

Informe de diagnóstico de habilidades y competencias Proyecto “Bluefishing Training”

CONTENIDO

1.	Introducción	3
a)	Definición de diagnóstico de capacidades y profesionalización	3
b)	Objetivos del diagnóstico.....	3
c)	Justificación	4
2.	Antecedentes generales	5
a)	Caracterización de los sectores económicos	5
2.1.1	Pesca de altura en Galicia (ARVI)	5
2.1.2	Pesca artesanal de Canarias (PLOCAN)	5
2.1.3	Logística portuaria y comercialización (UVIGO – APV).....	6
3.	Metodología del diagnóstico y actividades realizadas	6
a)	Metodología general del diagnóstico	6
b)	Revisión bibliográfica y desk research	7
c)	Definición/recopilación de indicadores	8
d)	Mapeo de actores.....	8
e)	Diseño de entrevistas, encuestas y matriz de datos	9
f)	Procesamiento de información.....	17
5.	Resultados generales.....	17
5.1	Revisión bibliográfica	17
5.2	Mapa de actores.....	41
5.3	Entrevistas y encuestas.....	41
5.4	Definición de indicadores	106

1. INTRODUCCIÓN

a) Definición de diagnóstico de capacidades y profesionalización

El diagnóstico de capacidades y profesionalización es un instrumento que tiene como finalidad realizar una medición de los conocimientos, habilidades y actitudes del conjunto de la fuerza de trabajo en una empresa o sector determinados, para establecer una comparativa entre el nivel idealmente requerido por el puesto y el nivel que poseen actualmente las personas trabajadoras. El análisis del desajuste de habilidades se refiere no solo a la escasez o brecha de habilidades, sino también a las calificaciones, conocimientos y competencias que exceden los requisitos del trabajo. La escasez en algunos sectores puede ocurrir simultáneamente con la sobre educación en otros.

Los resultados obtenidos y su posterior análisis permiten diseñar programas de capacitación y desarrollo con impacto en las necesidades del personal, definir itinerarios formativos que cubran las necesidades formativas y de capacidades no satisfechas actualmente y evaluar la efectividad de las acciones realizadas. También será posible, en conjunción con una adecuada previsión de tendencias futuras en el sector, llevar a cabo una labor de anticipación de necesidades futuras a nivel formativo y de capacitación de la fuerza de trabajo vinculada a los sectores objeto de análisis.

b) Objetivos del diagnóstico

Con este diagnóstico se pretende establecer una base de conocimiento para reforzar las capacidades y el aprendizaje permanente del sector pesquero extractivo en el marco de la Agenda Europea de Capacidades para la competitividad sostenible, la justicia social y la resiliencia (2020).

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico será posible realizar un análisis preliminar del desajuste de la formación y el mercado laboral en los subsectores de la cadena de valor de la pesca, incluyendo de forma específica, la pesca artesanal, la pesca industrial, los operadores de lonja y la comercialización. Asimismo, más allá de identificar posibles carencias formativas vinculadas a las habilidades y capacidades concretas requeridas para el desempeño actual de los puestos de trabajo en el sector, será posible anticipar las necesidades futuras de cualificación para las ocupaciones. Particularmente, esta labor de anticipación de necesidades formativas se orientará hacia dos retos ineludibles como son la transformación digital y los cambios ambientales a escala global, pero también en relación a cuestiones sociales de impacto cada vez más evidente como la creciente diversidad cultural o la consecución de una verdadera equidad de género en el ámbito laboral. De esta manera, el objetivo concreto consistirá en diseñar un plan de itinerarios y tres programas piloto de capacitación para los tres sectores objetivo.

Por tanto, se pretende identificar el estado actual de la formación, la demanda laboral y las prioridades formativas para la profesionalización de los sectores analizados en el contexto del nuevo pacto verde europeo y la irrupción de los nuevos desafíos que encarnan las transformaciones tecnológicas y la dimensión ambiental.

c) Justificación

El marco definido por las directrices europeas en el ámbito del Crecimiento Azul tiene como objetivo ofrecer incentivos y promover el desarrollo de los agentes sociales y económicos vinculados con la Economía Azul para favorecer el crecimiento sostenible del sector marino y marítimo en su conjunto. Dentro de este marco, resulta imprescindible hacer frente a los procesos de transformación global (transiciones digitales, ambientales, energéticas y sociales) para garantizar que las empresas de la Economía Azul y la fuerza de trabajo vinculada dispongan de las habilidades y recursos necesarios para adaptarse y ser exitosos en los nuevos entornos.

Asimismo, este reto representa una oportunidad de crecimiento y de mejora de la competitividad de los sectores objeto de análisis. Se trata de una oportunidad inmejorable para desarrollar e introducir enfoques innovadores que refuercen la cooperación entre la industria del sector pesquero a lo largo de toda la cadena de valor y la comunidad científica, así como para avanzar en procesos de colaboración público-privada.

El trabajo diagnóstico se enfoca a identificar, en primer lugar, un posible desajuste de competencias. Este término (o skill mismatch, como se conoce en lengua inglesa), es a menudo utilizado para describir distintas formas de desajuste entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. Los empresarios que tienen dificultades para cubrir las vacantes con personas capacitadas, a pesar de ofrecer salarios ajustados al mercado, se enfrentan con una escasez de mano de obra con las competencias adecuadas. Sin embargo, también se produce un desajuste de competencias cuando los trabajadores aceptan trabajos en los que no se aprovechan adecuadamente sus cualificaciones y titulaciones. En cualquiera de sus acepciones, existe un amplio consenso acerca de que puede tener efectos negativos sobre la capacidad de empresas y sectores a la hora de satisfacer la demanda de productos o servicios, y por ello puede afectar la competitividad de sectores determinados a medio y largo plazo.

Con todo ello en mente, se espera que este trabajo conjunto de diagnóstico y definición de proyectos formativos tenga una serie de resultados concretos que detallamos a continuación:

- En primer lugar, a partir de entrevistas, encuestas y los informes diagnósticos correspondientes a cada sector, se recogerán las necesidades formativas identificadas.
- En segundo lugar, se procederá a identificar demandas concretas sobre habilidades, capacidades y perfiles profesionales que permitan mejorar la formación para la profesionalización para los sectores y se diseñará una propuesta de módulos formativos y prácticos que satisfagan dichas demandas.
- Finalmente, se llevará a cabo una sesión taller con la participación de los principales actores de interés de los sectores, que permitirá validar conjuntamente las necesidades identificadas y las propuestas formativas diseñadas.

2. ANTECEDENTES GENERALES

a) Caracterización de los sectores económicos

A CUMPLIMENTAR POR LOS PARTNERS DEL PROYECTO. BREVE DESCRIPCIÓN DEL SECTOR ECONÓMICO Y LA FORMACIÓN DEL SECTOR

2.1.1 Pesca de altura en Galicia (ARVI)

Vigo cuenta con un puerto base de los principales caladeros de pesca del mundo, en el que se mueven más de 800 mil toneladas de pescado al año, y donde la pesca genera más de 32 mil puestos de trabajo en la ciudad y su área. En puertos como el de Vigo, la descarga de pescado de altura supone un ochenta por ciento de los ingresos por venta de producto en su lonja. A nivel de empleo, se estima que un tercio de los empleos vinculados al sector de la pesca en Galicia pertenecen al subsector de la pesca de altura.

Las capturas se realizan en las pesquerías comunitarias y en pesquerías internacionales (siendo estas las que más aportan a la economía del sector). La flota gallega es una de las flotas con mayor importancia en cuanto a capacidad de captura a nivel de la Unión Europea.

A modo ilustrativo, ARVI cuenta con un total de 169 barcos asociados, que corresponden a 133 empresas armadoras distintas. El ecosistema de la pesca de altura en Vigo conforma el núcleo de entidades y de armadores de buques pesqueros más importante de España y uno de los más importantes de la UE, con flotas que faenan en todos los mares del mundo para suministrar a los principales mercados mundiales de pescado. Una flota comprometida con el cumplimiento de las normativas de conservación y gestión sostenible de los recursos, control de la y protección del medioambiente.

Las embarcaciones utilizadas son de gran envergadura y están compuestas por un número de entre 10 y 20 tripulantes, de los cuales no todos se dedican exclusivamente a la pesca, sino que entre ellos hay personal dedicado a otras tareas, como mantenimiento o cocina. Todo ello define un sector con elevadas necesidades formativas y de capacitación, que precisa continuar apostando por la innovación y la formación para mantener su competitividad en un entorno internacional cada vez más complejo.

2.1.2 Pesca artesanal de Canarias (PLOCAN)

El ecosistema marino canario tiene unas características geográficas, oceanográficas, físicas y biónómicas que hacen que sus recursos marinos tengan una alta diversidad, pero también una gran fragilidad. Un factor condicionante es la fuerte pendiente de los fondos y, por ello, la poca dimensión de las plataformas insulares, lo cual limita la superficie habitable de las especies litorales presentes, pero favorece la presencia de especies pelágicas.

Todo ello hace prácticamente imposible la pesca de arrastre y determina que la pesca profesional en Canarias sea artesanal, polivalente y multispecífica, con embarcaciones de pequeño tamaño y uso preferente de artes de pesca artesanal que trabajan habitualmente a poca distancia de la costa. Por lo general, la tripulación de las embarcaciones oscila entre 1 y 5 personas, con frecuencia unidas por parentesco lo cual favorece la ocupación laboral en contexto de redes de unidades familiares. Este tipo de pesca implica largas jornadas laborales, que habitualmente

incluyen más de una salida a faenar en el mismo día, así como la reparación y puesta a punto de las artes.

Debido a estas duras condiciones y la dificultad de asegurar un relevo generacional adecuado, la actividad pesquera ha ido perdiendo importancia en el archipiélago y actualmente representa menos del 0,5% del PIB canario. La pesca en las islas proporciona empleo directo a unas 1.700 personas, y se estima que cada empleo en la mar genera tres empleos en tierra, por lo que actualmente en Canarias unas 6.800 personas y sus correspondientes familias viven del mar. En cuanto a buques, en 2021 había 721 activos.

2.1.3 Logística portuaria y comercialización (UVIGO – APV)

El sector de la industria y comercialización de productos pesqueros es un sector estratégico en España, y en particular en la economía de Galicia, por su capacidad para generar riqueza y empleo. En España da trabajo a más 30.000 personas que generan un volumen de ingresos de explotación superior a 14.000 millones de euros, siendo Galicia la comunidad que más contribuye tanto en facturación como en número de empleos.

Vigo y el puerto están ineludiblemente asociados en su historia, cultura y economía. De la pesca viven directamente, en esta ciudad, más de quince mil familias. El Puerto de Vigo es un referente internacional en pesca, en él se comercializan alrededor de 810.000 toneladas de pescado para consumo humano. Esta cifra se logra gracias a un sector logístico-comercializador sustentado por más de 4.000 trabajadores en el puerto pesquero y se refleja en una facturación de 142 millones de euros. Por tanto, en su conjunto, las empresas con actividad en el puerto son un eslabón fundamental del sector, ocupándose de la descarga, venta y posterior comercialización.

Actualmente las empresas se encuentran en un proceso de transformación debido a cambios sociales, económicos y tecnológicos en los que la innovación y modernización son esenciales para mantener y mejorar su competitividad. Dotar de herramientas a los trabajadores para que puedan abordar sus necesidades formativas y así mejorar sus capacidades son aspectos esenciales a corto plazo.

El Puerto de Vigo es un espacio en el que interaccionan gran cantidad de actores del sector pesquero, y por ello, es una entidad clave para promover la cooperación y colaboración entre la administración, la universidad y la empresa en actuaciones que permitan detectar y abordar necesidades formativas de los trabajadores.

3. METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO Y ACTIVIDADES REALIZADAS

a) Metodología general del diagnóstico

La metodología general del proceso de diagnóstico favorecerá la combinación de elementos cuantitativos y cualitativos, así como la participación efectiva de los diferentes agentes y actores vinculados a los sectores objetivo. Consideramos que la combinación de enfoques metodológicos permite obtener mejores resultados que se ajusten a los objetivos planteados y los recursos disponibles para la investigación.

En un primer nivel, se llevará a cabo una importante tarea de revisión documental y bibliográfica que permita establecer las bases metodológicas concretas, identificar claramente el estado actual de la cuestión y ejemplos de buenas prácticas y generar una base de datos fiable y robusta que será el punto de partida del informe.

En paralelo, se definirá un conjunto de indicadores que permitan medir adecuadamente el nivel de competencias y habilidades requeridas, por un lado, y el nivel actualmente ofrecido o disponible por parte de la fuerza de trabajo, por otro.

De manera previa se realizará un mapeo de actores y agentes relevantes que determinará a quién se dirigen las diferentes herramientas de recopilación de información (encuestas, entrevistas, etc.) así como el contenido concreto de éstas, ya que será positivo adaptarlo al perfil y conocimiento disponible de cada agente. También contribuirá a definir con precisión el grado de implicación y participación de cada actor en las diferentes fases del proceso.

Con la información recabada, será posible diseñar las encuestas y entrevistas que servirán para recopilar las valoraciones de los agentes seleccionados, así como la matriz de datos que recogerá la información resultante.

Finalmente, toda la información obtenida será procesada y analizada para dar forma definitiva al informe final de cada sector. Los resultados de la investigación, así como las principales conclusiones, serán presentados adecuadamente tanto a los agentes involucrados en el proceso como, en último término, a la sociedad en general. Este último aspecto se considera importante en tanto en cuanto promover la divulgación y la participación social alrededor de la Economía Azul es otro de los objetivos del proyecto.

b) Revisión bibliográfica y desk research

Se lleva a cabo una exhaustiva revisión bibliográfica e investigación de escritorio para caracterizar la situación actual del sector de la pesca, en general, y aspectos vinculados a las demandas del mercado laboral en el sector. Esta tarea se inicia con la búsqueda y análisis de informes, artículos de publicaciones especializadas, revisión de los marcos normativos europeos y nacionales y una recopilación de datos e información sobre el sector de la pesca a nivel europeo, nacional y regional. Los resultados de este proceso de revisión e investigación se presentan en el apartado 5.1 de este informe.

Asimismo, a partir del trabajo realizado en la revisión bibliográfica e investigación de escritorio, se identifican casos de buenas prácticas en proyectos de cariz similar que pueden servir de ejemplo o guía para el proyecto “Bluefishing Training”. En este caso, se identifican dos casos concretos que se consideran relevantes, y se muestran en el apartado 5.1 de este informe.

Finalmente, se analizan los datos disponibles acerca de cursos y formaciones disponibles actualmente en el sector, para contar con una imagen lo más completa y realista posible acerca de la oferta formativa disponible en el ámbito de la pesca en España. Esta labor se lleva a cabo fundamentalmente a partir de la revisión de la base de datos elaborada para el proyecto “MarENet”: proyecto cuyo objetivo fundamental consistía en el fortalecimiento de la cooperación entre las industrias del sector marítimo y las instituciones educativas para, de esta manera, satisfacer las necesidades del mercado marítimo-portuario en el ámbito de la formación y los

planes de estudio vinculados al sector mediante acciones concretas de formación y apoyo al emprendimiento innovador y sostenible. El proyecto contaba con el liderazgo del Campus do Mar y la colaboración de entidades en el marco del Plan Blue Growth Vigo, entre ellas la propia Universidade de Vigo-Campus do Mar, Puerto de Vigo, Universidad La Rochelle, CIT, IMDO, ICSEM, Aclunaga y Cepesca, representando los intereses tanto del sector privado como académico de los 3 países europeos que conforman la fachada atlántica (España, Irlanda y Francia). Así, el proyecto MarENet, se orientaba a adecuar la formación académica disponible en el sector a las necesidades del mercado laboral para contribuir a la mejora de la competitividad de los sectores marítimo, pesquero y portuario en la fachada atlántica bajo un enfoque de crecimiento azul. Los resultados se muestran en el apartado 5.1 de este informe.

c) Definición/recopilación de indicadores

Se procederá a definir un conjunto de indicadores que sean relevantes y útiles para valorar la calidad de las acciones formativas vinculadas al sector pesquero.

d) Mapeo de actores

La Gestión de los actores de interés es fundamental para asegurar la participación eficaz de los interesados en la ejecución/actividades del proyecto. Este proceso incluye los procesos necesarios para identificar a las personas, grupos u organizaciones que pueden ejercer un impacto o ser impactados por el proyecto, para analizar las expectativas y su impacto en el proyecto, y para desarrollar estrategias de gestión adecuadas y participación.

Para ello, se diseña una matriz de gestión de partes interesadas donde cada socio es responsable de identificar y categorizar a los diferentes actores, y vincular las actividades participativas del proyecto con estos grupos.

De esta forma, la matriz de actores establece tres categorías clave que facilitan la identificación y priorización de actores en las diferentes actividades del proyecto:

- ENTIDAD: Nombre de la entidad
- NATURALEZA: público / privada
- SECTOR: Razón social/tipo de actividad
- ALCANCE: geográfico
- NIVEL DE IMPLICACIÓN: vinculación con las actividades participativas del proyecto (encuestas, entrevistas, taller, mesas de trabajo, comité asesor, jornadas divulgativas, jornadas técnicas divulgativas.
- CONTACTO: persona de referencia
- CORREO ELECTRÓNICO: email

La información recabada a partir de las aportaciones de los socios participantes en el proyecto “Bluefishing Training” se integra en una matriz de actores conjunta.

e) Diseño de entrevistas, encuestas y matriz de datos

Las herramientas fundamentales para la recolección de información sobre el diagnóstico de capacidades serán las entrevistas a figuras clave y las encuestas que deberán responder los actores considerados como más oportunos para dicho fin.

En relación a las entrevistas a figuras o informadores clave (un total de 20, que serán representantes de los 3 sectores objeto de estudio), el enfoque será el de diseñar un conjunto de preguntas que permitan identificar elementos y aspectos concretos que se incluirán en las encuestas para ampliar la información al respecto. De esta manera, los informantes clave ofrecerán información de gran valor para conocer en mayor detalle aspectos relacionados con el diagnóstico sobre capacitación y habilidades de la fuerza de trabajo en los sectores objeto de estudio. Gracias a su conocimiento de primera mano y su experiencia en el campo, estas figuras permitirán profundizar en temas y cuestiones como:

- Habilidades y capacidades específicas de gran importancia para los puestos de trabajo: la información sobre habilidades/capacidades específicas que los informadores clave ofrezcan puede contribuir enormemente a afinar determinadas cuestiones que se incluirán en el cuestionario, vinculadas al ámbito de las “competencias específicas” y para cuya definición sería verdaderamente útil contar con la aportación de personas que conocen de primera mano el conjunto específico de habilidades requeridas para la realización de tareas vinculadas a ocupaciones o puestos concretos.
- Retos y tendencias futuras: la aportación de informantes clave puede resultar muy útil para conocer previsiones o estimaciones de tendencias futuras, tanto en lo referente a crecimiento/reducción de demanda de fuerza de trabajo en el sector, como a perfiles competenciales y habilidades concretas que adquirirán mayor peso en el conjunto de la mano de obra del sector.
- Elementos no previstos: una de las principales aportaciones de las entrevistas con informantes clave es la posibilidad de resaltar elementos o temas no previstos, que una vez afloran en la entrevista pueden ser trasladados a la encuesta para ampliar la información al respecto.

Con todo ello en mente, se definirá el enfoque metodológico que guiará el diseño de la entrevista. En este sentido, y teniendo en cuenta las limitaciones con las que se cuenta para este trabajo en concreto (de tiempo, recursos, etc.) será necesario optar por una de las dos siguientes opciones:

- Entrevista semiestructurada: dentro de las técnicas de recogida de información cualitativas, probablemente la entrevista semiestructurada sea la más habitual y valorada. En ella, se parte de una guía o conjunto de preguntas en relación a temas identificados sobre los cuales se pretende obtener información, a los que se añaden preguntas de sondeo o para profundizar y estimular la obtención de respuestas más elaboradas. El entrevistador dispone de un amplio margen de flexibilidad a la hora de formular, adaptar y presentar las preguntas a la persona entrevistada, intentando maximizar la obtención de información. Se considera que es el enfoque que en mayor medida puede favorecer la obtención de información valiosa mientras se mantiene una cierta estructura y orden que garantiza que todos los temas de interés sean tratados. Sin

embargo, este enfoque implica la necesidad de que el entrevistador sea una persona con habilidad y experiencia para poder tomar decisiones en tiempo real acerca de cómo llevar a cabo la entrevista, reconducirla en caso de que las respuestas comiencen a derivar hacia temas no directamente relacionados con el objeto de estudio, evitar a toda costa influir o condicionar las respuestas del entrevistado, etc. Asimismo, debido a la naturaleza abierta y flexible del enfoque, el posterior tratamiento de la información resulta mucho más laborioso y costoso en términos de tiempo y habilidad para transcribir, codificar y ordenar las respuestas.

- Entrevista estructurada: es aquella en la que el entrevistador plantea una serie de preguntas preestablecidas, permitiendo únicamente un número limitado de respuestas o categorías de respuestas. Es un enfoque más rígido, ya que el entrevistador se limita a leer las preguntas a partir de un guion intentando desviarse lo menos posible. Todos los entrevistados reciben las mismas preguntas en el mismo orden para ofrecer respuestas de carácter más breve o dentro de un abanico limitado de posibilidades. Por ello, la organización y cuantificación de los hallazgos es relativamente sencillo posteriormente. Este enfoque se centra fundamentalmente en minimizar el posible sesgo introducido por el entrevistador, limitando al máximo su margen de discrecionalidad, y en aumentar la capacidad de generalización de los resultados. Todo ello a costa de renunciar en gran medida a la posibilidad de capturar mayor riqueza de detalles y de adaptar el proceso al perfil del entrevistado y a la dinámica de la entrevista.

Es importante destacar que esta caracterización de las entrevistas estructuradas y semiestructuradas responde a dos tipos “puros” pero en realidad se trata más bien de un continuum a lo largo del cual se puede establecer la decisión final.

Para este proyecto concreto, y teniendo en cuenta el relativamente elevado número de entrevistas que se deben realizar (20), se considera que el enfoque semiestructurado sería demasiado costoso en términos de tiempo necesario para transcribir, depurar, codificar y analizar la información obtenida. Por ello, la propuesta sería partir de un enfoque de entrevista estructurada con preguntas claramente definidas a nivel de contenido y orden, pero permitiendo un pequeño margen de libertad en las respuestas (no ofrecer categorías de respuestas cerradas) y en la formulación de las preguntas para favorecer la aportación de información detallada y rica por parte de las personas entrevistadas.

Así pues, una primera propuesta de estructura de la entrevista sería la siguiente:

- Inicio:
 - Breve descripción del objeto de estudio a tratar y actores que participan en la investigación
 - Breve explicación del formato de entrevista, duración y dinámica
 - Presentación de consideraciones éticas (privacidad, anonimato, no provocar daño a entrevistado, política de difusión de resultados, firma de consentimiento para registro y grabación de entrevista)

- Pregunta inicial: plantear una pregunta inicial de tipo individual (presentación personal ocupación, rasgos básicos) que permitirá contextualizar la información y favorecerá la generación de confianza entre entrevistador y entrevistado, así como facilitará “romper el hielo” y que este último se sienta confortable.
- Pregunta abierta: a continuación, plantear una pregunta de tipo más abierto que oriente el foco de la entrevista hacia los temas de interés al tiempo que estimula al entrevistado para vincular su experiencia personal con el objeto de estudio.
- Bloque de preguntas: el siguiente conjunto de preguntas ya estará claramente orientado a los temas de interés y seguirá un guion pautado. Idealmente, será una secuencia de preguntas que vayan de lo más general a lo más específico y que cubran todos los temas que se consideran clave, dejando para el final aquellas que puedan generar más dificultades para responder (o incluso rechazo por parte del entrevistado).
- Pregunta final: antes de finalizar la entrevista, se planteará una pregunta abierta en la que se ofrecerá a la persona entrevistada la posibilidad de comentar, añadir, puntualizar, etc. lo que considere oportuno.

Además del guion de preguntas y la estructura de la entrevista, hay una serie de aspectos a los que habrá que dedicar cierta preparación previa:

- Tiempo: la entrevista no debería superar la hora de duración.
- Formato: idealmente las entrevistas deberían realizarse presencialmente y cara a cara. Sin embargo, sería posible llevarlas a cabo de manera telemática (y en el peor de los casos, telefónicamente).
- Localización: en caso de realizarlas presencialmente, debe escogerse una localización que limite las distracciones y/o interrupciones que puedan afectar a ambas partes. Asimismo, debería tratarse de una localización que favorezca la sensación de confort y familiaridad en el entrevistado para minimizar efectos negativos (nervios, resistencia, incomodidad, etc.).

A continuación, se presenta una tipología no exhaustiva de preguntas que recoge diversas modalidades que se pueden incluir en el bloque de preguntas:

Tabla 1: Tipología de preguntas de entrevista

Tipo de pregunta	Propósito de la pregunta	Ejemplos
1. Preguntas introductorias	Hacer arrancar la conversación e iniciar la entrevista	“¿Me podrías hablar de...?” “¿Recuerdas una ocasión en que...?” “¿Qué pasó cuando...?”
2. Preguntas de seguimiento	Orientar preguntas a algo que se acaba de decir	Asentir Repetir palabras “Mmm...”
3. Preguntas de sondeo	Obtener narrativas más completas	“¿Podría decir algo más acerca de eso?” “¿Podría describir en más detalle lo que sucedió...?”
4. Preguntas de especificación	Desarrollar descripciones más precisas a partir de declaraciones generales	“¿Qué opinó entonces?” “¿Qué hizo cuando comenzó a sentir XXX?” “¿Cómo reaccionó a...?”

5. Preguntas directas	Obtener respuestas directas	“¿Alguna vez ha recibido contraprestación por el servicio?” “Cuando habla de competición, ¿la ve como algo saludable o destructivo?”
6. Preguntas indirectas	Plantear preguntas proyectivas	“¿Cómo cree que otros individuos valoran la competitividad?”
7. Preguntas de estructuración	Finalizar partes de la entrevista y abrir otras, o interrumpir respuestas irrelevantes	“Me gustaría plantear ahora otra cuestión...”
8. Silencio	Permitir pausas, para que entrevistados puedan reflexionar, asociar, pensar, etc.	
9. Preguntas de interpretación	Similares a las de sondeo, pero orientadas a reformular, clarificar o interpretar respuestas previas más que para explorar nueva información	“¿Quiere decir que...?” “¿Sería correcto decir que usted piensa...?” “¿La frase XXX refleja lo que usted acaba de decir?”
10. Preguntas “de pasada”	Relajar al entrevistado, redirigir desde preguntas incómodas a otras menos sensibles, etc.	“Oh, me olvidaba de preguntarle si...”

Fuente: (Qu & Dumay, 2011)

En relación a las encuestas, existe un amplio consenso sobre la bondad de las denominadas “*Establishment skills surveys*” o ESS para cumplir esta función. Se trata de procesos de recolección de información sobre necesidades en habilidades para un empleador, establecimiento o sector determinado y estrategias de desarrollo de la fuerza de trabajo.

Una ESS es un mecanismo que ayuda a definir el tipo, nivel y composición de las habilidades que los individuos necesitan para llevar a cabo el trabajo demandado por una empresa. También puede ayudar a investigar futuras necesidades en habilidades, a analizar la relación entre las características de la empresa y la creación de habilidades, a anticipar y ofrecer las habilidades que serán necesarias en el futuro, y a recopilar información sobre necesidades presentes o futuras para un mejor encaje entre formación y empleos.

La información obtenida mediante una ESS puede permitir diseñar programas educativos y/o formativos, estándares de habilidades, etc. para ajustar las habilidades de personas trabajadoras actuales (en respuesta a cambios en las necesidades competenciales) o para definir programas formativos/educativos dirigidos a nuevas personas que acceden al sector.

Para este apartado, se han seguido fundamentalmente las directrices ofrecidas en el documento “*Developing and running an establishment skills survey. Guide to anticipating and matching skills and jobs volumen 5*” elaborado por el European Training Foundation, el European Centre for the Development of Vocational Training y la International Labour Office (Mane & Corbella, 2017). En un sentido amplio, se considera que el proceso de diseño e implementación de una ESS debe responder a cuatro objetivos fundamentales:

1. Descripción del nivel y uso de habilidades por parte de trabajadores actuales y futuros
2. Entender los factores que impulsan la necesidad de habilidades
3. Monitorizar y evaluar los resultados de programas formativos/educativos implementados

4. Anticipar futuras demandas de habilidades

Con estos objetivos en mente, y habiendo definido el marco temporal de la encuesta (en este caso se tratará de una encuesta única que, a priori, no se repetirá en el tiempo), se procede al diseño del cuestionario concreto. Éste deberá adaptarse en cierta medida al perfil de las personas destinatarias, intentando obtener la información relevante para los objetivos planteados manteniendo el cuestionario lo más breve posible. Esto se puede hacer priorizando diferentes enfoques, pero en el caso de este proyecto se considera que el más adecuado es el enfoque de habilidades: aquí, se pregunta acerca del uso de una lista específica de habilidades, y las respuestas suelen valorar en una escala sobre importancia o frecuencia de la habilidad. Debe equilibrarse adecuadamente el nivel de concreción y detalle requerido en las respuestas con la facilidad de uso y respuesta. Este enfoque puede complementarse con preguntas o secciones específicas que interroguen sobre aspectos diversos (actividades formativas en la empresa, o sobre preparación para trabajadores jóvenes/noveles, etc.).

En este punto es importante definir a quién irá dirigida la encuesta (empleadores, trabajadores, perfiles, etc.), tratando de agruparlos en categorías relevantes (por ejemplo, por ocupaciones), así como definir si el foco se pondrá en las denominadas “*core employability skills*”¹ (competencias transversales) o en “*Job-specific skills*” (competencias y habilidades específicas de cada puesto de trabajo).

Por lo que respecta a la estructura del cuestionario, se propone en líneas generales la división en secciones relativas a áreas específicas de interés:

- Información básica, estructura ocupacional de la fuerza de trabajo y sus características
- Reclutamiento
- Habilidades usadas por la fuerza de trabajo actual
- Desarrollo de la fuerza de trabajo
- Demanda de fuerza de trabajo
- Estrategia y estructura empresarial
- Retención de trabajadores
- Habilidades de trabajadores jóvenes/noveles

¹ “Habilidades, conocimiento y competencias que mejoran la capacidad de una persona para obtener y/o mantener un puesto de trabajo, progresar en el trabajo y gestionar el cambio, obtener otro trabajo si lo desea, y acceder al mercado laboral en diferentes períodos de su vida laboral. Las personas son más empleables cuando disponen de amplia educación y formación, habilidades de alto nivel trasladables (incluyendo trabajo en equipo, resolución de problemas, TICs, idiomas y herramientas comunicativas, etc.)

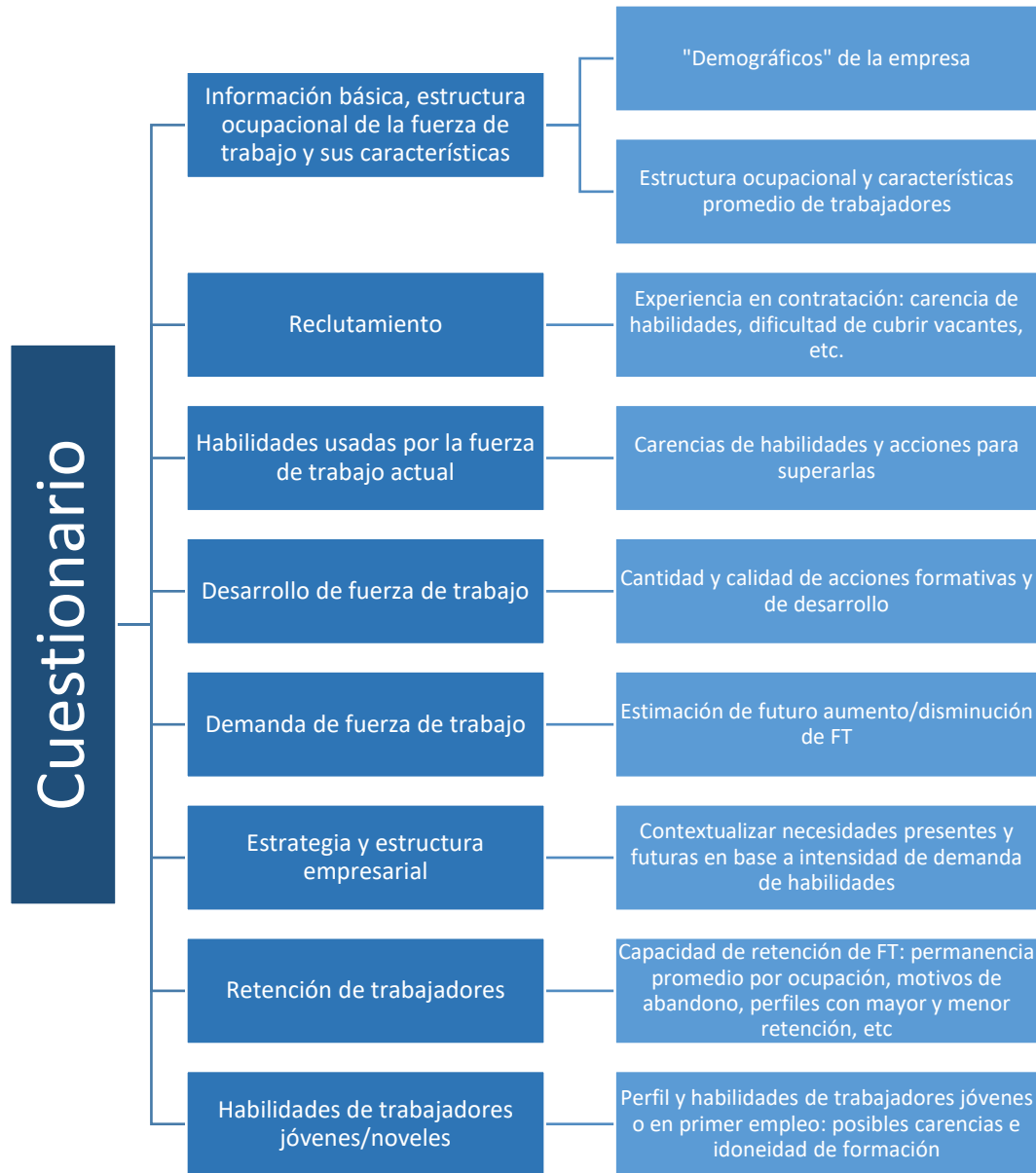


Figura 1 Estructura del cuestionario. Fuente: (Mane & Corbella, 2017)

En más detalle, las secciones o apartados del cuestionario incluyen los siguientes elementos:

- Sección 0: nombre y dirección de la empresa, detalles de la persona que responde, localización de la empresa, fecha y hora de la respuesta. Esta información será utilizada únicamente para control de calidad y seguimiento, de manera que una vez validado y verificado el cuestionario, se procederá a su destrucción (en todo caso el cuestionario será confidencial y se mantendrá el anonimato de las personas que respondan).
- Sección 1 – “Información básica, estructura ocupacional de la fuerza de trabajo y sus características”: esta sección persigue dos objetivos fundamentales, como serían la recopilación de información de la empresa o agente, por un lado, y la determinación de la composición ocupacional de la fuerza de trabajo y características promedio de los empleados en cada categoría ocupacional.
 - “Demográficos de la empresa”: descripción de actividad principal y productos/servicios ofrecidos; caracterización básica de la empresa (tipo de propiedad, tamaño, longevidad, etc.).
 - Estructura ocupacional: se pretende obtener una descripción del nivel educativo promedio de la fuerza de trabajo por ocupación, así como de aspectos relevantes tales como la ratio de hombres/mujeres, cambios en la fuerza de trabajo, etc.
- Sección 2 – “Reclutamiento”: se busca determinar la experiencia respecto a contratación previa para un período determinado, para identificar posibles problemas o dificultades (con especial énfasis en aquellos asociados a la dificultad de encontrar personas adecuadas para cubrir vacantes por carencias formativas). Se propone focalizar la atención en las vacantes (nº de vacantes, motivos, vacantes más difíciles de cubrir por carencia de habilidades en el mercado laboral) y analizar su incidencia, volumen, perfil, así como el impacto de dichas dificultades en el desempeño de la empresa.
- Sección 3 – “Habilidades usadas por la fuerza de trabajo actual”: dirigida a medir las habilidades con que cuenta la fuerza de trabajo actual, así como elementos vinculados (skill gaps, incidencia, causas, etc.), así como recabar información sobre habilidades específicas que los empleadores consideran ausentes o escasas en la mano de obra, e idealmente sobre el impacto de este desajuste y medidas que se hayan adoptado para corregirlo.
- Sección 4 – “Desarrollo de la fuerza de trabajo”: el objetivo sería examinar la cantidad y la calidad de las actividades de formación y desarrollo de trabajadores llevadas a cabo por la empresa.
- Sección 5 – “Demanda de fuerza de trabajo”: se pretende obtener información sobre futuros planes de expansión/reducción de la mano de obra. En este sentido, la formulación de preguntas intentará priorizar la obtención de información concreta y fiable, más allá de estimaciones o declaraciones de intenciones más vagas (acotando el período de tiempo de referencia a 3 o 6 meses, ofreciendo opciones de respuesta detalladas en lugar de simples “aumentos” o “disminuciones”, vinculando las respuestas a grupos ocupacionales concretos, e incluyendo preguntas acerca de los motivos para prever aumento/reducción de mano de obra).

- Sección 6 – “Estrategia y estructura empresarial”: el objetivo de esta sección sería obtener información para contextualizar las necesidades de una empresa en términos de habilidades presentes y futuras, de manera que sea posible clasificar a las empresas por la intensidad de habilidades (mayor o menor demanda de habilidades específicas).
- Sección 7 – “Retención de trabajadores”: dirigida a obtener información sobre la capacidad de la empresa para retener el talento y la fuerza de trabajo, evitando la pérdida a manos de competidores, ya que se considera que ello puede desincentivar la inversión en formación por parte de la empresa. Así, se incluirán preguntas relativas a permanencia promedio por ocupación, motivos de abandono, perfiles con mayor y menor retención, etc.
- Sección 8 – “Habilidades de trabajadores jóvenes/noveles”: se busca obtener información sobre el perfil y las habilidades de trabajadores jóvenes o en primer empleo. Esto permitirá conocer las principales carencias formativas y de habilidades concretas de aquellos trabajadores que cuentan con poca o nula experiencia laboral, lo cual puede ser indicador del grado de idoneidad de la formación recibida previamente.

Esta propuesta de estructura está abierta a aportaciones y modificaciones, de manera que no necesariamente todas las secciones indicadas han de incluirse en la versión final del cuestionario. Es posible, en esta línea, diseñar diferentes cuestionarios que incluyan unas u otras en función del perfil de las personas a las cuales se dirija la encuesta. En este sentido, es importante valorar el trade-off entre extensión y detalle del cuestionario frente a la cantidad y calidad de las respuestas obtenidas.

La decisión de a quién se enviará la encuesta para su respuesta corresponderá en gran medida a los partners del proyecto, que harán la difusión y tratarán de garantizar la cumplimentación de esta. Con el objetivo de que la información recabada sea lo más completa posible, sería ideal poder acceder a todos los perfiles relevantes, que incluirían:

- Empresas: intentando abarcar las diferentes tipologías en función de tamaño (grandes, medianas y pequeñas/microempresas), sector, ubicación en la cadena de valor, etc.
- Trabajadores: se considera muy positiva la participación de una reducida muestra de trabajadores en la respuesta a la encuesta, pudiendo seleccionarse de manera aleatoria o bien en función de su ocupación/categoría/perfil para abarcar aquellos que se consideren más relevantes.
- Otros: idealmente, la encuesta podría ser adaptada y dirigida a otro tipo de actores con peso en el sector o la cadena de valor como podrían ser representantes sindicales, formadores, etc.

En total, el objetivo es disponer de 50 encuestas correctamente cumplimentadas.

Una vez realizadas las entrevistas y las encuestas, procederemos al análisis y depuración de las respuestas. La información obtenida será volcada a una matriz de datos diseñada específicamente en formato EXCEL que permitirá recopilar la información más relevante y analizarla de manera efectiva. Dicha matriz constará, fundamentalmente, de dos apartados diferenciados: el primero hará referencia a la oferta formativa actual y su eficacia a la hora de

cubrir las necesidades del sector; el segundo se centrará en las demandas formativas identificadas en relación a las necesidades del sector y el mercado laboral. Cabe señalar que se elaborará una matriz específica para cada uno de los tres subsectores analizados.

Para completar la matriz de datos se acudirá también al análisis de fuentes documentales sobre la oferta formativa actual para los sectores estudiados, incluyendo por ejemplo el Marco Español de Cualificaciones, Itinerarios y competencias asociadas al sistema de FP del sector pesquero, estrategias y políticas en el campo de la formación permanente y no reglada, etc.

Los resultados del diagnóstico elaborado a partir de los cuestionarios y entrevistas se muestran en el apartado 5.3 de este informe.

f) Procesamiento de información

A partir de la información obtenida mediante las diferentes herramientas de recolección y su posterior introducción en la matriz de datos, será posible analizar en detalle el estado actual de la formación y capacitación de los sectores objeto de estudio.

5. RESULTADOS GENERALES

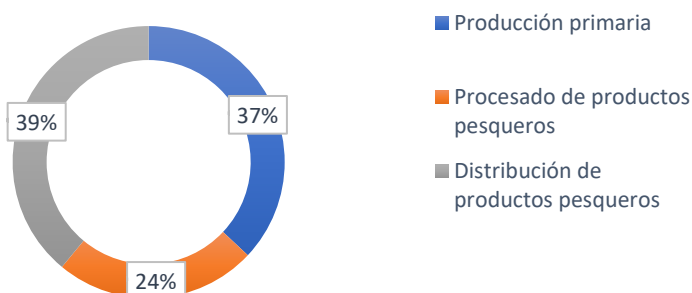
5.1 Revisión bibliográfica

La revisión bibliográfica e investigación de escritorio comienza con una breve mención al marco europeo de Economía Azul. En diciembre de 2019 se presenta el Pacto Verde Europeo, la estrategia continental de lucha contra el cambio climático y cuyo objetivo fundamental es convertir Europa en el primer continente climáticamente neutro para el año 2050. Las medidas definidas por el Pacto Verde Europeo abarcan todos los sectores de la economía, y en el ámbito vinculado al sector marítimo y pesquero se concreta en una apuesta por la economía azul y un enfoque que garantice la sostenibilidad de esta en la UE. Los principales objetivos de esta estrategia se centran en: alcanzar la neutralidad climática del sector; fomentar la economía circular y la prevención de residuos; la conservación y protección de la biodiversidad; fomentar la resiliencia costera; y desarrollar un sistema alimentario responsable. En relación al objeto de este proyecto, destaca la importancia del “Plan General de cooperación sectorial sobre capacidades” (que propone a las principales partes interesadas, como empresas, sindicatos, institutos de investigación, centros de educación y formación y autoridades públicas, crear asociaciones sectoriales, desarrollar estrategias de desarrollo de competencias y programas específicos de formación y capacitación para colmar los déficits en sus sectores) y el programa “Carreras azules” (financiación para formar y capacitar a la mano de obra de la economía azul, así como para promover el equilibrio de género en las profesiones marítimas). Una de las líneas fundamentales de la estrategia de economía azul es el desarrollo de las habilidades y profesiones vinculadas al sector, que se traduce en 4 objetivos: reducir la brecha a nivel de habilidades entre la oferta educativa y las necesidades del mercado laboral; mejorar la comunicación y cooperación entre el sector educativo y la industria; hacer más atractivo y visible el conjunto de oportunidades

profesionales en la economía azul; y mejorar la cultura generalizada acerca del sector marítimo. El proyecto Bluefishing Training encaja perfectamente en esta estrategia.

Según el Informe sobre Economía Azul de la UE para 2022 (Addamo et al., 2022), los diferentes sectores que componen la Economía Azul en la UE emplean directamente a casi 4,5 millones de personas y generaron una facturación de 667.200 millones de euros en 2019. Esto representa un 2,3% del empleo total en la UE y un 1,5% del Valor Añadido Bruto a la economía europea. Si bien el peso relativo del sector en el conjunto de la economía europea ha decrecido desde 2009, se observa un repunte a partir de 2012, especialmente a nivel de empleo. En 2019, según este informe, el sector de Recursos Marinos Vivos (que incluye capturas pesqueras y acuicultura) empleaba directamente unas 538.700 personas; el sector de Actividades portuarias ocupaba 382.600 personas; y el sector de Construcción y reparación de embarcaciones, empleaba 299.100 personas. El sector de Recursos Marinos Vivos se divide en 3 subsectores: Producción primaria (capturas tanto de bajura como de altura y flotas industriales, y acuicultura), Procesado de productos pesqueros (procesado y preservación de pescado, crustáceos y moluscos, alimentos y platos preparados, manufactura de aceites y grasas y otros productos alimenticios), y Distribución de productos pesqueros (venta al por menor de pescado, crustáceos y moluscos en tiendas especializadas² y venta al por mayor de alimentos, incluyendo pescado, crustáceos y moluscos). En términos de empleo, la distribución de estos 3 subsectores puede observarse en el gráfico siguiente:

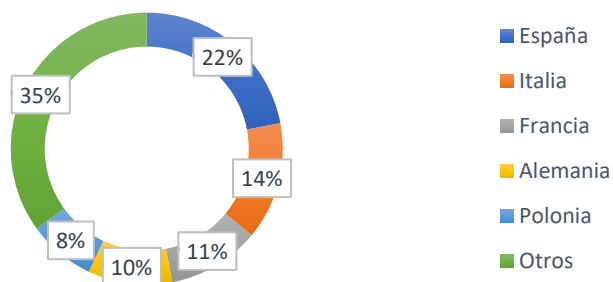
Gráfico 1 – Distribución del empleo por subsectores



También es necesario resaltar que, a nivel europeo, España es el país que mayor porcentaje de personas emplea en el sector de Recursos Marinos Vivos (y también en el de Procesado, mientras que Alemania lidera el de Distribución):

² La venta al por menor en establecimientos no especializados, como supermercados, no se incluye debido a la imposibilidad de identificar el volumen de pescado vendido en dichos establecimientos

Gráfico 2 – Empleo por país

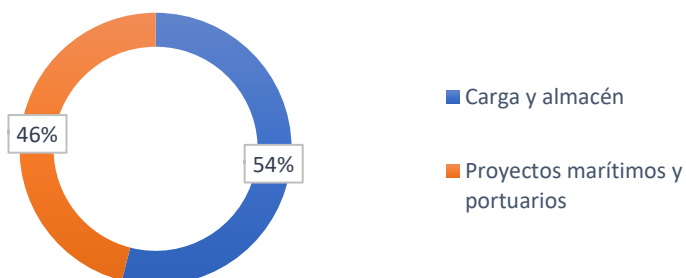


Sin entrar en detalle acerca de las características de los subsectores, algunos elementos que cabe resaltar serían:

- La producción de acuicultura está concentrada en gran medida en 4 países: España (27%), Francia (18%), Italia (12%) y Grecia (11%). El total de empresas de este subsector en la UE es de alrededor de 15.000, más del 80% de las cuales son microempresas con menos de 10 empleados.
- El subsector de la distribución está más concentrado en grandes empresas.
- El subsector del procesado cuenta con unas 3.200 empresas a nivel europeo, con una facturación anual de alrededor de 28.500 millones de euros y emplea a unas 110.000 personas. La gran mayoría de estas empresas (98%) son PYMES (menos de 250 trabajadores), el 85% son pequeñas (menos de 50 trabajadores) y más del 50% son microempresas. Es interesante subrayar que la gran mayoría de empresas grandes de este subsector se ubican en el este de Europa (Polonia, Lituania, Rumanía, etc.). Desde 2009 se observa un proceso de concentración progresiva, con cada vez menos empresas más grandes.

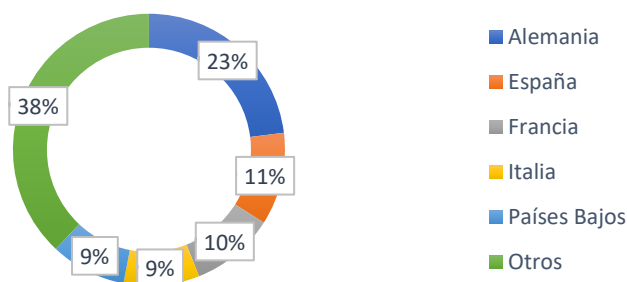
El sector de Actividades portuarias se divide en dos subsectores: carga y almacén; proyectos marítimos y portuarios. En términos de empleo, la distribución de estos 2 subsectores puede observarse en el gráfico siguiente:

Gráfico 3 – Empleo por subsectores



Y a nivel de países, España sería el 2º que más personas ocupa, por detrás de Alemania:

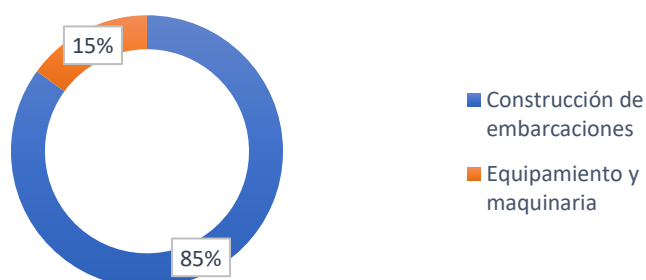
Gráfico 4 – Empleo por países



Los principales factores que están orientando la evolución de este sector son: ambientales (impacto del cambio climático, huella energética y de recursos, etc.), tecnológicos (digitalización, tecnología logística, automatización, etc.), geopolíticos (desarrollo comercial internacional, inversión extranjera, competición, etc.) y demográficos (crecimiento población global, urbanización, etc.). Estos factores están generando dinámicas de: transición a actividades más sostenibles (reducir externalidades negativas, mejorar resultados ambientales, mejorar seguridad, promover inversión sostenible, etc.), mayor foco en innovación tecnológica (mayor uso de IA, conectividad, automatización y robótica, etc.), cambios en patrones comerciales.

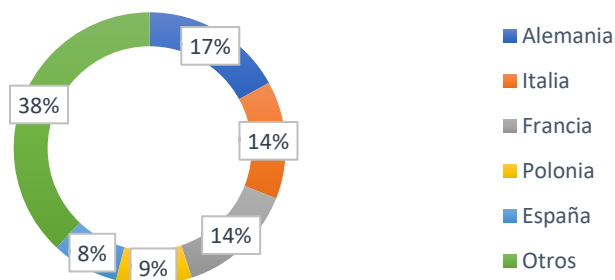
El sector de Construcción y reparación de embarcaciones está compuesto por unos 300 astilleros, especializados en construir y reparar las embarcaciones más complejas y tecnológicamente avanzadas. La crisis de 2008 tuvo un impacto importante que se tradujo en una reestructuración del sector, con reducción de la mano de obra. Se divide en dos subsectores: construcción de embarcaciones; equipamiento y maquinaria. En términos de empleo, la distribución de estos 2 subsectores puede observarse en el gráfico siguiente:

Gráfico 5 – Empleo por subsectores



Y a nivel de países:

Gráfico 6 – Empleo por países



En relación a los retos vinculados al empleo y las habilidades en la economía azul, el informe señala que la promoción de habilidades digitales, el aumento de los niveles de cualificación de las personas trabajadoras, la reducción de las brechas de habilidades (diferencia entre necesidades de las empresas y habilidades realmente disponibles en la fuerza de trabajo), y la promoción de la equidad de género son los más destacados.

Según el informe anual de la FAO sobre el estado de la pesca y la acuicultura (FAO, 2022), el volumen de empleo directo para pescadores y piscicultores en Europa ha sufrido una caída en comparación con los niveles de inicio del siglo, pero se ha recuperado parcialmente y se estima que en 2020 aproximadamente 388.000 personas trabajaban en estos dos ámbitos (unos 294.000 pescadores y unos 94.000 piscicultores). Cabe resaltar que, según este informe, en 2020 las mujeres representaban el 21% del total de personas empleadas directamente en el sector (28% en acuicultura y 18% en pesca).

En esta línea, es necesario señalar el impacto del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), que en países como España implica importantes inversiones y proyectos vinculados a la Economía Azul. El actual proyecto “Bluefishing Training” es un claro ejemplo.

A nivel nacional, resulta necesario presentar una breve caracterización del sector de la pesca. Así, según datos de la EPA, en el cuarto trimestre de 2022 había un total de 404.000 personas ocupadas en la categoría de “Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero” (el 80,4% hombres, el 19,6% mujeres). Un total de 251.600 personas eran trabajadores por cuenta propia (76,3% hombres, 23,7% mujeres).

También según la EPA, en el 4o trimestre de 2022 había registradas un total de 38.400 personas como Ocupados en la rama de actividad de Pesca y Acuicultura en España, de las cuales el 84,4% eran hombres y el 15,6% eran mujeres. Si observamos los datos para personas asalariadas, en la rama de actividad de Pesca y Acuicultura estaban registradas un total de 28.900 personas, de las cuales el 90,3% eran hombres y el 9,7% eran mujeres.

El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación ofrece otras estadísticas para el año 2021 en relación al empleo en el sector pesquero. Según los datos publicados en la web del ministerio³, la cifra concreta de personas empleadas varía en función de la fuente consultada⁴:

	MAPA	MITES	INE (EPA)
Pesca Marítima	24.209	-	-
Acuicultura	5.722	-	-
Pesca + Acuicultura	29.931	34.121	35.200

Para Galicia, según datos del IGE a partir de la EPA⁵, en el cuarto trimestre de 2022 había un total de 20.400 personas ocupadas en la rama de actividad de Pesca y Acuicultura (el 81,4% hombres, y el 18,6% mujeres). Por otro lado, los datos que ofrece OCUPESCA para 2019⁶ (último año para el que hay datos publicados) muestran que en ese año había 4.335 buques censados con puerto base en Galicia, que ocuparon a 10.951 personas distribuidas de la siguiente manera: el 81,7% estaban ocupadas en buques que operan en caladero nacional (el 57,7% en artes menores; el 11,8% en cerco; el 5,1% en arrastre; el 4,3% en palangre de superficie; el 1,6% en enmalle; y el 1,2% en palangre de fondo), el 9,7% en pesqueras comunitarias (el 6,6% en palangre de fondo, y el 3,1% en arrastre); y el 8,7% en pesqueras internacionales (4l 4,6 en arrastre y cerco; y el 4% en palangre de superficie). En total, se observa una reducción del 3,7% en el total de personas ocupadas respecto a 2017. Se subraya el hecho de que la ocupación en la pesca extractiva sigue siendo predominantemente masculina: de las 10.951 personas ocupadas, el 95,4% eran hombres y el 4,6% eran mujeres (porcentaje más acusado en las pesqueras comunitarias, donde las mujeres solo representan el 0,5% de la ocupación, y en las internacionales, donde las mujeres solo representan el 0,9% de la ocupación).

El siguiente elemento analizado en esta fase revisión bibliográfica y documental está relacionado con aspectos vinculados a las demandas del mercado laboral en el sector. Para ello, se lleva a cabo un análisis de la información proporcionada por la “Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe” (Skills-OVATE), una herramienta online desarrollada por el CEDEFOP que ofrece información detallada sobre los empleos y las habilidades requeridas por empleadores a partir de las ofertas de trabajo publicadas online (OJA por sus siglas en inglés) en 28 países europeos. La información ofrecida acerca de ocupaciones, habilidades y regiones se basa en ESCO: la clasificación multilingüe Europea de Habilidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones, que forma parte de la Estrategia Europa 2020. ESCO identifica y categoriza habilidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones relevantes para el mercado laboral europeo, así como para la educación y la formación. De esta forma, permite analizar la información sobre estos elementos y las relaciones que se producen entre ellos. Cabe señalar que, a nivel de ocupaciones,

³https://www.mapa.gob.es/es/estadistica/temas/estadisticas-pesqueras/2021_01_empleo_fuentes_tcm30-121812.pdf

⁴ La cifra del MAPA se basa en la UTA (Unidad de Trabajo Anual, que equivale a un puesto de trabajo a jornada completa en cómputo anual); la cifra del MITES corresponde al número de personas afiliadas en alta; y la cifra del INE corresponde al número medio de personas ocupadas.

⁵[https://www.ige.gal/igebdt/esqv.jsp?ruta=verTabla.jsp?OP=1&B=1&M=&COD=8593&R=3\[5002\];1\[202216\]&C=2\[all\]&F=&S=998:12&SCF=](https://www.ige.gal/igebdt/esqv.jsp?ruta=verTabla.jsp?OP=1&B=1&M=&COD=8593&R=3[5002];1[202216]&C=2[all]&F=&S=998:12&SCF=)

⁶ https://www.pescadegalicia.gal/Publicaciones/pdfs/Ocupesca_2019.pdf

se utilizan las correspondencias con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) para estructurarlas. A nivel del objeto de estudio de este proyecto, se analizarán los datos disponibles para las ocupaciones al mayor nivel de desagregación que permite la plataforma, que son las siguientes:

- Managers de producción en agricultura, silvicultura y pesca (código ISCO-08: 131)
- Trabajadores pesqueros, cazadores y tramperos (código ISCO-08: 622)
- Tripulación de cubierta y trabajadores relacionados (código ISCO-08: 835)
- Peones agrícolas, de silvicultura y pesca (código ISCO-08: 921)

Estas categorías se desagregan en mayor detalle en la clasificación ISCO-08, sin embargo la plataforma Skills-OVATE no permite desagregar más que al tercer nivel, lo cual obliga a cierta prudencia a la hora de interpretar los datos para este estudio, ya que las categorías incluyen ocupaciones no directamente relacionadas con el sector pesquero. Aun así, la plataforma Skills-OVATE ofrece información que puede ser útil a la hora de analizar las principales ocupaciones y habilidades demandadas en el sector a nivel europeo.

Con estas limitaciones en mente, el análisis de la plataforma Skills-OVATE nos ofrece la siguiente información de interés (datos referentes a 2020):

- Se estima que las personas ocupadas en la UE para las cuatro categorías ocupacionales son:
 - Managers de producción en agricultura, silvicultura y pesca: 76.885 personas
 - Trabajadores pesqueros, cazadores y tramperos: 100.833 personas
 - Tripulación de cubierta y trabajadores relacionados: 65.095 personas
 - Peones agrícolas, de silvicultura y pesca: 1.261.387 personas
- Para la categoría inmediatamente anterior a “Trabajadores pesqueros, cazadores y tramperos”, denominada “Trabajadores forestales y pesqueros” (que incluye las subcategorías “Trabajadores pesqueros, cazadores y tramperos” y “Trabajadores forestales y relacionados”), destacan los datos siguientes:
 - Total de personas empleadas en UE en 2020: 302.500
 - % de mujeres en el sector en UE en 2020: 8,4%
 - Ingreso relativo respecto ocupaciones similares en UE 2019: 88,1%
 - Importancia de tareas en el desarrollo del trabajo para la UE 2020 (en una escala de 0 a 1, donde 0 equivale a “sin importancia” y 1 equivale a “máxima importancia”):
 - Habilidades intelectuales:
 - Creatividad y resolución: 0,6
 - Recogida y evaluación de información: 0,5
 - Alfabetización: 0,2
 - Aritmética: 0,2
 - Habilidades físicas:
 - Destreza: 0,9
 - Navegación: 1
 - Fuerza: 0,7
 - Habilidades sociales:
 - Cuidados: 0,3

- Gestión y coordinación: 0,3
- Servicio y atención: 0,2
- Venta e influencia: 0,3
- Enseñar, formar y entrenar: 0,3
- Uso de métodos:
 - Autonomía: 0,5
 - Rutina: 0,7
 - Trabajo en equipo: 0,7
- Uso de tecnología:
 - Uso de TICs: 0,1
 - Uso de máquinas: 0,6
- Estimación de puestos de trabajo que se crearán en el sector para período 2020-2030 en UE según nivel educativo:
 - Bajo: 13.600
 - Medio: 46.300
 - Alto: 39.100
- Total de personas empleadas en España en 2020: 34.700
- % de mujeres en el sector en España en 2020: 7,2%
- Estimación de puestos de trabajo que se crearán en el sector en España para período 2020-2030 según tipo:
 - Puestos vacantes: 1.200
 - Empleos nuevos/perdidos: -9.300
 - Reemplazos: 10.500
- Empleos en sector en España para 2020 según nivel educativo:
 - Bajo: 67,2%
 - Medio: 19,7%
 - Alto: 13,1%
- Empleos en sector en España para 2020 según edad:
 - Entre 25 y 49 años: 64,5%
 - Entre 50 y 64 años: 34,9%
- Porcentaje de trabajadores con contrato temporal para el sector en España en 2020: 26,3%
- Porcentaje de trabajadores con contrato a tiempo parcial para el sector en España en 2020: 18,3%

Por otro lado, el análisis de las ofertas de trabajo publicadas online (OJA en adelante), permite vislumbrar las habilidades y capacidades más requeridas por los empleadores para las ocupaciones objeto de estudio. En este caso, se analizan las habilidades y capacidades requeridas por los empleadores en las OJA para el conjunto de las cuatro categorías ocupacionales mencionadas (“Managers de producción en agricultura, silvicultura y pesca”, “Trabajadores pesqueros, cazadores y tramperos”, “Tripulación de cubierta y trabajadores relacionados” y “Peones agrícolas, de silvicultura y pesca”) al tratarse del mayor nivel de desagregación que permite la plataforma. A continuación, se muestran los datos para el período comprendido entre el 4º trimestre de 2021 y el 3º trimestre de 2022, tanto para el conjunto de la UE (gráficos 1, 2, 3

y 4) como únicamente para España (gráficos 5, 6, 7 y 8). Los gráficos muestran las habilidades ordenadas en función del porcentaje de OJA referentes a las cuatro categorías ocupacionales que contienen al menos una de ellas, de manera que se pueden interpretar como las más demandadas por parte de los empleadores. Se han dejado fuera de estos gráficos las habilidades que no alcanzan como mínimo el 1%.

Gráfico 7 - Habilidades más requeridas en OJA en UE - ESCO nivel 0

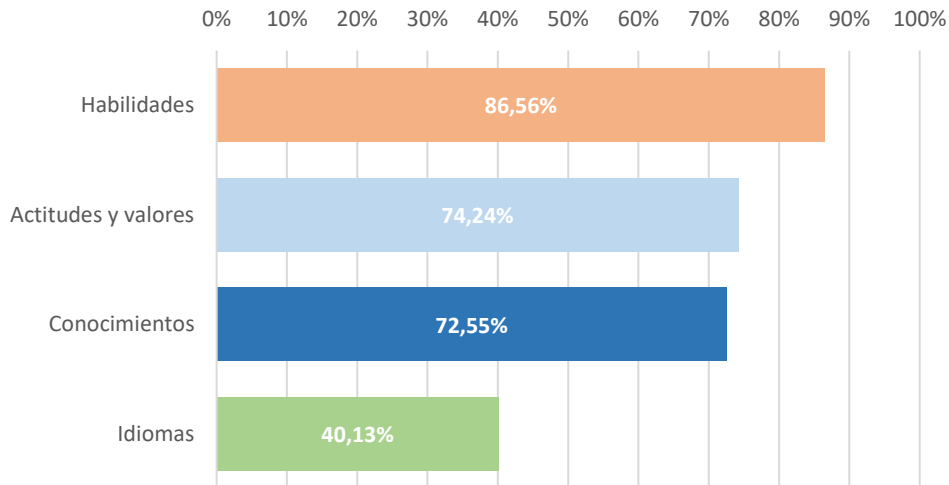


Gráfico 8 - Actitudes y valores más requeridos en OJA en UE - ESCO nivel 3

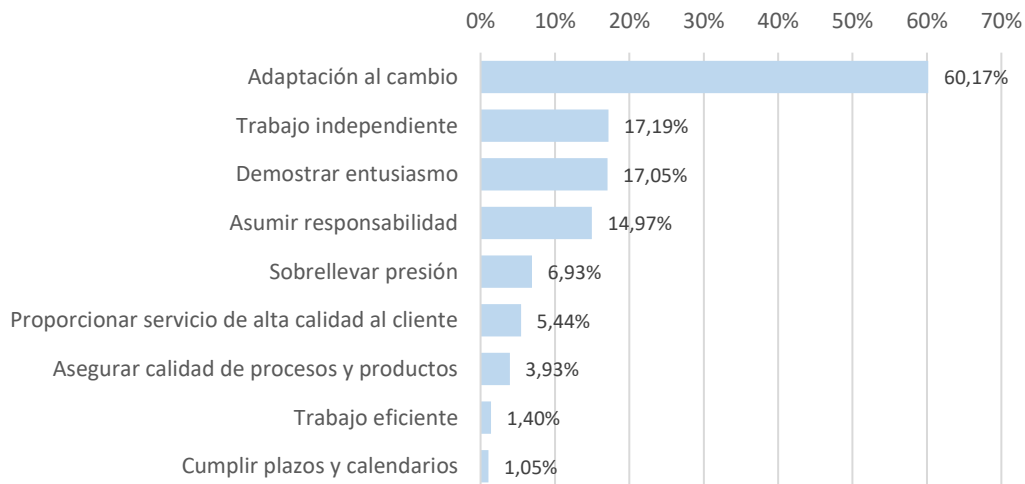


Gráfico 9 - Conocimientos más requeridos en OJA en UE - ESCO nivel 3

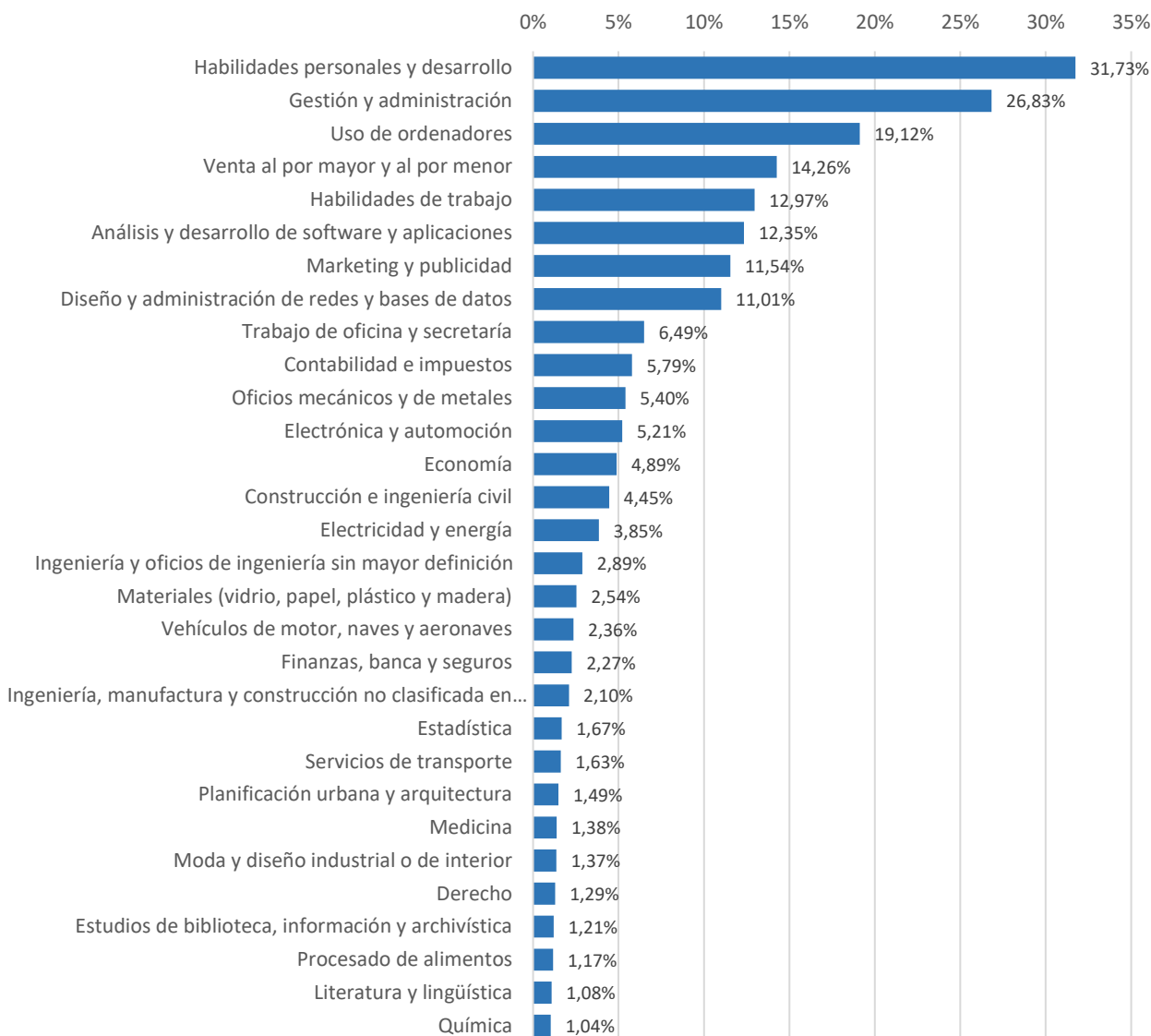


Gráfico 10 - Habilidades más requeridas en OJA en UE - ESCO nivel 3

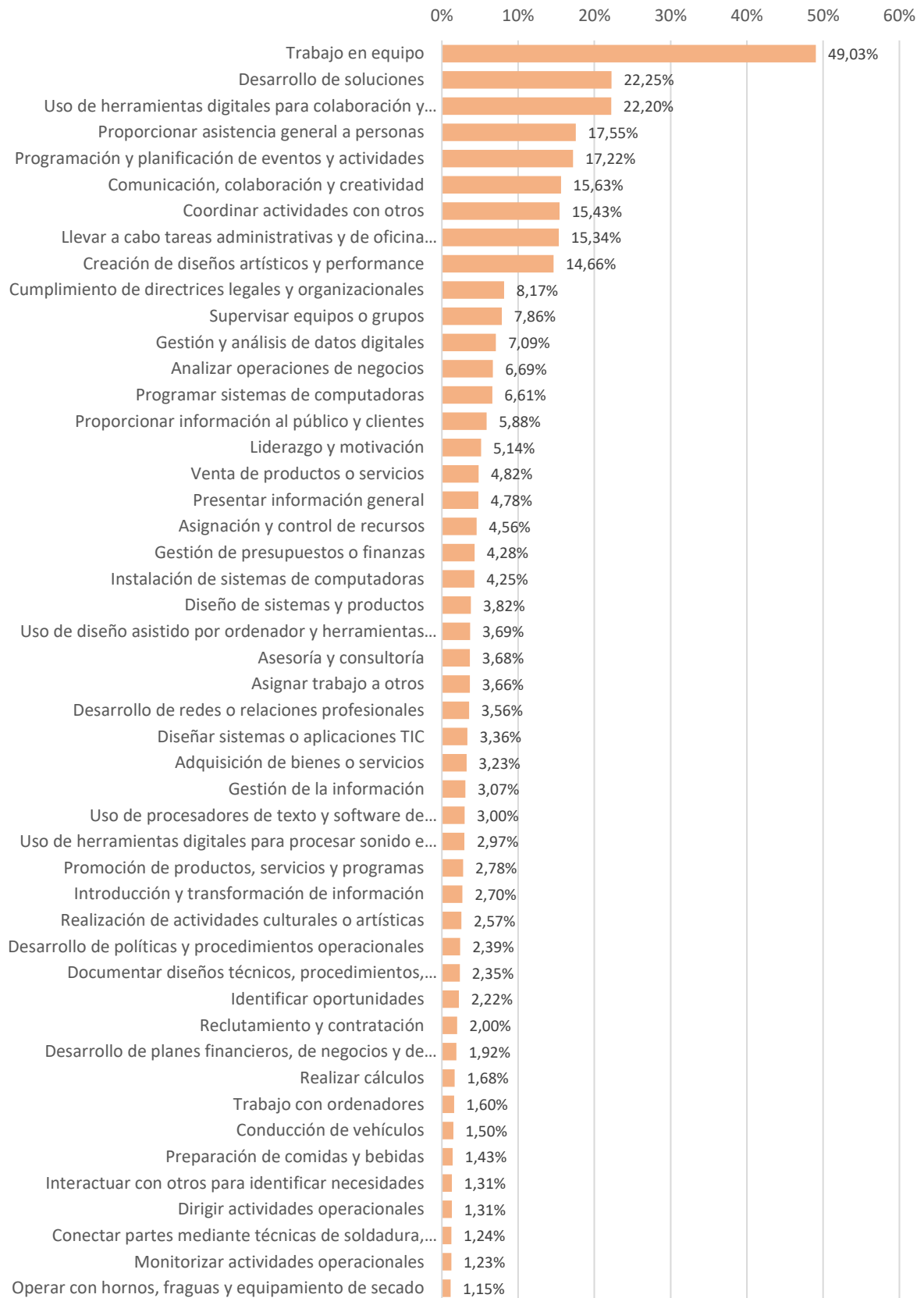


Gráfico 11 - Habilidades más requeridas en OJA en España - ESCO nivel 0

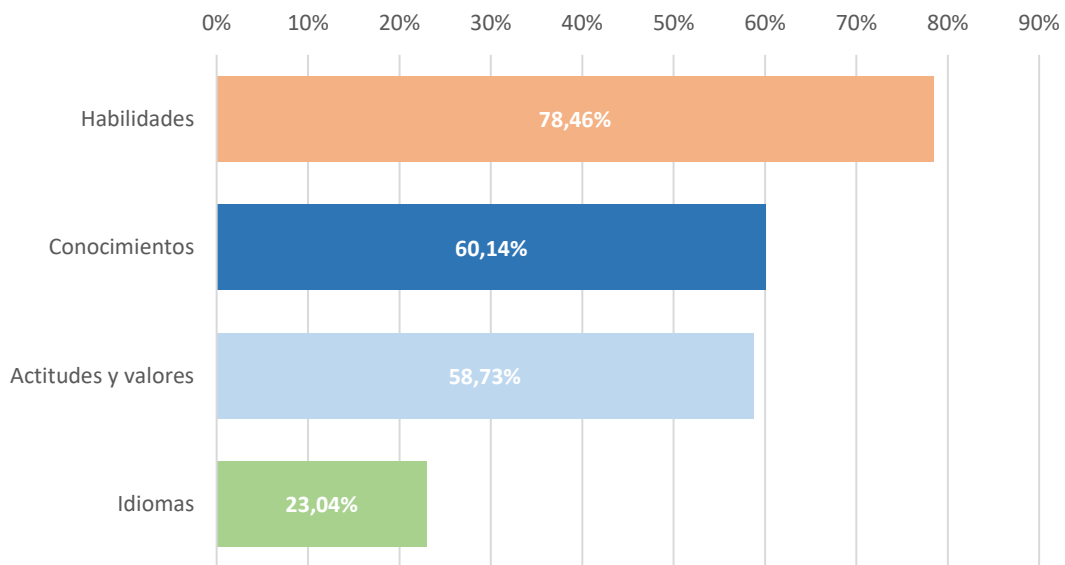


Gráfico 12 - Actitudes y valores más requeridos en OJA en España - ESCO nivel 3

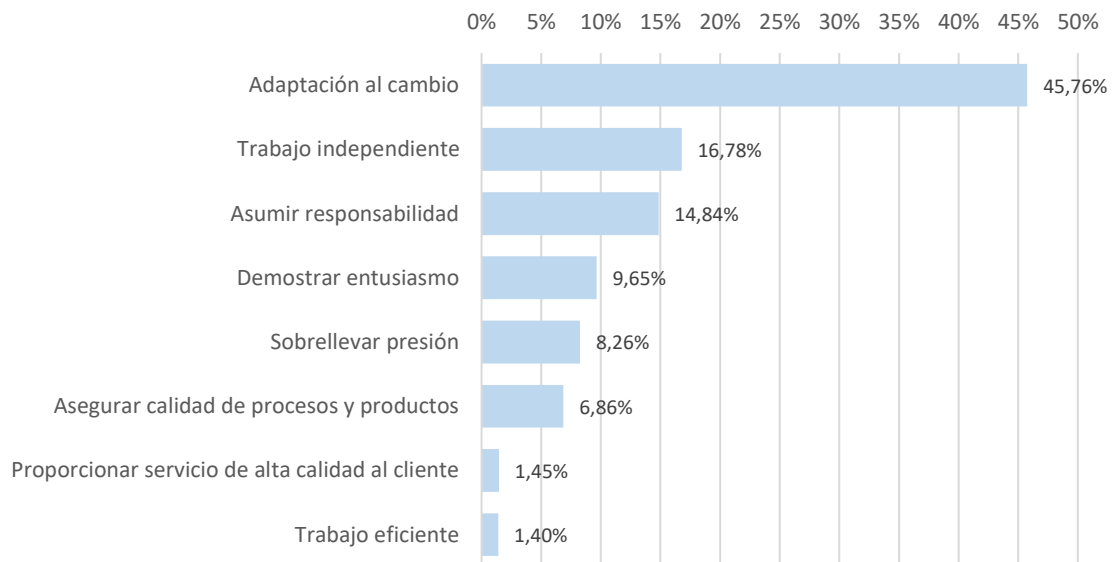


Gráfico 13 - Conocimientos más requeridos en OJA en España - ESCO nivel 3

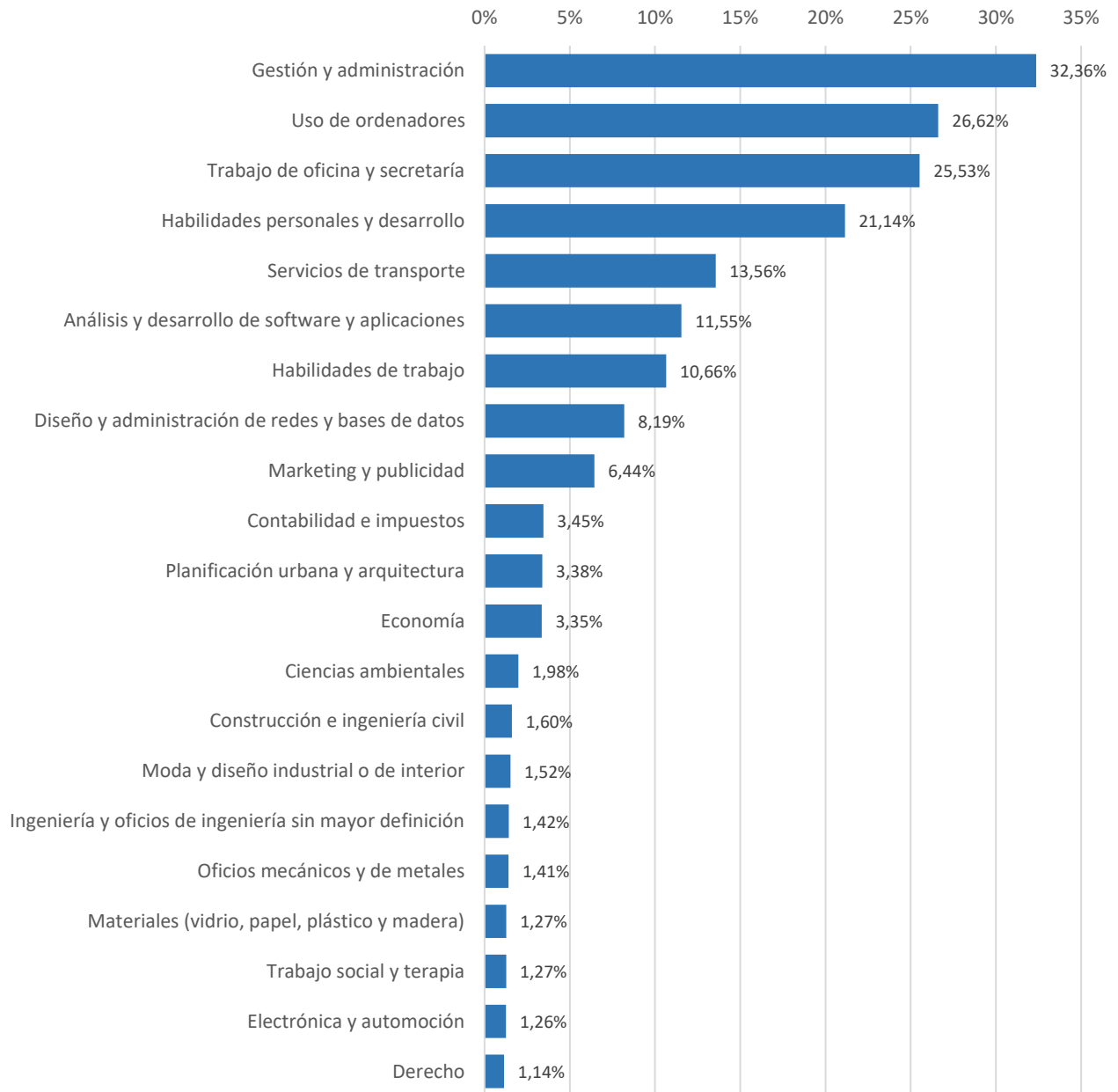


Gráfico 14 - Habilidades más requeridas en OJA en España - ESCO nivel 3



Así pues, a partir de la información disponible en la plataforma Skills-OVATE, se puede concluir que las habilidades y conocimientos más demandadas para el sector pesquero son:

UE	España
Adaptación al cambio	Proporcionar asistencia general a personas
Trabajo en equipo	Adaptación al cambio
Habilidades personales y desarrollo	Gestión y administración
Gestión y administración	Uso de ordenadores
Desarrollo de soluciones	Trabajo de oficina y secretaría
Uso de herramientas digitales para colaboración y productividad	Programación y planificación de eventos y actividades
Uso de ordenadores	Desarrollo de soluciones
Proporcionar asistencia general a personas	Coordinar actividades con otros
Programación y planificación de eventos y actividades	Habilidades personales y desarrollo
Trabajo independiente	Uso de herramientas digitales para colaboración y productividad

Como se puede comprobar, entre las 10 habilidades y conocimientos más demandados a nivel europeo, y las 10 más demandadas a nivel español, hay 8 coincidencias. Por tanto, se podría considerar que estas 8 habilidades y conocimientos configuran el principal conjunto de habilidades demandadas por el sector (destacando particularmente la demanda de “Adaptación al cambio”).

Otro elemento relevante para incluir en el apartado de revisión bibliográfica y documental consiste en la identificación de dos proyectos o experiencias que se consideran interesantes como ejemplo de buenas prácticas a nivel internacional, en proyectos similares o con un enfoque análogo al de Bluefishing Training. En este sentido, las dos experiencias que destacamos son:

Blue Academy for Professionals of Seafood Industry (BAPSI):

Ante la percepción de una carencia general de habilidades y competencias en la fuerza de trabajo por parte de representantes del sector, se entiende que uno de los motivos es la desconexión entre la industria y el sector formativo, lo cual afecta la competitividad de las empresas y su capacidad de afrontar los cambios y retos del sector. El proyecto BAPSI⁷ se orienta a promover un diálogo fructífero entre el sector industrial pesquero y el sector educativo, para afrontar la necesidad de profesionales formados y equipados de manera consistente con las necesidades de la industria. Esto se consigue juntando a representantes directos de la industria pesquera y a los

⁷ <https://bapsi.eu/>

proveedores académicos e investigadores, promoviendo figuras profesionales híbridas equipadas con las habilidades requeridas por la industria.

El proyecto se concreta en la puesta en marcha de una academia que ofrece:

- 12 cursos de corta duración⁸:
 - Evaluación y gestión del riesgo en el sector del marisco
 - Sostenibilidad en la producción de marisco: etiquetaje y fraudes
 - Gestión de residuos plásticos antes y después de la pesca
 - Prácticas de negocio justo y contratos internacionales
 - Modelos de gestión de negocios (BMM) y BMM sostenibles
 - Cadena de valor del pescado y productos pesqueros
 - Procedimientos aduaneros
 - Marketing y valorización de productos
 - Aspectos nutricionales y seguridad alimentaria
 - Protección de marcas registradas
 - Identificación y gestión de fondos de financiación
- 2 días de seminarios/conferencias
- 5 días de aprendizaje práctico
- Experiencia práctica para participantes seleccionados

También se plantean sesiones online interactivas y participación remota, si es necesario. Asimismo, se introduce una importante vertiente de comunicación y difusión, mediante la creación de diferentes contenidos (infografías e historias, cómics, vídeos para público infantil, etc.).

Essential Skills for Atlantic Fisheries (ESAF):

El proyecto ESAF⁹ es un programa desarrollado en la región atlántica de Canadá, cuyo objetivo era responder a la escasez de mano de obra cualificada en el sector de la pesca, marisco y acuicultura de la región. El enfoque holístico adoptado se orientaba a poner el foco no solo en los participantes en la formación (el perfil de personas destinatarias era el de personas desempleadas o subempleadas de bajos ingresos, incluyendo perfiles infrarrepresentados como personas sin educación secundaria, jóvenes en riesgo, mujeres, población recién llegada, y pueblos indígenas), sino también en supervisores y mandos intermedios del sector (representando empresas de todo tipo, desde microempresas familiares a grandes compañías). Se concretaba en 6 objetivos específicos:

- Aumentar el conjunto de mano de obra cualificada disponible
- Conectar a trabajadores desempleados en comunidades rurales con trabajos disponibles
- Reforzar el vínculo de demandantes de empleo con los empleadores mediante formación vinculada al empleo y un mejor encaje de habilidades a los trabajos disponibles
- Mejorar la alfabetización individual y las habilidades esenciales
- Elevar habilidades esenciales de supervisores y mandos intermedios para que se conviertan en mentores/formadores de habilidades esenciales

⁸ Puede consultarse el contenido, metodología, personal docente y otra información de los cursos en <https://bapsi.eu/programme/>

⁹ <https://www.essentialskillsatlantic.ca/>

- Desarrollar y testar un enfoque de aprendizaje conjunto innovador y altamente contextualizado con contenido a medida y enfoque comunitario

El proyecto se centraba en dos conjuntos de habilidades:

Habilidades esenciales	Habilidades de empleabilidad
Lectura	Motivación
Escritura	Actitud
Uso de documentos	Rendición de cuentas
Aritmética	Gestión del tiempo
Uso de ordenadores/habilidades digitales	Gestión del estrés
Pensamiento	Presentación
Comunicación oral	Trabajo en equipo
Trabajo con otros	Adaptabilidad
Aprendizaje continuo	Confianza

El proceso del proyecto ESAF se dividió en 3 etapas:

1. Planificación y desarrollo:

- Realización de un diagnóstico para documentar la alfabetización y formación en habilidades esenciales y actividades de servicios mantenidas o actualmente operando en Canadá, así como descripción del tipo de alfabetización y formación en habilidades esenciales y actividades de servicios ofrecidas en términos de personas destinatarias e industrias, contenido y modalidad de provisión.
- Establecimiento de un Comité Directivo y un Grupo Asesor Atlántico
- Desarrollo de un paquete de orientación y formación para el personal del proyecto
- Contratación y formación del personal del proyecto
- Desarrollo de un plan de comunicación detallado para facilitar el conocimiento acerca del proyecto y su introducción a grupos clave de stakeholders, incluyendo un paquete informativo para los empleadores.
- Diseño del Modelo Formativo de Habilidades Esenciales (LES), que incluye un enfoque conjunto incorporando formación en aula, online y formación in situ.
- Desarrollo de un marco de evaluación para medir los resultados significativos y la efectividad del proyecto en alcanzar los objetivos. Recolección de datos cualitativos y cuantitativos a lo largo del proyecto.
- Desarrollo de herramientas y medidas necesarias para implementar el marco de evaluación y asegurar que esta se realice de manera efectiva y en tiempo.
- Desarrollo de paquete de formación a formadores para supervisores y mandos identificados como Mentores de Habilidades Esenciales en el Lugar de Trabajo.

- Finalización del desarrollo del Modelo Formativo LES mediante revisión y validación a partir de feedback de los stakeholders.
 - Creación de plataforma formativa online.
2. Implementación del proyecto:
- Establecimiento de un Grupo Asesor Comunitario en cada área piloto.
 - Reclutamiento de empleadores en sector pesquero que tienen vacantes para puestos de entrada.
 - Realización de valoración de necesidades en el lugar de trabajo con los empleadores participantes e identificación de las posiciones que cubrirán los participantes del proyecto.
 - Identificación de las habilidades esenciales que las tareas requieren para dichas ocupaciones, y examen de las habilidades esenciales existentes.
 - Perfiles.
 - Herramientas de evaluación pre y post para asegurar que se miden las habilidades específicas requeridas para las posiciones abiertas.
 - Identificación de los mandos/supervisores que serán Mentores de Habilidades Esenciales en el lugar de trabajo (12 por provincia).
 - Uso del paquete formar al formador para formar a los supervisores/mandos como Mentores.
 - Reclutamiento de participantes a través de los Grupos Asesores Comunitarios y otras fuentes.
 - Realización de la evaluación pre-intervención de los niveles en habilidades LES de todos los potenciales participantes (evaluación post intervención realizada después de la formación completada).
 - Reclutamiento y formación de facilitadores.
 - Pilotaje del Modelo de Formación LES con la primera cohorte de 12 participantes en cada provincia. El modelo incluye formación en aula y online, a lo largo de 6 semanas, seguida de hasta 4 semanas de formación específica in situ y entre 6 y 12 semanas de colocación en el trabajo.
 - Realización de un informe de evaluación provisional.
 - Revisión del Modelo de Formación LES e incorporación de cambios a partir de lecciones aprendidas y mejores prácticas de la primera cohorte.
 - Pilotaje del Modelo de Formación LES con la segunda cohorte de 12 participantes en cada provincia.
3. Finalización del proyecto:
- Recopilación, análisis e interpretación de los datos, subrayando resultados, lecciones aprendidas desde la perspectiva de cada grupo de stakeholders, y recomendaciones para replicar el proyecto, así como planes para sostenibilidad.
 - Realización de informe de evaluación final.
 - Realización de informe de proyecto final.
 - Implementación de estrategia de difusión.

En total, el programa ofreció las siguientes cifras:

- 17 empleadores del sector pesquero participantes
- 40 mentores formados (de un total de 41)
- 103 participantes inscritos
- 73 participantes completaron formación en aula/online
- 58 participantes completaron formación en el puesto de trabajo
- 48 participantes completaron la colocación en puesto de trabajo
- 48 participantes empleados (77% de ellos continuaban contratados por el mismo empleador 6 meses después de la finalización del proyecto).

A nivel de conclusiones y aprendizajes, el informe final del proyecto resalta los siguientes:

- Las colaboraciones entre múltiples socios permiten encarar retos y complejidades. La comunicación, colaboración, confianza y transparencia entre socios son fundamentales.
- El documento que suscriben las organizaciones socias debe describir el proyecto, definir el alcance, subrayar los roles y responsabilidades de cada parte, y ser lo suficientemente detallado para que los socios tengan claras las expectativas y puedan rendir cuentas de sus acciones e inacciones.
- La rendición de cuentas empieza con una visión común, así como un claro entendimiento de los objetivos, metas y expectativas del proyecto.
- Un enfoque participativo es igualmente clave. Los socios deben sentir el proyecto como propio.
- Gestionar un proyecto con múltiples socios requiere bastante tiempo, habilidad, planificación estratégica y esfuerzo colectivo. Los diferentes roles y directrices deben estar claramente definidos, y la comunicación fluida es clave.
- Contratar proveedores de servicios más pronto que tarde en el proyecto ayuda a que este avance en los plazos.
- El uso de una variedad de estrategias para promover y reclutar empleadores y participantes es clave para atraer candidatos adecuados.
- Proyectos de habilidades específicas de un sector deben considerar el impacto que elementos como políticas, estacionalidad, factores regionales, etc. pueden tener en el éxito general.
- La calidad de los empleadores y participantes seleccionados tiene un impacto directo en los resultados del proyecto. Establecer criterios claros para identificar potenciales empleadores y participantes es importante.
- Realizar entrevistas con los potenciales participantes antes de su selección asegura que únicamente los que están listos para trabajar, comprometidos y dispuestos sean seleccionados.
- Confiar en un único empleador para aspectos como la formación in situ o la colocación es arriesgado.
- Informar a participantes de la realidad del trabajo en el sector y el impacto de aspectos personales facilita que tomen decisiones informadas.

- Algunos participantes abandonarán el proceso formativo, por lo que es recomendable contar con una “lista de espera” que permita reemplazarlos.
- Flexibilidad y adaptabilidad son esenciales para el modelo formativo

Para finalizar el apartado de revisión bibliográfica y documental, se han analizado los datos disponibles acerca de cursos y formaciones disponibles actualmente en el sector, a partir de la revisión de la base de datos elaborada para el proyecto “MARENET”. Si bien la información disponible en esta base de datos es relativamente limitada, al no disponer de datos acerca de contenido específico de cada curso o formación, plazas disponibles o precio, resulta útil para tener una imagen aproximada de la formación ofertada en el sector de la pesca.

Así pues, la base de datos tiene identificadas un total de 581 formaciones o cursos. Estas formaciones o cursos están clasificadas en base a diferentes aspectos, que se detallan a continuación.

En primer lugar, en función de la naturaleza de la formación o curso, se clasifican en una de las siguientes categorías:

- Grados universitarios o equivalentes
- Máster o equivalente
- Doctorado o equivalente
- Certificado o diploma de posgrado
- Certificado
- Certificado superior
- Módulo

A partir de esta clasificación, los cursos y formaciones identificados se distribuyen de la manera siguiente:

Total cursos identificados	581
Grados universitarios o equivalentes	90
Máster o equivalente	92
Doctorado o equivalente	28
Certificado o diploma de posgrado	6
Certificado	311
Certificado superior	22
Módulo	32

Respecto a la institución que organiza o lleva a cabo el curso o formación, existe una gran variedad. Una clasificación a partir de su naturaleza muestra que hay un total de 64 instituciones diferentes (si bien algunas de ellas tienen varias sedes o departamentos). Se podrían clasificar de la manera siguiente:

Total instituciones formadoras	64
Universidades	13
Centros de formación privados	12

Centros de formación públicos	15
Instituto Marítimo	2
Asociación profesional/sectorial	4
Autoridad portuaria	1
Escuela náutica	1
Consultoría y formación	4
Escuela oficial náutico-pesquera	3
Federación sectorial	1
Fundación	5
Colegios profesionales	1
Instituto de Educación Secundaria	2

Estas instituciones (y sus diferentes sedes, departamentos o divisiones), se distribuyen a lo largo del territorio nacional. A partir de los datos recogidos en la base de datos, las instituciones formativas se distribuyen como indica la siguiente tabla:

Localización instituciones formadoras	
Andalucía	5
Asturias	5
Canarias	3
Cantabria	1
Euskadi	5
Galicia	50
Madrid	7

En cuanto a las características de las formaciones o cursos, existe igualmente una gran variedad, tanto en términos de duración como de temática. En relación a la primera, cabe señalar que encontramos formaciones con una duración desde 6 años (licenciaturas o grados relacionados con la temática pesquera) hasta de un solo día, por lo que es fácil deducir que hay una gran heterogeneidad. En la siguiente tabla se muestra la clasificación de formaciones/cursos en base a su duración:

Duración de la formación	
6 años	2
5 años	3
4 años	83
3 años	29
2 años	59
1 año	52
11 meses	1
10 meses	1
9 meses	5
8 meses	3
6 meses	15
5 meses	38
4 meses	14
3 meses	21
2 meses	38

1 mes	16
13 semanas	2
10 semanas	11
7 semanas	3
6 semanas	9
5 semanas	5
3 semanas	9
2 semanas	17
1 semana	5
13 días	2
12 días	3
11 días	1
10 días	4
9 días	2
8 días	10
6 días	2
5 días	36
4 días	15
3 días	11
2 días	19
1 día	35

También se clasifican las formaciones o cursos en función de si la modalidad es presencial, online o una combinación de ambos (blended):

Modalidad	
Online	113
Presencial	451
Blended	13
No especificado	4

Finalmente, se clasifica el segmento o temática a la cual pertenece la formación o curso. En este sentido, se definen 3 niveles: el segmento primario del curso (identificado para todas las formaciones); un segundo segmento opcional (no indicado para todas las formaciones); y un tercer segmento también opcional (de nuevo, no identificado para todas). Las categorías son únicamente 6 para los tres segmentos: es decir, existen 6 opciones para el 1r segmento, y el segundo y tercer segmento son opciones de esas mismas 6 categorías. Las categorías son las siguientes:

- Acuicultura, biotecnología azul y pesca
- Turismo de costa y marítimo
- Monitorización, seguridad y vigilancia marítima
- Transporte, envío y servicios marítimos
- Logística y servicios portuarios
- Construcción y reparación de buques y energías renovables

A partir de estas 6 categorías, los cursos y formaciones identificados en la base de datos se distribuyen de la siguiente manera:

Segmento principal	
Acuicultura, biotecnología azul y pesca	88
Turismo de costa y marítimo	21
Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	25
Transporte, envío y servicios marítimos	91
Logística y servicios portuarios	37
Construcción y reparación de buques y energías renovables	319

A su vez, las formaciones se subdividen tal y como se indica a continuación:

Acuicultura, biotecnología azul y pesca			
Segmento 2		Segmento 3	
Turismo de costa y marítimo	9	Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	4
Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	14	Turismo de costa y marítimo	5
		Logística y servicios portuarios	3
Transporte, envío y servicios marítimos	12	Logística y servicios portuarios	1
Logística y servicios portuarios	4	Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	3
		Transporte, envío y servicios marítimos	1
Construcción y reparación de buques y energías renovables	2	Transporte, envío y servicios marítimos	2

Turismo de costa y marítimo Segmento 2	
Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	3
Transporte, envío y servicios marítimos	1
Logística y servicios portuarios	2

Monitorización, seguridad y vigilancia marítima			
Segmento 2		Segmento 3	
Turismo de costa y marítimo	2	Logística y servicios portuarios	1
Logística y servicios portuarios	20	Acuicultura, biotecnología azul y pesca	5
		Transporte, envío y servicios marítimos	4
Construcción y reparación de buques y energías renovables	1	Logística y servicios portuarios	1

Transporte, envío y servicios marítimos			
Segmento 2		Segmento 3	
Acuicultura, biotecnología azul y pesca	14	Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	6
		Logística y servicios portuarios	4
		Construcción y reparación de buques y energías renovables	3
Turismo de costa y marítimo	1	Acuicultura, biotecnología azul y pesca	1
Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	3	Acuicultura, biotecnología azul y pesca	1
		Logística y servicios portuarios	2
Logística y servicios portuarios	57	Acuicultura, biotecnología azul y pesca	2
		Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	6
		Construcción y reparación de buques y energías renovables	7
Construcción y reparación de buques y energías renovables	6	Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	3
		Transporte, envío y servicios marítimos	1
		Logística y servicios portuarios	2

Logística y servicios portuarios			
Segmento 2		Segmento 3	
Acuicultura, biotecnología azul y pesca	1	Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	1
Turismo de costa y marítimo	4	Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	3
Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	13	Turismo de costa y marítimo	1
		Transporte, envío y servicios marítimos	4
		Construcción y reparación de buques y energías renovables	1
Transporte, envío y servicios marítimos	15	Acuicultura, biotecnología azul y pesca	2
		Turismo de costa y marítimo	3
		Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	2
		Transporte, envío y servicios marítimos	1
Construcción y reparación de buques y energías renovables	1	Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	1

Construcción y reparación de buques y energías renovables			
Segmento 2		Segmento 3	
Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	27	Transporte, envío y servicios marítimos	1
		Logística y servicios portuarios	14
Transporte, envío y servicios marítimos	20	Acuicultura, biotecnología azul y pesca	2
		Monitorización, seguridad y vigilancia marítima	5
		Logística y servicios portuarios	8
Logística y servicios portuarios	14	Acuicultura, biotecnología azul y pesca	2

Sector de pesca artesanal

La recogida de datos referidos al sector de la pesca artesanal la realiza PLOCAN, a través de 20 cuestionarios y 10 entrevistas. En el gráfico 1 se indican los cargos que ocupan las personas que contestaron el cuestionario, y como se puede observar destacan principalmente los/as armadores y marineros/as. Mientras, en el gráfico 2, se indican los cargos de las personas entrevistadas:

Gráfico 15 - Cargo de las personas que responden el cuestionario

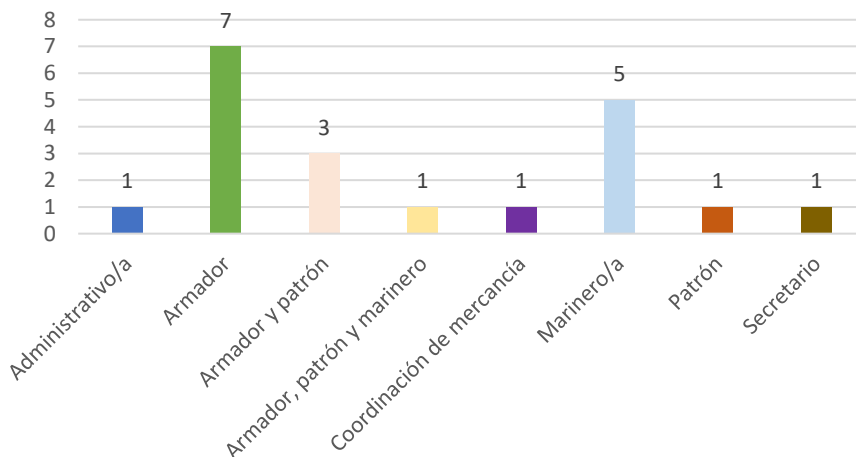
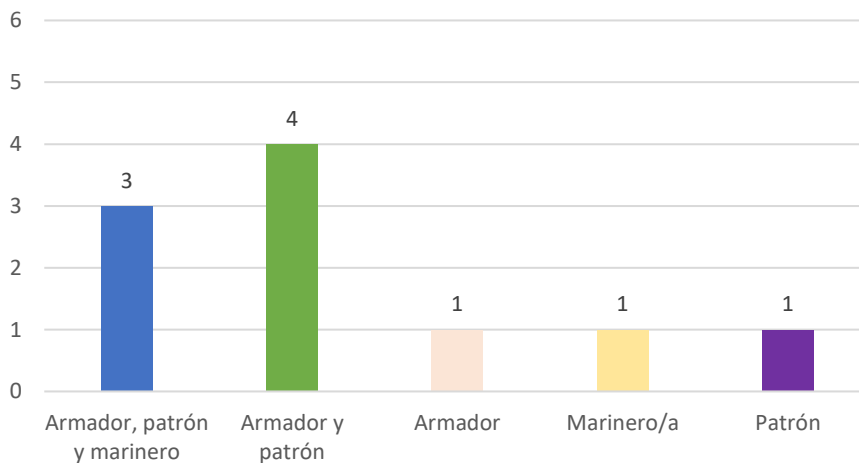


Gráfico 16 - Cargo de las personas entrevistadas

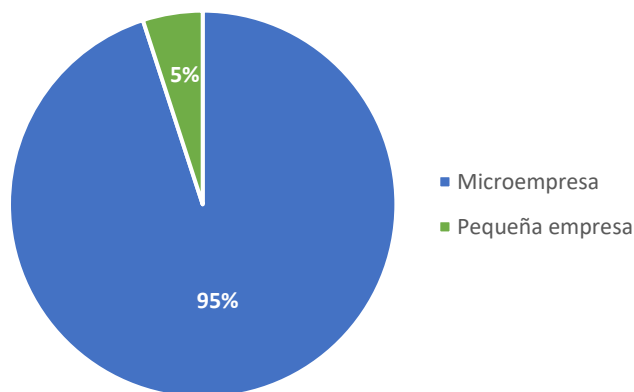


En primer lugar, analizaremos los resultados obtenidos en los cuestionarios. Para ello, es interesante contar con una primera aproximación al perfil de las empresas a las cuales representan las personas encuestadas. La casi totalidad de ellas (95%) se dedican a la pesca:

Actividad principal	
Descarga y etiquetado	1
Pesca	11
Pesca y distribución	1
Pesca y venta	7

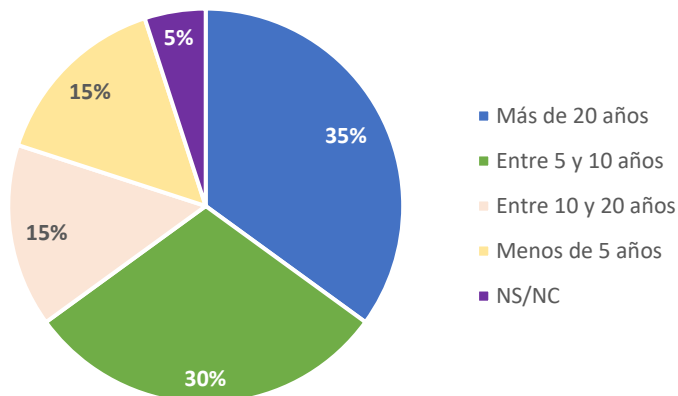
Todas ellas tienen como ámbito geográfico de actuación el local/regional, y se trata de empresas muy pequeñas tanto a nivel de trabajadores (el 95% son microempresas, gráfico 3) como de facturación anual (el 100% son microempresas).

Gráfico 17 - Tamaño de la empresa (nº empleados)



En cuanto a la longevidad de la empresa, el gráfico 4 muestra como la mayor parte de ellas tiene más de 20 años.

Gráfico 18 - Longevidad de la empresa



Si analizamos la estructura ocupacional de las empresas, destacan dos aspectos. Por un lado, la inmensa mayoría de ellas cuentan con una presencia de mujeres inferior al 10%, con tan solo una entre el 25% y el 50% de trabajadoras (gráfico 5). Por otro lado, la presencia de trabajadores menores de 30 años también es muy reducida, lo cual contrasta con la de trabajadores mayores de 50 años (gráfico 6), que es más variada.

Gráfico 19 - % de mujeres trabajadoras

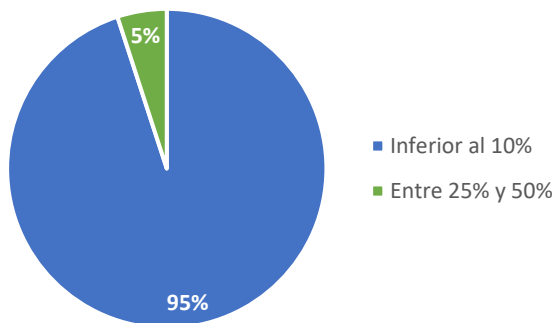
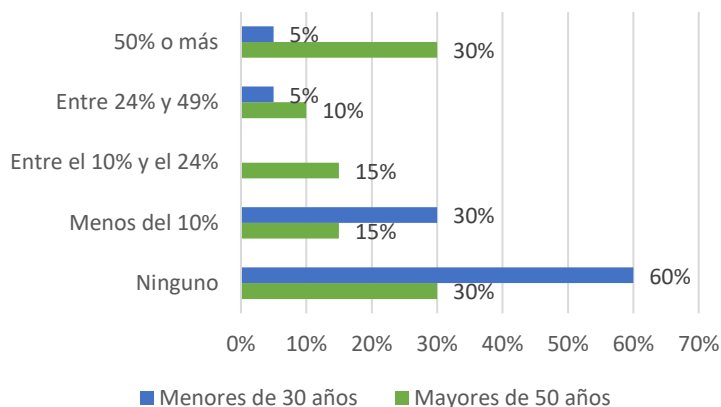
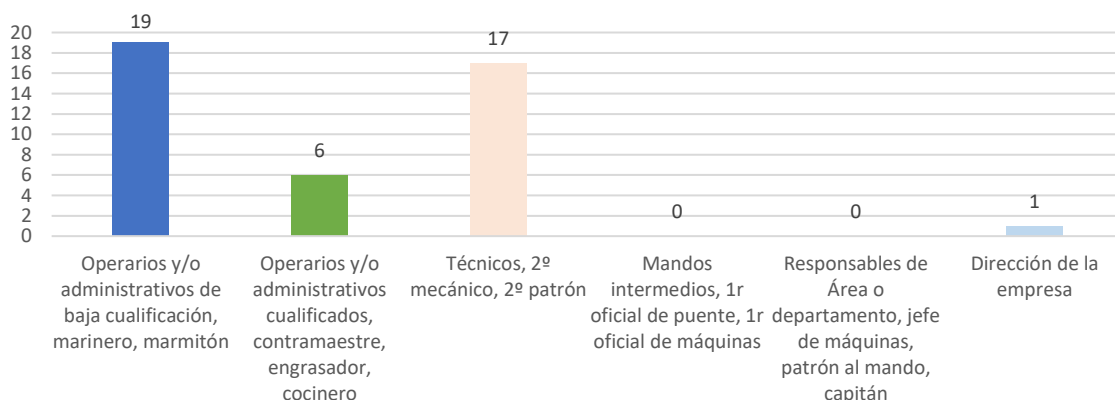


Gráfico 20 - Presencia de trabajadores menores de 30 años y mayores de 50 años



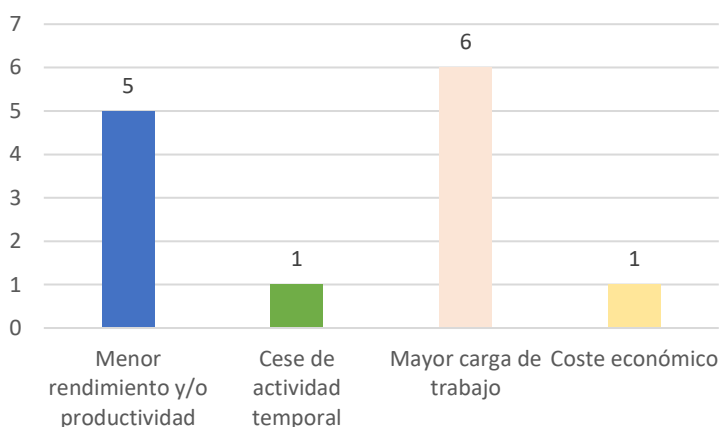
De los grupos profesionales que se han establecido como categorías de análisis, las personas encuestadas indican la presencia en su empresa de los siguientes:



La mayor parte de respuestas (8 en total), indican que el grupo profesional más amplio en la empresa es el de marineros.

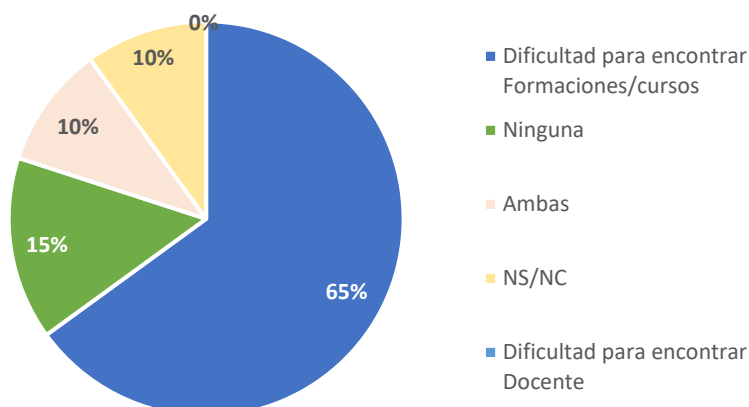
A la pregunta de si actualmente la empresa cuenta con vacantes no cubiertas debido a la dificultad de encontrar personas candidatas con las habilidades necesarias, la mayoría indica que no (el 65%). Si la pregunta se amplía a los últimos 3 años, el resultado es similar: el 60% indican que no, mientras que el 40% señalan que sí han tenido dificultades para cubrir vacantes por ausencia de candidatos con la formación o habilidades necesarias. De estos, todos indican que la vacante que han tenido dificultad en cubrir es de marinero-pescador, y el 10% de ellos indican que también han tenido dificultades para encontrar patrones. En este sentido, las dificultades que señalan consisten en la imposibilidad de encontrar personal (en el 20% de casos) y en la dificultad de que cuenten con la titulación necesaria (también el 20% de casos). El gráfico 7 muestra los impactos negativos que reportan en su actividad debido a esta dificultad de cubrir las vacantes, siendo los principales un descenso en la productividad y/o rendimiento de la actividad y un aumento de la carga de trabajo que tienen que asumir ellos mismos.

Gráfico 21 - Impacto negativo por dificultad de cubrir vacantes



A continuación, se pregunta a los encuestados si en los últimos 3 años han tenido dificultades para formar a sus empleados, ya sea por la imposibilidad de encontrar formaciones o cursos, personal docente, o ambas. El gráfico 8 muestra las respuestas:

Gráfico 22 - Dificultades para formar empleados últimos 3 años



Como se puede observar, el principal problema radica en encontrar formaciones o cursos disponibles.

Finalmente, en este apartado, se pregunta si en los procesos de selección realizados por la empresa se solicita contar con titulación universitaria o de FP, a lo que el 95% de encuestados responden que ninguno y tan solo el 5% indica que solicita título de FP, mientras que a la pregunta de si al menos se requiere disponer de la ESO, el 100% responden negativamente.

En el siguiente apartado del cuestionario, se pregunta acerca de diferentes habilidades y/o competencias y hasta qué punto se consideran importantes para los 3 primeros grupos profesionales. En la siguiente tabla, se indican las diferentes habilidades/competencias sobre las cuales se pregunta, y en los gráficos 9 a 14 podemos observar las respuestas.

Habilidades y/o competencias
Leer y entender instrucciones, guías, manuales o informes
Escribir o generar instrucciones, guías, manuales o informes
Entender y/o realizar operaciones matemáticas/estadísticas
Resolver problemas complejos
Dominar más de un idioma
Destreza manual
Realizar discursos y/o presentaciones internas o externas para una audiencia
Trabajo en equipo
Habilidades persuasivas, de influencia o comerciales
Aprender nuevas ideas, conceptos, métodos o técnicas
Adaptarse a nuevos equipamientos o materiales
Enseñar o formar a otras personas, ya sea individualmente o en grupo
Determinar sus propias tareas, métodos de trabajo, prioridades o ritmo de trabajo
Nivel de uso de ordenadores y TICS

Gráfico 23 - Importancia de habilidades y/o competencias para grupo profesional 1

Operarios y/o administrativos de baja cualificación, marinero, marmitón

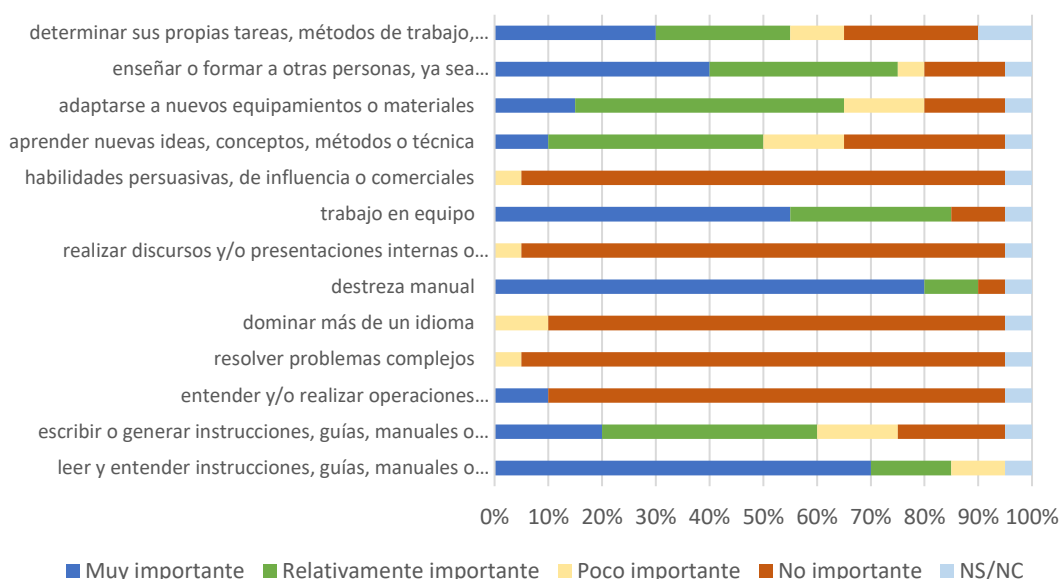


Gráfico 24 - Nivel requerido de uso de ordenadores y TICS para grupo profesional 1

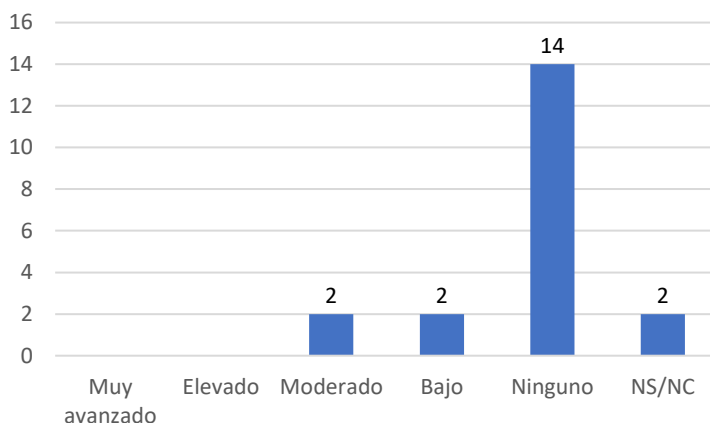


Gráfico 25 - Importancia de habilidades y/o competencias para grupo profesional 2

Operarios y/o administrativos cualificados, contraмаestre,
engrasador, cocinero

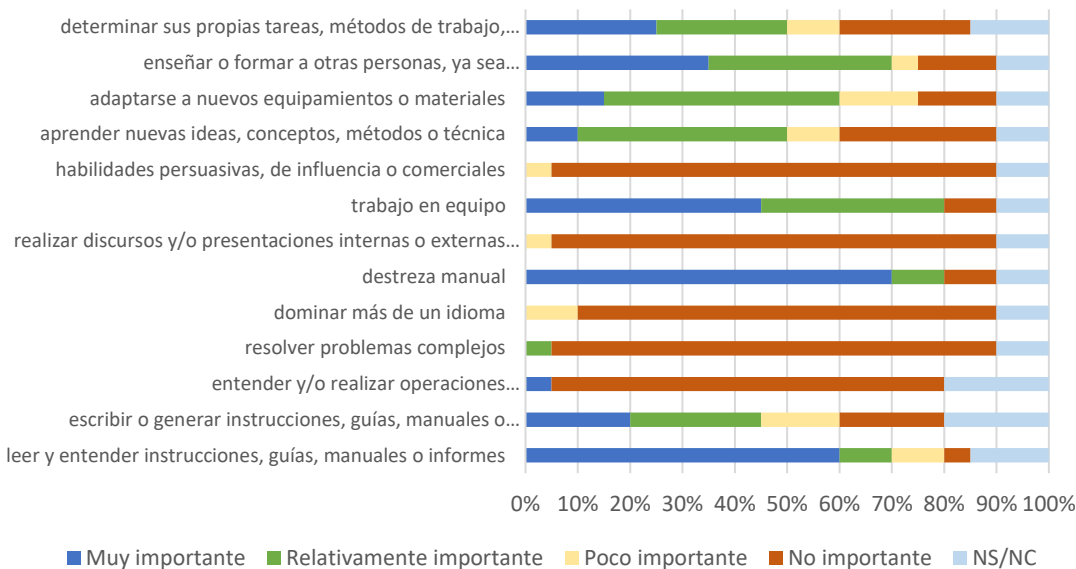


Gráfico 26 - Nivel requerido de uso de ordenadores y TICS para grupo profesional 2

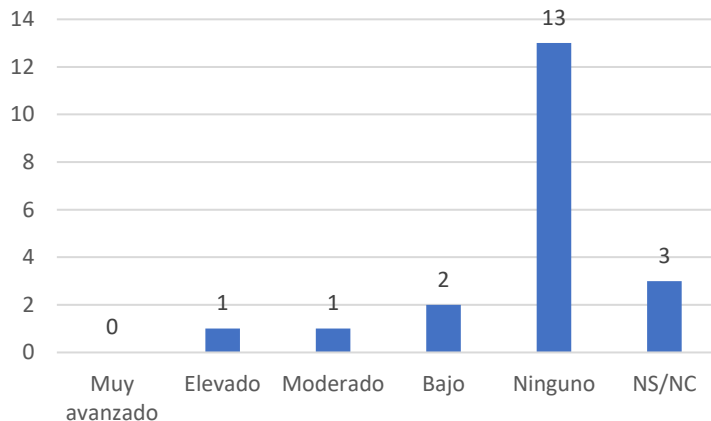


Gráfico 13 - Importancia de habilidades y/o competencias para grupo profesional 3

Técnicos, 2º mecánico, 2º patrón

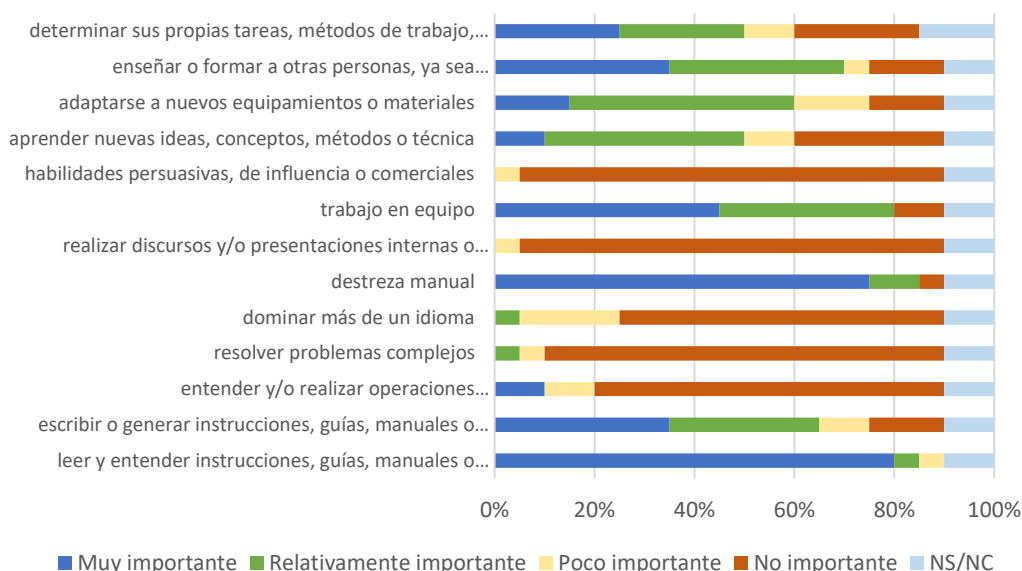
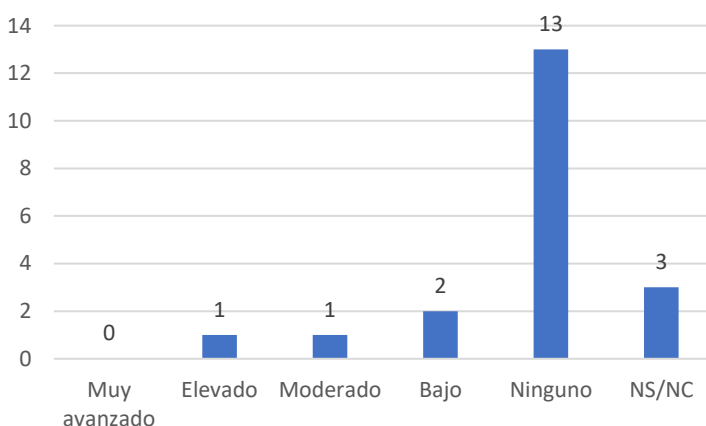


Gráfico 14 - Nivel requerido de uso de ordenadores y TICS para grupo profesional 3



Como se puede comprobar en los gráficos, hay tres competencias que destacan por encima del resto en cuanto a su consideración como “Muy importante” y para los tres grupos profesionales: “Leer y entender instrucciones, guías, manuales o informes”, “Destreza manual” y “Trabajo en equipo”. A continuación, si tenemos en cuenta las respuestas que consideran “Muy importante” y “Relativamente importante”, las competencias que más se valoran son “Escribir o generar instrucciones, guías, manuales o informes”, “Aprender nuevas ideas, conceptos, métodos o técnicas”, “Adaptarse a nuevos equipamientos o materiales”, “Enseñar o formar a otras personas, ya sea individualmente o en grupo” y “Determinar sus propias tareas, métodos de trabajo, prioridades o ritmo de trabajo”. Por el contrario, hay una serie de competencias que se consideran mayoritariamente no importantes o poco importantes en los tres grupos profesionales: “Realizar discursos y/o presentaciones internas o externas para una audiencia”, “Habilidades persuasivas, de influencia o comerciales”, “Entender y/o realizar operaciones

matemáticas/estadísticas”, “Resolver problemas complejos” y “Dominar más de un idioma”. En la tabla siguiente se recoge este resumen:

Competencias más valoradas	Competencias menos valoradas
Destreza manual	Entender y/o realizar operaciones matemáticas/estadísticas
Trabajo en equipo	Resolver problemas complejos
Leer y entender instrucciones, guías, manuales o informes	Dominar más de un idioma
Enseñar o formar a otras personas, ya sea individualmente o en grupo	Realizar discursos y/o presentaciones internas o externas para una audiencia
Adaptarse a nuevos equipamientos o materiales	Habilidades persuasivas, de influencia o comerciales
Escribir o generar instrucciones, guías, manuales o informes	
Determinar sus propias tareas, métodos de trabajo, prioridades o ritmo de trabajo	
Aprender nuevas ideas, conceptos, métodos o técnicas	

En cuanto al nivel requerido de uso de ordenadores y TICS, las respuestas indican claramente que no se considera necesario que ninguno de los 3 grupos profesionales cuente con un nivel moderado o superior.

A continuación, se solicitaba a las personas encuestadas que valorasen si, para esas mismas habilidades y/o competencias, consideran que en el futuro serán muy importantes, relativamente importantes o no serán importantes. Los gráficos 15 a 20 muestran la distribución de respuestas para los 6 grupos profesionales:

Gráfico 27 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 1
marmitón

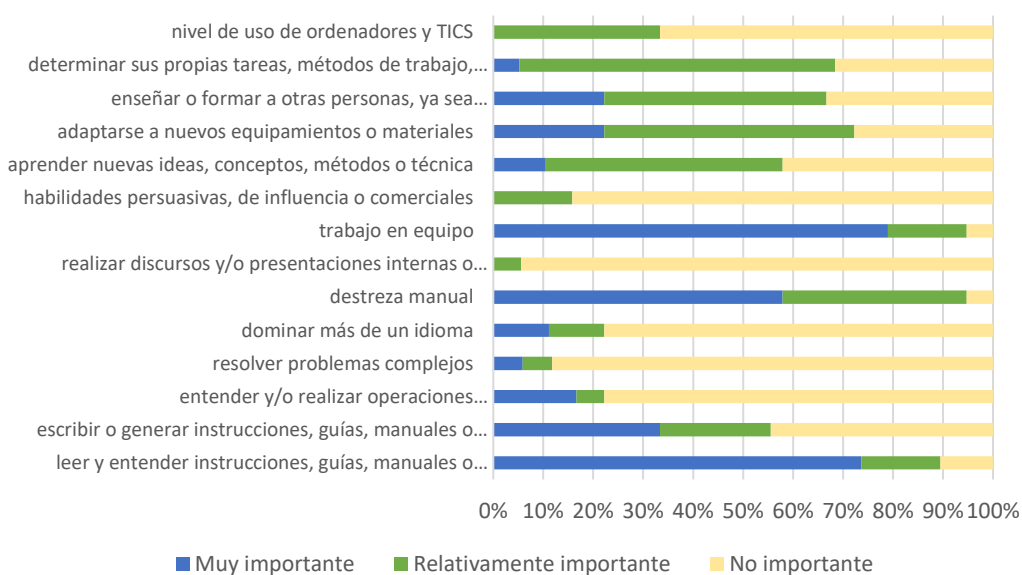


Gráfico 28 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 2

Operarios y/o administrativos cualificados, contraamaestre, engrasador, cocinero

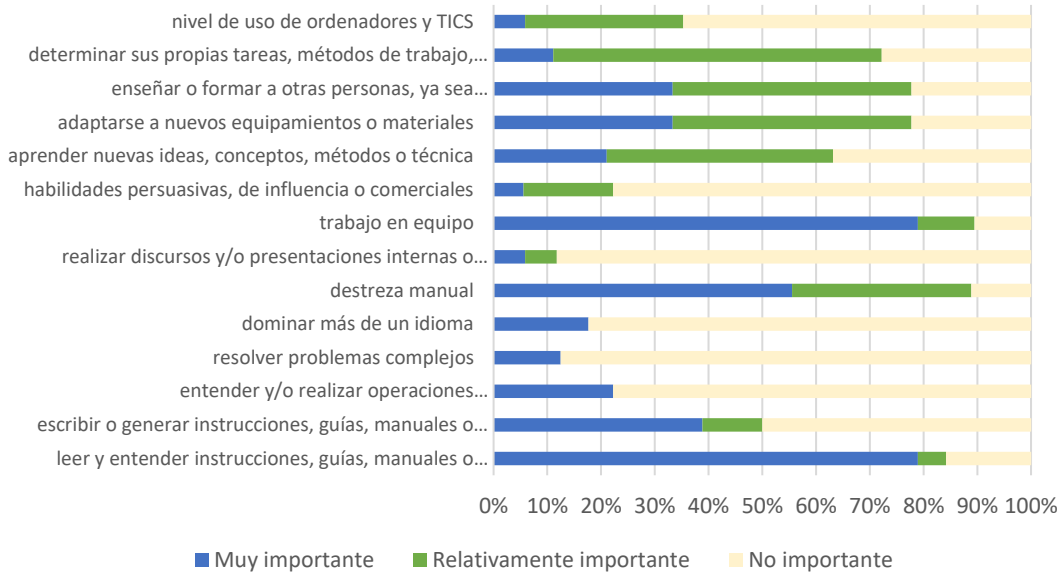


Gráfico 29 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 3

Técnicos, 2º mecánico, 2º patrón

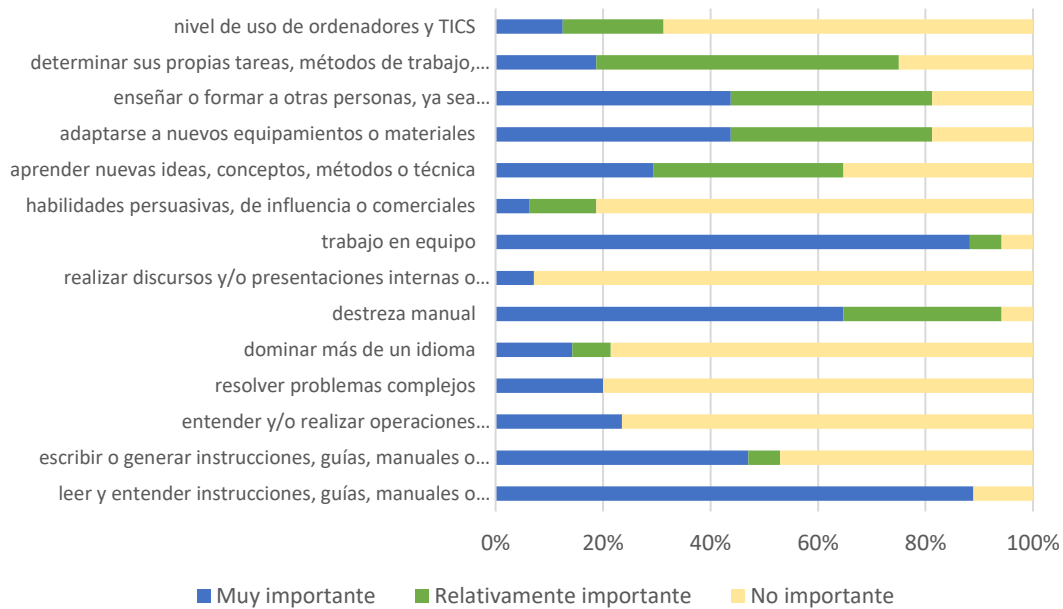


Gráfico 30 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 4

Mandos intermedios, 1º oficial de puente, 1º oficial de máquinas

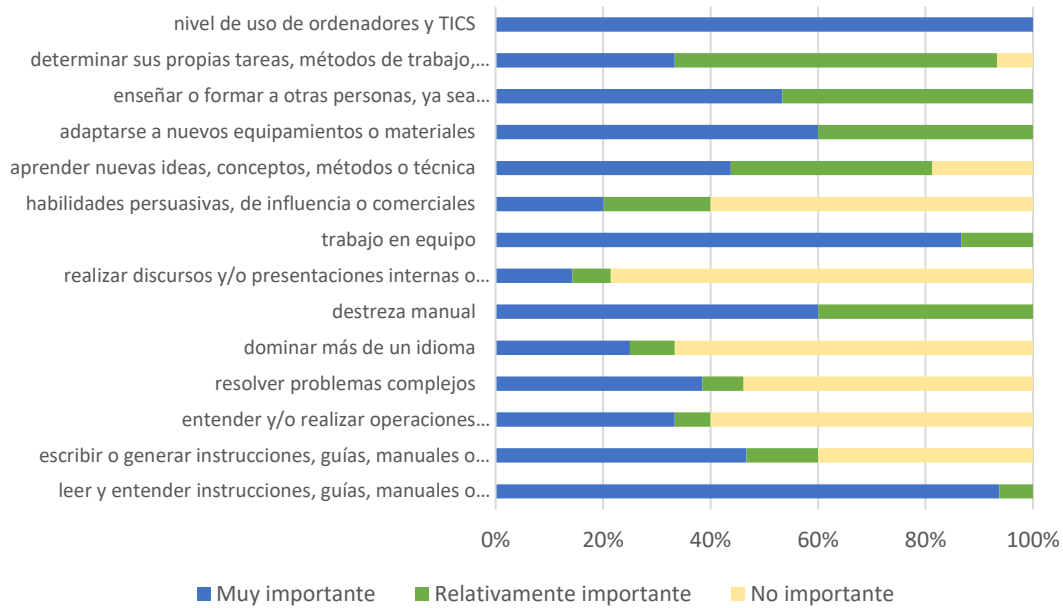


Gráfico 31 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 5

Responsables de área o departamento, jefe de máquinas, patrón al mando, capitán

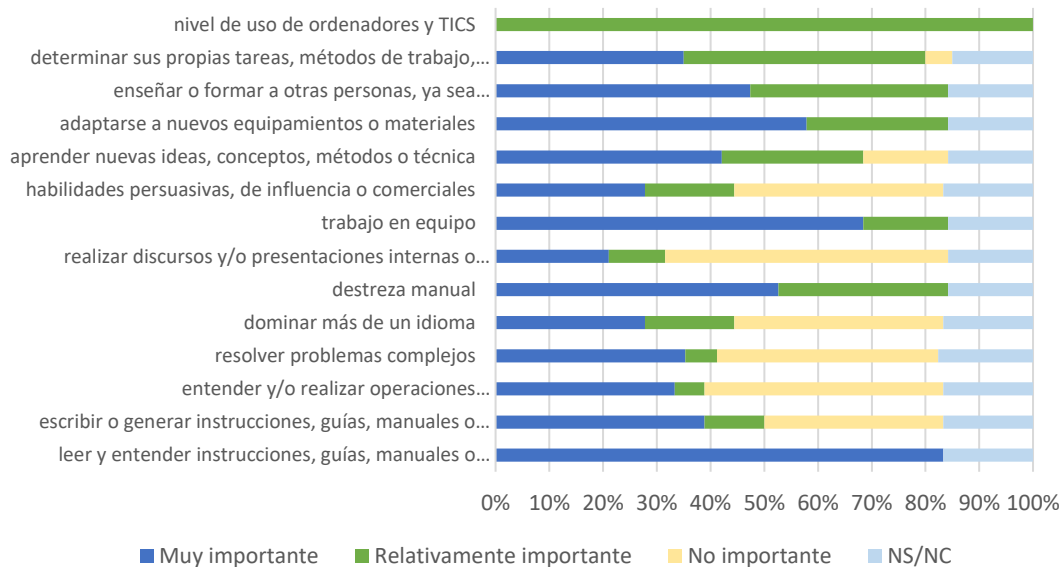
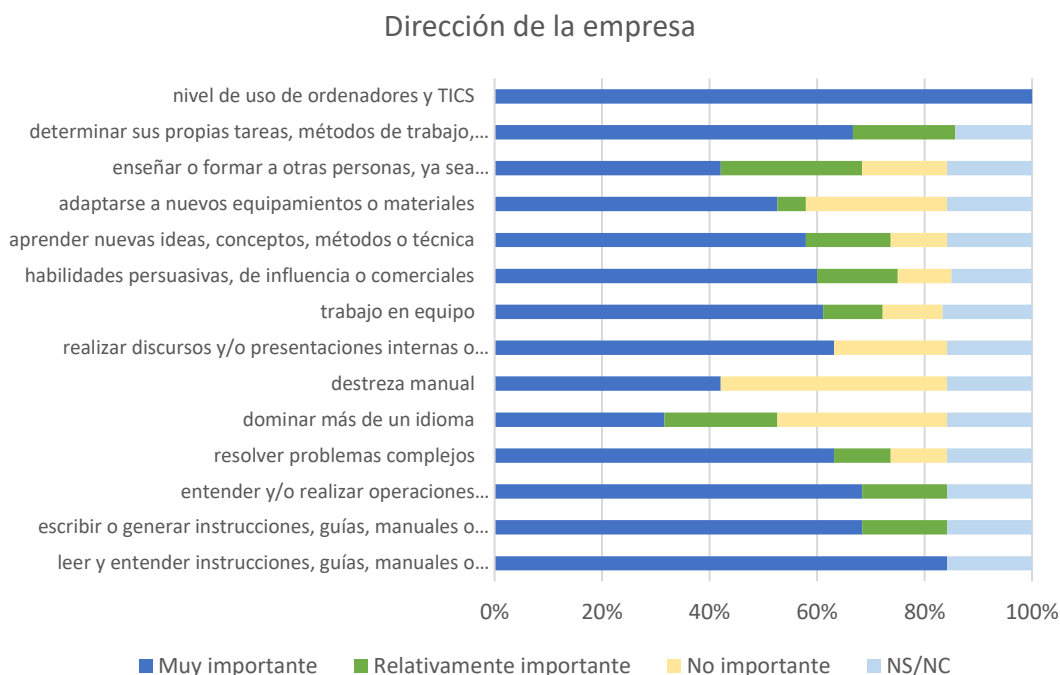


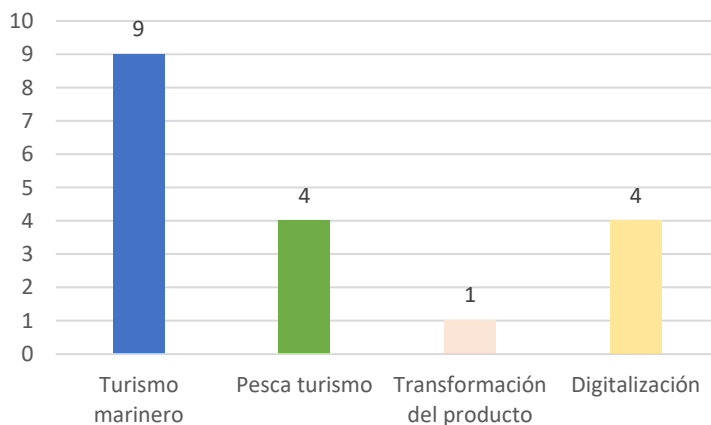
Gráfico 32 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 6



Como se puede observar en los gráficos, la importancia futura que se otorga a las habilidades y competencias profesionales no difiere mucho de la que se le asigna actualmente. De nuevo, las habilidades de “Destreza manual”, “Trabajo en equipo”, y “Leer y entender instrucciones, guías, manuales o informes” siguen siendo las más valoradas para todos los grupos profesionales, con la salvedad del grupo 6. Además, llama la atención el hecho de que el uso de ordenadores y TICS se considera más importante en el futuro, sobre todo para los grupos 4, 5 y 6.

A continuación, se preguntaba acerca de posibles tareas no existentes o con reducido peso actualmente, que en el futuro vayan a resultar importantes. El gráfico 21 muestra las respuestas ofrecidas:

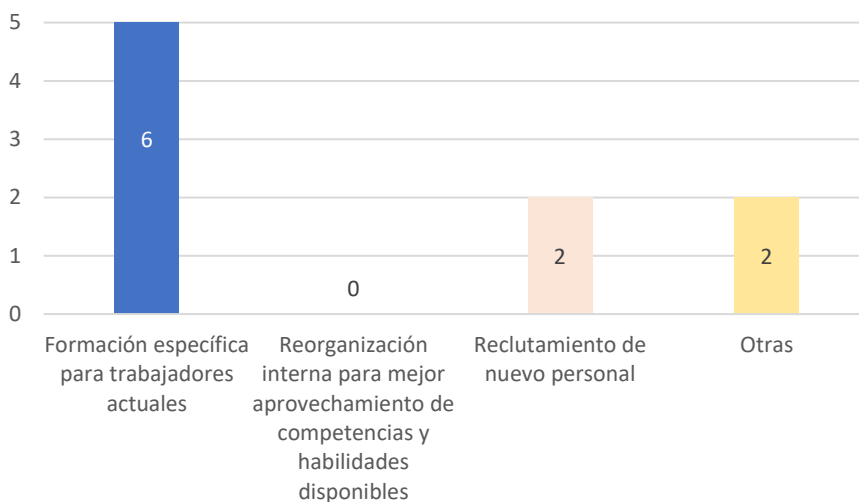
Gráfico 33 - Tareas que serán importantes en el futuro



El turismo mariner, y la pesca turismo (estrechamente relacionados) se valoran como tareas o aspectos que serán muy importantes en el futuro de la pesca artesanal. A este respecto, el 55% de las personas encuestadas señalan que la mayoría de trabajadores estarían preparados para realizarlas si reciben formación específica para ello.

En este sentido, se preguntaba también si la empresa a la que pertenece la persona encuestada aplica alguna medida para afrontar nuevas tareas requeridas. El gráfico 22 muestra las respuestas obtenidas:

Gráfico 34 - Medidas adoptadas para afrontar nuevas tareas

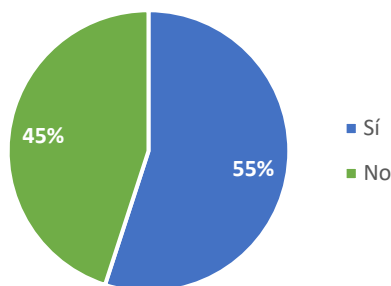


Como puede observarse, la opción más habitual es formar a los trabajadores actuales para que puedan asumir y desempeñar las nuevas tareas requeridas. La opción de reclutar nuevo personal para cubrir esa necesidad es minoritaria, mientras que ningún encuestado reporta que se aplique alguna medida de reorganización interna para aprovechar los recursos disponibles. Otras dos personas indicaron la opción "Otras", pero no especificaron en qué consisten.

Por otro lado, se preguntó si en los últimos 2 años las empresas a las que pertenecen las personas encuestadas habían tenido que adaptar sus prácticas, procesos o servicios debido a cuestiones regulatorias o ambientales. Tan solo el 5% de encuestados respondió afirmativamente a esta cuestión, por lo que se deduce que mayoritariamente el sector de la pesca artesanal no se ha visto afectado por cambios de este tipo en los últimos años. Esto contrasta con la respuesta a la última pregunta de este bloque, que cuestionaba si alguno de los grupos profesionales analizados se encontraba inmerso, a juicio de las personas encuestadas, en un proceso de cambio importante: el 55% de las personas encuestadas respondieron que todos los grupos profesionales se encuentran en dicha situación.

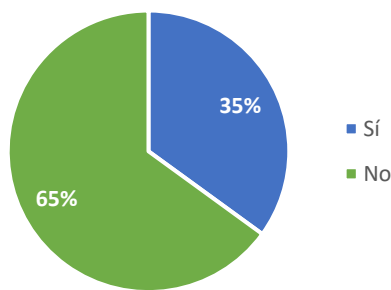
Para indagar acerca de cómo las empresas gestionan las necesidades formativas de sus empleados, se les preguntó a las personas encuestadas si su empresa revisa regularmente la formación y necesidades formativas de sus empleados. El 100% de personas encuestadas respondieron afirmativamente. Para conocer cómo la empresa lleva a cabo esta tarea, se les preguntó si en los últimos 2 años los empleados de la empresa han participado en algún curso formativo pagado (total o parcialmente) por la empresa. Como se observa en el gráfico 23, más de la mitad indicaron que sí.

Gráfico 35 - En los últimos 2 años, ¿han participado en algún curso formativo pagado por la empresa?



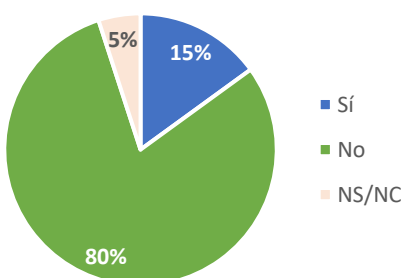
Para concretar más, se les preguntó también si en el mismo periodo de los últimos 2 años habían participado en algún otro tipo de formación (formación in situ, prácticas, estancias, etc.). Aquí, la respuesta mayoritaria fue negativa (Gráfico 24).

Gráfico 36 - Participación en otro tipo de formación en últimos 2 años



Aún menor es el porcentaje de personas que responden afirmativamente a la cuestión de si su empresa ha organizado alguna vez algún tipo de curso o formación en relación a habilidades o competencias concretas (Gráfico 25).

Gráfico 37 - Formación organizada por la empresa sobre habilidades concretas

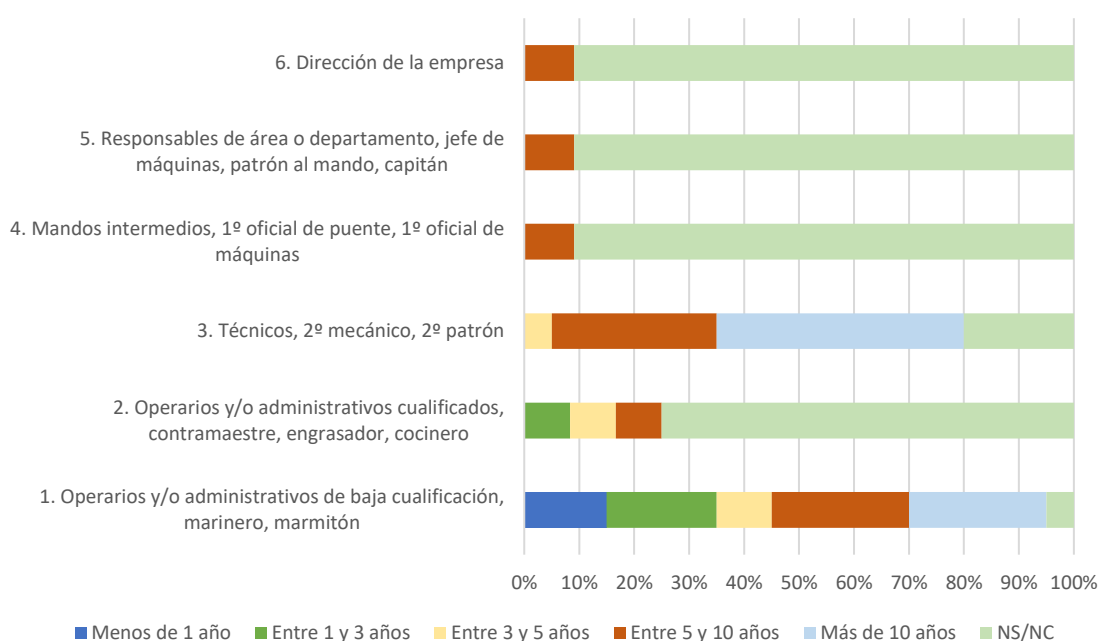


Del total de personas encuestadas, la mitad indicaron que el motivo de no organizar este tipo de formaciones es que ya se organizan por parte de otras instituciones (habitualmente instituciones públicas, en este caso el Cabildo o el gobierno autonómico), y tan solo el 5% señaló que el motivo es que no ha sido necesario. A aquellos que indicaron que sí, se les preguntó si se trataba de

formaciones habituales o de carácter puntual, y todos ellos señalaron que se trata de formaciones puntuales, sin carácter de continuidad o regular.

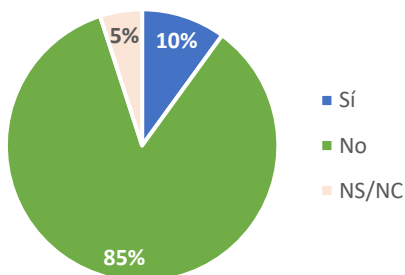
El siguiente bloque de preguntas se orientaba a valorar la permanencia en la empresa de los diferentes grupos profesionales, con el objetivo de conocer si la marcha de empleados es habitual, los motivos de esta, y el posible impacto en desincentivar la formación por parte de la empresa. En ese sentido, la permanencia habitual de los diferentes grupos profesionales que reportaron las personas encuestadas puede observarse en el gráfico 26. Como se puede observar, hay un gran porcentaje de encuestados que desconocen el dato, por lo que es difícil extraer conclusiones al respecto, sin embargo parece que los 3 grupos profesionales de nivel de cualificación más baja presentan una mayor rotación.

Gráfico 38 - Permanencia habitual en la empresa de los diferentes grupos profesionales



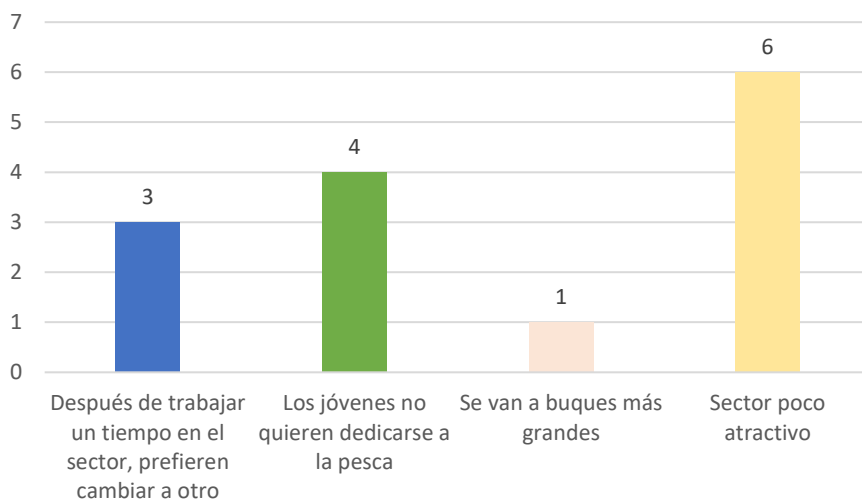
Los motivos de la marcha de los trabajadores parecen no estar relacionados con el hecho de que empresas de la competencia recluten a personal de estas empresas (que es el principal factor que puede desincentivar la formación de trabajadores), a tenor de las respuestas que se muestran en el gráfico 27.

Gráfico 39 - ¿Es habitual que empresas de la competencia recluten a personal cualificado de la suya?



Para explorar otros motivos que expliquen la rotación de trabajadores, los encuestados ofrecen las respuestas que indica el gráfico 28: consideran, mayoritariamente, que la gente abandona las empresas de pesca artesanal para cambiar de sector (ya sea porque, después de un tiempo deciden cambiar, o porque entienden que la pesca artesanal es un sector poco atractivo).

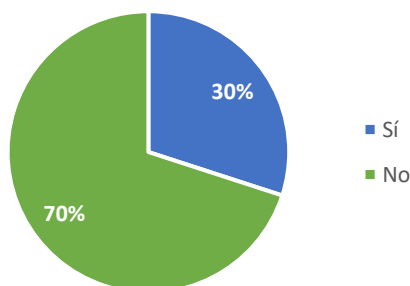
Gráfico 40 - Motivos por los que los trabajadores abandonan la empresa



También llama la atención el hecho de que algunas de las personas encuestadas consideran que las nuevas generaciones no quieren dedicarse profesionalmente al sector de la pesca artesanal, un aspecto que como veremos más adelante aparece con frecuencia en las entrevistas realizadas. Es decir, las personas encuestadas y entrevistadas temen que no se produzca un relevo generacional en el sector que garantice su continuidad.

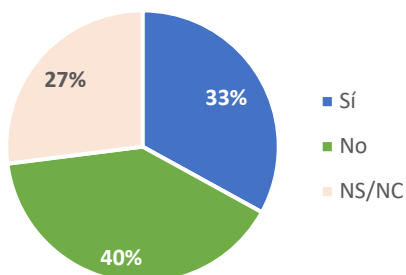
En el último bloque de preguntas, se planteaban diferentes cuestiones relacionadas con los trabajadores jóvenes o recientemente incorporados, para valorar la idoneidad de su formación en el momento de su incorporación (como medida de la calidad o adecuación de la formación disponible en el sector). A la pregunta de si su empresa cuenta con algún trabajador menor de 25 años o que se encuentre en su primera experiencia profesional, más de dos tercios de las respuestas fueron negativas (Gráfico 29)

Gráfico 41 - Presencia de trabajadores <25 años o noveles



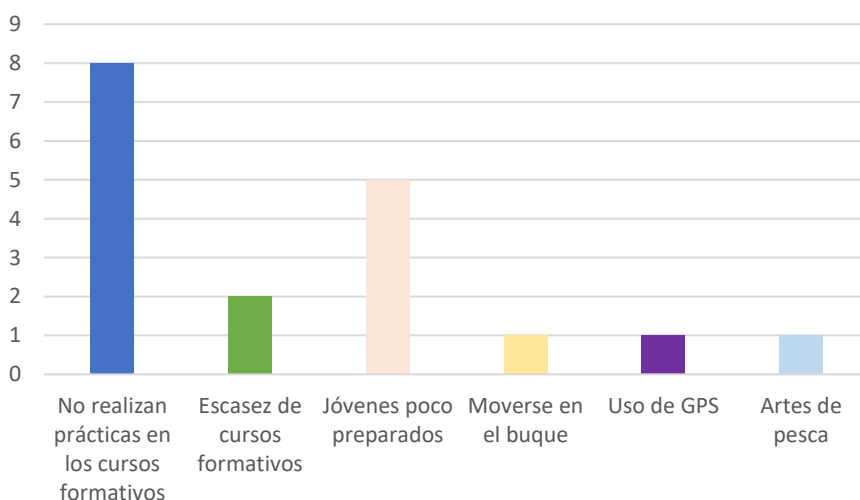
En los casos en que sí hay presencia de trabajadores jóvenes o noveles, todos los encuestados indican que se encuadran en el primer grupo profesional de más baja cualificación. Por otro lado, cuestionados acerca de si consideran que estos trabajadores jóvenes o noveles están adecuadamente formados para el desarrollo de las tareas requeridas, las respuestas son variadas (gráfico 30).

Gráfico 42 - ¿Están adecuadamente formados los trabajadores jóvenes o noveles?



Para profundizar en esta cuestión, se solicitaba que indicasen las principales carencias formativas que estos trabajadores presentan. El gráfico 31 muestra las respuestas recibidas, donde destaca claramente el hecho de que los encuestados afirman que en la formación recibida no existen prácticas o estas son insuficientes. También llama la atención que algunas de las personas encuestadas señalen que los jóvenes en general están poco preparados, apuntando a carencias de tipo más general y no relacionadas con habilidades o competencias concretas.

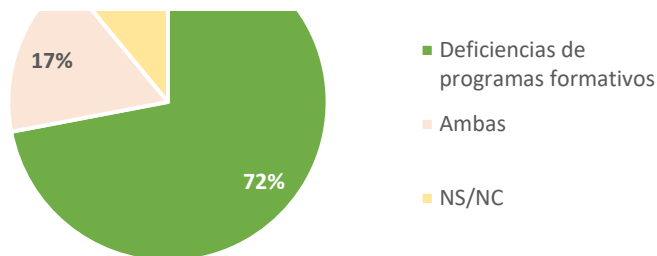
Gráfico 31 - Principales carencias formativas



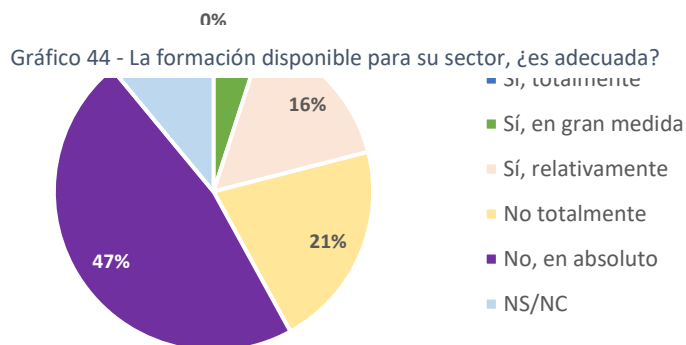
Para completar esta información, se preguntaba si consideraban que las carencias formativas eran debidas a deficiencias de los programas formativos existentes, a cuestiones personales de los trabajadores (poca motivación, inexperiencia, etc.) o una combinación de ambas. Como se puede observar en el gráfico 32, la gran mayoría de encuestados apuntan a deficiencias de los programas formativos existentes, seguramente relacionadas con la falta de formación práctica

que señalaban en la pregunta anterior (y que también aparece, como veremos más adelante, en las entrevistas).

Gráfico 43 - Causas de las carencias formativas



Tal y como se observa en el gráfico, hasta un 89% de los encuestados identifican deficiencias en los programas formativos como una causa de las carencias formativas que presentan los trabajadores jóvenes o noveles. Para confirmar este punto, se preguntó directamente a las personas encuestadas si consideran que la formación disponible en su sector es adecuada. En el gráfico 33 podemos observar cómo más de dos tercios de los encuestados consideran que no.



Por tanto, la percepción mayoritaria de las personas encuestadas es que la formación disponible para el sector de la pesca artesanal es inadecuada. Cuando se les solicita que indiquen en qué aspectos es más insuficiente, de nuevo resaltan dos cuestiones fundamentalmente: la falta de formación práctica en el conjunto de cursos y formaciones disponibles, y la escasez de oferta formativa disponible a precios asequibles (de manera que la oferta formativa existente no permite cubrir la demanda del sector). Otros dos elementos sobre los cuales se valora negativamente la oferta formativa existente son los vinculados a las artes de pesca (manejo, reparación, etc.) y el manejo de los profesionales en el buque. En opinión de los encuestados, estas carencias formativas afectan de manera absolutamente mayoritaria al primer grupo profesional (Operarios y/o administrativos de baja cualificación, marinero, marmitón).

A continuación, presentamos los principales resultados de las entrevistas realizadas, que aportan una información de mayor profundidad y permiten aflorar temáticas que quizá el cuestionario no preveía.

En primer lugar, se preguntaba a las personas entrevistadas acerca de cuáles consideran que son los principales retos que afronta el sector en los próximos 5 o 10 años. Llama la atención la gran correspondencia entre las 10 personas entrevistadas, ya que todas mencionan los mismos temas con mayor o menor detalle. Así, destacamos los siguientes aspectos y ofrecemos algunos extractos de las entrevistas que resultan particularmente reveladores al respecto:

- Relevo generacional: todas las personas entrevistadas manifiestan su preocupación por la falta de relevo generacional en el sector. En general, consideran que muchos profesionales del sector tienen serias dificultades para encontrar personal que les acompañe en el trabajo y pueda asumir el relevo cuando los actuales profesionales no puedan continuar desarrollando su tarea. En este sentido, algunas de las personas entrevistadas indican:
 - *“creo que el sector en 15 años estará muerto”*
 - *“me gustaría que fueran cogiendo, poco a poco, el relevo de mi barco. Llevo intentando esto muchos años y no lo consigo”*
 - *“Muchos compañeros se van a jubilar pronto y no tienen sucesores”*

Acerca de los motivos que dificultan este relevo generacional, algunas de las personas entrevistadas señalan la dificultad de acceder a cursos y formaciones necesarias para la práctica profesional de la pesca, o la poca visibilidad que se la da al sector entre la población joven o infantil. Por ejemplo:

- *“Ahora apenas se ven niños por el puerto (...) ninguno de ellos está interesado en el sector primario, la mayoría de la juventud quieren dedicarse a las redes sociales (...) los pocos que seguirán en el sector serán hijos de pescadores, y a veces, por el desgaste de sus padres, muchos invertirán su vida en otros sectores”*
 - *“Debemos entre todos, crear nuevas formaciones que incentiven a los más jóvenes, debemos visibilizar el sector, ir a dar charlas a colegios, fomentar nuestro trabajo, realizar salidas con los centros para que vengan a visitar nuestros puertos”*
 - *“Fomentar nuestro trabajo en las generaciones futuras porque si no nadie se querrá dedicar a la pesca”*
 - *“De ahí tan difícil el relevo, falta de información, dificultad para acceder a cursos, ya que muchas veces tardan meses en hacerse”*
- La relación con la administración y cargas burocráticas: muchas de las personas entrevistadas resaltan las dificultades que encuentran en su relación con la administración, particularmente el control al que son sometidos por las autoridades (aspecto en el que muchos perciben un trato diferenciado respecto a otras actividades como la pesca de recreo o la furtiva). Así, por ejemplo, alguna de las personas entrevistadas afirma:

- *“Cada vez que salimos al mar tenemos a la policía encima (...) a la pesca deportiva la ignoran y a nosotros, los profesionales de verdad, los tenemos detrás todo el día. Es normal que vigilen nuestro trabajo, pero no de manera tan recurrente y con mala cara”*
- *“la pesca de recreo... Creo que actualmente se les está yendo de las manos a las administraciones el no controlar tanto esta actividad. Yo veo como ellos, sin ser profesionales, pescan y venden sin tener que pagar todo lo que tengo que pagar yo como profesional”*
- *“Le ponen más facilidades a la pesca furtiva que a nosotros”*

También se menciona varias veces la carga burocrática que deben soportar los profesionales del sector para desarrollar su actividad, así como lo que perciben como cada vez mayores prohibiciones y restricciones (en su opinión, definidos por responsables políticos que desconocen el sector o no lo viven de primera mano):

- *“Disminuir la burocracia. Muchos pescadores estamos hartos y aburridos de tener que sacar mil cursos innecesarios para poder acceder a una licencia y poder trabajar”*
 - *“El principal reto es sobrevivir, con todas las restricciones, nuevas normativas y burocracia, nuestro reto es mantenernos a flote en los próximos años (...) nos están continuamente vigilando y encima nos asfixian con las normativas, pagos, cuotas”*
 - *“Cada vez nos ponen más trabas, más cursos, más permisos, más restricciones en el agua”*
 - *“Estoy cansado de que las leyes las hagan personas que están sentadas en un despacho en Madrid, sin pedirnos apoyo a nosotros”*
 - *“se están pasando de la raya con las cuotas, nos están asfixiando. Nosotros llevamos años en el mar, yo soy el primer interesado en cuidar a las diferentes especies porque son mi modo de vida”*
- Impacto de energías renovables en el medio marino: otro tema que claramente preocupa a los y las profesionales del sector es el impacto que las instalaciones de energía renovable (fundamentalmente, aerogeneradores e instalaciones de energía eólica) pueden tener en su actividad:
 - *“cómo convivir con ellas sin que nos echen. No queremos compensación económica, queremos seguir realizando nuestro trabajo”*
 - *“Si nos instalan la planta eólica marina en la zona sur de Gran Canaria, pues no sé si se llegaremos a subsistir”*

En particular, resaltan el desconocimiento que rodea este tema y la incertidumbre que genera en el sector:

- *“las energías renovables en el sector serán también un problema (...) no hay estudios previos que indiquen si los aerogeneradores afectan de manera negativa*

- a la pesca (...) genera incertidumbre y por lo que las generaciones futuras no quieren trabajar en la pesca”*
- *“generan bastante incertidumbre (...) seguro que nos dirán que no pesquemos... Todo se realizará mediante acuicultura”*
 - *“No sé sabe cómo los aerogeneradores afectarán al medio marino”*
- Diversificación del sector: casi todas las personas entrevistadas mencionan la necesidad de diversificar el sector, y lo relacionan con el ámbito del turismo marítimo y la pesca turismo, que son vistos como una oportunidad de futuro:
 - *“se está hablando mucho del turismo-marítimo y pesca-turismo. Creo que ambas actividades serán un reto para el sector en los próximos años. Pedimos que nos ayuden a formarnos para desarrollar este nuevo método”*
 - *“Muchos compañeros ya están realizando cursos de turismo marítimo y pesca turismo, yo entre ellos, para poder ganar un dinero extra y atraer a las nuevas generaciones”*
 - Formación: finalmente, una gran parte de las personas entrevistadas señala que las cuestiones vinculadas con la formación y el acceso a esta son aspectos que deberán ser afrontados lo antes posible. Identifican ámbitos en los cuales podrían beneficiarse de una oferta formativa adecuada, como la digitalización, y señalan la escasez de formación actual que sea accesible y, preferentemente, realizada por instituciones públicas. Por ejemplo:
 - *“Los cursos obligatorios, como, por ejemplo, el de marítimo-pescador y formación básica, necesarios para conseguir el primer trabajo a bordo, son muy escasos en las entidades públicas. Existe una demanda por parte del sector que no se solventa con la oferta de las instituciones formadoras (...) Conozco a compañeros que han tenido que pagar hasta mil euros en academias privadas por cursos que deberían ser gratuitos, necesitamos más plazas. Además, si ya la juventud no se quiere dedicar al sector, menos aún, si tienen que pagar cursos tan caros”*
 - *“Disminución en la oferta formativa”*
 - *“muchos aparatos y sistemas de nuestros barcos se están quedando obsoletos, el problema es que nadie nos ayuda, deberían impartir cursos formativos gratuitos para poder adaptarnos a las nuevas tecnologías”*

A continuación, se preguntaba a las personas entrevistadas por cuestiones relacionadas con la composición y características de la fuerza de trabajo en su empresa. El primer elemento que hay que resaltar, y que coincide con los datos obtenidos a través de los cuestionarios, es la reducida que es la presencia de mujeres en el sector. Si bien no todas las personas entrevistadas hacen referencia a este aspecto (cabe señalar que una de las personas entrevistadas era una mujer, que trabaja como marinera en un barco junto a su marido desde 2019), sí encontramos varias menciones como las siguientes:

- *“En lo que respecta a mi barco, siempre he contado con hombres. En el puerto y barcos de demás compañeros siempre ha habido hombres. Rara vez he visto a alguna mujer en el mar”*
- *“En mis dos buques todos los integrantes son hombres, rara vez he visto una mujer. Las chicas suelen estar de administrativas o secretarias en las Cofradías.”*
- *“Siempre contrato hombres porque mujeres poco quedan en el sector”*
- *“En nuestro buque somos todos hombres”*

Las respuestas de los entrevistados confirman la tendencia identificada en los cuestionarios: la mayor parte de empresas de este sector son microempresas, con menos de 10 personas trabajadoras, en las cuales habitualmente hay poca especialización (en el sentido que una misma persona desempeña diferentes roles) y una reducida variedad de grupos profesionales. Habitualmente el armador ejerce a la vez como patrón e incluso como marinero. Algunas de las respuestas que confirman esta tendencia:

- *“En mi empresa solo estoy yo, como autónomo, armador, patrón y también soy marinero. Siempre he estado solo, salvo ahora, que tengo a mis dos hijos enrolados conmigo (...) en verano cuando hay mayor faena, contrataba a mi cuñado de vez en cuando para que me ayudara como marinero”*
- *“Normalmente realizo yo solo la actividad, pesco y vendo el pescado en la Lonja (...) en los periodos más fuertes de pesca (...) suelo contratar a un marinero pescador para que me ayude”*
- *“En la empresa actualmente solo estoy yo. En ciertas épocas del año suelo contratar a dos marineros que me ayudan con las actividades pesqueras. Es cierto que me gustaría contratar fijos a marineros porque yo ya tengo una edad, pero me está siendo imposible.”*
- *“En mi buque estoy yo, patrón, y dos marineros.”*

Solo encontramos una respuesta que no coincide con esta tendencia:

- *“Soy armador y patrón desde hace más de 30 años. Tengo dos barcos a cargo, en uno de ellos soy el patrón y tengo contratados a 7 marineros (...) En el otro, tengo contratado a un patrón y tres marineros (...) En total tengo contratados a 10 marineros y un patrón”*

Por otro lado, se preguntaba a las personas entrevistadas por la dificultad (o no) de cubrir vacantes en los últimos años. En general, la mayoría de las personas entrevistadas afirman haber tenido problemas para cubrir vacantes en los últimos años, aunque también hay personas que indican lo contrario. Entre los que han tenido dificultades, todos indican que se trataba de vacantes de marinero-pescador, salvo una persona que señala la dificultad de encontrar patrón para su embarcación. Preguntados acerca de los motivos que, en su opinión, dificultan encontrar los perfiles adecuados, fundamentalmente encontramos dos tipos de respuesta: por un lado, la dificultad de acceder a los cursos formativos necesarios para poder ejercer; por otro lado, la falta de interés de jóvenes respecto al sector de la pesca. A continuación, podemos ver alguna de estas respuestas:

- *“La escasez de cursos disponibles”*

- *“Falta de cursos formativos”*
- *“Los cursos formativos (...) el de radio restringido me fue imposible porque no había cursos en el periodo que yo podía, por lo que tuve que gastarme un dineral en una academia privada”*
- *“Principalmente porque la juventud no se quiere dedicar a la pesca (...) Además, la falta de cursos formativos también es un punto que perjudica”*
- *“Por un lado, la falta de interés en dedicarse profesionalmente al sector y por otro lado la falta de cursos formativos”*

Entre aquellos que indican dificultades para cubrir vacantes, el principal impacto negativo que reportan sobre su actividad debido a ello consiste en la necesidad de dedicar más horas al trabajo y, por ello, mayor cansancio y malestar físico, así como una reducción en la productividad:

- *“he trabajado menos horas porque estaba muy cansado (...) vendo menos pescado y la retribución mensual disminuye”*
- *“todo el trabajo de 4 personas solamente lo hacemos 2, acabamos muy cansados (...) algunas veces tenemos que dejar el barco en tierra, sin cobrar”*
- *“disminuye la productividad”*

El siguiente conjunto de preguntas se dirigía a valorar la previsión de demanda de personal en su empresa o sector. En este sentido, las respuestas se encuentran más repartidas. Algunas personas afirman que en su empresa las posiciones están cubiertas y no esperan necesitar cubrirlas a corto plazo, aunque señalan que a medio plazo puede haber necesidad de cubrir las vacantes dejadas por aquellos que se jubilen. Por otro lado, algunas personas consideran que la demanda de personal se reducirá en los próximos meses o años, seguramente en línea con su valoración del estado del sector (al que consideran en peligro). Finalmente, otro grupo de personas entrevistadas afirman que la demanda de personal aumentará en el corto-medio plazo, aunque no especifican debido a qué. En lo que prácticamente todos coinciden, es en que esta fluctuación en la demanda de personal afectará fundamentalmente al grupo profesional de marineros:

- *“En mi empresa, la demanda de personal ya está cubierta (...) Sin embargo, tengo compañeros que se van a jubilar pronto y no tienen relevo”*
- *“Reducirá generalmente. Cada vez hay menos pescadores porque muchos se están jubilando al mismo tiempo que cada vez son más los jóvenes que no se quieren dedicar a la pesca. El sector en 10 años estará muerto”*
- *“En mi buque no necesitamos a gente, está el cupo lleno. Pero si creo que cuando nosotros nos jubilemos no vamos a tener relevo generacional”*

A continuación, se preguntaba a las personas entrevistadas acerca de las competencias y habilidades más importantes en el trabajo. Aquí, existe bastante consenso en que un aspecto fundamental para quien trabaje en el sector (aunque no estrictamente una competencia o habilidad per se) es la vocación y que les guste el trabajo en el mar:

- *“lo primero que hay que tener es vocación”*

- *“Un buen marinero debe siempre estar atento, ser avistado, tener destrezas manuales y lo más importante, querer y respetar el mar”*
- *“Lo más importante es que les guste el mar y lo respeten”*
- *“simplemente con que les guste el mar y tengan ganas de aprender y trabajar”*
- *“Lo principal es que tenga ganas de aprender, se esfuercen y sobre todo, que les guste el trabajo y la vida en el mar”*
- *“Que les guste el mar y sean disciplinados”*

También destacan el conocimiento del buque y de las artes de pesca, el trabajo en equipo y el dominio de nudos y amarres:

- *“Se debe conocer como la palma de tu mano el buque, se debe conocer las artes que se manejan, el tipo de especie que se debe recolectar, cuándo, dónde y cómo, se deben controlar las mareas, la luna, la meteorología”*
- *“Saber manejar los artes de pesca (...) En cuanto al buque, saber moverse, controlar los espacios, saber atracar, controlar de amarres y nudos”*
- *“Saber utilizar y arreglar las artes de pesca (...) Tallar y pesar a las especies. Saber operar en el buque. Nudos y amarres. Trabajo en equipo”*
- *“conocer el buque como la palma de su mano y debe existir una estupenda coordinación y armonía entre todos”*

En general, consideran que el personal que trabaja con ellos en su empresa sí que cuenta con estas habilidades y competencias, pero eso sí, porque se lo han enseñado ellos a partir de la experiencia. En general, señalan que los jóvenes o trabajadores sin experiencia no aprenden estas habilidades y competencias en los cursos y formaciones que realizan previamente:

- *“chicos, jóvenes, recién salidos de los institutos de formación y resulta que tras hacer el curso de marinero-pescador no reciben clases prácticas, ni siquiera se les enseña a manejar las distintas artes de pesca incluso, y lo más increíble aún, no se embarcan en un buque (...) quienes realizan los programas formativos no tienen ni idea de las destrezas y habilidades necesarias para llevar a cabo nuestro trabajo. Deberían contar con nosotros para saber que cursos son útiles y mejorar y adaptar los cursos”*
- *“Actualmente sí porque yo, y los demás compañeros, nos hemos encargado de enseñarle”*
- *“Si contrato a un joven normalmente no tiene experiencia y le tengo que enseñar”*
- *“Mi hija cuenta con experiencia práctica porque desde los 16 años, con su permiso de acompañante, la he llevado conmigo en el barco y le he enseñado yo”*

En cuanto a si consideran que existen ocupaciones específicas en las que los empleados existentes no tengan la calificación, la experiencia y/o las habilidades especializadas requeridas, la mayoría considera que no, aunque algunos indican que los marineros-pescadores presentan alguna carencia formativa.

Respecto a habilidades o competencias emergentes en el sector que puedan requerir formación específica, dos elementos aparecen con asiduidad: por un lado, la digitalización y uso de herramientas informáticas y tecnológicas, ámbito en el cual reclaman apoyo a nivel de formación; por otro lado, el turismo marinero-pesquero, que si bien no es una competencia en sí misma, sí

representa un ámbito que muchas personas del sector ven como una estrategia de diversificación necesaria a corto y medio plazo, y de hecho varias de las personas entrevistadas están realizando formaciones al respecto:

- *“En nuestro sector existe una brecha digital bastante notoria (...) Está bien que quieran modernizar el sector, estoy de acuerdo, pero deben ayudarnos a realizar esta transición”*
- *“Necesitamos actualizarnos en el tema de la informática. También en el tema de turismo marinero o pesca turismo”*
- *“Turismo marinero y pesca turismo (...) estamos actualmente participando en unos cursos gratuitos impartidos por una escuela privada con subvenciones públicas en pesca-turismo”*
- *“hemos hecho cursos relacionados con pesca turismo, pero han sido externos, pagados por nosotros”*
- *“estoy haciendo el curso gratuito de pesca-turismo”*

El siguiente bloque de la entrevista se dirigía a preguntar acerca de la permanencia de trabajadores en la empresa/sector. Sobre este aspecto, la mayoría opina que hay una brecha entre los jóvenes que se incorporan actualmente al sector, que en general permanecen muy poco, y aquellos que ya llevan más tiempo vinculados y que habitualmente permanecen durante largos períodos o incluso toda su vida profesional. Respecto a los motivos que llevan a abandonar la empresa o sector, nadie indica que la contratación por parte de la competencia sea un factor relevante. El principal motivo que señalan es que, tras un tiempo en el mar, deciden cambiar de sector por lo duro que es este o porque no se adaptan:

- *“Los jóvenes siempre suelen durar un periodo corto, rara vez permanecen en el sector”*
- *“hay chicos, por lo que cuentan los compañeros, que aguantan un mes a duras penas y se van. También, hay otros, pocos, bastante pocos, que se quedan (...) Abandonan el trabajo por méritos propios, y se dedican a otro sector completamente diferente o algunos acaban en los puertos”*
- *“Muchos solamente quieren trabajar en el verano solapado con otros trabajos. Otro muchos solo quieren trabajar unos meses y luego recibir el paro (...) De media permanecen entre 6 y 7 meses”*
- *“Si es cierto que yo he tenido suerte, y los marineros que contrato si se van de mi buque es para irse a uno más grande, pero siempre permanecen en el sector (...) muchos jóvenes llegan con ganas al barco y luego descubren que este sector no es para ellos. Suelen durar en el barco unos dos meses y después lo dejan”*
- *“los jóvenes actualmente tienen poco aguante y suelen marcharse relativamente pronto”*

La mayoría de las personas entrevistadas indican que esta limitada permanencia de los jóvenes y recién incorporados supone un problema, ya que implica la necesidad de formarlos en la práctica de la profesión (ya que de los cursos y formaciones existentes salen con carencias importantes, sobre todo en la faceta práctica) y como al cabo de poco tiempo lo dejan, supone que la inversión en tiempo y esfuerzo de esta formación se pierde:

- *“Desincentiva mi inversión en formarlos en la parte práctica que no se consigue con los cursos obligatorios”*
- *“Da lástima cuando inviertes tu tiempo en enseñarlos y luego se acaban marchando a otro sector (...) Desincentiva mis ganas de contratar a gente joven. Tiran la toalla demasiado pronto”*
- *“Nosotros lo formamos en la práctica, sin que nadie nos pague. Si luego dejan el sector todo lo que hemos hecho ha quedado en vano”*
- *“Nosotros estamos cansados de que nos lleguen niños sin experiencia y tengamos nosotros que formarlos gratuitamente”*

El último bloque de la entrevista se dirige a temas relacionados con los trabajadores jóvenes y noveles. Preguntados acerca de si consideran que, cuando se incorporan al sector, están correctamente formados, la unanimidad es casi absoluta en señalar que no, debido a la carencia en formación práctica:

- *“Los marineros-pescadores no están bien formados porque carecen de habilidades prácticas”*
- *“Carecen de formación práctica. Incluso alguno nunca se ha embarcado en un buque. Muchos de ellos ni siquiera eran conscientes de que sufren de mareo.”*
- *“Falta de habilidades prácticas”*
- *“tienen muy poca formación práctica los jóvenes de nueva incorporación”*
- *“Los jóvenes no tienen ninguna experiencia a bordo. Me da rabia porque en el curso de marinero-pescador no suben a un buque”*

Finalmente, se ofrecía la posibilidad de añadir algo o hacer algún comentario sobre alguna cuestión. En este espacio, muchas de las personas entrevistadas señalaron que es necesario ampliar la oferta formativa disponible, sobre todo desde el sector público (ya que el coste de la formación en academias privadas es demasiado elevado para ellos). También insisten en la necesidad de que la formación disponible incluya formación práctica, al menos con experiencia en buque. Una aportación interesante es que varias de las personas entrevistadas señalan que sería positivo unificar las formaciones en un solo curso, aunque sea de mayor duración y coste, ya que ello facilitaría la obtención de los títulos necesarios y permitiría organizar mejor a nivel de calendario y disponibilidad:

- *“mis empleados no pueden realizar los cursos en tiempo y forma debido a la poca oferta formativa del sector en canarias (...) Es totalmente inviable realizar los cursos en academias privadas porque los precios son excesivamente altos”*
- *“Se debería mejorar la formación académica, realizar prácticas en buques reales con profesionales del sector y aumentar el número de plazas ofertadas en los centros públicos de formación marítima-pesquera. Se debería, también, añadir información en los institutos para incentivar a los alumnos a dedicarse a la pesca profesional”*
- *“Englobar todos los cursos en uno, aunque sea un precio más elevado”*
- *“Los cursos formativos deberían tener prácticas y se debería realizar un curso de mayor duración que englobe todos los cursos obligatorios. Al hacerse por separado, es difícil que te cuadren las fechas, los horarios, luego no hay plazas”*

- *“Los cursos formativos deberían tener prácticas en buques pesqueros con profesionales del sector. Disminuir los cursos obligatorios. Más plazas en los cursos formativos de las escuelas públicas”*

Conclusiones:

El análisis de la información recogida mediante los cuestionarios y las entrevistas realizados a personas vinculadas al sector de la pesca artesanal en Canarias, presentada de manera detallada en estas páginas, nos permite extraer una serie de conclusiones que señalamos a continuación:

- El sector se caracteriza por una presencia absolutamente mayoritaria de microempresas de ámbito local/regional.
- Se observa una presencia testimonial de mujeres en la fuerza de trabajo, y una muy reducida de menores de 30 años, con predominio de grupos profesionales de nivel de cualificación bajo o medio (no se solicita titulación universitaria o de FP).
- Se identifican dificultades relativas a la hora de cubrir vacantes (casi siempre de marinero-pescador), fundamentalmente por no encontrar personal o porque no cuentan con la titulación necesaria, lo cual incide negativamente en la productividad de la empresa y supone mayor carga de trabajo para los profesionales.
- En general, se identifica escasa o ninguna formación ofrecida por las empresas (dejando de lado la formación práctica que se realiza en el día a día del trabajo). Se observa una clara dificultad para encontrar formaciones/cursos adaptados a las necesidades del sector.
- Las habilidades y competencias más valoradas:
 - Destreza manual
 - Trabajo en equipo
 - Leer y entender instrucciones, guías, manuales o informes
- Habilidades y competencias valoradas como relativamente importantes:
 - Escribir o generar instrucciones, guías, manuales o informes
 - Aprender nuevas ideas, conceptos, métodos o técnicas
 - Adaptarse a nuevos equipamientos o materiales
 - Enseñar o formar a otras personas, ya sea individualmente o en grupo
 - Determinar sus propias tareas, métodos de trabajo, prioridades o ritmo de trabajo
- Habilidades y competencias valoradas como poco o no importantes:
 - Realizar discursos y/o presentaciones internas o externas para una audiencia
 - Habilidades persuasivas, de influencia o comerciales
 - Entender y/o realizar operaciones matemáticas/estadísticas
 - Resolver problemas complejos
 - Dominar más de un idioma
 - TICS (a futuro se considera que será más importante)
- Desde el sector, se observa el ámbito del turismo marino y la digitalización del sector como los dos elementos emergentes más importantes a corto-medio plazo.

- Todas las empresas afirman revisar regularmente las necesidades formativas del personal, pero ninguna organiza de manera propia dicha formación (se encargan cabildos, cofradías, etc.).
- La permanencia de los trabajadores en el sector es relativamente estable para los grupos más cualificados, pero no tanto en marineros-pescadores. Sin embargo, no se debe a competencia sino más bien a factores estructurales del sector (poco atractivo, condiciones difíciles, etc.).
- En general, se emplea a pocos trabajadores jóvenes o noveles. Estos presentan importantes carencias en el ámbito práctico, consecuencia de deficiencias en los programas formativos disponibles, que la mayoría consideran poco adecuados para cubrir las necesidades del sector.
- Principales retos del sector:
 - Relevo generacional
 - Relación administración y cargas burocráticas
 - Impacto de energías renovables en medio marino
 - Formación
 - Diversificación
 - Necesidad de afrontar digitalización del sector y diversificación hacia turismo marino: para ello necesitan oferta formativa asequible y disponible

Sector pesca de altura

La recogida de datos referidos al sector de la pesca de altura la realiza ARVI, a través de 20 cuestionarios y 7 entrevistas. En el gráfico 1 se indican los cargos que ocupan las personas que contestaron el cuestionario, y como se puede observar destacan principalmente los/as armadores y marineros/as. Mientras, en el gráfico 2, se indican los cargos de las personas entrevistadas:

Gráfico 1 - Cargo de las personas que responden el cuestionario

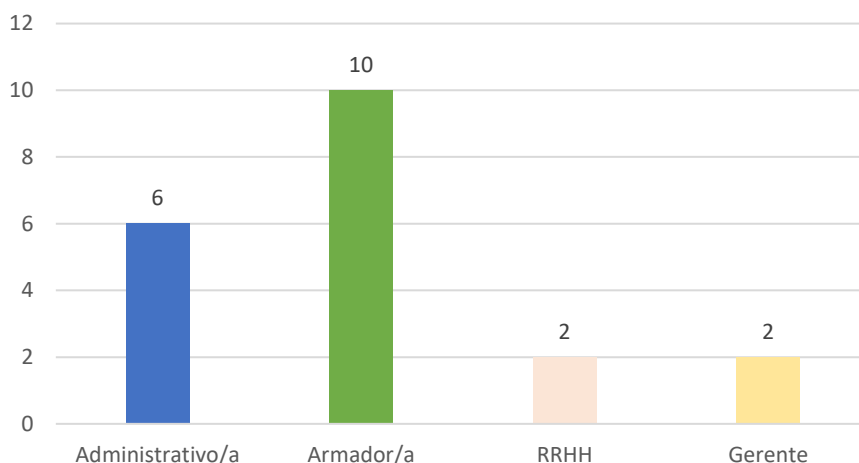
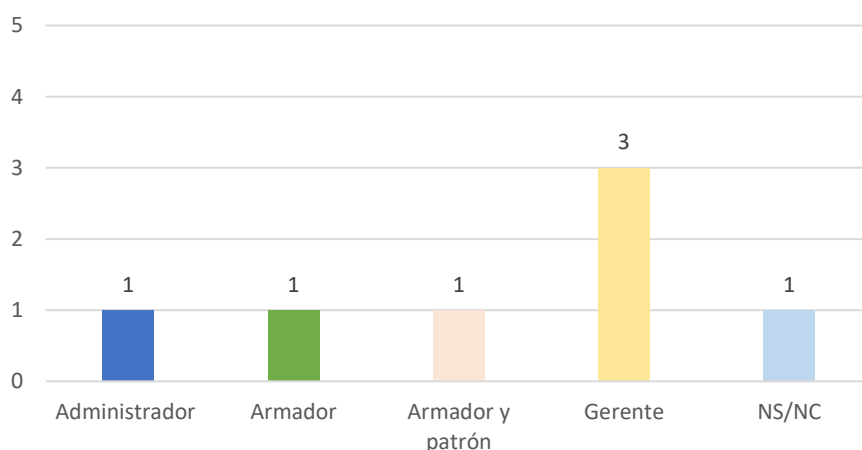


Gráfico 45 - Cargo de las personas entrevistadas

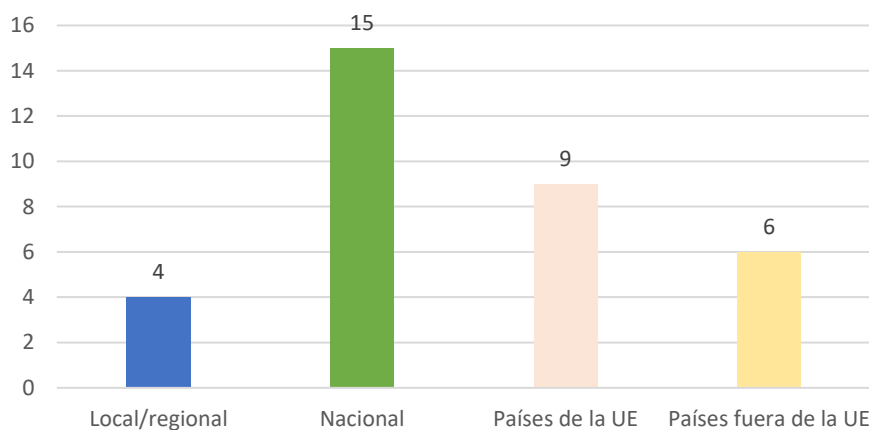


En primer lugar, analizaremos los resultados obtenidos en los cuestionarios. Para ello, es interesante contar con una primera aproximación al perfil de las empresas a las cuales representan las personas encuestadas. La casi totalidad de ellas (95%) se dedican a la pesca:

Actividad principal	
Pesca	10
Pesca de arrastre	1
Pesca extractiva	4
Pesca palangre	2
Pesca y comercialización	3

El ámbito geográfico de actuación es variado, siendo la categoría “Nacional” la predominante, pero con una amplia presencia internacional en las actividades de las empresas (Gráfico 3):

Gráfico 46 - Ámbito geográfico de actuación



En relación al tamaño, la categoría principal (tanto a nivel de número de empleados, como de facturación anual) es la de pequeñas empresas. En los gráficos 4 y 5 podemos ver esta distribución:

Gráfico 4 - Tamaño empresa (nº trabajadores)

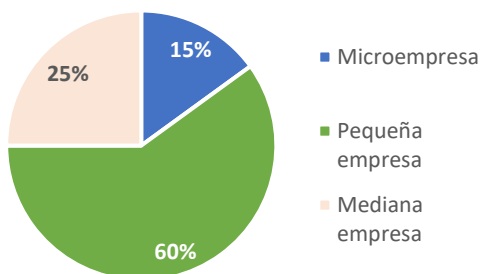
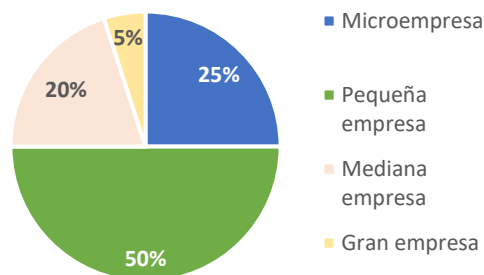


Gráfico 5 - Tamaño empresa (facturación anual)



En cuanto a la longevidad de la empresa, el gráfico 6 muestra como la práctica totalidad de ellas tiene más de 20 años.

Gráfico 6 - Longevidad de la empresa

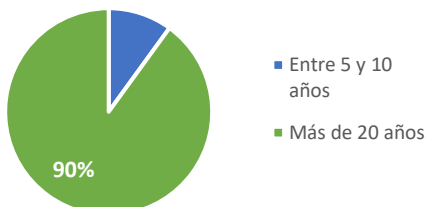
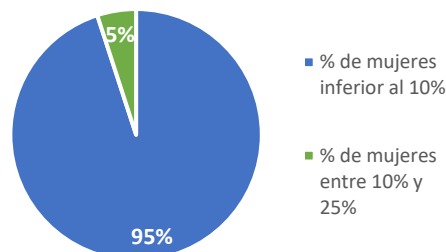
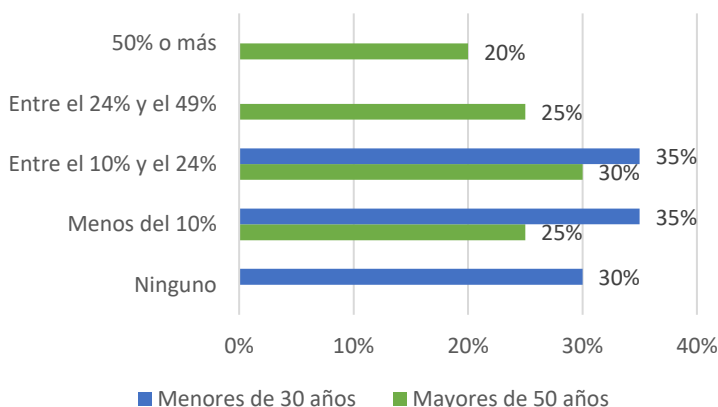


Gráfico 7 – Presencia de mujeres

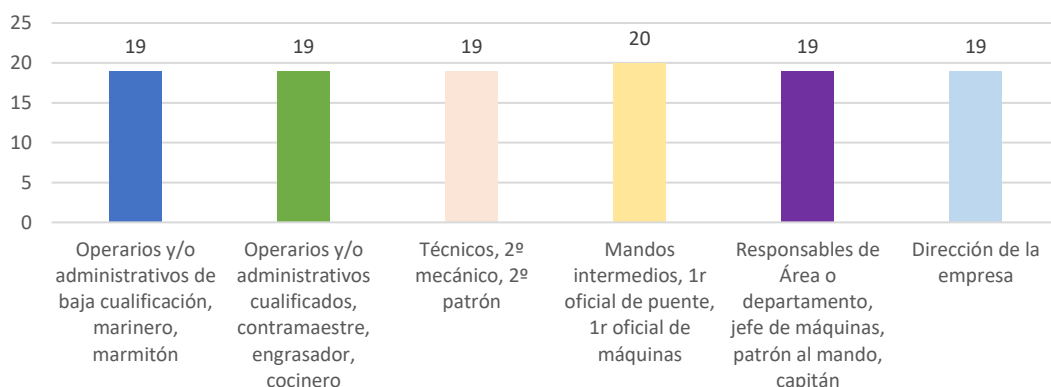


Si analizamos la estructura ocupacional de las empresas, destacan dos aspectos. Por un lado, la inmensa mayoría de ellas cuentan con una presencia de mujeres inferior al 10%, con tan solo una entre el 10% y el 25% de trabajadoras (gráfico 7). Por otro lado, la presencia de trabajadores menores de 30 años también es muy reducida (dos tercios de las empresas tienen menos del 10% o no tienen), lo cual contrasta con la de trabajadores mayores de 50 años (gráfico 8), que es más variada.

Gráfico 8 - Presencia de trabajadores menores de 30 años y mayores de 50 años



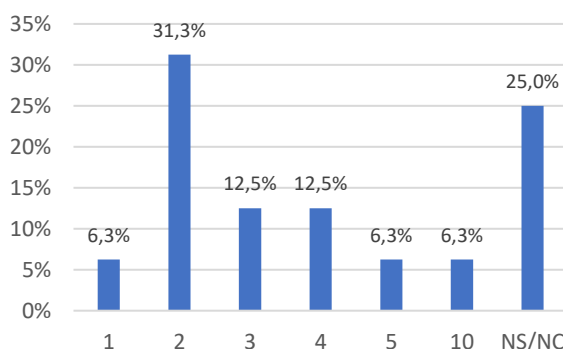
De los grupos profesionales que se han establecido como categorías de análisis, las personas encuestadas indican la presencia en su empresa de todos ellos:



La mayor parte de respuestas (el 90%), indican que el grupo profesional más amplio en la empresa es el de marineros. Un 5% indican que el más numeroso es el grupo 5.

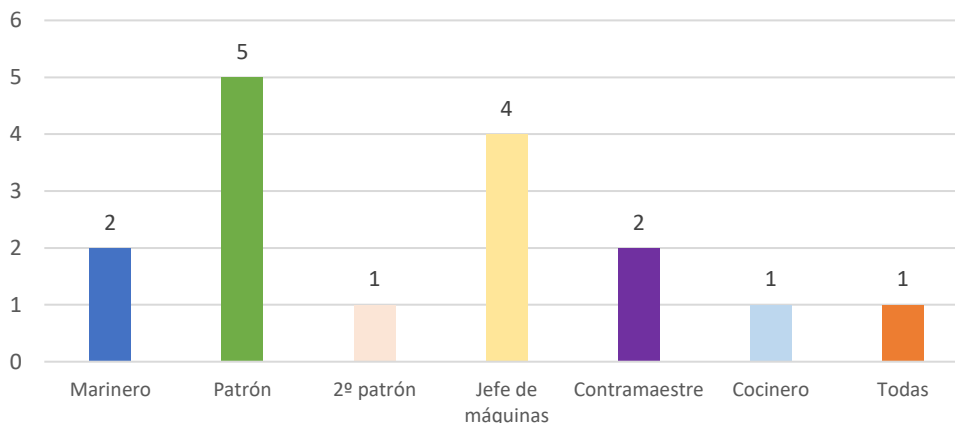
A la pregunta de si actualmente la empresa cuenta con vacantes no cubiertas debido a la dificultad de encontrar personas candidatas con las habilidades necesarias, la mayoría indica que sí (el 65%). Si la pregunta se amplía a los últimos 3 años, el resultado se acentúa: el 80% indican que sí, mientras que el 20% señalan que no han tenido dificultades para cubrir vacantes por ausencia de candidatos con la formación o habilidades necesarias. Cabe señalar que algunas de las respuestas indican que han tenido dificultades para cubrir más de una vacante, en concreto un 25% señalan que han tenido dificultades para cubrir 2 vacantes (Gráfico 9):

Gráfico 9 – Número de vacantes no cubiertas o cubiertas con dificultad en los últimos 3 años



En relación al tipo de vacantes que han generado dificultades, hay gran variedad, pero las más habituales son las de patrón y jefe de máquinas (Gráfico 10).

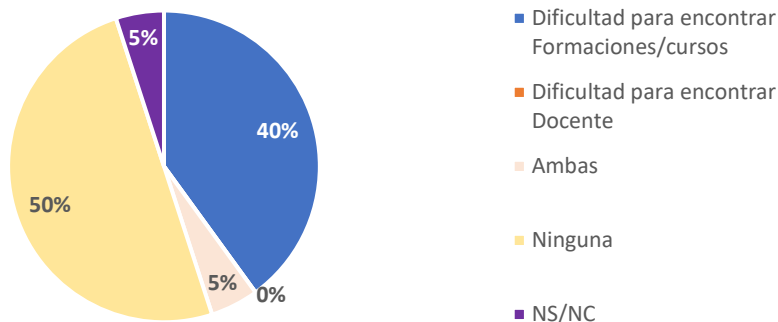
Gráfico 10 – Descripción vacantes 3 últimos años



En este sentido, las dificultades que señalan consisten en la imposibilidad de encontrar personal (en el 70% de casos) y en la dificultad de que cuenten con la titulación necesaria (el 30% de casos). Las personas encuestadas, en su mayoría, no indican los impactos negativos que reportan en su actividad debido a esta dificultad de cubrir las vacantes, y tan solo se menciona un caso de obligación de detener la actividad, y otro de reducción del rendimiento/productividad.

A continuación, se pregunta a los encuestados si en los últimos 3 años han tenido dificultades para formar a sus empleados, ya sea por la imposibilidad de encontrar formaciones o cursos, personal docente, o ambas. El gráfico 11 muestra las respuestas:

Gráfico 11 – Dificultades para formar empleados



Como se puede observar, el principal problema radica en encontrar formaciones o cursos disponibles, aunque la mitad de los encuestados afirma no haber tenido problema ni para encontrar formaciones ni docentes.

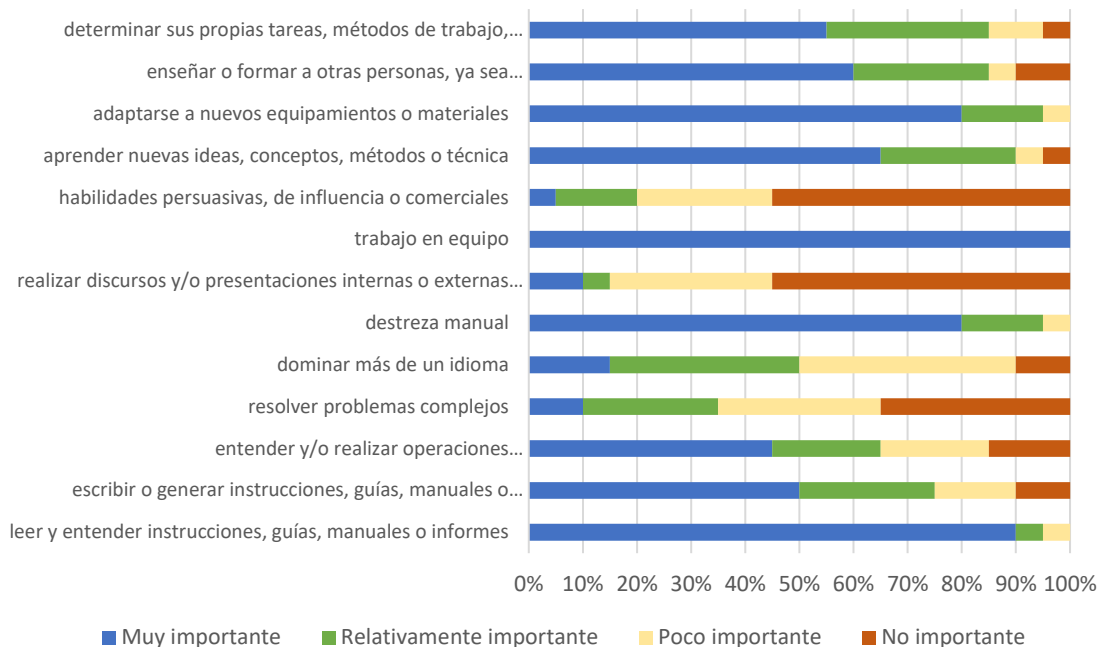
Finalmente, en este apartado, se pregunta si en los procesos de selección realizados por la empresa se solicita contar con titulación universitaria o de FP, a lo que el 55% de encuestados responden que se solicita título de FP (el 45% restante afirman que no se solicita titulación) mientras que a la pregunta de si al menos se requiere disponer de la ESO, el 80% responden negativamente y tan solo el 15% afirman que sí se requiere.

En el siguiente apartado del cuestionario, se pregunta acerca de diferentes habilidades y/o competencias y hasta qué punto se consideran importantes para los 3 primeros grupos profesionales. En la siguiente tabla, se indican las diferentes habilidades/competencias sobre las cuales se pregunta, y en los gráficos 12 a 17 podemos observar las respuestas.

Habilidades y/o competencias
Leer y entender instrucciones, guías, manuales o informes
Escribir o generar instrucciones, guías, manuales o informes
Entender y/o realizar operaciones matemáticas/estadísticas
Resolver problemas complejos
Dominar más de un idioma
Destreza manual
Realizar discursos y/o presentaciones internas o externas para una audiencia
Trabajo en equipo
Habilidades persuasivas, de influencia o comerciales

Gráfico 12 – Importancia de habilidades y/o competencias para grupo profesional 1

Operarios y/o administrativos de baja cualificación, marinero, marmitón



Aprender nuevas ideas, conceptos, métodos o técnicas
Adaptarse a nuevos equipamientos o materiales
Enseñar o formar a otras personas, ya sea individualmente o en grupo
Determinar sus propias tareas, métodos de trabajo, prioridades o ritmo de trabajo
Nivel de uso de ordenadores y TICS

Gráfico 13 - Nivel requerido de uso de ordenadores y TICS para grupo profesional 1

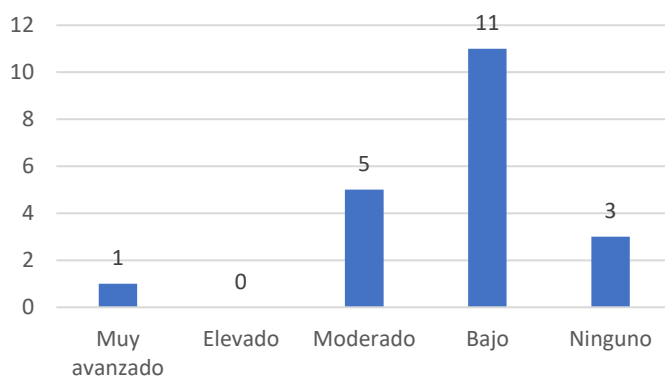


Gráfico 14 - Importancia de habilidades y/o competencias para grupo profesional 2

Operarios y/o administrativos cualificados, contraamaestre,
engrasador, cocinero

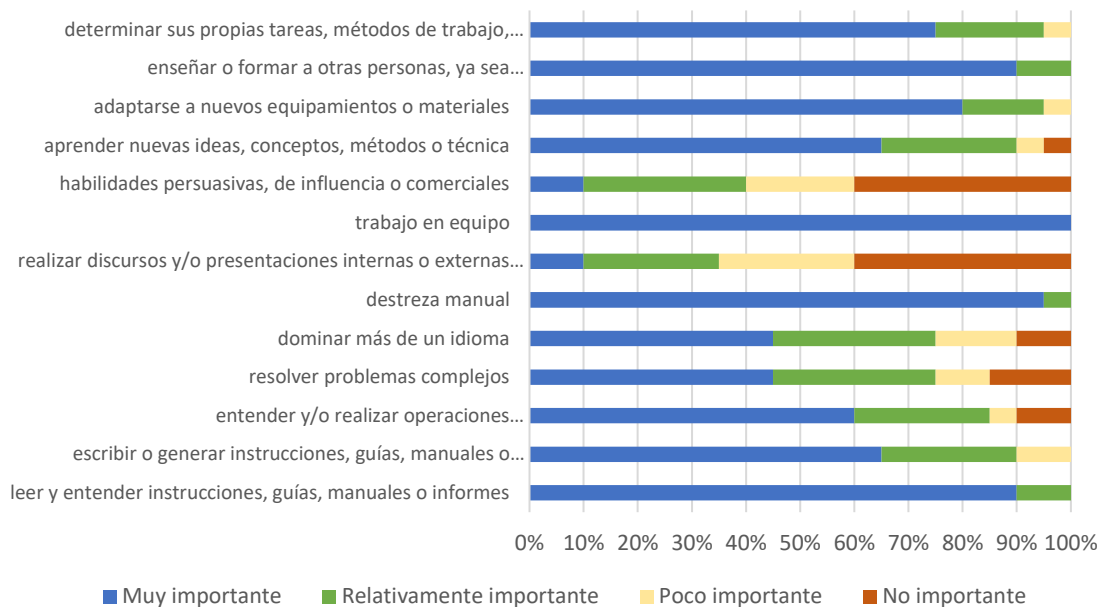


Gráfico 15 - Nivel requerido de uso de ordenadores y TICS para grupo profesional 2

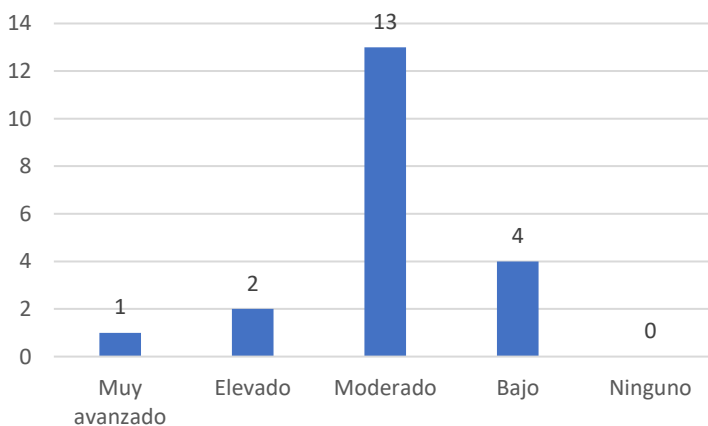


Gráfico 16 - - Importancia de habilidades y/o competencias para grupo profesional 3

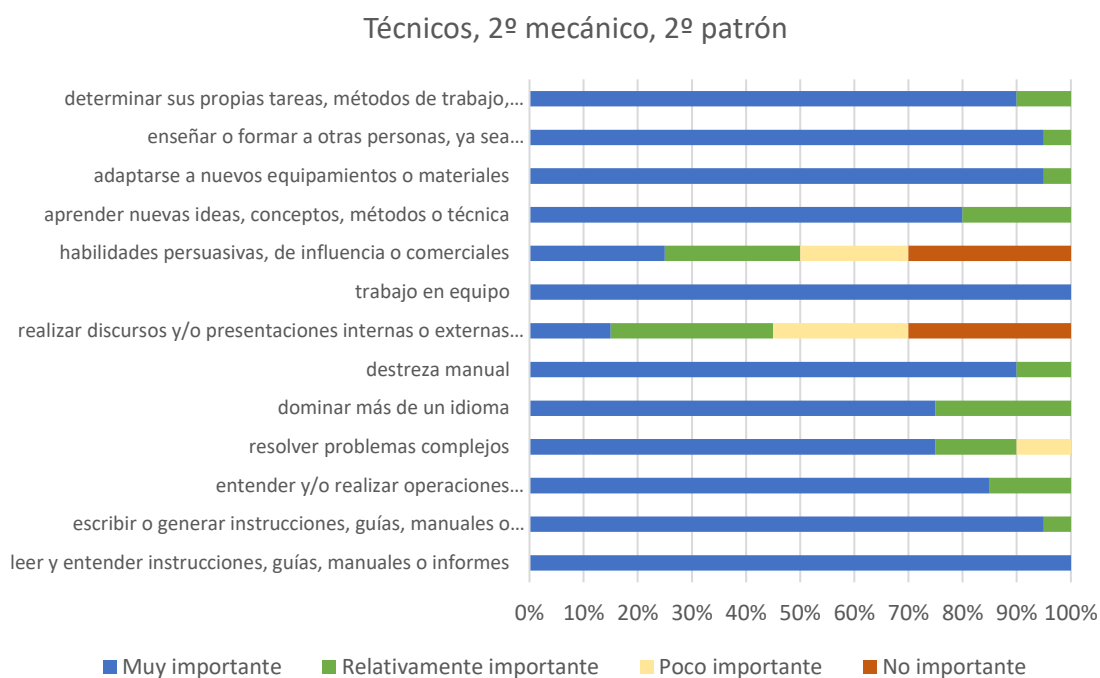
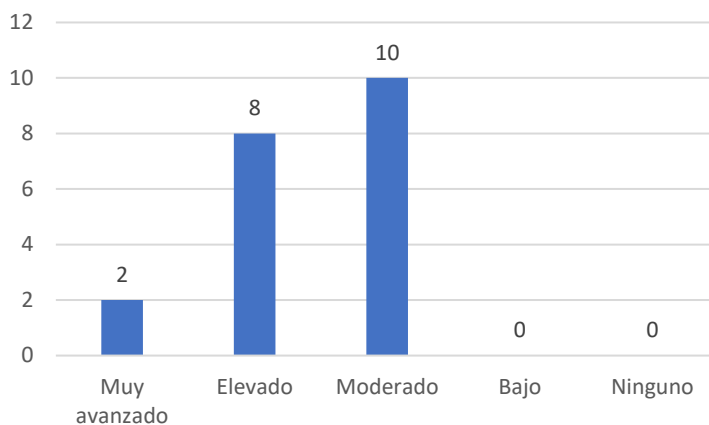


Gráfico 17 - Nivel requerido de uso de ordenadores y TICS para grupo profesional 3



Como se puede comprobar en los gráficos, hay tres competencias que destacan por encima del resto en cuanto a su consideración como “Muy importante” y para los tres grupos profesionales: “Leer y entender instrucciones, guías, manuales o informes”, “Destreza manual” y “Trabajo en equipo”.

A continuación, si tenemos en cuenta las respuestas que consideran “Muy importante” y “Relativamente importante”, las competencias que más se valoran son “Adaptarse a nuevos equipamientos o materiales”, “Enseñar o formar a otras personas, ya sea individualmente o en

grupo”, “Aprender nuevas ideas, conceptos, métodos o técnicas”, “Determinar sus propias tareas, métodos de trabajo, prioridades o ritmo de trabajo”, “Escribir o generar instrucciones, guías, manuales o informes” y “Entender y/o realizar operaciones matemáticas/estadísticas”. En una posición intermedia (es decir, equilibrada entre aquellos que las consideran importantes y las que no), encontramos “Resolver problemas complejos” y “Dominar más de un idioma”, que adquieren mayor importancia a medida que aumenta el nivel de los grupos profesionales. Finalmente, hay dos competencias que se consideran mayoritariamente no importantes o poco importantes (en los tres grupos profesionales, aunque para el 3º ya adquieren cierta relevancia): “Realizar discursos y/o presentaciones internas o externas para una audiencia”, y “Habilidades persuasivas, de influencia o comerciales”. En la tabla siguiente se recoge este resumen:

Competencias más valoradas	Competencias menos valoradas
Trabajo en equipo	Realizar discursos y/o presentaciones internas o externas para una audiencia
Destreza manual	Habilidades persuasivas, de influencia o comerciales
Leer y entender instrucciones, guías, manuales o informes	Resolver problemas complejos
Adaptarse a nuevos equipamientos o materiales	Dominar más de un idioma
Enseñar o formar a otras personas, ya sea individualmente o en grupo	
Aprender nuevas ideas, conceptos, métodos o técnicas	
Determinar sus propias tareas, métodos de trabajo, prioridades o ritmo de trabajo	
Escribir o generar instrucciones, guías, manuales o informes	
Entender y/o realizar operaciones matemáticas/estadísticas	
Trabajo en equipo	
Leer y entender instrucciones, guías, manuales o informes	

En cuanto al nivel requerido de uso de ordenadores y TICS, las respuestas indican que para el 1r grupo no se considera necesario contar con más que un nivel bajo. Sin embargo, para el 2º y sobre todo el 3r grupo, las personas encuestadas consideran que los profesionales deben contar con un nivel moderado y avanzado, respectivamente.

A continuación, se solicitaba a las personas encuestadas que valorasen si, para esas mismas habilidades y/o competencias, consideran que en el futuro serán muy importantes, relativamente importantes o no serán importantes. Los gráficos 18 a 23 muestran la distribución de respuestas para los 6 grupos profesionales:

Gráfico 18 – Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 1

Operarios y/o administrativos de baja cualificación, marinero,
marmitón

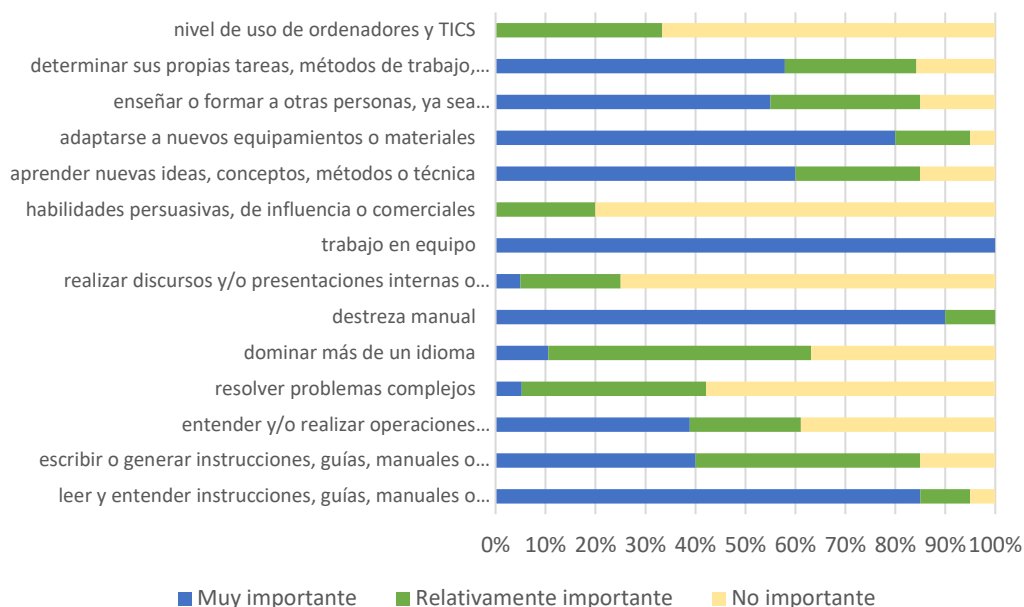


Gráfico 19 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 2

Operarios y/o administrativos cualificados, contraamaestre,
engrasador, cocinero

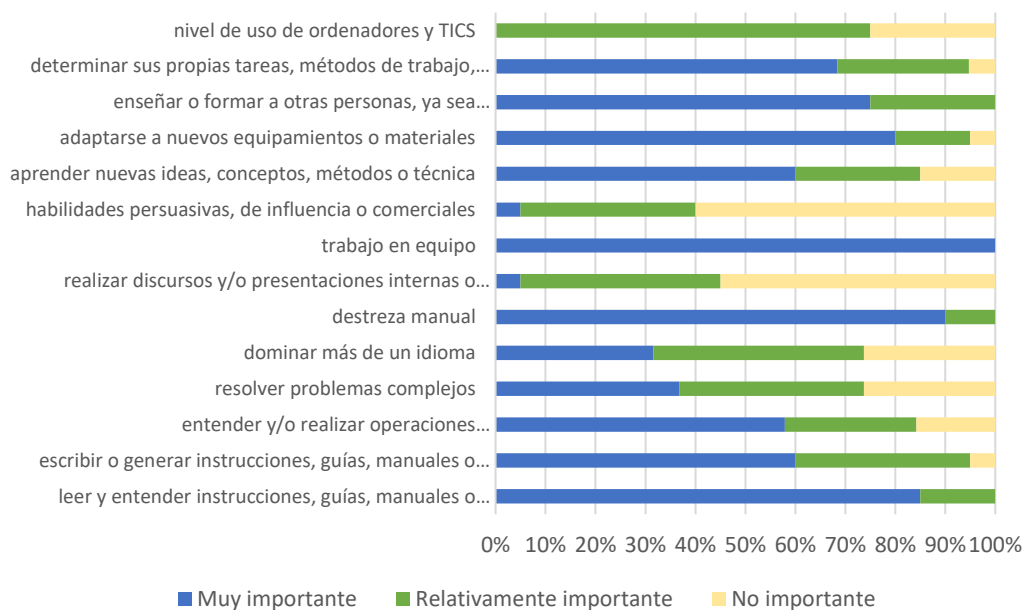


Gráfico 20 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 3

Técnicos, 2º mecánico, 2º patrón

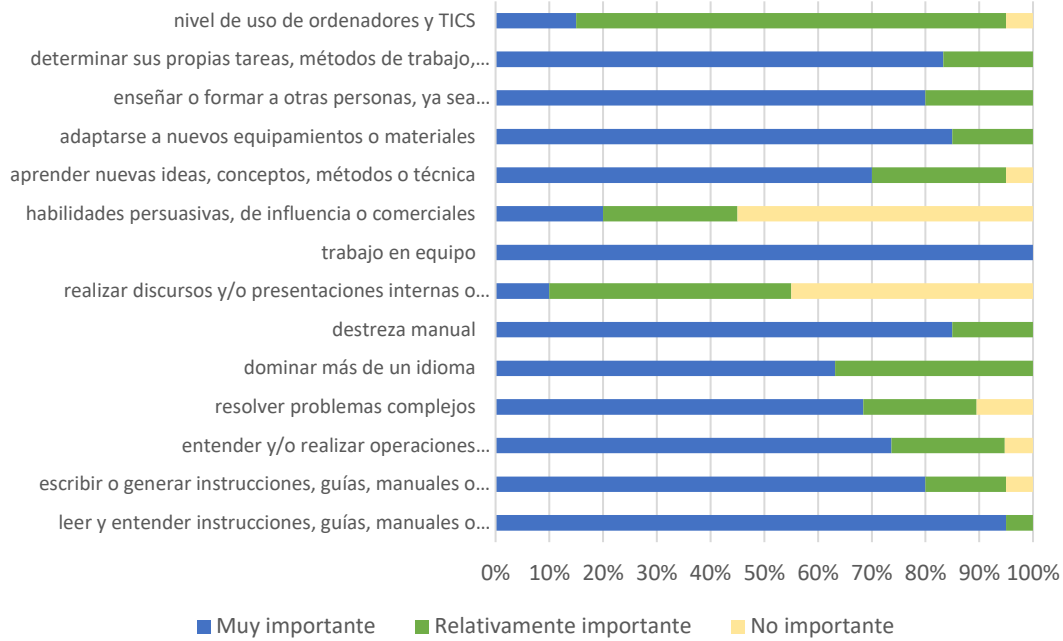


Gráfico 21 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 4

Mandos intermedios, 1º oficial de puente, 1º oficial de máquinas

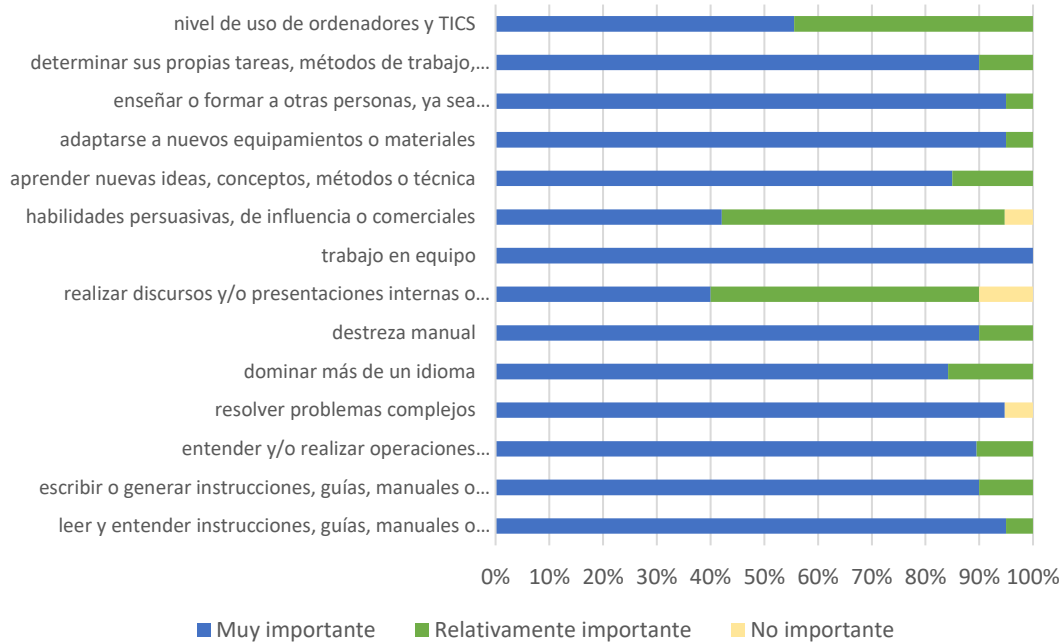


Gráfico 22 – Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 5

Responsables de área o departamento, jefe de máquinas, patrón
al mando, capitán

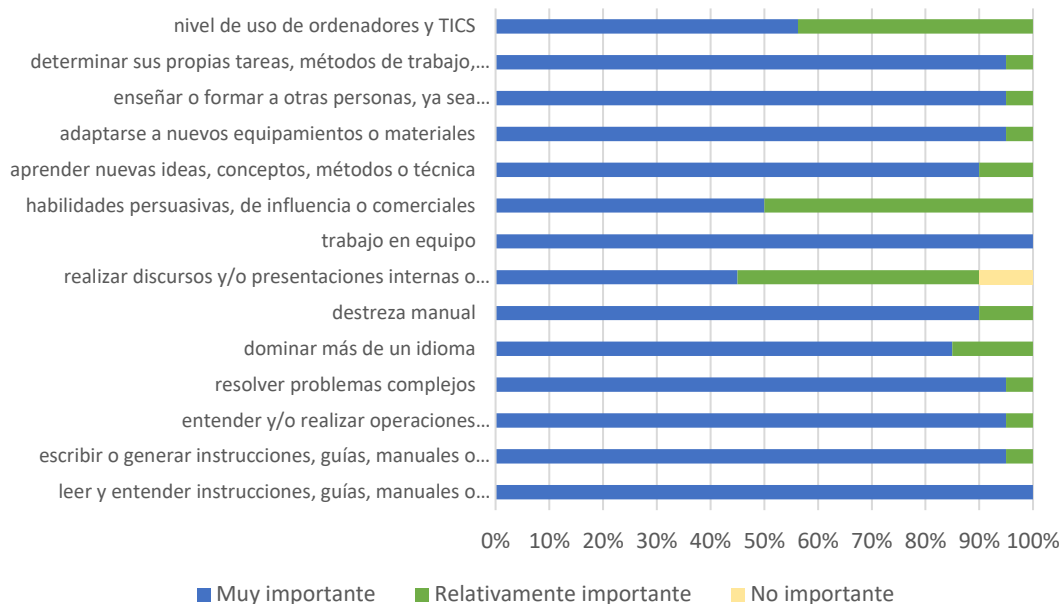
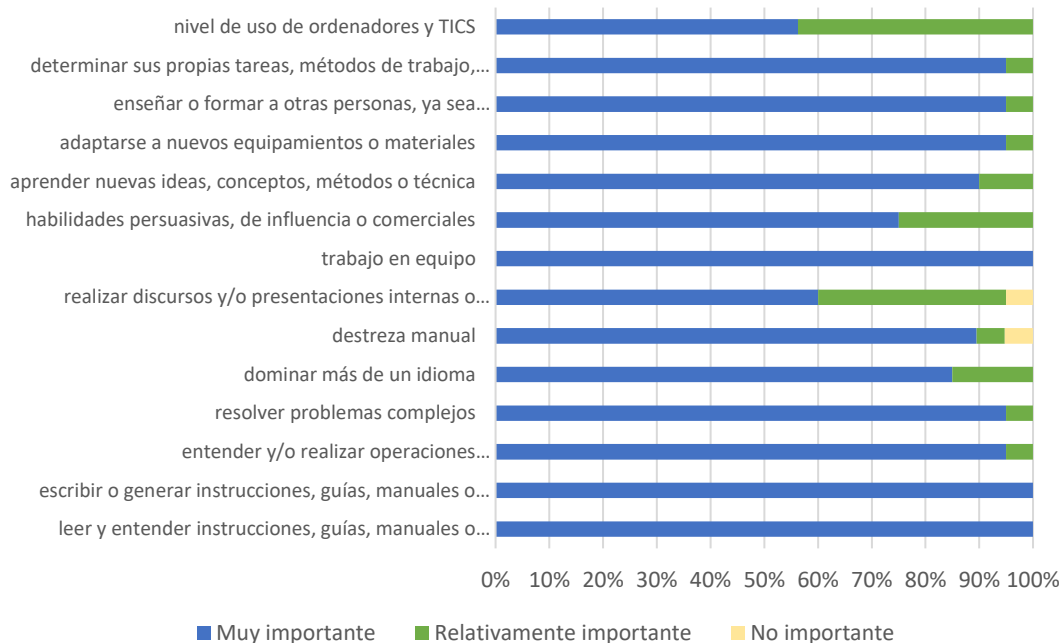


Gráfico 23 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 6

Dirección de la empresa

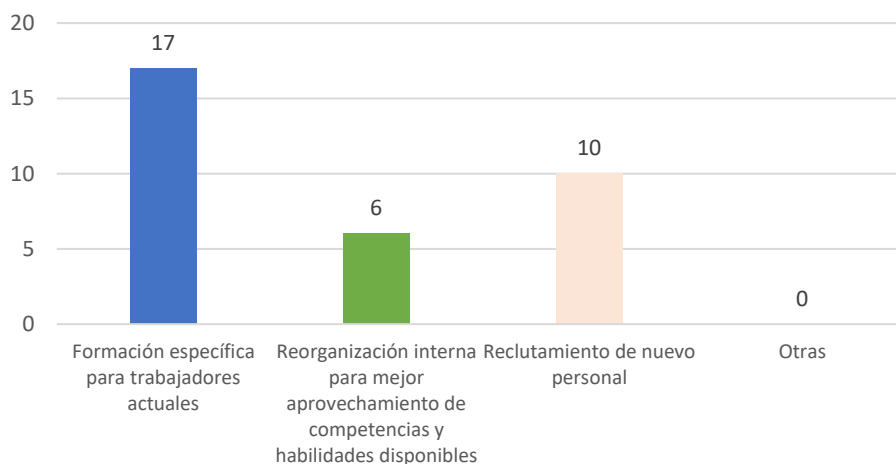


Como se puede observar en los gráficos, la importancia futura que se otorga a las habilidades y competencias profesionales no difiere mucho de la que se le asigna actualmente en el caso de los 3 primeros grupos profesionales. Las habilidades de “Destreza manual”, “Trabajo en equipo”, “Leer y entender instrucciones, guías, manuales o informes” y “Adaptarse a nuevos equipamientos o materiales” son las más valoradas de manera consistente, aunque a medida que asciende el grupo profesional, la importancia concedida al resto de habilidades y/o competencias aumenta. En este sentido, las competencias de “Realizar discursos y/o presentaciones internas o externas para una audiencia” y “Habilidades persuasivas, de influencia o comerciales” son las únicas con cierta consideración de escasa importancia, salvo para los dos últimos grupos profesionales (cabe señalar que para estos dos últimos grupos, prácticamente todas las habilidades y/o competencias se consideran importantes). Las competencias relacionadas con el uso de ordenadores y TIC también se valoran de la misma manera: menor importancia actual para los tres primeros grupos, pero bastante importantes para los tres superiores y tendencia a considerarlas más importantes de cara al futuro.

A continuación, se preguntaba acerca de posibles tareas no existentes o con reducido peso actualmente, que en el futuro vayan a resultar importantes. Aquí, las personas encuestadas no han ofrecido respuestas, con la excepción de una persona que indicó “Temas informáticos y de digitalización”. Por tanto, se puede deducir que no se prevé la aparición o desarrollo de tareas disruptivas o emergentes que vayan a ser clave en el futuro.

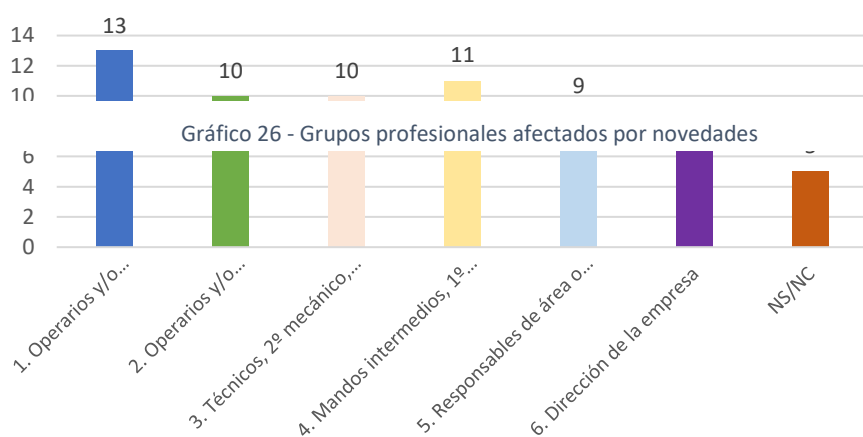
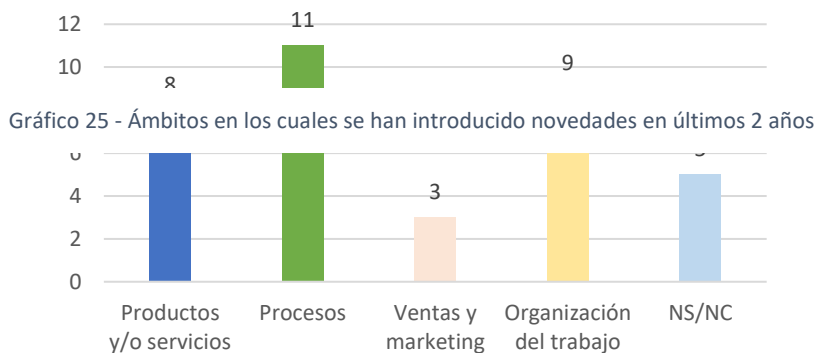
Más adelante, se preguntaba también si la empresa a la que pertenece la persona encuestada aplica alguna medida para afrontar nuevas tareas requeridas. Como podemos observar en el gráfico 24, las empresas del sector de pesca de altura apuestan fundamentalmente por la formación de sus trabajadores actuales para hacer frente a nuevas tareas, aunque también se recurre al reclutamiento de nuevo personal y, en menor medida, a la reorganización interna.

Gráfico 24 – Medidas para afrontar nuevas tareas requeridas



Por otro lado, se preguntó si en los últimos 2 años las empresas a las que pertenecen las personas encuestadas habían introducido mejoras o novedades significativas en algún ámbito de los propuestos, y tal y como podemos ver en el gráfico 25, en muchos casos así ha sido. Estas novedades, sobre todo a nivel de procesos y organización del trabajo, pero también en productos y servicios, se traducen en cambios que afectan a los grupos profesionales. Como muestra el

gráfico 26, los encuestados indican que han afectado a todos los grupos, con mayor impacto en el primero de ellos.



A continuación, se preguntó si en los últimos 2 años las empresas a las que pertenecen las personas encuestadas habían tenido que adaptar sus prácticas, procesos o servicios debido a cuestiones regulatorias o ambientales. El 85% de encuestados respondieron afirmativamente, y un 65% señalaron que dichos cambios han tenido impacto en las tareas a realizar por todos los grupos profesionales de la empresa. Llama la atención que, a pesar de estas respuestas, en la siguiente

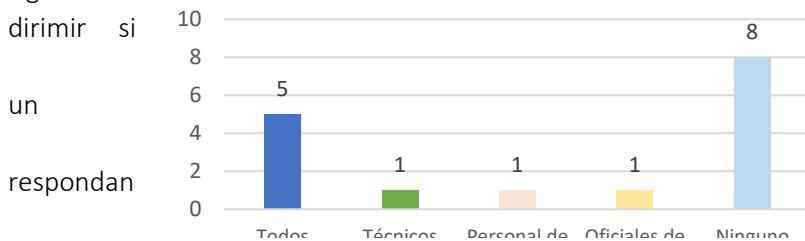
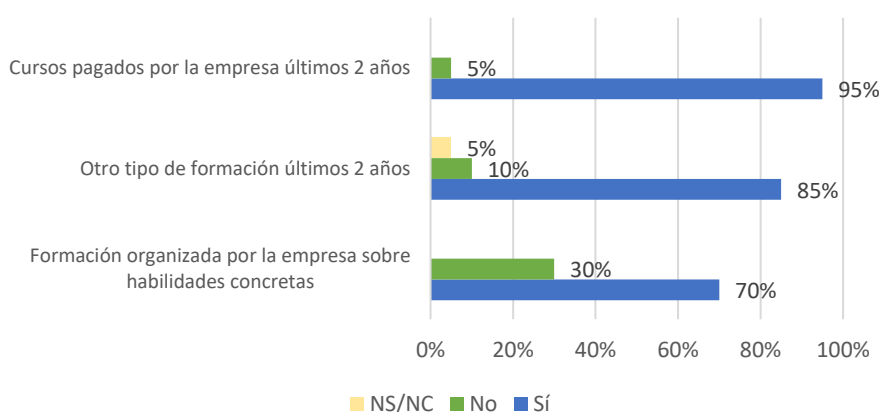


Gráfico 27 – Grupos profesionales en proceso de cambio

pregunta dirigida a hay algún grupo profesional inmerso en proceso de cambio importante, un 40% que no (gráfico 27).

Para indagar acerca de cómo las empresas gestionan las necesidades formativas de sus empleados, se les preguntó a las personas encuestadas si su empresa revisa regularmente la formación y necesidades formativas de sus empleados. El 95% de personas encuestadas respondieron afirmativamente, y el 5% restante indicó que se revisan parcialmente (por ejemplo, solo para algunos empleados o grupos de empleados). Para conocer cómo la empresa lleva a cabo esta tarea, se les preguntó si en los últimos 2 años los empleados de la empresa han participado en algún curso formativo pagado (total o parcialmente) por la empresa. Como se observa en el gráfico 28, prácticamente todos indicaron que sí, de la misma manera que el 85% indicaron que en el mismo período sus empleados participaron en otro tipo de formación (prácticas, estancias, formación in situ, etc.), y el 70% indicaron que en alguna ocasión la empresa ha organizado formación relacionada con habilidades o competencias concretas.

Gráfico 28 – Formación organizada por la empresa



En cuanto a si este tipo de formaciones, para aquellos que respondieron afirmativamente a si se realizan o no, son una práctica habitual o puntual en la empresa a la que pertenece la persona encuestada, encontramos un 50% de respuestas para cada caso.

El siguiente bloque de preguntas se orientaba a valorar la permanencia en la empresa de los diferentes grupos profesionales, con el objetivo de conocer si la marcha de empleados es habitual, los motivos de esta, y el posible impacto en desincentivar la formación por parte de la empresa. En ese sentido, la permanencia habitual de los diferentes grupos profesionales que reportaron las personas encuestadas puede observarse en el gráfico 29. Como muestra el gráfico, la permanencia habitual es mayor a medida que asciende el grupo profesional, y por tanto se da mayor rotación en los grupos profesionales de niveles de cualificación más bajo. A tenor de las respuestas a las siguientes preguntas, que cuestionan acerca de si es habitual que empresas de la competencia recluten a personal de la empresa de las personas encuestadas (gráfico 30), y de los principales motivos por los que cuesta retener a los trabajadores (gráfico 31), se deduce que la competencia de otras empresas es un factor a tener en cuenta a la hora de formar a la fuerza de trabajo, ya que existe el riesgo de que otras empresas del sector recluten al personal en el cual se ha invertido para formar. El otro gran motivo que explica la marcha de trabajadores es el económico, entendido como la oferta de mejores condiciones económicas en otra empresa o sector, por lo cual se puede considerar junto a la competencia de otras empresas como factor explicativo. Sorprendentemente, y a pesar de estos datos, el 40% de los encuestados considera

que la competencia de otras empresas no desincentiva la inversión en formación de trabajadores propios, y solo el 20% afirman que si desincentiva en cierta medida.

Gráfico 29 – Permanencia habitual en la empresa para cada grupo profesional

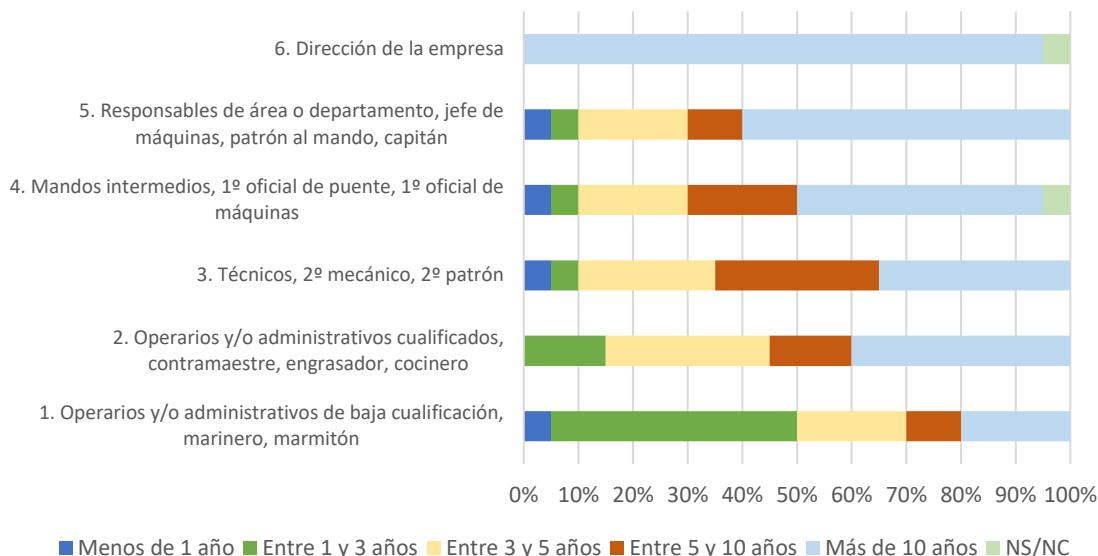


Gráfico 31 – Motivos por los que cuesta retener trabajadores

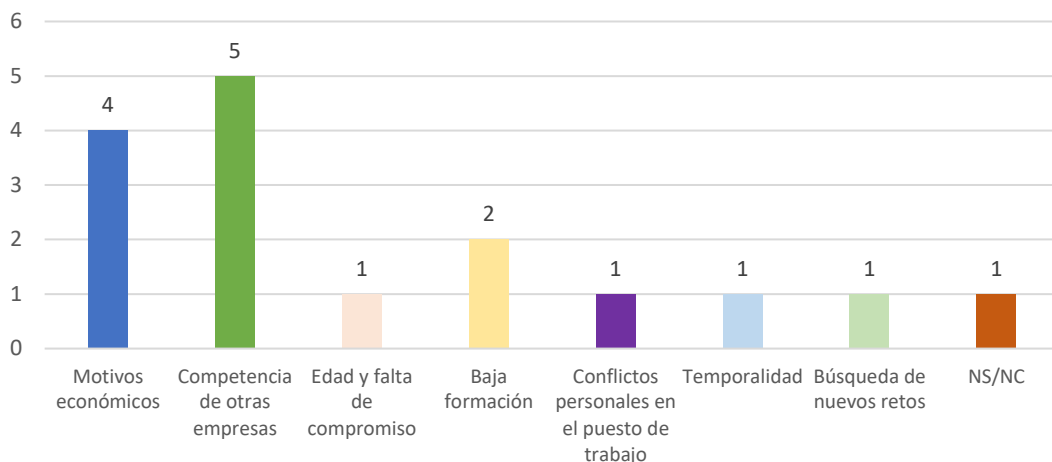
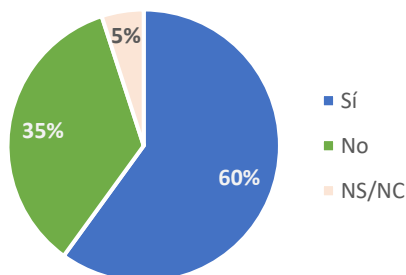
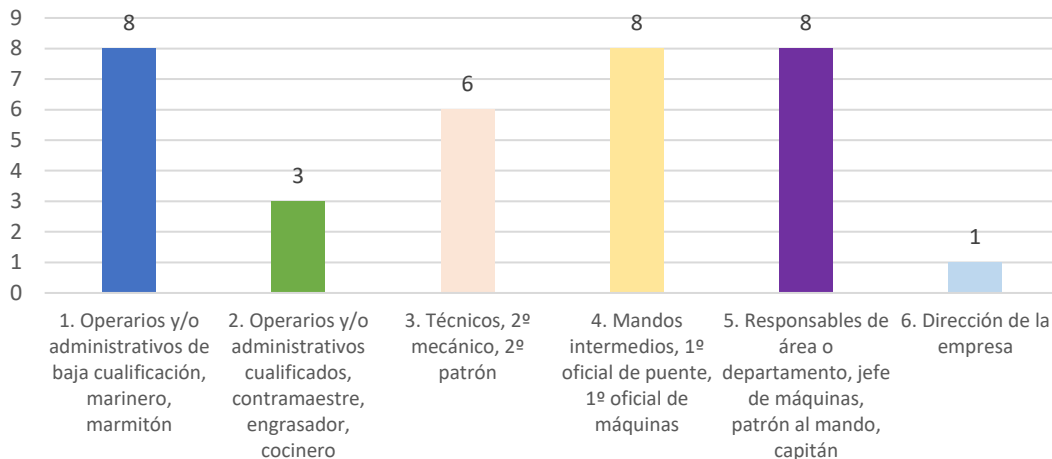


Gráfico 30 – ¿Es habitual que empresas de la competencia recluten personal de su empresa?



Para cerrar este apartado, se preguntaba a las personas encuestadas cuáles son los grupos profesionales que más cuesta retener en la empresa.

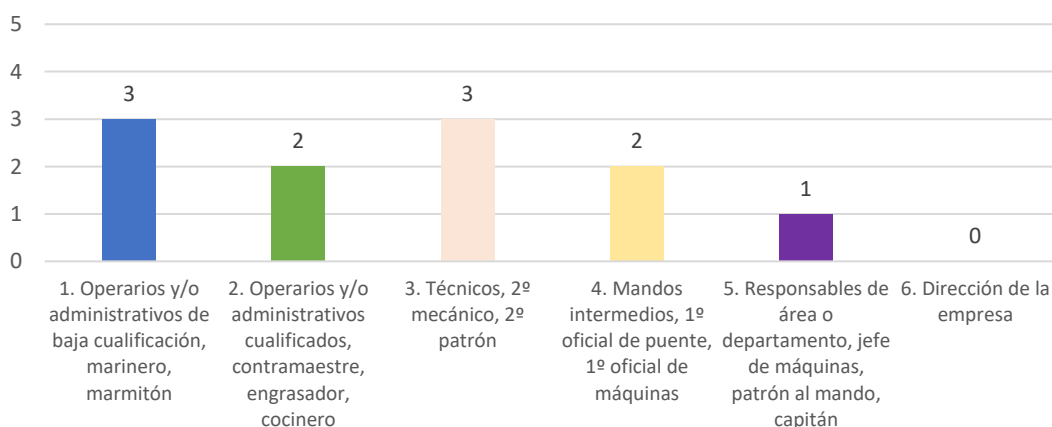
Gráfico 32 – Grupos profesionales que más cuesta retener en la empresa



Como se observa en el gráfico 32, los grupos 1, 4 y 5 son los que, en opinión de las personas encuestadas, más cuesta retener.

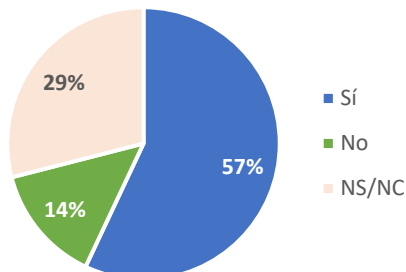
En el último bloque de preguntas, se planteaban diferentes cuestiones relacionadas con los trabajadores jóvenes o recientemente incorporados, para valorar la idoneidad de su formación en el momento de su incorporación (como medida de la calidad o adecuación de la formación disponible en el sector). A la pregunta de si su empresa cuenta con algún trabajador menor de 25 años o que se encuentre en su primera experiencia profesional, el 65% responden que no. A los que indican que sí se les pidió que indicaran en qué grupos profesionales se ubican y, como muestra el gráfico 33, lo hacen sobre todo en los grupos profesionales de nivel de cualificación más bajo.

Gráfico 33 – Grupos profesionales en los que se ubican trabajadores menores de 25 años o noveles



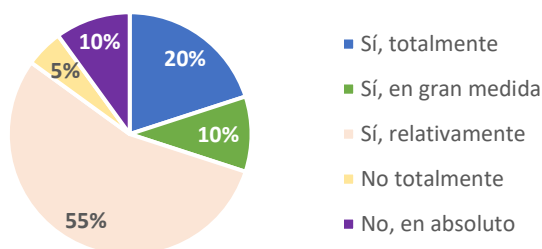
Por otro lado, cuestionados acerca de si consideran que estos trabajadores jóvenes o noveles están adecuadamente formados para el desarrollo de las tareas requeridas, las respuestas son mayoritariamente positivas (gráfico 34).

Gráfico 34 - ¿Están adecuadamente formados los trabajadores menores de 25 años o noveles?



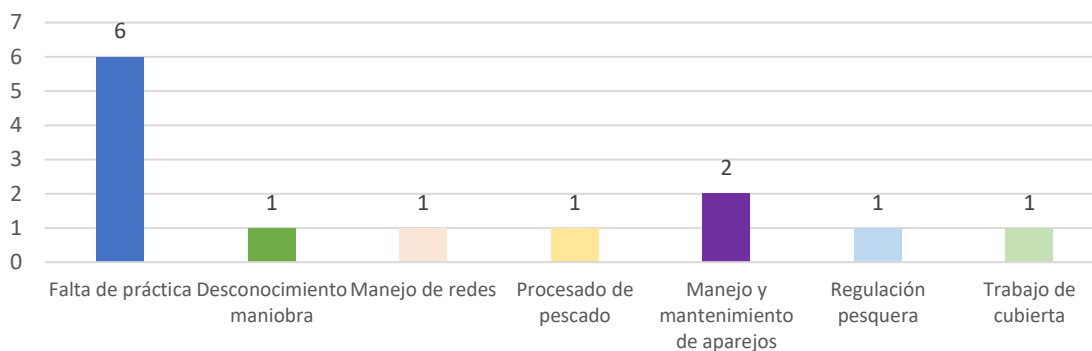
A quienes respondieron que no, se les cuestiona acerca de las carencias formativas que presentan estos trabajadores jóvenes o noveles, y la única respuesta obtenida señala la falta de práctica como principal carencia. Para completar esta valoración por parte de las personas encuestadas acerca de la formación disponible en el sector, se pregunta de nuevo a todas ellas si consideran que es adecuada. En su mayor parte, las personas encuestadas consideran que sí (Gráfico 35).

Gráfico 35 - ¿Es adecuada la formación disponible en el sector?



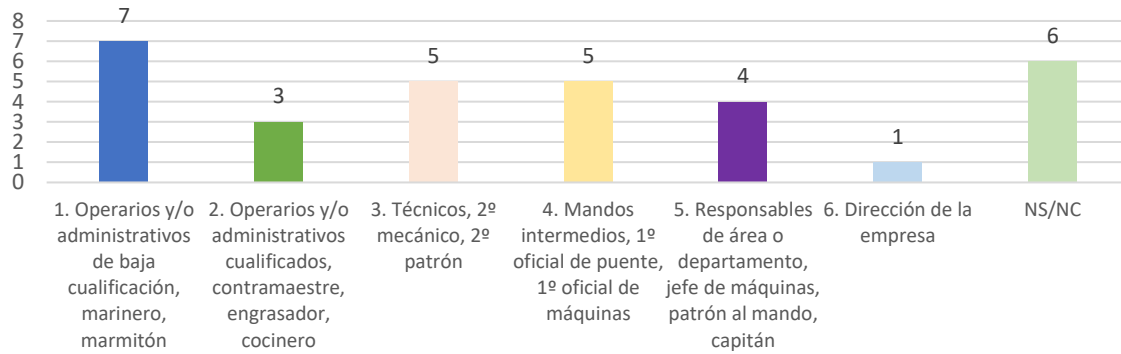
Tan solo un 15% de las personas encuestadas considera que la formación disponible no es adecuada. Preguntados acerca de las habilidades concretas en las cuales los trabajadores jóvenes o noveles presentan carencias formativas, de nuevo la falta de práctica aparece como la más destacada (Gráfico 36).

Gráfico 36 – Habilidades concretas con carencias formativas



Finalmente, se pregunta a las personas encuestadas qué grupos profesionales presentan, en general, mayores carencias formativas cuando se incorporan a la empresa. Las respuestas, como muestra el gráfico 37, son más variadas de lo que cabría esperar y aunque el grupo más señalado es el 1º, en general se identifican carencias en todos ellos (con la excepción del grupo 6).

Gráfico 37 – Grupos profesionales con carencias formativas al incorporarse



Por lo tanto, se puede concluir que en general la formación disponible para el sector se considera relativamente adecuada, aunque en opinión de los encuestados todos los grupos profesionales presentan carencias formativas cuando se incorporan a la empresa, fundamentalmente vinculadas con la falta de práctica.

A continuación, presentamos los principales resultados de las entrevistas realizadas, que aportan una información de mayor profundidad y permiten aflorar temáticas que quizá el cuestionario no preveía.

En primer lugar, se preguntaba a las personas entrevistadas acerca de cuáles consideran que son los principales retos que afronta el sector en los próximos 5 o 10 años. Las personas entrevistadas muestran gran concordancia a la hora de identificar 4 cuestiones fundamentalmente: por un lado, asegurar el relevo generacional; a continuación, adaptarse al nuevo marco regulatorio que introduce novedades y mayor protección medioambiental; la crisis energética y la consiguiente escalada de precios en combustible y materiales; y, finalmente, la competencia de otros países, especialmente asiáticos:

- “En diez años todos habremos desaparecido, la falta de apoyo por parte de la administración, los costes energéticos, las normativas ecologistas y la falta de personas que quieran trabajar acabarán con el sector”
- “El principal reto es la supervivencia del sector a las normativas medioambientalistas de la Unión Europea. En nuestro caso siendo un buque de arrastre la prohibición de este arte supondría nuestra desaparición. Otros aspectos importantes serían la bajada del consumo de pescado, la falta de relevo generacional y el elevado coste energético”
- “El gasóleo por las nubes, no hay personal, los precios del pescado bajos, las normativas ecologistas. En nuestro caso las importaciones desleales del mismo

pescado pero procedente de flotas chinas y de otros países de Asia con menos regulación y menos costes”

A continuación, se preguntaba a las personas entrevistadas por cuestiones relacionadas con la composición y características de la fuerza de trabajo en su empresa. A este respecto, las respuestas obtenidas son limitadas y únicamente describen el peso de las diferentes ocupaciones que se dan en el buque (siendo la más numerosa, como es lógico, la de marinero).

En cuanto a la previsión de demanda de personal en su empresa/sector, y las dificultades para satisfacerla, de nuevo existe bastante sintonía en las respuestas de las personas entrevistadas. Así, destacan que, en general, los puestos con nivel de cualificación más bajo se cubren con personal extranjero y por tanto no resulta tan complicado, pero en los mandos y puestos de mayor responsabilidad sí que cuesta encontrar personal adecuadamente formado y con las titulaciones necesarias:

- *“Los marineros se están cubriendo con personal extranjero (...). El problema principal son los mandos, a pesar de que tienen salarios elevadísimos es muy difícil encontrar personal para cubrir estas plazas”*
- *“En general la demanda de los puestos de marineros, contramaestre y cocinero se cubre con trabajadores extranjeros. La dificultad se da en los mandos que se van jubilando y cada vez hay menos y estos sí que deben ser españoles pues los extranjeros no tienen titulación oficial”*
- *“En los puestos de marinero más o menos vamos cubriendo los puestos con trabajadores extranjeros (con permiso de trabajo y residencia). En el resto hay dificultades muy grandes para encontrar profesionales”*

El siguiente aspecto sobre el que se cuestiona a las personas entrevistadas, tiene que ver con la permanencia de los trabajadores en la empresa y los motivos que dificultan dicha permanencia. En este sentido, si bien alguna de las personas entrevistadas afirma que no tienen problema para mantener al personal debido a que sus barcos son rentables económicamente y eso les permite ofrecer buenas condiciones de trabajo, tanto económicas como de otro tipo, encontramos un grupo de personas que destacan la importante competencia que representan otras empresas del sector y el riesgo de perder a sus trabajadores por este motivo:

- *“La competencia esencialmente. Hay poco personal y la gente válida está muy valorada e intentan captarlos”*
- *“Al haber tanta escasez de personal la competencia viene a robarnos los profesionales. Cada vez que el barco está en tierra temblamos porque no so nos vaya algún tripulante a la competencia”*
- *“En el caso de los mandos, al haber tanta escasez, es difícil su permanencia pues reciben ofertas de la competencia. Con frecuencia es necesario subir el salario para que no se vayan”*

Finalmente, se pregunta a las personas entrevistadas por las principales carencias en términos de competencias y habilidades que presentan los trabajadores jóvenes o noveles cuando se incorporan al sector. En general se percibe cierto descontento con la formación disponible, ya que para aspectos de tipo práctico (como puede ser el procesado del pescado, el manejo y reparación de redes y artes, etc.) se considera que la formación disponible es insuficiente:

- *“Normalmente el personal novel no tiene ni idea, la formación oficial solo sirve para navegar y para salvamento. Las cuestiones pesqueras no se dan en los centros de enseñanza y se tienen que aprender con la experiencia”*
- *“los marineros no tienen formación (...) por lo que hay que enseñarles todo desde cero y van aprendiendo con la práctica. En cuanto al personal de cubierta hay carencias en cuanto a la reparación de aparejos. Respecto de los patrones hoy en día tan importante como pescar, es el conocimiento de la normativa pesquera y la elaboración de todos los documentos necesarios para acreditar este cumplimiento lo cual no se enseña en las escuelas náuticas”*
- *“No se pueden cubrir los puestos vacantes con gente recién salida de las escuelas náuticas (...) Se podría mejorar algo en la formación de los marineros y contramaestre en la reparación de redes y en el procesado de pesca”*
- *“la formación reglada cubre los aspectos relativos a la navegación, emergencias, primeros auxilios etc. pero no los aspectos pesqueros. En general aspectos como el procesado de pescado, la reparación de aparejos o el liderazgo de las operaciones pesqueras se aprenden con la experiencia.”*

Conclusiones

El análisis de la información recogida mediante los cuestionarios y las entrevistas realizados a personas vinculadas al sector de la pesca de altura en Galicia, presentada de manera detallada en estas páginas, nos permite extraer una serie de conclusiones que señalamos a continuación:

- Predominancia de pequeñas y medianas empresas, con ámbito de actuación preferentemente nacional, pero presencia destacable en mercados de países de la UE y de fuera de la UE.
- Representación muy reducida de mujeres y jóvenes en el sector, a pesar de la presencia de una gran variedad de grupos profesionales con diferentes niveles de cualificación.
- Cierta dificultad para cubrir vacantes, especialmente en patrones y otros puestos de nivel de cualificación medio-alto.
- Elevados niveles de formación ofrecidos por la empresa, con equilibrio entre las que lo hacen de manera habitual y las que la ofrecen puntualmente. Menos del 50% de las empresas afirma tener dificultades para encontrar formaciones o cursos adecuados para sus empleados.
- Habilidades y competencias más valoradas:
 - Trabajo en equipo
 - Destreza manual

- Leer y entender instrucciones, guías, manuales o informes
 - Adaptarse a nuevos equipamientos o materiales
- Habilidades y competencias menos valoradas:
 - Realizar discursos y/o presentaciones internas o externas para una audiencia
 - Habilidades persuasivas, de influencia o comerciales
- No se destacan temas o tareas emergentes que puedan tener un impacto significativo a corto o medio plazo. En su mayor parte, las empresas afrontan estas nuevas necesidades ofreciendo formación a sus empleados (todas revisan regularmente las necesidades formativas) o reclutando nuevo personal.
- La permanencia de los trabajadores en la empresa/sector es más estable para los grupos profesionales de mayor nivel de cualificación, siendo la competencia de otras empresas del sector el principal factor que explica la marcha de trabajadores. A pesar de ello, la mayoría considera que esto no desincentiva la formación de los trabajadores por parte de la empresa.
- Escasa presencia de trabajadores jóvenes o noveles, que se ubican fundamentalmente en los grupos profesionales de nivel de cualificación más bajo. Se considera que, en general, están adecuadamente formados para el desarrollo de las tareas requeridas y que la formación disponible en el sector es adecuada. Aun así, se resalta la necesidad de reforzar la práctica en la formación.
- Principales retos del sector:
 - Relevo generacional
 - Regulación medioambiental
 - Encarecimiento de costes por crisis energética
 - Competencia de países asiáticos

Sector comercialización y logística portuaria

La recogida de datos referidos al sector de la pesca de altura la realiza APV, a través de 10 cuestionarios y 7 entrevistas. En el gráfico 1 se indican los cargos que ocupan las personas que contestaron el cuestionario, y como se puede observar destacan principalmente los/as armadores y marineros/as. Mientras, en el gráfico 2, se indican los cargos de las personas entrevistadas:

Gráfico 1 - Cargo de las personas que responden el cuestionario

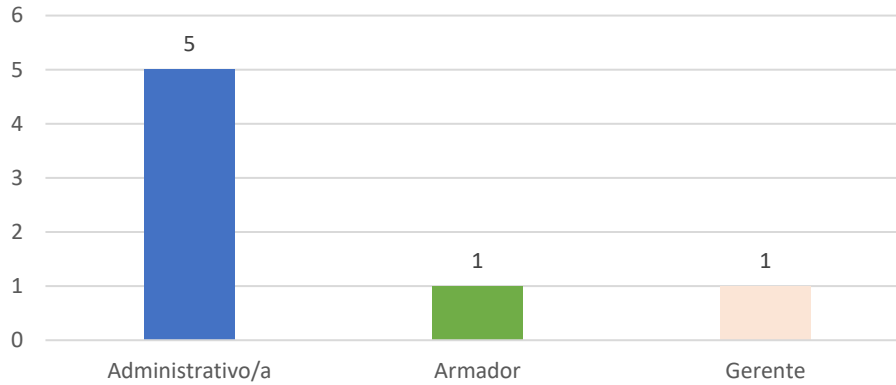
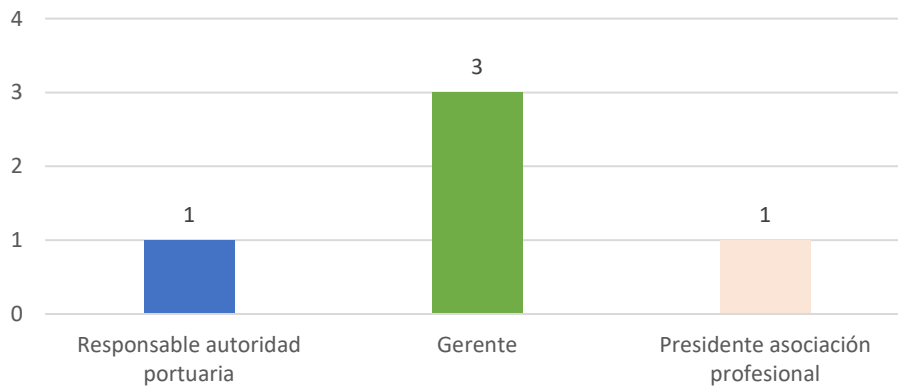


Gráfico 2 – Cargo de las personas entrevistadas

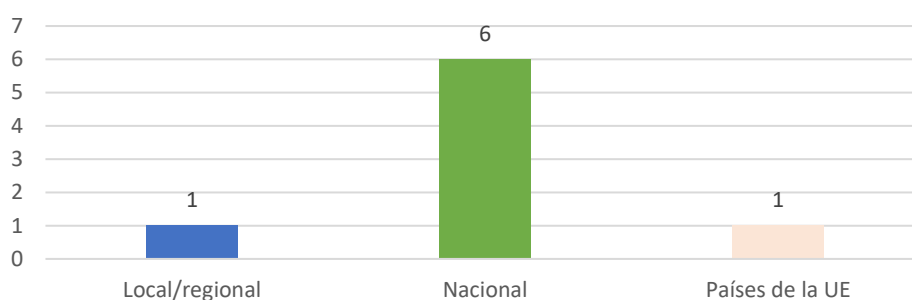


En primer lugar, analizaremos los resultados obtenidos en los cuestionarios. Para ello, es interesante contar con una primera aproximación al perfil de las empresas a las cuales representan las personas encuestadas. La siguiente tabla muestra la actividad principal de las empresas a las que pertenecen las personas encuestadas:

Actividad principal	
Comercio	1
Elaboración de producto congelado	1
Vendeduría en lonja y comercialización de pescado fresco y congelado	1
Pesca de cerco	1
Vendeduría de pescado fresco en lonja	1
Venta al por mayor de pescado y mariscos	1

El ámbito de actuación de las empresas es predominantemente nacional, aunque hay una empresa que opera en el ámbito local/regional y otra que lo hace también en países de la UE (Gráfico 3):

Gráfico 3 – Ámbito geográfico de actuación



En relación al tamaño de las empresas, tanto a nivel de número de empleados como de facturación anual solo encontramos microempresas y pequeñas empresas (Gráficos 4 y 5).

Gráfico 4 – Tamaño empresa (nº trabajadores)

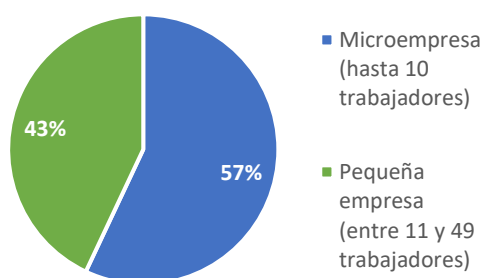
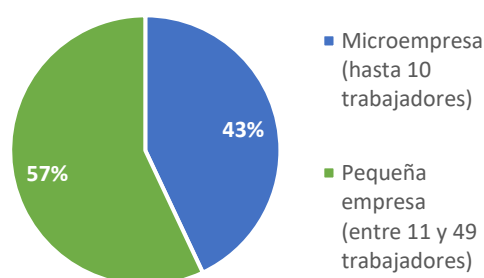


Gráfico 5 – Tamaño empresa (facturación anual)



En cuanto a la longevidad de la empresa, el gráfico 6 muestra como la mayor parte tienen entre 10 y 20 años.

Gráfico 6 – Longevidad de la empresa

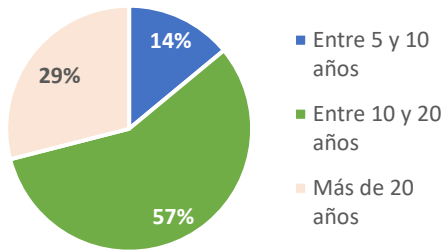
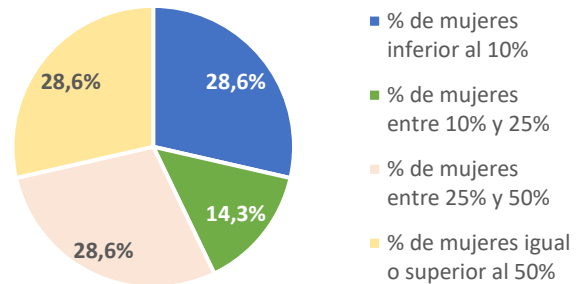
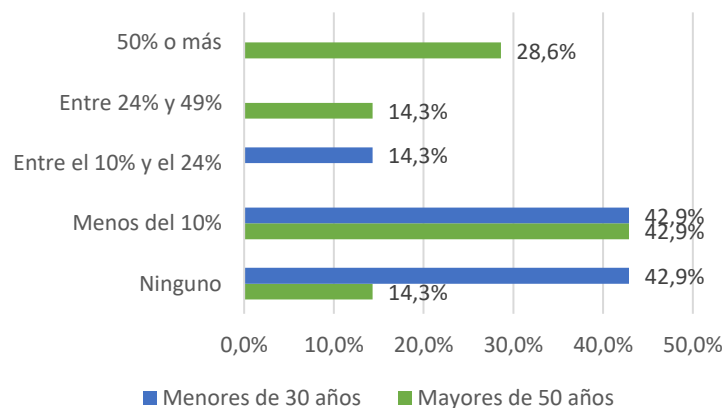


Gráfico 7 – Presencia de mujeres

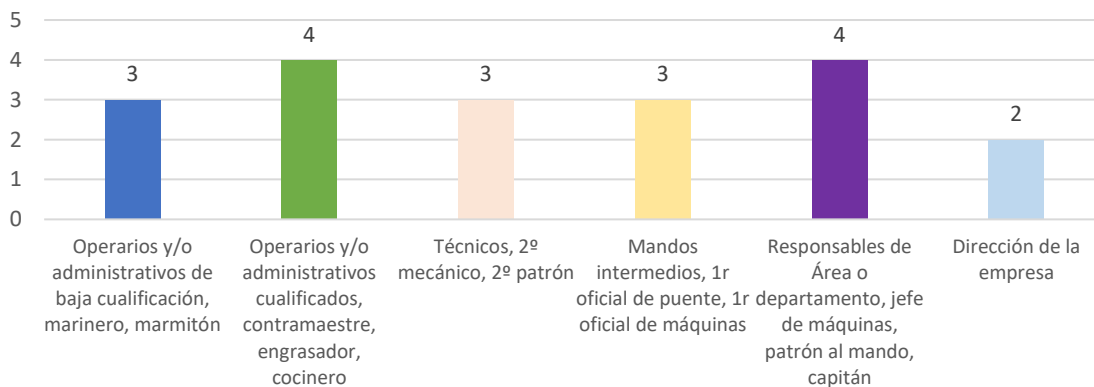


Analizando la estructura ocupacional de las empresas, lo primero que llama la atención es que la presencia de mujeres es mucho más habitual que en los otros subsectores (gráfico 7), donde era residual. Aquí, solo un 28.6% tiene un % inferior al 10% de mujeres en plantilla, por lo que la presencia femenina es mucho más notable. En relación a la presencia de trabajadores menores de 30 años, es realmente reducida (en el 85% de las empresas no llega al 10%), mientras que la de mayores de 50 años es un poco más variada (gráfico 8).

Gráfico 8 - Presencia de trabajadores menores de 30 años y mayores de 50 años



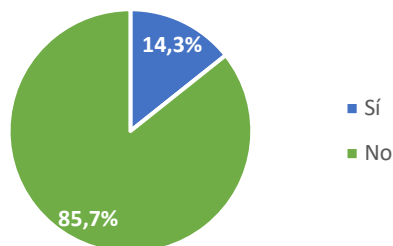
De los grupos profesionales que se han establecido como categorías de análisis, las personas encuestadas indican la presencia en su empresa de todos ellos:



Según las respuestas ofrecidas por las personas encuestadas, el grupo profesional más amplio es el de “Operarios y/o administrativos de baja cualificación, marinero, marmitón”.

A la pregunta de si actualmente la empresa cuenta con vacantes no cubiertas debido a la dificultad de encontrar personas candidatas con las habilidades necesarias, todas las personas encuestadas indican que no. Si la pregunta se amplía a los últimos 3 años (gráfico 9), una pequeña parte de los encuestados indica que sí han tenido dificultades para cubrir vacantes (se trata en concreto de 2 vacantes en el puesto de “Vendedores”, y que han tenido como principal impacto negativo una mayor carga de trabajo para el resto de personal).

Gráfico 9 – Vacantes no cubiertas en los últimos 3 años



Preguntados acerca de si en los últimos 3 años han tenido dificultades para formar a sus empleados, ya sea por la imposibilidad de encontrar formaciones o cursos, personal docente, o ambas, tan solo una persona indica que han tenido dificultad para encontrar formaciones y/o cursos, mientras que las restantes indican que no han tenido dificultades.

Finalmente, en este apartado, se pregunta si en los procesos de selección realizados por la empresa se solicita contar con titulación universitaria o de FP. Más del 70% de respuestas señalan que no se solicita ningún título, y un 14,3% indican que se solicita el de FP. Cuando se pregunta si se solicita al menos disponer de la ESO, la respuesta es afirmativa en más del 70% de los casos.

En el siguiente apartado del cuestionario, se pregunta acerca de diferentes habilidades y/o competencias y hasta qué punto se consideran importantes para los 3 primeros grupos profesionales. En la siguiente tabla, se indican las diferentes habilidades/competencias sobre las cuales se pregunta, y en los gráficos 10 a 15 podemos observar las respuestas.

Habilidades y/o competencias
Leer y entender instrucciones, guías, manuales o informes
Escribir o generar instrucciones, guías, manuales o informes
Entender y/o realizar operaciones matemáticas/estadísticas
Resolver problemas complejos
Dominar más de un idioma
Destreza manual
Realizar discursos y/o presentaciones internas o externas para una audiencia
Trabajo en equipo
Habilidades persuasivas, de influencia o comerciales
Aprender nuevas ideas, conceptos, métodos o técnicas
Adaptarse a nuevos equipamientos o materiales
Enseñar o formar a otras personas, ya sea individualmente o en grupo
Determinar sus propias tareas, métodos de trabajo, prioridades o ritmo de trabajo
Nivel de uso de ordenadores y TICS

Gráfico 10 – Importancia de habilidades y/o competencias para grupo profesional 1

Operarios y/o administrativos de baja cualificación, marinero, marmitón

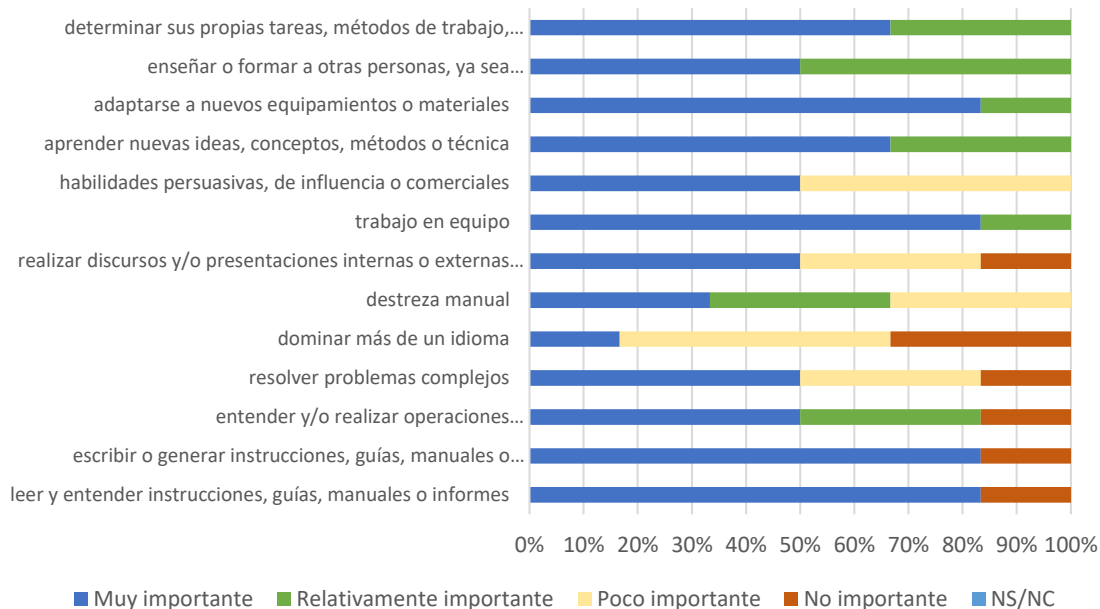


Gráfico 11 - Nivel requerido de uso de ordenadores y TICS para grupo profesional 1

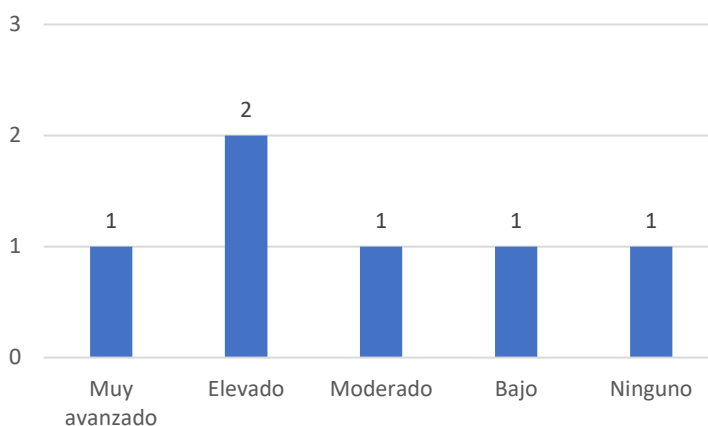


Gráfico 12 – Importancia de habilidades y/o competencias para grupo profesional 2

Operarios y/o administrativos cualificados, contraamaestre, engrasador, cocinero

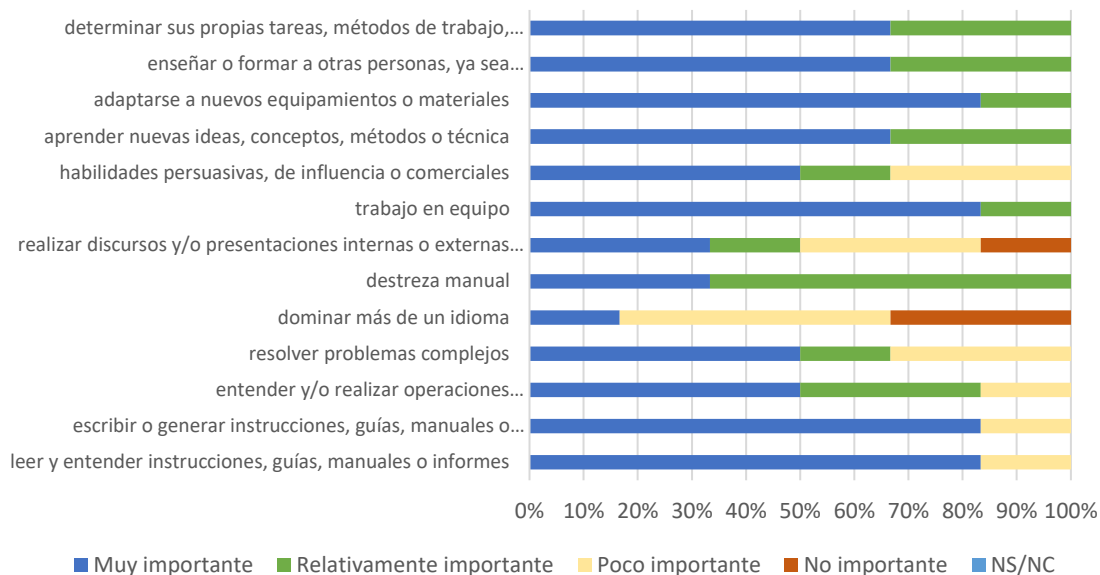


Gráfico 13 - Nivel requerido de uso de ordenadores y TICS para grupo profesional 2

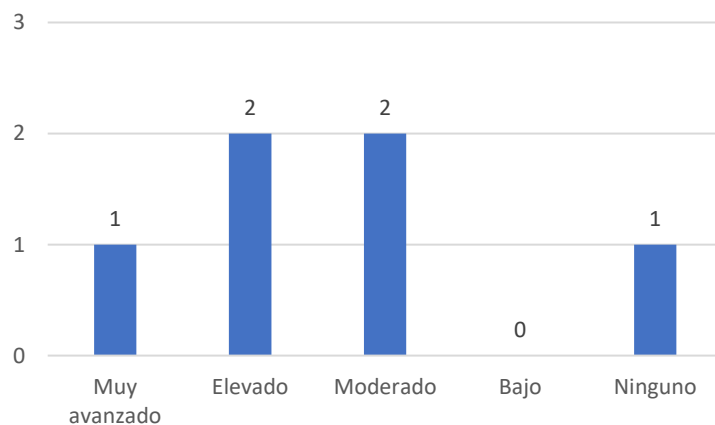


Gráfico 14 - Importancia de habilidades y/o competencias para grupo profesional 3

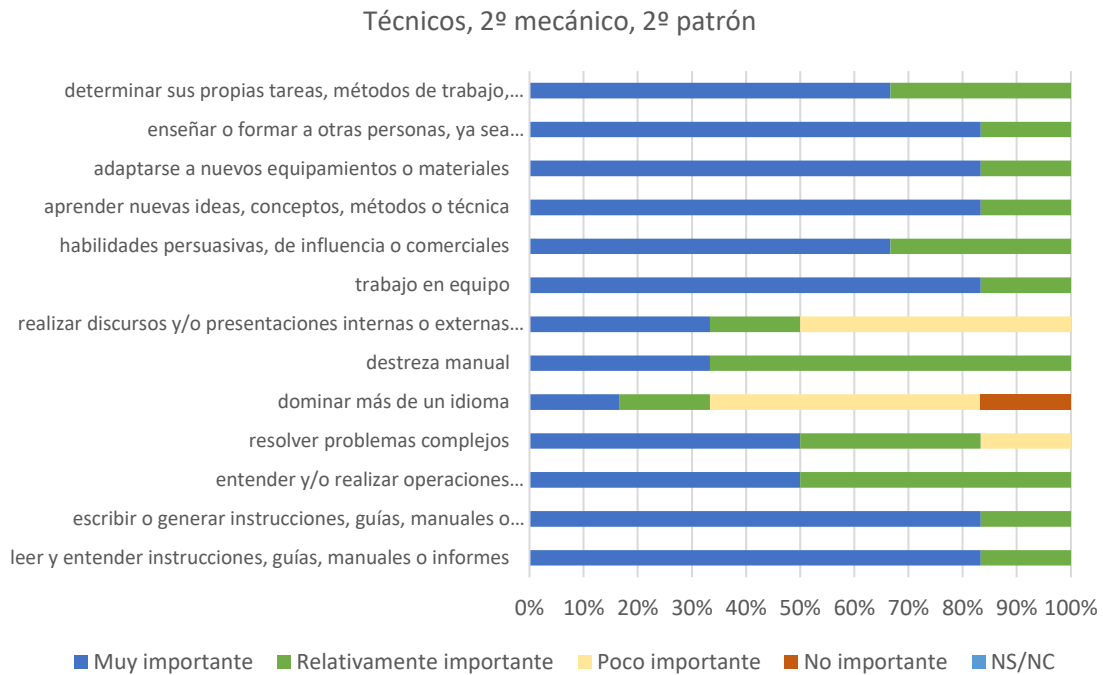
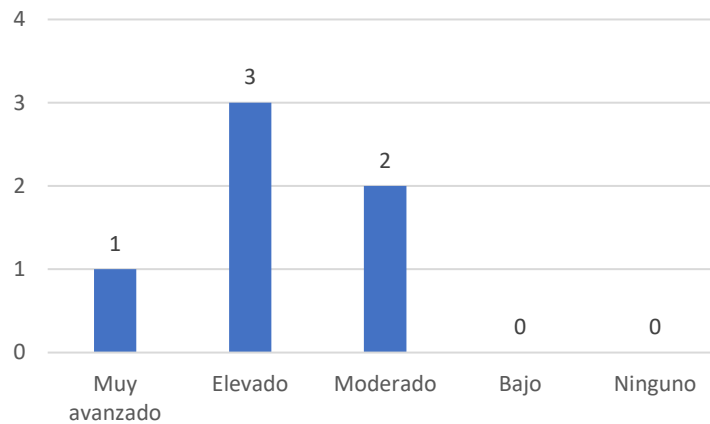


Gráfico 15 - Nivel requerido de uso de ordenadores y TICS para grupo profesional 3



Como se puede comprobar en los gráficos, para los tres grupos profesionales se considera que prácticamente todas las habilidades y competencias son importantes, con la excepción de “Dominar más de un idioma” y “Realizar discursos y/o presentaciones internas o externas para una audiencia”. Las cinco habilidades y/o competencias más valoradas son “Trabajo en equipo”, “Aprender nuevas ideas, conceptos, métodos o técnicas”, “Adaptarse a nuevos equipamientos o materiales”, “Enseñar o formar a otras personas, ya sea individualmente o en grupo” y “Determinar sus propias tareas, métodos de trabajo, prioridades o ritmo de trabajo”. Las menos

valoradas son “Dominar más de un idioma”, “Realizar discursos y/o presentaciones internas o externas para una audiencia” y “Resolver problemas complejos”.

Competencias más valoradas	Competencias menos valoradas
Trabajo en equipo	Dominar más de un idioma
Aprender nuevas ideas, conceptos, métodos o técnicas	Realizar discursos y/o presentaciones internas o externas para una audiencia
Adaptarse a nuevos equipamientos o materiales	Resolver problemas complejos
Enseñar o formar a otras personas, ya sea individualmente o en grupo	Habilidades persuasivas, de influencia o comerciales
Determinar sus propias tareas, métodos de trabajo, prioridades o ritmo de trabajo	
Leer y entender instrucciones, guías, manuales o informes	
Escribir o generar instrucciones, guías, manuales o informes	
Entender y/o realizar operaciones matemáticas/estadísticas	
Destreza manual	

En cuanto al nivel requerido de uso de ordenadores y TICS, las respuestas indican que se considera importante contar con un nivel moderado o elevado para los tres grupos profesionales.

A continuación, se solicitaba a las personas encuestadas que valorasen si, para esas mismas habilidades y/o competencias, consideran que en el futuro serán muy importantes, relativamente importantes o no serán importantes. Los gráficos 16 a 21 muestran la distribución de respuestas para los 6 grupos profesionales:

Gráfico 16 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 1

Operarios y/o administrativos de baja cualificación, marinero, marmitón

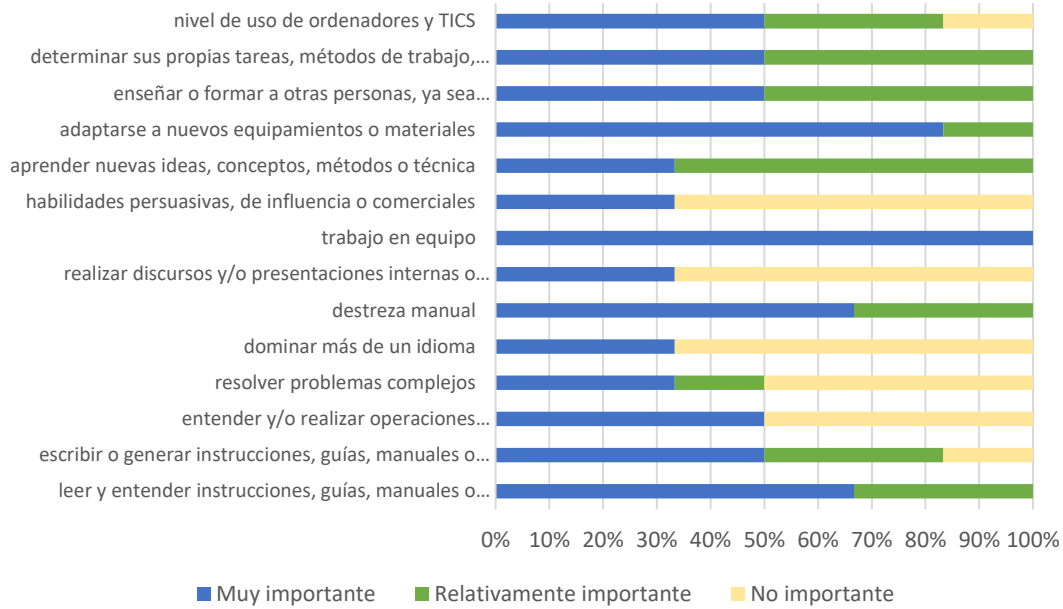


Gráfico 17 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 2

Operarios y/o administrativos cualificados, contraatastre, engrasador, cocinero

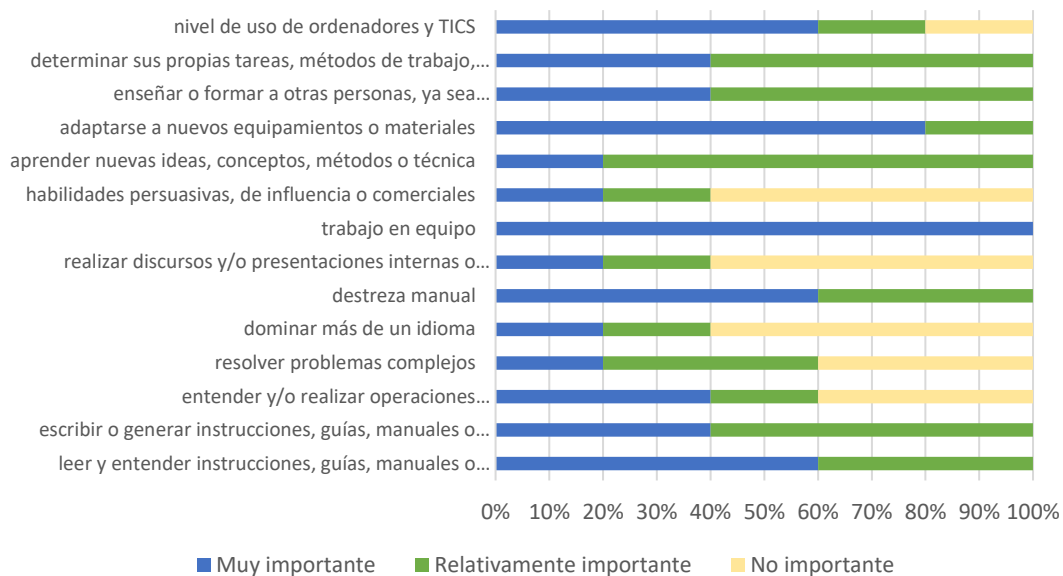


Gráfico 18 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 3

Técnicos, 2º mecánico, 2º patrón

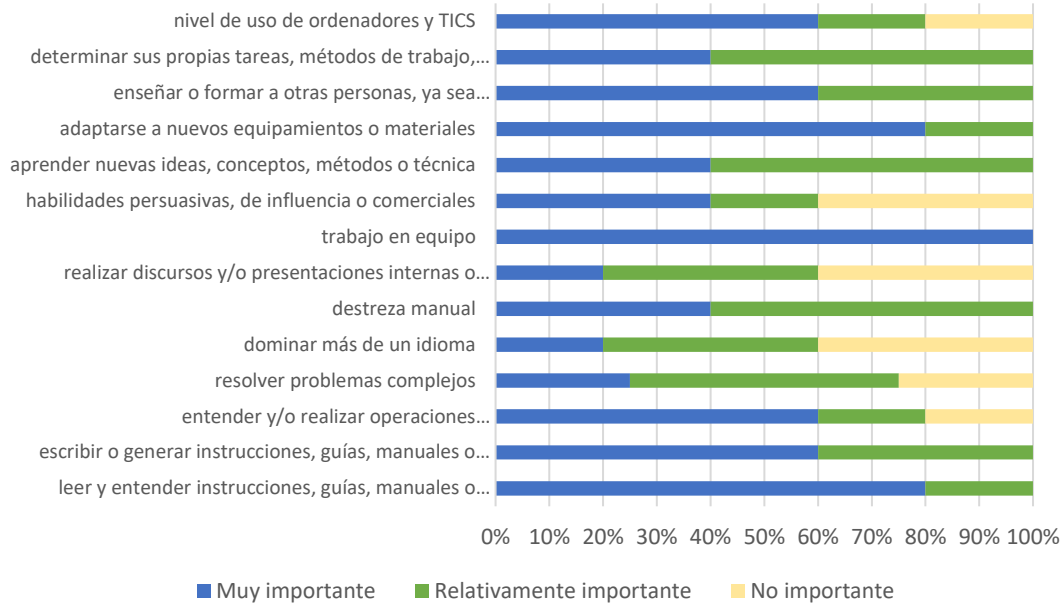


Gráfico 19 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 4

Mandos intermedios, 1º oficial de puente, 1º oficial de máquinas

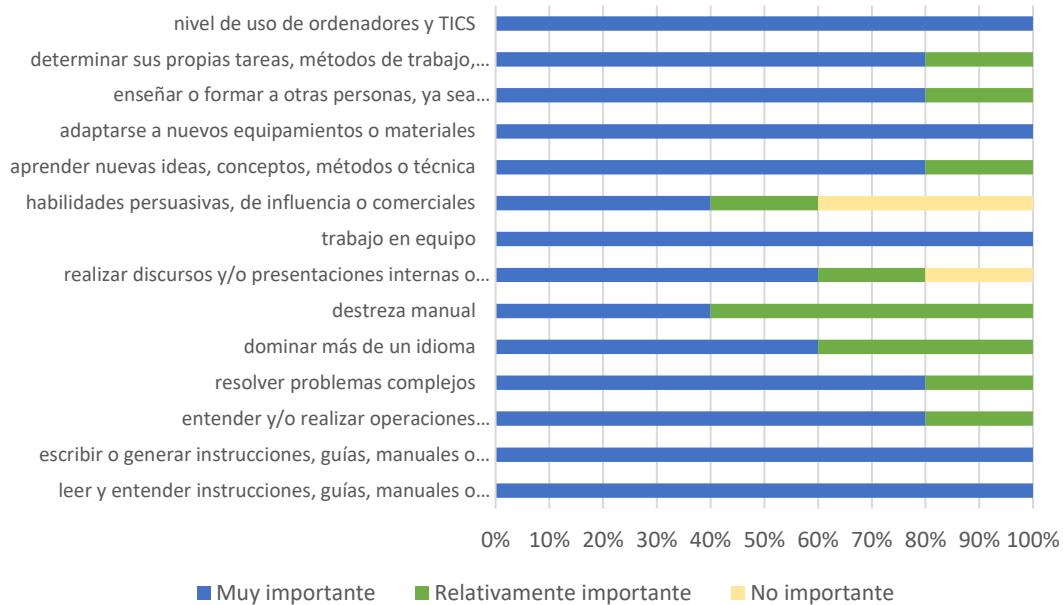


Gráfico 470 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 5

Responsables de área o departamento, jefe de máquinas, patrón
al mando, capitán

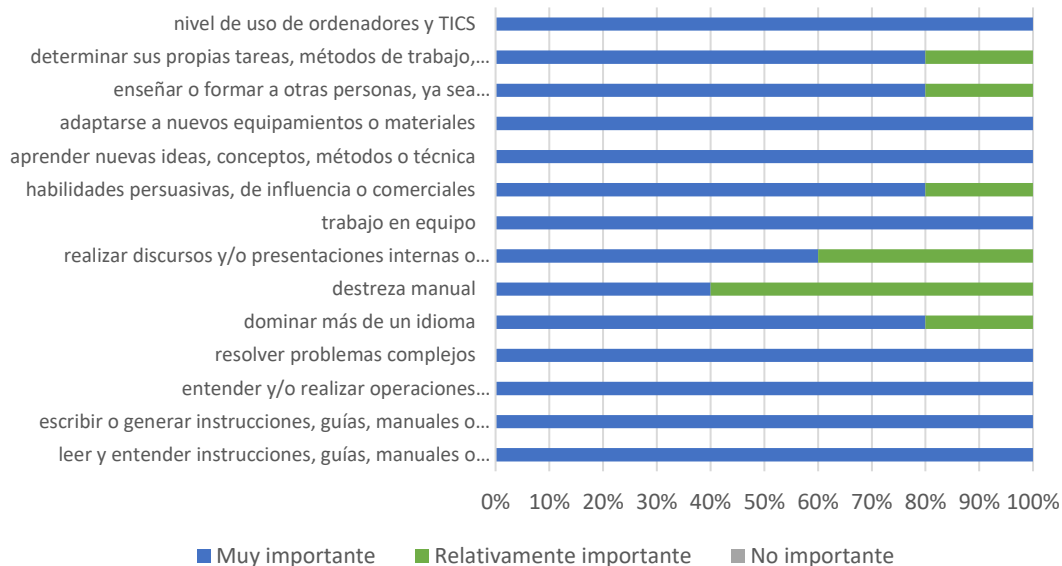
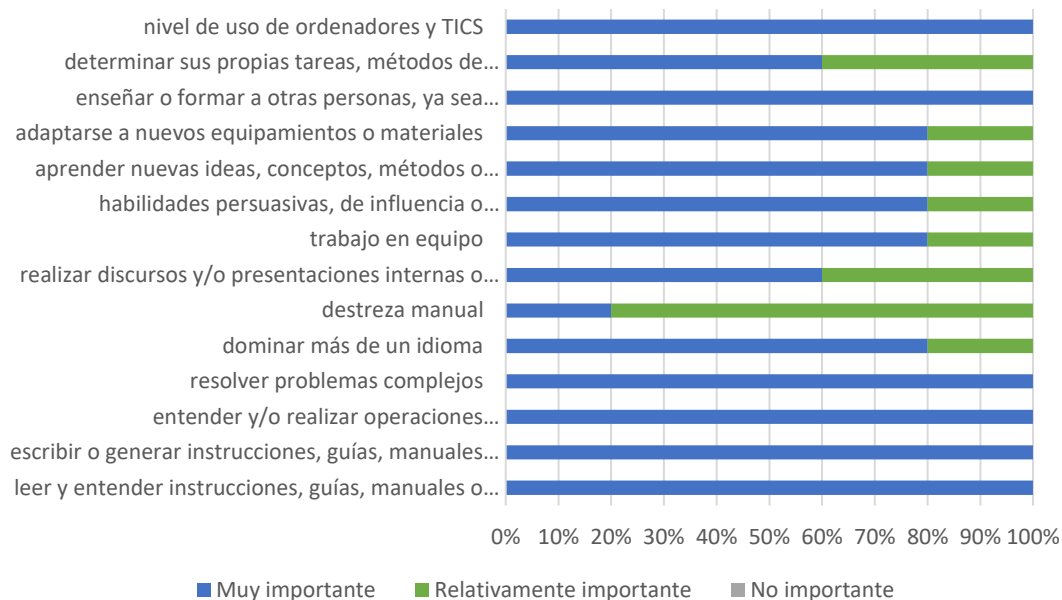


Gráfico 21 - Importancia futura de habilidades y/o competencias para grupo profesional 6

Dirección de la empresa

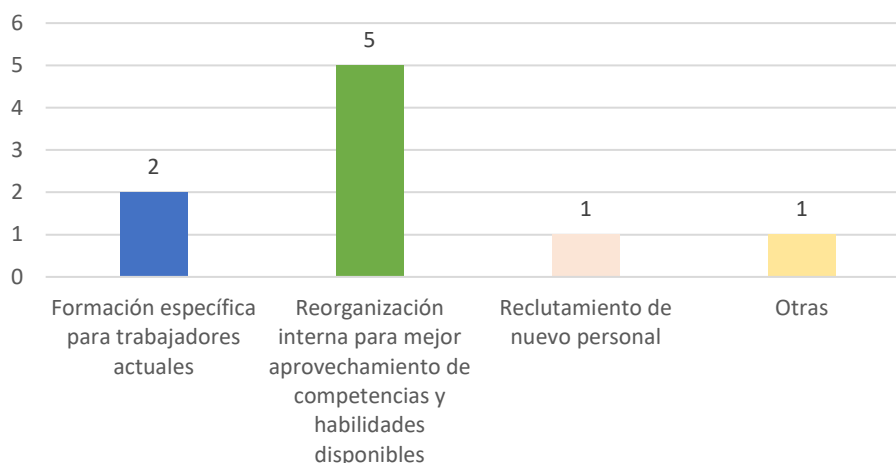


Observando los gráficos, llama la atención el hecho de que la consideración como importante de algunas habilidades y/o competencias decae a futuro. Sin embargo, al tratarse de una muestra tan pequeña de respuestas, estos resultados deberían interpretarse con cautela. La tendencia que sí parece estable (y coincide con la mostrada en los otros subsectores analizados) es la de que, a mayor nivel de grupo profesional, mayor importancia se les concede a prácticamente todas las habilidades y/o competencias.

A continuación, se preguntaba acerca de posibles tareas no existentes o con reducido peso actualmente, que en el futuro vayan a resultar importantes. Aquí, las personas encuestadas no han ofrecido respuestas, con la excepción de una persona que indicó "Realización de arribos por parte de las embarcaciones". Por tanto, se puede deducir que no se prevé la aparición o desarrollo de tareas disruptivas o emergentes que vayan a ser clave en el futuro.

Más adelante, se preguntaba también si la empresa a la que pertenece la persona encuestada aplica alguna medida para afrontar nuevas tareas requeridas. Como podemos observar en el gráfico 22, las empresas del sector de comercialización y logística portuaria apuestan fundamentalmente por la reorganización interna a la hora de adaptarse a nuevas tareas.

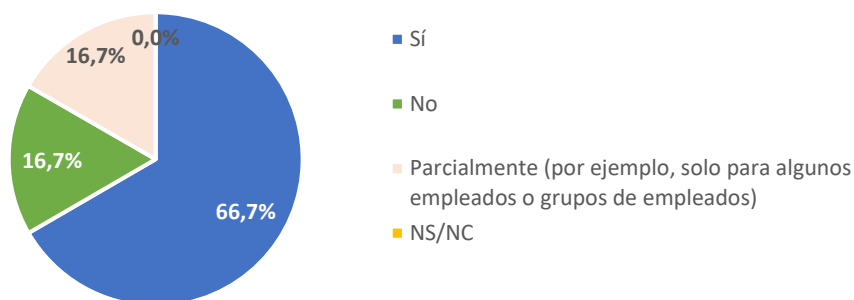
Gráfico 22 - Medidas para afrontar nuevas tareas requeridas



En el resto de las preguntas de este bloque, las respuestas obtenidas son muy limitadas y no permiten obtener una imagen clara de cómo afrontan las cuestiones referidas las empresas a las que pertenecen las personas encuestadas. Únicamente cabría resaltar que la mayoría de ellas consideran que actualmente no hay ningún grupo profesional en sus empresas que esté inmerso en un proceso de cambio importante.

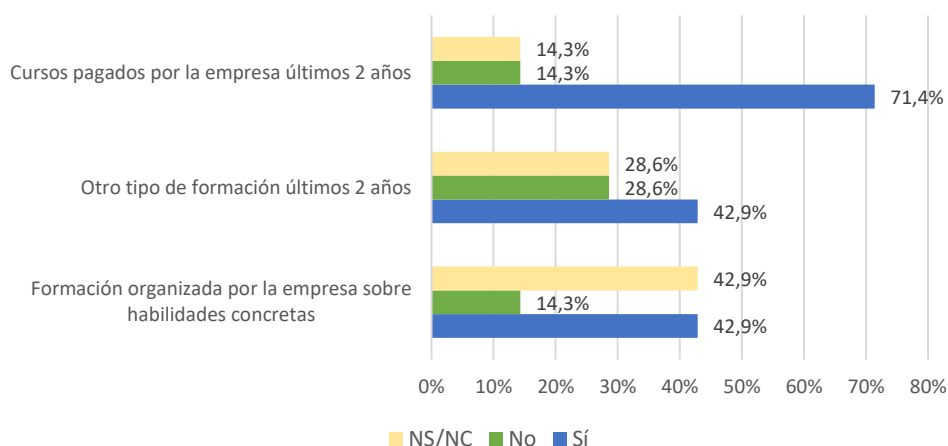
Para indagar acerca de cómo las empresas gestionan las necesidades formativas de sus empleados, se les preguntó a las personas encuestadas si su empresa revisa regularmente la formación y necesidades formativas de sus empleados. Como podemos observar en el gráfico 23, la mayor parte responden afirmativamente.

Gráfico 23 – Revisión de necesidades formativas por parte de la empresa



Para conocer cómo la empresa lleva a cabo esta tarea, se les preguntó si en los últimos 2 años los empleados de la empresa han participado en algún curso formativo pagado (total o parcialmente) por la empresa. Como se observa en el gráfico 24, casi tres cuartas partes afirman que sí. Sin embargo, el porcentaje de respuestas afirmativas en relación a si en el mismo período sus empleados participaron en otro tipo de formación (prácticas, estancias, formación in situ, etc.), o sobre si en alguna ocasión la empresa ha organizado formación relacionada con habilidades o competencias concretas, no llegan al 50%.

Gráfico 24 – Formación organizada por la empresa



En cuanto a si este tipo de formaciones, para aquellos que respondieron afirmativamente a si se realizan o no, son una práctica habitual o puntual en la empresa a la que pertenece la persona encuestada, todos afirmaron que se trata de una práctica puntual.

El siguiente bloque de preguntas se orientaba a valorar la permanencia en la empresa de los diferentes grupos profesionales, con el objetivo de conocer si la marcha de empleados es habitual, los motivos de esta, y el posible impacto en desincentivar la formación por parte de la empresa. En ese sentido, la permanencia habitual de los diferentes grupos profesionales que reportaron las personas encuestadas puede observarse en el gráfico 25. Como vemos, en general se reporta una permanencia estable, nunca inferior a los 3 años, y en muchos casos superior a 5 o incluso 10. Como ya sucedía en los otros subsectores, la permanencia es mayor a medida que ascienden los grupos profesionales.

Gráfico 25 - Permanencia habitual en la empresa para cada grupo profesional

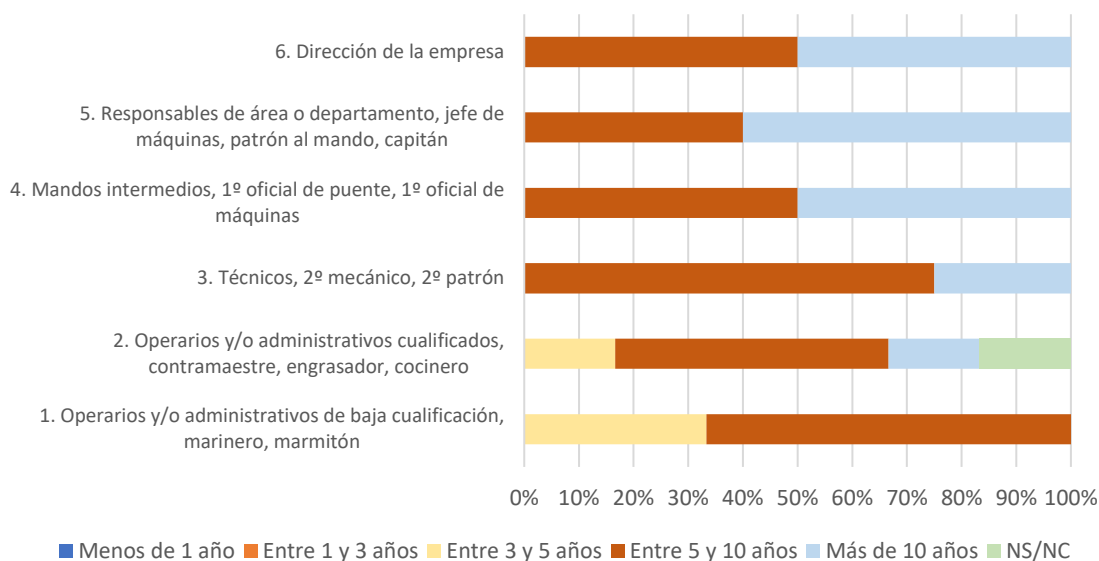
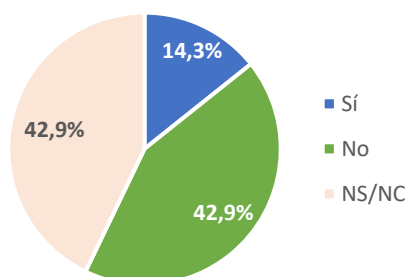


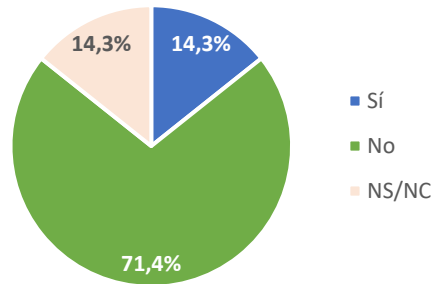
Gráfico 26 - ¿Es habitual que empresas de la competencia recluten personal de su empresa?



En general, los encuestados no consideran habitual que las empresas de la competencia recluten personal de su empresa (aunque hay un considerable número de respuestas “NS/NC”). Tampoco ofrecen mucha información acerca de los motivos que explican la marcha de los trabajadores de la empresa (solo dos personas responden, indicando “Motivos económicos” y “Horario” como los motivos fundamentales), ni a qué grupos profesionales cuesta más retener.

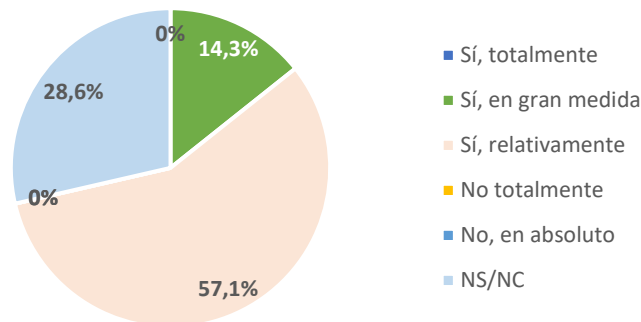
En el último bloque de preguntas, se planteaban diferentes cuestiones relacionadas con los trabajadores jóvenes o recientemente incorporados, para valorar la idoneidad de su formación en el momento de su incorporación (como medida de la calidad o adecuación de la formación disponible en el sector). A la pregunta de si su empresa cuenta con algún trabajador menor de 25 años o que se encuentre en su primera experiencia profesional, la gran mayoría responden que no (gráfico 27), y no hay respuestas que permitan ver en qué grupos profesionales se ubican en aquellas empresas donde sí hay, ni si los consideran adecuadamente formados o cuentan con carencias formativas.

Gráfico 27 – Presencia de trabajadores menores de 25 años o noveles



La última pregunta con suficientes respuestas es la referida a si consideran que la formación disponible en el sector es adecuada. En este sentido, cabe señalar que no hay ninguna respuesta negativa, y casi tres cuartas partes de los encuestados consideran que es adecuada en gran medida o relativamente (gráfico 28).

Gráfico 28 - ¿Considera adecuada la formación disponible en su sector?



A continuación, presentamos los principales resultados de las entrevistas realizadas, que aportan una información de mayor profundidad y permiten aflorar temáticas que quizá el cuestionario no preveía.

En primer lugar, se preguntaba a las personas entrevistadas acerca de cuáles consideran que son los principales retos que afronta el sector en los próximos 5 o 10 años. En este sentido, se destacan dos elementos: por un lado, la necesidad de adaptarse al nuevo contexto medioambiental, marcado por el reto de descarbonizar al máximo el sector en los próximos años y por los nuevos marcos regulatorios definidos a nivel europeo; por otro lado, la capacidad de mantener la competitividad frente a grandes compañías que operan tanto a nivel nacional como, sobre todo, internacional.

Por otro lado, en relación a la dificultad de cubrir vacantes, encontramos respuestas que afirman no tener grandes problemas para cubrir las posiciones requeridas, y otras que reportan dificultades para encontrar personas con perfiles muy específicos (por ejemplo, de compradores y vendedores, pero también perfiles con competencias básicas como identificación de especies, preparación de embalaje, determinación del grado de frescura, etc.). Respecto a la previsión de

demandas de personal a corto y medio plazo, la mayor parte de las personas entrevistadas consideran que se mantendrá estable.

Preguntados acerca de ámbitos en los cuales sea necesario reforzar la formación, algunas personas señalan la digitalización como tarea prioritaria, mientras que otras apuntan a la necesidad de mejorar la oferta formativa en sistemas de gestión de calidad específicos para el sector pesquero.

Cabe resaltar el hecho de que alguna de las personas entrevistadas incide en la importancia del apoyo de la administración a la hora de generar un marco formativo adecuado, así como la necesidad de reforzar la cooperación y la colaboración entre todos los actores vinculados al sector como estrategia para promover la competitividad.

5.4 Definición de indicadores

Se define un conjunto de indicadores que puedan resultar útiles para valorar la adecuación de la oferta formativa disponible en el sector.

Indicador	Ámbito	Temporalidad	Medio de verificación
N.º de formaciones disponibles	Formación	Anual	Listado de cursos/BBDD
N.º de competencias/habilidades trabajadas en formaciones	Formación	Anual	Listado de cursos/BBDD Programas formativos
N.º personas que realizan acciones formativas	Formación	Anual	Listado participantes formaciones
% de mujeres en formaciones	Igualdad de género	Anual	Listado participantes formaciones
% de jóvenes en formaciones	Formación	Anual	Listado participantes formaciones
% de personas extranjeras en formaciones	Formación	Anual	Listado participantes formaciones
% de formaciones que incluyen contenido en TICs	Formación	Anual	Listado de cursos/BBDD Programas formativos
% de formaciones que incluyen práctica	Formación	Anual	Listado de cursos/BBDD Programas formativos
Grado de satisfacción con formación disponible	Formación	Anual	Cuestionario de satisfacción
N.º de plazas en formaciones públicas gratuitas	Formación	Anual	Listado de cursos/BBDD Programas formativos
N.º de ofertas de empleo publicadas en sector pesquero	Laboral	Semestral	Portales de empleo
Categorías profesionales más demandadas en ofertas de empleo	Laboral	Semestral	Portales de empleo
Competencias profesionales más demandadas en ofertas de empleo	Laboral	Semestral	Portales de empleo