



UNA
oportunidad
PARA LA
ACTIVIDAD
ECONÓMICA
Y PARA
EL EMPLEO

ESTUDIO SOBRE LAS
COMPETENCIAS
SOCIOPROFESIONALES
DE LAS PERSONAS
INMIGRANTES



UNA
oportunidad
PARA LA
ACTIVIDAD
ECONÓMICA
Y PARA
EL EMPLEO

ESTUDIO SOBRE LAS
COMPETENCIAS
SOCIOPROFESIONALES
DE LAS PERSONAS
INMIGRANTES



UNA OPORTUNIDAD PARA LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y PARA EL EMPLEO.
ESTUDIO SOBRE LAS COMPETENCIAS SOCIOPROFESIONALES
DE LAS PERSONAS INMIGRANTES.

EDITA
AUTOR/A

Accem
Accem

DISEÑO Y MAQUETACIÓN
PREIMPRESIÓN
IMPRESIÓN

Juan Gallego Diseño, S.L.
Asturlet, S.L.
Imprenta Cízero Digital

2016 © Accem.

Prohibida la reproducción total o parcial,
distribución y transformación de cualquier
parte de esta publicación, por ningún
medio inventado o por inventar, sea este
electrónico, químico, mecánico, óptico,
de grabación o fotocopia, sin previa
autorización por escrito de los titulares
del mismo.

Reservados todos los derechos.

IMPRESO EN ESPAÑA, DICIEMBRE 2016

D. L. AS 00497-2017



Índices

Índice de contenidos

PRESENTACIÓN	013
Capítulo 1: INTRODUCCIÓN	016
1.1 Fenómeno migraciones: Aproximación al concepto de inmigrante	016
1.2 Mercado de trabajo e inmigración	019
1.3 Tendencias de mercado de trabajo: La importancia del enfoque de competencias	022
Capítulo 2: METODOLOGÍA	032
Capítulo 3: ANÁLISIS DE LA MUESTRA	040
3.1 Las Personas inmigrantes	040
3.2 Las Empresas	042
3.3 Los Centros de Formación	044
Capítulo 4: RESULTADOS	048
4.1 Competencias Socioprofesionales que las personas inmigrantes ofrecen al mercado laboral	048
4.1.1 Cualificación y experiencia profesional en el país de origen de las personas inmigrantes	048
4.1.2 Cualificación y experiencia profesional en España de las personas inmigrantes	056
4.1.3 Competencias transversales de las personas inmigrantes	066
4.1.4 Competencias técnicas de las personas inmigrantes	079
4.2 Competencias socioprofesionales demandadas desde las empresas	091
4.2.1 Personas extranjeras y empresas	091
4.2.2 Competencias transversales que demandan las empresas	096
4.2.3 Competencias técnicas que demandan las empresas	102
4.2.4 Empresas y centros de formación	112

4.3 Competencias socioprofesionales ofertadas desde los centros de formación	114
4.3.1 Personas extranjeras y centros de formación	114
4.3.2 Competencias transversales que enseñan en los centros de formación	118
4.3.3 Competencias técnicas que enseñan en los centros de formación	123
4.3.4 Centros de formación y empresas	133
Capítulo 5: CONCLUSIONES	136
Capítulo 6: GLOSARIO	154
Capítulo 7: ANEXOS	157
CUESTIONARIO PERSONAS INMIGRANTES	158
CUESTIONARIO EMPRESAS	166
CUESTIONARIO CENTROS DE FORMACIÓN	173
Capítulo 8: BIBLIOGRAFÍA	180
AGRADECIMIENTOS	185

Índice de figuras, gráficos y tablas

FIGURAS	
<i>Figura 1.</i> Factores y variables de análisis	033
GRÁFICOS	
<i>Gráfico 1.</i> Inmigración de la población extranjera por nacionalidad (2014-2015).	018
<i>Gráfico 2.</i> Población extranjera Principado de Asturias por edad y sexo.	019
<i>Gráfico 3.</i> Población extranjera Castilla y León por edad y sexo.	019
<i>Gráfico 4.</i> Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro en la población extranjera.	020
<i>Gráfico 5.</i> Distribución personas extranjeras en paro en España por sectores económicos.	021
<i>Gráfico 6.</i> Distribución personas extranjeras en paro en el Principado de Asturias por sectores económicos.	021
<i>Gráfico 7.</i> Distribución personas extranjeras en paro en Castilla y León por sectores económicos.	022
<i>Gráfico 8.</i> Distribución afiliados/as extranjeros en España por sectores económicos.	022
<i>Gráfico 9.</i> Porcentajes de personas inmigrantes encuestadas.	040

<i>Gráfico 10.</i> Porcentajes de edad de las personas inmigrantes encuestadas.	041
<i>Gráfico 11.</i> Número de personas inmigrantes respecto a su país de nacimiento.	041
<i>Gráfico 12.</i> Número de personas inmigrantes respecto a su situación laboral actual en función del sexo.	042
<i>Gráfico 13.</i> Número de empresas respecto al sector económico en el que se encuentra centrada su actividad.	043
<i>Gráfico 14.</i> Número de empresas respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada su actividad.	043
<i>Gráfico 15.</i> Número de centros de formación respecto al alumnado que paso por el centro a lo largo de 2015.	044
<i>Gráfico 16.</i> Número de centros de formación respecto al sector económico en el que se encuentra centrada su formación.	045
<i>Gráfico 17.</i> Número de centros de formación respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada su formación.	045
<i>Gráfico 18.</i> Número de personas inmigrantes respecto a los estudios finalizados en el país de origen u otros países fuera de España en función del sexo.	049
<i>Gráfico 19.</i> Porcentaje de personas inmigrantes respecto a experiencia laboral en el país de origen u otros países fuera de España.	051
<i>Gráfico 20.</i> Número de personas inmigrantes respecto al sector económico en el que se encuentra centrada su experiencia laboral en el país de origen u otros países fuera de España.	051
<i>Gráfico 21.</i> Número de personas inmigrantes respecto al sector económico en el que se encuentra centrada su experiencia laboral en el país de origen u otros países fuera de España en función del sexo.	052
<i>Gráfico 22.</i> Número de personas inmigrantes respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada su experiencia laboral en el país de origen u otros países fuera de España.	053
<i>Gráfico 23.</i> Número de personas inmigrantes respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada su experiencia laboral en el país de origen u otros países fuera de España en función del sexo.	055
<i>Gráfico 24.</i> Porcentaje de personas inmigrantes respecto a estudios realizados en España.	056
<i>Gráfico 25.</i> Número de personas inmigrantes respecto a los estudios realizados en España en función del sexo.	057
<i>Gráfico 26.</i> Porcentaje de personas inmigrantes respecto a experiencia laboral en España.	060
<i>Gráfico 27.</i> Número de personas inmigrantes respecto al sector económico en el que se encuentra centrada su experiencia laboral en España.	060

<i>Gráfico 28.</i> Número de personas inmigrantes respecto al sector económico en el que se encuentra centrada su experiencia laboral en España en función del sexo.	061
<i>Gráfico 29.</i> Número de personas inmigrantes respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada su experiencia laboral en España.	062
<i>Gráfico 30.</i> Número de personas inmigrantes respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada su experiencia laboral en España en función del sexo.	063
<i>Gráfico 31.</i> Número de personas inmigrantes que cuentan con competencias personales en función del sexo.	066
<i>Gráfico 32.</i> Número de personas inmigrantes que cuentan con competencias relacionales en función del sexo.	069
<i>Gráfico 33.</i> Porcentaje de personas inmigrantes respecto a competencias lingüísticas diferentes al español.	072
<i>Gráfico 34.</i> Porcentaje de personas inmigrantes respecto a competencias de conducción.	074
<i>Gráfico 35.</i> Porcentaje de personas inmigrantes respecto a competencias ofimáticas de base.	076
<i>Gráfico 36.</i> Número de personas inmigrantes que cuentan con competencias ofimáticas de base en función del sexo.	077
<i>Gráfico 37.</i> Percepción de las personas inmigrantes acerca de la importancia de tener adquiridas competencias transversales para poder realizar/ desempeñar un trabajo.	078
<i>Gráfico 38.</i> Porcentaje de personas inmigrantes que cuenta con competencias técnicas.	079
<i>Gráfico 39.</i> Número de personas inmigrantes respecto a la familia profesional en la que se encuentran enmarcadas sus competencias técnicas.	080
<i>Gráfico 40.</i> Número de personas inmigrantes respecto a la familia profesional en la que se encuentran enmarcadas sus competencias técnicas en función del sexo.	088
<i>Gráfico 41.</i> Percepción de las personas inmigrantes acerca de la importancia de las competencias técnicas adquiridas para poder realizar/ desempeñar un trabajo.	090
<i>Gráfico 42.</i> Porcentaje de empresas respecto al número de empleados/as extranjeros/as contratados/as en el año 2015 en función del tipo de empresa.	092
<i>Gráfico 43.</i> Número de empresas que cuentan con personas extranjeras contratadas respecto al continente del que son originarias	093
<i>Gráfico 44.</i> Número de empresas respecto al sector económico en el que se encuentran centradas las ocupaciones realizadas por las personas extranjeras contratadas.	093
<i>Gráfico 45.</i> Número de empresas respecto a la familia profesional en la que se encuentran centradas las ocupaciones realizadas por las personas extranjeras contratadas.	094

<i>Gráfico 46.</i> Percepción de las empresas acerca de la importancia de que sus empleados/as tengan competencias personales para el desarrollo de su trabajo.	097
<i>Gráfico 47.</i> Percepción de las empresas acerca de la importancia de que sus empleados/as tengan competencias relacionales para el desarrollo de su trabajo.	098
<i>Gráfico 48.</i> Percepción de las empresas acerca de la importancia de que sus empleados/as tengan competencias transversales para poder realizar/desempeñar su trabajo.	101
<i>Gráfico 49.</i> Número de empresas respecto a la familia profesional en la que se encuentran enmarcadas las competencias técnicas que más demandan.	102
<i>Gráfico 50.</i> Número de centros de formación respecto al continente del que son originarios el alumnado extranjero.	115
<i>Gráfico 51.</i> Número de centros de formación respecto al sector económico en el que se encuentra centrada la formación realizada por el alumnado extranjero.	116
<i>Gráfico 52.</i> Número de centros de formación respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada la formación realizada por el alumnado extranjero en función del tipo de formación.	116
<i>Gráfico 53.</i> Percepción de los centros de formación acerca de la importancia que tienen las competencias personales en la formación que imparten.	119
<i>Gráfico 54.</i> Percepción de los centros de formación acerca de la importancia que tienen las competencias relacionales en la formación que imparten.	120
<i>Gráfico 55.</i> Percepción de los centros de formación acerca de la importancia de que el alumnado adquiera a través de formación competencias transversales para poder realizar/desempeñar un trabajo.	122
<i>Gráfico 56.</i> Número de centros de formación respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada la formación en función del tipo de formación realizada.	124

TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Evolución de la población residente en España (2011-2016).	017
<i>Tabla 2.</i> Ficha técnica cuestionarios realizados y la distribución muestral.	035
<i>Tabla 3.</i> Nombre de las titulaciones referentes a Formación Profesional o similar obtenidas por las personas inmigrantes en el país de origen u otros países fuera de España en función del sexo.	050
<i>Tabla 4.</i> Nombre de las titulaciones referentes a Estudios Superiores obtenidas por las personas inmigrantes en el país de origen u otros países fuera de España en función del sexo.	050
<i>Tabla 5.</i> Nombre de las familias profesionales referentes a Otros Cursos realizados por las personas inmigrantes en España en función del sexo.	058

<i>Tabla 6.</i> Nombre de las familias profesionales referentes a Certificados de Profesionalidad realizados por las personas inmigrantes en España en función del sexo.	059
<i>Tabla 7.</i> Porcentaje de personas inmigrantes respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada su experiencia laboral en España en función de los estudios finalizados en el país de origen u otros países fuera de España.	065
<i>Tabla 8.</i> Porcentaje de personas inmigrantes en situación laboral actual parados/as que cuentan con competencias personales en función del sexo.	068
<i>Tabla 9.</i> Porcentaje de personas inmigrantes en situación laboral actual parados/as que cuentan con competencias relacionales en función del sexo.	070
<i>Tabla 10.</i> Porcentaje de personas inmigrantes en situación laboral actual parados/as respecto al nivel de competencia lingüística en español.	071
<i>Tabla 11.</i> Nombre de otras competencias lingüísticas que tienen las personas inmigrantes.	073
<i>Tabla 12.</i> Nombre de competencias de conducción que tienen las personas inmigrantes.	075
<i>Tabla 13.</i> Porcentaje de personas inmigrantes en situación laboral actual parados/as que cuentan con competencias ofimáticas de base en función del sexo.	078
<i>Tabla 14.</i> Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad.	081
<i>Tabla 15.</i> Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Hostelería y Turismo.	082
<i>Tabla 16.</i> Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Edificación y Obra Civil.	082
<i>Tabla 17.</i> Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Agraria.	084
<i>Tabla 18.</i> Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Comercio y Marketing.	084
<i>Tabla 19.</i> Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Industrias Alimentarias.	085
<i>Tabla 20.</i> Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos.	085
<i>Tabla 21.</i> Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Fabricación Mecánica.	085
<i>Tabla 22.</i> Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Administración y Gestión.	086
<i>Tabla 23.</i> Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Madera, Mueble y Corcho.	086

<i>Tabla 24.</i> Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Textil, Confección y Piel.	086
<i>Tabla 25.</i> Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Imagen Personal.	087
<i>Tabla 26.</i> Porcentaje de personas inmigrantes en situación laboral actual parados/as respecto a la familia profesional en la que se encuentran centradas sus competencias técnicas.	089
<i>Tabla 27.</i> Porcentaje de empresas en función del tipo de empresa respecto a la demanda laboral de los/as empleados/as extranjeros/as en los últimos años.	096
<i>Tabla 28.</i> Nombre de las competencias de conducción necesarias para trabajar en las empresas.	099
<i>Tabla 29.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad.	103
<i>Tabla 30.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Comercio y Marketing.	103
<i>Tabla 31.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Edificación y Obra Civil.	104
<i>Tabla 32.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Hostelería y Turismo.	105
<i>Tabla 33.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Artes Gráficas.	106
<i>Tabla 34.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Textil, Confección y Piel.	106
<i>Tabla 35.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos.	107
<i>Tabla 36.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Agraria.	107
<i>Tabla 37.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Fabricación Mecánica.	108
<i>Tabla 38.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Industrias Alimentarias.	108
<i>Tabla 39.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Madera, Mueble y Corcho.	108
<i>Tabla 40.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Instalación y Mantenimiento.	109

<i>Tabla 41.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas.	109
<i>Tabla 42.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Administración y Gestión.	109
<i>Tabla 43.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Imagen Personal.	109
<i>Tabla 44.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Informática y Comunicaciones.	110
<i>Tabla 45.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Sanidad.	110
<i>Tabla 46.</i> Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Seguridad y Medio Ambiente.	110
<i>Tabla 47.</i> Unidades de competencia en las que encuentran mayor dificultad de encontrar personas que las tengan adquiridas respecto a la familia profesional en la que se encuentran centradas sus competencias técnicas.	111
<i>Tabla 48.</i> Porcentaje de centros de formación en función del tipo de centro de formación respecto a la demanda formativa del alumnado extranjero en los últimos años.	117
<i>Tabla 49.</i> Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Hostelería y Turismo.	125
<i>Tabla 50.</i> Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad.	126
<i>Tabla 51.</i> Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Comercio y Marketing.	127
<i>Tabla 52.</i> Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Administración y Gestión.	128
<i>Tabla 53.</i> Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Fabricación Mecánica.	129
<i>Tabla 54.</i> Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Imagen Personal.	129
<i>Tabla 55.</i> Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Sanidad.	130
<i>Tabla 56.</i> Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Informática y Comunicaciones.	131
<i>Tabla 57.</i> Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Industrias Alimentarias.	131

<i>Tabla 58.</i> Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas.	132
<i>Tabla 59.</i> Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Química.	132
<i>Tabla 60.</i> Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Energía y Agua.	132
<i>Tabla 61.</i> Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos.	132
<i>Tabla 62.</i> Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Marítimo-Pesquera.	133



presentación

*Este estudio ha sido desarrollado por Accem, ONG dedicada a mejorar las condiciones de vida de las personas que se encuentran en situación más vulnerable en nuestra sociedad y, especialmente, del colectivo de refugiados, migrantes y personas en situación o riesgo de exclusión social, y financiado por la Dirección General de Migraciones (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) y cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE). Se encuentra enmarcado dentro de la línea destinada a programas de sensibilización y promoción de la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral: **Programa de mejora del conocimiento de la situación laboral de la población inmigrante encaminado a la elaboración, y difusión de datos, estudios y publicaciones sectoriales.***

*Desde el año 1996 y a través de las **Iniciativas Comunitarias de Empleo y Desarrollo de Recursos Humanos “Horizon” e “Integra”**, Accem inicia la experimentación de una metodología para la puesta en marcha de un **Sistema de Gestión Territorial de Competencias Socioprofesionales**, posibilitando la inserción sociolaboral de las personas solicitantes de asilo, refugiadas, e inmigrantes en sus territorios de acogida, a través de la gestión de sus competencias socioprofesionales.*

Uno de los principios básicos de actuación para el desarrollo de esta metodología es la de permitir al colectivo migrante, entrar en un espacio de comunicación y de relación dinámica entre los diferentes actores directamente implicados en los procesos de inserción en el mercado de trabajo (buscadores de empleo, empresarios/as y dispositivos de formación profesional), para facilitar su inserción laboral en el territorio, a través de la expresión y la visualización de sus competencias socioprofesionales.

El estudio que presentamos a continuación surge a partir de la experiencia anteriormente mencionada, en el marco de los procesos de orientación e intermediación laboral que Accem desarrolla a través de sus diferentes programas y servicios de empleo, y dentro de un contexto del mercado de trabajo en España en constante transformación, marcando un nuevo panorama laboral en cuanto a la incorporación al empleo de las personas inmigrantes.

La finalidad del estudio es identificar las competencias de las personas inmigrantes y cómo estas se relacionan con la actividad económica y el mercado de trabajo. Con la realización de este estudio analizaremos las competencias adquiridas o identificadas por las personas inmigrantes que participan en los programas de inserción laboral que se realizan desde Accem.

Para este estudio, se ha tomado como referencia los territorios del Principado de Asturias, y de Castilla y León (León), dada la experiencia y trayectoria de estos dos territorios en el desarrollo de programas de inserción sociolaboral.

También ofreceremos información sobre las competencias más valoradas por las empresas y/o dispositivos de formación, permitiendo de tal forma esbozar la posible desviación entre la demanda y la oferta real de las capacidades profesionales en el mercado laboral.

Se trata de una investigación muy novedosa. Los estudios sistemáticos sobre esa materia son escasos y la bibliografía sobre la misma no se adentra en el análisis exhaustivo de las competencias profesionales de las personas inmigrantes, sino más bien en los procesos de integración laboral del colectivo, cómo les afectan los cambios en el sistema laboral o la relación entre inmigración y mercado.

El estudio se estructura en ocho capítulos. Comenzará con la presentación del marco teórico en el cual se sustentan las bases del mismo, permitiendo ponernos en contexto del fenómeno de las migraciones (qué es y qué supone el fenómeno de la migración), la situación del mercado de trabajo e inmigración, y la importancia del enfoque de competencias, aclarando conceptos y estableciendo las líneas sobre las que se asienta el análisis.

Posteriormente se explicará la metodología empleada y se analizará la muestra seleccionada aportando información sobre las personas inmigrantes, las empresas y los centros de formación sobre los que se ha recabado la información para la realización del estudio. También se extraerán los resultados, conociendo con ello las competencias socioprofesionales que las personas inmigrantes ofrecen al mercado laboral, las competencias socioprofesionales demandadas desde las empresas y las competencias socioprofesionales ofertadas desde los centros de formación.

Julia Fernández Quintanilla
Directora General Accem





CAPÍTULO 1

Introducción

1.1 Fenómeno migraciones: Aproximación al concepto de inmigrante

Las migraciones son desplazamientos de personas (de forma individual o colectiva) que cambian de residencia por razones variadas, y que permanecen de forma temporal o definitiva en el país de acogida, un ejemplo de ello es por razones económicas, la falta de oportunidades económicas en sus países de origen les hace emigrar hacia otros países económicamente más desarrollados donde pueden contar con mayores posibilidades de mejorar sus condiciones de vida. En los últimos cincuenta años casi se ha duplicado el número de personas que viven fuera del país del que son oriundas.

El número de personas que viven fuera de su país de origen alcanzó los 224 millones en 2015, lo que supone un aumento del 41% con respecto al año 2000 (ONU, 2016).

Hasta mediados de los años 60 España era un país de emigrantes, eran los/as españoles/as los/as que tenían que irse a otros países en búsqueda de trabajo para mejorar sus condiciones de vida, América, Norte de África y Europa Central eran los destinos principales. Con la crisis del petróleo a finales de los años 70 la emigración comenzó a dejar de ser significativa y comenzó a producirse un retorno de muchos emigrantes españoles.

A partir de los años 80 con la entrada en la Unión Europea sumado al creciente desarrollo económico y político que estaba experimentando el país, convierten a España en un punto de atracción para personas de diversas partes del mundo (Norte de África, América, Europa del Este,...) y sobre todo de aquellos más afines territorial y culturalmente, comenzando con ello a producirse un cambio en el concepto siendo ahora receptor de flujo migratorio.

La intensidad de estos flujos migratorios ha ido en aumento cada año, convirtiendo a España en el país de la Unión Europea que más ha contribuido al aumento de la población inmigrante en el continente debido a la continuidad, persistencia e intensidad de los flujos migratorios mencionados.

Desde el año 2000 ha presentado una de las mayores tasas de inmigración del mundo de tres a cuatro veces mayor que la tasa media de Estados Unidos, ocho veces más que la francesa. En el año 2005 sólo era superada en términos relativos en el continente europeo por Chipre y Andorra (Eurostat, 2005), pero la crisis económica que comenzó en el año 2008 ha invertido nuevamente la situación.

Teniendo en cuenta los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística – ver tabla 1-, la evolución de la población residente en España desde el año 2011 al año 2016 ha sido la siguiente, suponiendo por quinto año consecutivo una disminución de la población extranjera en nuestro país. El porcentaje de extranjeros/as representa el 9,5% de la población residente en España.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (provisionales)
TOTAL	46.667.175	46.818.216	46.727.890	46.512.199	46.449.565	46.438.422
Españoles	41.354.734	41.582.186	41.665.210	41.835.140	41.995.211	42.019.525
Extranjeros	5.312.441	5.236.030	5.072.680	4.677.059	4.454.353	4.418.898

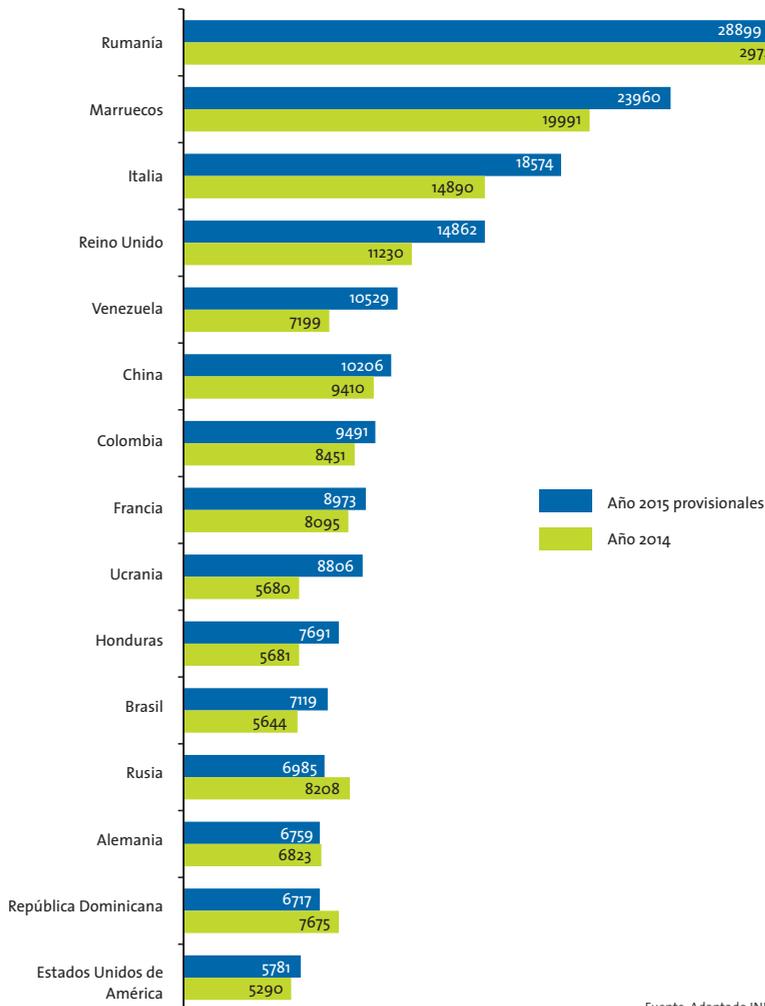
Fuente: Adaptado de INE (1 de enero 2016)

Durante el año 2015 España registro un saldo migratorio negativo de 8389 personas (españoles/as y extranjeros/as). La inmigración aumento un 12,5% y la emigración descendió un 12,1% respecto al año anterior (INE, 1 de enero 2016).

Las principales nacionalidades de los/as inmigrantes extranjeros/as –ver Gráfico 1-, tomando como referencia las llegadas a España durante el año 2015 fueron la rumana (con 28.889), la marroquí (con 23.960) y la italiana (con 18.574). De las 15 nacionalidades con mayor flujo migratorio, las que tuvieron los mayores incrementos relativos en el número de llegadas a España comparando los datos con las llegadas a España durante el año 2014 fueron: la ucraniana (un 35,5% más), la venezolana (un 31,6% más) y la hondureña (un 26,1% más).

Si tenemos en cuenta el porcentaje de población extranjera por edad y sexo en las dos Comunidades Autónomas en las que se centra el estudio, podemos observar que el porcentaje de extranjeros/as en el Principado de Asturias representa el 3,9% de la población residente, el 52,7% son mujeres y el 47,3% son hombres. El tramo de edad donde mayoritariamente se concentran es de 20 a 49 años –ver Gráfico 2-.

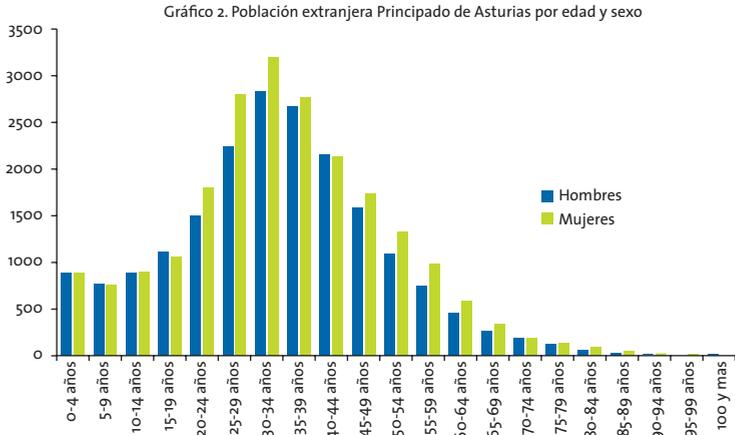
Gráfico 1. Inmigración de la población extranjera por nacionalidad (2014-2015)



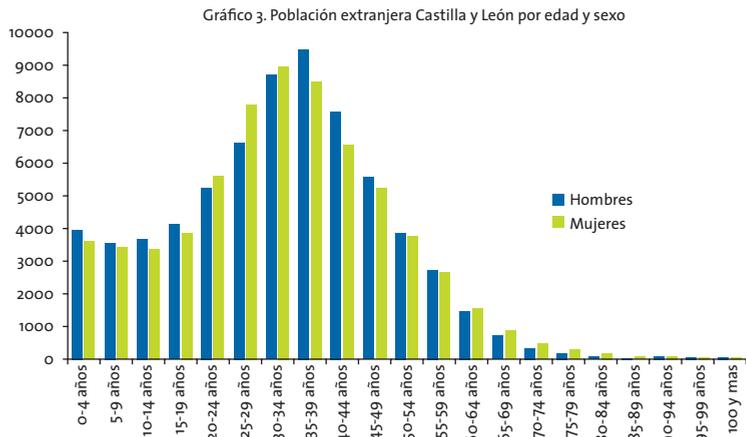
Fuente: Adaptado INE (2016)

El porcentaje de extranjeros/as en Castilla y León representa el 5,5% de la población residente, el 50,5% son hombres y el 49,5% son mujeres. El tramo de edad donde mayoritariamente se concentran es de 20 a 49 años –ver Gráfico 3-.

El fenómeno migratorio contribuye al desarrollo del bienestar económico y social, al rejuvenecimiento de su población y a la transformación de las sociedades.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE. Padrón Continuo (1 de enero 2015)



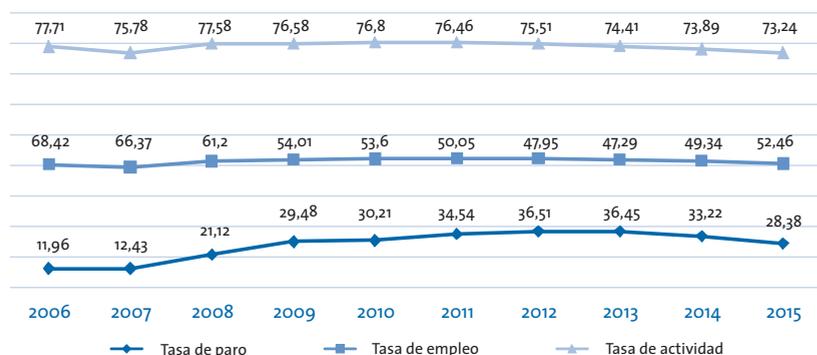
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INE. Padrón Continuo (1 de enero 2015)

1. 2 Mercado de trabajo e inmigración:

La presencia de personas extranjeras en nuestro mercado de trabajo se ha incrementado a lo largo de los años –ver Gráfico 4-

La población inmigrante es una de las mas afectadas por el desempleo y el empleo precario, en la última Encuesta de Población Activa publicada, relativa al segundo trimestre de 2016, la tasa de paro se sitúa en el 20% descendiendo 2,37 puntos en los últimos 12 meses (Asturias 19,9% y Castilla y León 16,2%) mientras que en la población extranjera es del 27,3%.

Gráfico 4. Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro en la población extranjera



Fuente: Adaptado INE. Encuesta Población activa (IV trimestre de los años 2006-2015)

Los principales problemas con los que se suelen enfrentar son los siguientes:

- Carencia o ausencia de redes sociales: Las personas con las que se relacionan suelen tener sus mismas dificultades y problemáticas.
- Falta de información y orientación sobre los procesos de búsqueda de empleo.
- Formación y cualificación profesional no adaptada al mercado de trabajo.
- Dificultades en la homologación y desvalorización de la experiencia profesional de sus países de origen.
- Percepción negativa por parte de la sociedad: estereotipos, prejuicios, discriminación.
- Diferencias culturales.
- Idioma.

El número de personas extranjeras en paro registradas en el mes de septiembre de 2016 por el Servicio Público de Empleo Estatal ha sido de 420.321 personas de las cuales el 14,6% no contaba con empleo anterior y el 57,8% provenía del sector servicios –ver Gráfico 5-.

En el Principado de Asturias el número de personas extranjeras que se encuentra en esta situación es de 5.710, de las cuales el 22% no contaban con empleo anterior y el 55,9% provenían del sector servicios – ver Gráfico 6- .

Gráfico 5. Distribución personas extranjeras en paro en España por sectores económicos

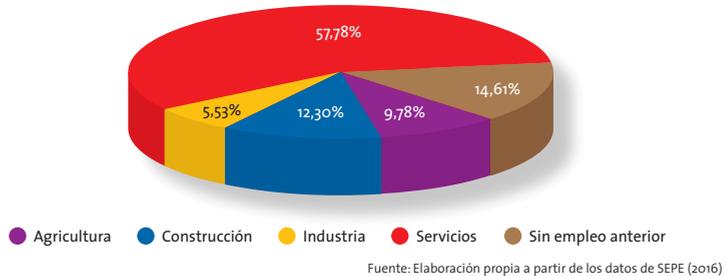
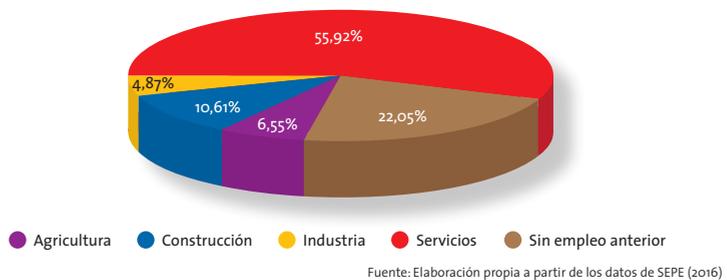


Gráfico 6. Distribución personas extranjeras en paro en el Principado de Asturias por sectores económicos



En Castilla y León el número de personas extranjeras que se encuentra en esta situación es de 15.094, de las cuales de las cuales el 19,4% no contaban con empleo anterior y el 48,3% provenían del sector servicios – ver Gráfico 7- .

Uno de los principales mecanismos para conseguir la integración social de las personas inmigrantes es mediante la inserción laboral.

El número medio de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social se sitúa en 1.727.555 en agosto de 2016, la tasa más alta de aumento en un mes de agosto desde el año 2007, lo que supone 83.910 personas ocupadas más que en 2015 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016).

Teniendo en cuenta los datos relativos al Régimen General y Especial de Autónomos de la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2015 podemos señalar que la mayor parte de las personas extranjeras se encuentra en el sector servicios (81,1% del total), mientras que el resto de sectores se dividen de la siguiente forma: sector industria (9,1%), sector construcción (8,5%) y sector agricultura (1,3%) – ver Gráfico 8- .

Gráfico 7. Distribución personas extranjeras en paro en Castilla y León por sectores económicos

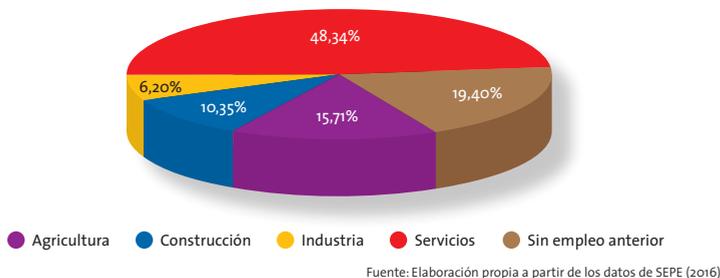
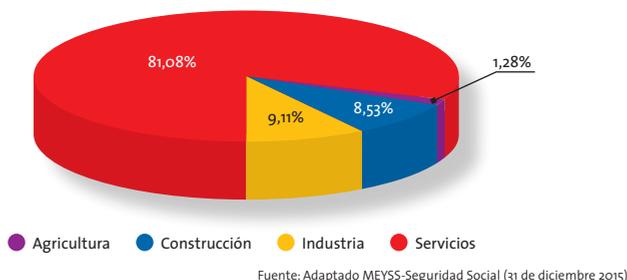


Gráfico 8. Distribución afiliados/as extranjeros/as en España por sectores económicos



1.3 Tendencias del mercado de trabajo: La importancia del enfoque de competencias

La nueva economía que el proceso de globalización comporta y la conversión de la sociedad de la información y la comunicación en una sociedad del conocimiento son el escenario de un cuadro de retos y oportunidades desconocido hasta ahora. La aparición de nuevas funciones, el desarrollo de nuevos procesos, han provocado que emerjan nuevas ocupaciones y que otras desaparezcan.

Se producen cambios en la sociedad y la exigencia de adaptarse a entornos más competitivos.

Tendencias del mercado y las políticas de educación:

- Crecimiento del sector servicios.
- Crecimiento del empleo atípico.

- Aumento de cambios de empleo.
- Incremento del trabajo no manual.
- Aumento del riesgo de desempleo.

Tendencias del desarrollo tecnológico:

- Mayor velocidad de innovación.
- Disminución del ciclo de vida de los productos.
- Sustitución de la materia prima.
- Incremento de la automatización.
- Pérdida de vigencia de la mano de obra.
- Aumento de la aplicación de nuevas tecnologías.

Estas tendencias traen de la mano cambios en los siguientes conceptos:

Del trabajo para toda la vida pasamos al concepto de empleabilidad. Y de puesto de trabajo a ocupación.

Entendemos por empleabilidad el conjunto de características personales y profesionales que permiten a una persona satisfacer las demandas de ocupación del mercado de trabajo.

Los cambios que en la actualidad se suceden, ejercen influencia en las esferas de la vida profesional y social, debiendo esto de ser tenido en cuenta al asumir el enfoque de competencias.

Las primeras definiciones que se aportan del concepto competencias están basadas en el enfoque de competencias en la tarea, entendido este como la capacidad que tienen las personas para el desempeño de las actividades o funciones dentro de su puesto de trabajo. Posteriormente las definiciones cambiaron el enfoque centrándose no solo en el cumplimiento de las tareas, sino yendo un paso más hacia delante, basándose en el logro, comenzando a hablar de profesionales excelentes, aquellas personas que son capaces de dar el máximo resultado en su puesto de trabajo.

En los años 60 Noam Chomsky define competencia como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación.

David C. McClelland (1973) construye el modelo selección por competencias, siendo este un modelo alternativo al modelo tradicional de selección, empleado en la gestión de recursos humanos basado en la evaluación de aptitudes profesionales.

Le Boterf (1991) define competencia como el término donde se engloba por un lado los saberes como conjunto de conocimientos generales o especializados tanto teóricos como científicos o técnicos, y por otro lado las técnicas como dominio de métodos y técnicas en los contenidos específicos.

Bunk (1994) incluye dentro de su definición 5 elementos: la competencia social (motivaciones, valores, capacidad de relación en un contexto social y organizativo), la competencia técnica (dominio de tareas y contenidos así como conocimientos y destrezas para su desempeño), la competencia metodológica (capacidad de reacción), la competencia social (saber colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva), y la competencia participativa (saber participar en la organización del puesto de trabajo y en su entorno y ser capaz de decidir y asumir responsabilidades).

Desde el año 1997 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) impulso el proyecto de Definición y Selección de Competencias Clave (DeSeCo) donde define que una competencia no solo son conocimientos y destrezas es también la habilidad de poder enfrentar demandas complejas, apoyándose y movilizandolos recursos psicosociales.

Perrenoud (1999) define las competencias como la capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, capacidad que se apoya en conocimientos, pero no se reduce a ellos.

Echevarría (2002) presenta un enfoque basado en cuatro componentes: Saber (componente técnico que implica poseer los conocimientos especializados permitiéndole dominar como experto los contenidos y tareas acordes a su actividad laboral), Saber hacer (componente metodológico referido a saber aplicar los conocimientos a situaciones concretas, solucionar problemas de forma autónoma), Saber estar (componente participativo, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás), y Saber ser (componente personal referido al autoconocimiento, asunción de responsabilidades, y toma de decisiones).

Como puede observarse a lo largo de las diferentes concepciones del término las competencias se refieren a un sistema de acción complejo que integra habilidades intelectuales, actitudes y otros factores como la motivación, emociones, y valores que son adquiridos, y desarrollados por los individuos a lo largo de la vida.

El término competencia ha irrumpido con fuerza en las empresas y en la formación.

El papel de las empresas:

La organización del trabajo en las empresas exige nuevas competencias laborales, nuevas capacidades entorno a lo que se denomina “adaptación a los cambios” socioeconómicos, apareciendo un nuevo perfil profesional. Todos estos cambios, demandan nuevas capacidades de los/as trabajadores/as, tales como, manejo de nuevas tecnologías, conocimientos de varios idiomas, trabajar en equipo, gestión en calidad, etc.

En el enfoque del mercado de trabajo actual, las relaciones entre los empleadores y los trabajadores atraviesan un proceso de cambio, el trabajador ha adquirido conciencia de su valor al aportar lo que realmente necesita para ser capaz de adaptarse a la organización y el empleador opta por contratar aquello que realmente le aporta valor para desarrollar su estrategia (Rodríguez, 2007).

La transformación de los procesos productivos no solo requiere de equipos y tecnología punta para aumentar la productividad, sino también nuevas formas de gestión, organización, capacitación y desarrollo de los trabajadores, que propicien su uso racional y eficiente de los recursos y estimulen el potencial creativo e intelectual de todos los integrantes de la organización (Ibarra, 2000).

Las características de las principales competencias requeridas para un puesto son (Ramírez y García, 2005):

- Saber: Conjunto de conocimientos relacionados con los comportamientos implicados en la competencia. Pueden ser de carácter técnico (orientados a la realización de tareas) y de carácter social (orientados a las relaciones interpersonales).

- **Saber hacer:** Conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que poseen. Se puede hablar de habilidades técnicas, habilidades sociales, habilidades cognitivas,... etc.
- **Saber estar:** Conjunto de actitudes acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social (cultural, normas, etc).
- **Querer hacer:** Conjunto de aspectos motivacionales responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia.
- **Poder hacer:** Conjunto de factores relacionados con la capacidad personal y el grado de “convivencia” del medio.

El papel de la formación profesional:

La formación profesional (FP) es el ámbito de la educación que se encuentra más afectado por estos cambios, siendo el sector del sistema educativo obligado a responder de manera dinámica a las nuevas exigencias.

Las últimas cumbres de la Unión Europea han coincidido en resaltar la importancia de que todos los sistemas de educación y de formación proporcionen a los/as ciudadanos/as, junto a una sólida educación general, una formación profesional de base, polivalente y no especializada que les permita adquirir las capacidades necesarias para facilitar su progreso profesional a lo largo de toda la vida. Una formación permanente o continua que les permita mantener el empleo, y adecuarse a otros empleos conforme evoluciona el mercado de trabajo local, regional o comunitario, lo cual conlleva a la articulación del sistema de formación profesional con las políticas activas en materia de empleo, convirtiéndose esta conexión en un objetivo prioritario de la política española y además, una de las condiciones de convergencia en la aplicación de políticas comunitarias de la Unión Europea.

Señalamos a continuación las siguientes referencias normativas:

- OIT: “Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999. El papel fundamental de la formación”: Analiza el papel de la FP y sus repercusiones sobre el empleo, considerando prioritaria la unión entre el mundo productivo y el educativo.

- CEDEFOP (Centro Europeo de la FP): “Informe de investigación sobre la FP en Europa año 2001”: Acomodación de la FP a las demandas del mercado de trabajo, partiendo de los principios de descentralización, desregulación y delegación de competencias. Los aspectos fundamentales de este informe son los siguientes:
 - La dinámica entre ambos mercados no puede plantearse desde las titulaciones formales, sino que el equilibrio entre la oferta y la demanda de las cualificaciones debe centrarse en las competencias.
 - Las competencias son hoy el paradigma en los contextos laborales y formativos. Se denominará competencia profesional al conjunto de conocimientos y capacidades con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular, otros tipos de formación o la experiencia laboral.
 - Las competencias pueden ser: generales, transferibles y claves o transversales.
 - Uno de los objetivos de la FP debe ser desarrollar competencias de carácter general con probabilidades de permanencia, y de proporcionar una base idónea para la formación continua.
 - Las competencias clave en FP permitirán: adaptar al trabajador a las TIC, adquirir con facilidad nuevas competencias, posibilidad de adaptación a nuevos contextos organizativos, facilitar la movilidad en el mercado de trabajo, desarrollo de la propia carrera profesional.

La respuesta de España a este informe fue el establecimiento de varias medidas recogidas en la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

El objetivo principal de esta ley es:

- La ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas, a través de las diversas modalidades formativas, así como la oferta de formación sostenida con fondos públicos.
- Favorecer la formación a lo largo de toda la vida, acomodándose a las distintas expectativas y situaciones personales y profesionales.

En base a ello se orientarán las acciones formativas programadas y desarrolladas en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) se creó como un conjunto de instrumentos y acciones destinados a la consecución del siguiente objetivo: Promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional mediante el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

El Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (CNCP) es creado al amparo de dicha ley en su artículo 7 con la finalidad de facilitar el carácter integrado y la adecuación entre la formación profesional y el mercado laboral, así como la formación a lo largo de la vida, la movilidad de los/as trabajadores/as y la unidad del mercado laboral, que tienen validez y es de aplicación en todo el territorio nacional. El Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre (BOE de 17 de septiembre), regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El CNCP es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional que ordena las cualificaciones profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional, incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos asociados a las diferentes unidades de competencia de las cualificaciones profesionales, articulados en el Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP).

Las cualificaciones profesionales que integran el CNCP se ordenan por niveles de cualificación y por familias profesionales:

- Niveles de cualificación:
 - Nivel 1: Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.
 - Nivel 2: Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de eje-

cución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

- Nivel 3: Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requiere el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores de proceso y de sus repercusiones económicas.
- Nivel 4: Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.
- Nivel 5: Competencia en un amplio conjunto de actividades de gran complejidad realizados en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación.

● Familias profesionales:

- Agraria.
- Marítimo-Pesquera.
- Edificación y Obra Civil.
- Artes y Artesanías.
- Artes Gráficas.
- Electricidad y Electrónica.
- Energía y Agua.
- Fabricación Mecánica.
- Industrias Alimentarias.
- Industrias Extractivas.
- Instalación y Mantenimiento.
- Madera, Mueble y Corcho.
- Química.

- Textil, Confección y Piel.
- Transporte y Mantenimiento de Vehículos.
- Vidrio y Cerámica.
- Actividades Físicas y Deportivas.
- Administración y Gestión.
- Comercio y Marketing.
- Hostelería y Turismo.
- Imagen Personal.
- Imagen y Sonido.
- Informática y Comunicaciones.
- Sanidad.
- Seguridad y Medio Ambiente.
- Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) es el responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP). El INCUAL comprende las cualificaciones profesionales, que se han detectado como más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles; constituyendo así la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad.

Los títulos de FP y los Certificados de Profesionalidad tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los obtengan. La evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, tendrá como referente el CNCP. El reconocimiento de las competencias profesionales así evaluadas, cuando no completen las cualificaciones recogidas en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se realizará a través de una acreditación parcial acumulable con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado.



CAPÍTULO 2

Metodología

metodología

El presente estudio se inició en enero de 2016 y ha seguido una metodología de intervención fundamentalmente cuantitativa siguiendo el método científico, tratándose de una investigación no experimental de encuesta.

McMillan y Schumacher (2005) definen que en la investigación mediante encuesta, el investigador selecciona una muestra de entrevistados y les administra un cuestionario o realiza entrevistas para recoger información sobre las variables de interés. Los datos recogidos se utilizan para describir las características de cierta población. Las encuestas se emplean para conocer las actitudes, creencias, los valores, las características demográficas, los comportamientos, las opiniones, los hábitos, los deseos y las ideas de las personas; además de conseguir otros tipos de información.

El proceso de investigación se ha estructurado en cinco fases:

- Fase preparatoria.
- Fase de trabajo de campo.
- Fase de análisis de la información.
- Fase informativa.
- Fase de difusión.

Comentamos a continuación en qué consistió cada una de ellas:

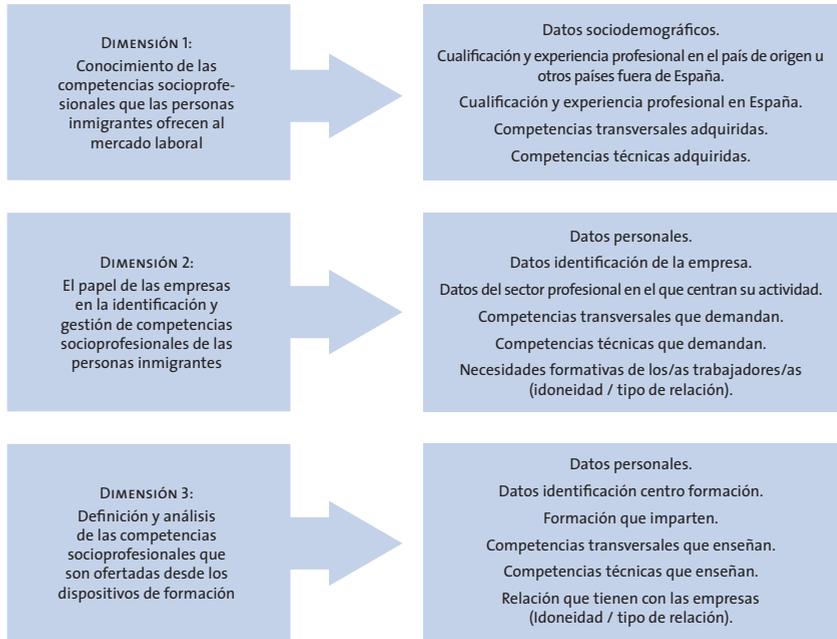
Fase preparatoria:

En esta fase se ha realizado en un primer momento la revisión documental¹, el tratamiento de la información consultada se ha efectuado mediante el análisis cualitativo de su contenido, sirviéndonos para el establecimiento de las bases del estudio (marco teórico descrito en el capítulo anterior), así como para la identificación de factores y variables sobre los que se ha establecido el diseño de los instrumentos de recogida de datos.

A continuación mostramos los factores y variables de análisis identificados los cuales han sido enmarcados en las siguientes dimensiones de análisis –ver figura 1-.

¹ Ver fuentes consultadas en el Capítulo 8 Bibliografía.

Figura 1. Factores y variables de análisis



Fuente: Elaboración propia

Una vez identificados estos factores y variables de análisis, se tomó la decisión de cuál sería el instrumento que mejor se ajustaba a los objetivos del estudio, y que nos permitiese recoger todos los aspectos de análisis anteriormente comentados, el instrumento finalmente seleccionado fue el cuestionario semiestructurado.

McMillan y Shumacher (2005) consideran que el cuestionario es la técnica más ampliamente utilizada para obtener información de los sujetos por muy buenas razones. Un cuestionario es relativamente económico, incluye las mismas preguntas para todos los sujetos y puede asegurar el anonimato. Los cuestionarios manejan preguntas o enunciados, pero en todos los casos el sujeto responde a algo escrito para un propósito concreto.

Los cuestionarios fueron elaborados a partir de una cuidada tarea de documentación, siendo necesario adaptar los instrumentos a las características de un colectivo que podría presentar ciertas carencias en cuanto a competencias lectoras o bien de comprensión oral, por lo que en el diseño

de las preguntas se ha puesto especial atención en que fuesen comprendidas por todas las personas entrevistadas, independientemente de su nivel de formación o de cualquier otra característica, teniendo en cuenta de igual modo en que fuesen equilibradas y que no incorporasen ningún sesgo en la redacción.

Se diseñaron varios tipos de instrumentos, junto con un manual de instrucciones para la realización y cumplimentación de los mismos, que fueron validados contando con la colaboración de siete expertos/as pertenecientes al área sociolaboral de Accem Asturias y de Accem León, y testeados con una muestra pequeña de personas inmigrantes, empresas y centros de formación, los pasos que se siguieron hasta conseguir un instrumento válido y fiable² fueron los siguientes:

- Diseño y validación de los cuestionarios a aplicar en el primer testeo.
- Realización del primer testeo a personas inmigrantes en Accem Asturias y en Accem León.
- Recopilación de resultados.
- Incorporación de modificaciones y aportaciones recogidas tras el primer testeo.
- Presentación, aprobación y validación definitiva del cuestionario dirigido a personas inmigrantes.
- Diseño y validación de los cuestionarios a aplicar en el segundo testeo dirigido en esta ocasión a empresas y a centros de formación.
- Realización del segundo testeo a empresas y centros de formación en Accem Asturias y en Accem León.
- Recopilación de resultados.
- Incorporación de modificaciones y aportaciones recogidas tras el segundo testeo.
- Presentación, aprobación y validación definitiva de los cuestionarios dirigidos a empresas y a centros de formación.

Esta fase se completó con el análisis de la población objeto de estudio y con la realización del muestreo –ver tabla 2-.

² Ver cuestionarios en el Capítulo 7 Anexos.

Fase de trabajo de campo:

Esta fase dio comienzo en el mes de abril de 2016 y finalizó a finales de septiembre de 2016, en ella se ha llevado a cabo la recogida de información a través de los cuestionarios realizados. La recogida de datos ha seguido dos procesos diferentes en función de la fuente de información, y ha sido realizada por el equipo territorial compuesto por personal técnico de Accem en el Principado de Asturias y en Castilla y León, quienes se han encargado de identificar a las personas participantes, contactar y visitar a las empresas y a los centros de formación y aplicar los instrumentos.

A continuación mostramos la ficha técnica de los cuestionarios donde presentamos información referente a como se ha llevado a cabo este proceso de recogida –ver tabla 2-.

Tabla 2. Ficha técnica cuestionarios realizados y la distribución muestral		
TÉCNICA	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN	MODO DE APLICACIÓN
Determinar los procesos de identificación de las competencias desde los dispositivos de formación	<p>Colectivo encuestado: Centros de formación del Principado de Asturias y de Castilla y León desde los que Accem tiene contacto a través de los programas de inserción laboral.</p> <p>Tipo de muestreo: Intencional o estratégico.</p> <p>Tamaño de la muestra: Total cuestionarios realizados: 32.</p> <p>Criterios de selección de la muestra: Representatividad de los cuatro sectores económicos. Representación en la medida de lo posible de la mayor parte de familias profesionales.</p>	In situ previo contacto inicial vía telefónico para presentación estudio y aceptación colaboración.
Identificar cómo las competencias de las personas inmigrantes son gestionadas desde el ámbito empresarial	<p>Colectivo encuestado: Empresas del Principado de Asturias y de Castilla y León desde las que Accem tiene contacto a través de los programas de inserción laboral.</p> <p>Tipo de muestreo: Intencional o estratégico</p> <p>Tamaño de la muestra: Total cuestionarios realizados: 30.</p> <p>Criterios de selección de la muestra: Representatividad de los cuatro sectores económicos. Representación en la medida de lo posible de la mayor parte de familias profesionales. Representatividad de pequeña, mediana y grande empresa</p>	In situ previo contacto inicial vía telefónico para presentación estudio y aceptación colaboración.
Conocer las competencias que las personas inmigrantes ofrecen al mercado laboral	<p>Colectivo encuestado: Personas inmigrantes</p> <p>Tipo de muestreo: Estratificado por afijación proporcional. Nivel de confianza 95%. Error muestral entre el 2% y el 5%</p> <p>Tamaño de la muestra: Total cuestionarios realizados: 244.</p> <p>Criterios de selección de la muestra: Nacionales de terceros países con permiso de residencia que asisten a los programas de empleo donde Accem desarrolla acciones de intermediación laboral (Principado de Asturias y Castilla y León).</p>	Oficinas de Accem Principado de Asturias y Accem Castilla y León de manera individual en compañía de un técnico de la entidad

Fuente: Elaboración propia

La información recogida de los cuestionarios ha sido de dos tipos: una cuantitativa derivada de haber cubierto las celdas correspondientes de los cuestionarios, y otra cualitativa obtenida a través de las cuestiones de carácter abierto incluidas en los cuestionarios, y del apartado de “*Observaciones*” incluido en el cuestionario de las personas inmigrantes, donde se iban registrando todos los comentarios, sugerencias, así como nuevas aportaciones que podían ir surgiendo al formular las preguntas.

Fase de análisis de la información:

Esta fase dio comienzo en el mes de abril de 2016 hasta octubre de 2016, en ella se englobaron diferentes acciones realizadas a soporte informático: el agrupamiento de la información que se iba recogiendo en la fase anterior, el vaciado de los datos y el análisis de los mismos. El tratamiento y análisis de los datos cuantitativos fue realizado mediante el empleo del paquete estadístico SPSS.

Los procedimientos o técnicas empleadas para efectuar el análisis de datos fueron los siguientes:

- **Análisis cuantitativo:** Este análisis estuvo caracterizado por el empleo de técnicas de carácter univariable en las que se han calculado frecuencias y porcentajes, realizando también representaciones gráficas (tablas comparativas y gráficos diversos: columnas, barras, circular, etc), empleando de igual modo para el estudio de relaciones entre variables el uso de tablas de contingencia.
- **Análisis cualitativo:** Este análisis se realizó codificando y clasificando el contenido de la información suministrada en los cuestionarios en categorías relacionadas con las variables y dimensiones de análisis establecidas para esta investigación.

Cabe mencionar como pudo verse a la hora de la presentación de las fases del proceso investigador, que muchas de ellas han llegado a solaparse en el transcurso de los meses, permitiéndonos con ello profundizar, enriquecer y mejorar nuestro proceso investigador.

Las dos últimas fases del proceso investigador comprendieron por un lado la redacción del presente informe en el cual se incluyeron los resultados obtenidos en la fase anterior, junto con la elaboración de las conclusiones del estudio, y por último se llevó a cabo la fase de difusión con la publicación en soporte papel y digital del estudio.

El equipo investigador ha estado compuesto por: la coordinadora principal quien ha participado en todas las fases del mismo encargándose de la supervisión de todo el proceso investigador, y por el personal técnico y personal voluntario quienes han dado apoyo a lo largo de todo el proceso investigador.





CAPÍTULO 3

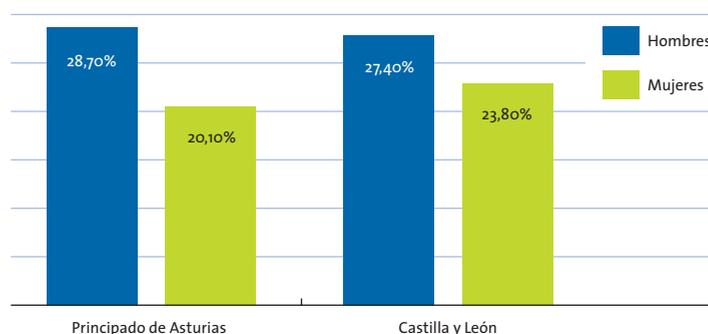
Análisis de la muestra

A lo largo de este capítulo realizaremos una descripción de la población objeto de estudio: las personas inmigrantes, las empresas y los centros de formación.

3.1 Las personas inmigrantes:

La muestra de personas inmigrantes encuestada se compone de 244 personas, de las cuales el 56,1% son hombres y el 43,9% son mujeres –ver Gráfico 9-.

Gráfico 9. Porcentajes de personas inmigrantes encuestadas



Sus edades están comprendidas entre los 16 a los 65 años. El 66,8% inmigrantes tienen entre 31 a 50 años, el 23,4% tienen entre 16 a 30 años y el 9,8% sus edades están comprendidas entre los 51 a 65 años –ver Gráfico 10-.

El estado civil en el que en la actualidad se encuentran mayoritariamente las personas inmigrantes encuestadas es casado/a (57%) y soltero/a (35,2%).

Si tenemos en cuenta el continente del que son originarias estas personas podemos decir que el 77,9% del total de personas inmigrantes encuestadas provienen de África, el 8,6% de América del Sur, el 4,9% de América del Norte, el 4,5% de Asia y el 4,1% de Europa –ver Gráfico 11-.

El 86,1% del total de estas personas lleva más de cinco años de estancia en España, contando el 98,4% con autorización de residencia y trabajo.

Gráfico 10. Porcentajes de edad de las personas inmigrantes encuestadas

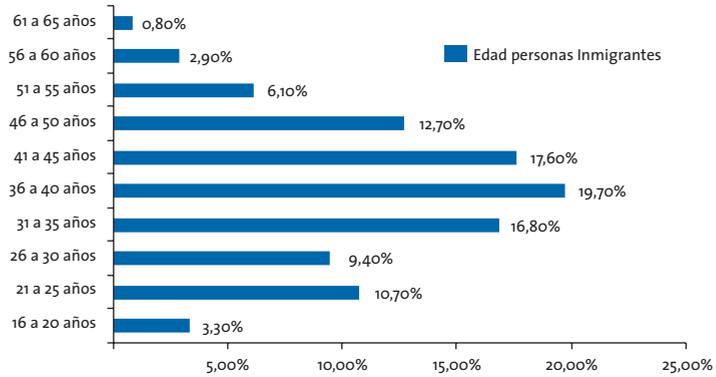
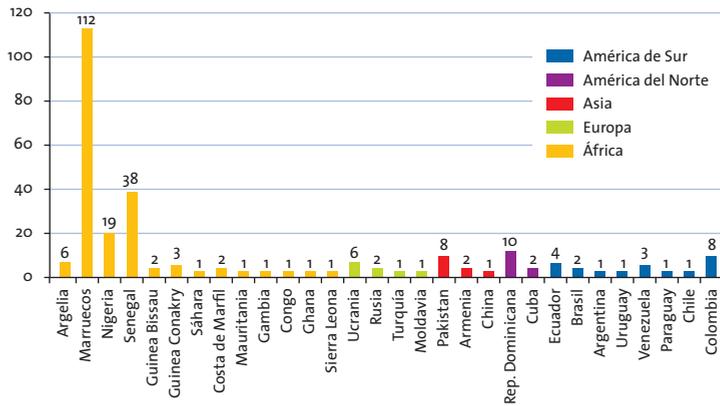


Gráfico 11. Número de personas inmigrantes respecto a su país de nacimiento

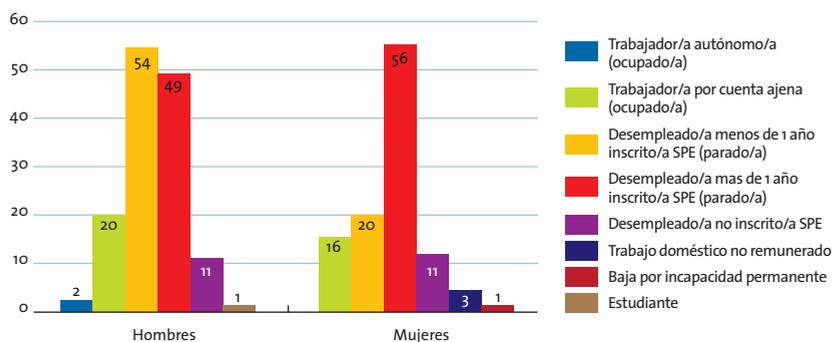


La situación laboral en la que se encuentran en la actualidad el 73,3% es parado/a frente al 15,6% que se encuentra ocupado/a. De los/as parados/as cabe resaltar que es superior en un 12,7% entre los/as desempleados/as que llevan más de un año inscritos en el Servicio Público de Empleo frente a los que llevan menos de un año inscritos en el mismo, siendo superior este porcentaje en Castilla y León. En el caso de las personas ocupadas mencionar que es superior en un 14% entre las personas que trabajan por cuenta ajena frente a las que trabajan como autónomos/as. Los porcentajes más bajos los encontramos entre las personas que se encuentran desempleadas no inscritas en el Servicio Público de Empleo (9%), las que realizan un trabajo doméstico no remunerado (1,2%), las que están de baja por inca-

pacidad permanente (0,4%) representada únicamente en el Principado de Asturias, y las que estudian (0,4%) presente solamente en Castilla y León.

Tomando en cuenta la perspectiva de género nos encontramos con que las mujeres presentan mayor dificultad para incorporarse al mercado laboral que los hombres, el 52,3% del total de mujeres inmigrantes encuestadas su situación laboral actual es desempleada más de un año inscrita en el Servicio Público de Empleo, frente al 35,8% de los hombres en su misma situación, del 15% de mujeres ocupadas no se encuentra ningún caso de mujeres autónomas, mientras que si encontramos un 2,8% de mujeres inmigrantes que realizan en la actualidad un trabajo doméstico no remunerado, situación laboral que no esta presente en el caso de los hombres inmigrantes –ver Gráfico 12-.

Gráfico 12. Número de personas inmigrantes respecto a su situación laboral actual en función del sexo



3.2 Las empresas:

La muestra está formada por 30 empresas de las cuales 20 se encuentran ubicadas en el Principado de Asturias y 10 en Castilla y León. En cuanto al tipo de empresa el 44% son microempresas (menos de 10 trabajadores/as), el 33% son pequeñas empresas (entre 10 y 49 trabajadores/as), el 13% son medianas empresas (entre 50 y 249 trabajadores/as), y el 10% son grandes empresas (250 trabajadores/as o más).

El sector económico en el que de forma mayoritaria está centrada la actividad de las empresas encuestadas³ es en el sector servicios (66,7%) frente al sector agricultura (3,3%) –ver Gráfico 13-

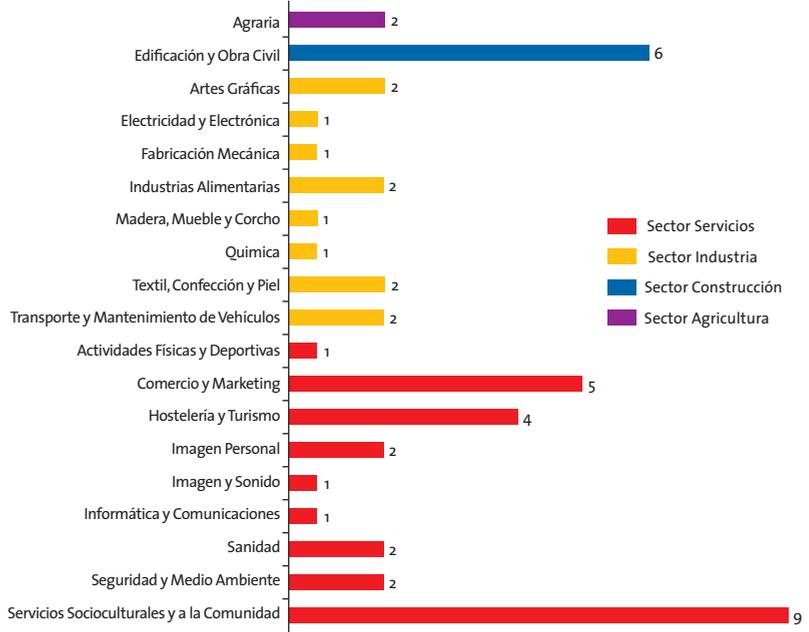
³ Señalamos que por cada empresa puede contabilizarse más de un sector económico, ya que se han tenido en cuenta todos los sectores económicos en los que está centrada su actividad.

Gráfico 13. Número de empresas respecto al sector económico en el que se encuentra centrada su actividad



En referencia a las familias profesionales en las que está centrada la actividad de las empresas encuestadas⁴ destaca dentro del sector servicios que un 30% de las empresas encuestadas su actividad se centra en la familia Servicios Socioculturales y a la Comunidad, un 16,7% de empresas en la familia Comercio y Marketing y un 13,3% de empresas en la familia Hostelería y Turismo. Otra de las familias con un porcentaje relevante de empresas es la familia Edificación y Obra Civil enmarcada dentro del sector construcción con un 20% –ver Gráfico 14-

Gráfico 14 . Número de empresas respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada su actividad



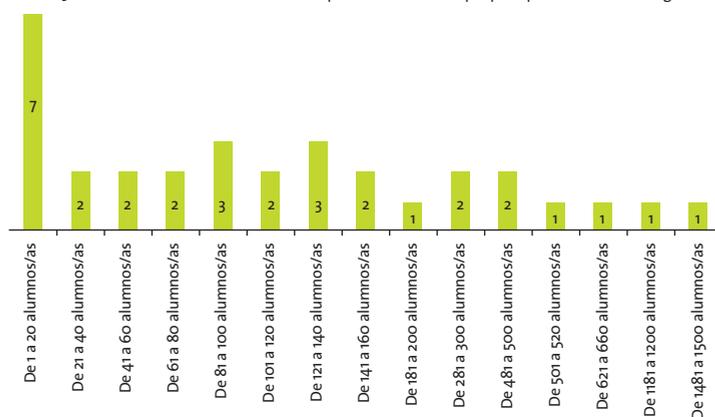
4 Señalamos que por cada empresa puede contabilizarse más de una familia profesional, ya que se han tenido en cuenta todas las familias profesionales en las que está centrada su actividad.

3.3 Los centros de formación:

La muestra está formada por 32 centros de formación de los cuales 22 se encuentran ubicados en el Principado de Asturias y 10 en Castilla y León.

El número de alumnado que paso por los centros de formación encuestados a lo largo del año 2015, fue en un 50% de los centros menos de 100 alumnos/as, en un 37,6% de los centros entre 101 a 500 alumnos/as, en un 6,2% de los centros entre 501 a 1000 alumnos/as y en un 6,2% de los centros más de 1000 alumnos/as –ver Gráfico 15–.

Gráfico 15. Número de centros de formación respecto al alumnado que paso por el centro a lo largo de 2015



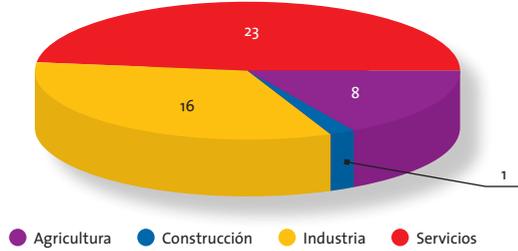
La formación que se imparte desde los centros de formación encuestados⁵ teniendo en cuenta el sector económico en el que se centra dicha formación se encuentra enmarcada de forma mayoritaria en el sector servicios (71,9%), seguida del sector industria (50%). El porcentaje más pequeño se encuentra en la impartición de formación centrada en el sector construcción (3,1%) –ver Gráfico 16–.

Si tomamos como referencia las familias profesionales en la que mayoritariamente se centra la formación que se imparte desde los centros de formación encuestados⁶ nos encontramos que los porcentajes más altos se ubican en las siguientes familias profesionales: Hostelería y Turismo (40,6% de los centros de formación encuestados), Servicios Socioculturales y a la Comunidad (31,3% de los centros de formación encuestados), Comer-

5 Señalamos que por cada centro de formación puede contabilizarse más de un sector económico, ya que se han tenido en cuenta todos los sectores económicos en los que está centrada la formación que imparten.

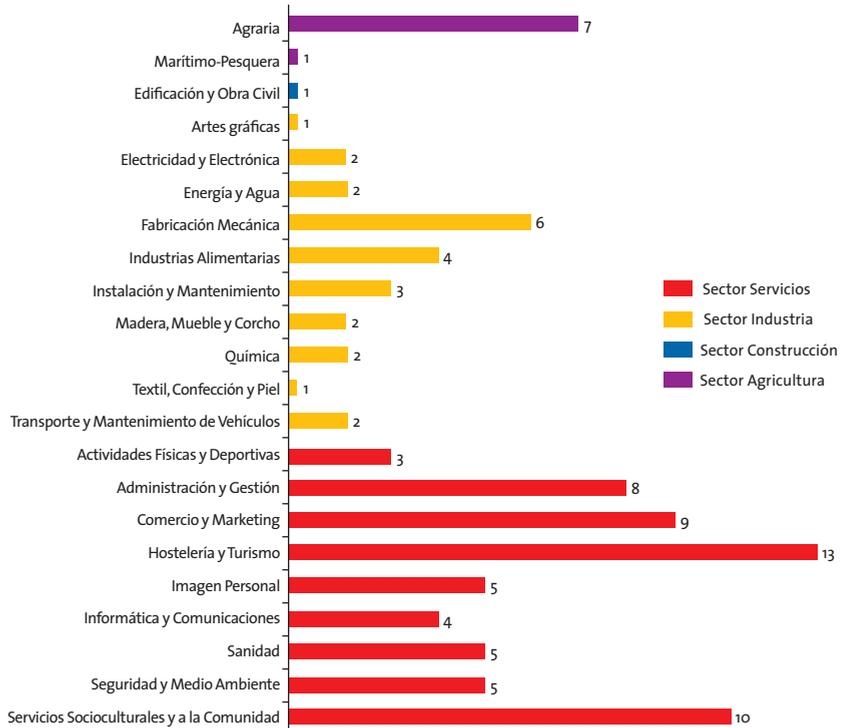
6 Señalamos que por cada centro de formación puede contabilizarse más de una familia profesional, ya que se han tenido en cuenta todas las familias profesionales en las que está centrada la formación que imparten.

Gráfico 16. Número de centros de formación respecto al sector económico en el que se encuentra centrada su formación



cio y Marketing (28,1% de los centros de formación encuestados), Administración y Gestión (25% de los centros de formación encuestados), Agraria (21,9% de los centros de formación encuestados), y Fabricación Mecánica (18,8% de los centros de formación encuestados). El porcentaje más pequeño lo encontramos en las siguientes familias profesionales: Marítimo-Pesquera, Edificación y Obra Civil, y Artes Gráficas (estando presente todas ellas en un 3,1% de los centros de formación encuestados) –ver Gráfico 17-.

Gráfico 17. Número de centros de formación respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada su formación



A continuación, en el capítulo 4, procederemos a mostrar los datos obtenidos del análisis realizado sobre la muestra objeto de estudio, descubriendo cuáles son las competencias socioprofesionales que las personas inmigrantes encuestadas ofrecen al mercado laboral, qué competencias socioprofesionales demandan las empresas encuestadas, y en qué competencias socioprofesionales forman los centros de formación encuestados.



CAPÍTULO 4
Resultados



4.1 Competencias socioprofesionales que las personas inmigrantes ofrecen al mercado laboral

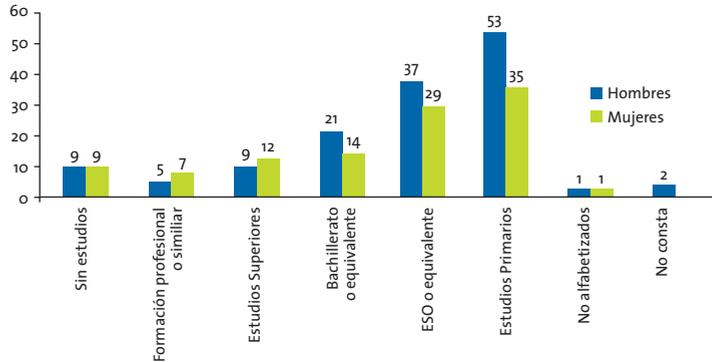
A lo largo de este apartado descubriremos el potencial tanto formativo como profesional que tienen las personas inmigrantes encuestadas, para conocer estas competencias iremos analizando diferentes variables las cuales nos aportarán por un lado información sobre su formación y experiencia laboral obtenida o realizada en su país de origen u otro país en el que hayan estado antes de llegar a España, así como la que han adquirido en España visualizando los posibles factores diferenciales que puedan darse entre ambas. De igual modo analizaremos las competencias transversales que tienen, las cuales están vinculadas a su personalidad, a sus relaciones, al lenguaje y su desarrollo, a la conducción, así como al uso y manejo de las tecnologías de la información y comunicación, estas competencias se caracterizan por ser transferibles a diversas tareas y ocupaciones y por estar involucradas en más de un campo de cualificación. Y en último lugar analizaremos las destrezas y conocimientos técnicos que tienen, los cuales pudieron ser obtenidos tanto en el desempeño de la formación como en su práctica laboral descrita con anterioridad.

4.1.1 Cualificación y experiencia profesional en el país de origen u otros países fuera de España de las personas inmigrantes:

El 90,9% de las personas inmigrantes encuestadas cuenta con estudios finalizados en su país de origen o en otros países fuera de España, de estas personas el 36% cuenta con estudios primarios, el 27,1% con ESO o equivalente, el 14,3% con Bachillerato o equivalente, el 8,6% con estudios superiores y el 4,9% con Formación Profesional o similar—ver Gráfico 18-.

Como puede observarse el mayor número de personas inmigrantes cuentan con estudios Secundarios y superiores a estos. Al comparar estos resultados en función del sexo podemos observar que el porcentaje de mujeres que tienen dichos estudios es del 17,7% frente al 10,2% del porcentaje de hombres que cuentan con ellos, siendo esta diferencia más significativa aun en el caso de los estudios superiores donde el porcentaje de mujeres que los tienen es del 11,20% frente al 6,5% de los

Gráfico 18. Número de personas inmigrantes respecto a los estudios finalizados en el país de origen u otros países fuera de España en función del sexo



hombres. En el caso de los estudios primarios sucede lo contrario aquí el 38,7% de los hombres cuentan con ellos frente al 32,7% de las mujeres.

A continuación mostramos el nombre de las titulaciones⁷ que las personas inmigrantes tienen en referencia a los siguientes estudios: Formación Profesional o similar – ver Tabla 3- y Estudios Superiores –ver Tabla 4-.

Las titulaciones mayoritarias se encuentran dentro de los estudios superiores, destacando entre las personas inmigrantes que tienen dichos estudios las siguientes: Derecho, Contable, Biología y Literatura Árabe.

Del total de personas inmigrantes que cuentan con estudios (90,9%) tan solo el 2,5% los tiene homologados en España, de los cuales ninguno de ellos son referentes a formación profesional o similar, ni a estudios superiores. El 1,2% se encuentra en proceso de tramitación siendo en esta ocasión dos de ellas titulaciones pertenecientes a estudios superiores.

Tras conocer la cualificación que tienen las personas inmigrantes encuestadas, procedemos a ver a continuación cual es su experiencia profesional, proveniente esta de los trabajos que han realizado en su país de origen o en otros países fuera de España.

7 El nombre de las titulaciones se ha registrado en función de la denominación de su país de origen o de otro fuera de España que ellos/as señalaban

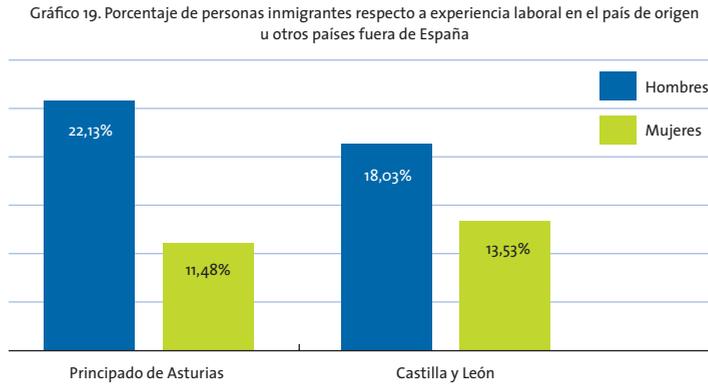
Tabla 3. Nombre de las titulaciones referentes a Formación Profesional o similar obtenidas por las personas inmigrantes en el país de origen u otros países fuera de España en función del sexo

NOMBRE TITULACIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Carpintería	1		1
Secretaría		1	1
Auxiliar enfermería		1	1
Hostelería-Camarero	1		1
Peluquería		1	1
Delineante		1	1
Técnico/a Forense	1		1
Soldadura	1		1
Técnico/a Superior en Economía		1	1
Técnico/a Superior en Informática	1		1
Perito Mercantil		1	1
FP Medio Modista especialidad Pielés, Textiles y Calzado		1	1

Tabla 4. Nombre de las titulaciones referentes a Estudios Superiores obtenidas por las personas inmigrantes en el país de origen u otros países fuera de España en función del sexo

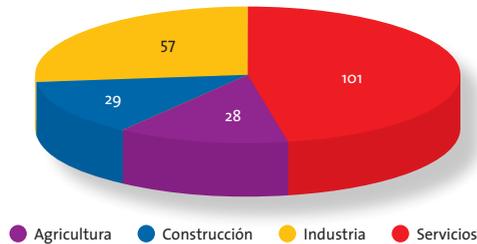
NOMBRE TITULACIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Administración de empresas	1		1
Derecho	2	2	4
Diplomado/a en Economía		1	1
Biología		2	2
Literatura Árabe	1	1	2
Diplomado/a en Enfermería		1	1
Literatura Francesa	1		1
Marketing		1	1
Física y Química	1		1
Matemático/a	1		1
Educación Infantil		1	1
Contable	1	2	3
Magisterio	1		1
Ingeniero/a construcción		1	1

Del total de personas inmigrantes encuestadas el 65,2% cuenta con experiencia laboral en su país de origen o en otros países fuera de España -ver Gráfico 19-.



El sector económico donde se concentra la mayor parte de la experiencia laboral⁸ es en el sector servicios (41,4%) frente al sector agricultura y construcción (11,9% respectivamente) -ver Gráfico 20-.

Gráfico 20. Número de personas inmigrantes respecto al sector económico en el que se encuentra centrada su experiencia laboral en el país de origen u otros países fuera de España

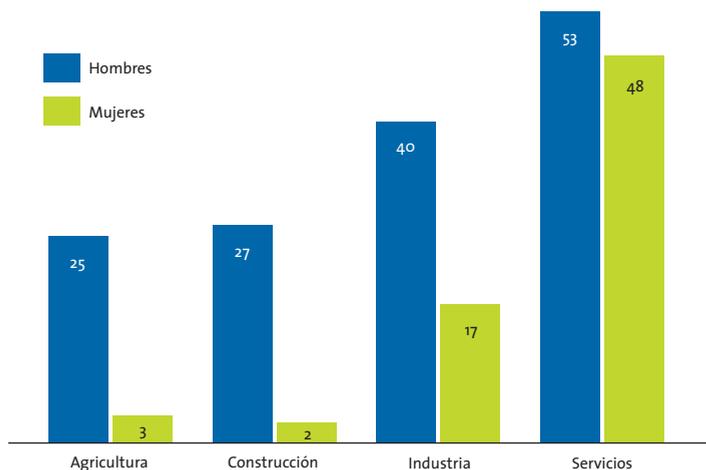


Si tenemos en cuenta el sexo de las personas encuestadas nos encontramos con que en el caso de las mujeres el sector económico en el que mayor experiencia laboral presentan es en el sector servicios (44,9%) y en el que menos experiencia laboral en el sector construcción (1,9%). En el caso de los hombres el sector económico donde tienen mayor experiencia laboral coincide con el de las mujeres siendo este el sector servicios, pero presentan un porcentaje menor que

⁸ Señalamos que por cada sector puede contabilizarse más de una persona inmigrante, ya que se han tenido en cuenta todos los sectores económicos en los que han trabajado.

ellas (38,7%) y en el que menos experiencia tienen es en el sector agricultura (18,2%) -ver Gráfico 21-.

Gráfico 21. Número de personas inmigrantes respecto al sector económico en el que se encuentra centrada su experiencia laboral en el país de origen u otros países fuera de España en función del sexo



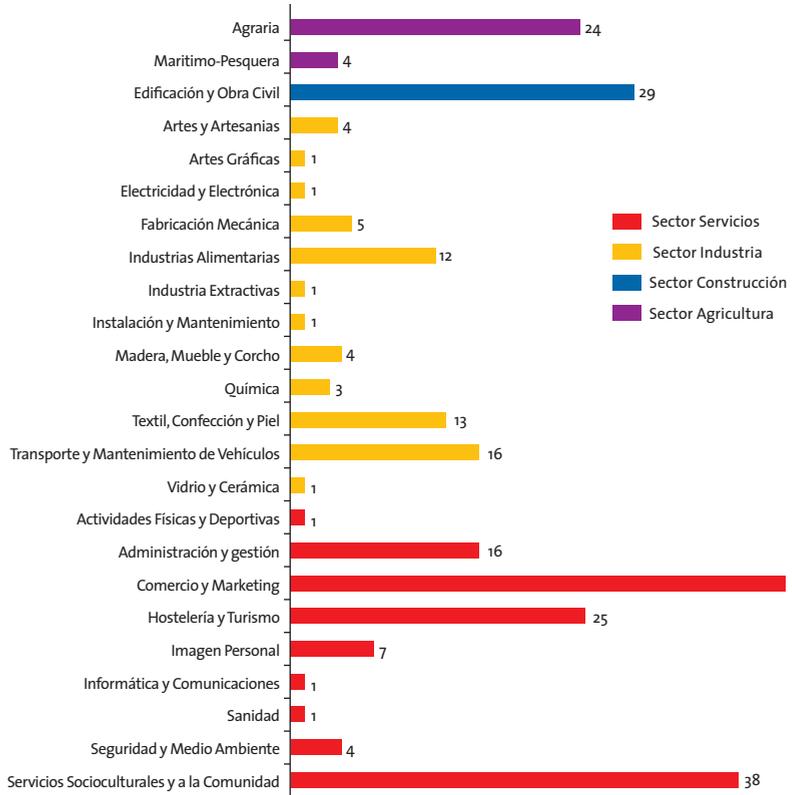
Dentro de cada uno de los sectores económicos analizados, mencionamos a continuación las familias profesionales⁹ en las que se han enmarcado de forma mayoritaria los trabajos que han realizado las personas inmigrantes¹⁰-ver Gráfico 22-:

- El 26,4% han trabajado en la familia profesional Comercio y Marketing siendo las ocupaciones más realizadas: dependiente/a de comercio, vendedor/a, agente comercial, gerente de pequeño comercio, cajero/a, auxiliar de dependiente de comercio, encargado/a de tienda, técnico/a en marketing, mozo/a de almacén.
- El 23,9% han trabajado en la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad siendo las ocupaciones más realizadas: profesor/a (educación infantil, escuelas infantiles, primaria, informática, francés), empleado/a de hogar, limpiador/a, cuidador/a (niños/as, personas mayores), auxiliar ayuda a domicilio.

9 Señalamos que por cada familia profesional puede contabilizarse más de una persona inmigrante, ya que se han tenido en cuenta todas las familias profesionales en las que han trabajado.

10 Las ocupaciones se encuentran ordenadas de mayor a menor realización por parte de las personas inmigrantes.

Gráfico 22. Número de personas inmigrantes respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada su experiencia laboral en el país de origen u otros países fuera de España



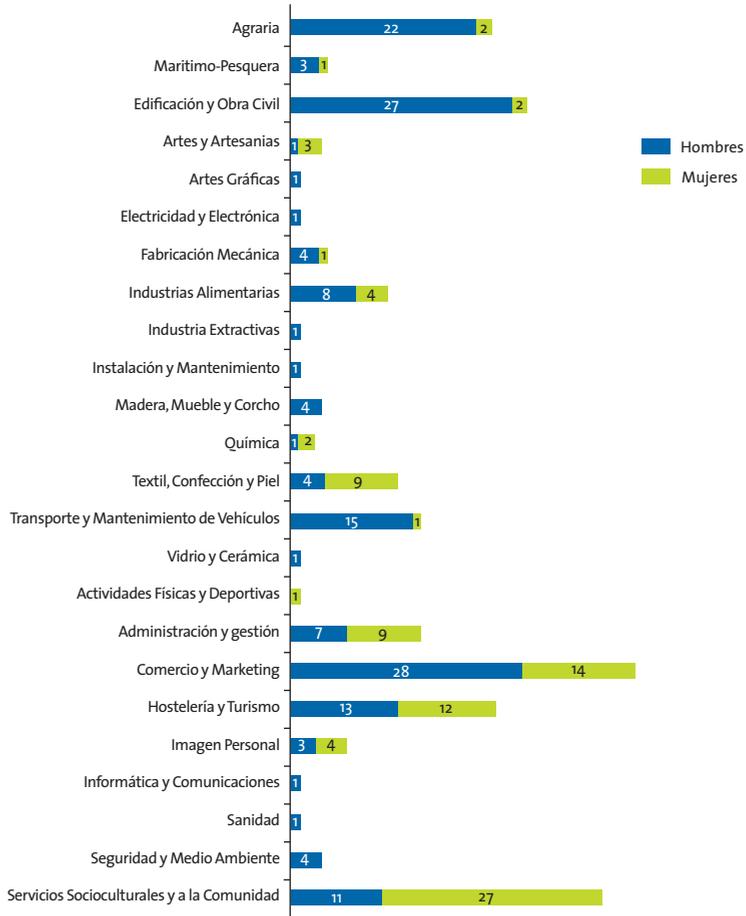
- El 18,2% han trabajado en la familia profesional Edificación y Obra Civil siendo las ocupaciones más realizadas: peón construcción, pintor/a, ayudante albañil, oficial construcción, delineante proyectista de edificación.
- El 15,7% han trabajado en la familia profesional Hostelería y Turismo, siendo las ocupaciones más realizadas: ayudante de cocina, camarero/a, recepcionista, camarera/o de pisos, guía de turismo, cocinero/a, responsable de agencia de viajes.
- El 15,1% han trabajado en la familia profesional Agraria siendo las ocupaciones más realizadas: agricultor/a, peón agrícola, ganadero/a, peón en explotación ganadera, jardinero/a, auxiliar jardinero/a, peón forestal.

- El 10,1% han trabajado en la familia profesional Administración y Gestión siendo las ocupaciones más realizadas: auxiliar administrativo/a, contable, auxiliar de oficina, recepcionista.
- El 10,1% han trabajado en la familia profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos siendo las ocupaciones más realizadas: conductor/a de camiones, conductor/a de taxi, conductor/a profesional de automóvil, tripulante de cabina de pasajeros.
- El 8,2% han trabajado en la familia profesional Textil, Confección y Piel siendo las ocupaciones más realizadas: costurero/a, operador/a de la industria textil, modista/o, técnico/a en fabricación de calzado, operador/a de máquinas de acabado de calzado, oficial acabador de prendas textiles.
- El 7,5% han trabajado en la familia profesional Industrias Alimentarias siendo las ocupaciones más realizadas: operario/a de la industria alimentaria, trabajador/a en la preparación de pescado para conservas, carnicero/a, pescadero/a, panadero/a.

Otro dato a mencionar es que dentro del sector económico industria hay dos familias profesionales en las que no se encuentran personas que hayan tenido ocupaciones pertenecientes a ellas, siendo estas: la familia profesional Energía y Agua y la profesional Imagen y Sonido.

Al comparar en función del sexo las familias profesionales en las que las personas inmigrantes cuentan con mayor experiencia laboral –ver Gráfico 23- podemos señalar que la mayor parte de los trabajos realizados por las mujeres han sido dentro de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad, seguida de Comercio y Marketing, y Hostelería y Turismo, en el caso de los hombres la mayor parte de los trabajos realizados por estos se encuentran dentro de las familias profesionales Comercio y Marketing, seguida de Edificación y Obra Civil, y Agraria. Las diferencias más significativas entre ambos sexos al comparar el porcentaje de hombres y mujeres que han desarrollado trabajos vinculados a la misma familia profesional se encuentra en las siguientes: Servicios Socioculturales y a la Comunidad (25,2% de mujeres frente al 8% de hombres), Edificación y Obra Civil (19,7% de los hombres frente al 1,9% de las mujeres), Agraria (16,1% de los hombres frente al 1,9% de las mujeres), y Transporte y Mantenimiento de Vehículos (10,9% de los hombres frente al 0,9% de las mujeres).

Gráfico 23. Número de personas inmigrantes respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada su experiencia laboral en el país de origen u otros países fuera de España en función del sexo

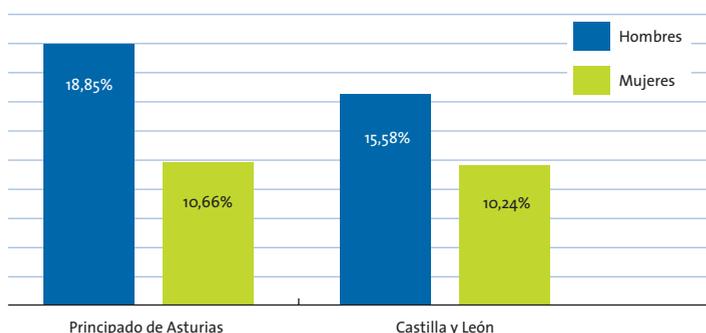


Para finalizar señalamos que ninguna mujer ha realizado trabajos pertenecientes a las siguientes familias profesionales: Artes Gráficas, Electricidad y Electrónica, Industrias Extractivas, Instalación y Mantenimiento, Madera, Mueble y Corcho, Vidrio y Cerámica (pertenecientes todas ellas al sector industria), ni tampoco en las familias profesionales: Informática y Comunicaciones, Sanidad, Seguridad y Medio Ambiente (pertenecientes estas al sector servicios), mientras que en todas ellas si hay representación de hombres. En el caso de los hombres podemos indicar que ninguno ha trabajado dentro de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas perteneciente esta al sector servicios mientras que en el caso de las mujeres si hay representación.

4.1.2 Cualificación y experiencia profesional en España de las personas inmigrantes:

El 55,3% de las personas inmigrantes encuestadas han realizado algún tipo de estudios en España, de ellos el 34,4% son hombres y el 20,9% son mujeres –ver Gráfico 24–

Gráfico 24. Porcentaje de personas inmigrantes respecto a estudios realizados en España



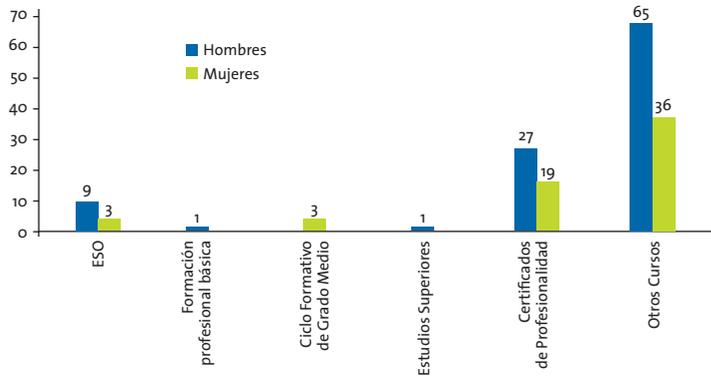
Al analizar el tipo de estudios cursados¹¹ nos encontramos con que la mayor parte de estudios realizados en España es en Otros Cursos (41,4%) seguido de Certificados de Profesionalidad (18,9%).

Si tenemos en cuenta el sexo de las personas encuestadas –ver Gráfico 25–, podemos observar que a pesar de presentar tanto los hombres como las mujeres mayor número de personas en ese tipo de estudios, las diferencias se encuentran en el porcentaje de mujeres que los han realizado (33,6%) frente al de los hombres (47,4%). Los que menor porcentaje presentan son los estudios de: Ciclo Formativo de Grado Medio (1,2%), Formación Profesional Básica y Estudios Superiores (0,4% en ambos casos).

En el primero de ellos solo se registra en el caso de las mujeres enmarcándose los estudios realizados dentro de la familia profesional Administración y Gestión, en los otros dos tipos solo se registra en el caso de los hombres y vinculados estos a la familia profesional Fabricación Mecánica.

11 Señalamos que por cada tipo de estudios puede contabilizarse más de una persona inmigrante, ya que se han tenido en cuenta todos los tipos de estudios que han podido realizar en España.

Gráfico 25. Número de personas inmigrantes respecto a los estudios realizados en España en función del sexo



Para completar el análisis mostramos a continuación el nombre de las familias profesionales en las que se han enmarcado los estudios que han realizado en España de forma mayoritaria referentes a: Otros Cursos y Certificados de Profesionalidad.

Los cursos que de forma mayoritaria han realizado en España se encuentran dentro de las siguientes familias profesionales: Hostelería y Turismo (sector servicios), Edificación y Obra Civil (sector construcción), y Servicios Socioculturales y a la Comunidad (sector servicios). Las familias profesionales en las que no han realizado ningún curso son las siguientes: Marítimo-Pesquera (sector agricultura), Artes y Artesanías, Artes Gráficas, Industrias Extractivas, Química (todas ellas pertenecientes al sector industria) e Imagen y Sonido (sector servicios).

Los certificados de profesionalidad que han realizado en España se encuentran enmarcados mayoritariamente en las siguientes familias profesionales: Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Hostelería y Turismo (ambos pertenecientes al sector servicios), y Edificación y Obra Civil (sector construcción). No se han registrado formaciones en las siguientes familias profesionales: Marítimo-Pesquera (sector agricultura), Artes y Artesanías, Artes Gráficas, Energía y Agua, Industrias Extractivas, Madera, Mueble y Corcho, Química, Textil, Confección y Piel, Vidrio y Cerámica (todas ellas pertenecientes al sector industria), Actividades Físicas y Deportivas, Administración y Gestión, Imagen Personal, Imagen y Sonido, Informática y Comunicaciones, y Sanidad (todas ellas pertenecientes al sector servicios).

Si consideramos el sexo de las personas inmigrantes las diferencias más destacadas las observamos en las siguientes familias profesionales¹²:

Los cursos que más mujeres han realizado en España – ver Tabla 5-, se encuentran en las siguientes familias profesionales: Hostelería y Turismo y en Servicios Socioculturales y a la Comunidad (ambos pertenecientes al sector servicios). En el caso de los hombres las familias profesionales en las que se sitúan son las siguientes: Hostelería y Turismo (sector servicios) y en Edificación y Obra Civil (sector construcción).

Tabla 5. Nombre de las familias profesionales referentes a Otros Cursos realizados por las personas inmigrantes en España en función del sexo			
FAMILIA PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Agraria	4		4
Edificación y Obra Civil	18		18
Electricidad y Electrónica	3		3
Energía y Agua	4		4
Fabricación Mecánica	8	1	9
Industrias Alimentarias	2	3	5
Instalación y Mantenimiento	3		3
Madera, Mueble y Corcho	3		3
Textil, Confección y Piel	1	2	3
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	1		1
Vidrio y Cerámica		1	1
Actividades Físicas y Deportivas	1	1	2
Administración y Gestión	3	2	5
Comercio y Marketing	6	3	9
Hostelería y Turismo	25	20	45
Imagen Personal	1	2	3
Informática y Comunicaciones	2	1	3
Sanidad	1		1
Seguridad y Medio Ambiente	7	1	8
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	3	13	16

Cabe señalar de igual modo que hay familias profesionales en las que no encontramos mujeres que han recibido formación en ellas pero si contamos con hombres que han realizado cursos siendo estas: Agraria (sector agricultura), Edificación y Obra Civil (sector construcción), Electricidad y

12 Señalamos que por cada familia profesional puede contabilizarse más de una persona inmigrante, ya que se han tenido en cuenta todos los tipos de estudios referentes a otros Cursos y a Certificados de Profesionalidad que han podido realizar en España.

Electrónica, Energía y Agua, Instalación y Mantenimiento, Madera, Mueble y Corcho, Transporte y Mantenimiento de Vehículos (todas ellas pertenecientes al sector industria), Sanidad (sector servicios), y al contrario donde encontramos mujeres que han realizado cursos pero no hombres es en la familia profesional Vidrio y Cerámica (sector industria).

Los certificados de profesionalidad que más mujeres han realizado en España – ver Tabla 6-, se encuentran en las siguientes familias profesionales: Servicios Socioculturales y a la Comunidad, y Hostelería y Turismo (ambos pertenecientes al sector servicios). En el caso de los hombres las familias profesionales en las que más certificados de profesionalidad han cursado son las siguientes: Edificación y Obra Civil (sector construcción), y Hostelería y Turismo (sector servicios). Las familias profesionales en las que no encontramos mujeres que hayan cursado certificados de profesionalidad pero si contamos con hombres son las siguientes: Edificación y Obra Civil (sector construcción), Electricidad y Electrónica, Instalación y Mantenimiento, Transporte y Mantenimiento de Vehículos (todas ellas pertenecientes al sector industria) y al contrario donde encontramos mujeres que han realizado certificados de profesionalidad pero no hombres es en la familia profesional Seguridad y Medioambiente (sector servicios).

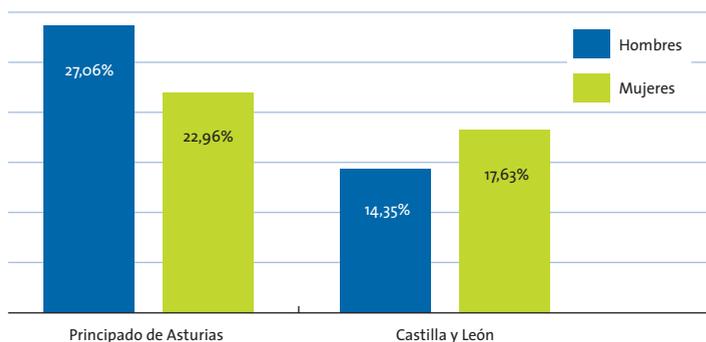
Tabla 6. Nombre de las familias profesionales referentes a Certificados de Profesionalidad realizados por las personas inmigrantes en España en función del sexo

FAMILIA PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Agraria	3	1	4
Edificación y Obra Civil	10		10
Electricidad y Electrónica	1		1
Fabricación Mecánica	3	1	4
Industrias Alimentarias	4	2	6
Instalación y Mantenimiento	3		3
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	1		1
Comercio y Marketing	3	1	4
Hostelería y Turismo	7	4	11
Seguridad y Medio Ambiente		1	1
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	4	9	13

Tras conocer los estudios que han realizado, analizaremos a continuación su experiencia laboral en España.

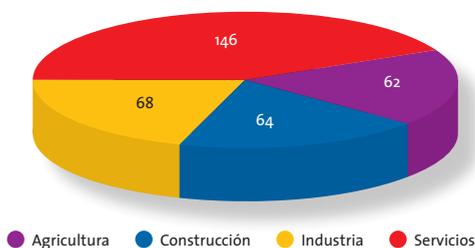
Del total de personas inmigrantes encuestadas el 82% cuenta con experiencia laboral en España –ver Gráfico 26-.

Gráfico 26. Porcentaje de personas inmigrantes respecto a experiencia laboral en España



El sector económico donde se concentra la mayor parte de la experiencia laboral¹³ es en el sector servicios (59,8%) frente al resto de sectores los cuales representan porcentajes muy similares entre sí: sector agricultura (25,4%), sector construcción (26,2%) y sector industria (27,9%) –ver Gráfico 27-.

Gráfico 27. Número de personas inmigrantes respecto al sector económico en el que se encuentra centrada su experiencia laboral en España

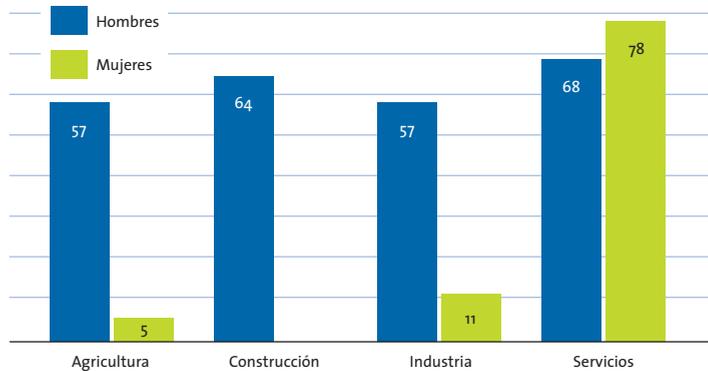


Al comparar en función del sexo nos encontramos con que en el caso de las mujeres el sector económico en el que mayor experiencia laboral tienen es en el sector servicios (72,9%), en los sectores que menos experiencia laboral se registra son en el sector construcción donde ninguna mujer presenta experiencia laboral en el mismo, y en el sector agricultura donde el porcentaje de mujeres con experiencia laboral es del 4,7%. En el caso de los hombres la experiencia laboral se encuentra muy equilibrada en los cuatro sectores económicos, presentando por-

13 Señalamos que por cada sector puede contabilizarse más de una persona inmigrante, ya que se han tenido en cuenta todos los sectores económicos en los que han trabajado.

centajes muy similares entre sí, resaltando un poco por encima el porcentaje de hombres en el sector servicios (49,6%) al igual que en el caso de las mujeres, pero presentando la diferencia de que dicho porcentaje es significativamente inferior al que presentan ellas, contando de tal forma con menor experiencia laboral en el sector servicios frente a la que tienen ellas, en los sectores en los que presentan menos experiencia, son en el sector agricultura y en el sector industria, pero como comentamos con anterioridad las diferencias son mínimas con el de mayor experiencia, siendo en ambos casos del 41,6% -ver Gráfico 28-.

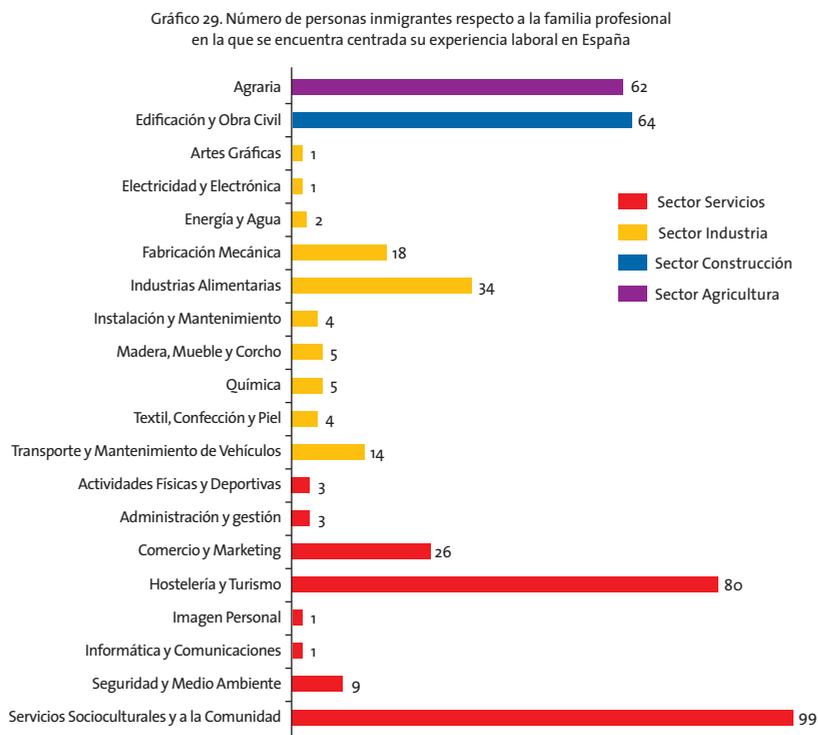
Gráfico 28. Número de personas inmigrantes respecto al sector económico en el que se encuentra centrada su experiencia laboral en España en función del sexo



Mencionamos a continuación las familias profesionales¹⁴ que dentro de los sectores económicos anteriormente analizados se encuentran la mayor parte de trabajos realizados por las personas inmigrantes en España –ver Gráfico 29-:

- El 46% han trabajado en la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad siendo las ocupaciones más realizadas: empleado/a hogar, cuidador/a (niños/as, personas mayores, familiar, personas con discapacidad), limpiador/a, auxiliar de ayuda a domicilio, gerocultor/a, auxiliar de geriatría, profesor/a (infantil, inglés, árabe), animador/a, mediador/a intercultural.
- El 38% han trabajado en la familia profesional Hostelería y Turismo siendo las ocupaciones más realizadas: ayudante de cocina, camarero/a, camarero/o de pisos, cocinero/a, empleado/a hostelería rural, ayudante de camarero/a.

14 Señalamos que por cada familia profesional puede contabilizarse más de una persona inmigrante, ya que se han tenido en cuenta todas las familias profesionales en las que han trabajado.

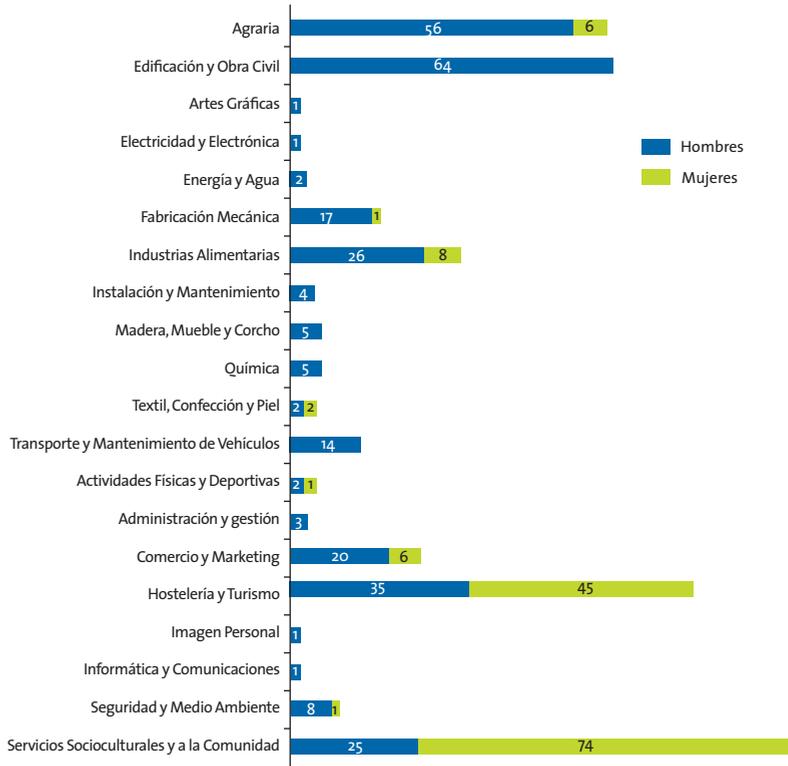


- El 30,5% han trabajado en la familia profesional Edificación y Obra Civil siendo las ocupaciones más realizadas: peón construcción, ayudante albañil, albañil, pintor/a de edificios, oficial construcción, encofrador/a, instalador/a de pladur, ferrallista, montador/a de andamios.
- El 29,5% han trabajado en la familia profesional Agraria siendo las ocupaciones más realizadas: peón agrícola, jardinero/a, recolector/a fruta, peón explotación ganadera, auxiliar jardinero/a, peón forestal, ganadero/a.
- El 16,5% han trabajado en la familia profesional Industrias Alimentarias: siendo las ocupaciones más realizadas operario/a industria alimentaria, operario/a línea matadero, carnicero/a, panadero/a, despiezador/a, elaborador/a de bollería.
- El 13% han trabajado en la familia profesional Comercio y Marketing siendo las ocupaciones más realizadas: dependiente/a de comercio, agente comercial, mozo/a de almacén, jefe/a de almacén, vendedor/a, gerente pequeño comercio.

Cabe mencionar que hay familias profesionales en las que no se encuentran personas que hayan tenido ocupaciones pertenecientes a ellas, siendo estas: familia profesional Marítimo-Pesquera (sector agricultura), familia profesional Artes y Artesanías, familia profesional Industrias Extractivas, familia profesional Vidrio y Cerámica (todas ellas pertenecientes al sector industria), familia profesional Imagen y Sonido, familia profesional Sanidad (pertenecientes ambas al sector servicios).

Al comparar en función del sexo las familias profesionales en las que las personas inmigrantes cuentan con mayor experiencia laboral –ver Gráfico 30- podemos señalar que la mayor parte de los trabajos realizados por las mujeres ha sido dentro de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad, seguida de la familia profesional Hostelería y Turismo, en el caso de los hombres la mayor parte de los trabajos realizados por estos se encuentran dentro de la familia profesional Edificación y Obra Civil, y la

Gráfico 30. Número de personas inmigrantes respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada su experiencia laboral en España en función del sexo



familia profesional Agraria. Las diferencias más significativas entre ambos al comparar el porcentaje de hombres y mujeres que han desarrollado trabajos vinculados a la misma familia profesional se encuentra en las siguientes: Servicios Socioculturales y a la Comunidad (69,2% de mujeres frente al 18,2% de los hombres), Agraria (40,9% de hombres frente al 5,6% de mujeres) y Hostelería y Turismo (42,1% de mujeres frente al 25,5% de hombres).

Las familias profesionales donde solo se ha contabilizado la presencia de hombres, no habiendo ninguna mujer que hubiese realizado trabajos pertenecientes a ellas son las siguientes: Edificación y Obra Civil (sector construcción), Artes Gráficas, Electricidad y Electrónica, Energía y Agua, Instalación y Mantenimiento, Madera, Mueble y Corcho, Química, Transporte y Mantenimiento de Vehículos (todas ellas pertenecientes al sector industria), Administración y Gestión, Imagen Personal, Informática y Comunicaciones (ambas pertenecientes al sector servicios). En el caso de los hombres han contado con representación en todas ellas.

Para cerrar este apartado de la experiencia profesional en España mencionamos en que familias profesionales se ubican de forma mayoritaria los trabajos que realizan o han realizado en España¹⁵ las personas que cuentan con estudios finalizados en su país de origen u otros países fuera de España de: Primaria, ESO o equivalente, Bachillerato o equivalente, Formación Profesional o similar, y Estudios Superiores –ver Tabla 7-:

- Las personas que cuentan con Estudios Superiores en su país de origen u otros países fuera de España se ubican en las siguientes familias profesionales: Servicios Socioculturales y la Comunidad (38,1%), Edificación y Obra Civil (28,6%), Agraria, Hostelería y Turismo (ambas familias con el 23,8%).
- Las personas que cuentan con Formación Profesional o similar en su país de origen u otros países fuera de España se ubican en las siguientes familias profesionales: Hostelería y Turismo (58,3%), Servicios Socioculturales y a la Comunidad (50%) y Agraria (16,7%).
- Las personas que cuentan con Bachillerato o equivalente en su país de origen u otros países fuera de España se ubican en las siguientes familias profesionales: Hostelería y Turismo (42,9%), Servicios Socio-

¹⁵ Señalamos que por cada familia profesional puede contabilizarse más de una persona inmigrante, ya que se han tenido en cuenta todas las familias profesionales en las que han trabajado

Tabla 7. Porcentaje de personas inmigrantes respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada su experiencia laboral en España en función de los estudios finalizados en el país de origen u otros países fuera de España

FAMILIA PROFESIONAL	ESTUDIOS PRIMARIOS	ESO O EQUIVALENTE	BACHILLERATO O EQUIVALENTE	FORMACIÓN PROFESIONAL O SIMILAR	ESTUDIOS SUPERIORES
Agraria	29,5%	24,2%	25,7%	16,7%	23,8%
Edificación y Obra Civil	22,7%	33,3%	28,6%	8,3%	28,6%
Artes Gráficas	0%	0%	0%	0%	4,8%
Electricidad y Electrónica	0%	0%	2,9%	0%	0%
Energía y Agua	1,1%	0%	2,9%	0%	0%
Fabricación Mecánica	2,3%	15,2%	8,6%	8,3%	0%
Industrias Alimentarias	12,5%	13,6%	22,9%	8,3%	14,3%
Instalación y Mantenimiento	2,3%	1,5%	2,9%	0%	0%
Madera, Mueble y Corcho	4,5%	0%	0%	0%	4,8%
Química	0%	1,5%	5,7%	0%	4,8%
Textil, Confección y Piel	1,1%	3%	0%	0%	4,8%
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	2,3%	6,1%	8,6%	0%	9,5%
Actividades Físicas y Deportivas	0%	0%	2,9%	0%	0%
Administración y Gestión	1,1%	1,5%	0%	0%	0%
Comercio y Marketing	4,5%	16,7%	14,3%	0%	9,5%
Hostelería y Turismo	31,8%	28,8%	42,9%	58,3%	23,8%
Imagen Personal	0%	1,5%	0%	0%	0%
Informática y Comunicaciones	0%	0%	0%	8,3%	0%
Seguridad y Medio Ambiente	6,8%	0%	5,7%	0%	4,8%
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	44,3%	39,4%	40%	50%	38,1%

culturales y a la Comunidad (40%), Edificación y Obra Civil (28,6%), Agraria (25,7%) e Industrias Alimentarias (22,9%).

- Las personas que cuentan con ESO o equivalente en su país de origen u otros países fuera de España se ubican en las siguientes familias profesionales: Servicios Socioculturales y a la Comunidad (39,4%), Edificación y Obra Civil (33,3%), Hostelería y Turismo (28,8%), Agraria (24,2%).
- Las personas que cuentan con Estudios Primarios en su país de origen u otros países fuera de España se ubican en las siguientes familias profesionales: Servicios Socioculturales y a la Comunidad (44,3%), Hostelería y Turismo (31,8%), Agraria (29,5%) y Edificación y Obra Civil (22,7%).

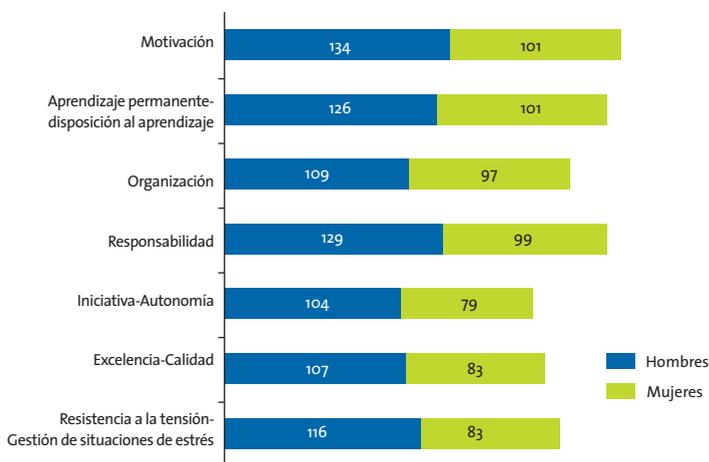
4.1.3 Competencias transversales de las personas inmigrantes:

Competencias personales:

El 100% de las personas inmigrantes encuestadas cuentan con competencias personales referentes a las siguientes capacidades¹⁶: Motivación (96,3%), Responsabilidad (93,4%), Aprendizaje permanente- disposición al aprendizaje (93%), Organización (84,4%), Resistencia a la tensión-Gestión de situaciones de estrés (81,6%), Excelencia-Calidad (77,9%) e Iniciativa-Autonomía (75%).

Si comparamos dichos datos en función del sexo –ver Gráfico 31-, nos encontramos que tanto hombres como mujeres cuentan con un alto porcentaje de adquisición de dichas competencias. Las diferencias más significativas las encontramos cuando analizamos por separado cada una de las capacidades que componen dichas competencias personales¹⁶, siendo más alto el porcentaje de adquisición de la capacidad de Organización en las mujeres (90,7%) que en los hombres (79,6%), y siendo más alta la adquisición de la capacidad de Resistencia a la tensión-Gestión de situaciones de estrés en el caso de los hombres (58,3%) que en las mujeres (41,7%).

Gráfico 31. Número de personas inmigrantes que cuentan con competencias personales en función del sexo



16 Señalamos que por cada capacidad puede contabilizarse más de una persona inmigrante, ya que se han tenido en cuenta todas las capacidades personales que tienen adquiridas

El modo de adquisición de las competencias personales ha sido muy variado indicando factores como la propia experiencia, la formación (en el país de origen, en otros países fuera de España, o en España), la experiencia laboral (en el país de origen, en otros países fuera de España o en España), la combinación de alguno de los mencionados con anterioridad u otros modos. De entre todos ellos el modo que en promedio más ha destacado con un porcentaje muy superior al resto ha sido a través de la propia experiencia (73,1%), seguido a distancia de experiencia laboral en España (7,9%) y de otros modos (6,4%): familia (padre, madre o ambos), experiencia vital (aprendizaje a lo largo de la vida), religión (valores), en orden de importancia.

Si analizamos por separado cada una de las capacidades vemos que la que más se ha adquirido por experiencia propia ha sido la capacidad de Iniciativa-Autonomía (78,7%), y la que menos la capacidad de Resistencia-Gestión de situaciones de estrés (65,8%). La que más se ha adquirido por experiencia laboral ha sido la capacidad de Resistencia a la tensión-Gestión de situaciones de estrés (16,6%) y la que menos la capacidad de Motivación (3,8%). La que más se ha adquirido por otros modos ha sido la capacidad Motivación (8,1%) y la que menos la capacidad de Aprendizaje Permanente (4,8%). Dentro de la capacidad Aprendizaje Permanente indicar que aparece únicamente en esta con un porcentaje más alto que en el resto de capacidades el modo de adquisición a través de la formación en España (5,3%).

Para finalizar mostramos el porcentaje de personas inmigrantes que actualmente cuentan con una situación laboral de parados/as (desempleados/as menos de 1 año inscritos/as en el Servicio Público de Empleo y desempleados/as más de 1 año inscritos/as en el Servicio Público de Empleo) para conocer qué competencias personales tienen –ver Tabla 8-, como puede apreciarse tanto los hombres como las mujeres en situación laboral actual de parados/as cuentan con altas competencias personales, destacando en el caso de los hombres con situación laboral actual como desempleados menos de 1 año inscritos en el Servicio Público de Empleo la Motivación (98,1%) seguida de la Responsabilidad (96,3), en el caso de las mujeres que se encuentran en esta misma situación destaca la Motivación y el Aprendizaje Permanente (en ambos casos 90%), seguida de la Responsabilidad (85%).

Tabla 8. Porcentaje de personas inmigrantes en situación laboral actual parados/as que cuentan con competencias personales en función del sexo

COMPETENCIAS PERSONALES	DESEMPLEADO/A MENOS DE 1 AÑO INSCRITO/A SPE		DESEMPLEADO/A MAS DE 1 AÑO INSCRITO/A SPE	
	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
Motivación	98,1%	90%	98%	94,6%
Aprendizaje permanente-disposición al aprendizaje	88,9%	90%	98%	92,9%
Organización	81,5%	79,6%	75%	92,9%
Responsabilidad	96,3%	85%	91,8%	92,9%
Iniciativa-Autonomía	74,1%	70%	77,6%	71,4%
Excelencia-Calidad	74,1%	60%	77,6%	80,4%
Resistencia a la tensión-Gestión de situaciones de estrés	79,6%	80%	91,8%	73,2%

En el caso de los hombres con situación laboral actual como desempleados más de 1 año inscritos en el Servicio Público de Empleo destaca la Motivación y el Aprendizaje Permanente (en ambos casos 98%), seguido de la Responsabilidad y la Resistencia a la tensión-Gestión de situaciones de estrés. En las mujeres que se encuentran en la actualidad en dicha situación laboral destaca la capacidad de Motivación (94,6%) seguida de las capacidades de Aprendizaje permanente-disposición al aprendizaje, Organización y Responsabilidad (en ambos casos 92,9%).

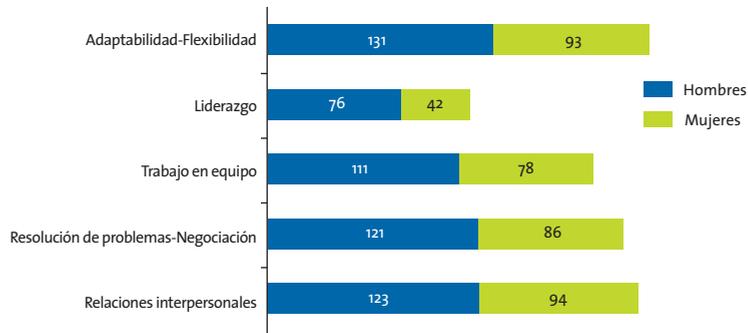
Competencias relacionales:

Al igual que en las competencias anteriores el 100% de las personas inmigrantes encuestadas cuentan con competencias relacionales. Los porcentajes más altos se sitúan en las siguientes: Adaptabilidad-Flexibilidad (91,8%), Relaciones interpersonales (88,9%), Resolución de problemas (84,8%), Trabajo en equipo (77,5%). Las más baja se encuentra en la capacidad de Liderazgo (48,4%).

Si comparamos los datos en función del sexo¹⁷ –ver Gráfico 32-, nos encontramos con que en el caso de las mujeres cuentan con mayor porcentaje en la capacidad de Relaciones interpersonales, mientras que en el caso de los hombres el mayor porcentaje se encuentra en la capacidad de Adaptabilidad-Flexibilidad.

17 Señalamos que por cada capacidad puede contabilizarse más de una persona inmigrante, ya que se han tenido en cuenta todas las capacidades relacionales que tienen adquiridas.

Gráfico 32. Número de personas inmigrantes que cuentan con competencias relacionales en función del sexo



Al analizar los porcentajes de adquisición entre ambos sexos observamos que en todas ellas el porcentaje es superior en el caso de los hombres encontrándose las diferencias más significativas en la capacidad de Liderazgo: 55,5% de los hombres frente al 39,3% de las mujeres. Las menores diferencias se encuentran en la adquisición de la capacidad de Relaciones interpersonales: 89,8% en el caso de los hombres y 87,9% en el caso de las mujeres.

El modo de adquisición de las competencias relacionales ha sido igualmente muy variado: la propia experiencia, la formación (en el país de origen, en otros países fuera de España, o en España), la experiencia laboral (en el país de origen, en otros países fuera de España o en España), la combinación de alguno de los mencionados con anterioridad u otros modos. El modo que en promedio más ha destacado ha sido a través de la propia experiencia (64,3%), seguido de la experiencia laboral en España (14,1%) y de otros modos (6,1%) señalando en orden de importancia: experiencia vital (aprendizaje a lo largo de la vida), familia (madre, padre, ambos), proceso migratorio vivido, religión (valores).

Al analizar por separado cada una de las capacidades observamos que la que más se ha adquirido por experiencia propia ha sido la capacidad de Resolución de problemas-Negociación (76,3%), y la que menos la capacidad de Trabajo en equipo (49,7%). La que más se ha adquirido por experiencia laboral ha sido la capacidad de Trabajo en equipo (25,4%) y la que menos la capacidad de Resolución de problemas-Negociación (6,3%). La que más se ha adquirido por otros modos ha sido la capacidad de Liderazgo (8,5%) y la que menos la capacidad de Trabajo en equipo (2,6%). Cabe señalar que dentro de la capacidad de Trabajo en equipo aparece como modo de adquisición con un

porcentaje mas alto que en el resto la combinación de experiencia laboral en el país de origen con experiencia laboral en España (4,8%).

Mostramos a continuación el porcentaje de personas inmigrantes que actualmente cuentan con una situación laboral de parados/as (desempleados/as menos de 1 año inscritos/as en el Servicio Público de Empleo y desempleados/as más de 1 año inscritos/as en el Servicio Público de Empleo) para conocer que competencias relacionales tienen –ver Tabla 9-, como podemos observar tanto hombres como mujeres cuentan con altas competencias relacionales en todas ellas, a excepción de la capacidad de Liderazgo donde en el caso de los hombres se sitúa en valores del 50% y en el caso de las mujeres en valores por debajo del mismo.

Tabla 9. Porcentaje de personas inmigrantes en situación laboral actual parados/as que cuentan con competencias relacionales en función del sexo

COMPETENCIAS RELACIONALES	DESEMPLEADO/A MENOS DE 1 AÑO INSCRITO/A SPE		DESEMPLEADO/A MAS DE 1 AÑO INSCRITO/A SPE	
	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
Relaciones interpersonales	90,7%	85%	93,9%	87,5%
Resolución de problemas-Negociación	81,5%	70%	93,9%	80,4%
Trabajo en equipo	85,2%	80%	77,6%	73,2%
Liderazgo	51,9%	40%	53,1%	37,5%
Adaptabilidad-Flexibilidad	96,3%	95%	95,9%	82,1%

Si nos fijamos en las competencias relacionales que de forma mayoritaria tienen las personas que cuentan con una situación laboral actual de desempleadas menos de 1 año inscritas en el Servicio Público de Empleo, destaca en el caso de los hombres la capacidad de Adaptabilidad-Flexibilidad (96,3%) seguida de la capacidad de Relaciones interpersonales (90,7%), estas capacidades mantienen el mismo orden de importancia en el caso de las mujeres que se encuentran en su misma situación laboral, pero presentan porcentajes ligeramente diferenciados: Adaptabilidad-Flexibilidad (95%) y Relaciones interpersonales (85%).

En el caso de las personas que cuentan con una situación laboral actual de desempleadas más de 1 año inscritas en el Servicio Público de Empleo destaca en los hombres igual que en el caso anterior la capacidad de Adaptabilidad-Flexibilidad pero con un porcentaje ligeramente inferior al mismo (95,9%), seguidas de las capacidades de Relaciones interpersonales y Resolución de problemas-Negociación (en ambos casos 93,9%). En las mujeres que se encuentran en la actualidad en dicha

situación laboral destaca la capacidad de Relaciones interpersonales (87,5%) seguida de la capacidad de Resolución de problemas –Negociación (80,4%).

Competencias lingüísticas:

A continuación analizamos el nivel de competencia lingüística en español y en otros idiomas que tienen las personas inmigrantes encuestadas.

El 100% de las personas inmigrantes encuestadas cuenta con competencia lingüística en español. El nivel de dicha competencia es en el 60,7% de las personas avanzado, en el 27,5% medio y en el 11,9% inicial. Cabe mencionar que no se encuentran diferencias significativas en dichos niveles en función del sexo.

Esta competencia ha sido adquirida por el 67,2% a través de formación complementaria, seguido de este porcentaje se encuentra el 12,7% de personas que la tienen adquirida por tratarse esta de su lengua materna. Otros porcentajes más bajos se encuentran a través del trato calle (4,5%), empresa (4,1%) y formación inicial (3,3%), así como otras formas indicadas las cuales no superan en el mayor de los casos el 0,8%.

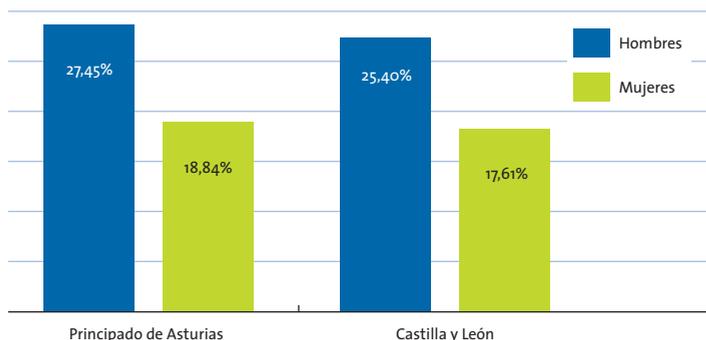
Si consideramos el porcentaje de personas inmigrantes que actualmente cuentan con una situación laboral de parados/as (desempleados/as menos de 1 año inscritos/as en el Servicio Público de Empleo y desempleados/as más de 1 año inscritos/as en el Servicio Público de Empleo) para conocer qué nivel de competencia lingüística en español tienen –ver Tabla 10-, podemos afirmar que en ambos sexos el porcentaje es alto en referencia al nivel avanzado y al nivel medio, sobresaliendo solamente dentro del nivel inicial un 15% de mujeres que cuentan con una situación actual de desempleadas menos de 1 año inscritas en el Servicio Público de Empleo.

Tabla 10. Porcentaje de personas inmigrantes en situación laboral actual parados/as respecto al nivel de competencia lingüística en español

NIVEL COMPETENCIA LINGÜÍSTICA EN ESPAÑOL	DESEMPLEADO/A MENOS DE 1 AÑO INSCRITO/A SPE		DESEMPLEADO/A MAS DE 1 AÑO INSCRITO/A SPE	
	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
Inicial	7,4%	15%	10,2%	12,5%
Medio	27,8 %	30%	32,7%	26,8%
Avanzado	64,8%	55%	57,1%	60,7%

Respecto a la adquisición de otras competencias lingüísticas diferentes al español podemos indicar que el 89,3% de las personas inmigrantes encuestadas cuenta con dichas competencias –ver Gráfico 33–

Gráfico 33. Porcentaje de personas inmigrantes respecto a competencias lingüísticas diferentes al español



Cabe señalar que si consideramos el porcentaje que las tienen dentro de cada sexo, los porcentajes son altos tanto entre los hombres (94,2% de los hombres encuestados) como entre las mujeres (83,2% de las mujeres encuestadas). Las mayores competencias que tienen adquiridas se centran en las siguientes¹⁸ –ver Tabla 11-: árabe (58,7%), francés (54,6%), inglés (28,9%), y wolof (17,9%).

Si comparamos en función del sexo, en el caso de los hombres nos encontramos con que el mayor porcentaje de ellos cuenta con competencias en: francés (52,6%), árabe (51,8%), inglés (29,9%), y wolof (20,4%), no contando con competencias en: turco, catalán, amharic, chino y rumano.

En el caso de las mujeres el mayor porcentaje de ellas cuenta con competencias en: árabe (53,3%), francés (43,9%), inglés (20,6%) y wolof (10,3%), no contando con competencias en: criollo, mandingue, bambara, armenio, indi, fula, poular, suahiri, lingala, kicongo, hansa.

El mayor número de personas las tienen adquiridas por tratarse esta de su lengua materna, siendo este el medio de adquisición en 25 de las 31 competencias lingüísticas.

¹⁸ Señalamos que por cada competencia lingüística puede contabilizarse más de una persona inmigrante, ya que se han tenido en cuenta todas las competencias lingüísticas que tienen adquiridas.

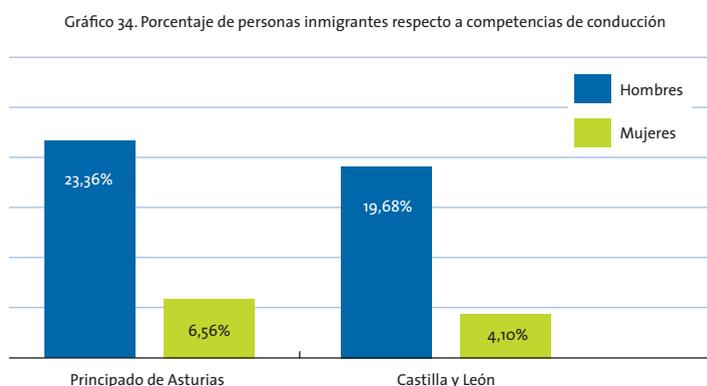
Tabla 11. Nombre de otras competencias lingüísticas que tienen las personas inmigrantes

COMPETENCIA LINGÜÍSTICA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Inglés	41	22	63
Francés	72	47	119
Árabe	71	57	128
Bereber	8	6	14
Edo	5	2	7
Eshan	1	1	2
Wolof	28	11	39
Portugués	5	1	6
Criollo	2	0	2
Mandingue	6	0	6
Ucraniano	1	5	6
Ruso	3	7	10
Polaco	1	3	4
Alemán	2	2	4
Bambara	2	0	2
Italiano	4	1	5
Armenio	3	0	3
Urdu	5	2	7
Indi	1	0	1
Turco	0	1	1
Catalán	0	1	1
Benin	1	1	2
Fula	3	0	3
Poular	1	0	1
Suahiri	1	0	1
Lingala	1	0	1
Kicongo	2	0	2
Hausa	2	0	2
Amharic	0	1	1
Chino	0	1	1
Rumano	0	1	1

La mayor adquisición por lengua materna la encontramos en las competencias: árabe (58,7%) y wolof (15,6%). Otros porcentajes destacados los encontramos en el medio de adquisición por formación inicial teniendo mayor presencia en la competencia francés (21,6%), y en el medio de adquisición por formación complementaria teniendo este mayor presencia en las competencias: francés (14,7%) e inglés (11,5%).

Competencias de conducción:

El 53,7% de las personas encuestadas cuenta con competencias de conducción –ver Gráfico 34–



La mayor competencia que tienen adquirida¹⁹ es en referencia a la conducción de automóviles tipo B (96,9%), el resto de competencias alcanza porcentajes mucho más bajos situados entre el 0,8% y el 3,1% –ver Tabla 12–.

Si comparamos los datos en función del sexo podemos apreciar que a pesar de ser la competencia de conducción de automóviles tipo B la mayoritaria en ambos casos, se encuentran diferencias significativas dentro del porcentaje de hombres que la tienen adquirida (73,7%) frente al de las mujeres que la tienen adquirida (24,3%).

Las competencias de conducción que solo están presentes en el caso de los hombres son las siguientes: conducción de ciclomotores tipo AM,

19 Señalamos que por cada competencia de conducción puede contabilizarse más de una persona inmigrante, ya que se han tenido en cuenta todas las competencias de conducción que tienen adquiridas

Tabla 12. Nombre de competencias de conducción que tienen las personas inmigrantes

COMPETENCIA CONDUCCIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Permiso conducción ciclomotores AM	3	0	3
Permiso conducción motocicletas A1	1	0	1
Permiso conducción motocicletas A2	1	0	1
Permiso conducción ciclomotores A	1	0	1
Permiso conducción automóviles B	101	26	127
Permiso conducción automóviles B+E	2	0	2
Permiso conducción automóviles C1	3	0	3
Permiso conducción automóviles C1+E	1	0	1
Permiso conducción automóviles C	4	0	4
Permiso conducción automóviles C+E	1	0	1
Permiso conducción automóviles E	2	0	2
Permiso conducción automóviles BTP	1	1	2

conducción motocicletas tipo A1, conducción de motocicletas tipo A2, conducción de motocicletas tipo A, conducción de automóviles tipo B+E, conducción de automóviles tipo C1, conducción de automóviles tipo C1+E, conducción de automóviles tipo C, conducción de automóviles tipo C+E y conducción de automóviles tipo E.

Las competencias de conducción que no están presentes en ninguno de los dos sexos son: conducción de automóviles tipo D1, conducción de automóviles tipo D1+E y conducción de automóviles tipo D y conducción de automóviles tipo D+E.

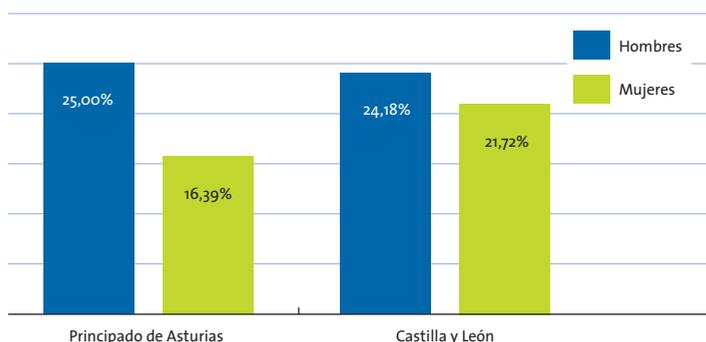
El 64,9% han obtenido estas competencias en España, el 34,3% en el país de origen y el 0,8% en otros países fuera de España.

Si nos centramos únicamente en el total de las personas que las han obtenido en el país de origen, podemos decir que el 53,3% las tienen homologadas en España. La persona que las ha obtenido en otro país fuera de España cuenta con la homologación.

Competencias ofimáticas de base:

El 87,3% de las personas inmigrantes encuestadas cuenta con competencias ofimáticas de base –ver gráfico 35-

Gráfico 35. Porcentaje de personas inmigrantes respecto a competencias ofimáticas de base



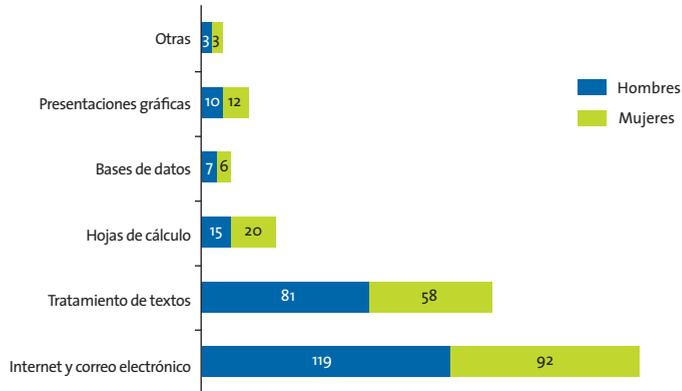
Presentamos a continuación el porcentaje de personas inmigrantes encuestadas que cuenta con competencias ofimáticas de base²⁰ referentes a: búsqueda información en Internet y correo electrónico (99,1%), aplicaciones informáticas de tratamiento de textos (65,3%), aplicaciones informáticas de hojas de cálculo (16,4%), aplicaciones informáticas para presentaciones gráficas de información (10,3%), aplicaciones informáticas de base de datos relacionados (6,1%), y otras que sepan usar (2,8%) como: bases de datos avanzadas, html, y photoshop.

Al comparar los datos en función del sexo –ver Gráfico 36-, podemos apreciar que tanto en los hombres como en las mujeres las competencias ofimáticas de base se concentran en búsqueda de información en Internet y correo electrónico, así como en aplicaciones informáticas de tratamiento de textos, aunque cabe mencionar que el grado de adquisición de las mismas varía entre el porcentaje de hombres que las tienen y el de las mujeres, siendo ligeramente superior en el caso de los hombres en la competencia referida a aplicaciones informáticas de tratamiento de textos: 59,1% en el caso de los hombres frente al 54,2% en el caso de las mujeres.

Señalamos también que las mujeres cuentan con mayores competencias que los hombres en las siguientes: aplicaciones informáticas de hojas de

20 Señalamos que por cada competencia ofimática de base puede contabilizarse más de una persona inmigrante, ya que se han tenido en cuenta todas las competencias ofimáticas de base que tienen adquiridas.

Gráfico 36. Número de personas inmigrantes que cuentan con competencias ofimáticas de base en función del sexo



cálculo donde el 18,7% de las mujeres la tienen adquirida frente al 10,9% de los hombres, y en aplicaciones informáticas para presentaciones gráficas teniéndola el 11,2% de las mujeres frente al 7,3% de los hombres. Otro dato a comentar es en las aplicaciones informáticas de base de datos relacionados en las que a pesar de contar con una persona más en el caso de los hombres, el grado de adquisición de dicha competencia entre el porcentaje de las mujeres es 0,5% superior al porcentaje de los hombres.

El modo de adquisición de estas competencias ha sido por medio de: formación inicial, formación complementaria, la empresa, autodidacta y otros (amigos/as, familiares). De entre todos, el modo que más ha destacado ha sido de forma autodidacta (49,3%), seguido de formación complementaria (33,8%).

Mostramos a continuación el porcentaje de personas inmigrantes que actualmente cuentan con una situación laboral de parados/as (desempleados/as menos de 1 año inscritos/as en el Servicio Público de Empleo y desempleados/as más de 1 año inscritos/as en el Servicio Público de Empleo) para conocer qué competencias ofimáticas tienen –ver Tabla 13-, como puede apreciarse tanto hombres como mujeres en ambas situaciones laborales cuentan con altas competencias ofimáticas de base en búsqueda de información en Internet y correo electrónico (entre el 70% y el 90,7%), y en aplicaciones informáticas de tratamiento de textos (entre el 45% y el 61,1%).

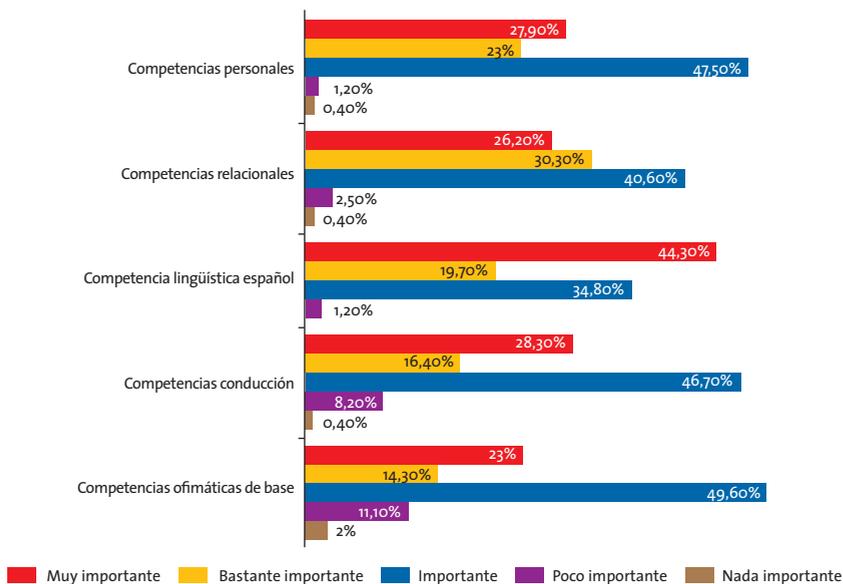
Tras conocer las competencias transversales que tienen las personas inmigrantes encuestadas: competencias personales, competencias rela-

Tabla 13. Porcentaje de personas inmigrantes en situación laboral actual parados/as que cuentan con competencias ofimáticas de base en función del sexo

COMPETENCIAS OFIMÁTICAS DE BASE	DESEMPLEADO/A MENOS DE 1 AÑO INSCRITO/A SPE		DESEMPLEADO/A MAS DE 1 AÑO INSCRITO/A SPE	
	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
Internet y correo electrónico	90,7%	70%	89,8%	89,3%
Tratamiento textos	61,1%	45%	59,2%	57,1%
Hojas de cálculo	13%	10%	2%	17,9%
Base de datos	5,6%	5%	2%	3,6%
Presentaciones gráficas	7,4%	5%	6,1%	10,7%
Otras	3,7%	0%	0%	0%

cionales, competencias lingüísticas, competencias de conducción y competencias ofimáticas de base, presentamos el grado de importancia que les otorgan las personas inmigrantes encuestadas a tenerlas adquiridas para poder realizar/desempeñar un trabajo –ver Gráfico 37-

Gráfico 37. Percepción de las personas inmigrantes acerca de la importancia de tener adquiridas competencias transversales para poder realizar/desempeñar un trabajo



Como puede observarse las personas inmigrantes consideran que son de gran importancia tenerlas adquiridas para poder realizar un trabajo, la mayor importancia (resultando de unificar las opciones de respuesta muy

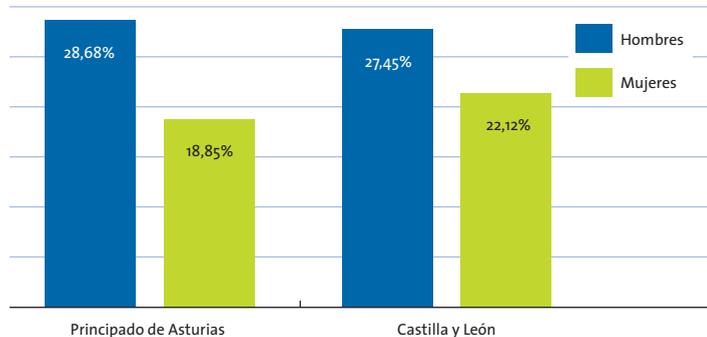
importante y bastante importante) se la conceden a tener competencias lingüísticas en español (64%) seguido de tener competencias relacionales (56,5%) y competencias personales (50,9%). En un grado de menor importancia que las anteriores consideran a las competencias de conducción (44,7%) y por último a las competencias ofimáticas de base (37,3%).

4.1.4 Competencias técnicas de las personas inmigrantes:

Tras conocer las competencias transversales que tienen las personas inmigrantes encuestadas vamos a conocer cuáles son los conocimientos, habilidades, destrezas de carácter técnico que tienen, vinculados estos a las familias profesionales, conociendo de tal forma cuáles son las que tienen de forma mayoritariamente adquiridas y cómo ha sido la forma de adquisición de las mismas.

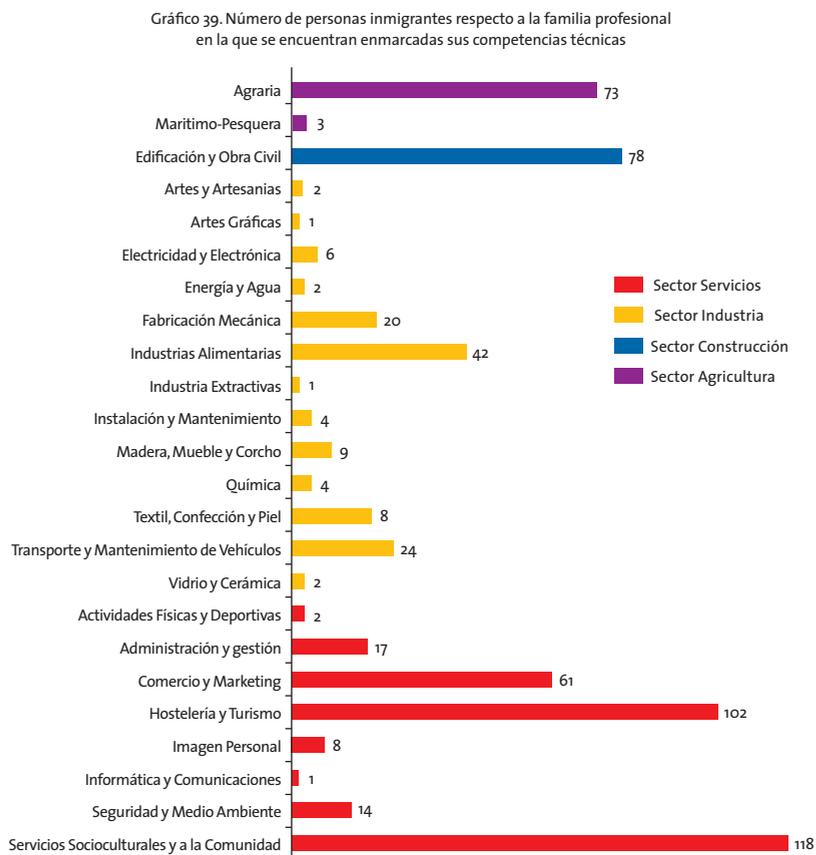
Del total de personas inmigrantes encuestadas el 97,1% cuenta con competencias técnicas en alguna de las 26 familias profesionales analizadas –ver Gráfico 38–.

Gráfico 38. Porcentaje de personas inmigrantes que cuenta con competencias técnicas



La mayor parte de competencias técnicas se encuentran dentro de las siguientes familias profesionales²¹ –ver Gráfico 39–: Servicios Socioculturales y a la Comunidad (49,8%), Hostelería y Turismo (43%), Edificación y Obra Civil (32,9%), Agraria (30,8%), Comercio y Marketing (25,7%) e Industrias Alimentarias (17,7%).

21 Señalamos que por cada familia profesional puede contabilizarse más de una persona inmigrante, ya que se han tenido en cuenta todas las familias profesionales en las que cuentan con competencias técnicas.



Las familias profesionales donde no se registra la adquisición de competencias técnicas son: Imagen y Sonido y en Sanidad.

Procedemos a continuación a mostrar las unidades de competencia²² correspondientes a las familias profesionales en las que se enmarcan sus competencias técnicas.

El orden de presentación de las mismas será en función del mayor número de personas que cuentan ellas dentro de cada una de las

22 Para la definición de las mismas se ha tomado como referencia el listado de unidades de competencia definidas por el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). Cabe mencionar que por cada unidad puede contabilizarse más de una persona inmigrante ya que se han tenido en cuenta todas las unidades de competencia que han podido adquirir.

familias profesionales²³. Los medios de adquisición de las competencias técnicas han sido muy variados desde autoproclamación, certificación formación profesional ocupacional, certificado de profesionalidad, título técnico de grado medio, título técnico de grado superior, titulación universitaria, experiencia laboral (en España y en el extranjero), hasta carnet profesional. Se comentará al final de cada una de ellas cuáles han sido los medios de adquisición mayoritarios de las mismas:

- Familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad: Las unidades de competencia más numerosas que tienen las personas inmigrantes son las siguientes –ver Tabla 14- Si analizamos cuáles han sido los medios de adquisición más destacados de las mismas nos encontramos con que el 17,7% de las personas que cuentan con competencias dentro de esta familia profesional las han adquirido mediante experiencia laboral en España, el 3,8% por experiencia laboral en el extranjero más experiencia laboral en España, y el 3,4% por experiencia laboral en el extranjero.

Tabla 14. Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad		
CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO PERSONAS
UC1330_1	Realizar la limpieza de domicilios particulares, en domicilio particular	71
UC1331_1	Realizar el proceso de elaboración de alimentos en sus fases de compra, organización, manipulación, cocinado y conservación, en domicilio particular	58
UC1332_1	Efectuar el proceso de lavado, planchado y cosido básico manual de prendas de vestir y ropa de hogar, y la preparación de camas, en domicilio particular	41
UC0249_2	Desarrollar intervenciones de atención física domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención socio-sanitaria	38
UC0972_1	Realizar la limpieza de suelos, paredes y techos en edificios y locales	27
UC0996_1	Llevar a cabo la limpieza del mobiliario ubicado en el interior de los espacios a intervenir	25
UC0250_2	Desarrollar intervenciones de atención psicosocial domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención socio-sanitaria	19
UC0251_2	Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial	15
UC1087_1	Realizar la limpieza de cristales en edificios y locales	10
UC1088_1	Realizar la limpieza y tratamiento de superficies en edificios y locales utilizando maquinaria	6
UC1030_3	Promover e implementar situaciones de juego como eje de la actividad y del desarrollo infantil	6
UC1027_3	Establecer y mantener relaciones fluidas con la comunidad educativa y coordinarse con las familias, el equipo educativo y con otros profesionales	5
UC1032_3	Desarrollar acciones para favorecer la exploración del entorno a través del contacto con los objetos, y las relaciones del niño o niña con sus iguales y con las personas adultas	5

23 Presentamos solamente las unidades de competencia en las que al menos 5 personas cuentan con ellas

- Familia profesional Hostelería y Turismo: Las unidades de competencia que dentro de esta familia profesional tienen las personas inmigrantes mayoritariamente son las siguientes –ver Tabla 15-. Los porcentajes más destacados en referencia a los medios de adquisición de dichas competencias son: El 24,1% las han adquirido mediante experiencia laboral en España y el 5,5% mediante experiencia laboral en el extranjero.

Tabla 15. Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Hostelería y Turismo

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO PERSONAS
UCo256_1	Asistir en la elaboración culinaria y realizar y presentar preparaciones sencillas	64
UCo255_1	Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios	46
UCo257_1	Asistir en el servicio de alimentos y bebidas	39
UCo258_1	Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, y preparar y presentar bebidas sencillas y comidas rápidas	20
UCo711_2	Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería	20
UCo260_2	Preelaborar y conservar toda clase de alimentos	16
UCo706_1	Preparar y poner a punto habitaciones, zonas nobles y áreas comunes	12
UC1046_2	Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en barra y mesa	12
UCo261_2	Preparar elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones y platos elementales	11
UC1049_2	Preparar y exponer elaboraciones sencillas propias de la oferta de bar-cafetería	5

- Familia profesional Edificación y Obra Civil: Las unidades de competencia más numerosas que tienen las personas inmigrantes son las siguientes –ver Tabla 16-. Al analizar cuáles han sido los medios de adquisición más destacados de las mismas nos encontramos con que: El 17,3% las han adquirido mediante experiencia laboral en España, el 5,1% mediante experiencia laboral en el extranjero más experiencia laboral en España y el 4,6% mediante experiencia laboral en el extranjero.

Tabla 16. Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Edificación y Obra Civil

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO PERSONAS
UCo276_1	Realizar trabajos auxiliares en obras de construcción	63
UCo869_1	Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones	38
UCo277_1	Participar en operaciones previas al hormigonado	28
UCo278_1	Poner en obra hormigones	24
UCo873_1	Aplicar imprimaciones y pinturas protectoras en construcción	17
UC1926_1	Realizar operaciones básicas de montaje de andamios tubulares	14
UCo141_2	Organizar trabajos de albañilería	13

UCo872_1	Realizar enfoscados y guarnecidos “a buena vista”	11
UC136o_2	Controlar a nivel básico riesgos en construcción	11
UC1903_1	Realizar operaciones básicas en instalación de placa de yeso laminado	9
UCo142_1	Construir fábricas para revestir	8
UC1936_2	Realizar acabados de pintura industrial en construcción	7
UC1927_2	Montar y desmontar andamios tubulares	7
UC1920_2	Instalar tabiques y trasdosados autoportantes de placa de yeso laminado	7
UC1935_2	Organizar trabajos de pintura en construcción	6
UC1942_2	Ejecutar alicatados y chapados	6
UCo143_2	Construir fábricas vistas	6
UCo870_1	Construir faldones para cubiertas	5
UCo871_1	Sanear y regularizar soportes para revestimiento en construcción	5
UC1902_1	Instalar pavimentos ligeros con apoyo continuo	5
UC1905_2	Realizar el armado manual y colocación en obra de armaduras	5
UC1913_2	Poner en obra encofrados horizontales	5
UC1916_2	Organizar trabajos de puesta en obra de encofrados y hormigón.	5
UC1921_2	Instalar sistemas de falsos techos	5
UC1922_2	Tratar juntas entre placas de yeso laminado	5
UC1943_2	Ejecutar solados con piezas rígidas	5

- Familia profesional Agraria: Las unidades de competencia que dentro de esta familia profesional tienen las personas inmigrantes mayoritariamente son las siguientes –ver Tabla 17-. Los porcentajes más destacados en referencia a los medios de adquisición de dichas competencias son: El 17,7% la han adquirido mediante experiencia laboral en España, el 9% mediante experiencia laboral en el extranjero más experiencia laboral en España y el 3,4% mediante experiencia laboral en el extranjero.
- Familia profesional Comercio y Marketing: Las unidades de competencia más numerosas que tienen las personas inmigrantes son las siguientes –ver Tabla 18-. Al analizar cuáles han sido los medios de adquisición más destacados de las mismas nos encontramos con que: El 13,5% las han adquirido mediante experiencia laboral en el extranjero y el 7,8% mediante experiencia laboral en España.
- Familia profesional Industrias Alimentarias: Las unidades de competencia más numerosas que tienen las personas inmigrantes son las siguientes –ver Tabla 19-. Si analizamos cuáles han sido los medios de adquisición más destacados de las mismas nos encontramos con que: El 13,5% las han adquirido mediante experiencia profesional en España y el 2,1% mediante experiencia laboral en el extranjero.

Tabla 17. Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Agraria

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO PERSONAS
UCo517_1	Realizar operaciones auxiliares para la preparación del terreno, siembra y plantación de cultivos agrícolas	31
UCo519_1	Realizar operaciones auxiliares en los cuidados culturales y de recolección de cultivos, y en el mantenimiento de las instalaciones en explotaciones agrícolas	25
UCo518_1	Realizar operaciones auxiliares para el riego, abonado y aplicación de tratamientos en cultivos agrícolas	18
UCo522_1	Realizar operaciones auxiliares para el mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes	14
UCo528_2	Realizar las operaciones de cultivo, recolección, transporte y primer acondicionamiento de la fruta	14
UCo520_1	Realizar operaciones auxiliares para la producción y mantenimiento de plantas en viveros y centros de jardinería	12
UCo521_1	Realizar operaciones auxiliares para la instalación de jardines, parques y zonas verdes	12
UCo714_1	Realizar el pastoreo del ganado	9
UCo715_1	Realizar operaciones auxiliares de mantenimiento de instalaciones y manejo de la maquinaria y equipos en explotaciones ganaderas	8
UCo713_1	Realizar operaciones auxiliares de manejo de la producción en explotaciones ganaderas	5

Tabla 18. Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Comercio y Marketing

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO PERSONAS
UCo24o_2	Realizar las operaciones auxiliares a la venta	24
UCo239_2	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización	22
UCo241_2	Ejecutar las acciones del servicio de atención al cliente, consumidor y usuario	18
UC1325_1	Realizar las operaciones auxiliares de recepción, colocación, mantenimiento y expedición de cargas en el almacén de forma integrada en el equipo	13
UC1327_1	Realizar operaciones auxiliares de reposición, disposición y acondicionamiento de productos en el punto de venta	13
UC1328_1	Manipular y trasladar productos en la superficie comercial y en el reparto de proximidad, utilizando transpalés y carretillas de mano.	13
UC1326_1	Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos	8
UC1329_1	Proporcionar atención e información operativa, estructurada y protocolarizada al cliente	5

Tabla 19. Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Industrias Alimentarias

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO PERSONAS
UC0032_2	Despiezar la canal y acondicionar la carne para su distribución y comercialización en carnicería o para uso industrial	12
UC0034_2	Realizar y/o dirigir las operaciones de elaboración de masas de panadería y bollería	10
UC0033_2	Controlar la recepción, almacenamiento y expedición de canales y piezas	6
UC0298_2	Elaborar productos cárnicos industriales manteniendo la calidad e higiene requeridas	6

- Familia profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos: Las unidades de competencia que dentro de esta familia profesional tienen las personas inmigrantes mayoritariamente son las siguientes –ver Tabla 20-. Los porcentajes más destacados en referencia a los medios de adquisición de dichas competencias son: El 5,1% las han adquirido mediante experiencia laboral en el extranjero y el 3,8% mediante experiencia laboral en España.

Tabla 20. Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO PERSONAS
UC0621_1	Desmontar, montar y sustituir elementos amovibles simples de un vehículo	6
UC1462_2	Realizar la conducción del vehículo y otras operaciones relacionadas con los servicios de transporte	6
UC1465_2	Supervisar y/o realizar los procesos de carga y descarga de mercancías	5

- Familia profesional Fabricación Mecánica: Las unidades de competencia más numerosas que tienen las personas inmigrantes son las siguientes –ver Tabla 21-. Al analizar cuáles han sido los medios de adquisición más destacados de las mismas nos encontramos con que: El 4,2% las han adquirido mediante experiencia profesional en España y el 1,3% mediante experiencia laboral en España más certificación formación profesional ocupacional.

Tabla 21. Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Fabricación Mecánica

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO PERSONAS
UC0088_1	Realizar operaciones básicas de montaje	11
UC0098_2	Realizar soldaduras y proyecciones térmicas por oxigás	9
UC0087_1	Realizar operaciones básicas de fabricación	5

- Familia Administración y Gestión: Las unidades de competencia que dentro de esta familia profesional tienen las personas inmigrantes mayoritariamente son las siguientes –ver Tabla 22-. Los porcentajes más destacados en referencia a los medios de adquisición de dichas competencias son: El 4,2% las han adquirido mediante experiencia laboral en el extranjero, el 0,8% mediante título técnico de grado medio, y el 0,8% mediante titulación universitaria más experiencia laboral en el extranjero.

Tabla 22. Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Administración y Gestión

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº PERSONAS
UCo969_1	Realizar e integrar operaciones de apoyo administrativo básico	10
UCo233_2	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación	6
UCo971_1	Realizar operaciones auxiliares de reproducción y archivo en soporte convencional o informático	6
UCo975_2	Recepcionar y procesar las comunicaciones internas y externas	5
UCo978_2	Gestionar el archivo en soporte convencional e informático	5

- Familia profesional Madera, Mueble y Corcho: La unidad de competencia más numerosa que tienen las personas inmigrantes es la siguiente –ver Tabla 23-, siendo el medio de adquisición mediante experiencia laboral en España (1,3%).

Tabla 23. Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Madera, Mueble y Corcho

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº PERSONAS
UCo172_2	Montar muebles y elementos de carpintería	5

- Familia profesional Textil, Confección y Piel: Las unidades de competencia que dentro de esta familia profesional tienen las personas inmigrantes mayoritariamente son las siguientes –ver Tabla 24-. Los porcentajes más destacados en referencia a los medios de adquisición de dichas competencias son: El 3,8% las han adquirido mediante experiencia laboral en el extranjero y el 1,7% mediante experiencia laboral en España.

Tabla 24. Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Textil, Confección y Piel

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº PERSONAS
UC1226_1	Realizar arreglos en prendas de vestir y ropa de hogar	7
UCo448_2	Realizar el acabado de prendas y complementos en textil y piel	5

- Familia profesional Imagen Personal: La unidad de competencia más numerosa que tienen las personas inmigrantes es la siguiente –ver Tabla 25-, siendo el medio de adquisición mediante experiencia laboral en el extranjero (2,1%).

Tabla 25. Unidades de competencia que tienen adquiridas las personas inmigrantes dentro de la familia profesional Imagen Personal

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº PERSONAS
UCoos8_1	Preparar los equipos y lavar y acondicionar el cabello y cuero cabelludo	5

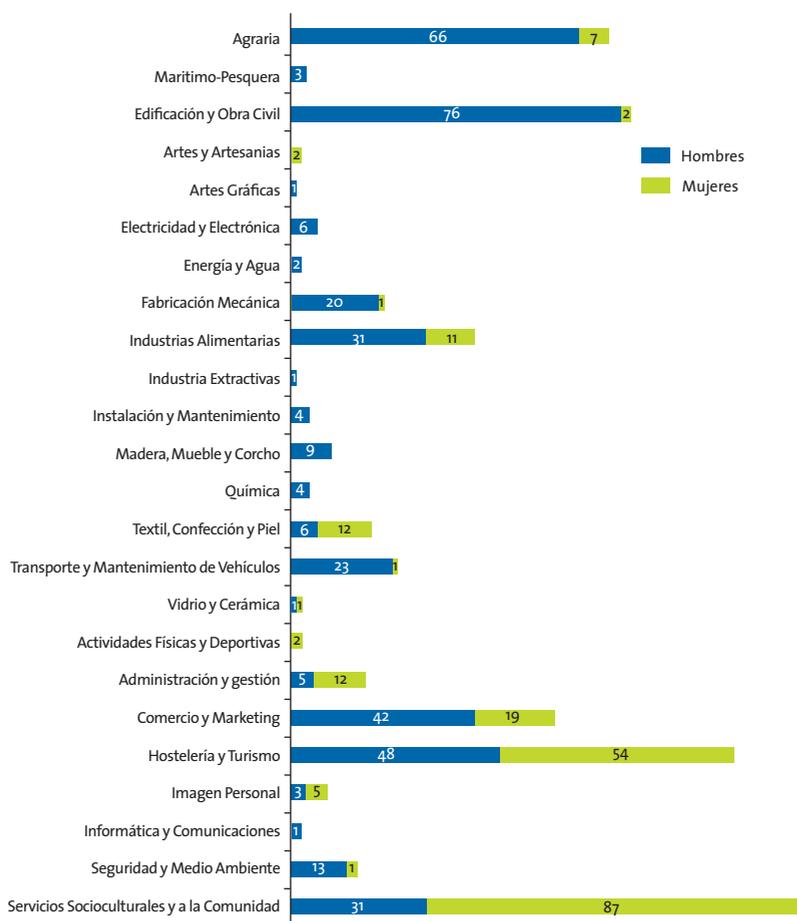
Si tenemos en cuenta el sexo de las personas inmigrantes encuestadas –ver Gráfico 40- podemos señalar que la mayor parte de competencias técnicas adquiridas por las mujeres se encuentran en las siguientes familias profesionales: Servicios Socioculturales y a la Comunidad, seguida de Hostelería y Turismo. En el caso de los hombres la mayor parte de las competencias técnicas se encuentran repartidas en las siguientes familias profesionales: Edificación y Obra Civil, Agraria, Hostelería y Turismo, y Comercio y Marketing.

Las diferencias más significativas al comparar el porcentaje de hombres y mujeres que las tienen adquiridas se encuentran en las siguientes familias profesionales: Servicios Socioculturales y a la Comunidad (81,3% de las mujeres frente al 22,6% de los hombres), Edificación y Obra Civil (55,5% de los hombres frente al 1,9% de las mujeres) y Agraria (48,2% de los hombres frente al 6,5% de las mujeres)

Las familias profesionales donde sólo se ha contabilizado competencias técnicas en uno de los dos sexos han sido las siguientes: Marítimo-Pesquera, Artes Gráficas, Electricidad y Electrónica, Energía y Agua, Industrias Extractivas, Instalación y Mantenimiento, Madera, Mueble y Corcho, Química, y en Informática y Comunicaciones (en el caso de los hombres), Artes y Artesanías, y en Actividades Físicas y Deportivas (en el caso de las mujeres).

Mostramos a continuación el porcentaje de personas inmigrantes que actualmente cuentan con una situación laboral de parados/as (desempleados/as menos de 1 año inscritos/as en el Servicio Público de Empleo y desempleados/as más de 1 año inscritos/as en el Servicio Público de Empleo) para conocer qué competencias técnicas tienen –ver Tabla 26-, como podemos observar las familias profesionales en las que más se concentran dichas competencias técnicas son en las siguientes: Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Hostelería y Turismo, Edificación y Obra Civil, Agraria, y Comercio y Marketing.

Gráfico 40. Número de personas inmigrantes respecto a la familia profesional en la que se encuentran enmarcadas sus competencias técnicas en función del sexo



En el caso de los hombres con situación laboral actual como desempleados menos de 1 año inscritos en el Servicio Público de Empleo se concentran mayoritariamente en la familia profesional Edificación y Obra Civil (51,9%), seguida de la familia profesional Hostelería y Turismo (46,3%), en el caso de las mujeres que se encuentran en la misma situación se concentran en su mayoría en la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad (80%), seguida de la familia profesional Hostelería y Turismo (60%).

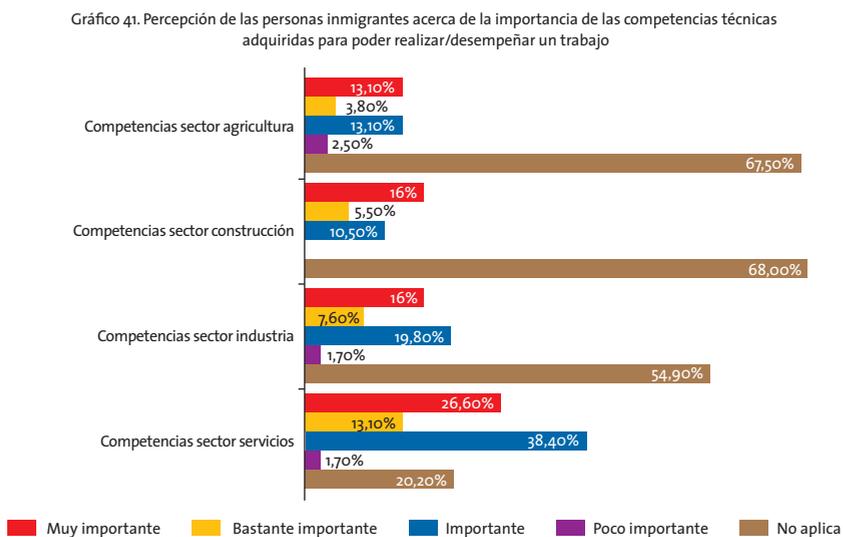
En el caso de los hombres con situación laboral actual como desempleados más de 1 año inscritos en el Servicio Público de Empleo se concentran

Tabla 26. Porcentaje de personas inmigrantes en situación laboral actual parados/as respecto a la familia profesional en la que se encuentran centradas sus competencias técnicas

FAMILIA PROFESIONAL	DESEMPLEADO/A MENOS DE 1 AÑO INSCRITO/A SPE		DESEMPLEADO/A MAS DE 1 AÑO INSCRITO/A SPE	
	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
Agraria	46,3%	15%	40,8%	7,1%
Marítimo-Pesquera	1,9%	0%	4,1%	0%
Edificación y Obra Civil	51,9%	0%	71,4%	1,8%
Artes y Artesanías	0%	0%	0%	3,6%
Artes Gráficas	1,9%	0%	0%	0%
Electricidad y Electrónica	7,4%	0%	2%	0%
Energía y Agua	1,9%	0%	0%	0%
Fabricación Mecánica	7,4%	0%	20,4%	1,8%
Industrias Alimentarias	24,1%	20%	14,3%	10,7%
Industrias Extractivas	1,9%	0%	0%	0%
Instalación y Mantenimiento	3,7%	0%	2%	0%
Madera, Mueble y Corcho	11,1%	0%	2%	0%
Química	0%	0%	0%	0%
Textil, Confección y Piel	5,6%	15%	4,1%	12,5%
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	20,4%	0%	8,2%	1,8%
Vidrio y Cerámica	0%	5%	2%	0%
Actividades Físicas y Deportivas	0%	0%	0%	1,8%
Administración y Gestión	1,9%	10%	8,2%	7,1%
Comercio y Marketing	29,6%	15%	30,6%	16,1%
Hostelería y Turismo	46,3%	60%	30,6%	53,6%
Imagen Personal	1,9%	5%	2%	5,4%
Informática y Comunicaciones	1,9%	0%	4,1%	0%
Seguridad y Medio Ambiente	11,1%	5%	8,2%	0%
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	24,1%	80%	20,4%	82,1%

en la familia profesional Edificación y Obra Civil (71,4%) seguida de las familias profesionales Comercio y Marketing, y Hostelería y Turismo (en ambos casos 30,6%), en el caso de las mujeres que se encuentran en la misma situación estas se concentran en la familia Hostelería y Turismo (53,6%), seguida de Comercio y Marketing (16,1%).

Para finalizar este apartado conoceremos la percepción de las personas inmigrantes encuestadas en referencia a la importancia que tienen las competencias técnicas que han adquirido para poder realizar/desempeñar un trabajo –ver Gráfico 41-.



Como puede observarse las respuestas han sido positivas en todas ellas, ninguna persona ha seleccionado la opción de respuesta nada importante, y los porcentajes referentes a la opción de respuesta poco importante son muy bajos en todas ellas, no existiendo la misma en el caso de las competencias de construcción. La mayor importancia (resultando de unificar las opciones de respuesta muy importante y bastante importante) se la han concedido a la adquisición de competencias técnicas dentro del sector servicios (39,7%), seguida de esta a las competencias técnicas adquiridas dentro del sector industria (23,6%), a continuación a las competencias técnicas adquiridas dentro del sector construcción (21,5%), y por último a las competencias técnicas adquiridas dentro del sector agricultura (16,9%). Cabe destacar que a pesar de haber sido positiva la valoración que las personas inmigrantes les conceden a las competencias técnicas adquiridas para realizar/desempeñar un trabajo, el porcentaje de respuesta que se registra dentro de ellas está por debajo del 50% en todos los casos.

4.2 Competencias socioprofesionales demandadas desde las empresas

En este apartado analizaremos cuáles son las competencias socioprofesionales que demandan las empresas identificando cómo son gestionadas las mismas en el caso de las personas inmigrantes, para ello comenzaremos conociendo si las empresas encuestadas han tenido contratadas a personas extranjeras alguna vez y cuál es el perfil de estas personas, posteriormente analizaremos las competencias transversales que demandan las empresas, conociendo la importancia que se les da a las mismas a la hora de seleccionar al personal para el desarrollo de su tarea profesional, y las competencias técnicas referentes éstas, a las destrezas y conocimientos técnicos que demandan a los/as empleados/as para poder realizar su trabajo, analizando en ambos casos el grado de dificultad que pueden llegar a tener para encontrar personas que tengan adquiridas dichas competencias tanto transversales como técnicas.

Para finalizar el apartado hablaremos de la vinculación que tienen con los centros de formación, analizando en un primer lugar la percepción que tienen sobre la concordancia existente entre las competencias socioprofesionales que se enseñan desde los centros de formación, con las que posteriormente desde las empresas demandan a los/as empleados/as para el desempeño de su trabajo, y en un segundo lugar descubriremos el tipo de relación/comunicación existente entre los centros de formación y las empresas, viendo en qué consiste la misma.

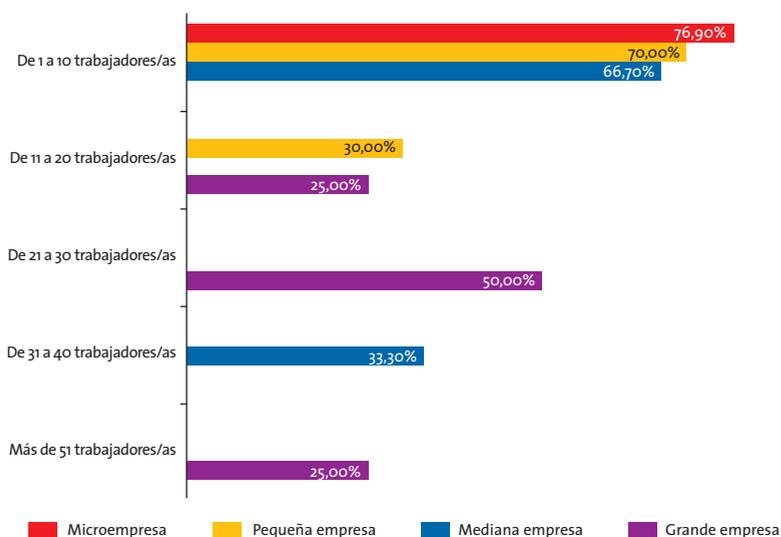
4.2.1 Personas extranjeras y empresas:

El 90% de las empresas encuestadas han tenido alguna vez contratadas a personas extranjeras, contando con representación de las mismas en todas las empresas encuestadas a excepción de las microempresas que han sido contratadas en el 76,9% de ellas.

El número de empleados/as extranjeros/as contratados/as por estas empresas a lo largo del año 2015 ha sido en el 70,4% entre 1 a 10 trabajadores/as, en el 14,8% entre 11 a 20 trabajadores/as, en el 7,4% de ellas entre 21 a 30 trabajadores/as, situándose en el 3,7% las empresas que han tenido más de 31 trabajadores/as extranjeros/as contratados/as.

Si analizamos estos datos en función del tipo de empresa –ver Gráfico 42-, nos encontramos con que el porcentaje mayoritario tanto en las microempresas (76,9%), como en las pequeñas (70%) y medianas empresas (66,7%) ha sido de 1 a 10 trabajadores, y en las grandes empresas el porcentaje mayoritario (50%) ha sido de 21 a 30 trabajadores/as.

Gráfico 42. Porcentaje de empresas respecto al número de empleados/as extranjeros/as contratados/as en el año 2015 en función del tipo de empresa

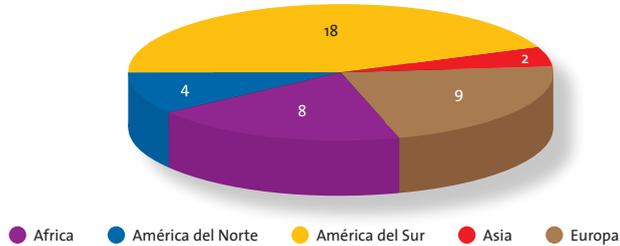


A continuación analizaremos el perfil que tienen los/as empleados/as extranjeros/as contratados por las empresas encuestadas conociendo su lugar de origen, su nivel formativo, así como el tipo de ocupaciones que desempeñan.

El perfil de estas personas si tenemos en cuenta el continente del que son originarias –ver Gráfico 43- podemos decir que la mayor representación en las empresas encuestadas²⁴ se encuentra en: América del Sur (60%), personas procedentes en su mayoría de: Colombia, Venezuela, Ecuador, Paraguay, Argentina, Chile, Perú, Brasil y Uruguay. A continuación Europa (30%) personas que proceden en su mayoría de: Rumania, Ucrania, Italia, Alemania, Francia, e Inglaterra. Seguido de este se encuentra África (26,7%) personas procedentes en su mayoría de: Marruecos, Argelia, Angola, Nigeria, Mali y Etiopía.

24 Señalamos que por cada continente del que son originarias las personas extranjeras puede contabilizarse más de una empresa, ya que se han tenido en cuenta las nacionalidades de todas las personas extranjeras que trabajan en las empresas.

Gráfico 43. Número de empresas que cuentan con personas extranjeras contratadas respecto al continente del que son originarias



Tras este se encuentra América del Norte (13,3%), personas que proceden de: República Dominicana y Cuba. Y por último nos encontramos con Asia (6,7%) personas que proceden en su mayoría de: Armenia, Dubai, Qatar, India, Palestina, y Pakistán.

Atendiendo al nivel formativo que tienen las personas extranjeras contratadas por las empresas encuestadas²⁵, en el 40,7% de las empresas los/as empleados/as extranjeros/as cuentan con ESO o equivalente, en el 29,7% con estudios primarios, en el 18,5% con Formación Profesional o similar, en el 14,8% con estudios superiores y en el 3,7% con Bachillerato o equivalente.

El sector económico donde se concentra el mayor tipo de ocupaciones que realizan dentro de las empresas encuestadas las personas extranjeras²⁶ es en el sector servicios (53,3% de las empresas) frente al sector agricultura (6,7% de las empresas) –ver Gráfico 44-.

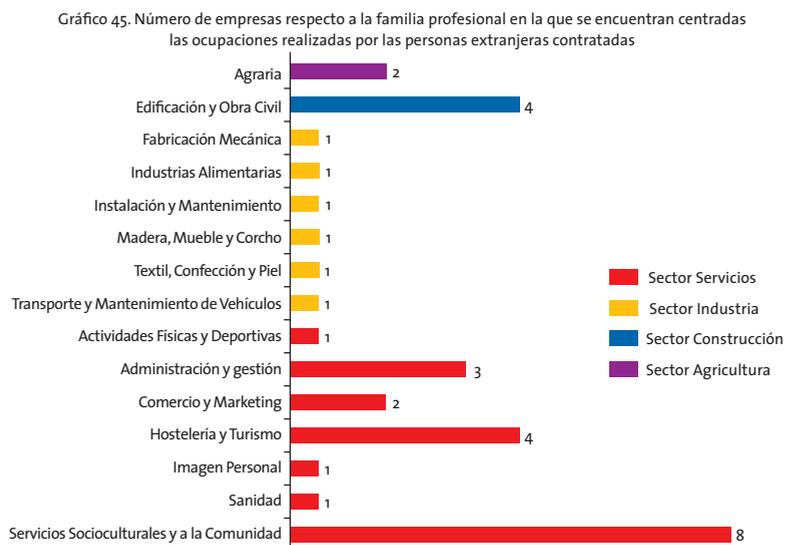
Gráfico 44. Número de empresas respecto al sector económico en el que se encuentran centradas las ocupaciones realizadas por las personas extranjeras contratadas



25 Señalamos que por cada nivel formativo que tienen las personas extranjeras puede contabilizarse más de una empresa, ya que se han tenido en cuenta todos los niveles formativos que tienen las personas extranjeras que trabajan en dichas empresas.

26 Señalamos que por cada sector económico puede contabilizarse más de una empresa, ya que se han tenido en cuenta todos los sectores económicos en los que se han enmarcado las ocupaciones realizadas por las personas extranjeras dentro de las empresas encuestadas.

Dentro de cada uno de los sectores económicos analizados, mencionamos a continuación las familias profesionales en las que se enmarcan los trabajos realizados por las personas extranjeras dentro de las empresas²⁷ –ver Gráfico 45–:



- En el 26,7% de las empresas en la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad, siendo las ocupaciones realizadas: limpiador/a, auxiliar ayuda a domicilio, empleado/a de hogar, cuidador/a familiar.
- En el 13,3% de las empresas en la familia profesional Edificación y Obra Civil, siendo las ocupaciones realizadas: peón construcción, albañil, operario/a de aislamiento, ingeniero/a técnico/a, encargado/a de obra.
- En el 13,3% de las empresas en la familia profesional Hostelería y Turismo, siendo las ocupaciones realizadas: camarero/a, ayudante de cocina, ayudante de camarero/a, auxiliar de limpieza, camarera/o de pisos.
- En el 10% de las empresas en la familia profesional Administración y Gestión, siendo las ocupaciones realizadas: auxiliar administrativo y recepcionista.

27 Señalamos que por cada familia profesional puede contabilizarse más de una empresa, ya que se han tenido en cuenta todas las familias profesionales en las que se han enmarcado las ocupaciones realizadas por las personas extranjeras dentro de las empresas encuestadas.

- En el 6,7% de las empresas en la familia profesional Comercio y Marketing, siendo las ocupaciones realizadas: operario/a de almacén y mozo/a de almacén.
- En el 3,3% de las empresas en la familia profesional Fabricación Mecánica, siendo las ocupaciones realizadas: auxiliar procesos automatizados, ajustadores/as y operador/a de máquinas de herramienta.
- En el 3,3% de las empresas en la familia profesional Sanidad, siendo la ocupación realizada: auxiliar enfermería geriátrica.
- En el 3,3% de las empresas encuestadas en la familia profesional Madera, Mueble y Corcho, siendo la ocupación realizada: montador/a de muebles.
- En el 3,3% de las empresas encuestadas en la familia profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos, siendo la ocupación realizada: conductor/a transporte mercancía.
- En el 3,3% de las empresas encuestadas en la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas, siendo la ocupación realizada: monitor/a deportiva.
- En el 3,3% de las empresas encuestadas en la familia profesional Instalación y Mantenimiento, siendo la ocupación realizada: operario/a mantenimiento maquinaria.
- En el 3,3% de las empresas encuestadas en la familia profesional Textil, Confección y Piel, siendo la ocupación realizada: costurero/a.
- En el 3,3% de las empresas encuestadas en la familia profesional Imagen Personal, siendo la ocupación realizada: peluquero/a.
- En el 3,3% de las empresas encuestadas en la familia profesional Industrias Alimentarias, siendo las ocupaciones realizadas: ayudante de pastelería y ayudante de panadería.

Para cerrar este apartado hacemos referencia a continuación a la tendencia presentada por las empresas encuestadas respecto a la demanda laboral a lo largo de los últimos años en relación con los/as empleados/as extranjeros/as, pudiendo observarse en este caso que la mayor parte de las empresas encuestadas (55,6%) que cuentan con empleados/as extranjeros/as, no han experimentado cambios en la demanda laboral en estos últimos años, el 25,9% de las empresas encuestadas han notado incremento y el 18,5% han notado un descenso.

Si comparamos esta tendencia en función del tipo de empresa encuestada –ver Tabla 27- nos encontramos con que la percepción mayoritaria en las microempresas es la de no haber experimentado cambios (30,7%), seguida de la percepción de incremento y de la percepción de descenso (en ambos casos en un 23,1% de empresas). En las pequeñas empresas la percepción mayoritaria es que no se han experimentado cambios (60%) seguido en un 20% en ambos casos de empresas que han notado un incremento en el número de empleados/as extranjeros/as contratados/as en los últimos años, y las que han notado un descenso en los mismos. En el caso de las medianas empresas todas ellas perciben que se mantiene el número de personas extranjeras en sus empresas, y en el caso de las grandes empresas la tendencia es que se mantiene en el 50% de ellas y en el otro 50% se ha incrementado.

Tabla 27. Porcentaje de empresas en función del tipo de empresa respecto a la demanda laboral de los/as empleados/as extranjeros/as en los últimos años

TIPO DE EMPRESA	CAMBIOS DEMANDA LABORAL		
	INCREMENTO	DESCENSO	SE MANTIENE
Microempresa	23,1%	23,1%	30,7%
Pequeña empresa	20%	20%	60%
Mediana empresa	0%	0%	100%
Grande empresa	50%	0%	50%

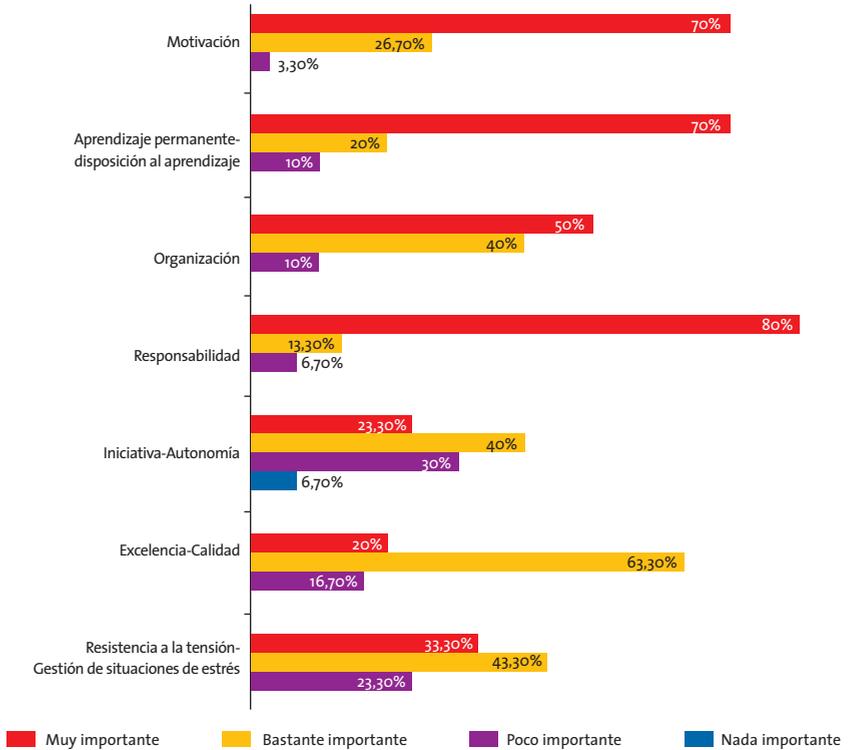
4.2.2 Competencias transversales que demandan las empresas:

Competencias personales:

La mayor parte de las empresas encuestadas considera como muy importantes (49,5%) y bastante importantes (35,2%) que sus empleados/as cuenten con competencias personales para el desarrollo del trabajo dentro de su empresa.

La mayor importancia (resultando de unificar las opciones de respuesta muy importante y bastante importante) se la conceden a las siguientes capacidades –ver Gráfico 46-: Motivación (96,7%), Responsabilidad (93,3%), Aprendizaje permanente-disposición al aprendizaje y Organización (en ambos casos 90%), Excelencia-Calidad (83,3%), Resistencia a la tensión-Gestión de situaciones de estrés (76,6%) e Iniciativa-Autonomía (63,3%).

Gráfico 46. Percepción de las empresas acerca de la importancia de que sus empleados/as tengan competencias personales para el desarrollo de su trabajo

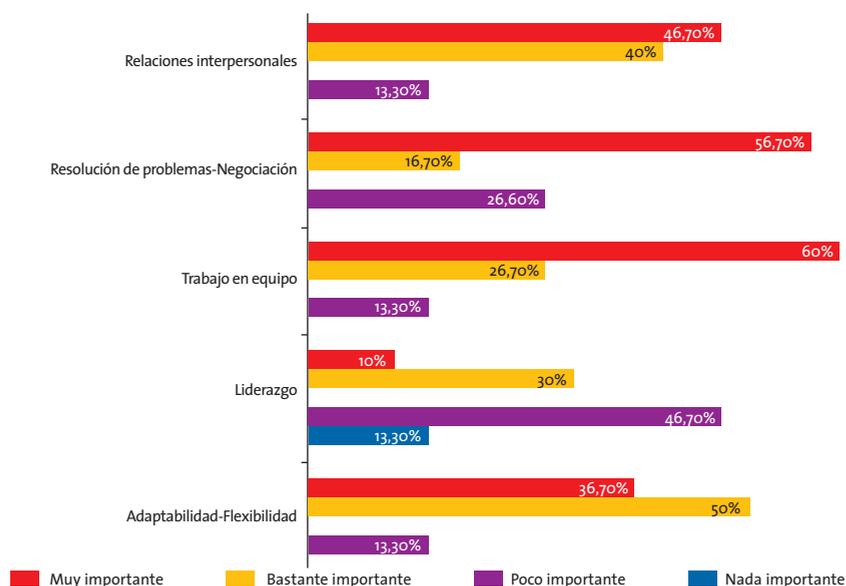


Competencias relacionales:

Al igual que con las competencias anteriores pero con un porcentaje ligeramente inferior, la mayor parte de las empresas encuestadas considera como muy importantes (42%) y bastante importantes (32,7%) que sus empleados/as cuenten con competencias relacionales para el desarrollo del trabajo dentro de su empresa.

La mayor importancia (resultando de unificar las opciones de respuesta muy importante y bastante importante) se la conceden a las siguientes capacidades –ver Gráfico 47-: En las primeras posiciones con un 86,7% de empresas se encuentran: Trabajo en equipo, Relaciones interpersonales, Adaptabilidad-Flexibilidad, a pesar de contar todas ellas con el mismo porcentaje de importancia, la prioridad en las mismas es diferente, ya que la capacidad de trabajo en equipo gana más porcentaje en la percepción de muy importante (60%) frente

Gráfico 47. Percepción de las empresas acerca de la importancia de que sus empleados/as tengan competencias relacionales para el desarrollo de su trabajo



a bastante importante (26,7%), la capacidad de relaciones interpersonales tiene una percepción más baja en muy importante (46,7%), pero ese porcentaje sigue siendo superior a la percepción de bastante importante (40%), y en el caso de la capacidad Adaptabilidad-Flexibilidad cuenta con mayor porcentaje en la percepción bastante importante (50%) frente a muy importante (36,7%).

Tras estas tres capacidades se encuentran por orden de importancia: la capacidad de Resolución de problemas-Negociación (73,4%) y por último la capacidad de Liderazgo (40%), en esta última cabe resaltar que aparece entre las empresas encuestadas la percepción de nada importante (13,3%) que sumada a la percepción de poco importante (46,7%) hace que esta capacidad sea la que menor importancia tenga para las empresas encuestadas a la hora de seleccionar al personal para ser contratado.

Competencias lingüísticas:

Dentro de estas competencias analizaremos por un lado el nivel de competencia lingüística en español que deben tener los/as empleados/as para poder desarrollar su trabajo en las empresas, y por otro lado analizaremos si además del español es necesario que tengan competencias en otros idiomas.

Para el 46,7% de las empresas encuestadas el nivel de competencia lingüística en español que deben tener los/as empleados/as para ser contratados/as es de nivel avanzado, seguido de este para el 43,3% es de nivel medio, y por último para un 10% es de nivel inicial.

En cuanto a las competencias en otros idiomas, el 90% de las empresas encuestadas consideran que no es necesario que los/as empleados/as sepan otros idiomas para poder trabajar en su empresa, tan solo el 6,7% de las empresas encuestadas opinan que la necesidad de tener estas competencias dependería del puesto que tengan que realizar dentro de su empresa, y el 3,3% considera que sí es necesario que las tengan adquiridas.

Las competencias lingüísticas que señalan referentes a otros idiomas son las siguientes: Inglés, Francés, Italiano, y Alemán.

Competencias de conducción:

El 43,3% de las empresas encuestadas consideran que la necesidad de que los/as empleados/as tengan estas competencias adquiridas estaría en función del puesto de trabajo que tengan que realizar dentro de su empresa, el 23,3% de ellas considera que sí son necesarias frente al 33,3% que no las considera como necesarias.

Presentamos a continuación cuales son las competencias de conducción más demandadas por estas empresas²⁸ –ver Tabla 28-:

Tabla 28. Nombre de las competencias de conducción necesarias para trabajar en las empresas

COMPETENCIA CONDUCCIÓN	NÚMERO DE EMPRESAS PARA LAS QUE ES NECESARIA	NÚMERO DE EMPRESAS PARA LAS QUE DEPENDERÍA DEL PUESTO A REALIZAR
Permiso conducción automóviles B	6	12
Permiso conducción automóviles C1	1	3
Permiso conducción automóviles C1+E	0	1
Permiso conducción automóviles C	1	3
Permiso conducción automóviles C+E	0	1
Permiso conducción automóviles E	0	1
Permiso conducción automóviles BTP	0	1

²⁸ Señalamos que por cada competencia de conducción puede contabilizarse más de una empresa, ya que se han tenido en cuenta todas las competencias de conducción demandadas por las empresas encuestadas.

Como podemos observar la competencia de conducción más demandada es en referencia a la conducción de automóviles tipo B, tanto para las empresas que la consideran necesaria (85,7%), como para las que consideran que la necesidad estaría en función del puesto de trabajo que tuvieran que realizar los/as empleados/as dentro de su empresa (92,3%), a esta competencia le seguiría con un porcentaje menos significativo las competencias referentes a la conducción de automóviles tipo C1 y a la conducción de automóviles tipo C ambas con un 14,3% para las empresas que la consideran necesaria, y con un 23,1% para las que consideran que dependería del puesto a realizar.

Competencias ofimáticas de base:

El 66,7% de las empresas encuestadas consideran que no es necesario que sus empleados/as tengan adquiridas competencias ofimáticas de base para poder desarrollar su trabajo.

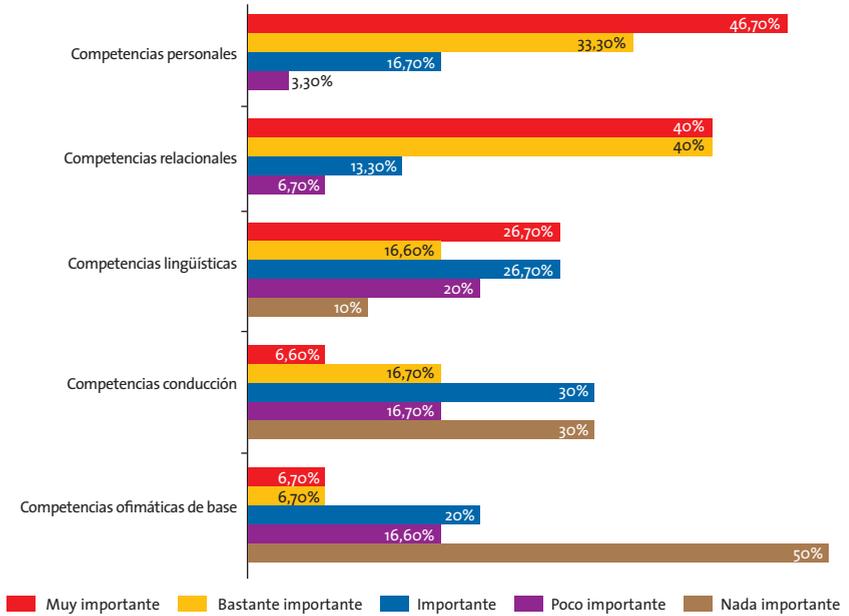
Presentamos a continuación las competencias ofimáticas de base que son necesarias para el 33,3% de las empresas encuestadas²⁹. Las competencias más demandadas para las empresas encuestadas que dicen ser necesarias la adquisición de las mismas para el desarrollo del trabajo por parte de los/as empleados/as son las siguientes: búsqueda de información en Internet y correo electrónico, y aplicaciones informáticas de tratamiento de textos (ambas con un 80%), seguidas de aplicaciones informáticas de hojas de cálculo (70%), aplicaciones informáticas de base de datos relacionados (50%), aplicaciones informáticas para presentaciones gráficas (40%) y otras que sepa usar (30%) entre las que figuran: plataformas de teleformación, aplicación gestión de bonificaciones, programas de patronaje, adobe illustrator, photoshop, y tpv.

Tras conocer las competencias transversales que demandan las empresas encuestadas presentamos a continuación la importancia que les otorgan a las mismas para realizar/desempeñar un trabajo en su empresa –ver Gráfico 48-.

El 80% de las empresas encuestadas otorgan la mayor importancia (resultando de unificar las opciones de respuesta muy importante y bastante importante) a las competencias personales y a las competencias relacionales, a pesar de concederle la misma importancia a ambas cabe destacar que el

29 Señalamos que por cada competencia ofimática de base puede contabilizarse más de una empresa, ya que se han tenido en cuenta todas las competencias de ofimáticas de base demandadas por las empresas encuestadas.

Gráfico 48. Percepción de las empresas acerca de la importancia de que sus empleados/as tengan competencias transversales para poder realizar/desempeñar su trabajo



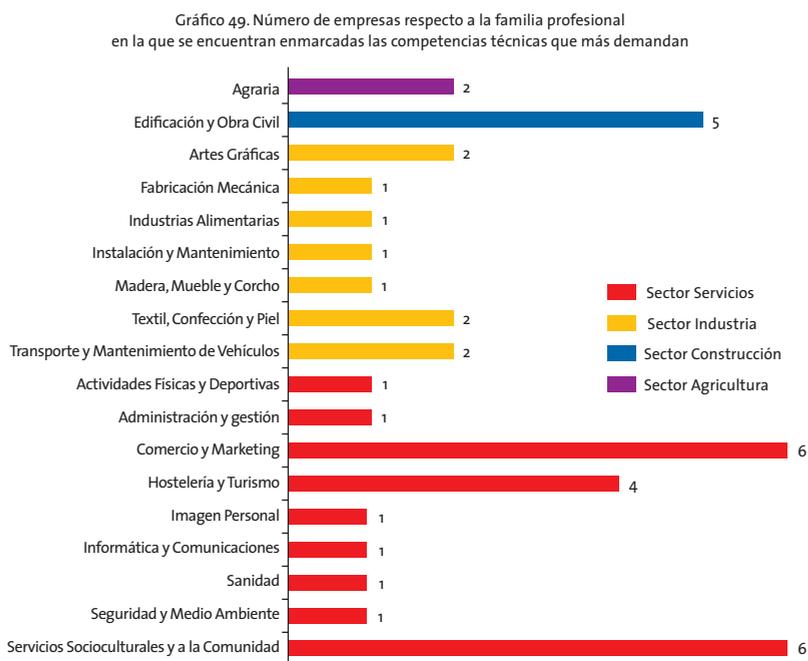
grado de importancia es ligeramente superior en el caso de las competencias personales, tras ellas se encuentran las competencias lingüísticas (43,3%). La menor importancia (resultando de unificar las opciones de respuesta poco importante y nada importante) se la conceden el 66,6% de las empresas encuestadas a las competencias ofimáticas de base, seguidas estas de las competencias de conducción (23,3%).

Estas competencias transversales son difíciles de encontrar para el 53,3% de las empresas encuestadas a la hora de seleccionar a las personas para ser contratadas. El 62,5% de ellas perciben que la mayor dificultad radica en encontrar personas que cuenten con competencias relacionales, a continuación de esta, para el 50% de las empresas encuestadas las dificultades están en encontrar personas que cuenten con competencias personales, más alejadas en grado de dificultad se encuentran las competencias de conducción (18,8%), seguidas de las competencias ofimáticas de base (12,5%) y en último lugar de dificultad, las competencias lingüísticas (6,2%).

Esta dificultad no se ve incrementada en el caso de las personas extranjeras, tan solo el 30% de las empresas encuestadas consideran que la dificultad aumenta en el caso de tratarse de personas extranjeras argumentando principalmente como causa las barreras culturales y lingüísticas.

4.2.3 Competencias técnicas que demandan las empresas:

Las competencias técnicas más demandadas por las empresas encuestadas se sitúan dentro de las siguientes familias profesionales³⁰—ver Gráfico 49—.



Presentamos a continuación las unidades de competencia en las que se encuentran enmarcadas las competencias técnicas correspondientes a las familias profesionales anteriormente citadas, en las que mayoritariamente se centran los puestos de trabajo más demandados por las empresas encuestadas:

- Familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad: Las unidades de competencia más demandadas por el 20% de las empresas encuestadas son las siguientes —ver Tabla 29—.
- Familia profesional Comercio y Marketing: Las unidades de competencia más demandadas por el 20% de las empresas encuestadas son las siguientes —ver Tabla 30—.

30 Señalamos que por cada familia profesional puede contabilizarse más de una empresa, ya que se han tenido en cuenta todas las familias profesionales en las que se han enmarcado las ocupaciones más demandadas dentro de las empresas encuestadas.

Tabla 29. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO DE DEMANDAS
UCo996_1	Llevar a cabo la limpieza del mobiliario ubicado en el interior de los espacios a intervenir	5
UCo972_1	Realizar la limpieza de suelos, paredes y techos en edificios y locales	4
UC1087_1	Realizar la limpieza de cristales en edificios y locales	3
UC1088_1	Realizar la limpieza y tratamiento de superficies en edificios y locales utilizando maquinaria	3
UCo249_2	Desarrollar intervenciones de atención física domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención socio-sanitaria	3
UCo250_2	Desarrollar intervenciones de atención psicosocial domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención socio-sanitaria	3
UCo251_2	Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial	3
UC1330_1	Realizar la limpieza de domicilios particulares, en domicilio particular	2
UC1443_3	Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos	1

Tabla 30. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Comercio y Marketing

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO DE DEMANDAS
UCo239_2	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización	4
UCo241_2	Ejecutar las acciones del servicio de atención al cliente, consumidor y usuario	4
UC1326_1	Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos	4
UCo240_2	Realizar las operaciones auxiliares a la venta	3
UC1000_3	Obtener y procesar la información necesaria para la definición de estrategias y actuaciones comerciales	3
UC1325_1	Realizar las operaciones auxiliares de recepción, colocación, mantenimiento y expedición de cargas en el almacén de forma integrada en el equipo	2
UC1327_1	Realizar operaciones auxiliares de reposición, disposición y acondicionamiento de productos en el punto de venta	2
UCo245_3	Gestionar las quejas y reclamaciones del cliente /consumidor / usuario	1
UCo246_3	Obtener, organizar y gestionar la información y documentación en materia de consumo	1
UCo502_3	Organizar la implantación de productos/servicios en la superficie de venta	1
UCo503_3	Organizar y controlar las acciones promocionales en espacios comerciales	1
UCo504_3	Organizar y supervisar el montaje de escaparates en el establecimiento comercial	1
UC1001_3	Gestionar la fuerza de ventas y coordinar al equipo de comerciales	1
UC1002_2	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales	1
UC1014_3	Organizar el almacén de acuerdo a los criterios y niveles de actividad previstos	1
UC1015_2	Gestionar y coordinar las operaciones del almacén	1
UC1328_1	Manipular y trasladar productos en la superficie comercial y en el reparto de proximidad, utilizando transpalés y carretillas de mano	1
UC1329_1	Proporcionar atención e información operativa, estructurada y protocolarizada al cliente	1
UC2105_2	Organizar y animar el punto de venta de un pequeño comercio	1

- Familia profesional Edificación y Obra Civil: Las unidades de competencia más demandadas por el 16,7% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 31–.

Tabla 31. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Edificación y Obra Civil		
CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UC1360_2	Controlar a nivel básico riesgos en construcción.	3
UCo869_1	Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones	2
UC1903_1	Realizar operaciones básicas en instalación de placa de yeso laminado	2
UC1920_2	Instalar tabiques y trasdosados autoportantes de placa de yeso laminado	2
UC1921_2	Instalar sistemas de falsos techos	2
UC1922_2	Tratar juntas entre placas de yeso laminado	2
UC1923_2	Organizar trabajos de instalación de placa de yeso laminado y falsos techos	2
UC2141_3	Controlar la puesta en obra de encofrados, armaduras pasivas y hormigón	2
UC2146_3	Organizar y gestionar el desarrollo de obras de construcción	2
UCo142_1	Construir fábricas para revestir	1
UCo276_1	Realizar trabajos auxiliares en obras de construcción	1
UCo638_3	Realizar representaciones de construcción	1
UCo639_3	Realizar y supervisar desarrollos de proyectos de edificación	1
UCo640_3	Representar instalaciones de edificios	1
UCo642_3	Representar servicios en obra civil	1
UCo870_1	Construir faldones para cubiertas	1
UCo872_1	Realizar enfoscados y guarnecidos “a buena vista”	1
UCo873_1	Aplicar imprimaciones y pinturas protectoras en construcción	1
UCo874_3	Realizar el seguimiento de la planificación en construcción	1
UCo875_3	Procesar el control de costes en construcción	1
UCo876_3	Gestionar sistemas de documentación de proyectos de construcción	1
UC1927_2	Montar y desmontar andamios tubulares	1
UC1928_2	Organizar y supervisar el montaje de andamios tubulares	1
UC1932_2	Organizar trabajos de albañilería de urbanización	1
UC1933_2	Realizar revestimientos murales en papel, fibra de vidrio y vinílicos	1
UC1940_2	Revestir mediante pastas y morteros especiales de aislamiento, impermeabilización y reparación	1
UC2140_3	Realizar replanteos en los tajos y organizar la intervención de los servicios de topografía	1
UC2142_3	Controlar la ejecución de cimentaciones y estructuras en obra civil	1
UC2143_3	Controlar la ejecución del movimiento de tierras en obra civil	1
UC2144_3	Controlar la ejecución de la obra civil en conducciones y canalizaciones de servicios	1
UC2145_3	Controlar la ejecución de firmes y elementos complementarios en obra civil	1
UC2147_3	Controlar el acondicionamiento del terreno y la ejecución de la cimentación y estructura en edificación	1
UC2148_3	Controlar la ejecución de la envolvente en edificación	1
UC2150_3	Controlar las técnicas específicas de obras de rehabilitación en edificación	1

- Familia profesional Hostelería y Turismo: Las unidades de competencia más demandadas por el 13,3% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 32-.

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UCo255_1	Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios	3
UCo256_1	Asistir en la elaboración culinaria y realizar y presentar preparaciones sencillas	3
UCo257_1	Asistir en el servicio de alimentos y bebidas	3
UCo258_1	Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, y preparar y presentar bebidas sencillas y comidas rápidas	2
UCo260_2	Preelaborar y conservar toda clase de alimentos	2
UCo711_2	Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería	2
UC1049_2	Preparar y exponer elaboraciones sencillas propias de la oferta de bar-cafetería	2
UCo259_2	Definir ofertas gastronómicas sencillas, realizar el aprovisionamiento y controlar consumos	1
UCo261_2	Preparar elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones y platos elementales	1
UCo706_1	Preparar y poner a punto habitaciones, zonas nobles y áreas comunes	1
UCo707_1	Realizar las actividades de lavado de ropa propias de establecimientos de alojamiento	1
UCo708_1	Realizar las actividades de planchado y arreglo de ropa, propias de establecimientos de alojamiento	1
UC1046_2	Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en barra y mesa	1
UC1050_2	Gestionar el bar-cafetería	1
UC1052_2	Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en sala	1

- Familia profesional Artes Gráficas: Las unidades de competencia más demandadas por el 6,7% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 33-.
- Familia profesional Textil, Confección y Piel: Las unidades de competencia más demandadas por el 6,7% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 34-.
- Familia profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos: Las unidades de competencia más demandadas por el 6,7% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 35-.
- Familia profesional Agraria: Las unidades de competencia más demandadas por el 6,7% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 36-.

Tabla 33. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Artes Gráficas

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UCo687_2	Elaborar e interpretar bocetos para obra gráfica	3
UCo200_2	Operar en el proceso gráfico en condiciones de seguridad, calidad y productividad	1
UCo206_3	Gestionar la fabricación del producto gráfico	1
UCo688_2	Grabar en xilografía	1
UCo689_2	Grabar en calcografía	1
UCo690_2	Estampar en hueco y en relieve	1
UCo696_3	Desarrollar proyectos de productos gráficos	1
UCo698_3	Componer elementos gráficos, imágenes y textos según la teoría de la arquitectura tipográfica y la maquetación	1
UCo699_3	Preparar y verificar artes finales para su distribución	1
UCo928_2	Digitalizar y realizar el tratamiento de imágenes mediante aplicaciones informáticas	1
UCo929_2	Digitalizar y tratar textos mediante aplicaciones informáticas	1
UCo930_2	Realizar la maquetación y/o compaginación de productos gráficos	1
UC2101_2	Realizar tipones y fotolitos para serigrafía artística	1
UC2102_2	Obtener pantallas para serigrafía artística	1
UC2103_2	Estampar en serigrafía artística	1

Tabla 34. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Textil, Confección y Piel

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UCo432_1	Manipular cargas con carretillas elevadoras	3
UCo197_2	Ensamblar piezas de pieles y cueros	2
UC1225_1	Preparar materiales, herramientas, máquinas y equipos de confección	2
UCo180_2	Reconocer materias y productos en procesos textiles	1
UCo189_2	Realizar los tratamientos previos a la tintura de materias textiles	1
UCo190_2	Realizar la tintura de materias textiles	1
UCo191_2	Preparar productos para los tratamientos de las pieles	1
UCo192_2	Preparar pieles para su tintura	1
UCo193_2	Realizar la tintura y engrase de las pieles	1
UCo195_2	Reconocer materias primas y productos de confección, calzado y marroquinería	1
UCo196_2	Ensamblar piezas de tejidos y laminados.	1
UCo198_2	Cortar tejidos y laminados	1
UCo199_2	Cortar pieles y cueros	1
UCo431_1	Seleccionar materiales y productos para los procesos textiles	1
UCo433_1	Realizar operaciones básicas de alimentación de materiales y fabricación en procesos de hilatura, tejedurías y telas no tejidas	1
UCo450_2	Realizar el montaje y acabado de artículos de marroquinería	1
UCo887_2	Preparar pieles para su acabado	1
UC1235_2	Realizar el ensamblado a máquina en la confección a medida	1

Tabla 35. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UC1462_2	Realizar la conducción del vehículo y otras operaciones relacionadas con los servicios de transporte	3
UC1465_2	Supervisar y/o realizar los procesos de carga y descarga de mercancías	2
UC1463_2	Planificar los servicios de transporte y relacionarse con clientes	1
UC1467_2	Realizar las actividades de atención a los usuarios y relaciones con clientes	1

Tabla 36. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Agraria

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UC1117_2	Realizar el apeo y procesado de árboles con cosechadora forestal	2
UC1116_2	Realizar el apeo y procesado de árboles con motosierra	1
UC1118_2	Realizar el desembosque y el tratamiento de los subproductos forestales	1

- Familia profesional Fabricación Mecánica: Las unidades de competencia más demandadas por el 3,3% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 37-.
- Familia profesional Industrias Alimentarias: Las unidades de competencia más demandadas por el 3,3% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 38-.
- Familia profesional Madera, Mueble y Corcho: Las unidades de competencia más demandadas por el 3,3% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 39-.
- Familia profesional Instalación y Mantenimiento: Las unidades de competencia más demandadas por el 3,3% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 40-.
- Familia profesional Actividades Físicas y Deportivas: Las unidades de competencia más demandadas por el 3,3% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 41-.
- Familia profesional Administración y Gestión: Las unidades de competencia más demandadas por el 3,3% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 42-.
- Familia profesional Imagen Personal: Las unidades de competencia más demandadas por el 3,3% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 43-.

Tabla 37. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Fabricación Mecánica

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UCo087_1	Realizar operaciones básicas de fabricación	1
UCo088_1	Realizar operaciones básicas de montaje	1
UCo089_2	Determinar los procesos de mecanizado por arranque de viruta	1
UCo090_2	Preparar máquinas y sistemas para proceder al mecanizado por arranque de viruta	1
UCo091_2	Mecanizar los productos por arranque de viruta	1
UCo092_2	Determinar los procesos de mecanizado por abrasión, electroerosión y procedimientos especiales	1
UCo093_2	Preparar máquinas y sistemas para proceder al mecanizado por abrasión, electroerosión y procedimientos especiales	1
UCo094_2	Mecanizar los productos por abrasión, electroerosión y procedimientos especiales	1
UCo095_2	Determinar los procesos de mecanizado por corte y conformado	1
UCo096_2	Preparar y programar máquinas y sistemas para proceder al mecanizado por corte y conformado	1
UCo097_2	Mecanizar los productos por corte, conformado y procedimientos especiales afines	1
UCo105_3	Diseñar productos de fabricación mecánica	1
UCo106_3	Automatizar los productos de fabricación mecánica	1
UCo107_3	Elaborar la documentación técnica de los productos de fabricación mecánica	1
UCo108_3	Diseñar útiles para el procesado de chapa	1
UCo109_3	Automatizar los procesos operativos de los útiles de procesado de chapa	1
UCo110_3	Elaborar la documentación técnica del útil	1
UCo591_3	Programar sistemas automatizados en fabricación mecánica	1
UCo592_3	Supervisar la producción en fabricación mecánica	1
UCo593_3	Definir procesos de mecanizado en fabricación mecánica	1
UCo594_3	Definir procesos de conformado en fabricación mecánica	1
UCo595_3	Definir procesos de montaje en fabricación mecánica	1
UCo596_3	Programar el Control Numérico Computerizado(CNC) en máquinas o sistemas de mecanizado y conformado mecánico	1

Tabla 38. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Industrias Alimentarias

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UCo543_1	Realizar tareas de apoyo a la recepción y preparación de las materias primas	1
UCo544_1	Realizar tareas de apoyo a la elaboración, tratamiento y conservación de productos alimentarios	1
UCo545_1	Manejar equipos e instalaciones para el envasado, acondicionado y empaquetado de productos alimentarios, siguiendo instrucciones de trabajo de carácter normalizado y dependiente	1

Tabla 39. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Madera, Mueble y Corcho

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UCo171_2	Controlar y organizar componentes y accesorios de carpintería y mueble	1
UCo172_2	Montar muebles y elementos de carpintería	1
UCo173_1	Ajustar y embalar productos y elementos de carpintería y mueble	1

Tabla 40. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Instalación y Mantenimiento

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UC1154_1	Realizar la instalación de tuberías, preparando, cortando y uniendo tubos para la conducción de agua y desagües	1
UC1155_1	Realizar operaciones básicas de instalación y mantenimiento de aparatos sanitarios, radiadores y aparatos de climatización de uso doméstico	1
UC1158_2	Montar instalaciones de climatización y ventilación-extracción	1
UC1159_2	Mantener instalaciones de climatización y ventilación-extracción	1

Tabla 41. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UC0272_2	Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia	1
UC0273_3	Determinar la condición física, biológica y motivacional del usuario	1
UC0274_3	Programar las actividades propias de una Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP), atendiendo a criterios de promoción de la salud y el bienestar del usuario	1
UC0275_3	Instruir y dirigir actividades de acondicionamiento físico con equipamientos y materiales propios de Salas de Entrenamiento Polivalente (SEP).	1
UC0515_3	Diseñar y ejecutar coreografías con los elementos propios del aeróbic, sus variantes y actividades afines	1
UC0516_3	Programar y dirigir actividades de acondicionamiento físico en grupo con soporte musical (AFGSM)	1
UC1631_1	Realizar operaciones auxiliares de control de acceso y circulación en la instalación deportiva y asistir a los usuarios en el uso de la misma	1
UC1632_1	Realizar la asistencia operativa a los técnicos deportivos durante el desarrollo de sus actividades en instalaciones deportivas	1
UC1633_1	Realizar operaciones preventivas para mejorar la seguridad en la instalación deportiva e iniciar la asistencia en caso de emergencia	1

Tabla 42. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Administración y Gestión

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UC0233_2	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación	1
UC0975_2	Recepcionar y procesar las comunicaciones internas y externas	1
UC0976_2	Realizar las gestiones administrativas del proceso comercial	1
UC0978_2	Gestionar el archivo en soporte convencional e informático	1
UC0980_2	Efectuar las actividades de apoyo administrativo de Recursos Humanos	1
UC0981_2	Realizar registros contables	1
UC1795_2	Realizar las actuaciones de captación de clientela en las actividades de mediación	1

Tabla 43. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Imagen Personal

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UC0058_1	Preparar los equipos y lavar y acondicionar el cabello y cuero cabelludo	1
UC0060_1	Aplicar técnicas de color y decoloración del cabello	1
UC0344_1	Aplicar cuidados estéticos básicos en uñas	1
UC0354_2	Atender al cliente del servicio estético de higiene, depilación y maquillaje en condiciones de seguridad, salud e higiene	1

- Familia profesional Informática y Comunicaciones: Las unidades de competencia más demandadas por el 3,3% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 44-.

Tabla 44. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Informática y Comunicaciones		
CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UCo490_3	Gestionar servicios en el sistema informático	1
UCo964_3	Crear elementos software para la gestión del sistema y sus recursos	1
UCo965_3	Desarrollar elementos software con tecnologías de programación basada en componentes	1

- Familia profesional Sanidad: Las unidades de competencia más demandadas por el 3,3% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 45-.

Tabla 45. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Sanidad		
CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UC1604_3	Promover la salud de las personas y de la comunidad a través de actividades de educación en salud pública	1
UC2254_2	Preparar los materiales de la consulta, unidad y servicio, y procesar la información sanitaria	1
UC2255_2	Realizar actividades de acondicionamiento higiénico del paciente/usuario o de la paciente/usuario y su entorno, así como del material e instrumental sanitarioUC	1
UC2256_2	Aplicar cuidados auxiliares sanitarios especializados	1
UC2257_2	Prestar apoyo emocional al paciente/usuario o a la paciente/usuario e intervenir en programas y actividades de educación para la salud	1

- Familia profesional Seguridad y Medio Ambiente: Las unidades de competencia más demandadas por el 3,3% de las empresas encuestadas son las siguientes –ver Tabla 46-.

Tabla 46. Unidades de competencia más demandadas por las empresas dentro de la familia profesional Seguridad y Medio Ambiente		
CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	Nº DEMANDAS
UC1313_1	Realizar labores de limpieza en espacios abiertos	1
UC1314_1	Realizar labores de limpieza en instalaciones y equipamientos industriales	1

Una vez descritos los conocimientos, habilidades y destrezas de carácter técnico que de forma mayoritaria demandan las empresas a la hora de seleccionar al personal, mostramos el grado de dificultad que presentan dichas empresas encuestadas para encontrar personas que las tengan adquiridas.

El 63,3% de las empresas encuestadas consideran que les resulta difícil encontrar personas que cuenten con ellas para el desarrollo de su trabajo, indicamos a continuación las unidades de competencia en las que encuentran mayor dificultad—ver Tabla 47-.

Tabla 47. Unidades de competencia en las que encuentran mayor dificultad de encontrar personas que las tengan adquiridas respecto a la familia profesional en la que se encuentran centradas sus competencias técnicas

FAMILIA PROFESIONAL	CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA
Agraria	UC116_2	Realizar el apeo y procesado de árboles con motosierra
Edificación y Obra Civil	UC1928_2	Organizar y supervisar el montaje de andamios tubulares
Artes Gráficas	UCo206_3	Gestionar la fabricación del producto gráfico
	UCo687_2	Elaborar e interpretar bocetos para obra gráfica
	UCo696_3	Desarrollar proyectos de productos gráficos
Industrias Alimentarias	UCo034_2	Realizar y/o dirigir las operaciones de elaboración de masas de panadería y bollería
	UCo035_2	Confeccionar y/o conducir las elaboraciones complementarias, composición, decoración y envasado de los productos de panadería y bollería
	UCo558_3	Cooperar en la implantación y desarrollo del plan de calidad y gestión ambiental en la industria alimentaria
Química	UCo048_2	Actuar bajo normas de correcta fabricación, seguridad y medioambientales
	UCo053_3	Organizar el plan de muestreo y realizar la toma de muestras
	UCo054_3	Realizar ensayos microbiológicos, informando de los resultados
	UCo320_2	Preparar máquinas, equipos e instalaciones de energía y servicios auxiliares
	UCo323_2	Acondicionar un lote de productos farmacéuticos y afines
Textil, Confección y Piel	UC1225_1	Preparar materiales, herramientas, máquinas y equipos de confección
	UC1235_2	Realizar el ensamblado a máquina en la confección a medida
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	UC1462_2	Realizar la conducción del vehículo y otras operaciones relacionadas con los servicios de transporte
	UC1465_2	Supervisar y/o realizar los procesos de carga y descarga de mercancías
Actividades Físicas y Deportivas	UCo515_3	Diseñar y ejecutar coreografías con los elementos propios del aeróbic, sus variantes y actividades afines
	UCo516_3	Programar y dirigir actividades de acondicionamiento físico en grupo con soporte musical (AFGSM)
Comercio y Marketing	UCo239_2	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización
	UCo503_3	Organizar y controlar las acciones promocionales en espacios comerciales
	UC1000_3	Obtener y procesar la información necesaria para la definición de estrategias y actuaciones comerciales
	UC1001_3	Gestionar la fuerza de ventas y coordinar al equipo de comerciales
	UC1002_2	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
Hostelería y Turismo	UCo255_1	Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios
	UCo260_2	Preelaborar y conservar toda clase de alimentos

Imagen Personal	UCo344_1	Aplicar cuidados estéticos básicos en uñas
	UCo352_2	Asesorar y vender productos y servicios para la Imagen Personal
	UCo354_2	Atender al cliente del servicio estético de higiene, depilación y maquillaje en condiciones de seguridad, salud e higiene
Sanidad	UC1597_3	Gestionar una unidad de salud ambiental
	UC1598_3	Realizar operaciones técnicas de prevención y control de los riesgos para la salud de la población, asociados al uso y consumo del agua
	UC1599_3	Realizar operaciones técnicas de prevención y control de los riesgos para la salud de la población, asociados a la producción y gestión de residuos sólidos
	UC1600_3	Realizar operaciones técnicas de prevención y control de los riesgos para la salud de la población, asociados al medio construido
	UC1601_3	Realizar operaciones técnicas de prevención y control de los riesgos para la salud de la población, asociados a los alimentos
	UC1603_3	Realizar operaciones técnicas de prevención y control integral de vectores, en el contexto de salud pública, incluida la gestión del uso de productos químicos biocidas y fitosanitarios
	UC2254_2	Preparar los materiales de la consulta, unidad y servicio, y procesar la información sanitaria
	UC2255_2	Realizar actividades de acondicionamiento higiénico del paciente/usuario o de la paciente/usuario y su entorno, así como del material e instrumental sanitarioUC
	UC2256_2	Aplicar cuidados auxiliares sanitarios especializados
	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	UCO972_1

Estas dificultades para el 76,7% de las empresas encuestadas no se perciben como mayores en el caso de las personas extranjeras, el 23,3% de las empresas que si consideran que las dificultades aumentan en el caso de las personas extranjeras señalan como causa principal la falta de formación y capacitación.

4.2.4 Empresas y centros de formación:

Una vez analizadas las competencias socioprofesionales que se demandan desde las empresas, conoceremos la percepción que tienen las mismas en referencia a la formación en competencias socioprofesionales que se imparte desde los Centros de Formación.

Para el 56,7% de las empresas encuestadas está formación no se ajusta a las competencias que ellas posteriormente demandan a sus empleados/as para el desempeño de su trabajo, argumentando principalmente que hay poca formación práctica y mucha teórica general no específica, lo cual incide en una significativa falta de experiencia práctica para el desempeño del puesto de trabajo.

Al analizar la relación que desde las empresas encuestadas se mantiene con los centros de formación podemos decir que para la mitad de las empresas encuestadas no existe relación alguna con los centros de formación, mientras que para la otra mitad de empresas encuestadas si existe tal relación basándose principalmente esta en:

- Solicitud de impartición de formación interna a la empresa (46,7% de empresas).
- Tutorización de prácticas en el centro de trabajo para alumnado procedente de los centros de formación sumado al establecimiento de redes de contacto con los centros de formación para la posible inserción del alumnado que cuente con las competencias socioprofesionales que se demandan desde las empresas (26,7% de empresas).
- Tutorización de prácticas en el centro de trabajo para alumnado procedente de los centros de formación (13,3% de empresas).
- Solicitud de impartición de formación interna a la empresa sumado al establecimiento de redes de contacto con los centros de formación para la posible inserción del alumnado que cuente con las competencias socioprofesionales que se demandan desde las empresas (13,3% de empresas).

Para finalizar cabe resaltar que el 53,3% de las empresas encuestadas ofrecen formación continua a sus empleados/as lo cual demuestra que hay implicación por parte de las empresas en que sus empleados/as adquieran un aprendizaje permanente en referencia a sus competencias socioprofesionales, actualizando sus conocimientos a los avances y nuevas demandas que se exigen desde las empresas.

4.3 Competencias socioprofesionales ofertadas desde los centros de formación

Para cerrar este capítulo definiremos y analizaremos en esta ocasión las competencias socioprofesionales que son ofertadas desde los centros de formación.

Comenzaremos este análisis dando a conocer si los centros de formación han tenido alumnado extranjero a lo largo del año 2015, describiendo el perfil del mismo, posteriormente conoceremos si se imparte desde los centros, formación en competencias transversales y cuáles son las que en ese caso se enseñan, dando a conocer posteriormente los conocimientos, habilidades y destrezas de carácter técnico que son enseñados al alumnado a través de las diferentes formaciones que imparten.

Para finalizar este apartado analizaremos la vinculación que tienen con las empresas, describiendo en un primer lugar la percepción que mantienen sobre la concordancia existente entre las competencias socioprofesionales que demandan las empresas, con las que ellos enseñan al alumnado, y en un segundo lugar descubriremos el tipo de relación/comunicación existente con las empresas, viendo en qué consiste la misma.

4.3.1 Personas extranjeras y centros de formación:

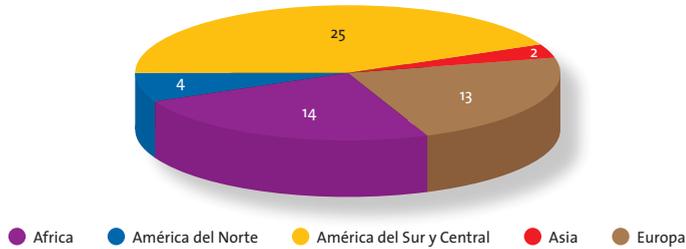
El 96,9% de los centros de formación encuestados han tenido alumnado extranjero durante el año 2015.

Mostramos a continuación el perfil de este alumnado extranjero conociendo su lugar de origen, su nivel formativo, así como el tipo de formaciones realizadas indicando el sector económico y la familia profesional en la que han estado centradas.

Si tenemos en cuenta el continente del que son originarios –ver Gráfico 50-, la mayor representación en los centros de formación encuestados³¹ la encontramos en alumnado de América del Sur y Central (78,1%) personas procedentes en su mayoría de: Colombia, Ecuador, Venezuela, Brasil, Perú, Uruguay,

³¹ Señalamos que por cada continente del que son originarios el alumnado extranjero puede contabilizarse más de un centro de formación, ya que se han tenido en cuenta las nacionalidades de todo el alumnado que se ha formado a lo largo del año 2015 en dichos centros.

Gráfico 50. Número de centros de formación respecto al continente del que son originarios el alumnado extranjero



Paraguay, Argentina, y Guatemala. A continuación en alumnado de África (43,8%) personas que proceden en su mayoría de: Marruecos, Senegal, Nigeria, Guinea Ecuatorial, República del Congo, Camerún y Mali.

Seguido de este se encuentra alumnado originario de Europa (40,6%) personas que proceden de: Rumania, Ucrania, Portugal, Bulgaria, Moldavia, y Polonia. Tras este se encuentra alumnado de América del Norte (12,5%) personas que proceden en su mayoría de: República Dominicana y Puerto Rico. Y por último nos encontramos con alumnado de Asia (6,2%) personas que proceden en su mayoría de: Siria, Afganistán y Tailandia.

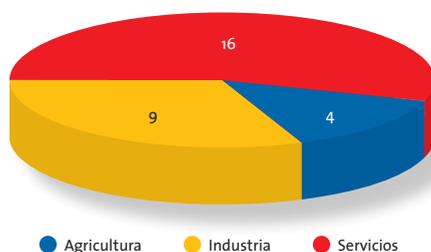
Si nos centramos ahora en el nivel formativo que tiene el alumnado extranjero³² podemos decir que en el 56,3% de los centros de formación encuestados el alumnado cuenta con estudios primarios, en el 28,1% cuenta con ESO o equivalente, en el 12,5% cuenta con Bachillerato o equivalente, en el 9,4% cuenta con estudios superiores y en el 6,2% cuenta con Formación profesional o similar.

En cuanto a las formaciones realizadas por el alumnado extranjero se han concentrado principalmente en el sector económico servicios³³ (50% de los centros de formación), seguido de este se encuentra el sector industria (28,1% de los centros de formación), –ver Gráfico 51-. Cabe resaltar que en los centros de formación encuestados no encontramos personas extranjeras en formaciones vinculadas al sector construcción.

32 Señalamos que por cada nivel formativo que tiene el alumnado extranjero puede contabilizarse más de un centro de formación, ya que se han tenido en cuenta todos los niveles formativos que tiene el alumnado extranjero que se ha formado a lo largo del año 2015 en dichos centros.

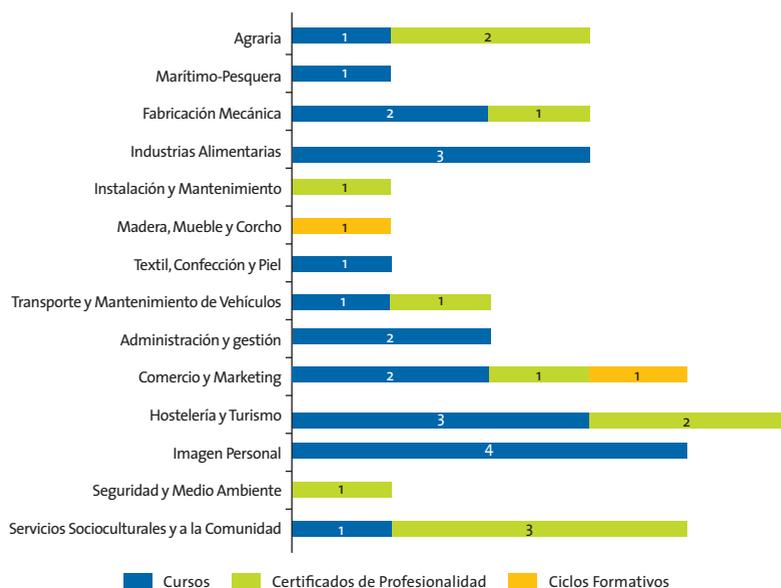
33 Señalamos que por cada sector económico puede contabilizarse más de un centro de formación, ya que se han tenido en cuenta todos los sectores económicos en los que se ha formado el alumnado extranjero.

Gráfico 51. Número de centros de formación respecto al sector económico en el que se encuentra centrada la formación realizada por el alumnado extranjero



Mencionamos a continuación el nombre de las familias profesionales en las que se han enmarcado las formaciones realizadas por el alumnado extranjero indicando el tipo de formación cursada (cursos, certificados de profesionalidad y/o ciclos formativos) - ver Gráfico 52-.

Gráfico 52. Número de centros de formación respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada la formación realizada por el alumnado extranjero en función del tipo de formación



Las familias profesionales en las que de forma más significativa ha estado centrada la formación del alumnado extranjero ha sido dentro del sector económico servicios en: la familia profesional Hostelería y Turismo (15,6%), seguida esta de la familia profesional Comercio y Marketing, familia profesional Imagen Personal y de la familia profesional Servicios

Socioculturales y a la Comunidad (todas ellas con 9,4%). Dentro del sector industria en las familias profesionales: Fabricación Mecánica, Industrias Alimentarias (ambas con 9,4%) seguidas estas de la familia profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos (6,2%). Y por último dentro del sector agricultura ha estado en la familia profesional Agraria (6,2%)

Si tenemos en cuenta el tipo de formación impartida al alumnado desde los centros de formación podemos señalar que mayoritariamente ha estado basada en la realización de cursos privados encontrándose en mayor medida dentro de la familia profesional Imagen Personal (sector servicios), seguidos de estos se encuentra la impartición de certificados de profesionalidad, encontrándose en mayor medida dentro de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad (sector servicios), y por último se encuentra mediante impartición de ciclos formativos encontrándose presente en las siguientes familias profesionales: Madera, Mueble y Corcho (sector industria) y Comercio y Marketing (sector servicios).

Para finalizar este apartado mencionamos a continuación la tendencia presentada en la demanda formativa por parte de los centros de formación encuestados en relación con el alumnado extranjero en los últimos años: El 45,2% de los centros de formación encuestados no han experimentado cambios en la demanda formativa en relación con el alumnado extranjero a lo largo de los últimos años, por otro lado el 32,3% de los centros de formación han notado un incremento en el alumnado extranjero, y el 22,5% han notado un descenso del alumnado extranjero.

Si comparamos esta tendencia en función del tipo de centro de formación encuestado –ver Tabla 48- nos encontramos con que la percepción que tienen los centros de formación que cuentan con menos de 100 alumnos/as, se sitúa en un 37,4% de ellos en la visión de un incremento en el número de alumnado extranjero, frente a los que perciben

Tabla 48. Porcentaje de centros de formación en función del tipo de centro de formación respecto a la demanda formativa del alumnado extranjero en los últimos años

TIPO DE CENTRO DE FORMACIÓN	CAMBIOS DEMANDA FORMATIVA		
	INCREMENTO	DESCENSO	SE MANTIENE
Menos de 100 alumnos/as	37,4%	31,3%	31,3%
De 101 a 500 alumnos/as	16,7%	16,7%	58,3%
De 501 a 1000 alumnos/as	50%	0%	50%
Más de 1000 alumnos/as	50%	0%	50%

que ha descendido el número de alumnado extranjero en los últimos años y los que opinan que se mantienen sin cambios (un 31,3% de ellos en ambos casos). En los centros de formación que cuentan con 101 a 500 alumnos/as la percepción mayoritaria para el 58,3% de ellos es que no han experimentado cambios, seguida con un 16,7% de centros que perciben que los cambios han sido de incremento de alumnado y de un mismo porcentaje que este que ha notado un descenso de alumnado. En los centros de formación de 501 a 1000 alumnos/as la percepción mayoritaria para la mitad de estos centros de formación es que no se han producido cambios mientras que para la otra mitad los cambios han estado caracterizados por el incremento, esta misma visión se ha mantenido en los centros de formación que cuentan con más de 1000 alumnos/as.

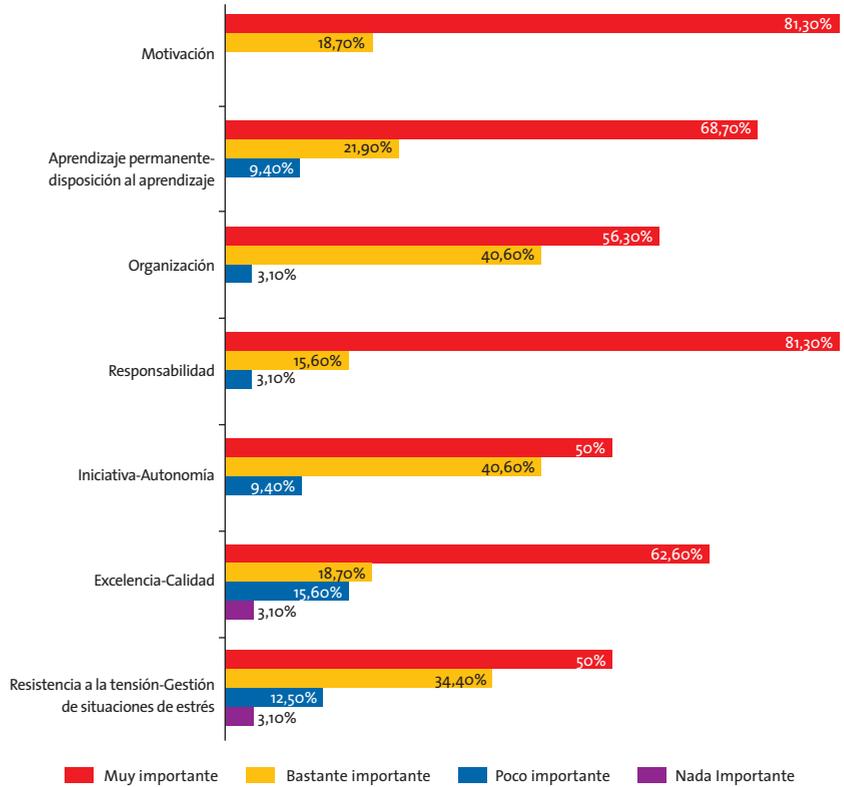
4.3.2 Competencias transversales que se enseñan en los centros de formación:

Competencias personales:

La mayor parte de los centros de formación encuestados consideran que el peso que tiene este tipo de competencias en la formación que imparten es muy importante (64,3%) y bastante importante (27,2%).

La mayor importancia (resultando de unificar las opciones de respuesta muy importante y bastante importante) se la otorgan a que el alumnado adquiera las siguientes capacidades –ver Gráfico 53-: Motivación (100%), Responsabilidad y Organización (96,9% en ambas), cabe indicar en este caso que a pesar de presentar ambas el mismo porcentaje, el grado de importancia que les dan desde la formación a cada una de ellas es diferente, teniendo mayor peso la capacidad de Responsabilidad frente a la capacidad de Organización, como queda demostrado en la opción de respuesta muy importante señalada por el 81,3% de los centros encuestados en el caso de la capacidad de Responsabilidad, frente al 56,3% que seleccionan esa misma opción de respuesta en la capacidad de Organización. Tras estas capacidades se encuentran en orden de importancia las siguientes: Aprendizaje permanente-disposición al aprendizaje e Iniciativa-Autonomía presentando en ambos casos 90,6%, al igual que ha sucedido en el

Gráfico 53. Percepción de los centros de formación acerca de la importancia que tienen las competencias personales en la formación que imparten



caso de las capacidades comentadas con anterioridad, indicamos que a pesar de presentar porcentajes iguales, el grado de importancia que le conceden a la capacidad de Aprendizaje permanente-disposición al aprendizaje es ligeramente superior, al que le dan a la capacidad de Iniciativa-Autonomía, pudiendo observarse esto en la opción de respuesta muy importante donde la capacidad de Aprendizaje permanente-disposición al aprendizaje es considerada por el 68,70% de los centros de formación encuestados como muy importante, frente al 50% que consideran como muy importante la capacidad de Iniciativa-Autonomía, con menor peso que las anteriores pero presentando un porcentaje igualmente alto se encuentran la capacidad de Resistencia a la tensión-Gestión de situaciones de estrés (84,4%) y la capacidad de Excelencia-Calidad (81,3%).

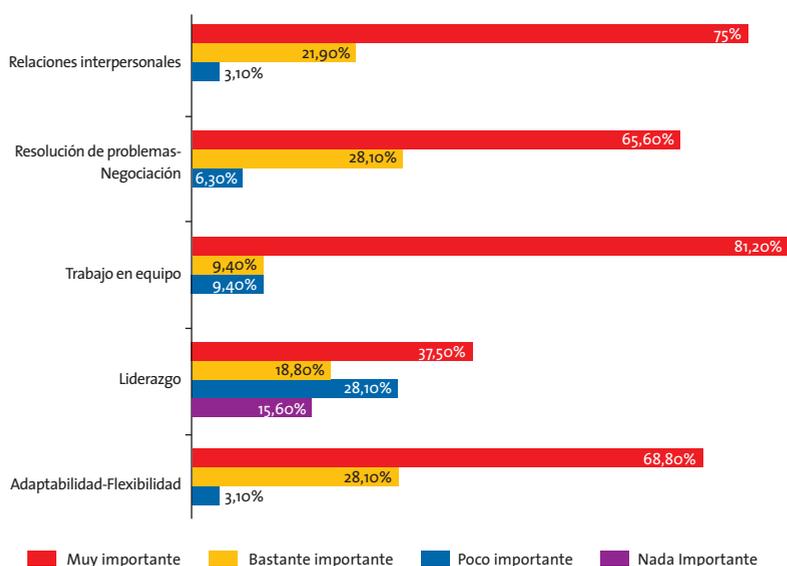
La formación en competencias personales es impartida por el 87,5% de los centros de formación encuestados, siendo el modo más utilizado de enseñanza por el 46,4% de los centros de formación que las imparten de forma indirecta, seguido del 21,4% de los centros de formación que lo imparten como contenido específico de alguna formación determinada.

Competencias relacionales:

El peso que tiene este tipo de competencias en la formación impartida desde los centros de formación encuestados es muy importante (65,6%) y bastante importante (21,2%).

La mayor importancia (resultando de unificar las opciones de respuesta muy importante y bastante importante) se la conceden a que el alumnado adquiera las siguientes capacidades –ver Gráfico 54-: Relaciones interpersonales y Adaptabilidad-Flexibilidad (en ambos casos 96,9%), cabe mencionar en este caso que a pesar de presentar el mismo porcentaje de importancia el grado que le conceden a la misma es diferente, siendo ligeramente superior en el caso de la capacidad de Relaciones interpersonales (75% la consideran muy

Gráfico 54. Percepción de los centros de formación acerca de la importancia que tienen las competencias relacionales en la formación que imparten



importante) frente a la capacidad de Adaptabilidad-Flexibilidad (68,8% la consideran muy importante), seguido de estas capacidades se encuentra la capacidad de Resolución de problemas-Negociación (93,7%), la capacidad de Trabajo en equipo (90,6%), y por último la capacidad de Liderazgo (56,3%).

La formación en competencias relacionales es impartida por el 87,5% de los centros de formación encuestados, siendo el modo más utilizado de enseñanza por el 39,3% de los centros de formación de forma indirecta, seguido del 14,3% de los centros de formación que lo imparten como contenido específico de alguna formación determinada, mencionando de igual modo un 10,7% que lo incluyen dentro del temario de todas las formaciones, la impartición de las competencias relacionales.

Competencias lingüísticas:

El 62,5% de los centros de formación encuestados no imparten formación en competencias lingüísticas. En referencia al 37,5% que si las imparten señalar que los idiomas que se enseñan al alumnado son los siguientes: Inglés (en todos los centros de formación), Francés (en el 25% de los centros de formación), Español (en el 8,3% de los centros de formación), Alemán y Portugués (en el 6,3% de los centros de formación).

Competencias ofimáticas de base:

En referencia a este tipo de competencias señalamos que el porcentaje de centros de formación que no las imparten (53,1%) frente a los que si las imparten (46,9%) se encuentra muy igualado.

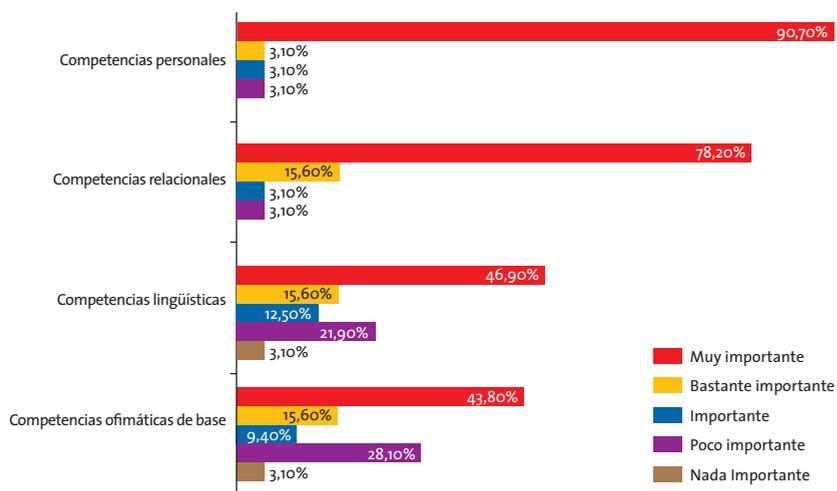
La modalidad de formación que se imparte desde los centros de formación sobre tecnologías de la información y comunicación es la siguiente³⁴: búsqueda de información en Internet y correo electrónico (82,4% de los centros de formación), aplicaciones informáticas de tratamientos de textos (76,5%

³⁴ Señalamos que por cada competencia ofimática de base puede contabilizarse más de un centro de formación, ya que se han tenido en cuenta todas las competencias ofimáticas de base que son impartidas desde los mismos,

de los centros de formación), aplicaciones informáticas para presentaciones gráficas (58,8%), aplicaciones informáticas de hojas de cálculo (52,9%), otros tipos de formación (41,2%) entre los que figura: redes sociales y posicionamiento en Internet, y Apple (iOS), y por último el 35,3% de los centros de formación en: aplicaciones informáticas de base de datos relacionados.

Una vez analizadas las competencias transversales que son enseñadas desde los centros de formación presentamos a continuación la importancia que les conceden a que el alumnado las adquiera a través de formación para poder realizar/desempeñar un trabajo –ver Gráfico 55-.

Gráfico 55. Percepción de los centros de formación acerca de la importancia de que el alumnado adquiera a través de formación competencias transversales para poder realizar/desempeñar un trabajo



El 93,8% de los centros de formación encuestados otorgan la mayor importancia (resultado de unificar las opciones de respuesta muy importante y bastante importante) por igual a las competencias personales y a las competencias relacionales, aunque cabe resaltar que encontramos diferencias entre ambas en función del grado de importancia concedida, teniendo más peso las competencias personales (90,7% la consideran muy importante) frente a las competencias relacionales (78,2% la consideran muy importante). La menor importancia (resultado de unificar las opciones de respuesta poco importante y nada importante) se la conceden el 31,2% de los centros de formación a las competencias ofimáticas de base, seguidas estas de las competencias lingüísticas (25%).

4.3.3 Competencias técnicas que se enseñan en los centros de formación:

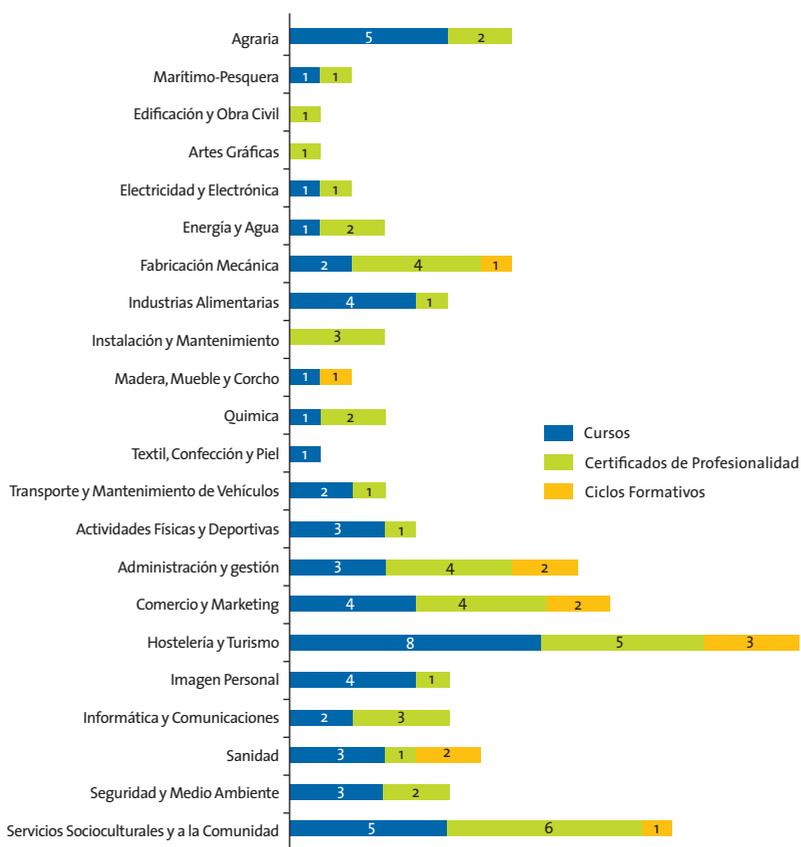
Las competencias técnicas que mayoritariamente se enseñan desde los centros de formación encuestados se encuentran como vimos con anterioridad en el capítulo 3 dentro de las siguientes familias profesionales: dentro del sector económico servicios en la familia profesional Hostelería y Turismo (40,6% de los centros de formación encuestados), familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad (31,3% de los centros de formación encuestados), Comercio y Marketing (28,1% de los centros de formación encuestados) y Administración y Gestión (25% de los centros de formación encuestados). Dentro del sector industria en la familia profesional Fabricación Mecánica (18,8% de los centros de formación encuestados), seguida de la familia profesional Industrias Alimentarias (12,5% de los centros de formación encuestados). Dentro del sector agricultura en la familia profesional Agraria (21,9% de los centros de formación encuestados). Dentro del sector construcción ha estado presente tan solo en el 3,1% de los centros de formación encuestados.

Si tenemos en cuenta el tipo de formación impartida al alumnado desde los centros de formación³⁵ podemos señalar que mayoritariamente ha estado basada en la impartición de cursos privados, seguida de certificados de profesionalidad y en último lugar en la impartición de ciclos formativos –ver Gráfico 56-

Como puede observarse la impartición de cursos privados se ha encontrado en mayor medida en las siguientes familias profesionales: Hostelería y Turismo, Servicios Socioculturales y a la Comunidad (ambas pertenecientes al sector servicios), y en la familia profesional Agraria (sector agricultura). Los certificados de profesionalidad se han encontrado en mayor medida en las siguientes familias profesionales: Servicios Socioculturales, y Hostelería y Turismo (ambas pertenecientes al sector servicios). Los ciclos formativos se han encontrado en mayor medida presentes en la familia profesional Hostelería y Turismo (sector servicios).

35 Señalamos que por cada familia profesional puede contabilizarse más de un centro de formación, ya que se han tenido en cuenta todas las familias profesionales en las que se han enmarcado las formaciones mayoritariamente impartidas desde dichos centros.

Gráfico 56. Número de centros de formación respecto a la familia profesional en la que se encuentra centrada la formación en función del tipo de formación realizada



Presentamos a continuación las unidades de competencia en las que se encuentran enmarcadas las competencias técnicas correspondientes a las familias profesionales anteriormente citadas³⁶:

- Familia profesional Hostelería y Turismo: Las unidades de competencia mayoritariamente impartidas son las siguientes –ver Tabla 49-
- Familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad: Las unidades de competencia mayoritariamente impartidas son las siguientes –ver Tabla 50-

36 Presentamos solamente las unidades de competencia que sean impartidas en al menos tres formaciones.

Tabla 49. Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Hostelería y Turismo

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO FORMACIONES EN LAS QUE APARECE		
		TOTAL CURSOS	TOTAL CERTIFICADOS	TOTAL CICLOS
UC0711_2	Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería	7	9	0
UC1057_2	Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en las actividades turísticas	2	7	3
UCo268_3	Gestionar unidades de información y distribución turísticas	0	7	2
UCo265_3	Gestionar departamentos del área de alojamiento	5	1	1
UCo267_2	Desarrollar la gestión económico-administrativa de agencias de viajes	2	3	2
UC1048_2	Servir vinos y prestar información básica sobre los mismos	1	6	0
UC1051_2	Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en los servicios de restauración	1	6	0
UC1052_2	Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en sala	4	3	0
UC1055_3	Elaborar y operar viajes combinados, excursiones y traslados	2	2	2
UCo256_1	Asistir en la elaboración culinaria y realizar y presentar preparaciones sencillas	3	2	0
UCo260_2	Preelaborar y conservar toda clase de alimentos	3	2	0
UCo261_2	Preparar elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones y platos elementales	3	2	0
UCo262_2	Preparar y presentar los platos más significativos de las cocinas regionales de España y de la cocina internacional	3	2	0
UCo266_3	Vender servicios turísticos y viajes	0	3	2
UC1047_2	Asesorar sobre bebidas distintas a vinos, prepararlas y presentarlas	2	3	0
UCo255_1	Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios	2	2	0
UCo257_1	Asistir en el servicio de alimentos y bebidas	2	2	0
UCo258_1	Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, y preparar y presentar bebidas sencillas y comidas rápidas	2	2	0
UC1049_2	Preparar y exponer elaboraciones sencillas propias de la oferta de bar-cafetería	2	2	0
UC1056_3	Gestionar eventos	0	2	2
UC1068_3	Supervisar los procesos del departamento de pisos	2	1	1
UCo259_2	Definir ofertas gastronómicas sencillas, realizar el aprovisionamiento y controlar consumos	1	2	0
UCo263_3	Ejecutar y controlar el desarrollo de acciones comerciales y reservas	2	0	1
UCo264_3	Realizar las actividades propias de la recepción	2	0	1
UC1046_2	Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en barra y mesa	1	2	0
UC1050_2	Gestionar el bar-cafetería	1	2	0
UC1053_2	Elaborar y acabar platos a la vista del cliente	0	3	0
UC1054_2	Disponer todo tipo de servicios especiales en restauración	0	3	0
UC1067_3	Definir y organizar los procesos del departamento de pisos y prestar atención al cliente	1	1	1
UC1104_3	Gestionar departamentos de servicio de restauración	2	1	0
UC1105_3	Aplicar las normas de protocolo en restauración	2	1	0

Tabla 50. Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO FORMACIONES EN LAS QUE APARECE		
		TOTAL CURSOS	TOTAL CERTIFICADOS	TOTAL CICLOS
UC1017_2	Desarrollar intervenciones de atención física dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional	4	6	1
UC1016_2	Preparar y apoyar las intervenciones de atención a las personas y a su entorno en el ámbito institucional indicadas por el equipo interdisciplinar	3	6	1
UCo249_2	Desarrollar intervenciones de atención física domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención socio-sanitaria	3	5	1
UCo251_2	Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial	3	5	1
UC1018_2	Desarrollar intervenciones de atención sociosanitaria dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional	2	6	1
UC1019_2	Desarrollar intervenciones de atención psicosocial dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional	1	6	1
UCo250_2	Desarrollar intervenciones de atención psicosocial domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención socio-sanitaria	0	5	1
UCo253_3	Desarrollar las intervenciones dirigidas al entrenamiento y a la adquisición de habilidades de autonomía personal y social	3	0	1
UC1028_3	Programar, organizar, realizar y evaluar procesos de intervención educativa de centro y de grupo de niños y niñas de cero a tres años	3	0	1
UC1038_3	Identificar y concretar las características y necesidades del contexto social de la intervención	2	1	1
UC1039_3	Prevenir conflictos entre distintas personas, actores y colectivos sociales	2	1	1
UC1040_3	Organizar e implementar el proceso de gestión de conflictos	2	1	1
UC1041_3	Realizar la valoración, el seguimiento y la difusión de la mediación como una vía de gestión de conflictos	2	1	1
UC1867_2	Actuar en procesos grupales considerando el comportamiento y las características evolutivas de la infancia y juventud	0	4	0
UC1868_2	Emplear técnicas y recursos educativos de animación en el tiempo libre	0	4	0
UC1029_3	Desarrollar programas de adquisición y entrenamiento en hábitos de autonomía y salud, y programas de intervención en situaciones de riesgo	2	0	1
UC1030_3	Promover e implementar situaciones de juego como eje de la actividad y del desarrollo infantil	2	0	1
UC1424_2	Emitir y gestionar las llamadas salientes del servicio de teleasistencia	0	2	1
UC1425_2	Manejar las herramientas, técnicas y habilidades para prestar el servicio de teleasistencia	0	2	1
UC1442_3	Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral	0	3	0
UC1443_3	Seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos	0	3	0
UC1444_3	Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos	0	3	0
UC1445_3	Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo	0	3	0
UC1446_3	Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo	0	3	0

- Familia profesional Comercio y Marketing: Las unidades de competencia mayoritariamente impartidas son las siguientes –ver Tabla 51-

Tabla 51. Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Comercio y Marketing				
CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO FORMACIONES EN LAS QUE APARECE		
		TOTAL CURSOS	TOTAL CERTIFICADOS	TOTAL CICLOS
UCo239_2	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización	2	6	0
UC1002_2	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales	0	8	0
UCo241_2	Ejecutar las acciones del servicio de atención al cliente, consumidor y usuario	2	5	0
UCo503_3	Organizar y controlar las acciones promocionales en espacios comerciales	3	3	1
UCo240_2	Realizar las operaciones auxiliares a la venta	3	3	0
UC1000_3	Obtener y procesar la información necesaria para la definición de estrategias y actuaciones comerciales	3	3	0
UC1010_3	Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario competente, en las relaciones y actividades de comercio internacional	0	4	2
UCo242_3	Realizar y controlar la gestión administrativa en las operaciones de importación /exportación y/o introducción /expedición de mercancías	0	2	2
UCo243_3	Gestionar las operaciones de financiación para transacciones internacionales de mercancías y servicios	0	2	2
UCo244_3	Gestionar las operaciones de cobro y pago en las transacciones internacionales	0	2	2
UC1001_3	Gestionar la fuerza de ventas y coordinar al equipo de comerciales	1	3	0
UCo245_3	Gestionar las quejas y reclamaciones del cliente /consumidor / usuario	1	2	0
UCo246_3	Obtener, organizar y gestionar la información y documentación en materia de consumo	1	2	0
UCo504_3	Organizar y supervisar el montaje de escaparates en el establecimiento comercial	2	0	1
UC1014_3	Organizar el almacén de acuerdo a los criterios y niveles de actividad previstos	1	2	0
UC1015_2	Gestionar y coordinar las operaciones del almacén	1	2	0
UC1326_1	Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos	1	2	0
UC1329_1	Proporcionar atención e información operativa, estructurada y protocolarizada al cliente	2	1	0
UC1792_2	Gestionar la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios	1	2	0
UC2187_3	Organizar y gestionar eventos de marketing y comunicación, siguiendo el protocolo y criterios establecidos	2	1	0

- Familia profesional Administración y Gestión: Las unidades de competencia mayoritariamente impartidas son las siguientes –ver Tabla 52-

Tabla 52. Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Administración y Gestión

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO FORMACIONES EN LAS QUE APARECE		
		TOTAL CURSOS	TOTAL CERTIFICADOS	TOTAL CICLOS
UCo233_2	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación	2	15	3
UCo987_3	Administrar los sistemas de información y archivo en soporte convencional e informático	0	5	4
UCo979_2	Realizar las gestiones administrativas de tesorería	1	4	3
UCo973_1	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia	1	5	1
UCo980_2	Efectuar las actividades de apoyo administrativo de Recursos Humanos	0	4	3
UCo982_3	Administrar y gestionar con autonomía las comunicaciones de la dirección	2	3	2
UCo237_3	Realizar la gestión y control administrativo de recursos humanos	0	4	2
UCo238_3	Realizar el apoyo administrativo a las tareas de selección, formación y desarrollo de recursos humanos	0	3	2
UCo498_3	Determinar las necesidades financieras de la empresa	1	2	2
UCo500_3	Gestionar y controlar la tesorería y su presupuesto	1	2	2
UCo976_2	Realizar las gestiones administrativas del proceso comercial	1	3	1
UCo986_3	Elaborar documentación y presentaciones profesionales en distintos formatos	0	3	2
UCo499_3	Gestionar la información y contratación de los recursos financieros	0	2	2
UCo971_1	Realizar operaciones auxiliares de reproducción y archivo en soporte convencional o informático	1	3	0
UCo974_1	Realizar operaciones básicas de tratamiento de datos y textos, y confección de documentación	2	2	0
UCo978_2	Gestionar el archivo en soporte convencional e informático	0	3	1
UCo981_2	Realizar registros contables	1	2	1
UCo988_3	Preparar y presentar expedientes y documentación jurídica y empresarial ante Organismos y Administraciones Públicas	0	2	2
UCo991_3	Atender y tramitar sugerencias, consultas en materia de transparencia y protección, quejas y reclamaciones del cliente de servicios financieros	0	4	0
UC1788_3	Planificar iniciativas y actividades empresariales en pequeños negocios o microempresas	2	2	0
UC1789_3	Dirigir y controlar la actividad empresarial diaria y los recursos de pequeños negocios o microempresa	2	2	0
UC1790_3	Comercializar productos y servicios en pequeños negocios o microempresas	2	2	0
UC1791_3	Realizar las gestiones administrativas y económico-financieras de pequeños negocios o microempresas	2	2	0
UCo969_1	Realizar e integrar operaciones de apoyo administrativo básico	1	2	0
UCo992_3	Comunicarse en una lengua extranjera con un nivel de usuario independiente, en las actividades propias de asesoramiento y gestión de servicios financieros	0	3	0
UC1796_3	Asesorar y asistir técnicamente a los clientes en la contratación de seguros y reaseguros	1	2	0

- Familia profesional Fabricación Mecánica: Las unidades de competencia mayoritariamente impartidas son las siguientes –ver Tabla 53-

Tabla 53. Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Fabricación Mecánica

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO FORMACIONES EN LAS QUE APARECE		
		TOTAL CURSOS	TOTAL CERTIFICADOS	TOTAL CICLOS
UC0101_2	Realizar soldaduras con arco bajo gas protector con electrodo consumible (MIG, MAG) y proyecciones térmicas con arco	5	2	0
UC0100_2	Realizar soldaduras con arco bajo gas protector con electrodo no consumible (TIG)	3	2	0
UC0099_2	Realizar soldaduras con arco eléctrico con electrodo revestido	4	1	0

- Familia profesional Imagen Personal: Las unidades de competencia mayoritariamente impartidas son las siguientes –ver Tabla 54-

Tabla 54. Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Imagen Personal

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO FORMACIONES EN LAS QUE APARECE		
		TOTAL CURSOS	TOTAL CERTIFICADOS	TOTAL CICLOS
UC0356_2	Atender al cliente del servicio estético de manos y pies en condiciones de seguridad, higiene y salud	7	0	0
UC0343_1	Preparar los equipos y realizar operaciones de atención y acomodación del cliente en condiciones de calidad, seguridad e higiene	5	0	0
UC0357_2	Aplicar técnicas estéticas para cuidar y embellecer las uñas	5	0	0
UC0344_1	Aplicar cuidados estéticos básicos en uñas	4	0	0
UC0345_2	Eliminar por procedimientos mecánicos y decolorar el vello	4	0	0
UC0347_2	Realizar el análisis capilar, para diseñar protocolos de trabajos técnicos y aplicar cuidados capilares estéticos	4	0	0
UC0350_2	Realizar cambios de forma permanente en el cabello	4	0	0
UC0352_2	Asesorar y vender productos y servicios para la Imagen Personal	4	0	0
UC0358_2	Elaborar y aplicar uñas artificiales	4	0	0
UC0058_1	Preparar los equipos y lavar y acondicionar el cabello y cuero cabelludo	3	1	0
UC0059_1	Realizar montajes para los cambios de forma temporales y permanentes e inicio del peinado	2	1	0
UC0060_1	Aplicar técnicas de color y decoloración del cabello	2	1	0
UC0063_3	Realizar masajes manuales y/o mecánicos con fines estéticos	3	0	0
UC0348_2	Realizar cambios de color totales o parciales en el cabello	3	0	0
UC0349_2	Modificar la forma del cabello temporalmente, peinarlo y/o recogerlo	3	0	0
UC0354_2	Atender al cliente del servicio estético de higiene, depilación y maquillaje en condiciones de seguridad, salud e higiene.	3	0	0
UC0359_2	Realizar tratamientos estéticos de manos y pies	3	0	0
UC1249_3	Asesorar a los clientes sobre cambios en su imagen personal mediante el cuidado y transformación estética del cabello y pelo del rostro	3	0	0

- Familia profesional Sanidad: Las unidades de competencia mayoritariamente impartidas son las siguientes –ver Tabla 55-.

Tabla 55. Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Sanidad				
CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO FORMACIONES EN LAS QUE APARECE		
		TOTAL CURSOS	TOTAL CERTIFICADOS	TOTAL CICLOS
UC2254_2	Preparar los materiales de la consulta, unidad y servicio, y procesar la información sanitaria	8	0	2
UC2255_2	Realizar actividades de acondicionamiento higiénico del paciente/usuario o de la paciente/usuario y su entorno, así como del material e instrumental sanitarioUC	6	0	2
UC0072_2	Aplicar técnicas de apoyo psicológico y social en situaciones de crisis	1	2	1
UC1587_3	Aplicar cuidados auxiliares de veterinaria en la consulta clínica	4	0	0
UC1588_3	Realizar labores de apoyo en el quirófano de centros veterinarios	4	0	0
UC1589_3	Atender la hospitalización de animales colaborando con el facultativo	4	0	0
UC2257_2	Prestar apoyo emocional al paciente/usuario o a la paciente/usuario e intervenir en programas y actividades de educación para la salud	2	2	0
UC0069_1	Mantener preventivamente el vehículo sanitario y controlar la dotación material del mismo	1	1	1
UC0070_2	Prestar al paciente soporte vital básico y apoyo al soporte vital avanzado	1	1	1
UC0360_2	Colaborar en la organización y el desarrollo de la logística sanitaria en escenarios con múltiples víctimas y catástrofes, asegurando el abastecimiento y la gestión de recursos y apoyando las labores de coordinación en situaciones de crisis	1	1	1
UC0361_2	Prestar atención sanitaria inicial a múltiples víctimas	1	1	1
UC0363_2	Controlar los productos y materiales, la facturación y la documentación en establecimientos y servicios de farmacia	2	0	1
UC0364_2	Asistir en la dispensación de productos farmacéuticos, informando a los usuarios sobre su utilización, determinando parámetros somatométricos sencillos, bajo la supervisión del facultativo	2	0	1
UC0365_2	Asistir en la dispensación de productos sanitarios y parafarmacéuticos, informando a los usuarios sobre su utilización, bajo la supervisión del facultativo	2	0	1
UC0366_2	Asistir en la elaboración de fórmulas magistrales, preparados oficiales, dietéticos y cosméticos, bajo la supervisión del facultativo	2	0	1
UC0367_2	Asistir en la realización de análisis clínicos elementales y normalizados, bajo la supervisión del facultativo	2	0	1
UC0368_2	Colaborar en la promoción, protección de la salud, prevención de enfermedades y educación sanitaria, bajo la supervisión del facultativo	2	0	1
UC1601_3	Realizar operaciones técnicas de prevención y control de los riesgos para la salud de la población, asociados a los alimentos	3	0	0

- Familia profesional Informática y Comunicaciones: Las unidades de competencia mayoritariamente impartidas son las siguientes –ver Tabla 56-.

Tabla 56. Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Informática y Comunicaciones				
CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO FORMACIONES EN LAS QUE APARECE		
		TOTAL CURSOS	TOTAL CERTIFICADOS	TOTAL CICLOS
UCo219_2	Instalar y configurar el software base en sistemas microinformáticos.	1	2	0
UCo490_3	Gestionar servicios en el sistema informático	0	3	0

- Familia profesional Industrias Alimentarias: Las unidades de competencia mayoritariamente impartidas son las siguientes –ver Tabla 57-.

Tabla 57. Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Industrias Alimentarias				
CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO FORMACIONES EN LAS QUE APARECE		
		TOTAL CURSOS	TOTAL CERTIFICADOS	TOTAL CICLOS
UCo295_2	Controlar la recepción de las materias cárnicas primas y auxiliares, el almacenamiento y la expedición de piezas y productos cárnicos	2	1	0
UCo297_2	Elaborar y expender preparados cárnicos frescos, en las condiciones que garanticen la máxima calidad y seguridad alimentaria llevando a cabo su comercialización	2	1	0
UCo310_2	Aplicar la normativa de seguridad, higiene y protección del medio ambiente en la industria alimentaria	3	0	0
UCo544_1	Realizar tareas de apoyo a la elaboración, tratamiento y conservación de productos alimentarios	1	2	0

- Familia profesional Actividades Físicas y Deportivas: Las unidades de competencia mayoritariamente impartidas son las siguientes –ver Tabla 58-
- Familia profesional Química: Las unidades de competencia mayoritariamente impartidas son las siguientes –ver Tabla 59-
- Familia profesional Energía y Agua: La unidad de competencia mayoritariamente impartida es la siguiente –ver Tabla 60-
- Familia profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos: Las unidades de competencia mayoritariamente impartidas son las siguientes –ver Tabla 61-

Tabla 58. Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO FORMACIONES EN LAS QUE APARECE		
		TOTAL CURSOS	TOTAL CERTIFICADOS	TOTAL CICLOS
UCo272_2	Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia	3	8	0
UCo274_3	Programar las actividades propias de una Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP), atendiendo a criterios de promoción de la salud y el bienestar del usuario	7	1	0
UCo275_3	Instruir y dirigir actividades de acondicionamiento físico con equipamientos y materiales propios de Salas de Entrenamiento Polivalente (SEP)	5	1	0
UCo273_3	Determinar la condición física, biológica y motivacional del usuario	2	2	0
UCi1658_3	Elaborar, gestionar, promocionar y evaluar proyectos de animación físico-deportivos y recreativos	2	2	0
UCo269_2	Ejecutar técnicas específicas de natación con eficacia y seguridad	0	3	0
UCi1659_3	Organizar y dinamizar eventos, actividades y juegos de animación físico-deportiva y recreativa para todo tipo de usuarios	2	1	0

Tabla 59. Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Química

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO FORMACIONES EN LAS QUE APARECE		
		TOTAL CURSOS	TOTAL CERTIFICADOS	TOTAL CICLOS
UCo341_3	Realizar análisis por métodos químicos, evaluando e informando de los resultados	3	1	0
UCo342_3	Aplicar técnicas instrumentales para el análisis químico, evaluando e informando de los resultados	3	1	0
UCo052_3	Organizar y gestionar la actividad del laboratorio aplicando los procedimientos y normas específicas	1	2	0

Tabla 60. Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Energía y Agua

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO FORMACIONES EN LAS QUE APARECE		
		TOTAL CURSOS	TOTAL CERTIFICADOS	TOTAL CICLOS
UCi1525_2	Mantener y reparar instalaciones receptoras y aparatos de gas	2	1	0

Tabla 61. Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO FORMACIONES EN LAS QUE APARECE		
		TOTAL CURSOS	TOTAL CERTIFICADOS	TOTAL CICLOS
UCo123_2	Efectuar el embellecimiento de superficies	1	2	0
UCo132_2	Mantener el motor térmico	3	0	0
UCo133_2	Mantener los sistemas auxiliares del motor térmico	3	0	0

- Familia profesional Marítimo-Pesquera: La unidad de competencia mayoritariamente impartida es la siguiente –ver Tabla 62-

Tabla 62. Unidades de competencia que más se enseñan en los centros de formación dentro de la familia profesional Marítimo-Pesquera

CÓDIGO	NOMBRE DE LA COMPETENCIA	NÚMERO FORMACIONES EN LAS QUE APARECE		
		TOTAL CURSOS	TOTAL CERTIFICADOS	TOTAL CICLOS
UC1623_2	Salvar y rescatar personas en ambientes hiperbáricos	3	0	0

4.3.4 Centros de formación y empresas:

Tras analizar las competencias socioprofesionales que se enseñan desde los centros de formación encuestados, conoceremos la percepción que tienen los mismos, en referencia a si esas competencias que imparten al alumnado se ajustan a las competencias socioprofesionales que posteriormente se demandan desde las empresas.

El 75% de los centros de formación encuestados considera que la formación en competencias socioprofesionales que imparten se adapta a las competencias demandas por las empresas a la hora de contratar a sus empleados/as para el desempeño de su puesto de trabajo. El 25% de los centros de formación encuestados que opinan que no hay adaptación, consideran que este hecho se visualiza sobre todo en los certificados de profesionalidad habiendo en muchos de ellos problemas en el ajuste del número de horas asignadas a los contenidos, siendo necesario en los mismos una mejor adaptación a la realidad de la empresa y un aumento en el número de horas destinadas a las prácticas, lo cual permitirá al alumnado por un lado conocer y adquirir los conocimientos prácticos de lo aprendido en la teoría impartida desde los centros de formación, y por otro lado poder visibilizar sus competencias técnicas abriéndoles la puerta a su posterior inserción en las empresas donde han realizado sus prácticas.

A continuación analizaremos si los centros de formación mantienen relación con las empresas conociendo en su caso en qué consiste la misma.

El 96,9% de los centros de formación encuestados afirma mantener relación con las empresas.

El tipo de relación que mantienen los centros de formación encuestados con las empresas es muy variada destacando principalmente las siguientes modalidades:

En el 25,8% de los centros de formación: realización por parte del alumnado de prácticas en las empresas, establecimiento de redes de contacto con las empresas para la posible inserción laboral del alumnado y en la impartición de formación a las empresas.

En el 19,4% de los centros de formación: establecimiento de redes de contacto con las empresas para la posible inserción laboral del alumnado.

En el 12,8% de los centros de formación: realización por parte del alumnado de prácticas en las empresas, establecimiento de redes de contacto con las empresas para la posible inserción laboral del alumnado, y adaptación de competencias socioprofesionales a las necesidades demandadas por las empresas.

En el 9,7% de los centros de formación: realización por parte del alumnado de prácticas en las empresas y establecimiento de redes de contacto con las empresas para la posible inserción laboral del alumnado.



CAPÍTULO 5
Conclusiones



Conclusiones

Comenzamos este capítulo recordando los siguientes datos de contexto descritos con anterioridad en el capítulo 1, en España durante el año 2015 la inmigración aumentó un 12,5% y la emigración descendió un 12,1% respecto al año anterior (INE, 1 de enero 2016). La población inmigrante es una de las más afectadas por el desempleo y el empleo precario, en la última Encuesta de Población Activa publicada, relativa al segundo trimestre de 2016, la tasa de paro se sitúa en el 20% descendiendo 2,37 puntos en los últimos 12 meses (Principado de Asturias 19,9% y Castilla y León 16,25%). Esta realidad podemos verla representada entre las personas inmigrantes encuestadas donde el 73,3% se encuentran parados/as siendo superior en un 12,7% entre los/as desempleados/as que llevan más de un año inscritos/as en el Servicio Público de Empleo frente a los/as que llevan menos de un año inscritos/as.

Si centramos nuestra atención en las empresas encuestadas podemos ver que a pesar de que el 90% cuenta con personas extranjeras contratadas, el número de empleados/as extranjeros/as que desarrolla su trabajo en ellas es muy inferior si lo comparamos con el volumen de empleados/as total que tienen las empresas encuestadas, siendo de 1 a 10 en las: microempresas, pequeñas empresas y medianas empresas, y de 31 a 40 en las grandes empresas. Las variaciones percibidas por las empresas encuestadas en los últimos años respecto a la demanda laboral de las personas extranjeras, no son significativas para el 55,6%, las cuales afirman no haber experimentado cambios en la misma, percepción que cuenta con mayor peso en las medianas empresas, seguido de este porcentaje se encuentra el 25,9% de empresas que han notado un incremento, siendo mayoritaria esta percepción en las grandes empresas, y por último el 18,5% que han notado un descenso siendo esto percibido en mayor medida en las microempresas.

El sector económico donde mayoritariamente se concentran las ocupaciones que realizan las personas extranjeras en dichas empresas es principalmente en el sector servicios (53,3%), seguido del sector industria (20%), sector construcción (13,3%), y del sector agricultura (6,7%). Esta clasificación por sectores económicos coincide con los datos presentados en capítulos anteriores respecto a la distribución de afiliados/as extranjeros/as en España relativos al Régimen General y Especial de Autónomos de la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2015.

Dentro de los sectores económicos anteriormente comentados, mencionamos las familias profesionales en las que en la mayor parte de las empresas encuestadas, se registran los trabajos realizados por las personas extranjeras:

- Sector servicios: Servicios Socioculturales y a la Comunidad (26,7%), Hostelería y Turismo (13,3%), Administración y Gestión (10%), Comercio y Marketing (6,7%), Sanidad (3,3%), Actividades Físicas y Deportivas (3,3%), Imagen Personal (3,3%).
- Sector industria: Fabricación Mecánica (3,3%), Madera, Mueble y Corcho (3,3%), Transporte y Mantenimiento de Vehículos (3,3%), Instalación y Mantenimiento (3,3%), Textil, Confección y Piel (3,3%), Industrias Alimentarias (3,3%).
- Sector construcción: Edificación y Obra Civil (13,3%).
- Sector agricultura: Agraria (6,7%).

Si comparamos estos datos con las familias profesionales donde se encuentran las ocupaciones más demandadas por las empresas encuestadas, podemos ver que las ocupaciones realizadas por las personas extranjeras aparecen en 15 de las 18 familias profesionales más demandadas no encontrándose personas extranjeras en las siguientes: dentro del sector servicios (Informática y Comunicaciones, y Seguridad y Medio Ambiente) y dentro del sector industria (Artes Gráficas).

Las ocupaciones que realizan dentro de cada una de las familias profesionales anteriormente mencionadas no se corresponden con la formación y experiencia laboral adquirida en sus países de origen, como hemos podido ver en el análisis de la muestra referente a las personas inmigrantes, viéndose obligados/as a ocupar puestos que están por debajo de su cualificación conllevando esto a situaciones caracterizadas por la precariedad laboral.

Cabe resaltar que este hecho se acentúa en el caso de personas procedentes del continente africano, las cuales presentan menor representación entre los/as trabajadores/as extranjeros/as en las empresas encuestadas, tan solo aparecen en el 26,7% de las empresas frente a otros como es el caso de personas originarias de América del Sur y Central con presencia en el 60% de empresas, hecho que también puede verse en el análisis de la muestra de personas inmigrantes donde a pesar de ser el continente más mayoritario en número de personas encuestadas (77,9%) tan solo el 15,2% en la actualidad cuentan con una situación laboral de ocupados/as frente al 28,6% de personas inmigrantes encuestadas originarias de América del Sur y Central que actualmente se encuentran en su misma situación, este dato es importante mencionarlo si además tenemos en

cuenta que en el año 2015 Marruecos fue la segunda nacionalidad con mayor número de llegadas registradas (23.960) en España. Y de igual modo se acentúa en el caso de las mujeres inmigrantes quienes además de sufrir la sobrecualificación por ser inmigrantes, sufren discriminación laboral de género por el hecho de ser mujeres.

Una vez presentada la situación actual del mercado de trabajo e inmigración, y tras el análisis realizado en el capítulo anterior donde pudimos conocer las competencias socioprofesionales que tienen las personas inmigrantes encuestadas, queremos poner en valor ese potencial, ya que consideramos que se adecua a las principales demandas de las empresas.

Presentamos a continuación las concordancias encontradas a lo largo del análisis entre las competencias socioprofesionales (competencias transversales y competencias técnicas) que consideran que tienen adquiridas las personas inmigrantes, con las que demandan las empresas, y con las que son ofertadas desde los centros de formación.

Comenzamos con las competencias transversales:

Competencias personales:

El 96,3% de las personas inmigrantes encuestadas manifiestan tener una actitud positiva, de entusiasmo e interés que les lleva siempre a esforzarse por conseguir las cosas que se proponen realizar, el 93,4% consideran que tienen alta capacidad de responsabilidad, y el 93% manifiestan que tienen una actitud positiva hacia el aprendizaje, muestra de ello se encuentra en la formación que han continuado realizando en España, a través de cursos de formación (41,4%), certificados de profesionalidad (18,9%), Educación Secundaria (5%), Ciclo Formativo de Grado Medio (1,2%), Formación Profesional y Estudios Superiores (0,4% en ambos casos). El 81,5% de ellas se consideran capaces de mantener la calma y el nivel de eficacia y eficiencia en situaciones de presión, y de esforzarse por alcanzar los mayores niveles de calidad y eficacia en las tareas que desempeñan (77,9%), y por último con un porcentaje más bajo pero no por ello menos significativo son personas que manifiestan contar con capacidad de Iniciativa y Autonomía (75%). Cabe resaltar que todas estas capacidades coinciden en el mismo grado de importancia con las demandadas por la mayor parte de las empresas encuestadas siendo estas: Motivación (96,7%), Responsabilidad (93,3%), Aprendizaje-Permanente y Organización (90% en ambos casos),

Excelencia-Calidad (83,3%), Resistencia a la tensión-Gestión de situaciones de estrés (76,6%) e Iniciativa-Autonomía (63,3%). Como podemos apreciar coinciden todas ellas en grado de importancia, tanto las que mayoritariamente manifiestan que tienen adquiridas las personas inmigrantes encuestadas, como las que mayoritariamente se demandan desde las empresas encuestadas, solo aparece una ligera diferencia no significativa entre las personas inmigrantes y las empresas en las siguientes capacidades: Excelencia-Calidad, y en Resistencia a la tensión-Gestión de situaciones de estrés, donde la adquisición y la demanda no coinciden en orden de importancia, concediéndole las empresas encuestadas más importancia a la Calidad frente a la Gestión de situaciones de estrés, mientras que las personas inmigrantes encuestadas presentan mayor porcentaje de adquisición en la capacidad de Gestión de situaciones de estrés que en la capacidad de Excelencia-Calidad, como decíamos con anterioridad la diferencia no es significativa, ya que las variaciones en la percepción de importancia entre ambas capacidades es del 6,7% en el caso de las empresas y del 3,6% en el caso de las personas inmigrantes entre la adquisición de ambas capacidades.

Otro dato a destacar es que las capacidades más demandadas por las empresas encuestadas se encuentran presentes en porcentajes altos de adquisición, entre las capacidades que manifiestan tener las personas inmigrantes encuestadas que se encuentran en la actualidad con una situación laboral de parados/as, tanto en los desempleados/as que llevan menos de un año inscritos/as en el Servicio Público de Empleo como los/as que llevan más de un año inscritos/as en el mismo, esta información es muy importante si consideramos que para el 50% de las empresas encuestadas les resulta muy difícil encontrar personas que cuenten con competencias personales adquiridas.

El 90,7% de los centros de formación encuestados consideran muy importante que el alumnado adquiera a través de la formación competencias personales para poder realizar/desempeñar un trabajo, estas se imparten en el 87,5% de los mismos.

Los centros de formación encuestados conceden el mayor peso formativo a las siguientes capacidades: Motivación (100%), Responsabilidad y Organización (96,9% en ambos casos), Aprendizaje permanente-disposición al aprendizaje e Iniciativa y Autonomía (90,6% en ambos casos), Resistencia a la tensión-gestión de situaciones de estrés (84,4%) y Excelencia-Calidad (81,3%). Como podemos apreciar las cuatro primeras capacidades que son las que presentan

mayor porcentaje, coinciden nuevamente con la que demandan por orden de importancia las empresas encuestadas, y con las que mayoritariamente manifiestan tener adquiridas las personas inmigrantes encuestadas, donde no encontramos coincidencias es en la capacidad de Iniciativa-Autonomía donde le conceden mayor peso que las empresas y en la capacidad de Excelencia-Calidad a la que le conceden menor peso que las empresas, a pesar de ello cabe resaltar que las diferencias no son significativas ya que los porcentajes de importancia son igualmente muy altos (superiores al 80%) en ambas capacidades.

Competencias relacionales:

El 91,8% de las personas inmigrantes encuestadas manifiestan contar con la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y contextos manteniendo siempre la misma efectividad, el 88,9% consideran que son capaces de saber comunicarse de forma satisfactoria con una o más personas, el 84,8% se perciben a sí mismos como personas capaces de prever, afrontar y resolver conflictos que pueden surgir en las relaciones interpersonales, el 77,5% manifiestan contar con la capacidad para trabajar en equipo, y por último con un porcentaje más bajo que las anteriores, el 48,4% consideran tener desarrollada la capacidad de guiar, dirigir a otras personas. Al visualizar las competencias relacionales que demandan a sus empleados/as las empresas encuestadas, podemos ver que en el 86,7% de las empresas estas coinciden en orden de importancia con las que mayor adquisición manifiestan tener las personas inmigrantes, las diferencias aparecen únicamente si consideramos el grado de importancia concedida desde las empresas encuestadas a las mismas, estableciendo como prioridad mayor las siguientes capacidades: Trabajo en equipo, Relaciones interpersonales, y Adaptabilidad-Flexibilidad, seguido en un 73,4% de la capacidad de Resolución de problemas-Negociación, y por último en un 40% la capacidad de Liderazgo, apareciendo con ello como se puede apreciar una ligera diferencia en la capacidad de Trabajo en equipo, y en la capacidad de Resolución de problemas-Negociación pero no siendo esta significativa, ya que los porcentajes en los que se encuentran tanto demandadas como adquiridas son superiores en ambos casos al 70%.

El 62,5% de las empresas encuestadas presentan dificultades en encontrar personas que tengan adquiridas este tipo de competencias, por lo que consideramos importante resaltar que además estas capacidades se encuentran en altos porcentajes entre las que manifiestan tener desarrolladas las personas inmigrantes encuestadas cuya situación laboral actual es parados/as, tanto en

los/as desempleados/as que llevan menos de un año inscritos/as en el Servicio Público de Empleo, como los/as que llevan más de un año inscritos/as en el mismo. Cabe destacar que la capacidad de Trabajo en equipo la cual es muy valorada por las empresas encuestadas, está presente en estas personas en un porcentaje incluso superior a la presentada con anterioridad referente al total de personas inmigrantes encuestadas, sobresaliendo entre las personas paradas que llevan menos de un año inscritos/as en el Servicio Público de Empleo.

En cuanto a los centros de formación encuestados el 78,2% consideran que es muy importante que el alumnado adquiriera a través de la formación competencias relacionales para poder realizar/desempeñar un trabajo, estas competencias se imparten en el 87,5% de los mismos. Dentro de las competencias relacionales el mayor peso formativo se lo conceden a las siguientes capacidades: Relaciones interpersonales, y Adaptabilidad-Flexibilidad (96,9% en ambos casos), Resolución de problemas-Negociación (93,7%), Trabajo en equipo (90,6%) y Liderazgo (56,3%). Como se puede apreciar las que mayor importancia formativa les conceden coinciden con las que son más demandadas por las empresas encuestadas, y de igual modo coinciden estas, con las que mayoritariamente manifiestan tener adquiridas las personas inmigrantes encuestadas, las únicas diferencias que se pueden apreciar al comparar entre sí a las personas inmigrantes, a las empresas y a los centros de formación, radicaría solamente en pequeñas variaciones entorno al grado de importancia que les conceden a cada una de ellas, pero cabe señalar que esas diferencias que se aprecian entre ellas no son significativas, ya que en este caso al igual que pasaba al comparar entre sí la prioridad concedida por las empresas encuestadas y las personas inmigrantes encuestadas, los porcentajes de importancia son altos en todas ellas, en el caso de los centros de formación encuestados como se puede observar, las de mayor importancia se mueven en porcentajes superiores al 90%, a excepción de la capacidad de Liderazgo que al igual que sucede con las empresas, y con las personas inmigrantes es la que de todas ellas, menor importancia le conceden a su adquisición.

Competencias lingüísticas:

La competencia lingüística en español es una de las barreras más importantes a la que se enfrentan las personas inmigrantes encuestadas a la hora de poder insertarse en el mercado laboral, siendo así percibida por el 64% de ellas, quienes le conceden la mayor importancia de tenerla adquirida a la hora de poder realizar/desempeñar un trabajo. Esta percepción concuerda

exactamente con la visión que mantienen las empresas encuestadas donde para el 96,7% es muy importante que sus empleados/as cuenten con ella para poder realizar/desempeñar un trabajo dentro de su empresa, demandando el 46,7% de ellas un nivel de competencia lingüística en español avanzado y el 43,3% un nivel de competencia lingüística en español medio.

En este caso las personas inmigrantes encuestadas se ajustarían sin problema a las demandas de las empresas encuestadas en lo que respecta a esta competencia, ya que el 100% de ellas manifiestan tener desarrolladas competencias lingüísticas en español, considerando el 60,7% de ellas contar con un nivel avanzado y el 27,5% contar con un nivel medio, cabe resaltar además que entre las personas inmigrantes encuestadas que en la actualidad cuentan con una situación laboral de parados/as el nivel de competencia manifestado por el mayor número de personas se registra en el nivel avanzado, tanto entre las personas desempleadas que llevan menos de un año inscritas en el Servicio Público de Empleo, como las que llevan más de un año inscritas en el mismo.

Si nos centramos ahora en las competencias lingüísticas referentes a otros idiomas, tan solo el 10% de las empresas encuestadas consideran que es importante que sus empleados/as cuenten con ellas para poder desempeñar un trabajo dentro de su empresa, demandando en este caso los siguientes: inglés, francés, italiano y alemán. Estas demandas estarían cubiertas al 100% en el caso de las personas inmigrantes donde el 89,3% manifiestan tener desarrolladas competencias en diferentes idiomas: francés (52,6% de ellas), inglés (28,9% de ellas), italiano (2,3% de ellas) y alemán (1,8% de ellas) coincidiendo estos idiomas con los anteriormente comentados como demandados por las empresas. En cuanto a los centros de formación encuestados señalar que estas competencias se enseñan en el 37,5% siendo impartidas: inglés en todos ellos, francés en el 25%, español en el 8,3%, y alemán en el 6,3%.

Competencias de conducción:

El 53,7% de las personas inmigrantes encuestadas manifiestan tenerlas adquiridas, de ellas el 34,8% dicen haberlas adquirido en España, y el 10,2% de los/as que dicen haberlas adquirido en sus países de origen como en otros países fuera de España, manifiestan contar con ellas homologadas en la actualidad.

La percepción que tienen las empresas encuestadas en referencia a estas competencias no es tan importante como las anteriormente comentadas, tan solo el 23,3% de ellas demandan que sus empleados/as tengan adquiridas estas competencias, y para el 43,3% de ellas la demanda estaría en función del puesto de trabajo que los/as empleados/as realicen dentro de sus empresas.

Dentro de las competencias de conducción la competencia más demandada por el 60% de empresas, coincide con la que manifiestan tener adquirida el mayor número de personas (52%), y es en referencia al permiso de conducción tipo B. Cabe destacar que los otros tipos de competencias que se demandan en mucho menor porcentaje oscilando entre el 3,3% y el 13,3% de empresas referentes a los siguientes permisos: C1, C1+E, C, C+E, E y BTP, cuentan de igual modo, con representación entre las personas inmigrantes encuestadas, aunque siendo esta inferior (entre el 0,4% y el 1,2%).

Competencias ofimáticas de base:

El 87,3% de las personas inmigrantes encuestadas consideran que tienen adquirida una o más de una competencia ofimáticas de base, siendo estas las siguientes: El 86,5% la competencia de búsqueda de información en Internet y correo electrónico, el 57% la competencia de aplicaciones informáticas de tratamiento de textos, el 14,3% la competencia en aplicaciones informáticas de hojas de cálculo, el 9% la competencia en aplicaciones informáticas para presentaciones gráficas, el 5,3% la competencia en aplicaciones informáticas de bases de datos relacionados, y el 2,5% la competencia en otro tipo de aplicaciones.

Cabe destacar, a pesar que dentro de las competencias transversales estas son las que menor importancia les conceden tanto las empresas encuestadas (66,6%) como los centros de formación encuestados (31,2%), que las personas las tengan adquiridas para poder realizar/desempeñar un trabajo, para el 33,3% de las empresas que si las consideran importantes, las que son más demandadas coinciden en orden de importancia con las que mayoritariamente manifiestan tener adquiridas las personas inmigrantes referentes estas a: búsqueda de información en Internet y correo electrónico, aplicaciones informáticas de tratamiento de textos (26,7% en ambos casos), y aplicaciones informáticas de hojas de cálculo (23,3%). De igual modo estas coinciden con las que mayoritariamente son impartidas por el 43,3% de los centros de formación encuestados, y con

las que consideran que tienen adquiridas de forma mayoritaria las personas inmigrantes que en la actualidad cuentan con una situación laboral de parados/as, siendo superior entre las personas desempleadas que llevan menos de un año inscritas en el Servicio Público de Empleo.

Tras visibilizar las concordancias existentes en las competencias transversales que consideran tener las personas inmigrantes encuestadas, con las que demandan las empresas encuestadas y con las que se ofertan desde los centros de formación encuestados, procedemos a continuamos a visualizar las concordancias existentes en el caso de las competencias técnicas.

El 97,1% de las personas inmigrantes encuestadas manifiestan que tienen competencias técnicas en las siguientes familias profesionales:

- Sector servicios: Servicios Socioculturales y a la Comunidad (49,8%), Hostelería y Turismo (43%), Comercio y Marketing (25,7%), Administración y Gestión (7,2%), Seguridad y Medio Ambiente (4,2%), Imagen Personal (3,4%), Actividades Físicas y Deportivas (0,8%), e Informática y Comunicaciones (0,4%).
- Sector industria: Industrias Alimentarias (17,7%), Transporte y Mantenimiento de Vehículos (10,1%), Fabricación Mecánica (8,4%), Madera, Mueble y Corcho (3,8%), Textil, Confección y Piel (3,4%), Electricidad y Electrónica (2,5%), Instalación y Mantenimiento, y Química (1,7% en ambas), Artes y Artesanías, Energía y Agua, y Vidrio y Cerámica (0,8% en cada una de ellas), y Artes Gráficas e Industrias Extractivas (0,4% en ambas).
- Sector construcción: Edificación y Obra Civil (32,9%).
- Sector agricultura: Agraria (30,8%) y Marítimo-Pesquera (1,3%).

Si centramos la atención en las competencias técnicas más demandadas por las empresas encuestadas, y las comparamos con las que han sido manifestadas por las personas inmigrantes encuestadas mencionadas con anterioridad, podemos ver que las personas inmigrantes contarían con competencias técnicas en todas ellas, a excepción de la familia profesional Sanidad, demandada tan solo el 3,3% de empresas, otro dato importante a resaltar es que las familias profesionales en las que manifiestan presentar mayores competencias técnicas coincidirían con las demandadas por el mayor número de empresas como son: Servicios Socioculturales y a la Comunidad (20% de empresas), Comercio y Marketing (20% de empresas), Edificación y Obra Civil (16,7% de empresas) y Hostelería y Turismo (13,3% de empresas).

Estas familias profesionales que más demandan las empresas encuestadas, coinciden también de igual modo todas ellas, con las que consideran que tienen adquiridas la mayor parte de personas inmigrantes encuestadas cuya situación laboral actual es parados/as, encontrando el más alto porcentaje en la familia profesional Hostelería y Turismo entre las personas desempleadas que llevan menos de un año inscritas en el Servicio Público de Empleo, seguida de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad, tanto entre las personas desempleadas que llevan menos de un año inscritas en el Servicio Público de Empleo como las que llevan más de un año inscritas en el mismo, y en la familia profesional Edificación y Obra Civil con un alto porcentaje entre las personas que llevan más de un año inscritas en el Servicio Público de Empleo.

Toda esta información es más relevante aún, si consideramos además que para el 63,3% de las empresas encuestadas, les resulta difícil encontrar personas que tengan adquiridas las competencias técnicas que más demandan.

Si visualizamos las unidades de competencia en las que se encuentran enmarcadas las competencias técnicas correspondientes a las familias profesionales, en las que se centran los puestos de trabajo más demandados por las empresas encuestadas, y las comparamos con que las que manifiestan que tienen desarrolladas las personas inmigrantes encuestadas, nos encontramos que han sido adquiridas las siguientes:

- El 100% de las unidades de competencia más demandadas por las empresas encuestadas dentro de las familias profesionales: Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Hostelería y Turismo, Seguridad y Medio Ambiente (todas ellas pertenecientes al sector económico servicios), Transporte y Mantenimiento de Vehículos, e Industrias Alimentarias (ambas pertenecientes al sector económico industria).
- El 89,5% de las unidades de competencia más demandas por las empresas encuestadas dentro de la familia profesional Comercio y Marketing (sector económico servicios).
- El 75% de las unidades de competencia más demandadas por las empresas encuestadas dentro de la familia profesional Imagen Personal (sector económico servicios).
- El 71,4% de las unidades de competencia más demandadas por las empresas encuestadas dentro de la familia profesional Administración y Gestión (sector económico servicios).

- El 66,7% de las unidades de competencia más demandadas por las empresas encuestadas dentro de las familias profesionales: Agraria (sector económico agricultura) y Madera, Mueble y Corcho (sector económico industria).
- El 55,9% de las unidades de competencia más demandadas por las empresas encuestadas dentro de la familia profesional Edificación y Obra Civil (sector económico construcción).
- El 50% de las unidades de competencia más demandadas por las empresas encuestadas dentro de la familia profesional Instalación y Mantenimiento (sector económico industria).
- El 44,4% de las unidades de competencia más demandadas por las empresas encuestadas dentro de las familias profesionales: Textil, Confección y Piel (sector económico industria) y Actividades Físicas y Deportivas (sector económico servicios).
- El 13% de las unidades de competencia más demandadas por las empresas encuestadas dentro de la familia profesional Fabricación Mecánica (sector económico industria).

Como se ha podido apreciar la mayor parte de unidades de competencia demandadas por las empresas las tendrían adquiridas las personas inmigrantes encuestadas, tan solo en la familia profesional Sanidad demandada por el 3,3% de las empresas, no se encuentra ninguna persona inmigrante encuestada que cuente con competencias técnicas dentro de dicha familia profesional.

Cabe mencionar también en esta misma línea, que las personas inmigrantes encuestadas a pesar de manifestar que cuentan con competencias técnicas en las familias profesionales: Artes Gráficas (sector económico industria) e Informática y Comunicaciones (sector económico servicios), las unidades de competencia que consideran que tienen adquiridas en esas familias profesionales no coinciden con las que son más demandas por el 6,7% de empresas encuestadas en el caso de la familia profesional Artes Gráficas, y por el 3,3% de las empresas encuestadas en el caso de la familia profesional Informática y Comunicaciones.

Otro dato importante para empoderar aun más el potencial manifestado por las personas inmigrantes, resulta cuando comparamos las unidades de competencia en las que encuentran mayor dificultad las empresas en-

cuestadas, con las que manifiestan tener desarrolladas las personas inmigrantes encuestadas, resultando en este caso que tendrían adquiridas las siguientes:

- El 100% de las unidades de competencia que más dificultad encuentran las empresas encuestadas dentro de las familias profesionales: Agraria (sector económico agricultura), Edificación y Obra Civil (sector económico construcción), Transporte y Mantenimiento de Vehículos (sector económico industria), Comercio y Marketing, Hostelería y Turismo, y Servicios Socioculturales y a la Comunidad (todas ellas pertenecientes a sector económico servicios).
- El 66,7% de las unidades de competencia que más dificultad encuentran las empresas encuestadas dentro de las familias profesionales: Industrias Alimentarias (sector económico industria) e Imagen Personal (sector económico servicios).
- El 50% de las unidades de competencia que más dificultad encuentran las empresas encuestadas dentro de las familias profesionales: Textil, Confección y Piel (sector económico industria) y Actividades Físicas y Deportivas (sector económico servicios).

Las empresas encuestadas encuentran dificultades también a pesar de no encontrarse entre una de las familias profesionales más demandadas por ellas, en algunas unidades de competencia pertenecientes a la familia profesional Química (sector económico industria), en este caso no encontramos a ninguna persona inmigrante encuestada que considere tenerlas desarrolladas. Hay otras dos familias profesionales en las que tampoco encontramos personas inmigrantes que manifiesten tener desarrolladas las unidades de competencia que mayor dificultad presentan las empresas para encontrar personas que las tengan adquiridas como son en: Sanidad (sector económico servicios) familia profesional en la que como mencionamos con anterioridad consideran que no cuentan con ninguna unidad de competencia adquirida, y Artes Gráficas (sector económico industria) familia profesional en la que si manifiestan tener unidades de competencia adquiridas, pero que en este caso no se corresponderían con las que mayor dificultad representan para las empresas.

Como hemos podido apreciar las personas inmigrantes encuestadas presentarían muy altas competencias técnicas que se adecuarían tanto a las que mayoritariamente demandan las empresas encuestadas como a

las que más dificultad les representan, además son personas que como vimos a la hora de hablar de sus competencias transversales manifiestan sentir curiosidad e interés por seguir formándose y prueba de ello se encuentra, si centramos la atención ahora en los centros de formación encuestados, donde podemos ver que el 96,9% de ellos han contado con alumnado extranjero durante el año 2015.

La evolución del alumnado extranjero en los centros de formación encuestados se mantiene para 45,2%, no encontrando variación en el número de alumnado, mientras que para el 33,3% de los centros de formación encuestados han notado un incremento en cuanto al número de personas extranjeras que llegan a su centro a formarse. Un dato a resaltar en los centros de formación es que el 43,8% del alumnado procede de África siendo este el segundo continente que mayor representación tiene en los centros de formación encuestados por detrás de América del Sur y Central que cuentan con el 78,1% de representación, aspecto importante al considerar como comentamos con anterioridad que son personas más vulnerables a sufrir precariedad laboral.

Al comparar las familias profesionales en las que se ha formado el alumnado extranjero en los centros de formación encuestados, y en las que han manifestado haberse formado en España las personas inmigrantes encuestadas, y las comparamos con las familias profesionales más demandadas por las empresas, podemos ver que aquí también se dan coincidencias, teniendo competencias técnicas adquiridas a través de formación en la mayor parte de ellas. Las únicas familias profesionales en las que los centros de formación encuestados no cuentan con representación de alumnado extranjero son en las siguientes: Edificación y Obra Civil (sector económico construcción), Actividades Físicas y Deportivas, Informática y Comunicaciones, y Sanidad (todas ellas pertenecientes al sector económico servicios), sin embargo en el caso de las personas inmigrantes encuestadas si encontramos personas que han manifestado haberse formado en dichas familias profesionales en España, a excepción de la familia profesional Artes Gráficas (sector económico industria) donde no se encuentra alumnado extranjero ni personas inmigrantes.

Para el 56,7% de las empresas encuestadas consideran que la formación que se imparten desde los centros de formación no se ajusta a las competencias técnicas que ellas posteriormente demandan a sus empleados/as, mientras que para el 75% de los centros de formación encuestados

consideran que si hay ajuste, para conocer en qué familias profesionales no se da ese ajuste vamos a comparar a continuación las unidades de competencia en las que se encuentran enmarcadas las competencias técnicas que se enseñan en los centros de formación, para ver si coinciden con las unidades de competencia en las que se encuentran enmarcadas las competencias técnicas correspondientes a las familias profesionales en las que se centran los puestos de trabajo más demandados por las empresas encuestadas, en este caso podemos apreciar que se imparten desde los centros de formación encuestados las siguientes:

- El 100% de las unidades de competencia más demandadas por las empresas encuestadas dentro de las familias profesionales: Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Comercio y Marketing, Hostelería y Turismo, Administración y Gestión, Imagen Personal, Informática y Comunicaciones, Seguridad y Medio Ambiente (todas ellas pertenecientes al sector económico servicios), Industrias Alimentarias, Instalación y Mantenimiento, Madera, Mueble y Corcho (todas ellas pertenecientes al sector económico industria), Agraria (sector económico agricultura).
- El 80% de las unidades de competencia más demandadas por las empresas encuestadas dentro de la familia profesional Sanidad (sector económico servicios).
- El 66,7% de las unidades de competencia más demandas por las empresas encuestadas dentro de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas (sector económico servicios).
- El 33,3% de las unidades de competencia más demandadas por las empresas encuestadas dentro de la familia profesional Textil, Confección y Piel (sector económico industria).
- El 20% de las unidades de competencia más demandadas por las empresas encuestadas dentro de la familia profesional Artes Gráficas (sector económico industria).
- El 13% de las unidades de competencia más demandadas por las empresas encuestadas dentro de la familia profesional Fabricación Mecánica (sector económico industria).

Como se puede observar la mayor parte de las unidades de competencia demandadas por las empresas encuestadas son impartidas desde los centros de formación encuestados, pero hay dos familias profesionales: Edificación y Obra Civil (sector económico construcción) demandada por

el 16,7% de las empresas encuestadas, y Transporte y Mantenimiento de Vehículos (sector económico industria) demandada por el 6,7% de empresas encuestadas en las que a pesar de existir oferta formativa en ambas esta no se ajusta a las demandas de las empresas.

Donde sí podemos ver un ajuste es en las unidades de competencia más demandadas pertenecientes a las familias profesionales: Informática y Comunicaciones, Sanidad (ambas pertenecientes al sector económico servicios), y Artes Gráficas (sector económico industria), unidades de competencia en las que como pudimos observar anteriormente no se han encontrado entre las personas inmigrantes encuestadas, ninguna ha considerado tenerlas adquiridas, ni han contado con representatividad de alumnado extranjero en los centros de formación encuestados.

Si consideramos ahora las que mayor dificultad encuentran las empresas encuestadas para encontrar personas que las tengan adquiridas, podemos observar que se imparten las siguientes:

- El 100% de las unidades de competencia que más dificultad encuentran las empresas encuestadas dentro de las familias profesionales: Agraria (sector económico agricultura), Industrias Alimentarias (sector económico industria), Actividades Físicas y Deportivas, Comercio y Marketing, Hostelería y Turismo, Imagen Personal y Servicios Socioculturales y a la Comunidad (todas ellas pertenecientes al sector económico servicios).
- El 55,5% de las unidades de competencia que más dificultad encuentran las empresas encuestadas dentro de la familia profesional Sanidad (sector económico servicios).
- El 50% de las unidades de competencia que más dificultad encuentran las empresas encuestadas dentro de la familia profesional Textil, Confección y Piel (sector económico industria).
- El 33,3% de las unidades de competencia que más dificultad encuentran las empresas encuestadas dentro de la familia profesional: Artes Gráficas (sector económico industria).

En este caso vuelven a ser las familias profesionales Edificación y Obra Civil (sector económico construcción) y Transporte y Mantenimiento de Vehículos (sector económico industria) en las que no hay ajuste, teniendo como consecuencia un aumento en la dificultad para las empresas a la hora de encontrar personas para ser contratadas, en este aspecto cabe

visibilizar nuevamente el gran potencial de las personas inmigrantes encuestadas, quienes han manifestado tener adquiridas el 100% de dichas unidades de competencia, teniendo además gran peso en ellas la formación práctica, cabe recordar referente a este aspecto que la mayoría de esas unidades de competencia las personas inmigrantes han respondido haberlas adquirido a través de la experiencia laboral en España, en el extranjero o las suma de ambas, la cual es otra de las necesidades en las que más se incide desde las empresas encuestadas, como es en la falta de experiencia práctica para el desempeño de los puestos de trabajo.

En las que si se da ajuste que oscila entre el 80% y 100% es en las unidades de competencia pertenecientes a las familias profesionales en las que las personas inmigrantes encuestadas consideran no tenerlas adquiridas como son en: Artes Gráficas (sector económico industria), Informática y Comunicaciones y Sanidad (ambas pertenecientes al sector económico servicios) las cuales son demandadas por las empresas encuestadas, y en las que como vimos con anterioridad no encontramos tampoco personas extranjeras contratadas en puestos de trabajo enmarcados dentro de estas familias profesionales, y donde tampoco se registra ningún alumno/a extranjero/a pudiendo ser un factor a tener en cuenta por los centros de formación a la hora de plantear la oferta formativa, impulsar e incentivar la formación del alumnado extranjero en las mismas.

Para finalizar este capítulo señalamos que se han cumplido todos los objetivos propuestos inicialmente en el estudio, los cuales han sido:

- Determinar los procesos de identificación de las competencias desde los dispositivos de formación.
- Identificar cómo las competencias de las personas inmigrantes son gestionadas desde el ámbito empresarial.
- Conocer las competencias que las personas inmigrantes ofrecen al mercado laboral.

Resaltamos que por medio de este estudio hemos podido descubrir y poner en valor el gran potencial que tienen las personas inmigrantes, visibilizando las altas competencias socioprofesionales que han manifestado tener tanto transversales como técnicas, las cuales se adaptan a las principales necesidades que demandan las empresas constituyendo esta realidad una oportunidad para la actividad económica y para el empleo.

De igual modo la realización de este estudio nos ha permitido establecer las siguientes propuestas a tener en cuenta:

- Mayor formación en las siguientes competencias transversales demandadas por las empresas: competencias personales y competencias relacionales.
- Fomentar una mayor comunicación entre las empresas y centros de formación en competencias transversales y técnicas para ajustar la oferta formativa a la demanda real de las empresas.

CAPÍTULO 6
Glosario



glosario

Actividad económica: Cada una de las agrupaciones en las que puede dividirse las empresas según los distintos productos y/o servicios que principalmente producen. Las actividades económicas se han agrupado según la clasificación Nacional de las Actividades Económicas 2009, aprobada por R.D. 475/2007, de 13 de abril (BOE N° 102, 28-04).

Activos: Personas de 16 o más años que, en un periodo de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción.

Adaptabilidad-Flexibilidad: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones y contextos demostrando flexibilidad y manteniendo la efectividad.

Aprendizaje permanente-disposición al aprendizaje: Capacidad para mantener una actitud positiva hacia el aprendizaje permitiendo ampliar y mejorar los conocimientos.

Competencia profesional: Conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Cualificación profesional: Conjunto de competencias con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

Excelencia-Calidad: Capacidad para realizar actividades/tareas buscando conseguir los mayores niveles de calidad y eficacia.

Familia profesional: Conjunto de cualificaciones en las que se estructura el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional.

Flujo inmigratorio: Movimiento de entrada o llegada de personas a un país provenientes de otro.

Inactivos: Personas con 16 o más años no clasificadas como ocupadas ni paradas, durante el periodo considerado (estudiantes, jubilados/as o pensionistas, personas que se ocupan de su hogar, incapacitados para trabajar...).

Iniciativa-Autonomía: Capacidad de proponer e iniciar situaciones que permitan obtener mejores resultados. Capacidad para hacer alguna tarea/actividad de forma autónoma, con independencia.

Inmigrante: Término que se refiere a la mayoría de las personas que se desplazan de un país a otro por variadas razones y durante un largo periodo de tiempo (habitualmente durante al menos un año para no incluir a muchos visitantes temporales). El inmigrante económico es la persona que deja su país por razones económicas, para mejorar sus condiciones de vida.

Liderazgo: Capacidad para guiar a un grupo de personas en la realización de una tarea, estructurándola, dirigiéndola y delegando responsabilidades para la consecución de la misma.

Motivación: Capacidad que impulsa a una persona a llevar a cabo ciertas acciones manteniendo una actitud positiva, de entusiasmo e interés.

Ocupados: Personas de 16 o más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o ejercen una actividad por cuenta propia.

Organización: Capacidad para definir y establecer prioridades a la hora de realizar una tarea/actividad, sabiendo planificar y gestionar el tiempo, el trabajo y los costes que va a suponer para poder realizarla en el plazo previsto.

Parados: Personas con 16 o más años que, estando sin trabajo por cuenta ajena o propia, se encuentran disponibles para trabajar y toman medidas para buscar un trabajo por cuenta ajena, o ejercen o realizan gestiones para establecerse por su cuenta.

Relaciones interpersonales: Capacidad para saber comunicarse de forma satisfactoria con una o más personas.

Resistencia a la tensión-Gestión de situaciones de estrés: Capacidad para mantener la calma y el nivel de eficacia y eficiencia en situaciones de presión, generando estrategias de respuesta positivas ante tales situaciones.

Resolución de problemas-Negociación: Capacidad para prever, afrontar y resolver conflictos que surjan en las relaciones interpersonales desde el respeto alcanzando acuerdos satisfactorios para ambas partes.

Responsabilidad: Capacidad para implicarse y cumplir con unos compromisos concretos, asumiendo las consecuencias que se deriven de sus propias decisiones, respondiendo de las mismas ante quien corresponda en cada momento.

Saldo migratorio: Diferencia entre inmigraciones y emigraciones.

Sector económico: Agrupación de la actividad productiva en cuatro grandes bloques: Agricultura, Industria, Construcción y Servicios.

Sobrecualificación: Hecho de que profesionales cualificados/as estén empleados/as en puestos de trabajo que requieren menor formación y experiencia de la que poseen.

Tasa de actividad: Es el cociente entre el número total de activos y la población de 16 y más años. Se expresa en porcentaje.

Tasa de empleo: Es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años. Se expresa en porcentaje.

Tasa de paro: Es el cociente entre el número de parados y el de activos. Se expresa en porcentaje.

Trabajo en equipo: Capacidad para trabajar de forma activa y colaborativa con otras personas para conseguir un objetivo.





CAPÍTULO 7
Anexos

questionario personas inmigrantes

CÓDIGO:

Estudio sobre competencias socioprofesionales de las personas inmigrantes. 1

Por medio de este cuestionario pretendemos conocer las competencias socioprofesionales (transversales y técnicas) que las personas inmigrantes ofrecen al mercado laboral, para poder analizar cómo estas se relacionan con la actividad económica y el mercado de trabajo.

Fecha de realización:

BLOQUE 1: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

- 1.1 Sexo: Hombre Mujer
- 1.2 Edad: años
- 1.3 Nacionalidad (terceros países):
- 1.4 Estado civil:
 Soltero/a Casado/a Separado/a Divorciado/a Viudo/a
- 1.5 Tiempo de estancia en España (fecha/año de llegada):
- 1.6 Situación administrativa:
 Autorización de residencia Autorización de residencia y trabajo
- 1.7 Situación laboral en la que se encuentra en la actualidad:
 Trabajador/a autónomo/a (ocupado/a)
 Trabajador/a por cuenta ajena (ocupado/a)
 Trabajador/a irregular
 Desempleado/a menos de 1 año (parado/a) – inscrito SPE
 Desempleado/a más de 1 año (parado/a) – inscrito SPE
 Desempleado/a no inscrito SPE
 Estudiante que trabaja a media jornada
 Prejubilado/a jubilado/a o pensionista
 Trabajo doméstico no remunerado
 Otras:

BLOQUE 2: CUALIFICACIÓN Y EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL PAÍS DE ORIGEN Y OTROS PAÍSES FUERA DE ESPAÑA

- 2.1 Estudios finalizados:
 No consta No alfabetizado
 Estudios primarios o equivalente ESO o equivalente
 Bachillerato o equivalente Estudios superiores
 Formación profesional o similar Sin estudios
 Otros cursos. Indicar.....
- 2.2 En caso de disponer, indicar titulación:.....
- 2.3 ¿Esta su título homologado o convalidado? Sí No En trámite No aplica
- 2.4 ¿Tienes experiencia laboral en tu país de origen u otros países fuera de España?
 Sí No

Proyecto financiado por:



2.5 En caso de tener experiencia laboral en el país de origen u otros países fuera de España:

OCUPACIÓN	SECTOR	FAMILIA PROFESIONAL

BLOQUE 3: CUALIFICACIÓN Y EXPERIENCIA PROFESIONAL EN ESPAÑA

3.1 Estudios realizados en España:

- ESO
- Bachillerato
- Formación Profesional Básica. Indicar título obtenido:.....
- Ciclo Formativo de Grado Medio. Indicar título obtenido:.....
- Ciclo Formativo de Grado Superior. Indicar título obtenido:.....
- Estudios Superiores. Indicar título obtenido:
- Formación dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad. Indicar certificado obtenido y nombre de la familia profesional a la que pertenece la formación realizada:.....
- Otros cursos (certificado de asistencia). Indicar nombre de la familia profesional a la que pertenece la formación realizada:.....
- No tiene

3.2 ¿Tienes experiencia laboral en España?

- Sí No

3.3 En caso de tener experiencia laboral en España:

OCUPACIÓN	SECTOR	FAMILIA PROFESIONAL

Proyecto financiado por:



BLOQUE 4: COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Nos referimos en este apartado a aquellas competencias o conocimientos que están incluidos en distintos sectores productivos, transferibles a diversas tareas y ocupaciones e involucradas en más de un campo de cualificación. En ellas se incluyen las siguientes competencias:

4.1 COMPETENCIAS PERSONALES:

En esta parte queremos saber cómo eres, tus experiencias.

NOTA: Ver en el Anexo III de la hoja de instrucciones el glosario con las definiciones de cada competencia. En la columna "Adquisición" seguir la clasificación indicada en la hoja de instrucciones.

¿Te consideras una persona.....?	Si	No	Adquisición (ver anexo)
4.1.1 Motivada (sientes interés y gusto por las actividades/tareas que haces, y esta motivación te lleva a esforzarte por conseguir las cosas que te propones)			
4.1.2 Con capacidad de aprendizaje permanente y buena disposición al aprendizaje (sientes curiosidad por buscar y obtener información que te ayude a ampliar y mejorar tus conocimientos)			
4.1.3 Organizada (sabes planificar las actividades/tareas que tienes que hacer y el tiempo que te va a llevar realizarlas para poder hacerlas todas)			
4.1.4 Responsable (te implicas y te gusta cumplir con las actividades/tareas que tengas que hacer, asumiendo las consecuencias buenas o malas que se deriven de ellas)			
4.1.5 Con iniciativa - autonomía (tienes a decidir por ti mismo/a y a proponer ideas que sirvan para mejorar lo que estás haciendo, y a hacer una actividad/tarea por ti solo/a sin depender de otra persona)			
4.1.6 Perfeccionista (buscas la perfección en las actividades/tareas que haces, cuando haces algo siempre quieres hacerlo lo mejor posible)			
4.1.7 Con capacidad de resistencia y gestión del estrés (te sientes capaz de responder de forma tranquila sin ponerte nervioso/a ante situaciones de presión, dificultades)			
4.1.8 Observaciones			

Proyecto financiado por:



4.1.9 ¿Pensas que todas estas capacidades que te hemos preguntado son importantes tenerlas para realizar/desempeñar un trabajo? (Valora de 1 a 5)

	1. Nada importante	2. Poco importante	3. Importante	4. Bastante importante	5. Muy importante
Competencias personales					

4.2 COMPETENCIAS RELACIONALES:

Una vez que nos has contado cómo eres vamos a preguntarte cómo te relacionas con otras personas

NOTA: Ver en el Anexo III de la hoja de instrucciones el glosario con las definiciones de cada competencia. En la columna "Adquisición" seguir la clasificación indicada en la hoja de instrucciones.

¿Eres capaz de...?	Si	No	Adquisición (ver anexo)
4.2.1 Relacionarte con otras personas (puedes conversar sin dificultad con personas que no conoces, hablas respetando las opiniones de todos/as aunque sean diferentes a las tuyas)			
4.2.2 Resolver problemas-Buscar soluciones (sabes identificar problemas, situaciones difíciles encontrando una solución, te gusta ayudar a las personas cuando te cuentan un problema, o si lo tienes tú con otras personas solucionarlo lo antes que puedas)			
4.2.3 Trabajar en equipo (te resulta fácil ponerte de acuerdo con varias personas cuando tienes que realizar un trabajo en común con ellas)			
4.2.4 Guiar, dirigir a otras personas (consigues que otras personas acepten tus ideas y propuestas, eres capaz de presidir o encabezar a un grupo de personas)			
4.2.5 Adaptarte a nuevas situaciones cuando las cosas cambian (aceptas con facilidad los cambios que se puedan dar en tu vida, o cuando tienes que asumir nuevas responsabilidades, realizar tareas/actividades importantes)			
4.2.6 Observaciones			

Proyecto financiado por:



4.2.7 ¿Piensas que todas estas capacidades que te hemos preguntado son importantes tenerlas para realizar/desempeñar un trabajo? (Valora de 1 a 5)

	1. Nada importante	2. Poco importante	3. Importante	4. Bastante importante	5. Muy importante
Competencias relacionales					

4.3 COMPETENCIA LINGÜÍSTICA:

4.3.1 ¿Hablas español?

Sí No

4.3.2. En caso de hablar español, indicar su nivel de competencia lingüística:

Inicial
 Medio
 Avanzado

4.3.3. ¿Hablas otros idiomas diferentes al español?

Sí No

4.3.4 ¿Qué otros idiomas hablas?

4.3.5 ¿Dónde los has aprendido? (*Adquisición de competencias*) Indicar tipo de idioma y en donde:

IDIOMA	Formación inicial	Formación complementaria	Empresa	Lengua materna	Otros (indicar)

Proyecto financiado por:



SECRETARÍA GENERAL DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Iniciativa en su futuro



4.3.6 ¿Pienzas que es importante tener estas competencias (saber español) para realizar/desempeñar un trabajo? (Valora de 1 a 5)

	1. Nada importante	2. Poco importante	3. Importante	4. Bastante importante	5. Muy importante
Competencias lingüísticas					

4.4 COMPETENCIAS CONDUCCIÓN:

4.4.1 ¿Tienes permiso de circulación?

Sí No

4.4.2 Indicar los permisos de circulación que tiene la persona entrevistada:

- | | |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ciclomotores (AM) | <input type="checkbox"/> Motocicletas (A1) |
| <input type="checkbox"/> Motocicletas (A2) | <input type="checkbox"/> Motocicletas (A) |
| <input type="checkbox"/> Automóviles (B) | <input type="checkbox"/> Automóviles (B+E) |
| <input type="checkbox"/> Automóviles (C1) | <input type="checkbox"/> Automóviles (C1+E) |
| <input type="checkbox"/> Automóviles (C) | <input type="checkbox"/> Automóviles (C+E) |
| <input type="checkbox"/> Automóviles (D1) | <input type="checkbox"/> Automóviles (D1+E) |
| <input type="checkbox"/> Automóviles (D) | <input type="checkbox"/> Automóviles (D+E) |
| <input type="checkbox"/> Automóviles (E) | <input type="checkbox"/> Automóviles (BTP) |
| <input type="checkbox"/> No aplica | |

4.4.3 ¿Dónde has obtenido el permiso de circulación?

España País de origen Otros países fuera de España No aplica

4.4.4 ¿Está tu permiso de circulación homologado?

Sí No En trámite No aplica

4.4.5 ¿Pienzas que es importante tenerlo para realizar/desempeñar un trabajo? (Valora de 1 a 5)

	1. Nada importante	2. Poco importante	3. Importante	4. Bastante importante	5. Muy importante
Competencias conducción					

Proyecto financiado por:



4. COMPETENCIAS OFIMÁTICAS DE BASE:

4.5.1 Indicar si sabe usar:

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Búsqueda de información en Internet y correo electrónico | <input type="checkbox"/> Aplicaciones informáticas de tratamiento de textos (Word) |
| <input type="checkbox"/> Aplicaciones informáticas de hojas de cálculo (Excel) | <input type="checkbox"/> Aplicaciones informáticas de bases de datos (Access) |
| <input type="checkbox"/> Aplicaciones informáticas para presentaciones gráficas de información (PowerPoint) | <input type="checkbox"/> Otros que sepa usar (indicar) ... |
| | <input type="checkbox"/> No sabe usar |

4.5.2 ¿Piensas que todas estas cosas que te hemos preguntado son importantes para realizar/desempeñar un trabajo? (Valora de 1 a 5)

	1. Nada importante	2. Poco importante	3. Importante	4. Bastante importante	5. Muy importante
Competencias ofimáticas de base					

4.5.3 ¿Te las han enseñado en algún lugar? (Adquisición de competencias) Indicar en donde (señalar la opción principal):

- | | |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> En mi formación inicial | <input type="checkbox"/> En mi formación complementaria |
| <input type="checkbox"/> En la empresa | <input type="checkbox"/> Otros.... |
| <input type="checkbox"/> No me las han enseñado en ningún lado | |

BLOQUE 5: COMPETENCIAS TÉCNICAS

Ahora vamos a preguntarte por los conocimientos, habilidades y destrezas de carácter técnico que consideres que tienes y que puedan ser aplicadas a una ocupación y cómo las has adquirido

5.1 La siguiente tabla es para recoger las familias profesionales en las que se ha trabajado y las competencias desarrolladas según el Anexo IV de la hoja de instrucciones

NOTA: Ver en el Anexo IV de la hoja de instrucciones el listado de familias profesionales y código de las competencias. En la columna "Adquisición" seguir la clasificación indicada en la hoja de instrucciones.

Una vez recogida la información en la tabla referida a las familias profesionales, responder a esta pregunta:

5.2 ¿Piensas que esas competencias que has adquirido son importantes para realizar/desempeñar un trabajo? (Valora de 1 a 5)

	1.Nada importante	2.Poco importante	3.Importante	4.Bastante importante	5.Muy importante	No aplica
1. Competencias sector servicios						
2. Competencias sector industria						
3. Competencias sector agrario						
4. Competencias sector construcción						

Proyecto financiado por:



Acquisición (Ver Anexo)			
Nombre / Código de la competencia y nivel de cualificación (Ver Anexo)			
Familia profesional (Ver Anexo)			

Proyecto financiado por:



cuestionario empresas

CÓDIGO:

Estudio sobre competencias socioprofesionales de las personas inmigrantes.
Una oportunidad para la actividad económica y el empleo

1

Por medio de este cuestionario pretendemos identificar cómo son gestionadas las competencias de las personas inmigrantes en el ámbito empresarial

BLOQUE 1: DATOS PERSONALES

1.1 Sexo: <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	1.2 Edad:.....años	1.3 Nacionalidad:
1.4 Cargo que ocupa en la empresa:		
1.5 Tiempo que lleva en la empresa:		

BLOQUE 2: DATOS IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

2.1 Nombre de la empresa (Indicar la razón social y el nombre comercial):	
2.2 Localidad fiscal:	2.3 Año de inicio de la actividad:
2.4 Número de empleados/as en su empresa: <input type="checkbox"/> Microempresa (menos de 10 trabajadores/as) <input type="checkbox"/> PYME Pequeña (Entre 10 y 49 trabajadores/as) <input type="checkbox"/> Mediana empresa (Entre 50 y 249 trabajadores/as) <input type="checkbox"/> Grande empresa (250 trabajadores o más)	
2.5 ¿Ha tenido contratada alguna vez a personas extranjeras en su empresa?: <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	
2.6 Número de empleados/as extranjeros/as en su empresa en 2015: <input type="checkbox"/> De 1 a 10 trabajadores/as <input type="checkbox"/> De 11 a 20 trabajadores/as <input type="checkbox"/> De 21 a 30 trabajadores/as <input type="checkbox"/> De 31 a 40 trabajadores/as <input type="checkbox"/> De 41 a 50 trabajadores/as <input type="checkbox"/> Mas de 51 trabajadores/as <input type="checkbox"/> No aplica	

2.7 En caso de tener empleados/as extranjeros/as en su empresa, ¿cuál es su perfil? (nivel formativo, tipo de ocupaciones, país de origen....)

Proyecto financiado por:



SECRETARÍA GENERAL DE EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL
DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIONES



UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



2.8 En relación con los/las empleados/as extranjeros/as, ¿ha notado algún cambio (incremento o descenso) en la demanda laboral en los últimos años?

BLOQUE 3: DATOS SECTOR PROFESIONAL EN EL QUE CENTRAN SU ACTIVIDAD

3.1 ¿Cuál es el sector económico en el que se centra la actividad su empresa? (indicar todos los que sean)

- | | |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Agricultura y Ganadería | <input type="checkbox"/> Construcción |
| <input type="checkbox"/> Industria | <input type="checkbox"/> Servicios |

3.2 ¿Cuál es la familia profesional en la que se centra la actividad de su empresa? (indicar todas las que sean)

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Agraria | <input type="checkbox"/> Marítimo-Pesquera |
| <input type="checkbox"/> Edificación y Obra Civil | <input type="checkbox"/> Artes y Artesanías |
| <input type="checkbox"/> Artes Gráficas | <input type="checkbox"/> Electricidad y Electrónica |
| <input type="checkbox"/> Energía y Agua | <input type="checkbox"/> Fabricación Mecánica |
| <input type="checkbox"/> Industrias Alimentarias | <input type="checkbox"/> Industrias Extractivas |
| <input type="checkbox"/> Instalación y Mantenimiento | <input type="checkbox"/> Madera, Mueble y Corcho |
| <input type="checkbox"/> Química | <input type="checkbox"/> Textil, Confección y Piel |
| <input type="checkbox"/> Transporte y Mantenimiento de Vehículos | <input type="checkbox"/> Vidrio y Cerámica |
| <input type="checkbox"/> Actividades Físicas y Deportivas | <input type="checkbox"/> Administración y Gestión |
| <input type="checkbox"/> Hostelería y Turismo | <input type="checkbox"/> Comercio y Marketing |
| <input type="checkbox"/> Imagen y Sonido | <input type="checkbox"/> Imagen Personal |
| <input type="checkbox"/> Sanidad | <input type="checkbox"/> Informática y Comunicaciones |
| <input type="checkbox"/> Servicios Socioculturales y a la Comunidad (Servicio Doméstico) | <input type="checkbox"/> Seguridad y Medio Ambiente |
| | <input type="checkbox"/> Servicios Socioculturales y a la Comunidad (Resto ocupaciones) |

BLOQUE 4: COMPETENCIAS TRANSVERSALES QUE DEMANDA LA EMPRESA

Nos referimos en este apartado a aquellas competencias o conocimientos que están incluidos en distintos sectores productivos, transferibles a diversas tareas y ocupaciones e involucradas en más de un campo de cualificación.

4.1 COMPETENCIAS PERSONALES:

Las competencias personales se refieren al "saber ser". Conjunto de aptitudes y habilidades inherentes a la persona que procuran un mejor desarrollo de las funciones propias del trabajo individual.

Proyecto financiado por:



SECRETARÍA GENERAL DE EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL
DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIONES



UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



4.1.1 ¿Qué importancia le da usted a la hora de seleccionar al personal para ser contratado?
 (Valore del 1 a 4 siendo 1 nada importante, 2 poco importante, 3 bastante importante y 4 muy importante)

Que sea una persona....	1. Nada importante	2. Poco importante	3. Bastante importante	4. Muy importante
Motivada				
Con capacidad de aprendizaje permanente y buena disposición al aprendizaje				
Organizada				
Responsable				
Con iniciativa-autonomía				
Perfeccionista				
Con capacidad de resistencia y gestión al estrés				

4.2 COMPETENCIAS RELACIONALES:

Las competencias relacionales se refieren al "saber estar". Conjunto de aptitudes y habilidades inherentes a la persona que procuran un mejor desarrollo de las funciones propias del trabajo individual.

4.2.1 ¿Qué importancia da usted a estas competencias la hora de seleccionar al personal para ser contratado? (Valore del 1 a 4 siendo 1 nada importante, 2 poco importante, 3 bastante importante y 4 muy importante)

Que sepa....	1. Nada importante	2. Poco importante	3. Bastante importante	4. Muy importante
Relacionarse con otras personas				
Resolver problemas-Buscar soluciones				
Trabajar en equipo				
Guiar, dirigir a otras personas				
Adaptarse a nuevas situaciones cuando las cosas cambian				

Proyecto financiado por:



SECRETARÍA GENERAL DE EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL
 MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO



UNION EUROPEA
 FONDO SOCIAL EUROPEO
 Invierte en tu futuro



4.3 COMPETENCIA LINGÜÍSTICA:

4.3.1 ¿Qué nivel de competencia lingüística en español deben poseer los/as empleados/as para poder desarrollar su trabajo en su empresa?

Inicial Medio Avanzado

4.3.2 ¿Es necesario, además del español, tener competencias en otros idiomas?

No es necesaria otra competencia lingüística.
 Sí es necesario tener competencias en otros idiomas. Indicar cuál o cuáles:.....

4.4 COMPETENCIAS CONDUCCIÓN:

4.4.1 ¿Es necesario tener algún permiso de circulación para poder trabajar en su empresa?

Sí No Depende del puesto de trabajo ocupado

4.4.2 En caso de ser necesario un permiso de circulación ¿Qué tipo de permiso deben tener los/as empleados/as? (indicar todos los permisos necesarios)

<input type="checkbox"/> Ciclomotores (AM)	<input type="checkbox"/> Motocicletas (A1)
<input type="checkbox"/> Motocicletas (A2)	<input type="checkbox"/> Motocicletas (A)
<input type="checkbox"/> Automóviles (B)	<input type="checkbox"/> Automóviles (B+E)
<input type="checkbox"/> Automóviles (C1)	<input type="checkbox"/> Automóviles (C1+E)
<input type="checkbox"/> Automóviles (C)	<input type="checkbox"/> Automóviles (C+E)
<input type="checkbox"/> Automóviles (D1)	<input type="checkbox"/> Automóviles (D1+E)
<input type="checkbox"/> Automóviles (D)	<input type="checkbox"/> Automóviles (D+E)
<input type="checkbox"/> Automóviles (E)	<input type="checkbox"/> Automóviles (D+E)
<input type="checkbox"/> No aplica	<input type="checkbox"/> Automóviles (BTP)

4.5 COMPETENCIAS OFIMÁTICAS DE BASE:

4.5.1 Indique qué conocimientos sobre tecnologías de la información y de la comunicación deben tener los/as empleados/as para poder desarrollar su trabajo:

<input type="checkbox"/> Búsqueda de información en Internet y correo electrónico	<input type="checkbox"/> Aplicaciones informáticas de tratamiento de textos (Word)
<input type="checkbox"/> Aplicaciones informáticas de hojas de cálculo (Excel)	<input type="checkbox"/> Aplicaciones informáticas de bases de datos (Access)
<input type="checkbox"/> Aplicaciones informáticas para presentaciones gráficas de información (PowerPoint)	<input type="checkbox"/> Otros que sepa usar (indicar) ...
	<input type="checkbox"/> Ninguno

Proyecto financiado por:



UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



4.6 ¿Considera que estas competencias transversales son importantes para realizar/desempeñar un trabajo en su empresa? (valore de 1 a 5 siendo 1 nada importante, 2 poco importante, 3 importante, 4 bastante importante y 5 muy importante)

	1. Nada importante	2. Poco importante	3. Importante	4. Bastante importante	5. Muy importante
Competencias personales					
Competencias relacionales					
Competencias lingüísticas					
Competencias conducción					
Competencias ofimáticas de base					

4.7 ¿Le resulta difícil encontrar a personas que tengan esas competencias transversales?

Sí No

4.8 En caso afirmativo ¿en cuáles encuentra mayor dificultad? (indicar todas las que sean):

Competencias personales Competencias relacionales
 Competencia lingüística Competencias conducción
 Competencias ofimáticas de base

4.9 ¿Considera que las dificultades son mayores cuando se trata de personas extranjeras?

Sí No

4.10 En caso afirmativo, ¿cuál cree que es el motivo?

BLOQUE 5: COMPETENCIAS TÉCNICAS QUE DEMANDA LA EMPRESA

Nos referimos con ello a los conocimientos, habilidades y destrezas de carácter técnico que vienen definidas en base a la cualificación profesional que posea la persona.

5.1 ¿Qué puestos de trabajo son los más demandados en su empresa?

Proyecto financiado por:



SECRETARÍA GENERAL DE EMERGENCIAS, PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL



UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



5.2 ¿Qué destrezas y conocimientos técnicos son necesarios para poder realizar dichos puestos de trabajo?

NOTA: Ver anexo IV de la hoja de instrucciones el listado de las unidades de competencia

OCUPACIONES	COMPETENCIAS TÉCNICAS DEMANDADAS (*)

(*)En base a las unidades de competencia establecidas por el Instituto Nacional de las Cualificaciones - INCUAL

5.3 ¿Le resulta difícil encontrar a personas que tengan esas competencias técnicas?

Sí No

5.4 En caso afirmativo ¿en cuáles encuentra mayor dificultad?

5.5 ¿Considera que las dificultades son mayores cuando se trata de personas extranjeras?

Sí No

5.6 En caso afirmativo, ¿cuál cree que es el motivo?

Proyecto financiado por:



Estudio sobre competencias socioprofesionales de las personas inmigrantes.
Una oportunidad para la actividad económica y el empleo

7

BLOQUE 6: NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES/AS

6.1 ¿Considera que es acorde la formación que se da en los Centros de Formación para el desarrollo de competencias socioprofesionales que después demandan en su empresa?

Sí No

6.2 ¿Qué tipo de relación tienen con los Centros de Formación de cara a satisfacer las necesidades formativas de su empresa?

6.3 ¿Ofrecen en su empresa algún tipo de formación continua para sus trabajadores/as?

Sí No

6.4 En caso afirmativo ¿qué tipo de acciones formativas están desarrollando en la actualidad?

6.5 ¿Desea añadir algún comentario sobre alguna cuestión que no se le haya preguntado?

Proyecto financiado por:



SECRETARÍA GENERAL
DE EMIGRACIÓN
Y FORMACIÓN



UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro

ACCSEM
www.accsem.es

cuestionario centros de formación

CÓDIGO:

Estudio sobre competencias socioprofesionales de las personas inmigrantes. Una oportunidad para la actividad económica y el empleo 1

Por medio de este cuestionario pretendemos definir y analizar las competencias socioprofesionales que son ofertadas desde los dispositivos de formación

BLOQUE 1: DATOS PERSONALES

1.1 Sexo: <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	1.2 Edad:.....años	1.3 Nacionalidad:
1.4 Cargo que ocupa en el centro de formación:		
1.5 Tiempo que lleva trabajando en el centro de formación:		

BLOQUE 2: DATOS IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO DE FORMACIÓN

2.1 Nombre del centro de formación:	
2.2 Localidad:	2.3 Año de inicio de la actividad:
2.4 Número estimado de alumnado que paso por el centro a lo largo del año 2015:	

2.5 ¿Ha tenido alumnado extranjero en su centro durante el último año?

Sí No

2.6 En caso afirmativo, ¿cuál ha sido el perfil de este alumnado? (nivel formativo, tipo de cursos, país de origen....)

Proyecto financiado por:



SECRETARÍA GENERAL
DE FORMACIÓN
Y EMPLEO
DIRECCIÓN GENERAL
DE FORMACIÓN



UNION EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO
Iniciativa en tu futuro



2.7 En relación con el alumnado extranjero, ¿ha notado algún cambio (incremento o descenso) en la demanda formativa en los últimos años?

BLOQUE 3: FORMACIÓN QUE IMPARTEN DESDE EL CENTRO DE FORMACIÓN

3.1 ¿En qué sectores económicos está centrada la formación que imparten?

- | | |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Agricultura y Ganadería | <input type="checkbox"/> Construcción |
| <input type="checkbox"/> Industria | <input type="checkbox"/> Servicios |

3.2 ¿En qué familias profesionales está centrada la formación que imparten?

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Agraria | <input type="checkbox"/> Marítimo-Pesquera |
| <input type="checkbox"/> Edificación y Obra Civil | <input type="checkbox"/> Artes y Artesanías |
| <input type="checkbox"/> Artes Gráficas | <input type="checkbox"/> Electricidad y Electrónica |
| <input type="checkbox"/> Energía y Agua | <input type="checkbox"/> Fabricación Mecánica |
| <input type="checkbox"/> Industrias Alimentarias | <input type="checkbox"/> Industrias Extractivas |
| <input type="checkbox"/> Instalación y Mantenimiento | <input type="checkbox"/> Madera, Mueble y Corcho |
| <input type="checkbox"/> Química | <input type="checkbox"/> Textil, Confección y Piel |
| <input type="checkbox"/> Transporte y Mantenimiento de Vehículos | <input type="checkbox"/> Vidrio y Cerámica |
| <input type="checkbox"/> Actividades Físicas y Deportivas | <input type="checkbox"/> Administración y Gestión |
| <input type="checkbox"/> Hostelería y Turismo | <input type="checkbox"/> Comercio y Marketing |
| <input type="checkbox"/> Imagen y Sonido | <input type="checkbox"/> Imagen Personal |
| <input type="checkbox"/> Sanidad | <input type="checkbox"/> Informática y Comunicaciones |
| <input type="checkbox"/> Servicios Socioculturales y a la Comunidad (Servicio Doméstico) | <input type="checkbox"/> Seguridad y Medio Ambiente |
| | <input type="checkbox"/> Servicios Socioculturales y a la Comunidad (Resto ocupaciones) |

BLOQUE 4: COMPETENCIAS TRANSVERSALES QUE ENSEÑAN EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN

Nos referimos en este apartado a aquellas competencias o conocimientos que están incluidos en distintos sectores productivos, transferibles a diversas tareas y ocupaciones e involucradas en más de un campo de cualificación.

4.1 COMPETENCIAS PERSONALES:

Las competencias personales se refieren al "saber ser". Conjunto de aptitudes y habilidades inherentes a la persona que procuran un mejor desarrollo de las funciones propias del trabajo individual

4.1.1 ¿Qué importancia/peso tienen en la formación que imparten el desarrollo de las siguientes capacidades? (Valore del 1 a 4 siendo 1 nada importante, 2 poco importante, 3 bastante importante y 4 muy importante)

Proyecto financiado por:



SECRETARÍA GENERAL DE EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL
DIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIONES



UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



El desarrollo en el alumnado de la capacidad...	1. Nada importante	2. Poco importante	3. Bastante importante	4. Muy importante
Motivación				
Aprendizaje permanente				
Organización				
Responsabilidad				
Iniciativa-Autonomía				
Excelencia-Calidad				
Resistencia a la tensión-Gestión de situaciones de estrés				

4.1.2 ¿Se imparten en su centro algún tipo de formación en competencias personales?
 Sí No

4.1.3 En caso afirmativo ¿Cómo se imparte?

- Esta incluido en el temario de todas las formaciones que se imparten en el centro
 Como contenido específico de alguna formación determinada
 Otros. Indicar:.....
- Se trabaja de forma indirecta con el alumnado en el aula
 Mediante cursos específicos sobre ellas. Indicar:
 No aplica

4.2 COMPETENCIAS RELACIONALES:

Las competencias relacionales se refieren al "saber estar". Conjunto de aptitudes y habilidades inherentes a la persona que procuran un mejor desarrollo de las funciones propias del trabajo individual.

4.2.1 ¿Qué importancia/peso tienen en la formación que imparten desde su centro de formación? (Valore del 1 a 4 siendo 1 nada importante, 2 poco importante, 3 bastante importante y 4 muy importante)

El desarrollo en el alumnado de la capacidad...	1. Nada importante	2. Poco importante	3. Bastante importante	4. Muy importante
Relación interpersonal				
Resolución de problemas-Negociación				
Trabajo en equipo				
Liderazgo				
Adaptabilidad-Flexibilidad				

4.2.2 ¿Se imparten en su centro algún tipo de formación en competencias relacionales?
 Sí No

Proyecto financiado por:



SECRETARÍA GENERAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO
DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



4.2.3 En caso afirmativo ¿Cómo se imparte?

- Esta incluido en el temario de todas las formaciones que se imparten en el centro
 Como contenido específico de alguna formación determinada
 Otros. Indicar:.....
- Se trabaja de forma indirecta con el alumnado en el aula
 Mediante cursos específicos sobre ellas. Indicar:
 No aplica

4.3 COMPETENCIA LINGÜÍSTICA:

4.3.1 ¿Se imparte en su centro formación en idiomas?

- Sí No

4.3.2 En caso afirmativo ¿Qué idiomas se enseñan?

4.4 COMPETENCIAS OFIMÁTICAS DE BASE:

4.4.1 ¿Se imparte en su centro formación sobre tecnologías de la información y de la comunicación?

- Sí No

4.4.2 En caso afirmativo indique que se enseña al alumnado:

- Sistema operativo, buscar información en Internet/intranet y correo electrónico
 Aplicaciones informáticas de hojas de cálculos
 Aplicaciones informáticas para presentaciones gráficas de información
 No aplica
- Aplicaciones informáticas de tratamiento de textos
 Aplicaciones informáticas de bases de datos relacionados
 Otros. Indicar:.....

4.5 ¿Considera importante que el alumnado adquiera formación en cada una de estas competencias transversales para que puedan realizar/desempeñar un trabajo? (Valore de 1 a 5 siendo 1 nada importante, 2 poco importante, 3 importante, 4 bastante importante y 5 muy importante)

	1. Nada importante	2. Poco importante	3. Importante	4. Bastante importante	5. Muy importante
Competencias personales					
Competencias relacionales					
Competencias lingüísticas					
Competencias ofimáticas de base					

Proyecto financiado por:



SECRETARÍA GENERAL DE ORGANIZACIÓN Y EMPLEO
DIRECCIÓN GENERAL DE PROFESIONES



UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



BLOQUE 5: COMPETENCIAS TÉCNICAS QUE ENSEÑAN EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN

Nos referimos con ello a los conocimientos, habilidades y destrezas de carácter técnico que son enseñados a través de las diferentes formaciones que imparten

5.1 ¿Qué destrezas y conocimientos técnicos enseñan al alumnado a través de la formación que imparten? NOTA: Ver anexo IV de la hoja de instrucciones el listado de las unidades de competencia

DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD FORMATIVA Y NIVEL DE CUALIFICACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL	COMPETENCIAS TÉCNICAS (*)

(*)En base a las unidades de competencia establecidas por el Instituto Nacional de las Cualificaciones – INCUAL

Proyecto financiado por:



SECRETARÍA GENERAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO
DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



5.2 ¿Qué formaciones son las más demandadas por el alumnado?

BLOQUE 6: RELACIÓN QUE TIENEN CON LAS EMPRESAS

6.1 ¿Considera que las competencias socioprofesionales que adquiere el alumnado a través de la formación que imparten en su centro se ajustan a la demanda realizada por de las empresas a la hora de contratar a trabajadores/as?

Sí No

Observaciones:

6.2 ¿Hay algún tipo de relación/comunicación entre su centro de formación y las empresas?

Sí No

6.3 En caso afirmativo díganos en que consiste esa relación/comunicación:

6.4 ¿Desea añadir algún comentario sobre alguna cuestión que no se le haya preguntado?

Proyecto financiado por:



SECRETARÍA GENERAL
DE ORGANIZACIÓN
Y FORMACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE INMIGRACIONES



UNION EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro



CAPÍTULO 8
Bibliografía



bibliografía

- Arango, J. (2004). Inmigración, cambio demográfico y cambio social. *Revista ICE*, 815, 31-44.
- Bisquerra, R. (2005). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.
- Cachón, L. (2009). La España inmigrante: marco discriminatorio. Mercado de trabajo y política de integración. Barcelona: Anthropos.
- Carrasco, R. (2003). Inmigración y mercado laboral. *Revista Papeles de Economía Española*, 98, 94-108.
- Consejo de Asturias de la Formación Profesional. (2013). *Programa Regional de Formación Profesional de Asturias 2013-2015*. Oviedo: Edicom Ediciones y Comunicación.
- Echevarría, B. (2002). *Gestión de la Competencia de Acción Profesional*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- González, A.M. y Navarro, K.L. (1998). Desarrollo de competencias transversales para el acceso al empleo: practical & educational training, una propuesta metodológica. *Revista Intervención Psicosocial*, 7 (3), 427-443.
- Grupo–Odina (2014). Observatorio Permanente de la Inmigración de Asturias. Diagnóstico cuantitativo ODINA 2014 Oviedo. ODINA
- Ibarra, A (2000). Formación de los recursos humanos y competencia laboral. *Boletín Cinterfor*, 149, 95-108.
- Instituto Nacional de Estadística. (2016). *Estadística de Migraciones. Datos provisionales 2016*. Consultado en: <http://www.ine.es/prensa/np980.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (2016). *Encuesta de Población Activa segundo trimestre de 2016*. Consultado en: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco421/epao316.pdf>

Levi-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.

Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Martinez, N. Gallastegi, A. y Yániz, C. (2012). *Evaluación y Medición de competencias profesionales básicas en las empresas de inserción*. Bilbao: Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco.

Mazariegos, A. Sopena, Q. Cervera, M. Cruells, E. y Rubio, F. (1998). *Competencias transversales. Un reto para la formación profesional*. Barcelona: Surt-Forcem.

McClelland, D.C. (1973). Testing for competencies rather than intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.

McMillan, J.H. y Schumacher, S (2005). *Investigación educativa*. Madrid: Pearson Educacion.

Medina, A. (Ed.). (2009). *Formación y desarrollo de las competencias básicas*. Madrid: Universitas.

Meterns, L. (2006). *La Gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

Observatorio de las ocupaciones. (2016). *Informe del Mercado de Trabajo de los extranjeros Estatal*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Consultado en: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2016_datos2015_estatal_extranjeros.pdf

Observatorio de las ocupaciones. (2016). *Ocupaciones con tendencia positiva en la contratación*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Consultado en: http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/tendencias/pdf/ocupaciones/2016_o8/Boletin_Ocupaciones_Nacional_Agosto16.pdf

Observatorio de las ocupaciones. (2012). *Características sociodemográficas y perfiles competenciales de los trabajadores del sector turismo*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Consultado en: www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/1855-2.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2001). *Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2, 243-272.

Parella, S. (2003). *Mujeres, inmigrantes y trabajadoras: La triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.

Pérez Escoda, N. (2001). *Formación Ocupacional*. Proyecto docente e investigador. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en la Educación. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Ramírez, J. y García, S (2005). *La Gestión por Competencias y el Impacto de la Capacitación*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.

Real Decreto 1128/2003, por el que se regula el Catalogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Real Decreto 475/2007, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009).

Rodríguez, H. (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista de Ciencias Económicas*, 15(1), 145-165.

Rodríguez, M. L. (2006). *Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales*. Barcelona: Laertes.

Servicio Público de Empleo Estatal (2016). *Trabajadores extranjeros afiliados a la seguridad social en alta laboral (datos nacionales)*. Consultado en: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/bel/welcome.htm>

Servicio Público de Empleo Estatal (2016). *Datos estadísticos de empleo*. Consultado en: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/empleo/datos/estadisticas_nuevas.html

Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (2016). *Afiliación a la Seguridad Social, contratación y paro registrado de extranjeros en el Principado de Asturias. Agosto 2016*. Consultado en: <https://www.asturias.es/portal/site/trabajastur>

Tejada Fernández, J. (2011). La evaluación de las competencias en contextos no formales: dispositivos e instrumentos de evaluación. *Revista de Educación*, 354, 731-745.

Páginas Web:

Accem. La experiencia de Accem en la implantación de un sistema de gestión territorial de competencias socioprofesionales desde los procesos de inserción laboral de las personas inmigrantes en España: http://www.accem.es/ficheros/documentos/pdf_sistgestterritcompetsocioprof/Gestion_Territorial_de_Competencias_Socioprofesinales_para_Inmigrantes.pdf

Accem. Propuesta de procedimiento de gestión de competencias: www.accem.es/ficheros/documentos/pdf_sistgestterritcompetsocioprof/PRESENTACION_PROCEDIMIENTO_DE_GESTION_POR_COMPETENCIAS_PROFESIONALES.pdf

Accem. Metodología Gingo-Árboles de competencias: http://www.accem.es/ficheros/documentos/pdf_sistgestterritcompetsocioprof/Metodologia-Gingo.pdf

Instituto Nacional de las Cualificaciones: <http://www.educacion.gob.es/iceextranet/bdqAction.do>

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estudios por ciclos: <http://todofp.es/todofp/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/ciclos.html>

Servicio Público de Empleo Estatal. Certificados de profesionalidad: https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/administracion_gestion.html

CENTROS DE FORMACIÓN Y EMPRESAS PRINCIPADO DE ASTURIAS:

CENTROS DE FORMACIÓN:

ACADEMIA DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA CHUS Y JAVIER.
AFA FORMACIÓN CONTINUA.
ASINCAR.
ASOCIACIÓN EL PRIAL.
CENTRO DE FORMACIÓN DEL AUTOMOVIL (ASPA).
CENTROS DE ENSEÑANZA DE PELUQUERIA Y ESTÉTICA IVÁN.
CENTRO DE ESTUDIOS PROFESIONALES SAN JUAN.
CENTRO FORMACIÓN MARITIMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (FORMAR).
E.A.G.E (ESCUELA ALTA GESTIÓN EMPRESARIAL).
ESCAL CENTRO DE FORMACIÓN, S.L.
ESCUELA DE EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS DE ASTURIAS.
ESCUELA EUROPEA.
FORMACIÓN SANITARIA DEL PRINCIPADO.
FUNDACIÓN ESCUELA DE HOSTELERÍA PRINCIPADO DE ASTURIAS.
GRUPO AGORASTUR, S.L
HOSTELCUR, S.L.
L'ARGUMA.
MANCHEÑO FORMACIÓN.
SENFOASTUR, S.L.
TALLER DE PATRONAJE Y CONFECCIÓN ATELIER 40.

EMPRESAS:

ALBARADUE, S.L.
ARGÜELLO Y FERNÁNDEZ, S.L.
AZVASE, S.L.
BASIC-FIT.

CLN INCORPORA, S.L.
C. NOVATEX, S.L.
ESTACIÓN DE SERVICIO SAN ROMAN.
GERIATRICO SANIBEL, S.L.
GRUPO DE LA UZ.
GRUPO GAVIA.
INOQUA.
JOFRA, S.A.
LA COCINA DE LOLO Y PINO.
LUMINOSOS ALES, S.A.
MATERIALES CUESTA, S.L.
MAYORES Y MÁS.
NESIC, S.L
POYMAXA, S.L
RELIQUIAE ESPAÑA, S.L.

CENTROS DE FORMACIÓN Y EMPRESAS CASTILLA Y LEÓN:

CENTROS DE FORMACIÓN:

ACADEMIA JULIO DE CAMPO.
ASOCIACIÓN VALPONASCA.
ASPAYM CASTILLA Y LEÓN.
CENTRO MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO (CEMFE).
CENTRO SAPER DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN PASTELERÍA.
ESCUELA JUANSOÑADOR.
FOREMCYL.
FUNDACION LEONESA PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO,
LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO (FULDEFE).

EMPRESAS:

AISLAMIENTOS LEÓN, S.L.

INTERDOMICILIO.

LA MASERA.

LA REBALDA, S.L.

LEONESA DE ANDAMIOS, S.L.

LUIS JIMENO.

PELUQUERÍA BELÉN ORDOÑEZ.

PLANTA BAJA INTERIORISMO.

RABCOR 2014, S.L.

THE CLEAN HOUSE.



UNA
oportunidad
PARA LA
ACTIVIDAD
ECONÓMICA
Y PARA
EL EMPLEO

ESTUDIO SOBRE LAS
COMPETENCIAS
SOCIOPROFESIONALES
DE LAS PERSONAS
INMIGRANTES

Proyecto financiado por



ACCeM

www.accem.es