



Behargintza

Enplegu eta Tokiko Garapenerako Zentroa
Centro de Empleo y Desarrollo Local

Leioako Udala
Ayuntamiento de Leioa



Resumen

ESTUDIO DE PROSPECCIÓN DEL MERCADO LABORAL DE LEIOA EN 2010

2011ko Urtarrilan

Enero 2011

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PROSPECCIÓN LABORAL 2010	5
3. ANÁLISIS Y REFLEXIÓN DE LAS ACTUACIONES DE MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO LOCAL	
3.1. La intermediación laboral de personas con discapacidad	18
3.2. La intermediación laboral de personas inmigrantes	21
3.3. Sensibilización laboral sobre el empleo femenino en sectores tradicionalmente masculinos.....	24
4. PROYECTOS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO EN 2011	
4.1. Cualificación de perfiles profesionales.....	28
4.2. Formación complementaria de titulaciones académicas.....	31

1

Introducción

Un municipio está en constante cambio y esta condición es la que hace necesario obtener información de los factores y variables que están tras esos movimientos económicos y sociales.

Leioa quiere conocer el escenario en que se encuentra y vislumbrar el que se aproxima. No hay fórmulas mágicas. Hay ideas, proyectos e iniciativas, todo ello fruto de la voluntad de buscar soluciones y favorecer el desarrollo en todos sus aspectos.

La Prospección Laboral que aquí desarrollamos se presenta como una herramienta más que puede aportar información, en este caso, del mercado laboral local.

2

Prospección Laboral 2010

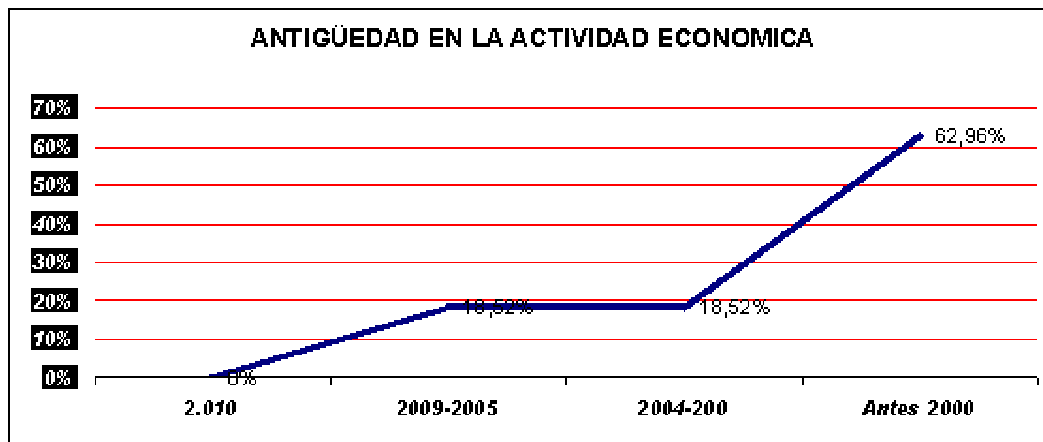
Para realizar la Prospección Laboral 2010 hemos tomado una muestra de 52 empresas leioztarras del Sector Industrial y de Servicios, de las cuales han participado 27 empresas, y 25 empresas no han participado por diferentes motivos que vemos reflejados en la siguiente tabla:

No interés	13
llocalizable	2
Cambio domicilio a otro municipio	4
Cierre de la actividad	2
Otras razones	4
Total	25

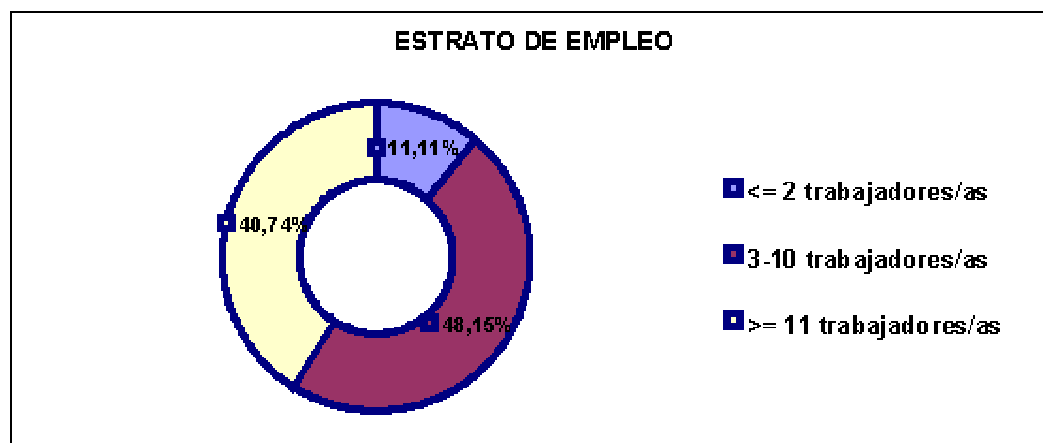
A partir de aquí analizaremos los datos referidos únicamente a las 27 empresas que sí han participado, que son:

ABRA IMPORTACIONES, S.L.
ADHORNIA FABRICACIÓN , S.A.
ASUER, S.A.
BIZKAIFLUID BILBAINA DE FLUIDOS, S.L.
CAUCHOS CAREAGA, S.L.
CIALGAS, S.L.
CROMODURO DIVERSIFICACION, S.L.
EMERSON PROCESS MANAGEMENT, S.L.
EPTISA Cinsa INGENIERIA Y CALIDAD, S.A.
GALDARETXE, S.A.
HAUTEMAN, S.L.
HOYTOM, S.L.
INDENOR INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES, S.L.
INTEGRA DENTAL PROTESIS, S.L.
INZEKA SERVICIOS INTEGRALES DE INGENIERÍA
ITACE, S.L.
LEBER PLANIFICACION E INGENIERIA, S.A.
MIAB, S.A.
PANADERIA LEIOA, S.L.
PAVONADOS ASUA, S.L.
REFRATERMIC, S.L.
RUIZ BILBAO, S.L.
SAVECK INGENIERIA, S.L.
SIMTEC INGENIERIA, S.L.
TEMPEL, S.A.
TRATAMIENTO DE MATERIAS PRIMAS, S.A.
TROQUELERIA GOBELA, S.L.

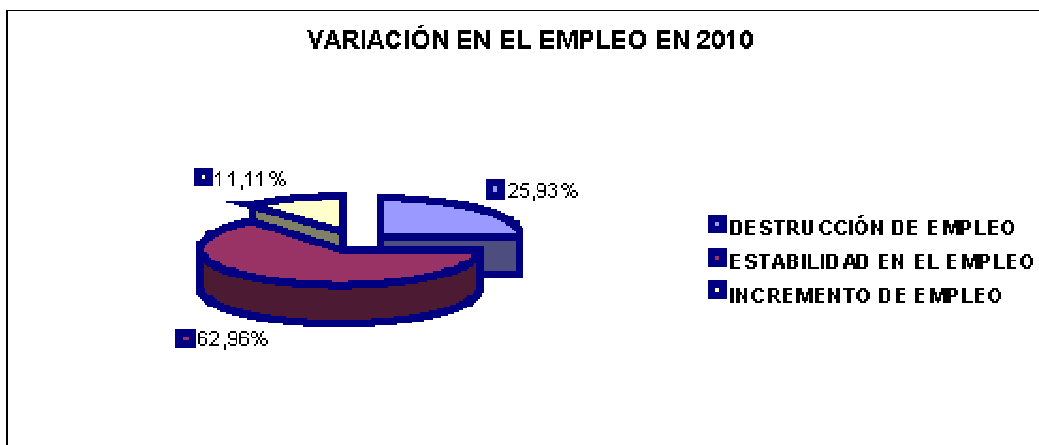
Empezamos por conocer la antigüedad de las empresas, resultando que el 62,96% comenzó su actividad antes del año 2000; el 18,52% entre el 2000 y el 2004; y el 18,52% se estableció en nuestro municipio entre 2005 y 2009; y en el año 2010 no ha habido ninguna empresa de la muestra que haya iniciado su actividad.



En cuanto al estrato de empleo al que pertenecen las empresas prospectadas, lo vemos reflejado en el siguiente gráfico:



En la coyuntura socio-económica global que seguimos atravesando, tiene una relevancia especial conocer cuál ha sido la variación del empleo en este último año 2010. En esta prospección hemos detectado que en el 25,93% de las empresas sí ha habido reducción de empleo (frente al 25% detectado en la prospección realizada en 2009); el 62,96% no ha tenido variación en el empleo (el año pasado resultó ser un 60%); y el 11,11% ha registrado incremento de empleo (hace justo un año el dato fue de un 15%).



Respecto a la reducción de empleo anteriormente referido en Leioa, los índices oscilan entre -13,70% y -37% (en el año 2009 fueron entre -2,22% y -50,00%). En cuanto al incremento de empleo, los índices varían entre +23,81% y +75%, que son claramente más elevados que el +3,31% y +36,36% del pasado año. Esto representa un rayo de luz en el panorama laboral general.

Todas las empresas prospectadas han declarado que durante 2010 han hecho grandes esfuerzos por mantener los puestos de trabajo. Además, se muestran escépticas de cara al futuro inmediato y en un estado de ánimo muy crítico. Del total de las 27 empresas prospectadas, una empresa se encuentra en E.R.E..

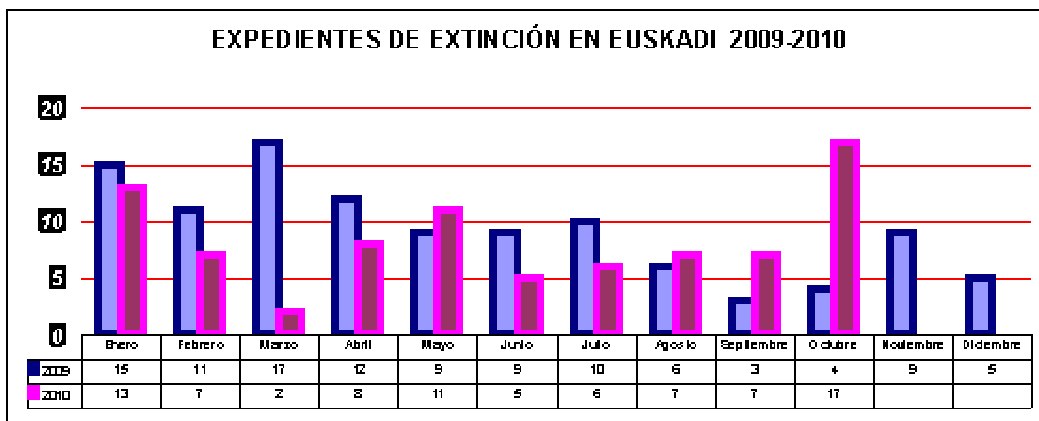
Hay que decir que la crisis no perdona. El deterioro de la economía ha dejado un reguero de cierres de empresas en Euskadi, con el consiguiente despido de todos/as sus trabajadores/as. Sólo desde el 1 de Enero de 2009, el período más duro en la regulación laboral, 124 compañías con más de cinco empleados/as han recibido permiso para rescindir los contratos de sus plantillas al completo por causas objetivas, según datos oficiales correspondientes al pasado Octubre. Ese proceso ha afectado a 1.480 personas asalariadas. Si se toma como referencia Enero de 2008, cuando ya se apreciaban los primeros síntomas de la recesión, las firmas clausuradas se elevan a 181, con un total de 2.428 personas asalariadas. Son cifras que superan ampliamente las de años precedentes, antes de que se desplomara la actividad en el conjunto de Estado español.

Aunque el mercado ofrece buenas señales de cara al futuro, la situación no presenta por ahora síntomas de alivio: en Octubre se aprobaron 17 E.R.E.s con rescisiones de contratos, la cifra más alta del período junto a la de Marzo del último ejercicio. Además, en Diciembre de 2010 han caducado muchos expedientes temporales y algunas empresas han optado por decisiones más drásticas que la mera renovación de la suspensión de empleo. Empresas como Babcock (Sestao), Ceplastik, BH y Esmaltaciones San Ignacio (las tres de Vitoria) ven ante sí un futuro muy incierto; y otras ya tienen fecha de cierre decidida como Saunier Duval, Kemen (Vitoria) o Thyssenkrupp (Alonsotegi).

Entre las firmas que han cerrado en los últimos tiempos destacan por su elevada plantilla Zoinma (Barakaldo), Irurak (Zamudio), Matricería Nervión (Bilbao) y Egoki (Irún). Otras de menor tamaño son: Intraplas y Construcciones Mondragón (Alonsotegi), las eibarresas Goas y Lekber, y las alavesas Kenametal, Construcciones Zuaza, Bidegas y Servicios Mecanizados Gasteiz.

Y se trata sólo de autorizaciones realizadas por el Gobierno Vasco. Durante la crisis se han cerrado muchos centros de trabajo de compañías con

implantación nacional, en las que la institución competente es el Ministerio de Trabajo.



Fuente: Gobierno Vasco. Octubre 2010

Siguiendo con la Prospección Laboral de Leioa en 2010, si nos fijamos en la estabilidad-temporalidad de las plantillas, resulta que hay un 70,37% de empresas cuya plantilla global de trabajadores/as son contratos indefinidos. Es decir, casi tres cuartas partes de las empresas mantiene la estabilidad de sus recursos humanos, pero las perspectivas siguen siendo inciertas y la hacen peligrar. Por otro lado, las bajas durante 2010 (al igual que las bajas que se produjeron en 2009) tienen su causa principal en la finalización de los contratos temporales; las empresas, ante las dificultades que atraviesan, siguen optando por no renovar los contratos temporales.

No se prevén muchos cambios en las empresas durante los tres primeros meses del próximo año. Eso es lo que dicen los datos del estudio elaborado por Manpower sobre la “Proyección de empleo”, según el cual sólo el 6% de las empresas españolas espera aumentar la contratación, frente al 83% que no prevé ningún cambio y el 10% que espera reducir el número de personas empleadas.

En el Estado español durante los tres primeros meses del año 2011 la contratación será negativa, dato que representa una desaceleración en la destrucción de empleo, lo que viene a reforzar los pronósticos de estabilización que se apuntan para el mercado laboral, según dicho estudio. Sin embargo, la contratación registrará diferentes cifras según la zona geográfica de que hablemos. Las empresas en las comunidades autónomas de Aragón, Cantabria, la Rioja, Navarra y País Vasco esperan que las incorporaciones estén algo por encima, situando la proyección de empleo neto en el 1%. En la zona centro, que incluye la comunidad de Castilla-La Mancha y Madrid, y en la zona Este, Comunidad Valenciana y Murcia, la proyección de empleo neto prevista es negativa: un punto porcentual. Peores son aún las previsiones para la zona Noreste, que incluye Cataluña y las Islas Baleares, con un -3% de proyección de empleo neto, y la zona Sur (Andalucía, Canarias y Extremadura) que registra también una proyección negativa de -5%. Pero es en la zona Noroeste, con Galicia, Asturias y Castilla y León, la que tiene la previsión más pesimista de todas con un -8%.

Cambiamos a otro tema: sobre el método más utilizado por las empresas de Leioa para buscar nuevos/as profesionales, esto es lo que nos han respondido:

- El 29,62% (frente al 23,33% en la prospección de 2009) mediante contactos personales: las empresas siguen optando por esta vía a la hora de buscar nuevos/as trabajadores/as.
- Un 22,22% (en 2009 fue un 15%) a través de las Escuelas de F.P. y Universidades: las empresas mantienen contactos periódicos con escuelas y universidades para reclutar nuevos/as profesionales afines a los perfiles que demandan, que en su mayoría se trata de perfiles técnicos.

En este año 2010 las empresas apenas han utilizado como canal de búsqueda los organismos oficiales: INEM un 3,70% (en 2009 fue un 3,33%),

LANBIDE un 7,40% (en 2009 fue un 3,33%), Behargintzas cercanos con un 0% (en 2009 fue un 1,66%). Apuntar que en el mes de Noviembre de este año ha habido dos solicitudes de empresa dirigidas a nuestro *Servicio de Intermediación Laboral* del Behargintza de Leioa, que, por el momento, no se han convertido en nuevas contrataciones laborales, ya que ambas empresas están esperando a ver una mejoría en su actividad económica correspondiente.

Añadimos otra cuestión: las Prácticas no laborales en las empresas. El 66,67% de las empresas encuestadas sí las conocen y un 33,33% no. En cuanto al interés que pueden tener en acoger personas en prácticas no laborales, hemos obtenido que un 37% sí tendría interés, frente a un 63% que no tiene dicha disponibilidad (el año pasado fue un 50%).

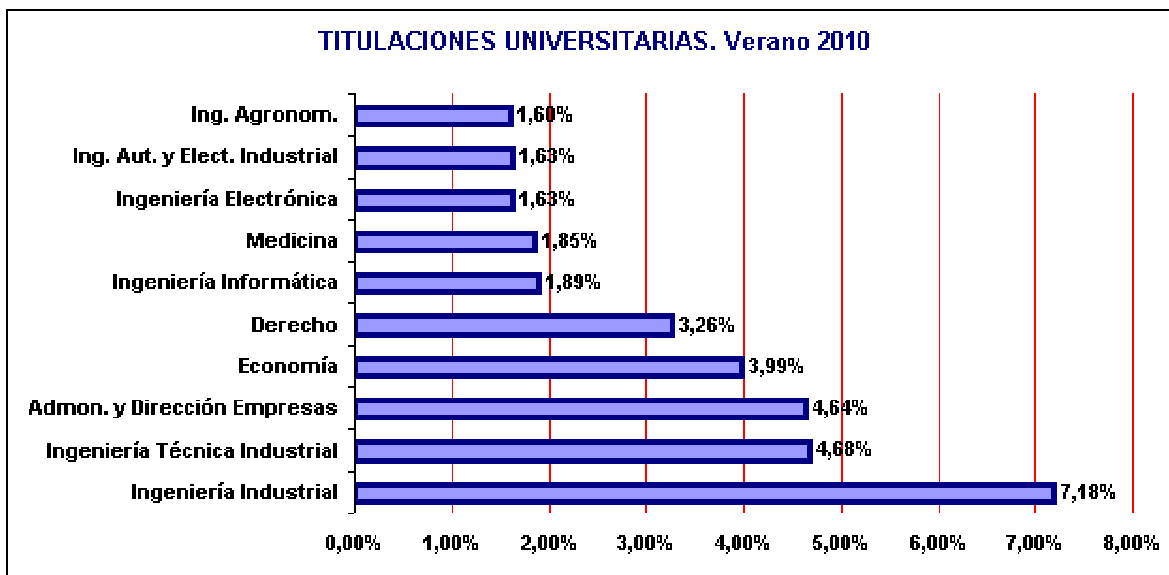
Las empresas que sí están interesadas en acoger personas en prácticas, han detallado en los siguientes campos de trabajo:

- Ingenierías Superiores y Técnicas
- Delineación
- Fabricación Mecánica
- Automatización
- Electricidad y Electrónica
- Informática

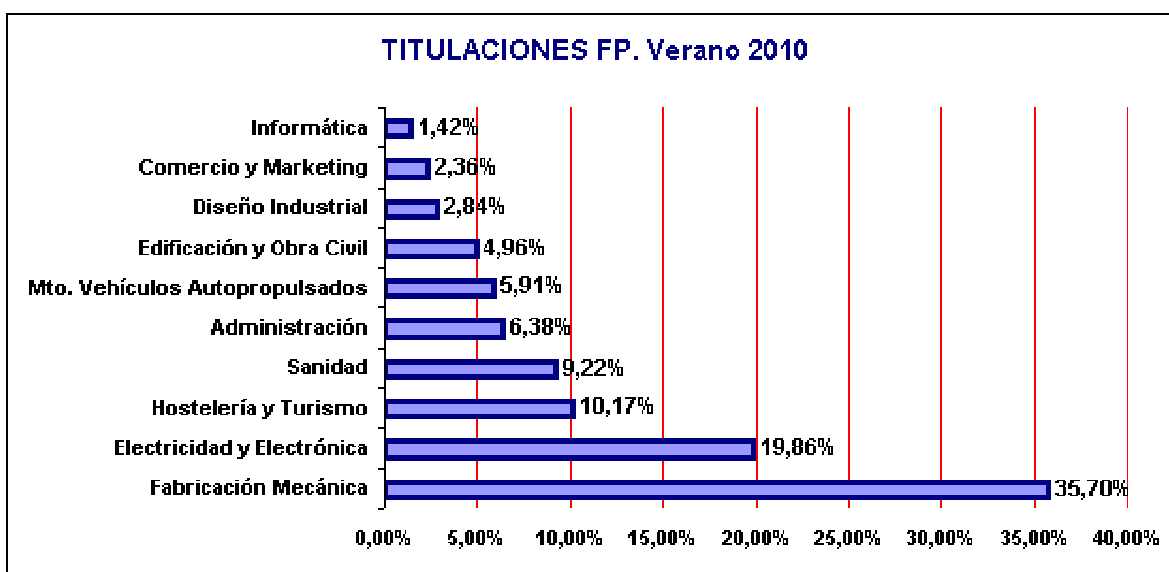
Esto viene a respaldar los datos reflejados en el Termómetro laboral de *Infoempleo*, que a mediados del año 2010 ya reflejaba que los estudios técnicos son los más demandados por las empresas, tanto en el número de ofertas dirigidas a titulaciones universitarias, como para las de Formación Profesional.

Ingeniería Industrial, la carrera universitaria que tradicionalmente ostenta el honor de tener menos índice de paro, sigue siendo la titulación que más han exigido las empresas a mediados de este año. Esta titulación suele ser, por lo

multidisciplinar de su programa y el amplio alcance de sus conocimientos, una de las ingenierías comodín para las empresas. En cuanto a las ofertas en este mismo momento del año 2010 para las personas tituladas en Formación Profesional, la mayor fue para *Fabricación Mecánica y Electricidad y Electrónica*. Lo vemos de forma gráfica:



Fuente: Infoempleo. Septiembre 2010



Fuente: Infoempleo. Septiembre 2010

En esta prospección también hemos querido conocer otras cuestiones de gestión empresarial, que analizamos a continuación:

Las relaciones de colaboración: las empresas manifiestan una opinión muy reacia respecto a esta cuestión. El 59,25% está en desacuerdo total con los acuerdos de colaboración como práctica de gestión en la empresa; además, el 74,07% no cree en los acuerdos de colaboración con empresas de su competencia. El 77,78% no trabaja ni contempla la colaboración con centros tecnológicos ni formativos. Y tampoco el 77,78% tiene planes de cerrar acuerdos de colaboración con otras empresas.

Fotografía 1: Jornada de Empresas de Leioa celebrada el 15 de Diciembre de 2010



El Ayuntamiento de Leioa, a través de Behargintza, no descuida esta cuestión y está trabajando con las empresas locales en esta línea. Concretamente, está en marcha el Proyecto *Leioa Sareak Eraikiz*, cuya presentación tuvo lugar el pasado día 15 de

Diciembre de 2010 en el Palacio Mendibile, en una jornada que estuvo presentada por el Alcalde de Leioa, D. Eneko Arruebarrena Elizondo, y que reunió a veinticinco empresas leioaztarras.

Fotografía 2: Jornada de Empresas de Leioa celebrada el 15 de Diciembre de 2010



Es, por tanto, éste un aspecto que hay que fomentar y apoyar entre nuestras empresas como estrategia de mejora empresarial que les ayude a buscar sus empatías, sinergias y puntos fuertes comunes.

La internacionalización: sólo un 22,22% actúa en mercados internacionales (Asia y Sudamérica, principalmente) frente a un 77,78% que no lo hace (y en la gran mayoría su mercado se encuentra dentro de Euskadi y provincias limítrofes, como Cantabria, Burgos y La Rioja).

Es un dato muy bajo, teniendo en cuenta el panorama mundial que se dibuja. Lo cierto es que se acabó la supremacía occidental; la carrera por el crecimiento económico no tiene límites. Mientras el resto del planeta coquetea con los números rojos, Oriente carga las pilas.

China va en cabeza, pero India le pisa los talones y podría sobrepasarlo este año recién estrenado. Detrás, y acercándose, corre un pelotón de potencias regionales emergentes que se aferran al milagro económico del siglo XXI. Todo apunta que en 2011 se mantendrá la tendencia que ha marcado 2010; tanto China como India mantendrán un crecimiento económico. La primera quiere desprenderse de su imagen de “Todo a 100” y apuesta por impulsar la investigación y el desarrollo. Ya es el cuarto país que más invierte en I+D y los resultados están a la vista; desarrolla sus propios aviones y trenes de alta velocidad, y compite con las principales empresas de infraestructuras por proyectos en todo el mundo.

Por su parte, India se deja querer por todos en su propio beneficio. Estados Unidos, China y Rusia han dejado claro que el país hindú es una pieza clave del nuevo orden mundial económico.

Situación y estrategia comercial: el 44,44% de las empresas prospectadas está “Bastante de acuerdo” en que su empresa es suficientemente conocida en los mercados en los que opera y tiene buena imagen, y el 48,14% está “Totalmente de acuerdo” en esta misma cuestión. Además el 25,92% está “Bastante de acuerdo” en que la calidad del

producto/servicio que ofrece a sus clientes es alta, y el 74,07% está “Totalmente de acuerdo” al respecto.

El producto/ servicio: en esta cuestión las empresas manifiestan un alto grado de confianza, de manera que está “Bastante de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” el 48,15% y el 40,74%, respectivamente, en que la calidad de sus productos/servicios es superior a la de la media de sus competidores. Y el 29,62% está bastante de acuerdo junto con el 70,37% que está totalmente de acuerdo, en que sus clientes son conscientes de la calidad de sus productos/servicios y que lo valoran positivamente.

La innovación: el 33,33% de las empresas afirma estar bastante de acuerdo en que en su empresa se incorporan a menudo modificaciones importantes en sus productos/servicios. Este dato es insuficiente: según Guillermo Ulacia, Presidente de *Innobasque*, “Euskadi todavía no es reconocida por su innovación. Tenemos una pequeña y mediana empresa muy importante, en número y también en el empleo que ha generado, pero en eso que llamamos la globalización estamos obligados a jugar un papel importante y ahí las Pymes tienen problemas para internacionalizarse, para crecer e incluso para asociarse con otros. En una situación como la actual, las pequeñas y medianas empresas bastante tienen con defenderse. Hay que impulsar, por tanto, alianzas para crear compañías que tengan capacidad de arrastre”.

Por último, todas las empresas participantes califican de forma positiva esta labor de prospección, cuya finalidad es conocer cómo está el panorama empresarial local, aún a riesgo de que las generalidades resultantes no permitan reflejar en ocasiones las particularidades de cada caso.

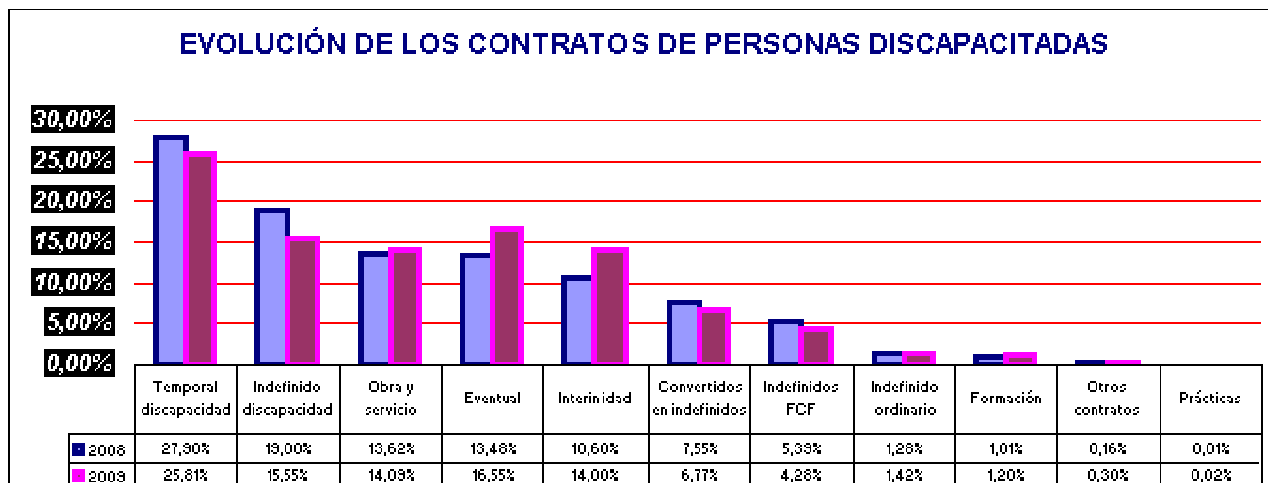
3

Análisis y reflexión de las actuaciones de mediación para la Igualdad de Oportunidades en el mercado de trabajo

3.1.

La intermediación laboral de personas con discapacidad

Las personas discapacitadas son la ficha más débil en el tablero de la crisis. En 2009 su tasa de paro alcanzó el 40%, nivel que se elevó al 60% para aquellas personas que tienen una discapacidad intelectual.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Octubre 2009

Estos datos confirman que la ya de por sí mala relación entre mercado de trabajo y discapacidad ha vuelto a empeorar. El año 2009 ha dejado una retahíla de datos negativos, como el descenso de la contratación, que el Servicio Público de Empleo Estatal cifra en un 7,4% respecto al año anterior. Por otro lado, en los dos primeros meses de 2010 el número de contratos firmados por personas discapacitadas aumentó un 12,74% respecto a 2009.

Desde el Ayuntamiento-Behargintza de Leioa queremos acortar las distancias entre las personas discapacitadas y las empresas empleadoras. Son necesarias actuaciones de sensibilización e información sobre la realidad que rodea la intermediación laboral de las personas con discapacidad.

En la Jornada de empresas celebrada el día 15 de Diciembre de 2010, referida anteriormente, tuvo lugar una ponencia sobre este tema de la mano de la Federación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Bizkaia

(FEKOOR), representada por el Responsable de su Departamento de Empleo y Formación, Luis Melús Pardo.



Fotografía 3: Jornada de Empresas de Leioa celebrada el 15 de Diciembre de 2010

Seguidamente, el gerente de la empresa Feu Vert, Javier Cortázar, expuso su experiencia positiva en la contratación de personas con discapacidad en su centro de trabajo de Leioa, que fundamentó en tener bien definido el puesto de trabajo, exigir las mismas obligaciones a la persona incorporada y no tener miedo a la situación, mensaje que transmitió con fuerza y ánimo al resto de empresas presentes.

3.2.

La intermediación laboral de personas inmigrantes

El intenso crecimiento de la población inmigrante ha supuesto un cambio estructural de notable importancia, directamente asociado a una larga etapa de expansión económica y de crecimiento del empleo que hoy, en un período de grave crisis, plantea importantes interrogantes y retos de futuro.

Las razones económicas y laborales de la inmigración, la elevada representación de población inmigrante en el mercado de trabajo, la relevancia del trabajo como condicionante para el acceso a determinados derechos de ciudadanía y el actual contexto de crisis económica, componen un escenario complejo que exige un seguimiento de las condiciones en las que la población inmigrante participa en el mercado laboral de cara a asegurar un mercado de trabajo inclusivo y equitativo.

El acceso a los derechos y la integración social de las personas inmigrantes descansa, en parte, en el acceso al mercado de trabajo y en la garantía de unas condiciones laborales dignas.

El desarrollo de las políticas públicas en materia de integración debe acompañarse de una mejora de las herramientas de sensibilización e información. Resulta imprescindible acercar la realidad que rodea al colectivo de personas inmigrantes, a las empresas como agentes principales de la contratación laboral que son.

Así, en la Jornada referida en el apartado anterior contamos con la participación de CRUZ ROJA Bizkaia, a través de las personas que componen su Departamento de Inmigrantes, Iñaki Piqueres y M^a Luisa Moras.



Fotografía 4: Jornada de Empresas de Leioa celebrada el 15 de Diciembre de 2010

Tras su intervención, la gerente de la empresa Ebanistería Landa, Amaia Landa, relató su experiencia positiva en la contratación de personas inmigrantes en su plantilla y describió la actitud de respeto, seriedad y voluntad de aprender que tienen frente al trabajo; fue un testimonio muy revelador y ejemplificador para el resto de empresas asistentes.

3.3.

Sensibilización laboral sobre el empleo femenino en sectores tradicionalmente masculinos

Esta idea responde al objetivo de dotar de información y criterios previos a una pre-elección académica y profesional que derive en un mercado laboral más equitativo y, por ende, más competitivo. Así, cobra especial importancia la coordinación entre los diferentes agentes socioeconómicos: las propias empresas, las asociaciones empresariales, los centros de formación y las entidades para el empleo, en la apuesta por desarrollar estrategias activas que favorezcan la diversificación de opciones profesionales de hombres y mujeres.

En este sentido, resaltar que la incorporación de las mujeres al mundo laboral, además de ser una realidad progresiva e irreversible, se ha convertido en un factor de competitividad que las propias empresas empiezan a reconocer. Profundizar en este objetivo constituye un reto para todos los agentes sociales y empresariales, ya que el logro de una mayor competitividad exige contar con buenos/as profesionales en todos los ámbitos del tejido socioeconómico, independientemente de su sexo.

Los mitos, prejuicios y barreras tradicionales que han existido y aún siguen existiendo en torno a la contratación de mujeres en determinados puestos de trabajo, se pueden abordar y superar. Con este proyecto “*Reflexión sobre la Segregación Profesional por Género*” hemos dado un primer paso hacia la sensibilización sobre este tema.

Dicho proyecto lo acotamos en los siguientes términos:

- está dirigido al alumnado de 4º de ESO, por ser un colectivo que a muy corto plazo tiene que tomar una decisión en la orientación profesional de sus estudios, y
- por tratarse de un proyecto de carácter local, lo limitamos a los Centros Formativos de Leioa.

El canal de divulgación que elegimos fue a través del Berritzegune de Leioa, al cual le gustó y, a su vez, estuvo de acuerdo en difundirlo entre los

centros formativos de su área de influencia, que además se extralimita al municipio de Leioa. En definitiva, el proyecto fue presentado a los/as orientadores/as de los centros formativos de Leioa, Txorierrri y Erandio, quienes afirmaron haberles gustado y demostraron su interés por disponer del material que incorporarán entre Enero y Mayo de 2011 en sus respectivos programas de trabajo de orientación académica-laboral. Concretamente, hemos facilitado, a través del Berritzegune de Leioa, una copia de este material escrito y gráfico a los siguientes centros:

- Instituto de Educación Secundaria Artaza-Romo (Leioa)
- Instituto de Educación Secundaria Barandiaran (Leioa)
- Colegio Askartza Claret (Leioa)
- Colegio Irlandesas (Leioa)
- Instituto de Educación Secundaria de Derio
- Escuela Politécnica de Txorierrri (Derio)
- Instituto de Educación Secundaria de Astrabudua (Erandio)
- Instituto de Educación Secundaria de Erandio
- Instituto de Ategorri-Tartanga (Erandio)

4

Proyectos para el fomento del empleo en 2011

4.1.

Cualificación de perfiles profesionales

El trabajo de campo realizado en la Prospección Laboral de 2010 ha aportado información cualitativa y cuantitativa muy valiosa, a nuestro juicio. En relación a esto, destacamos un aspecto que es: la necesidad de cualificar ciertos perfiles profesionales, que pueden tener demanda laboral en el mercado.

Es ésta una de las utilidades que tiene un estudio de prospección laboral. Más concretamente en nuestra prospección de 2010, detectamos una posible necesidad de Operarios cualificados en el Sector del Refractario. Con el fin de contrastar la idea y verificar la demanda real que podría haber en el mercado de trabajo (a nivel local, provincial y de la C.A.V.), en Octubre de 2010 nos pusimos en contacto con la *Asociación Nacional de Fabricantes de Refractario, Materiales y Servicios Afines*, ANFRE, de Madrid. Dicha entidad recibió de muy buen grado la iniciativa y empezó por colaborar en la difusión de nuestra propuesta técnica entre sus empresas asociadas, fundamentalmente del sector del Montaje. A fecha de hoy, hay varias empresas que han mostrado interés en participar en este proyecto. En el primer trimestre de este año 2011, diseñaremos definitivamente el proyecto formativo (contenidos, metodología, recursos materiales, etc.) en base a las valiosas sugerencias y aportaciones técnicas de las propias empresas del sector, auténticas conocedoras del perfil profesional de *“Operario de Montaje de Refractario”*. Con posterioridad y a lo largo del 2011, pasaremos a su realización.

Este proyecto es triplemente interesante porque:

- vamos a cualificar a personas desempleadas de Leioa que han trabajado en la Albañilería, que es el punto de partida formativo-profesional adecuado, lo que implica “rescatar” de la situación de paro a personas que tras el derrumbe del Sector de la Construcción, necesitan una re-orientación formativa y profesional.

- Les aportará un grado de especialización profesional mayor en un mercado laboral en el que previamente se ha contrastado una posible demanda de personal cualificado.
- La colaboración y cooperación con las empresas del Sector del Refractario y su Asociación profesional representante, ANFRE, es, sin duda, un valor añadido a resaltar, porque refuerza y respalda un proyecto que reúne los intereses comunes de todas las partes participantes.

4.2.

Formación complementaria de titulaciones académicas

Otro aspecto que se deriva del análisis de la información en esta Prospección Laboral, es la carencia o insuficiencia formativa técnica de software informáticos “ad hoc”, que las empresas de Ingeniería exigen a sus empleados/as en puestos de trabajo de Oficina Técnica.

Las empresas de Ingeniería, cuya actividad principal es el diseño y puesta en marcha de proyectos técnicos en diferentes campos como aeronáutica, eólica, automoción, etc., necesitan personal altamente cualificado. Normalmente requieren personas con titulación académica en *Ingeniería*, pero esos/as futuros/as profesionales casi siempre presentan una carencia en el manejo de diferentes software, que resultan imprescindibles para el desempeño óptimo del trabajo propio de este área. *CAD*, *CATIA*, y otros son algunos programas imprescindibles que las empresas exigen, pero que la titulación académica no incluyen.

Así, vemos una “laguna” que hemos abordado con el diseño de un programa formativo complementario, que hemos denominado “*Diseño Piping y Proyectos Mecánicos*”. Es un programa diseñado “ex profeso” para cualificar a personas desempleadas tituladas en Ingenierías Técnicas y/o Superiores. La exclusividad de esta actuación es que se fundamentará en el desarrollo de proyectos reales de Ingeniería. Esto tiene una consecuencia directa y clara: las personas que pasen por este proceso formativo alcanzarán un nivel de cualificación muy alto y especializado como *Projectista*, un perfil profesional muy demandado por las empresas, que, hoy por hoy, “se resignan” a contratar personal técnico sin ese grado de cualificación requerido.

Este programa formativo se realizará dentro del primer semestre del año 2011.