

PROGRAMA FSE - EOI

**NECESIDADES SECTORIALES DE
FORMACION PARA LA CREACION
DE EMPLEO EN LA
COMUNIDAD AUTONOMA DE
CANTABRIA**

COMUNIDADES AUTONOMAS

SINTESIS

**ESCUELA DE ORGANIZACION INDUSTRIAL
M A D R I D**

1995

***CANTABRIA: NECESIDADES
SECTORIALES
EN EL CAMPO DE LA FORMACIÓN***

INFORME SÍNTESIS

**CANTABRIA: NECESIDADES SECTORIALES
EN EL CAMPO DE LA FORMACIÓN**

ÍNDICE

- 1. Descripción del proyecto**
 - Antecedentes
 - Expansión futura
 - Resumen de acciones
 - Tipo de acciones

- 2. Diagrama general del programa FSE-EOI**

- 3. Descripción de las Asistencias Técnicas**

- 4. Diagrama general de las Asistencias Técnicas**

- 5. Análisis Sectorial**
 - Químico
 - Metal mecánico
 - Textil, madera y mueble
 - Alimentación y tabaco
 - Transportes y comunicaciones
 - Construcción y materiales de construcción
 - Banca, seguros y servicios financieros
 - Servicios industriales
 - Servicios comerciales
 - Hostelería.

I. DESCRIPCION DEL PROYECTO EN CURSO. ANTECEDENTES EN LA EOI.

Los cursos de Formación de Emprendedores y Plan Estratégico para el Desarrollo de PYMES, han tenido como finalidad permitir a los participantes la transformación de una idea de creación de empresa en un proyecto viable, para los primeros, y la realización de un plan estratégico a medio y corto plazo, para los segundos, a través de la formación y el asesoramiento.

Los programas de Formación de Emprendedores iniciaron su trayectoria en el año 1.989, como resultado de la colaboración de la EOI con el Gobierno Navarro. Estos surgen como una experiencia pionera, con el objeto de potenciar la actividad empresarial navarra. En esta primera edición participaron 19 emprendedores. En vista de los buenos resultados que se obtuvieron, antes de finalizar el año se iniciaron dos nuevos cursos en esta misma Comunidad. Desde entonces, y hasta la actualidad, solamente en esta región, se han realizado 10 ediciones de este Programa. Pero el hecho fundamental es que estos buenos resultados suscitaron, desde su inicio, el interés de otras regiones y Organismos.

Los primeros Organismos interesados en estos Programas, fueron el Instituto de la Mujer y el Instituto Nacional de Empleo. Decidieron desarrollar, a través de la impartición de estos Programas, un plan de formación del empresariado por toda España, de manera que se fomentara la creación de empresas viables. De forma paralela, se desarrollaron también los cursos para el Desarrollo de PYMES.

ACCIONES REALIZADAS.

Las colaboraciones llevadas a cabo, con las Comunidades Autónomas y otras Instituciones han supuesto la realización de las siguientes acciones para formación de Emprendedores/as y Desarrollo de PYMES.

Formación de Emprendedores:

	<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Número de Cursos</i>	<i>56</i>	
<i>Número de Asistentes</i>	<i>1.355</i>	
<i>Número de Proyectos Desarrollados</i>	<i>989</i>	<i>72%</i>
<i>Número de Empresas Creadas</i>	<i>464</i>	<i>34%</i>
<i>Comunidades Autónomas involucradas</i>	<i>9</i>	<i>34%</i>

Plan Estratégico para el Desarrollo de PYMES:

	<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Número de Cursos</i>	<i>7</i>	
<i>Número de Asistentes</i>	<i>155</i>	
<i>Número de Proyectos Desarrollados</i>	<i>124</i>	<i>80%</i>
<i>Comunidades Autónomas involucradas</i>	<i>5</i>	

EXPANSION FUTURA DE LA ACCION.

A la vista de los resultados obtenidos en la acción descrita, la EOI ha considerado el interés y la oportunidad de dar una nueva dimensión al proyecto de formación de PYMES bajo los siguientes lineamientos.

- *Formación orientada a la creación de nuevo empleo, empresas y, en los casos necesarios, a mantenimiento del empleo actual.*
- *Alcance nacional, afectando a todas las Comunidades Autónomas.*
- *Dimensión estratégica con un horizonte de seis años y una penetración significativa en el tejido económico.*
- *Diversificación de las acciones buscando distintos colectivos.*

→ A efectos de conseguir tales objetivos se ha procedido al diseño de un Plan de alcance, que se ha presentado al Fondo Social Europeo, con el que existen ya desde hace años proyectos en común. Este Plan ha sido aprobado dentro del marco Comunitario como uno de los planes operativos importantes.

RESUMEN DE ACCIONES 1994-1999.

El conjunto de acciones para el periodo 1994-1999 contempla la realización de 536 cursos, con 12.865 participantes y 10.656 millones de pesetas de presupuestos, según el anexo adjunto.

Si extrapolamos indicativamente los resultados obtenidos en Madrid a esta acción global, podría pensarse en los siguientes órdenes de magnitud máximos para el conjunto de la acción:

<i>Total de participantes</i>	12.200
<i>Total Proyectos y Planes</i>	8.895
<i>Total empresas en marcha</i>	1.722
<i>Total creación de empleo directo</i>	9.471

El Plan presentado al Fondo Social Europeo contempla una importante aportación de éste, que, según se trate de Regiones Objetivo 1 ó 2, oscila entre el 45% y el 75%.

**ACCIONES DE LA ESCUELA DE ORGANIZACION INDUSTRIAL
VINCULADAS A LAS AYUDAS DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES
PARA EL PERIODO 1994-1999**

1. Programa de Formación de Emprendedores (Creación de Empresas).

Dirigido a personas cuentan con una clara vocación empresarial y tienen una idea o proyecto para la creación de una empresa. Se realiza un estudio de viabilidad de la idea o negocio a desarrollar. La metodología es específica y muy probada, siendo clave el apoyo individualizado a cada uno de los participantes.

2. Plan estratégico para el desarrollo de PYMES.

Dirigido a empresarios y/o gerentes de PYMES en funcionamiento. El objetivo es realizar una revisión en profundidad de su empresa y establecer un plan estratégico que mejore su viabilidad.

Se cuenta con una serie de módulos que transmiten de forma práctica técnicas y enfoques en la gestión de empresa.

3. Nuevas tecnologías para la Gestión Empresarial.

Dirigido a jóvenes recién Licenciados que se encuentran en situación de desempleo. El objetivo es formarlos en las nuevas técnicas para la gestión de empresa. Se combina la formación teórica en materias-llave con la práctica a través del desarrollo aplicado de tres proyectos (creación de Empresas, Estrategia, Márketing).

4. *Gestión de Ocio y Tiempo Libre.*

Dirigido a licenciados en carreras de letras interesados en el sector del ocio en línea de incorporación profesional en el sector o bien de creación de su propia empresa. El objetivo es formar a los participantes en técnicas innovadoras dentro del sector del ocio. Se combina la impartición de módulos teóricos con la realización de proyectos o planes de ocio alternativo contando con el apoyo individualizado de profesores-consultores.

5. *Preparación práctica de Agentes de Desarrollo.*

Se trata de crear, a nivel local, dinamizadores de la promoción de nuevas empresas que, además de potenciar su desarrollo, proporcionan a éstas un apoyo y seguimiento posterior permanente.

6. *Programas de Asistencia Técnica para Emprendedores, Pymes y Plan Medioambiental.*

Instrumento orientado a la potenciación de los demás programas de fomento de las iniciativas empresariales.

7. *Capacitación de emprendedores y pequeños empresarios medioambientales.*

Preparación práctica de especialistas de gestión medioambiental específicamente entrenados para promover, estructurar y hacer el seguimiento de empresas desarrolladas en torno a nuevas oportunidades generadas por el medio ambiente (gestión de residuos, aprovechamiento de subproductos, envases ecológicos, logística de recuperación, cambio cultural medioambiental, etc.).

8. *Capacitación de emprendedores y pequeños empresarios en gestión de calidad total, innovación tecnológica y seguridad.*

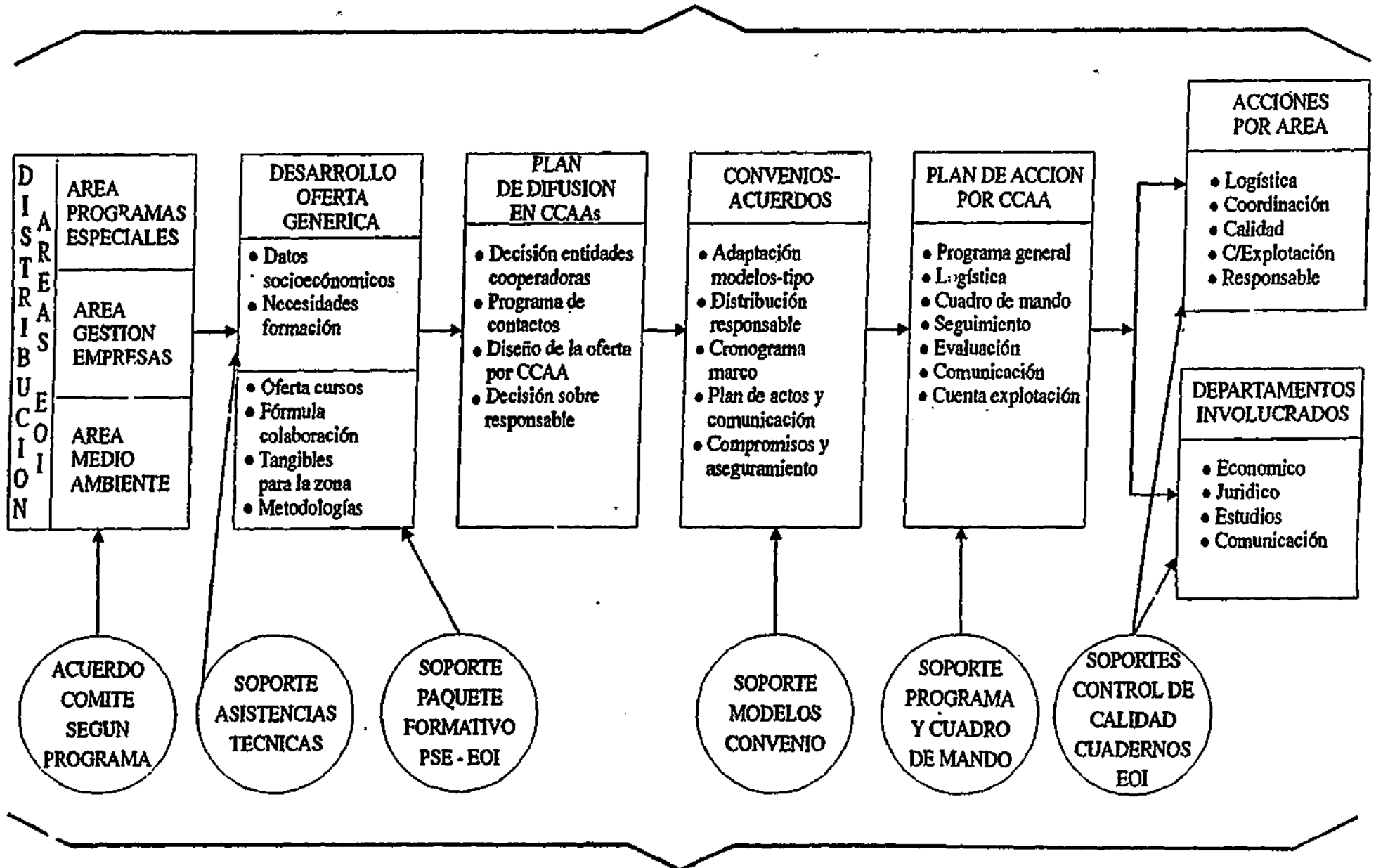
Preparación práctica de especialistas específicamente entrenados para promover, estructurar y hacer el seguimiento de empresas desarrolladas en torno a nuevas oportunidades generadas por la calidad total (Benchmarking, mejora continua de procesos, integración cliente-proveedor, etc.).

9. *Programa de desarrollo de negocios para Directivos en paro.*

Dirigido a mayores de 45 años en situación de desempleo, con experiencia de más de 10 años como directivos medios o superiores, con potencial y madurez profesional. El objetivo de la acción es generar empleo en base al diseño y puesta en práctica del negocio de cada participante. El programa combina módulos de Desarrollo Personal, Concepción del Negocio, Desarrollo del Negocio y Formación Individual Tutorizada (Interna/Externa).

2. DIAGRAMA GENERAL DEL PROGRAMA

PLAN GENERAL DE ACTUACION EOI-FSE



SOPORTE: SISTEMA DE INFORMACION

3. DESCRIPCIÓN DE LAS ASISTENCIAS TÉCNICAS.

Dentro del Plan General de Actuación, las Asistencias Técnicas aportan la información precisa para conectar las necesidades de formación de cada Comunidad Autónoma, Sector de Actividad económica y Grupo Profesional con la Oferta ofrecida en el Proyecto F.S.E.-EOI.

Estas Asistencias Técnicas se realizan en dos etapas, una primera que analiza la situación global y la de los sectores más significativos por su potencial o riesgo en cada una de las Comunidades Autónomas, y una segunda que desarrolla intensivamente subzonas o subsectores de particular interés.

En el transcurso de la primera etapa, que comprende el año 1994 y la primera mitad de 1995 se llevan a cabo dos Informes de Situación por Comunidad Autónoma orientados a obtener los siguientes puntos básicos, esenciales para la confección del paquete formativo y para orientar el conjunto de la acción:

Informe I: Necesidades Globales.

SITUACION SOCIECONOMICA GENERAL

SITUACION DEL EMPLEO

NECESIDADES DE FORMACION

MODULOS ADECUADOS DE ACCION FORMATIVA

PLAN DE ACCION

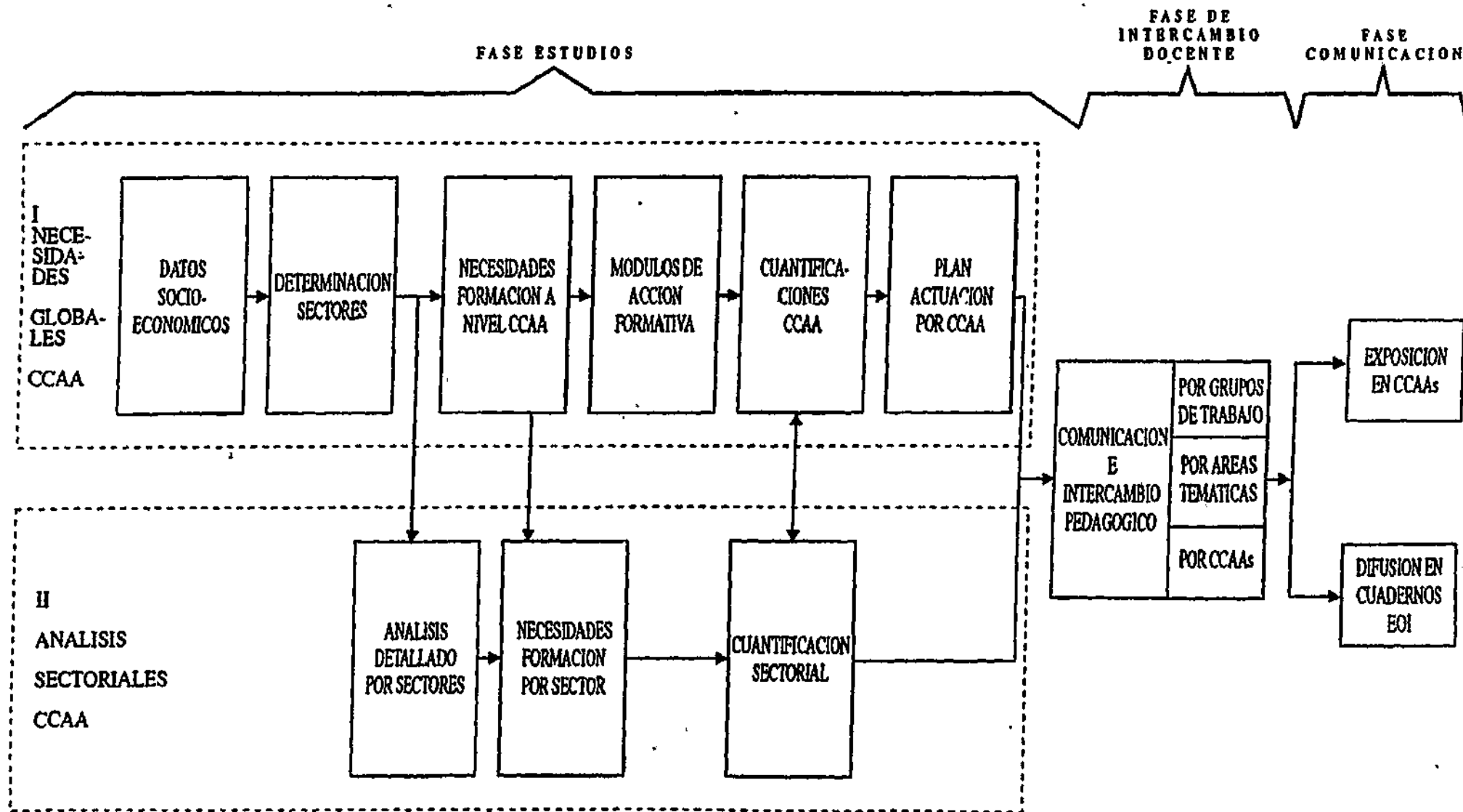
Informe II: Análisis Sectorial

ANALISIS DETALLADO POR SECTORES

NECESIDADES SECTORIALES DE FORMACION

CUANTIFICACIONES

4. DIAGRAMA GENERAL DE LAS ASISTENCIAS TECNICAS



5. ANALISIS SECTORIAL

SE ANALIZA POR SECTOR

- Tendencias y orientaciones generales.
- Conclusiones en el ámbito de la Formación y el Empleo
- Estructura, perspectivas y oportunidades
- Ficha de acciones de Formación

SE ANALIZAN LOS SECTORES SIGUIENTES:

- Químico.
- Metal-Mecánico.
- Textil, madera y mueble.
- Alimentación y tabaco.
- Transportes y comunicaciones.
- Construcción y materiales de construcción.
- Banca, seguros y servicios financieros.
- Servicios industriales.
- Servicios comerciales
- Hostelería

Perspectivas y tendencias.

Tendencias del sector.

El sector que analizamos, que incluye también el subsector del caucho, es, tradicionalmente, uno de los grandes generadores de empleo en la región.

La fuerte posición de Cantabria en el sector hasta los años setenta, no se ha sabido mantener en el presente debido a la carencia de procesos tecnológicos innovadores, a la mayor competitividad de los mercados y a la insuficiencia de las políticas de formación y adaptación del personal a los nuevos escenarios competitivos

Tras las fuertes reestructuraciones de las grandes empresas cántabras ocurridas recientemente, la viabilidad y situación competitiva ha mejorado, pero persisten amenazas que pondrían en peligro la dimensión y la importancia económica del sector en la región.

La fuerte competitividad del sector que está obligando a las grandes empresas a una renovación tecnológica continua, incluso dando entrada a socios tecnológicos y al aseguramiento de cuotas de mercado mediante una oferta de productos de calidad, asociaciones comerciales, y mejora de los canales de distribución.

La disponibilidad de materias primas en la región que ha sido durante años un factor positivo, está siendo erosionada por la deficiente red de infraestructuras de comunicación de la región.

5.1. QUIMICO

Perspectivas y tendencias.

La pequeña y mediana industria debe encontrar su viabilidad en los sectores de mayor valor añadido, en los que las nuevas tecnologías, la creatividad, el diseño, y la innovación de producto presentan ventajas competitivas accesibles en una región con larga tradición en la industria química.

En este sentido será especialmente importante la formación y preparación de los Recursos Humanos a disposición de las empresas, conjuntamente con esfuerzos de las Administraciones en la elaboración de un Plan Director de la Industria que proyecte y potencie los activos estratégicos del sector desde una óptica social y económica para la región.

5.1. QUIMICO

Conclusiones.

Conclusiones en el ámbito de la Formación y el Empleo.

Tras las fuertes reestructuraciones de SNIACE, SOLVAY y FIRESTONE, la Industria Química y del Caucho transmite una creencia en la estabilidad del sector, que sumada a los que opinan que el sector crecerá, supera en un 20% a las respuestas que señalan declive continuado de la Industria.

El sector está plenamente dominado por las tres industrias citadas que dan ocupación al 63% del empleo y cuyos esfuerzos tecnológicos, dimensión empresarial, carácter multinacional, y gama de productos les obliga a competir en mercados globales. Este hecho se manifiesta en el grado de subcontratación y en la tendencia creciente a la cooperación con otras empresas, fundamentalmente en aspectos técnicos y comerciales.

La evolución del empleo es respondida por las empresas con una marcada tendencia a la estabilidad sesgada hacia el aumento en puestos de menor nivel

A la hora de cubrir los nuevos puestos de trabajo, el sector se inclina mayoritariamente por la especialización del personal propio. Destaca, sin embargo, la importancia que da el sector a la exportación que se refleja en que las empresas buscan personal con " conocimientos de la CE" y de "exportación", mayoritariamente en el nuevo empleo, esto es, buscando personal consolidado en estos campos.

5.1. QUIMICO

Conclusiones.

Las necesidades de formación detectadas se presentan en el siguiente cuadro. Destaca la respuesta obtenida en el área de Medio Ambiente, con un 12% de respuesta positiva, se sitúa lejos de materias como informática, organización o robótica.

AREA DE PRODUCCION	Mejora Continua Calidad Total Robótica Electrónica Informática
AREA DE ADMINISTRACION	Informática Idiomas Organización Gestión y Dirección Empresas Finanzas Logística
AREA COMERCIAL	Ventas Marketing Logística

5.1. QUIMICO

Conclusiones.

Considerando las necesidades de formación, parece aconsejable incidir en los cuadros, técnicos y directivos del sector en las siguientes áreas formativas:

- Mejora continua
- Calidad total
- Análisis y reducción de costos
- Automatización y control de procesos
- Alianzas estratégicas. Consorcios
- Informática de gestión
- Técnicas de Organización
- Gestión medioambiental
- Ventas
- Marketing
- Conocimiento de mercados internacionales
- Finanzas
- Gestión y dirección de empresas
- Idiomas

En buena lógica, aquellos desempleados, con experiencia laboral relacionada con el sector, e incluso los colectivos en busca de un primer empleo en el ámbito químico, aparecen como posibles candidatos a este tipo de formación que mejoraría, sin duda, su oferta de fuerza de trabajo.

CANTABRIA	CARACTERISTICAS GENERALES	
SECTOR: QUIMICO		
SITUACION GENERAL Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS
<p>Socioeconómica: Estable con crecimiento débil en la gran empresa y tendencia a la especialización de la pequeña empresa</p>	<p>Estabilidad frágil.</p> <p>Oportunidades débiles o moderadas de generación de empleo en niveles de operario , especialista y profesionales</p>	<p>Cooperacion empresarial en I+D</p> <p>Alianzas comerciales</p> <p>Nichos de especialidad para PYMES</p> <p>Inversión en tecnologías limpias</p> <p>Productos ecológicos</p>
<p>Empleo: Estable con oportunidades débiles de generación de empleo en función de la liberalización de la legislación laboral Oportunidades moderadas de autoempleo y generación de nuevas empresas</p>		
<p>Tamaño Empresas: Estabilidad de las grandes empresas del sector (excepción de Sniace) Posibilidades de aparición de pequeñas empresas</p>		

1

Estudio Sectorial de Cantabria

CANTABRIA				
SECTOR: QUIMICO				
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	GESTION INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONES LIBERALES
Cooperación	SI	SI	SI	SI
Desarrollo / Consolidación de Pymes		SI	SI	SI
Creación de empresas	SI	SI		SI

5.1.- SECTOR QUIMICO

Ficha de acciones de formación nivel superior

-	Número total de asalariados	4405
-	Número de empresas	233
-	Total personas a formar:	
-	Gestión Empresarial	280
-	Técnicos y Directivos	280

Total acciones de capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	
Mantenimiento	Gestión Empresarial	200
Mantenimiento y Nuevas Técnicas	Area Industrial y Producción	200
Mantenimiento y Nuevo empleo	Area Comercial y Marketing	200
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera	100
Nuevo Empleo	Area Medio Ambiente	50
Nuevo Empleo	Emprendedores	50

Se prevé formar:

- Gestión Empresarial: 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
2 personas por empresa de más de 50 empleados
- Técnicos y directivos: 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
2 personas por empresa de más de 50 empleados

5.2. METAL-MECANICO

Perspectivas y tendencias.

Tendencias del sector.

El sector metal-mecánico cántabro ha sufrido en la década de los ochenta una fuerte reestructuración que ha originado una abundante pérdida de empleos en el sector.

A los problemas de exceso de capacidad de las instalaciones siderúrgicas, hay que añadir los de baja productividad, obsolescencia de instalaciones e inadecuada estructura de costes que en general ha afectado a las grandes industrias del sector en Cantabria.

La evolución de los mercados, en especial de los mercados internacionales está exigiendo a la industria del metal un alto grado de calidad de producto y de servicio que en muchos casos no puede ser respondido por la industria cántabra. Aspectos como la contratación back to back, de vital importancia en los de bienes de equipo y en los suministros metálicos, exigen de la industria capacidades tecnológicas, organizativas y estructurales que difícilmente se encuentran en las empresas cántabras.

Este hecho es reconocido por las empresas que mayoritariamente señalan el declive del sector.

Sin embargo, la actividad del sector ha comenzado una evolución positiva, dando cabida a ramas como la industria auxiliar del automóvil, la fabricación de cables y maquinaria eléctrica, normalmente ligadas a grupos industriales multinacionales, que pueden aportar una revitalización al sector y suponen una orientación

5.2. METAL-MECANICO

Perspectivas y tendencias.

hacia segmentos de mayor valor añadido.

La pequeña y mediana industria, está formada por pequeños talleres especializados, que encuentran su mercado principal en los ámbitos regionales. En este sentido la especialización, la innovación de producto y su calidad y la capacidad de adaptación y servicio al cliente podría configurar a la pequeña y mediana empresa como un eslabón de subcontratación valioso para la gran industria.

La viabilidad del sector parece pasar por tanto por el aumento de productividad, renovación tecnológica y la adaptación a necesidades de mercado, sin que ello suponga un aumento del empleo.

5.2. METAL-MECANICO

Conclusiones.

La tendencia negativa con que el sector pronostica el futuro, concede una bajísima expectativa al crecimiento del empleo en este ámbito industrial cántabro.

La encuesta realizada señala una tendencia creciente de la subcontratación de actividades, compatible con la percepción de reducción de la generación de empleo en el sector.

La cooperación empresarial por medio de alianzas y consorcios también presenta una característica creciente, respondiendo a la necesidad de nuevos aportes tecnológicos y de nuevas vías de acercamiento y penetración en los mercados.

La respuesta a la pregunta sobre necesidades de nuevo personal se concentran en los puestos de operarios y especialistas pero, al mismo tiempo, las empresas señalan mayoritariamente que estos puestos se cubrirán con la especialización del personal existente.

La necesidad de obtener nuevos conocimientos se percibe con mayor intensidad en las áreas de Informática, Idiomas, Conocimientos C.E, Exportación y Marketing.

Por otro lado, las escasas necesidades de personal de nuevo ingreso se concentrarían en las áreas de conocimiento de Finanzas, Conocimiento C.E, Exportación e Informática.

5.2. METAL-MECANICO

Conclusiones.

Las acciones formativas dirigidas al mantenimiento de empleo se clasifican en la siguiente tabla

AREA DE PRODUCCION	Calidad total Mejora continua Informática Electrónica Logística Compras
AREA DE ADMINISTRACION	Informática Organización Idiomas Gestión Empresa Finanzas Medio Ambiente
AREA COMERCIAL	Ventas Marketing Comercio Exterior

5.2. METAL-MECANICO

Conclusiones.

Considerando las necesidades de formación, parece aconsejable incidir en los cuadros técnicos y directivos del sector en las siguientes áreas formativas:

- Mejora continua
- Calidad total
- Análisis y reducción de costos
- Procesos de cooperación e integración interempresarial
- Informática de gestión
- Técnicas de Organización
- Finanzas
- Gestión medioambiental
- Ventas
- Marketing
- Conocimiento de mercados internacionales
- Idiomas

Las acciones propuestas están fundamentalmente dirigidas a mantener el empleo y se considera poco probable la generación a corto plazo de nuevos puestos de trabajo en el sector. Sin embargo, parece aconsejable que el segmento de población en desempleo proveniente del sector acceda a curso de este tipo en los que pueda capitalizar su experiencia laboral y profesional a través de iniciativas de autoempleo o creación de pequeñas empresas de servicios y de subcontratación para el propio sector.

CANTABRIA	CARACTERISTICAS GENERALES	
SECTOR: METAL-MECANICO		
SITUACION GENERAL Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS
<p>Socioeconómica: Continuará la reestructuración y reorganización del sector en las grandes empresas. Se preve estabilidad con oscilaciones coyunturales</p>	<p>Bajas posibilidades en general con oportunidades coyunturales en puestos de nivel medio-bajo</p> <p>Oportunidades de autoempleo y en la creación de PYMES</p>	<p>Cooperación en I+D</p> <p>Alianzas estratégicas</p> <p>Especialización de PYMES</p> <p>Nuevos materiales y tecnologías</p> <p>Mercados internacionales</p>
<p>Empleo: Estable con tendencia a la baja en las grandes empresas</p>		
<p>Tamaño Empresas: Estable con aparición de Pymes especializadas</p>		

Estudio Sectorial de Cantabria

CANTABRIA				
SECTOR: METAL-MECANICO				
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	GESTION INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONES LIBERALES
Cooperación	SI	SI	SI	
Desarrollo / Consolidación de Pymes	SI	SI	SI	SI
Creación de empresas	SI	SI	SI	SI

5.2.- SECTOR METAL-MECANICO

Ficha de acciones de formación nivel superior

-	Número total de asalariados	11736
-	Número de empresas	633
-	Total personas a formar:	
-	Gestión Empresarial	350
-	Técnicos y Directivos	350

Total acciones de capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	
-----	-----	
Mantenimiento	Gestión Empresarial	200
Mantenimiento y Nuevas Técnicas	Area Industrial y Producción	300
Mantenimiento y Nuevo empleo	Area Comercial y Marketing	400
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera	250
Nuevo Empleo	Area Medio Ambiente	25
Nuevo Empleo	Emprendedores	100

Se prevé formar:

- **Gestión Empresarial:** 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
2 personas por empresa de más de 50 empleados
- **Técnicos y directivos:** 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
2 personas por empresa de más de 50 empleados

5.3. TEXTIL, MADERA Y MUEBLES

Perspectivas y tendencias.

Tendencias del sector.

Este sector agrupa a 521 empresas que dan empleo a 3415 personas en Cantabria. La fragmentación de la estructura productiva se pone de manifiesto en la existencia de 463 empresas de menos de 10 empleados que realmente dan ocupación al 58% del empleo del sector.

Esta característica está también reflejada en el parámetro de empleo no asalariado que comprende las actividades empresariales y profesionales autónomas y cooperativas. Esta fragmentación del sector señala, por tanto, una escasa barrera de entrada con la salvedad de la propia industria Textil, aislada de las de Confección, Cuero y Calzado, Madera y Muebles.

Estos últimos subsectores cuentan con un sector proveedor propio de la región sustentado por la riqueza forestal de Cantabria, que garantiza, sino calidad, sí al menos cantidad de materia prima y precio razonable de los acopios y sin excesivo coste de transporte. Igualmente, la Industria del Cuero cuenta con una ventaja competitiva en sus aprovisionamientos, basada en la riqueza ganadera de la región.

Las oportunidades que se ofrecen a las industrias del sector aparecen vinculadas a características de creatividad y diseño de producto, y a la potenciación de vías de comercialización.

Sin embargo, la madurez del sector y la fuerte competitividad de otras regiones españolas y comunitarias en estas actividades no parecen ofrecer expectativas al crecimiento del empleo asalariado.

5.3. TEXTIL, MADERA Y MUEBLES

Perspectivas y tendencias.

Las amenazas más concretas provienen de su nivel de fragmentación que impide alcanzar el mínimo eficiente para acometer con éxito aspectos como la renovación tecnológica, el desarrollo de nuevos productos, la potenciación de los canales de distribución y la penetración de los productos en los mercados internacionales más cercanos.

La mismo tiempo, el crecimiento del empleo autónomo abre una posibilidad de creación de un entramado de subcontratación y cooperación, que puede ayudar a minimizar los problemas de tamaño, carencia y escasez de activos fijos y los propios de la adaptación continua a la dinámica del mercado.

5.3. TEXTIL, MADERA Y MUEBLES

Conclusiones.

Entre las empresas consultadas, sólo un 37,9% considera la tendencia del sector estable, mientras que el declive es señalado por el 48,3%.

Se confirma la tendencia a la subcontratación y a la cooperación entre empresas, pero dado el carácter fragmentado de esta actividad las respuestas positivas y favorables a la cooperación parecen insuficientes para la potenciación y revitalización del sector.

La previsión de movimientos de plantilla según los encuestados refleja una tendencia a la conservación de empleo en los puestos directivos, técnicos y profesionales y sólo los niveles de operario y especialista parecen tener alguna posibilidad de crecimiento.

En su mayoría, las empresas recurrirán a la especialización de las personas que ya tienen para cubrir nuevas necesidades. En este sentido, las nuevas necesidades se dan en las áreas de Marketing, Logística y Medio Ambiente. Cabe destacar el bajo interés que han obtenido temas como Informática, Conocimiento CE y Exportación.

En cuanto al apoyo formativo para el mantenimiento del empleo y de la actividad, las empresas declaran su interés en las siguientes áreas y temas:

5.3. TEXTIL, MADERA Y MUEBLES

Conclusiones.

AREA DE PRODUCCION	Mejora Continua Calidad Total Robótica Informática
AREA DE ADMINISTRACION	Informática Organización Logística Gestión de Empresas
AREA COMERCIAL	Ventas Marketing

Considerando las necesidades de formación, parece aconsejable incidir en los cuadros técnicos y directivos del sector en las siguientes áreas formativas:

- Mejora continua
- Calidad total
- Procesos de cooperación e integración interempresarial
- Informática de gestión
- Técnicas de Organización
- Gestión medioambiental
- Ventas
- Marketing

5.3. TEXTIL, MADERA Y MUEBLES

Conclusiones.

La confirmación de un creciente segmento de autónomo y la aparición de iniciativas cooperativas, hace oportuna extender la acción formativa a estos colectivos y al de desempleados a los que, en principio, proporcionaría una mejoría de sus expectativas e incluso les estimularía en la opción de autoempleo.

Estudio Sectorial de Cantabria

CANTABRIA	CARACTERISTICAS GENERALES			
SECTOR: TEXTIL, MADERA Y MUEBLE				
SITUACION GENERAL Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS		
<p>Socioeconómica:</p> <p>Continuará como sector fragmentado y con las dificultades de economía de escala propias de la fragmentación</p>	<p>Bajas posibilidades en general con oportunidades coyunturales en puestos de nivel medio-bajo</p> <p>Oportunidades en el autoempleo y en la creación de PYMES</p>	<p>Cooperación en diseño</p> <p>Alianzas estratégicas y cooperación tecnológica y de producción</p> <p>Especialización de PYMES</p> <p>Nuevos materiales y tecnologías</p> <p>Asociación con canales comerciales</p>		
<p>Empleo:</p> <p>Estable pero con debilidad ante oscilaciones económicas coyunturales</p>				
<p>Tamaño Empresas:</p> <p>No se prevén fusiones de importancia ni aparición de grandes empresas. Sólo posibilidades para la creación de PYMES</p>				

Estudio Sectorial de Cantabria

CANTABRIA				
SECTOR: TEXTIL, MADERA Y MUEBLE				
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	GESTION INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONES LIBERALES
Cooperación		SI	SI	
Desarrollo / Consolidación de Pymes		SI	SI	SI
Creación de empresas	SI	SI		SI

3.3- SECTOR TEXTIL, MADERA Y MUEBLE

Ficha de acciones de formación nivel superior

-	Número total de asalariados	2414
-	Número de empresas	521
-	Total personas a formar:	
-	Gestión Empresarial	250
-	Técnicos y Directivos	250

Total acciones de capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	
-----	-----	
Mantenimiento	Gestión Empresarial	200
Mantenimiento y Nuevas Técnicas	Area Industrial y Producción	150
antenimiento y Nuevo empleo	Area Comercial y Marketing	250
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera	75
Nuevo Empleo	Area Medio Ambiente	25
Nuevo Empleo	Emprendedores (*)	100

(*) 20% del empleo no asalariado

Se prevé formar:

- Gestión Empresarial: 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
2 personas por empresa de más de 50 empleados
- Técnicos y directivos: 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
2 personas por empresa de más de 50 empleados

5.4. ALIMENTACION Y TABACO

Situación y perspectivas.

Situación y perspectivas del sector.

El sector de alimentación en Cantabria ha experimentado en el quinquenio 85-90 un crecimiento sostenido dentro de la industria cántabra en la que ocupa el 20,25% del empleo industrial y aporta el 15,63% del V.A.B. Estos datos avalan, por tanto, la consideración del sector alimentario como uno de los pilares de la industria cántabra.

En relación con el conjunto nacional, la evolución del sector ha sido ligeramente más favorable en la Comunidad Cántabra, básicamente por la compensación ocurrida entre los subsectores de Chocolate, Bebidas y Tabaco, Conservas de Pescado e Industrias Lácteas, cuyas aportaciones en términos de VAB han compensado la pérdidas del resto de los subsectores.

A destacar la ventaja competitiva que aportan los sectores proveedores, (Leche, Carne, Pescado, etc) basados en la riqueza natural de Cantabria en las materia primas que necesita la Industria de la Alimentación.

Este hecho justifica en sí mismo que la Industria de Alimentación cántabra esté formada en su mayoría por empresas familiares de pequeño tamaño, con excepción de empresas multinacionales, (Nestlé, Danone, etc) y de firmas nacionales de tamaño medio-grande (Tabacalera).

5.4. ALIMENTACION Y TABACO

Situación y perspectivas.

El esfuerzo inversor de las empresas parece concentrarse en las industrias de productos dietéticos, pastas y productos diversos, y en las industrias lácteas. Por contra, las conservas de pescado, con un peso significativo en el empleo del sector, ha tenido hasta ahora un escaso entusiasmo inversor.

Consecuentemente, la innovación de producto y la aportación de tecnología a los procesos productivos está orientada, y casi limitada, a estos subsectores inversores.

Bajo esta óptica, la capacidad productiva y de innovación del sector cántabro es incapaz de ofrecer una gama completa y sostenida de productos adaptados a la demanda de los mercados y en especial de los mercados de exportación. De hecho, productos lácteos especiales (leche maternizada, etc) son transferidos a regiones limítrofes.

En su conjunto, las perspectivas del sector pasan por conservar y aumentar el Know-How tradicional del sector, por completar y adaptar la gama de productos para los mercados foráneos, y por alcanzar una reestructuración que permita dimensiones de empresa compatibles con el esfuerzo tecnológico que exigen los mercados y las economías de escala asociadas al volumen de producción.

Aspectos comerciales y de marketing, como la Denominación de Origen, deberían ser instrumentos de diferenciación que potenciarían la penetración de los productos alimenticios cántabros, ya de por sí apoyados en la reconocida calidad de sus materias primas.

5.4. ALIMENTACION Y TABACO

Situación y perspectivas.

Por último, parece necesario reclamar acciones decididas de promoción industrial, desarrollo tecnológico y garantía de calidad de los productos por parte de la Administración Autonómica, en un sector como el alimentario enormemente sensible a la "calidad" calidad.

5.4. ALIMENTACION Y TABACO

Conclusiones.

De las encuestas realizadas se extrae una visión pesimista del empresario sobre el sector alimentario por cuanto un 51,2% de las respuestas señalan el declive del sector y sólo un 2,3% de las respuestas se orientan al crecimiento.

La evolución del empleo obtiene respuestas mayoritarias en el epígrafe "Conservará empleo", salvo en el caso de los puestos de operarios donde la tendencia señalada es negativa. En el apartado de necesidades de puestos de trabajo la encuesta señala, sin embargo, que entre las 39,5 respuestas afirmativas a esta pregunta, un 76,5% se asignaría a operarios lo que se justifica como una necesidad de adaptación de este colectivo a nuevos puestos de trabajo.

La opción preferida por las empresas a la hora de cubrir nuevas necesidades es la especialización y formación de las personas que actualmente integran su plantilla.

En este aspecto sólo los epígrafes de "Conocimientos C:E." y "Contabilidad" parecen reclamar nuevos ingresos en cuotas superiores al 10%.

Las necesidades de formación en la empresa de alimentación cántabra se centran en: calidad, mejora continua, logística, informática, finanzas, marketing y ventas y se añade el tema de gestión empresarial, referido a los niveles ejecutivos de la empresa. Es de destacar el bajo nivel de la respuesta en formación en comercio exterior.

5.4. ALIMENTACION Y TABACO

Conclusiones.

En el cuadro siguiente se ordenan las materias preferentemente señaladas en cada faceta empresarial por los encuestados.

AREA DE PRODUCCION .	Mejora Continua Calidad Tota Logística
AREA DE ADMINISTRACION	Informática Finanzas Gestión de Empresas Organización Logística
AREA COMERCIAL	Ventas Marketing Logística

5.4. ALIMENTACION Y TABACO

Conclusiones.

Considerando las necesidades de formación, parece aconsejable incidir en los cuadros técnicos y directivos del sector en las siguientes áreas formativas:

- Mejora Continua
- Calidad total
- Análisis y reducción de costos
- Logística. Compras. Almacenamiento. Distribución.
- Procesos de cooperación e integración empresarial
- Informática de gestión
- Ventas
- Marketing
- Gestión empresarial
- Finanzas

La formación a impartir podrá ser igualmente de utilidad a los colectivos en desempleo provenientes del sector, en especial a aquellas personas con iniciativa, dispuestas a emprender actividades autónomas relacionadas con el sector.

CANTABRIA	CARACTERISTICAS GENERALES	
SECTOR: ALIMENTACION Y TABACO		
SITUACION GENERAL Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS
<p>Socioeconómica:</p> <p>Favorable con posibilidades de crecimiento si se explotan las ventajas competitivas de los proveedores</p>	<p>Bajas oportunidades para el crecimiento del empleo. Sólo posibilidades coyunturales en puestos de nivel bajo-medio.</p> <p>Oportunidades en el autoempleo y en la aparición de PYMES</p>	<p>Calidad de los proveedores</p> <p>Alianzas y cooperación en tecnología</p> <p>Especialización de PYMES</p> <p>Innovación de producto.</p> <p>Imagen de marca. Denominación de origen</p>
<p>Empleo:</p> <p>Estable con oscilaciones coyunturales y transitorias</p> <p>Oportunidades de autoempleo</p>		
<p>Tamaño Empresas:</p> <p>Se prevén adquisiciones, fusiones y alianzas en busca de tamaño y marca.</p> <p>Posibilidades para creación de PYMES</p>		

CANTABRIA				
SECTOR: ALIMENTACION Y TABACO				
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	GESTION INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONES LIBERALES
Cooperación	SI	SI	SI	SI
Desarrollo / Consolidación de Pymes	SI	SI	SI	SI
Creación de empresas		SI	SI	SI

5.4.- SECTOR ALIMENTACION Y TABACO

Ficha de acciones de formación nivel superior

-	Número total de asalariados	6607
-	Número de empresas	460
-	Total personas a formar:	
-	Gestión Empresarial	300
-	Técnicos y Directivos	300

Total acciones de capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	
-----	-----	
Mantenimiento	Gestión Empresarial	250
Mantenimiento y Nuevas Técnicas	Area Industrial y Producción	150
Mantenimiento y Nuevo empleo	Area Comercial y Marketing	250
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera	75
Nuevo Empleo	Area Medio Ambiente	25
Nuevo Empleo	Emprendedores	200

Se prevé formar:

- **Gestión Empresarial:**
 - 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
 - 2 personas por empresa de más de 50 empleados
- **Técnicos y directivos:**
 - 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
 - 2 personas por empresa de más de 50 empleados

5.5. **TRANSPORTES Y COMUNICACIONES**

Perspectivas y tendencias.

Tendencias del sector.

El sector de Transportes y Comunicaciones en Cantabria ha experimentado en la última fase de los ochenta un crecimiento superior a la media del sector nacional y en especial en el apartado de empleo ha evolucionado con cuotas superiores en casi dos puntos porcentuales a las nacionales.

Esta situación se debe a un mayor dinamismo del turismo en la región, a la mejora gradual de las infraestructuras regionales y, en parte también, a las dificultades territoriales, tanto orográficas como de distribución de los recursos, que han obligado a una mayor tradición en el uso y desarrollo de los transportes.

Cabe destacar, por ejemplo, la creciente actividad del puerto de Santander y de las empresas de transporte y logística de la región que están atrayendo al puerto mercancías y tráficos de áreas limítrofes, en base a la capacidad logística de los servicios ofrecidos que permite a sus clientes aplicar beneficiosamente la filosofía "Just in Time". Por otro lado, las empresas del sector han apostado claramente por la renovación tecnológica implementando modernos sistemas de información, medios automáticos de mantenimiento y conceptos operativos como el "Tráfico Ro-Ro", en la idea de potenciar su capacidad y calidad de servicio.

5.5. *TRANSPORTES Y COMUNICACIONES*

Perspectivas y tendencias.

La prevista mejora de infraestructuras regionales en el apartado de carreteras será sin duda un estímulo positivo para el sector. Y en este sentido, el Plan Nacional de Infraestructuras que interconectará la Cornisa Cantábrica y la meseta a través de un sistema de autovías es un paso decisivo para la región. Por contra, en Cantabria se percibe como una marginación de la Cornisa en general y de Cantabria en particular, la escasa inversión estatal en redes ferroviarias y la exclusión de la red de Alta Velocidad.

Desde el punto de vista del sector, las amenazas se centran en la excesiva fragmentación de la oferta. Sólo las empresas nacionales (Telefónica) o suprarregionales (Feve) tiene más de quinientos empleados, lo que dificulta planteamientos de renovación tecnológica y afecta a la calidad de los servicios ofrecidos. Desde esta óptica, parece importante disponer de iniciativas bien públicas, bien asociativas de los propios empresarios de sector, que promocionen entre la pequeña empresa y entre el empleo autónomo, culturas, y modos operativos que aporten profesionalidad al sector y, por ende, contribuyan a proporcionar un mayor grado de estabilidad y a prolongar la vida de iniciativas empresariales que se intuyen con un alto índice de mortalidad.

Las perspectivas generales son, por tanto, razonablemente positivas y apuntan a un crecimiento sostenido de la actividad con posibilidades reales de generación de empleo en el sector.

5.5. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Conclusiones.

Las empresas consultadas creen mayoritariamente en la estabilidad y crecimiento del sector y sólo el 35,3% tiene una expectativa de declive.

La cooperación empresarial es moderada y sólo un tercio de las empresas consultadas manifiestan tener acuerdos de cooperación, básicamente comerciales.

La evolución futura del empleo es respondida mayoritariamente con la conservación de empleo, pero se conceden expectativas de crecimiento en los niveles de operarios, especialista y cuadros medios.

Las empresas manifiestan necesitar nuevos puestos de trabajo en un 52,9% de las respuestas, pero en su mayoría recurrirán a la especialización del personal propio.

Las necesidades de formación detectadas pueden estructurarse en el siguiente cuadro:

5.5. *TRANSPORTES Y COMUNICACIONES*

Conclusiones.

AREA DE PRODUCCION	Logística
AREA DE ADMINISTRACION	Informática Idiomas Logística Medio Ambiente Organización
AREA COMERCIAL	Ventas Marketing

5.5. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Conclusiones.

Considerando las necesidades de formación, parece aconsejable incidir en los cuadros técnicos y directivos del sector en las siguientes áreas formativas:

- Mejora continua
- Calidad total
- Informática de gestión
- Técnicas de Organización
- Gestión medioambiental
- Ventas
- Marketing
- Logística
- Gestión y Dirección de Empresas

Dado el alto grado de empleo autónomo y las escasas barreras de entrada a la iniciativa de este tipo, estas acciones de formación pueden ser realmente útiles para la población desempleada del sector, que encontrará además estímulo en los ejemplos positivos que encuentra en su entorno próximo.

CANTABRIA	CARACTERISTICAS GENERALES	
SECTOR: TRANSPORTES Y COMUNICACIONES		
SITUACION GENERAL Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS
Socioeconómica: Crecimiento sostenido en la pauta de los últimos años	Crecimiento moderado en niveles de operarios y especialistas	Mejora de la competitividad en la mejora de infraestructuras regionales.
Empleo: Posibilidades razonables para la creación de empleo	Oportunidades en el autoempleo y en la aparición de PYMES	Innovación de "Producto" Asociaciones comerciales
Tamaño Empresas: Aparición de nuevas PYMES.		

CANTABRIA				
SECTOR: TRANSPORTES Y COMUNICACIONES				
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	GESTION INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONES LIBERALES
Cooperación		SI	SI	SI
Desarrollo / Consolidación de Pymes		SI	SI	SI
Creación de empresas		SI	SI	SI

5.5.- SECTOR TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Ficha de acciones de formación nivel superior

-	Número total de asalariados	6528
-	Número de empresas (*)	147
-	Total personas a formar:	
-	Gestión Empresarial	200
-	Técnicos y Directivos	200

Total acciones de capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	
-----	-----	
Mantenimiento	Gestión Empresarial	50
Mantenimiento y Nuevas Técnicas	Area Industrial y Producción	50
Mantenimiento y Nuevo empleo	Area Comercial y Marketing	200
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera	50
Nuevo Empleo	Area Medio Ambiente	
Nuevo Empleo	Emprendedores (**)	200

(*) Se estiman otras 147 empresas de menos de 5 empleados

(**) Se estima en el 5% del empleo no asalariado

Se prevé formar:

- Gestión Empresarial: 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
2 personas por empresa de más de 50 empleados
- Técnicos y directivos: 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
2 personas por empresa de más de 50 empleados

5.6. CONSTRUCCION Y MATERIALES DE CONSTRUCCION

Perspectivas y tendencias.

Tendencias del sector.

Un primer análisis de la situación y perspectivas del sector de la construcción en Cantabria señala un importante avance del sector en los últimos años especialmente referido a la actividad constructora en la región. Este progreso de la actividad, con un crecimiento inusitado en el último quinquenio de los ochenta, está basado en el estímulo de la demanda de obra civil pública lo que induce a pensar que difícilmente se podrá mantener un ritmo de crecimiento y soporte de empleo similar en el futuro próximo.

Una reflexión sobre la actividad de las empresas cántabras del sector destaca rápidamente la escasa participación de las empresas cántabras en proyectos de construcción fuera de la Comunidad Autónoma y desde luego de su baja actividad internacional. Pese a ello las empresas son cada vez más proclives a establecer acuerdos de cooperación técnica, pero sesgados a la incorporación de tecnologías constructivas para utilizar en las complejas obras públicas de la región, y sólo un 7,7% de las empresas consultadas mantiene acuerdos comerciales que permiten acceder a proyectos consorciales. por ejemplo, en entornos foráneos.

Por otro lado, las empresas declaran un nivel alto de subcontratación en el sector con un porcentaje de respuesta afirmativa del 53,5% lo que viene a señalar una estructura sectorial asentada y madura.

5.6. CONSTRUCCION Y MATERIALES DE CONSTRUCCION

Perspectivas y tendencias.

Una característica del sector es el progreso continuo y estable del empleo autónomo que está ayudando a frenar el desempleo asalariado propio del sector. Este hecho, beneficioso en sí, oculta sin embargo una posible amenaza en la obsolescencia técnica de los profesionales autónomos y de las pequeñas empresas, carentes de recursos y presionadas por el trabajo diario.

El pronóstico en el que coinciden la mayoría de los analistas se orienta a un mantenimiento de la actividad y del empleo del sector con posibilidades reales de crecimiento, si se despejan algunas sombras que afectan, por ejemplo, a la forma de pago de las administraciones, a los presupuestos públicos o a la liberación de suelo urbano.

5.6. CONSTRUCCION Y MATERIALES DE CONSTRUCCION

Conclusiones.

Las empresas manifiestan pesimismo en la situación del sector y un 51,2% de los consultados creen en un declive progresivo..

En la evolución futura del empleo la respuesta mayoritaria se inclina hacia la conservación de empleo y sólo los niveles de operarios, especialistas y profesionales parecen tener alguna capacidad de generar nuevo empleo asalariado, aunque se intuye que con carácter eventual.

Las áreas en que el sector manifiesta tener necesidad de nuevas incorporaciones y nuevos puestos de trabajo son las de informática, medio ambiente, marketing, conocimientos CE y exportación. La empresa recurrirá sin embargo a la especialización de su propio personal para cubrir estas necesidades y sólo las áreas de marketing y conocimientos CE pueden ser significativas en la captación de nuevo personal.

El cuadro siguiente recoge las áreas de formación requeridas por el sector.

5.6. CONSTRUCCION Y MATERIALES DE CONSTRUCCION

Conclusiones.

AREA DE PRODUCCION	Mejora Continua Calidad Total
AREA DE ADMINISTRACION	Informática Organización Gestión y Dirección Empresas
AREA COMERCIAL	Ventas Márketing

Considerando las necesidades de formación, parece aconsejable incidir en los cuadros, técnicos y directivos del sector en las siguientes áreas formativas:

- Mejora continua
- Calidad total
- Análisis y reducción de costos
- Procesos de cooperación e integración interempresarial
- Informática de gestión
- Técnicas de organización
- Gestión medioambiental
- Gestión y dirección de empresas
- Ventas
- Marketing
- Conocimiento de mercados internacionales

5.6. CONSTRUCCION Y MATERIALES DE CONSTRUCCION

Conclusiones.

Las acciones formativas que se proponen, cobran un especial interés para la pequeña empresa, el empleo autónomo y para los colectivos con empleo en precario. La idea básica que se persigue es potenciar, a través de la formación, el entramado de cooperación entre la pequeña y mediana empresa explicitando sus beneficios y explotando las ventajas de flexibilidad, rapidez y adaptación que aportan, al mismo tiempo que se muestren posibles vías de minimización de las dificultades de acceso a la financiación a la tecnología y a los mercados en general.

CANTABRIA	CARACTERISTICAS GENERALES	
SECTOR: CONSTRUCCION		
SITUACION GENERAL Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS
<p>Socioeconómica: Espectativas positivas en los próximos años dependientes de la contratación oficial</p>	<p>Aumento de empleo en áreas de especialización técnica</p> <p>Oportunidades en el autoempleo y en la aparición de PYMES</p>	<p>Acuerdos y consorcios extraregionales</p> <p>Mejora de la infraestructura turística de la región</p>
<p>Empleo: Estable con las fluctuaciones típicas del sector.</p>		
<p>Tamaño Empresas: Estable en las grandes y aparición de PYMES con mortalidad media</p>		

CANTABRIA				
SECTOR: CONSTRUCCION				
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	GESTION INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONES LIBERALES
Cooperación	SI	SI	SI	
Desarrollo / Consolidación de Pymes	SI	SI	SI	SI
Creación de empresas			SI	SI

5.6.- SECTOR CONSTRUCCION Y MATERIALES DE CONSTRUCCION

Ficha de acciones de formación nivel superior

-	Número total de asalariados	17300
-	Número de empresas	454
-	Total personas a formar (*):	
-	Gestión Empresarial	300
-	Técnicos y Directivos	350

Total acciones de capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	
-----	-----	
Mantenimiento	Gestión Empresarial	100
Mantenimiento y NuevasTécnicas	Area Industrial y Producción	100
Mantenimiento y Nuevo empleo	Area Comercial y Marketing	200
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera	100
Nuevo Empleo	Area Medio Ambiente	50
Nuevo Empleo	Emprendedores	200

Se prevé formar:

- Gestión Empresarial: 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
2 personas por empresa de más de 50 empleados
- Técnicos y directivos: 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
2 personas por empresa de más de 50 empleados

5.7. **BANCA, SEGUROS Y SERVICIOS FINANCIEROS**

Perspectivas y tendencias.

Tendencias del sector.

El sector financiero cántabro, según el artículo de José María Pérez de Villareal en "Papeles de Economía Española 1994. Especial Cantabria", tiene un menor peso relativo en la economía cántabra que el constatado a nivel nacional, siguiendo una tendencia comparable a la de los principales países europeos, con la excepción de Reino Unido y Luxemburgo.

El grado de bancarización, sobre todo en lo que se refiere a la financiación empresarial, es alto y superior al del conjunto nacional y casi el 100 por 100 de los recursos ajenos de las empresas son de origen bancario.

La solvencia del sistema es calificada como alta y se aprecia una mayor concentración que la observada a nivel nacional con dos entidades destacadas: Caja Cantabria y Banco de Santander.

El citado artículo señala el subdesarrollo en la región de las actividades de capital riesgo y crédito participativo, especialmente importantes como instrumento financiero de la innovación tecnológica y de nuevas iniciativas empresariales.

Este factor y el hecho de que el gasto en seguros en Cantabria aún esté a niveles inferiores a sus posibilidades, señala oportunidades de crecimiento del sector en Cantabria.

5.7. BANCA, SEGUROS Y SERVICIOS FINANCIEROS

Conclusiones.

La encuesta revela un alto grado de estabilidad en el sector, 55,6% frente a un 33,3% de encuestados, que opinan estar en una situación de declive.

La evolución futura del empleo obtiene respuesta mayoritaria hacia la conservación de empleo, con pérdidas significativas en los niveles de operario y especialista y ganancias en los puestos técnicos y de responsabilidad.

Las entidades consultadas manifiestan en un 38,9% tener necesidades de nuevos puestos de trabajo, pero recurrirán principalmente a la especialización del personal propio par cubrir sus nuevas necesidades.

Respecto a los ámbitos y niveles en que necesitan formación para su personal actual, el cuadro siguiente recoge la tendencia observada.

5.7. **BANCA, SEGUROS Y SERVICIOS FINANCIEROS**

Conclusiones.

AREA DE PRODUCCION	Informática
AREA DE ADMINISTRACION	Informática Organización Gestión y dirección empresas Finanzas Idiomas
AREA COMERCIAL	Ventas Marketing

Considerando las necesidades de formación, parece aconsejable incidir en los cuadros, técnicos y directivos del sector en las siguientes áreas formativas:

- Mejora continua
- Calidad total
- Análisis y reducción de costos
- Informática de gestión
- Técnicas de organización
- Gestión y dirección de empresas
- Ventas
- Marketing
- Conocimiento de mercados internacionales
- Finanzas

Estudio Sectorial de Cantabria

CANTABRIA	CARACTERISTICAS GENERALES	
SECTOR: BANCA Y SEGUROS		
SITUACION GENERAL Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS
Socioeconómica: Estable a corto y medio plazo	Escasa capacidad de generación de empleo. Sólo puestos muy especializados	Crecimiento hasta los niveles del sector en el ámbito nacional Desarrollo del capital riesgo
Empleo: Estable Sólo posibilidades para empleo especializado		
Tamaño Empresas: Permanecerá estable. Sólo alteraciones tendentes a mayor tamaño inducidas por actuaciones nacionales		

CANTABRIA				
SECTOR: BANCA Y SEGUROS				
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	GESTION INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONES LIBERALES
Cooperación		SI	SI	SI
Desarrollo / Consolidación de Pymes			SI	SI
Creación de empresas			SI	

5.7.- SECTOR BANCA Y SEGUROS

Ficha de acciones de formación nivel superior

-	Número total de asalariados	3200
-	Número de oficinas	540
-	Total personas a formar:		
-	Gestión Empresarial	200
-	Técnicos y Directivos	200

Total acciones de capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	
-----	-----	
Mantenimiento	Gestión Empresarial	150
Mantenimiento y Nuevas Técnicas	Area Industrial y Producción	-
Mantenimiento y Nuevo empleo	Area Comercial y Marketing	150
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera	150
Nuevo Empleo	Area Medio Ambiente	-
Nuevo Empleo	Emprendedores	-

Se prevé formar:

- Gestión Empresarial: 2 personas por oficina con cobertura del 30% de las oficinas
- Técnicos y directivos: 1 persona por oficina con cobertura del 50%

5.8. *SERVICIOS INDUSTRIALES*

Perspectivas y tendencias.

Tendencias del sector.

En este epígrafe se incluyen los denominados " Otros servicios para la venta" que han experimentado en España y en Cantabria un crecimiento positivo en la década de los ochenta. En ellos se encuadran todo tipo de servicios relacionados con los personas las familias y las empresas que se realacionan directamente con el nivel de renta y con los procesos de reestructuración organizativa y productiva de las empresas.

En Cantabria el sector ha presentado evoluciones positivas, pero en general inferiores a las del conjunto nacional. Ello es debido, básicamente a la menor dinamicidad del sector industrial cántabro, que en consecuencia ha utilizado menos servicios para las empresas.

Esta menor dinamicidad aparece por tanto como un oportunidad del sector a medio plazo que debidamente estimulada y promovida por las administraciones públicas, puede dar lugar a la aparición de nuevas empresas no sólo en los ambitos de la asesoria y contabilidad sino en parcelas de servicios avanzados para la industria y la sociedad como consultoria, out sourcing de servicios informáticos, cogestión empresarial, marketng, etc.

5.8. **SERVICIOS INDUSTRIALES**

Conclusiones.

Las empresas del sector tienen una visión pesimista del tema y el 60% califican la situación actual y las tendencias como en declive.

Cohherentemente con estas opiniones se conceden escasas posibilidades a la generación de empleo, que en todo caso se limitará a los puestos de operarios y especialistas.

Los ambitos formativos mas necesarios tantopara la formación del personal interno de las empresas, como de las posibles nuevas incorporaciones se recogen en el siguiete cuadro.

AREA DE PRODUCCION	Mejora Continua Calidad Total
AREA DE ADMINISTRACION	Informática Organización Idiomas Gestión y dirección empresas Medio ambiente Finanzas
AREA COMERCIAL	Ventas Márketing

5.8. SERVICIOS INDUSTRIALES

Conclusiones.

Considerando las necesidades de formación, parece aconsejable incidir en los cuadros, técnicos y directivos del sector en las siguientes áreas formativas:

- Mejora continua
- Calidad total
- Análisis y reducción de costos
- Diversificación de actividades productivas
- Procesos de cooperación e integración interempresarial
- Dirección de empresas
- Informática de gestión
- Técnicas de Organización
- Gestión medioambiental
- Ventas
- Márketing
- Conocimiento de mercados internacionales

CANTABRIA	CARACTERISTICAS GENERALES	
SECTOR: SERVICIOS INDUSTRIALES		
SITUACION GENERAL Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS
<p>Socioeconómica:</p> <p>Perspectivas ligadas a la aparición de nuevas empresas de servicios avanzados para las empresas y el consumidor</p>	<p>Oportunidades en el autoempleo</p> <p>Aparición de nuevas empresas</p>	<p>Desarrollo de servicios avanzados de empresa.</p> <p>Impulso de las administraciones</p>
<p>Empleo:</p> <p>Claros oportunidades ligadas al autoempleo y a la aparición de nuevas empresas</p>		
<p>Tamaño Empresas:</p> <p>Pequeño con tendencia a la fragmentación de la oferta a corto y medio plazo</p>		

CANTABRIA				
SECTOR: SERVICIOS INDUSTRIALES				
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	GESTION INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONES LIBERALES
Cooperación	SI	SI	SI	SI
Desarrollo / Consolidación de Pymes	SI	SI	SI	SI
Creación de empresas	SI	SI	SI	SI

5.8.- SECTOR SERVICIOS INDUSTRIALES

Ficha de acciones de formación nivel superior

-	Número total de asalariados	12562
-	Número de empresas (*)	290
-	Total personas a formar:	
-	Gestión Empresarial	350
-	Técnicos y Directivos	300

Total acciones de capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	
-----	-----	
Mantenimiento	Gestión Empresarial	300
Mantenimiento y Nuevas Técnicas	Area Industrial y Producción	200
Mantenimiento y Nuevo empleo	Area Comercial y Marketing	250
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera	200
Nuevo Empleo	Area Medio Ambiente	50
Nuevo Empleo	Emprendedores (**)	200

(*) Se estiman otras 290 empresas de menos de cinco empleados

(**) Se considera el 2% del empleo no asalariado

Se prevé formar:

- Gestión Empresarial: 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
 2 personas por empresa de más de 50 empleados
- Técnicos y directivos: 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
 2 personas por empresa de más de 50 empleados

5.9. **SERVICIOS COMERCIALES**

Perspectivas y tendencias.

Tendencias del sector.

El sector que analizamos está formado por todo tipo de comercios minoristas y mayoristas en Cantabria. Su evolución muestra la coexistencia en la región de distintas formulas comerciales que van desde el comercio familiar y tradicional, a la gran superficie y a las franquicias.

La evolución del sector según cita Sofia Juaristi Zalduendo en "Papeles de Economía Española. 1994 Especial Cantabria" se encuentra en una fase intermedia que tiende a utilizar nuevas fórmulas comerciales basadas en la asociación comercial y la franquicia y en la especialización como medio de defensa frente al comercio de oferta múltiple que representan las grandes superficies.

Los análisis consultados, y en especial el estudio antes citado, pronostican una concentración comercial, basada en las nuevas fórmulas comerciales, en las areas urbanas y una pérdida de competitividad creciente de los comercios tradicionales de las areas rurales, que seguirá soportada por la "Ayuda Familiar" que representa el trabajo de toda la familia en el local comercial

5.9. SERVICIOS COMERCIALES

Conclusiones.

Las empresas del sector opinan en un 48% que el sector está en una situación estable frente al 16% que se inclinan por el crecimiento y el 32% que opta el declive.

Respecto de la evolución futura del empleo las empresas encuestadas se inclinan por la estabilidad y las previsiones de aumento se refieren a los puestos de operarios y especialistas

La respuesta afirmativa a la necesidad de nuevos puestos en las empresas alcanza un 40%, que mayoritariamente será cubierto especializando al personal existente

Las áreas formativas en que las empresas manifiestan tener interés se recogen en el siguiente cuadro.

5.9. **SERVICIOS COMERCIALES**

Conclusiones.

AREA DE PRODUCCION	Mejora Continua Calidad Total Informática
AREA DE ADMINISTRACION	Informática Organización Gestión y dirección empresas Logística Medio ambiente Finanzas
AREA COMERCIAL	Ventas Márketing Logística Comercio exterior

5.9. SERVICIOS COMERCIALES

Conclusiones.

Considerando las necesidades de formación, parece aconsejable incidir en los cuadros, técnicos y directivos del sector en las siguientes áreas formativas:

- Mejora continua
- Calidad total
- Análisis y reducción de costos
- Procesos de cooperación e integración interempresarial
- Informática de gestión
- Técnicas de Organización
- Gestión y dirección de empresas
- Gestión medioambiental
- Ventas
- Márketing
- Conocimiento de mercados internacionales
- Logística

CANTABRIA	CARACTERISTICAS GENERALES		
SECTOR: SERVICIOS COMERCIALES			
SITUACION GENERAL Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS	
<p>Socioeconómica: Estable con posibilidades de apoyo en la actividad turística</p>	<p>Estable a medio plazo</p> <p>Eventualidad por temporada</p> <p>Autoempleo</p>	<p>Asociación a cadenas</p> <p>Franquicias y licencias</p> <p>Especialización por rama/producto</p> <p>Calidad de servicio</p>	
<p>Empleo: Estable, con alguna capacidad de nuevo empleo en puestos bajos y con características de eventualidad</p>			
<p>Tamaño Empresas: Estable con predominio de las PYMES</p>			

1

Estudio Sectorial de Cantabria

CANTABRIA				
SECTOR: SERVICIOS COMERCIALES				
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	GESTION INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONES LIBERALES
Cooperación		SI	SI	SI
Desarrollo / Consolidación de Pymes		SI	SI	SI
Creación de empresas			SI	SI

5.9.- SECTOR SERVICIOS INDUSTRIALES

Ficha de acciones de formación nivel superior

-	Número total de asalariados	12562
-	Número de empresas (*)	290
-	Total personas a formar:		
-	Gestión Empresarial	350
-	Técnicos y Directivos	300

Total acciones de capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	
-----	-----	
Mantenimiento	Gestión Empresarial	300
Mantenimiento y Nuevas Técnicas	Area Industrial y Producción	200
Mantenimiento y Nuevo empleo	Area Comercial y Marketing	250
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera	200
Nuevo Empleo	Area Medio Ambiente	50
Nuevo Empleo	Emprendedores (**)	200

(*) Se estiman otras 290 empresas de menos de cinco empleados

(**) Se considera el 2% del empleo no asalariado

Se prevé formar:

- Gestión Empresarial: 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
2 personas por empresa de más de 50 empleados
- Técnicos y directivos: 1 persona por cada empresa de menos de 50 empleados
2 personas por empresa de más de 50 empleados

5.10. HOSTELERÍA

Perspectivas y tendencias.

Tendencias del sector.

En este epígrafe se incluyen los servicios de hostelería y alojamiento en Cantabria como elementos fundamentales y representativos de la actividad turística de la región.

Los recursos de que dispone la Comunidad Cántabra son relevantes a la hora de potenciar y basar en ellos un crecimiento sostenido de la actividad

El crecimiento, sin embargo, necesita de una concienciación del sector a servicios de calidad que compensen al viajero de las dificultades de acceso a la región, de modo que la oferta cántabra aporte una diferenciación clara en busca de turismo de alto y medio poder adquisitivo

5.10. HOSTELERIA

Conclusiones.

Las empresas del sector tienen una visión pesimista de la situación y el 60% califican la situación actual y las tendencias como en declive.

Coherentemente con estas opiniones se conceden escasas posibilidades a la generación de empleo, al menos en términos de empleo fijo y las respuestas que afirman la pérdida de empleo es notoria

En cuanto a la necesidad de nuevos puestos de trabajo que obtiene una respuesta positiva alcanza un 35% que en su mayoría será cubierto con la especialización del personal en activo.

El cuadro siguiente recoge las necesidades de formación detectadas por áreas de actividad en la empresa

5.10. HOSTELERIA

Conclusiones.

AREA DE PRODUCCION	Mejora Continua Calidad Total Logística
AREA DE ADMINISTRACION	Informática Organización Idiomas Gestión y dirección empresas Medio ambiente Finanzas
AREA COMERCIAL	Ventas Márketing Logística

5.10. HOSTELERIA

Conclusiones.

Considerando las necesidades de formación, parece aconsejable incidir en los cuadros, técnicos y directivos del sector en las siguientes áreas formativas:

- Mejora continua
- Calidad total
- Análisis y reducción de costos
- Dirección de empresas
- Informática de gestión
- Técnicas de Organización
- Gestión medioambiental
- Ventas
- Márketing

CANTABRIA				
SECTOR: HOSTELERIA				
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	GESTION INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONES LIBERALES
Cooperación			SI	SI
Desarrollo / Consolidación de Pymes			SI	SI
Creación de empresas			SI	SI

CANTABRIA	CARACTERISTICAS GENERALES		
SECTOR: HOSTELERIA			
SITUACION GENERAL Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS	
<p>Socioeconómica: Estable y con oportunidades de crecimiento en función de la promoción y la actividad turística</p>	<p>Capacidad para generar empleo eventual de temporada</p> <p>Posibilidades para el autoempleo</p>	<p>Calidad de servicio</p> <p>Promoción administrativa del turismo</p> <p>Mejora de las infraestructuras turísticas</p>	
<p>Empleo: Pemanecerá estable con oscilaciones coyunturales y de temporada</p>			
<p>Tamaño Empresas: La pequeña empresa seguirá dominando el sector</p>			

5.10.- SECTOR HOSTELERIA

Ficha de acciones de formación nivel superior

-	Número total de asalariados	7972
-	Número de establecimientos	5890
-	Total personas a formar:	
-	Gestión Empresarial	200
-	Técnicos y Directivos	200

Total acciones de capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	
-----	-----	
Mantenimiento	Gestión Empresarial	100
Mantenimiento y Nuevas Técnicas	Area Industrial y Producción	-
Mantenimiento y Nuevo empleo	Area Comercial y Marketing	100
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera	50
Nuevo Empleo	Area Medio Ambiente	-
Nuevo Empleo	Emprendedores	200

Sólo el 6% de los establecimientos ocupan a más de 15 empleados

