



Revista de información del
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

EMPLEO **ACTIVO**

Número 4 / 2008





Consejo Rector del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

Presidente:
D. Graciano Torre González

Vocales titulares:
Justo Rodríguez Braga
Antonio Pino Cancelo
Ignacio García López
Alberto González Menéndez
Antonio González Fernández
Manuel Capellán
Montserrat Bango Amat

Vocales Suplentes:
Pedro García Rodríguez
Miguel Iglesias Ballina
Severino García Vigón
Alejandro Blanco Urizar
Julio González Zapico
Pilar Miñón González de Langarica

Director Gerente:
José Luis Álvarez Alonso

Diseño: Santamarina Diseñadores
Fotografía portada: carlospictures.com
Imprime: Gráficas Baraza
Depósito legal:



**GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS**

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA
Y EMPLEO

SUMARIO

Editorial <i>Consejero de Industria y Empleo</i>	3
Competitividad de la Economía Asturiana <i>Joaquín Lorences Rodríguez</i>	4
Una panorámica del mercado de trabajo asturiano durante los últimos años <i>José Luis Polledo</i>	12
Centro de Especialización en Técnicas Avanzadas (CETA-DF) de Duro Felguera	22
Políticas de Empleo y formación. Gobernanza y flexiseguridad <i>Rui Azevedo</i>	26
Acuerdo para la Competitividad, el empleo y el bienestar de Asturias. 2008-2011	32
Graficas paro y afiliación	34
El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo. Estudios sectoriales 2007 <i>Teresa Ayesta Gallego</i>	36
El Sector Audiovisual Asturiano ante el reto del crecimiento <i>Rafael Doria Bajo</i>	42

Editorial

Graciano Torre González

Presidente del Servicio Público de Empleo.
Consejero de Industria y Empleo
Gobierno del Principado de Asturias.

El notable crecimiento de la actividad económica y el empleo experimentado en los últimos años se han reducido de forma drástica. El futuro a corto plazo no es nada halagüeño. La crisis financiera y crediticia, el precio del petróleo y de las materias primas, la situación del euro y de la inflación, la situación inmobiliaria... y la falta de confianza en todo lo que tenga que ver con lo económico (inversión, consumo...) nos anuncian futuros retrocesos del PIB y del empleo.

En Asturias hemos vivido anteriores crisis de fuerte intensidad con la pérdida de miles de puestos de trabajo. La situación actual es diferente por producirse en un mundo más abierto, interconectado en tiempo real y que funciona a gran velocidad. Pero si algo hemos aprendido es que para avanzar necesitamos de empresas competitivas y de recursos humanos capaces de impulsar todo su potencial.

En los próximos años veremos como conviven dos realidades aparentemente contradictorias. Por un lado aumentará el desempleo y por otro crecerán las dificultades para reclutar personal en algunas ocupaciones.

Los servicios públicos de empleo tienen que hacer de la necesidad virtud y reforzar sus esfuerzos de modernización. Deben responder a la situación actual y mantener la visión a largo plazo: aumentando la empleabilidad de las personas que se enfrenten al desempleo y colaborando en la mejora de la competitividad de las empresas, facilitándoles recursos humanos con las competencias profesionales requeridas en cada momento.

Los cambios en los escenarios macroeconómicos tienen consecuencias directas para las personas que están trabajando: En unos casos por que aumentan los temores sobre el mantenimiento de sus puestos de trabajo y en otros porque, desgraciadamente, lo pierden. Los servicios de empleo deben ser un elemento que aporte seguridad a nuestros conciudadanos. Si pierden el puesto de trabajo deben recibir apoyo y medios para actualizarse profesionalmente y acceder a nuevas oportunidades laborales.

Para conseguir unos servicios públicos de empleo eficaces no es suficiente introducir refuerzos tácticos. Hay que mantener abierta la mirada al futuro, fomentar la discusión y los cambios sobre los aspectos que son claves para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo.

En esta línea quiere seguir colaborando esta revista

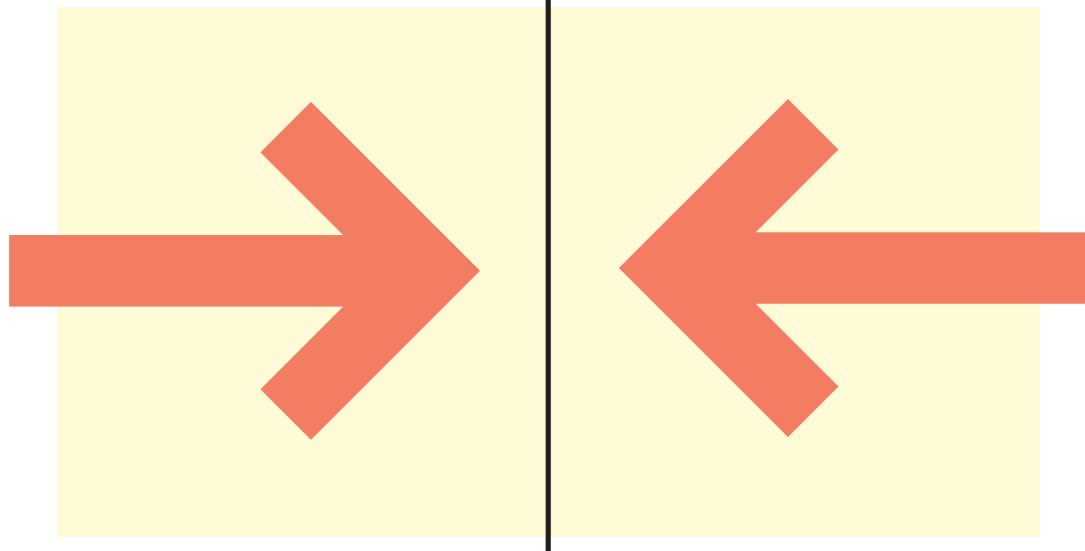
Competitividad de la economía asturiana

Joaquín Lorences Rodríguez

Departamento de Economía de la Universidad de Oviedo

En este estudio se pone de manifiesto la heterogeneidad de situaciones que pueden vivir las diferentes ramas de actividad que integran el sistema productivo de un territorio así como la fuerte heterogeneidad que también existe entre las situaciones de una rama determinada en los diferentes territorios del país. Más concretamente, se muestra como dentro de cualquier región existen ramas productivas que alcanzan altos niveles de competitividad al mismo tiempo que otras son menos eficientes y competitivas que sus homólogas en el resto del país lo cual puede comprometer su viabilidad a largo plazo. Obviamente, esta heterogeneidad debe ser tomada en cuenta a la hora de definir políticas activas de empleo para asegurar su mayor eficacia y consistencia con las necesidades del sistema productivo de cada territorio y del conjunto del país.

En este artículo se resumen los resultados más significativos de un estudio más amplio en el que se ha tratado de evaluar el grado de competitividad de la economía asturiana (Lorences, 2008). Los estudios más frecuentes sobre la competitividad de la economía de una región siguen un enfoque macroeconómico¹. Bajo este enfoque, se evalúan las condiciones generales o entorno que ofrece dicha región para la actividad



económica (recursos naturales, calidad del medio ambiente, infraestructuras básicas disponibles, calidad de la mano de obra, formación de la población, investigación, funcionamiento del sistema financiero y de los mercados locales, incentivos a la inversión, funcionamiento de sus instituciones políticas y administrativas, entre otros²) y el resultado global obtenido por el sistema productivo a partir de la renta per cápita, la tasa de empleo y calidad de los servicios entre otras medidas. No obstante, estos estudios no analizan cómo las diferentes actividades productivas aprovechan el entorno ni tampoco cómo cada una de ellas contribuye al resultado global, aceptando implícitamente que todas las ramas de una

determinada región son igualmente competitivas lo cual es difícil de aceptar.

En cualquier caso, es claro que, el éxito de una economía regional está condicionado por el de sus empresas y ramas de actividad en el mercado o, alternatively, por el grado de eficiencia conseguido en el desarrollo de su actividad si no están sujetas a las reglas de la competencia. Por tanto, parece pertinente evaluar la competitividad de la economía de un territorio a partir de la

¹ Sobre esta perspectiva agregada de la competitividad se puede consultar: Porter M. (1990); Kugman, P. (1994, 1996); Bravo, S. y Gordo, E. (2003) y (2005); Comisión Europea (1999) y los sucesivos (2001-2005); OECD (1994); Pérez, F. (director) (2004) y Villaverde (2007).

² Un mayor desarrollo de estos factores se puede ver en Porter (1990); Porter, Ketels y Delgado (2007); Sala i Martín, Blande, Drzeniek Hanouz, Geiger, Mia y Pau (2007).

diferencias (%) entre el clu sectorial local y estatal, aportaciones de la pml y el cml y peso (%) de cada rama y NIVEL DE COMPETITIVIDAD EN LA ECONOMÍA DE LA COMUNIDAD ASTURIAS					
	CLU<	PML>	CML>	Cuota VAB	Cuota L
EE Energía eléctrica, gas y agua	-5,0	-38,1	33,1	3,9	0,6
DB+DC Textil y confección; cuero y calzado	-28,7	-30,7	2,0	0,3	0,3
DG Industria química	-9,6	-11,3	1,7	1,2	0,6
DI Otros productos minerales no metálicos	-5,4	-26,0	20,6	1,9	1,2
DJ Metalurgia y fabricación de productos metálicos	-12,8	-29,7	16,9	8,4	5,8
FF Construcción	-1,1	-14,1	13,0	11,6	12,7
MM Educación	-1,6	-3,6	2,0	5,8	5,8
NN Activ.sanitarias y veterinarias; serv.soc	-2,9	-5,6	2,7	5,7	6,2
Peso de las ramas en el NIVEL A				38,7	33,2
	CLU<	PML>	CML<	Cuota VAB	Cuota L
KK Inmobiliarias y servicios empresariales	-14,0	-6,8	-7,3	14,4	7,6
	CLU<	PML<	CML<	Cuota VAB	Cuota L
HH Hostelería	-2,1	14,1	-16,2	5,5	5,8
JJ Intermediación financiera	-3,0	5,9	-8,9	4,4	1,7
OO Otros servicios	-7,0	3,9	-11,0	3,8	4,6
Peso de las ramas en el NIVEL B				66,8	52,8
	CLU>	PML<	CML<	Cuota VAB	Cuota L
DA Alimentación, bebidas y tabaco	8,8	-2,8	11,5	2,1	2,2
Peso de las ramas en el NIVEL C				55,2	42,9
	CLU>	PML<	CML<	Cuota VAB	Cuota L
DD Madera y corcho	11,0	14,0	-3,1	0,3	0,6
DL Equipo eléctrico, electrónico y óptico	28,5	53,2	-24,7	0,4	0,6
DM Material de transporte	18,5	43,7	-25,2	0,7	1,0
GG Comercio y reparación	4,1	11,5	-7,4	10,2	15,7
II Transporte y comunicaciones	4,3	16,3	-11,9	5,8	5,3
LL Administración pública	1,4	13,8	-12,4	5,4	6,9
	CLU>	PML<	CML>	Cuota VAB	Cuota L
CA+CB+DF Actividades extractivas	150,1	136,9	13,2	1,9	1,8
DE Papel; edición y artes gráficas	32,2	22,8	9,4	0,9	0,8
DH Caucho y materias plásticas	22,0	9,3	12,6	0,3	0,3
DK Maquinaria y equipo mecánico	21,1	10,6	10,5	1,3	1,2
DN Manufacturas diversas	26,7	24,6	2,0	0,5	1,0
AA+BB Agricultura, ganadería, caza, selvicultura y pesca	35,0	14,7	20,3	2,6	4,2
Peso de las ramas en el NIVEL D				30,3	39,3

Fuente: Lorences (2007)

* Los signos > y < indican que el valor de la variable es mayor o menor que el respectivo estatal. Debajo de PML y CML figuran sus aportaciones a la diferencia entre el CLU local y estatal en cada rama. La letra L se refiere a empleo. Los pesos de NIVEL A y NIVEL B se obtienen por suma de los de las ramas situadas por encima de la línea correspondiente. Los del NIVEL C de igual forma con la excepción de las ramas incluidas en el subgrupo [CLU< PML< CML<]. Los pesos del NIVEL D se obtienen por suma de las inmediatas superiores hasta la línea que totaliza el NIVEL C. La no inclusión de la rama "Hogares con personal doméstico" impide que las sumas de las participaciones respectivas den 100.

³ Buenos ejemplos del análisis de estas variables para el conjunto del país se pueden encontrar en De la Fuente y Monasterio (2001); Pérez (director) (2004).

evaluación de la competitividad de las empresas y ramas que integran su sistema productivo. Obviamente la adopción de esta perspectiva no significa olvidar que el sistema productivo de una región responde a las condiciones básicas que ofrece para el desarrollo de la actividad económica y, por supuesto, es el determinante crucial del nivel de renta y empleo de sus ciudadanos.

Dicha perspectiva microeconómica es precisamente la que se mantiene en este informe para valorar la competitividad de la economía asturiana. Más concretamente, en la primera parte del informe se han propuesto y construido cuatro indicadores que permiten evaluar la competitividad de cada rama de producción asturiana tomando como referencia la misma actividad en el conjunto del país. La elaboración de tales indicadores se realiza a partir de las diferencias existentes entre el coste laboral unitario, la productividad y el coste medio laboral de cada rama en Asturias y en España. Como es sabido, el coste laboral unitario se puede definir como el cociente entre el coste medio laboral y la productividad del trabajo³. En otras palabras, el coste laboral unitario indica la parte de cada unidad monetaria de valor añadido generada por una empresa o rama de producción que se dedica a compensar la fuerza de trabajo empleada. Obviamente, el resto hasta completar dicha unidad de valor añadido es el margen bruto de explotación (beneficios, amortizaciones y costes del capital)

Se han obtenido estos indicadores para 25 de las 26 actividades productivas asturianas sobre las cuales la Contabilidad Regional de España elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) proporciona la información básica relevante⁴ y, con objeto de facilitar la interpretación de los resultados obtenidos para la economía asturiana, se ha replicado el mismo análisis para las actividades de todas las comunidades autónomas.

Los cuatro indicadores construidos se denominan: **NIVEL A, B, C, D**, respectivamente. El primero de ellos, el **NIVEL A**, es el más exigente y se atribuye a las actividades que registran un coste laboral unitario (CLU) inferior al promedio estatal pero solamente si sus componentes son una productividad media del trabajo (PML) y un coste medio laboral (CML) superiores también a sus medias estatales respectivas. En cambio, el **NIVEL B** se atribuye también a las actividades que simplemente tienen un CLU inferior, sean como sean sus PML y CML relativos. Este es el indicador habitual que se suele utilizar en los trabajos de competitividad y su debilidad radica precisamente en el hecho de que una misma diferencia en CLU

⁴ La actividad no incluida en el análisis es **Hogares que emplean personal doméstico** porque el método de estimación de su VAB genera diferencias nulas entre los costes laborales unitarios de los dos ámbitos.

puede tener componentes (PML y CML) muy distintos y, por tanto, consecuencias muy dispares sobre la viabilidad a largo plazo de la rama y sobre su eficiencia productiva. Precisamente para evitar estas debilidades aquí se han construido los otros tres con los cuales se intenta controlar de forma rigurosa sus componentes. **El NIVEL C** solamente requiere que la productividad sea más alta que la estatal, independientemente de cómo sean los costes laborales unitarios. Por último, en el **NIVEL D** se clasifican las actividades que tienen costes laborales unitarios superiores a la media del país y productividades inferiores.

De acuerdo con estas definiciones, Asturias cuenta con ocho actividades productivas que se sitúan en el más alto nivel de competitividad, **NIVEL A**, véase cuadro 1. Dichas ramas son **Energía eléctrica, gas y agua, Textil y confección, Química, Metalurgia y fabricación de productos metálicos, Otros productos minerales no metálicos, Construcción, Educación y Actividades sanitarias y veterinarias**. En conjunto, suponen casi el 39% del VAB asturiano y más del 33% del empleo, lo que sitúa a la región en **el quinto lugar** entre las autonomías españolas clasificadas según la aportación de estas actividades al empleo de cada comunidad, véase cuadro 2. En otras palabras, de acuerdo con estos datos, Asturias es la quinta economía territorial más competitiva en función del peso que tienen en su sistema productivo las actividades más competitivas a nivel nacional. En tal sentido se puede considerar a estas ocho ramas como **el núcleo competitivo de la economía asturiana**.

Por delante de Asturias figuran en primer lugar, el País Vasco que cuenta con 14 actividades en dicho nivel que suman el 61% del VAB y el 58,3% del empleo de la economía vasca. Le sigue Madrid con otras tantas ramas cuya aportación se eleva al 48,9% del VAB y al 47,2% del empleo. En tercer lugar se sitúa Navarra con 10 ramas que representan el 45,7% del VAB y el 42,7% del empleo. El cuarto puesto corresponde a Baleares con cuatro actividades que generan el 43,2% del VAB y el 39,1% del empleo. Por detrás de Asturias aparece Cataluña, en sexto lugar con cinco actividades que proporcionan el 18,1% del VAB y el 21,8% del empleo.

Esta posición de Cataluña puede parecer, en principio, sorprendente porque choca con la imagen convencional de una de las economías más prósperas del país. No obstante, esta sorpresa se disuelve al contemplar los resultados que se obtienen con el siguiente

Cuadro 2

Peso porcentual de las ramas de actividad en el NIVEL A de competitividad (Ordenadas según la cuota de empleo: L)

Ordinal		Cuota VAB	Cuota L
1	País Vasco	61,0	58,3
2	Madrid	48,9	47,2
3	Navarra	45,7	42,7
4	Baleares	43,2	39,1
5	Asturias	38,7	33,2
6	Cataluña	18,1	21,8
7	Rioja	19,6	19,7
8	Cast-León	23,8	15,6
9	Cantabria	13,4	11,1
10	Canarias	8,0	8,1
11	Galicia	10,0	6,7
12	Murcia	7,3	6,1
13	Aragón	6,9	3,4
14	Andalucía	1,9	0,7
15	Extremadura	3,4	0,4
16	Cast-Mancha	1,9	0,4
17	Valencia	0,0	0,0

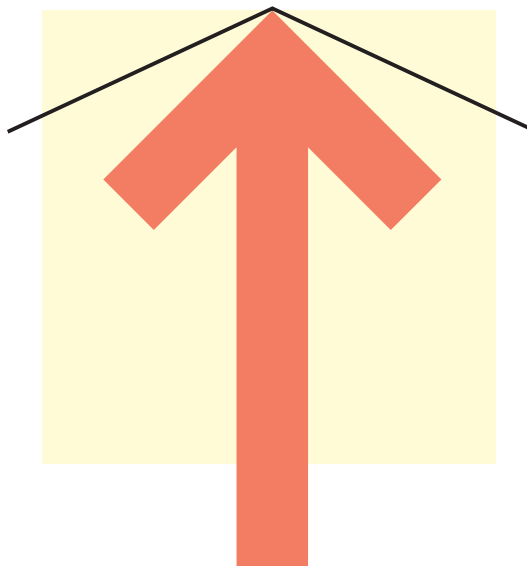
Fuente: Lorences (2007)

criterio de competitividad, **NIVEL B**, menos exigente que el primero con el tamaño relativo de la productividad y del coste medio laboral. En la ordenación a que da lugar este segundo indicador, véase cuadro 3, Cataluña asciende al cuarto lugar en función del peso que tienen en esta economía las actividades cuyo coste medio laboral es inferior al que asumen sus homólogos en el conjunto del país. Este hecho es un rasgo diferencial de la economía catalana, especialmente con respecto de la vasca y madrileña con las que comparte un elevado grado de desarrollo.

En el caso de Asturias dichas actividades tienen un peso muy inferior al de la economía catalana y, por ello, la economía regional pierde un puesto y se sitúa en sexto lugar. De acuerdo con la definición, pertenecen a este **NIVEL B**, véase cuadro 1, además de las ramas incluidas en el **NIVEL A**, las siguientes: **Inmobiliarias y servicios a empresas, Hostelería, Intermediarios financieros y Otros servicios y actividades sociales**. Entre todas aportan a la economía asturiana un 66,8% del VAB y un 52,8% del empleo.

En la ordenación correspondiente al **NIVEL C**, según el peso de las actividades con una productividad superior a la nacional, a Asturias le corresponde el séptimo lugar, véase cuadro 4. Este ordinal es muy coherente con las anteriores clasificaciones lo cual implica una posición muy sólida de la economía regional entre las regiones más competitivas del país. En total estas actividades suponen el 55,2% del VAB y el 42,9% del empleo regional, en torno a 10 puntos porcentuales menos que las actividades incluidas en el **NIVEL B**. Dichas actividades son, además de las ocho incluidas en el **NIVEL A**, **Inmobiliarias y servicios a empresas y Alimentación, bebidas y tabaco**.

En el **NIVEL D**, que es el nivel de competitividad más bajo de los cuatro definidos, Asturias ocupa el octavo puesto, véase cuadro 5. En total las doce ramas incluidas en este nivel representan el 30,3% del VAB asturiano y el 39,3% del empleo. Entre estas actividades destacan por su peso en la economía asturiana: **Comercio y reparaciones, Transportes y comunicaciones y Administración pública** que suponen el 27% del empleo regional. No obstante, como se puede observar, su distancia respecto del conjunto del país es bastante menor que la que registran las restantes actividades incluidas en este nivel: **Madera y corcho, Equipo eléctrico, electrónico y óptico, Fabricación de material de transporte,**



Actividades extractivas, Papel, edición y artes gráficas, Caucho y materias plásticas, Maquinaria y equipo mecánico, Manufacturas diversas y Agricultura, ganadería y pesca.

En la segunda parte del estudio se ha estudiado la génesis de la posición competitiva de cada actividad descrita en la primera parte y sus resultados se resumen a continuación.

Este estudio ha consistido básicamente en seguir la evolución de cada rama a lo largo del periodo que permiten los datos disponibles, en el momento de realización del estudio, 2000-2004, y compararla con la evolución de sus homólogas en el conjunto del país y, complementariamente, en cinco agregados regionales o zonas de referencia que reflejan la variabilidad de situaciones existentes dentro de la economía territorial española. Dichas zonas son las siguientes: **Zona 1**, en la que se incluyen las regiones que completan la cornisa cantábrica, Galicia, Cantabria, y País Vasco. En la **Zona 2**, además de las regiones cantábricas figura la región vecina Castilla y León. En las dos zonas siguientes se integran las regiones más desarrolladas de forma paulatina. **Zona 3**, País Vasco, Madrid y Cataluña y en la **Zona 4**, además de las anteriores, Navarra y la Rioja. Por último, la **Zona 5** es menos homogénea y añade a las de la anterior: Cantabria y Castilla y León. En esta segunda parte, se han utilizado además de los de la Contabilidad Regional de España, los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) elaborados por el INE y de la Socie-

Cuadro 3			
Peso porcentual de las ramas de actividad en el NIVEL B de competitividad (Ordenadas según la cuota de empleo: L)			
Ordinal		Cuota VAB	Cuota L
1	Murcia	69,8	64,7
2	País Vasco	61	58,3
3	Canarias	64,7	57,0
4	Cataluña	56,7	55,4
5	Madrid	53,3	52,9
6	Asturias	66,8	52,8
7	Navarra	56,9	52,2
8	Baleares	63,5	51,9
9	Andalucía	57,4	49,4
10	Valencia	49,0	44,4
11	Rioja	51,1	39,9
12	Cas-León	52,0	37,9
13	Galicia	43,1	36,4
14	Cantabria	46,4	33,3
15	Extremadura	36,1	30,3
16	Aragón	37,3	29,7
17	Cast-Mancha	30,2	23,3

Fuente: Lorences (2007)

dad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI) para desarrollar otros aspectos relevantes del trabajo. Concretamente, estas bases de datos han permitido observar la evolución del número de unidades de explotación de cada actividad a lo largo del período y estudiar su relación con el nivel de competitividad de la misma.

El seguimiento realizado ha enriquecido los resultados anteriores permitiendo comprobar como las actividades incluidas en **NIVEL A** de competitividad tienen una posición sólidamente asentada en una evolución consistente con el patrón que define este exigente nivel de competitividad (un CLU inferior a la media estatal al mismo tiempo que tanto su PML como su CML son mayores que los promedios estatales respectivos).

Concretamente, **Energía eléctrica, gas y agua, Otros productos minerales no metálicos, Metalurgia y fabricación de productos metálicos y Actividades sanitarias y veterinarias** no solamente han mantenido dicho patrón durante todo el periodo en relación con sus homólogas estatales sino que también lo sostienen con respecto a todas las zonas de referencia.

A si mismo **Industria Química** satisface las exigencias del **NIVEL A** durante todo el período y, en relación con las cinco zonas definidas, solamente incumple la última de las condiciones, al tener un CML menor, en parte de los años y únicamente respecto de las zonas 1 y 2. Ahora bien, las diferencias que separan su CML de los correspondientes a dichas zonas tienden a anularse al final del período en ambos casos.

Construcción cumple todos los requisitos del **NIVEL A**, a lo largo de los años de referencia, con la excepción de que su CLU es superior a los vigentes en las zonas 1 y 2, aunque con una clara tendencia decreciente que impulsa su productividad en aumento.

Educación mantiene el patrón descrito en relación con el sector nacional salvo que, en 2003, su CLU es un 0,1% superior y en los dos primeros años su coste medio laboral era ligeramente inferior al medio estatal. En relación con las zonas de referencia el CLU asturiano resulta también mayor aunque por un pequeño margen que se sitúa por debajo del 0,8% en 2004.

Industria textil y de la confección ha progresado paulatinamente recortando diferencias respecto del sector español hasta que en 2002 logra satisfacer todos los requisitos

de este nivel de competitividad. Los datos muestran además que esta rama consigue mejoras adicionales durante los años siguientes en los que también logra supera a todas las zonas de referencia. La clave de este proceso ha sido el intenso crecimiento de la PML. Estos resultados son la mejor prueba de la eficiencia de las duras medidas de reestructuración aplicadas en el sector durante la última década.

En definitiva se puede afirmar que estas actividades que definen el **núcleo competitivo de la economía regional tienen una posición muy robusta** que, en condiciones normales, se mantendrá a medio plazo. Por lo tanto **la posición de la economía asturiana en el quinto puesto entre las regiones más competitivas del país está sólidamente asentada** en una evolución temporal consistente con los requisitos más exigentes de competitividad.

En cuanto a las actividades que además de las anteriores incluye el **NIVEL B** (las que cuentan con un CLU inferior al nacional), el estudio de su evolución ha permitido identificar las tendencias relevantes que condicionan su mantenimiento en este nivel y su ascenso hasta el **NIVEL A**.

Concretamente, **Inmobiliarias y servicios empresariales**, mantiene su CLU por debajo del estatal y del correspondiente a todas la áreas de referencia durante todo el período al mismo tiempo que su PML supera la nacional y la de todas las zonas de comparación con la única excepción de la correspondiente a la Zona 2, respecto de la cual es inferior en porcentajes pequeños que tien-

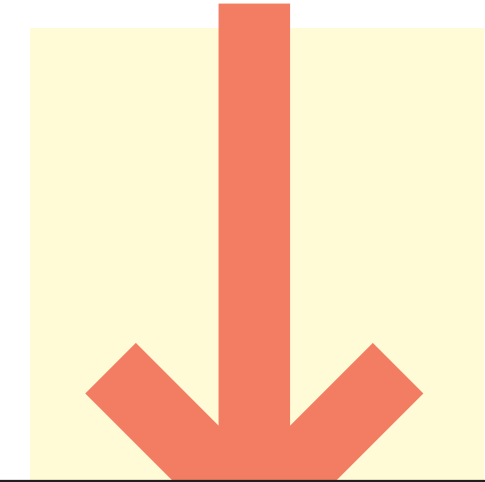
den a reducirse. La distancia que separa a esta actividad del **NIVEL A** de competitividad no es muy grande. Dicho ascenso depende esencialmente de que su CML deje de ser inferior a la media del sector nacional, cerca de un 8% en 2004. Este requisito no parece difícil de satisfacer a medio plazo si la productividad de esta rama asturiana continúa siendo mayor que la estatal, como ha sucedido durante el periodo, favoreciendo la convergencia de sus costes medios laborales.

La rama **Hostelería** registra un CLU menor al del sector español y al de todas las zonas de referencia durante todos los años estudiados a excepción del penúltimo en el que supera el nacional y al de las zonas 3, 4 y 5, aunque en proporciones reducidas. No obstante, la distancia que separa a esta rama de actividad del **NIVEL A** es mayor que en el caso anterior debido a que su PML es menor que la estatal y que la de todas las zonas de

Cuadro 4

Peso porcentual de las ramas de actividad en el NIVEL C de competitividad (Ordenadas según la cuota de empleo: L)			
Ordinal		Cuota VAB	Cuota L
1	País Vasco	77,4	75,4
2	Navarra	82,0	73,3
3	Cataluña	59,2	60,7
4	Madrid	61,6	55,9
5	Rioja	62,7	55,0
6	Baleares	66,7	54,6
7	Asturias	55,2	42,9
8	Canarias	56,2	42,1
9	Cast-León	52,6	39,7
10	Andalucía	44,0	34,6
11	Cantabria	46,4	31,9
12	Galicia	41,2	31,7
13	Valencia	33,2	30,8
14	Cast-Mancha	34,4	28,0
15	Aragón	31,8	27,8
16	Murcia	24,4	14,6
17	Extremadura	12,9	4,7

Fuente: Lorences (2007)



referencia. Concretamente, la PML de la **Hostelería** asturiana debería aumentar aproximadamente un 17% para igualarse a la media del sector nacional y compensar el impacto sobre el CLU de la equiparación de su CML actual con la media estatal.

Al igual que la rama anterior, **Intermediarios financieros** registra un CLU inferior a la media nacional durante todo el período. El mismo esquema se reproduce respecto de las cinco zonas definidas con algunas excepciones en los primeros años de la serie. La incorporación de esta rama al **NIVEL A** de competitividad exige un aumento de la productividad en torno a 7% para igualar la media nacional y facilitar la homologación de su CML.

La última rama que se incluye en este **NIVEL B** de competitividad es **Otros servicios y actividades sociales** que mantiene, durante todo el período, un CLU inferior a los estatales y a los vigentes en los diferentes ámbitos sectoriales de referencia. Mejorar el nivel de competitividad y ascender al **NIVEL A** exige a esta rama un aumento mínimo de la productividad del 5%.

En el **NIVEL C**, como ya se expuso, se incluyen las actividades cuya productividad es mayor que la media estatal de la misma actividad, independientemente de que su CLU sea inferior o superior a la media correspondiente. Por tanto, además de las ramas del **NIVEL A**, incluye **Inmobiliarias y servicios empresariales** del **NIVEL B** y **Alimentación, bebidas y tabaco**.

A lo largo del período, **Alimentación, bebidas y tabaco** registra en Asturias una productividad más alta que en el conjunto del país, al menos durante los tres últimos años, y también mayor que en la Zona 1 aunque se sitúa por debajo en las restantes zonas. No obstante, es de esperar que, los cambios que se están produciendo en su estructura productiva, culmine con una mejora sustancial de la eficiencia productiva y un mejor ajuste entre las PML relativas y los CML relativos. Concretamente, las subramas **Fabricación de grasas y aceites** e **Industria del tabaco**, seguidas por **Industria láctea**, **Fabricación de productos de molinería**, **Industrias cárnicas** y **Fabricación de otros productos alimenticios** han reducido el número de sus plantas en la región, al mismo tiempo que otras como **Elaboración de bebidas**, **Fabricación de alimentación animal**, **Preparación y conservación de frutas y verduras** y **Elaboración y conservación de pescados** lo han aumentado. La mejora del nivel de competitividad de esta industria hasta el **NIVEL A**, exige un incremento de la productividad de cerca del 9% para compensar el mayor CML de la actividad en la región.

Por otra parte, el estudio de la evolución de la ramas incluidas en el cuarto nivel de competitividad, **NIVEL D**, (con un CLU mayor que la media estatal y una PML menor), ha permitido comprobar que en muchos casos dicha evolución registra resultados que sugieren que se están adoptando medidas consistentes con el incremento de su competitividad. En otros casos, en cambio, los datos son menos alentadores como sucede con la primera de las ramas a la que se hace referencia a continuación.

Madera y corcho ha mantenido durante todo el período unos costes laborales unitarios significativamente superiores a la media nacional y al de las zonas de referencia en función de su menor PML. Adicionalmente, la evolución de esta variable no refleja ningún síntoma de recuperación e impide que la rama aproveche la ventaja de tener un CML inferior al de todas las áreas de comparación. De forma coherente con estos datos, el valor de la producción, el empleo sectorial y el número de instalaciones de la mayoría de las subactividades se han reducido en Asturias. Destaca sobre todo la fuerte caída del número de instalaciones productivas sin asalariados. Igualmente se reduce el número total de instalaciones en la mayoría de las subramas, con las excepciones de **Fabricación de chapas, tableros contrachapados, alisto-**

Cuadro 5

Peso porcentual de las ramas de actividad en el NIVEL D de competitividad (Ordenadas según la cuota de empleo: L)

Ordinal		Cuota VAB	Cuota L
1	Cantabria	48,3	60,6
2	Galicia	49,7	51,8
3	Cast-Mancha	49,8	51,1
4	Aragón	46,0	49,2
5	Extremadura	46,0	46,7
6	Cast-León	38,6	45,9
7	Valencia	43,5	41,1
8	Asturias	30,3	39,3
9	Rioja	30,6	37,8
10	Baleares	28,4	33,8
11	Canarias	28,3	32,5
12	Andalucía	29,2	32,4
13	Murcia	29,2	28,9
14	Madrid	32,5	28,1
15	Cataluña	26,9	18,8
16	País Vasco	21,7	18,7
17	Navarra	11,9	14,7

Fuente: Lorences (2007)

nados, de partículas aglomeradas y Fabricación de envases y embalajes de madera que han registrado un aumento del número de plantas con asalariados a un ritmo mayor que a nivel nacional. Este comportamiento revela la existencia de un proceso de ajuste amplio y profundo que de seguir las tendencias actuales culminará seguramente con una rama de menor tamaño probablemente más eficiente.

Al igual que la rama anterior, **Equipo eléctrico, electrónico y óptico** ha registrado durante prácticamente todos los años analizados un CLU mayor que todos los de referencia. Su determinante decisivo es en todos los casos la menor PML del sector asturiano que no solamente no mejoró sino que empeoró. No obstante, parece ser que la rama está viviendo un intenso proceso de reordenación y ajuste como sugiere el incremento del empleo en tasas muy superiores a la de la producción, al mismo tiempo que se producen cambios significativos en la estructura productiva, tanto desde el punto de vista del tipo de explotaciones como de la participación relativa de las diferentes subramas que integran la industria. En particular destaca la pérdida de explotaciones sin asalariados en la subrama con mayor peso dentro de esta industria **Fabricación de equipo e instrumentos médico quirúrgico** aunque simultáneamente ha incrementado su número de plantas con asalariados. En función de todos estos datos es de prever una mejora del nivel de competitividad del sector sustancial a medio plazo.

La evolución de los resultados de **Fabricación de material de transporte** sigue un perfil muy parecido al de la anterior. Los costes laborales unitarios de la rama son siempre mayores que los de referencia y su determinante clave también es la menor PML de la actividad en Asturias. Estos resultados sugieren la necesidad de reformas conducentes a una mejora de la eficiencia productiva de la rama. Seguramente que los cambios estructurales iniciados en estos años se orientan en dicha dirección. Concretamente, **Construcción y reparación naval** experimentó durante el periodo una fuerte pérdida de plantas con asalariados; **Fabricación de motocicletas y bicicletas** también redujo significativamente el número de explotaciones. En cambio, **Fabricación de material ferroviario** experimentó un crecimiento muy superior a la media del país. Estos cambios junto con la fluctuación de la producción y los cambios bruscos del empleo parecen indicar que el proceso de reformas está lanzado. Por tanto, es probable que su nivel de competitividad mejore a medio plazo.

Comercio y reparaciones también sigue una pautas parecidas a las anteriores pero, aunque los costes laborales unitarios de la rama son siempre mayores que los nacionales, la magnitud de las diferencias son muy inferiores a las de los casos anteriores. Además, es importante subrayar que, en comparación con las iniciales, tales diferencias

se han reducido de forma significativa. También en este caso, su determinante fundamental es la baja productividad relativa del sector asturiano, aunque es reseñable el hecho de que esta variable ha crecido significativamente durante el período mientras que en el resto de zonas descendió. Este hecho es muy significativo y permite afirmar que las reformas estructurales en marcha, orientadas a la reducción del peso de los establecimientos sin asalariados y a incrementar el de las explotaciones de tamaño medio, están consiguiendo mejorar la eficiencia de esta rama asturiana.

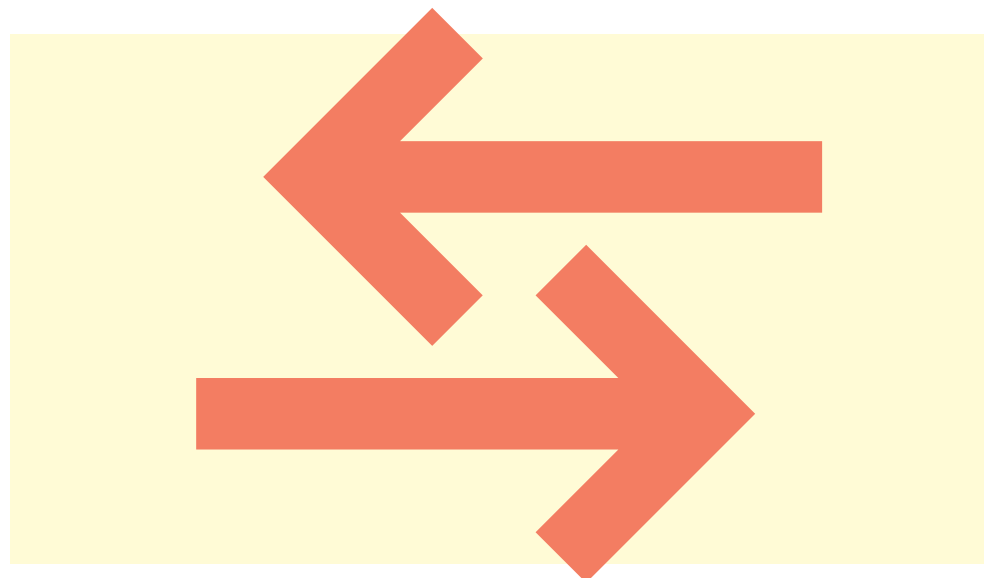
A lo largo de los años estudiados el CLU de la rama **Transporte y Comunicaciones** queda siempre por encima de los demás ámbitos territoriales. La componente fundamental de estas diferencias es en todos los casos la menor productividad. De los datos disponibles se deduce que existe un proceso de ajuste y reordenación de la actividad que se está concretando en la reducción del número total de unidades de explotación, al mismo tiempo que aumenta el nivel de empleo y la producción. La reducción del número de unidades de explotación afecta sobre todo a las explotaciones sin asalariados mientras que las de tamaño medio están aumentando. No obstante, los datos no muestran que tales medidas hayan tenido todavía un impacto positivo sobre la productividad del sector. Seguramente que un mayor desarrollo de los cambios apuntados tendrá un importante impacto sobre la eficiencia del sector en el inmediato futuro.

Administración pública mantiene un CLU mayor que todos los de referencia, aunque se pueden considerar reducidos en comparación con los estimados para otras actividades regionales. No obstante estos pequeños diferenciales esconden una PML significativamente menores que las de referencia. A pesar de los avances en la PML conseguidos a lo largo de estos años, los niveles de ineficiencia relativa de **Administración pública** en Asturias parecen excesivamente altos sobre todo si se tiene en cuenta que su peso en la vida económica regional le confiere una influencia insoslayable en los restantes sectores económicos.

Las restantes ramas que se sitúan en este **NIVEL D** de competitividad forman un subgrupo que se caracteriza porque su productividad es menor que la media estatal al mismo tiempo que el coste medio laboral es superior. En general, este desajuste entre la PML y el CML relativos da lugar a unos diferenciales entre el CLU de cada rama local y

su homóloga estatal mucho más grandes que los registrados en las ramas anteriores y, por tanto, su situación se puede considerar más difícil o comprometida. No obstante, en todos los casos se registran cambios estructurales, algunos de los cuales han comenzado a rendir sus frutos en forma de mejoras significativas en el nivel de eficiencia.

Actividades extractivas ha experimentado una mejoría sustancial de sus costes laborales unitarios desde el comienzo de la década debido al aumento de su productividad, aunque sus diferenciales siguen siendo muy grandes con relación a todos los ámbitos sectoriales de referencia. Los datos muestran que dicha mejoría está ligada a un intenso proceso de reestructuración que ha dado lugar a una fuerte reducción del VAB, del empleo y del número total de explotaciones, al mismo tiempo que las plantas



de la subrama **Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba** tienen cada vez menos peso en beneficio de la subactividad **Extracción de minerales no metálicos ni energéticos**.

La actividad **Papel y artes gráficas** aumentó su productividad por encima de la media del conjunto del país y de las zonas de comparación definidas. No obstante, este mayor nivel de eficiencia no fue suficiente para equiparar su coste laboral unitario a los de referencia, respecto de los cuales aún se mantiene muy por encima. En su estructura productiva pesan cada vez menos las plantas de tamaño mediano y grande en beneficio de las pequeñas que crecen más rápidamente. Concretamente, **Artes gráficas y actividades de los servicios relacio-**

nados, que es la subramas con mayor número de establecimientos en esta industria, redujo tanto el número de explotaciones sin asalariados como con asalariados, al mismo tiempo que a nivel estatal aumentaron ambos tipos de establecimientos de forma significativa. En cambio, **Edición, Reproducción de soportes grabados y Fabricación de productos de papel y cartón** incrementaron su número de plantas aunque en porcentajes que no fueron suficientes para compensar las pérdidas de la subrama **Artes gráficas y actividades de los servicios relacionados**.

Caucho y materias plásticas ha mejorado también su productividad pero menos intensamente que en el caso anterior, de tal forma que sus costes laborales unitarios se

han reducido pero deberán hacerlo mucho más hasta equipararse con los vigentes en el entorno. Seguramente, que, como reflejo de la desventaja que supone tener unos costes de este tipo muy superiores a los demás, la rama asturiana ha visto reducirse el número total de explotaciones en contra de lo sucedido a nivel nacional. Dichas pérdidas afectaron a las dos subactividades que integran la industria, aunque la más afectada fue **Fabricación de productos de caucho**.

Maquinaria y equipo mecánico también han conseguido reducir sus costes laborales unitarios gracias a incrementos de su productividad por encima de la media nacional y de las zonas de referencia. No obstante, dichos costes aún se mantienen significativamente por encima de los demás. Esta industria asturiana también está viviendo un proceso de reordenación que se orienta, por una parte, hacia un mayor peso de las plantas de tamaño medio y grande y, por otra, hacia un mayor desarrollo de la subactividad denominada **Fabricación de otra maquinaria, equipo y material mecánico de uso general** y un cierto retroceso de **Fabricación de maquinaria diversa para usos específicos** contrario a la tendencia del sector nacional.

En cambio, **Manufacturas diversas** ha empeorado sus resultados y ha registrando un aumento significativo del coste laboral unitario. Dicho aumento se ha debido a la caída de su productividad. Coherentemente con esta pérdida de eficiencia, se redujeron el número de instalaciones que afectó de forma particular a la principal subactividad, **Fabricación de muebles**, que no pudieron ser compensadas por los incrementos registrados en otras con menor peso dentro de la industria como **Fabricación de artículos de joyería, orfebrería, platería y artículos similares** y la denominada **Otras industrias manufactureras diversas**. En general, estas tendencias están también presentes a nivel nacional aunque son menos intensas que en el caso de Asturias.

Mención especial merece el sector **Agricultura, ganadería y pesca** cuyos incrementos de productividad le han permitido bajar su coste laboral unitario por debajo del correspondiente a las zonas que incluyen al País Vasco, Cantabria, Galicia y Castilla y León, que son las que tienen unas estructuras productivas más semejantes a la asturiana. Esta mejor posición de la actividad asturiana se logró paralelamente a una reducción

significativa de las unidades de explotación ganaderas y pesqueras.

En síntesis, el análisis realizado en esta segunda parte **confirma la clasificación de las actividades en el nivel de competitividad asignado en la primera parte del informe**. Durante el período de observación las diferentes ramas han evolucionado de forma consistente con dicho nivel tomando como referencia no solamente el conjunto del país sino también cinco zonas representativas. El comportamiento de las ocho ramas clasificadas en el nivel de competitividad más exigente constituye una garantía de **robustez del núcleo competitivo de la economía asturiana actual**. El peso de este conjunto selectivo de actividades sitúa a Asturias entre las comunidades más eficientes del país lo que supone la mejor prueba de la eficacia de los procesos de reconversión y ajuste que vivió la economía asturiana a lo largo de las últimas décadas.

Este estudio ha mostrado también que en las regiones más desarrolladas tal núcleo competitivo y, en general, las actividades más eficientes que la media estatal tiene mayor peso en comparación con las menos desarrolladas. Este resultado es realmente importante porque supone que Asturias, después del intenso esfuerzo de reconversión de su sistema productivo ha logrado homologar su economía con las más solventes del país en aspectos cruciales como la eficiencia y la competitividad y, por tanto, está en condiciones de **afrontar el futuro con ciertas garantías de que, en un plazo razonable, la región pueda alcanzar los niveles de empleo, renta y bienestar** de la regiones españolas más desarrolladas.

REFERENCIAS

Bravo, S. y Gordo, E. (2005): "El análisis de la competitividad", El Análisis de la Economía Española, Servicio de Estudios del Banco de España, Alianza Editorial.

- (2003): "Los factores determinantes de la competitividad y sus indicadores para la economía española", Boletín Económico, Banco de España.

Comisión Europea (2000-2005): European Competitiveness Report.

- (1999): Te Sixth Periodic Report on the Regions.

De la Fuente, A y Monasterio, C. (2002): Capitalización y crecimiento de la economía asturiana, Fundación BBVA.

Instituto Nacional de Estadística: Contabilidad Regional de España, Base 2000

- Directorio Central de Empresas, 2000-2004.

Krugman, P. (1996): "Making sense of the competitiveness debate", Oxford Review of Economic Policy, Vol. 12, Nº 3.

- (1994): "Competitiveness: a dangerous obsession", Foreign Affairs, Vol. 73, Nº 2.

Lorences, J. M. (2008): Competitividad de la economía asturiana, KRK Ediciones y Principado de Asturias, Consejería de Economía y Asuntos Europeos.

Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD (1994): The causes of diverging growth patterns are not easy to pinpoint and are usually due to range of factors.

Pérez, F., Chorén, P., Goerlich, F. J., Mas, M., Millgram, Robledo, J. C., Soler, A., Serrano, L., Únal-Kescenci, D., Uriel, E. (2004): La competitividad de la economía española: Inflación, y especialización, Colección Estudios Económicos, La Caixa.

Porter, M (1990): "The competitive advantage of nations", Harvard Business Review, Marzo-Abril.

Porter, M., Ketels, C., Delgado, M. (2007): "The micro-economic foundations of prosperity: Finding from The Business Competitiveness Index", The global competitiveness report 2007-2008, World Economic Forum.

Sala i Martí, X., Blande, J., Drzeniek Hanouz, M., Geirger, T., Mia, I., Pau, F. (2007): "The Global Competitiveness Index: Measuring the productive potential of nations", The global competitiveness report 2007-2008, World Economic Forum.

Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (2001-2005): Datos y cifras de la economía Asturiana

Segura, J. (1993): "Sobre políticas microeconómicas de competitividad", Papeles de Economía Española, Nº 56.

Villaverde, J. (2007): "La competitividad de las regiones españolas", Papeles de economía Española, Nº 113.



Una panorámica del mercado de trabajo asturiano durante los últimos años

José Luis Polledo
Sadei

Los indicadores económicos muestran que estamos terminando un ciclo económico de crecimiento y entramos en una nueva etapa. En estos momentos de transición, el presente artículo nos sirve para mirar con perspectiva lo que ha ocurrido en el empleo regional en los últimos años

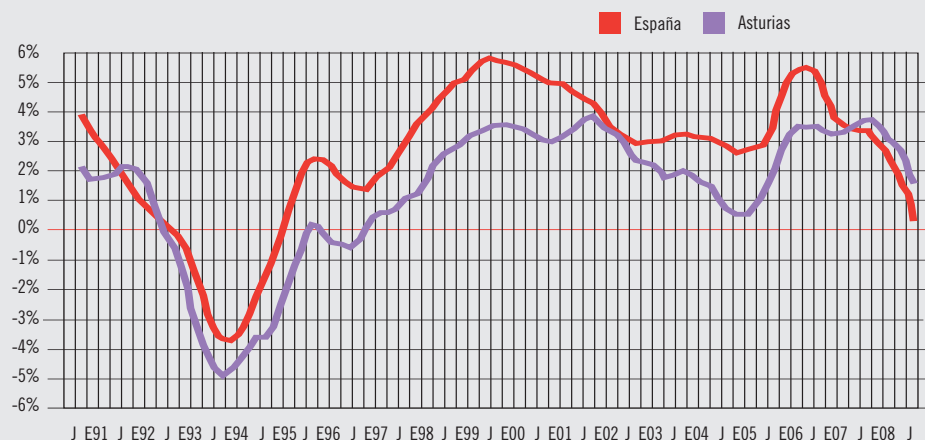
En el período transcurrido de 2008, la economía española ha ido acentuando de manera gradual la tónica de desaceleración apuntada ya a lo largo del ejercicio anterior, pero que se agravó a partir de la segunda mitad del año, cuando las turbulencias financieras surgidas en Estados Unidos desencadenaron un cambio a la baja de la coyuntura internacional. Como no podía ser de otra forma, la economía asturiana vive una situación parecida que repercute también en una merma progresiva de dinamismo, aunque se manifiesta con menor intensidad, por ahora, en la región que en el conjunto del país.

Por ello, y en unos momentos en los que el recrudecimiento de la crisis financiera internacional incrementa la incertidumbre y empeora las expectativas, quizás convenga echar la vista atrás y analizar — de forma descriptiva y más bien gráfica— cuál fue el recorrido de la economía asturiana durante los últimos años, visto a través de la óptica del mercado de trabajo.

Afiliación a la Seguridad Social 1999 - 2008. Asturias - España

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

Gráfico 1



Si como fecha de partida se toma 1990, la economía española y, por ende, la asturiana, apuntaron una fase de fuerte desaceleración que tocó fondo tres años y medio después, aproximadamente. Desde entonces, los dos sistemas productivos vienen encadenando 14 años consecutivos de crecimiento continuado, ciclo alcista de duración superior a la que señala como promedio histórico la teoría económica (unos diez años) y en el que se incardinaron periodos de cierta pérdida de ritmo, pero nunca de manera tan acusada como en los últimos meses.

Para plasmar esas trayectorias expansivas, en cada caso puede tomarse la marcha interanual del empleo, a modo de indicador sintético de la actividad económica, utilizando para ello como variable representativa la afiliación a la Seguridad Social. **El gráfico núm. 1** recoge los perfiles evolutivos de la componente tendencial del empleo en Asturias y en España para los últimos 19 años, y en ellos se percibe la etapa expansiva actual de ambas economías, y que tiene trazas de estar próxima a su fin. Sus inicios pueden situarse a mediados de 1993, y los picos en la primera mitad de 1999, con un rebote en el Principado dos años después, y en los tramos final de 2006 y principio de 2007, aproximadamente; la imagen también apunta dos tramos de menor tono entremedias: el primero, a partir de la primera mitad de 1995, con tres trimestres de prolongación; y el segundo, en el caso de Asturias, desde comienzos de 2002 hasta mediados del tercer trimestre de 2004¹. Además, la evolución del empleo en la región apunta un ritmo de crecimiento superior a la media nacional a partir del segundo trimestre de 2007, después de haber señalado una trayectoria por debajo de la española en todos

¹ En las trazas se aprecia un escalón, de mayor altura en la española, entre junio de 2005 y en torno al mismo mes del ejercicio siguiente inducido de manera espuria por el proceso de regularización de trabajadores inmigrantes que se llevó a cabo entre febrero y mayo de aquel año.

los años precedentes; y, sólo en los tramos final de 2001 y principios de 2002, las tasas de variación representativas mostrasen puntos de aproximación.

A partir de esta referencia, la exposición se va a centrar en los períodos de mayor pérdida de impulso que se aprecian en la gráfica y que corresponden a los primeros semestres de 1993, 2004 y 2008, y se hará bajo una doble perspectiva: una estática, a modo de fotografía sobre el contexto laboral existente en la región en esas fechas y su contraste con la situación española, utilizando para

ello datos provenientes de la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el INE; y la segunda dinámica, viendo cual fue la evolución de las principales variables del mercado de trabajo asturiano derivadas de los registros administrativos en el último lustro, con especial atención a su desglose por sexo y tramos de edad. Por último, con carácter informativo, se plasmará cual fue la configuración del empleo en el Principado en la primera mitad de 2008, atendiendo también a su distribución por sectores de actividad.

Principales parámetros del mercado laboral en Asturias y en España, según EPA. Años 1993-2004-2008
Fuente: INE

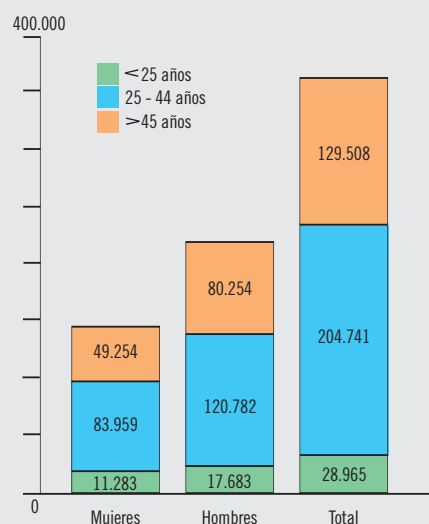
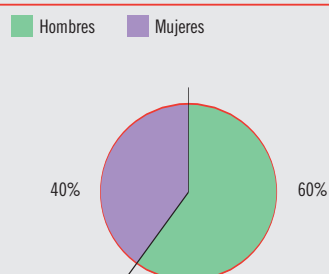
Cuadro 1

Asturias	I semestre 1993			I semestre 2004			I semestre 2008		
	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
Ocupados (miles)	224,0	117,2	341,1	238,7	151,7	390,3	254,4	195,5	449,9
Parados	33,5	35,6	69,1	18,9	28,9	47,8	16,3	23,7	40,0
Activos	257,5	152,8	410,2	257,6	180,6	438,1	270,7	219,3	489,9
Inactivos	182,8	333,3	516,2	188,5	311,4	499,8	174,0	272,7	446,7
Población de 16 o más años	444,2	486,1	930,2	446,0	491,9	937,9	444,6	492,0	936,6
Tasa de actividad	58,0%	31,4%	44,1%	57,8%	36,7%	46,7%	60,9%	44,6%	52,3%
Tasa de ocupación	50,4%	24,1%	36,7%	53,5%	30,8%	41,6%	57,2%	39,7%	48,0%
Tasa de paro	13,0%	23,3%	16,8%	7,3%	16,0%	10,9%	6,0%	10,8%	8,2%
España	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
Tasa de actividad	65,3%	34,6%	49,5%	67,8%	44,8%	56,1%	69,5%	50,0%	59,6%
Tasa de ocupación	54,4%	25,5%	39,5%	62,1%	37,9%	49,7%	63,6%	43,9%	53,6%
Tasa de paro	16,7%	26,3%	20,2%	8,4%	15,5%	11,3%	8,5%	12,1%	10,0%

Gráfico 2

Afiliación a la Seguridad Social. Año 2004

Fuente: TGSS



Años 1993-2004-2008

De acuerdo con los datos de EPA que se recogen en el cuadro núm. 1, el mercado de trabajo asturiano presenta, como notas más destacadas, unas tasas de actividad y ocupación bajas e inferiores a la media española, estas relaciones desfavorables fueron mejorando en los últimos años, sobre todo en la población femenina².

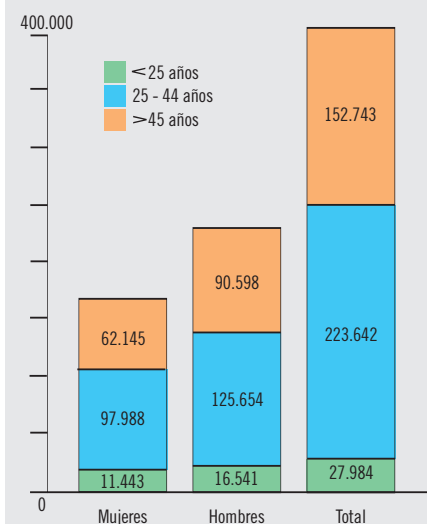
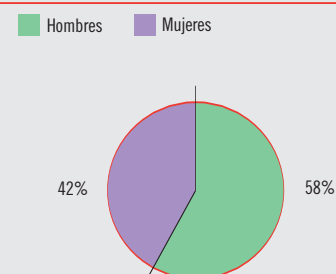
A modo de ejemplo, en 2004 la tasa de actividad en Asturias era 9,4 puntos porcentuales inferior a la nacional, brecha que aumentaba un 0,7% para los hombres, pero disminuía un 1,3% para las mujeres. Cinco años más tarde, el diferencial negativo se había rebajado 2,1 puntos porcentuales, habiéndolo hecho en el segmento femenino (1,8%), aunque no en el masculino (-1,4%).

² En el primer trimestre de 2005, la metodología de la EPA se ha modificado de manera substancial por diversas causas; una de las más relevantes sería el adecuar los resultados de la encuesta a la nueva realidad demográfica y laboral del país, dada la importancia creciente del fenómeno de inmigración. A partir de ahí, el INE calculó series retrospectivas para el período 1996-2004 con la nueva base poblacional; los datos de los años anteriores quedaron sin variación, lo que supone una ruptura en la continuidad de la serie. Con todo, en el cuadro se recogen las cifras referidas a 1993 porque sirven, a modo de contraste, con la situación española; los datos de paro para ese período corresponden a la reestimación de las series de paro 1976-2000 elaborada por el INE, para adecuarlas a la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2006 de la CE, y recogidas en la EPA desde el primer trimestre de 2001 en adelante.

Gráfico 3

Afiliación a la Seguridad Social. Año 2008

Fuente: TGSS



Como ejercicio teórico, se podría calcular la mejora necesaria del mercado de trabajo regional para reflejar una tasa de actividad igual a la española, sin que su tasa de paro superase la media nacional. Manejando datos referidos a 2008, la población activa debería llegar hasta las 558.000 personas, y la cifra de parados hasta unas 56.000 personas; lo que daría una ocupación en torno a las 502.000 personas; es decir unos 52.000 empleos más de los que existen en la actualidad (12%). Entre 2004 y 2008, la población ocupada aumentó en 59.600 personas (15%).

Período 2004–2008

En el primer semestre de 2004, el empleo asturiano, medido a través de la afiliación a la Seguridad Social alcanzaba la cifra de 363.214 personas, de las que un 60%, aproximadamente eran varones (**gráfico 2**).

Si atendemos a su distribución por edades, la mayor proporción afectaba al tramo de edades entre 25 y 44 años (56%), seguido por el de las personas mayores de 45 años (36%), colectivos, por otra parte, que son los grupos poblacionales más numerosos en el mismo orden. Estas cuotas de reparto se repiten cuando se consideran las mujeres por un lado, y los hombres por otro, con la pequeña salvedad de que en el primer caso aumenta algo el peso del grupo de edades intermedias (58%) en detrimento de la cohorte de menor edad, al contrario de lo que ocurre entre los varones (55% frente a 37%).

Cinco años después, el número de afiliados había subido hasta las 404.370 personas, de las cuales un 43% eran mujeres, tres puntos más que en 2004, habiéndose modificado levemente su contingente por edades al adquirir mayor peso el segmento intermedio 25-44 años (38%) a costa de los otros dos conjuntos; una situación análoga se da también al contemplar los grupos diferenciados por sexo, y con las mismas oscilaciones porcentuales según tramos de edad (**gráfico 3**).

Eso quiere decir que en el último quinquenio el empleo aumentó un 11,3% (41.155

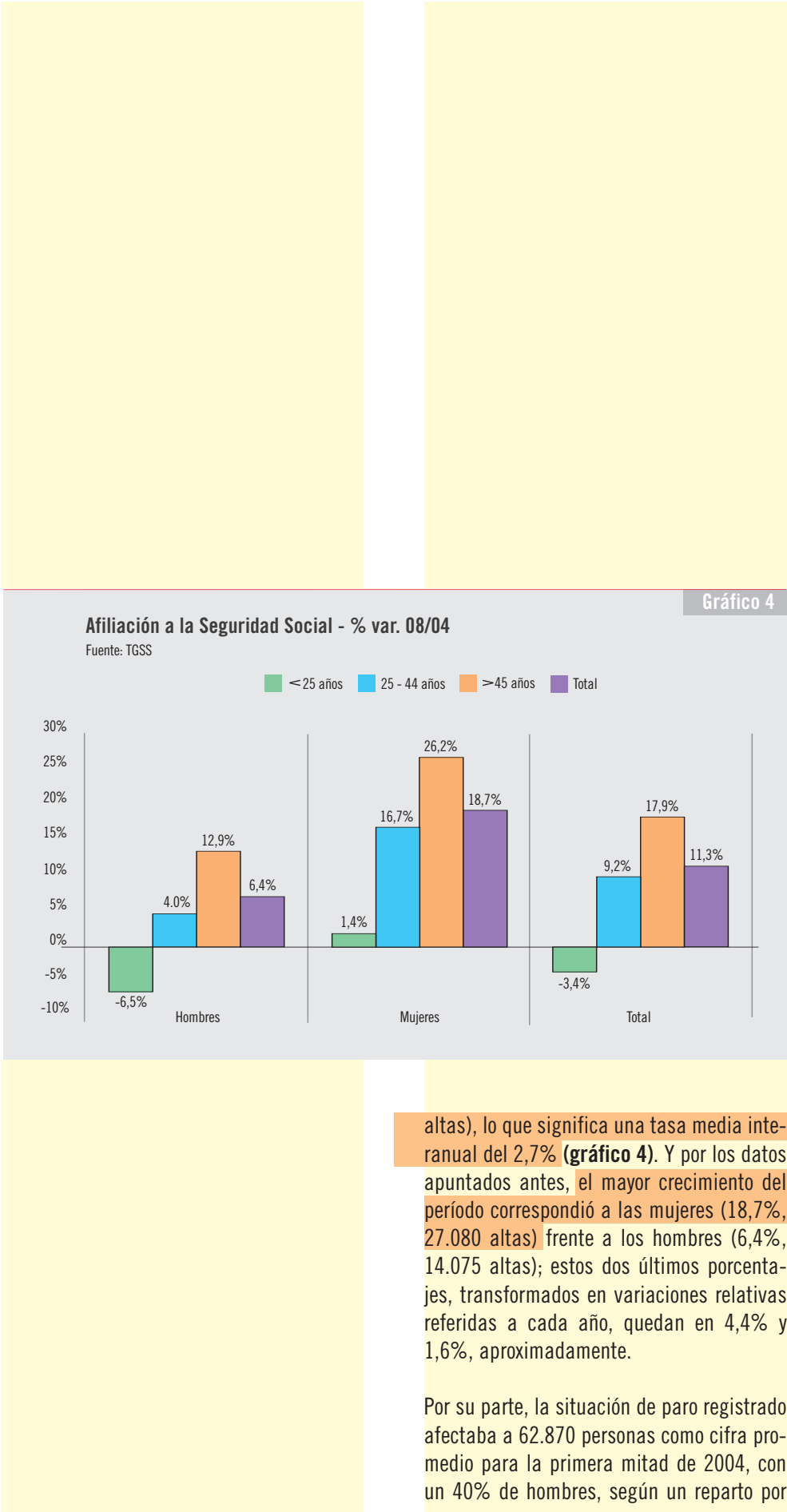
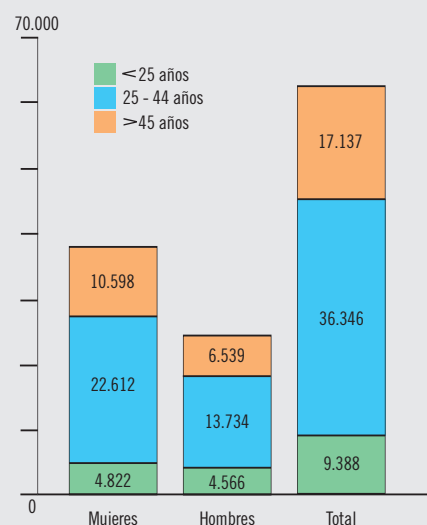
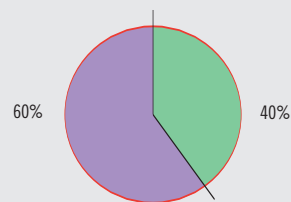


Gráfico 5

Paro registrado. Año 2004.

Fuente: Servicio Público de Empleo (SPE)

Hombres Mujeres



sexos aquí contrario al señalado para el empleo (**gráfico 5**).

En este caso, la distribución por edades sigue la misma escala poblacional que antes, con preponderancia del grupo entre 25 y 44 años (58%), seguido por el de personas de más edad, por encima de los 45 años (27%); distribución que se repite cuando se contempla el detalle por sexos, si bien cambian algo los pesos de los distintos grupos: dentro de los hombres, aumenta el porcentaje de los parados entre las personas más jóvenes (18%) y disminuye en los otros segmentos, sobre todo, en el de edades entre 25 y 44 años (55%); para las mujeres, el comportamiento es opuesto, se reduce en el tramo por debajo de los 25 años (13%), pero se incrementa en los otros dos grupos, sobre todo en la cohorte intermedia (60%).

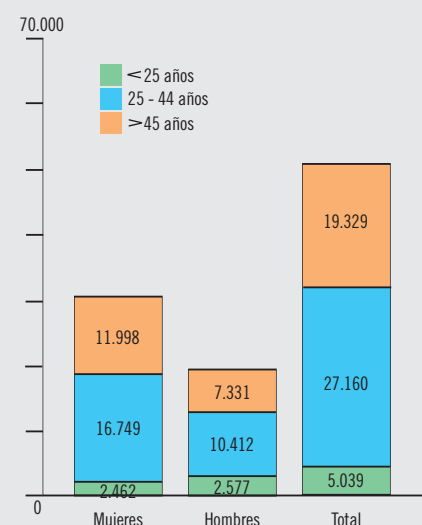
En el primer semestre de 2008, el paro registrado se situaba en 51.529 como promedio mensual, habiendo aumentado un 1% la cuota de participación de las mujeres en el total (**gráfico 6**). De nuevo el colectivo más numeroso es el de edades entre 25 y 44 años, aunque en una proporción menor (53%), tónica que sigue también el de 24 o menos años de edad (10%), habiendo aumentado su importancia relativa el segmento de las personas con 45 o más años; una correspondencia paralela muestran los grupos referidos a varones y mujeres.

Gráfico 6

Paro registrado. Año 2008

Fuente: Servicio Público de Empleo (SPE)

Hombres Mujeres



Durante el período en análisis, el paro registrado se redujo un 18,0% (-11.341 personas), porcentaje que apenas varía cuando se establece la diferenciación por sexos (gráfico 7). Repitiendo el ejercicio de antes, estas tasas rondarían unos valores próximos al -3,9%, en el caso de que se refiriesen a recortes interanuales medios.

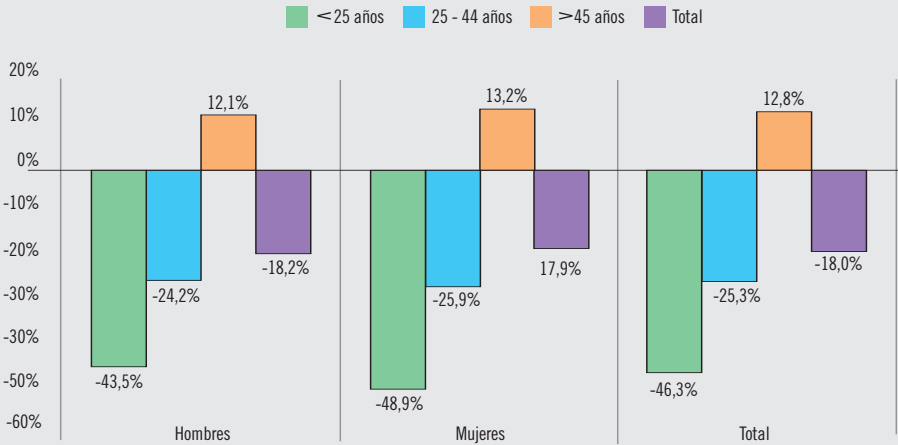
Entrando más en el detalle, la evolución del mercado de trabajo asturiano, visto a través de las principales variables laborales, señala un comportamiento tendencial en los últimos cinco años en el que se podrían señalar tres fases.

Por el lado del empleo, el gráfico núm. 8 refleja cómo la tónica de leve desaceleración iniciada a comienzos de 2002 alcanzó también a los primeros ocho meses de 2004; de esa fecha en adelante, se produce una notable recuperación, realimentada de forma artificial por el procedimiento de regulación de trabajadores inmigrantes antes aludido a partir del segundo trimestre de 2005³. Tras señalar un máximo relativo en los primeros meses del año siguiente, se aprecia después una ligera pérdida de impulso, que dura

³Según el balance sobre el proceso de normalización de trabajadores extranjeros presentado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a fecha 30 de diciembre de 2005 la tramitación de los expedientes resueltos con resultado positivo generó 2.484 altas de afiliación en Asturias.

Para registrado - % var. 08/04
Fuente: SPE

Gráfico 7



hasta mediados del tercer trimestre de ese mismo ejercicio, en parte generada al descontar los efectos inducidos por la actuación administrativa anterior. Luego, la marcha del empleo recupera tono hasta mediados del segundo trimestre de 2007, momento en el que toca techo, aproximadamente, para empezar después a declinar, situación que continúa en la actualidad. Unas trayectorias similares a la descrita se reflejan también cuando se contempla la evolución del empleo, separando la componente femenina de la masculina, con un rasgo diferenciador: la traza que marca la afiliación entre las mujeres se mantiene siempre por encima de homóloga para los hombres, reflejando rit-

mos de crecimiento interanual que, como mínimo, son dos veces superiores, aproximadamente.

En cuanto al paro registrado, el gráfico núm. 9 resume un comportamiento para el desempleo en términos parecidos, pero complementarios, al que muestra la afiliación a la Seguridad Social, con un rasgo diferenciador destacado: entre comienzos de 2005 y último trimestre de 2007, la evolución del paro masculino mejoró a la correlativa del femenino.

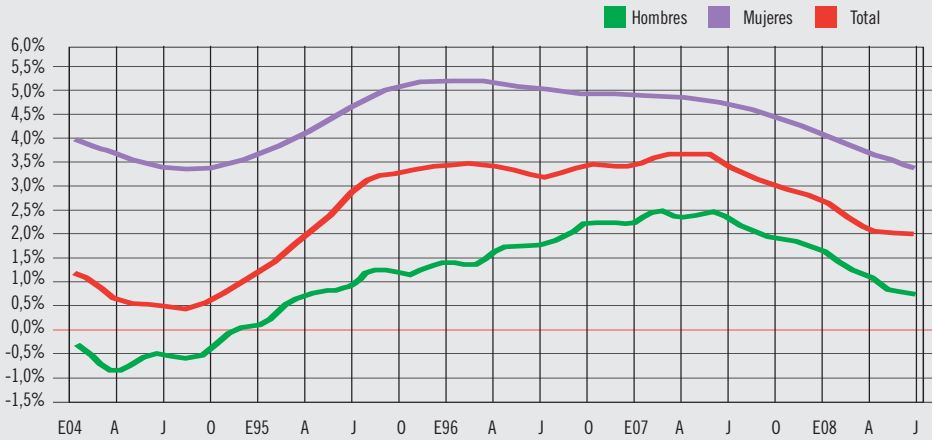
En fin, la revisión al mercado de trabajo asturiano se completa con el gráfico núm. 10, en donde se refleja su desarrollo en el último quinquenio, atendiendo al sexo y su distribución por edades. Los datos se presentan sin ninguna transformación, por lo que las trayectorias dibujadas incluyen los factores estacionales y de irregularidad que suelen caracterizar a todas las series económicas. Por lo demás, las diferentes representaciones son lo suficientemente explícitas que no merecen comentarios adicionales, para no incurrir en lo más inmediato.

Año 2008

Por último, y como información complementaria, las cifras de la Seguridad Social posi-

Evolución de afiliados a la Seguridad Social, según sexo. 2004 - 2008

Fuente: TGSS.



bilitan esbozar el reparto sectorial de las afiliaciones entre hombres y mujeres. En esta ocasión, el análisis se reduce al último año del período considerado, dado que a comienzos de 2007 se aplicaron criterios diferentes a los anteriores en la adscripción de afiliados por actividades productivas; en consecuencia, las cifras sobre afiliación obtenidas a partir de esa fecha dejaron de ser homogéneas respecto a las homólogas de períodos precedentes, cuando el detalle descende al nivel de sector, rama o actividad⁴.

Los resultados obtenidos se representan en el gráfico 11, que incluye tres representaciones, pudiendo destacarse los siguientes puntos:

- En el conjunto de la economía, los servicios concentran la mayor parte del empleo (66% del total), porcentaje que fluctúa entre un 87% cuando se consideran sólo las mujeres, y un 51% en el caso de los hombres. La industria aglutina el 17% de las afiliaciones aproximadamente, con mayor significación entre los varones (24%) que entre las mujeres (6%). Le sigue el sector de la construcción, que ocupa a un 13% de todos los afiliados, teniendo más peso entre los hombres (20%) que entre las mujeres (2%). La Agricultura y la pesca, contempladas en conjunto, son las actividades de menor tamaño relativo, tanto en el total de la afiliación (5%), como entre los varones (4%) o las mujeres (5%).

Evolución de paro registrado, según sexo. 2004 - 2008

Fuente: SPE.

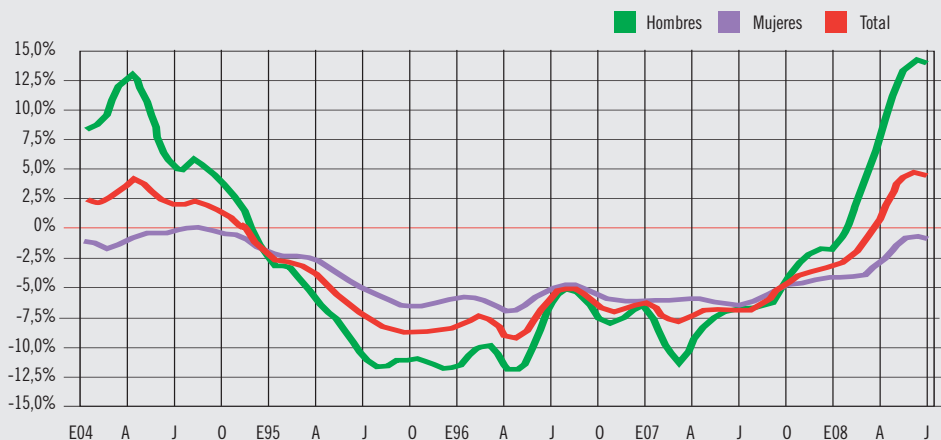


Gráfico 9

- Dentro de la actividad productiva, un 58% del empleo es masculino y un 42% femenino. La presencia de la mujer es poco importante en la construcción (7%) y en la industria (16%), se acerca a la de los varones en agricultura y pesca (45% frente a 55%) y la supera casi en la misma proporción en los servicios (56% para las mujeres, 44% para los varones).

- Para los servicios, la mayor proporción de afiliaciones corresponde a las mujeres; en especial en las actividades «servicios domésticos» (90%), «sanidad y asistencia social» (76%), «servicios sociales y perso-

⁴ Los cambios metodológicos referidos provienen de una nueva normativa sobre cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales impuestos por los órganos gestores de la Seguridad Social a partir de 2007; en síntesis, las actuales tarifas de cotización por riesgos profesionales, invariables desde 1979, se basan en la actividad económica de la empresa y en la siniestralidad que esta tiene, y no en la profesión de sus trabajadores, como lo hacían las anteriores.

Evolución del mercado laboral en Asturias, según sexo y edad. Años 2004 - 2008

Fuente: TGSS ; SPE.

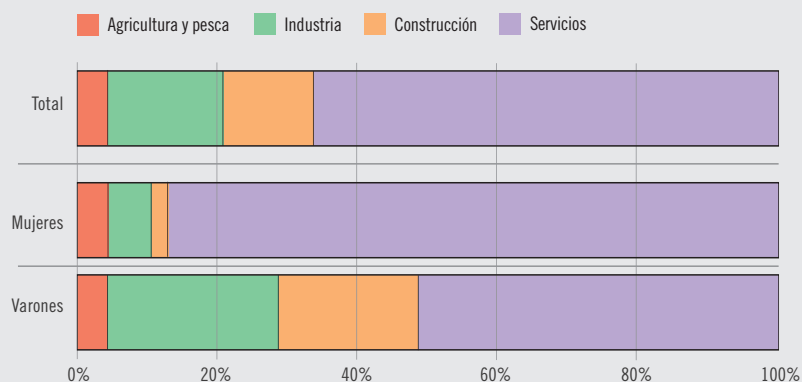
Afiliados a la Seguridad Social

Paro registrado

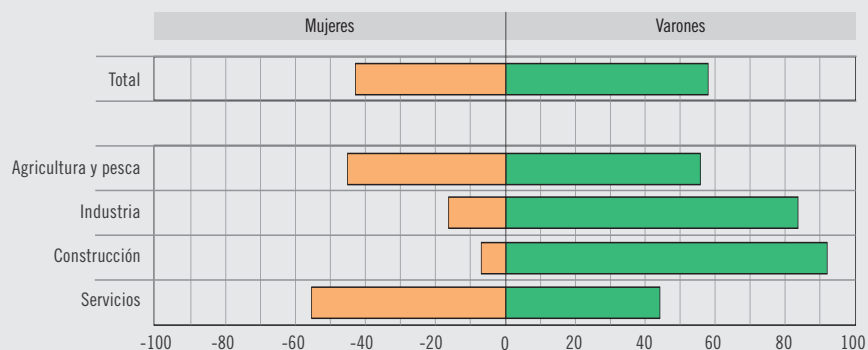


Afiliación a la Seguridad Social - 1 semestre de 2008.

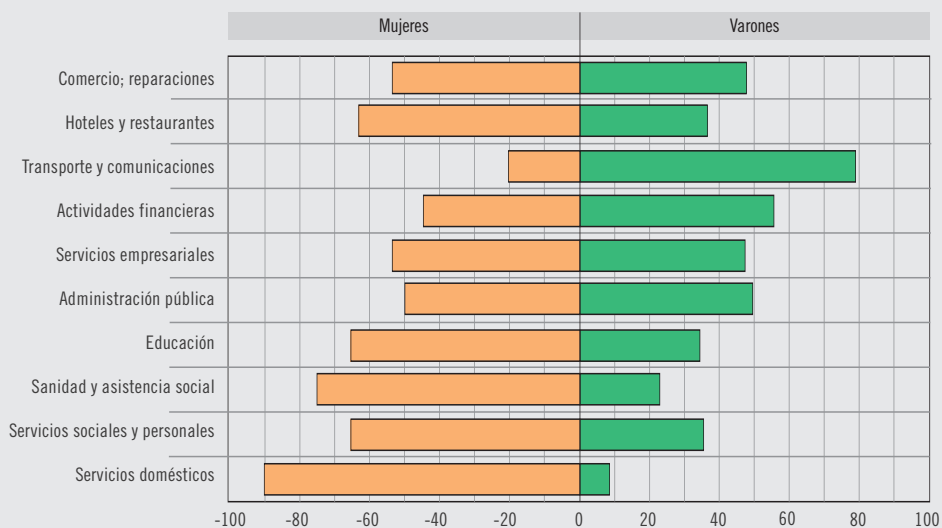
Distribución porcentual por sectores productivos, según sexo



Distribución porcentual por sexos, según sectores productivos



Distribución porcentual por sexos, según ramas de los servicios



nales» (66%), «educación» (65%) y «hoteles y restaurantes» (62%). El empleo masculino predomina en «transporte y comunicaciones» (80%) y en «actividades financieras» (56%). En las demás actividades, la distribución de los afiliados por sexo está en cierta medida equilibrada: al 50% en, «administración pública»; mientras que las mujeres son mayoría en «comercio y reparaciones» y en «servicios empresariales», en los dos casos con una participación del 52%.

Centro de Especialización en Técnicas Avanzadas (CETA-DF) de Duro Felguera

IV Premio a las Buenas Prácticas en la gestión de RRHH en la empresa 2007

Federico de la Ballina
Responsable de Comunicación
de Duro Felguera

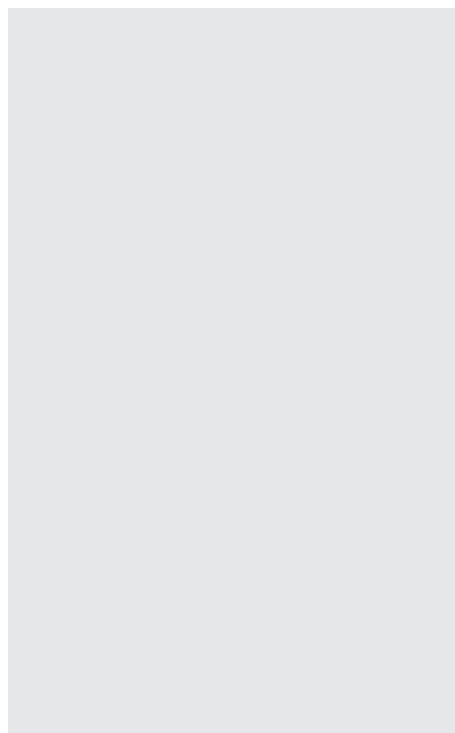
A lo largo de sus 150 años de historia, la compañía industrial asturiana Duro Felguera ha sufrido diversas transformaciones que han afectado al núcleo de su negocio, adaptándose en todos los casos a las nuevas demandas de los mercados en los que ha operado. Nacida en 1858 como una empresa fabricante de hierros, en plena revolución industrial, incorporó luego grandes explotaciones de carbón para alimentar sus hornos altos, llegando a conformar uno de los primeros grupos siderometalúrgicos de España. Mediado el siglo XX y en plena crisis del acero y el carbón en el mercado nacional, se desprende de sus activos relacionados con estas actividades y se reconvierte en un fabricante de bienes de equipo, aprovechando el conocimiento adquirido en la producción de equipamientos para sus propias instalaciones productivas. Con el paso del tiempo, incorpora empresas de montajes industriales y se adentra en otros negocios relacionados con las instalaciones energéticas, de tratamiento y manejo de minerales y de almacenamiento de combustibles. Hoy, Duro Felguera está especializada en la ejecución de proyectos “llave en mano” para los sectores energético e industrial, así como en la prestación de servicios industriales, manteniendo una pequeña parte de su negocio en talleres de fabricación de bienes de equipo.

Esas transformaciones han exigido siempre una atención especial hacia la formación de los profesionales de la compañía, tanto de quienes se han ido incorporando a la misma como de sus trabajadores en activo. La tra-



dicción formativa en Duro Felguera se remonta a los mismos inicios de su actividad, cuando se crean escuelas para niños y adultos, así como talleres de formación en la propia fábrica. Más tarde, en 1902, la compañía impulsa la creación del Colegio de La Salle, en la Felguera, y en 1917 pone en marcha la Escuela de Artes y Oficios de la misma localidad. El profesorado estaba formado por profesionales de Duro Felguera que trabajaban en la empresa y por las noches compatibilizaban ese trabajo con su función docente. Los programas y los contenidos eran definidos por la empresa y la Escuela estaba dirigida por ingenieros de la misma. Aquel centro daría paso luego a la Escuela Elemental del Trabajo, también con profesorado de la empresa y con especialidades en las áreas mecánica, eléctrica, calderería y fundición.

Junto a estos centros coexistió, en los años 50 del pasado siglo, la Escuela de



ña se hizo patente la necesidad de incorporar a un nuevo tipo de profesionales altamente cualificados y capaces de liderar la gestión de grandes proyectos energéticos e industriales en cualquier lugar del mundo.

Los profesionales que deben llevar la gestión de estos proyectos requieren un perfil que abarca competencias tan heterogéneas que ya no se cubren con los conocimientos propios de las ingenierías, basadas en aspectos prioritariamente técnicos. Finanzas, contabilidad, presupuestos, compras, contratación, gestión comercial, comercio exterior, calidad, seguridad, planificación, recursos humanos, técnicas de comunicación, etc., son materias que debe conocer el gestor del proyecto para coordinar y dirigir al equipo humano que asume el mismo, con independencia de los conocimientos básicos, propios de ingeniería e inherentes al sector.



Aprendizaje de Duro Felguera, donde se impartía una formación teórico-práctica de cuatro años en especialidades como ajustador, matricero, tornero y fresador.

Durante la segunda mitad del siglo XX Duro Felguera mantuvo centros formativos propios, aunque ya alejados de aquella visión originaria del aprendiz. Se trataba de una formación técnica con cursos específicos para las especialidades de cada taller de la empresa. Con la llegada del siglo XXI y el cambio en el perfil del negocio de la compa-

Estos gestores son la imagen del proyecto, sus impulsores y sus últimos responsables, por lo que cada día un mayor número de clientes están requiriendo una homologación (project manager) que los acredite como responsables y capaces de llevar el peso de su encargo.

Además es imprescindible que el gestor de un proyecto esté presente, antes incluso de que el proyecto se inicie, implicándose en la oferta y en la elaboración del contrato mercantil de ejecución. La adquisición de todas estas competencias puede lograrse de dos formas: con muchos años de experiencia o con una formación integral, impartida desde esa experiencia.

Por ello, Duro Felguera ha creado el Centro de Especialización en Técnicas Avanzadas (CETA-DF) para, en una experiencia pionera en España, dar formación a jóvenes titulados en ingeniería, en un primer acercamiento a la realidad de los proyectos “llave en mano”, mediante este Programa Master en Gestión de Proyectos Integrales Industriales.

El alumno conoce las distintas áreas de la gestión empresarial relacionadas con los proyectos industriales “llave en mano”, desde una óptica global que incluye aspectos tanto técnicos como de gestión. Esto le permitirá asumir distintos niveles de responsabilidad dentro de la concepción y ejecución del proyecto que incluyen tanto la gestión integral del mismo, como la asunción de responsabilidades relacionadas con las distintas fases que lo integran (presupuestos, gestión comercial, ingeniería, gestión de compras, dirección de obra, etc.).

Los métodos de enseñanza en el CETA-DF son, fundamentalmente, métodos activos (discusión de documentos), en contraposición con los métodos pasivos (conferencia/ponencia) que podríamos llamar “unidireccionales”. El programa consta de tres fases:

Fase 1: Materias específicas.

Durante esta fase, denominada también de “puesta a cero” ó de “homogeneización de conocimientos”, se imparten las Materias Específicas que el CETA-DF considera esenciales para la formación que se persigue.

Fase 2: Discusión del “Caso” histórico.

En esta fase, eminentemente práctica, se trabajará sobre un caso real de un Proyecto ó una Obra singulares ya realizados por Duro Felguera.

Estas dos primeras fases ocupan aproximadamente seis meses

Fase 3: Fase “Life”.

Concluidas y superadas con éxito las dos fases anteriores siguiendo métodos de evaluación continua, el participante se incorpora a la Empresa donde tendrá la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos.



La mayor parte de los profesores que imparten las materias del master son responsables de las diferentes áreas de negocio y departamentos del grupo industrial. Cuentan con una amplia experiencia en sus respectivas áreas de trabajo, así como docente tanto en nuestro centro de formación como en instituciones de reconocido prestigio. Mediante este proceso de docencia interna se transmite a los participantes un enorme caudal de conocimientos tanto desde el punto de vista técnico como en lo que se refiere al modo de hacer en Duro Felguera ya que el profesorado propio constituye el 90% del total-

La implicación de los máximos responsables de la Compañía en el proyecto es tal que en

la relación de dicho profesorado interno se incluye al Presidente y al Consejero Delegado de la Sociedad, además de Directores de Línea, Directores de Staff y, por supuesto, técnicos de primer orden de las distintas empresas que forman el grupo industrial.

Asimismo, y conscientes de la necesidad de que los mejores expertos en las distintas materias se impliquen en este proyecto formando parte del profesado, otras empresas y profesionales colaboran como docentes externos, bien impartiendo materias específicas del programa, bien transmitiendo, a modo de ponencia ó charla abiertas al debate, sus experiencias profesionales relacionadas con el objetivo y el contenido del master.

La experiencia puesta en marcha a través del centro de formación de Duro Felguera ha permitido incorporar a las diferentes filiales del grupo a más de 150 jóvenes profesionales, en su gran mayoría ingenieros superiores y técnicos, entre los años 2003 y 2008. Más de un 70% de los participantes en el Master en Gestión de Proyectos Industriales se mantiene en la empresa pasados dos o tres años desde su incorporación.

Estos jóvenes profesionales pasan a integrarse en la empresa mediante una relación de carácter laboral, con un plan de carrera que se perfilará durante sus dos primeros años de trabajo. Esto permitirá que la proyección individual de cada futuro gestor se dirija al ámbito en que más haya destacado (área de proyectos, área comercial o área técnica).

Durante su formación en el CETA-DF las clases son impartidas por quienes van a ser tutores o responsables directos de los participantes una vez iniciada la fase de prácticas en el trabajo, lo que supone una enorme ventaja al iniciar la andadura profesional de cada alumno.

Por todo ello, el programa formativo descrito permite a la empresa incorporar profesionales que desde un primer momento conocen en detalle el tipo de trabajo que van a realizar, así como la realidad de la compañía, su organización y funcionamiento, algo que no se consigue con las incorporaciones tradicionales.

La incorporación ocasional de alumnos procedentes de los países donde Duro Felguera desarrolla proyectos de forma habitual permite a la empresa formar a jóvenes especialistas que conocen la realidad de sus res-

pectivos países, lo que favorece tanto su incorporación al mundo laboral, como el desarrollo de los trabajos que se están ejecutando en el extranjero.

Al mismo tiempo, la experiencia formativa desarrollada por Duro Felguera contribuye a retener en una empresa radicada en Asturias a un buen número de profesionales cualificados, contribuyendo así a evitar la salida de la región de estos jóvenes.

El programa formativo desarrollado por el CETA-DF está supervisado por un equipo de dirección del que forman parte los máximos responsables del centro, así como los primeros directivos de la compañía. Este órgano mantiene reuniones periódicas para evaluar la marcha de las actividades en curso y, además, el director del centro comparece cada mes ante el Comité de Dirección de Duro Felguera (el máximo órgano de gobierno en lo que a la gestión diaria de la empre-



sa se refiere) para dar cuenta de cuántas cuestiones se planteen por los principales responsables del grupo.

La experiencia del master en gestión de proyectos industriales es perfectamente reproducible en empresas que desarrollan su actividad dentro del campo de los proyectos "llave en mano", siempre con las adaptaciones lógicas que requiere cada sector. Desde la puesta en marcha del CETA-DF, en 2003, varias empresas industriales se han interesado por este proyecto formativo con el fin de aplicarlo en sus organizaciones, lo que ya ocurre en alguna de ellas.



Políticas de empleo y formación. Gobernanza y flexiseguridad

Rui Azevedo
CRPM

CRPM: Grupo de trabajo “Empleo y Formación”

La Conferencia de las Regiones Periféricas y Marítimas de Europa (CRPM) es una asociación independiente de las instituciones europeas que agrupa a unas 160 Regiones europeas de 28 países, lo que representa aproximadamente 190 millones de habitantes. Actúa como portavoz de sus Regiones con el propósito de valorizar y fomentar sus aspectos positivos y resolver sus problemáticas específicas. Todas las Regiones miembros se caracterizan por sus distintas perifericidades con relación al núcleo más desarrollado de la U.E.: el pentágono definido por las grandes metrópolis de Londres, París, Milán, Munich y Hamburgo. La CRPM está activamente comprometida en la construcción del proyecto europeo y especialmente implicada en temas como la cohesión y la competitividad de los territorios, la maritimidad, el desarrollo sostenible, la cooperación interregional, los modelos de gobernanza que potencien una mayor participación regional, promover que se escuche la voz de las regiones en los procesos de globalización. La CRPM interviene activamente para que se alcancen los objetivos políticos de la agenda de Lisboa, prestando especial atención a los temas que inciden más directamente en los intereses de los espacios periféricos. El tema del empleo y de la formación es uno de los temas centrales de la agenda de Lisboa y está en el centro de las preocupaciones de los ciudadanos y de los poderes políticos regionales.



Desde 2006, la CRPM se implicó en el tema “Empleo y formación” con la creación de un grupo de trabajo pilotado en coordinación por las Regiones de Estocolmo y Asturias. Esta iniciativa abrió un nuevo campo de trabajo en la CRPM y permitió abordar temas sumamente pertinentes en el contexto socio-político actual: la educación y la formación a lo largo de la vida, el mercado de trabajo, las políticas activas de empleo, la gobernanza de las políticas de empleo y formación, la integración social de los inmigrantes, la flexiseguridad. Tras una primera fase dedicada a la identificación y análisis de las temáticas pertinentes (« The contribution of the Regions towards employment and training objectives of the Lisbon Agenda »), las Regiones miembros del grupo de trabajo decidieron organizar una serie de

talleres estructurados en torno a cuatro temas fundamentales: la integración social de los inmigrantes (Estocolmo, marzo 2008), la acumulación de capital humano (Burdeos, abril 2008), las políticas activas de empleo (Florenia, junio 2008) y la gobernanza y la flexiseguridad (Oviedo, julio 2008).

Taller de trabajo: la Gobernanza y la Flexiseguridad

Las regiones que participaron en el taller auspiciado por la Consejería de Industria y Empleo y organizado por el Servicio Público de Empleo de la Región de Asturias fueron: Aquitania (Francia), Gozo (Malta), Podlaskie (Polonia), Gavleborg (Suecia), Valencia (España). También participaron en este taller, donde se abordaron temas de empleo y formación, representantes de la Confederación Europea de Sindicatos y de la CRPM, así como otros invitados —profesores de universidad y responsables de la administración regional—. El taller se estructuró en tres partes: en la primera se presentaron las características más específicas de la región de Asturias y las principales evoluciones económicas y demográficas; en la segunda se presentaron proyectos regionales: ejemplos de la Región de Gavleborg, la modernización de los servicios de empleo en Asturias y una visita a la « Fundación Laboral de la Construcción » sirvieron para exponer prácticas de concertación y de diálogo social especialmente en el sector de la construcción desde un enfoque de flexiseguridad. Finalmente, la tercera parte se dedicó



al tema de la flexiseguridad en España y Europa. Diversas intervenciones y el debate entre los participantes permitieron profundizar en el tema.

Situación de Asturias: Evolución económica y demográfica

La presentación del contexto regional evidenció las especificidades de la Región de Asturias que sufrió una serie de crisis que también se produjeron en el territorio europeo durante las cuatro últimas décadas.

Asturias pasó sucesivamente por las crisis del carbón, del petróleo, de la agricultura, de la siderurgia y más recientemente por el desarrollo de las NTIC y la adaptación al actual proceso de globalización económica.

Estas evoluciones económicas coincidieron con dinámicas demográficas caracterizadas por el estancamiento/disminución de la población y el envejecimiento de la misma; evoluciones que han causado importantes impactos en la sociedad y la economía asturianas: considerable pérdida de empleo, emigraciones, ayudas públicas, programas de jubilación, cambio de la estructura del sistema productivo en función de las diferentes crisis. A pesar de todas estas dificultades, la Región de Asturias experimentó un importante crecimiento económico ya que actualmente se encuentra en una situación de phasing out, con un PIB/hab. en PPA por encima del 75% de la media europea. Se han desarrollado nuevas actividades en el sector servicios, sobre todo en turismo; la siderurgia se ha modernizado con la creación de Arcelor en 2002; los Fondos Estructurales han contribuido ampliamente al desarrollo de las infraestructuras necesarias para el desarrollo de la Región. A pesar de todo, existen dificultades para retener a los jóvenes formados en la región que se sienten más interesados por las oportunidades laborales que ofrecen las metrópolis españolas como Madrid o Barcelona.

Mercado de trabajo en Asturias

Los cambios económicos anteriormente mencionados han repercutido en la situación y la dinámica del mercado de trabajo favoreciendo que se implantaran políticas activas de empleo y se crearan nuevas herramientas. La modernización de los servicios de empleo tuvo un papel capital en

ello, como explicaron Graciano Torre, Consejero de Industria y Empleo del Gobierno de Asturias, y José Luis Álvarez, Director del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. Ambos destacaron la necesidad de la formación a lo largo de la vida, la concertación y el diálogo social y el carácter estratégico de la información como condición indispensable para la elaboración de estrategias de toma de decisiones rápidas por parte de los diferentes agentes económicos que intervienen en el ámbito de la formación y el empleo. Aspectos que deben incorporarse en la acción de los servicios públicos de empleo cuya modernización es un requisito indispensable para la correcta aplicación de políticas activas de empleo. La región de Asturias es, pues, un buen ejemplo y un buen contexto para debatir los temas del taller sobre la gobernanza de las políticas de empleo y formación y la flexiseguridad.





La Flexiseguridad

Holm-Detlev Kohler, Profesor Titular del Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Oviedo, presentó el concepto de flexiseguridad, estrategia que pretende compatibilizar la flexibilidad de los mercados de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales con la seguridad de los trabajadores. La flexiseguridad antepone la protección a la persona frente a la protección del empleo. Este concepto tiene su origen en las economías desarrolladas pequeñas del Norte de Europa, como los Países Bajos y Dinamarca. Existen diferentes tipos de flexibilidad: externa, interna (horarios de trabajo), funcional (polivalencia de funciones), salarial (salarios variables), externalización (subcontratos), y varios tipos de seguridad: puesto de trabajo, empleo, renta.

La proximidad es un requisito que facilita la aplicación de estrategias de flexiseguridad, ya que potencia la confianza entre los actores, condición indispensable para la concreción, la concreción de acuerdos y el seguimiento de los procesos. El escalón regional desempeña un papel importante en este nivel. Se mencionaron ejemplos de buenas prácticas, como el de la Fundación Laboral de la Construcción en Asturias (acuerdo entre las empresas y los sindicatos, medidas de seguridad en el empleo para proporcionar mayor estabilidad en un sector muy flexible —contrato por obra—). La experiencia del Consejo Económico Social de Bretaña también es interesante: se firmó un acuerdo entre los diferentes actores sociales (ver www.region-bretagne.fr/ « Conjugar flexibilidad y seguridad en los itinerarios profesionales »). El planteamiento regional contribuye a una mayor coordinación entre políticas y gobernanza. Las Regiones deberán implicarse más en el debate europeo pues son actores indispensables en la puesta en marcha de estas estrategias. En este ámbito, la centralización de los procesos de decisión, a veces intensificada por el carácter centralizador de las administraciones nacionales y los actores sociales, deja poco margen de maniobra a las Regiones.

Ronald Janssen, representante de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) se manifestó a favor de profundizar en la idea de flexiseguridad como estrategia de coordinación y de equilibrio entre flexibilidad y seguridad. Ambas dimensiones deben considerarse juntas, pensarse juntas; es indispensable un equilibrio entre estas dos dimensiones para poder crear un nuevo

acuerdo « Grand Social Deal » que garantice al mismo tiempo la flexibilidad del mercado de trabajo y la seguridad de los trabajadores. Pero aún falta un debate a fondo y un largo proceso de reflexión y de negociación. Este proceso de negociación ha de tener en cuenta el equilibrio de poder entre las fuerzas en presencia. Es necesario proteger el empleo para corregir la disparidad de fuerzas en el mercado laboral. La construcción de la flexiseguridad, según M. Janssen, debe respetar ciertos requisitos, sobre todo el refuerzo de los sistemas de ayuda social, la inversión en políticas activas de empleo, la promoción de la formación a lo largo de la vida, una mejor coordinación entre política económica y política de empleo, la disponibilidad de recursos financieros necesarios para la financiación de las estrategias de flexiseguridad.

Algunas intervenciones destacaron los riesgos de la flexiseguridad y los problemas para ponerla en práctica:

- Una desviación hacia la flexibilidad en detrimento de la seguridad;
- Una mayor rotación de los empleos, situación que puede ser un inconveniente para la construcción de itinerarios profesionales duraderos ;
- Insuficientes recursos financieros para garantizar la financiación de esta estrategia;

Esta estrategia es más difícil de aplicar en contextos socio-económicos menos desarrollados. No es casual que este modelo esté más desarrollado en pequeños Estados del norte de Europa cuyas sociedades son ricas y adelantadas en términos socioeconómicos y culturales (¿la flexiseguridad es una fase evolucionada de construcción de nuestras sociedades o un medio para llegar a ello?);

Puede generar abusos por cualquiera de las dos partes.

Se planteó la siguiente pregunta. ¿La experiencia de Dinamarca es transferible a otros contextos? ¿En qué condiciones? Ronald Janssen considera que la transferencia debe respetar simultáneamente las cinco condiciones que existen en el modelo danés: poca protección de los empleos; buena protección social para los desempleados; políticas activas de empleo; diferencias salariales





pequeñas y sindicatos con poder. Según el Profesor Holm-Detlev Kohler, cuanto más capacidad de redistribución de las rentas tenga una sociedad, más fácil le será aplicar este modelo. La situación de la Unión Europea es muy variada y, según Joaquín García Murcia, Catedrático del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, la diversidad de leyes laborales y sus revisiones en España es un elemento clave para llevar a cabo estrategias de flexiseguridad. Ronald Janssen planteó que la reforma de las leyes laborales ha de seguir un modelo equilibrado entre flexibilidad y seguridad respetando las conquistas sociales.

A finales de 2007, bajo la presidencia portuguesa de la EU, los Ministros de Trabajo y Asuntos sociales definieron los principios comunes de la flexiseguridad, a saber:

- Leyes suficientemente flexibles como para adecuarse a los intereses de los trabajadores y responder a las necesidades de flexibilidad de las empresas;
- Políticas activas de empleo que permitan la adaptación a nuevas condiciones y que faciliten la progresión profesional intersectorial, la movilidad y el paso rápido de situaciones de desempleo a situaciones de empleo.;
- Desarrollo de estrategias de formación a lo largo de la vida;
- Regímenes de apoyo financiero a los desempleados y medidas de apoyo a la

integración en el mercado de trabajo y la movilidad.

Se creó un grupo de trabajo, coordinado por la DG « Empleo y asuntos sociales », para trabajar con los Estados Miembros sobre la implantación de estos principios. Los avances que se alcancen deberán ser incorporados a los informes nacionales sobre la evolución de la estrategia de Lisboa. Es fundamental reforzar la participación de las Regiones y que las Regiones participen en el debate, ya que sus experiencias pueden ser bazas a favor del desarrollo del proceso.

Debate y cierre jornada

El taller se cerró con un debate entre las Regiones. Las Regiones participantes pidieron aclaraciones y datos complementarios. El tema de la flexiseguridad suscitó gran interés entre las Regiones. Los participantes destacaron la riqueza de las intervenciones y la necesidad de profundizar en el tema y seguir de cerca la evolución del debate. En lo que respecta a la continuidad del grupo de trabajo « Empleo y formación » de la CRPM, las Regiones se manifestaron a favor de persistir en la transferencia de experiencias focalizadas sobre temas concretos como los bonos de formación y el espíritu empresarial, profundizar el tema de flexiseguridad y reforzar la función de lobbying ante la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y los Estados. La propuesta para los trabajos futuros se presentará a debate en la próxima reunión de la Asamblea General de la CRPM que tendrá lugar en Bayona los días 1-3 de octubre próximo.



Acuerdo para la competitividad, el empleo y el bienestar en Asturias

El cuatro de enero de 2008 el Gobierno suscribió el tercer acuerdo de concertación con representantes empresariales, la Federación Asturiana de Empresarios, y los sindicatos mayoritarios, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Asturias.

Es así como, tras un periodo de negociación y con la experiencia de las dos concertaciones anteriores, Pacto Institucional por el Empleo (2000-2003) y Acuerdo para el Desarrollo Económico la Competitividad y el Empleo (2004-2007), se firma en el mes de enero el “Acuerdo para la Competitividad, el Empleo y el Bienestar de Asturias”, con la convicción de que la mejor forma de enfrentarse a los nuevos retos y problemas derivados de una situación económica de incertidumbre y desaceleración, es mediante el dialogo social.



PROMOCION ECONÓMICA

- 1 Observatorio de la sostenibilidad en el Principado de Asturias
- 2 Actuaciones de apoyo a las empresas
 - 2.1. Ayudas destinadas a proyectos empresariales
 - 2.2. Acceso a la financiación
 - 2.3. Red Business Angels
 - 2.4. Fomento a la creación y consolidación de empresas innovadoras
 - 2.5 Empresa familiar y relevo generacional
 - 2.6. Cooperación empresarial y Cluster
 - 2.7. Apoyo a la instalación de guarderías en polígonos industriales
 - 2.8. Reducción y simplificación de trámites por parte de la Administración
- 3 Suelo industrial
 - 3.1. Zona de Actividades Logísticas el industriales de Asturias (ZALIA)
- 4 Internacionalización
 - 4.1. Asturex
 - 4.2. Promoción exterior (IDEPA)
- 5 Fomento y apoyo a emprendedores
 - 5.1. Fomento de la cultura emprendedora
 - 5.2. Programas de fomento y consolidación del autoempleo
 - 5.3. Plan de difusión y comunicación de la cultura emprendedora

SOCIEDAD Y ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO

- 1 Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación (I+D+i)
 - 1.1. Instrumentos de apoyo al I+D+i (PCTI)
 - 1.2. Infraestructuras científico-técnicas como factor de competitividad y desarrollo empresarial
 - 1.3. Instrumentos de gestión administrativa
- 2 Sociedad de la Información
 - 2.1. Extensión de infraestructuras de telecomunicaciones en el territorio asturiano
 - 2.2. Equipamientos TIC en hogares
 - 2.3. Las TIC en las empresas asturianas
 - 2.4. Fomento de la administración electrónica
- 3 Sectores estratégicos de la Sociedad y la Economía del Conocimiento
 - 3.1. Hacia la economía del conocimiento
 - 3.2. Estrategia del sector TIC en Asturias. Estrategia de apoyo a la competitividad del sector TIC (EATIC-Asturias)

EMPLEO Y FORMACIÓN

- 1 Actuaciones para el fomento del empleo
 - 1.1. Eje de orientación e intermediación laboral
 - 1.2. Eje de fomento de la calidad del empleo
 - 1.3. Eje de fomento de la igualdad de oportunidades
 - 1.4. Eje de fomento del desarrollo local
- 2 Formación para el empleo
 - 2.1. Formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados
 - 2.2. Formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados
 - 2.3. Acciones para la formación para el empleo
 - 2.4. Programas europeos de cooperación transnacional e interregional

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

- 1 Prevención de riesgos laborales
 - 1.1. Mejora de los sistemas de prevención en las empresas
 - 1.2. Plan Renove
 - 1.3. Plan de formación de personas y colectivos con responsabilidades y obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales
 - 1.4. Colectivos autónomos
 - 1.5. Colectivo inmigrante y otros colectivos especialmente sensibles
 - 1.6. “Proyecto educapreven”
 - 1.7. Desarrollo de la formación profesional y universitaria en prevención de riesgos laborales
 - 1.8. Investigación en materia de seguridad y salud laboral
 - 1.9. Actividades de control en materia de seguridad y salud laboral
 - 1.10. Sistema de información integral del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales

INVERSIÓN PÚBLICA

- 1 ZALIA, urbanizaciones y vivienda
- 2 Carreteras e infraestructuras de comunicación
- 3 Saneamiento, abastecimientos e infraestructuras ligadas al medio ambiente
- 4 Infraestructuras ligadas a la prestación de servicios públicos

Descarga del documento completo:
<http://trabajastur.com/trabajastur/index.html?pg=410#aceba>



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

FADE
FEDERACIÓN
ASTURIANA
DE EMPRESARIOS

 **comisiones
obreras
de asturias**

UGT

ASTURIAS

TRABAJAMOS PARA CONSEGUIR...

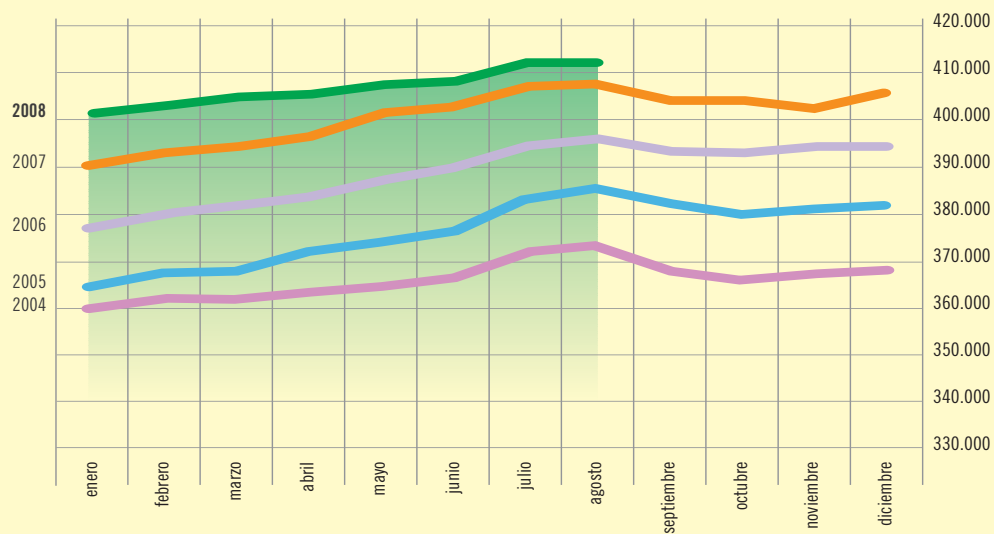


GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

+EMPLEO

+ AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Afiliación media a la Seguridad Social 2004-2008

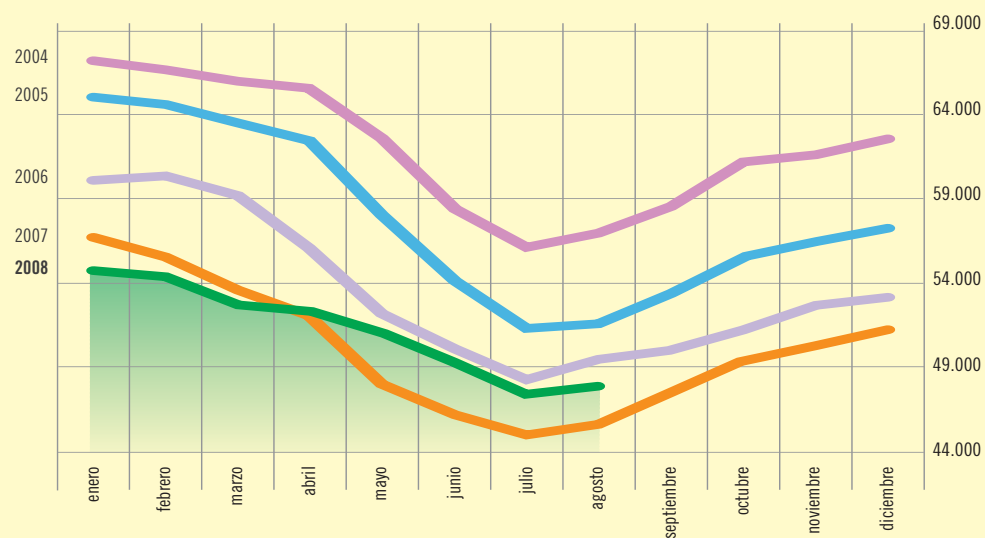


Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración



– PARO

Paro registrado en el Principado de Asturias 2004-2008



Fuente: Servicio Público de Empleo

El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo

Teresa Ayesta Gallego
Observatorio de las Ocupaciones

En el año 2005 se constituyó el Servicio Público de Empleo y con él el Observatorio de las Ocupaciones como instrumento de apoyo en la planificación de sus actuaciones y en la programación de sus funciones.

La difusión de la información sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, los factores que inciden en la evolución de los distintos sectores o actividades económicas, la previsión de evolución de las distintas ocupaciones y la formación existente para el acceso a las mismas así como su ajuste a las demandas de las empresas, se ha convertido en el principal objeto de su quehacer diario.

En el periodo transcurrido entre 2005 y el pasado año 2007 son ya 19 los estudios sectoriales realizados y disponibles para su consulta en la web de trabajastur.

La realización de estos 19 estudios ha contado con la inestimable colaboración de los actores económicos y sociales de los diferentes sectores, participando no solamente en su realización a través de entrevista y encuestas, sino también en los procesos de devolución de resultados o jornadas de validación celebradas una vez finalizado el estudio correspondiente. El Observatorio tiene como objetivo poder seguir contando con la colaboración de todos ellos en la actualización continua de los estudios, iniciada en el año 2007 con el estudio de la construcción y que continuará en el presente año con las actualizaciones de los estu-



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

dios de logística y transporte y las industrias química, alimentaria y cerámica.

En el año 2007 se concluyó la realización de los estudios sectoriales del sector audiovisual, la actualización de los perfiles profesionales del sector de atención a las personas dependientes, la industria del papel y cartón, la industria del plástico, el sector de la madera y el sector del metal.

Por lo que se refiere al **sector audiovisual**, la reciente puesta en marcha de la Televisión Autonómica del Principado de Asturias y la creación del nuevo centro integrado de formación específico en Langreo, unido al desarrollo de nuevos medios digitales y la aparición de nuevos soportes para la distribución de contenidos, hacía del momento el apropiado para realizar un estudio que analizara el sector, conociera la evolución de las ocupaciones con sus competencias profe-

Estudios Sectoriales.

- Construcción.
- Alimentario.
- Químico.
- Cerámico.
- Mueble.
- Logística y Transporte.
- Energía.
- Audiovisual.
- Industria del Papel.
- Industria del Plástico.
- Madera.
- Servicios a las Personas Dependientes.
- Perfiles Profesionales del Sector de Servicios a las Personas Dependientes.
- Automoción.
- Comercio.
- Artes gráficas.
- Actividades Recreativas, Culturales y Deportivas.
- Hostelería y Restauración.
- Metal.



sionales y analizara los recursos formativos así como las necesidades de competencias profesionales en el corto y medio plazo.

El estudio concluyó que se trata de un **sector en expansión** en un entorno cambiante y cada vez más complejo, en el que hay un proceso de convergencia con el sector de las nuevas tecnologías y de telecomunicaciones con la proliferación de nuevos soportes para la distribución de productos también diversos. Se trata de un **sector joven** en cuanto a edad, sin problemas de relevo generacional y en el que el Centro Integrado de Formación Profesional de Langreo tiene ya una notoriedad elevada en el sector. Se detectaron necesidades de formación que han sido trasladadas en forma de recomen-

daciones a los responsables de esta materia, destacando como en la mayoría de los sectores estudiados la necesidad de formación para cuadros y mandos en liderazgo, gestión integral de RRHH, habilidades directivas, comunicación...

El segundo de los estudios realizados en el año 2007 se centra en el desarrollo de los perfiles profesionales del sector de servicios a las personas dependientes. Dos años antes desde el Observatorio y ante la inminente puesta en marcha de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, se había realizado un análisis sectorial que trataba de determinar los factores que incidían en la evolución de este sector y sus ocupaciones. En la presentación del estudio los diferentes actores que habían participado en su elaboración coincidieron en la necesidad de profundizar en el desarrollo de los perfiles profesionales y así se hace en este estudio, en el que se profundiza en algunas de las ocupaciones, describiendo con mayor detalle sus competencias, las habilidades comportamentales y la formación de base y complementaria necesaria, para así tratar de determinar las principales carencias desde el punto de vista de un desempeño óptimo de las diferentes profesiones.

Por lo que respecta al estudio de la industria del papel y cartón debemos decir que se trata de una industria con dos actividades muy diferenciadas, la fabricación de pasta, papel y cartón por un lado y la fabricación

de artículos de papel y cartón y por el otro. La mayor parte de las industrias asturianas se dedican a la fabricación de artículos de papel y cartón, situadas en la frontera entre la industria del papel y las artes gráficas. En la industria de fabricación de pasta papelera hay solo una gran empresa. La mayor parte del empleo se concentra en la actividad de pasta papelera con una edad media de la plantilla elevada. Desde 2007 al 2010, un 16% de los ocupados en la industria del papel en Asturias habrán salido de la actividad o tendrán como mínimo 64 años (40 trabajadores). Las salidas han afectado y seguirán afectando sobre todo a directivos y trabajadores de producción.

Las pequeñas empresas y las microempresas del sector demandan polivalencia funcional. Resultado del estudio es también la demanda de formación en habilidades para cuadros y mandos.



El estudio sobre la fabricación de productos de plástico y caucho en el Principado de Asturias nos muestra un sector en el que se incluyen actividades de diversa naturaleza y que en los últimos años ha registrado un incremento del empleo fruto en gran medida del aumento del tamaño medio de las empresas y también de la decisión de alguna empresa con gran experiencia en esta actividad de instalarse en el Principado, concediendo así un gran dinamismo al sector. Las empresas de esta actividad han desarrollado en los últimos años cambios significativos para adaptarse a las nuevas normativas y para hacer frente a la competencia. La mayor parte del empleo en Asturias se centra en las industrias de la actividad de fabricación de productos de plástico. En el año 2001 había en Asturias 896 ocupados en el sector, de los cuales han salido o están a punto de salir un 3,2%. Del resto, en un período de tres años, un 6% adicional tendrá 64 años o más. Estamos hablando de un total de salidas de 82 trabajadores en estos cuatro años. Del estudio realizado se han detectado necesidades formativas concretas que han sido trasladadas a los responsables de formación y ha surgido, como viene siendo habitual en la mayoría de los sectores analizados, necesidades de formación de cuadros y mandos en habilidades directivas, liderazgo y gestión de RRHH entre otras.

Por lo que respecta al estudio del sector de la madera debemos destacar que las actividades vinculadas a la madera han constituido tradicionalmente uno de los sectores



clave de la economía en amplias zonas rurales del Principado de Asturias. Asturias dispone de importantes recursos forestales y de suelo con potencial de uso forestal, pero el sector de la madera en Asturias no ha alcanzado un pleno desarrollo de sus potencialidades debido fundamentalmente a la mala organización de la producción de madera y una escasa cultura forestal. Aun así el empleo en el sector en Asturias estaría en torno a 1.700 personas en el sector de transformación de la madera y en torno a 1.000 en el sector forestal y silvícola. El sector presenta una media de edad de los trabajadores en torno a los 40 años, con un 80% de la plantilla actual con edades entre 30 y 55 años. Aunque la edad media de la plantilla no es elevada el relevo generacional en el sector de la madera puede consti-

tuir un problema importante a medio plazo dado que se trata de un sector en el que la dureza del trabajo hace que la edad de abandono del sector se adelante. El problema se agrava además por las desfavorables tendencias demográficas de nuestra región, que hace que la insuficiencia de recursos humanos en el sector forestal y de la madera se deba en parte a los procesos de despo-
blamiento y envejecimiento que sufren muchos concejos de las zonas rurales en Asturias.

La realidad del mercado de trabajo en el sector es que la mayor parte de los puestos de trabajo de menor cualificación en el sector van a tender a ser cubiertos por trabajadores inmigrantes y que puede haber una fuerte rotación, especialmente en el sector forestal, como consecuencia de la localización (fuera de los centros urbanos) y la estacionalidad de los trabajos, por lo que se necesitarán intensificar las acciones de formación hacia esos colectivos.

En este sector también se ha detectado una necesidad de formación a gerentes y directivos.

Por último y respecto al estudio del sector del metal el análisis se ha centrado en aquellos CNAES más representativos y en los que se enmarcan aquellas ocupaciones de más relevancia. Estos son, el 27, 28, y 29, que aglutinan entorno al 75% del total de empresas y el 83% del total del personal trabajador. El resto de actividades, de la 30 a la 35, son objeto de estudio en este año





2008. El sector metal es determinante en la actividad económica y en la generación de empleo en el Principado de Asturias. En los últimos 4 años, el número de empresas asturianas del metal ha crecido, pasando de 1.387 a 1.433 empresas (475 a 500, en el caso de empresas de más de 5 trabajadores). El número de personas ocupadas en el sector del metal en su conjunto en el año 2006 era 37.300, un 10% más que el año anterior.

Analizado el tema del relevo generacional en las actividades concretas objeto de análisis se prevé que las salidas por jubilación en los próximos cinco años sea de un 2,5% de los ocupados en el año 2001 (casi 700 personas). De la realización del estudio se desprende además la necesidad de formación en habilidades para cuadros y mandos: liderazgo, gestión integral de RRHH, habilidades directivas, comunicación...

En definitiva, y a modo de resumen, podemos concluir que del análisis de los seis estudios realizados en el año 2007 se confirman las tendencias detectadas en los estudios realizados en años anteriores relacionados con:

- el problema del relevo generacional, que se ha detectado en la mayoría de los estudios de este año y determina la necesidad de conseguir una adecuada transferencia y gestión interna del conocimiento,
- las necesidades de formación para el personal directivo /gestor de las empresas

en habilidades de Liderazgo, Gestión Integral de RRHH, Habilidades Directivas, Comunicación... y

- la importancia cada vez mayor de competencias clave relacionadas con capacidades actitudinales, habilidades de comunicación, atención al cliente, trabajo en equipo., destacadas por las empresas participantes en los diferentes estudios durante las jornadas de validación de resultados.

Toda la información analizada se encuentra disponible en la página web de trabajastur, accesible para la toma de decisiones de los distintos actores públicos y privados.

<http://trabajastur.com>



El sector audiovisual asturiano ante el reto del crecimiento

Rafael Doria Bajo
Director de Área de IKEI

Panorámica del sector audiovisual

Recientemente la prensa se hacía eco del acuerdo entre RTPA y Localia para poner en marcha el órgano que gestiona la TDT asturiana. Ambas partes reconocen el activo papel que debe desempeñar la Administración del Principado de Asturias, a través de la Consejería competente en materia audiovisual, tanto en la constitución como en el propio funcionamiento del órgano coordinador. Ana Isabel Lada Ferreras, Secretaria General del Ente Público de Comunicación, será la Presidenta del órgano gestor. Con casi un año de antelación a esta noticia el Observatorio de Empleo del Principado de Asturias encomendaba a IKEI el análisis de las ocupaciones en las empresas y la oferta formativa existente en el sector audiovisual. El estudio se ha realizado a lo largo de 2007 y contó con la colaboración del Fondo de Formación.

Como primera impresión del análisis sectorial puede afirmarse que las empresas asturianas siguen la tónica del sector en España. Son **pequeñas empresas** (en torno a 8 trabajadores) con necesidades de adaptación a las cambiantes tecnologías, en pleno proceso de interrelación entre la comunicación y los sistemas audiovisuales. Como aspecto diferencial, si se observa un significativo grado de asociacionismo en el tejido empresarial asturiano, aunque se echa en falta, la creación de un cluster, o asociación que agrupe todos los intereses del sector audiovisual, tal y como otras comunidades han puesto en marcha. En la elaboración del estudio se contó con la colaboración de las siguientes asociaciones

Asociación de Productoras de Televisión de Asturias
(www.apтва.es).

Asociación Profesional de Fotografía y Video
(www.fotografoasturianos.com).

Asociación Profesional de Fotoperiodistas Asturianos
(www.fotoperiodistas.org).

Asociación Profesional de Radio y Televisión de Asturias

Asociación de Realizadores y Directores de Asturias
(www.portalardea.com).

En la **presentación del estudio**, celebrada en el flamante **Centro de Imagen y Sonido de Langreo**, se reflejó el dinamismo del sector, que ha crecido un 5% anual en los últimos años, y que según la encuesta realizada a las empresas, seguirá haciéndolo en el próximo trienio. La creación de la Radio y Televisión Asturiana, supondrá un impulso al tejido empresarial relacionado (productores, laboratorios fotográficos, Realizadores...).

De ahí, la oportunidad del estudio, y del sector. El reto del crecimiento implica una cierta ambición empresarial y un apoyo público en preparar las condiciones idóneas para la adaptación de la formación y el fomento de la inversión en el sector.

Tanto en Europa como en España el sector audiovisual ha experimentado un crecimiento generalizado en los últimos años.

- El número de empresas y el empleo han crecido más en el subsector de radio y televisión que de cine y video.

- El sector audiovisual tiende a la concentración. En Europa lo hace en países como Alemania, Reino Unido, Francia, Italia y España y, en éste último, sobre todo en Madrid y Barcelona.

- Las productoras de radio y televisión concentran en Europa el 60% de los empleos del sector audiovisual. Es un subsector con predominio de grupos multimedia grandes.

- La expansión del mercado está acompañada por un entorno cambiante, cada vez más

complejo y presidido por la introducción de la televisión digital y el apagón analógico.

- Hay un proceso de convergencia con el sector de las nuevas tecnologías y de telecomunicaciones con proliferación de nuevos soportes (televisión digital por satélite, por cable, televisión interactiva, internet, telefonía móvil, cine en casa, ...) para la distribución de productos también diversos.

En Asturias es un sector de reciente implantación. Desde 1999 el número de empresas ha crecido un 62%. Por su impacto destaca la reciente puesta en marcha de la RTPA. Con una plantilla de 100 profesionales y 20 contratos en prácticas aprobados en 2006 es la empresa más grande del sector. El conjunto de las empresas del sector representan un 1% de las empresas asturianas. Algunos de sus rasgos son los siguientes

- Predominan las empresas pequeñas con escasa presencia de sociedades anónimas. Según datos del INE de 2001, los empleos de las empresas incluidas en el sector audiovisual ascendían a unos 1.040.

- Se trabaja principalmente para el propio mercado asturiano que representa en torno al 80% de la facturación.

- Para las productoras independientes, las empresas industriales y comerciales, las agencias de publicidad y las instituciones públicas (ayuntamientos..) son los principales clientes.

- El componente técnico (servicio de cámaras, equipo de sonido e iluminación...) tiende a predominar sobre el creativo.

- Es un sector joven en cuanto a edad, con un 68% de los empleados con menos de 45 años. Por tanto, no hay problema de relevo generacional.

- Hay un predominio masculino, sobre todo en las productoras (73%).

- El 42% de los empleos tiene formación profesional, porcentaje que asciende a un 61% en las productoras.

- Las empresas tienen expectativas positivas sobre la evolución futura del empleo en el sector.

- El sector ocupa aproximadamente al 0,2% de la población activa de Asturias.

- Se estima que tres de cada cuatro empleos tienen contrato fijo.

- El 69% de las productoras ha contratado profesionales. El operador de cámara de cine o video, el productor y el editor de video son las tres ocupaciones con mayor índice de contratación entre este tipo de empresas.

- En las televisiones locales las ocupaciones más contratadas son realizador (todas contratan), nuevamente operador de cámara, diseñador gráfico, redactor, productor.

- El 46% de las empresas de fotografía también recurren a la contratación de profesionales. El técnico en retoque fotográfico, diseño gráfico y autoedición ha sido la más demanda.

- Para buscar trabajadores las televisiones locales sí recurren más a los Centros Formativos pero las productoras y las de fotografía

Estimación del nº empleados en el sector audiovisual en Asturias.
Subsectores de fotografía, productoras y tv locales

Fuente: Encuesta IKEI a empresas del sector audiovisual 2007.

nº empleados y %)			
Empresa	Nº total empresas	Tamaño medio	Nº empleados
Fotografía	98	1,5/6,3 (*)	287
Productoras	27	5,2	140
TV Locales	12	19,0	228
Total	137	--	655
RTPA			100
TOTAL			755

(*) Se supone que el 70% de las empresas de fotografía cuentan entre 1 y 2 empleados (1,5 empleos) y al restante 30% se le aplica el tamaño medio obtenido en las empresas de tres o más empleados de la muestra en este subsector (6,3 empleos)

lo hacen más a conocidos, referencias en prensa, Internet, boca a boca, otros profesionales, etc.

A partir de los datos obtenidos en las encuestas realizadas, se puede estimar que en 2007 los empleos del sector audiovisual asturiano, se situarían en torno a las 755 personas. La distribución de este empleo por sexo confirma también el predominio masculino (58%), especialmente entre las productoras (73%) mientras que las televisiones locales presentan una distribución más equitativa entre ambos sexos.

La evolución de las ocupaciones

En este sector ha habido muchos cambios en los últimos años, y se siguen produciendo

do. Esto está causado por la informatización de los perfiles profesionales y sus responsabilidades, por la digitalización de los trabajos y por la magnitud de las emisiones, por ejemplo, con la aparición de la TDT. La progresión se ha producido más en la forma de trabajar de los perfiles profesionales, no tanto los perfiles en sí mismos.

El cambio más importante se ha producido en la manera de trabajar de algunas categorías: información en directo de los sucesos, tendencia a trabajar en Alta Definición, minimización de los materiales necesarios de rodaje y emisión, desaparición paulatina de técnicas obsoletas (vídeo VHI, cámaras analógicas, etc.),...

Eso ha ido produciendo un cambio en los perfiles del sector audiovisual y se han modificado muchas categorías (como por ejemplo, reportero/a, que ha pasado a ser redactor-presentador) y la creación de otras más especializadas y basadas en las nuevas tecnologías: emisión vía satélite, información digital, utilización de Internet, etc.

El estudio analiza la evolución de las ocupaciones y para ello ha realizado una clasificación de las mismas (cuadro adjunto) y una descripción en una ficha que contiene la información siguiente:

- Ocupación (denominación, competencias claves, aspectos más valorados)
- Mercado de trabajo (oferta y demanda actual, tendencias, perfiles emergentes)

- Formación asociada a la ocupación (reglada, ocupacional y continua y transversal)

- Carencias detectadas

Perfiles ocupacionales

Subsector fotografía:

- Técnico de Laboratorio de Imagen.
- Técnico en Retoque fotográfico, diseño gráfico y autoedición.
- Fotógrafo.

Subsector de producción (productoras)

- Productor.
- Ayudante de productor.
- Director de programa-editor.
- Redactor.
- Diseñador gráfico.
- Operador de cámara de cine y vídeo.
- Sonidista.
- Editor de cine y vídeo.
- Editor montador de vídeo.

Subsector de televisiones locales

- Jefe de producción.
- Director de programa.
- Diseñador gráfico.
- Redactor.
- Realizador.
- Operador de cámara.
- Operador reportero de cámara de cine y vídeo.
- Reportero gráfico.
- Editor.
- Técnico de sonido de continuidad.

La demanda por parte de las empresas existe, aunque a veces no se hace explícita, ya que se recurre a profesionales de fuera de Asturias al carecer de estudios superiores, como Licenciatura en Periodismo, Comunicación Audiovisual o Telecomunicaciones, lo que dificulta la búsqueda de esos perfiles.

De los datos recabados en el trabajo de campo realizado se desprende que, efectivamente, no todas las productoras han contratado profesionales aunque sí lo han hecho una mayoría (el 69% mientras otro 31% no ha contratado). Se han identificado hasta un total de 44 ocupaciones vinculadas con la producción videográfica y de televisión, y aunque el nivel de contratación de cada una de éstas por parte de las productoras independientes es muy desigual, destacan 3 ocupaciones:

- Operador de cámara de cine o vídeo (100% de las empresas)
- Productor (82% de las empresas)
- Editor de vídeo (64% de las empresas)

Así como estas ocupaciones requieren una orientación sobre todo de tipo técnico, las dos ocupaciones siguientes más demandadas (36% de las empresas) incorporan también a través de la figura del redactor, la atención a la creación de contenidos.

- Ayudante de producción
- Redactor

Por otra parte, todas las televisiones locales han recurrido a la contratación de profesionales aunque el índice de cada ocupación es muy variable, acorde también a la variabilidad que existe en la dimensión de este tipo de entidades. De las 44 ocupaciones identificadas en la producción videográfica y de televisión, 7 no han tenido ninguna contratación (ambientador, especialista de montaje (equipos técnicos), guionista, iluminador,

jefe de maquinistas, luminotécnico y maquinista/gruista). El primer grupo de contratación prácticamente generalizada, con índices entre el 83% y el 100% está formado por las tres ocupaciones siguientes:

- Realizador (100%)
- Diseñador gráfico (83%)
- Operador de cámara de cine y vídeo (83%)

El segundo grupo de ocupaciones con una contratación bastante generalizada (67%) está formado por las tres ocupaciones siguientes:

- Operador reportero de cámara de vídeo
- Productor
- Redactor

Por último, el repertorio de ocupaciones vinculadas con la producción fotográfica se reduce sustancialmente respecto al de la producción videográfica y para televisión. Frente a las 44 ocupaciones anteriormente relacionadas, ahora se han identificado un total de 4. En este subsector, solo el 46% de las empresas ha contratado, y, a diferencia de los anteriores subsectores, ninguna ocupación destaca por experimentar una contratación generalizada. El técnico de retoque fotográfico, diseño gráfico y autoedición ha resultado el que en mayor medida se ha contratado (23%) seguido por el técnico de laboratorio de imagen (15%). Las otras dos ocupaciones, técnico en fotografía comercial y publicitaria y fotógrafo de prensa obtienen un índice del 7,7%.

En general, los bajos presupuestos también causan la no contratación de perfiles determinados y la polivalencia de la mayoría de las categorías profesionales que actualmente están en activo, de manera que muchos/as trabajadores/as realizan distintas funciones para cubrir las necesidades que surgen en cada momento. Todos los indicadores señalan una necesidad de futura cobertura porque hay una necesidad emergente:



Ciclo de grado medio de técnico de laboratorio e imagen

Profesionales más difíciles de encontrar en el mercado laboral

- 1.- Productores: por la falta de oferta formativa actual. Es necesario unos contenidos, recursos materiales y formadores adecuados para ofrecer una formación de calidad.
- 2.- Editores: por la falta de oferta formativa. Muchas veces se cubren estos perfiles con otras categorías polivalentes. El aspecto de la creatividad cada vez coge más importancia en el sector.
- 3.- Creativos: hoy en día en Asturias no se realizan series, ni cortos de ficción propios, lo cual no requiere con urgencia este perfil, aunque las empresas lo consideraran necesario para poder producir más.
- 4.- Documentalista: muchas veces la falta de presupuesto hace que este perfil se evite contratar y que realicen esas funciones otros profesionales.
- 5.- Técnicos de Iluminación: por falta de oferta formativa actual. Es una ocupación muy demandada tanto por fotógrafos como por productoras y por tele-visiones locales.
- 6.- Técnicos de Sonido. Se detecta una baja cualificación en la formación actual y se requieren nuevos contenidos y con recursos materiales más actuales.
- 7.- Redactores y presentadores. La mayoría de estos profesionales provienen de fuera de Asturias ya que en el Principado no se imparten las Licenciaturas de Periodismo o Comunicación Audiovisual.

Se cuenta actualmente con profesionales polivalentes, pero se quiere tender en un futuro a la especialización de los perfiles profesionales. Entre ellos, se podría mencionar (con el presupuesto disponible y la posibilidad de hacerlo posible), perfiles como: Script, Guionista, Director Artístico, Decorador, Atrezzo, Controlador de Imagen, Director de Contenidos, Especialista de montaje, Técnico en Equipos Audiovisuales y Técnico de Efectos Especiales.

Además de todas estas, que son perfiles emergentes actualmente en Asturias, hay ocupaciones que también son necesarias para el desarrollo de determinadas producciones:

- 1. Productores en Alta Definición (HQ)
- 2. Maquinistas de grúas y travellings
- 3. Presentadores para las nuevas televisio-

nes (TPA, por ejemplo), y redactores, para controlar la emisión.

4. **Jefe técnico e informático**, sobre todo para las televisiones que cada vez cuentan con mayor capacidad de producción. Todo está día a día más informatizado y es necesaria esta figura para el buen funcionamiento y la actualización de las aplicaciones en las empresas.

El 63% de las empresas reconoce que tiene dificultades para encontrar personal técnico que tiende más a contratarlos a través de medios como el boca a boca, anuncios en prensa, curriculums recibidos, etc. que recurriendo a los Centros formativos (34%) o al Servicio de Empleo (3%)

También diversas páginas de internet reflejan la demanda de perfiles por parte de las empresas

Análisis de ofertas en páginas de Internet

Laboris Infojobs (mayo 2007)

- Responsable de Comunicación en Gijón (para Wesser & Partner).
- Director de Arte en Oviedo (para Arrontes y Barrera, s.l.l.).
- Copy-Creativo en Oviedo (para Arrontes y Barrera, s.l.l.).
- Diseñador creativo en Oviedo (para Elite Publicaciones).
- Copy / Redactor Creativo en Oviedo (para Impact 5).
- Diseñador Gráfico en Oviedo (para Impact 5).
- Redactor de contenidos con portugués en Gijón. (para Alisys Software).
- Operador de cámara, realizador, editor en Oviedo (para Ondas).

Centro CIDISI: (enero-mayo 2007)

- Proceso de convocatoria de oferta de empleo de 758 plazas fijas para RTVE.
- Técnico de sonido e iluminador en Ribadeo.
- Operadores de Cámara para cubrir Vuelta Ciclista a Asturias (2 plazas).
- Técnicos superiores en Sonido (2 plazas).
- Fotógrafo y Operador de Cámara para reportaje social.
- Editor-Diseñador gráfico y Operador de Cámara para Cuencas Mineras TV.
- Operadores de cámara para DP Comunicación (2 plazas).
- Operador de cámara para EMP.
- Operador de cámara para Localia Asturias.
- Editor.
- Técnicos de sonido, iluminación, maquinistas para Teatro Torrelavega (ETT EULEN).
- Técnico de sonido para Asturdisco.

Las necesidades detectadas en el estudio se corroboran cuando se pregunta a las empresas del sector sobre sus expectativas crecimiento en el periodo 2008-2010. Con la información recogida, se han desarrollado tres hipótesis de crecimiento

Las necesidades de formación

Las empresas del sector audiovisual de Asturias consideran que existen muchas carencias formativas en los trabajadores/as y destacan la dificultad de encontrar algunos perfiles profesionales en el Principado por la inexistencia de determinada formación superior. En concreto destacan la necesidad en formación de dos puntos fundamentales:

- una oferta formativa actual y específica de cada perfil profesional (basada en contenidos actuales y con recursos de calidad)
- una formación impartida por profesionales con experiencia y capacidad de transmitir el máximo de conocimientos.

Actualmente se requiere tanto una formación continua en el sector como una buena y actual formación de base para los profesio-

Previsión estimada de crecimiento del empleo en el Sector Audiovisual Asturiano para el próximo trienio

Fuente: Encuesta IKEL a empresas del sector audiovisual. 2007

	Tipo de empresa			Total
	Fotografía	Productoras	TV locales	
Según encuesta: Empresas audiovisuales asturianas que piensan que su empleo crecerá en el próximo trienio.	30,8%	68,8%	66,7%	54,3%
Nº empresas del sector audiovisual en Asturias.	98	27	12	137
Nº de empresas del sector audiovisual asturiano cuyo empleo aumentará en el próximo trienio.	30	19	8	57
Nº de empleos actuales que suman las empresas que prevén aumentar su nº empleados.	88	99	152	339

Creación de empleo en el próximo trienio (nº empleos)

Hipótesis 1: el empleo en el sector Servicios crecerá el próximo trienio un +10% (frente al +14% que ha crecido en el último trienio).	9	10	15	34
Hipótesis 2: el empleo en el sector Servicios crecerá el próximo trienio también un +14% (es decir se mantiene la misma tasa).	12	14	21	47
Hipótesis 3: el empleo en el sector Servicios crecerá el próximo trienio un +20% (se acelera la tasa)	18	20	30	68

nales que inician su carrera dentro del sector. Asimismo, han nacido perfiles nuevos como “editor multimedia” o “diseñador” en respuesta a estos cambios tecnológicos, que requieren una máxima capacitación del puesto a desarrollar y a unas coberturas de las competencias necesarias para ese puesto.

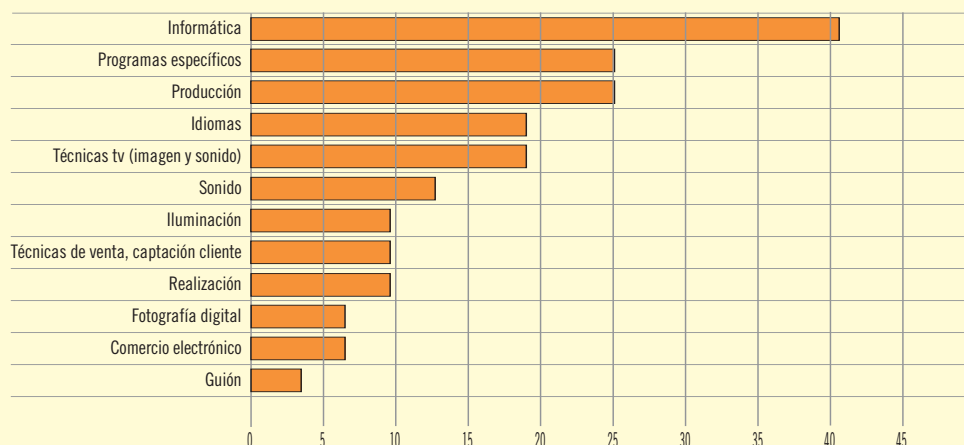
Casi el 90% de las empresas consultadas reconocen tener necesidades de formación.



Estudiante de ciclo de grado superior de imagen realizando prácticas de operador de cámara

Tipo de necesidades de formación señaladas. 2007. (%).

Fuente: Encuesta IKEI a empresas del sector audiovisual 2007.



Necesidades más destacadas en el sector en general:

- 1.- Programa PHOTOSHOP para imagen.
- 2.- Programa AVID para sonido.
- 3.- Conocimiento de contenidos multimedia y alta definición para producción.
- 4.- Idiomas.
- 5.- Retransmisión de video; modulación; repetición de imágenes; transmisión de sonido.
- 6.- Conocimiento de mezcladores de audio y video, postproducción, tomas de sonido.

Necesidades más destacadas en el subsector de fotografía:

- 1.- programa PHOTOSHOP PREMIERE para imagen.
- 2.- programas de autoedición.
- 3.- idiomas (inglés).

En cuanto a necesidades concretas destacan:

- las necesidades de formación en el área de informática señaladas por casi un 42% de las empresas consultadas
- algunos programas específicos de aplicación informática (26%),
- producción (26%)
- técnicas de televisión -imagen y sonido- (19%) y
- de idiomas (19%).

En el Principado de Asturias no se encuentran estudios universitarios de la rama de Audiovisuales (a pesar de que la Orden de 5 de junio de 1992 (BOE de 12/6/92) establece la Licenciatura en Comunicación Audiovisual. Por el contrario, si se dispone de una amplia oferta en los tres segmentos de formación señalados en el cuadro adjunto

En las entrevistas y en la encuesta realizada, las empresas se muestran críticas con la actual oferta formativa, el 66% de las empresas encuestadas menciona el hecho de que los Centros existentes en Asturias necesitan disponer de equipos más actualizados que los que tienen porque a menudo se utilizan recursos materiales muy obsoletos para los cambios tecnológicos imperantes aunque se reconoce también que su renovación para mantenerse al día implicaría asumir a los Centros un gran coste económico cada poco tiempo.

También se hace explícito el bajo nivel de algunos formadores en el sector audiovisual, hecho que genera poca satisfacción en los usuarios que realizan la formación e, incluso, el abandono de la misma. De los datos extraídos de la encuesta, el 43% de las empresas están poco o nada satisfechas con los cursos ofrecidos por los Centros para

Formación Reglada	Formación Ocupacional	Formación Continua
GRADO MEDIO CIDISI I.E.S. Aramo CIFP comunicación Imagen y sonido (Langreo)	IES LA FELGUERA (Cuenca del Nalón) Programas de retoque digital y escaneado de imágenes (200 horas). Para desempleados (plan FIP)	EDUCASTUR CCOO UGT CIFP COMUNICACIÓN, IMAGEN Y SONIDO (LANGREO) HDMELSUBMARINO (Madrid)
GRADO SUPERIOR CIDISI I.E.S. Aramo CIFP comunicación Imagen y sonido (Langreo) Escuela de Arte de Oviedo	CFO GUJÓN Editor montador de imagen (200 horas). Para discapacitados desempleados (plan FSE) CFO EL ENTREGO Editor montador de imagen (250 horas). Para discapacitados desempleados (plan FSE) CIFP COMUNICACIÓN, IMAGEN Y SONIDO (LANGREO) Programas de retoque digital y escaneado de imágenes Infografista de medios audiovisuales Editor-montador de imagen Técnico de sonido Fotógrafo Operador de cámara Luminotécnico Decorador de escenarios Caracterizador IES ARAMO	OTROS CENTROS CETS INFORMÁTICA (Gijón) CCC: Centro de estudios (a distancia) ESCAC: (a distancia) ABC Datos Escuela Superior de Arte y Espectáculos TAI: (a distancia) Fundación Universitaria Iberoamericana: (a distancia) Eurinnova Formación: (a distancia) Instituto Europeo de Estudios Empresariales (CD Rom) Escuela de negocios IDE-CESEM (on-line) Realemotion Studios 3D (Gijón)

empleados, haciendo mención a la baja calidad o poca actualidad de los contenidos. Igualmente otro 77% especifica que a la formación ofrecida le falta especialización, haciendo referencia a que se deberían adaptar a los cambios técnicos con más agilidad.

Si se analiza, por otro lado, el nivel de recomendación de las empresas encuestadas sobre los centros asturianos analizados, destacan en general las recomendaciones positivas que realizan de cada uno de los centros, si bien se observan diferencias.

Destaca el surgimiento del CIFP Langreo, que con sólo unos meses en funcionamiento, empieza a cubrir algunas necesidades detectadas (por ejemplo en imagen y sonido). En la actualidad, este Centro es recomendado por un 100% de las empresas encuestadas al igual que la Escuela de Arte de Oviedo. El I.E.S. ARAMO y la Escuela-Taller de Avilés, por su parte, son recomendados por más del 71% de las empresas para realizar allí la formación, mientras que los sindicatos y el CIDISI son reconocidos por un 67% y un 53% respectivamente.

El reto del crecimiento

La importancia del sector audiovisual para Asturias ha sido percibida por las instituciones, y han desarrollado diversas iniciativas.

- El Proyecto “No nos cuentes películas, ¡Hazlas!” pretende fomentar la capacidad de iniciativa, creatividad, trabajo en equipo y espíritu emprendedor entre la juventud asturiana. Mediante documentales se promueve la participación de jóvenes de entre 16 y 23 años presentando trabajos de 20 min. como máximo (hasta 31 de mayo de 2007).

- El “Plan de Desarrollo y Mejora Competitiva” de las empresas del sector audiovisual asturiano, presentado por la Cámara de Comercio de Oviedo (15/03/2007). La Cámara pretende colaborar con las 17 empresas que existen que actualmente que forman parte de la Asociación de Productores de Televisión del Principado de Asturias crear un plan que tendrá tres fases: 1) Estudio de Necesidades del sector consumidor; 2) Estudio de las posibilidades que ofrecen actualmente las empresas audiovisuales y 3) Diagnóstico individual a las empresas para adaptarse a las necesidades. Con este Plan también se pretende diseñar acciones de promoción que permitan llevar las empresas a los mercados y, a la vez, de “formar” al sector audiovisual para poder hacer frente a las nuevas demandas.

Por su parte el estudio realiza varias recomendaciones.



Estudiante de ciclo de grado superior de imagen realizando prácticas de operador de cámara

Valoración actual de los Centros de Formación asturianos

Fuente: Encuesta a empresas del sector audiovisual 2007 y elaboración propia.

Afirmaciones	De acuerdo	En desacuerdo	Ns/Nc	Total
Necesitan disponer de más equipos actualizados	65,7	14,3	20,0	100,0
Estoy satisfecho con los cursos que ofrecen para empleados	25,7	42,9	31,4	100,0
Les falta especialización, no se adaptan a los cambios técnicos con facilidad.	77,1	8,6	14,3	100,0

1. Creación de la Asociación / Cluster Asturiano del Sector Audiovisual

- Entre las funciones de esta Asociación/Cluster estaría la de fomentar, impulsar y mejorar la producción audiovisual asturiana, gestionar los programas de ayudas, actuar de interlocutor y representante del sector ante terceros, velar por el cumplimiento de la normativa vigente, reforzar, apoyar y ayudar tanto en la elaboración de contenidos actuales para formación como para ofrecer soporte a las personas que se quieren iniciar en estos perfiles profesionales, etc.

2. Fomentar la producción audiovisual propia

- La oferta actual en Asturias es todavía joven e incipiente, dirigida más a resolver problemas técnicos y actuar bajo demanda que a invertir en producción independiente de contenidos. De hecho, sólo un 14% de las empresas asturianas del sector consideran

que el componente creativo domina su actividad. Pero, sin duda, a la vista de las tendencias observadas en Europa, y de la importancia que toman las distintas plataformas de difusión, especialmente aquellas que suponen una reducción de costes, se considera necesario fomentar la iniciativa y la capacitación en el ámbito de la industria de contenidos..

3. Mejorar las condiciones y la práctica de los Centros Formativos

- La encuesta a las empresas ha servido para captar una debilidad en el sector como es la falta de centros de formación adecuados. Los existentes reciben una puntuación bastante baja derivada de las cuatro circunstancias siguientes:

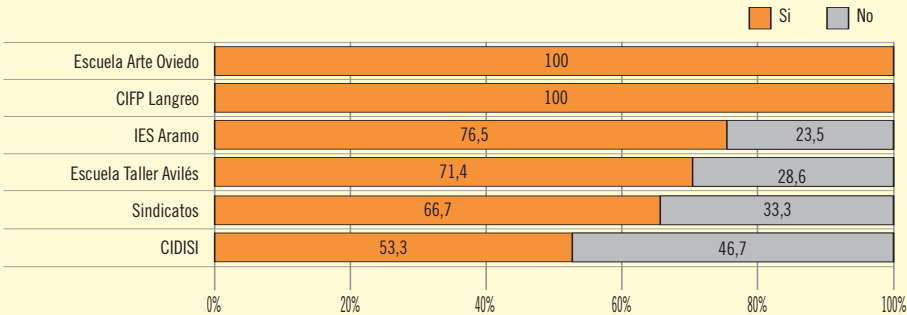
- Temarios poco actualizados
- Falta de formación transversal que capacite en labores de gestión y no sólo en funciones puramente técnicas.
- Equipos obsoletos
- Profesores/as que no siempre mantienen sus conocimientos y experiencia actualizados

4. Promover una mayor especialización de los perfiles ocupacionales

- Las entrevistas realizadas entre profesionales del sector ha permitido constatar que

Recomendación de los centros formativos (% empresas que recomiendan dichos centros).

Fuente: Encuesta a empresas del sector audiovisual 2007 y elaboración IKEI.



los avances tecnológicos exigen cada vez más habilidades muy específicas pero también que las propias producciones van requiriendo incorporar en mayor medida perfiles diferentes. Esta circunstancia exige a nivel formativo insistir en una mayor definición de los campos formativos dentro del sector audiovisual y determinar con mayor precisión las diferencias entre módulos formativos que, hoy por hoy, no siempre se dan. Las necesidades formativas más emergentes son en producción, edición, regidores/realizadores, iluminación, creativos y presentadores.

- También habría que favorecer la especialización de los perfiles a nivel laboral, tendiendo a la aparición de nuevas categorías

profesionales para superar la mencionada polivalencia de los/as trabajadores/as. Así se daría salida a los perfiles emergentes del sector.

- Por último sería conveniente introducir estudios superiores en Asturias vinculados con el sector como son las licenciaturas de Comunicación Audiovisual o Periodismo o Telecomunicaciones.

5. Desarrollar oferta formativa específica a corto plazo

- En estos momentos hay ya una demanda de cursos específicos acorde a las necesidades que ha puesto de manifiesto las empresas y expertos del sector y que requeriría intervenir a corto plazo. Esta demanda alude a:

- Producción en alta definición (sobre todo para productores y televisiones locales)

- Difusión de contenidos vía web

- Informática :Office

- Aplicaciones informáticas y programas específicos :Animación y dibujo por ordenador (en 2D y 3D),Photoshop (sobre todo para imagen)

- Técnicas de imagen y sonido:Acústica y sonido,Técnicasde iluminación,Digitalización de imágenes

- Idiomas: Inglés (como prioritario)

- Autoedición

- Técnicas aplicadas a la edición, redacción, realización y producción:Realización de presupuestos y financiación, Escenografía, Interpretación (Dicción y locución icrofonía, Técnicas de presentación e información, Técnicas narrativas, Técnicas de comunicación, Marketing, Atención al cliente, Habilidades Sociales,Organización de Equipos



Sala de control de realización de televisión del Centro Integrado Formación Profesional de Comunicación, Imagen y Sonido de Langreo

Resumen

El estudio sobre el sector audiovisual en Asturias realizado en 2007 refleja un sector con cerca de 800 empleos y con un crecimiento medio anual del 5% en los últimos tres años. La encuesta realizada a las empresas refleja sus favorables expectativas, máxime con la creación de la RTPA, pero también sus carencias para afrontar el futuro. Las ocupaciones siguen el veloz ritmo de la tecnología, y las empresas asturianas tienen problemas en la contratación de personas formadas, y en la necesaria renovación de los costosos equipos. Las instituciones ya han iniciado campañas de sensibilización (“No nos cuentes películas, ¡Hazlas!”) o de eficiencia (“Plan de Desarrollo y Mejora Competitiva” de la Cámara de Comercio), pero parece necesario abordar en profundidad, la dotación de recursos a los Centros formativos, el rediseño de los planes de formación, y la potenciación de las prácticas formativas de profesores y alumnos en las empresas. Sin duda, un mayor grado de cohesión asociativa entre las diferentes ramas empresariales componentes del sector facilitaría la intercomunicación con el Principado, y la colaboración con centros formativos e instituciones. Por último, se necesitan formulas de apoyo financiero, o de colaboración empresarial para abordar las importantes inversiones de renovación tecnológica que necesita la actividad audiovisual.





Revista de información del
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

EMPLEO **ACTIVO**

Número 4 / 2008

