

**PROGRAMA FSE - EOI**

**NECESIDADES SECTORIALES DE  
FORMACION PARA LA CREACION  
DE EMPLEO EN LA  
COMUNIDAD AUTONOMA DE  
CASTILLA-LA MANCHA**

**COMUNIDADES AUTONOMAS**

**SINTESIS**

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

1995

**CASTILLA LA MANCHA: NECESIDADES SECTORIALES  
EN EL CAMPO DE FORMACION**

**1. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO INTRODUCCIÓN**

1.1. Asistencias Técnicas para el programa F.S.E. - E.O.I.: Etapa 1. Marco de Actuación . . . . .	1
--	---

**2. ANALISIS SECTORIAL.**

2.1. Agroalimentario . . . . .	23
2.2. Material de construcción/Cerámica y Vidrio . . . . .	32
2.3. Construcción inmuebles-instalaciones-montaje . . . . .	38
2.4. Textil . . . . .	43
2.5. Cuero y Calzado . . . . .	45
2.6. Mobiliario y Madera . . . . .	49
2.7. Metalurgia Siderometalurgia . . . . .	54
2.8. Químico . . . . .	58
2.9. Servicios, Hostelería-Restauración . . . . .	64

## **1. INTRODUCCION**

---

### ***1.1. Asistencias Técnicas para el Programa F.S.E. - E.O.I.: Etapa 1. Marco de actuación***

#### ***1.1.1. Descripción 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>	56	
<i>Número de Asistentes</i>	1.355	
<i>Número de Proyectos Desarrollados</i>	989	72%
<i>Número de Empresas Creadas</i>	464	34%
<i>Comunidades Autónomas involucradas</i>	9	34%

***Plan Estratégico para el Desarrollo de PYMES:***

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

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

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, Marketing).

**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.***

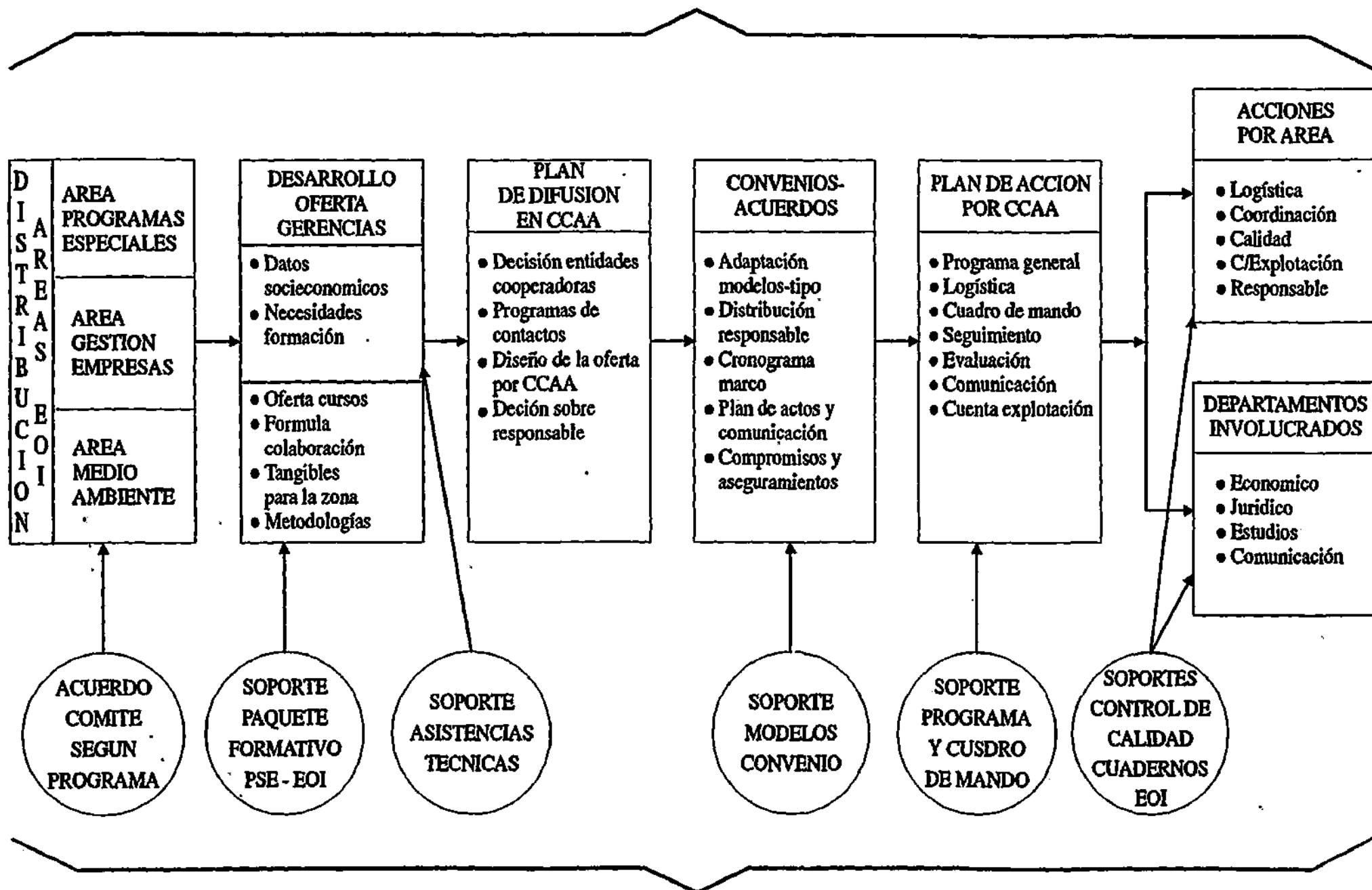
Dirigido a mayores de 45 años en situación de desempleo, con experiencia de más de 10 años como directivos medios o superiores, con potencial y madurez profesional. El objetivo de la acción es generar empleo en base al diseño y puesta en práctica del negocio de cada participante. El programa combina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

CUADRO RESUMEN DE ACCIONES 1994-1999

<i>NOMBRE PROGRAMA</i>	<i>NUMERO DE CURSOS</i>	<i>NUMERO PARTICIPANTES</i>	<i>PRESUPUESTOS (MM)</i>
Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial	45	1.125	900
Formación de Emprendedores y Plan Estratégico de PYMES	210	4.200	3.360
Gestión del Ocio y Tiempo Libre	30	600	480
Asistencia Técnica, Emprendedores, PYMES, Gestión y Ocio	-	-	260
Agentes de Desarrollo	50	1.250	800
Asistencia Técnica, Medio Ambiente, Calidad	-	-	1.500
Emprendedores medioambientales	75	1.875	1.200
Emprendedores Calidad total	75	1.875	1.200
Programa Autoempleo para directivos en paro	51	1.940	1.836
<b>TOTAL ACCIONES 1994-1999</b>	<b>536</b>	<b>12.200</b>	<b>11.536</b>

# 1.1. DIAGRAMA GENERAL DEL PROGRAM.

## PLAN GENERAL DE ACTUACION EOI-FSE



SOPORTE: SISTEMA DE INFORMACION

### **1.1.3. 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:

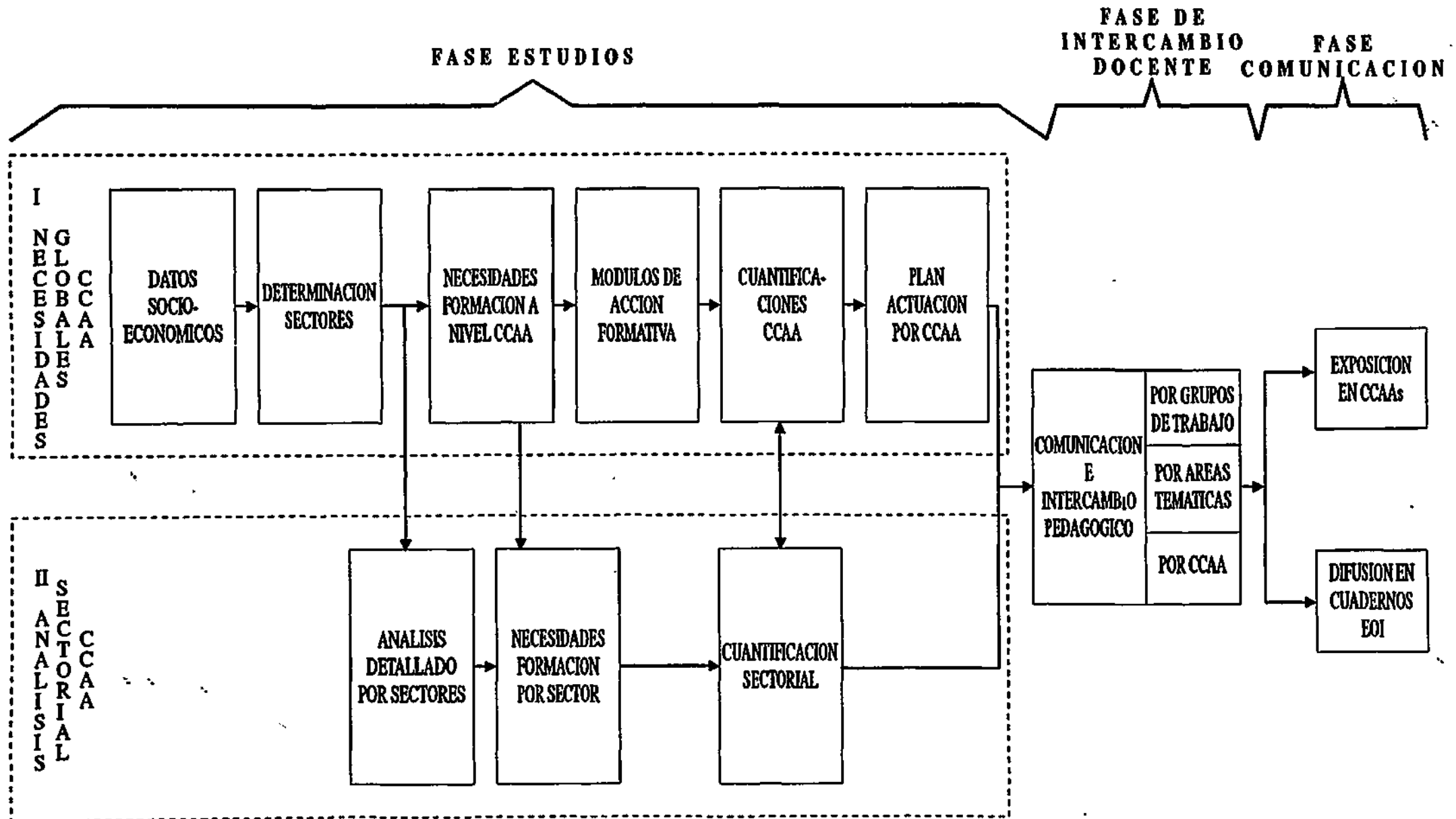
#### **Informe I: Necesidades Globales.**

Situación Socioeconómica General  
Situación del Empleo  
Necesidades de Formación  
Módulos adecuados de Acción Formativa Plan de Acción

#### **Informe II: Análisis Sectorial**

Análisis detallado por sectores  
Necesidades Sectoriales de Formación  
Cuantificaciones

1.1.4. DIAGRAMA GENERAL DE LAS ASISTENCIAS TECNICAS



### 1.1.5. Estudios de base.

- **METODOLOGIA.**

**OBJETIVO:**

Obtención de datos básicos  
Evaluación necesidades de formación  
Desarrollo del Plan de Formación

**FUENTES:**

Recopilación de información secundaria  
Entrevistas con expertos de la CC.AA.  
Entrevistas con expertos sectoriales  
Entrevistas telefónicas masivas a empresas  
Reuniones con empresas  
Consultas institucionales

**TRATAMIENTO:**

Evaluación necesidades de formación  
Contraste necesidades formación con oferta formativa EOI  
Diseño módulos de acción formativa  
Desarrollo programa global

**INVESTIGADOR-COORDINADOR:**

Profesor EOI

● **DATOS SECUNDARIOS.**

**FUENTES**

Anuarios estadísticos del Gobierno Central  
Contabilidad Regional  
Datos Eurostat  
Estudios sectoriales  
Planes estratégicos del área  
Planes de desarrollo regional  
Planes de formación  
Estimaciones de las asociaciones  
Estimaciones de las empresas  
Cámaras de Comercio  
Cajas de Ahorro

**AREAS DE ANALISIS**

Datos físicos	Servicios
Demografía	Empresa
Enseñanza	Pymes
Industria	Población Activa
Sector Primario	Sectores con potencial

● **DATOS PRIMARIOS.**

**SOPORTE:**

Investigación de campo mediante las técnicas de telemarketing para recoger la opinion del tejido económico español sobre las necesidades de formacion.

Número de entrevistas: entre 400 y 650 por CC.AA.

Sectores estudiados: entre 6 Y 8 por CC.AA.

**MATERIA INVESTIGADA:**

Perspectivas económicas

Perspectivas de empleo

Necesidades de formación percibidas

Areas de oportunidad

Areas de riesgo

Momentos de la acción formativa



**1.1.6. Estudio de Necesidades Globales.**

● **ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACION.**

**EN BASE A LAS RESPUESTAS DE EXPERTOS Y DE UNA MUESTRA DE CIENTOS DE EMPRESAS SE RECOPILA, LA SIGUIENTE INFORMACION:**

- Situación socioeconómica
- Tendencia percibida de la economía regional
- Percepción del futuro del empleo
- Posibilidad de creación de empleos
- Previsión de cambio de plantilla
- Necesidad de más recursos y modo de cubrirla
- Momentos adecuados para la Formación
- Necesidades de formación en Producción, Administración, Dirección y Comercial

● **MODULOS DE ACCION FORMATIVA.**

**CONTENIDO:**

Definen las acciones FSE-EOI en función de áreas temáticas, destinatarios, objetivos y estructura de la acción.

**EJEMPLO: FICHA DE ACCION FORMATIVA.**

**TITULO DEL PROGRAMA FORMATIVO**  
**GESTION DE EMPRESAS - RECURSOS HUMANOS**

**DESTINATARIOS**

Titulados Superiores con necesidad de reorientarse profesionalmente hacia nuevas áreas del conocimiento empresarial o a la creación de su propio negocio.

**DURACION Y DISTRIBUCION**

- 500 horas, de las cuales 150 son de Desarrollo de Proyectos.
- La duración aconsejable del curso es de 6 meses.

**OBJETIVOS**

Proporcionar al participante, independientemente de su formación universitaria previa, la formación teórica y práctica necesaria para poder actuar como profesionales de la gestión de empresa con una fuerte especialización en los aspectos de Recursos Humanos. Asimismo, al terminar el programa los participantes podrán actuar como asesores de empresa, especialmente PYMES, en el campo de Recursos Humanos de las empresas.

## **EVALUACION Y SEGUIMIENTO**

Se establecerán sistemas de evaluación continua de los alumnos, con controles al final de cada módulo.

La elaboración del proyecto es condición indispensable para conseguir el diploma.

### ***ESTRUCTURA DE LA ACCION***

<b>MODULO</b>	<b>Nº HORAS</b>
1. Asesoramiento y Autodiagnóstico	20
2. Capacidades Personales	40
3. Herramientas Microinformáticas	28
4. Contabilidad y Finanzas	40
5. Márketing y Comercial	-
6. Operaciones y Logística	-
7. Derecho Mercantil y Fiscal	24
8. Recursos Humanos y Derecho Laboral	150
9. Bussines Game	24
10. Política de Empresa	24
11. Desarrollo de Proyectos	150
12. Internacional	-

- ***CUANTIFICACIONES Y DIMENSIONAMIENTO DE LAS ACCIONES POR CC.AA.***

**SE OBTIENE:**

Cuadro general de Acciones Formativas  
Total personas a capacitar  
Total acciones de capacitación  
Distribución por áreas de capacitación  
Perfiles de personas a formar  
Necesidades de formación  
Niveles de penetración de las acciones

- ***PLAN DE ACTUACION POR CC.AA.***

**EL PLAN ANUALIZADO INCLUYE:**

Denominación de los programas  
Número de cursos a realizar  
Costé total  
Distribución entre los cofinanciadores

**1.1.7. Estudio de Necesidades Sectoriales.**

● **ANALISIS DETALLADO POR SECTORES.**

**POR SECTOR IDENTIFICADO:**

**Estadísticas Básicas**

**Análisis Evolutivo**

**Nivel de Acuerdos y Subcontrataciones**

**Estructura Empresarial**

**Tendencias Sector**

**Estructura del Empleo**

**Evolución del Empleo**

**Necesidad de Puestos de Trabajo**

**Previsión de Movimientos de Plantilla**

**Necesidad de más Recursos Humanos**

**Tiempos para Formación**

**Necesidad de Apoyos Formativos**

**Conclusiones Aplicadas a Formación**

- **MODULOS DE FORMACION ADAPTADOS.**

**CONTENIDO:**

Los módulos de Acción Formativa Genéricos para la CC.AA. Se adaptan a las necesidades concretas del sector

**DESARROLLO POR MODULOS:**

Ficha Técnica

Conexión con objetivos por sector

Distribución geográfica de las acciones

Programa y calendario propuestos

Evaluación de la acción

- **CUANTIFICACION SECTORIAL.**

**ELABORACION DE FICHAS SECTORIALES**

De situación definiendo acciones

De formación de nivel medio-alto

**CONTENIDO DE LAS FICHAS**

Total personas a capacitar

Tipo de acción

Area

Estructura y tendencias

Perspectivas de empleo

Oportunidades detectadas

**UTILIDADES DE LAS FICHAS**

Suministra el material para el plan de actuación FSE-EOI por CC.AA.

Conecta con los planes globales de capacitación

Permite un seguimiento y control de los avances o nivel sectorial

**1.1.8. Comunicación e intercambio pedagógico entre grupos de profesores y expertos.**

**CONTENIDO**

La información obtenida en los informes de las diferentes Comunidades Autónomas es expuesta y debatida a fin de enriquecer y mejorar la calidad de la formación posterior

**METODOLOGIA**

Plan de reuniones cruzadas entre profesorado

**GRUPOS INVOLUCRADOS**

Profesores encargados de los estudios profesores de los grupos de trabajo

**TEMAS DE ANALISIS POR CC.AA. Y GRUPO:**

- Del informe Necesidades Globales: Datos Socioeconómicos; Determinación Sectores; Necesidades Formación; Módulos Formativos; Cuantificaciones por CC.AA.; Plan Actuación por CC.AA.
- Del informe Necesidades Sectoriales: Estudio de Mercado; Análisis Sectorial; Necesidades Formación por Sector; Cuantificación Sectorial



## **2.1. INDUSTRIA AGROALIMENTARIA.**

### ***Perspectivas y tendencias***

---

La realidad de la "agroindustria" en Castilla - La Mancha hoy, poco tiene que ver con la de hace no más de una década, sin duda como respuesta al reto que presentó nuestra entrada en el Mercado Común.

La industria Agroalimentaria y bebidas está preparando sus explotaciones, actualizando sus sistemas de cultivo diversificando más la producción, la transformación y el mercado.

Este sector, soporte económico durante mucho tiempo de la región, ha servido como motor dinamizador de la economía en la Comunidad, que con su esfuerzo y presencia en el mercado, ha atraído a la Comunidad otras industrias que están enriqueciendo y haciendo atractiva la inversión en dicha región, todo ello reforzado por su privilegiada situación geográfica, ya que está atravesada por las principales vías de comunicación terrestre.

La industria Agroalimentaria se centra en Ciudad Real, Toledo y Albacete principalmente.

El vino y sus derivados, la carne y el ganado (junto con cereales y hortalizas que no son objeto de este estudio) constituyen la base de este sector explicando el 72% de su PFA (productividad final agraria).

En las exportaciones destaca con un 23.6% los productos de la industria agroalimentaria y bebidas en general, aumentando en ocho puntos desde la adhesión comunitaria.

La industria cárnica ha estado muy castigada con la peste porcina; se ha limitado por lo general al abastecimiento de la población, sin una posterior industrialización.

## **2.1. INDUSTRIA AGROALIMENTARIA.**

### ***Perspectivas y tendencias***

---

Existe un reducido número de mataderos industriales frigoríficos, generalmente de pequeño tamaño, muchas veces con carácter de empresa familiar y cooperativismo para la fabricación de embutidos, conservas y otros productos.

La industria láctea es de gran capacidad de producción (junto con la Comunidad de Castilla - León) que pasa por un gran número de sociedades cooperativas elaboradoras de productos cada día con mayor crédito en el mercado (Lácteas García Baquero con ventas en 1993 de 11.200 Mles. pts., Quesos Forbasa - 13.429 Mles. pts.)

Lo que se refiere el subgrupo Panadería, Dulces y Grasas, tenemos a Delaviuda en Toledo que nos puede servir de reflexión: escasa capitalización, bajo nivel tecnológico-tecnología artesanal-, y reducido tamaño empresarial.

El acusado minifundio empresarial está siendo un obstáculo para la modernización del sector y su integración en la economía de escala.

La industria agroalimentaria se caracteriza por su heterogeneidad y la complejidad de los subsectores que comprende; producciones más tradicionales: (pan, bollería, molinería); industrias vinícolas y alcoholes y las industrias de conservas, más dinámicas aunque con serias dificultades (cuestiones sanitarias).

El sector vinícola de la región, a igual que el resto de los sectores agroalimentarios, se caracteriza por un gran número de empresas medianas y pequeñas de origen familiar. Empresas familiares con pocos conocimientos para la distribución y comercialización de los productos.

## **2.1. INDUSTRIA AGROALIMENTARIA.**

### ***Perspectivas y tendencias***

---

La mayor parte de las empresas han tenido unas estrategias oportunistas con objetivos a corto plazo, lo que añadido a los escasos conocimientos de los empresarios hace que el sector necesite con carácter de urgencia un apoyo formativo en comercialización que especialmente detenga, la caída de la demanda de los productos.

Así, hay que despertar la demanda interna, internacionalizar los productos, no depender de proveedores externos, generar y motivar metas y objetivos a más largo plazo entre los empresarios, etc.

La caída de la demanda principalmente externa, se frenara con la mejoras de las vías de comunicación.

## **2.1. INDUSTRIA AGROALIMENTARIA.**

### ***Amenazas y oportunidades***

---

#### **Amenazas:**

**Problemas estructurales: falta de profesionales, envejecimiento de la población ocupada, deficiencias tecnológicas.**

**Escasa relevancia del mercado interno regional, fragmentado en mercados de carácter local y provincial.**

**Desconocimiento de las reglas de juego para la comercialización internacional de sus productos.**

**Dificultad de crear una "imagen de productos regionales", (entre otras cosas por su rica variedad de productos).**

**Adaptación a la incorporación de nuevas tecnologías.**

#### **Oportunidades:**

**Gran variedad de recursos naturales.**

**Inversión en nuevas industrias, puesta a punto de nuevas tecnologías agrarias y agroalimentarias que permitan una mayor eficiencia productiva a las explotaciones y empresas.**

**Tecnologías asequibles con apoyos, inclusive de las diferentes Administraciones (Central, Europea).**

**Denominación de origen en la producción vinícola de la zona; la calidad del producto presente en Francia, Alemania y América puede arrastrar la comercialización de otros productos**

## **2.1. INDUSTRIA AGROALIMENTARIA.**

### ***Amenazas y oportunidades***

---

(quesos, jamones, ajos...). De hecho, algo más de 500 empresas se han acogido a los convenios financieros de la junta con entidades de crédito de la región para la comercialización de productos agrarios y silvícolas. Así el comercio exterior con la CEE representa el 23% en productos de industria alimentaria y bebidas en general.

## **2.1. INDUSTRIA AGROALIMENTARIA.**

### ***Conclusiones***

---

El declive (en Bebidas y Panadería/Dulces y Grasas) percibido se traduce en una pérdida gradual de puestos de trabajo en todos los grupos, a excepción de los especialistas.

Es la actividad de Cárnicas/Lácteos y Conservas la más optimista, en la que parece que pueda aumentar la plantilla de obreros especialistas en más de un 30%.

En cualquier caso, es importante subrayar que las necesidades de formación se resolverán mayoritariamente especializando al personal actual, sólo en algunos casos generarían nuevo empleo.

El personal de nuevo ingreso tendría que estar formado como se detalla en la línea siguiente:

**Cárnicas/Lácteos y Consercas:** Idiomas, Finanzas, Dirección de Empresas, Exportación y Conocimientos de la Comunidad Económica Europea.

**Panadería/Dulces y Grasas:** Mediambiente, Contabilidad y Dirección de Empresas.

**Bebidas:** Logística y Dirección de Empresas.

El tiempo que pueden dedicar, se concentra en una tarde a la semana y a poder ser fuera del horario laboral.

## 2.1. **INDUSTRIA AGROALIMENTARIA.**

### *Conclusiones*

El personal del sector necesita apoyo formativo principalmente en:

	<b>Cárnicas / Lácteos y Conservas</b>	<b>Panadería / Dulces y Grasas</b>	<b>Bebidas</b>
<b>AREA PRODUCCIÓN</b>	Calidad total Mejora continua Informática Just in time Logística	Calidad total Mejora continua Electrónica Logística	Calidad total Mejora continua Informática Logística
<b>AREA ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN</b>	Informática Idiomas Organización Gestión y Dirección Medioambiente Finanzas	Informática Idiomas Organización Logística	Informática Idiomas Organización Gestión Dirección Finanzas
<b>AREA COMERCIAL</b>	Marketing Ventas Comercio Exterior	Marketing Ventas Comercio Exterior	Marketing Logística Comercio Exterior

Así, desde el punto de vista de la formación de técnicos y directivos se perfilan una serie de líneas que pueden contribuir a dinamizar las empresas del sector:

- Formación Gerencial.
- Mejora Continua de Calidad.
- Comercialización y Logística.

## 2.1. INDUSTRIA AGROALIMENTARIA

<b>COMUNIDAD :</b> <b>CASTILLA LA MANCHA</b>	<b>CARACTERISTICAS GENERALES</b>	
<b>SECTOR O SUBSECTOR:</b> <b>AGROALIMENTACION</b>		
<b>ESTRUCTURA Y TENDENCIAS</b>	<b>PERPESTIVAS DE EMPLEO</b>	<b>OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:</b>
<p>Socio - economicas: empresas pioneras en comercializar sus productos con Denominación de Origen que ha servido de motor propulsor para la economía de la Zona.</p> <p>Tipología empresarial más de 450 empresas no superan los 50 empleados.</p>	<p>PYMES</p> <p>.Escasa creación de empleo</p> <p>.Posibilidades de no destrucción con reciclaje y formación especializada.</p>	<p>Imprescindible cooperación empresarial.</p> <p>-Consolidación del sector</p> <p>-Escasa posibilidad de crear nuevas empresas, si de potenciar su asocianismo.</p>



## 2.1. INDUSTRIA AGROALIMENTARIA

### Ficha de acciones de formación nivel superior

-	Número total de empleados .....	13.808
-	Número de empresas consultadas .....	142
-	Número de empresas existentes .....	512
-	Empresas por sectores	
	. Carnicos / Lacteos / Conservas .....	124
	. Panadería / Dulces / Grasas .....	125
	. Bebidas .....	163
	. Otros productos alimenticios .....	100
-	Total personas a capacitar:	
	. Gestión Empresarial .....	400
	. Técnicos y Directores .....	730

TIPO DE ACCION	AREA	SUBSECTOR		
		Cárnicos	Panadería	
		Lacteos	Dulces	bebidas
		Conservas	Grasas	
Mantenimiento	Gestión Empresarial	125	125	150
Mantenimiento y nuevas técnicas	Area Industrial y Producción	200	200	180
Mantenimiento y nuevo empleo	Area Comercial - Márketing	300	250	250
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera	100	100	100
Nuevo empleo	Area Medioambiente	50	50	50
Nuevo empleo	Emprendedores	150	200	200

## **2.2. MATERIAL DE CONSTRUCCIÓN/CERÁMICA/VIDRIO.**

### ***Perspectivas y tendencias***

---

Esta rama de actividad representa la mayoría relativa, tanto del número de centros (24,09%), como del número de empleados (24,49%) en la comunidad.

El 54.4% de esta actividad se concentra en Toledo, debido a la proximidad de la gran urbe Madrid.

Es un sector de muy pequeñas empresas, de fuerte competencia entre ellas, con una tecnología estándar y que debe estar muy pendiente, entre otras cosas, de las normativas medioambientales ya que por un lado esquilma el suelo como materia prima y por otro, producen numerosos residuos.

Este sector puede ser uno de los privilegiados en cuanto a las tendencias de crecimiento, además de ofrecer un amplio abanico de actividades laborales: ferrayas, marmolistas, canteros, carpinteros, soldadores aunque la percepción entre las empresas encuestadas (55) es que el sector está en un 43.6 en declive y 41.8 estable.

Se aprecia un mantenimiento de los puestos de trabajos (68.41% de media) y un mínimo incremento entre técnicos y obreros especializados.

La tendencia no es a incrementar el número de empleados, pero si en formar al personal que tienen, principalmente en informática, conocimientos de Comercio Exterior y Medioambiente.

De incorporar nuevo personal los conocimientos en estas materias - Informática, Comercio Exterior- son imprescindibles.

Tanto el personal Superior, Medio como Administrativo u otras "categorías profesionales" de formarse sería fuera del horario laboral, o una tarde por semana.

## 2.2. MATERIAL DE CONSTRUCCIÓN/CERÁMICA/VIDRIO.

### *Amenazas y Oportunidades*

---

En estos momentos, la amenaza más acuciante que tiene el subsector del material de la construcción es el frenazo que desde finales de 1992 está sufriendo la construcción.

El subsector de cerámica se mantiene, sólo en parte, en lo que se refiere a artesanía; por el contrario está en retroceso como elemento de construcción.

Por otro lado, el vidrio está intentando recuperar su espacio en el mercado que fue usurpado con el "TetráPark". Para ello está realizando verdaderos esfuerzos en investigación para hacerlo más ligero.

Los tres subsectores tienen como asignatura pendiente, mejorar su "relación con el Medioambiente". La materia prima utilizada deteriora, emprobece el terreno, los residuos que producen aunque sean mínimos degradan el entorno.

Así el sector se ve muy afectado por los ciclos económicos que soporta la construcción: gran dinamismo hasta el 1991 aproximadamente, sobre todo por las inversiones públicas en infraestructuras y viviendas; hoy relentizado.

Pero no cabe duda, que la oportunidad del sector radica en saber adaptarse a los tiempos: ser un "sector muelle" y mantener los nichos de mercado a los que se han replegado en momentos de crisis (cerámica y vidrio como elementos decorativos por poner un ejemplo).

## 2.2. MATERIAL DE CONSTRUCCIÓN/CERÁMICA/VIDRIO.

### Conclusiones

---

El sector que nos ocupa está muy sujeto a los ciclos económicos que soporta la construcción. De ahí, que en estos momentos en los que se realiza el estudio la percepción sobre la situación del sector sea de declive.

El vaticinio es un mantenimiento sostenido, y llegado el caso una pérdida proporcional y escalonada de puestos de trabajo entre operarios y cuadros medios. Se debe destacar que las necesidades de nuevos conocimientos se cubrirían formando al personal existente en la empresa y excepcionalmente con una nueva incorporación.

El personal nuevo debe poseer conocimientos especialmente de Informática y sobre exportación.

Se detectan necesidades de formación en las diferentes áreas y niveles por el orden escrito a continuación:

	<b>NIVEL MEDIO</b>	<b>NIVEL ALTO</b>
<b>AREA DE PRODUCCIÓN</b>	<b>-CALIDAD TOTAL -MEJORA CONTINUA -INFORMÁTICA -ELECTRÓNICA</b>	<b>-CALIDAD TOTAL -MEJORA CONTINUA -INFORMÁTICA</b>
<b>AREA ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN</b>	<b>-INFORMÁTICA -ORGANIZACIÓN -GESTIÓN Y Dec. EMPRESAS -IDIOMAS</b>	<b>-INFORMÁTICA -ORGANIZACIÓN -GESTIÓN Y Dec. EMPRESAS -IDIOMAS</b>
<b>AREA COMERCIAL</b>	<b>-MARKETING -VENTAS -LOGÍSTICA</b>	<b>-MARKETING -VENTAS</b>

## **2.2. MATERIAL DE CONSTRUCCIÓN/CERÁMICA/VIDRIO.**

### ***Conclusiones***

---

Así pues, desde el punto de vista de la formación de técnicos y directivos se perfilan una serie de líneas muy similares entre ellos.

- Formación en calidad total y mejora continua.
- Formación informática para la gestión de producción.
- Formación informática como herramienta para la dirección y gestión de la empresa.
- Formación en gestión y dirección.
- Idiomas
- Técnicos de marketing.
- Estrategias de ventas.

## 2.2. MATERIAL DE CONSTRUCCION/CERAMICA Y VIDRIO

<b>COMUNIDAD :</b> <b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<b>CARACTERISTICAS GENERALES</b>	
<b>SECTOR O SUBSECTOR: MATERIAL DE CONSTRUCCION CERAMICA Y VIDRIO</b>		
<b>ESTRUCTURA Y TENDENCIAS</b>	<b>PERPESTIVAS DE EMPLEO</b>	<b>OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:</b>
<p><b>Socio-económicas:</b> Motor dinamizador de la economía de la región sujeto a ciclos económicos.</p> <p><b>Empleo:</b> 17.808; 24% de la comunidad.</p> <p><b>Tipología empresarial:</b></p> <p>El 90.48% de las empresas de la comunidad tienen una infraestructura pequeña (-50 empleados) y recogen el 50% de los empleados</p>	<p><b>Consolidación de PYMES</b></p> <p>- Creación: Subcontratación de servicios</p> <p>- Destrucción: de empleo</p> <p>- Reciclaje: muy necesario</p>	<p><b>Cooperación Empresarial:</b> Escasa, de vital importancia en Investigación y Desarrollo.</p> <p><b>Desarrollo y consolidación:</b> Sector muy consolidado.</p> <p><b>Creación de Empresas:</b> Poco probable, serias dificultades.</p>

## 2.2. MATERIAL DE CONSTRUCCION/CERAMICA Y VIDRIO

### *Ficha de acciones de formación nivel superior*

---

-	Número total de empleados .....	17.808
-	Número de empresas consultadas .....	55
-	Número de empresas del sector .....	257
-	Total personas a capacitar:	
	Gestión Empresarial .....	250
	Técnicos y Directores .....	450
-	Total acciones capacitación por área:	

#### **TIPO DE ACCION**

#### **AREA**

---

Mantenimiento	Gestión Empresarial .....	200
Mantenimiento y nuevas técnicas	Area Industrial y Producción .....	350
Mantenimiento y nuevo empleo	Area Comercial - Márketing .....	250
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera .....	150
Nuevo empleo	Área Medioambiente .....	100
Nuevo empleo	Emprendedores .....	200

### **2.3. CONST. INMUEBLES/INSTALACIONES/MONTAJES.**

#### ***Perspectivas y tendencias***

---

##### ***Tendencias del sector.***

La percepción sobre la situación del sector entre las empresas consultadas (54) es de estabilidad en un 53.7%, en declive casi un 30%.

Este sector, al igual que el anteriormente analizado, está mediatizado, sometido a los ciclos económicos por los que atraviesa la Economía, no solo de la comunidad sino la nacional, y cada vez más la internacional.

Este sector, igual que el de Material de Construcción/Cerámica/Vidrio, esta muy influenciado por la cercanía de Madrid, se generan puestos de trabajo, si bien desplazando a las personas diariamente a Madrid, desvirtuando así, el volumen de trabajo que este sector genera en la propia comunidad castellano-manchega.

Se demanda especialistas (41.7) y operarios (58.3), puestos difíciles de ocupar, si se tiene en cuenta que son puestos que requieren una formación profesional desprestigiada, y por consiguiente poco seguida por la población estudiantil, ( La población estudiantil de FP está por debajo incluso de la media nacional), y son puestos reservados, todavía hoy a la población masculina siendo esta otra dificultad más, ya que es una de las Comunidades con mayor número de mujeres en edad de trabajar, a las que no se les ha dejado acceder a esa formación profesional propia de hombres.

Es una área de actividad, que se ha visto fuertemente impulsada por el cambio estructural hacia la modernización que ha llevado a cabo la agricultura, generando mayor bienestar social; la mejora de las comunicaciones: plan nacional de autovías, tren de alta velocidad, ha atraído a "empresarios - contratistas" a desarrollar esta actividad (edificación-construcción) que ha contado, además, con fuertes apoyos públicos.



### **2.3. CONST. INMUEBLES/INSTALACIONES/MONTAJES.**

#### ***Perspectivas y tendencias***

---

Así, la amenaza de este sector es el quedar desprotegido por la administración, que a fuerza de subvenciones ha activado la producción, la oportunidad es darles a conocer a estos "empresarios" surgidos del oportunismo, el aprendizaje de las pautas de competitividad.

Los recursos humanos reclaman formación en contabilidad (será el nuevo Plan Contable) y finanzas, Medioambiente, marketing e informática, dedicando viernes y sábado por la mañana para la ampliación de sus conocimientos.

Es un sector donde resalta entre los distintos colectivos de empleados su respuesta negativa hacia la formación (media de 58.8%)

### 2.3. CONST. INMUEBLES/INSTALACIONES/MONTAJES.

#### *Conclusiones*

---

Este sector se ha visto fuertemente impulsado por el sector público. No sólo por financiar obras que proporcionan empleo asalariado (tren de alta velocidad, polígonos industriales Puerto Llano, etc.) sino también por absorber la mano de obra rural sobrante por el cambio estructural de la agricultura.

Este impulso se refleja en la creación de empresas del sector, cuyos empresarios y directivos tienen una escasa cualificación, y lo que es más grave creen no necesitar mejorar su formación.

Ahora bien la mejora del bienestar social que en pocos años han conseguido, su deseo de no perderlo, así como el saber que están en un punto estratégico geográficamente hablando, hace que se despierten necesidades formativas como:

	<b>NIVEL MEDIO</b>	<b>NIVEL ALTO</b>
<b>AREA DE PRODUCCIÓN</b>	<b>-CALIDAD TOTAL -MEJORA CONTINUA -INFORMÁTICA -COMPRAS</b>	
<b>AREA ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN</b>	<b>-INFORMÁTICA -ORGANIZACIÓN -GESTIÓN Y Dcc. EMPRESAS -MEDIOAMBIENTE</b>	<b>-INFORMÁTICA -ORGANIZACIÓN -GESTIÓN Y Dcc. EMPRESAS</b>
<b>AREA COMERCIAL</b>	<b>-MARKETING -VENTAS</b>	<b>-MARKETING -VENTAS -COMERCIO EXTERIOR</b>

Así, se observa que la demanda de formación está en línea con lo que se podría llamar formación empresarial. Su objetivo es ser un EMPRESARIO.

### 2.3. CONSTRUCCION INMUEBLES, INSTALACIONES, MONTAJE

<b>COMUNIDAD :</b> <b>CASTILLA LA MANCHA</b>	<b>CARACTERISTICAS GENERALES</b>	
<b>SECTOR O SUBSECTOR: CONST/          INMUEBLES/INSTALACIONES/          MONTAJES</b>		
<b>ESTRUCTURA Y TENDENCIAS</b>	<b>PERPESTIVAS DE EMPLEO</b>	<b>OPORTUNIDADES DETECTADAS          RESPECTO A:</b>
<b>Socio-económicas:</b> El 30% de las empresas no facturan + de 200 millones.  <b>Tipología empresarial:</b>  El 80% de las empresas no tienen más de 50 empleados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenimiento, con esfuerzo del empleo existente en la PYMES.</li> <li>- Proliferación de profesionales autónomos independientes asociados en agrupaciones (en otros momentos históricos serían cooperativas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fuerte necesidad de cooperación, especialmente en formación.</li> <li>- Necesidad de consolidar las empresas existentes y reciclar sus equipos humanos (flexibilidad)</li> <li>- Escasa posibilidad de crear nuevas empresas (de más de un empleado)</li> </ul>

### 2.3. CONSTRUCCION INMUEBLES, INSTALACIONES, MONTAJE

#### *Ficha de acciones de formación*

---

-	Número total de empleados . . . . .	8.727
-	Número de empresas encuestadas . . . . .	54
-	Número de empresas del sector . . . . .	405
-	Total personas a capacitar:	
	.    Gestión Empresarial . . . . .	370
	.    Técnicos y Directores . . . . .	480
-	Total acciones capacitación por área siendo optimistas	

#### **TIPO DE ACCION**

#### **AREA**

---

Mantenimiento	Gestión Empresarial . . . . .	370
Mantenimiento y nuevas técnicas	Area Industrial y Producción . . . . .	270
Mantenimiento y nuevo empleo	Area Comercial - Márketing . . . . .	150
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera . . . . .	150
Nuevo empleo	Area Medioambiente . . . . .	100
Nuevo empleo	Emprendedores . . . . .	375

## 2.4. TEXTIL.

### *Perspectivas y tendencias*

---

#### *Tendencias del sector.*

La percepción de las empresas consultadas sobre las perspectivas futuras no son nada favorables, más del 50 % consideran el sector textil de la región en crisis.

La estructura empresarial es fundamentalmente PYMES, muy especializadas pero poco tecnificadas y una facturación no superior a los 100 millones en más de un 40% de ellas.

La previsión de aumento de plantilla es difícil de cuantificar o evaluar con los datos disponibles, ya que nos hablan de un sector en declive pero con necesidad de incorporar obreros operarios y obreros especializados, grupos estos que perciben su realidad laboral confusa pues señalan una disminución significativa en el tipo de trabajo que realizan.

Los recursos humanos en este sector sienten la necesidad de ampliar conocimientos en Comercio Exterior y Exportación, además de Dirección Empresas, Informática, lo que deja traslucir la necesidad empresarial de abrirse al exterior y de abandonar la "economía doméstica".

El tiempo que dicen poder dedicar a la formación es viernes y sábado por la mañana.

## 2.4. TEXTIL.

### *Conclusiones*

---

La situación del sector en la comunidad es delicada; sus diferencias estructurales, la escasa capitalización, la falta de potencial de crecimiento endógeno debido, principalmente, al control externo ( de la comunidad) de su estructura productiva induce a pensar la necesidad urgente de reactivarlo.

Es imprescindible la renovación tecnológica del sector, mejorar y modernizar la organización empresarial y gestión de producción, definir políticas de márketing más agresivas promoviendo la diferencia de sus productos vía calidad y marcas de prestigio, introduciéndolos así en las economías de escala.

Parece claro, que estas necesidades son detectadas por los consultados, ya que la formación solicitada por los cuadros medios y superiores de las diferentes áreas de actividad en el sector son:

	<b>NIVEL MEDIO</b>	<b>NIVEL ALTO</b>
<b>ÁREA DE PRODUCCIÓN</b>	<b>-CALIDAD TOTAL -MEJORA CONTINUA -INFORMÁTICA -ELECTRÓNICA</b>	<b>-CALIDAD TOTAL -MEJORA CONTINUA</b>
<b>ÁREA ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN</b>	<b>-INFORMÁTICA -FINANZAS -GESTIÓN Y Dcc. EMPRESAS</b>	<b>-INFORMÁTICA -ORGANIZACIÓN -GESTIÓN Y Dcc. EMPRESAS -FINANZAS</b>
<b>ÁREA COMERCIAL</b>	<b>-MARKETING -VENTAS -COMERCIO EXTERIOR</b>	<b>-MARKETING -VENTAS -COMERCIO EXTERIOR</b>

Queda claro la necesidad de mejorar la producción con la aplicación sistemática de CALIDAD.

Es imprescindible la formación en gestión y organización empresarial.

Hay que conseguir potenciar las estructuras de gestión y comercialización de las empresas.

## **2.5. CUERO Y CALZADO.**

### ***Conclusiones***

---

El carácter maduro de este subsector, que adolece de una serie de problemas estructurales:

- tamaño empresarial
- cualificación mano de obra
- procedencia de la mano de obra
- tecnología aplicada
- mercado interno (potencial endógeno)
- etc.

y la falta de capitalización (tiene difícil acceso al capital barato) le hacen muy sensible a las crisis, y nos da en estos momentos una imagen estacionada, cuando la tendencia tendría que ser de crecimiento, de industria pujante.

La demanda interna de la región es pequeña debido a la escasa población, y al difícil, todavía hoy acceso a los grandes centros urbanos, dada la gran expansión geográfica y la falta de comunicación entre los pueblos y ciudades de la propia comunidad.

Al mismo tiempo esta demanda interna es poco exigente, tiene pocas necesidades precursoras lo que está incidiendo en la iniciativa de competitividad del sector de manera desfavorable.

Los escasos conocimientos comerciales, la planificación de estrategias a corto plazo (de índole oportunista), la utilización de maquinarias provenientes de países comunitarios, la visión de empresa doméstica, etc. nos diseñan un sector con necesidad urgente de ser apoyado en su reconversión, ya que tiene potencial.

Son conscientes los trabajadores del sector, de sus carencias; ven las oportunidades que la incorporación a la Comunidad Europea les ofrece y por ello demandan formación que le posibilite comercializar sus productos.

**2.5. CUERO Y CALZADO.**  
**Conclusiones**

Así demandan formarse como verdaderos empresarios. Como un empresario que le preocupa el presente pero que está mirando y planificando el futuro; para ello solicita apoyo formativo en:

	<b>NIVEL MEDIO</b>	<b>NIVEL ALTO</b>
<b>AREA DE PRODUCCIÓN</b>	<b>-CALIDAD TOTAL -MEJORA CONTINUA</b>	<b>-CALIDAD TOTAL -INFORMATIVA</b>
<b>AREA ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN</b>	<b>-INFORMATIVA -ORGANIZACIÓN -GESTIÓN Y Dcc. EMPRESAS -IDIOMAS</b>	<b>-INFORMATIVA -IDIOMAS -GESTIÓN Y Dcc. EMPRESAS</b>
<b>AREA COMERCIAL</b>	<b>-MARKETING -VENTAS -COMERCIO EXTERIOR</b>	<b>-MARKETING -VENTAS</b>

Las carencias formativas, dispuestos a subsanar dedicando una tarde a la semana o formamandose fuera de su jornada laboral son inminetemente de gerencia y comercialización.



2.4/5.

**TEXTIL, CUERO Y CALZADO**

<b>COMUNIDAD : CASTILLA LA MANCHA</b>	<b>CARACTERISTICAS GENERALES</b>	
<b>SECTOR O SUBSECTOR: TEXTIL, CUERO Y CALZADO</b>		
<b>ESTRUCTURA Y TENDENCIAS</b>	<b>PERPECTIVAS DE EMPLEO</b>	<b>OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:</b>
<b>Tipología empresarial: Empresa familiar-tradicional, Escasa tecnología, Dependencia exógena.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolidación de PYMES-mantenimiento de empleo</li> <li>- Creación de empleo para desarrollar estructuras comerciales internacionales</li> <li>- Empleo soterrado (economía sumergida)</li> <li>- Reciclaje hacia la modernización de las infraestructuras, muy necesario.</li> </ul>	<p>Cooperación Empresarial es muy necesaria.</p> <p>Consolidación.</p> <p>Fomentar el cooperativismo.</p>

## 2.4/5. TEXTIL, CUERO Y CALZADO

### *Ficha de acciones de formación nivel superior*

---

-	Número total de empleados . . . . .	17.496
-	Número de empresas consultadas . . . . .	108
-	Número total de empresas en el sector . . . . .	647
-	Total personas a capacitar:	
	Gestión Empresarial . . . . .	450
	Técnicos y Directores . . . . .	600
-	Total acciones capacitación por área:	

#### **TIPO DE ACCION**

#### **AREA**

---

Mantenimiento	Gestión Empresarial . . . . .	450
Mantenimiento y nuevas técnicas	Area Industrial y Producción . . . . .	400
Mantenimiento y nuevo empleo	Area Comercial - Márketing . . . . .	400
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera . . . . .	180
Nuevo empleo	Area Medioambiente . . . . .	90
Nuevo empleo	Emprendedores . . . . .	200

## **2.6. MOBILIARIO Y MADERA.**

### ***Perspectivas y tendencias***

---

Dentro de la industria regional es uno de los sectores tradicionales, muy dependiente de los recursos naturales de la región, recursos estos muy degradados lo que conlleva a un estancamiento del sector (46.3 %).

Una de las características de la industria Castellano Manchega está presente en este sector, la reducida dimensión de su estructura empresarial, un 44.4 % no alcanzan los 20 empleados. Esto que podría verse como un elemento competitivo, no lo es ya que no significa incorporación de tecnología sino el carácter artesanal de la industria del mueble.

Otra característica, al menos hasta hoy de esta actividad, es su dependencia extrarregional. Los centros de decisión de la mayoría de sus empresas se encuentran fuera de la región (principalmente región levantina).

Sus mercados son también extrarregionales, entre otras cosas por la reducida demanda interna.

La tendencia actual es la reestructuración y ajuste para aplicar nuevas tecnologías que permitan dar calidad al producto, sin olvidar su carácter tradicional combinándolo con el diseño y su mejor comercialización.

## **2.6. MOBILIARIO Y MADERA.**

### ***Conclusiones***

---

El sector de la Madera, Corcho y Mueble está en claro estancamiento y en algunos momentos en retroceso desde hace más de una década.

Los factores que han influido para ello son múltiples, pero hay uno que sobresale y es el carácter familiar - tradicional de la empresa que ha dificultado la inyección económica necesaria para modernizar las técnicas productivas y abaratar costes.

Si bien, el carácter tradicional - artesanal en su momento le ha podido perjudicar, al día de hoy lo artesanal "se lleva" y bien explotado, comercializado puede servir de motor dinamizador en el sector.

#### **Conclusiones en el ámbito de la formación y empleo.**

Es curiosa la percepción de estancamiento un 44.4 frente al 14.8 de crecimiento cuando del año 90 al 91 el sector registra 171 personas más ocupadas.

La evolución del empleo en operarios, cuadros medios y obreros especializados se mantiene o crece, siendo los especialistas y operarios los puestos más demandados por el sector.

Subrayar que las nuevas incorporaciones serán contadas, con una formación predominante en Dirección de Empresas, Marketing e Idiomas, si bien la tendencia es a formar al personal existente, en Gestión y Dirección de empresas y en temas medioambientales.

El tiempo que pueden dedicar a Formación, es una tarde o dos por semana y con preferencia fuera del horario laboral.

## 2.6. MOBILIARIO Y MADERA.

### *Conclusiones*

---

El personal del sector necesita apoyo formativo principalmente en:

<b>AREA DE PRODUCCIÓN</b>	<b>CALIDAD TOTAL MEJORA CONTINUA INFORMÁTICA LOGÍSTICA</b>
<b>AREA ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN</b>	<b>INFORMÁTICA ORGANIZACIÓN GESTIÓN Y Dcc. EMPRESAS IDIOMAS FINANZAS</b>
<b>AREA COMERCIAL</b>	<b>MARKETING VENTAS COMERCIO EXTERIOR</b>

Así se puede observar, que la formación que necesitan y demandan sus cuadros técnicos y directivos van en línea de poder comercializar sus productos y mejorar la gestión y producción de la empresa, a la vez que tener una formación sólida como Gestor empresarial (como autentico empresario).

## 2.6. MOBILIARIO Y MADERA

<b>COMUNIDAD:</b> <b>CASTILLA - LA MANCHA</b>	<b>CARACTERISTICAS GENERALES</b>	
<b>SECTOR O SUBSECTOR:</b>		
<b>ESTRUCTURA Y TENDENCIAS</b>	<b>PERPESTIVAS DE EMPLEO</b>	<b>OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:</b>
Tipología empresarial: pequeña empresa artesanal con necesidad de incorporar nuevas tecnologías.	Mantenimiento de PYMES.  Actualización y reciclaje mano de obra.	Cooperación Empresarial: Si para mejorar su comercialización.  Desarrollo y consolidación: Muy consolidado requiere nuvas ideas.  Creación de Empresas: Serias dificultades.

## 2.6. MOBILIARIO Y MADERA

### *Ficha de acciones de formación nivel superior*

---

-	Número total de empleados . . . . .	6.644
-	Número de empresas consultadas . . . . .	54
-	Número total de empresas en el sector . . . . .	357
-	Total personas a capacitar:	
	Gestión Empresarial . . . . .	250
	Técnicos y Directores . . . . .	375
-	Total acciones capacitación por área:	

#### **TIPO DE ACCION**

#### **AREA**

---

Mantenimiento	Gestión Empresarial . . . . .	250
Mantenimiento y nuevas técnicas	Area Industrial y Producción . . . . .	300
Mantenimiento y nuevo empleo	Area Comercial - Márketing . . . . .	250
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera . . . . .	100
Nuevo empleo	Area Medioambiente . . . . .	100
Nuevo empleo	Emprendedores . . . . .	200

## **2.7. METALURGIA - SIDEROMETALURGIA.**

### ***Perspectivas y tendencias***

---

#### ***Tendencias del sector.***

El sector metalúrgico en la Comunidad presenta una tendencia estable en un 40.0% y en crecimiento un 20.0% apoyándose en las inversiones, sobre todo extranjeras, y tal vez por la industria de carácter medioambiental que está en pleno desarrollo (reciclado de chatarra, tratamiento de residuos, etc.)

Las perspectivas de creación de empleo en todos los niveles profesionales son alagüeñas, siendo los más demandados los especialistas (53.6%) y operarios (64.3%).

Existen empresas cuya actividad hoy está en alza: carpintería metálica, construcción de aparatos de aire acondicionado, otras en retroceso pero con apoyo de la Administración Pública: fabricación de armas blancas (Empresa Nacional Sta. Bárbara de Industrias Militares S.A. en Toledo).

Las necesidades de formación son evidentes, y no será suficiente con dar formación al personal actual sino que requerirá la búsqueda de nuevo personal con una formación en: Comercio Exterior, Idiomas, Exportación, Medio Ambiente y Finanzas.

Este sector se puede decir que está especialmente orientado a la demanda externa, fuera de nuestras fronteras.

Tiene asumido su dependencia del comercio exterior, de ahí que sea pionero en adaptarse a las normas que marca la Comunidad Económica Europea, reflejándose en la necesidad de formación en el área Medioambiental .

El personal está dispuesto a formarse fuera del horario laboral, especialmente el viernes y sábado por la mañana.



## 2.7. METALURGIA - SIDEROMETALURGIA.

### Conclusiones

En todo caso, es importante subrayar que las necesidades de nuevos conocimientos en esta rama de actividad no sólo se realizará formando al personal actual, sino en este caso, incorporado nuevo personal.

Ahora bien, los cuadros medios y altos del sector solicitan formación siguiendo las siguientes líneas.

	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
AREA DE PRODUCCIÓN	-CALIDAD TOTAL -MEJORA CONTINUA -INFORMÁTICA	-CALIDAD TOTAL -MEJORA CONTINUA
AREA ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN	-INFORMÁTICA -ORGANIZACIÓN -IDIOMAS -MEDIOAMBIENTE -FINANZAS	-INFORMÁTICA -ORGANIZACIÓN -IDIOMAS -MEDIO AMBIENTE
AREA COMERCIAL	-MARKETING -VENTAS -COMERCIO EXTERIOR	-MARKETING -COMERCIO EXTERIOR

Así, la formación demandada va dirigida a abrir las empresas a mercado exterior.

- Formación en técnicas de mejora continua.
- Formación Medioambiental
- Formación en Gestión Organizacional
- Idiomas e Informática
- Tecnicas de Marketing y Ventas

**2.7. METALURGICO /SIDEROMETALURGICO**

<b>COMUNIDAD:</b> <b>CASTILLA LA MANCHA</b>	<b>CARACTERISTICAS GENERALES</b>	
<b>SECTOR O SUBSECTOR:</b> <b>METALURGICO</b>		
<b>ESTRUCTURA Y TENDENCIAS</b>	<b>PERPESTIVAS DE EMPLEO</b>	<b>OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:</b>
Socio-económicas: en manos extranjeras y/o con fondos públicos	PYMES Mantenimiento de empleo  Medianas para grandes empresas: Mantenimiento de empleo, Creación de nuevos puestos.  Formación muy necesaria para abrirse más al exterior.	Cooperación Empresarial: imprescindible  Consolidación del sector.  Mayores oportunidades de desarrollo.  Creación de nuevas empresas poco probable (si acaso, subsidiarias)

## 2.7. METALURGICO / SIDEROMETALURGICO

### Ficha de acciones de formación nivel superior

---

-	Número total de empleados . . . . .	16.900
-	Número de empresas consultados . . . . .	50
-	Número total de empresas en el sector . . . . .	333
-	Total personas a capacitar:	
	Gestión Empresarial . . . . .	300
	Técnicos y Directores . . . . .	700
-	Total acciones capacitación por área:	

#### TIPO DE ACCION

#### AREA

---

Mantenimiento	Gestión Empresarial . . . . .	300
Mantenimiento y nuevas técnicas	Area Industrial y Producción . . . . .	500
Mantenimiento y nuevo empleo	Area Comercial - Márketing . . . . .	250
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera . . . . .	125
Nuevo empleo	Area Medioambiente . . . . .	125
Nuevo empleo	Emprendedores . . . . .	100

## 2.8. QUÍMICO.

### *Perspectivas y tendencias*

---

#### *Tendencias del sector.*

La Comunidad tiene un buen posicionamiento en este sector, con alto índice de especialización en la estructura productiva y ocupacional por encima de la media nacional, si bien existe una preocupante tendencia a la baja de la productividad en el sector.

Los productos de la industria química, (17.2%) junto con productos de las industrias alimenticias, materias plásticas y sus manufacturas, calzado y maquinaria, aparatos y material eléctrico, acapararon en 1991 el 68 % del total de las exportaciones regionales.

La industria química es un sector productivo cuyo desarrollo ha estado ligado y motivado, en esta comunidad, a la intervención y capital público.

Este sector, junto con la industria agroalimentaria si se aprovecha el potencial endógeno pueden situar a la región entre las comunidades industriales intermedias. Cabe resaltar la estratégica situación comercial y su red de comunicaciones que convierten la región e un enclave privilegiado de inversión empresarial, con importantes ventajas operativas, entre los ejes de Madrid, Valle del Ebro y Mediterráneo.

Ahora bien, si cara al exterior las comunicaciones y su enclave geográfico la hace atractiva para sus inversiones, dentro de la región, la industria permanece fragmentada. Albacete que se ha convertido en un centro industrial de moderada importancia, con el umbral de población y actividad requerido para la aparición de cierta clase de servicios (que antes procedían de Madrid o Valencia), está localizado demasiado lejos de los restantes núcleos de industrialización, lo que dificulta una unidad orgánica que genere y mantenga el "tejido industrial" que se necesita en la comunidad para generar un proceso tecnológico, relativamente autosostenido, lejos de los abatares políticos (FESA-ENFERSA).

## 2.8. QUÍMICO.

### *Perspectivas y tendencias*

---

La tendencia del sector es a mantenerse estable en más de un 50%, y creciendo en torno al 5%.

Once empresas absorben a más del 60% de empleados en organizaciones de más de 50. trabajadores, siendo así la actividad que cuenta con las empresas más grandes de la comunidad.

Son los obreros (57.9) y especialistas (36.8) los más demandados y por tanto por donde aumentaría la plantilla.

Es en este sector, junto con el metalúrgico, donde la necesidad de conocimientos medioambientales de los recursos humanos es más demandada.

El tiempo para su formación sería fuera del horario laboral, a lo sumo una tarde a la semana.

## 2.8. QUÍMICO.

### *Conclusiones*

---

El sector químico castellanomanchego, fruto de una decisión política, se ve muy amenazado, pues lleva poco tiempo y con poco arraigo en la zona, ya que el número de empleados directos generados en el momento de su implantación fue muy escaso, es en el transcurso del tiempo cuando poco a poco se van insertando y arraigando en su entorno - la industria química fue llevada a la comunidad con su mano de obra incorporada.

Son los fertilizantes la actividad química más ligada a la actividad tradicional de la comunidad (la agricultura), la de mejor aceptación y la que más disgustos ha provocado.

El nivel de especialización de la plantilla requiere una actualización de conocimientos para, entre otras cosas, hacer las empresas más competitivas y pasar a posiciones representativas y no poco menos que marginales.

## 2.8. QUÍMICO.

### Conclusiones

---

Así, el personal reclama apoyo formativo principalmente en:

	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
AREA DE PRODUCCIÓN	-CALIDAD TOTAL -MEJORA CONTINUA -INFORMÁTICA -ELECTRÓNICA	-CALIDAD TOTAL -MEJORA CONTINUA -INFORMÁTICA -ROBÓTICA
AREA ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN	-INFORMÁTICA -ORGANIZACIÓN -IDIOMAS -MEDIOAMBIENTE	-INFORMÁTICA -GESTIÓN Y Dec. EMPRESAS -IDIOMAS -MEDIOAMBIENTE
AREA COMERCIAL	-MARKETING -VENTAS -COMERCIO EXTERIOR	-MARKETING -VENTAS -COMERCIO EXTERIOR

En todo caso, es importante subrayar la necesidad de adquirir nuevos conocimientos en Medioambiente por el personal en plantilla, y que será este lo que genere nuevos ingresos, nuevas incorporaciones.

## 2.8. QUIMICO

<b>COMUNIDAD :</b> <b>CASTILLA- LA MANCHA</b>	<b>CARACTERISTICAS GENERALES</b>	
<b>SECTOR O SUBSECTOR: QUIMICO</b>		
<b>ESTRUCTURA Y TENDENCIAS</b>	<b>PERPESTIVAS DE EMPLEO</b>	<b>OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:</b>
<p>Socio-económicas: gran peso en la economía regional.</p> <p>Fuente apoyo de la Administración Pública.</p> <p>Tipología empresarial: El centro de decisión está fuera de la región.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenimiento de puestos de trabajo.</li> <li>- Posible creación de nuevos puestos de trabajo (área medioambiente)</li> <li>- Formación imprescindible</li> </ul>	<p>Cooperación Empresarial</p> <p>Desarrollo progresivo del mismo</p> <p>Consolidación del sector</p>



## 2.8. QUIMICO

### *Ficha de acciones de formación nivel superior*

---

-	Número total de empleados . . . . .	13.780
-	Número de empresas consultadas . . . . .	39
-	Número de empresas del sector . . . . .	97
-	Total personas a capacitar:	
	Gestión Empresarial . . . . .	100
	Técnicos y Directores . . . . .	250
-	Total acciones capacitación por área:	

#### **TIPO DE ACCION**

#### **AREA**

---

Mantenimiento	Gestión Empresarial . . . . .	150
Mantenimiento y nuevas técnicas	Area Industrial y Producción . . . . .	250
Mantenimiento y nuevo empleo	Area Comercial - Márketing . . . . .	250
Mantenimiento	Area Administrativo-Financiera . . . . .	150
Nuevo empleo	Area Medioambiente . . . . .	150
Nuevo empleo	Emprendedores . . . . .	150

## 2.9. SERVICIOS: COMERCIO, HOSTELERIA Y RESTAURACIÓN

<b>COMUNIDAD :</b> <b>CASTILLA- LA MANCHA</b>	<b>CARACTERISTICAS GENERALES</b>	
<b>SECTOR O SUBSECTOR:</b>		
<b>ESTRUCTURA Y TENDENCIAS</b>	<b>PERPESTIVAS DE EMPLEO</b>	<b>OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:</b>
<p>Socio-económicas: gran peso en la economía regional.</p> <p>Tipología empresarial: Unifamiliar.</p> <p>Todos los miembros atienden el "negocio".</p> <p>Tendencia a la aparición de firmas pertenecientes a grandes cadenas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenimiento de puestos de trabajo.</li> <li>- Posible creación de nuevos puestos de trabajo (rutas ecológicas)</li> <li>- Formación imprescindible</li> </ul>	<p>Cooperación Empresarial.</p> <p>Desarrollo progresivo del mismo si se liga a una buena oferta turística.</p> <p>Asocianismo en el sector.</p>

## 2.9. SERVICIOS: COMERCIO, HOSTELERIA Y RESTAURACIÓN

### Ficha de acciones de formación nivel superior

---

-	Empresas de Comercio y Reparaciones . . . . .	14.356
-	Número de personas ocupadas . . . . .	42.126
-	Empresas de Hostelería y Restauración . . . . .	9.645
-	Número de personas ocupadas . . . . .	12.496
-	Total personas a capacitar:	
	Gestión Empresarial . . . . .	1.200
	Técnicos y Directores . . . . .	850

#### TIPO DE ACCION

#### AREA

---

Mantenimiento	Gestión Empresarial . . . . .	1.200
Mantenimiento y nuevas técnicas	Area Industrial y Producción . . . . .	300
Mantenimiento y nuevo empleo	Area Comercial - Márketing . . . . .	1.200
Mantenimiento	Área Administrativo-Financiera . . . . .	550
Nuevo empleo	Area Medioambiente . . . . .	-
Nuevo empleo	Emprendedores . . . . .	650

