

ACTUALIZACIÓN ESTUDIO SECTORIAL DE LA INDUSTRIA ALIMENTARIA EN
EL PRINCIPADO DE ASTURIAS (2004-2007)

INFORME DE RESULTADOS

INDUSTRIA
ALIMENTARIA

2004-2007



SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

El Acuerdo para el Desarrollo Económico la Competitividad y el Empleo (ADECE 2004-07) firmado por el Gobierno del Principado de Asturias, la Federación de Empresarios de Asturias y los sindicatos UGT y CCOO, establece que el Observatorio de las Ocupaciones, dentro del marco del Servicio Público de Empleo, tiene como objetivo prioritario conocer la realidad del mercado de trabajo asturiano en cada momento, examinando su evolución y analizando los factores que determinen su comportamiento, lo que permitirá describir el escenario previsible en materia de empleo, al objeto de adoptar las medidas necesarias con la suficiente antelación.

En la misma dirección, La Ley del Principado de Asturias 2/2005, de 8 de julio, del Servicio Público de Empleo, introduce en su Título III el Observatorio de las Ocupaciones como instrumento activo para la participación, coordinación y planificación de las actuaciones ocupacionales.

El Servicio Público de Empleo, a través del Observatorio, debe realizar una labor de análisis permanente de la actividad económica asturiana que contribuya a la toma de decisiones adecuadas y consensuadas con objeto de contar con los recursos humanos que precisan los sectores productivos de la región.

Es en esa labor, en la que se enmarca la realización de los estudios sectoriales, fruto del trabajo de expertos, de responsables de empresas y de la colaboración de organismos públicos y agentes sociales.

La forma de realizar el trabajo es una de las claves del éxito. Una vez que el Consejo Rector del Servicio Público de Empleo ha decidido los sectores o temas que se han de analizar, el Observatorio genera una dinámica de intercambio de información y cooperación que finaliza en un análisis y propuesta de intervención en cada sector.

El resultado facilitará la toma de decisiones del Consejo Rector del Servicio Público de Empleo y, también, de los demás actores públicos y privados que intervienen en este campo.

Sus trabajos serán publicados en la web Trabajastur, para lograr su máxima difusión, ya que deben ser además una referencia para orientadores laborales y formadores, y, sin duda, para todas aquellas personas que buscan información para mejorar su empleabilidad.

Hemos sido ambiciosos con los retos que nos planteamos, pero estamos seguros de que, con la colaboración de todos, podremos mejorar en la eficacia de los recursos disponibles para el empleo y la cualificación profesional de nuestros ciudadanos.

Graciano Torre
Consejero de Industria y Empleo

Gobierno del Principado de Asturias

En el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias tenemos el compromiso de actualizar la información contenida en los estudios sectoriales. Si no lo hiciéramos así, la información quedaría obsoleta y su utilidad iría decreciendo, devaluando también de ésta manera uno de nuestros objetivos; satisfacer las necesidades de información de los actores interesados.

Desde esta perspectiva uno de los primeros rasgos evolutivos que arroja la comparación del estudio del Sector Alimentario asturiano realizado 2004 respecto a la actualización llevada a cabo en 2007 que aquí les presentamos es una ligera disminución del número de empresas (de 745 en 2004 a las 740 de 2007), mengua que sin embargo no es un síntoma de recesión o debilitamiento del sector; antes al contrario ha significado un aumento del tamaño de las empresas vía aumento del número de personas ocupadas del 14,85% según la Encuesta Industrial de Empresas (7.824 personas ocupadas en 2004 y 8.986 en 2006) y del aumento tanto de la cifra de negocios (34% entre 2004 y 2006) como de las exportaciones (2,5% en ese mismo periodo de tiempo y un 18,73% entre 2000 y 2006).

Otros factores sin embargo no han cambiado mucho desde 2004. Así, las actividades con un mayor tamaño medio de empresa eran y siguen siendo la industria láctea y la industria cárnica.

Otras dinámicas que se comenzaban a apuntar en aquella fecha se han asentado y fortalecido cuatro años después. En el estudio de 2004 se señalaba que el sector se encontraba en aquel momento sometido a profundos cambios, vinculados sobre todo a la diversificación e introducción de nuevos productos, los desarrollos tecnológicos y las estrategias de comercialización. En la actualidad esas dinámicas tienen una presencia incontestable en el sector y más concretamente en la mentalidad del colectivo empresarial, que ha realizado esa transformación con el apoyo del Principado de Asturias en investigación y puesta en marcha de calificaciones geográficas protegidas y otras marcas de calidad como la de Alimentos del Paraíso.

En definitiva, la actualización del estudio de las Ocupaciones del Sector Alimentario de Asturias que les mostramos refleja la modernización y el esfuerzo realizado en todos sus ámbitos, cambios que lo han convertido en un sector que está sabiendo adaptarse a las nuevas circunstancias del mercado y que lo ha situado entre los más importantes de la economía asturiana, con una aportación al PIB regional del 14% en 2006.

Como no puede ser de otra manera, este auge tiene efectos relevantes en los perfiles profesionales y las demandas formativas de las empresas, producto fundamentalmente de las necesidades de actualización y formación continua de sus plantillas para hacer frente a las incesantes innovaciones en el desarrollo de nuevos productos (lácteos, cárnicos, conservas, etc), lo que implica también un aumento general en el nivel de cualificación y el desempeño, incremento constatado en todo el sector y que se detallan en las páginas que siguen.

José Luis Álvarez Alonso
Director Gerente

Servicio Público de Empleo
Principado de Asturias

ÍNDICE	Pág.
1 :: PRESENTACIÓN	11
2 :: COYUNTURA ECONÓMICA	12
3 :: ESTRUCTURA EMPRESARIAL	15
4 :: PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES SOBRE LA EVOLUCIÓN ECONÓMICA	18
5 :: EVOLUCIÓN DEL EMPLEO	21
6 :: ESTRUCTURA DEL EMPLEO	23
7 :: PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES SOBRE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y LA CUALIFICACIÓN	26
8 :: FACTORES DE CAMBIO Y MODIFICACIONES EN EL DESEMPEÑO DE LAS OCUPACIONES	30
9 :: PAUTAS DE INNOVACIÓN EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	36
10 :: PERCEPCIÓN Y VALORACIÓN DE LA INNOVACIÓN POR LOS ACTORES EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	41
11 :: FORMACIÓN	43
11.1 Valoración de empresarios y actores colectivos de la formación	
11.2 La opinión de los proveedores de formación	
11.3 Oferta formativa	
12 :: CONCLUSIONES	56
13 :: RECOMENDACIONES	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

Gráfico 1	12
Variación en el total de ingresos de explotación, gastos de personal y total gastos de explotación en la industria alimentaria. España-Asturias (2000-2003 y 2003-2005)	
Gráfico 2	14
Variación porcentual del valor de las exportaciones e importaciones de productos agro-alimentarios. España-Asturias (2004-2006)	
Gráfico 3	17
Variación % del número de empresas según actividad en la Industria Alimentaria. Asturias y Total nacional (2004-2007)	
Gráfico 4	22
Variación % del número de ocupados y de horas trabajadas en la Industria Alimentaria. Asturias y Total nacional (2003-2006)	
Gráfico 5	23
Distribución de los ocupados en la Industria Alimentaria según sexo. Asturias y España (Primer trimestre 2007)	
Gráfico 6	24
Distribución de los ocupados en la Industria Alimentaria según edad. Asturias y España (Primer trimestre 2007)	
Gráfico 7	24
Distribución de los ocupados en la Industria Alimentaria según nivel de estudios. Asturias y España (Primer trimestre 2007)	
Gráfico 8	25
Distribución de los ocupados en la Industria Alimentaria según ocupación. Ámbito nacional (Primer trimestre 2007)	
Gráfico 9	36
Porcentaje de empresas innovadoras en la Industria Alimentaria según año. Ámbito nacional (2000-2005)	
Gráfico 10	37
Fuentes de información para la innovación en la Industria Alimentaria. Ámbito nacional (2005)	
Gráfico 11	38
Factores que limitan la innovación en la Industria Alimentaria. Ámbito nacional (2005)	
Gráfico 12	39
Efectos de la innovación en la Industria Alimentaria. Ámbito nacional (2005)	
Gráfico 13	40
Variación % de las inversiones en la Industria Alimentaria. Ámbito nacional y Asturias (2003-2006)	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	13
Ingresos de explotación, gastos de personal y total de gastos de explotación en la Industria Alimentaria. Miles de euros. Ámbito nacional y Asturias.	
Tabla 2	13
Importaciones y exportaciones en la Industria Alimentaria. España y Asturias. (2004 y 2006 en miles de euros) y valoración porcentual	
Tabla 3	15
Distribución del número de empresas en la Industria Alimentaria según número de trabajadores y variación porcentual. Asturias y Total nacional (2004 y 2007)	
Tabla 4	16
Distribución del número de empresas según actividad y año en la Industria Alimentaria. Asturias y Total nacional (2004 y 2007)	
Tabla 5	21
Distribución de personas ocupadas y horas trabajadas en la Industria Alimentaria según CCAA y año. (2000-2003-2006)	
Tabla 6	40
Inversiones de las empresas de 20 y más trabajadores de la Industria Alimentaria en miles de euros. España y Asturias (2000-2003-2006)	

1 :: PRESENTACIÓN

En el año 2004 se llevó a cabo un estudio sobre la situación de la industria alimentaria en Asturias orientado a conocer las tendencias de evolución y su influencia en las ocupaciones del mismo.

En las páginas que siguen se analiza cómo ha sido la evolución de algunos de los indicadores más relevantes allí analizados y la capacidad que desde entonces ha tenido este sector para adecuarse a los retos y dotarse de los recursos técnicos, organizativos y de conocimiento necesarios para hacerlos frente.

Para llevar a cabo esta actualización se han analizado las mismas fuentes estadísticas y documentales y se han actualizado las series y los análisis correspondientes.

Además se han vuelto a realizar entrevistas con las empresas, entidades de formación y agentes sociales más significativos del sector.

En las páginas que siguen se recogen la información cuantitativa y cualitativa que actualiza la información, conclusiones y propuestas del informe anterior.

2 :: COYUNTURA ECONÓMICA

La situación analizada en el año 2004 en el sector de la industria alimentaria reflejaba un sector con un crecimiento significativo del volumen de negocio, una moderación en el crecimiento salarial y con un valor añadido en Asturias superior a la media nacional.

Las apuestas más importantes en esa fecha para mejorar los resultados económicos de las empresas eran: una potenciación de las políticas comerciales, el control de los costes de distribución y el diseño de campañas de marketing así como la continuidad o la introducción de innovaciones tecnológicas, especialmente para incrementar la eficiencia de los procesos productivos.

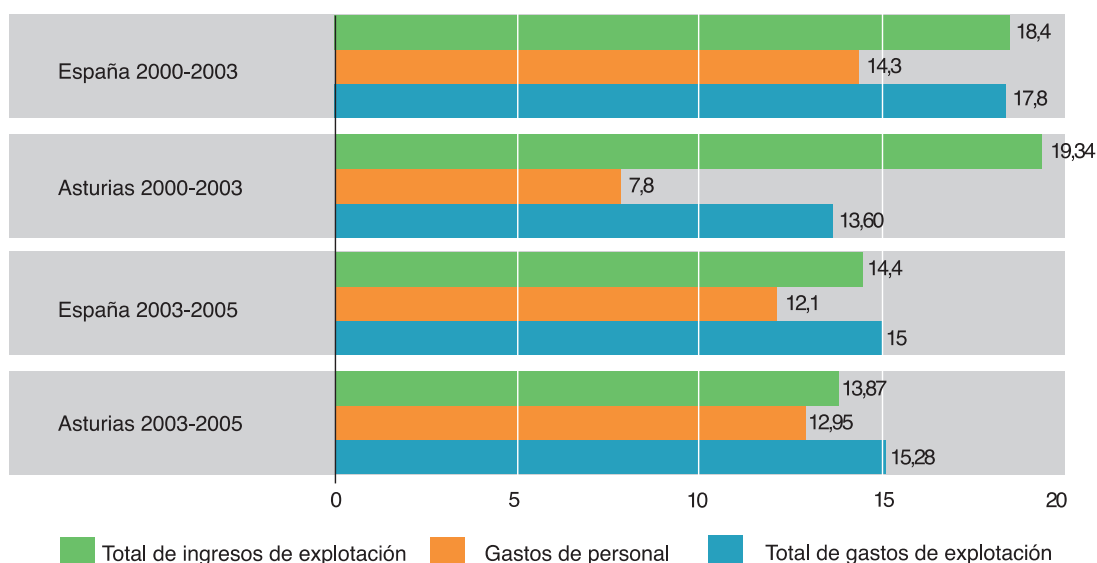
Respecto a las tendencias identificadas se confirma **la subida salarial, aunque más moderada en Asturias en el periodo 2000-2003**, donde **el gasto de personal sube en proporción, la mitad que en el conjunto de España** (+7,8% frente a +14,3). En el periodo siguiente 2003-2005, la subida prácticamente es igual en ambos territorios (+12%) (gráfico 1).

En los dos territorios se **mantiene el crecimiento de los ingresos de explotación** en ambos periodos de tiempo, aunque en el segundo (de 2003 a 2005) el crecimiento es menor en ambos casos al pasar de +18,4% a +14,4% en España y de +16,62 a +13,87% en Asturias (gráfico 1). Como se observa también, el crecimiento de este indicador en nuestra comunidad es un poco inferior al experimentado en España en ambas fracciones de tiempo, aunque la aminoración registrada de uno a otro momento es más acusada en España (4 puntos porcentuales) que en Asturias (2,75 p. p.).

Por último, los **gastos de explotación crecen tanto en Asturias como en España en los dos periodos de tiempo considerados**, pero con una intensidad diferente (gráfico 1). Mientras en España ese crecimiento se modera ligeramente en 2003-05 (+15%) frente a la subida experimentada en 2000-03 (+17,8%), en Asturias ocurre lo contrario, siendo mayor el aumento entre 2003-05 (+15,28) que en el periodo anterior (+13,59%).

Variación en el total de ingresos de explotación, gastos de personal y total gastos de explotación en la industria alimentaria. España-Asturias (2000-2003 y 2003-2005) (gráfico 1)

Fuente: Encuesta Industrial. INE y SADEI. Elaboración propia



Veamos en la siguiente tabla, las cifras totales correspondientes a las variaciones señaladas..

Ingresos de explotación, gastos de personal y total de gastos de explotación en la Industria Alimentaria. Miles de euros. Ámbito nacional y Asturias. (tabla 1)

Fuente: Encuesta Industrial. INE y SADEI.

	Nacional			Asturias		
	2000	2003	2005	2000	2003	2005
Total de ingresos de explotación	66.494.618	78.710.738	90.074.920	1.414.984	1.688.702	1.922.937
Gastos de personal	7.836.007	8.953.251	10.036.993	178.544	192.520	217.457
Total de gastos de explotación	62.635.935	73.769.585	84.867.765	1.361.504	1.546.765	1.783.231

Comercio exterior

Si bien en las cifras que se toman en consideración se incluyen productos no elaborados, se observa que **la balanza comercial de la industria alimentaria asturiana sigue siendo negativa** y que **la diferencia entre importaciones y exportaciones sigue creciendo**.

Considerando los años 2004-2006 y comparando la evolución de ambos parámetros con los de la media española, se observa en primer lugar que **el saldo comercial es desfavorable para Asturias y favorable para el conjunto de España**. En segundo lugar y entre los dos años considerados, han aumentado en los dos territorios tanto las importaciones como las exportaciones, pero **en las dos ámbitos han crecido porcentualmente más las importaciones** (especialmente en Asturias un 21,55%), lo que teniendo en cuenta los saldos comerciales de signo contrario significa que **en Asturias ha aumentado el saldo comercial negativo un 82% y en España ha disminuido el saldo positivo en un 76,07%**.

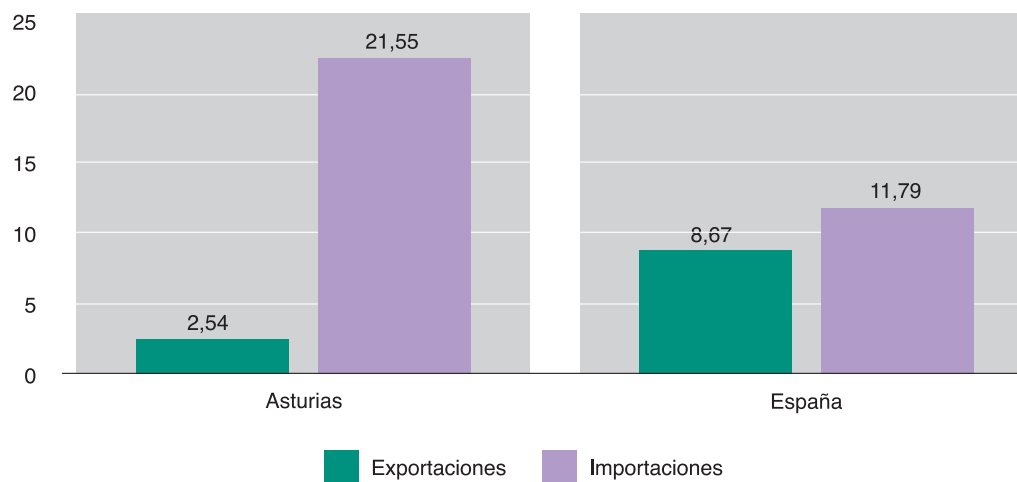
Importaciones y exportaciones en la Industria Alimentaria. España y Asturias. 2004 y 2006 (en miles de euros) y valoración porcentual (tabla 2)

Fuente: ICEX. Elaboración propia

	Asturias		España		Valoración % 2004-06	
	2004	2006	2004	2006	Asturias	España
Exportaciones	151.127	154.973	19.175.398	20.838.995	2,54	8,67
Importaciones	198.397	241.169	18.495.450	20.676.322	21,55	11,79
Saldo comercial	-47.269	-86.197	+679.946	+162.672	82,35	-76,07

Variación porcentual del valor de las exportaciones e importaciones de productos agroalimentarios. España-Asturias (2004-2006)*(gráfico 2)*

Fuente: ICEX. Elaboración propia



3 :: ESTRUCTURA EMPRESARIAL

La industria alimentaria se ha caracterizado en Asturias por un **tamaño de empresa pequeño** (en 2007 el 57,56% se situaba en la franja de 1 a 9 trabajadores), a excepción de un número reducido de grandes empresas (un 2,4% con más de 50 trabajadores), estructura que ha supuesto un freno en las dinámicas de innovación por los costes asociados, más difíciles de asumir para las pequeñas empresas. **Desde 2004 a 2007 se observa que el tamaño medio de la empresa en Asturias ha aumentado** (tabla 3).

En general, y con una pauta similar al conjunto del sector en el ámbito nacional, se produce una **disminución del número de empresas** dedicadas a la industria alimentaria. **Esta reducción es menor en Asturias y afecta a las empresas de menor tamaño** (sin asalariados sobre todo y microempresas de 1 a 9 trabajadores).

Por el contrario aumenta ligeramente (aunque por debajo de la media nacional), el número de pequeñas empresas (de 10 a 49 trabajadores), y se observa un **crecimiento** mucho más significativo porcentualmente hablando de aquellas que emplean a **50 o más trabajadores**, aunque condicionado por el reducido número de estas empresas que hace que se vea muy afectado por un pequeño aumento en números absolutos (2 empresas).

Distribución del número de empresas en la Industria Alimentaria según número de trabajadores y variación porcentual. Asturias y Total nacional (2004 y 2007)

(tabla 3)

Fuente. DIRCE. INE. Elaboración propia

	2004		2007		Variación %	
	Total Nacional	Asturias	Total Nacional	Asturias	Total Nacional	Asturias
Total	32.586	745	31.492	740	-3,36	-0,67
Sin asalariados	8.879	191	8.316	184	-6,34	-3,66
De 1 a 9	17.658	427	16.939	426	-4,07	-0,23
De 10 a 49	4.977	111	5.086	112	2,19	0,90
50 y más	1.072	16	1.151	18	7,37	12,50

En el año 2004 se identificaron como rasgos relevantes de esta industria en Asturias:

- La **importancia de la industria láctea, la industria cárnica y la de elaboración de bebidas**.
- Se observó también que **surgían empresas de alimentación con escasa tradición industrial en el Principado, como la de fabricación de productos de conservas vegetales**.
- Y que otras, antaño tradicionales y que habían pasado por una fuerte reducción como las de **elaboración y conservación de pescados y productos a base de pescados, experimentaban un renacimiento**.

Tres años después, se constata

- Un aumento del número de empresas dedicadas a la industria cárnica (con un signo contrario a la media nacional).
- El aumento del número de empresas dedicadas a la elaboración y conservación de pescados y productos a base de pescado (que pasa de 19 a 21 empresas).
- Aumento de las empresas dedicadas a la fabricación de productos para la alimentación animal.
- Pierden empresas la industria láctea y la elaboración de bebidas que ve descender su proporción en un 13 % mientras que la nacional de este tipo de empresas aumenta.
- Sigue disminuyendo también el número de empresas dedicadas a la fabricación de productos de molinería.
- Por último, las empresas de otros productos alimenticios, que acapara prácticamente la mitad de las empresas del sector, ve aumentar su número.

Distribución del número de empresas según actividad y año en la Industria Alimentaria. Asturias y Total nacional (2004 y 2007)

(tabla 4)

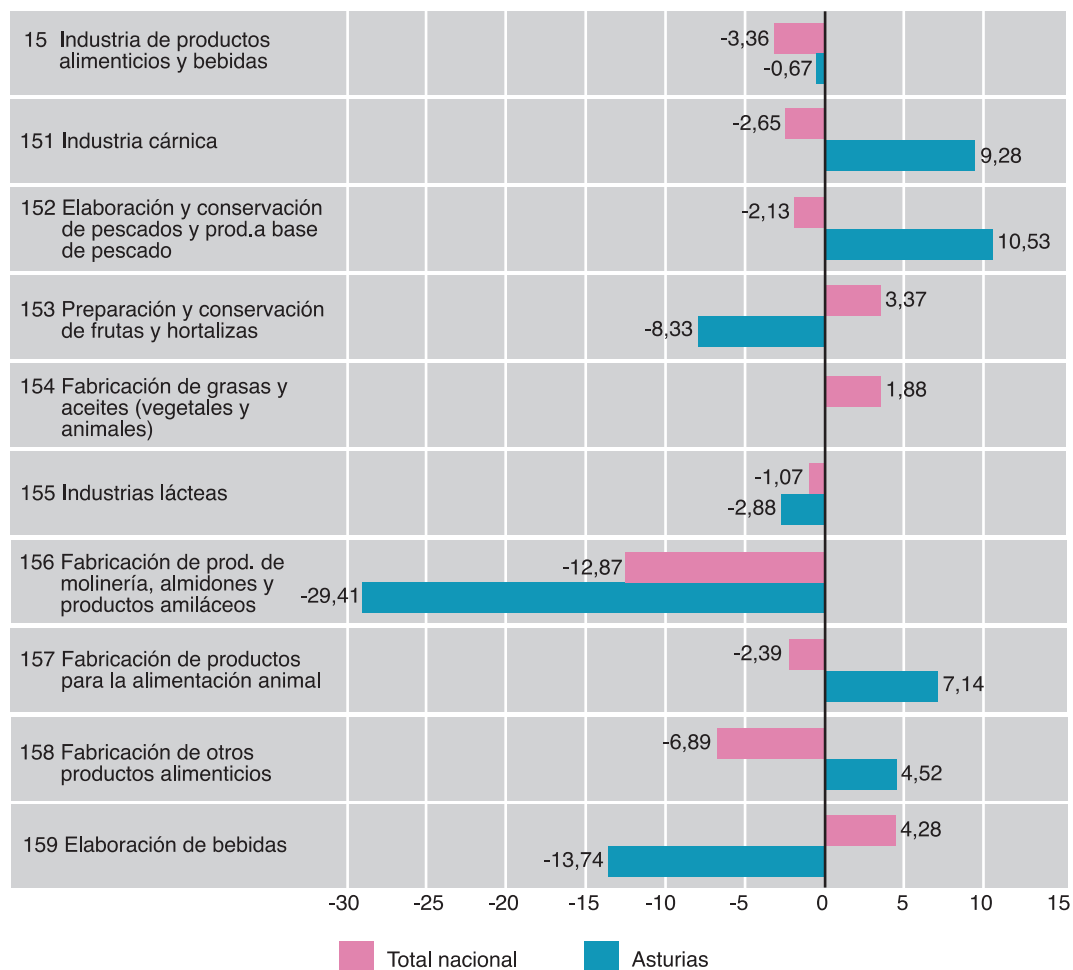
Fuente. DIRCE. INE. Elaboración propia

	2004		2007		Tasas de variación %	
	Total nacional	Asturias	Total nacional	Asturias	Total nacional	Asturias
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	32.586	745	31.492	740	-3,36	-0,67
151 Industria cárnica	4.534	97	4.414	106	-2,65	9,28
152 Elaboración y conservación de pescados y prod.a base de pescado	799	19	782	21	-2,13	10,53
153 Preparación y conservación de frutas y hortalizas	1.365	12	1.411	11	3,37	-8,33
154 Fabricación de grasas y aceites (vegetales y animales)	1.541	1	1.570	1	1,88	0,00
155 Industrias lácteas	1.688	105	1.670	102	-1,07	-2,86
156 Fabricación de prod. de molinería, almidones y productos amiláceos	839	34	731	24	-12,87	-29,41
157 Fabricación de productos para la alimentación animal	922	14	900	15	-2,39	7,14
158 Fabricación de otros productos alimenticios	15.926	332	14.829	347	-6,89	4,52
159 Elaboración de bebidas	4.972	131	5.185	113	4,28	-13,74

Variación % del número de empresas según actividad en la industria alimentaria. Asturias y Total nacional (2004-2007)

(gráfico 3)

Fuente. DIRCE. INE. Elaboración propia



4 :: PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES DE LA EVOLUCIÓN ECONÓMICA

Los empresarios describen la evolución económica en los años transcurridos desde el último estudio realizado en el año 2004, a partir de los resultados de las mejoras y/o innovaciones realizadas, especialmente en el ámbito de la producción, y en menor medida, del mayor alcance de sus productos en los mercados.

Así, se identifican:

- El incremento de la productividad y calidad como resultado de la automatización.

- El incremento del número de marcas que posibilita mantener cuotas de mercado y aumentar clientes.

"El proceso de automatización ha producido un aumento de la productividad y de la calidad, además de la posibilidad de generar nuevas marcas". Empresa de bebidas.

- La aparición de nuevas líneas de producción que se añaden a las existentes. Otra innovación que permite ampliar la cartera de clientes.

"Hemos ampliado la línea de elaboración de productos, además de incrementar la producción y el número de clientes". Empresa cárnica.

- Incrementar la producción y generar nuevos productos como una alternativa a la disminución de la demanda.

La diversificación de los productos es una línea considerada **especialmente importante en el sector lácteo** para hacer frente al incremento de los precios de la materia prima y la entrada de productos procedentes de otros países. Pero **también en la industria cárnica**, donde emergen con más claridad los efectos del crecimiento del sector y la amenaza derivada de la escasa diversificación de productos que está originando la saturación de mercados.

- No obstante, algunos actores colectivos siguen señalando el déficit de la industria alimentaria en general por una apuesta decidida por las políticas y prácticas de I+D+i.

Algunos actores subrayan **los progresos que se han producido en el sector**. En este sentido, tener en consideración el punto de partida permite identificar más claramente esos progresos. Así en el sector cárnico puede decirse que hay una **reacción positiva a la actividad de promoción, apoyo y asesoría que realiza la asociación empresarial**. Un reconocimiento progresivo **que ha permitido contar con recursos formativos y técnicos a las empresas** que se enfrentan, sin márgenes temporales adicionales, a los requisitos de calidad que les imponen sus clientes.

El mayor alcance de esta práctica ha supuesto un **aprendizaje adicional** ya que permite a las empresas incorporar las medidas que demandan sus clientes y el mercado en el que operan, además de una estrategia de planificación a corto y medio plazo a partir de las demandas recogidas y la evolución recorrida.

A destacar también la importancia identificada por alguna empresa de **integrar las decisiones que afectan a la producción y las relacionadas con la gestión de personal**.

El alcance de la comercialización, si bien ha mejorado, sigue presentando dificultades sobre todo para las empresas pequeñas. Este es un aspecto señalado como debilidad por alguno de los actores colectivos del sector. Una opción que los empresarios siguen viendo excesivamente costosa, tanto en términos de producción como de transporte.

Expectativas

Las expectativas de evolución de la actividad se describen a partir de estrategias ya iniciadas, y en menor medida, a partir de otras nuevas. Así, se plantean **objetivos relacionados con:**

- Mejorar los parámetros de calidad.
- Optimizar la relación calidad precio.
- Aumentar la producción (esto varía según la actividad y la empresa) mediante el aprovechamiento de la capacidad productiva y/o la diversificación de productos.
- Completar procesos de compra o acuerdos con otras empresas.

Estas acciones llevan aparejadas en algunas empresas una perspectiva de ligero crecimiento de empleo. Si bien, como veremos más adelante, no es esta la expectativa general: en algunas actividades, como en el sector lácteo y especialmente en las empresas medianas y pequeñas esa perspectiva es de hacer lo posible por mantener el empleo. Incluso se prevé, si la situación actual se mantiene o empeora, una posible reducción.

Respecto a **otras posibilidades de desarrollo** en la industria alimentaria se plantean en torno a las **masas de pan congeladas**, que en opinión de los expertos entrevistados ha sido una actividad que, en el conjunto nacional, ha experimentado crecimientos importantes y que no se ha aprovechado en el Principado.

La situación del sector lácteo

La percepción de **incertidumbre** está influyendo mucho más en los ámbitos de decisión a corto y medio plazo de las empresas, lo que está dificultando las posibilidades de planificación. Este sería el caso, en este momento, de buena parte de las empresas del sector lácteo. **Esta situación merma o reduce la capacidad de las empresas para generar posibilidades o alternativas.** Una situación que afecta especialmente a las pequeñas y medianas.

Algunos de los factores sobre los que se construye esta percepción de incertidumbre son:

- Sobrecapacidad productiva.
- Los costes de generar una mayor diversidad de productos.
- Las restricciones que establece la propia PAC.
- La posición de España en el mercado europeo.
- La posible competencia de leche procedente de países no europeos.
- La existencia de un número excesivo de intermediarios entre el productor de leche y el fabricante.

Como alternativa se propone:

- La concentración empresarial y especialización. El asociacionismo empresarial sigue siendo una asignatura pendiente en el sector.
- La racionalización del proceso de compra por parte de las industrias. Una reducción del número de intermediarios que facilite la transparencia del mercado.

- Intervención de la administración.
- Diversificación de productos.
- Aumento de las exportaciones, especialmente en las grandes.
- Optimización de las posibilidades de reorganización y optimización de la actividad en las pequeñas y medianas, como única vía para reducir costes.
- Generación o continuidad de proyectos que aprovechen las sinergias. Por ejemplo el proyecto de producción de leche de cabra.

La situación del sector cárnico

La **diversificación** y apertura a **mercados internacionales** es considerada imprescindible en el caso de la **industria cárnica**. El crecimiento que ha experimentado el sector en los últimos años ha ido acompañado de una escasa diversificación que puede conducir a la saturación del mercado. La exportación y la diversificación siguen siendo dos retos. En el primer caso, optar por los **productos precocinados** y avanzar en la producción de los menos estandarizados es un reto permanente.

"Queda muchísimo por hacer en exportación, hay un gran desconocimiento sobre el tema dentro del sector y nosotros somos los primeros en decir que se exporta muy poco". Organización empresarial.

En este sentido la diversificación de los productos en el sector cárnico es una vía para **compensar la disminución de los márgenes económicos** que se ha producido como **consecuencia de la saturación**.

Otras posibilidades de desarrollo giran en torno a una **modernización de la estructura organizativa** de las empresas, familiares en la mayoría de los casos, y que se enfrentan, no siempre con los recursos adecuados, a las necesidades derivadas de la normativa en materia alimentaria o de innovación. Un aspecto especialmente relevante para poder entrar en mercados internacionales.

"El sector tiene muchas carencias, es un sector muy familiar, muy tradicional y tiene carencias a nivel formativo, sobre todo de altos cargos, para poder afrontar determinadas cosas como la exportación."

(...) Va todo unido. Si tú quieres salir al mercado extranjero, también te encuentras con que los requerimientos que necesita tu empresa son más estrictos respecto a los estándares de calidad, a sistemas de trazabilidad, al tipo de producto que puedes colocar en un mercado que no es el tuyo. En resumen, si el producto va a viajar necesita más vida útil". Organización empresarial.

5 :: EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

Se mantiene el **crecimiento del empleo** en el sector de la industria alimentaria asturiana. Entre 2000 y 2006 se ha producido un incremento en el número de ocupados que sube a 8.986 en 2006 desde los 8.135 de 2000 (+10,46%). También crece el número de horas trabajadas, en un porcentaje ligeramente inferior (+8,16%), desde las 14.862 de 2000 a las 16.076 seis años después.

Distribución de personas ocupadas y horas trabajadas en la industria alimentaria según CCAA y año. (2000-2003-2006)

(tabla 5)

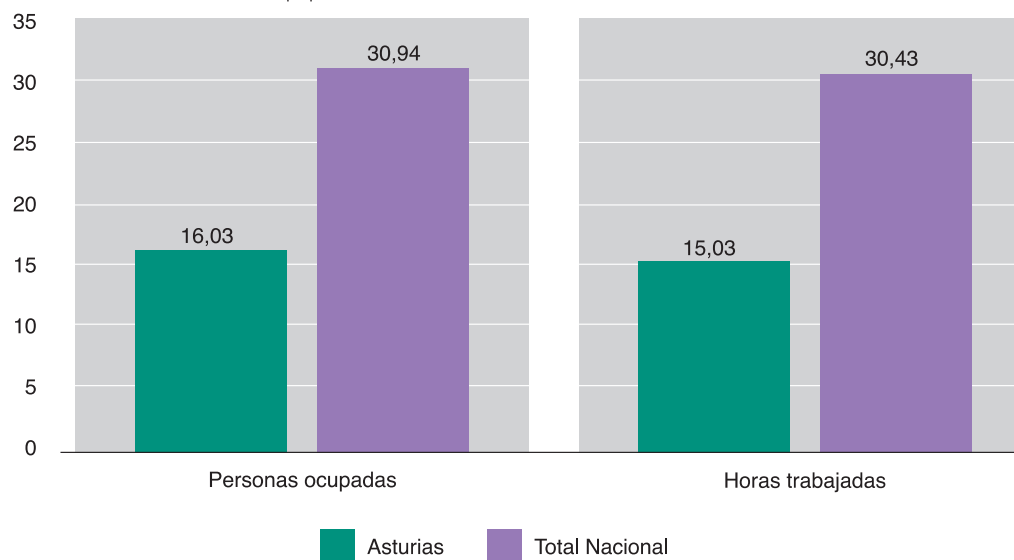
Fuente: Encuesta Industrial.

	Personas Ocupada			Horas Trabajadas (en miles)		
	2000	2003	2006	2000	2003	2006
Andalucía	53.856	52.904	52.516	95.492	94.293	93.290
Aragón	11.063	11.977	11.831	19.521	21.316	20.594
Asturias	8.135	7.744	8.986	14.862	13.955	16.076
Balears (Illes)	5.065	5.065	5.077	9.245	8.879	8.927
Canarias	12.564	13.515	12.013	22.235	24.510	21.757
Cantabria	6.197	6.178	5.930	10.527	10.778	10.173
Castilla y León	32.580	33.739	38.460	58.393	59.062	67.296
Castilla - La Mancha	18.791	20.891	22.791	32.930	36.773	40.421
Cataluña	79.788	75.003	78.175	142.620	134.083	138.709
Comunidad Valenciana	35.086	31.906	33.480	63.107	57.147	59.367
Extremadura	8.614	9.454	10.635	15.500	16.823	18.733
Galicia	25.238	27.061	28.867	44.835	47.590	49.901
Madrid	24.467	24.445	22.301	42.598	43.503	39.760
Murcia (Región de)	19.175	19.742	20.712	32.446	34.277	35.765
Navarra	10.141	11.031	12.254	17.723	18.901	20.728
País Vasco	12.596	15.094	14.971	21.933	25.800	25.649
Rioja (La)	7.170	7.270	7.706	12.106	12.454	13.355
TOTAL NACIONAL	292.407	295.329	386.705	516.953	521.701	680.501

La comparación proporcional de la evolución de ambos indicadores con la media nacional del periodo más reciente 2003-2006, permite comprobar que también **crecen en ambos territorios tanto las personas ocupadas como las horas trabajadas** aunque de forma más acusada en el conjunto de España (+30,94% y +30,42 respectivamente) que en Asturias (+16,03 y +15,19) (gráfico 4).

Variación % del número de ocupados y de horas trabajadas en la Industria alimentaria. Asturias y Total nacional (2003-2006)*(gráfico 4)*

Fuente: Encuesta industrial. Elaboración propia.



6 :: ESTRUCTURA DEL EMPLEO

Para el análisis de la estructura del empleo, en el estudio anterior se partió de la información periódica que proporciona la Encuesta de Población Activa -E.P.A.- para la industria alimentaria (CNAE 15) a nivel nacional.

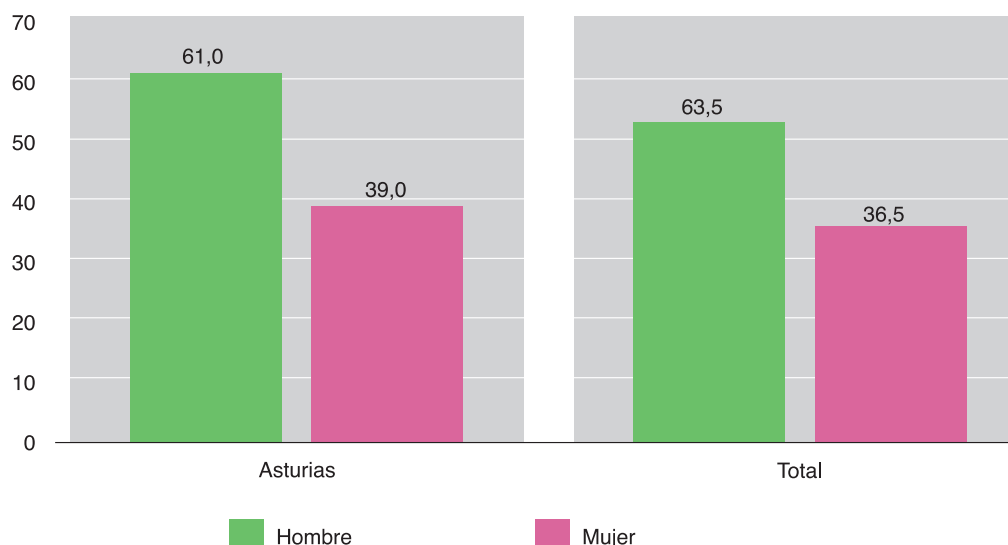
Dado que la base con la que se trabaja (el número de entrevistas que en esa encuesta han correspondido a la industria alimentaria del Principado), es escasa, la información ofrecida no es significativa estadísticamente; en cualquier caso se incorporan los resultados de una explotación estadística de los ficheros anonimizados a modo orientativo en comparación con el conjunto nacional con la finalidad de confirmar con los expertos posteriormente, las tendencias apuntadas en otros epígrafes de esta actualización.

De acuerdo con lo expuesto, en el conjunto del territorio español **sigue aumentando la participación de las mujeres en el sector**. En el 2007 suponen ya un 36% del total de ocupados, cuatro puntos porcentuales más que en el 2004. Esta tendencia también se manifiesta en Asturias que se aproxima así a la tendencia general del sector en España.

Distribución de los ocupados en la Industria Alimentaria según sexo. Asturias y España (Primer trimestre 2007)

(gráfico 5)

Fuente: Fichero anonimizado EPA 1T 2007. Elaboración propia



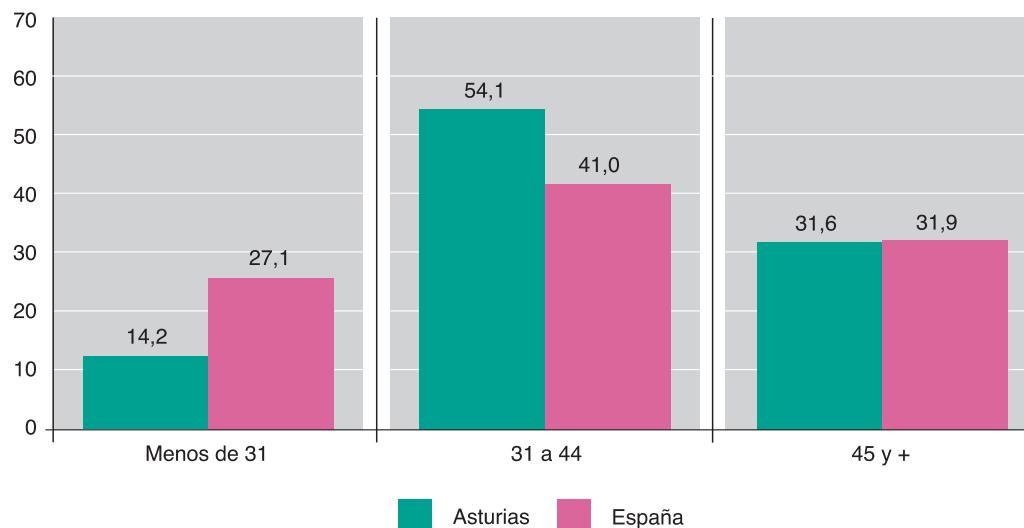
Por edades, se observa una **renovación de plantillas y crecimiento del empleo a través de la contratación de personas más jóvenes**. En el conjunto del sector, ha crecido la proporción de ocupados con menos de 31 años del 26% en 2004 al 27% en el 2007, de lo que concluimos que la pirámide de edades se equilibra en la industria alimentaria.

En el estudio realizado en 2004, en Asturias se preveía una salida significativa de efectivos por jubilación entre 2004 y 2010, a lo que se unía la perspectiva de crecimiento del empleo en los últimos años. Como consecuencia de estos dos flujos, salidas por jubilación y entrada por nuevas contrataciones, también la pirámide de edades se va equilibrando en el sector alimentario de Asturias pero con una **presencia en las plantillas de jóvenes menores de 31 años todavía por debajo de los datos del conjunto de España**.

Distribución de los ocupados en la Industria Alimentaria según edad. Asturias y España (Primer trimestre 2007)

(gráfico 6)

Fuente: Fichero anonimizado EPA 1T 2007. Elaboración propia



La presencia de **trabajadores con titulaciones de formación profesional específica es mayor en Asturias** (respecto a la media nacional). Es una pauta presente en prácticamente todas las actividades industriales de la región.

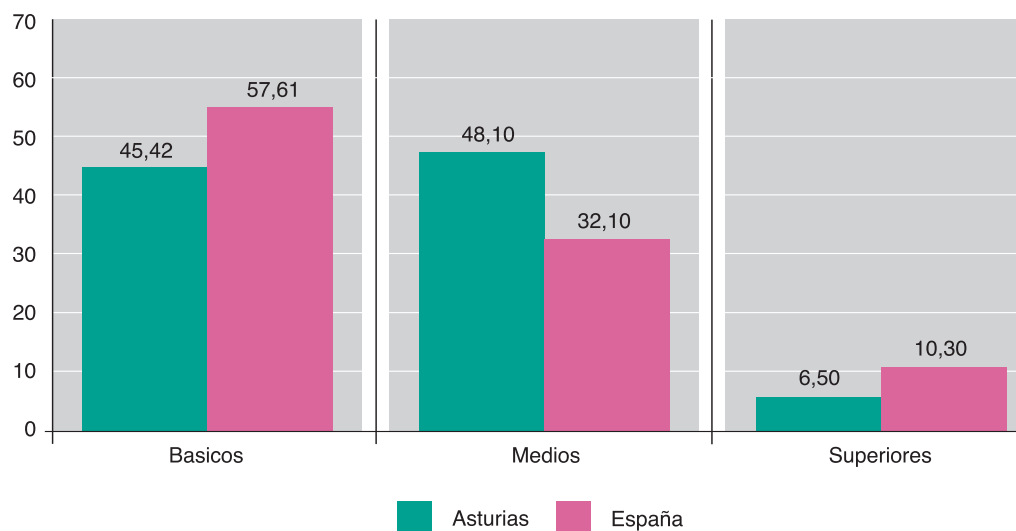
En el año 2004, la industria alimentaria a nivel estatal contaba con un 10% de titulados universitarios y un 63% sólo tenía estudios básicos. Tres años después, esta proporción ha bajado hasta el 57% y si bien la presencia de titulados universitarios se mantiene en la misma proporción que en 2004, **el porcentaje de trabajadores con estudios medios (incluidos bachiller y formación profesional) sube hasta el 32% desde un 26% de hace tres años.**

La industria alimentaria asturiana sigue manteniendo las diferencias señaladas a su favor y presenta una plantilla en la que predominan los estudios medios.

Distribución de los ocupados en la Industria Alimentaria según nivel de estudios. Asturias y España (Primer trimestre 2007)

(gráfico 7)

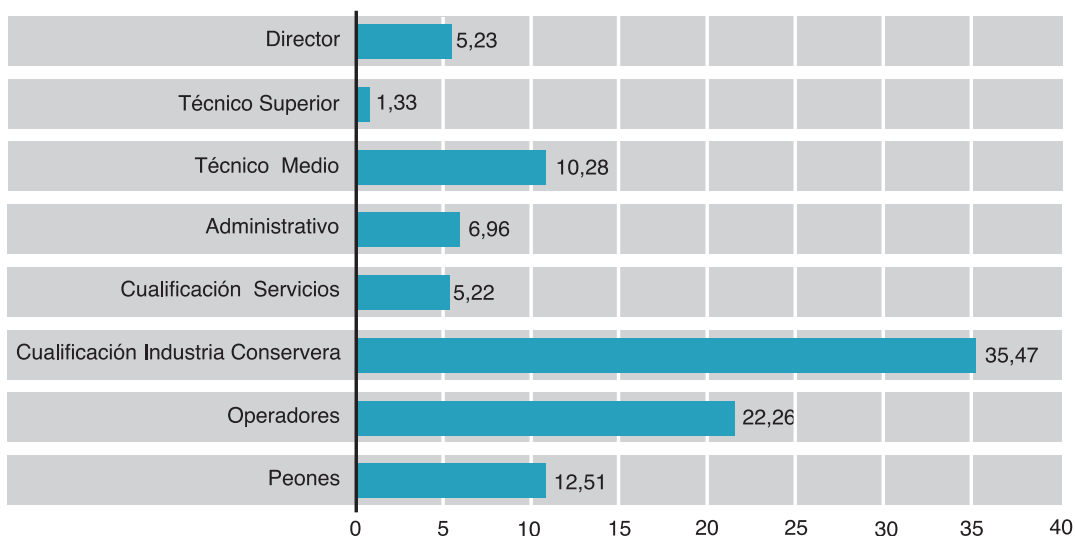
Fuente: Fichero anonimizado EPA 1T 2007. Elaboración propia



En relación a la **estructura ocupacional** en el conjunto del estado, esta industria no ha experimentado modificaciones sustantivas, aunque se observa **el crecimiento en las ocupaciones encuadradas en “cualificados de los servicios”** (dependientes, comerciales) y una **disminución** de la proporción de **peones**.

Distribución de los ocupados en la Industria Alimentaria según ocupación. (gráfico 8)
Ámbito nacional (Primer trimestre 2007)

Fuente: Fichero anonimizado EPA 1T 2007. Elaboración propia



Los datos manejados parecen confirmar algunas de las tendencias señaladas en el estudio realizado en el 2004.

-La disminución de microempresas ha provocado la disminución de directivos.

-La necesidad de trabajadores cualificados de la industria expresada, en términos generales, por los empresarios, ha podido ir cubriéndose. Sigue siendo importante la presencia de administrativos y trabajadores cualificados de los servicios, que aumentan su presencia en el sector.

Estabilidad en el empleo

La **tasa de temporalidad** en la industria alimentaria **ha descendido** en el conjunto nacional. Entre 2004 y 2007 ha pasado del 27,3% al 23%. **En Asturias, hay una mayor apuesta por la estabilidad en el empleo.**

7 :: PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES SOBRE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y LA CUALIFICACIÓN

Evolución del empleo

La valoración de los actores en general es de **mantenimiento del empleo en los últimos tres-cuatro años**. Este mantenimiento ha sido de carácter cuantitativo ya que internamente las empresas han llevado a cabo amplios procesos de reestructuración aprovechando el cambio intergeneracional que, en numerosas empresas, se ha adelantado a través del contrato relevo.

Este proceso ha sido especialmente significativo en las empresas de mayor tamaño, en las que la renovación de la plantilla ha tenido un mayor alcance, sin que haya supuesto un incremento neto del número de personas empleadas.

Se observan no obstante algunas **diferencias según la actividad**. El mantenimiento del empleo neto caracterizaría sobre todo a las **empresas de mayor tamaño del sector lácteo**.

“Estamos estables. Ha habido una transformación pero no en términos cuantitativos”. Empresa láctea.

En el sector lácteo, este mantenimiento, puede derivar en una pérdida de empleo que afectaría sobre todo a las pequeñas empresas, debido a la reciente situación generada en el sector.

“Puede haber una reconversión en la industria, que pueden desaparecer 4 o 5 de ellas en Asturias, a nivel nacional, pero las que queden no necesitarían ampliar empleo. Con lo cual se produciría una pérdida de empleo en el sector lácteo. Diez empresas que dejen a 200 personas en la calle tendrían dificultades para colocarse en el mismo sector”. Asociación empresarial.

En las actividades de la **industria cárnica y bebidas** en las que predomina un tamaño medio de empresa más bajo, se ha producido un **ligero crecimiento del empleo**.

Los agentes sociales señalan sobre todo el mantenimiento del empleo, que se interpreta por parte de algunos, como un indicador de la **insuficiente capacidad de crecimiento de la industria alimentaria**, que ha gozado en los últimos tres-cuatro años de una situación económica favorable.

Tanto el crecimiento de algunas pequeñas empresas, como la modificación de las pirámides de edades de la plantilla por las jubilaciones o salidas anticipadas a través del contrato relevo, han cumplido distintas funciones:

- Responder al aumento de la capacidad productiva.
- Generar nuevas líneas de producción.
- Acceder a un desempeño más polivalente especialmente en el área de producción.
- Desarrollar nuevas funciones en la empresa como consecuencia sobre todo del mayor alcance de las modificaciones normativas que vienen operando desde hace ya más de cuatro años.

Uno de los efectos de la evolución cualitativa del empleo en los últimos tres-cuatro años es el **aumento de la contratación de trabajadoras y trabajadores inmigrantes**, produciéndose así la convergencia con la tendencia ya observada en el estudio anterior de la industria alimentaria en el en el conjunto del territorio español.

Este incremento **ha permitido solventar las dificultades de contratación** que han tenido algunas empresas para cubrir, especialmente, **puestos de producción**. El incremento sería, para algunos actores sociales, un **indicador del bajo nivel salarial**.

Criterios de selección

Las pautas de contratación han experimentado **alguna modificación en los últimos cuatro años** desde que se hizo el estudio anterior. El movimiento de plantillas, ya sea por crecimiento neto o renovación generacional, ha permitido a las empresas incrementar su experiencia sobre el modo más adecuado de ajustar su demanda a la oferta existente.

La primera diferencia que emerge en las pautas de selección **deriva del tamaño de la empresa y de la actividad**. En el primer caso, **las empresas medianas y grandes planifican a medio y largo plazo los procesos de selección**, de modo que puedan asegurarse cubrir los puestos de trabajo tanto en el momento actual como en el futuro inmediato.

La estrategia en este caso es:

- Asegurar la selección de los perfiles más adecuados mediante la comprobación del desempeño. Durante este período se atiende sobre todo a las actitudes hacia el trabajo.
- Ampliar el abanico de perfiles de entrada a los puestos que se necesitan cubrir.
- Apoyar la selección en procesos formativos teórico-prácticos. Los primeros centrados en contenidos transversales. Los segundos en la experimentación de distintos procedimientos en diferentes puestos de trabajo.
- Elevar, no como criterio excluyente, el nivel de estudios de acceso, de modo que no cierre las posibilidades de promoción y los criterios que al respecto tiene la empresa.

Este tipo de práctica de selección se apoya en:

- Amplia oferta de trabajadoras y trabajadores interesados en trabajar en la empresa.
- La utilización de recursos, propios y públicos, que se organizan y capitalizan para la consecución de la bolsa de empleo deseada.
- La posibilidad de negociar la adaptación de esos recursos públicos a las necesidades específicas.
- El volumen de empleo o contrataciones previstas en el corto y medio plazo es significativo en el conjunto del sector.

Por su parte, **en las empresas pequeñas o medianas**, la pauta o procedimiento de selección está más próxima al momento en que se origina la necesidad. Este hecho genera una mayor exigencia de adecuación de la oferta de personas que podrían desempeñar esa función, en términos generales, a los requisitos específicos de la empresa. Como consecuencia **se concede más valor a la experiencia que a la formación**, lo que por otra parte, merma sus posibilidades de negociación de las condiciones de entrada.

Se observa, en cualquier caso, que durante este período, **las empresas pequeñas y medianas están accediendo en mayor medida a las posibilidades que les ofrece la realización de prácticas incluidas en los ciclos formativos de formación profesional para seleccionar trabajadores**.

En algunas actividades, **la formación ocupacional** organizada por asociaciones empresariales del sector **cumple también esa función**. De este modo, a través de la actuación de organizaciones intermedias, las pequeñas empresas pueden acceder a algunos de los beneficios de los procesos de selección de las grandes empresas.

"A través de la Asociación de Industrias Cárnicas se incorporaron tres mujeres, que aunque desconocían el tema, hicieron un cursillo y ahora están con contrato estable". Empresa cárnica.

"La entrada se produce con la incorporación a través de los planes FIP. Un período de formación de 500 horas. Se trata de una formación específica en el puesto de trabajo que nos sirve de proceso de selección. A partir de ahí si hace falta se quedan en planta y si no pasan a una bolsa especial que tiene la administración constituida. (...) Yo creo que es importante resaltar que el principal cambio en el último año ha sido elevar el nivel de entrada. Con más formación generas esa posibilidad y además tienes una flexibilidad que es lo que la producción de hoy en día demanda." Empresa láctea.

El puesto sigue dirigiendo los requisitos solicitados, pero atendiendo más a las características del proceso productivo en su conjunto, especialmente en el área de producción. Cuando el desempeño aceptable prima, la experiencia predomina como requisito.

En otras ocasiones, la selección se planifica incluyendo la adquisición de competencias complementarias en la empresa. Los requisitos en este caso tienen en cuenta las características del puesto y deciden fundamentalmente el nivel y especialidad formativa. La utilización de personas en prácticas (formación en el centro de trabajo -FCT-, por ejemplo) emerge como una fórmula idónea que posibilita contar con varios candidatos a la vez.

Una segunda diferencia, en las pautas de selección, remite al **perfil profesional requerido**. Se aprecia una **gran diferencia entre los criterios de selección para personal de producción y departamentos técnicos-administrativos y para mandos intermedios**.

En el caso de los **administrativos las dificultades de contratación son menores**, las correcciones realizadas tienen que ver con un mejor ajuste del perfil formativo a la tarea. Algunas empresas realizan ajustes en este sentido después de experimentar los **efectos no deseados de la entrada de un perfil formativo superior al requerido en el puesto**.

Para los mandos intermedios, prima en general la selección interna al valorarse la experiencia, el conocimiento del proceso y la cultura de la empresa (su modo de hacer). Sería este un argumento utilizado para justificar la elevación del nivel de estudios requerido en la entrada en producción. Es decir, generarse un abanico amplio de posibilidades con posterioridad.

Para los técnicos, la fórmula de las prácticas de estudiantes universitarios, becas o acuerdos con departamentos universitarios constituye una fórmula especialmente valorada por las empresas. **Especialmente por las grandes**, en las que el volumen de empleo asociado a estas ocupaciones es mayor. **En las empresas pequeñas**, en muchos casos, estos puestos son de nueva creación. Por este motivo, **se combina la selección interna** (por ejemplo en departamentos de calidad) acompañado de procesos de formación complementarios, **junto con la selección externa o la subcontratación**. Esta última evita que la empresa tenga que realizar reajustes organizativos derivados de la nueva función.

Otros aspectos que se observan en la selección son:

- La importancia concedida a la proximidad geográfica del domicilio del candidato/a al centro de trabajo. Este punto es especialmente importante cuando los centros de trabajo están alejados del corredor central del Principado.
- Una apertura de los procesos de selección, que se traduce en una pérdida relativa de la importancia de las redes personales.
- Y la entrada de mujeres e inmigrantes.

Condiciones de trabajo

Los dos aspectos fundamentales que emergen en relación a las condiciones de trabajo en el sector son la **estabilidad en el empleo** y las **condiciones salariales**.

En relación a la primera se constata una **preferencia por la contratación estable** si bien las empresas deciden mantener un margen de flexibilidad. Este margen remitiría a:

- Mantener una capacidad de contratación de los perfiles profesionales necesarios. Esta opción sólo es característica de grandes empresas.
- Adaptar la plantilla a las oscilaciones estacionales de la producción. Por ejemplo en algunas empresas de bebidas.

La estabilidad, en opinión de los empresarios entrevistados, **facilita la gestión y planificación de los recursos humanos**. Y es **más practicada en las actividades con mayores dificultades de contratación**, como es el caso de la industria cárnica.

Emergen, en relación con el estudio anterior, el **uso de las empresas de trabajo temporal –ETT–** para equilibrar las necesidades de producción y el objetivo de estabilidad. Este margen no obstante es muy amplio en algunas empresas. **Los agentes sociales proponen un mayor uso de la figura de los fijos-discontinuos**, una fórmula que facilita la adaptación de la contratación a esa circunstancia estacional.

En cuanto a las **condiciones salariales**, en general, se ha seguido practicando la **moderación salarial** reconocida por empresarios y asociaciones del sector. La renovación, prevista para el 2008, de los convenios sectoriales de ámbito estatal, como el de la industria láctea y de la industria cárnica contempla una actualización salarial que pretende ir más allá de la subida del IPC.

De cara al futuro los ejes principales de la mejora de las condiciones de trabajo apuestan por:

- La mejora de la seguridad y salud, especialmente necesaria en actividades como la cárnica.
- Ma introducción de políticas de conciliación de la vida laboral y personal que contribuyan a suscitar un mayor interés por parte de futuros trabajadores y trabajadoras por esta industria.

8 :: FACTORES DE CAMBIO Y MODIFICACIONES EN EL DESEMPEÑO DE LAS OCUPACIONES

En el estudio anterior se estableció el perfil de las ocupaciones en base a grandes grupos

- Oficiales.
- Administrativos/comerciales.
- Técnicos.
- Mandos intermedios.
- Directivos.

De la información obtenida no resulta que esos perfiles hayan experimentado cambios. Las modificaciones identificadas tienen que ver más con:

1. **Un mayor alcance de los perfiles definidos**, como efecto de una mayor cobertura en el sector de las innovaciones técnicas y organizativas realizadas (sobre todo en materia de calidad, seguridad alimentaria y automatización). El efecto en este sentido es doble: por una parte **supone ampliación de las tareas de los trabajadores de producción** ya empleados y por otra la **incorporación de nuevos perfiles profesionales no existentes antes** en la empresa (especialmente medianas y pequeñas) en el área técnica.

Desde el punto de vista técnico destacan sobre todo el **mayor alcance de la automatización** (renovación e implantación de líneas en todo o parte del proceso).

2. **Un mayor alcance de la polivalencia** favorecido por la renovación generacional de las plantillas.

En las líneas que siguen se apuntan los factores que han emergido con mayor influencia en estos últimos cuatro años desde la realización del estudio anterior.

Oficiales

Ocupaciones	Tendencias más relevantes 2004-2008	Efectos en el desempeño
Elaborador/a de productos lácteos	■ Incremento automatización	■ Crece importancia conocimientos mecanizado y electricidad-electrónica
Elaborador/a de productos cárnicos		■ Ampliación conocimientos NTICs
Matarife-carnicero		■ Atención al detalle
Elaborador/a de productos de pescado	■ Ampliación ámbito comercial ■ Incremento competencia	■ Necesidad de conocimientos de idiomas (transportes y almacén)
Elaborador/a de sidras		■ Profundización y especialización tareas comerciales
Elaborador/a de café		
Pastelero/a	■ Mayor atención al cliente	■ Desarrollo de competencias de atención al cliente en los transportistas-repartidores
Panadero/a		
Dependiente/a	■ Aumento de la polivalencia	■ Profundización en las competencias en seguridad y calidad de los distintos puestos
Transportista		■ Mayor proactividad
	■ Profundización y mayor alcance de las normas de calidad y seguridad alimentaria	■ Mayor número de tareas asociadas con el control de la calidad del producto: materia prima, transformación y salida (recogida, recepción, producción y almacén)

Ocupaciones críticas en el proceso productivo:

- Electro-mecánicos.
- Operador de panel de procesos.
- Paletizador.
- Transportista.
- Llenador de botellas (de momento en una sola empresa).

Tendencias de las ocupaciones del grupo de oficiales

Se mantendrán **estables**. No se prevé un crecimiento neto del empleo. Las **modificaciones en los desempeños no suponen un nuevo perfil profesional, sino completar los desempeños existentes**. Este proceso se lleva a cabo sobre todo a través de:

- Sustitución de trabajadores (salidas por jubilación o contrato relevo).
- Procesos de formación específicos promovidos por la empresa o asociación empresarial.
- Egresados de formación profesional de segundo grado.

"En el área industrial el mayor cambio es la polivalencia. Yo hablaría de tres parámetros; prevención de riesgos, calidad y conocimientos electromecánicos. (...) La adaptación de la normativa obliga a incrementar el número de analíticas desde origen y ha habido que crear posiciones que se ocupen de esa tarea."

La proactividad. Estar dispuesto a no encasillarte, ser capaz de pasar por distintos puestos. (...) Atender al detalle, la atención, la inteligencia. Empresa láctea.

"No ha habido cambios. La variación puede ser en algunos sitios en un incremento de su polivalencia, la flexibilidad o la funcionalidad."

"Lo que puede haber alguna modificación es más derivado por la innovación y no ha habido grandes cambios ni preveo cambios importantes". Organización empresarial

Administrativos y comerciales

En el área administrativa **emergen factores ya comentados en el estudio anterior, que han ido ampliando su alcance. Especialmente** los contenidos relacionados con la aplicación de la **normativa de calidad** (seguridad alimentaria).

Por otra parte la figura de **comercial** y las distintas posiciones relacionadas cobran una **creciente importancia estratégica**, por el aumento de la competencia en los mercados en los que se operaba, por la necesidad de abrir nuevos mercados y las posibilidades de la exportación a la que se acercan, un mayor número de empresas.

Ocupaciones	Tendencias más relevantes 2004-2008	Efectos en el desempeño
Empleado/a administrativo/a de gestión financiera	■ Creciente alcance y profundización de la aplicación de normas de calidad (seguridad alimentaria)	■ Conocimiento programas específicos. Recogida de información y tratamiento
Administrativo/a de personal		■ Mayor control del proceso y los puntos en los que recoge información en materia de calidad
Administrativa/o comercial	■ Potenciación del área comercial	■ Necesidad de conocimientos de idiomas
Vendedor técnico		■ Mayor vinculación empresa e incremento valor añadido función de comercialización
Agente comercial		■ Identificación ventajas competitivas producto y criterios de diferenciación. ■ Análisis de la evolución del mercado
	■ Modificaciones en normativas contable y contratación pública	■ Actualización de conocimientos

“Cada vez más las industrias tenemos nuestro propio software, nuestro propio modelo de gestión y no nos acomodamos a paquetes tipo”.

“Esos compradores profesionales te simplifican la labor administrativa, comercial, productiva y el tiempo en horas/hombre (que eso no se valora), porque lo que se tarda internamente para gestionar la compra a los ganaderos que te impone la normativa es impresionante”.

“La incorporación de procedimientos de calidad supuso que hiciésemos proyecto de trazabilidad para agilizarlo y parece que está teniendo éxito. Prácticamente, una persona de cada una de las fabricas, a lo mejor 6 u 8 horas de la semana, tiene que dedicarse al registro de los datos”. Asociación empresarial.

Tendencias de la ocupación

Mantenimiento. Posibilidad de crecimiento en la medida que el alcance de la normativa crezca y el ámbito de comercialización aumente.

Técnicos

En el área de competencia técnica **cristalizan en las empresas los efectos de los cambios normativos en el área informática, de calidad y medioambiental.**

Estas funciones tienen un **alcance desigual según el tamaño de la empresa**. Las más **pequeñas** incorporan estas funciones **a través de la subcontratación**. A partir de cierto tamaño se incorporan estos nuevos perfiles. A partir de cierto tamaño se incorporan estos nuevos perfiles a la plantilla. En general, la competencia técnica supone:

- La incorporación de tareas específicas derivadas de la normativa.
- En las pequeñas es más apremiante la necesidad de introducir una función económica-comercial en la empresa que permita identificar mejor los objetivos y planificar la producción. Se constata en este sentido, una insuficiencia de la labor de gestión que normalmente subcontratan estas empresas.
- La presencia de técnicos orientados a I+D+i es escaso en el sector, a excepción de grandes empresas. Una carencia que no acaba de complementarse a través de agregación de intereses y en la que están poniendo especial empeño algunas asociaciones empresariales.

Ocupaciones	Tendencias más relevantes 2004-2008	Efectos en el desempeño
Técnico en producción, calidad e I+D	■ Ampliación aplicación normativa seguridad alimentaria y medioambiental en un mayor número de empresas	■ Formación específica en la empresa en función de la actividad y los requisitos normativos específicos.
Técnico en mantenimiento electromecánico		■ En las grandes: incremento colaboración con departamentos universitarios.
Técnico gestión económica y comercial	■ Ampliación de mercados ■ Necesidad conocer evolución demanda	■ Mayor profundización en el conocimiento de la evolución de los mercados
	■ Emerge necesidad mejorar eficiencia económica-financiera de la empresa	■ Especialización económica-financiera

Tendencia de las ocupaciones del grupo de técnicos

Posible tendencia a aumentar como consecuencia del crecimiento del número de empresas que lleven a cabo innovaciones, especialmente normativas (calidad y medio ambiente), especialmente en las pequeñas.

Mandos intermedios

Durante el período transcurrido desde el último estudio los procesos que más ha afectado al contenido de los mandos intermedios han sido:

- La renovación de las plantillas.
- El aumento de la polivalencia.

Son dos aspectos que afectan directamente a la gestión de las personas a su cargo. A eso se añade las modificaciones técnicas y organizativas que haya podido llevar a cabo la empresa y que los mandos han tenido que actualizar en su desempeño.

Desde el punto de vista de la renovación de las plantillas, ha supuesto la **alteración de procedimientos de selección interna**, que se basaban más en la antigüedad y experiencia acumulada en la empresa.

Se mantiene el valor que se da a la experiencia, al conocimiento del proceso productivo y las habilidades demostradas en la dirección y organización de personas. Sin embargo estas competencias **no quedan tan pegadas a la experiencia acumulada en años**, lo que ha añadido en algunos casos mayores dificultades en la gestión de personal en general y de la selección interna en particular. Se trata de una problemática que **ha afectado en mayor medida a las empresas medianas-grandes**. Como resultado, la formación interna en estos aspectos ha cobrado mayor importancia.

En cualquier caso, se trata de una posición que sigue siendo **reclutada preferentemente entre los propios trabajadores de la empresa**.

*“La idea es que la mayoría de los mandos pasen por cursos de habilidades directivas. Y luego en el área industrial en todos los ámbitos tecnológicos que se han desarrollado, así luego en los planes de desarrollo”.
Empresa láctea.*

Tendencia de las ocupaciones del grupo de mandos intermedios

Mantenimiento. Posibles entradas en aquellas empresas que sigan o inicien cambios que precisen de competencias no disponibles en la empresa.

Directivos

La estructura empresarial de la industria alimentaria asturiana se caracteriza por un importante peso de la pequeña empresa de tradición familiar. En estos años se intensifica la **necesidad de afrontar la modernización de la gestión empresarial** especialmente en ese tipo de empresas. Un aspecto en el que venían insistiendo los agentes sociales y que emerge como necesidad específica en un mayor número de empresas. A ello se une la salida de un número significativo de directivos, en su mayoría propietarios de pequeñas o microempresas.

Se trata en cualquier caso de un proceso lento y que encuentra muchas resistencias en la mayor parte de los empresarios del sector.

“Son entre 0 y 10 trabajadores, sin embargo, hay casos de empresas de 5-6 trabajadores que ha entrado gente nueva con preparación y sí que están lanzando. Quizás, la clave está en los puestos directivos, que entrara gente joven. En las empresas que lo han hecho, sí que están mejorando, apostando por la tecnología y por exportar” Asociación empresarial.

Tendencia de las ocupaciones del grupo de directivos

Mantenimiento o posible reducción en términos cuantitativos. Necesidad de relevos generacionales que pueden originar **cambios cualitativos** y entradas nuevas en esta posición.

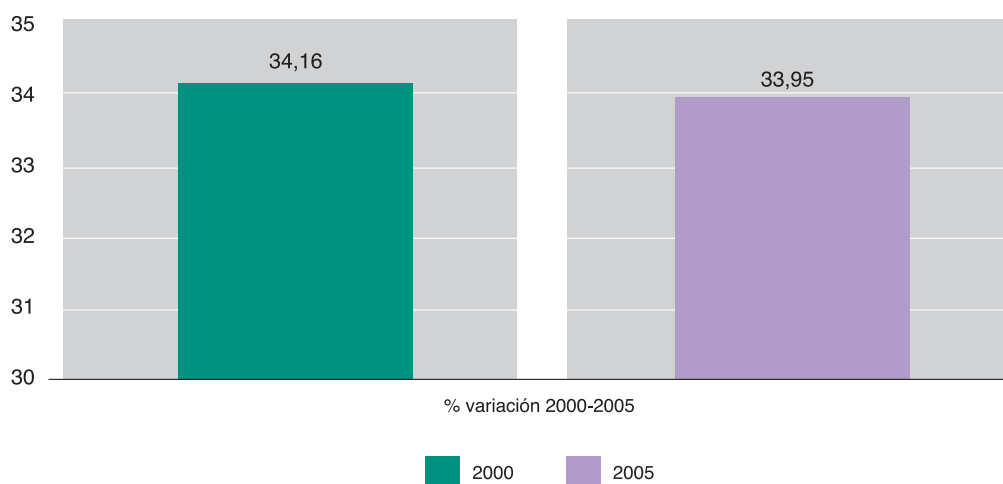
9 :: PAUTAS DE INNOVACIÓN EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA

La industria alimentaria de Asturias combina un buen número de empresas de carácter artesanal con una creciente presencia de empresas que apuestan por procesos automatizados, especialmente en la industria cárnica, láctea, de producción de café, elaboración de bebidas o fabricación de conservas.

Las **pautas de innovación** quedaron establecidas en el estudio anterior en torno a tres ejes fundamentales: las **fuentes de información**, el **tipo de obstáculos a los que hacen frente** y los **efectos específicos** que tiene la innovación en la industria alimentaria.

Porcentaje de empresas innovadoras en la Industria Alimentaria según año. (gráfico 9) Ámbito nacional (2000-2005)

Fuente: Encuesta de innovación en las empresas. INE. Elaboración propia



Fuentes de información

En la industria alimentaria el alcance de **la innovación queda claramente segmentado según el tamaño de empresa**.

En general, **todas se sirven de las fuentes de información internas y del propio mercado en el que operan** para informarse sobre la innovación. No obstante el uso de estas fuentes tiene un **mayor alcance entre las más grandes**.

En este período, se observa una mayor posibilidad de acceso de **las pequeñas y medianas industrias alimentarias a fuentes de información de carácter institucional** (que han perdido importancia para las empresas de mayor tamaño).

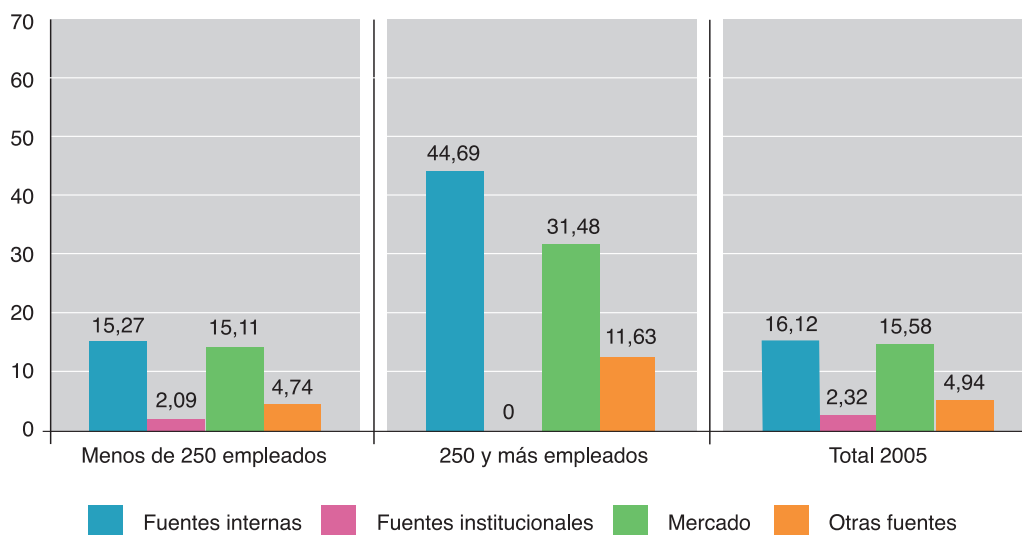
En cualquier caso, hay que señalar que las pautas de innovación en la medida que tienen una mayor intensidad y alcance en un sector, movilizan una mayor diversidad de fuentes para llevar a cabo procesos de innovación. Desde este punto de vista las barreras para las pequeñas son más resistentes.

El hecho de que a nivel nacional haya disminuido muy poco la intensidad de la innovación en la industria alimentaria (gráfico 9), produce una disminución de uso y de la importancia concedida a las distintas fuentes de información.

Fuentes de información para la innovación en la Industria Alimentaria. Ámbito nacional (2005)

(gráfico 10)

Fuente: Encuesta de innovación en las empresas. INE. Elaboración propia



Factores que limitan la innovación

El coste, es sin duda el factor que más limita la innovación y el que más diferencia a las empresas de menos de 250 trabajadores respecto a las de mayor tamaño en las pautas de innovación del sector.

También son muy significativas las diferencias por tamaño en relación a las **limitaciones que suponen los recursos de conocimiento** (trabajadores cualificados, dificultad para encontrar socios para innovar o falta de información sobre tecnologías), con una incidencia mayor también en las empresas de menor tamaño.

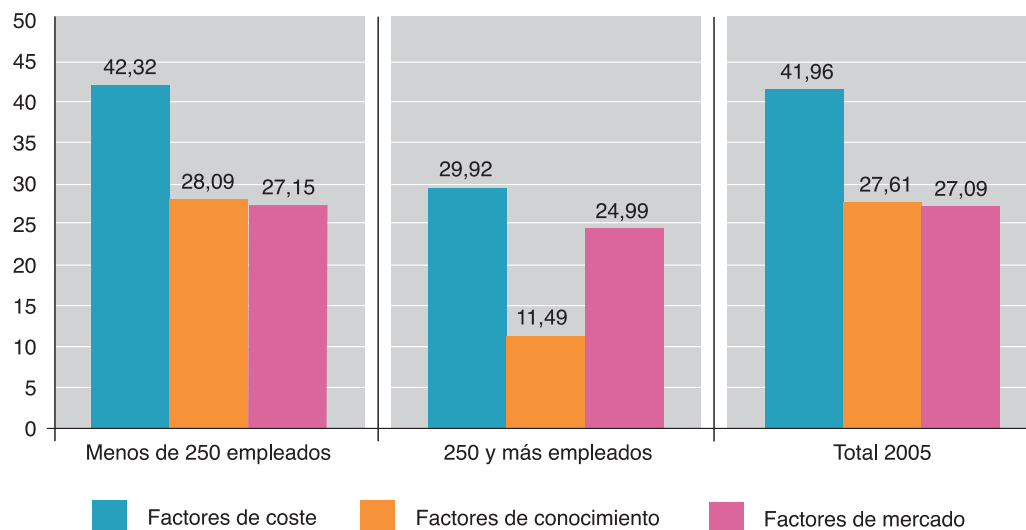
En este sector **los factores de mercado parecen afectar casi por igual a todas las empresas** independientemente de su tamaño.

Respecto a los resultados del estudio anterior se observa que las empresas perciben con mayor intensidad las limitaciones producidas por los distintos factores. Esta tendencia afecta especialmente a los factores de conocimiento (falta de personal cualificado).

**Factores que limitan la innovación en la Industria Alimentaria.
Ámbito nacional (2005)**

(gráfico 11)

Fuente: Encuesta de innovación en las empresas. INE. Elaboración propia

**Efectos**

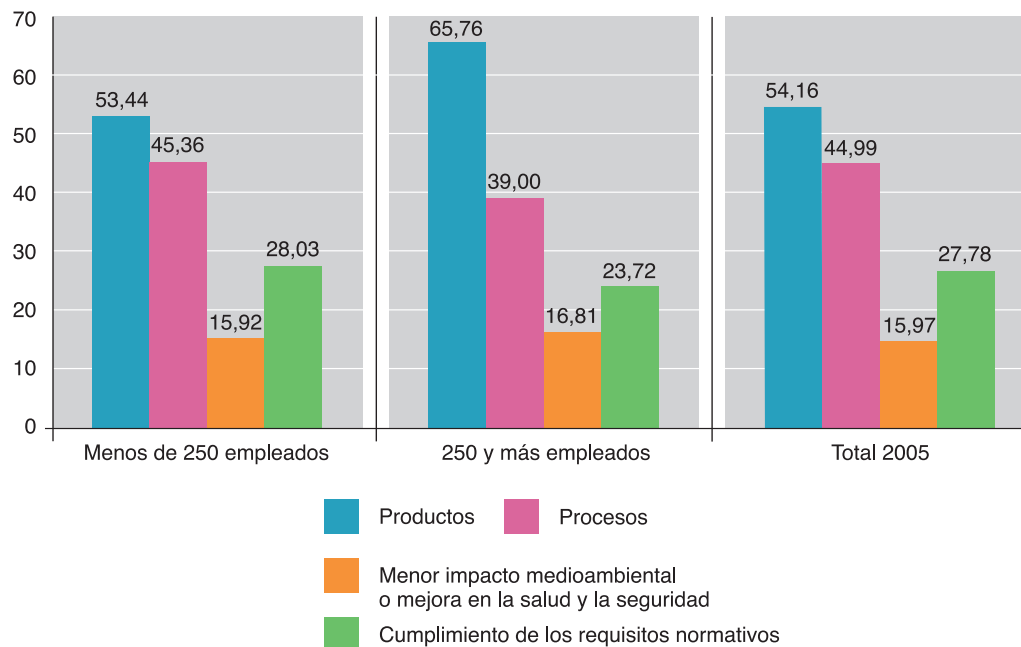
Los **efectos derivados** de las innovaciones realizadas por las empresas **en relación con la innovación de productos**, se refieren a la **posibilidad de producir una gama más amplia y en un incremento de calidad** de los mismos.

Para las **empresas de menor tamaño**, también han sido **muy importantes los efectos observados en los procesos**, sobre todo porque ha supuesto un **aumento de la capacidad de producción**.

A destacar, que en este período **la incidencia de la innovación ha sido también más importante para las empresas de menor tamaño** que para las de más de 250 trabajadores en el cumplimiento de las distintas normativas.

Efectos de la innovación en la Industria Alimentaria. Ámbito nacional (2005) *(gráfico 12)*

Fuente: Encuesta de innovación en las empresas. INE. Elaboración propia



Las inversiones

Si se deja al margen la inversión en terrenos, **las empresas asturianas han disminuido entre 2003 y 2005 las inversiones en equipos informáticos y elementos de transporte, así como en instalaciones eléctricas** (una pauta inversa a la de la industria en el conjunto del territorio nacional).

Por el contrario **han aumentado las inversiones en construcciones, maquinaria y utillaje y otros activos materiales**, en todos los casos con crecimientos superiores a la media nacional. Se confirma pues una **continuidad en la modernización de la industria alimentaria asturiana** que ya se había identificado en el estudio anterior.

Inversiones de las empresas de 20 y más trabajadores de la Industria Alimentaria en miles de euros. España y Asturias (2000-2003-2006.)

(tabla 6)

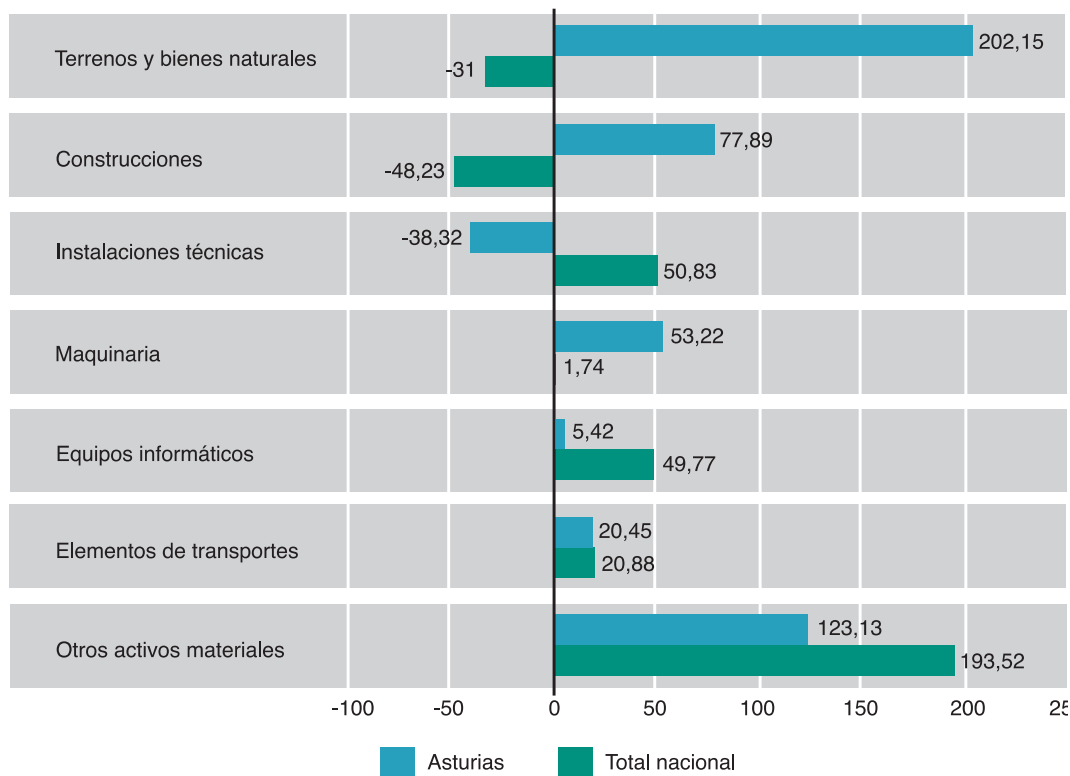
Fuente: Encuesta Industrial. INE y SADEI. Elaboración propia

Inversiones (empresas de 20 y más trabajadores)	Total nacional			Asturias		
	2000	2003	2006	2000	2003	2006
Terrenos y bienes naturales	30.388	107.572	73.347	806	-466	942
Construcciones	367.304	519.051	268.689	1.167	4.554	8.101
Instalaciones técnicas	511.810	599.543	904.265	7.324	15.497	9.559
Maquinaria, utillaje	820.488	1.021.821	1.039.565	7.903	17.199	26.352
Equipos informáticos	54.330	39.286	58.837	825	1.567	1.652
Elementos de transporte	40.179	46.773	56.540	485	1.237	1.490
Otros activos materiales	277.187	357.595	1.049.620	924	1.700	3.794
Activos materiales	2.101.686	2.691.641	3.450.863	n.d.	n.d.	n.d.
Activos inmateriales	94.311	187.857	112.192	n.d.	n.d.	n.d.

Variación % de las inversiones en la Industria Alimentaria. Ámbito nacional y Asturias (2003-2006)

(gráfico 13)

Fuente: Encuesta Industrial. INE y SADEI. Elaboración propia



10 :: PERCEPCIÓN Y VALORACION DE LA INNOVACIÓN POR LOS ACTORES EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA

De las entrevistas realizadas, se identifica que a lo largo de los últimos tres años **se han producido modificaciones técnicas de distinta índole:**

- La **automatización de líneas** (en todas las industrias, láctea, bebidas y cárnicas) renovándolas, introduciendo un modo de producir distinto (como en las lácteas), incorporando automatización en parte de los procesos (bebidas) o mecanizando procesos de trabajo que antes tenían un elevado componente manual (mataderos).
- La **adquisición de equipos** necesarios para producir nuevos productos o para un mayor aprovechamiento de la materia prima (cárnicas).

"Han modificado los procesos de producción". Empresa láctea.

Un aspecto importante es que **las innovaciones o modernizaciones realizadas han tenido efectos positivos apreciados por los propios empresarios**, reforzando así las decisiones en esta línea de innovación. Los más visibles son:

- El **aumento de la capacidad productiva**.
- La **posibilidad de generar nuevos productos**.

Si bien estos efectos son observados en general por las empresas entrevistadas, se constata que **las pequeñas empresas tienen mayores dificultades** para afrontar los gastos asociados.

- Otro efecto de la incorporación de nueva tecnología o mecanización de los procesos es que **facilita la incorporación de la mujer a ocupaciones tradicionalmente masculinas**.
- También en general, pero sobre todo en las pequeñas empresas, la innovación **ha provocado un incremento del empleo**, aspecto a tener muy en cuenta y que está vinculado a las posibilidades de colocar en el mercado la mayor capacidad productiva generada.

De ahí que **la innovación técnica requiera también en paralelo una modificación o innovación organizativa** que permita identificar y comercializar en nuevos mercados los productos generados. Sin embargo, como veremos más adelante **las innovaciones organizativas encuentran mayores dificultades en las empresas**.

En **las empresas de mayor tamaño**, la continuidad de las innovaciones pone de manifiesto **la frecuencia con que se acometen**. De este modo, **el propio cambio se convierte en un contenido adicional a gestionar** además de los derivados en los contenidos de trabajo y gestión del mismo. Este punto constituye un elemento central en los requisitos de selección interna y externa y en los principios de la formación que llevan a cabo.

"La tecnología del envasado de botella se cambió en el año 1997 y en el 2006 la hemos vuelto a cambiar. La tecnología de paquete es de 1999 y la hemos vuelto a cambiar ahora (2008). Antes la gente podía ser menos polivalente, más fija. Ahora necesitas que hoy pueda estar aquí y mañana allí porque esos puestos pueden desaparecer". Empresa láctea.

La importancia de equilibrar la innovación organizativa y técnica se pone de manifiesto en algunas empresas de tamaño medio-pequeño del sector lácteo con dificultades derivadas de la situación actual de crisis por el precio de la leche. Este escenario retrae las perspectivas de innovación técnica como consecuencia de una situación de sobrecapacidad productiva. En estos casos, la atención se dirige hacia la mejora de procesos internos de trabajo que permitan reducir costes. Sería de nuevo un ejemplo en el que la actuación sobre una sola área no sería suficiente para solventar la situación existente, sino se actúa también sobre la capacidad y extensión del ámbito comercial.

“Seguir creciendo por la vía de diversificar productos requiere inversiones fuertes, el producto que saques, salvo que sea algo muy innovador, tiene unas posibilidad de éxito limitada como tienen todos los productos nuevos. En un momento de incertidumbre la gente se lo piensa. Hay que darse cuenta que en la mayoría de los casos, el costo de la materia prima incide un 70, 80 o 90% en el costo final del producto. Lo que puedas hacer al final por vía innovación es poco”. Asociación empresarial

Por otra parte, las dificultades de innovación para las pequeñas y medianas empresas provocan que dirijan su mirada hacia las innovaciones de las grandes empresas, a partir de las que deciden la posibilidad de llevarlas a cabo.

En el **sector de la industria cárnica, los efectos de las innovaciones técnicas son más visibles desde un punto de vista agregado**. La situación de partida, con un predominio de pequeñas empresas de carácter familiar, permite identificar de manera más clara los cambios y especialmente el alcance progresivo de los mismos en el sector, de modo que **se van creando una masa crítica de empresas que sientan las bases para la viabilidad del mismo**.

Por otra parte, la industria cárnica es un ejemplo de cómo se van adoptando las decisiones de innovación y los factores que se tienen en cuenta. Si por un lado, la introducción de nueva tecnología y/o mecanización ha permitido aumentar la capacidad productiva y diversificar productos, por otro, la consideración de la evolución del mercado y las necesidades detectadas, permiten integrar la posibilidad de ampliar o desarrollar áreas de trabajo manual que les permitan la generación de nuevos productos como los platos precocinados.

Innovación organizativa

En relación con el estudio anterior se constata que **emergen con mayor intensidad algunas dificultades de carácter organizativo**. Parece que las empresas tienen mayor dificultad para rutinar procedimientos organizativos que faciliten **la gestión del cambio** que supone llevar a cabo las modificaciones derivadas de introducir un nuevo equipo o la automatización de un proceso, por poner un ejemplo.

Así, por ejemplo, los cambios normativos que han afectado a la industria alimentaria en materia de calidad y seguridad, se han ido postergando en el tiempo debido a la dificultad de las empresas para incorporar las tareas derivadas, la falta de personal cualificado para realizarlas o las dificultades para añadir tarea a otros puestos con un contenido ya establecido.

En comparación con el estudio anterior, puede decirse que **los cambios organizativos están llevando a las empresas a necesitar más los requerimientos de cualificación de los perfiles profesionales que precisan en producción**; por otra parte, fuerzan la demanda de perfiles técnicos para la gestión organizativa de los cambios de acuerdo a la normativa y requisitos de los productos que decide poner en el mercado.

En las empresas pequeñas y medianas que incorporan por primera vez este tipo de perfiles, las dificultades son mayores, ya que para este tipo de puestos se valora especialmente el conocimiento de la empresa y sus procesos, unos conocimientos que no están en el mercado de trabajo. Las empresas de mayor tamaño utilizan principalmente los procesos de selección interna para el desempeño de las funciones técnicas.

En este punto volver a señalar el escaso alcance de las políticas de I+D+i en el sector, con contadas excepciones.

11 :: FORMACIÓN

11.1. Valoración de empresarios y actores colectivos de la formación

Las entrevistas realizadas a empresas y entidades representativas **confirman el mayor alcance de la formación**. Se observa un **cambio paulatino en la percepción de la función de la formación en la empresa y un mayor uso de las posibilidades de la formación reglada y ocupacional**, sin que esta diferenciación quede siempre clara en las empresas, sobre todo en las medianas y pequeñas. En concreto, destaca:

- Un **mayor alcance de la necesidad de la formación específica** en la empresa **para adaptar los desempeños al perfil requerido**.
- La **importancia de la formación en la contribución al cumplimiento de normativas y en la posibilidad de introducir y aplicar nuevas técnicas y tecnologías**.
- Un **mayor conocimiento de las posibilidades de formación ofrecidas en el entorno**.
- La **dificultad persistente en las pequeñas empresas para acceder a la formación**, en primer lugar, **y en incorporarla como una función de valor dentro de la misma**, en segundo lugar.
- El **papel creciente de las organizaciones intermedias** de carácter sectorial **en el acercamiento de la formación a las necesidades específicas de cada empresa**. En la construcción de la necesidad de formación de forma conjunta como una estrategia para superar una formación de oferta estandarizada y con decreciente valor.
- A medida que la formación se inscribe como una función de la actividad de la empresa, su diseño, programación y selección de destinatarios se vuelve más específica.

"Es necesaria un puesta en valor de la formación, una demostración de cara a la pequeña empresa de los beneficios de una buena formación. Los empresarios necesitan hacer un ejercicio de reflexión sobre el valor de la formación que podría aportar un valor añadido y una mejora de la competitividad". Organización sindical.

La función de las **organizaciones intermedias** en las actividades con predominio de pequeñas y micro empresas es decisiva: impulsan y mantienen líneas de apoyo y formación que estimulan la innovación y la formación de los trabajadores y empresarios.

"Principalmente dependerá de la exportación. Que empiecen a buscar nuevos mercados porque creo que el producto asturiano tiene muy buena aceptación. Para ello tendrán que adaptar esos productos a esos nuevos formatos que exigirán nuevos cursos... Nosotros queremos que la apuesta fuerte sea la innovación". Asociación empresarial.

También es decisiva su función para facilitar la formación que requiere el sector y ponerla al alcance de las empresas pequeñas que de esta manera cuentan con un apoyo importante para acceder a la formación en general o para superar las limitaciones de una formación de oferta estandarizada.

Contenidos formativos

Los contenidos formativos **siguen actualizándose** como resultado de las adaptaciones normativas y las innovaciones técnicas que llevan a cabo las empresas.

En las empresas de mayor tamaño la formación está más presente y su diseño tiene un carácter más específico, más pegado al desempeño del puesto.

Los contenidos que predominan son:

- Técnicos (referidos a los procesos de cada empresa).
- Salud y seguridad.
- Calidad.
- En menor medida, medio ambiente, pero con un alcance creciente en los próximos años.
- Informática.

Estos contenidos se adaptan y cumplen distintas funciones, bien sea actualización, incorporación de un nuevo procedimiento, o sensibilización. Así un contenido de informática puede ser diseñado y dirigido para actualizar un programa, mejorar las posibilidades de uso de uno ya existente o preparar a los trabajadores menos familiarizados con esta materia para el uso de paneles en las líneas automatizadas que se introducen (como es el caso de algunas empresas con trabajadores de mayor edad). **Es precisamente en este proceso de adaptación de los contenidos a la necesidad de los trabajadores y la empresa, lo que aporta valor a la formación.**

La **calidad** es el contenido central en la industria alimentaria. Los requisitos de clientes y la generación de nuevos ámbitos comerciales empujan las decisiones de las empresas hacia la incorporación de procedimientos al respecto.

Desde el punto de vista de la **selección de los contenidos**, las prioridades las marcan las necesidades de:

- Producción: una innovación de procedimiento o técnica que precisa de un aprendizaje para su aplicación.
- Un desempeño seguro.
- Un producto de calidad con garantías de competir en el mercado.
- Organización de la producción y de los recursos humanos de la empresa,
- Impulsar la innovación y la apertura a nuevos mercados.

"Dirigida a todos en general. Y una formación muy abierta, excepto para aquellas nuevas líneas, actividades que requieren una formación muy específica que no está estructurada con un formato tipo pero que la industria la requiere". Organización empresarial.

Por lo que respecta al **procedimiento de impartición** se observa que junto a una mayor especificidad de los contenidos se opta progresivamente por **duraciones cortas**. La dificultad de compatibilizar **horarios** sigue siendo una dificultad que justifica los problemas de participación. Si bien, sobre todo en las empresas de mayor tamaño, se opta por fórmulas que combinan la formación en horario laboral y/o en horas libres remuneradas.

La **modalidad** preferida sigue siendo la presencial y la elección de la modalidad a distancia o semi-presencial es más meditada.

Valoración de la formación inicial

La industria alimentaria es un ejemplo de la variedad de formas en que las empresas utilizan la oferta formativa **específica** existente en un territorio.

En Asturias, la oferta formativa reglada específica del sector alimentario se concentra en dos titulaciones. Una de grado medio (**elaborador de productos lácteos**) y otra de grado superior (**industria alimentaria**). Ambos son escasamente conocidos por las empresas, especialmente por las pequeñas, en las que el alcance de la FCT (formación en centros de trabajo) es aún minoritario.

Para satisfacer sus necesidades de cualificación **las empresas de mayor tamaño** y con un grado de automatización más alto, optan por egresados de la familia profesional de **electricidad-electrónica o mantenimiento y servicios a la producción** y en menor medida **mecánicos** para la línea de producción.

Cuando lo importante es el control de proceso, convergen egresados del grado superior de **industria alimentaria** pero también de **análisis y control** de la familia química.

Las dificultades son mayores para las empresas pequeñas. En estos casos, la demanda se formula más en términos de oficios, de personas que conozcan lo que es el proceso y la faena. Emerge con mayor intensidad una **demanda de formación específica especialmente en el sector de la carne**, una demanda que tiene que ver con la apuesta y necesidad de innovar y apostar por nuevos productos y mercados.

La necesidad de vincular la formación reglada inicial a las **necesidades de las empresas** apunta a:

- Una **mayor vinculación con la actividad real** de las empresas. Las FCT es un instrumento bien valorado, si bien las empresas de mayor tamaño con procedimientos más complejos lo consideran un tiempo insuficiente.

- **La realización de prácticas en las empresas por parte de los profesores.**

- Una necesidad de **reequilibrar la formación profesional de primer grado** (considerada insuficiente desde el punto de vista de las competencias específicas y personales que proporciona –en parte tiene que ver con la edad de finalización-) y una formación profesional de segundo grado que, con una duración de sólo dos años, tiene que cubrir las lagunas del primer ciclo.

“También es cierto que si la gente ve que lo que las empresas están pidiendo es flexibilidad y polivalencia, es normal que opte por el grado superior.”

De todos modos, en este tipo de empresas que tecnológicamente tienen que estar al día, un grado medio en F.P. es demasiado bajo, cortas sus expectativas de promoción. El grado superior es el más adecuado.”
Empresa láctea.

- La necesidad de **seguir impulsando y dando a conocer la oferta formativa** existente y las posibilidades que ofrecen **los centros integrados**, que ordenan y facilitan formación específica en el marco de la integración de los tres subsistemas.

Es importante señalar **la importancia de la formación ocupacional** (ahora formación para el empleo) en el sector, **especialmente en algunas actividades como la industria cárnica** ya que:

- Proporciona preparación a personas paradas en contenidos específicos del sector.
- Se diseñan de acuerdo a las necesidades de las empresas.
- Suple las carencias de la formación reglada.
- Está teniendo un alto índice de inserción.
- Incluye prácticas en las empresas.

Una fórmula distinta (pero también al amparo de los procedimientos que se contemplan en la financiación y la formación destinada a personas desempleadas) **es la utilizada** por alguna gran empresa **para asegurar las necesidades de cualificación en el corto y medio plazo** (puestos a cubrir, vacaciones, bajas, puntas de producción). En este marco se programan **cursos de más larga duración con contenidos teóricos y prácticos que incluyen el desempeño en los puestos de trabajo**. En este sentido, se ha logrado adaptar las características de una formación más orientada a la oferta a unas necesidades específicas de la empresa.

Hay que tener en cuenta no obstante, que esta fórmula cuenta con elementos contextuales adicionales a tener en cuenta:

- Se trata de grandes empresas que resultan más atractivas para las expectativas de los trabajadores y trabajadoras.
- Como consecuencia, la convocatoria de este tipo de programas específicos, que suponen además un proceso de selección, no tienen problemas de personas interesadas. Esta es una dificultad a la que se enfrentan en mucha mayor medida las entidades sectoriales que deciden llevar a cabo programas específicos en el marco de la formación ocupacional, a lo que se añade la dificultad de una mayor dispersión territorial y la necesidad de acompasar las necesidades de distintas empresas.

Por lo que se refiere a la **formación continua**, cabe destacar:

- En las pequeñas empresas no se diferencia en los contenidos de la ocupacional y la demanda se dirige a las entidades empresariales. Una diferencia respecto a las empresas de mayor tamaño que anualmente diseñan sus planes de formación.
- Una necesidad de abordar contenidos específicos, orientados a resolver los problemas prácticos del desempeño diario.
- Una demanda de proveedores de formación que respondan a esa necesidad. Se valora la experiencia en el desempeño con los contenidos que se imparten.

11.2. La opinión de los proveedores de formación

El análisis de la información recogida con el fin de identificar la adecuación de la oferta de la formación profesional (en sentido extenso) a las necesidades de empresas y trabajadores ha tenido en cuenta los siguientes criterios:

- La existencia de formación profesional reglada específica para el sector.
- La posible existencia de instituciones formativas especializadas en formación específica para el sector en el ámbito de la formación profesional continua y ocupacional.

En el sector de la industria alimentaria no existen centros especializados de carácter privado, aunque sí se llevan a cabo programas formativos por parte de **asociaciones empresariales** o entidades sociales.

Por otro lado existen **empresas de formación** que organizan y ofertan cursos específicos para distintos sectores industriales y que complementan su negocio con oferta de contenidos transversales.

Ambos tipos de instituciones han sido entrevistados y permiten poner de relieve los ejes de cambio y las relaciones que se establecen entre las distintas ofertas formativas.

Una de las primeras conclusiones a tener en cuenta, respecto a la situación identificada en el estudio anterior, es el **incremento significativo de las relaciones entre los distintos subsistemas formativos** (reglada, ocupacional y continua, las dos últimas denominadas ahora “formación para el empleo”) y **una atención creciente a las necesidades específicas de la empresa en la organización de la formación**.

En el modo en que se ha ido modificando la **formación reglada ha incidido la importancia y dinámica específica que genera la realización de prácticas en las empresas (FCT)**, modalidad que se revela como una plataforma privilegiada para tomar el pulso a las necesidades de las empresas y para conseguir unos resultados de inserción laboral óptimos en buena parte de las especialidades. Esta dinámica se ha sumado a los **nuevos criterios de organización de la formación profesional que afecta tanto a los contenidos** (a partir del diseño de nuevos títulos o actualización de los existentes –el nuevo catálogo modular–) **como al tipo de formación que se oferta**, que se abre y flexibiliza: desde el ciclo entero, a un módulo ofertado para trabajadores en activo, oferta parcial,....

Rasgos de los cambios identificados

Los actores identifican distintos ámbitos en los que se manifiesta el cambio:

- El **nivel y calidad de la formación demandada**.
- El **paulatino alcance de la formación en las PYMES**.
- La **tendencia a una cierta individualización en la configuración de la oferta**. Una individualización que destaca a la empresa respecto al sector y al puesto de trabajo respecto a la empresa.
- La introducción de **nuevas estrategias de formación**. Estos cambios se notan sobre todo en la formación dirigida a mandos intermedios y directivos.

"Se han cogido una serie de herramientas y metodologías nuevas que hacen que esa formación sea más atractiva, mas visual, mucho más participativa. La sacas del aula y la llevas al entorno natural". Consultora de formación.

Todo ello ha originado un **cambio en la forma de entender el negocio y la organización del servicio de formación dirigido a las empresas**. En concreto destacan:

- Incremento de la labor comercial
- Una modificación de la idea de negocio: de un servicio basado en portafolio de cursos a otro orientado a completar el servicio de formación con la consultoría y asesoría a la empresa. Este hecho introduce también variaciones en la necesidad de contar con un nuevo perfil del profesional de estas empresas, con menos acento en la venta de curso y más en la asesoría y consultoría a las empresas.

Los **cambios en las necesidades de las empresas inciden también en el ámbito de la formación profesional reglada**. Esta influencia está mucho más mediada por los propios criterios y objetivos de la ordenación y la especificidad de la formación inicial, destinada a preparar jóvenes para un mayor número de posibilidades de trabajo.

No obstante los rasgos específicos de la evolución, los cambios y necesidades de las empresas asturianas son tomados en cuenta en la adaptación de los currículums con motivo de la actualización y generación de nuevos títulos en el sistema de formación profesional.

La estructuración de la oferta formativa reglada

El modo en que se estructura la oferta formativa reglada tiene cada vez mayor incidencia en la formación para el empleo, sobre todo, cuando se pretende avanzar en la integración para permitir a los trabajadores capitalizar, en un itinerario formativo con sentido profesional, los aprendizajes realizados. Ello impone restricciones a la oferta de la formación continua y ocupacional y genera demandas de una mayor flexibilidad.

Esta **demanda de una mayor flexibilidad** apunta a una necesidad de **mayor contenido práctico** en la formación y a una mayor atención a la especificidad de las PYMES.

Otro elemento a tener en cuenta en estos **ejes estructuradores de la oferta** es el papel de las empresas. La necesaria generalidad de la formación reglada debiera completarse a partir de las necesidades concretas de las empresas y de acuerdo a las previsiones de contratación, con acuerdos específicos que favorecieran la transición al empleo de los futuros trabajadores.

Las necesidades concretas de empresas constituyen el principal eje vertebrador para facilitar esa transición, que puede ser planificada y para la que se dispone de recursos que permitan anticipar las necesidades (planes de inversión, solicitudes de financiación para ampliaciones o innovaciones...).

Desde el punto de vista de la **formación profesional reglada** esta función de transición está en parte cubierta por los módulos de FCT (formación en centros de trabajo) que proporciona a los centros formativos una relación directa con el entorno productivo y a los alumnos y alumnas, la experimentación práctica en un entorno laboral. Uno de los puntos en los que más se insiste por parte de los centros de formación profesional reglada es en las posibilidades de ofertar formación continua y ocupacional en materias transversales como manipulación de alimentos, prevención de riesgos, calidad..., una oferta que podría adaptarse a las peculiaridades de la actividad y que es desconocida por parte de las empresas.

Otro aspecto que caracteriza la formación profesional reglada es **la diferencia entre los dos grados, medio y superior**. Se plantea en algunos casos como una fractura que tiene su origen en la radical diferencia del alumnado en cuanto a madurez y habilidades.

En el caso de la industria alimentaria esta diferencia queda matizada por una clara diferenciación de los puestos a los que optan los alumnos de uno y otro grado. Así, **los de grado medio se dirigirán a puestos de operario** con capacidad para trabajar en distintas actividades o en puestos de control de calidad en un laboratorio. Estas posibilidades, como se ha visto, quedan en cierto modo diluidas en el modo en que las empresas del sector realizan la selección. En el caso de **operarios** necesitarían una mayor especialización y sobre todo, mayores competencias para el desempeño en líneas automatizadas. Déficit que les lleva a optar, cuando la incidencia de la automatización aumenta, a especialidades de otras familias (**electricidad-electrónica o mantenimiento y servicios a la producción y mecánicos**).

Por su parte, los puestos a los que pueden acceder **los egresados del ciclo superior son ayudante de jefe de producción** en distintas especialidades.

Las entrevistas realizadas en las empresas corroboran, en general, **el desconocimiento de las posibilidades de la formación profesional reglada y las ofertas adicionales de los centros para trabajadores en paro o en activo**.

Público-privado

La integración de los tres subsistemas se lidera desde la administración educativa a través de los **centros integrados**, con capacidad para ofertar formación reglada y para el empleo (ocupacional y continua) y que permiten un mayor aprovechamiento de recursos (materiales y humanos). En esta apertura de la estructura educativa reglada hacia los otros subsistemas, un punto débil es la relación con las empresas.

La experiencia acumulada a través de las FCT permite extender y consolidar ese puente pero se necesita el desarrollo de competencias funcionales y profesionales más presentes en el ámbito privado (difusión, información, asesoramiento, comercialización de los productos formativos que oferta el centro) tal como reconocen algunos de los docentes entrevistados.

Los centros integrados han supuesto también la posibilidad de acceder a recursos que estaban destinados a la formación continua y ocupacional.

Es esta disponibilidad de recursos lo que genera una tensión entre el ámbito público/privado. Desde este punto de vista **se demanda**, por parte de algunos de los actores entrevistados, **la posibilidad de crear centros integrados privados**.

Para los centros públicos la disponibilidad recursos ofrece la oportunidad de actualizar equipos y modernizar instalaciones, así como aumentar sus probabilidades de existencia en base a la mayor viabilidad de una formación con más contenido práctico y más pegada a las actividades productivas.

Cultura formativa

En opinión de las empresas, la **formación** se presenta como una variable **indispensable en el diseño de estrategias orientadas a la mejora de la capacidad competitiva**. Este es el eje principal que genera modificaciones en la cultura formativa de un sector.

Uno de los factores que contribuye a ese cambio de cultura formativa en las empresas es la escasez de recursos humanos y la necesidad de apostar por la estabilidad de las plantillas como factor de competencia.

"El gran reto que tienen las empresas es conseguir la retención de las personas porque no hay gente (...). Lo más sencillo puede ser el coste de personal, pero es un error. El salario es importante pero más o menos se van a mover en la misma franja. ¿Qué es aquello con lo que puedo retener?, con acciones dirigidas a mis recursos, temas de conciliación, de flexibilidad, una serie de medidas..., formación, cambios de carrera."

Procesos de formación

Los elementos estructurados de los procesos de formación profesional siguen siendo la identificación de necesidades, los contenidos, el modo en que éstos se transmiten y los destinatarios a los que se dirigen. Sin embargo **la evaluación sigue siendo la gran asignatura pendiente**.

Por otra parte los cambios que se han ido produciendo en el contexto y en la cultura formativa han motivado un cambio en la orientación del servicio ofertado por las consultoras. Un cambio en el que la **individualización del servicio** avanza como elemento que añade valor al mismo, basado en la confianza entre la empresa que demanda formación y la empresa que provee ese servicio.

Otro elemento que evidencia esta transformación paulatina es la modificación hacia un **servicio de orientación y consultoría** que tiene en cuenta las características de la empresa y sus intereses. En muchas empresas, especialmente en las PYMES, la labor empieza con la información sobre la propia normativa que permite bonificaciones en la cuota de la seguridad social para la realización de formación.

“Con el sistema bonificado se ha mejorado mucho pero todavía sigue habiendo falta de información en los grupos más pequeños, y la empresa proveedora tiene que gestionar esa información para después hacer la formación”. Consultora de formación

Esta **labor de información-formación** se considera especialmente adecuada para, a partir de los cambios ya consolidados, facilitar otros, como los derivados de la entrada de la mujer al mundo laboral (políticas de igualdad, de conciliación) que irán teniendo una presencia cada vez mayor en las empresas.

“Las empresas de formación deben dejar de ser meras gestoras de cursos y plantearse aportar valor añadido a la organización, a su cliente, a la empresa. Por un lado analizar correctamente las necesidades de la formación de la empresa y aportar soluciones integrables.

Habrà que cambiar algo. O tratar de cambiar algo ¿cómo lo haces?, sensibilizando, formando. Creo que hay otro reto importante que empieza; el efecto que supone la incorporación al mercado laboral de las mujeres y todos los temas de igualdad”. Consultora de formación

La identificación de necesidades de formación

Los cambios en el modo en que se presta el servicio de formación atañen también a la **identificación de las necesidades de formación**, servicio prestado cada vez con mayor frecuencia por la empresa consultora.

Esta orientación es clave para avanzar en el alcance de la formación continua en **las PYMES**, que carecen de departamentos de recursos humanos y donde su gestión se centra en la organización de trabajo y las dificultades se van solucionando sobre la marcha.

En estos casos la labor de las consultoras de formación se extiende para identificar las características y previsiones de la empresa, de modo que se engarce una oferta formativa más vinculada a su propio negocio. En este proceso las consultoras de formación informan además de las posibilidades de organización y financiación de esa formación, que en muchos casos todavía es desconocida.

La mayor dificultad para encajar una oferta formativa adecuada a las necesidades de las pequeñas empresas se incrementa por la escasa agregación de intereses entre las mismas y sus resistencias para avanzar en una estrategia formativa que permita atender de forma más eficaz y eficiente sus necesidades de formación.

En el caso de **las grandes y en buena parte de las medianas empresas** la existencia de un responsable de recursos humanos facilita el diseño de programas o actuaciones formativas a partir de una definición, en principio, más precisa de los desarrollos previstos, los contenidos de trabajo necesarios para llevarlos a cabo y el balance de competencias.

"Evidentemente no es lo mismo una pequeña que una mediana o gran empresa. En el colectivo medianas-grandes hay un responsable al frente de un departamento de recursos humanos que más o menos tiene detectadas cuales son las necesidades. En las pequeñas, como es un trabajo que hacemos nosotros, pues prestamos el servicio de información". Consultora de formación

Las empresas, en opinión de los proveedores de formación, agrupan en una misma demanda la identificación de necesidades, la identificación de la formación más adecuada y la provisión de esa formación. Para las empresas consultoras se trata de procesos distintos que si bien están relacionados entre sí y han de ser coherentes, requieren cadencias temporales diferentes y procesos organizativos diversos para que el servicio pueda darse en condiciones óptimas de calidad.

Se observa así, como ya se ha visto en epígrafes anteriores, que en el servicio de formación que proporcionan, **las consultoras combinan una tendencia a la individualización de la oferta y una segmentación del servicio.**

Finalmente nos interesa subrayar otro aspecto que consideramos que afecta al proceso de identificación de necesidades de formación y que incide en el modo en que se diferencia y se organiza la impartición de los contenidos de formación. Nos referimos a la **división que se ha venido haciendo entre formación transversal y específica**. Esta diferenciación ha llevado en muchos casos a una especialización de proveedores de formación en contenidos transversales que ha originado una sobreoferta con un grado de generalización excesivo que aleja las posibilidades de satisfacer las necesidades específicas de la empresa (contenidos de calidad, prevención de riesgos laborales por ejemplo). Se plantea en este sentido **avanzar en una transversalidad de estas materias más vinculadas a la especialidad profesional específica.**

Esta **reorientación de la formación transversal** evitaría especializaciones de proveedores que en cierto modo condicionan la demanda de formación transversal y al final contribuyen a un mayor distanciamiento respecto de las particularidades del sector y la empresa.

En los centros de formación profesional reglada no se plantea este debate, en el que más tarde o temprano tendrán que entrar. Parten con la ventaja de la propia especialización de los ciclos que incluyen en sus currículos los contenidos transversales relacionados con el perfil profesional específico a partir del cual se diseñan.

Contenidos de formación

La cuestión de los contenidos es abordada de manera general por los actores privados entrevistados. El mayor grado de detalle se refiere a la formación transversal, con las matizaciones ya comentadas, y a la formación de directivos y mandos intermedios.

Emergen nuevos contenidos de los que se anuncian una creciente importancia como objeto de información, sensibilización y formación. Seguirían en parte, una trayectoria similar a la seguida hasta ahora por los denominados contenidos transversales.

Los **contenidos de formación específicos** se concentran en el ámbito de la formación profesional reglada y se detecta:

- El **cambio en los curriculums** como consecuencia de los nuevos títulos o actualización de los existentes.
- La **importancia de invertir en formación profesional**, especialmente en los recursos necesarios para proporcionar los contenidos prácticos requeridos en la especialidad.

Los centros de formación profesional reglada se presentan como idóneos para esa oferta formativa de carácter transversal con engarce directo en las especialidades del sector que no tiene que estar directamente vinculada al currículum asociado a la obtención del título que ofertan y que permite adaptaciones a las empresas.

Destinatarios de formación

Este es un aspecto en el que se trató de profundizar en las entrevistas para identificar posibles necesidades asociadas a ocupaciones específicas desde que se realizó el anterior estudio.

Por parte de los proveedores de formación privados y consultoras, cabe destacar, en relación a los destinatarios, los siguientes aspectos:

- Un **mayor alcance de la formación al conjunto de la plantilla**, aunque sigue predominando una cobertura en mandos y directivos
- El **aumento paulatino de la participación de las PYMES**, si bien siguen persistiendo dificultades, sobre todo por la dificultad de compatibilizar horarios de producción y formación.

En este mayor alcance entre las PYMES, es **clave el compromiso de los directivos y mandos para que la formación se inscriba como una función que se incardina en el proceso productivo de la empresa**. Es el primer paso que facilita el acceso del resto del personal.

En el estudio anterior se identificó la importancia estratégica de la formación a los mandos intermedios, un aspecto importante teniendo en cuenta el proceso de crecimiento y renovación de las plantillas que ha tenido lugar a lo largo de los últimos cuatro años. Se constata un crecimiento de ese aspecto.

Modalidad

En este mayor alcance de la formación en la industria también ha influido las modificaciones en la modalidad de impartición. La modalidad presencial sigue siendo predominante y preferida por buena parte de usuarios y también proveedores de formación. Sin embargo, **crece la modalidad a distancia y sobre todo la semipresencial**.

La modalidad **presencial adquiere nuevos formatos**, especialmente en aquellos paquetes formativos dirigidos a directivos y mandos que permiten una experimentación menos condicionada de los procedimientos de organización, planificación y gestión de los que se hacen cargo.

11.3. Oferta Formativa

El catálogo de títulos de formación profesional de grado medio y superior incluye ocho títulos en la familia profesional de la industria alimentaria. En relación a la oferta formativa existente en Asturias hay que subrayar que **la demanda ha seguido disminuyendo**. En concreto en el 2005 el número de alumnos matriculados fue inferior a los 40 alumnos en toda Asturias.

Títulos	Existe en Asturias
Grado medio	
Conservaría Vegetal, Cárnica y de Pescado	
Elaboración de Aceites y Jugos	
Elaboración de Productos Lácteos	●
Elaboración de Vinos y otras Bebidas	
Matadero y Carnicería-Charcutería	
Molinería e Industrias Cerealistas	
Panificación y Repostería	
Grado Superior	
Industria Alimentaria	●

Cualificaciones definidas en el catálogo

La definición de las cualificaciones es el resultado de un trabajo de prospectiva en cada sector de referencia y de las competencias necesarias para llevar a cabo los procesos productivos que las caracterizan. En este sentido **se observa una tendencia a la especialización a la vez que se apuesta en determinadas industrias por niveles altos de cualificación** como en la:

- Industria cárnica.
- La industria láctea.
- La elaboración de bebidas.
- La fabricación de productos de la pesca.

Cuatro industrias con presencia significativa en Asturias.

En relación con las cualificaciones específicas de la industria alimentaria, **desde 2004** se ha **aumentado significativamente el número de cualificaciones de esta familia profesional en el Catálogo Nacional**, que constituye un referente interesante en la definición de programas de formación en los distintos subsistemas y la definición de itinerarios a partir del Catálogo Modular que esta en marcha en cualquiera de los subsistemas (reglada y para el empleo).

Cualificaciones definidas	Nivel de cualificación
Quesería	2
Obtención de aceites de oliva	2
Sacrificio, faenado y despiece de animales	2
Panadería y bollería	2
Enotecnia	3
Fabricación de conservas vegetales	2
Carnicería y elaboración de productos cárnicos	2
Elaboración de azúcar	2
Elaboración de leches de consumo y productos lácteos	2
Pastelería y confitería	2
Elaboración de cerveza	2
Pescadería y elaboración de productos de la pesca y acuicultura	2
Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria.	1
Operaciones auxiliares de mantenimiento y transporte interno en la industria alimentaria.	1
Elaboración de vinos y licores.	2
Obtención de aceites de semillas y grasas.	2
Industrias de conservas y jugos vegetales.	3
Industrias de derivados de cereales y de dulces.	3
Industrias de productos de la pesca y de la acuicultura.	3
Industrias del aceite y grasas comestibles.	3
Industrias lácteas.	3
Elaboración de productos para la alimentación animal.	2
Elaboración de refrescos y aguas de bebida envasadas.	2
Fabricación de productos de tueste y de aperitivos extrusionados.	2
Fabricación de productos de café y sucedáneos de café.	2
Industrias cárnicas.	3
Industrias derivadas de la uva y del vino.	3

12 :: CONCLUSIONES

Estructura empresarial

Se produce un **aumento del tamaño medio de las empresas**, sobre todo debido a la **disminución del número de microempresas**. El descenso es significativo en la actividad de fabricación de productos de molinería, elaboración de bebidas e industria láctea. En la industria cárnica se produce un aumento del número y del tamaño medio.

Innovación

El proceso de innovación continúa. Predominan las innovaciones dirigidas a la **automatización, la generación o diversificación de productos y la ampliación de mercados**. Si bien se aprecia una mayor incertidumbre en algunas actividades, como el sector lácteo, especialmente en las PYME. Se constata un mantenimiento de las inversiones pero con descenso del ritmo.

Sigue ampliándose el número de empresas que exportan o consideran las posibilidades de la exportación, pero con muchas reticencias o inseguridades por parte de las empresas pequeñas. Se constata un incremento de las exportaciones y de las importaciones que se resuelve con un mayor saldo comercial negativo.

En algunas actividades, como la industria cárnica, **las asociaciones intermedias han tenido un papel relevante en la potenciación del sector**, contribuyendo a la creación progresiva de una masa crítica de empresas conscientes de la importancia de la innovación.

Se aprecia un **incremento de las posibilidades de reorganización**: fusiones, compras, adquisiciones, acuerdos comerciales entre fabricantes y proveedores, o entre distintos tipos de fabricantes (industria láctea y de bebidas por ejemplo). Sin embargo, persisten las dificultades derivadas de una estructura empresarial con predominio de empresas familiares que aumenta las resistencias a agregar y negociar intereses en materia de innovación, de especialización en diferentes productos y comercialización.

Empleo

Los salarios en esta industria son, en términos relativos, **más bajos que la media salarial regional**, lo que origina un menor interés por parte de los futuros trabajadores.

Desde el último estudio (2004) se ha producido una importante **renovación de las plantillas que se ha traducido en la disminución de la edad media**.

Las salidas por jubilación o la utilización del contrato relevo ha sido frecuente en distintas actividades.

No se ha producido un incremento neto del empleo significativo a excepción de algunas actividades, como en la industria cárnica. En general se puede concluir que se han mantenido estables los niveles de empleo en el sector desde el 2004.

Como resultado de las salidas y entradas, se ha producido **un incremento de mujeres ocupadas en el sector**, propiciado, en algunas actividades, por el incremento de la automatización. También se constata **un aumento de trabajadores inmigrantes** especialmente en algunas áreas como el transporte y almacén y en panaderías y obradores.

El mayor número de contrataciones se ha producido en el área de producción. Especialmente en la ocupaciones de operarios.

Se prevé un mantenimiento del empleo. Mayores posibilidades de crecimiento neto en la industria cárnica y posibilidades de pérdida en el sector lácteo. Las necesidades de ajustar las plantillas

a los ciclos de negocio o a las puntas de actividad que se producen en algunas actividades ha llevado a un incremento del uso de los contratos de puesta a disposición a través de las E.T.T.'s.

Los criterios de selección se modifican. Las **grandes empresas** apuestan por procesos que les permitan acceder a cualificaciones adecuadas a sus necesidades **a través de procesos formativos teóricos-prácticos de larga duración.**

Se amplían los perfiles de entrada (desde el punto de vista de la formación inicial) y se traslada la selección a ese proceso formativo-práctico.

Se trata de **ajustar más la selección al desempeño del puesto**, si bien se sigue prefiriendo a **egresados de formación profesional de segundo grado**, especialmente para líneas automatizadas. En estos casos se recurre a especialidades con predominio de conocimientos electro-mecánicos, como en el caso de empresas lácteas y de bebidas (grandes-medianas).

El sector cárnico tiene más dificultades de contratación de los perfiles que necesita. **La oferta formativa específica no alcanza a las empresas del sector. Se valora** en mayor medida la **experiencia**. En este sector la formación ocupacional tiene un papel importante para cubrir las dificultades de ajuste de los perfiles profesionales de entrada.

Una posición crítica es la de los transportistas, con una gran proporción de autónomos, especialmente en el sector lácteo y de bebidas. Las necesidades de actualización se dirigen a la obtención del carnet adecuado cuando cambian la categoría del medio de transporte y a las tareas relacionadas con la atención al cliente y tratamiento de la información relacionada con la entrega o recogida de mercancías.

Como consecuencia de las innovaciones, se aprecia un **incremento de la contratación de técnicos**, especialmente derivadas de los cambios normativos en materia de **calidad alimentaria** y en menor medida, pero con un creciente alcance, en materia **medioambiental**. **Las estrategias combinan la selección interna**, que garantiza el conocimiento de los procesos de la empresa, **con la externa** que facilita la incorporación de jóvenes titulados universitarios. **Este tipo de contratación enriquece las posibilidades de la empresa** y contribuye a un mayor dinamismo que cuando se subcontratan. Una opción que siguen eligiendo por dificultades económicas las pequeñas empresas.

Crece la importancia de los comerciales y la función administrativa sigue necesitando una actualización del desempeño como consecuencia de la introducción de normativa en materia de seguridad alimentaria, modificación de normativa contable y/o contratación o la entrada a nuevos mercados.

La **necesidad de modernizar la función directiva sigue presente** en un sector con predominio de pequeñas y micro empresas.

Formación

Se mantiene la oferta formativa en formación profesional reglada dirigida a este sector. De hecho, continúa en ligero descenso el número de alumnos matriculados en esta familia profesional.

Las empresas, especialmente las más tecnificadas, **siguen optando por especialidades del área de conocimiento eléctrico-electrónico-mecánico.**

Se constata un **mayor uso de fórmulas de formación ad hoc a partir de las posibilidades que ofrece la formación ocupacional** que permiten, sobre todo a las grandes empresas, la planificación de la selección en el corto y medio plazo. Las empresas pequeñas y medianas están accediendo a las posibilidades de la formación ocupacional y continua, especialmente en aquellas actividades con presencia de entidades intermedias que tienen un creciente reconocimiento en el sector.

En estos casos, como la industria cárnica, **la formación ocupacional permite acceder a los perfiles profesionales necesarios**. Esta formación se caracteriza además por la inclusión de prácticas en las empresas y la tasa de inserción está siendo muy elevada.

Se aprecia un ligero **crecimiento del alcance de la formación continua** en el sector que puede ser especialmente interesante en las actividades que han aumentado el tamaño medio de las empresas.

Las empresas asumen progresivamente la necesidad de completar perfiles en el propio centro de trabajo y mantenerlos actualizados.

Los proveedores privados de formación reconocen la **necesidad de una formación más individualizada y acorde con las necesidades de la empresa**. Se transforma el servicio hacia una combinación de formación con asesoría.

Los centros públicos de formación profesional reglada específica encuentran **dificultades para dar a conocer la actividad de sus centros**, las posibilidades de ofertar FC y FO en materias transversales y en su capacidad para adaptarse a las empresas. Precisan de mayores recursos tanto para el mantenimiento y adquisición de los equipos como para la formación permanente del profesorado que incluya prácticas en las empresas.

Los contenidos transversales siguen acaparando el mayor número de cursos que se ofertan y celebran. La salud y seguridad, la calidad y en menor medida medioambiente, siguen liderando las necesidades de empresas y los programas que se elaboran. No obstante, **de estos contenidos se demanda una vinculación más estrecha con la especificidad de la actividad, de la empresa y el proceso productivo específico**.

Los conocimientos técnicos propios de la industria se abordan en el propio centro de trabajo, aprovechando en algunos casos los conocimientos que el trabajador/a ha obtenido en el sistema educativo (formación profesional, formación básica o universitaria). Algunas asociaciones intermedias contribuyen a esta formación específica especialmente entre las pymes (por ejemplo preparación platos precocinados). En las grandes se asume internamente. Los destinatarios principales de esta formación son los trabajadores de producción y en menor medida calidad.

La posición de mando intermedio ha experimentado modificaciones significativas como resultado del cambio generacional de las plantillas y las transformaciones técnicas de las empresas. **Ambos aspectos**, el conocimiento técnico y actualizado del proceso y la gestión de equipos **generan crecientes demandas de formación** para este colectivo. Los contenidos técnicos son proporcionados por la empresa; en la oferta de contenidos relacionados con habilidades directivas intervienen en mayor medida proveedores externos.

El área de administración ha incrementado también su demanda de formación específica como resultado de actualización/incorporación de normativa (nuevo plan contable, incorporación de normas ISO por parte de la empresa).

Un área de ocupación crítica es la de **transportista**. Suponen un volumen de trabajo (en la mayoría de los casos autónomo) significativo en actividades como la industria láctea y de bebidas. La entrada de trabajadores de inmigrantes y la modificación de los medios de transportes exige una atención específica a la actualización de los carnets correspondientes. Se añade la importancia creciente que se da a las habilidades de atención al cliente por parte de estos trabajadores.

La industria alimentaria, con un porcentaje muy importante de micro y **pequeñas empresas**, cuenta con un volumen importante de pequeños empresarios. Si bien desde el estudio anterior se ha producido una salida importante (por jubilación en gran medida) la estructura familiar predominante requiere **acciones específicas dirigidas a este colectivo** para que puedan liderar cambios y sostener estrategias que contribuyan a la viabilidad de la empresa. En muchos casos, hay que tener en cuenta que el propietario y gerente de la empresa es además un trabajador de producción.

13 :: RECOMENDACIONES

Seguir impulsando la innovación técnica y organizativa como una estrategia imprescindible para la viabilidad de las empresas, en especial las pequeñas y microempresas. En este sentido, a partir de los resultados obtenidos se identifican las siguientes áreas de intervención:

- **Internacionalización** de la industria alimentaria asturiana, que cuenta con una imagen de marca positiva.
- **Optimización e integración de los cambios técnicos y organizativos.** Los primeros sin los últimos pueden provocar una mayor debilidad de los efectos positivos derivados y dificulta la gestión económica, productiva y del personal de la empresa. La integración de unos y otros tipos de cambios son imprescindibles para el aprendizaje organizativo que cada empresa tiene que protagonizar.
- En esta línea sería interesante el **desarrollo de estrategias adicionales, imbricadas con las peculiaridades de las empresas** para potenciar el área comercial y en especial las posibilidades de exportación.
- La **agregación de intereses y estrategias sectoriales** que vayan más allá de la necesidad específica de cada empresa. La situación del sector lácteo o de la industria cárnica son un ejemplo de esa necesidad de agregación eficaz de intereses. La agregación de intereses parece también relevante **para una mayor transparencia y eficacia del mercado de trabajo** de este sector. En este sentido destaca:
- La importancia de **desarrollar programas de formación que atiendan a las especificidades de las diferentes actividades y estructura empresarial** aprovechando las potencialidades derivadas de la integración de los distintos subsistemas y la flexibilidad que ofrecen los programas de formación profesional específica en el marco del programa FIP. Así, un ejemplo a seguir y adaptar por las pequeñas empresas son los cursos con compromiso de contratación, por ejemplo para dar formación de base adecuada a la ocupación de operador de empresa láctea. O las experiencias de la asociación de industrias cárnicas, que atendiendo a las necesidades de las empresas en cada momento han ido generando cursos específicos (desde limpieza a platos precocinados). Lo importante en cada caso es que **se ha analizado la necesidad específica en el momento determinado y ha sido posible diseñar una oferta formativa ad hoc.**
- **Dar a conocer y potenciar las posibilidades de la FCT** que se incluye en los ciclos de formación profesional reglada, dirigida a la experimentación práctica de los conocimientos adquiridos y favorece el conocimiento por parte de las empresas de la oferta de cualificaciones dirigidas al sector.
- **Impulsar y favorecer las posibilidades de los centros integrados** de formación profesional en la formación transversal vinculada a perfiles profesionales específicos del sector. Los títulos de dirigidos al sector (industria alimentaria de grado superior y elaboración de productos lácteos de grado medio) incluyen en los módulos de sus currículos correspondientes formación en salud y seguridad, calidad y medio ambiente, que desarrollan los contenidos prácticos y teóricos atendiendo a las características del perfil en que se incluyen. La posibilidad de los centros de impartir esos módulos de forma independiente permite contar con una oferta transversal vinculada al sector y que puede resultar más atractiva a las empresas.
- **Optimizar y racionalizar los recursos públicos y privados destinados a la formación de los trabajadores** del sector que eviten una oferta generalista y faciliten la atención a las necesidades específicas de las empresas. **La formación continua**, tanto teórica como práctica, **del profesorado de los centros públicos emerge como una necesidad clave a atender.**

- **Favorecer estrategias de formación y consultoría sobre todo en las pequeñas empresas** que carecen de recursos específicos para identificar y programar formación destinada a sus trabajadores.

- **Impulsar la concienciación de las empresas sobre la importancia de la formación continua como un aprendizaje organizacional y un recurso que añade valor a su capacidad de competencia.** La importancia de las organizaciones intermedias específicas en esa labor, como lo demuestra la asociación de industrias cárnicas, es fundamental.



SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

