



Ajuntament de
Vinaròs

**Estudio de
necesidades
formativas y
de contratación**

**Vinaròs
y su área
de influencia**

2016

- 1. Fases del proyecto y metodología**
 - 1.1. Definición de los objetivos del estudio
 - 1.2. Fuentes de información
 - 1.3. Métodos de recogida de información
 - 1.4. Recogida de datos y tabulación
 - 1.5. Análisis de resultados
 - 1.6. Informe final

- 2. Análisis del entorno**
 - 2.1. Población
 - 2.2. Empresas
 - 2.3. Empleo
 - 2.4. Perfil del empresariado

- 3. Análisis de la formación empresarial**
 - 3.1. Situación actual
 - 3.2. Entidades que imparten la formación
 - 3.3. Origen y causas para realizar actividades formativas
 - 3.4. Nivel de consecución de los objetivos formativos
 - 3.5. Utilización de la Fundación Tripartita
 - 3.6. Detección de las necesidades de formación de los trabajadores y plan de formación
 - 3.7. Areas formativas
 - 3.8. Planteamiento de la oferta formativa

4. Empleo

4.1. Perfil de la plantilla

4.2. Movilidad

4.3. Aumento de las plantillas

4.4. Servicios de contratación empleados

4.5. Expectativas económicas de las empresas entrevistadas

4.6. Perspectiva de empleo 2017

SUGERENCIAS Y COMENTARIOS

CONCLUSIONES

PRESENTACIÓN

El estudio tiene como **objetivo general** identificar las **necesidades formativas y de contratación de personal**, tanto presentes como futuras, de las empresas que representan el sector empresarial del municipio de Vinaròs y de su zona de influencia:

POBLACIONES
... VINARÒS
... BENICARLÓ
... PEÑÍSCOLA
... CÀLIG
... TRAIQUERA
... XERT
... SANT JORDI
... CANET LO ROIG
... CERVERA DEL MAESTRE
... ROSELL
... SANT MATEU
... SANT RAFAEL
... ALCANAR
... LA SÈNIA
... ULLDECONA

Puesto que las necesidades de las organizaciones cambian rápidamente, esto supone que también se modifiquen las competencias o el nivel exigido que deberán reunir sus trabajadores, y mediante este informe se ha detectado cuáles son esos requerimientos de habilidades y conocimientos del personal del sector empresarial, tanto actualmente como en un futuro.

Por tanto, para que las empresas puedan disponer de las competencias precisas para alcanzar sus objetivos, se deberán diseñar acciones que faciliten la adaptación al cambio.

Es indudable que la formación es la herramienta clave para conseguir que las personas adquieran estos conocimientos, habilidades y competencias que les permitirán desempeñar

de manera óptima las tareas que precisan en su puesto de trabajo, haciendo con ello más competitivas a las empresas.

Por último, aprovechamos también este espacio para agradecer a todas las personas que han intervenido en la elaboración de este estudio, tanto del Ayuntamiento de Vinaròs como de la Cámara de Comercio de Castellón y de Tortosa. Y, muy especialmente a los empresarios, que han dedicado su tiempo para permitir que este informe se pudiera llevar a cabo.

1. FASES DEL PROYECTO Y METODOLOGÍA

1.1. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El objetivo principal del proyecto ha consistido en identificar las **necesidades formativas y de contratación de personal** de las empresas representantes de las poblaciones nombradas anteriormente (denominaremos a estas poblaciones, *-incluyendo Vinaròs-, AREA*).

Además, hemos pretendido alcanzar otros objetivos derivados del principal:

- ... Disponer de una información actualizada y óptima de las necesidades formativas de las empresas de los diversos sectores empresariales.
- ... Facilitar el diseño de una formación adecuada a las exigencias de dichas empresas y establecimientos.
- ... Optimizar los recursos disponibles en materia de formación.
- ... Identificar el perfil medio de las empresas.
- ... Conocer sus perspectivas de incorporación de personal.
- ... Detectar otras necesidades no formativas que favorezcan el desarrollo empresarial
- ... Contar con un estudio de gran utilidad para diseñar las políticas económicas en el municipio.
- ... Aplicar políticas de revitalización de la economía y su área de influencia.

1.2. FUENTES DE INFORMACIÓN

Hemos utilizado dos tipologías de fuentes de información:

1. Empresas ubicadas en el área
2. Estudios y estadísticas desarrollados por otros organismos y entidades:
 - » SEPE
 - » INE
 - » INSS
 - » CES
 - » Censo oficial de empresas de la Cámaras de Comercio

1.3. MÉTODOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Se han utilizado dos métodos:

a) Cuestionario para las empresas

Se ha diseñado un cuestionario combinando preguntas estructuradas y abiertas. Las empresas han sido agrupadas según su IAE (*Impuesto de Actividades Económicas*), de tal modo que estuvieran representados todos los sectores:

- ... Fabricación
- ... Construcción
- ... Comercio Mayor/Menor
- ... Hostelería
- ... Transportes
- ... Servicios

CENSO DE EMPRESAS DEL AREA DE ESTUDIO

	VINAROS	BENICARLO	PEÑISCOLA	CALIG	TRAIGUERA	XERT	SANT JORDI	CANET LO ROIG	CERVERA	ROSELL	SAN MATEO	SANT RAFAEL	ALCANAR	LA SENIA	ULLDECONA	TOTAL
INDUSTRIA	154	147	34	21	12	16	5	7	4	19	25	4	42	82	87	659
CONSTRUCCIÓN	292	294	78	32	20	11	17	7	6	13	23	2	134	68	18	1.015
COMERCIO	874	694	231	43	31	25	24	16	10	27	65	20	371	270	177	2.878
HOSTELERÍA	271	218	228	10	14	10	21	5	6	10	20	5	164	73	65	1.120
SERVICIOS	1.517	1.257	424	88	57	20	55	14	15	31	99	19	458	317	139	4.510
SUBTOTALES	3.108	2.610	995	194	134	82	122	49	41	100	232	50	1.169	810	486	
TOTAL																10.182

FUENTE: Cámaras de Comercio de Castellón y Tortosa

Una vez obtenido el censo de totales de las empresas de Vinaròs y de los municipios del área de influencia, se calculó el **TAMAÑO DE MUESTRA REPRESENTATIVO**, de manera que para cada municipio, el número estimado de empresas a entrevistar, de cada sector de actividad:

	Fabricación	Construcción	Mayorista	Minorista	Hostelería	Transportes	Servicios	TAMAÑO DE MUESTRA
VINAROS	7	12	8	27	12	4	64	134
BENICARLÓ	6	12	6	24	9	3	51	111
PEÑÍSCOLA	1	3	2	8	9	1	17	41
CALIG	1	2	1	1	1	0	2	8
TRAIQUERA	0	0	0	0	0	0	2	2
XERT	1	0	0	1	0	0	1	3
SANT JORDI	0	1	0	1	1	0	2	5
CANET LO ROIG	0	0	0	1	0	0	1	2
CERVERA	0	0	0	1	0	0	1	2
ROSELL	1	1	0	1	0	0	2	5
SANT MATEU	1	1	1	2	1	0	4	10
SANT RAFAEL DEL RIU	0	0	0	1	0	0	1	2
ULLDECONA	2	2	2	4	2	2	7	21
LA SÈNIA	2	2	2	5	1	1	9	22
ALCANAR	1	4	3	7	4	2	11	32

b) Análisis de los estudios publicados

Análisis de los estudios realizados por diferentes organismos:

- » SEPE
- » INE
- » INSS
- » CES

Los datos de estos organismos, en la mayoría de los casos, no descienden a una visión municipal, pero nos permite conocer

datos de tendencias y prospectiva que podemos contrastar con los resultados obtenidos de los cuestionarios anteriores.

1.4. RECOGIDA DE DATOS Y TABULACIÓN

Los cuestionarios se han cumplimentado mediante entrevistas personales a las empresas seleccionadas de diversos sectores con una muestra significativa.

Todos los datos recogidos se han incorporado por parte de la Cámara en una herramienta informática que se ha diseñado específicamente para facilitar la interpretación.

1.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los datos obtenidos son tanto de carácter cualitativo como cuantitativo:

- Cualitativo:
 - » Tipología de las empresas
 - » Uso de la formación como recurso de mejora de la competitividad
 - » Necesidades formativas
 - » Necesidades de contratación
 - » Perfil medio de las empresas
 - » Propuestas de los empresarios
- Cuantitativos:
 - » Estadísticas sobre personas que tendrán necesidad de formarse.
 - » Estadísticas sobre personas que necesitarán incorporar a las empresas

1.6. INFORME FINAL

Se ha elaborado el informe, con los que se pretende recoger los aspectos más relevantes obtenidos a través del cuestionario, no solamente centrado en los aspectos formativos y de empleo, sino también definiendo el perfil, tipo empresa, así como la identificación de propuestas.

2. ANALISIS DEL ENTORNO

Para poder analizar y establecer acciones en materia de formación y empleo ajustadas al área objeto de estudio es necesario **dibujar la realidad social**, lo más acorde, para que las acciones que se realicen en la zona se ajusten al medio.

POBLACIÓN	HABITANTES	EMPRESAS	TRABAJADORES	DESEMPLEADOS	SIN EMPLEO ANTERIOR
Vinaròs	28.290	3.108	8.002	2.255	74
Área	93.783	10.182	26.707	6.814	290

GRADO DE ESTUDIOS		
NIVEL	VINARÒS	BENICARLO
ANALFABETOS Y SIN ESTUDIOS	2.839	2.686
PRIMARIOS(GRADO1)	4413	5.085
MEDIOS(GRADO 2)	16837	15.410
SUPERIOR(GRADO3)	4201	3.305
TOTAL	28.290	26.486

FUENTE "ARGOS GVA(del resto de municipios no hay datos)

2.1. POBLACION

(Datos contenidos en este apartado: FUENTE Ine 2012-2016)

Se presentan a continuación una serie de gráficas que reflejan la evolución de la población tanto en Vinaròs como su área de influencia.

- Vinaròs



Desde el primer año analizado, en la ciudad de Vinaròs ha habido una disminución de 325 personas. Hay que tener en cuenta que han sido los años de la crisis económica y con una disminución de empleo ofertado muy importante.

**EVOLUCION DE LA POBLACION DEL ÁREA 2012-2016 Y
DISTRIBUCIÓN HOMBRES/MUJERES**

(Vinaròs y su área de influencia)



En el área de estudio en su conjunto, se ha dado una disminución de 5.100 personas.



2.2. EMPRESAS

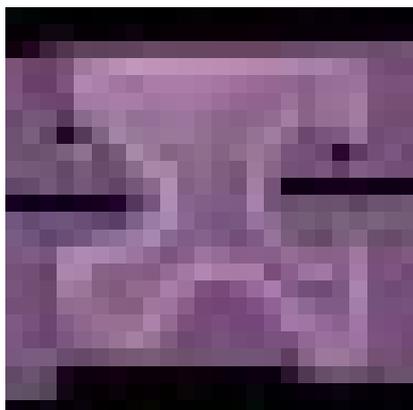
(Datos contenidos en este apartado: Fuente: Cámaras de Comercio de Castellón y de Tortosa)

Hemos recogido los datos sobre el número de empresas de la zona por sectores de actividad, para poder analizar la evolución del tejido empresarial por municipios.

▪ **VINARÒS:**

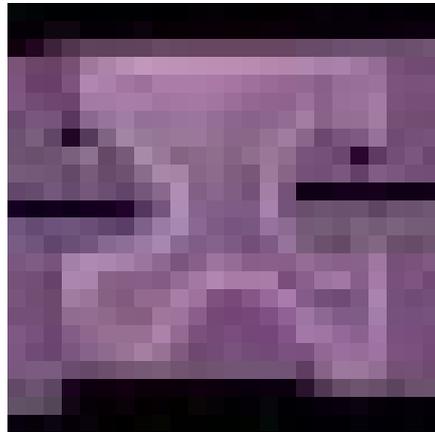
	2012	2013	2014	2015	2016
INDUSTRIA	154	153	148	150	154
CONSTRUCCIÓN	321	300	285	268	292
COMERCIO	871	903	927	871	874
HOSTELERÍA	297	301	285	277	271
SERVICIOS	1.487	1.542	1.497	1.499	1.517
TOTAL	3.130	3.199	3.142	3.065	3.108

En cómputos globales, se observa un mínimo descenso en el número de empresas. Por sectores, se han mantenido prácticamente igual todos excepto el de construcción que ha descendido, aumentando el sector servicios.



▪ **BENICARLÓ**

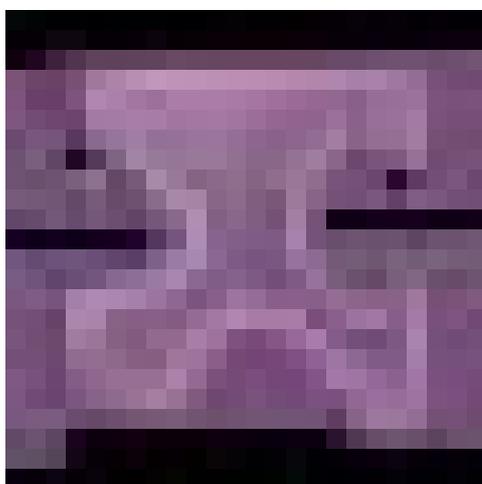
	2012	2013	2014	2015	2016
INDUSTRIA	156	155	147	140	147
CONSTRUCCIÓN	317	298	283	288	294
COMERCIO	747	738	732	695	694
HOSTELERÍA	257	256	236	222	218
SERVICIOS	1.192	1.264	1.231	1.234	1.257
total	2.669	2.711	2.629	2.579	2.610



Todos los sectores han ido a la baja excepto el de servicios. Uno de los motivos principales puede estar en que las personas en situación de desempleo que tienen dificultades para reincorporarse al mercado laboral mediante la contratación por cuenta ajena, optan por el autoempleo, especialmente en el sector servicios, y dentro de éste, en actividades en las que las inversiones no son muy elevadas.

▪ **PEÑISCOLA**

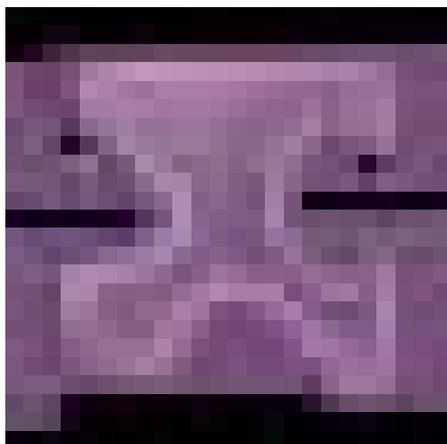
	2012	2013	2014	2015	2016
INDUSTRIA	26	29	30	30	34
CONSTRUCCIÓN	90	86	85	84	78
COMERCIO	305	235	338	221	231
HOSTELERÍA	276	215	303	207	228
SERVICIOS	407	414	442	420	424
total	1.104	979	1.198	962	995



A pesar de ser un municipio muy turístico, destaca la reducción del número de empresas del sector de hostelería y comercio. Por el contrario, aumenta, aunque sea tímidamente, el sector industrial.

▪ **CALIG**

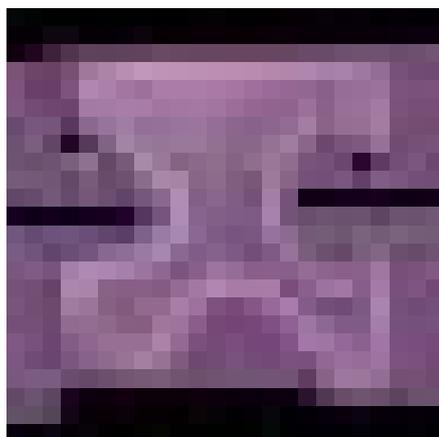
	2012	2013	2014	2015	2016
INDUSTRIA	18	18	19	22	21
CONSTRUCCIÓN	31	37	34	34	32
COMERCIO	36	41	38	38	43
HOSTELERÍA	14	11	13	10	10
SERVICIOS	87	85	80	84	88
total	186	192	184	188	194



Éste municipio ha mejorado en casi todos los sectores excepto el de hostelería.

▪ **TRAIGUERA**

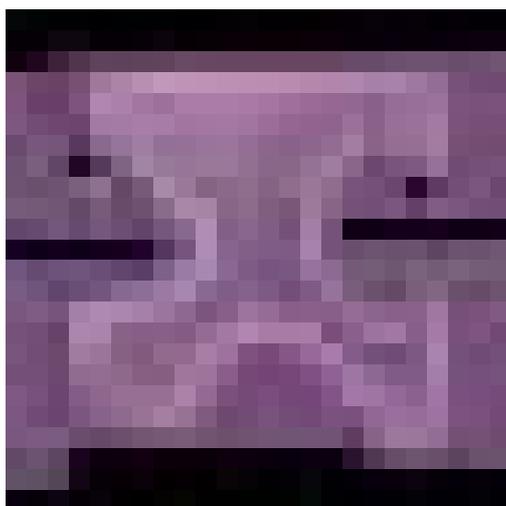
	2012	2013	2014	2015	2016
INDUSTRIA	14	13	13	12	12
CONSTRUCCIÓN	20	22	21	22	20
COMERCIO	30	31	29	30	31
HOSTELERÍA	14	14	13	13	14
SERVICIOS	57	56	58	54	57
total	135	136	134	131	134



▪ **XERT**

	2012	2013	2014	2015	2016

INDUSTRIA	16	16	16	15	16
CONSTRUCCIÓN	15	22	10	11	11
COMERCIO	25	25	28	25	25
HOSTELERÍA	10	9	9	10	10
SERVICIOS	21	19	16	19	20
total	87	91	79	80	82



▪ **SANT JORDI**

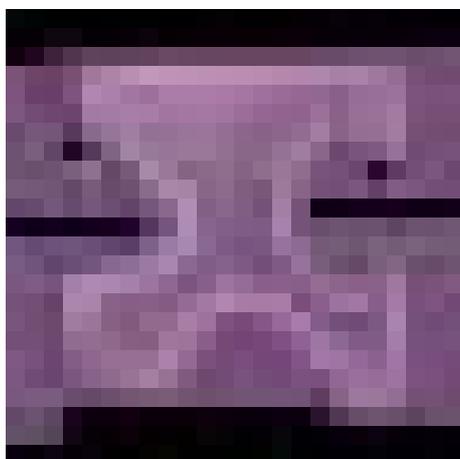
	2012	2013	2014	2015	2016
INDUSTRIA	3	4	4	4	5
CONSTRUCCIÓN	15	14	13	17	17
COMERCIO	21	25	26	24	24
HOSTELERÍA	22	22	26	23	21
SERVICIOS	43	47	45	54	55
total	104	112	114	122	122



Sant Jordi ha mejorado en cuanto a creación de empresas, incrementándose incluso el sector de la construcción.

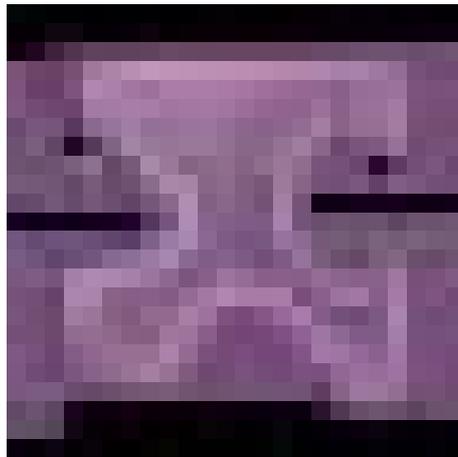
▪ **CANET**

	2012	2013	2014	2015	2016
INDUSTRIA	8	7	8	7	7
CONSTRUCCIÓN	7	6	7	7	7
COMERCIO	16	16	17	16	16
HOSTELERÍA	6	7	6	5	5
SERVICIOS	18	15	13	12	14
total	55	51	51	47	49



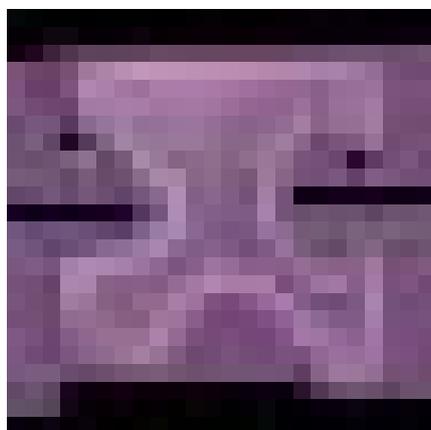
▪ **CERVERA**

	2012	2013	2014	2015	2016
INDUSTRIA	3	3	3	2	4
CONSTRUCCIÓN	3	5	4	6	6
COMERCIO	9	11	11	9	10
HOSTELERÍA	7	7	8	6	6
SERVICIOS	16	14	10	13	15
total	38	40	36	36	41



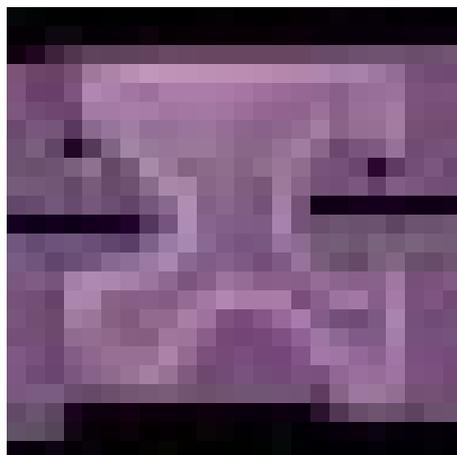
▪ **SAN MATEO**

	2012	2013	2014	2015	2016
INDUSTRIA	23	25	25	25	25
CONSTRUCCIÓN	25	26	23	22	23
COMERCIO	67	74	68	69	65
HOSTELERÍA	19	23	22	19	20
SERVICIOS	91	94	96	95	99
total	225	242	234	230	232



▪ **ROSELL**

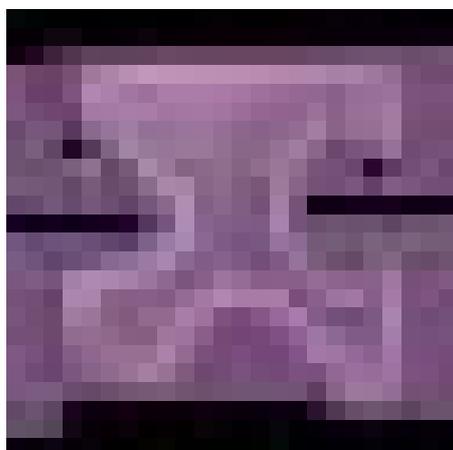
	2012	2013	2014	2015	2016
INDUSTRIA	27	25	24	20	19
CONSTRUCCIÓN	16	14	14	14	13
COMERCIO	31	29	29	27	27
HOSTELERÍA	10	9	10	9	10
SERVICIOS	35	34	32	35	31
total	119	111	109	105	100



En este municipio se ha dado una baja en el número de empresas casi del 16%.

▪ **SANT RAFAEL**

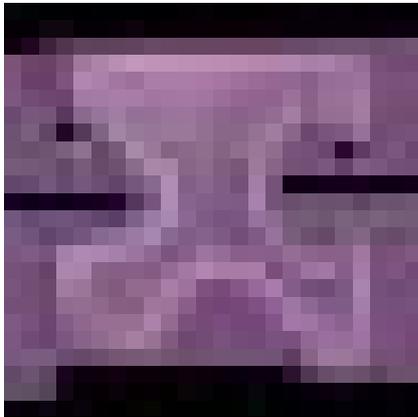
	2012	2013	2014	2015	2016
INDUSTRIA	8	6	6	7	4
CONSTRUCCIÓN	5	4	1	2	2
COMERCIO	19	19	20	21	20
HOSTELERÍA	5	5	6	4	5
SERVICIOS	20	19	18	17	19
total	57	53	51	51	50



▪ **ALCANAR**

(La cámara de Tortosa no guarda un histórico de los censos de empresas de ahí que sólo nos aportaran datos de los últimos 3 años)

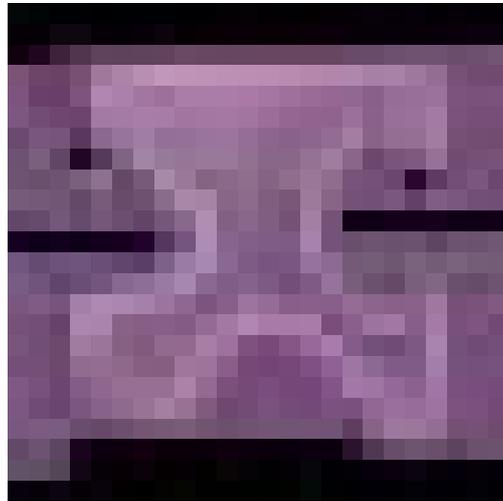
	2014	2015	2016
INDUSTRIA	35	34	42
CONSTRUCCIÓN	128	145	134
COMERCIO	305	324	371
HOSTELERÍA	169	207	164
SERVICIOS	251	445	458
total	888	1.155	1.169



Ese municipio ha incrementado en todos los sectores, salvo en hostelería, donde se ha producido una mínima pérdida de empresas. No obstante, destaca especialmente el crecimiento del sector servicios, que casi duplica el número de empresas. Un sector que engloba mayoritariamente actividades generadas por el autoempleo.

▪ **LA SÈNIA**

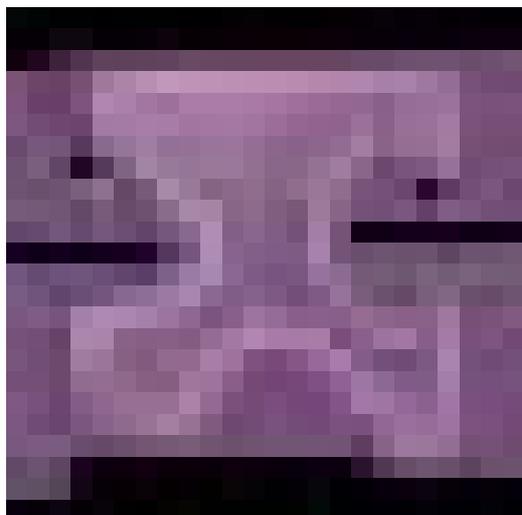
	2014	2015	2016
INDUSTRIA	73	83	82
CONSTRUCCIÓN	33	72	68
COMERCIO	231	255	270
HOSTELERÍA	65	61	73
SERVICIOS	132	305	317
total	534	776	810



Esta población ha experimentado un aumento de actividades digno de destacar sobre todo en servicios y construcción, donde duplica el número de empresas.

▪ **ULLDECONA**

	2014	2015	2016
INDUSTRIA	119	95	87
CONSTRUCCIÓN	91	21	18
COMERCIO	200	174	177
HOSTELERÍA	64	66	65
SERVICIOS	223	141	139
total	697	497	486



Esta población ha sufrido un descenso importante de empresas, la construcción se ha hundido y, excepto la hostelería, todos los sectores han tenido una baja considerable de empresas.

Diferencia empresas periodo analizado

POBLACIÓN	diferencia 2012-2016
VINARÒS	-22
BENICARLÓ	-59
PEÑISCOLA	-109
CÀLIG	8
TRAIGUERA	-1
XERT	-5
SANT JORDI	18
ALCANAR	281
LA SÈNIA	276
ULLDECONA	-211
CANET LO ROIG	-6
CERVERA	3
ROSELL	-19
SANT MATEU	7
SANT RAFAEL	7

TOTAL DE EMPRESAS POR SECTORES Y POBLACIONES 2016

	Vinaros	Benicarlo	Peñíscola	Calig	Traiguera	Xert	Sant jordi	Canet lo roig	Cervera	Rosell	San mateo	Sant rafael	Alcanar	La senia	Uldecona	TOTAL
Industria	154	147	34	21	12	16	5	7	4	19	25	4	42	82	87	659
Construcción	292	294	78	32	20	11	17	7	6	13	23	2	134	68	18	1.015
Comercio	874	694	231	43	31	25	24	16	10	27	65	20	371	270	177	2.878
Hostelería	271	218	228	10	14	10	21	5	6	10	20	5	164	73	65	1.120
Servicios	1.517	1.257	424	88	57	20	55	14	15	31	99	19	458	317	139	4.510
TOTAL	3.108	2.610	995	194	134	82	122	49	41	100	232	50	1.169	810	486	10.182

FUENTE: Cámaras de Comercio de Castellón y de Tortosa

2.3. EMPLEO

Con relación al empleo, la situación del área la hemos reflejado en las siguientes tablas.

Por una parte, los afiliados a la seguridad social y los demandantes de empleo registrados en las oficinas de empleo en fecha diciembre de 2016, y en concreto para estos últimos, hemos desagregado los datos del paro registrado según sexo, edad y sector de actividad económica.

AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DEMANDANTES DE EMPLEO (Diciembre 2016)

POBLACIÓN	1.-TRABAJADORES AFILIADOS	2.-DEMANDANTES PARADOS	TOTAL
VINARÒS	8.002	2.255	10.257
BENICARLÓ	7.684	2.077	9.761
PEÑISCOLA	1.967	532	2.499
CÀLIG	419	119	538
TRAIQUERA	417	83	500
XERT	179	29	208
SANT JORDI	288	51	339
ALCANAR	2.773	483	3.256
LA SÈNIA	1.550	499	2.049
ULLDECONA	2.268	373	2.641
CANET LO ROIG	142	40	182
CERVERA	102	31	133
ROSELL	302	92	394
SANT MATEU	476	121	597
SANT RAFAEL	138	29	167
TOTAL	26.707	6.814	33.521

FUENTE: Ministerio de empleo y seguridad social (diciembre 2016)

PARO REGISTRADO SEGÚN SEXO, EDAD Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
(CASTELLON/CASTELLO TARRAGONA - DICIEMBRE 2016)

MUNICIPIOS	TOTAL	SEXO Y EDAD						SECTORES				
		HOMBRES			MUJERES			AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	SIN EMPLEO ANTERIOR
		<25	25 - 44	>=45	<25	25 - 44	>=45					
VINARÒS	2.255	70	368	554	70	580	613	137	226	196	1.622	74
BENICARLO	2.077	74	332	480	97	570	524	123	207	176	1.460	111
CALIG	119	5	16	35	3	26	34	4	16	7	89	3
CANET LO ROIG	40		6	14	2	8	10	2	14	5	19	
CERVERA DEL MAESTRE	31	1	6	12		9	3		1	7	23	
CHERT/XERT	29	1	3	7		5	13	1	8	1	19	
PEÑÍSCOLA	532	16	101	104	20	172	119	14	24	30	455	9
ROSSELL	92	2	12	22	1	17	38	9	25	9	44	5
SAN RAFAEL DEL RIO	29		6	10		5	8	4	9	1	15	
SANT JORDI/SAN JORGE	51	5	7	15	1	13	10	3	4	5	38	1
SANT MATEU	121	2	25	21	5	44	24	16	23	4	73	5
TRAIGUERA	83	1	12	26	1	22	21	13	19	11	37	3
ALCANAR	483	19	86	131	24	107	116	64	58	57	278	26
SENIA LA	499	17	63	150	12	100	157	25	161	25	257	31
ULLDECONA	373	11	79	83	9	89	102	34	81	24	212	22

FUENTE: Sepe diciembre 2016

**AFILIADOS SEGURIDAD SOCIAL
(CASTELLON/CASTELLO TARRAGONA - 2012 DICIEMBRE)**

	MUNICIPIO	Reg. General(1)	R. G.- S.E.Agrario	R. E. MAR	HOGAR (2)	R. E. T. Autónomos	TOTAL
2012	VINARÒS	4.811	372	88	123	2.015	7.409
	BENICARLO	4.821	617	135	145	1.922	7.640
	PEÑISCOLA	1.051	47	116	26	563	1.803
	CALIG	162	53	0	13	207	435
	TRAIGUERA	207	29	0	5	191	428
	XERT/CHERT	65	5	0	6	108	180
	SAN JORGE/SANT JORDI	173	15	0	5	59	250
	ALCANAR	991	717	62	32	879	2.681
	SENIA (LA)	953	59	0	16	489	1.517
	ULLDECONA	1.409	160	0	20	511	2.100
	CANET LO ROIG	22	9	0	5	114	147
	CERVERA DEL MAESTRE	47	5	0	7	47	105
	ROSELL	161	5	0	5	118	285
	SANT MATEU	216	40	0	17	220	493
	SAN RAFAEL DEL RIO	60	8	0	<5	46	115
TOTAL	15.149	2.141	401	425	7.489	25.588	

FUENTE: Sepe diciembre 2016

**AFILIADOS SEGURIDAD SOCIAL
(CASTELLON/CASTELLO TARRAGONA 2016 DICIEMBRE)**

	MUNICIPIO	Reg. General(1)	R. G.- S.E.Agrario	R. E. MAR	HOGAR (2)	R. E. T. Autónomos	TOTAL
2016	VINARÒS	5.374	331	79	140	2.078	8.002
	BENICARLO	4.705	753	130	149	1.947	7.684
	PEÑISCOLA	1.234	33	115	24	561	1.967
	CALIG	168	48	0	7	196	419
	TRAIGUERA	206	28	0	5	178	417
	XERT/CHERT	61	0	0	9	109	179
	SAN JORGE/SANT JORDI	207	13	0	0	68	288
	ALCANAR	1.278	552	53	39	851	2.773
	SENIA (LA)	989	81	0	15	465	1.550
	ULLDECONA	1.631	134	0	26	477	2.268
	CANET LO ROIG	28	8	0	5	101	142
	CERVERA DEL MAESTRE	48	5	0	7	42	102
	ROSELL	172	6	5	5	114	302
	SANT MATEU	215	25	0	19	217	476
	SAN RAFAEL DEL RIO	86	7	0	5	40	138
TOTAL	16.402	2.024	382	455	7.444	26.707	

Fuente seguridad social

La evolución del mercado de trabajo en el período 2012-2016 refleja un balance global positivo:

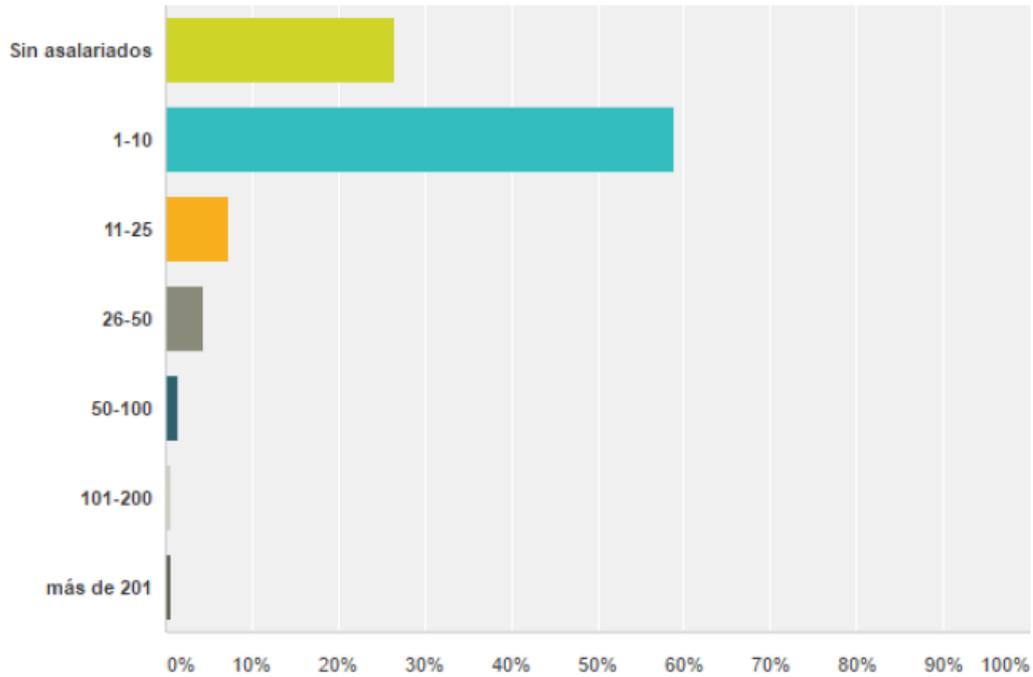
TRABAJADORES AREA 2012-2016

AFILIADOS SEGURIDAD SOCIAL 2012-2016 (DICIEMBRE)			
POBLACION	TOTAL 2012	TOTAL 2016	DIFERENCIA
VINARÒS	7.409	8.002	593
BENICARLO	7.640	7.684	44
PEÑISCOLA	1.803	1.967	164
CALIG	435	419	-16
TRAIQUERA	428	417	-11
XERT/CHERT	180	179	-1
SAN JORGE/SANT JORDI	250	288	38
ALCANAR	2.681	2.773	92
SENIA (LA)	1.517	1.550	33
ULLDECONA	2.100	2.268	168
CANET LO ROIG	147	142	-5
CERVERA DEL MAESTRE	105	102	-3
ROSELL	285	302	17
SANT MATEU	493	476	-17
SAN RAFAEL DEL RIO	115	138	23
TOTAL	25.588	26.707	1.119

Fuente Ministerio de empleo y seguridad social (2012-2016)

Como podemos apreciar, en el área objeto de estudio se ha producido un incremento global de afiliados en la seguridad social de 1.119 empleos, destacando Vinaròs, Peñíscola y Ulldecona en positivo; en cambio en Sant Mateu, Càlig y Traiguera se ha producido un descenso.

NÚMERO DE TRABAJADORES



El estudio refleja claramente que el tejido empresarial de la zona está formado por **micropymes**, y en empresas de este tamaño no es habitual que se diseñe un Plan de Formación dirigido a trabajadores y/o titulares.

Esto no significa *-como se verá más adelante-*, que las propias empresas no **detecten las necesidades** formativas *-suyas o de sus trabajadores-* y consideren, en su gran mayoría, que le sería de gran utilidad ser capaces de **desarrollar ese Plan de Formación**.

2.4. PERFIL DEL EMPRESARIADO

▶ TEJIDO EMPRESARIAL

Como se ha reflejado en tablas de apartados anteriores, el tejido empresarial presente en la zona está formado por 10.182 empresas, en las que trabajan un total de 26.707 personas.

Si comparamos Vinaròs con las poblaciones del resto de área de estudio:

CENSO DE EMPRESAS 2016	
VINARÒS	7.074
RESTO AREA DE ESTUDIO	3.108
TOTAL	10.182

AFILIADOS SEGURIDAD SOCIAL 2016	
VINARÒS	8.002
RESTO AREA DE ESTUDIO	18.705
TOTAL	26.707

De los cuales, son autónomos:

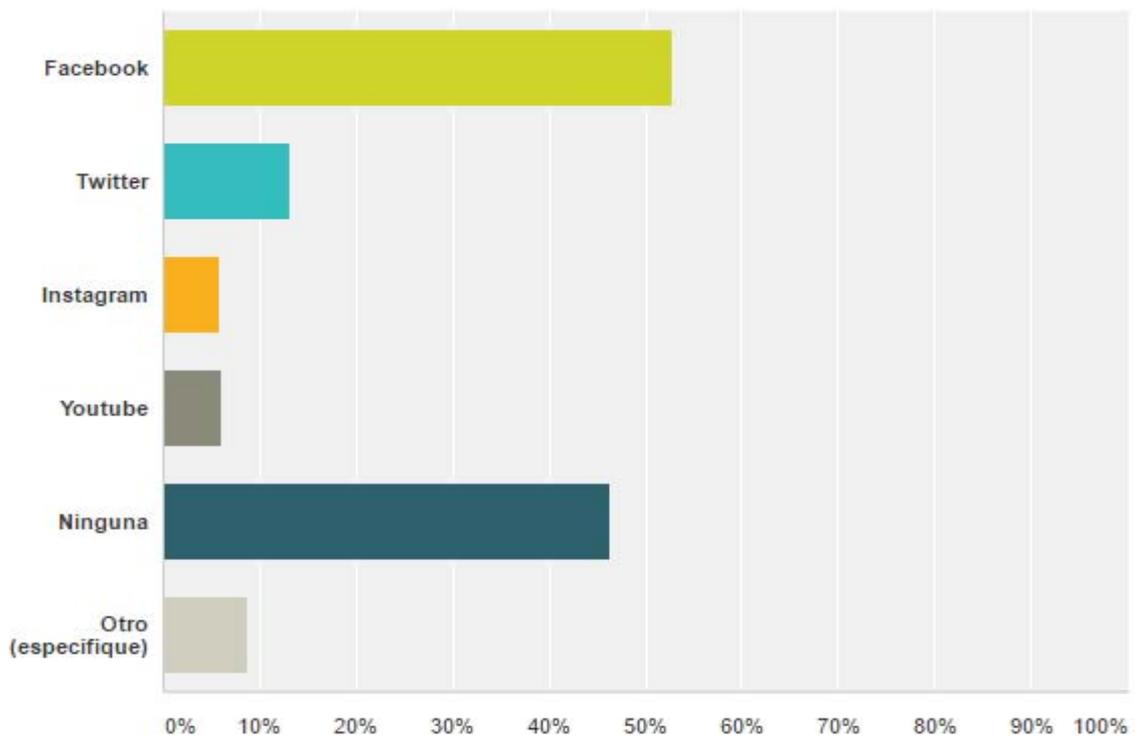
AUTÓNOMOS 2016	
VINARÒS	2.078
RESTO AREA DE ESTUDIO	5.366
TOTAL	7.444

Si no contabilizamos a los autónomos como trabajadores empleados, se puede establecer un promedio de trabajadores contratados por empresa:

PROMEDIO DE TRABAJADORES POR EMPRESA	
VINARÒS	0,8 trabajadores/empresa
RESTO AREA DE ESTUDIO	4,3 trabajadores/empresa
GLOBAL	1,9 trabajadores/empresa

Este ratio corrobora lo que se ha comentado en el apartado 2.3., con relación al tamaño de las empresas del área de estudio, donde la mayoría de las mismas son **micropymes**.

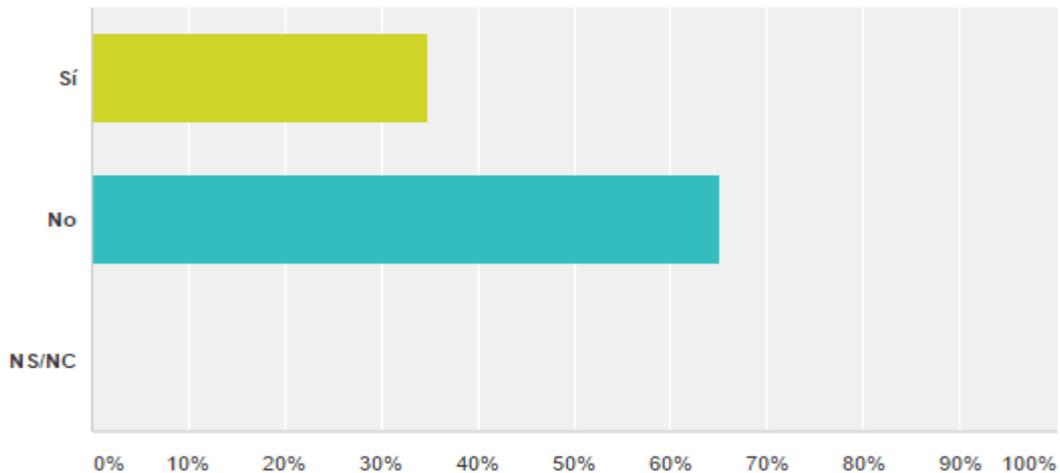
► **DIGITALIZACION**



Prácticamente la mitad de las empresas entrevistadas no están introducidas en el ámbito del marketing on line. Entre aquellas que sí que utilizan las redes sociales profesionalmente, destaca el uso de facebook (52,79%). El resto de redes sociales tienen una escasa implantación.

▶▶ **ASOCIACIONISMO**

El gráfico siguiente representa la pertenencia o no, a asociaciones:



Aunque la mayoría de empresas no están asociadas (62%), en algunas actividades cabe destacar la importancia del asociacionismo como son:

- ▶▶ Comercios en las poblaciones de Vinaròs, Benicarló, Peñíscola, Ulldecona o Alcanar
- ▶▶ También es digno de mención el asociacionismo en actividades turísticas como son el caso de Agretur (Peñíscola), los hosteleros de Vinaròs o los restaurantes de Benicarló
- ▶▶ También es destacable el asociacionismo en el sector de la automoción (Astratuto) o de instalaciones eléctricas (Aiecs)

3. ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN EMPRESARIAL

La profesionalización es uno de los puntos débiles de las pequeñas empresas en su gran mayoría familiares, y suele centrarse en dos aspectos fundamentales que son:

- sus dificultades para definir su modelo de **gestión de los recursos** y
- la limitada capacidad para desarrollar **estrategias competitivas**

Ya hemos comentado que las empresas del área objeto de estudio son en su mayoría micropymes que, en su mayoría, no estudian las necesidades de formación que detectan en sus negocios, y que por esta razón la gran mayoría no poseen un plan de formación. Es por ello que se debe insistir en la PROFESIONALIZACIÓN de la organización, ya que:

... Es la herramienta más adecuada para **disminuir los índices de fracaso corporativo** que enfrentan este tipo de compañías actualmente

... Mediante procesos de profesionalización es posible alcanzar su potencial y posicionarse con las ventajas competitivas propias de una compañía en todos sus ámbitos

La profesionalización se plantea como el proceso mediante el cual una organización logra implantar metodologías de trabajo en forma sistémica, que le permiten estructurar estrategias coherentes para el logro de los objetivos empresariales (Giraldo, 2001).

El proceso debe comenzar por un plan de formación y fortalecerse con una estrategia de mejora y compromiso empresarial.

Como resultado del estudio, hemos detectado que las empresas han centrado su formación en aquellos requisitos que les obliga la ley, -como son

la prevención de riesgos laborales y carnet de manipulador de alimentos-, y también en producción y marketing.

La formación ha estado mayoritariamente impartida por las Mutuas, Cámaras de Comercio y Fundación estatal para la formación en el empleo, siendo en gran mayoría gratuitos. El balance de los mismos es muy positivo, ya que consideran que ha cumplido sus expectativas.

Las empresas reconocen la importancia de estas actuaciones y creen que necesitan formarse en **áreas** como son:

- ... Recursos humanos
- ... Dirección y estrategia
- ... Economía y finanzas
- ... Producción y compras
- ... Internacionalización
- ... Informática y TICS

En cuanto al horario más adecuado a sus necesidades, las mejores horas para formarse consideran, en su gran mayoría que **por las tardes**, y con relación a la duración de la programación prefieren actividades con un **máximo recomendable de 16h**. Dependiendo de cada sector y si son empresas con poco personal prefieren los cursos a medio día, después de comer.

Es destacable que hay sectores con una fuerte implantación asociativa (como hemos destacado anteriormente) y sería un camino interesante para plantear cursos a medida utilizando las mismas para llegar a sus asociados.

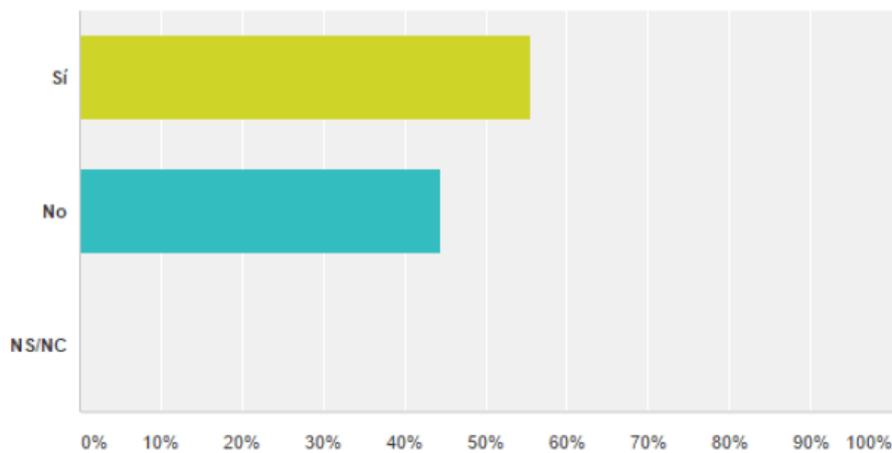
A continuación se presentan los resultados del **trabajo de campo**, que reflejan la realidad del área estudiada.

3.1. SITUACION ACTUAL

Aunque parezca muy evidente, para visualizar el grado de implantación de la formación en las empresas, se les planteó la siguiente pregunta:

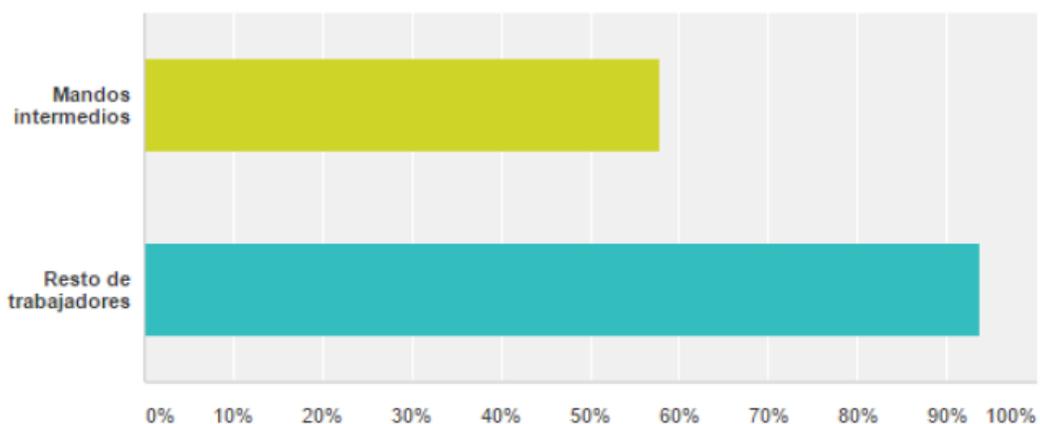
¿Los trabajadores de su empresa han participado en algún curso de formación en los últimos 3 años?

RESPUESTA



A pesar de que las respuestas afirmativas superan a las negativas, el porcentaje de trabajadores que **NO** han **participado** en ningún curso de formación en los últimos **3 AÑOS** es muy elevado (40%).

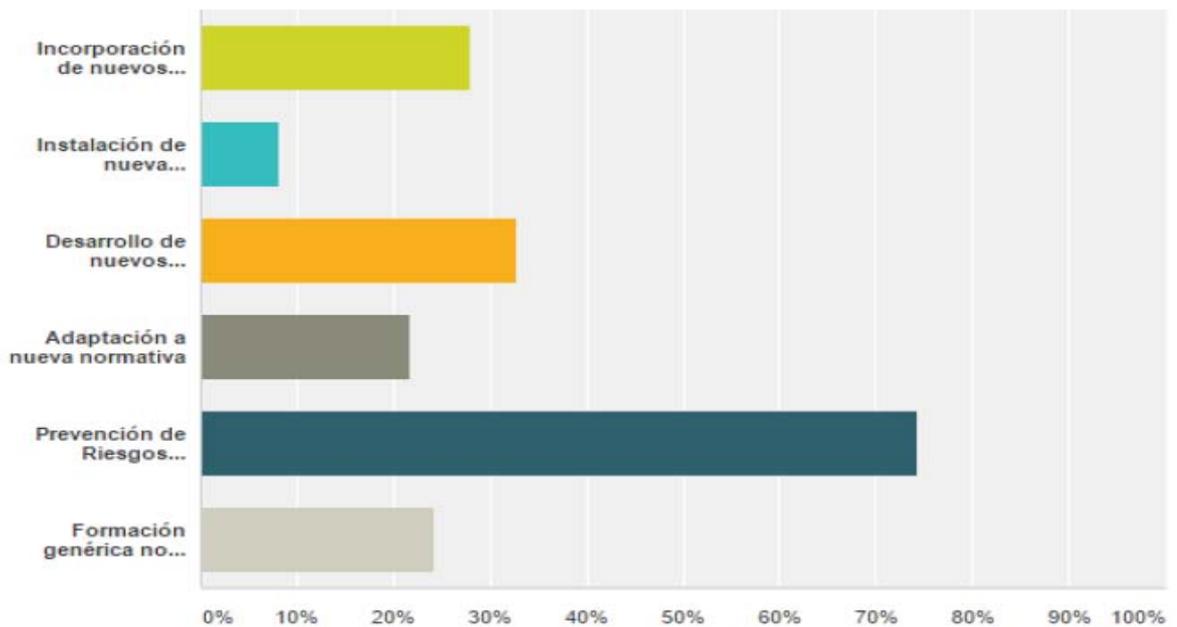
¿Qué parte de la plantilla de su empresa ha participado de la formación realizada en los últimos 3 años?



Como podemos ver, **los mandos intermedios participan menos** en actividades de formación que el resto de trabajadores. Pero este dato hay que ver que a la hora de ofertar cursos se suelen ofertar más para los trabajadores que para los mandos intermedios (por ejemplo de las Mutuas).

La formación que han realizado responde a:

RESPUESTA



Opciones de respuesta	Respuestas
▼ Incorporación de nuevos programas de gestión	27,96% 59
▼ Instalación de nueva maquinaria	8,06% 17
▼ Desarrollo de nuevos productos o servicios	32,70% 69
▼ Adaptación a nueva normativa	21,80% 46
▼ Prevención de Riesgos Laborales	74,41% 157
▼ Formación genérica no vinculada a necesidades concretas	24,17% 51
Total de encuestados: 211	

Uno de los motivos principales para formarse se sitúa en la necesidad de **cumplir con la normativa vigente y tener la certificación exigida para ejercer un oficio** como es la prevención de riesgos laborales,

protección de datos, carnet de manipulador de alimentos y alérgenos, carretillero, seguridad, primeros auxilios, CAP, etc.

Un segundo grupo de cursos lo componen aquellas **formaciones que son específicas de la actividad de la empresa**: mecánica (aunque en la automoción son exigidos por las concesiones), cocina y restauración, soldadura, fontanería, dietética, peluquería, estética, masajes, seguros, Amadeus, etc.

El tercer grupo lo compondrían aquellas **formaciones más transversales**, en las que destacan especialmente las siguientes áreas:

Área de marketing y ventas. Como acciones de marketing (también conocido como mercadotecnia o mercadeo) entendemos el conjunto de actividades que le permiten a una empresa encontrar un mercado al cual dirigirse y atenderlo de la mejor manera posible. Algunos ejemplos de estas actividades son:

- ... búsqueda de oportunidades de negocios
- ... análisis de los consumidores
- ... análisis de la competencia
- ... diseño de productos
- ... promoción y distribución de productos

Los cursos que más se han llevado a cabo en esta área son: técnicas de venta, redes sociales, atención al cliente, escaparatismo, merchandising, etc.

Área de informática y diseño

Área de idiomas (inglés, ruso, francés,...)

En este grupo, aunque en menor medida, también se ha realizado formación en *gestión empresarial y finanzas*.

La incorporación de **nuevos programas de gestión** también se muestra como un aliciente para formarse, de nuevos productos, o de nuevas

normativas es lo que mueve a las empresas a buscar acciones de formación.

En definitiva, la formación en las empresas responde fundamentalmente a cinco motivos:

- » **cumplir con la normativa vigente**
- » **formación transversal, especialmente en las áreas de marketing y ventas, informática e idiomas**
- » **cursos muy profesionales y sectorizados**
- » **nuevos programas de gestión**

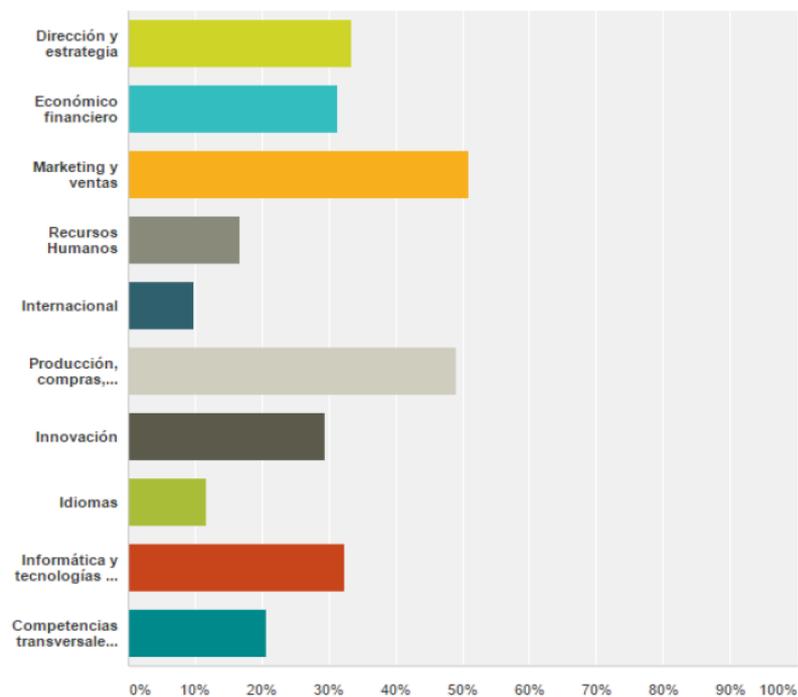
A continuación distinguimos entre la formación recibida por:

1. Mandos intermedios
2. Resto de los trabajadores

2.3.1 Formación de los mandos intermedios

¿Qué áreas de conocimiento son en las que se ha centrado la formación de los **mandos intermedios** realizada en los últimos 3 años?

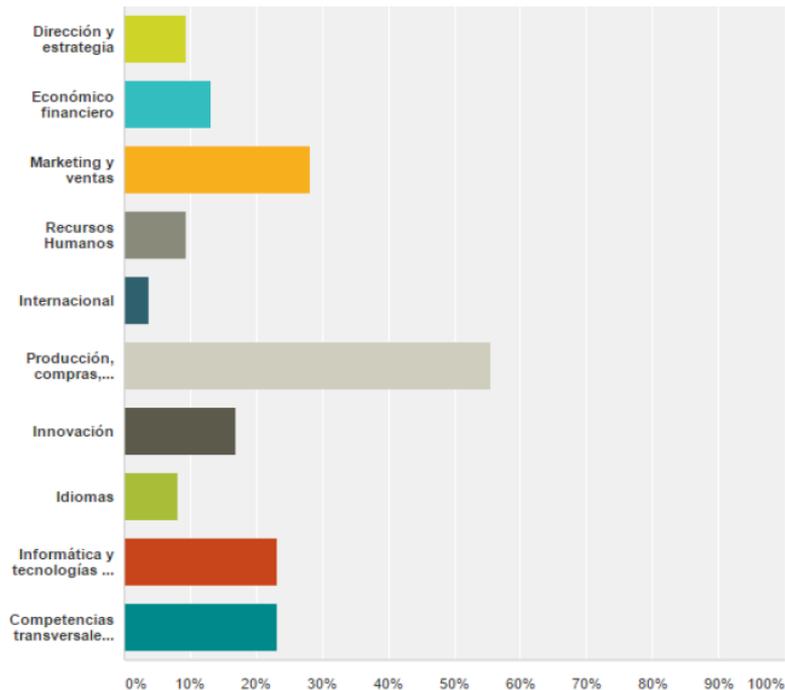
RESPUESTA



2.3.2 Formación del resto de los trabajadores

¿Qué áreas de conocimiento son en las que se ha centrado la formación del **resto de los trabajadores** realizada en los últimos 3 años?

RESPUESTA



3.2. ENTIDADES QUE IMPARTEN LA FORMACIÓN

Como hemos visto en el anterior bloque la mayoría de cursos tienen que ver con la obligatoriedad en cumplir con los preceptos legales laborales u otros que afectan a la actividad de la empresa, de ahí que a gran mayoría de los cursos los realizan las mutuas (Unimat, Frenap, Activa,GJS...)

En segundo lugar señalan a la Cámara de Comercio, sobre todo las actividades comerciales , de marketing y del sector de la hostelería.

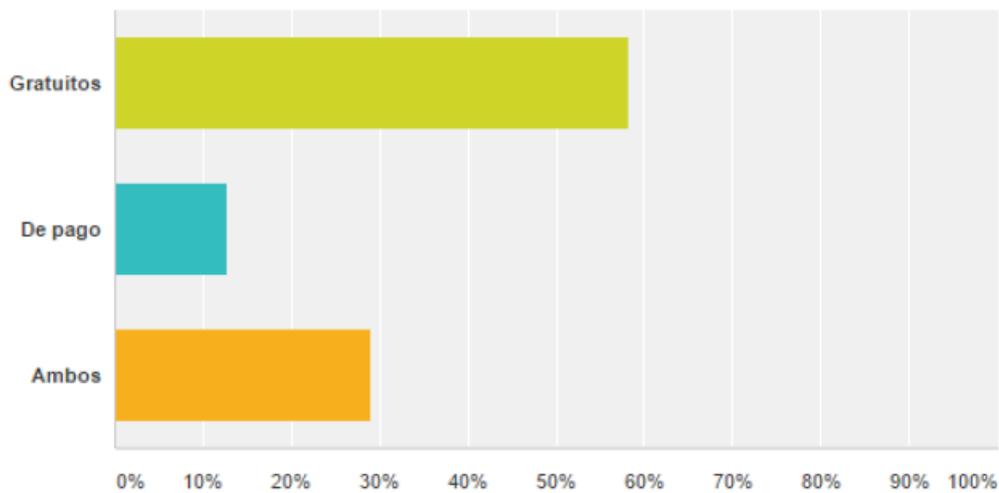
También es frecuente encontrar grupos que exigen a sus franquiciados determinados cursos, sobre todo los de automoción (Seat, Opel, Soria Natural...), y también empresas que venden equipos y ofrecen la formación para el manejo de los mismos.

También podemos destacar el CDT en turismo con su programación anual, y por último asociaciones como Astrauto, Ashotur, Femeval...

Es destacable que la mayoría son **presenciales**, aunque alguno se dan online y siempre que se puede optar utilizan la Fundación estatal para la formación en el empleo

¿Los cursos eran gratuitos o de pago?

RESPUESTA



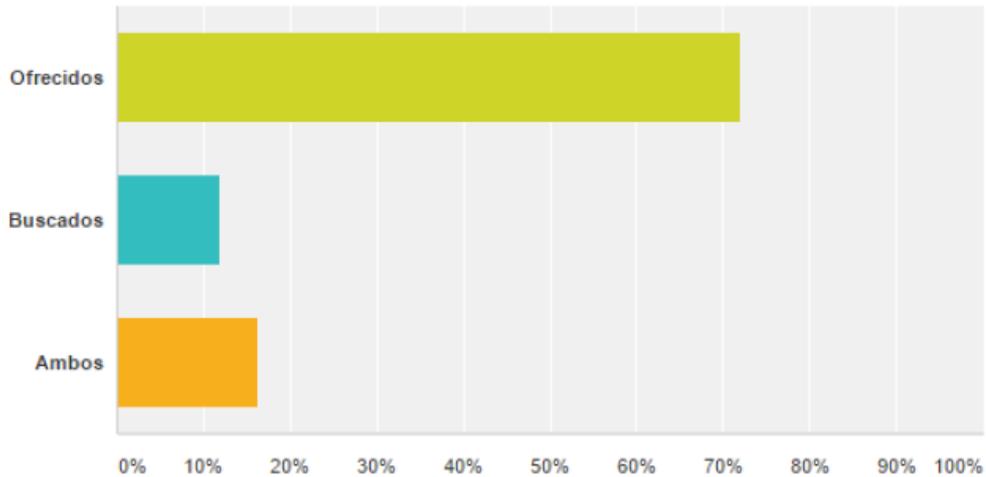
» Vemos como prevalece la asistencia a formación gratuita.

3.3. ORIGEN Y CAUSAS PARA REALIZAR ACTIVIDADES FORMATIVAS

Hemos detectado que las motivaciones que concurren a la hora de determinar a una empresa a establecer actividades formativas para sus trabajadores, no son internas, sino que la empresa recibe de terceros una propuesta de cursos, jornadas, talleres, etc., y son éstos los que conformarán el repertorio de opciones a tener en cuenta.

¿Han sido cursos que le han ofrecido, o que ha detectado una necesidad y los ha buscado la empresa?

RESPUESTA



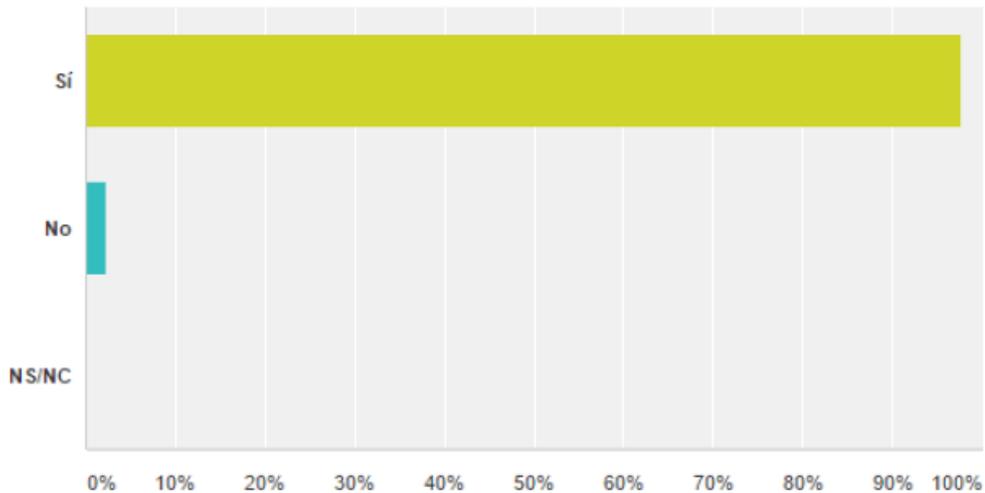
Frente a los bajos porcentajes de asistencia a cursos y/o actividades de formación de pago, nos encontramos ante la disyuntiva de:

- **SENSIBILIZAR a las empresas** de que es necesaria la formación
- Facilitarles una **MAYOR OFERTA FORMATIVA de carácter gratuito**

3.4. NIVEL DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS FORMATIVOS

¿Ha podido alcanzar siempre los objetivos de la formación?

RESPUESTA



Las empresas están satisfechas con las acciones de formación en las que han participado.

Declaran que:

... “La rutina diaria, el cumplimiento de objetivos económicos y la teórica ‘falta de tiempo’, nos lleva a dejar en último plano algo tan importante como es el reciclaje del conocimiento, tanto de los trabajadores como de los propios directivos”

Si bien es cierto que la experiencia diaria nos enriquece y ayuda a cumplir las expectativas marcadas, no obstante debemos tener en cuenta que la formación no es una ‘pérdida de tiempo’ o un ‘gasto’ para la empresa, más bien todo lo contrario, es una inversión a largo plazo.

Por esto, hemos de ser capaces de conseguir que, no sólo la empresa tiene que entender la Formación como una inversión, sino también el propio trabajador debe valorarlo así, teniendo en cuenta que por un lado va a aportar un mayor valor a su empresa y por otro va a aumentar notablemente su enriquecimiento intelectual y personal.

Que el resultado sea bueno es una meta a cumplir por todos, de ahí la satisfacción que se muestra en las encuestas.

▪ **MOTIVOS DE NO HABER ALCANZADO LOS OBJETIVOS**

En los casos de no haber satisfecho sus expectativas, las empresas alegan las siguientes causas:

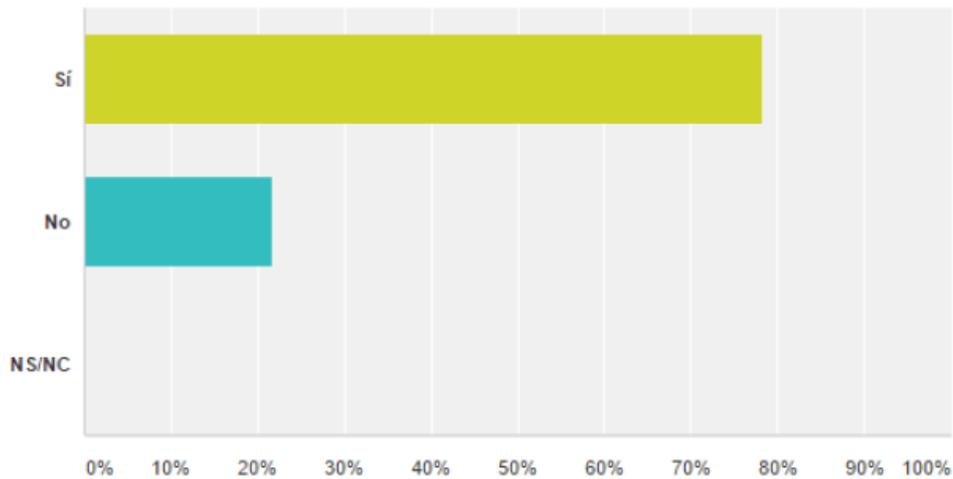
- ▶ Por no ajustar los contenidos a las necesidades de las empresas
- ▶ Porque los horarios no se adaptaban al de las empresas
- ▶ No haber oferta online
- ▶ Poco nivel, en muchos casos hay que planificar contenidos por niveles (como son los de redes sociales, informática, contabilidad...)

3.5. **UTILIZACION DE LA FUNDACION TRIPARTITA**

Queda patente que la Fundación Tripartita (*que ha pasado actualmente a denominarse Fundación estatal para la formación en el empleo*) constituye un aliciente para la formación en las empresas.

En la formación de los trabajadores por cuenta ajena ¿utiliza el crédito de la Fundación Tripartita para bonificar los cursos a través de los seguros sociales?

RESPUESTA



El crédito de la **Fundación estatal para la formación en el empleo** (Fundación Tripartita) para la bonificación de cursos a través de los seguros sociales se configura como una **herramienta que contribuye a impulsar la formación**, pero no debe ser la única, ya que no es válida para los autónomos. No obstante, todavía hay un relativamente elevado número de empresas que desconocen su existencia y/o funcionamiento.

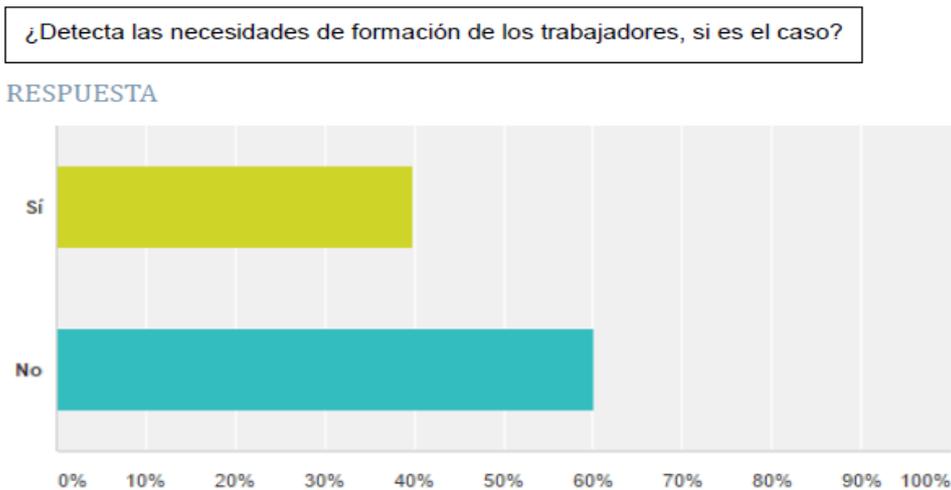
Los resultados del trabajo de campo han determinado que las razones por las que las empresas no se acogen a este sistema son las siguientes:

- » Desconocimiento
- » Falta de información de las propuestas formativas
- » Son autónomos
- » Los cursos ofertados no se ajustan a sus necesidades
- » Determinadas empresas buscan cursos muy técnicos adaptados a su actividad y no se ofrecen normalmente.

La tipologia de respostes evidencien en su conjunt que se tiene un general desconocimiento del funcionamiento del sistema de formación para el empleo que permite recuperar la inversión llevada a cabo por la formación de los trabajadores a través de los seguros sociales.

3.6. DETECCION DE LAS NECESIDADES DE FORMACION DE LOS TRABAJADORES Y PLAN DE FORMACIÓN

La formación es la principal fuente de **profesionalización empresarial** y puesta al día de todas las funciones departamentales en las que se divide la empresa de ahí que sea muy importante la formación en las mismas y por supuesto realizar un plan de formación a medida para la empresa.

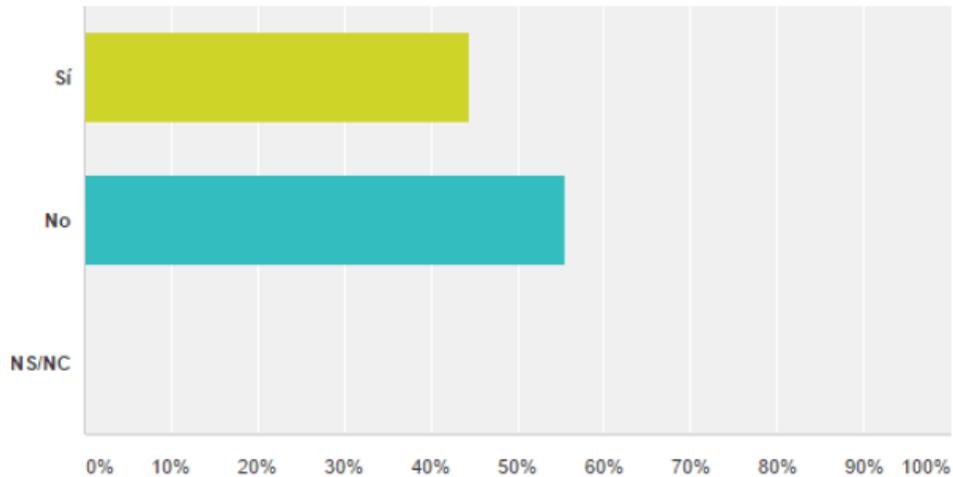


En este sentido, de las empresas entrevistadas, casi un 40% conoce qué necesita para conformar una buena profesionalización de sus empleados.

Pero como vemos a continuación, más de la mitad de las empresas de la muestra, no tiene un Plan de Formación:

La empresa, ¿desarrolla un plan de formación?

RESPUESTA



Como se ha visto, muchas empresas no detectan las necesidades de formación de los trabajadores, y como consecuencia **no perciben la necesidad** de desarrollar un plan de formación.

La formación en la empresa forma parte de las políticas de recursos humanos en las empresas, las cuales a su vez, deben estar alineadas con los objetivos y las estrategias de la empresa.

Se entiende la formación como un vehículo, un medio o herramienta para adquirir las competencias que precisa la empresa en un momento determinado.

Con el fin de obtener programas de formación eficaces es necesario que la empresa siga un PROCEDIMIENTO integrado por cinco fases fundamentales:

PROCEDIMIENTO PLAN DE FORMACIÓN

1. Detección y análisis de las necesidades de formación

Es el primer paso en el proceso de formación, detectar las necesidades formativas contribuye a que la empresa no corra el riesgo de equivocarse al ofrecer una formación inadecuada, lo cual conllevaría gastos innecesarios y no una visión de la formación como inversión.

2. Planificación de la formación

Es el proceso mediante el cual se prevén las acciones que serán necesarias para conseguir que la organización disponga de las competencias precisas en el momento y lugar oportunos.

3. Identificación de los recursos necesarios

Los Recursos que requiere la formación son de suma importancia ya que sin los mismos no puede ejecutarse los planes formativos. Hablamos de la asignación presupuestaria, los materiales necesarios, la infraestructura, etc.

4. Programación e impartición de la formación

Diseñar las acciones formativas concretas y proceder a la impartición. Para lo cual, la empresa debe estudiar qué oferta de cursos existen en el mercado que se le adapten, bien dirigirse a las instituciones formativas para solicitar esa formación a medida o, si es el caso, poderla impartir internamente.

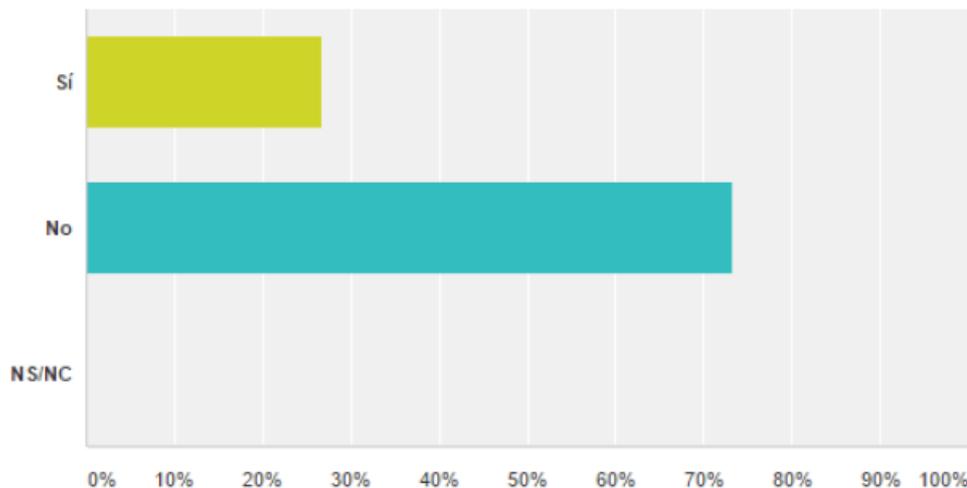
5. Evaluación de la formación

Permite conocer hasta qué punto las acciones planificadas y llevadas a cabo han contribuido a conseguir los objetivos empresariales. Se evalúa la satisfacción de los asistentes, la eficacia, la eficiencia y la rentabilidad de la formación

No obstante, del trabajo de campo se deduce que las empresas desconocen los beneficios de realizar un plan de formación, y cuando llevan a cabo un proceso formativo no siempre atiende a sus necesidades reales.

¿Cree que le sería útil desarrollar un plan de formación?

RESPUESTA



El elevado porcentaje de respuestas negativas, presenta una perspectiva poco alentadora, pero en consonancia a la realidad que hemos visto en apartados anteriores con relación a que:

- **Se asiste a los cursos gratuitos** que les han ofrecido
- **NO porque se haya DETECTADO UNA NECESIDAD** y los haya buscado la propia empresa.

Se deduce una necesidad de sensibilizar de la **importancia de la formación en el mundo empresarial** y también sobre cómo se pueden informar de las ofertas de formación, así como del funcionamiento del Fundación Estatal para el Empleo.

3.7. AREAS FORMATIVAS

Para poder realizar un tratamiento de datos operativo, agrupamos en grandes grupos las principales áreas formativas, y preguntamos a las empresas de la muestra cuales de esas áreas consideraba prioritarias a la hora de formar y/o mejorar los conocimientos, habilidades y competencias de los trabajadores de sus empresas.

Los resultados obtenidos presentan el 'mapa' de las prioridades de las empresas:

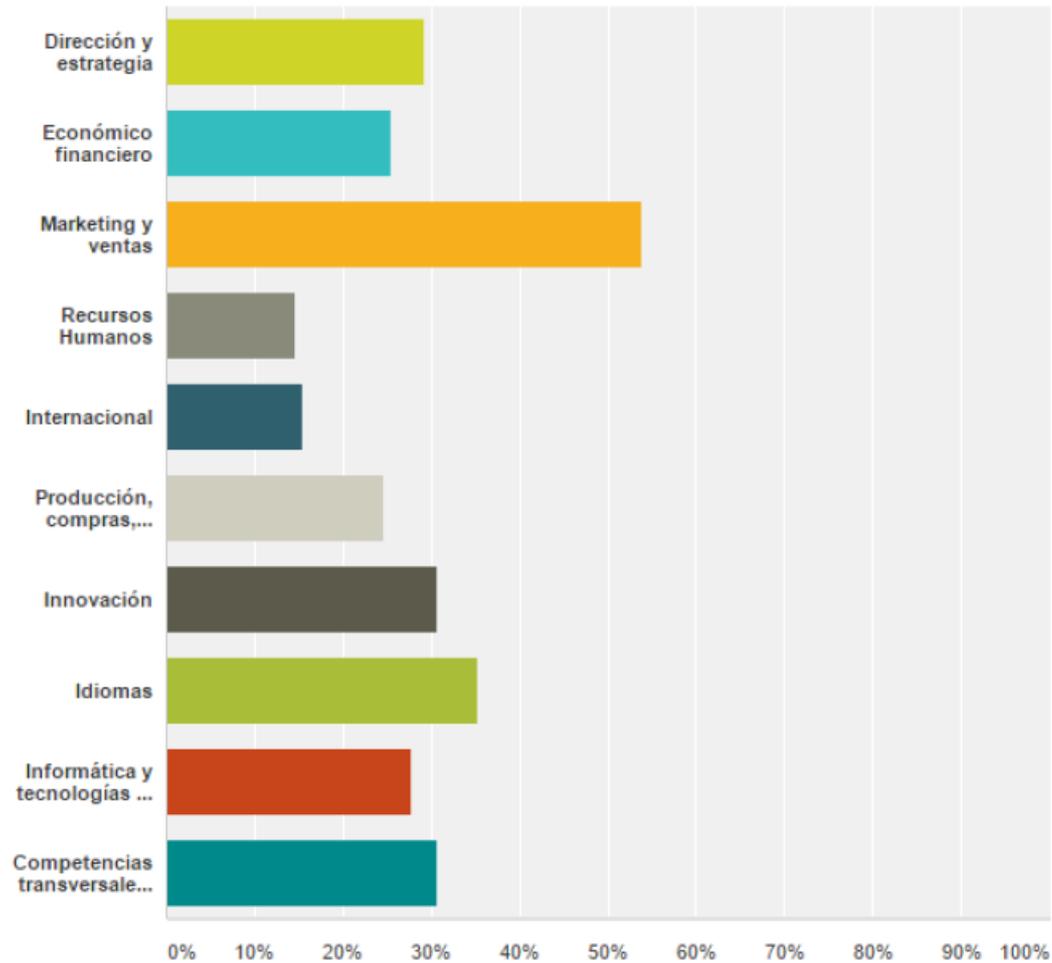


En cuanto a las áreas que las empresas creen que deben reforzar, presenta un balance bastante **equilibrado**, sin ningún apartado que destaque respecto del resto (excepto aquel tipo de formación que se exige por cumplir con los requisitos legales).

» **AREAS FORMATIVAS PRIORITARIAS DE MANDOS INTERMEDIOS**

Si la pregunta se particulariza para los trabajadores que ocupan mandos intermedios, obtenemos los siguientes resultados:

RESPUESTA



» **OTRA AREAS DE INTERÉS**

Las empresas destacan cursos muy a medida para cada sector como son de optometría, corte de telas, reparación , presentación de los platos, calidad en cítricos, gestión bancaria, almazaras, energía renovables, de marketing (alquiler de vehículos, inmobiliaria, seguros...) nuevas técnicas culinarias...

3.8. PLANTEAMIENTO DE LA OFERTA FORMATIVA

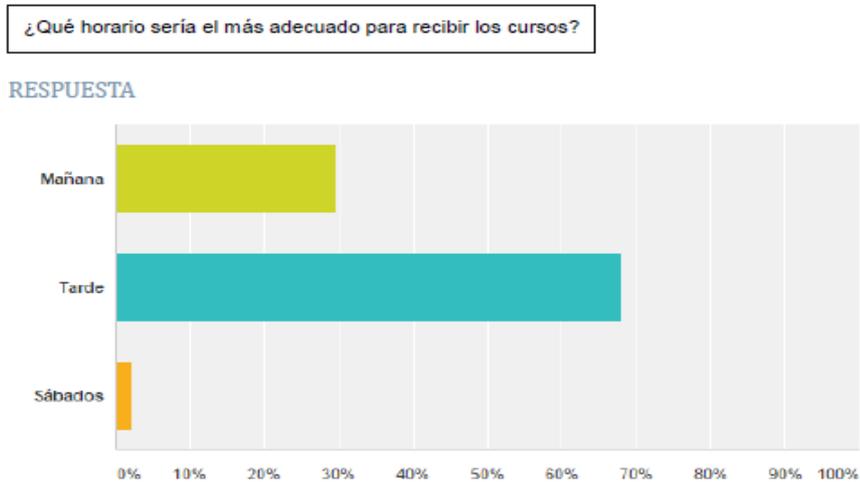
Para que la oferta de cursos encaje con las necesidades de las empresas, hemos intentado averiguar cuáles son sus preferencias en cuanto a materias preferentes, horarios y duración, época del año, etc.

► **CURSOS MÁS NECESARIOS**

Las empresas han mostrado más interés en las siguientes áreas formativas (sin tener en cuenta a la formación exigida por ley):

- ... Dirección y gestión de una empresa
- ... Como optimizar los recursos de una empresa
- ... Cómo liderar y motivar a los equipos
- ... Contabilidad en Pymes
- ... Planificación financiera
- ... Marketing: planificación estratégica y marketing comercial
- ... Cómo captar nuevos clientes
- ... Técnicas de ventas
- ... Escaparatismo y paquetería
- ... Atención al cliente
- ... Gestión de los Recursos humanos
- ... Idiomas
- ... Iniciación y gestión de la empresas internacional
- ... Costes de las Exportaciones
- ... Informática: en general todo el entorno Word, y algún programa específico, como por ejemplo Photoshop.
- ... Comunicación empresarial: redes sociales

» HORARIO DE LOS CURSOS



La oferta formativa que se programe debe **adaptarse al horario** que las empresas consideran más adecuado para recibir los cursos. Teniendo en cuenta que existen actividades con una sola persona al frente y por lo tanto a primera hora de la tarde si son comercios o a partir de las 18 h. si son industriales.

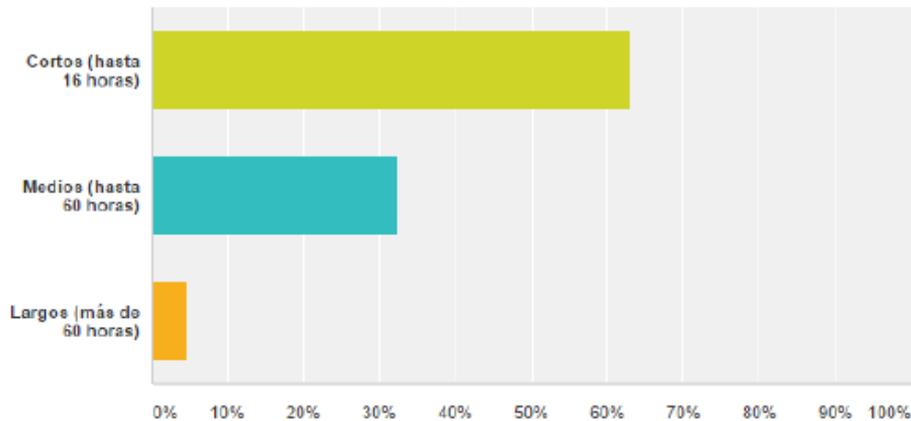
» EPOCA DEL AÑO PARA LA REALIZACION DE LOS CURSOS

Ante la cuestión planteada sobre qué época del año sería la más adecuada para la realización de los cursos, las respuestas se adaptan todas mas o menos al curso escolar, ya que en verano por ser una época en muchos negocios de gran actividad no la prefieren y en épocas de vacaciones tampoco pues los trabajadores necesitan compatibilizar con sus obligaciones familiares.

» DURACION DE LOS CURSOS

Y con relación a la duración más adecuada de los cursos, las respuestas han sido mayoritarias para cursos cortos:

RESPUESTA



Es muy importante, para tener éxito en una programación planificar bien la duración de las actividades formativas pues deben **adaptarse los requerimientos** de las empresas y como vemos en el gráfico no deben ser muy largos.

3.9. AREAS FORMATIVAS: NECESIDADES Y COLECTIVO POTENCIAL DE EMPRESAS INTERESADAS

Llegados a este punto, las áreas en que las empresas nos han transmitido sus propias necesidades de formación abarcan los siguientes campos:

NECESIDADES DE FORMACION	%	COLECTIVO POTENCIAL EMPRESAS	
		ÀREA	VINARÒS
Dirección y Gestión	60,38	6.148	1.877
Económico financiero	60,31	6.141	1.874
Marketing, Ventas y Comunicación	35,73	3.638	1.110
Recursos Humanos, Laboral y Seguridad Social	71,77	7.308	2.230
Internacional: Comercio Exterior	59,74	6.083	924
Producción, Compras, Logística, Calidad, Medio Ambiente y Prevención	61,41	6.253	1.908
Innovación	52,38	5.333	1.628
Idiomas	44,83	4.565	1.393
Informática, TICS	56,66	5.769	1.761
Competencias transversales	62,87	6.401	1.954

En la tabla anterior, se reflejan los resultados obtenidos de la muestra de empresas analizada, extrapolarlo esos datos al total de empresas de VINARÒS y del ÀREA (Vinaròs y municipios de la zona de estudio).

Los RESULTADOS que corresponden al **COLECTIVO POTENCIAL DE EMPRESAS** se interpretan de la siguiente forma:

- ▶ Si un 60% de las empresas encuestadas opinaron que estarían interesadas en actividades formativas del área "Dirección y Gestión", ese valor porcentual se ha aplicado al número de empresas de Vinaròs y al número total del Àrea (*Vinaròs + zona de estudio*).

A continuación se han recogido las principales Áreas Formativas en que las empresas mostraron interés, con la propuesta de cursos.

► **TABLA DE TEMAS FORMATIVOS POR LOS QUE HAN MOSTRADO INTERES**

Área Dirección y Gestión
... LIDERAR Y MOTIVAR EQUIPOS
... CÓMO GESTIONAR EQUIPOS COMERCIALES
... COMO OBTENER EL MÁXIMO RENDIMIENTO EMPRESARIAL
... CUADROS DE MANDO INTEGRAL
... LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
... DIRECCION Y GESTIÓN DE PYMES

Área Económica-Financiera y Jurídica
... LA FISCALIDAD TANTO PARA EL AUTÓNOMO COMO PARA LA PYME
... CONTABILIDAD. OBLIGACIONES CONTABLES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS
... EL CIERRE CONTABLE Y FISCAL
... EL IMPUESTO DE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (IRPF)
... NEGOCIAR CON LOS BANCOS
... LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS EMPRESAS Y SUS ADMINISTRADORES.
... CONTROLLER: PLANIFICACIÓN FINANCIERA Y CONTROL DE GESTIÓN
... DIAGNOSIS FINANCIERA
... FINANZAS Y COSTES PARA NO EXPERTOS
... EXCEL FINANCIERO

Área Marketing, Ventas y Comunicación
... CREACIÓN Y DESARROLLO DE UN PLAN DE MARKETING DIGITAL
... LA IMPORTANCIA DE UN PLAN DE COMUNICACIÓN
... COMO LOGRAR SER UN COMMUNITY MANAGER

... HERRAMIENTAS DIGITALES PARA CONSEGUIR NUEVOS CLIENTES
... COMO SER EL PRIMERO EN GOOGLE
... COMO IMPLANTAR UN CUADRO DE GESTIÓN COMERCIAL
... COMO CAPTAR NUEVOS CLIENTES
... TÉCNICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COMERCIAL
... TÉCNICAS DE VENTA
... CÓMO GESTIONAR EQUIPOS COMERCIALES
... MERCHANDISING
... ESCAPARATISMO / PAQUETERIA
... ATENCIÓN AL CLIENTE
... CÓMO GESTIONAR ESPACIOS COMERCIALES
... MÁRKETING TÁCTICO
... EL INBOUND MARKETING

Área RRHH, Laboral y Seguridad Social

... GESTIÓN LABORAL: CONFECCIÓN DE NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES
... GESTIÓN DEL SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA
... ACTUALIZACIÓN LABORAL
... PROGRAMAS QUE FACILITAN LA GESTIÓN LABORAL Y DE RRHH

Área Idiomas

... INGLÉS, FRANCÉS, ALEMÁN, RUSO,..... ADAPTADO AL MARCO COMÚN EUROPEO DE REFERENCIA PARA LAS LENGUAS Y AL SECTOR ECONÓMICO
--

Área Comercio Exterior

... GESTIÓN DE LA EMPRESA INTERNACIONAL
... INICIACIÓN A LA EXPORTACIÓN
... TRANSPORTE Y LOGÍSTICA INTERNACIONAL
... LOS COSTES DE LAS OPERACIONES EN EL COMERCIO

INTERNACIONAL. INCOTERMS.
... IVA EN EL COMERCIO EXTERIOR. INTRASTAT.
... GESTIÓN ADUANERA
... PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y OPERATIVA DEL COMERCIO INTERNACIONAL
... GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE IMPORTACIÓN Y COMPRA INTERNACIONAL

Área Producción, Compras y Logística

... GESTIÓN DE ALMACENES. APROVISIONAMIENTO Y STOCKS
... LOGÍSTICA, RENTABILIDAD Y GESTIÓN
... BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES
... CÓMO REDUCIR LOS COSTES EN LA EMPRESA
... INTRODUCCIÓN A LOS AUTÓMATAS PROGRAMABLES

Área Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales

... HERRAMIENTAS PARA ADAPTAR LA EMPRESA A LAS NUEVAS VERSIONES ISO 9001 E ISO 14001.
... AUDITOR INTERNO PARA SISTEMAS DE GESTIÓN BAJO EL MODELO ISO 9001: 2015
... AUDITOR INTERNO DE SISTEMAS DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL ISO 14001
... AUDITOR INTERNO DE SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SEGÚN LA NORMA OSHAS 18001: 2007
... INTRODUCCIÓN A LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y LOS DATOS ISO 27001
... MI WEB Y POLÍTICA DE COOKIES, LA LSSI –CE Y LA LOPD
... PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Área de Informática y Diseño

... OFIMÁTICA
... WORD Y EXCEL APLICADO A LA GESTIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS.
... EXCEL
... ACCESS
... PRESENTACIONES EFICACES. POWER POINT // PREZI
... COMPETENCIAS DIGITALES
... DISEÑO AVANZADO CON PHOTOSHOP

... MAQUETACIÓN PROFESIONAL Y DISEÑO CREATIVO CON INDESIGN
... TÉCNICO EN AUTOCAD
... TÉCNICO EN 3DSMAX
... FOTOGRAFÍA DE ALTA CALIDAD

Área Nuevas Tecnologías

... TENDENCIAS DIGITALES QUE AFECTARAN A TU NEGOCIO
... APRENDE A CREAR TU PÁGINA WEB Y TIENDA ONLINE CON WORDPRESS

Formación en Certificados o carnets profesionales

... MANIPULADOR DE ALIMENTOS Y ALÉRGICOS: TODAS LAS ESPECIALIDADES
... COCINA
... HIGIENE Y SEGURIDAD ALIMENTARIA
... SEGURIDAD FITOSANITARIA
... CARRETILLERO
... CONDUCTOR DE VEHÍCULOS PESADOS Y CAP

Dentro de esta área, aunque no sea un formación que se ha deducido de las entrevistas, hemos considerado oportuno incorporar formación dirigida a los profesionales de la mar, ya sea en el ámbito mercante, pesquero o deportivo. Ya que las poblaciones más importantes que se han estudiado cuentan con puertos en los que se desarrolla una importante actividad pesquera y deportiva. Este listado, no es en absoluto exhaustivo, responde a unas sugerencias:

... FORMACIÓN BÁSICA EN SEGURIDAD MARÍTIMA
... PATRÓN PORTUARIO
... CONTAMINACIÓN MARINA
... MARINERO DE PUENTE
... MARINERO DE MÁQUINAS
... MANIPULACIÓN DE MERCANCIAS PELIGROSAS PARA LOS PUERTOS
... PROPUESTA DE CURSOS A MEDIDA SECTORIALES

... PATRÓN COSTERO POLIVALENTE

A pesar de que las respuestas en el ámbito de la formación no mencionaban explícitamente una formación en competencias transversales, cuando se ha analizado la vertiente del empleo, precisamente se han planteado como una de las dificultades a la hora de encontrar personal cualificado y, a su vez, como requisitos fundamentales a la hora de definir el perfil del puesto de trabajo. Por este motivo nos atrevemos a sugerir la necesidad de incorporar las principales competencias demandadas para desarrollar el plan de formación

Formación en Competencias Transversales

... Inteligencia emocional

... Comunicación

... Trabajo en equipo

... Asertividad

... Gestión del tiempo

Por último, también en relación con las dificultades para encontrar trabajadores, planteamos la posibilidad de formar en algunos campos en los que la oferta formativa actual no facilita la preparación de profesionales:

- Carniceros
- Charcuteros
- Personal para almazaras

A la hora de establecer una programación, debemos destacar que la detección de una necesidad formativa por parte de una empresa, no implica directamente la participación en un curso programado para satisfacer dicha necesidad. Influyen diversos elementos que reducen el número de participantes:

- ▶ Horario, duración y período del año en que la actividad está programada
- ▶ Disponibilidad del alumnado potencial, debido a factores profesionales o personales (en algunos sectores el participante en la acción formativa es el propietario/titular)
- ▶ Priorización entre las diferentes acciones formativas programadas
- ▶ Necesidades formativas o normativas específicas que no pueden atenderse a través de esta programación
- ▶ Motivos económicos
- ▶ Otros

Atendiendo a esta realidad, hemos ajustado las matrices de necesidades formativas aplicando un **factor de ponderación del 15%**.

Área	Dirección y Gestión	Prioridad	Nº Empresas interesadas		Medida correctora	
Contenido	... LIDERAR Y MOTIVAR EQUIPOS	***	Vinaròs	1.877	Vinaròs	282
	... CÓMO GESTIONAR EQUIPOS COMERCIALES	***				
	... COMO OBTENER EL MÁXIMO RENDIMIENTO EMPRESARIAL	***				
	... CUADROS DE MANDO INTEGRAL	*	Área	6.148	Área	922
	... LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	*				
	... DIRECCION Y GESTIÓN DE PYMES	***				

Área	Económica-Financiera y Jurídica	Prioridad	Nº Empresas interesadas		Medida correctora	
Contenido	... LA FISCALIDAD TANTO PARA EL AUTÓNOMO COMO PARA LA PYME	**	Vinaròs	1.874	Vinaròs	281
	... CONTABILIDAD. OBLIGACIONES CONTABLES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS	***				
	... EL CIERRE CONTABLE Y FISCAL	**				
	... EL IMPUESTO DE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (IRPF)	*				
	... NEGOCIAR CON LOS BANCOS	*				

	... LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS EMPRESAS Y SUS ADMINISTRADORES.	*	Área	6.141	Área	921
	... CONTROLLER: PLANIFICACIÓN FINANCIERA Y CONTROL DE GESTIÓN	***				
	... DIAGNOSIS FINANCIERA	*				
	... FINANZAS Y COSTES PARA NO EXPERTOS	*				
	... EXCEL FINANCIERO	*				

Área	Marketing, Ventas y Comunicación	Prioridad	Nº Empresas interesadas		Medida correctora	
Contenido	... CREACIÓN Y DESARROLLO DE UN PLAN DE MARKETING DIGITAL	**	Vinaròs	3.638	Vinaròs	167
	... LA IMPORTANCIA DE UN PLAN DE COMUNICACIÓN	**				
	... COMO LOGRAR SER UN COMMUNITY MANAGER	*				
	... HERRAMIENTAS DIGITALES PARA CONSEGUIR NUEVOS CLIENTES	*				
	... COMO SER EL PRIMERO EN GOOGLE	*				
	... COMO IMPLANTAR UN CUADRO DE GESTIÓN COMERCIAL	**				
	... COMO CAPTAR NUEVOS CLIENTES	***				
	... TÉCNICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COMERCIAL	*				
	... TÉCNICAS DE VENTA	***	Área	1.110	Área	

	... CÓMO GESTIONAR EQUIPOS COMERCIALES	**				546
	... MERCHANDISING	***				
	... ESCAPARATISMO / PAQUETERIA	***				
	... ATENCIÓN AL CLIENTE	***				
	... CÓMO GESTIONAR ESPACIOS COMERCIALES	**				
	... MÁRKETING TÁCTICO	*				
	... EL INBOUND MARKETING	**				

Área	RRHH, Laboral y Seguridad Social	Prioridad	Nº Empresas interesadas		Medida correctora	
Contenido	... GESTIÓN LABORAL: CONFECCIÓN DE NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES	**	Vinaròs	2.230	Vinaròs	335
	... GESTIÓN DEL SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA	*				
	... ACTUALIZACIÓN LABORAL	**	Área	7.308	Área	1.096
	... PROGRAMAS QUE FACILITAN LA GESTIÓN LABORAL Y DE RRHH	***				

Área	Idiomas	Prioridad	Nº Empresas interesadas	Medida correctora
------	---------	-----------	-------------------------	-------------------

Contenido	... INGLÉS (ADAPTADO AL MARCO COMÚN EUROPEO DE REFERENCIA PARA LAS LENGUAS Y SECTOR ECONÓMICO)	***	Vinaròs	1.393	Vinaròs	209
	... FRANCÉS (ADAPTADO AL MARCO COMÚN EUROPEO DE REFERENCIA PARA LAS LENGUAS Y SECTOR ECONÓMICO)	**				
	... ALEMÁN (ADAPTADO AL MARCO COMÚN EUROPEO DE REFERENCIA PARA LAS LENGUAS Y SECTOR ECONÓMICO)	*	Área	4.565	Área	685
	... OTROS (ADAPTADO AL MARCO COMÚN EUROPEO DE REFERENCIA PARA LAS LENGUAS Y SECTOR ECONÓMICO)	*				

Área	Internacionalización y Comercio Exterior	Prioridad	Nº Empresas interesadas		Medida correctora	
Contenido	... GESTIÓN DE LA EMPRESA INTERNACIONAL	***	Vinaròs	924	Vinaròs	139
	... INICIACIÓN A LA EXPORTACIÓN	**				
	... TRANSPORTE Y LOGÍSTICA INTERNACIONAL	*				
	... LOS COSTES DE LAS OPERACIONES EN EL COMERCIO INTERNACIONAL. INCOTERMS.	***				
	... IVA EN EL COMERCIO EXTERIOR. INTRASTAT.	*	Área	6.083	Área	912
	... GESTIÓN ADUANERA	*				
	... PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y OPERATIVA DEL COMERCIO INTERNACIONAL	***				

	... GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE IMPORTACIÓN Y COMPRA INTERNACIONAL	**				
--	---	----	--	--	--	--

Área	Producción, Compras y Logística	Prioridad	Nº Empresas interesadas		Medida correctora	
Contenido	... GESTIÓN DE ALMACENES. APROVISIONAMIENTO Y STOCKS	**	Vinaròs	1.526	Vinaròs	229
	... LOGÍSTICA, RENTABILIDAD Y GESTIÓN	**				
	... BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES	*	Área	5.002	Área	750
	... CÓMO REDUCIR LOS COSTES EN LA EMPRESA	**				
	... INTRODUCCIÓN A LOS AUTÓMATAS PROGRAMABLES	*				

Área	Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales	Prioridad	Nº Empresas interesadas		Medida correctora	
Contenido	... HERRAMIENTAS PARA ADAPTAR LA EMPRESA A LAS NUEVAS VERSIONES ISO 9001 E ISO 14001.	**	Vinaròs	382	Vinaròs	57
	... AUDITOR INTERNO PARA SISTEMAS ISO 9001: 2015	*				
	... AUDITOR INTERNO DE SISTEMAS DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL ISO 14001	*				
	... AUDITOR INTERNO DE SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO NORMA OSHAS 18001: 2007	**	Área	1.251	Área	188
	... INTRODUCCIÓN A LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y LOS DATOS ISO 27001	*				
	... WEB: POLÍTICA DE COOKIES, LA LSSI –CE Y LA LOPD	***				
	... PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	***				

Área	Informática y Diseño	Prioridad	Nº Empresas interesadas		Medida correctora	
Contenido	... OFIMÁTICA	**	Vinaròs	1.409	Vinaròs	211
	... WORD Y EXCEL APLICADO A LA GESTIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS	**				
	... EXCEL	*				
	... ACCESS	*				
	... PRESENTACIONES POWER POINT // PREZI	*				
	... COMPETENCIAS DIGITALES	**	Área	4.615	Área	

	... DISEÑO AVANZADO CON PHOTOSHOP	*				692
	... MAQUETACIÓN PROFESIONAL Y DISEÑO CREATIVO CON INDESIGN	*				
	... TÉCNICO EN AUTOCAD	*				
	... TÉCNICO EN 3DSMAX	*				
	... FOTOGRAFÍA DE ALTA CALIDAD	*				

Área	Nuevas Tecnologías	Prioridad	Nº Empresas interesadas		Medida correctora	
Contenido	... TENDENCIAS DIGITALES QUE AFECTARAN A TU NEGOCIO	***	Vinaròs	352	Vinaròs	53
	... APRENDE A CREAR TU PÁGINA WEB Y TIENDA ONLINE CON WORDPRESS	*	Área	1.154	Área	173

Área	Formación Transversal y Sectorial	Prioridad	Nº Empresas interesadas		Medida correctora	
Contenido	... MANIPULADOR DE ALIMENTOS Y ALÉRGENOS. TODAS LAS ESPECIALIDADES	***	Vinaròs	1.954	Vinaròs	293
	... COCINA	**				
	... HIGIENE Y SEGURIDAD ALIMENTARIA	**				
	... SEGURIDAD FITOSANITARIA	***				
	... INTELIGENCIA EMOCIONAL	*	área	6.401	área	960
	... COMUNICACIÓN	***				
	... TRABAJO EN EQUIPO	***				
	... ASERTIVIDAD	*				
	... GESTIÓN DEL TIEMPO	**				

4. EMPLEO

En el área de estudio, la **PLANTILLA** de las empresas está formada en su gran mayoría por trabajadores **de temporada** (35%), ya que el área de estudio es preferentemente turística y agrícola. Solamente el 10% son trabajadores **fijos e indefinidos**.

A los empleados que más les afecta la estacionalidad es a los menores de 50 años, ya que cuanto más edad los contratos de temporada son menores y también a las mujeres.

El 26.9% de las empresas (es decir 836 de Vinaròs, y 2.739 del total del área), afirman que están **interesadas en contratar** a personas este año, si se mantienen las actuales expectativas económicas, destacando que la necesidad va a ser de:

PUESTOS	% CONTRATACION
Operarios cualificados	46,15
Operarios no cualificados	28,02
Administrativos	21,98
Comerciales	18,13
Técnicos	9,98
Directivos	1,65

(Fuente: encuesta)

Por los comentarios que han realizado la empresas, podemos destacar que el sector comercio va a necesitar dependientes, así como camareros en el sector turístico y también agentes inmobiliarios.

Se va a exigir por parte de las empresas sobre todo nivel de primaria y secundaria, dando mucha importancia a:

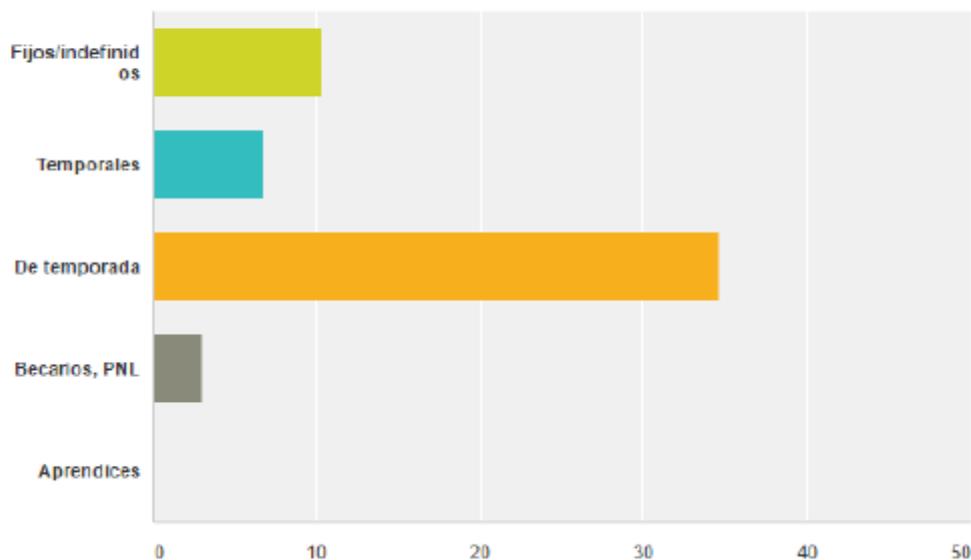
- **atención al cliente**
- **conocimientos administrativos**
- **conocimientos de idiomas**
- **conocimientos de marketing**

4.1. PERFIL DE LA PLANTILLA

De los resultados de las entrevistas se concluye que según la MODALIDAD CONTRACTUAL, la **plantilla media** es:

Plantilla media de trabajadores de la empresa, en la actualidad, según la modalidad contractual.

RESPUESTA

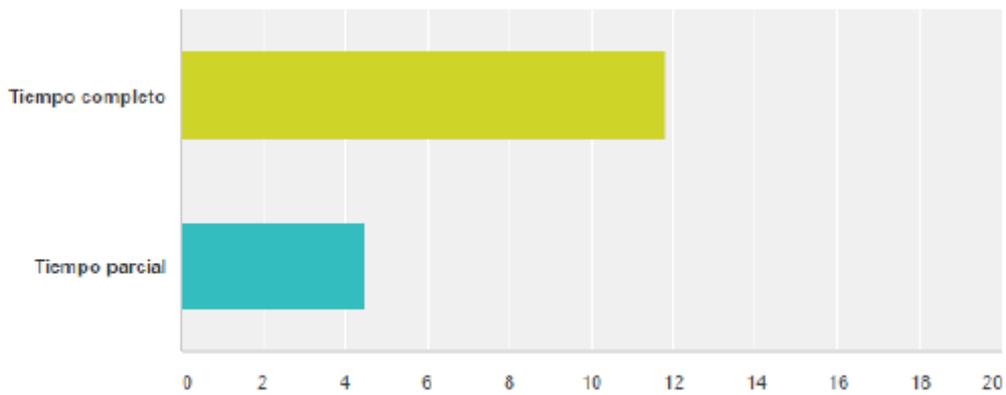


La gran mayoría de empresas se ven muy influenciadas por la época del año, es una zona en la que las actividades económicas están centradas en un área económica muy estacional como es el turismo y agrícola.

Por lo que respecta a la JORNADA LABORAL de los trabajadores, la mayoría cuentan con contratos a **jornada completa**.

Del total de los trabajadores cuántos trabajan a tiempo completo, y cuántos a tiempo parcial.

RESPUESTA

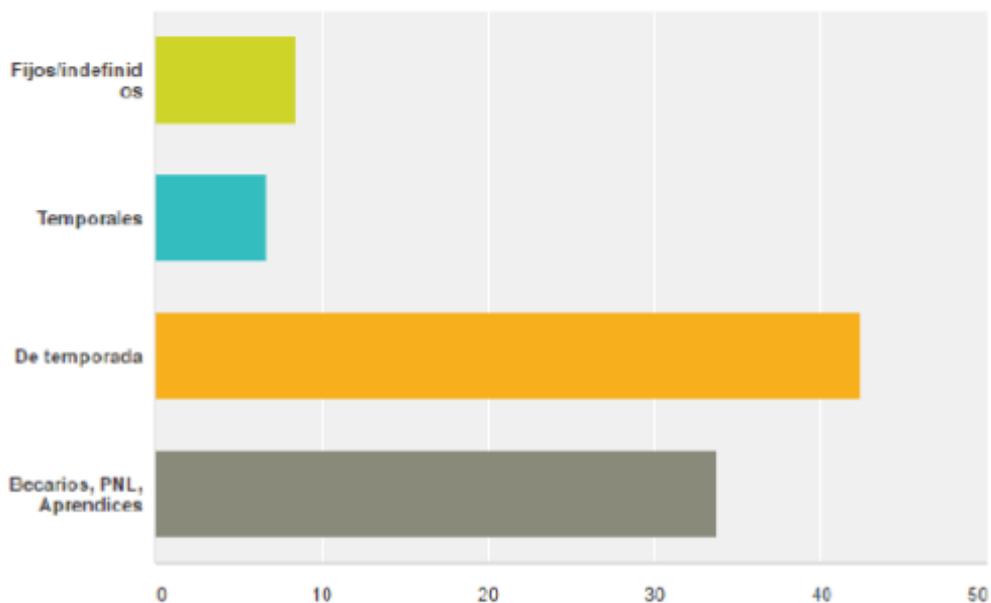


Y este dato, con relación a la proporción de HOMBRES y MUJERES:

3.2.2 Proporción de hombres en la plantilla según su tipo de contrato

Plantilla media de trabajadores HOMBRES de la empresa, en la actualidad según su tipo de contrato.

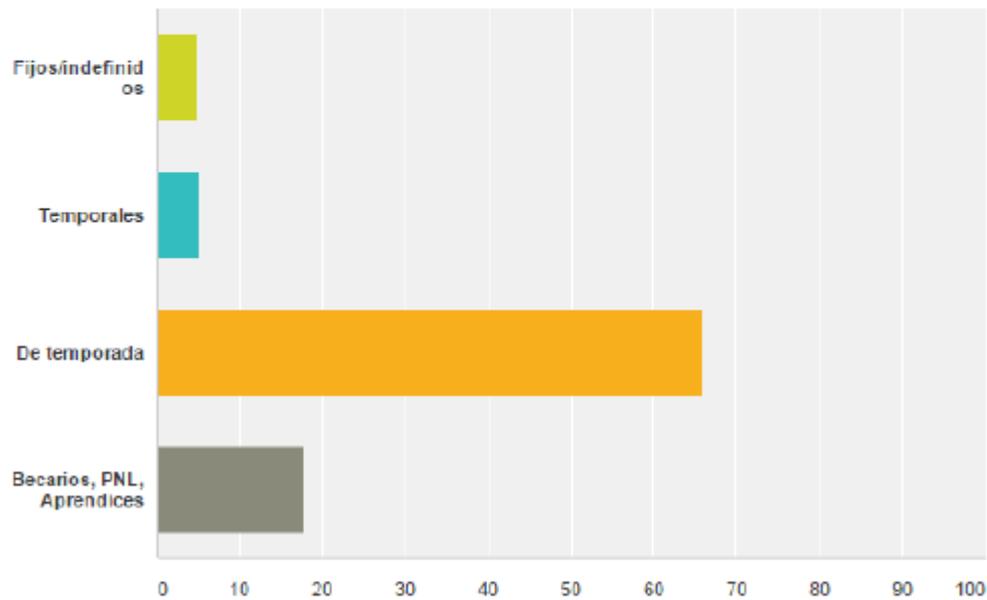
RESPUESTA



3.2.3 Proporción de mujeres en la plantilla según su tipo de contrato

Plantilla media de trabajadores MUJERES de la empresa, en la actualidad según su tipo de contrato.

RESPUESTA

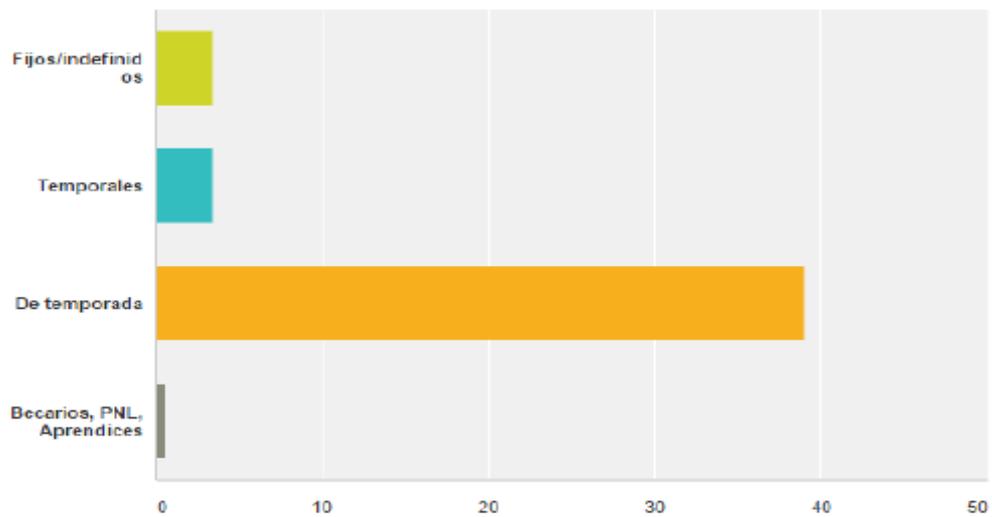


Si la modalidad del contrato la CLASIFICAMOS POR EDADES, queda patente la **temporalidad en el colectivo más joven**.

3.2.4 Porcentaje de trabajadores entre 18 y 35 años según su tipo de contrato

Plantilla media de trabajadores DE ENTRE 18 Y 35 AÑOS de la empresa, en la actualidad según su tipo de contrato.

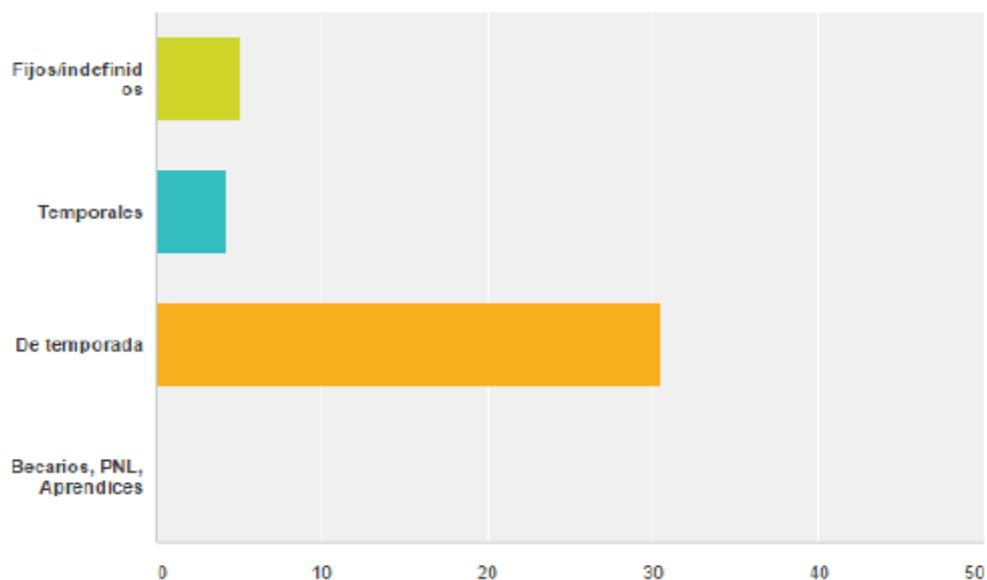
RESPUESTA



3.2.5 Porcentaje de trabajadores entre 36 y 49 años según su tipo de contrato

Plantilla media de trabajadores DE ENTRE 36 Y 49 AÑOS de la empresa, en la actualidad según su tipo de contrato.

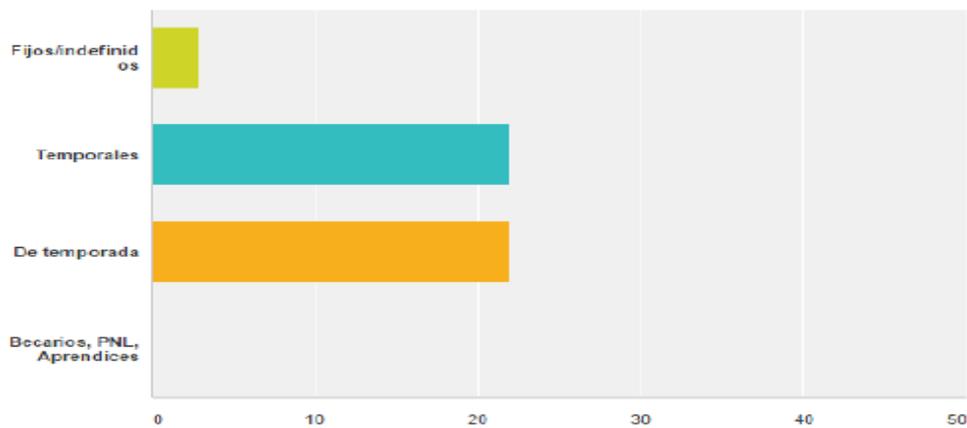
RESPUESTA



3.2.6 Porcentaje de trabajadores mayores de 50 años según su tipo de contrato

Plantilla media de trabajadores MAYORES DE 50 AÑOS de la empresa, en la actualidad según su tipo de contrato.

RESPUESTA



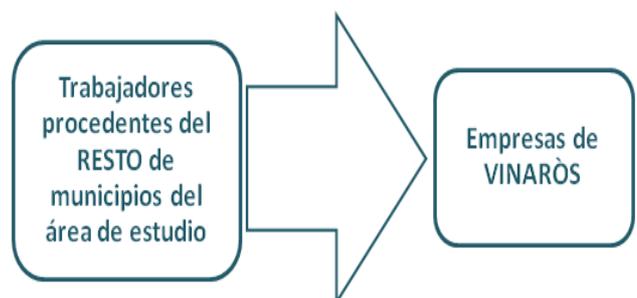
4.2. MOVILIDAD

Vinaròs constituye un foco de atracción de trabajadores procedentes de otros municipios del área de influencia.

Los datos de las siguientes tablas muestran la movilidad de los trabajadores del área:

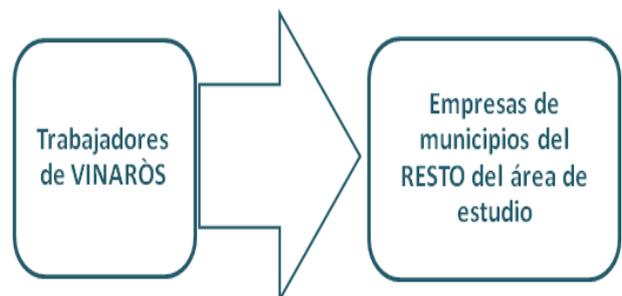
A. FLUJO DE ENTRADA:

Trabajadores procedentes del resto de municipios del área de estudio, que trabajan en empresas de Vinaròs.

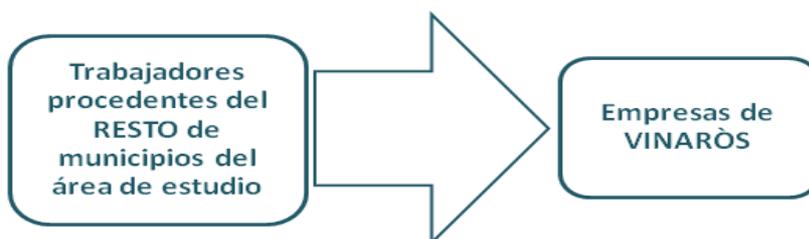


B. FLUJO DE SALIDA:

Trabajadores de Vinaròs que trabajan en empresas del resto de municipios del área de estudio.



En primer lugar se presentan los flujos de entrada, es decir, la procedencia de los trabajadores correspondientes a las empresas ubicadas en Vinaròs (*siempre teniendo en cuenta que se trata de datos de la muestra seleccionada objeto de estudio*).



EMPRESAS DE VINARÒS ENCUESTADAS		
PROCEDENCIA DE LOS TRABAJADORES	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL
Vinaròs	421	80,8%
Benicarló	52	10,0%
Peñíscola	4	0,8%
Càlig	1	0,2%
Traiguera	0	0,04%
Xert	0	0,04%
Sant Jordi	2	0,4%
Alcanar	22	4,2%
La Sènia	7	1,3%
Ulldecona	11	2,1%
Canet lo Roig	0	0,04%
Cervera	0	0,04%
Rosell	0	0,04%
Sant Mateu	0	0,0%
Sant Rafael de Riu	1	0,2%
TOTAL	521	

Si aplicamos estos porcentajes al total de **trabajadores de Vinaròs** -que según nuestros datos asciende a 8.002 personas-, obtenemos una estimación de la procedencia de la plantilla de las empresas:

POBLACION	TRABAJADORES
Vinaròs	6.466
Benicarló	800
Peñíscola	56
Càlig	16
Traiguera	3
Xert	3
Sant Jordi	32
Alcanar	336
La Sènia	104
Ulldecona	160
Canet lo Roig	3
Cervera	3
Rosell	3
Sant Mateu	-
Sant Rafael	16

MOVILIDAD: FLUJO DE ENTRADA

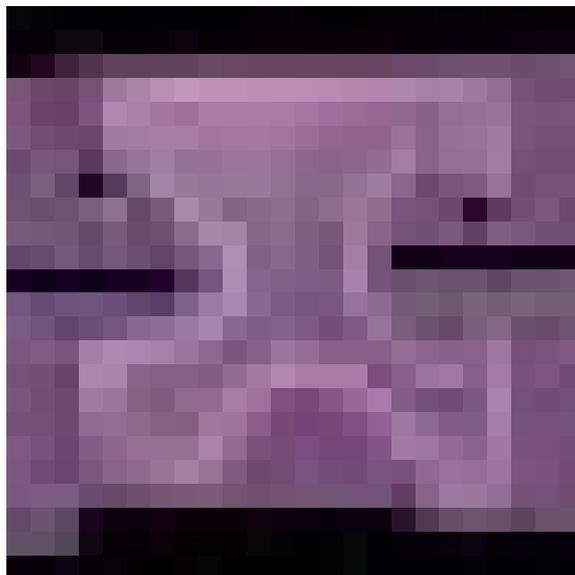
Trabajadores de empresas de Vinaròs que proceden de otros municipios del área



Los datos reflejan la importancia de Vinaròs para el área, quedando constancia de su configuración como punto de atracción, al atraer flujo de trabajadores de los municipios del área de influencia.

A continuación abordaremos los flujos de salida, es decir cuantos trabajadores de Vinaròs se van a trabajar a empresas ubicadas en el resto de municipios del área de estudio.

RESTO DE EMPRESAS ENCUESTADAS (AREA EXCEPTO VINARÒS)		
PROCEDENCIA DE LOS TRABAJADORES	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL
Trabajadores de Vinaròs que trabajan en municipios del resto del área	203	13%
Trabajadores de municipios del resto del área , que trabajan en municipios del resto del área	1.330	87%

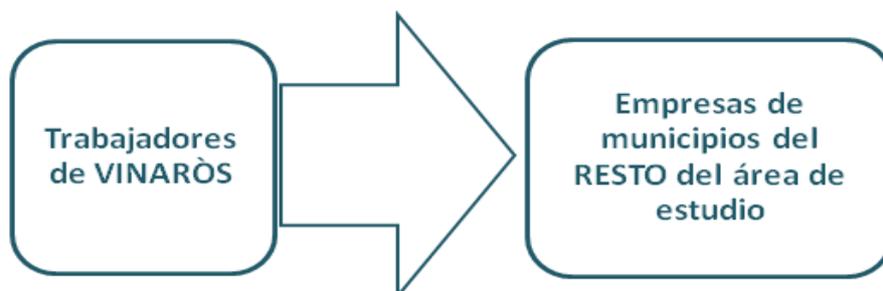


13% = Trabajadores de Vinaròs, en empresas del resto del área

Para finalizar este apartado, hemos querido realizar una aproximación que refleje el balance de trabajadores de Vinaròs, evaluándolo en función de si el trabajador trabaja en el municipio o fuera del municipio de Vinaròs.

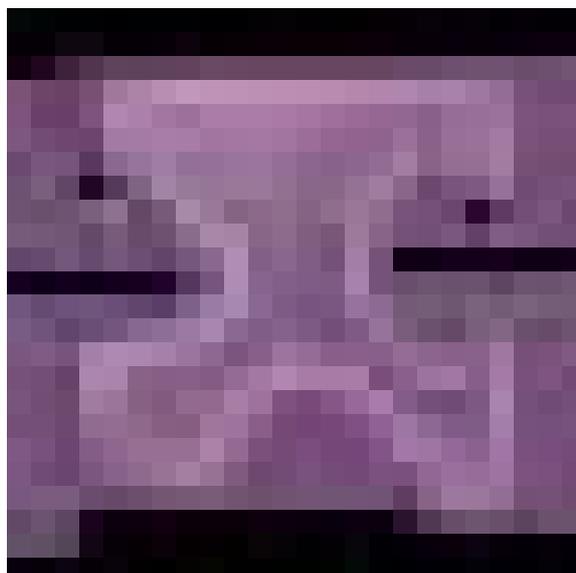
Así pues, el colectivo de trabajadores de Vinaròs lo hemos agrupado en dos:

- A.** Trabajadores de Vinaròs que trabajan en empresas de Vinaròs
- B.** Trabajadores de Vinaròs que trabajan en empresas del resto del área



TRABAJADORES DE VINARÒS		
UBICACIÓN DE LA EMPRESA EN QUE TRABAJA	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL
Vinaròs	421	67,5%
Municipios del resto del área	203	32,5%

67,5% = Trabajadores de Vinaròs, en **empresas de Vinaròs**

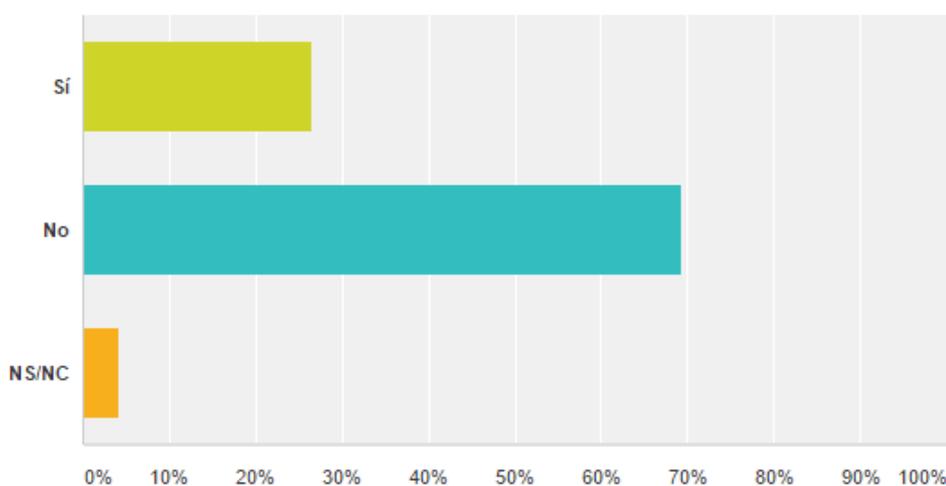


32,5% = Trabajadores de Vinaròs, en **empresas del resto del área**

4.3. AUMENTO DE LAS PLANTILLAS

» PERSPECTIVAS

Cuando hemos preguntado a las empresas si tienen **intención de incorporar personal en un año**, las perspectivas de contratación por parte de las empresas resultan afirmativas en un **porcentaje próximo al 30%**:



» PERFIL PROFESIONAL

El **perfil del puesto de trabajo** es una síntesis de las competencias, formación y experiencia laboral que debe de tener un trabajador para el cumplimiento satisfactorio de las tareas a desarrollar, incluye una descripción de las funciones, así como otra serie de requisitos que puedan ser relevantes.

El mayor número de puestos ofertados van dirigidos especialmente a:

- » dependientes/as
- » camareros/as

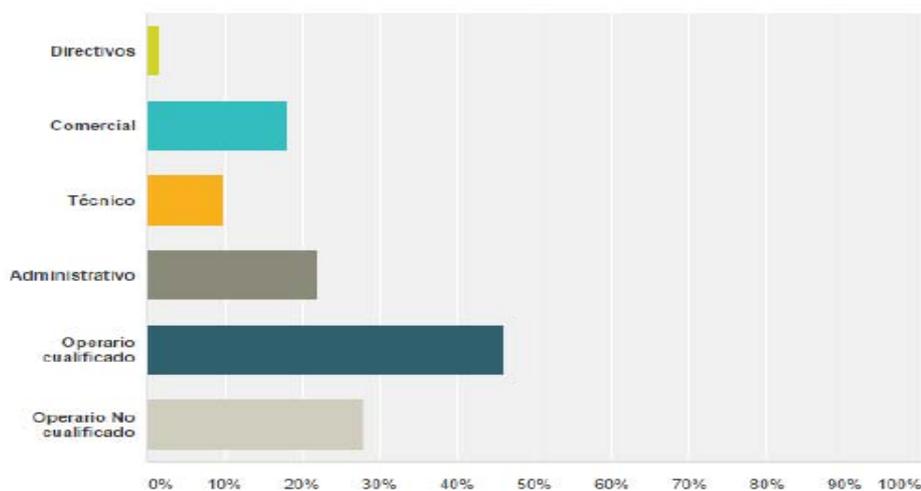
Otros puestos, también destacados son:

- » peluqueros/as y esteticista

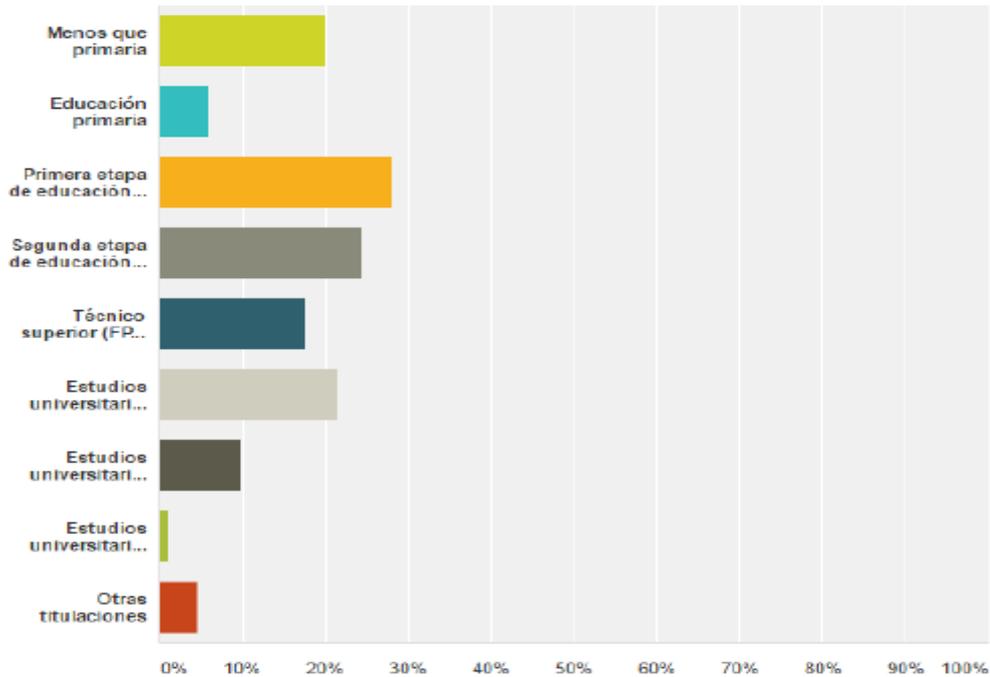
- » mecánico/a
- » cajero/a
- » repartidor/a
- » cocinero/a
- » docente
- » rama sanitaria (médico, enfermero/a, auxiliar geriatría, psicólogo/a, fisioterapeuta)
- » farmacia (farmacéutico/a y auxiliar de farmacia)
- » conductor/a de transporte por carretera
- » oficios relacionados con la alimentación (carnicero/a, panadero/a)
- » monitor/a deportivo

Los datos más relevantes de los perfiles para estos puestos de trabajo los podemos observar en los gráficos de los siguientes apartados.

» **Categoría profesional:**



» **Nivel formativo**



El porcentaje que más se exige corresponde a una formación de primera o segunda etapa de educación secundaria. De hecho, son pocos los puestos ofertados para titulación universitaria superior. Sin embargo, como veremos, se exigen otra serie de certificaciones y cualidades que no están directamente vinculadas con el nivel formativo.

Opciones de respuesta	Respuestas
Menos que primaria	20,05% 78
Educación primaria	5,91% 23
Primera etapa de educación secundaria (1º y 2º ESO, Graduado Escolar, Certificados profesionalidad nivel 1 y 2)	28,28% 110
Segunda etapa de educación secundaria (Bachillerato, FP grado Medio, BUR, FP I/ II)	24,42% 95
Técnico superior (FP grado superior y equivalentes)	17,48% 68
Estudios universitarios 1º ciclo (Diplomatura-Grados)	21,59% 84
Estudios universitarios 2º ciclo (Licenciatura- Máster)	9,77% 38
Estudios universitarios 3º ciclo (Doctorado)	1,03% 4
Otras titulaciones	4,63% 18
Total de encuestados: 389	

» Otros requisitos

Una buena parte de los requisitos exigidos vienen determinados por la necesidad de contar con una concreta especialidad de formación educativa que habilita para el desempeño de dicho trabajo (médico/a, enfermo/a, magisterio, etc.)

Otros están asociados a una determinado carnet o certificado profesional también exigido para el desempeño del puesto, como pueden ser el de manipulador de alimentos, carnet de carretillero o carnet de conductor de vehículos pesados y CAP, monitor de tiempo libre, instalador de gas, entre otros.

Un tercer grupo lo componen aquellos que exigen un determinada formación, aunque normativamente no es un requisito imprescindible: ciclo formativo de cocina, peluquería, estética, mecánica, turismo, empresariales o ADEM, etc.

Un cuarto grupo de requisitos no responden en sí a una determinada formación, pero sí a tener una serie de conocimientos, que pueden llegar por otros cauces, como es la experiencia: destaca especialmente el conocimiento de idiomas, más que justificado en un territorio que cuenta con el turismo como uno de los sectores más determinantes y con una economía marcadamente exportadora. Otros requisitos en este grupo serían: contabilidad, mecánica, programas informáticos, marketing y ventas, fotografía, etc.

En cuanto al requisito de la **experiencia** previa cabe resaltar que en el 20% de los casos se explicita como esencial para optar al puesto de trabajo. Este porcentaje aumenta considerablemente en aquellos que no es un requisito imprescindible pero sí valorable.

» Competencias transversales

Las competencias transversales son aquellas competencias genéricas, comunes a la mayoría de profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.

Estas competencias no dejan de ser requisitos, pero por su relevancia, las hemos extraído del conjunto, aunque algunas de ellas, sobre todo las de carácter más instrumental, las hemos remarcado también en el apartado anterior, especialmente las referidas a los idiomas y a la informática.

A parte de estas dos, las competencias más demandadas son:

- Actitud positiva hacia el trabajo
- Empatía y comunicación para la relación con los clientes
- Aptitudes comerciales
- Confianza
- Capacidad de trabajo en equipo
- Capacidad de aprendizaje
- Tolerancia al estrés
- Conocimiento del producto
- Flexibilidad
- Detallista
- Gestión del tiempo
- Capacidad de adaptación
- Orientación a resultados
- Resolución de conflictos
- Agilidad
- Polivalencia
- Responsabilidad
- Compromiso

Teniendo en cuenta que el mayor número de puestos de trabajo que las empresas están en disposición de ofertar están vinculados a tareas que

exigen una relació amb els clients, és obvi que destaquen especialment la demanda de competències transversals vinculades a aquests llocs: empatia, comunicació i aptituds comercials. Vinculat a aquestes activitats es menciona també la necessitat d'una adequada presència.

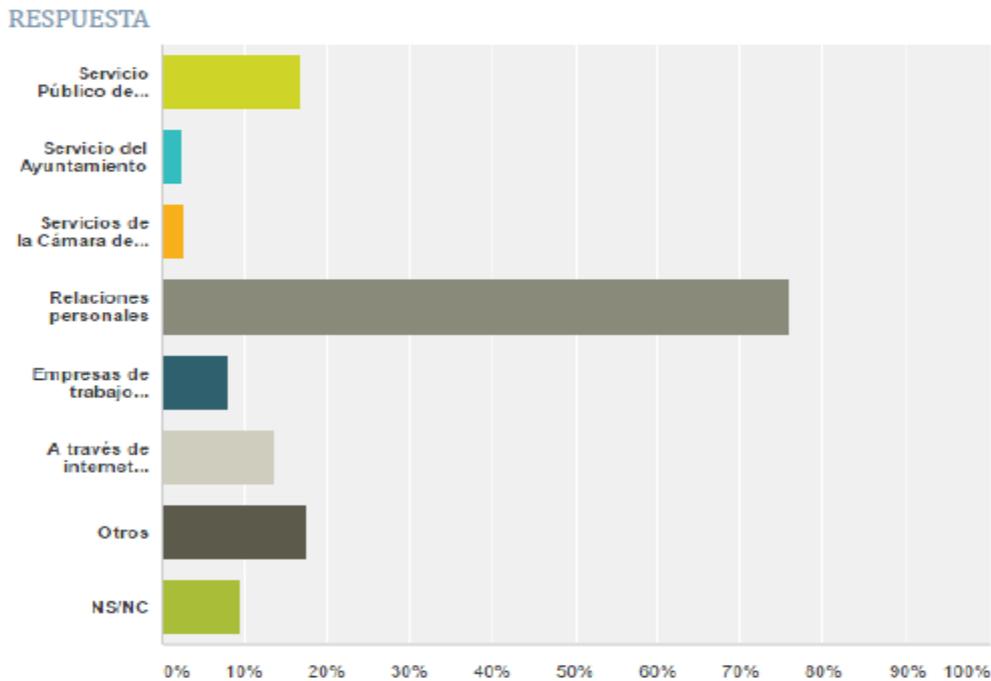
Per un altre costat, també destaquen aquelles competències que estan relacionades més amb el compromís amb l'empresa i amb el treball en si mateix.

Més enllà de les competències transversals, i molt propi de treballs d'alta exigència en temporada alta, s'estableixen altres requisits que cal mencionar: disponibilitat horària per treballar en dies de setmana i festes, inclús nits.

» **Funcions a desenvolupar**

Les funcions a desenvolupar en el lloc de treball tenen una directa relació amb el sector i l'activitat concreta de cada una de les empreses entrevistades. El llistat complet es pot conèixer en l'anexo corresponent (Q44).

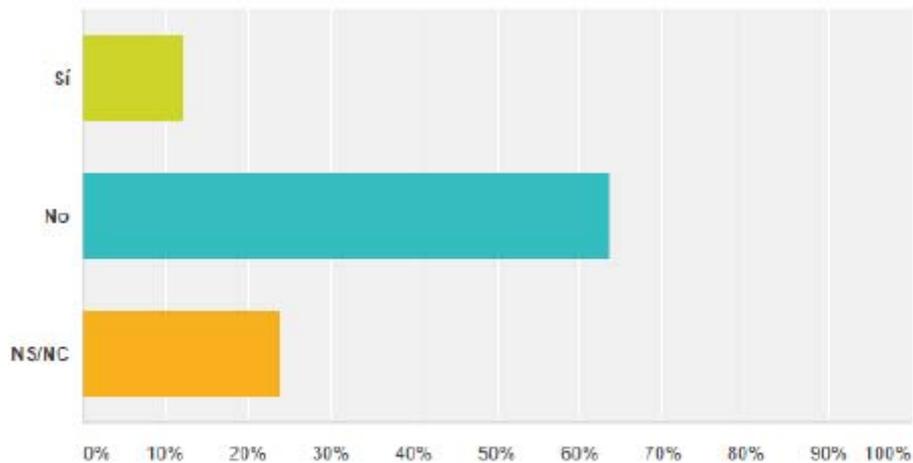
4.4. SERVICIOS DE CONTRATACION EMPLEADOS



Las empresas destacan que la mayoría de contratos vienen por las relaciones personales o recomendaciones de conocidos. Las demás fuentes de contratación son bastante similares. No obstante, sí que reiteran las empresas en las observaciones que los servicios del SERVEF no les han enviado a las personas que correspondían con el perfil que solicitaban. Aunque a larga distancia, vemos como en segunda posición y superando al SERVEF se sitúa el reclutamiento a través de Internet (portales de empleo, redes sociales, etc.).

» GRADO DE DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CUALIFICADO

También nos han confirmado que en general a las empresas no les resulta difícil encontrar personal cualificado:



Las relaciones personales y las recomendaciones siguen siendo la principal fuente de reclutamiento para las empresas. Mientras que los diferentes servicios públicos no tienen una valoración positiva a pesar de las mejoras que se han ido introduciendo, sobre todo porque los perfiles de los trabajadores no se ajustan a los definidos por las propias empresas. Por otro lado, al tratarse de micropymes son, en general, reacias a la contratación de servicios privados de selección de personal por los costes que ello supone. Destacar el crecimiento del reclutamiento a través de Internet.

» Puestos más difíciles de cubrir

A pesar de la situación de desempleo en el que nos encontramos inmersos, las empresas siguen encontrándose con dificultades para incorporar trabajadores.

Las dificultades las podemos dividir en cinco tipologías:

De un lado, por motivos actitudinales. En general, se hace reiterada referencia a la falta de involucración.

El segundo grupo lo componen diferentes puestos de trabajo que precisan el conocimiento de idiomas. Se plantean serias dificultades para seleccionar personal con conocimientos de idiomas. Igualmente sucede con determinados programas informáticos.

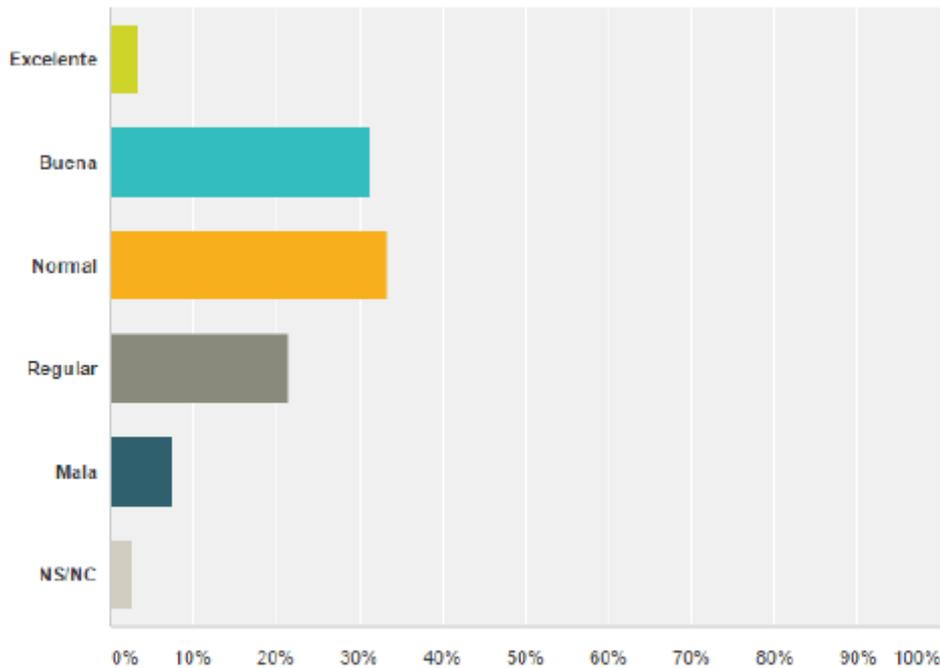
El tercer grupo incluye una serie de oficios para los que no existe siempre una formación reglada, son actividades poco comunes en el territorio, son puestos de trabajo que no resultan atractivos para las personas más jóvenes o que han tenido un repunte tras la crisis y no existen suficientes profesionales: carnicero/a, charcutero/a, cortador/a de telas, manejo de maquinaria de impresión, fabricación de esculturas, electricistas, soldadores, operarios cualificados, etc.

El cuarto grupo lo componen algunas profesiones en las que la oferta de puestos de trabajo es superior a la demanda, y que tienen en la función pública una alternativa importante al sector privado: médicos, ópticos, etc.

Finalmente, la experiencia también supone una dificultad a la hora de encontrar trabajadores.

4.5. EXPECTATIVAS ECONOMICAS DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS

Ante la cuestión de establecer un pronóstico acerca de la previsión económica de la empresa dentro de tres años, los entrevistados han opinado lo siguiente:



4.6. PERSPECTIVA DE EMPLEO 2017

Para establecer las perspectivas de empleo para el año 2017, hemos obtenido información de diferentes fuentes para poder cruzar datos que nos permitan ajustar el enfoque.

Por una parte, tenemos las actividades que presentan mejores PERSPECTIVAS LABORALES en la provincia de Castellón (2016):

PERSPECTIVAS LABORALES

SECTOR ACTIVIDAD	CONTRATOS PREVISTOS PROVINCIALES
Hostelería	54.658
Comercio, automoción	27.228
Industria	21781
Transporte y almacenamiento	17.362
Artísticas, entretenimiento	11.622
Construcción	9.913
Sanitarias y servicios sociales	7.821
Educación	6.033
Agricultura, ganadería, pesca	3.270
Administrativas	3.106
Otros servicios	2.809
Actividades profesionales	2.063
Hogar	1.976
Suministro agua, gestion residuos	1.157
Información y comunicaciones	424
Financieras, seguros	47
Energías	46
Organizaciones extraterritoriales	16
TOTAL	171.332

Fuente SEPE



Por otra parte, de las **empresas que han participado en el estudio**, un **26,9%** de ellas tiene previsto ampliar su plantilla, y han contestado que quieren contratar trabajadores, aportando información sobre sus puestos y necesidades preferentes.

Con ello, podemos aproximar el número de empresas de Vinaròs y del área que prevén **contratar trabajadores**:

	Total Censo	% empresas que tienen previsto aumentar plantilla	Nº EMPRESAS que tienen previsto aumentar plantilla
VINARÒS	3.108	26,9%	836
ÁREA	10.182	26,9%	2.739

Aplicando las previsiones de contratación por puestos de trabajo al número de empresas de Vinaròs y del área que prevén ampliar sus plantillas tenemos que:

PREVISIONES DE CONTRATACIÓN POR PUESTOS DE TRABAJO			
PUESTOS	% CONTRATACION	VINARÒS	ÁREA
		<i>(sobre 836 empresas)</i>	<i>(sobre 2.739 empresas)</i>
Operarios cualificados	46,2	386	1.264
Operarios no cualificados	28,0	234	767
Administrativos	21,9	182	602
Comerciales	18,1	153	497
Técnicos	9,9	83	273
Directivos	1,6	14	45
TOTAL		1.052	3.448

Perspectivas de contratación VINARÒS



SUGERENCIAS Y COMENTARIOS

En el trabajo de campo dejamos una pregunta abierta para que las empresas pudieran expresar sugerencias o comentarios no siempre vinculados con el estudio, pero que se consideró que podían ser interesantes para tenerlas en cuenta por parte del Ayuntamiento de Vinaròs:

1. Salvo excepciones concretas, en general se observa que los empresarios /autónomos declaran sentir incertidumbre sobre el futuro económico, incluso pesimismo lo cual afecta de forma directa a su intención de contratar a personal. Así, en algunas empresas la contratación se produce dependiendo del volumen del trabajo esperado; únicamente si hay expectativas *ciertas* de que éste va a aumentar, se plantean la contratación.
2. Los principales motivos de mostrarse reacios a contratar son, aparte de lo arriba mencionado, los elevados costes que según ellos les supone hacer frente a las obligaciones impositivas o con la Seguridad Social. Asimismo, la elevada competencia, una demanda escasa y unos márgenes muy ajustados no ayudan a que muchas empresas se planteen contratar.
3. Asimismo, algunas empresas declaran que les resulta complicado encontrar personal con experiencia, condición relevante para evitar tener que invertir tiempo en enseñarles el oficio. Algunos declaran la necesidad de que la teoría que se les enseña en las escuelas/academias se acerque más a la realidad de las empresas.
4. En este sentido, hay empresas se muestran abiertos a que se realicen prácticas en sus empresas. De hecho, muchas empresas contratan tras finalizar a sus alumnos en prácticas. En este sentido, la FP Dual podría ser un campo a desarrollar.

5. En cuanto a los cursos, algunas empresas demandan una mayor oferta de cursos específicos para su empresa/sector que actualmente no encuentran en su zona.
6. Muchas empresas realizan los cursos de formación impartidos por las propias marcas del distribuidor.
7. Hay algunas críticas a empresas/instituciones públicas tales como Servef o la Fundación Tripartita en cuanto a la calidad de sus servicios.
8. Los comerciantes de Vinaròs comentan que el ayuntamiento se debe implicar más con el sector, tanto en la formación como en la dinamización comercial
9. Las actividades de hostelería y restauración de Vinaròs creen que hay que mejorar las instalaciones dedicadas al sector turístico. También comentan que un sector que está mejorando es el vinculados a los servicios para personas discapacitadas y solicitan mejorar todas las barreras arquitectónicas que se encuentran en la ciudad, playas etc. lo que haría que esta ciudad se especializara en una sector que puede llevar asociado un impacto económico interesante.
10. También comentan empresarios de Vinaròs que están a punto de jubilarse un plan de traspaso de sus negocios ya que es una pena que negocios rentables no encuentren sucesión generacional.

CONCLUSIONES

Se ha producido una disminución en el número de habitantes en el conjunto del área analizada, con una pérdida de 5.100 habitantes.

A pesar de la disminución de la población, el número de afiliados a la Seguridad Social ha ascendido en más de 1.100 personas, contando en diciembre de 2016 con más de 26.700 personas afiliadas, de las cuales 8.002 pertenecen a Vinaròs.

No obstante, sigue siendo un territorio afectado por el desempleo, puesto que en los servicios públicos de empleo, se contabilizan más de 6.800 inscritos, de los cuales 2.255 corresponden a Vinaròs.

De las 10.182 empresas que existen en el área analizada, 3.108 están ubicadas en Vinaròs. En la mayoría de municipios se ha producido un descenso leve del número de empresas en los últimos años.

El perfil tipo del empresariado del área analizada responde al perfil medio de tejido empresarial de la Comunidad Valenciana o el territorio estatal. Se conforma mayoritariamente por micropymes, con un alto componente de autónomos sin asalariados.

La mayoría de las empresas, más del 60% no pertenecen a ninguna asociación. No obstante, se observan excepciones sectoriales y por municipios.

En cuanto al grado de digitalización, se constata una escasa utilización del marketing on line y, menos aún, de su implantación estratégica en las empresas. Predomina aisladamente el uso de profesional de facebook.

El 40% de los trabajadores de las empresas no han participado en ninguna actividad formativa en los últimos tres años. Además, de los que lo han hecho, en la mayoría de los casos respondía a una necesidad sobrevenida por el cumplimiento de normativas o la necesidad de obtener algún

certificado o carnet profesional. El resto de la formación era específica del sector o actividad de la empresa y, en menos casos, correspondía a una formación más transversal, destacando los cursos de las áreas de marketing y ventas, informática e idiomas.

La modalidad de esta formación ha sido preferentemente presencial, no ha respondido a una iniciativa de las empresas, sino a un ofrecimiento de entidades o centros, y en casi el 60% ha sido gratuita. Si bien es cierto, que casi en el 100% de los casos se han alcanzado los objetivos previstos.

Entre aquellas empresas que cuentan con trabajadores y pueden utilizar la bonificación de los cursos que éstos realicen a través de los seguros sociales bajo el paraguas de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (antigua Fundación Tripartita), las respuestas de los encuestados muestran un gran desconocimiento de su funcionamiento. Se deduce que lo han utilizado en buena parte por la intermediación de entidades de formación. Es una cuestión delicada puesto que se ha evidenciado cierta mala praxis en algunas empresas dedicadas a la formación y/o la consultoría. Sería conveniente informar sobre las posibilidades que ofrece el uso de estas bonificaciones.

Reflejo de los datos apuntados es el hecho de que apenas el 40% de las empresas detectan las necesidades de formación de sus empleados y, consecuentemente, en menor medida desarrollan un plan de formación. Todavía más grave, es señalar, que no llega al 30% los que consideran que le sería de utilidad.

La formación no es una prioridad para la mayoría de las empresas del área analizada, no la entienden como una inversión que repercute directamente en el aprendizaje de los trabajadores que luego se transfiere al puesto de trabajo e incide directamente en la competitividad, además de ser un elemento motivador para los empleados.

En cuanto a las áreas en las que las empresas consideran que necesitan adquirir o mejorar en conocimientos a través de la formación existe un

cierto equilibrio entre las mismas (dirección y gestión, recursos humanos, marketing y ventas, finanzas, producción, compras, logística, informática y nuevas tecnologías, etc), además de precisar formación específica de su sector o actividad concreta.

Entrando ya en el ámbito del empleo, el estudio nos indica que un 35% de los contratos son de temporada, lo cual es bastante lógico en un área turística y agrícola. Mayoritariamente a jornada completa.

La movilidad de trabajadores en el área que hemos estudiado es considerable. La ubicación geográfica de Vinaròs en esa área contribuye a ello, y la proximidad de los municipios entre sí es también un factor que favorece esa movilidad. Por todo ello, Vinaròs es un municipio de atracción de trabajadores de otros municipios de la zona, no en vano, es la población con mayor número de empresas. Pero también hay un número representativo de personas de Vinaròs que trabajan en empresas de municipio del resto del área.

Casi el 30% de las empresas entrevistadas manifiestan que prevén contratar personal en un plazo máximo de 1 año. Destacan especialmente los puestos de dependiente/a y camarero/a. Por eso, las exigencias de nivel formativo no son elevadas y se hace mucho hincapié en las competencias transversales vinculadas a la atención con los clientes (empatía, comunicación, aptitudes comerciales,...) como a la implicación y compromiso con la empresa. Asimismo, al ser trabajos en buena parte de temporada, exigen disponibilidad horaria. Y, en la misma medida, se exige o se valora la experiencia.

Mayoritariamente, en más de un 75%, se recurre a las relaciones personales y a las recomendaciones a la hora de seleccionar y contratar a un trabajador. En segundo lugar, ya se sitúa internet, a través de portales de empleo y redes sociales. En cuanto a los servicios públicos de empleo no hay una opinión muy favorable, especialmente porque el perfil exigido por las empresas no corresponde con los trabajadores proporcionados por estos servicios.

Las mayores dificultades a la hora de seleccionar a los trabajadores se encuentran en la falta de involucración con la empresa y el desconocimiento de idiomas, por un lado, y por otro, en la falta de cierto tipo de profesionales o especialistas en determinados oficios. Así como en la falta de experiencia.

Finalmente, el estudio muestra que las perspectivas de las empresas se sitúan entre buenas (32%), normales (34%) y regulares (20%).