



Foto: Miguel Bueno Jiménez

Sierra Nevada- Vega Sur

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo



EDITA: Diputación Provincial de Granada. Delegación de Empleo, Desarrollo Provincial y Contratación. Servicio de Desarrollo. En el marco del proyecto GRANAEMPLO II, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

REDACCIÓN: Human Development, S.L.

DEPÓSITO LEGAL: GR 93-2015

Queda prohibida la reproducción total o parcial del contenido de esta publicación sin el consentimiento previo de la Diputación Provincial de Granada



GRANADA EMPLEO II
PROYECTO



1 | Introducción

Esta investigación forma parte de los 12 estudios prospectivos de necesidades potenciales en materia de formación para el empleo realizados para cada una de las zonas definidas en el Proyecto Granada-empleo II como ámbito de sus Acuerdos Territoriales.

Este proyecto, promovido por la Diputación de Granada junto con 37 entidades socias está cofinanciado en un 80% por el Fondo Social Europeo. Sus objetivos son los siguientes:

- Diseñar, implantar y ejecutar una estrategia de intervención mediante iniciativas que respondan a necesidades locales generadoras de empleo dirigidas a mejorar la situación sociolaboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión social y/o laboral de la provincia de Granada, basado en estudios de prospección de necesidades potenciales en materia de formación para el empleo.
- Incrementar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y mejorar las posibilidades de inserción laboral de las mismas a través de formación específica y práctica profesional en especialidades demandadas por el mercado de trabajo local.
- Fomentar los procesos de concertación y consenso dirigidos a promover la coordinación entre instituciones, entidades y agentes socioeconómicos con la finalidad de consolidar el Pacto por el Empleo Provincial y los Acuerdos Territoriales por el Empleo, donde se realice un reparto coherente de recursos y responsabilidades a la hora de ejecutar actuaciones que favorezcan la creación de empleo y el desarrollo económico.
- Potenciar la creación y mantenimiento de redes de intercambio de experiencias, conocimiento y buenas prácticas, tanto en materia de formación para el empleo como en el desarrollo integral de territorios socialmente responsables.



Este proyecto, promovido por la Diputación de Granada, junto a 37 entidades socias, está cofinanciado en un 80% por el Fondo Social Europeo





Con este documento, más los 11 restantes, ofrecen una prospección de las necesidades de formación para el empleo, acotada a cada una de las zonas de referencia. Esta prospección y análisis se plantean con la finalidad de detectar las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo, a fin de mejorar la situación sociolaboral de las personas desempleadas, en especial de aquellas con mayores dificultades de acceso al empleo.

Así, este estudio ayudará a definir necesidades formativas destinadas a incrementar la empleabilidad de las personas en situación de desempleo y mejorar las posibilidades en materia de inserción laboral mediante la formación específica y práctica en especialidades demandadas por el mercado de trabajo local. Y, por último, ayudará en la planificación pública, apoyando el proceso de asignación y reparto coherente de los recursos y responsabilidades a la hora de ejecutar actuaciones que favorezcan la creación de empleo y desarrollo económico.

Los contenidos de los 12 estudios, se han planteado como un apoyo analítico al desarrollo del

proyecto Granadaempleo II, por lo que se han diseñado considerando su utilidad en la toma de decisiones y planificación de las líneas de actuación previstas.

A grandes rasgos, estos estudios harán especial hincapié en la detección de necesidades formativas no cubiertas, en la revisión crítica de la oferta formativa de cada zona de actuación y en el análisis de los sectores económicos emergentes. Basándonos en lo anterior, se realizarán propuestas de futuras líneas de formación para el empleo, para adecuar la oferta formativa a las demandas específicas de formación en el territorio. Igualmente, se destacarán aquellos aspectos que puedan mejorar la planificación de las actuaciones de formación para el empleo en la provincia de Granada.

En concreto, el presente estudio toma como referencia Sierra Nevada-Vega Sur. Su planteamiento, objetivos, contenidos y conclusiones se enmarcan dentro de las necesidades derivadas de la ejecución del proyecto Granadaempleo II.

2 Planteamiento metodológico

Este estudio, centrado de manera particular en la zona Sierra Nevada-Vega Sur, ofrece un apoyo analítico consolidado mediante diversos recursos metodológicos. De forma paulatina, a lo largo de este documento, se expondrán sucesivos análisis acumulativos que generarán como resultado una propuesta acorde al objetivo planteado.

El planteamiento de los objetivos de este estudio, así como el ámbito de trabajo en el que se desarrollan, han marcado una estrategia metodológica múltiple como la opción más adecuada. Esto implica, el uso de diferentes apoyos metodológicos que justificarán el planteamiento final, en lo que respecta a las herramientas de recogida y análisis de la información. Se ha optado por seguir una perspectiva mixta en cuanto a metodología se refiere, pues este trabajo combina una visión cuantitativa con una aproximación cualitativa.

La metodología cuantitativa ayuda a elaborar descripciones de la situación estructural para cada área, así como su evolución, además permite cuantificar determinados aspectos relacionados con el mercado laboral. Igualmente, ofrece la posibilidad de realizar comparaciones y cruces de variables, detectando posibles influencias entre las mismas.

Por otra parte, la metodología cualitativa es más flexible e inductiva, busca comprender la realidad tal y como la experimentan los agentes sobre los que se está investigando y toma como punto de referencia el contexto económico y social en el que se mueven. Este sistema de trabajo es fundamental de cara a recoger las apreciaciones reales de aquellos agentes implicados en la futura generación de empleo. Cabe destacar que para la objetivación de los análisis cualitativos se recurrirá a determinadas herramientas que permiten cuantificar elementos del discurs-



so tales como, software de análisis cualitativo, descripción de frecuencias y otras técnicas. Se marca como premisa básica para minimizar la interferencia de los investigadores en la emisión de datos por parte de los agentes consultados.

La combinación de ambas perspectivas en el desarrollo de una misma investigación es una opción muy recomendable, en la medida en que proporciona una visión completa y enriquecedora del fenómeno a investigar.

“

Se ha optado por seguir una perspectiva mixta en cuanto a metodología se refiere, pues este trabajo combina una visión cuantitativa con una aproximación cualitativa

”

Considerando lo anterior, se ha optado por la ya citada combinación de perspectivas cuantitativa y cualitativa, que se concreta en diversas técnicas de investigación primarias (productoras de información) y secundarias (la información que de ella se obtiene proviene del análisis de fuentes ya existentes). Cada una de las técnicas empleadas será expuesta, justificada y detallada en el punto de análisis correspondiente, quedando contextualizado de una forma más cómoda.

Se recurrirá a técnicas tales como la revisión documental, el análisis de fuentes estadísticas secundarias, la encuesta directa, los grupos focales, los paneles de expertos y, las entrevistas semiestructuradas. Cada una de estas técnicas, implica procedimientos específicos de dise-

ño, recolección de datos y tratamiento de los mismos. Todos estos trabajos se aplican bajo la premisa de garantizar la objetivación de los procesos de recolección de información y análisis.

Cabe destacar, igualmente, que la variedad de procedimientos de análisis se ve completada con una rica mezcla de fuentes de información. Las fuentes secundarias requieren del contacto directo con numerosos agentes económicos y sociales pertenecientes a cada territorio, seleccionados para afianzar propuestas, generar consensos y ofrecer visiones complementarias. De otro lado, se han seleccionado diversas fuentes de datos secundarias, consolidadas en servidores estadísticos abiertos o no, accediendo en este último caso mediante peticiones específicas a determinados servicios públicos

3 | Introducción al contexto de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur

Esta zona está formada por los municipios siguientes: Agrón, Alhendín, Armilla, Cájar, Cenes de la Vega, Churriana de la Vega, Cúllar Vega, Dílar, Escúzar, Las Gabias, Gójar, Huétor Vega, La Malahá, Monachil, Ogijares, Otura, Ventas de Huelma y La Zubia; que coincide con el ámbito del Acuerdo Territorial de Sierra Nevada-Vega Sur.

Siempre que en el presente estudio se haga referencia al término “zona de Sierra Nevada-Vega Sur”, esta denominación se corresponderá con el ámbito territorial citado anteriormente.

Esta zona se sitúa en el centro de la provincia de Granada, limitando las zonas de Alhama de Granada, Poniente Granadino, Vega Sierra Elvira, Alfanevada, Alpujarra de Granada, Valle de

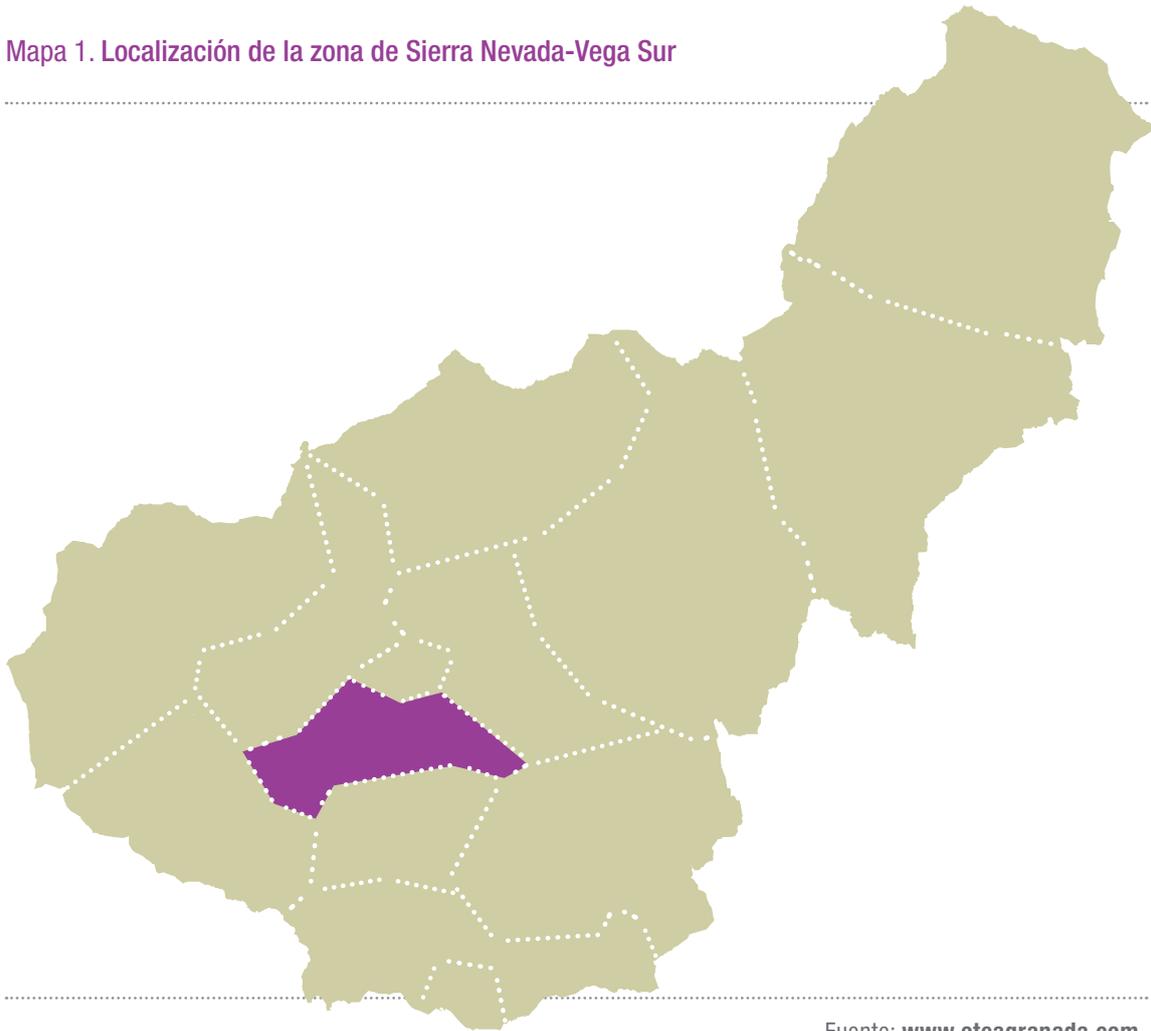
Lecrín y con la propia ciudad de Granada. Los municipios que integran esta zona quedan, en parte, incluidos en el Área Metropolitana de Granada, lo que condiciona su estructura productiva. En muchos de ellos se produce commuting o desplazamientos diarios por motivos de trabajo entre los municipios que integran la corona metropolitana y la propia capital.

En esta zona, se localizan importantes espacios industriales de referencia en la provincia, tales como, los referidos a Escúzar, Alhendín u Ogijares. Destaca el caso especial de Armilla, pues en su término municipal está localizado parte del Parque Tecnológico de Salud de Granada, uno de los principales referentes empresariales de la región. También, cabe destacar, la presencia de importantes superficies comerciales en

Sierra Nevada-Vega Sur

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

Mapa 1. Localización de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur



Fuente: www.oteagranada.com

algunos municipios de esta zona. En especial, Armilla y La Zubia conforman los dos grandes polos de atracción comercial de la zona sur del Área Metropolitana de Granada.

Esta área cuenta además con otro elemento que ejerce una potente influencia sobre los municipios de la misma y es la presencia de la Estación de Esquí de Sierra Nevada, que se asienta en el municipio de Monachil. Esta estación genera unas especiales condiciones laborales y de localización de personas trabajadoras debido al gran volumen de actividad que en la misma se desarrolla durante la temporada de Esquí.

Por lo tanto, se trata de una zona con unas peculiares características que definen su estruc-

tura productiva y que condicionan su mercado de trabajo y las oportunidades derivadas del mismo.

Éstas son unas reflexiones iniciales sobre la orientación productiva de esta zona, expuestas con el ánimo de contextualizar de forma básica a la misma. No obstante, en este estudio, la información socioeconómica será ampliada, a fin de conocer la orientación productiva de la zona y las actividades económicas con mayor proyección. Esta información se detallará en el apartado referido a la contextualización socioeconómica basada en fuentes secundarias y en el análisis de las opiniones emitidas en el trabajo de campo realizado con los agentes sociales y económicos de la zona.

4

Contextualización socioeconómica de Sierra Nevada-Vega Sur

Este apartado del análisis, se basa en la recopilación de información estadística a nivel municipal. Los datos expuestos ofrecerán una visión detallada de la evolución socio-económica de cada zona. La información municipal se compara con la referida al conjunto de la zona y provincia, a fin de establecer comparaciones. Se trabaja con indicadores socioeconómicos previamente seleccionados.

La propuesta de datos se ha diseñado para dar respuesta al objetivo de este proyecto: “prospección de necesidades potenciales en materia de formación” y al objetivo específico relacionado con “análisis de los sectores económicos emergentes”.

Esta información objetiva será utilizada para contextualizar y conocer en profundidad cada territorio, sus problemas, evolución y vectores de crecimiento, así como ciertas disparidades socioeconómicas relacionadas con igualdad de género.

El documento se conforma a partir de la información extraída principalmente de las siguientes fuentes: Instituto de Estadística de Andalucía, Observatorio Argos de la Junta de Andalucía, Instituto Nacional de Estadística y el Servicio Andaluz de Empleo. La desagregación de los datos que se propone incluye la exposición de las variables a nivel municipal, lo que permite mostrar un detalle particularizado.

Considerando el objetivo de este estudio, se ofrece también, la información agrupada en base a las 12 zonas definidas por este proyecto. El dato principal se expondrá como elemento de comparación.

El objetivo de este apartado de contextualización socioeconómica es doble. Por un lado, la información expuesta incrementa el conocimiento sobre cada zona, ofreciendo referencias sobre la evolución de los diferentes sectores económicos, vectores de crecimiento, actividades en declive. Igualmente, ayuda a conocer determinados aspectos del mercado de trabajo local, ofreciendo información detallada sobre contrataciones y desempleo. Y, de otro lado, estos informes socioeconómicos surgen con el objetivo de apoyar el proceso de planificación y desarrollo del trabajo de campo previsto en este proyecto, pues la información en ellos contenida ha sido utilizada para la definición del material, orientación y ejecución del trabajo de campo.

La planificación de contenidos de este análisis socioeconómico ha considerado los bloques de información que a continuación se detallan. El análisis parte de una contextualización del sector empresarial, que mediante las variables seleccionadas permitirá de una forma adecuada caracterizar la estructura productiva de la provincia y su evolución, destacando sectores en crecimiento o declive.

En el segundo bloque de contenidos, se ofrecerán datos sobre el nivel formativo de la población. La inclusión de esta variable se justifica atendiendo a la necesidad de exponer una imagen de la situación formativa del capital humano de la provincia.

Por último, se considerarán las variables relacionadas con el mercado de trabajo. Las variables incluidas en este apartado pretenden cubrir dos subobjetivos.

En primer lugar, se detectarán colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral, mediante la sobrerrepresentación de los mismos en las cifras de desempleo. Y, en segundo lugar, se señalarán tendencias de contratación en lo que respecta a sectores u ocupaciones. El primer objetivo se cubre analizando los datos referidos al número de personas en desempleo.

A partir de las variables de cruce (sexo, edad y nivel formativo), se señalarán colectivos en los que el desempleo es más intenso. El segundo objetivo requiere un análisis de los contratos por áreas de ocupación, destacando aquellas en las que se concentran las nuevas contrataciones.

El planteamiento de este informe socioeconómico se replica de forma exacta en los 11 restantes, correspondientes al resto de zonas definidas por el proyecto Granadaempleo II. Con este sistema, se permite una rápida y ágil comparación entre zonas, a fin de detectar diferencias y similitudes entre las mismas.

Nota: en las tablas y gráficos de este estudio, la denominación de las ocupaciones sigue la Clasificación Nacional de Ocupaciones (Instituto Nacional de Estadística, INE). Dicha denominación, no utiliza un lenguaje propio de Igualdad de Género, por ello, matizamos que hemos respetado exhaustivamente la información que nos han remitido las fuentes de información secundarias, quienes se basan en ésta clasificación.

Contextualización socioeconómica de Sierra Nevada-Vega Sur

4.1 | Análisis del sector empresarial

El estudio socioeconómico de esta área comienza con el análisis de su sector empresarial. Las variables seleccionadas cumplen con el objetivo final que perseguimos con este análisis, que es conocer la estructura productiva de la zona y determinar las actividades económicas con mayor crecimiento y proyección a futuro.

La primera variable analizada considera la evolución de las sociedades mercantiles creadas anualmente por sector de actividad, datos emitidos por el Instituto de Estadística de Andalucía. Esta variable ofrecerá una imagen clara del sector o sectores en los que se han creado sociedades mercantiles en los últimos años, y que, por lo tanto, muestran un mayor dinamismo y crecimiento.

En primer lugar, resulta necesario puntualizar que hasta 2009 no se han emitido datos desagregados

por sector de actividad. Aun considerando esta circunstancia, se ha tomado como referencia el periodo 2005-2013, pues los datos totales ofrecen información sobre la intensidad de creación de nuevas sociedades.

En la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, el número de sociedades mercantiles creadas anualmente se redujo considerablemente en el periodo analizado, tendencia similar a la registrada en el conjunto de la provincia de Granada. En 2011 se produjo un ligero repunte que no se ha consolidado en los años posteriores. Por lo tanto, en este territorio al igual que en la provincia, el dinamismo empresarial ha caído de forma considerable. En 2013 se crearon en esta zona un 46,74% menos de sociedades mercantiles en relación a 2005, mientras que la caída referida a la provincia alcanza un 41,01%, por lo tanto, la pérdida de dinamismo empresarial se acentúa en esta área.

Tabla 1. Número de sociedades mercantiles creadas anualmente en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur. Periodo 2005-2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Agricultura	-	-	-	-	2	0	5	3	3
Industria	-	-	-	-	24	31	21	14	15
Construcción	-	-	-	-	60	57	52	30	27
Servicios	-	-	-	-	138	151	195	206	192
Sin clasificar	-	-	-	-	0	0	0	0	0
TOTAL	445	497	601	268	224	239	273	253	237

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Tabla 2. Número de sociedades mercantiles creadas anualmente en la provincia de Granada. Periodo 2005-2013.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Agricultura	-	-	-	-	37	15	34	28	40
Industria	-	-	-	-	97	123	109	101	74
Construcción	-	-	-	-	239	274	240	171	163
Servicios	-	-	-	-	884	938	1.079	1.156	1.203
Sin clasificar	-	-	-	-	3	-	1	-	-
TOTAL	2.509	2.896	3.211	1.485	1.260	1.350	1.463	1.456	1.480

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Considerando el sector de actividad en el que las sociedades se incluyen, se muestra que el sector terciario ha sido el más dinámico en este territorio, y tras el que quedaría el resto de los sectores. Tras este sector, se sitúan en cuanto a número de sociedades creadas, construcción e industria. Pero en ambos sectores, se han producido una caída en el ritmo de creación de sociedades durante los últimos años, a diferencia del sector terciario que sí ha mantenido cierta estabilidad. En la provincia de Granada, en su conjunto, el sector terciario ha sido también el más dinámico, seguido en este caso, por la construcción.

Además del análisis evolutivo resulta interesante conocer el saldo global para el periodo 2009-2013. Parece más adecuado agregar el número de sociedades creadas en un periodo de tiempo por rama de actividad, que comparar únicamente la situación entre dos puntos temporales, pues si en uno de esos dos puntos se produjera un comportamiento atípico y no representativo, las conclusiones serían imprecisas. En los siguientes gráficos se muestra el porcentaje de

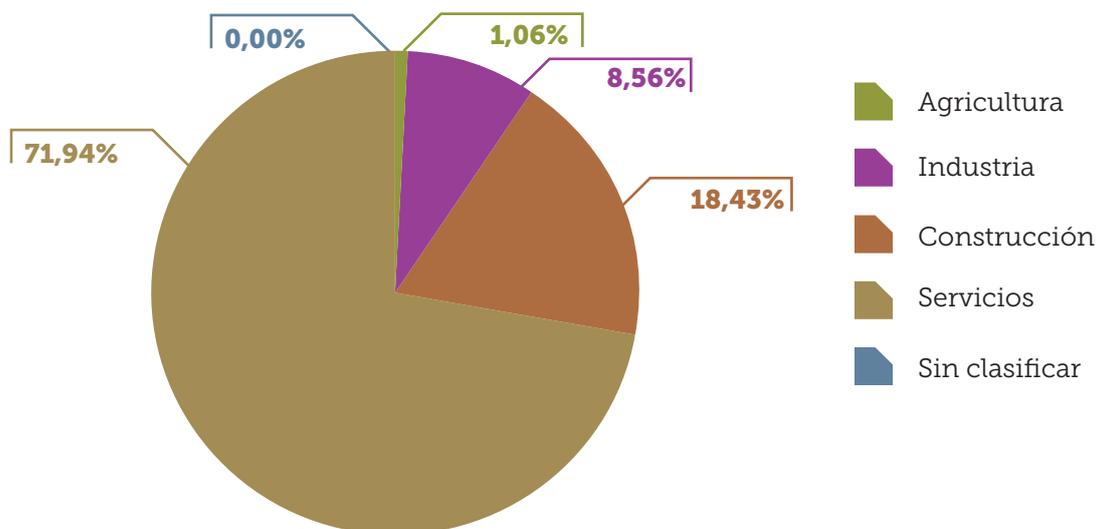
sociedades mercantiles creadas en cada uno de los sectores de actividad durante el conjunto del periodo analizado 2009-2013, a fin de detallar los sectores en crecimiento o más dinámicos. En esta área la prevalencia del sector terciario es obvia, seguida del ámbito construcción e industria. En la provincia de Granada, como se han comentado, los servicios también han acaparado el mayor dinamismo, seguidos de la construcción.

“

En esta zona, Sierra Nevada-Vega Sur la prevalencia del sector terciario es obvia, seguida del ámbito de la construcción e industria.

”

Gráfico 1: Sociedades mercantiles creadas anualmente en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, por sector de actividad, para el conjunto del periodo 2009-2013.

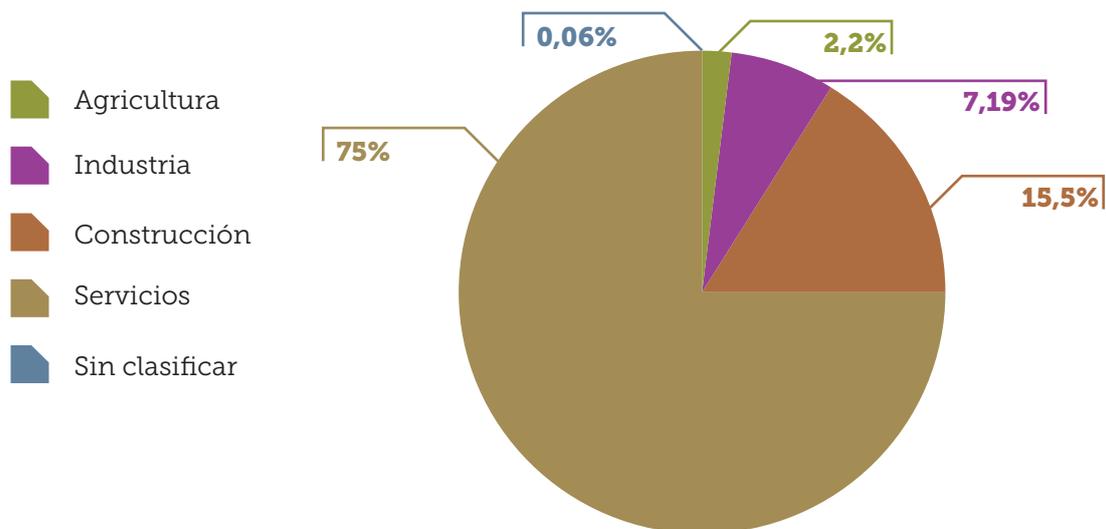


Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.



Foto: Mónica Santiago M.

Gráfico 2: Sociedades mercantiles creadas anualmente en la provincia de Granada, por sector de actividad, para el conjunto del periodo 2009-2013.



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

En la siguiente tabla, aparece una desagregación por municipio, más la comparativa zonal y provincial, del reparto en valor absoluto y en porcentajes de las sociedades creadas en el periodo señalado por sector de actividad.

Tabla 3: Sociedades mercantiles creadas en el periodo 2009-2013 en los municipios que integran la zona de Sierra Nevada-Vega Sur. Comparativa con el conjunto de la zona y la provincia de Granada.

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin clasificar	Total
Agrón	0-0%	0-0%	1-100%	0-0%	0-0%	1-100%
Alhendín	1-1,89%	4-7,55%	11-20,75%	37-69,81%	0-0%	53-100%
Armillá	1-0,45%	29-13,12%	29-13,12%	162-73,30%	0-0%	221-100%
Cájar	0-0%	3-7,14%	5-11,90%	34-80,95%	0-0%	42-100%
Cenes de la Vega	0-0%	0-0%	11-18,97%	47-81,03%	0-0%	58-0%
Churriana de la Vega	1-0,85%	11-9,32%	21-17,80%	85-72,03%	0-0%	118-100%
Cúllar Vega	0-0%	4-8,16%	14-28,57%	31-63,27%	0-0%	49-100%
Dílar	0-0%	1-11,11%	2-22,22%	6-66,67%	0-0%	9-100%
Escúzar	0-0%	2-33,33%	0-0%	0-0%	0-0%	6-100%
Gabias (Las)	0-0,89%	12-10,71%	24-21,43%	75-66,96%	0-0%	112-0%
Gójar	1-2,08%	1-2,08%	14-29,17%	32-66,67%	0-0%	48-0%
Huétor Vega	2-2,33%	5-5,81%	14-16,28%	65-75,58%	0-0%	86-0%
Malahá (La)	0-0%	1-7,69%	5-38,46%	7-53,58%	0-0%	13-0%
Monachil	2-3,13%	4-6,25%	8-12,50%	50-78,13%	0-0%	64-100%
Ogíjares	0-0%	9-7,56%	22-18,49%	88-73,95%	0-0%	119-100%
Otura	0-0%	4-6,15%	12-18,46%	49-75,38%	0-0%	65-100%
Ventas de Huelma	2-33,33%	1-16,67%	0-0%	3-50%	0-0%	6-0%
Zubia (La)	2-1,28%	14-8,97%	33-21,15%	107-68,59%	0-0%	156-100%
ZONA	13-1,06%	105-8,56%	226-18,43%	882-71,94%	0-0%	1226-100%
PROVINCIA	154-2,20%	504-7,19%	1087-15,50%	5260-75%	4-06%	7013-100%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Una vez analizadas las sociedades mercantiles creadas en los últimos años, se continúa con el estudio de los establecimientos empresariales activos en base a su actividad económica definida a partir de la clasificación CNAE. La información anterior, ha señalado las áreas de crecimiento empresarial. Por su parte, estos datos mostrarán de una forma más detallada, la estructura económica en función a los establecimientos empresariales localizados en este territorio, en la provincia de Granada y en cada uno de los municipios que la integran.

Además, el análisis evolutivo permitirá, como complemento de los datos ya expuestos,

detectar tendencias y actividades en crecimiento.

En la siguiente tabla se expone la evolución del número de establecimientos empresariales, partiendo del tipo de actividad económica. Señalándose además, las actividades que han registrado en esta zona un crecimiento superior a la media provincial. Así pues, destaca el crecimiento en las actividades incluidas en industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; comercio al por mayor y al por menor; repa-

Sierra Nevada-Vega Sur

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

ración de vehículos de motor y motocicletas; hostelería; información y comunicaciones; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; actividades profesionales, científicas y técnicas; educación; actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.

Se produce, por lo tanto, un crecimiento muy diversificado en un amplio abanico de actividades relacionadas con el sector terciario. No puede establecerse un patrón claro ya que las variaciones positivas son generalizadas en un amplio número de ramas de actividad.

Tabla 4: Evolución del número de establecimientos empresariales según actividad económica CNAE en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur y comparativa provincial. Años 2007-2013.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Var zona 2007/13	Var provincia 2007/13
Industrias extractivas	6	6	8	11	11	11	12	100%	-6,90%
Industria manufacturera	678	676	651	584	561	547	519	-23,45%	-20,28%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	4	27	165	170	179	163	150	3.650%	264,47%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	19	22	23	22	24	23	20	5,26%	2,44%
Construcción	1869	2022	1548	1302	1218	1133	1125	-39,81%	-37,61%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos de motor y motocicletas	2168	2231	2151	2146	2172	2204	2248	3,69%	-6,72%
Transporte y almacenamiento	549	551	509	477	489	479	475	-13,48%	-15,11%
Hostelería	684	695	686	668	664	671	689	0,73%	-4,34%
Información y comunicaciones	91	106	105	119	131	127	126	38,46%	9,32%
Actividades financieras y de seguros	202	219	232	240	248	253	232	14,85%	1,95%
Actividades inmobiliarias	243	296	291	277	258	270	273	12,35%	1,47%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	884	966	969	983	1030	1045	948	7,24%	-6,51%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	338	373	326	339	326	338	331	-2,07%	-4,02%
Educación	193	219	238	255	268	310	321	66,32%	27,24%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	237	258	231	232	250	304	288	21,52%	22,21%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	173	193	181	204	208	208	182	5,20%	-10,25%
Otros servicios	293	325	315	294	316	318	333	13,65%	5,71%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

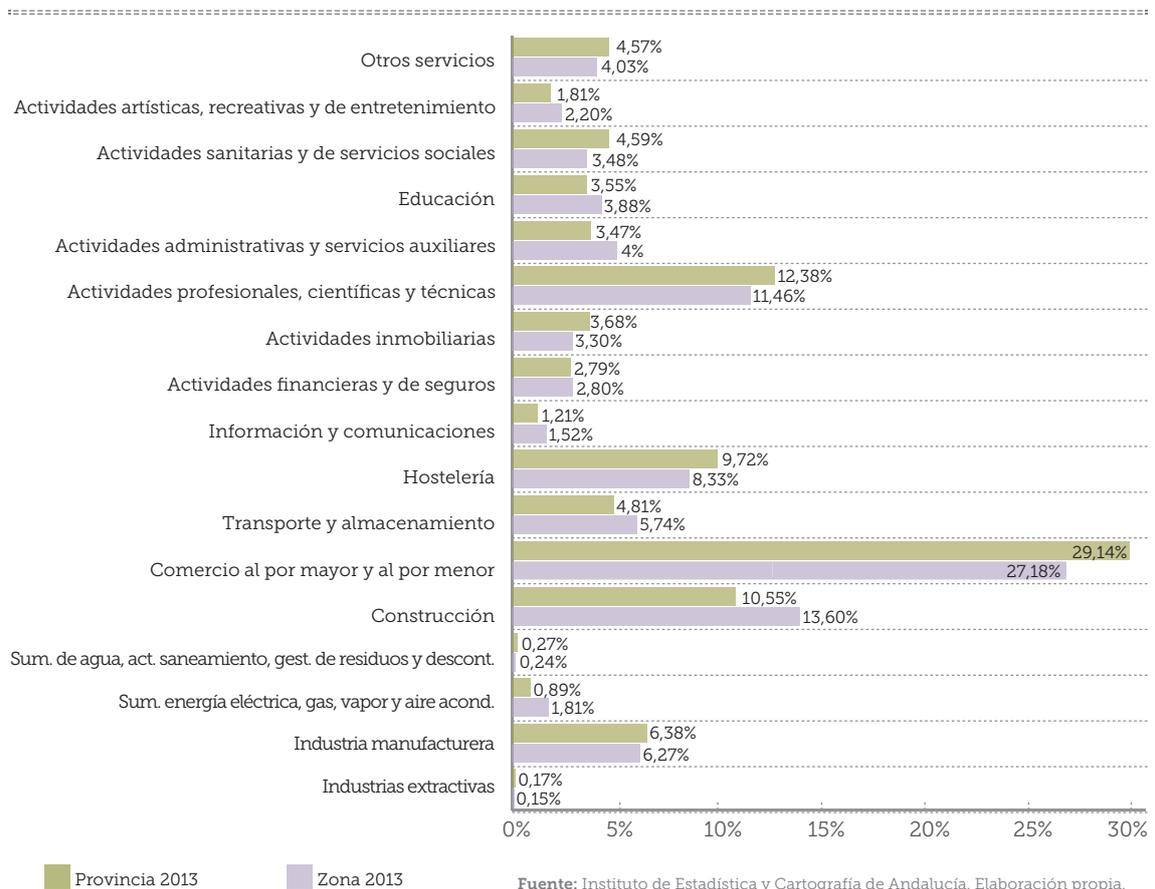
Una vez analizado el proceso, resulta igualmente interesante conocer el resultado final, lo que se refiere al peso de cada una de estas actividades en este territorio tomando como referencia el número de establecimientos empresariales activos en 2013.

En 2013 la mayor concentración de establecimientos empresariales en esta área se producía en las ramas de comercio, actividades profesionales, construcción y hostelería. Completando estos datos con los anteriores, puede afirmarse que las activi-

dades con más peso en la zona siguen ampliando el número de establecimientos activos, quedando estas actividades incluidas en el sector terciario.

Esta circunstancia no se produce en el caso de la construcción, pues a pesar de continuar siendo una actividad con mucho peso, se está viendo afectada por un proceso de corrección. Junto con las actividades principales crecen otra serie de sectores como la educación e información y las comunicaciones, que están adquiriendo mayor peso en la estructura productiva de la zona.

Gráfico 3. Peso en la zona de la Sierra Nevada-Vega Sur y la provincia de Granada de las diferentes ramas de actividad CNAE en función del número de establecimientos empresariales contenidos en cada una de ellas. Año 2013.



En las siguientes tablas se muestra a modo de referencia de consulta la información detallada a nivel de municipio y su respectiva comparativa zonal y provincial. En la primera tabla, se detalla la evolución del número de establecimientos

empresariales en el periodo 2007/2013 según actividad CNAE, mientras que en la segunda tabla, se señala el peso de cada rama de actividad calculado a partir del número de establecimientos empresariales activos en 2013.

Tabla 5: Evolución del número de establecimientos empresariales en el periodo 2007/2013, a nivel municipal, zonal y provincial. Ramas de actividad CNAE.

	Industrias extractivas	Industria manufacturera	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	Construcción	Comercio al por menor; Reparación de vehículos de motor y motocicletas	Transporte y almacenamiento	Hostelería	Información y comunicaciones	Actividades financieras y de seguros	Actividades inmobiliarias	Actividades profesionales, científicas y técnicas	Actividades administrativas y servicios auxiliares	Educación	Actividades sanitarias y de servicios sociales	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	Otros servicios
Agrón	0%	0%	0%	0%	0%	-66,67%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Alhendín	50%	-24,53%	0%	0%	-32,79%	14,44%	16,67%	20,83%	150%	50%	114,29%	28,57%	88,89%	140%	37,50%	600%	50%
Armilla	0%	-26,09%	0%	-33,33%	-41,55%	-3,17%	-25,00%	10,64%	57,69%	18,18%	-14,89%	30,82%	4,35%	40,63%	35,29%	5,26%	17,86%
Cájar	0%	28,57%	0%	0%	-48,44%	11,54%	12,50%	-10%	66,67%	166,67%	-12,50%	6,06%	14,29%	80%	-33,33%	-33,33%	-20%
Cenes de la Vega	0%	-42,11%	0%	0%	-41,51%	-12,24%	-43,59%	-10%	-20%	-7,14%	45,45%	-4,35%	-53,33%	66,67%	10%	-41,18%	25,00%
Churrana de la Vega	0%	-26,92%	4100%	0%	-43,81%	17,60%	-5,41%	-1,79%	57,14%	17,65%	-22,22%	14,52%	37,50%	121,43%	33,33%	13,33%	40,91%
Cúllar Vega	0%	0%	0%	0%	-42,01%	1,14%	-9,38%	-4,00%	0%	-30,77%	-25,00%	3,70%	27,27%	128,57%	63,64%	0%	6,25%
Dílar	0%	-28,57%	0%	0%	6,67%	-6,67%	0%	25,00%	0%	100%	0%	-66,67%	25,00%	66,67%	50%	50%	-50%
Escúzar	0%	100%	0%	0%	0%	30%	0%	200%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gabias (Las)	0%	-22,06%	3450%	0%	-37,20%	16,76%	30,77%	11,90%	116,67%	5,88%	9,09%	-7,04%	3,70%	100%	50%	23,08%	3,13%
Gójar	0%	-31,25%	0%	0%	-30,65%	0%	5,88%	-47,62%	100%	-11,11%	-10%	-7,32%	-42,86%	0%	-33,33%	60%	28,57%
Huétor Vega	0%	-4,55%	0%	0%	-45,51%	10%	3,03%	0%	-44,44%	-19,05%	85,71%	3,57%	-23,53%	69,23%	42,86%	-7,14%	31,58%
Malahá (La)	0%	-40%	0%	0%	-56,52%	18,75%	12,50%	-10%	0%	0%	100%	25,00%	25,00%	16,67%	0%	150%	100%
Monachil	0%	-10,81%	0%	0%	-36,90%	-19,08%	-23,81%	7,24%	400%	33,33%	0%	-9,76%	0%	85,00%	150%	0%	0%
Ogijares	0%	-38,38%	800%	50%	-38,96%	-5,18%	-19,70%	-25,86%	-22,22%	52,94%	34,78%	2,11%	17,86%	50%	-9,68%	-33,33%	4,55%
Otura	0%	-13,33%	0%	0%	-30,77%	10,31%	3,85%	16,00%	-50%	183,33%	37,50%	6,00%	-15,79%	-22,22%	33,33%	-25,00%	15,38%
Ventas de Huelma	0%	0%	0%	0%	-27,27%	33,33%	-66,67%	-40%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
Zubia (La)	0%	-16,67%	0%	0%	-38,46%	15,02%	-28,77%	4,55%	77,78%	-10,34%	12,12%	6,90%	-24,32%	75,00%	-7,14%	25,00%	-2,04%
Var zona 2009/13	100%	-23,45%	3650%	5,26%	-39,81%	3,69%	-13,48%	0,73%	38,46%	14,85%	12,55%	7,24%	-2,07%	66,32%	21,52%	5,20%	13,65%
Var provincia 2009/13	-6,90%	-20,28%	264,47%	2,44%	-37,61%	-6,72%	-15,11%	-4,34%	9,32%	1,95%	1,47%	-6,51%	-4,02%	27,24%	22,21%	-10,25%	5,71%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Tabla 6. Peso de cada rama de actividad CNAE calculado a partir del número de establecimientos empresariales activos en 2013. Nivel municipal, zonal y provincial.

	Industrias extractivas	Industria manufacturera	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	Construcción	Comercio al por menor, Reparación de vehículos de motor y motocicletas	Transporte y almacenamiento	Hoteles y Hostelería	Información y comunicaciones	Actividades financieras y de seguros	Actividades inmobiliarias	Actividades profesionales, científicas y técnicas	Actividades administrativas y servicios auxiliares	Educación	Actividades sanitarias y de servicios sociales	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	Otros servicios
Agrón	0%	0%	0%	0%	9,09%	45,45%	18,18%	0%	0%	0%	0%	0%	9,09%	0%	9,09%	9,09%	0%
Alhendín	0,77%	10,26%	1,03%	0,26%	10,51%	26,41%	5,38%	7,44%	1,28%	3,08%	3,85%	11,54%	4,36%	3,08%	2,82%	1,79%	6,15%
Armilla	0,07%	6,37%	0,22%	0,15%	9,60%	29,76%	5,85%	7,80%	3,07%	2,92%	3,00%	14,32%	3,60%	3,37%	3,45%	1,50%	4,95%
Cájar	0%	4,95%	0,55%	0%	18,13%	15,93%	4,95%	4,95%	2,75%	4,40%	3,85%	19,23%	4,40%	4,95%	4,40%	2,20%	4,40%
Cenes de la Vega	0%	2,88%	0%	0,26%	16,23%	22,51%	5,76%	9,42%	1,05%	3,40%	4,19%	17,28%	3,66%	3,93%	2,88%	2,62%	3,93%
Churrana de la Vega	0%	9,00%	4,98%	0,36%	13,98%	32,46%	4,15%	6,52%	1,30%	2,37%	1,66%	8,41%	2,61%	3,67%	2,84%	2,01%	3,67%
Cúllar Vega	0%	3,49%	0,27%	0%	26,34%	23,92%	7,80%	6,45%	0%	2,42%	2,42%	7,53%	3,76%	4,30%	4,84%	1,88%	4,57%
Dílar	0%	7,04%	0%	0%	22,54%	19,72%	1,41%	14,08%	4,23%	2,82%	1,41%	2,82%	7,04%	7,04%	4,23%	4,23%	1,41%
Escúzar	7,69%	15,38%	3,85%	1,92%	9,62%	25,00%	1,92%	11,54%	0%	1,92%	3,85%	1,92%	9,62%	1,92%	1,92%	0%	1,92%
Gabias (Las)	0%	6,50%	8,71%	0,37%	15,95%	24,79%	6,26%	5,77%	1,60%	2,21%	2,94%	8,10%	3,44%	4,42%	2,94%	1,96%	4,05%
Gójar	0%	8,18%	0%	0%	15,99%	26,77%	6,69%	4,09%	2,97%	2,97%	3,35%	14,13%	2,97%	2,60%	2,97%	2,97%	3,35%
Huétor Vega	0%	7,06%	1,34%	0,17%	14,29%	22,18%	5,71%	7,06%	0,84%	2,86%	4,37%	14,62%	4,37%	3,70%	5,04%	2,18%	4,20%
Malahá (La)	1,01%	3,03%	4,04%	1,01%	20,20%	19,19%	9,09%	9,09%	0%	3,03%	4,04%	5,05%	5,05%	7,07%	2,02%	5,05%	2,02%
Monachil	0%	5,34%	0,32%	0,16%	8,58%	17,15%	5,18%	26,38%	0,81%	1,94%	4,37%	5,99%	8,25%	5,99%	2,43%	4,69%	2,43%
Ogijares	0%	7,31%	1,08%	0,36%	11,27%	35,13%	6,35%	5,16%	0,84%	3,12%	3,72%	11,63%	3,96%	3,24%	3,36%	0,72%	2,76%
Otura	0,52%	3,41%	0%	0,52%	14,17%	28,08%	7,09%	7,61%	0,79%	4,46%	2,89%	13,91%	4,20%	1,84%	4,20%	2,36%	3,94%
Ventas de Huelma	0%	10,64%	2,13%	2,13%	17,02%	34,04%	2,13%	6,38%	0%	2,13%	0%	4,26%	4,26%	4,26%	6,38%	4,26%	0%
Zubia (La)	0,10%	4,10%	0,20%	0%	13,93%	29,82%	5,33%	7,07%	1,64%	2,66%	3,79%	12,70%	2,87%	4,30%	4,00%	2,56%	4,92%
Zona 2013	0,15%	6,27%	1,81%	0,24%	13,60%	27,18%	5,74%	8,33%	1,52%	2,80%	3,30%	11,46%	4,00%	3,88%	3,48%	2,20%	4,03%
Provincia 2013	0,17%	6,38%	0,89%	0,27%	10,55%	29,14%	4,81%	9,72%	1,21%	2,79%	3,68%	12,38%	3,47%	3,55%	4,59%	1,81%	4,57%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia



El último argumento de análisis considerado para el estudio de la estructura productiva de esta área, se concentra en las licencias de actividad profesional. La evolución y situación final del número de licencias de actividad profesional, por tipo de actividad empresarial, ofrece información complementaria a la anterior y termina de describir la estructura productiva de esta zona y sus tendencias.

En este territorio, las licencias de actividad profesional con mayor peso son las referidas a actividades financieras, jurídicas, de segu-

ros y de alquileres, con una representatividad inferior a la media provincial.

Le siguen en importancia, las referidas a otros servicios, comercio, hostelería y el ámbito de la construcción. En el periodo 2007-2012 se ha producido un crecimiento en el principal grupo en cuanto a licencias, el referido a actividades financieras, jurídicas, de seguros y de alquileres; y en segundo lugar, en una actividad minoritaria como es la referida a las industrias extractivas y químicas.

Gráfico 4: Peso relativo por rama de actividad de las licencias profesionales. Año 2012. Zona de Sierra Nevada-Vega Sur y provincia de Granada.

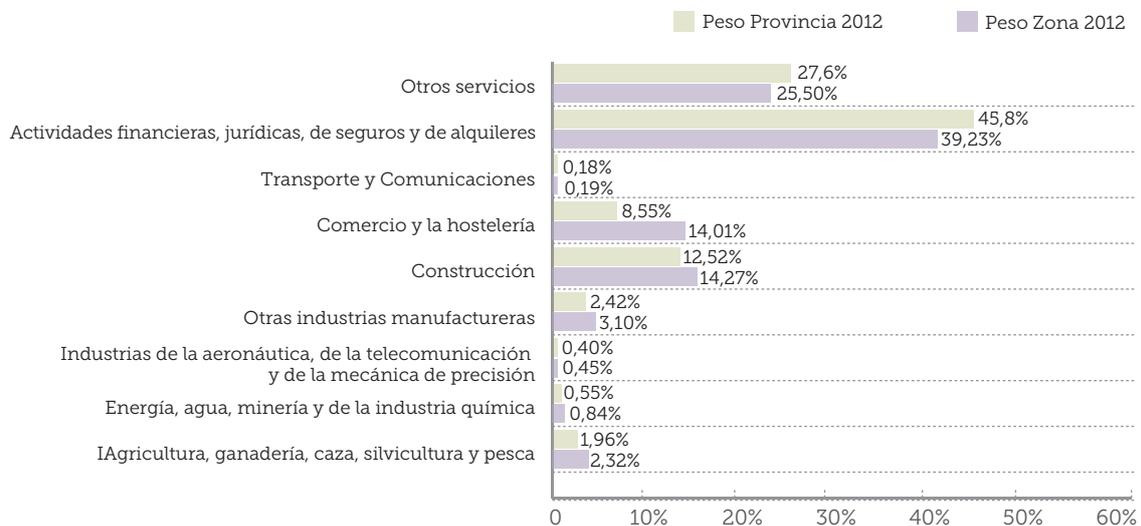


Tabla 7. Licencias de actividad profesional por área de actividad. Evolución en el periodo 2007- 2012 y comparativa provincial.

	Total	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Energía, agua, minería y de la industria química	Industrias de la aeronáutica, de la telecomunicación y de la mecánica de precisión	Otras industrias manufactureras de precisión	Construcción	Comercio y hostelería	Transporte y Comunicaciones	Actividades financieras, jurídicas, de seguros y de alquileres	Otros servicios
2007	1472	38	9	8	54	269	232	0	544	318
2008	1451	36	11	4	52	262	220	0	532	334
2009	1461	37	12	3	51	258	225	1	527	347
2010	1497	33	11	5	52	251	204	1	563	377
2011	1535	36	14	7	50	246	196	2	601	383
2012	1549	36	13	7	48	221	217	3	609	395
Var. Zona 2007/12	5,23%	-5,26%	44,44%	-12,50%	-11,11%	-17,84%	-6,47%	0%	11,95%	24,21%
Var. Provincia 2007/12	3,85%	2,37%	1,39%	-33,75%	-8,57%	-19,17%	-8,86%	33,33%	10,51%	14,44%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Tabla 8. Evolución municipal de las licencias de actividad profesional en el periodo 2007-2012. Comparativa zonal y provincial

	Total	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Energía, agua, minería y de la industria química	Industrias de la aeronáutica, de la telecomunicación y de la mecánica de precisión	Otras industrias manufactureras de precisión	Construcción	Comercio y la hostelería	Transporte y Comunicaciones	Actividades financieras, jurídicas, de seguros y de alquileres	Otros servicios
Agrón	-33,33%	0%	0%	0%	-100%	0%	0%	0%	0%	0%
Alhendín	27,66%	-100%	0%	0%	-66,67%	0%	42,86%	0%	31,25%	133,33%
Armillá	15,91%	-66,67%	100%	-100%	33,33%	-7,50%	-2,70%	0%	20,45%	51,28%
Cájar	-16,07%	-100%	0%	-100%	-50%	8,33%	-18,18%	0%	30,77%	-53,85%
Cenes de la Vega	-13,39%	0%	200%	0%	-50%	-28,57%	-42,86%	0%	-7,32%	0%
Churriana de la Vega	16,00%	0%	0%	-100%	-33,33%	-16,67%	21,43%	0%	21,95%	45,00%
Cúllar Vega	0%	0%	0%	0%	-100%	-42,86%	12,50%	0%	-4,55%	16,67%
Dílar	0%	0%	0%	0%	0%	-100%	-50%	0%	66,67%	300%
Escúzar	-50%	0%	0%	0%	0%	-66,67%	0%	0%	0%	0%
Gabias (Las)	16,52%	25,00%	-100%	0%	-16,67%	-13,04%	5,56%	0%	21,95%	61,90%
Gójar	5,97%	-20%	0%	-100%	0%	-10%	-16,67%	0%	35,29%	26,67%
Huétor Vega	3,29%	-20%	0%	0%	0%	-28,57%	-31,82%	0%	14,81%	23,81%
Malahá (La)	-10%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-40%	33,33%
Monachil	-19,05%	0%	-100%	100%	0%	-30,43%	-54,55%	0%	-8,70%	-4,55%
Ogijares	3,57%	0%	0%	0%	-25,00%	-13,64%	-12,12%	0%	13,43%	10,81%
Otura	20,97%	0%	0%	0%	0%	-16,67%	10%	0%	29,17%	53,85%
Ventas de Huelma	33,33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
Zubia (La)	4,33%	166,67%	100%	0%	100%	-16,22%	23,08%	0%	-5,75%	8,00%
Var. Zona 2007/12	5,23%	-5,26%	44,44%	-12,50%	-11,11%	-17,84%	-6,47%	0%	11,95%	24,21%
Var. Provincia 2007/12	3,85%	2,37%	1,39%	-33,75%	-8,57%	-19,17%	-8,86%	33,33%	10,51%	14,44%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Tabla 9. Peso relativo municipal de las licencias de actividad profesional en el año 2012. Comparativa zonal y provincial.

Total	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Energía, agua, minería y de la industria química	Industrias de la aeronáutica, de la telecomunicación y de la mecánica de precisión	Otras industrias manufactureras de precisión	Construcción	Comercio y la hostelería	Transporte y Comunicaciones	Actividades financieras, jurídicas, de seguros y de alquileres	Otros servicios
Agrón	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	50%
Alhendín	100%	0%	0%	0%	1,67%	23,33%	16,67%	0%	23,33%
Armillá	100%	0,39%	1,57%	0%	4,71%	14,51%	14,12%	0%	23,14%
Cájar	100%	0%	2,13%	0%	2,13%	27,66%	19,15%	0%	12,77%
Genes de la Vega	100%	6,19%	3,09%	1,03%	3,09%	15,46%	8,25%	0%	23,71%
Churriana de la Vega	100%	0%	0,86%	0%	3,45%	12,93%	14,66%	0%	25,00%
Cúllar Vega	100%	1,96%	0%	1,96%	0%	7,84%	17,65%	1,96%	27,45%
Dílar	100%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	0%	40%
Escúzar	100%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	0%	0%
Gabias (Las)	100%	3,73%	0%	0,75%	3,73%	14,93%	14,18%	0%	25,37%
Gójar	100%	5,63%	0%	0%	1,41%	12,68%	21,13%	0%	26,76%
Huétor Vega	100%	2,55%	0%	0%	5,10%	9,55%	9,55%	0,64%	33,12%
Malahá (La)	100%	0%	0%	0%	11,11%	11,11%	0%	0%	44,44%
Monachil	100%	1,47%	0%	2,94%	2,94%	23,53%	7,35%	0%	30,88%
Ogijares	100%	2,30%	0,57%	0,57%	1,72%	10,92%	16,67%	0%	23,56%
Otura	100%	2,67%	0%	0%	1,33%	13,33%	14,67%	0%	26,67%
Ventas de Huelma	100%	0%	0%	0%	0%	25,00%	25,00%	0%	0%
Zubia (La)	100%	3,69%	0,92%	0,46%	2,76%	14,29%	14,75%	0,46%	24,88%
Peso zona 2012	100%	2,32%	0,84%	0,45%	3,10%	14,27%	14,01%	0,19%	25,50%
Peso provincia 2012	100%	1,96%	0,55%	0,40%	2,42%	12,52%	8,55%	0,18%	27,60%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Conclusiones del análisis empresarial: el dinamismo empresarial en esta zona ha caído en mayor proporción que el referido a la provincia en su conjunto. Únicamente se observa un crecimiento sostenido en el sector terciario. Mientras que la creación de sociedades, en el resto de actividades es muy reducida. En esta área tienen una mayor representatividad las actividades de la construcción e industria, aunque hayan perdido dinamismo en los últimos años.

Las actividades con mayor peso dentro el sector terciario son (comercio, hostelería y servicios profesionales) que continúan generando actividad y nuevos establecimientos empresariales, actividades a las que se les suman otras no relacionadas con la tradicional, que no son la base empresarial como ocurre en el sector terciario, son por ejemplo las relacionadas con suministros, actividades de educación, servicios empresariales o comunicaciones por citar algunos ejemplos.

Esta circunstancia no repercute en el caso de la construcción, pues a pesar de continuar siendo una actividad con mucho peso, se está viendo afectada por un proceso de corrección. En lo que respecta a las licencias de actividad profesional, además de las actividades relacionadas con el sector terciario, crecen también las vinculadas al sector extractivo y químico.

Por lo tanto, en esta zona, las líneas de crecimiento empresarial están muy ligadas claramente al sector terciario, tanto a actividades que tradicionalmente han generado actividad, como a otras que están definiendo nuevas líneas de desarrollo empresarial.

El ámbito de la construcción e industria muestran mayores signos de declive. Mientras que las nuevas sociedades agrarias no son relevantes en el tejido empresarial.

4.2 | Análisis de la base formativa del capital humano

Como paso previo a la exposición de las opiniones emitidas por el sector empresarial y agentes sociales, resulta interesante ofrecer una imagen de situación y evolución acerca del perfil formativo de la ciudadanía de cada área. Estos datos apoyarán el proceso de detección de las necesidades formativas no cubiertas.

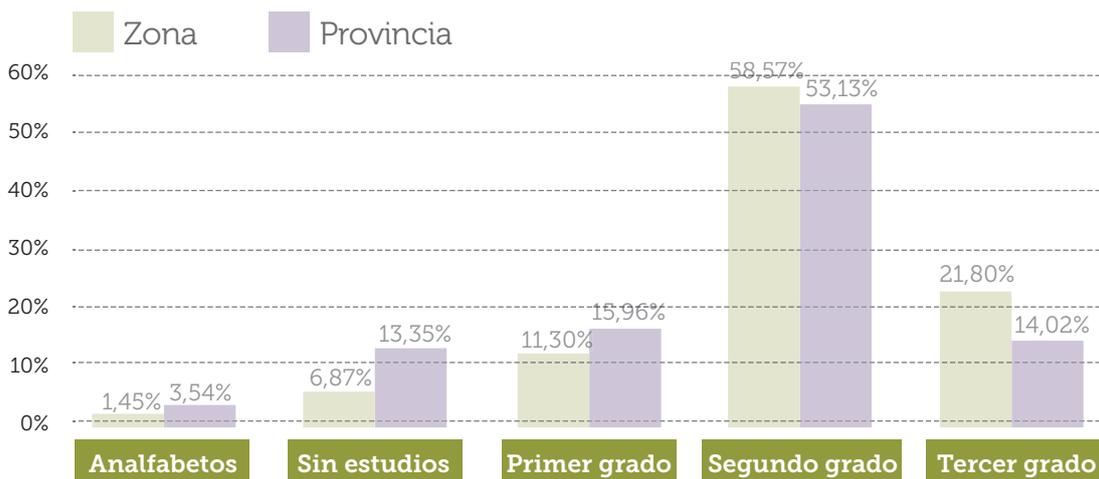
Para alcanzar este objetivo, se recurre a los datos ofrecidos por los Censos de Población y Vivienda de 2011 y 2001. A partir de estos datos se mostrará la evolución del grado de capitalización de los recursos humanos del territorio en un espacio de tiempo de 10 años, además de exponer la situación final basándonos en los últimos datos disponibles.

En la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, en comparación al porcentaje de habitantes con un

nivel formativo medio o bajo es inferior a la media provincial, por lo tanto, la proporción de ciudadanía con estudios de segundo o tercer grado es superior. El colectivo con mayor peso es el referido a quienes han completado estudios de segundo grado, 58,57%. En el periodo comprendido entre los años 2001 y 2011, ha crecido notablemente la proporción de población con estudios de segundo y tercer grado, a costa de una reducción en la proporción de personas con un nivel formativo medio o bajo.

Por lo tanto, en esta zona, además de constatar-se un nivel formativo más elevado en relación a la media provincial, la tendencia es muy positiva, pues se ha experimentado un gran paso en cuanto a la capitalización formativa.

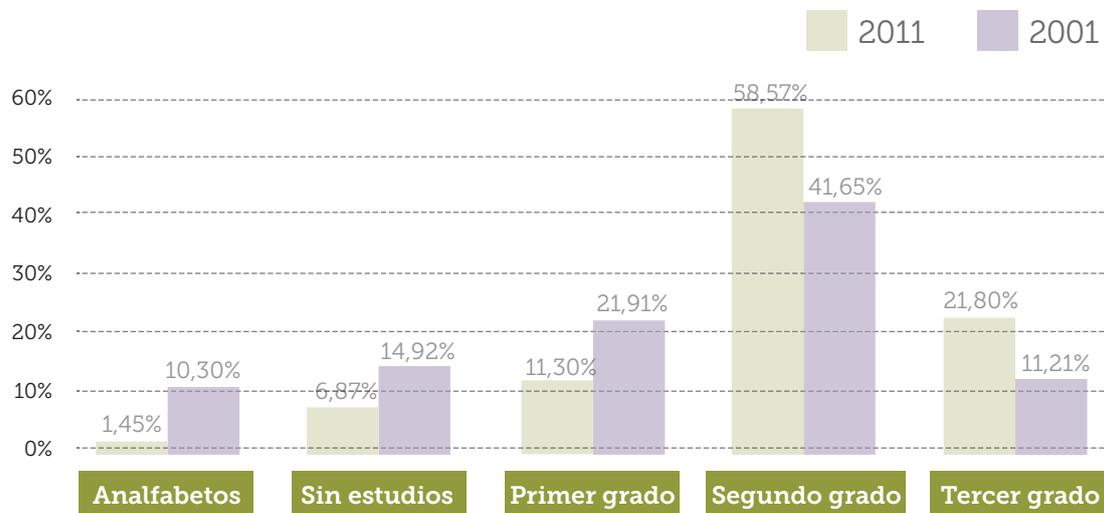
Gráfico 5: Porcentaje de la población de 16 años o más por nivel formativo. Año 2011, comparativa zona Sierra Nevada-Vega Sur y provincia.



Fuente: Censo de Población y Viviendas, Instituto Nacional de Estadística (INE). Elaboración propia.

Analfabetos: no son capaces de leer ni escribir; **Sin estudios:** En este apartado se incluye a las personas que han asistido menos de cinco años a la escuela (sin considerar los años de preescolar o de educación infantil) y no son analfabetas; **Primer grado:** Recoge los estudios que, generalmente, se inician a los cinco o seis años y finalizan a los once o doce años (EGB o Primaria); **Segundo Grado:** Proporciona una formación de carácter general a las personas cuya edad normalmente está comprendida entre los 11 y 15 años, en los sistemas antiguo y actual, (Bachillerato, E.S.O., FP1 y Grado Medio); **Tercer Grado:** incluye estudios desde los 16 años en adelante tanto se sistema antiguo como en el actual (FP2, Grado Superior, Diplomados, Licenciados, Graduados, Doctorados).

Definiciones establecidas por el Censo de Población y Viviendas, Instituto Nacional de Estadística (INE).

Gráfico 6: Evolución de la población de 16 años o más por nivel formativo en el periodo 2001-2011. Zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Fuente: Censo de Población y Viviendas, Instituto Nacional de Estadística (INE). Elaboración propia.

Tabla 10. Estructura de la población de 16 años o más por nivel formativo. Municipios de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur. Año 2011.

	Analfabetos	Sin estudios	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	Total
Agrón	6,67%	21,67%	18,33%	48,33%	5,00%	100%
Alhendín	1,13%	8,49%	12,21%	59,58%	18,59%	100%
Armillá	1,75%	7,03%	14,21%	52,49%	24,52%	100%
Cájar	1,73%	7,32%	8,12%	50,60%	32,22%	100%
Cenes de la Vega	0,81%	5,42%	9,55%	61,00%	23,22%	100%
Churriana de la Vega	1,82%	5,08%	10,89%	66,00%	16,21%	100%
Cullar Vega	0,93%	6,60%	9,01%	68,12%	15,33%	100%
Dílar	0,33%	10,82%	13,11%	56,07%	19,67%	100%
Escúzar	3,57%	19,29%	29,29%	41,43%	6,43%	100%
Gabias (Las)	1,72%	4,93%	9,89%	65,27%	18,19%	100%
Gójar	1,27%	6,70%	11,78%	57,51%	22,75%	100%
Huetor Vega	1,24%	5,28%	10,45%	57,11%	25,92%	100%
Malahá (La)	3,25%	19,81%	10,71%	57,47%	8,77%	100%
Monachil	1,25%	10,11%	9,19%	54,30%	25,15%	100%
Ogijares	0,89%	5,92%	10,31%	59,56%	23,32%	100%
Otura	1,29%	6,18%	13,38%	51,48%	27,68%	100%
Ventas de Huelma	6,40%	12,80%	9,60%	56,00%	15,20%	100%
Zubia (La)	1,35%	7,59%	11,56%	57,80%	21,70%	100%

Fuente: Censo de Población y Viviendas, Instituto Nacional de Estadística (INE). Elaboración propia.

Analfabetos: no son capaces de leer ni escribir; **Sin estudios:** En este apartado se incluye a las personas que han asistido menos de cinco años a la escuela (sin considerar los años de preescolar o de educación infantil) y no son analfabetas; **Primer grado:** Recoge los estudios que, generalmente, se inician a los cinco o seis años y finalizan a los once o doce años (EGB o Primaria); **Segundo Grado:** Proporciona una formación de carácter general a las personas cuya edad normalmente está comprendida entre los 11 y 15 años, en los sistemas antiguo y actual, (Bachillerato, E.S.O., FP1 y Grado Medio); **Tercer Grado:** incluye estudios desde los 16 años en adelante tanto se sistema antiguo como en el actual (FP2, Grado Superior, Diplomados, Licenciados, Graduados, Doctorados).

Definiciones establecidas por el Censo de Población y Viviendas, Instituto Nacional de Estadística (INE).

Contextualización socioeconómica de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur

4.3 | Análisis del mercado de trabajo

El análisis de las variables incluidas en este apartado pretende cubrir dos objetivos:

En primer lugar, nos ayudará a detectar perfiles de población en riesgo o en situación de exclusión social y/o laboral, mediante la sobre-representación de los mismos en las cifras de desempleo. Y en segundo lugar, se detectarán tendencias de contratación en sectores y ocupaciones.

El primer objetivo, se ha cubierto analizando los datos referidos al número de personas en desempleo, tomando como referencia variables de cruce (sexo, edad y nivel formativo) y señalando colectivos en los que el desempleo es más intenso.

El segundo objetivo, ha requerido un análisis de los contratos por áreas de ocupación, destacando aquellas en las que se concentran las nuevas contrataciones.

La primera variable analizada hace referencia a los contratos por sector de actividad y sexo. Como variable de cruce, se ha incluido la división por sexos, a fin de poder establecer tendencias relacionadas con el género.

El objetivo de esta variable no es analizar lo acaecido años atrás, sino conocer una realidad cercana, pues se entiende que el efecto de la crisis económica ha generado una situación disruptiva que ha dado lugar a un nuevo contexto en el mercado de trabajo. Se toma pues, como referencia el periodo 2011-2013, último año cerrado para el que se dispone de datos, para señalar que sectores de actividad están generando contrataciones actualmente.

Los datos expuestos se han comparado con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.



En la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, se ha generado un mayor número de contratos en el último año analizado, creciendo un 10,7% en términos interanuales; en el conjunto de la provincia de Granada el último año de estudio ha mostrado una evolución más favorable ascendiendo un 11% en términos interanuales.



En la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, se ha generado un mayor número de contratos en el último año analizado, creciendo un 10,7% en términos interanuales; en el conjunto de la provincia de Granada el último año de estudio ha mostrado una evolución más favorable ascendiendo un 11% en términos interanuales. Considerando el género, la población masculina ha registrado un mayor número de contrataciones en los municipios de Sierra Nevada-Vega Sur; y de igual modo, en el conjunto de Granada la población masculina refleja una mayor contratación que la población femenina, con un peso del 57% del total de contratos realizados.

De la misma forma, hemos podido constatar una notable diferenciación en el número de contratos realizados en todos los sectores económicos en favor de la población masculina, y es, en el sector terciario, donde se genera el mayor número de contratos en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur. De igual manera sucede en la provincia de Granada, produciéndose el mayor número de contrataciones en el sector terciario, sin distinguir entre hombre o mujeres.



Tabla 11. Número de contrataciones desarrolladas en la zona de la Sierra Nevada-Vega Sur durante los años 2011,2012 y 2013. Desagregación por sector y sexo.

Año	Agricultura y Pesca			Industria			Construcción		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2011	1.423	942	2.365	965	392	1.357	3.950	326	4.276
2012	1.132	894	2.026	952	321	1.273	3.264	329	3.593
2013	1.206	706	1.912	969	397	1.366	3.266	312	3.578

Año	Servicios			No especificado			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2011	9.616	9.378	18.994	0	0	0	15.954	11.038	26.992
2012	10.469	10.034	20.503	0	0	0	15.817	11.578	27.395
2013	12.179	11.280	23.459	0	0	0	17.620	12.695	30.315

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación y Empleo de la Junta de Andalucía. Elaboración propia.

Tabla 12: Número de contrataciones desarrolladas en la provincia de Granada durante los años 2011, 2012 y 2013. Desagregación por sector y sexo.

Año	Agricultura y Pesca			Industria			Construcción		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2011	68.285	55.216	123.501	9.504	3.044	12.548	32.264	8.024	40.288
2012	70.301	56.894	127.195	8.186	2.608	10.794	26.609	6.853	33.462
2013	87.996	53.816	141.812	9.651	3.075	12.726	29.992	7.320	37.312

Año	Servicios			No especificado			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2011	84.090	98.502	182.592	0	0	0	194.143	164.786	358.929
2012	87.068	97.480	184.548	0	0	0	192.164	163.835	355.999
2013	97.910	105.591	203.501	0	0	0	225.549	169.802	395.351

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación y Empleo de la Junta de Andalucía. Elaboración propia.

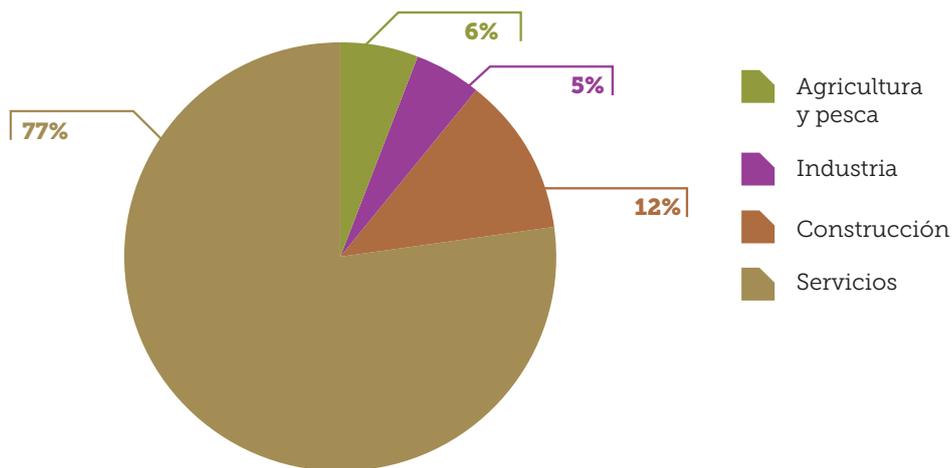
Tabla 13. Variación porcentual interanual en el número de contratos por sector de actividad en la provincia de Granada y Sierra Nevada-Vega Sur.

Sierra Nevada Vega Sur	2012	2013	Granada	2012	2013
Agricultura y Pesca	-14,3%	-5,6%	Agricultura y Pesca	3,0%	11,5%
Industria	-6,2%	7,3%	Industria	-14,0%	17,9%
Construcción	-16,0%	-0,4%	Construcción	-16,9%	11,5%
Servicios	7,9%	14,4%	Servicios	1,1%	10,3%
TOTAL	1,5%	10,7%	TOTAL	-0,8%	11,0%

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación y Empleo de la Junta de Andalucía. Elaboración propia.

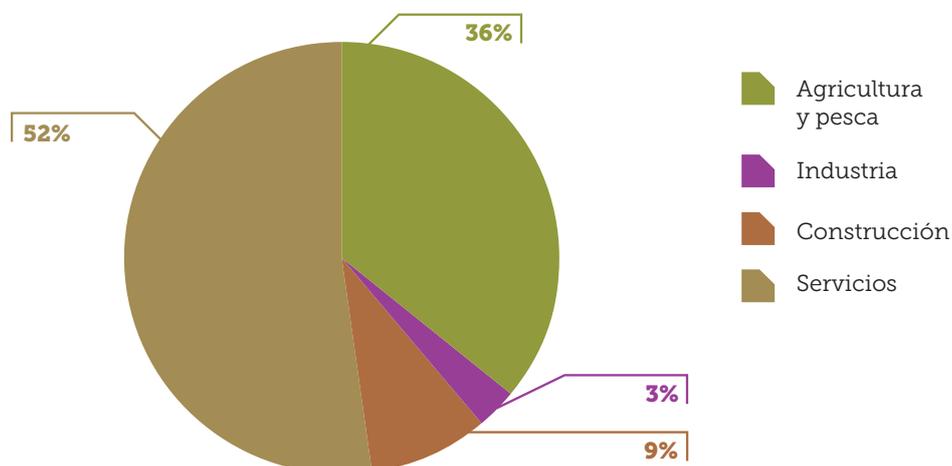
El sector de actividad más relevante en lo referente a número de contratos durante 2013 en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur es el sector terciario que tiene un peso del 77% del total de contratos realizados. Asimismo, en el conjunto de la provincia de Granada los servicios generan el mayor número de contratos realizados de todo el conjunto de actividades económicas, representando el 52% del total.

Gráfico 7. Contratos realizados por sectores de actividad durante el año 2013 en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.



Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Elaboración propia.

Gráfico 8. Contratos realizados por sectores de actividad durante el año 2013 en la provincia de Granada.



Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Elaboración propia.

Sierra Nevada-Vega Sur

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo



En las siguientes tablas se muestra un análisis detallado a nivel de municipios, por un lado, el número de contratos realizados por cada sector económico y, por otro lado, el porcentaje de estos mismos durante el año 2013.

Tabla 14. Número de contratos realizados según el sector de actividad durante el año 2013, detalle municipal.

	Agricultura y Pesca	Industria	Construcción	Servicios	Total
Agrón	36	7	10	116	169
Alhendín	19	92	94	814	1.019
Armillá	61	243	463	4.958	5.725
Cájar	47	19	162	667	895
Cenes de la Vega	-	45	135	983	1.163
Churriana de la Vega	121	115	501	1.692	2.429
Cúllar Vega	185	20	122	821	1.148
Dílar	46	5	93	245	389
Escúzar	254	117	97	197	665
Gabias (Las)	280	67	409	1.907	2.663
Gójar	22	31	171	291	515
Huétor Vega	24	61	180	1.265	1.530
Malahá (La)	91	286	56	14	447
Monachil	136	45	285	4.692	5.158
Ogíjares	37	148	338	1.161	1.684
Otura	78	10	147	1.485	1.720
Ventas de Huelma	355	8	41	228	632
Zubia (La)	120	47	274	1.923	2.364

Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Elaboración propia.

Tabla 15. Porcentaje de contratos realizados según el sector de actividad durante el año 2013, detalle municipal.

	Agricultura y Pesca	Industria	Construcción	Servicios	Total
Agrón	21,30%	4,14%	5,92%	68,64%	100,00%
Alhendín	1,86%	9,03%	9,22%	79,88%	100,00%
Armillá	1,07%	4,24%	8,09%	86,60%	100,00%
Cájar	5,25%	2,12%	18,10%	74,53%	100,00%
Cenes de la Vega	-	3,87%	11,61%	84,52%	100,00%
Churriana de la Vega	4,98%	4,73%	20,63%	69,66%	100,00%
Cúllar Vega	16,11%	1,74%	10,63%	71,52%	100,00%
Dílar	11,83%	1,29%	23,91%	62,98%	100,00%
Escúzar	38,20%	17,59%	14,59%	29,62%	100,00%
Gabias (Las)	10,51%	2,52%	15,36%	71,61%	100,00%
Gójar	4,27%	6,02%	33,20%	56,50%	100,00%
Huétor Vega	1,57%	3,99%	11,76%	82,68%	100,00%
Malahá (La)	20,36%	63,98%	12,53%	3,13%	100,00%
Monachil	2,64%	0,87%	5,53%	90,97%	100,00%
Ogijares	2,20%	8,79%	20,07%	68,94%	100,00%
Otura	4,53%	0,58%	8,55%	86,34%	100,00%
Ventas de Huelma	56,17%	1,27%	6,49%	36,08%	100,00%
Zubia (La)	5,08%	1,99%	11,59%	81,35%	100,00%

Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Elaboración propia.

Otro nivel de análisis, ha permitido valorar la situación de la población desempleada de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, y comparar su evolución con el conjunto de la provincia de Granada. Para este análisis, se han incluido como variables de cruce el sexo, a fin de establecer tendencias relacionadas con el género; la edad, permitiendo analizar aquellos tramos de edad que sufren mayor desempleo; y el nivel de estudios, aportando información sobre el nivel de cualificación de la población desempleada.

El propósito de esta variable es analizar cómo ha afectado la crisis económica actual en la población ocupada que se encuentra en situación de desempleo, por ello se ha considerado el periodo 2011-2013, último año del que se disponen de datos.

La población desempleada de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur está formada mayoritariamente por personas con una edad comprendida entre los 30 y 44 años, mostrando una evolución creciente en los años de estudio; comportamiento similar muestra la población desempleada en la provincia de Granada. Desagregando por sexo, no se aprecian diferencias en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, así tanto la población masculina como la femenina en situación de desempleo se encuentra mayoritariamente en el intervalo de entre los 30 y 44 años. Sin embargo, en el conjunto de la provincia de Granada la población masculina desempleada se sitúa fundamentalmente entre los 45 y 64 años, mientras que la población femenina de 30 a 44 años encuentra mayores dificultades a la hora de buscar empleo.

Tabla 16. Personas desempleadas según edad y sexo. Años 2011, 2012 y 2013. Zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

	HOMBRES				MUJERES				AMBOS SEXOS			
	EDAD											
	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL
2011	2.105	3.510	2.626	8.241	1.945	3.896	2.292	8.133	4.049	7.408	4.916	16.373
2012	2.236	3.931	3.199	9.366	2.116	4.391	2.802	9.309	4.353	8.321	6.002	18.676
2013	2.036	3.859	3.582	9.477	2.082	4.588	3.154	9.824	4.117	8.445	6.743	19.305

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Sierra Nevada-Vega Sur

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

Tabla 17. Personas desempleadas según edad y sexo. Años 2011, 2012 y 2013. Provincia de Granada.

	HOMBRES				MUJERES				AMBOS SEXOS			
	EDAD											
	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL
2011	8465	13352	11112	32947	7649	12470	7381	27501	16114	25828	18490	60452
2012	8985	14851	13469	37319	8613	14092	9049	31771	17601	28951	22532	69093
2013	8277	14276	14657	37218	8378	14520	10246	33150	16660	28793	24918	70361

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

La proporción de personas desempleadas en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur respecto a la población potencialmente activa (personas que tienen la posibilidad de formar parte del mercado de trabajo con edades comprendidas entre los 16 y 64 años) se ha incrementado en los últimos tres años un 2,45%, especialmente la población desempleada comprendida entre los 45 y 64 años; comportamiento similar al registrado en el conjunto de la provincia de Granada.

Tabla 18. Ratio entre el número de personas desempleadas por edad y sexo y la población potencialmente activa por rango de edad y sexo. Años 2011, 2012 y 2013. Provincia de Granada.

	HOMBRES				MUJERES				AMBOS SEXOS			
	EDAD											
	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL
2011	13,65%	16,58%	14,56%	15,06%	12,93%	16,73%	10,20%	13,34%	13,30%	16,66%	12,43%	14,23%
2012	14,98%	18,63%	17,18%	17,11%	15,09%	19,04%	12,16%	15,46%	15,04%	18,83%	14,75%	16,31%
2013	14,23%	18,27%	18,29%	17,19%	15,15%	19,90%	13,46%	16,22%	14,68%	19,05%	15,95%	16,72%
VAR 11/13	0,58%	1,68%	3,72%	2,14%	2,22%	3,17%	3,27%	2,88%	1,38%	2,40%	3,51%	2,49%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 19. Ratio entre el número de personas desempleadas por edad y sexo y la población potencialmente activa por rango de edad y sexo. Años 2011, 2012 y 2013. Zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

	HOMBRES				MUJERES				AMBOS SEXOS			
	EDAD											
	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL
2011	14,34%	16,21%	15,08%	15,34%	13,54%	18,70%	13,55%	15,61%	13,94%	17,44%	14,32%	15,47%
2012	15,58%	18,13%	17,62%	17,28%	15,14%	20,86%	15,78%	17,64%	15,36%	19,47%	16,71%	17,46%
2013	14,43%	17,95%	18,86%	17,36%	15,21%	21,81%	16,94%	18,42%	14,81%	19,85%	17,93%	17,88%
VAR 11/13	0,09%	1,73%	3,78%	2,02%	1,67%	3,11%	3,39%	2,81%	0,87%	2,41%	3,61%	2,42%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 20. Porcentaje de personas desempleadas con respecto al total municipal, según sexo y edad. Año 2013. Municipios de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

	HOMBRES				MUJERES				AMBOS SEXOS			
	EDAD											
	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL
Agrón	7	4	2	13	7	1	6	13	14	5	8	13
	53,85%	30,77%	15,38%	100,00%	53,85%	7,69%	46,15%	100,00%	107,69%	38,46%	61,54%	100,00%
Alhendín	120	246	179	545	129	266	170	545	249	512	349	545
	22,02%	45,14%	32,84%	100,00%	23,67%	48,81%	31,19%	100,00%	45,69%	93,94%	64,04%	100,00%
Armillá	367	607	551	1525	386	738	541	1525	753	1345	1092	1525
	24,07%	39,80%	36,13%	100,00%	25,31%	48,39%	35,48%	100,00%	49,38%	88,20%	71,61%	100,00%
Cájar	45	95	94	234	46	102	83	234	91	196	177	234
	19,23%	40,60%	40,17%	100,00%	19,66%	43,59%	35,47%	100,00%	38,89%	83,76%	75,64%	100,00%
Cenes de la Vega	101	210	198	509	85	254	174	509	186	464	373	509
	19,84%	41,26%	38,90%	100,00%	16,70%	49,90%	34,18%	100,00%	36,54%	91,16%	73,28%	100,00%
Churriana de la Vega	197	391	347	935	190	475	258	935	386	866	605	935
	21,07%	41,82%	37,11%	100,00%	20,32%	50,80%	27,59%	100,00%	41,28%	92,62%	64,71%	100,00%
Cúllar Vega	77	168	149	394	85	259	147	394	162	426	297	394
	19,54%	42,64%	37,82%	100,00%	21,57%	65,74%	37,31%	100,00%	41,12%	108,12%	75,38%	100,00%
Dílar	19	26	33	78	21	43	28	78	40	69	62	78
	24,36%	33,33%	42,31%	100,00%	26,92%	55,13%	35,90%	100,00%	51,28%	88,46%	79,49%	100,00%
Escúzar	13	13	13	39	11	14	9	39	24	27	22	39
	33,33%	33,33%	33,33%	100,00%	28,21%	35,90%	23,08%	100,00%	61,54%	69,23%	56,41%	100,00%
Gabias (Las)	287	644	474	1405	301	708	344	1405	587	1352	818	1405
	20,43%	45,84%	33,74%	100,00%	21,42%	50,39%	24,48%	100,00%	41,78%	96,23%	58,22%	100,00%
Gójar	68	106	139	313	58	124	110	313	126	230	250	313
	21,73%	33,87%	44,41%	100,00%	18,53%	39,62%	35,14%	100,00%	40,26%	73,48%	79,87%	100,00%
Huétor Vega	143	210	256	609	142	272	246	609	285	482	502	609
	23,48%	34,48%	42,04%	100,00%	23,32%	44,66%	40,39%	100,00%	46,80%	79,15%	82,43%	100,00%
Malahá (La)	32	64	78	174	39	46	20	174	71	110	98	174
	18,39%	36,78%	44,83%	100,00%	22,41%	26,44%	11,49%	100,00%	40,80%	63,22%	56,32%	100,00%
Monachil	92	205	169	466	99	221	152	466	191	426	322	466
	19,74%	43,99%	36,27%	100,00%	21,24%	47,42%	32,62%	100,00%	40,99%	91,42%	69,10%	100,00%
Ogijares	159	277	279	715	158	339	279	715	317	616	559	715
	22,24%	38,74%	39,02%	100,00%	22,10%	47,41%	39,02%	100,00%	44,34%	86,15%	78,18%	100,00%
Otura	66	128	164	358	78	170	150	358	144	298	315	358
	18,44%	35,75%	45,81%	100,00%	21,79%	47,49%	41,90%	100,00%	40,22%	83,24%	87,99%	100,00%
Ventas de Huelma	6	11	18	35	9	13	11	35	16	24	29	35
	17,14%	31,43%	51,43%	100,00%	25,71%	37,14%	31,43%	100,00%	45,71%	68,57%	82,86%	100,00%
Zubia (La)	237	454	439	1130	238	543	426	1130	475	997	865	1130
	20,97%	40,18%	38,85%	100,00%	21,06%	48,05%	37,70%	100,00%	42,04%	88,23%	76,55%	100,00%
Zona	2036	3859	3582	9477	2082	4588	3154	9477	4117	8445	6743	9477
	21,48%	40,72%	37,80%	100,00%	21,97%	48,41%	33,28%	100,00%	43,44%	89,11%	71,15%	100,00%

Sierra Nevada-Vega Sur

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

Otro indicativo relevante en el análisis de la población desempleada es el nivel de estudios alcanzado, ya que nos permite obtener información sobre la cualificación de dicha población.

En la zona de Sierra Nevada-Vega Sur la población en situación de desempleo se caracteriza por ser mayoritariamente, personas que han finalizado los estudios secundarios, situándose en un 71,88% del total de personas desempleadas, tendencia similar a la registrada en el conjunto de la provincia de Granada.

Desagregando por sexo, en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, se observa un elevado porcentaje de población desempleada cuyo nivel de estudios terminados son los estudios secundarios para ambos géneros; el segundo grupo más afectado por la situación de desempleo son las personas que han finalizado los estudios postsecundarios.

En la provincia de Granada, se presenta una situación similar al analizar la población desempleada según el nivel de estudios terminados y el sexo.



Desagregando por sexo, en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, se observa un elevado porcentaje de población desempleada cuyo nivel de estudios terminados son los estudios secundarios para ambos géneros



Tabla 21. Número de personas en situación de desempleo según el nivel de estudios terminado. Años 2011, 2012 y 2013. Zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Años	HOMBRES					MUJERES					AMBOS SEXOS				
	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL
2013	623	495	7.253	1.105	9.478	545	424	6.626	2.226	9.822	1.170	924	13.876	3.331	19.304
2012	626	494	7.222	1.024	9.366	536	423	6.341	2.015	9.311	1.164	914	13.559	3.038	18.678
2011	564	453	6.379	839	8.237	427	379	5.699	1.627	8.134	991	832	12.078	2.468	16.374

A.-S.E. >>> Analfabetos y sin estudios E. P. >>> Estudios Primarios E. S. >>> Estudios secundarios E. P. S. >>> Estudios postsecundarios

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 22. Número de personas en situación de desempleo según el nivel de estudios terminado. Años 2011, 2012 y 2013. Provincia de Granada.

Territorios	HOMBRES					MUJERES					AMBOS SEXOS				
	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL
2013	4.114	1.938	27.994	3.151	37.197	2.840	1.485	22.381	6.440	33.146	6.963	3.429	50.375	9.590	70.357
2012	4.271	1.944	28.118	2.972	37.305	2.815	1.454	21.503	5.992	31.764	7.087	3.402	49.621	8.975	69.085
2011	4.098	1.733	24.709	2.378	32.918	2.540	1.274	18.888	4.781	27.483	6.645	3.011	43.605	7.169	60.430

A.-S.E. >>> Analfabetos y sin estudios E. P. >>> Estudios Primarios E. S. >>> Estudios secundarios E. P. S. >>> Estudios postsecundarios

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 23. Porcentaje de personas desempleadas según el nivel de estudios terminados y sexo, con respecto al total. Años 2011, 2012 y 2013. Zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Años	HOMBRES					MUJERES					AMBOS SEXOS				
	NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS														
	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL
2013	6,57%	5,22%	76,52%	11,66%	100,00%	5,55%	4,32%	67,46%	22,66%	100,00%	6,06%	4,79%	71,88%	17,26%	100,00%
2012	6,68%	5,27%	77,11%	10,93%	100,00%	5,76%	4,54%	68,10%	21,64%	100,00%	6,23%	4,89%	72,59%	16,27%	100,00%
2011	6,85%	5,50%	77,44%	10,19%	100,00%	5,25%	4,66%	70,06%	20,00%	100,00%	6,05%	5,08%	73,76%	15,07%	100,00%

A.-S.E. >>> Analfabetos y sin estudios E. P. >>> Estudios Primarios E. S. >>> Estudios secundarios E. P. S. >>> Estudios postsecundarios

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 24. Porcentaje de personas desempleadas según el nivel de estudios terminados y sexo, con respecto al total. Años 2011, 2012 y 2013. Provincia de Granada.

Años	HOMBRES					MUJERES					AMBOS SEXOS				
	NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS														
	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL
2013	11,06%	5,21%	75,26%	8,47%	100,00%	8,57%	4,48%	67,52%	19,43%	100,00%	9,90%	4,87%	71,60%	13,63%	100,00%
2012	11,45%	5,21%	75,37%	7,97%	100,00%	8,86%	4,58%	67,70%	18,86%	100,00%	10,26%	4,92%	71,83%	12,99%	100,00%
2011	12,45%	5,26%	75,06%	7,22%	100,00%	9,24%	4,64%	68,73%	17,40%	100,00%	11,00%	4,98%	72,16%	11,86%	100,00%

A.-S.E. >>> Analfabetos y sin estudios E. P. >>> Estudios Primarios E. S. >>> Estudios secundarios E. P. S. >>> Estudios postsecundarios

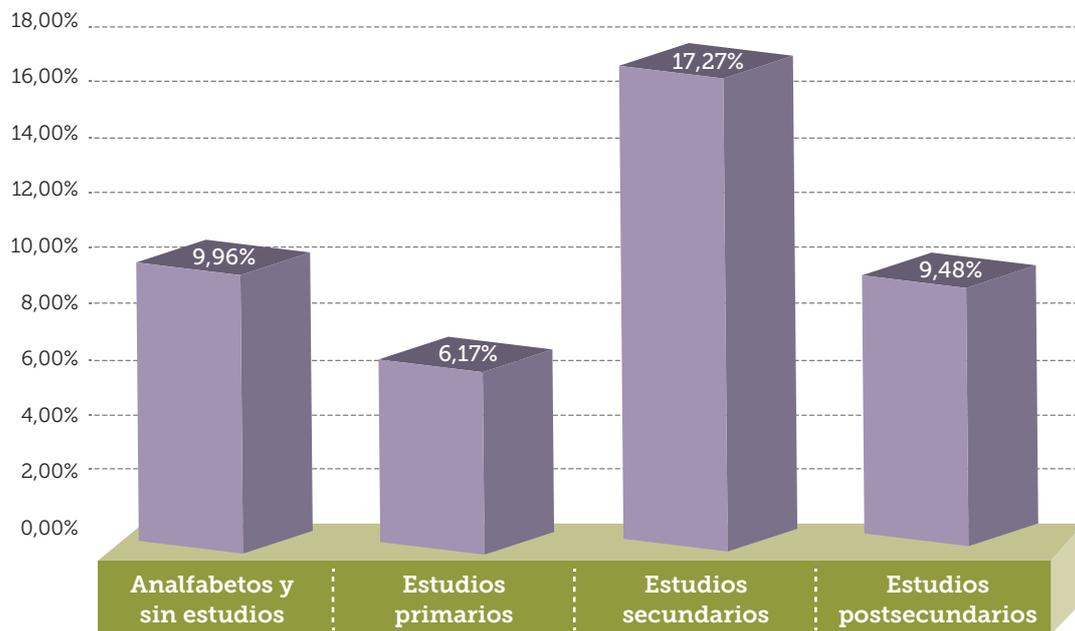
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

A continuación, los siguientes gráficos comparan la proporción entre el número de personas desempleadas y el nivel de estudios que poseen (Zona Sierra Nevada-Vega Sur y Provincia). En la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, el conjunto de personas con 16 o más años que han finalizado sus estudios secundarios, es el segmento de población que sufre un mayor desempleo. De éstos, un 17,27% se encuentra en situación de desempleo; tomando este indicador un valor inferior para el conjunto de la provincia de Granada, situándose en un 16,18%.

Sierra Nevada-Vega Sur

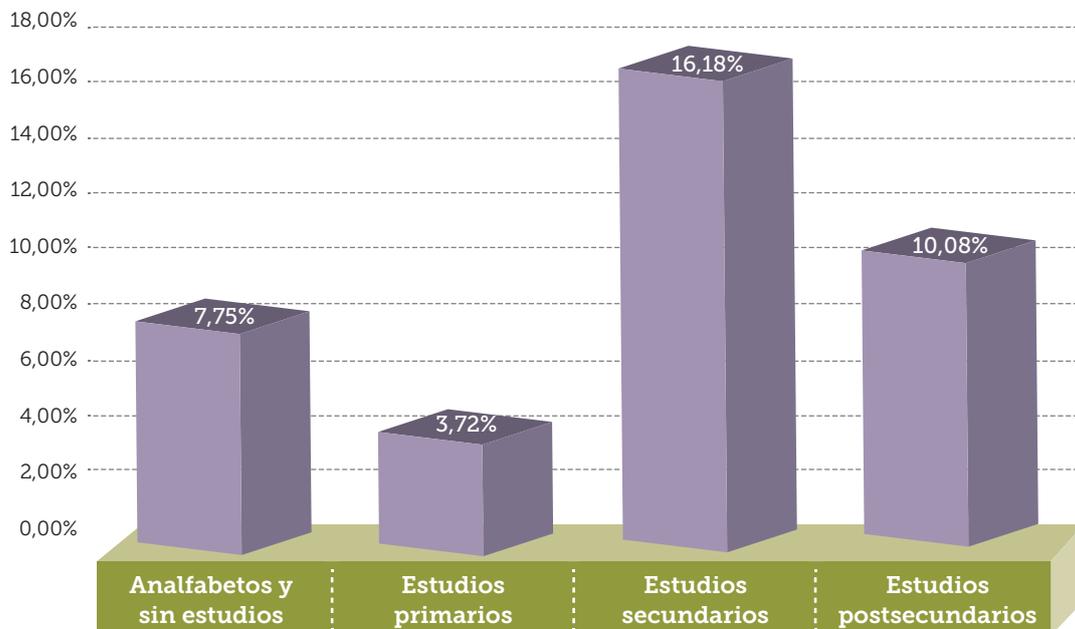
Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

Gráfico 9. Porcentaje de personas desempleadas según su nivel de estudios finalizados respecto al total poblacional. Año 2013. Zona de Sierra Nevada-Vega Sur.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia.

Gráfico 10. Proporción entre el número de personas desempleadas y el conjunto de personas de 16 años o más según el nivel de estudios terminados. Año 2013. Provincia de Granada.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia.

En la siguiente tabla se compara las personas desempleadas según el nivel de estudios terminados respecto al total de personas desempleadas por municipios en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur para el año 2013.

Tabla 25. Personas desempleadas según el nivel de estudios finalizados, por municipio. Año 2013. Zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Territorios	HOMBRES					MUJERES					AMBOS SEXOS				
	NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS														
	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL
Agrón	1	0	12	0	13	2	1	9	1	13	3	1	21	1	26
	7,69%	0,00%	92,31%	0,00%	100,00%	15,38%	7,69%	69,23%	7,69%	100,00%	11,54%	3,85%	80,77%	3,85%	100,00%
Alhendín	46	20	398	81	546	33	16	386	130	565	79	36	784	211	1.111
	8,42%	3,66%	72,89%	14,84%	100,00%	5,84%	2,83%	68,32%	23,01%	100,00%	7,11%	3,24%	70,57%	18,99%	100,00%
Armillá	153	73	1.126	172	1.524	143	78	1.068	377	1.666	297	151	2.193	549	3.190
	10,04%	4,79%	73,88%	11,29%	100,00%	8,58%	4,68%	64,11%	22,63%	100,00%	9,31%	4,73%	68,75%	17,21%	100,00%
Cájar	10	13	168	43	233	11	7	149	64	230	20	20	316	106	464
	4,29%	5,58%	72,10%	18,45%	100,00%	4,78%	3,04%	64,78%	27,83%	100,00%	4,31%	4,31%	68,10%	22,84%	100,00%
Cenes de la Vega	20	27	389	73	509	17	24	359	113	514	38	51	748	186	1.023
	3,93%	5,30%	76,42%	14,34%	100,00%	3,31%	4,67%	69,84%	21,98%	100,00%	3,71%	4,99%	73,12%	18,18%	100,00%
Churrana de la Vega	80	45	714	96	935	61	39	617	205	922	141	84	1.331	302	1.857
	8,56%	4,81%	76,36%	10,27%	100,00%	6,62%	4,23%	66,92%	22,23%	100,00%	7,59%	4,52%	71,67%	16,26%	100,00%
Cúllar Vega	17	19	316	41	394	22	14	336	119	491	39	34	652	160	885
	4,31%	4,82%	80,20%	10,41%	100,00%	4,48%	2,85%	68,43%	24,24%	100,00%	4,41%	3,84%	73,67%	18,08%	100,00%
Dílar	7	6	51	14	79	4	2	56	29	92	11	9	108	43	171
	8,86%	7,59%	64,56%	17,72%	100,00%	4,35%	2,17%	60,87%	31,52%	100,00%	6,43%	5,26%	63,16%	25,15%	100,00%
Escúzar	4	2	32	2	39	4	0	21	9	34	7	2	53	11	73
	10,26%	5,13%	82,05%	5,13%	100,00%	11,76%	0,00%	61,76%	26,47%	100,00%	9,59%	2,74%	72,60%	15,07%	100,00%
Gabias (Las)	110	56	1.125	114	1.405	81	53	941	277	1.353	191	109	2.066	391	2.758
	7,83%	3,99%	80,07%	8,11%	100,00%	5,99%	3,92%	69,55%	20,47%	100,00%	6,93%	3,95%	74,91%	14,18%	100,00%
Gójar	10	19	251	33	313	17	10	194	72	292	27	29	445	105	606
	3,19%	6,07%	80,19%	10,54%	100,00%	5,82%	3,42%	66,44%	24,66%	100,00%	4,46%	4,79%	73,43%	17,33%	100,00%
Huétor Vega	21	40	462	87	610	24	37	429	169	659	46	78	891	255	1.269
	3,44%	6,56%	75,74%	14,26%	100,00%	3,64%	5,61%	65,10%	25,64%	100,00%	3,62%	6,15%	70,21%	20,09%	100,00%
Malahá (La)	21	8	135	10	174	4	6	79	15	105	25	14	214	25	279
	12,07%	4,60%	77,59%	5,75%	100,00%	3,81%	5,71%	75,24%	14,29%	100,00%	8,96%	5,02%	76,70%	8,96%	100,00%
Monachil	15	26	368	56	466	20	26	337	89	472	35	52	705	145	938
	3,22%	5,58%	78,97%	12,02%	100,00%	4,24%	5,51%	71,40%	18,86%	100,00%	3,73%	5,54%	75,16%	15,46%	100,00%
Ogijares	35	57	528	95	715	35	31	526	184	776	70	88	1.054	279	1.491
	4,90%	7,97%	73,85%	13,29%	100,00%	4,51%	3,99%	67,78%	23,71%	100,00%	4,69%	5,90%	70,69%	18,71%	100,00%
Otura	21	11	277	49	358	22	10	265	102	398	44	21	541	151	757
	5,87%	3,07%	77,37%	13,69%	100,00%	5,53%	2,51%	66,58%	25,63%	100,00%	5,81%	2,77%	71,47%	19,95%	100,00%
Ventas de Huelma	1	2	27	5	35	1	0	23	8	33	2	3	50	14	69
	2,86%	5,71%	77,14%	14,29%	100,00%	3,03%	0,00%	69,70%	24,24%	100,00%	2,90%	4,35%	72,46%	20,29%	100,00%
Zubia (La)	51	71	874	134	1.130	44	70	831	263	1.207	95	142	1.704	397	2.337
	4,51%	6,28%	77,35%	11,86%	100,00%	3,65%	5,80%	68,85%	21,79%	100,00%	4,07%	6,08%	72,91%	16,99%	100,00%
Zona	623	495	7.253	1.105	9.478	545	424	6.626	2.226	9.822	1.170	924	13.876	3.331	19.304
	6,57%	5,22%	76,52%	11,66%	100,00%	5,55%	4,32%	67,46%	22,66%	100,00%	6,06%	4,79%	71,88%	17,26%	100,00%

A.-S.E. >>> Analfabetos y sin estudios E. P. >>> Estudios Primarios E. S. >>> Estudios secundarios E. P. S. >>> Estudios postsecundarios

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Sierra Nevada-Vega Sur

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

Otro aspecto que contribuye a caracterizar a la población desempleada de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur como del conjunto de la provincia de Granada, es el que se refiere a la estructura de la ocupación solicitada según las categorías establecidas por la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). Para ello, se tendrá en cuenta los datos referidos a los años 2011, año en que se modificó la CNO, 2012 y 2013, último año del que se disponen datos.

En la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, la población desempleada por grupo principal de ocupación solicitada se concentra en aquellos con “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, representando al 26,59% del total de personas en desempleo en 2013; y esta es la segunda ocupación solicitada, “Ocupaciones elementales” alcanzando al 21,67% en el último año de estudio.

Por otro lado, en la provincia de Granada la principal ocupación solicitada son las “Ocupaciones elementales” constituyendo el 26,91% del total del número de personas sin empleo. En las dos zonas de estudio, se refleja un menor interés de la población desempleada por ocupar puestos referidos a “Directores y gerentes”, así como a “Ocupaciones militares”, al ser los menos solicitados.



La población desempleada por grupo principal de ocupación solicitada se concentra en aquellos con “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores” ”

Tabla 26. Número de personas en desempleo según el grupo principal de ocupación demandado. Años 2011, 2012 y 2013. Zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos, profesionales de apoyo	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Operadores de instalaciones y montadores	Ocupaciones elementales	Ocupaciones militares	TOTAL
2011	89	1.347	1.280	1.824	4.266	303	3.140	719	3.383	18	16.369
2012	88	1.529	1.388	2.052	4.785	292	3.539	873	4.106	20	18.672
2013	102	1.664	1.455	2.115	5.130	257	3.469	909	4.181	14	19.296

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 27. Número de personas en desempleo según el grupo principal de ocupación demandado. Años 2011, 2012 y 2013. Provincia de Granada.

	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos, profesionales de apoyo	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Operadores de instalaciones y montadores	Ocupaciones elementales	Ocupaciones militares	TOTAL
2011	219	3.680	3.706	5.291	13.569	2.635	12.441	3.444	15.389	52	60.426
2012	217	4.212	3.973	5.993	15.115	2.621	13.976	4.143	18.735	53	69.038
2013	243	4.512	4.112	6.148	15.933	2.702	13.573	4.133	18.929	47	70.332

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 28. Porcentaje de personas en desempleo según el grupo principal de ocupación demandado. Años 2011, 2012 y 2013. Zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos; profesionales de apoyo	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	Ocupaciones elementales	Ocupaciones militares	TOTAL
2011	0,54%	8,23%	7,82%	11,14%	26,06%	1,85%	19,18%	4,39%	20,67%	0,11%	100,00%
2012	0,47%	8,19%	7,43%	10,99%	25,63%	1,56%	18,95%	4,68%	21,99%	0,11%	100,00%
2013	0,53%	8,62%	7,54%	10,96%	26,59%	1,33%	17,98%	4,71%	21,67%	0,07%	100,00%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 29. Porcentaje de personas en desempleo según el grupo principal de ocupación demandado. Provincia de Granada. Años 2011, 2012 y 2013.

	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos; profesionales de apoyo	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	Ocupaciones elementales	Ocupaciones militares	TOTAL
2011	0,36%	6,09%	6,13%	8,76%	22,46%	4,36%	20,59%	5,70%	25,47%	0,09%	100,00%
2012	0,31%	6,10%	5,75%	8,68%	21,89%	3,80%	20,24%	6,00%	27,14%	0,08%	100,00%
2013	0,35%	6,42%	5,85%	8,74%	22,65%	3,84%	19,30%	5,88%	26,91%	0,07%	100,00%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

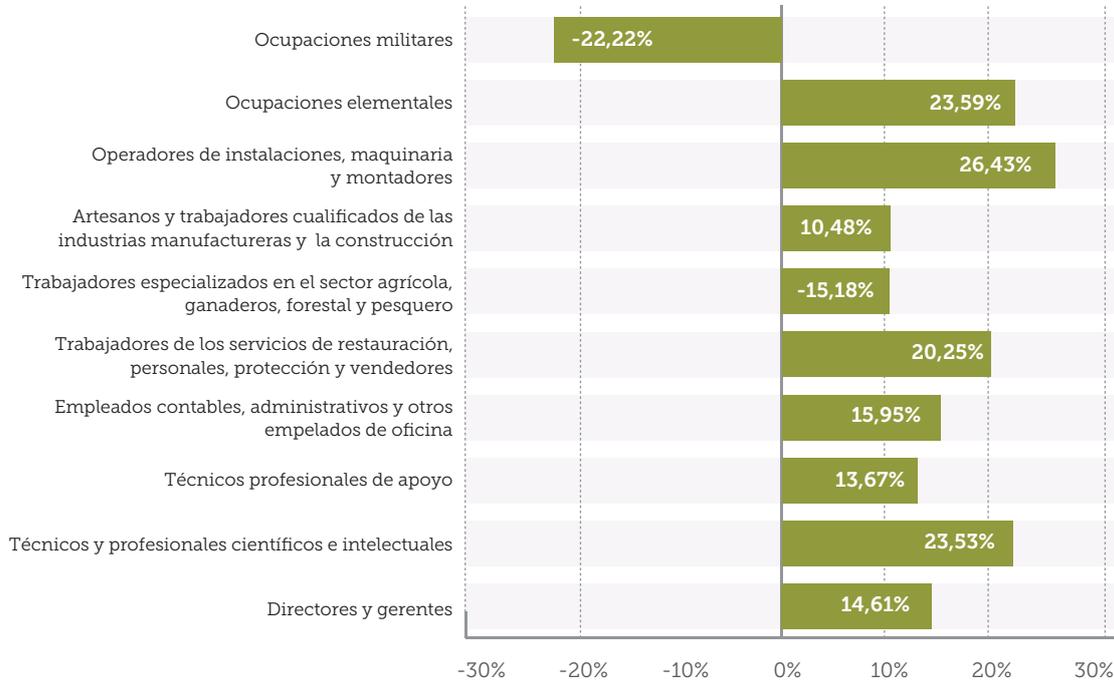
Los siguientes gráficos muestran cómo ha evolucionado el número de personas desempleadas respecto al grupo principal de ocupación solicitado en el periodo 2011-2013.

En la zona de Sierra Nevada-Vega Sur ha aumentado el peso de la población en situación de desempleo por grupo principal de ocupación solicitado como “Operadores de instalaciones y maquinarias, y montadores” en un 26,43%. Por otro lado, la principal ocupación solicitada por la población desempleada, “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, ha experimentado un crecimiento del 20,25% en términos bianuales. Observando el gráfico se

puede concluir que la población desempleada está orientándose hacia ocupaciones de alto contenido tecnológico, puesto que la ocupación “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” ha experimentado un crecimiento 23,53%.

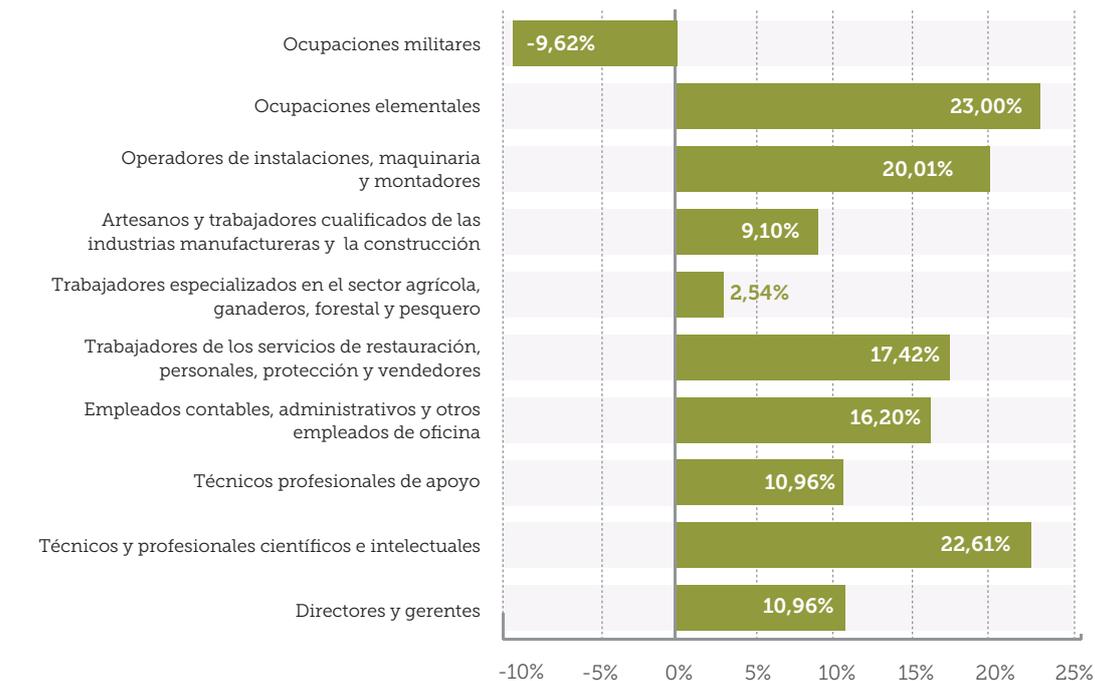
En lo referente a la provincia de Granada, la población desempleada por grupo principal de ocupación solicitada ha incrementado un 23% en el caso de “Ocupaciones elementales”, seguidamente se situaría “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” con un crecimiento del 22,61%; por lo que muestra una significativa tendencia hacia ocupaciones con más alto contenido tecnológico

Gráfico 11. Tasa de variación en el número de personas desempleadas según el grupo principal de ocupación demandado. Años 2011-2013. Zona de Sierra Nevada-Vega Sur.



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Gráfico 12. Tasa de variación en el número de personas desempleadas según el grupo principal de ocupación demandado. Años 2011-2013. Provincia de Granada.



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

La tabla que se muestra a continuación refleja el peso de la población en situación de desempleo, según el grupo principal de ocupación solicitado

desagregado por municipios de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, así como el conjunto de la zona para el año 2013.

Tabla 30. Personas en desempleo según el grupo principal de ocupación demandado. Año 2013. Municipios de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos; profesionales de apoyo	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	Ocupaciones elementales	Ocupaciones militares	TOTAL
Agrón	-	0	2	-	8	2	3	2	6	1	26
	-	0,00%	7,69%	-	30,77%	7,69%	11,54%	7,69%	23,08%	3,85%	100,00%
Alhendín	5	98	100	93	301	19	191	57	245	0	1110
	0,45%	8,83%	9,01%	8,38%	27,12%	1,71%	17,21%	5,14%	22,07%	0,00%	100,00%
Armillá	25	262	245	355	884	36	552	137	694	0	3190
	0,78%	8,21%	7,68%	11,13%	27,71%	1,13%	17,30%	4,29%	21,76%	0,00%	100,00%
Cájar	3	54	39	66	109	5	80	20	87	0	464
	0,65%	11,64%	8,41%	14,22%	23,49%	1,08%	17,24%	4,31%	18,75%	0,00%	100,00%
Cenes de la Vega	7	95	88	118	282	12	143	41	234	2	1023
	0,68%	9,29%	8,60%	11,53%	27,57%	1,17%	13,98%	4,01%	22,87%	0,20%	100,00%
Churriana de la Vega	6	155	137	208	516	16	347	83	390	-	1857
	0,32%	8,35%	7,38%	11,20%	27,79%	0,86%	18,69%	4,47%	21,00%	-	100,00%
Cúllar Vega	4	68	69	110	245	11	141	54	181	-	885
	0,45%	7,68%	7,80%	12,43%	27,68%	1,24%	15,93%	6,10%	20,45%	-	100,00%
Dílar	1	26	13	14	39	3	27	7	42	-	171
	0,58%	15,20%	7,60%	8,19%	22,81%	1,75%	15,79%	4,09%	24,56%	-	100,00%
Escúzar	-	3	3	6	22	3	8	5	23	-	73
	-	4,11%	4,11%	8,22%	30,14%	4,11%	10,96%	6,85%	31,51%	-	100,00%
Gabias (Las)	11	195	176	275	736	40	556	158	611	1	2758
	0,40%	7,07%	6,38%	9,97%	26,69%	1,45%	20,16%	5,73%	22,15%	0,04%	100,00%
Gójar	3	58	31	60	136	7	124	24	162	1	606
	0,50%	9,57%	5,12%	9,90%	22,44%	1,16%	20,46%	3,96%	26,73%	0,17%	100,00%
Huétor Vega	9	148	108	163	318	17	208	61	235	1	1269
	0,71%	11,66%	8,51%	12,84%	25,06%	1,34%	16,39%	4,81%	18,52%	0,08%	100,00%
Malahá (La)	-	10	10	18	68	5	67	25	76	0	278
	-	3,60%	3,60%	6,47%	24,46%	1,80%	24,10%	8,99%	27,34%	0,00%	100,00%
Monachil	5	72	71	91	236	21	157	47	236	2	938
	0,53%	7,68%	7,57%	9,70%	25,16%	2,24%	16,74%	5,01%	25,16%	0,21%	100,00%
Ogijares	5	120	111	198	395	12	242	48	357	3	1492
	0,34%	8,04%	7,44%	13,27%	26,47%	0,80%	16,22%	3,22%	23,93%	0,20%	100,00%
Otura	5	76	79	91	201	11	118	35	141	-	757
	0,66%	10,04%	10,44%	12,02%	26,55%	1,45%	15,59%	4,62%	18,63%	-	100,00%
Ventas de Huelma	-	7	5	5	21	6	10	6	8	0	69
	-	10,14%	7,25%	7,25%	30,43%	8,70%	14,49%	8,70%	11,59%	0,00%	100,00%
Zubia (La)	13	217	168	244	613	31	495	99	453	3	2337
	0,56%	9,29%	7,19%	10,44%	26,23%	1,33%	21,18%	4,24%	19,38%	0,13%	100,00%
Zona	102	1664	1455	2115	5130	257	3469	909	4181	14	19303
	0,53%	8,62%	7,54%	10,96%	26,58%	1,33%	17,97%	4,71%	21,66%	0,07%	100,00%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Una nueva variable a examinar son las ocupaciones más demandadas por las empresas ubicadas en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, permitiéndonos valorar la orientación en búsqueda de trabajo que debería llevar a cabo la población desempleada con el objetivo de lograr empleo en las empresas establecidas en su lugar de residencia.

Las empresas existentes en los municipios de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, a la hora de

realizar nuevos contratos, han hecho una mayor demanda de personas que estuvieran dispuestas a trabajar en ocupaciones relacionadas con la "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" con un peso sobre el total de un 74,60%, siendo este uno de los sectores fundamentales para la economía de este territorio. A continuación, y con una gran diferencia porcentual, se situaría la actividad de la "Construcción", que en el último año ha supuesto un 9,45% del empleo total generado.

**Tabla 31. Ocupaciones más demandadas por las empresas.
Año 2013. Municipios de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.**

OCUPACIONES	2011	2012	2013
Actividades administrativas y servicios auxiliares	2902	3179	3527
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1967	2112	2715
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	64	262	443
Actividades financieras y de seguros	52	36	29
Actividades inmobiliarias	93	110	114
Actividades profesionales, científicas y técnicas	632	695	680
Actividades sanitarias y de servicios sociales	1027	1081	1109
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	1749	1351	1705
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2365	2026	1912
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	120	92	108
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2801	2673	2518
Construcción	4276	3593	3578
Directores y gerentes	3	2	2
Educación	1327	1279	1648
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	28	26	57
Hostelería	4244	5988	7311
Industria manufacturera	964	875	1022
Industrias extractivas	18	11	6
Información y comunicaciones	584	477	433
Ocupaciones elementales	268	421	427
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	50	60	53
Otros servicios	846	606	471
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	365	379	335
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	10	8	3
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	39	35	26
Técnicos; profesionales de apoyo	137	72	84
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	9	1	1
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	543	763	962
Transporte y almacenamiento	706	654	756

Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Elaboración propia.

Para finalizar este análisis del mercado de trabajo, describiremos las actividades económicas que han generado empleo en los municipios de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, en los últimos tres años.

En la zona de Sierra Nevada-Vega Sur las actividades económicas que han generado más empleo son “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, vinculadas

al sector terciario. Posteriormente, la ocupación más demandada es “Ocupaciones elementales”, es decir aquellas que dan posibilidad de incorporarse al mercado laboral a personas trabajadoras no cualificadas en servicios (excepto transportes) “peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes”; actividades que conforman esta ocupación según la CNO-11.

Tabla 32. Actividades económicas que han generado empleo. Años 2011-2013. Municipios de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

ACTIVIDADES	2011	2012	2013
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	4.009	3.496	3.354
Directores y gerentes	72	67	66
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.642	2.123	2.686
Ocupaciones elementales	6.618	6.368	7.156
Ocupaciones militares	33	42	8
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.514	1.430	1.657
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.928	1.974	2.220
Técnicos; profesionales de apoyo	2.485	2.244	2.902
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	398	378	108
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	7.096	7.801	8.438

Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Elaboración propia.

Conclusiones del análisis del mercado de trabajo: en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur el perfil de la población desempleada se caracteriza por tener una edad comprendida entre 30 y 44 años, haber finalizado los estudios secundarios y cuya principal ocupación solicitada en su búsqueda de empleo se concentra en “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”.

En lo referente a la ocupación demandada por las empresas ubicadas en este territorio hay que resaltar un claro interés por la población desempleada que esté dispuesta a trabajar en ocupaciones relacionadas con la “Hostelería”, ocupación que conforman uno

de los pilares de la estructura productiva de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur. Por otro lado, la actividad económica que ha generado mayor empleo en el último año está vinculada a “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”.

Podemos concluir, que la oferta de empleo de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur está centrada en el sector de los servicios, debido fundamentalmente a su situación geográfica formando parte del Área Metropolitana de Granada y los recursos que posee la zona, por lo que las perspectivas laborales de la población desempleada se ha ubicado en dicha actividad.

5 | El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica del empresariado de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur



En este apartado del estudio, se ha realizado una prospectiva sobre necesidades de formación en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur



En este apartado del estudio, se ha realizado una prospectiva sobre necesidades de formación en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, de acuerdo, a las singularidades de su tejido empresarial y la especialización productiva de los municipios que la integran.

La metodología aplicada para dar respuesta a este objetivo, se ha centrado principalmente en la obtención de información primaria, mediante la realización de una encuesta a la gerencia y las personas reponsables del territorio, permitiendo un análisis en profundidad de diversos aspectos relacionados con el mercado de trabajo.

El panel de empresas participantes se ha obtenido a partir de un muestreo seleccionando las principales empresas de cada sector de actividad de la zona Sierra Nevada-Vega Sur, a las que se ha presentado un cuestionario que fue cumplimentado en los meses de julio a septiembre de 2014.

Con el análisis expuesto se pretende dar respuesta a los siguientes objetivos:

- Identificar la estructura de las contrataciones realizadas en esta área, mediante su distribución según edad y sexo, y la incorporación de colectivos en riesgo o en situación de exclusión social y/o laboral, de acuerdo a las características que presentan las empresas encuestadas.
- Detectar las posibles necesidades de contratación de personas trabajadoras en el próximo año, por parte de las empresas de la zona, y los perfiles profesionales potencialmente requeridos, distinguiendo si se pueden encontrar en la zona o habría que atraerlos desde otras áreas.
- Determinar las necesidades de formación de los recursos humanos de la zona, en especial los demandados por las empresas.
- Realizar una prospectiva de las actividades empresariales que requerirán empleo en los próximos años, así como del papel que desempeñarán los sectores tradicionales del territorio (construcción, industria y servicios)

En resumen, en este apartado del estudio relativo a la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, centra su atención en las opiniones emitidas por el sector empresarial, con el fin de adecuar la cualificación de personas trabajadoras de la zona a las necesidades reales. Resulta necesario conocer las carencias actuales detectadas por las empresas y las ramas o sectores de actividad con mayor potencial de crecimiento, para poder plantear acciones que redunden en una mayor empleabilidad de los recursos humanos de la zona.

El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica del empresariado de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur

5.1 | Contrataciones y problemas en la localización de perfiles

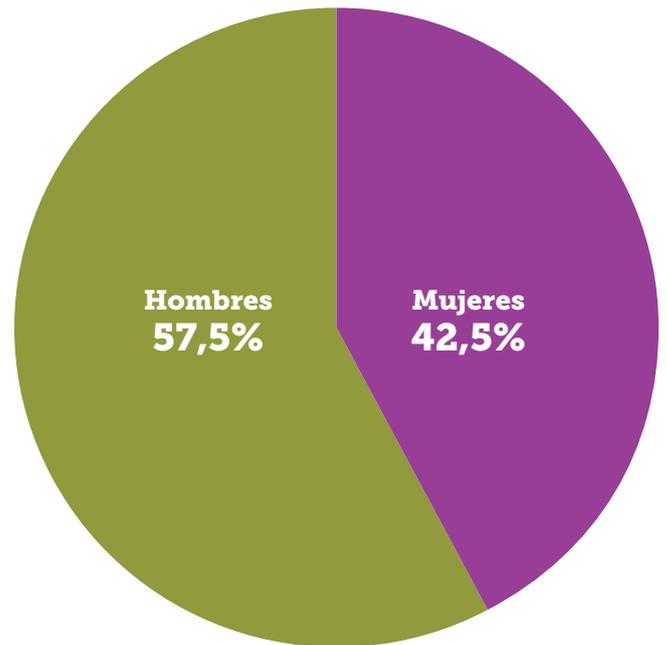
Como paso previo a la identificación de los perfiles profesionales con mayor potencial de crecimiento en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, se llevará a cabo un análisis de la estructura actual de las personas empleadas, para determinar sus características según distintos parámetros sociodemográficos.

El interés se centra en conocer si las empresas de esta área de la provincia registran un equilibrio en la contratación de hombres y mujeres, cuáles son los segmentos de edad que concentran un mayor peso, así como las oportunidades que se brindan a dos colectivos tradicionalmente desfavorecidos en el mercado de trabajo, como son las personas inmigrantes y las que sufren algún tipo de discapacidad.

El análisis de personas contratadas por las empresas encuestadas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur determina un moderado desequilibrio de género. El 57,5% de las personas trabajadoras son hombres, frente al 42,5% que representan las mujeres.

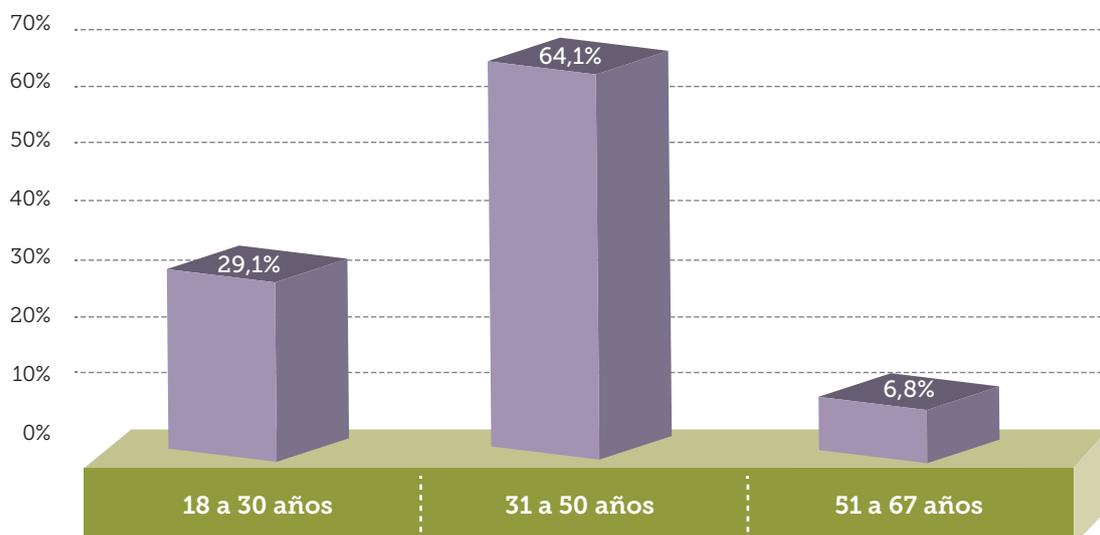
Entre las razones que motivan este hecho se encuentran los diferenciales entre las tasas de activi-

Gráfico 13: Perfil según sexo de las personas contratadas actualmente por las empresas encuestadas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Gráfico 14. Perfil según edad de las personas empleadas actualmente por las empresas encuestadas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Sierra Nevada-Vega Sur

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

dad masculinas y femeninas, si bien en contraste con otras zonas de la provincia, en la de Sierra Nevada-Vega Sur adquieren un mayor peso las actividades relacionadas con el sector terciario, que absorben una mayor proporción de mujeres, provocando un reparto más equitativo del empleo entre sexos.

Según la edad de las personas trabajadoras contratadas, el segmento mayoritario es el comprendido entre 31 y 50 años concentrando el 64,1% del total, en consonancia con la distribución de la población ocupada del territorio, cuyo grueso se registra en este intervalo de edad. La población ocupada más joven representa el 29,1% del total, mientras que personas trabajadoras se encuentran en su última etapa laboral (de 51 a 67 años) suponen el 6,8%.

En función de estos datos, el índice de relevo generacional, que relaciona las personas trabajadoras recién incorporados al mercado laboral con los que se encuentran en las últimas fases, se sitúa aproxi-

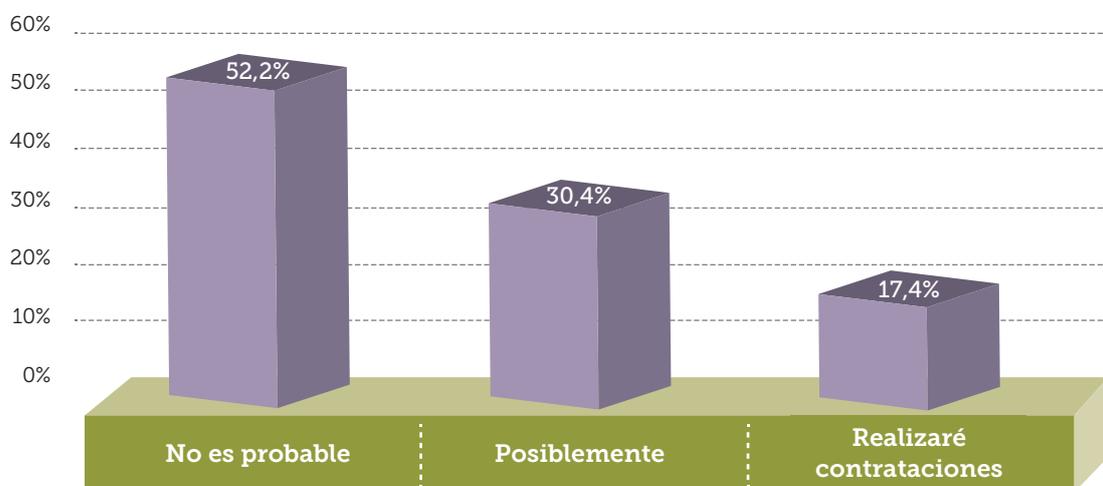
madamente en el 425%, o lo que es igual por cada persona trabajadora que está a punto de abandonar el mercado existen más de 4 nuevas personas trabajadoras que entran al mismo.

Otro aspecto de gran trascendencia social es el de la integración en el mercado de trabajo de los colectivos desfavorecidos, en especial la población con algún tipo de discapacidad y la población inmigrante. La investigación realizada a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur ha determinado un índice muy bajo de contratación de discapacitados e inmigrantes.

En consecuencia, es prioritaria la adopción de políticas activas que fomenten la contratación de este colectivo, unido a la creación de campañas de información y sensibilización del sector empresarial de la zona.

Por lo que respecta a otros colectivos en riesgo de exclusión social y/o laboral, no se han podido obtener datos debido a su complejidad.

Gráfico 15. Posibilidad de realizar contrataciones en los próximos 12 meses, según las empresas encuestadas.



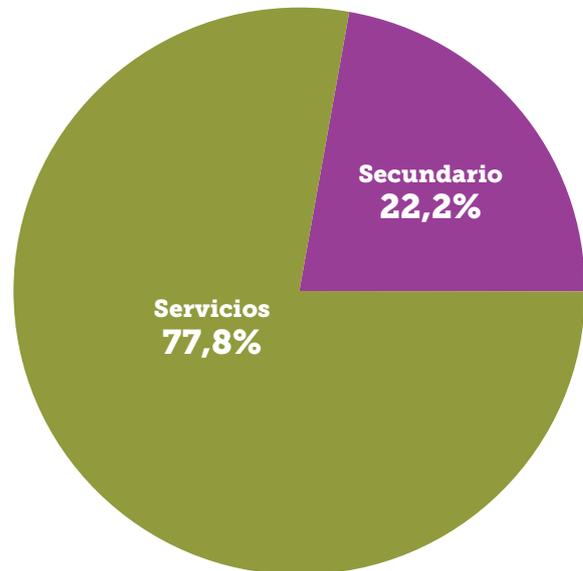
Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Las expectativas de las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur de realizar contrataciones en el próximo año son menores que las del resto de zonas de la provincia.. El 52,2% de las empresas encuestadas señalan como improbable la posibilidad de crear nuevos empleos. El 30,4% prevén la posibilidad de realizar algunas contrataciones, en su mayoría condicionadas a la recuperación de la actividad económica. Por último, el 17,4% de los encuestados manifiesta con certeza que realizará contrataciones en el próximo año.

Entre las empresas que han contestado que posiblemente o con seguridad, requerirán personal en los próximos 12 meses, destacan principalmente las pertenecientes al sector terciario. Así, del total de empresas que prevén crear empleo un 77,8% pertenecen al sector terciario y otro 22,2% al sector secundario. Estos datos se encuentran en consonancia con la relevancia en el territorio de estas actividades, lo que explicaría que el grueso de las necesidades de empleo se concentre en estos sectores.

Los perfiles profesionales más demandados por las empresas, en caso de ampliar la plantilla, se encuadran en actividades mayoritariamente del sector terciario. Los perfiles con mayor demanda se corresponden con personal cualificado (“doctores”, “ingenieros”, “arquitectos”, “farmacéuticos”, “bioquímicos”,...), personal de hostelería (“camareros”, “cocineros”, personal operario de manipulador de alimentos, personal de limpieza), personal técnico de laboratorio y “representantes y agentes comerciales de atención al público”, entre otros.

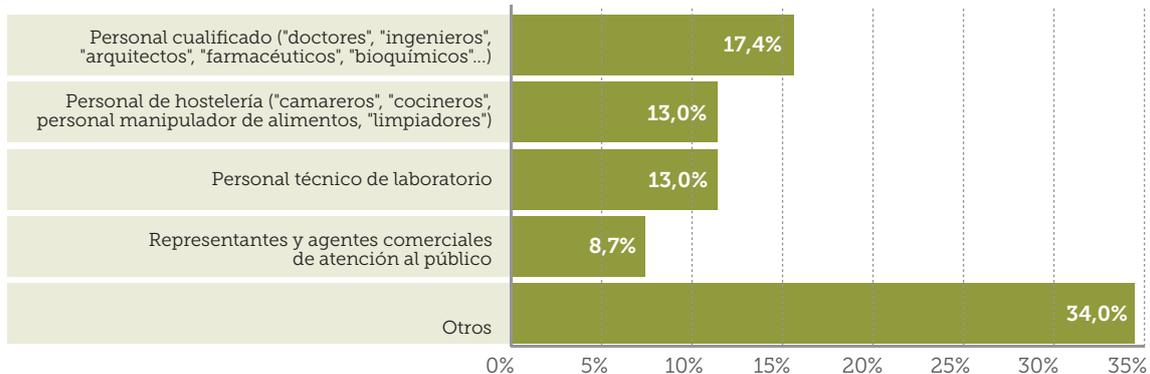
Gráfico 16. Porcentaje de empresas encuestadas con expectativas de realizar contrataciones en los próximos 12 meses, según el sector de actividad al que pertenecen, de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

En general, la demanda de perfiles profesionales en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur se encuentra muy concentrada en trabajos que requieren un nivel medio y alto de Formación Reglada. La mayoría de las necesidades se concentran en trabajos de media o alta cualificación, y es la experiencia un factor fundamental requerido a la persona trabajadora.

Gráfico 17. ¿Qué perfiles profesionales serían contratados en caso de realizar contrataciones en los próximos años? (según las empresas encuestadas en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur).



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Sierra Nevada-Vega Sur

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

No se ha detectado en el territorio especiales problemas para encontrar perfiles profesionales que se ajusten a las necesidades de las empresas. Sólo el 4,5% de las empresas consultadas, han indicado que tienen dificultades para encontrar determinados perfiles, en su mayoría condicionados a la posesión de experiencia técnica para el desempeño de funciones.

Asimismo, se ha preguntado al sector empresarial si ha tenido que atraer personal externo de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur para ocupar determinados puestos. Los resultados revelan que el 95,5% no consideran necesario importar mano de obra de fuera, ya que dispone en esta zona, de suficientes recursos humanos para ocupar los puestos de trabajo que se demandan de manera temporal o permanente.

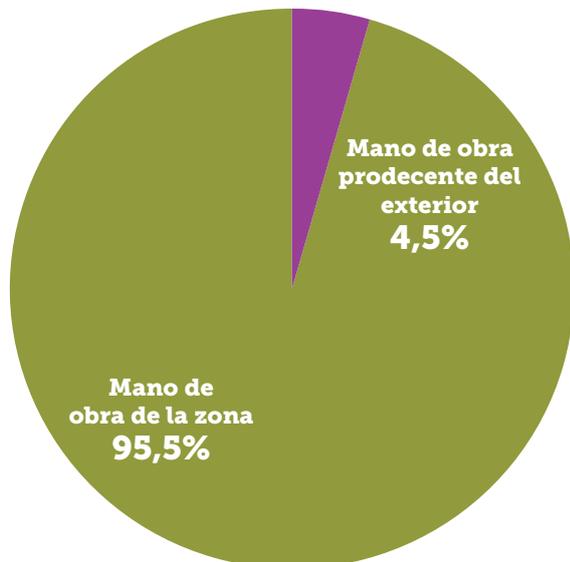
El 4,5% restante opina que sí sería necesario atraer personal de fuera de esta área debido a que no encuentran en ella determinadas personas

trabajadoras con la formación necesaria, como es el caso de personal especializado en biotecnología o personal técnico de laboratorio

Como se puede observar, gran parte de los perfiles profesionales que se van a demandar a corto plazo por las empresas de esta área, así como aquellos que son de más difícil cobertura, guardan relación con las ciencias de la salud y la vida, precisamente un sector emergente impulsado por el Parque Tecnológico de la Salud y el tejido empresarial vinculado a éste.

Una vez identificados los perfiles profesionales con mayor demanda por parte de las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, así como aquellos que presentan limitaciones para encontrarse, el análisis, se centrará, en las necesidades de formación detectadas por el sector empresarial, para mejorar la profesionalización del capital humano de la zona así como del personal empleado.

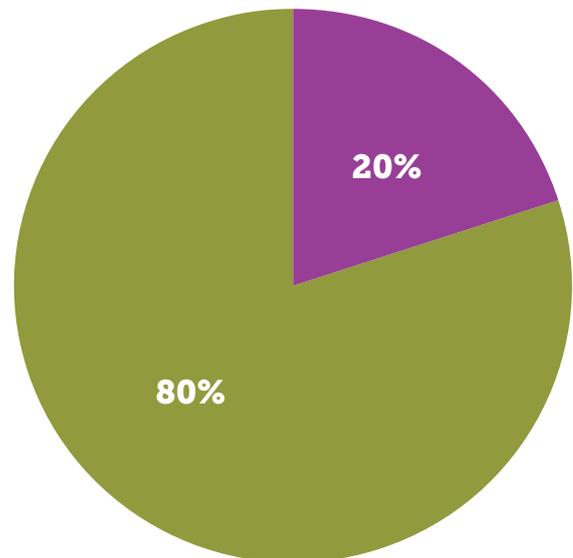
Gráfico 18. ¿Necesita atraer personal externo a la zona para ocupar determinados puestos? (según las empresas encuestadas en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur).



Perfiles profesionales requeridos	
	Personal especializado en biotecnología
	Personal Técnico de laboratorio

Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada Vega Sur.

Gráfico 19. Actuaciones de formación señaladas por las empresas encuestadas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, para mejorar la profesionalización del capital humano.



- Realización de formación transversal a todos los sectores
- Realización de formación específica orientados a las actividades de la zona

Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Los datos recabados en la encuesta determinan que las empresas aconsejan la realización de actividades formativas dirigidas de manera específica para las actividades predominantes en la zona (80%), así como actividades formativas transversales para todos los sectores (20%).

Cuadro 1. Formación con mayor demanda por parte de las empresas encuestadas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Formación específica para las actividades de la zona	Formación transversal para todos los sectores
Personal Técnico de calidad	Atención al cliente
Personal Técnico en seguridad alimentaria	Idiomas
"Mecánicos"	Ventas y marketing
	Prevención de riesgos laborales

Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

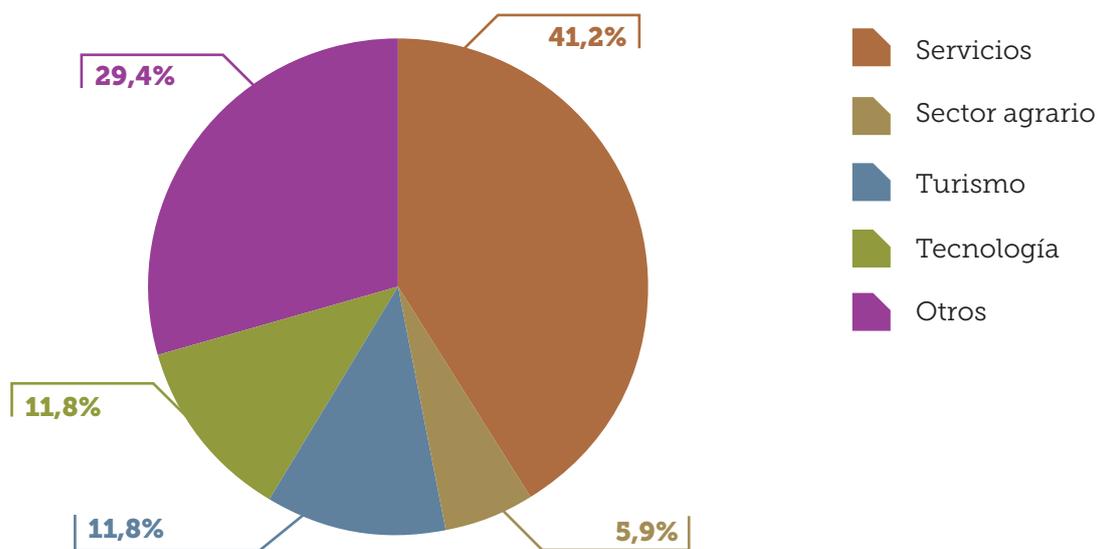
El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica del empresariado de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur

5.2 | Sectores en expansión

Este apartado del estudio tiene como objetivo realizar una prospectiva de las actividades empresariales que requerirán empleo en los próximos años en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Como ha revelado el estudio de las expectativas de contratación realizado anteriormente, las actividades pertenecientes al sector terciario y secundario constituyen el motor principal del territorio.

Gráfico 20. Sectores en crecimiento en los próximos años, en opinión de las empresas encuestadas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.



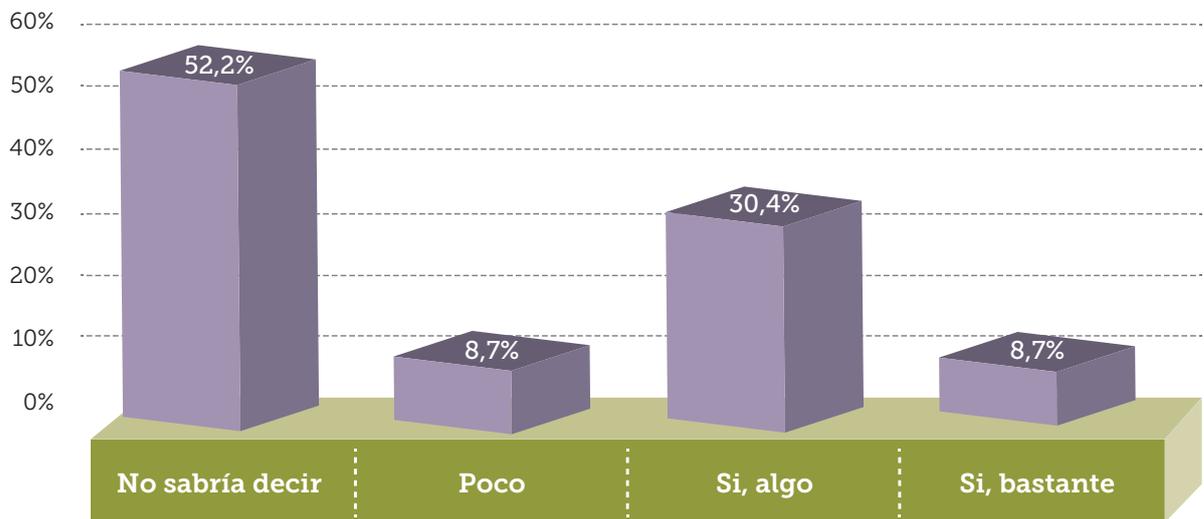
Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.



Los resultados obtenidos de las entrevistas al sector empresarial respecto de cuáles serán los sectores en crecimiento en los próximos años en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, se muestran en el gráfico siguiente.

El conjunto de actividades relacionadas con el sector terciario (excluido el turismo) suponen el 41,2% de las respuestas obtenidas en la encuesta. A continuación, se sitúa el sector de las tecnologías y el turismo, con un 11,8% cada una, y en último lugar, se sitúa el ámbito agrario con cerca del 6%.

Gráfico 21. Opinión de las empresas encuestadas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur sobre la posibilidad de creación de empleo por los sectores en crecimiento.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

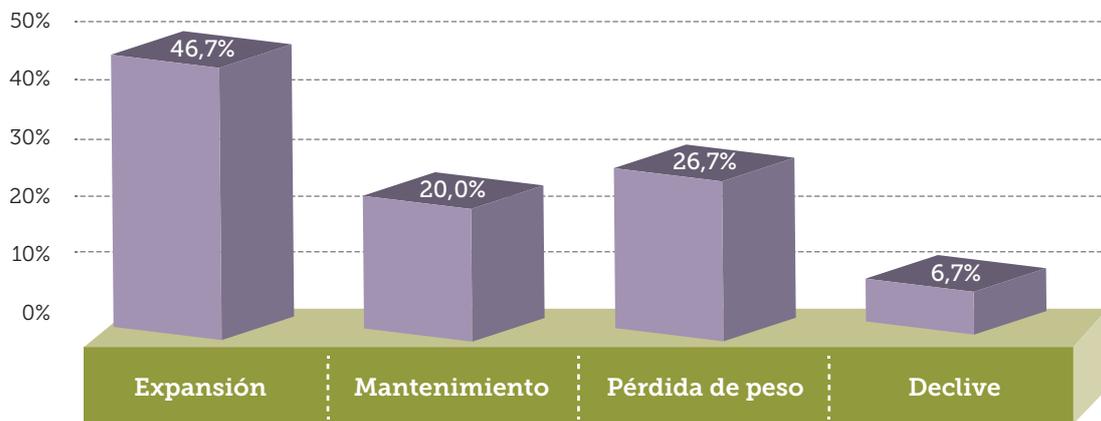
En línea con lo anterior, las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, muestran cierta incertidumbre respecto a la capacidad de generar empleo que tienen los sectores en crecimiento en los próximos años, ya que más del 50% no han

definido su respuesta. Entre los que sí concretan su respuesta casi el 40% consideran que estos sectores crearán algo o bastante empleo y sólo el 8,7% prevé poco relevante el empleo que se genere.

Respecto a los perfiles de puestos que potencialmente demandarán los sectores en crecimiento, las empresas encuestadas señalan como más probables los relacionados con el sector terciario (personal de hostelería, atención al cliente, ventas y marketing), y el ámbito de la salud (“médicos, “bioquímicos” y personal técnico de laboratorio).

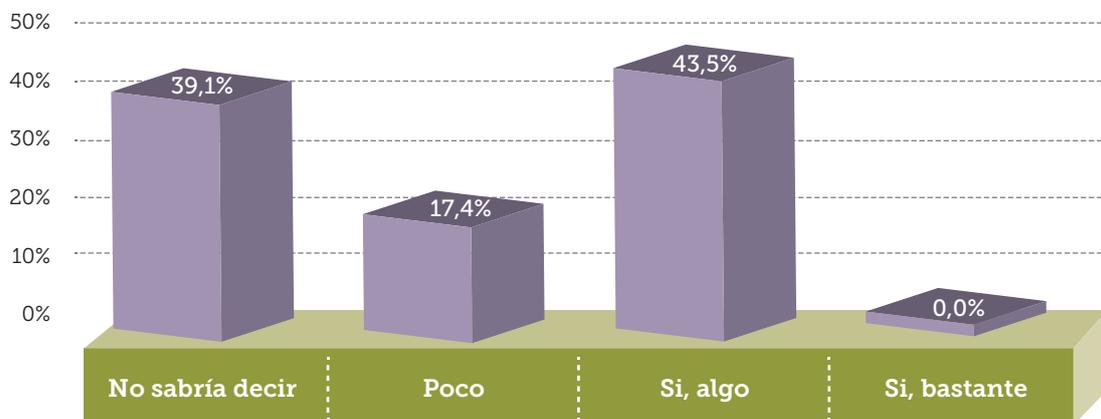
Por otra parte, la opinión mayoritaria de las empresas consultadas respecto del papel que desempeñarán los sectores tradicionales (construcción, industria y servicios) de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur en los próximos años, es la de expansión. Un 46,7% ha señalado esta opción frente a un 26,7% que opina que perderán peso o que entrarán en declive (6,7%). De las personas entrevistadas un 20% considera que los sectores tradicionales se mantendrán estables en los próximos años

Gráfico 22. Opinión de las empresas encuestadas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur sobre el papel de los sectores tradicionales en los próximos años.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Gráfico 23. Opinión de las empresas encuestadas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur sobre la posibilidad de creación de empleo por los sectores tradicionales.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

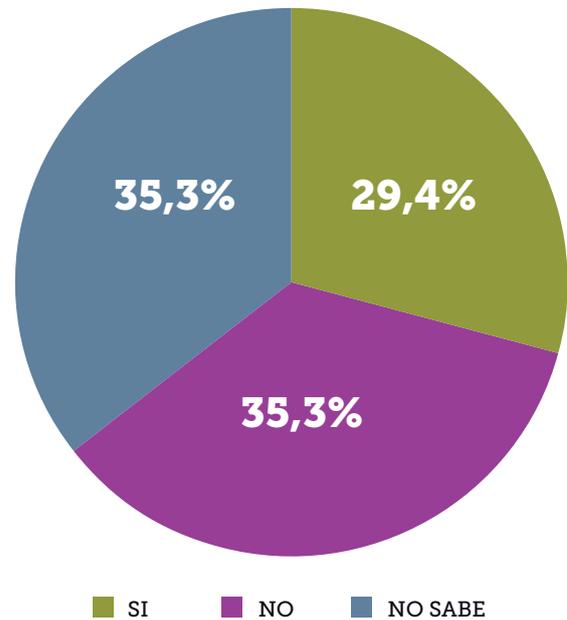
El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica del empresariado de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur

5.3 | La oferta formativa y sus posibilidades de mejora

En este apartado se pretende conocer el grado de satisfacción y conocimiento de la gerencia y las personas reponsables encuestadas respecto de la oferta formativa de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur. El 35,3% de las personas encuestadas, muestra un descontento frente a la adaptación de la oferta formativa a las necesidades propias de su empresa, frente al 29,4% que considera suficiente la oferta de formación existente en el territorio para cubrir sus necesidades. También se ha detectado un 35,3% del sector empresarial que no tienen clara la respuesta a esta cuestión.

Profundizando en la demanda formativa de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, existen perfiles profesionales requeridos por las empresas, que resultan difíciles de encontrar. La siguiente tabla, muestra una relación de las actuaciones formativas más solicitadas por las personas encuestadas, con el fin de poder completar su demanda de nuevos perfiles profesionales.

Gráfico 24. ¿Se adapta la oferta formativa a las necesidades de su empresa? (según las empresas encuestadas en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur).



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Cuadro 2. Actuaciones de formación que mejorarían la profesionalización del capital humano de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur según las empresas encuestadas.

Sector o familia profesional	Formación
Sector Secundario	Formación en manipulación de alimentos
	Formación en personal técnico de laboratorio
	Formación en calidad y seguridad alimentaria
Formación Transversal para todos los sectores	Formación en idiomas
	Formación en ventas y marketing
	Formación en atención al cliente

Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

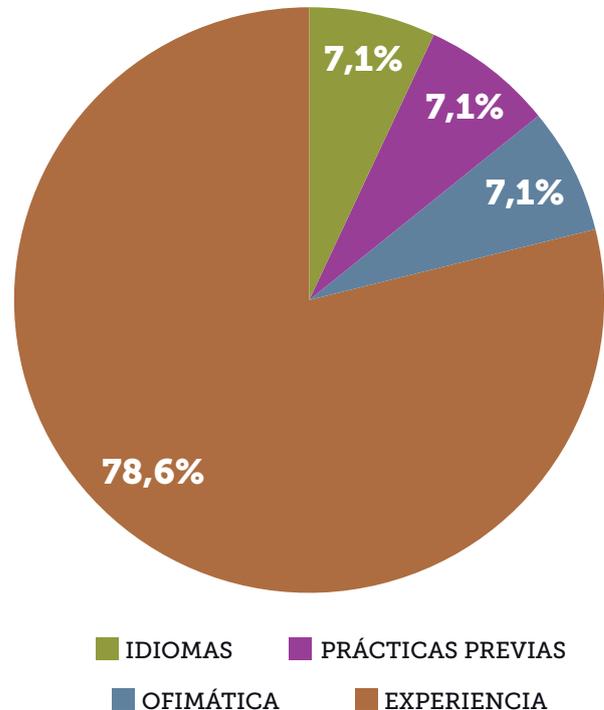
Concretando las características que reclaman las empresas a la hora de ampliar su plantilla, un 78,6% de las empresas consultadas muestran una tendencia acorde a lo ya mencionado en el estudio, y es la experiencia de la persona trabajadora la característica común que suelen buscar con más frecuencia. Por otra parte, la formación en ofimática e idiomas junto con la realización de prácticas previas reúnen un 21,4% de las respuestas por parte de las empresas encuestadas

De forma más concreta, las personas encuestadas exponen cuáles son los cargos o empleos que van a demandar en el medio a largo plazo para sus empresas, en relación al sector de actividad al que pertenecen. Los resultados confirman que algunas de estas ocupaciones más demandadas se corresponden con las demandas en materia formativa, por lo tanto, resulta conveniente llevar a cabo una reestructuración de la misma para dar respuesta a las necesidades de cada sector.

En líneas generales, sobre la necesidad de una formación especializada para adaptar la oferta de empleo a la demanda, una de las opciones para personalizar esa formación, es realizarla a través, por ejemplo, de programas de prácticas para personas desempleadas. Las personas trabajadoras se preparan de forma personalizada para la empresa, conociendo así, en profundidad, la operativa de trabajo de la misma.

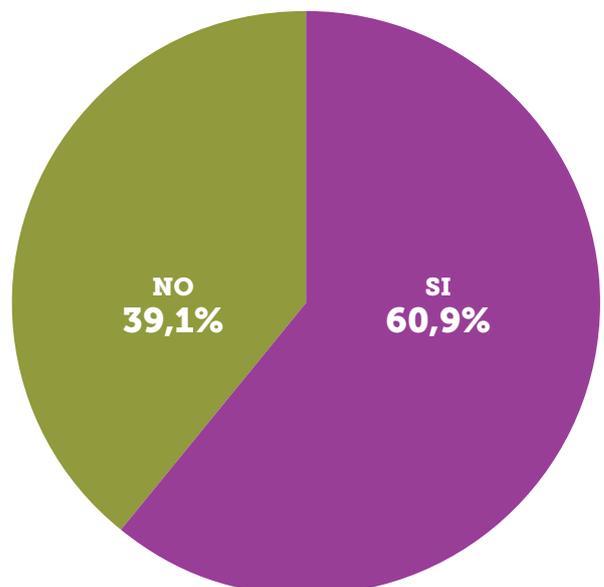
Los resultados de la investigación afianzan la opción de prácticas de empresa como una alternativa que se adapta a las necesidades del mercado y que además, contribuyen a la creación de puestos de trabajo. Según los resultados el 60,9% de las empresas participan en programas de formación de prácticas para personas desempleadas y casi el 86% de estas empresas terminan contratando a los participantes de los programas. Los contratantes buscan nuevas personas trabajadoras que tengan una formación práctica personalizada y con experiencia previa, lo cual, se potencia si la experiencia se consigue en el interior de la propia empresa.

Gráfico 25. Principales demandas a nuevos perfiles a contratar por parte de las empresas encuestadas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Gráfico 26. Porcentaje de las empresas encuestadas en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur que colaboran en programas de prácticas profesionales de formación para personas desempleadas.



El 85,7% de las empresas que colaboran en estos programas, contratan a la persona trabajadora después de las prácticas

Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Cuadro 3. Ocupaciones más demandadas por parte de las empresas encuestadas en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, considerando la evolución futura de los sectores.

SECTOR	OCUPACIONES
Sector Secundario	Personal operario manipulador de alimentos e higiene alimentaria
	Personal Técnico de laboratorio
	Personal Técnico en calidad y seguridad alimentaria
Sector terciario	Técnicos operarios de sistemas informáticos
	Representantes y agentes comerciales
	"Traductores"

Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la zona de Sierra Nevada Vega Sur.

El análisis de las opiniones empresariales en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur ha permitido conocer algunos de los rasgos sociodemográficos que lo definen, profundizando en las necesidades de las empresas en materia de contratación de recursos humanos, perfiles profesionales requeridos y acciones formativas necesarias para adecuar la oferta y demanda laboral.

Como resultado del diagnóstico, se proponen, una serie de recomendaciones para lograr una mayor capitalización de los recursos humanos de la zona:

- Políticas de igualdad de género que fomenten la contratación de mujeres en aquellos sectores en los cuales se encuentren subrepresentadas.
- Planes de inserción laboral de personas trabajadoras con discapacidad e inmigrantes.
- Diversificación de los sectores económicos del territorio que propicien un incremento de la actividad en sectores emergentes y generadores de empleo.
- Reorganización de la oferta formativa actual para adaptarla a las necesidades

de las empresas de esta área y generar nuevos perfiles profesionales difíciles de cubrir actualmente. Las empresas consultadas han señalado como prioritarios la realización de formación específica para el ámbito de la salud, así como en el área de la calidad y seguridad alimentaria. Asimismo han señalado formación transversal para todos los sectores, entre los que destacan los de idiomas, atención al cliente, ventas y marketing.

- Fomento de los programas de prácticas en empresas, dado que constituyen un medio para los recursos humanos de la zona para acceder al mercado de trabajo, formándose desde dentro. Con ello se facilitaría la adquisición de experiencia profesional por parte de los recursos humanos, requisito fundamental que solicitan las empresas del territorio en sus procesos de selección de personal.
- Fomento de las contrataciones tras la realización de prácticas en las diferentes empresas, por medio de bonificaciones fiscales o políticas de contratación que sean favorables a las empresas. Con ello se conseguiría la inclusión en el mundo laboral de sectores de población joven con formación especializada.

6 | El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la zona

En el desarrollo de este estudio ha sido imprescindible contar con la opinión de los agentes sociales y económicos de cada una de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur. Al margen de técnicas objetivas como el análisis de datos estadísticos, resulta también necesario contemplar las opiniones e impresiones de los propios actores del desarrollo económico del territorio.

El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la zona

6.1 | Sectores emergentes, actividades con potencial de crecimiento y perfiles laborales asociados

Esta área ofrece unas singularidades específicas en relación al resto de la provincia, pues en ella, se concentran importantes elementos generadores de actividad y empleo que se posicionan como referentes provinciales. Algunos de ellos están completamente consolidados, como podría ser la Estación de Esquí y Montaña de Sierra Nevada o determinados parques comerciales o polígonos industriales. Estos elementos productivos ya generan empleo y riqueza, si bien su grado de desarrollo no hace prever una mayor expansión más allá de su actual actividad.

Otros proyectos, están en proceso de consolidación, como se señalará más adelante y por último quedarían aquellos grandes proyectos de futuro incierto. Entre estos últimos, destacan dos iniciativas que podrían tener un gran impacto en el territorio de consolidarse tal y como estaba previsto. Se trata de los parques industriales de Marchalhendín y Parque Metropolitano de Escúzar.

El personal experto al que se le ha consultado, han señalado como proyectos en fase de consolidación y que por lo tanto, podrían ser las grandes esperanzas de la zona, el Parque Tecnológico de la Salud y el Centro Comercial Nevada.

El primero de ellos, será un gran generador de empleo en esta área, pues se trata de un proyecto es-

tratégico, viable y en plena expansión. El segundo de los elementos, se espera que consolide, un gran número de empleos en un corto plazo.

Al margen de estos motores económicos, son los sectores tradicionales (construcción, industria y servicios), los que están manteniendo el empleo en este área

Los agentes consultados han coincidido en señalar actividades tales como el comercio, agricultura, hostelería. El pequeño comercio se considera como uno de los pilares de la economía de la zona, en tanto que emplea a un elevado número de residentes. Este sector parte de la cobertura de una serie de necesidades básicas independientes al ciclo económico. Las actividades incluidas en el sector terciario se complementan con las referidas a la pequeña hostelería. Ambas ramas de actividad muestran un cierto dinamismo en la zona, pero no obstante se requeriría una readaptación en función a la mejora de los perfiles profesionales existentes.

El ámbito sociosanitario, que podría tener también un amplio recorrido en esta área, está condicionado por los ajustes en las partidas destinadas al mismo. Por lo que el desarrollo y posibilidades de esta actividad, dependen de la apuesta por el mismo, por parte de los poderes públicos y del incremento de las partidas destinadas a las ayudas a la dependencia.

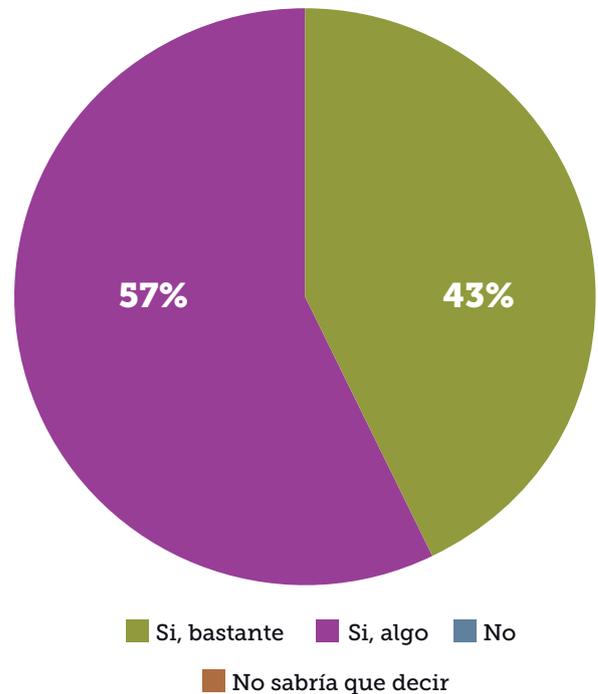
Los perfiles profesionales demandados vinculados a estas actividades serían los relacionados con la atención socio-sanitaria en instituciones, los de auxiliar de enfermería, los relacionados con la ayuda a domicilio y unidades de estancia diurna. Estos perfiles deben contar con la formación necesaria que se requiere para operar en el sector.

El personal experto ha coincidido en afirmar también, que el ámbito turístico tiene cierta proyección, pues coinciden en destacar las potencialidades de esta zona y el interés de muchas personas emprendedoras por utilizar sus propios recursos para generar iniciativas empresariales vinculadas al turismo. Señalan como objetivos prioritarios incrementar la calidad y la profesionalización de la oferta de alojamiento, la necesidad de una mayor formación de los profesionales del ámbito de la restauración, ya que tiene un matiz muy familiar. Además, el personal experto considera que es necesario que se desarrollen actividades complementarias a este sector tales como servicios culturales, deportivos y de ocio. En el ámbito turístico, los perfiles profesionales que potencialmente podrían demandarse se relacionan con los “cocineros” profesionales y “camareros”.

El personal experto consultado señala que las grandes inversiones se consolidarán en los grandes proyectos que se han destacado. Al margen de los ya señalados, se concretan como perfiles profesionales con potencial en esta área aquellos relacionados con investigación de alto nivel, ciencias de la salud en general o profesionales de apoyo a estas actividades como podrían ser servicios de mantenimiento, actividades de limpieza. También resulta necesario destacar la gran demanda que se espera de perfiles profesionales relacionados con el comercio, incluso con el mantenimiento y limpieza.

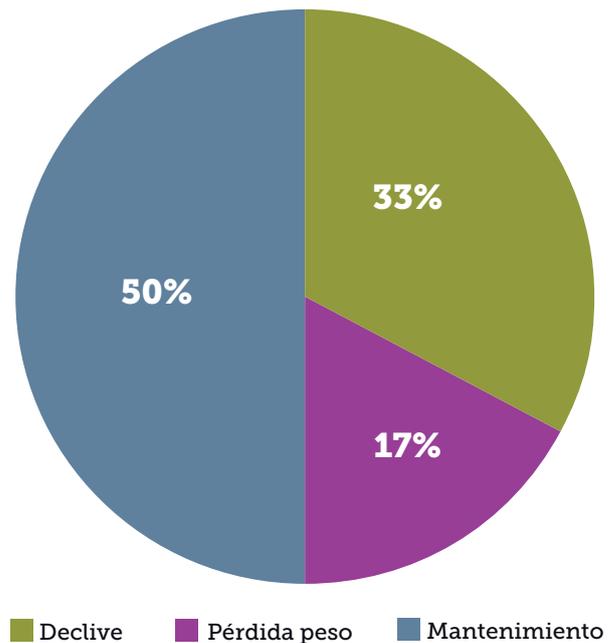
Según las opiniones de los profesionales consultados, estas actividades señaladas generarían bastante empleo en el territorio, siendo ésta la opinión compartida por el 43% las personas entrevistadas. Se añade un 57% que opina que estas actividades crearían algo de empleo en la zona. Con respecto a los sectores tradicionales (construcción, industria y servicios), la opinión mayoritaria asume un mantenimiento de peso. Debe señalarse que entre estos sectores se encuentra la construcción, lo que ha condicionado las respuestas.

Gráfico 27. ¿Cree que estas actividades generarán empleo?



Fuente: Encuesta de elaboración propia a los agentes sociales de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

Gráfico 28. ¿Cuál cree que será el papel de los sectores tradicionales en la zona en la generación de empleo?



Fuente: Encuesta de elaboración propia a los agentes sociales de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la zona

6.2 | Oportunidades para el autoempleo

El autoempleo se destaca en esta área como una importante vía para la generación de puestos de trabajo, en la medida en que rompe las reticencias de las empresas a contratar ante la incertidumbre del futuro. Además, se considera esta modalidad de trabajo como adecuada para desarrollar las posibilidades profesionales de diversas personas en desempleo. En este sentido, se ha manifestado la necesidad de contar con más formación para ayudar a la persona emprendedora a dar sus primeros pasos.

Los sectores de trabajo serían los mismos definidos anteriormente como potencialmente viables en esta área. En particular, se ha constatado según el personal experto consultado, una intensa actividad en el desarrollo de proyectos relacionados con los

servicios, el comercio electrónico, la hostelería y los servicios profesionales.

Por lo tanto, la formación debería focalizarse en ayudar a esas personas emprendedoras a utilizar sus recursos y mejorar sus habilidades de gestión y comercialización. Como complemento de lo anterior, resultarían necesarias las acciones formativas centradas en aspectos tales como las cuestiones técnicas del trabajo en la empresa, imposición, aspectos legales, tecnología, el comercio electrónico y desarrollo de negocio online.

Se ha señalado también, que se debería potenciar aún más el emprendimiento en la zona en sí mismo, generándose acciones de sensibilización, acciones para mejorar las capacidades de gestión.

El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la zona

6.3 | Perfiles demandados y no cubiertos

Los agentes socioeconómicos consultados coinciden en destacar que no existen grandes problemas en relación a perfiles. Han señalado que el principal problema sería la falta de empresas con necesidades reales de contratación.

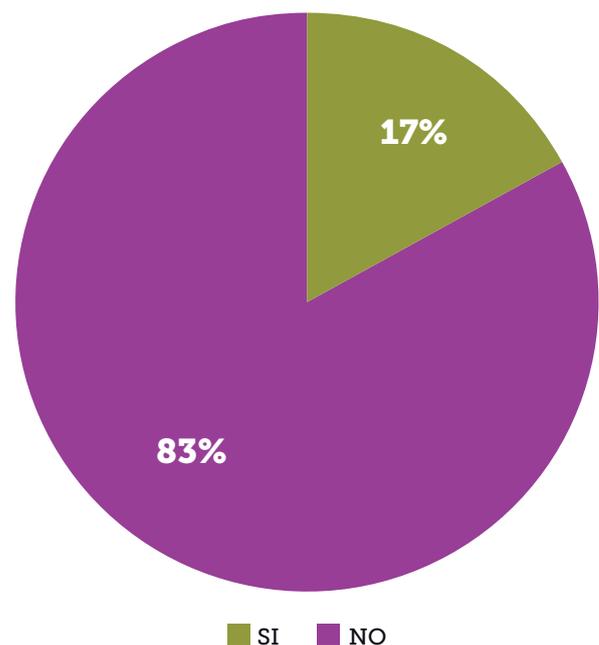
En relación a lo anterior, y como parte fundamental, de la creación de perfiles profesionales atractivos, el personal experto consultado ha mostrado que sería interesante incrementar la experiencia de los jóvenes formados que no han tenido experiencia laboral.

Asumiendo esto, como potenciales perfiles de difícil cobertura se han señalado a profesionales con capacidades de gestión empresarial, comerciales correctamente formados y ciertos perfiles técnicos especializados.



El principal problema sería la falta de empresas con necesidades reales de contratación ”

Gráfico 29. ¿Piensa que las empresas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur se encuentran con la necesidad de atraer personal externo para ocupar determinados puestos?



Fuente: Encuesta de elaboración propia a los agentes sociales de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.



El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la zona

6.4 | La oferta formativa de la zona y propuestas de mejora

Se ha consensuado que la oferta formativa del territorio, no da una adecuada respuesta a las necesidades reales de su tejido empresarial. Esta afirmación se constata atendiendo a la carencia de oferta formativa especializada y de calidad en los sectores anteriormente definidos como estratégicos en la zona, según la opinión de los agentes socioeconómicos consultados.

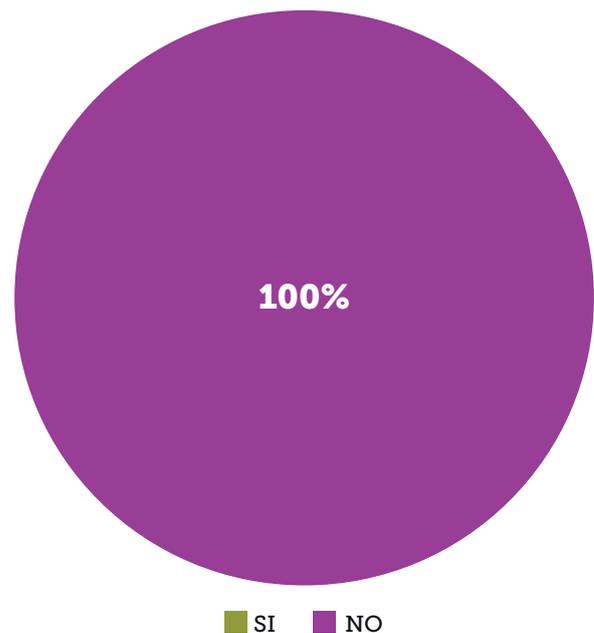
Según la opinión de los agentes económicos, se muestra que la oferta formativa organizada mediante formación profesional debería incluir más carga práctica, dado que en muchos casos la formación es demasiado teórica y la práctica es parcial o se concentra en determinados aspectos. Con este tipo de formación, no se termina de definir un perfil completo y valorado para el mercado laboral. También manifiestan los agentes económicos que en muchos casos el alumnado muestra una importante desmotivación y poco interés en lo que se refiere al proceso de formación, pues parte de los mismos se matriculan únicamente como medio de ocupación de su tiempo y no con el interés de generarse un perfil o una carrera profesional en esa área. Es por ello que coinciden en señalar la importancia de mejorar los procesos de selección, atendiendo a la motivación principal de las personas interesadas.

Se matiza igualmente, que algunos programas formativos no completan su aforo a causa de las exigencias de Formación Reglada que se se le pide al alumnado, de esta forma, se impide que las personas que más necesitan esta cualificación puedan acceder a ella y completar su perfil.

En lo que respecta a las áreas temáticas de forma-

ción señalan la urgencia de mejorar la Formación Reglada y enfocarla a las necesidades de la zona, como por ejemplo, podrían ser las derivadas del Parque Tecnológico de la Salud. Esta misma premisa de utilidad debería continuarse en sectores tales como la hostelería, el comercio tradicional, comercio electrónico, administración de empresas, ámbito sociosanitario y tecnologías. Por último, se ha expuesto la importancia de mejorar la calidad de las acciones de formación en materia de ofimática e idiomas.

Gráfico 30. ¿La oferta formativa de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur da respuesta real a las necesidades de capacitación para el empleo?



Fuente: Encuesta de elaboración propia a los agentes sociales de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.



El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la zona

6.5 | Propuesta formativa para personas ocupadas.

En lo que respecta a la propuesta formativa para profesionales en activo, los agentes socioeconómicos consultados en la zona apuestan por programas orientados a mejorar y actualizar sus competencias laborales. Se coincide en destacar, con un alto grado de consenso, la necesidad de incrementar las opciones de Formación Profesional para el Empleo, capaz de reciclar a los profesionales y actualizar sus capacidades, sobre todo, en el área de gestión.

Exponen que debe incrementarse la calidad de estas acciones de formación, ya que como señala la población ocupada, no están lo suficien-

temente cualificadas con respecto a la gestión empresarial, las nuevas tecnologías, hostelería y atención comercial.

Se proponen programas centrados en competencias transversales como coaching, tecnologías, gestión comercial, atención al cliente, idiomas, comercio exterior y comercio online.

Los agentes socioeconómicos consideran que se deben crear planes específicos de formación para las necesidades de cada empresa de esta área, (no sería Formación Reglada sino específica para cada empresa).

El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la zona

6.6 | Propuesta formativa para personas desempleadas

Los agentes consultados señalan, que la propuesta formativa para las personas en desempleo deben estar conectadas con los sectores señalados como potencialmente generadores de empleo; ámbito sanitario, ámbito asistencial, comercio, hostelería, nuevas tecnologías y servicios en general. En este sentido, proponen líneas de formación capaces de capacitar para el empleo en las actividades derivadas del Parque Tecnológico de la Salud, los centros comerciales emergentes en el territorio y hostelería.

Otro eje de formación propuesto sería el que conforman los programas dirigidos al fomento de creación de empresas y trabajo autónomo, que deberían incluir, además, módulos relacionados con las nuevas tecnologías, idiomas, creación y desarrollo de empresas, desarrollo de negocio online, habilidades personales, internacionalización de empresas, ámbito de la dependencia y programas orientados al ámbito del turismo.

El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la zona

6.7 | Propuesta formativa para colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral

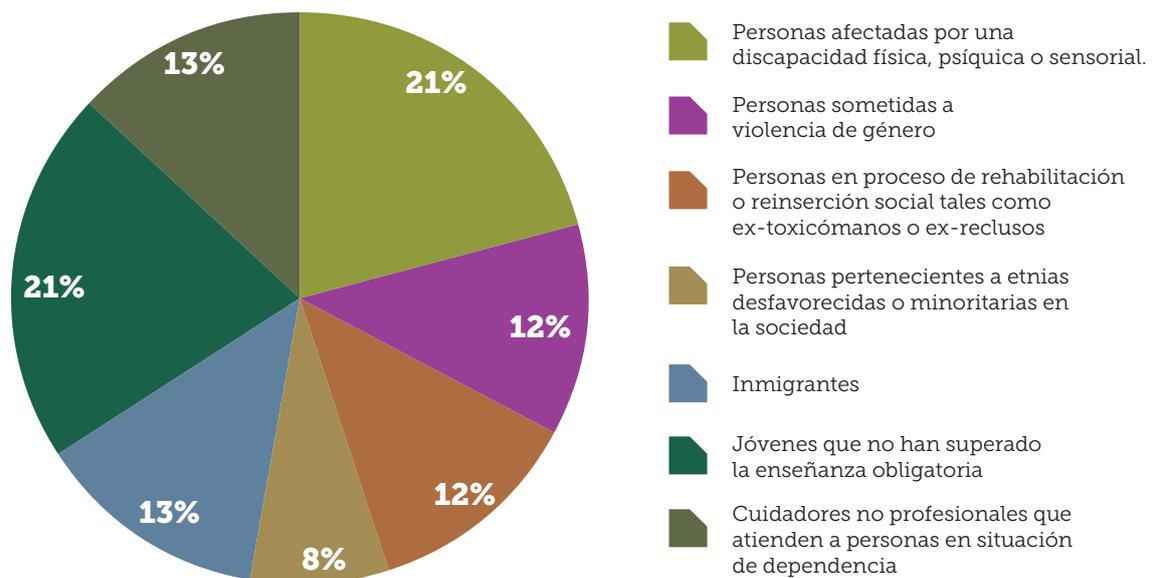
El personal experto consultado ha señalado, que las acciones formativas diseñadas para colectivos con riesgo o en situación de exclusión social y/o laboral deben basarse en las mismas premisas que el resto de actuaciones de formación, pues estos colectivos se enfrentarán a los mismos problemas y al mismo mercado laboral. Además, de esta forma, se trabajaría de una forma inclusiva, sin generar grupos aislados.

Igualmente el personal experto, coincide en señalar que las necesidades de formación que se han expuesto anteriormente son las mismas para los colectivos en riesgo o en situación de exclusión social y/o laboral.

No obstante, en sus propuestas se han expuesto algunas ideas en función al tipo de colectivos. Para las personas con algún tipo de discapacidad, han señalado el interés por actuaciones de formación relacionadas con el ámbito del mante-

nimiento y limpieza de edificios. Para las personas víctimas de algún tipo de violencia de género, consideran interesante implementar acciones encaminadas a la mejora de la autoestima y desarrollo de sus habilidades sociales. Para personas pertenecientes a minorías étnicas, proponen implementar acciones cuyo objetivo sea dotarles de un título reglado que les permita el acceso a otro tipo de formación. Para jóvenes que no han terminado la enseñanza obligatoria, muestran como prioritario intentar que terminen sus estudios abandonados. Para las personas que trabajan como cuidadores no profesionales, se propone fundamentalmente ayudarles a obtener una titulación reconocida mediante programas que resulten compatibles con su actividad en cuanto a horario y duración. Por último, destacan como colectivo con especiales necesidades de atención, en cuanto a formación e inserción, el compuesto por las personas desempleadas de más de 50 años.

Gráfico 31. ¿Qué colectivos identificaría como en situación de exclusión social o laboral en esta zona?



Fuente: Encuesta de elaboración propia a los agentes sociales de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur.

7 Composición de la oferta formativa de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur

Antes de iniciar la descripción de la oferta formativa de la zona y el análisis de la oferta de formación actual, debemos realizar un repaso conceptual a los principales términos en la materia:

Enseñanzas del sistema educativo

Es un conjunto de enseñanzas que se encuentran dentro del Sistema Educativo Español, estando regulados y organizados desde la Administración Educativa sus contenidos, competencias, profesorado, admisión de alumnado y conexión con otros estudios

En este sentido, el Sistema Educativo Español Oficial comprende las siguientes enseñanzas:

- Educación infantil.
- Educación primaria.
- Educación secundaria obligatoria.
- Bachillerato.
- Formación Profesional Inicial
- Educación superior y Enseñanza Universitaria
- Educación de personas adultas
- Enseñanzas de régimen especial: artísticas, deportivas y de idiomas.

Formación profesional.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional define la formación profesional como “el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica” y concreta que “incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y ac-

tualización permanente de las competencias profesionales”.

Esta Ley tiene como finalidad la ordenación de un sistema integral de formación profesional estructurado en torno a cualificaciones y acreditaciones, que se conectan en un sistema que en perspectiva nacional se denomina Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y que se coordina con lo que en contexto comunitario se vincula con el EQF-MEC.(Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente).

El actual sistema de formación profesional, integra dos subsistemas que coexisten: la formación profesional del sistema educativo y la formación profesional para el empleo.

1) Formación Profesional Inicial.

La Formación Profesional Inicial, es la dependiente del sistema educativo, en materia de legislación y ordenación básica es competencia estatal, pero su ejecución es competencia autonómica. Se estructura en torno a los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior.

2) Formación Profesional para el Empleo.

Este subsistema unifica la Formación Profesional dirigida a personas trabajadoras, tanto si están desempleadas como ocupadas.

El subsistema de Formación Profesional para el Empleo está integrado por las siguientes iniciativas de formación:

- a) La formación de demanda
- b) La formación de oferta
- c) La formación en alternancia con el empleo
- d) Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación

Formación Profesional para el Empleo (FPE).

La Formación Profesional para el Empleo (FPE) integra en un solo subsistema los anteriores de formación profesional ocupacional y de formación continua.

A través del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, se regula el actual subsistema de formación profesional para el empleo. El mismo lo define como “el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y a las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento”.

Según la normativa, el subsistema de Formación Profesional para el Empleo está integrado por las siguientes **iniciativas de formación**:

a) La formación de demanda, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y las personas trabajadoras.

b) La formación de oferta, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas desempleadas con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

c) La formación en alternancia con el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo a la persona trabajadora compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

d) Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

A continuación, vamos a describir los programas de Formación Profesional en Alternancia. Por un lado, los que se desarrollan en el ámbito de la Formación Profesional Inicial y, por otro, los que se desarrollan al amparo de la Formación Profesional para el Empleo.

A. FORMACIÓN PROFESIONAL EN ALTERNANCIA¹ DEL SISTEMA EDUCATIVO.

La formación profesional en alternancia se puede considerar como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional del alumnado.

El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual, además del desarrollo reglamentario del contrato para la formación y el aprendizaje, ha regulado el marco en el que las Administraciones Educativas deben desarrollar proyectos que sirvan para definir las bases de la implantación progresiva de la formación profesional dual en su territorio.

A nivel educativo, la Formación Profesional dual es el conjunto de acciones e iniciativas formativas que, en corresponsabilidad con las empresas, tienen por objeto la cualificación profesional, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo.

El objetivo principal es potenciar, tanto en las empresas como en los centros educativos de Andalucía, la “cultura del aprendizaje basado en el trabajo (work-based learning)”, que logre proporcionar a las personas la formación requerida por el sistema productivo y acercar las enseñanzas de los títulos de formación profesional a la realidad socioeconómica del mercado laboral, respondiendo así a las necesidades de desarrollo personal y de cualificación de los diferentes sectores productivos y de servicios de la economía andaluza.

B. LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL².

La formación en alternancia, es una modalidad más de Formación Profesional para el Empleo directamente relacionada con el empleo real, es decir, se configura como un apoyo formativo a la contratación.

La formación en alternancia es aquella que tiene por objeto ayudar a las personas desempleadas en la adquisición de competencias profesionales mediante un proceso mixto de empleo y formación, permitiendo compatibilizar períodos en un centro de formación y en el lugar de trabajo.

Los programas de Talleres de Oficio y Escuelas de Empleo son promovidos por empresas, asociaciones empresariales y cámaras de Comercio, Industria y Navegación.

Los programas Escuelas-Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo son promovidos por entidades sin ánimo de lucro, entidades de derecho público y corporaciones locales.

Los programas públicos de empleo-formación se regirán por lo establecido en su normativa específica en lo no previsto en el Real Decreto 395/2007.

A través del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual.

A los efectos de este real decreto, se entiende por formación profesional dual el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Tendrá la consideración, por tanto, de formación profesional dual la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje establecida en el real decreto, además de los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo regulada igualmente en el citado real decreto.

Evaluación y Acreditación de Competencias ³

España ha acogido la definición comunitaria, e identifica con el término cualificación como “el conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que puedan ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral”, según la LOCFP.

La formación puede ser de dos tipos:

A) Modular, o referida al Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP) que identifica la formación asociada a las cualificaciones contempladas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP).

B) Otro tipo de formación, y que no tiene por qué ir referida al CMFP pero que se exige para considerar que una persona es competente y que le permitiría cualificarse. Esta formación puede adquirirse en los puestos de trabajo.

En un contexto globalizado es importante que las competencias puedan acreditarse, para que una vez que se disponga de todas las relacionadas con una cualificación en particular, se puedan certificar.

La LOCFP al aludir a los fines del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional concreta que uno de ellos es “evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición”.

Dicha acreditación dependerá de la cualificación profesional obtenida, pudiendo ser un título de formación profesional (ámbito educativo) o certificados de profesionalidad (ámbito laboral).

Certificados de Profesionalidad

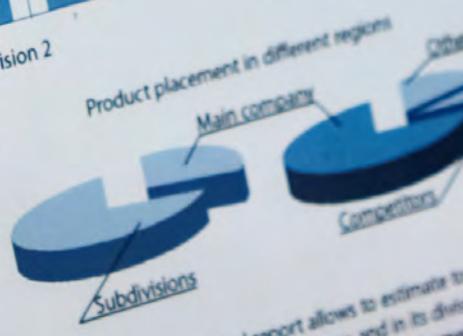
Los certificados de profesionalidad, regulados por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral.

Business activity of company and subdivisions

Data and prognosis of activity



Detailed information of changing business activity of subdivisions of main company



The given analytical report allows to estimate to current situation both in all company, and in its divisions separately. It will allow to predict more precisely immediate aspects of development of the company at the actual observation of positive dynamics of growth.

As a result of investigation of period to determine break-even sales level, increase incomes of direct costs to transportation, strengthen sale division personnel training.

Estos certificados acreditan el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo. Tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y son expedidos por el SEPE y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.

Poseer un certificado de profesionalidad supone sin lugar a dudas incrementar sustancialmente el curriculum profesional, ya que, al ser un documento oficial, se valora en procesos de selección públicos, y acredita profesionalmente ante la empresa privada.

Se obtienen a través de dos vías:

- Certificados de profesionalidad, superando los módulos que lo integran. Acreditan la oferta de Formación Profesional para el Empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Siguiendo los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Esta última vía permite a las personas que tengan experiencia laboral y/o formación no formal sin acreditar, obtener una acreditación oficial de cualificaciones profesionales completas o de unidades de competencias profesionales aisladas y que pueden estar incluidas en determinados certificados de profesionalidad.

Señala la normativa, que “cuando la formación no esté vinculada a la oferta formativa de los certificados de profesionalidad, las personas participantes recibirán un certificado de asistencia al término de cada acción formativa, así como un diploma acreditativo si se supera la formación con evaluación positiva”.

Por otro lado, el Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, tiene por objeto introducir las modificaciones de la regulación de los certificados de profesionalidad en relación con el nuevo

contrato para la formación y el aprendizaje, con la formación profesional dual, así como en relación con su oferta e implantación y con aquellos aspectos que dan garantía de calidad al sistema.

También, normaliza los requerimientos para la acreditación de centros con oferta de teleformación, así como de sus tutores-formadores, contempla las acciones formativas no financiadas con fondos públicos desarrolladas por empresas y centros de iniciativa privada y establece medidas para favorecer la gestión eficaz de esta oferta y para mejorar el seguimiento de la calidad en el desarrollo de la actividad formativa.

Mediante la modalidad de teleformación, se puede impartir Formación Profesional para el Empleo referida a especialidades formativas incluidas en el Fichero que, a este fin, gestiona el Servicio Público de Empleo Estatal.

A nivel andaluz, en atención a lo establecido en el Estatuto de Autonomía de Andalucía y la Constitución Española, la Comunidad Autónoma Andaluza tiene competencias en materia de Formación Profesional Inicial y para el Empleo.

En materia de Formación Profesional para el Empleo, se traspasaron las funciones y servicios de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional desde 1993 y en materia de formación continua desde 2005, a día de hoy ambos están integrados en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

En la actualidad se está tramitando el anteproyecto de Ley de Formación Profesional en Andalucía, que tiene como objetivo integrar la Formación Profesional Inicial y la Formación Profesional para el Empleo.

¹ Véase <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/formacion-profesional/index.php/proyectos-de-formacion-profesional-alternancia>.

² Véase https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/empleo/fp_dual_contrato.html

³ Véase <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/iacp/acredita>

7.1 | Descripción de la oferta formativa de la zona por tipo

En la zona de Sierra Nevada-Vega Sur se imparte actualmente Formación Reglada, Formación profesional Inicial y Formación Profesional para el Empleo. La oferta educativa existente está concentrada en las localidades de Las Gabias, Armilla, Churriana de la Vega y La Zubia. Se detectan municipios en donde no se ofrece ningún tipo de formación especializada.

La zona de Sierra Nevada-Vega Sur está estructurada, a nivel educativo, en trece centros públicos de enseñanza secundaria donde se imparten los bachilleratos de Ciencia y Tecnología, Humanidades y Ciencias Sociales y grados de formación profesional además cuenta con seis escuelas de adultos y una escuela de música y danza.

La población tiene, también, la opción de realizar, dentro de la oferta pública en el curso 2014-2015, Ciclos Formativos de Formación Profesional de grado medio en “Actividades Físico-Deportivas en el Medio Natural” en La Zubia y Las Gabias; “Gestión Administrativa”, “Equipos Electrónicos de Consumo”, “Comercio” y “Confección y Moda” en Armilla; y finalmente, “Peluquería y Cosmética Capilar”, “Farmacia y Parafarmacia”, “Cuidados Auxiliares de Enfermería” en La Zubia.

La oferta de ciclos de formación profesional grado medio presencial en la el territorio, durante este curso, que se imparten son: “Animación de Actividades Físicas y Deportivas” en Las Gabias, “Administración y Finanzas”, “Proyectos de Obra Civil”, “Sistemas de Telecomunicaciones e informáticos” y “Patronaje y Moda” en Armilla; “Gestión Forestal y del Medio Natural” en Churriana de la Vega; “Integración Social” y “Animación Sociocultural” en La Zubia.

Se complementa con la oferta de Ciclos Formativos de Formación Profesional de grado superior de “Animación de Actividades Físicas y Deportivas”, “Educación Infantil”, “Laboratorio de Diagnóstico Clínico”, “Radioterapia” y “Imagen para el Diagnóstico”, Churriana de la Vega; “Administración y Finanzas” en La Zubia; “Administración de Sistemas Informáticos en Red”

y “Prótesis Dentales” en Armilla, para quienes quieran realizarlo con carácter privado.

En última instancia, existen cuatro PCPI (Programas de Cualificación Profesional Inicial) en “Informática y comunicaciones”, “Electricidad y Electrónica” y en “Imagen personal” para la capacitación profesional del alumnado que no ha obtenido el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

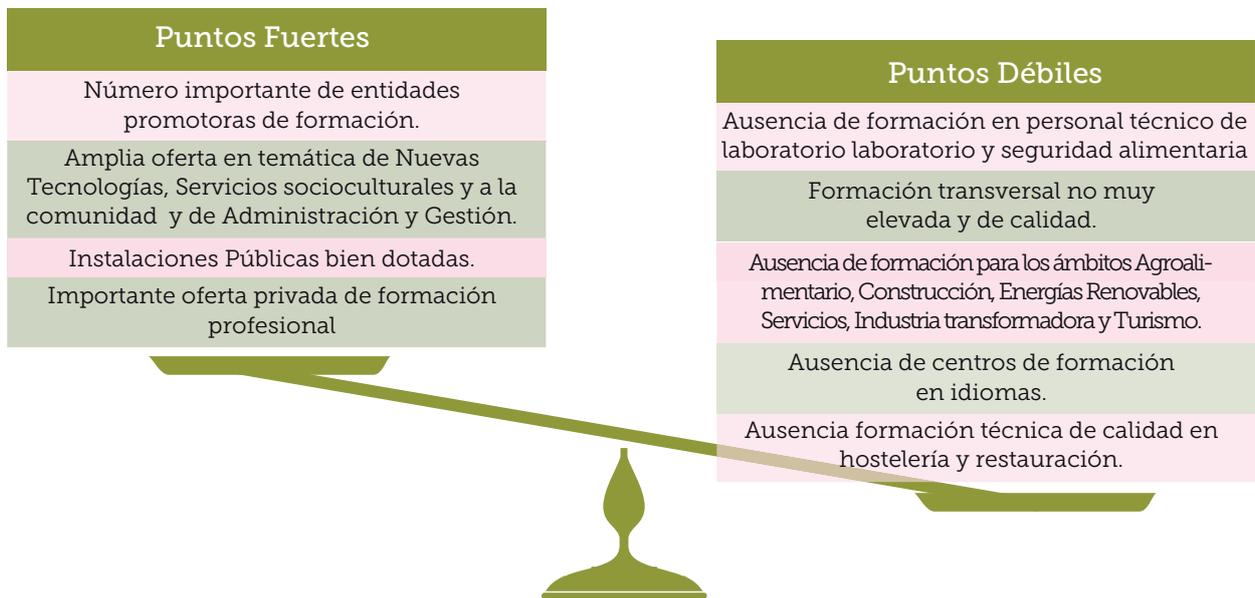
Esta área cuenta con el Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud de Granada (PTS) enclave que acoge las nuevas facultades de Medicina y Ciencias de la Salud de la Universidad de Granada. Además de constituir el primer espacio tecnológico especializado sectorialmente en ciencias de la vida y la salud en España.

En cuanto a las especialidades destinadas a la obtención de Certificados de Profesionalidad, mediante los cuales se acreditan el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral, la zona de Sierra Nevada-Vega Sur está dotada de un importante grupo de acreditaciones de forma dispersa, desarrolladas por 35 entidades, entre las que se encuentran las familias profesionales de “Administración y Gestión”, “Agraria”, “Comercio y marketing”, “Energía y agua”, “Hostelería y Turismo”, “Imagen personal”, “Informática y comunicaciones”, “Química”, “Sanidad”, “Seguridad y medioambiente” y “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”.

Estos datos muestran una dispersión en la oferta, que no permite a la población de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur disponer de un plan de Formación Profesional para el Empleo destinado a un desarrollo profesional coherente.

Valoración de la oferta formativa existente: la oferta formativa es muy homogénea, con pocas entidades, titulaciones no demandas por el mercado, modalidades de impartición y duración variada. El hecho de no haber dispuesto durante años de financiación pública para los programas de Formación para el Empleo ha complicado esta realidad.

Gráfico 34. Valoración sobre la oferta formativa en zona de Sierra Nevada-Vega Sur



7.2 | Adecuación de la oferta de formación actual a las necesidades de demanda

Para realizar el análisis de contraste de la oferta formativa actual de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur con las necesidades de la demanda, hay que valorar las respuestas aportadas por el sector empresarial y de los agentes públicos y sociales sobre la realidad del mercado de trabajo.

En una primera aproximación a los datos, el principal aspecto a destacar es la dicotomía existente entre los sectores de crecimiento en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur en los próximos años según el sector empresarial consultado y la oferta formativa existente en la área.

La actual oferta formativa en el territorio es insuficiente, en relación a las demandas de capacitación que requieren los ámbitos farmacéutico, biotecnológico y alimentario, industria agroalimentaria, el ámbito de las nuevas tecnologías, el sector de los servicios a empresas y atención al cliente, y el turismo, que son los que más crecimiento se prevé que tengan. La zona de Sierra Nevada-Vega Sur, si no procede a introducir

cambios y mejoras en la oferta formativa, no podrá dar cobertura a las necesidades futuras de la población.

En las encuestas elaboradas a las personas responsables de las empresas en la zona, para descubrir cuáles son las actuaciones de formación que mejorarían la profesionalización del capital humano, éstos indicaron desglosado por sectores la formación que se requiere. Contrasta el hecho de que la oferta de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur no cubre los sectores demandados con la única excepción de la hostelería representada en el sector terciario.

Este análisis nos revela una gran incongruencia entre la oferta y la demanda y deja al descubierto un gran abanico de posibilidades para el desarrollo de formación de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur. Entre las especialidades más demandadas encontramos la biotecnología, la industria agroalimentaria y farmacéutica, la seguridad alimentaria, energías renovables y eficiencia energética, ofimática y nuevas tecnologías, idiomas,

Sierra Nevada-Vega Sur

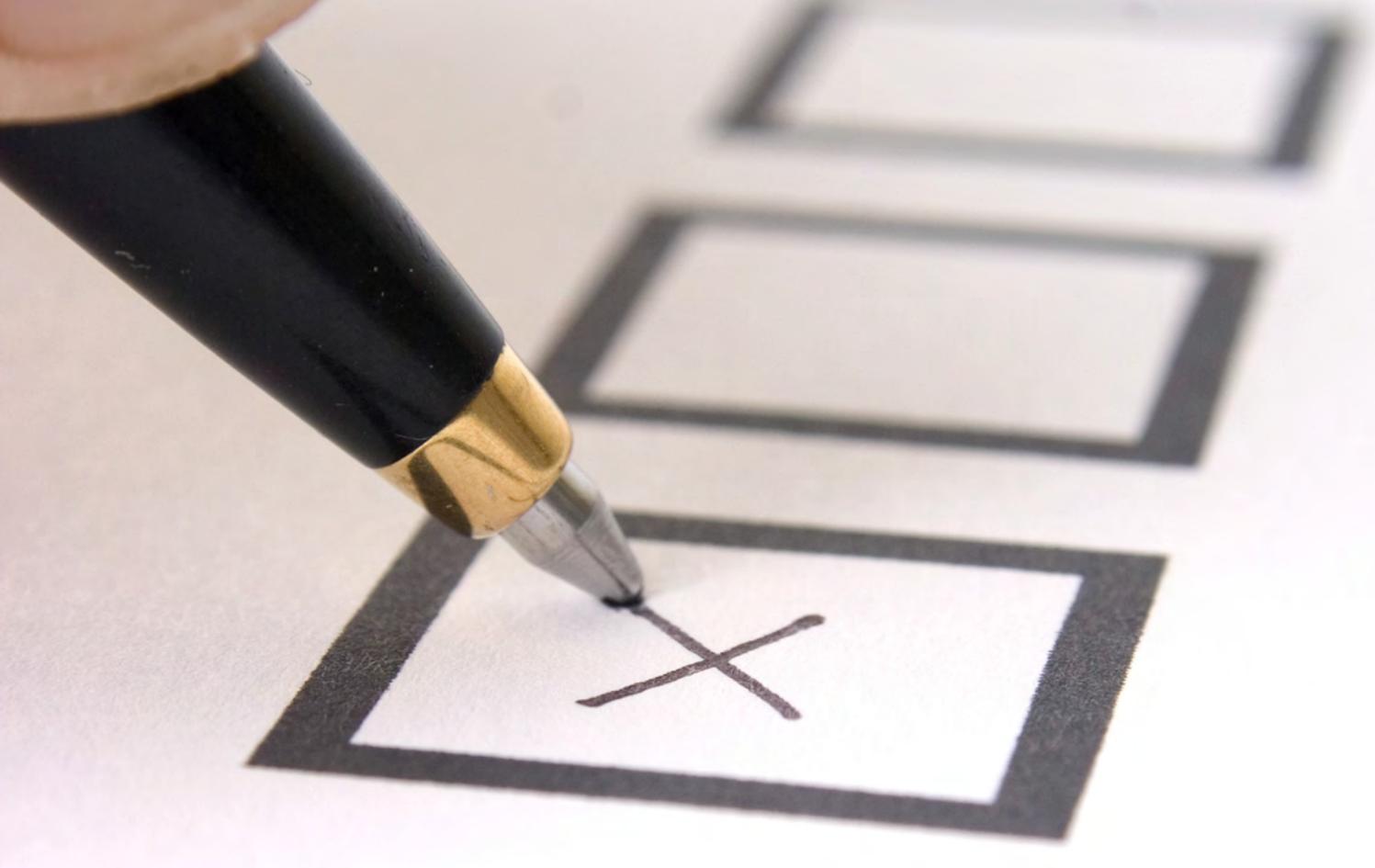
Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

Tabla resumen de la oferta formativa de cada zona

FAMILIA PROFESIONAL	ALFANEVADA	COMARCA DE ALHAMA	ALPUJARRA	COMARCA DE BAZA	COSTA TROPICAL	MOTRIL	COMARCA DE GUADIX	COMARCA DE HUESCAR	MONTES ORIENTALES	PONIENTE	SIERRA ELVIRA	SIERRA NEVADA	VALLE DE LEGRIN
Actividades físicas y deportivas		X			X	X			X	X			
Administración y gestión	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Agraria													
Artes gráficas	X								X	X	X		
Artes y artesanías				X	X				X				X
Comercio y marketing	X			X		X	X			X	X	X	
Edificación y obra civil									X		X	X	
Electricidad y electrónica				X		X							
Energía y Agua				X		X	X			X	X	X	
Fabricación mecánica										X			
Hostelería y turismo		X		X	X		X	X	X	X	X	X	X
Imagen personal			X		X	X	X				X	X	
Imagen y sonido											X		
Industrias alimentarias	X										X	X	
Industrias extractivas													
Informática y comunicaciones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Instalaciones y mantenimiento										X	X		
Madera, mueble y corcho													
Marítimo pesquera					X								
Química											X		
Sanidad			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Seguridad y medioambiente	X			X		X	X				X	X	
Servicios socioculturales y a la comunidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Textil, confección y piel													
Transporte y mantenimiento de vehículos							X			X		X	
Vidrio y cerámica													

CENTROS EDUCATIVOS	ALFANEVADA	COMARCA DE ALHAMA	ALPUJARRA	COMARCA DE BAZA	COSTA TROPICAL	MOTRIL	COMARCA DE GUADIX	COMARCA DE HUESCAR	MONTES ORIENTALES	PONIENTE	SIERRA ELVIRA	SIERRA NEVADA	VALLE DE LEGRIN
I.E.S	2	1	4	7	5	11	6	2	3	7	11	7	3
Escuela de adultos	1	1	6	5	3	3	3	1	3	3	12	4	6
Escuela de música o danza o conservatorio	1			2	1	2	2			1	2	1	1
Escuela oficial de Idiomas			1	1		1	1			1			
Escuela de arte						1		1					
Ciclos formativos privados						3					3	2	1

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y Delegación Territorial Educación, Cultura y Deporte del Servicio de Ordenación Educativa (Junta de Andalucía).



traductores e intérpretes, comercio y marketing, turismo y hostelería.

En cuanto a las ocupaciones que el sector empresarial destaca como más probables para ser demandadas, se encuentran entre ellas: personal cualificado, especialmente, personal técnico en laboratorio, personal técnico en calidad y seguridad alimentaria y otro personal de mantenimiento de hotel, relacionados con la familia de la hostelería y turismo.

El sector empresarial destaca la irrupción de nuevos perfiles profesionales como personal especializado en biotecnología, desarrolladores de aplicaciones informáticas e investigadores en ciencias de la salud.

Como conclusión, determinamos que la oferta formativa de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur y las necesidades del sector empresarial, así, como las ocupaciones requeridas, se encuentran en un escenario totalmente polarizado. La realidad muestra una oportunidad para mejorar la oferta del territorio dando cobertura a los sectores en crecimiento y ocupaciones más demandadas.

Anualmente se deben realizar estudios de prospección en esta zona. Esta actuación estará destinada

a analizar los factores que configuran las demandas de formación (problemas y necesidades específicas de formación en los distintos sectores, empresas...) en su ámbito territorial y de otros factores que afectan de manera general a la Formación Profesional para el Empleo, con el fin de anticiparse a los cambios en las cualificaciones profesionales y adaptar las acciones formativas a la realidad de esta área.

Como recomendación, debemos realizar un esfuerzo en el desarrollo de planes formativos específicos en la zona, a corto plazo, con el objetivo de mejorar la cualificación profesional de sus habitantes e incrementar su empleabilidad.

Es clave no descuidar la formación en idiomas, la internacionalización de la empresa, atención al cliente, nuevas tecnologías e Internet y en todo aquello que constituye una apuesta en valor de sus recursos autóctonos.

En general, en una coyuntura económica como la actual y perspectivas futuras de crecimiento, es el momento idóneo para la planificación y puesta en marcha de programas formativos especializados que tengan en cuenta las necesidades de las empresas del territorio.

8 Conclusiones y recomendaciones

El análisis de los datos socioeconómicos, de las opiniones sobre el mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica del empresariado y de los agentes sociales, así como el estudio de la oferta formativa de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur ha permitido sintetizar las necesidades potenciales en materia de formación para la mejora de la empleabilidad de la población de dicha zona.

Sabemos que el éxito de las empresas depende del desarrollo profesional continuado de las personas que trabajan en ellas. Por esta razón, ofrecemos la formación necesaria a las personas para que se ajusten a las necesidades de las empresas del territorio.

Combinando la perspectiva global con la visión detallada de los mercados locales, y la percepción de cómo está evolucionando las actividades económicas, hemos obtenido respuesta a las cambiantes necesidades del mercado de trabajo y a las oportunidades emergentes, mediante una estrategia de adaptación de los recursos humanos.

Como resultado del diagnóstico elaborado se proponen a continuación una serie de recomendaciones que permitan conectar el potencial de las personas con las necesidades de las empresas.

a. Identificación y cuantificación de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en el tejido empresarial de Sierra Nevada-Vega Sur

El tejido empresarial de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur va a continuar su desarrollo en torno a los sectores tradicionales, manteniendo el empleo en la zona principalmente actividades vinculadas al turismo, los servicios y la

agricultura. Estos sectores, son los que años atrás dieron sustento a la economía local. No obstante, se requeriría una transformación de los mismos y una readaptación para la mejora de los perfiles profesionales existentes.

El sector terciario será el que crecerá más en la zona, para ello se ha tenido en cuenta la proyección del Parque Tecnológico de la Salud y próxima apertura el Centro Comercial Nevada.

Se espera que el ámbito del turismo continúe creciendo gracias al entorno natural que posee la zona y el interés de muchas personas emprendedoras por utilizar sus propios recursos para generar iniciativas empresariales vinculadas al turismo, no olvidemos que en este enclave se sitúa la Estación de Esquí de Sierra Nevada(referencia turística a nivel Nacional) y que se está potenciando el turismo rural del territorio.

Para que el ámbito turismo continúe en crecimiento en esta zona, es necesario incrementar la calidad y la profesionalización de las personas empleadas en la oferta de alojamiento, también es necesario mejorar la formación de los profesionales del sector de la restauración.

El ámbito sociosanitario podría tener un amplio desarrollo en la zona, aunque está condicionado por los ajustes en las partidas presupuestarias destinadas a los servicios sociales. Por ello, el desarrollo de esta actividad dependerá de la apuesta por parte de los poderes públicos y del incremento de las partidas destinadas a las ayudas a la dependencia.

Los sectores económicos anteriormente comentados generaran bastante empleo, se-

gún han indicado los agentes económicos y las empresas encuestadas del territorio. Las empresas son optimistas en la generación de empleo en esta zona.

b. Perfiles profesionales no cubiertos y principales demandas del mercado

Las personas expertas consultadas de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur, señalan que no existen problemas en relación a perfiles profesionales no cubiertos, al disponer de recursos humanos para ocupar los puestos de trabajo que se demandan de manera temporal o permanente en la zona, el 95,5% de las empresas encuestadas es de esa opinión y el 83 % de los agentes consultados opina de igual modo.

No obstante, existe la necesidad de cubrir algunos perfiles con una cualificación especial, como es el caso de personal técnico de laboratorio, “doctores”, “ingenieros” y “farmacéuticos”.

Otro perfil que podría demandarse en el futuro se enmarcarían dentro del sector terciario, pues la gran mayoría de las empresas encuestadas opina que se podría ampliar personal en el área de la hostelería (“cocineros” y “camareros”)

c. Identificación de los colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral, detección de oportunidades y sectores de inserción para los mismos

Las personas expertas consultadas en la zona de Sierra Nevada-Vega Sur identifican como colectivos más desfavorecidos, colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral, a la población joven que no ha finalizado su formación obligatoria, a la población afectada por una discapacidad física, psíquica o sensorial y a la población inmigrante (mostrando estos dos últimos grupos el índice más bajo de inserción).

Para estos colectivos se muestra necesaria una adecuada formación que facilite su incorporación al mercado de trabajo, aunque en general se ha señalado que se enfrentarán a los mismos problemas y que el resto de la población desempleada. Por ello se propone que, los colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral, deberían ser incluidos en las actuaciones de formación planteadas de forma genérica, lo que permitiría la inclusión social de esta población de una forma efectiva.

Las áreas temáticas de formación serían las definidas según los sectores identificados como potenciales en la zona (turismo, agricultura y servicios). No obstante se han señalado algunas sugerencias sobre el trato específico a estos colectivos, como las actuaciones de refuerzo emocional a grupos con especiales problemas, fomentar la incorporación a la enseñanza obligatoria a quienes no posean un título de este tipo, fomento de la formación para la capacitación como profesionales de oficios, formación en competencias básicas, formación en materias transversales como las nuevas tecnologías o incluso, en habilidades sociales y herramientas de búsqueda de empleo..

d. Propuestas de nuevos planes de formación para la zona de Sierra Nevada-Vega Sur

La oferta formativa de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur no se ajusta a las necesidades del mercado laboral actual. El equipo profesional entrevistado ha proporcionado algunas pautas que consideran fundamentales para la mejora de la formación de la población desempleada, que intentarán facilitar su incorporación al mercado laboral y mejorar, igualmente, la situación de la población ocupada en las empresas de este territorio.

En primer lugar, señalar que la Formación Reglada no se ajusta adecuadamente a las ne-

Sierra Nevada-Vega Sur

Priorización de las necesidades de formación



SECTOR AGROPECUARIO (primario)

	BAJA		MEDIA/ALTA		ALTA
Explotaciones agrarias	●	●	●	●	●

SECTOR INDUSTRIAL (secundario)

	BAJA		MEDIA/ALTA		ALTA
Calidad y seguridad alimentaria	●	●	●	●	●
Técnicos/as de laboratorio	●	●	●	●	●
Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria	●	●	●	●	●
Mecánica	●	●	●	●	

SECTOR SERVICIOS (terciario)

	BAJA		MEDIA/ALTA		ALTA
Trabajo y operaciones en centros comerciales	●	●	●	●	●
Cocina	●	●	●	●	●
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	●	●	●	●	●
Atención sociosanitaria a personas en domicilio	●	●	●	●	●
Atención al cliente	●	●	●	●	
Monitor de actividades de ocio y tiempo libre	●	●	●	●	●
Vigilante de seguridad	●	●	●	●	
Venta de productos y servicios turísticos	●	●	●	●	●
Promoción turística local e información al visitante	●	●	●	●	●
Animación físico deportivo y recreativa	●	●	●	●	●
Operaciones básicas de restaurante y bar	●	●	●	●	●
Biotecnología	●	●	●	●	●
Operaciones auxiliares en la organización de actividades y funcionamiento de instalaciones deportivas	●	●	●	●	●

FORMACIÓN TRANSVERSAL PARA TODOS LOS SECTORES

	BAJA		MEDIA/ALTA		ALTA
Informática	●	●	●	●	●
Idiomas Inglés	●	●	●	●	●
Idiomas Francés	●	●	●	●	●
Contabilidad y ventas	●	●	●		
Gestión empresarial	●	●	●	●	
Resolución de conflictos	●	●	●		
Prevención de riesgos laborales	●	●	●		
Atención al cliente	●	●	●	●	
Ventas y marketing	●	●	●	●	●



cesidades profesionales que se demandan en la zona, opinión que manifiestan los expertos consultados. Por ello es preciso reorganizar la oferta formativa actual para adaptarla a las necesidades de las empresas de la zona y generar nuevos perfiles profesionales. Para cubrir estas necesidades se deberían desarrollar Ciclos Formativos de Formación Profesional de personal técnico de laboratorio y personal técnico de calidad y seguridad alimentaria.

Por otro lado, en lo referente a formación profesional para el empleo, las personas expertas consultadas consideran fundamental el desarrollo de planes formativos centrados en la mejora de la cualificación de la población de esta área, que permita adaptarse a los perfiles profesionales requeridos por las empresas. De esta manera se pueden desarrollar formación específica para cada sector y talleres de competencias profesionales que incrementen el conocimiento de la población de la zona. Deben ser fácilmente accesibles, que la oferta formativa esté adaptada en horarios, duración e incluso las tramitaciones asociadas de los posibles receptores de los mismos.

Las acciones de formación en el sector primario propuesta está relacionada con explotaciones agrarias.

Se proponen acciones de formación de operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria, calidad alimentaria y personal técnico de laboratorio.

En el sector terciario se propone atención socio-sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, atención socio-sanitaria a personas en domicilio, operaciones básicas de cocina, operaciones básicas de restaurante y bar, venta de productos y servicios turísticos, promoción turística local, vigilante de seguridad, organización de actividades y funcionamiento de instalaciones deportivas, entre otros.

En formación transversal se requiere formación en idiomas (francés e inglés), ventas y marketing,

atención al cliente, gestión empresarial e informática, contabilidad y ventas, resolución de conflictos y prevención de riesgos laborales

Las propuestas de formación para la población desempleada de la zona, además de las comentadas anteriormente, incluirían el fomento de programas de prácticas en empresas, facilitando la adquisición de experiencia profesional en el puesto a desempeñar, siendo éste un requisito fundamental por parte de las empresas a la hora de contratar. Este sistema hace posible formarse desde dentro, lo cual permite adaptarse de forma personalizada a las necesidades de la empresa e introducirse en su dinámica de trabajo.

e. Líneas de trabajo a desarrollar

Una vez analizados todos los datos aportados para este proyecto, se ha concluido según las distintas opiniones manifestadas, que la oferta formativa de la zona de Sierra Nevada-Vega Sur no da una respuesta adecuada a las necesidades reales de su tejido empresarial. Esta afirmación se confirma atendiendo a la carencia de oferta formativa especializada y de calidad en los sectores definidos anteriormente como estratégicos en este territorio (turismo, agricultura y servicios).

Existen varios ámbitos formativos que deben ser mejorados de manera que las personas puedan lograr una mayor cualificación en los sectores emergentes, no sólo teóricamente sino a través de prácticas, para poder desarrollar su actividad en su área de residencia.

Así, en el ámbito de la Formación Reglada se ha constatado que la formación profesional ha saturado el mercado laboral de perfiles con similares características, y en muchos casos estas personas no están formadas atendiendo a las necesidades reales del mercado laboral de la zona. La imposibilidad de impartir en los centros de esta área todos aquellos Ciclos Formativos de Formación Profesional necesarios para capacitar a la población, de manera que se puedan emplear en las actividades con potencial y generar perfiles profesionales no cubiertos ac-

tualmente, hace necesario llevar a cabo dos líneas de trabajo:

- Reorganizar la oferta educativa, ya que en muchos casos los Ciclos Formativos de Formación Profesional implantados no dan respuesta a las necesidades de los puestos de trabajo ofertados por las empresas de la zona, es decir, modificar en la medida de lo posible los Ciclos Formativos de Formación Profesional por otros vinculados a las necesidades actuales del mercado laboral de este territorio.
- Posibilitar la realización de Ciclos Formativos de Formación Profesional de calidad en modalidad a distancia, ya que en muchos casos no es viable implementar una titulación concreta en la zona, o no es eficiente porque la demanda es limitada. Esta modalidad formación se debe complementarse con prácticas profesionales no laborales en empresas. Desarrollar varios programas de Formación Profesional en Alternancia en la zona. Estas iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando la formación recibida en un centro educativo público con la actividad formativa en un centro de trabajo, en empresas. Se formaliza a través de un convenio de colaboración entre los centros participantes y las empresas del sector correspondiente. Este proyecto experimental e innovador debe ayudar a desarrollar las actividades más emergentes en esta área, como por ejemplo, actividades ligadas a las explotaciones agrarias, al ámbito industrial y al sector terciario en varios ámbitos.

Por otro lado, la oferta educativa debería incluir más carga práctica, algo de lo que adolece la actual oferta (según las personas expertas entrevistadas) y que consideran de vital importancia), pues permitirá definir un perfil más completo y atractivo para el mercado laboral. Los programas de prácticas profesiona-

les no laborales deberían tener una duración mínima de tres a seis meses de duración.

En lo referente a Formación Profesional para el Empleo, ésta debe dar respuesta a las demandas formativas puntuales de forma ágil y precisa. Para ello, será necesario revisar anualmente las necesidades reales de formación de la población residente en la zona, y así, actualizar sus conocimientos y competencias sobre el puesto de trabajo a desarrollar. La formación profesional para el empleo debe ser analizada dependiendo de la situación laboral de la población de la zona:

- La población ocupada debe realizar formación que le permita renovar sus conocimientos sobre su puesto de trabajo así como la actualización de capacidades. Pueden desarrollarse por la propia empresa, por la administración pública o desde organizaciones privadas. Para ello se deben realizar programas de difusión que permitan a las empresas conocer la formación ofertada por otras entidades y de esta forma incrementar el valor productivo de los recursos humanos que emplea.
- Las personas emprendedoras y autónomas que desean desarrollar sus iniciativas necesitan en muchos casos tutorización, mentoring y coaching para la consolidación de sus proyectos, ya que en gran parte no tienen conocimientos empresariales. Aunque ya existen programas de tutorización, Mentoring y Coaching propuestos tanto por la Diputación de Granada como por la Junta de Andalucía, a través de Fundación Andalucía Emprende, se hace hincapié en la importancia de ampliar este tipo de oferta formativa así como los programas de incubadoras de empresas y lanzaderas de empleo.
- De la misma forma, aunque ya existe oferta formativa en emprendimiento desde la administración pública, se pide un incre-

mento de esta formación, diversificando entre nuevas personas emprendedoras y emprendimiento para el sector empresarial ya constituidos que deben dar un giro a su negocio.

- La población desempleada de este territorio necesita una renovación formativa que le les ayude en el acceso al mercado laboral. Para ello es necesario llevar a cabo diversos programas de formación transversal en materia de idiomas, informática en general, ofimática e Internet, en gestión empresarial. La propuesta de futuro es desarrollar la capacitación profesional de materias transversales con cargo a los cheques formación.
- La formación dual es la nueva modalidad de oferta dentro de la formación profesional para el empleo que se debe apostar. Se realiza en régimen de alternancia entre los centros acreditados y las empresas, con una dedicación del 25% a la formación y un 75% de formación práctica en el puesto de trabajo, durante el primer año. Ofrecer a las personas jóvenes y a personas discapacitadas su primer empleo a la vez que se forman en una determinada ocupación. Así deberían realizar programas de formación dual en determinados certificados de profesionalidad para el impulso y desarrollo de actividades emergentes en esta área. Por ejemplo, formación dual en cocina, operaciones básicas de restaurante y bar y atención sociosanitaria a personas en domicilio y a personas dependientes en instituciones sociales.
- También resultan importantes las acciones de formación orientadas a la obtención de carné profesional o habilitación necesarios para poder trabajar en determinados sectores, como por ejemplo: carné de manipulador de alimentos, imprescindible para trabajar en el área de la hostelería. El ejercicio profesional de algunas actividades requiere de un car-

né profesional o habilitación que acredite que se poseen los conocimientos y experiencia adecuados para llevarlas a cabo. Además, el desarrollo de una actividad profesional exige estar en posesión de una serie de competencias técnicas de carácter teórico y práctico que han de demostrarse por medio de una o varias de las siguientes vías: la superación de un examen escrito de la Administración, la obtención de una titulación de formación específica y/o experiencia laboral.

- Impulsar la capacitación profesional mediante a distancia. La formación mediante la modalidad distancia está en auge. Recientemente se ha desarrollado la normativa que permite impartir formación profesional para el empleo referida a especialidades formativas incluidas en el fichero que, a este fin, gestiona el Servicio Público de Empleo Estatal. Se deben realizar de forma concertada con los centros de formación un programa de formación según los certificados de profesionalidad más demandados, en toda la provincia, conforme a las prospección de las necesidades detectadas.
- Abrir el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales con una periodicidad trimestral. Este procedimiento autonómico que permite a las personas que tengan experiencia laboral y/o formación no formal sin acreditar, obtener una acreditación oficial de cualificaciones profesionales completas o de unidades de competencias profesionales aisladas y que pueden estar incluidas en determinados certificados de profesionalidad (Acreditación oficial, otorgada por la administración laboral competente, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo) y/o de determinados títulos de Formación Profesional. Además, el desarrollo de programas formativos por parte de la Administración Pública debe

introducir mejoras en los procesos de selección del alumnado, eliminando restricciones de edad para el acceso a los mismos, incrementando el número de plazas, pasando de las 15 a las 20 ó 25, como criterio de eficiencia, e intentando potenciar como criterio de selección preferente, la motivación los participantes.

- Tras el análisis se puede concluir la existencia de importantes diferencias en el uso de las TIC, es decir, la existencia de una importante brecha digital entre los habitantes de las diversas áreas, estudiados desde diversos puntos de vista y variables socio-demográficas. Por tanto, se deben difundir el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) e Internet, para reducir las desigualdades en la población.
- Promover iniciativas de intercambios y experiencia internacional. Las empresas hoy buscan personas con talento internacional, que se crea únicamente en el aprendizaje o experiencia en otros países. Las competencias transversales como el dominio de idiomas, una mayor adaptación al cambio y el entendimiento multicultural son las que marcan la diferencia en un mercado laboral cada vez más difícil. La experiencia internacional se convierte en una ventaja competitiva, tanto para las personas como para las empresas.
- Debemos introducir una metodología que establezca una medición previa y posterior al proceso formativo para validar los resultados individuales y el retorno de la inversión obtenidos. Una herramienta innovadora y a través de una plataforma tecnológica propia que garantice un proceso eficiente y una adecuada evaluación de las mediciones. Permitiendo alinear las habilidades y competencias de los recursos humanos con las estrategias de negocio de las empresas, consiguiendo desarrollar el talento de las personas.

- Por último, se deben ampliar la carga de horas de prácticas en empresas en la oferta formativa, dado que constituyen un medio excelente para acceder al mercado laboral, permitiendo la formación desde dentro, adquiriendo a la vez experiencia profesional (éste es un requisito fundamental de las empresas en los procesos de selección).

Así mismo, las administraciones públicas deben ser conscientes de la importancia de completar los itinerarios formativos con medidas que estimulen las contrataciones tras la realización de prácticas en empresas, mediante bonificaciones fiscales o subvenciones. Esto permitirá la incorporación en el mercado laboral a sectores de población, especialmente los más jóvenes, con formación especializada.

Promover jornadas de sensibilización en materia de formación en la zona. Es de destacar el valor que se le atribuye a la formación. La formación es clave para la profesionalización de los diferentes sectores y la cualificación de las personas. Pero debemos realizar actuaciones conjuntas de las diferentes entidades públicas (nacionales, autonómicas, provinciales y locales) y de sus programas en materia de formación en una sola voz pues persiguen el mismo fin.

En resumen, se proponen soluciones flexibles para el desarrollo profesional y mejora del potencial de las personas de esta área y contribuir a la incorporación al mercado de trabajo, a través de la formación. Impulsando el crecimiento de las personas para potenciar también el crecimiento de las empresas.

Anexo metodológico

1. OBJETIVOS

El objetivo general que ha marcado el desarrollo de este estudio ha sido el de realizar una profunda labor de detección de necesidades de formación que ayude a dimensionar adecuadamente los recursos disponibles en las 12 zonas objeto de estudio, poniendo a disposición de las personas itinerarios de formación que mejoren su empleabilidad. Además, de forma estrechamente relacionada con lo anterior se trabaja con el objetivo de incrementar la eficiencia, derivada de la generación de sinergias entre agentes socioeconómicos, instituciones, entidades y colaboradores de GRANADA EMPLEO II.

En función del objetivo general, se plantan varios objetivos específicos:

- Analizar el contexto socioeconómico de cada una de las 12 zonas objeto de estudio y sus potencialidades para el empleo.
- Actualizar las posibilidades de generación de empleo a corto y medio plazo de dichas zonas.
- Detectar las necesidades de formación, especialmente para la inserción de aquellos colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral.
- Contribuir a la actualización de la información para la planificación de la formación de GRANADA EMPLEO II de forma que se alineen necesidades de formación para el empleo y oferta formativa.

2. FUENTES DE DATOS

En este proyecto ha resultado clave contar con información precisa capaz de configurar un mapa de necesidades de formación. Para ello, se diseñó un plan de investigación que se sustentó en varios ejes de análisis.

Primarias:

- Entrevistas a informantes cualificados para cada una de las zonas de estudio.

Se han realizado entrevistas basadas en un cuestionario semiestructurado a una muestra de informadores. Estos informadores ejercían, a su vez, de portavoces de asociaciones empresariales y otros colectivos que pudieran manifestar de una forma indirecta sus necesidades de formación y su opinión sobre la evolución de la economía de su zona de referencia.

- Igualmente, se planteó el desarrollo de encuestas a todo tipo de empresas de la provincia, identificadas como generadoras potenciales de empleo.
- Por último, se desarrollaron grupos de discusión integrados por sectores empresariales expertos adscritos a diferentes empresas de servicios de consultoría de formación y representantes de asociaciones profesionales.

Secundarias:

- Se realizaron peticiones de datos al Servicio Andaluz de Empleo, para determinar los perfiles profesionales más y menos demandados así como las ocupaciones que más empleo generan en cada zona objeto de estudio.
- Se analizaron las cifras de creación de empleo en cada una de las zonas de estudio, mediante consultas al Observatorio Argos de la Junta de Andalucía.
- Se estudiaron los datos de desarrollo empresarial de cada zona, mediante un análisis de sus licencias de actividad económica y profesional.
- Se analizó la oferta formativa de cada zona y su adecuación a las necesidades actuales.
- Se contextualizó económicamente cada una de las 12 áreas de la provincia mediante el uso de indicadores empresariales, poblacionales, de empleo y riqueza. Estos datos fueron tomados de servidores estadísticos oficiales.

Análisis de los datos de las fuentes secundarias.

La propuesta de datos se ajustó al objetivo del trabajo “prospección de necesidades potenciales en materia de formación” y a sus objetivos específicos “situación de la oferta formativa actual en cada zona, detección de las necesidades formativas no cubiertas, análisis de los sectores económicos emergentes”. Por lo tanto en cada variable se ha especificado su relación con alguno de estos objetivos.

En función de lo anterior, se detalla la propuesta de variables incluidas en los estudios. Estas variables se relacionan directamente con los objetivos señalados, pues su selección pretende dar cobertura a los mismos, apoyándose en un análisis comparativo con la unidad provincial y mediante la exposición de una serie de datos que considera el periodo de años suficiente como para dar respuesta a las necesidades de análisis planteadas.

a) Sector empresarial

Considerando las reflexiones expuestas, el análisis del sector empresarial nos ha permitido identificar actividades y sectores en crecimiento o declive. Igualmente, se han aportado datos que permiten comenzar a identificar colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral en cada zona.

VARIABLE: 1

Dato: Evolución de las sociedades mercantiles creadas anualmente por sector de actividad.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2005-2013.

Comparación territorial: Los datos expuestos se han comparado con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

VARIABLE: 2

Dato: Establecimientos empresariales según actividad económica CNAE.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2007-2013.

Comparación territorial: Los datos expuestos se han comparado con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

VARIABLE: 4

Dato: Número de contratos por sector de actividad y sexo.

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Junta de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2011-2013.

Comparación territorial: Los datos expuestos se han comparado con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

VARIABLE: 7

Dato: Personas en situación de desempleo por grupo principal de ocupación solicitado.

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Junta de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”. Detección de colectivos en riesgo.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2011-2013.

Comparación territorial: Los datos expuestos se compararán con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

VARIABLE: 3

Dato: Evolución del número de actividades profesionales por divisiones.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2007-2012.

Comparación territorial: Los datos expuestos se han comparado con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

VARIABLE: 5

Dato: Personas en situación de desempleo por edad y sexo.

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Junta de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”. Detección de colectivos en riesgo.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2011-2013.

Comparación territorial: Los datos expuestos se compararán con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

VARIABLE: 8

Dato: Ocupaciones más demandadas por las empresas.

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Junta de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2011-2013.

b) Análisis del mercado de trabajo

Las variables incluidas en este apartado han pretendido cubrir dos objetivos. En primer lugar, buscaban ayudar a detectar colectivos en riesgo de exclusión laboral, mediante la sobrerrepresentación de los mismos en las cifras de desempleo. Y, en segundo lugar, perseguíamos detectar tendencias de contratación en lo que respecta a sectores u ocupaciones. El primer objetivo se ha cubierto analizando los datos referidos al número de personas en desempleo. A partir de las variables de cruce (sexo, edad y nivel formativo) se señalarán colectivos en los que el desempleo es más intenso. El segundo objetivo requirió un análisis de los contratos por áreas de ocupación, destacando aquellas en las que se concentran las nuevas contrataciones.

VARIABLE: 6

Dato: Personas en situación de desempleo por nivel de estudios y sexo.

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Junta de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”. Detección de colectivos en riesgo.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2011-2013.

Comparación territorial: Los datos expuestos se compararán con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

VARIABLE: 9

Dato: Actividades económicas que han generado empleo.

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Junta de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2011-2013.

c) Análisis de la población por nivel educativo

La inclusión de este apartado se justificó atendiendo a la voluntad de ofrecer una imagen de la situación formativa del capital humano de la provincia. Considerando esto, se optó por presentar la información referida al Censo de Población y Vivienda.

VARIABLE: 10

Dato: Población de 16 años y más por nivel de estudios completados.

Fuente: Censo de Población y Viviendas, Instituto Nacional de Estadística (INE).

Asociación a objetivo: "Detección de las necesidades formativas no cubiertas". Aporta información sobre el nivel de formación de los recursos humanos disponibles en cada zona.

Evolución del dato: Se considerarán los datos ofrecidos por los Censos de Población y Vivienda de 2011 y 2001. Por lo tanto, se muestra la evolución de un espacio de tiempo de 10 años.

Comparación territorial: El dato divide a la población municipal en función de su nivel de estudios terminados. Se ofrece como media de comparación el dato provincial.

3. METODOLOGÍA

3.1. RESUMEN DE LOS TRABAJOS REALIZADOS

La metodología planteada contempló un diverso proceso de recopilación de información en cada una de las 12 áreas identificadas. Este proceso se planteó en base a las características de cada una de las fuentes de información:

- Análisis de información estadística. En algunos casos se emitieron peticiones específicas de datos a organismos públicos, mientras que en otros casos se realizaron explotaciones de servidores estadísticos oficiales. Estos análisis tenían el objetivo de localizar sectores empresariales con potencial, emergentes o en consolidación, perfiles formativos demandados asociados a los mismos y colectivos con especiales riesgos de exclusión.
- Desarrollo de un proceso de entrevistas a informantes cualificados mediante la aplicación de un cuestionario semi-estructurado. La selección de estos informantes pretendía cubrir diversas fuentes de información complementarias entre sí.
- Encuestas aplicadas a empresas de cada una de las zonas objeto de análisis, desarrolladas con el objetivo de obtener una visión generada desde el propio sector empresarial.

- Contraste de la información recopilada a partir de grupos de personal experto coordinado en rondas de consultas.

La información recopilada ha sido tratada mediante software de análisis cualitativo de datos "Atlas Ti", a fin de detectar los perfiles formativos de una forma analítica. Igualmente se han identificado los sectores emergentes y/o con mayor potencial en la generación de empleo en cada una de las zonas de la provincia, a partir del análisis de los datos estadísticos.

En la realización de este estudio se han seguido varias fases:

1. Fase de diseño de los instrumentos de trabajo y creación de los diferentes equipos de trabajo

Esta fase implicó los trabajos de elaboración de las herramientas de trabajo:

- Encuestas a empresas.
- Entrevistas a informantes cualificados.
- Diseño de los grupos de discusión.
- Diseño del panel de personal experto.
- Selección de variables estadísticas.

2. Fase de obtención de información

Esta fase implicó los siguientes trabajos:

- Recopilación de las estadísticas consideradas.
- Desarrollo de los grupos focales.
- Desarrollo de las entrevistas semi-estructuradas.
- Aplicación de las encuestas a empresas.

3. Fase de análisis de resultados y contraste

Esta fase implicó los siguientes trabajos:

- Análisis de la información recopilada mediante cada procedimiento.
- Emisión de los informes zonales.
- Contraste de la información.

4. Emisión de los informes y presentación de los resultados

Esta fase implicó el siguiente trabajo:

- Emisión definitiva de cada uno de los 12 informes zonales.
- Emisión del informe resumen.
- Presentación de los resultados.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJOS DE CAMPO DESARROLLADOS

1. Grupos Focales

1.1. Orientación y objetivos

La selección de la técnica del Grupo Focal se basó en su utilidad contrastada como una de las técnicas más eficaces para recopilar información dentro de los métodos cualitativos de investigación. Un grupo focal puede definirse como una discusión cuidadosamente diseñada para obtener las percepciones sobre una particular área de interés (Krueger, 1991). Para los profesionales que quieren mejorar los programas y la prestación de servicios, los grupos focales pueden proveerles información sobre las percepciones, los sentimientos y las actitudes sobre sus programas.

Los grupos focales se caracterizan por estar constituidos por personas que poseen ciertas características en común que proveen datos o información de naturaleza cualitativa mediante su participación en una discusión enfocada (Krueger, 1991). Estos deben ser lo suficientemente pequeños como para permitir la oportunidad a cada participante de compartir su discernimiento de las cosas y a la vez lo suficientemente grandes como para proveer diversidad de percepciones.

Los procedimientos cualitativos como los grupos focales o las entrevistas individuales capacitan al investigador para alinearse con el participante y descubrir cómo la persona ve la realidad. Al igual que otros procedimientos de las ciencias sociales, la validez de los grupos focales depende de los procedimientos usados y del contexto donde son usados.

A través de los 12 grupos focales planteados se pretendió recopilar ideas, percepciones y propuestas de forma directa en cada territorio a partir del trabajo con individuos capaces de aportar opiniones cualificadas de acuerdo con

los objetivos marcados por el proyecto Granadaempleo II. Por lo tanto, la planificación de integrantes, temas y desarrollos quedó definida considerando los objetivos particulares de este proyecto.

1.2. Participantes

Un grupo focal de discusión está constituido por una estructura metodológica artificial; no es un grupo natural de observación, ni de aprendizaje o de terapia psicológica, ni tampoco es un foro público, aunque tenga un poco de todas esas modalidades.

Siguiendo esta orientación, la planificación de los grupos focales para cada una de las 12 zonas buscó un equilibrio entre un número operativo de participantes y un grupo lo suficientemente amplio como para poder extraer información suficiente, representativa y relevante. Para solucionar este dilema se priorizó la inclusión de participantes que representen a colectivos, actuando, por lo tanto, como portavoces de personas, empresas u opiniones.

La muestra de estudio no responde a criterios estadísticos, sino estructurales. Según Patton (1988), autor norteamericano especializado en la investigación evaluativa de corte cualitativo, la principal característica del muestreo cualitativo es su conducción intencional en búsqueda de casos ricos en información. De acuerdo con esto, identifica 10 tipos de muestreo:

- El muestreo de casos extremos.
- El muestreo de variación máxima.
- El muestreo de casos homogéneos.
- El muestreo de caso típico.
- El muestreo por conveniencia.
- El muestreo de caso crítico.
- El muestreo en cadena.
- El muestreo por criterio lógico.
- El muestreo de casos confirmatorios o disconfirmatorios.
- El muestreo de casos políticamente importantes.

De acuerdo con las condiciones de este estudio, se ha optado por un muestreo por conveniencia, el cual, tiene su origen en consideraciones de

tipo práctico en las cuales se busca obtener la mejor información en el menor tiempo posible, de acuerdo con las circunstancias concretas que rodean tanto al investigador como a los sujetos o grupos investigados.

Siguiendo recomendaciones de praxis sobre investigación cualitativa, se sostiene que los grupos pierden en eficacia de forma exponencial a medida que se incrementan los integrantes de los mismos partiendo de 10. El tamaño de cada grupo que se ha demostrado más eficaz es el que se forma con 4 ó 6 personas. Salirse de estos límites trae generalmente inconvenientes de diversa naturaleza (Martínez López, 2007).

Por lo tanto, la clave está en garantizar la calidad de los asistentes y su utilidad como portavoces de grupos ampliados de empresas o empresarios/as. Esto se consigue mediante dos vías. En primer lugar, de forma previa al desarrollo del grupo focal, el asistente recibió información de los temas a tratar de forma que pudo realizar las consultas pertinentes con sus representados, es más, se le animó a ello. De modo que su presencia en la sesión plantee información previamente acumulada de otros muchos individuos.

En segundo lugar, se han definido dos grupos de participantes, los Participantes de Nivel 1 (PN1) y los Participantes de Nivel 2 (PN2).

Participantes de Nivel 1: los participantes incluidos en esta categoría fueron aquellos con capacidad para incorporar opiniones de un grupo ampliado de individuos. Son la gerencia de asociaciones empresariales, grupos de desarrollo y personal técnico de los Fundación Andalucía Emprende Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial(CADE). Estos participantes fueron clave en la configuración del grupo. Cada grupo debió contar con al menos 3 individuos definidos como PN1.

Participantes de Nivel 2: estos participantes se plantean como voces relevantes que por su actividad o implicación en cada zona resultan de utilidad, se corresponden con individuos de criterio contrastado. En este caso se ha primado la presencia de empresarios/as. Su importancia es menor al grupo anterior, pero su individualidad actúa como contrapeso y ofrece elementos de comparación y dinamización.

En la planificación de un grupo focal la tasa de asistencia final suele rondar el 70%, por lo que se definieron grupos con el objetivo de que el resultado final fuera el óptimo 7-10 participantes. No obstante, fue requisito indispensable cubrir las cuotas marcadas con respecto a los

PN1.

La composición de cada grupo focal quedó definida de la siguiente forma. Se parte de un mínimo de tres componentes de categorías definidas como PN1. Estos integrantes fueron representantes de algunas de estas entidades:

- Asociaciones de empresarios/as.
- Representantes de asociaciones colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral.
- Entidades sindicales representativas.
- Representante de Fundación Andalucía Emprende Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial(CADE) local.
- Representante SAE.
- Representante de Grupo de Desarrollo Rural.
- Representante de asociación sectorial con peso justificado en la zona.
- Representante de asociación de emprendedores/cooperativistas, etc. con peso justificado en la zona.
- Representante mancomunidad de municipios.

Con respecto a los PN2, se contó con la colaboración de aquellos que ya participaron en el proyecto Granadaempleo I, por su conocimiento del mismo. Igualmente se pidió a las instituciones de cada zona una propuesta de entre 2-4 empresarios/as de entidades representativas de la zona o en proceso e expansión. La delegación a entidades de la zona de esta petición permitió, por un lado, contar con un criterio vinculado a cada zona y, por otro, limitar los posibles sesgos en la selección de individuos por parte de la entidad organizadora de los grupos.

El objetivo final fue la composición de grupos capaces de incorporar el máximo de opiniones de forma derivada, priorizando aquellos integrantes con contacto directo con el mundo empresarial, pues el objetivo de este estudio hace de esta opción la más adecuada.

1.3. Procedimientos de trabajo y análisis.

No se considera objeto de este documento la exposición de las técnicas de desarrollo del Grupo Focal, no obstante, se marcan algunas premisas básicas.

En el fondo, toda la investigación giró en torno a las cuestiones que marcan los objetivos primarios del estudio, por lo que se evitarán desviaciones de los focos centrales.

El papel del director del grupo fue externo durante todo el proceso de la reunión. No participó en la producción de las ideas, ni mucho menos las evaluó. Sólo guió la reunión dando la palabra, y, cuando fue necesario, recondujo la conversación hacia la temática propuesta.

De acuerdo a lo recomendado por Canales y Peinado (1998), se realizó una introducción inicial con los objetivos de la sesión y una introducción con datos concretos para incitar a un debate en base a los mismos.

La sesión completa se desarrolló en torno a las 2 horas. En todo caso, dependió de la dinámica particular del grupo. El punto de saturación quedó marcado por dos principios, evaluados a juicio del director del grupo.

- La identificación y logro del concurso de los participantes que pueden aportar la mayor y mejor información a la investigación, de acuerdo con los requerimientos teóricos de esta última.
- Contar con datos suficientes disponibles para desarrollar una completa y exhaustiva descripción de datos asociados a los objetivos marcados en cada estudio.

2. Entrevistas Individuales

Las entrevistas individuales se plantean con el objetivo de recoger información individualizada sobre los temas de relevancia para el objeto del estudio. Estas entrevistas, en función de su destinatario, cubrirán diversos objetivos específicos.

Las entrevistas dirigidas a los integrantes de los grupos focales actuaron como elementos de control ante las posibles distorsiones que puedan derivarse de la sesión grupal. Igualmente, permitieron un mayor detalle sobre las opiniones de estos informantes cualificados, por lo que se destaca su valor individual. Además, actuaron como elementos de seguridad para el caso de que alguna de las sesiones grupales derivara de tal forma que no fuera posible extraer suficiente información de calidad.

De forma complementaria, se entrevistaron a los llamados Participantes de Nivel 1 que

no asistieron a las sesiones grupales. Esta entrevista fue telefónica. El objetivo de estas entrevistas fue el de ampliar las percepciones, opiniones y propuestas de informantes de especial interés en base a su conocimiento de la realidad económica y laboral de cada zona.

En el diseño de este guion se ha primado el considerar los objetivos marcados por el estudio, el perfil de los destinatarios y las situaciones en las que se aplicará. Por lo tanto, un instrumento cualitativo de entrevista, diseñado ad-hoc, puede responder correctamente a los objetivos definidos.

3. Encuestas a Empresas

De acuerdo con la planificación metodológica, se realizaron encuestas a empresas de la provincia señaladas como potenciales generadoras de empleo. El objetivo fue sondear directamente a empresas con potencial de contratación, a fin de que expresen sus necesidades y percepciones sobre el mercado de trabajo, la cualificación de los recursos humanos y las tendencias de crecimiento económico.

Para la localización del grupo de empresas a encuestar, se partió de las sugerencias emitidas por los propios agentes económicos y sociales invitados a participar en los grupos focales.

Se realizó una encuesta mediante sistema contacto telefónico dirigido a una muestra representativa de empresas de cada zona. Para alcanzar los objetivos planteados se realizaron numerosos contactos previos de cada a la consolidación de cada encuesta.

POBLACIÓN Y COBERTURA DEL MARCO MUESTRAL

El universo cubierto por la muestra es el territorio de cada una de las 12 zonas definidas. El marco muestral es el definido por cada una de las 12 listas de las 40 empresas que los informantes consultados en los grupos focales facilitaron.

No se ha considerado necesario definir niveles de estratificación de forma previa a la definición del marco muestral o cuotas sectoriales. Se asume que la propia dinámica de definición del marco muestral generará un grupo homogéneo y el muestreo aleatorio de empresas definirá una muestra final en condiciones óptimas.

UNIDADES DE MUESTREO

Las unidades de muestreo que se consideraron fueron cada una de las 12 zonas territoriales que contemplan este estudio, de forma general. Y de forma particular, la lista de empresas generadas por los informantes cualificados.

Determinación del tamaño de la muestra.

El tamaño muestral se calculó en base a las siguientes condiciones:

- Se consideró el parámetro de interés la muestra de empresas definida.
- Se fijó el error máximo admisible en 0.03.
- Se estableció un nivel de confianza asignado del 0.99.
- En estas condiciones, el tamaño de la muestra fue de 27 encuestas por zona.

NUESTRA FÓRMULA:

$$n = \frac{\sum_h W_h^2 \frac{N_h}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{w_h}}{\frac{e^2}{k^2} + \frac{1}{N^2} \sum_h \frac{N_h^2}{N_h - 1} P_h Q_h}$$

k, es el valor del nivel confianza calculado mediante una distribución Normal.

e, es el error máximo admisible, cuya interpretación es, la diferencia entre el parámetro del número de empresas incluido en el universo y el estimador de dicho parámetro:

$$|\theta - \hat{\theta}|$$

h, indica en el estrato en que nos encontramos,

W_h , son las ponderaciones, en este caso han sido consideradas uniformes.

N_h , es el tamaño poblacional de cada estrato.

$N = \sum_h N_h$, es el tamaño del universo.

P_h , es la proporción poblacional donde

$$Q_h = 1 - P_h$$

SELECCIÓN DE LA MUESTRA

La muestra respondió a una selección mediante muestreo aleatorio simple en el universo de empresas construido.

La selección se ha realizado mediante sistema CATI (ComputerAssistedTelephone Interview), entrevista telefónica asistida por ordenador, con selección de empresas mediante teléfono mediante muestreo aleatorio simple.

ERRORES DE MUESTREO

Los errores de muestreo se calcularon para cada parámetro considerado, al ser cada selección independiente una de otra, la varianza resultante es la suma de las varianzas para cada nivel. De la forma siguiente:

$$\hat{V}(\hat{p}_s) = \sum_{h=1}^4 \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^2 \hat{V}(\hat{p}_{ijh})$$

donde:

h, i y j denotan los estratos de estratificación.

Los errores para el total, la media o la razón son análogos, el único cambio radica en la formulación de la varianza según parámetro a estimar. El de la proporción es:

$$\hat{V}(\hat{p}_s) = \sum_h \left(\frac{N_h}{N} \right)^2 \frac{N_h - n_h}{N_h - 1} \frac{p_h q_h}{n_h - 1}$$

EL CUESTIONARIO

El cuestionario suministrado intentó llegar a un equilibrio de espacio entre las necesidades de información y un tiempo de exposición lo suficientemente adecuado como para garantizar una elevada tasa de respuesta. En el cuestionario definitivo se crearon categorías en los casos pertinentes para el tratamiento cuantitativo de la información. En los casos en los que no fue posible, se realizó un análisis cualitativo por aproximación de frecuencias.

4- PANEL DEL PERSONAL EXPERTO

El Panel del Personal Experto puede definirse como un grupo de especialistas en el campo o campos concernidos por el objeto que se va a evaluar, al que se reúne para que emita un juicio colectivo y consensuado sobre dicha cuestión. Este grupo que se constituyó especialmente para la evaluación de acuerdo con una serie de procedimientos estándar, siguió un método de tra-

bajo concreto para celebrar sus reuniones y elaborar su juicio.

El trabajo del Panel del Personal Experto representa el último elemento de valoración de la información obtenida mediante las fuentes primarias y secundarias. Este punto será el inmediatamente anterior a la formulación de las conclusiones y recomendaciones previstas en el estudio.

El Panel del Personal Experto contó, por lo tanto, con la información relativa al análisis de variables estadísticas, así como con la información derivada del trabajo de campo y de la oferta formativa presente en la zona. Y sobre estos documentos, con sus respectivas conclusiones, se desarrolló el trabajo previsto.

El objetivo del Panel del Personal Experto es realizar una valoración externa de las conclusiones obtenidas en las distintas fases del estudio. Esta valoración permitirá justificar determinadas propuestas o desechar de forma razonada otras.

Criterios aplicados para la selección del Personal Experto.

- La experiencia profesional en el campo de que se trate es un requisito indispensable; el experto debe estar muy cualificado en el área objeto de evaluación. En este caso se ha requerido del Personal Experto en gestión de recursos humanos, procesos de selección, planificación de acciones formativas, desarrollo de planes de formación y docentes. Así como especialistas en desarrollo socioeconómico y empresarial.

- La independencia del experto respecto del programa que se va a evaluar es de vital importancia; el evaluador nunca puede ser juez y parte. La capacidad de trabajo en equipo y de escuchar a los demás son también fundamentales. En caso contrario, el clima de trabajo en el panel puede enrarecerse y ello puede desembocar directamente en el fracaso de la misión. En este caso se ha contado con especialistas que no han participado en el desarrollo o gestión de este proyecto, salvo el Director del Estudios que actúa como moderador.

El grupo del Personal Experto quedó compuesto por los siguientes integrantes:

- Director del Proyecto (Human Development). Especialista en análisis económico, desarrollo socioeconómico y planificación estratégica empresarial.

- Especialista en selección de personal y gestión de recursos humanos (Human Development).

- Un especialista en planificación formativa y gestión de planes de formación (Human Development).

- Tres especialistas externos seleccionados en base a las áreas de formación con mayor demanda detectadas en el conjunto del estudio.

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL PANEL

Su labor se centró en la lectura de la documentación y en la valoración de las propuestas elevadas para cada una de las 12 zonas que considera este estudio.

Las valoraciones del Panel del Personal Experto fueron recopiladas por el Director del Proyecto, que en base a las mismas y para cada una de las 12 zonas generó un cuestionario de valoración cualitativa que dió paso al análisis Delphi. El desarrollo del Método Delphi completa a los trabajos anteriores y busca establecer un consenso basado en la discusión entre un número ampliado del Personal Experto. Es un proceso repetitivo. Su funcionamiento se basa en la elaboración de un cuestionario que ha de ser contestado por el Personal Experto. Una vez recibida la información se vuelve a realizar otro cuestionario basado en el anterior para ser contestado de nuevo.

Este cuestionario inicial y los derivados de las sucesivas rondas han sido enviados para su valoración a cada uno del personal experto anterior. Y, de forma adicional, fue valorado por:

- Diputación de Granada: se propuso enviar el cuestionario a cada uno de los responsables del Equipo de Pactos en función de su conocimiento experto de a su zona/s asignada/s.

- Representante zonas: un representante de cada una de las zonas del territorio; éstos fueron seleccionados, de entre aquellos con mejores aportaciones en los grupos focales.

El Director del Estudio tras varias rondas de envío de información e incorporación de conclusiones parciales, procedió a su esquematización y extracción de las conclusiones finales y líneas de actuación. Esta información ha sido incorporada a las propuestas y recomendaciones finales.

Sierra Nevada- Vega Sur

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales
en materia de formación para el empleo