GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS FORMATIVAS *para* PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

SEXPE
Servicio Extremeño Público de Empleo

CCOO extremadura

ÍNDICE

Introducción	**5**
Gestión de subproductos y residuos en agricultura	**7**
Tecnología aplicada a las explotaciones agrarias y ganaderas	**9**
Programa cultiva. Intercambio en explotaciones modelo	**13**
Formación relacionada con la gestión de las explotaciones agrarias	**15**
Formación dual en los centros de formación agraria	**17**
Orientación de personas trabajadoras ocupadas	**21**
Gestión de residuos de la construcción	**23**
Construcción según el *Estándar Passivhaus*	**25**
Ciberseguridad en el proceso de la transformación digital de la economía	**27**
Anexo: Aportaciones mesas territoriales para la detección de necesidades formativas	**29**
Bibliografía	**37**

INTRODUCCIÓN

La cualificación de las personas es el mejor instrumento para el desarrollo social y el crecimiento económico de cualquier sociedad. Por ello, si la queremos garantizar en nuestra región, es determinante asegurar que la Formación Profesional para el Empleo responde en tiempo real a las demandas del sistema productivo, a la vez que posibilita e incentiva, el necesario cambio de este y asegura el ejercicio del derecho personal a la formación.

CCOO centra su trabajo sindical en materia de formación en aprovechar al máximo las posibilidades del actual marco normativo para mejorar la adaptación de las ofertas a las demandas laborales, en planificar la formación en el marco de la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional para competir en base a la cualificación de las personas y en facilitar el acceso personal a una formación de calidad y con valor para el futuro.

Nos encontramos en un contexto favorable para avanzar en esa dirección, ya que existe una coincidencia bastante generalizada sobre la necesidad de potenciar la Formación Profesional para el Empleo, con el objetivo de que este sistema gane en eficacia y eficiencia y sea cada vez de mayor valor para contribuir a mejorar el empleo, la competitividad y la igualdad de oportunidades.

Además, en CCOO estamos comprometidos con lograr que la Formación Profesional para el Empleo gane en transparencia y calidad. Para ello es preciso conseguir y consolidar el reconocimiento formal y social de esta formación en un marco normativo flexible con la nueva Ley de FP y, a la vez, estable, más allá de la inyección inicial propiciada por los fondos europeos.

Pero si aún queda mucho por hacer, también hemos acumulado una gran experiencia. Quizá no se insiste de manera suficiente en las iniciativas de buenas prácticas y la influencia positiva que ha tenido la Formación para el Empleo.

Desde CCOO de Extremadura hemos querido contribuir a dar visibilidad a las experiencias relevantes o de mayor actualidad en las que hemos participado y que, en ocasiones, son poco conocidas. Apostamos por poner en valor prácticas y acuerdos de distinta naturaleza que entendemos representan avances en el ámbito de la formación. No solo para que se reconozca el valor de lo realizado sino, y esto es lo más importante, para que sirva de guía de orientación tanto dentro como fuera de nuestro sindicato. Éste es el fin perseguido a la hora de preparar y editar esta GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS DE FORMACIÓN PARA PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS

Si con este trabajo, y en unos momentos como los actuales, conseguimos generar reflexiones y aportaciones sobre el valor real de la Formación para el Empleo en una sociedad como la nuestra y si, además, sirve de ayuda a quienes tengan que preparar negociaciones con empresas o administraciones, nuestro objetivo estará más que conseguido.

Somos conscientes de que esta primera selección de ejemplos es incompleta. Posiblemente no estén otras experiencias tanto o más positivas que las que aquí se recogen. Creemos que lo importante es ser capaces de presentar esta primera guía que por sí misma animará a quienes nos puedan aportar otros buenos ejemplos, por lo que es una guía que se irá construyendo desde la colaboración.

PROPUESTA

El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en su estudio “Necesidades Formativas de la Juventud Rural” propone la necesidad de formación en la gestión de subproductos y residuos, desde la perspectiva de la inversión y el beneficio y no solo desde la perspectiva del gasto.

Encontramos tanto en el ámbito universitario como en el ámbito privado formación específica en la gestión de subproductos y residuos como uno de los elementos fundamentales en la sostenibilidad de la agricultura.

Tomamos como referencia de buenas prácticas las acciones formativas desarrolladas por el Colegio de Ingenieros Técnicos Agrícolas de Almería a través de la Escuela de Verano de la Universidad de Almería, la formación especializada en “Utilización y Valorización de Subproductos Agrarios” del Instituto de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica de la Junta de Andalucía y el curso virtual “Gestión y Tratamiento de Residuos Agrícolas” del portal infoAgro.

DEFINICIÓN

El objetivo fundamental de la formación es dar a conocer los principales tipos de residuos que se generan en el sector agrícola y las alternativas sostenibles existentes para promover la prevención, minimización, reciclaje y reutilización de residuos para lograr una horticultura más sostenible dentro del paradigma de la economía circular.

Se trata de una formación que permita adquirir los conocimientos necesarios para una correcta gestión de los residuos y un buen aprovechamiento de los mismos convirtiéndolos, siempre que sea posible, en subproductos capaces de ser reutilizados, tales como:

- Utilización de residuos en el sector agrario.
- Utilización y valorización de Subproductos.
- Normativa sobre residuos y subproductos.

• Economía verde y circular.

• Utilización y valorización de residuos procedentes de horticultura intensiva y otros sectores.

FINALIDAD

Los residuos agrícolas de origen orgánico son actualmente unos de los mayores problemas de la agricultura intensiva. Por este motivo, debe llevarse a cabo una gestión adecuada de los mismos. Además de tratar de reducir su producción en origen, se ha de tratar de transformarlos en productos que se puedan utilizar posteriormente.

La formación debe tratar el tema de los residuos agrícolas desde una óptica medioambiental; abarcando desde la producción hasta llegar al tratamiento del residuo generado para la obtención de un subproducto susceptible de ser reutilizado.

FACTOR DE INNOVACIÓN

La generación de subproductos y su aprovechamiento posterior supone una innovación en la gestión agraria. La formación en la gestión de residuos no es nueva, la novedad se encuentra en unir esa gestión a la generación de subproductos capaces de ser aprovechados y que nos llevará a una gestión agrícola sostenible en línea con la economía verde y circular.

CAMBIOS QUE SE PRETENDEN CONSEGUIR

La Estrategia de Economía Verde y Circular 2030 de la Junta de Extremadura pone de manifiesto la necesidad de “dar continuidad al incremento de la productividad y seguir siendo un motor de la economía extremeña en un contexto de desarrollo sostenible”.

Y plantea para ello como uno de los objetivos dentro del ámbito de la agricultura: “Establecer planes de formación dirigido a los agricultores y agricultoras y ganaderos y ganaderas para la modernización de las explotaciones, gestión sostenible y transición a la economía verde y circular” (Junta de Extremadura, 2020).

PROPUESTA

Las tecnologías aplicadas a las explotaciones agrarias y ganaderas permiten desarrollar la llamada “Agricultura de Precisión”.

Este tipo de agricultura mide las cualidades de los cultivos, del suelo y los factores climáticos para aplicar el mejor tratamiento en el lugar y el momento justos. La agricultura de precisión hace seguimientos por satélite, analiza datos y pone robots a trabajar.

La Universidad de Burgos y la Universidad de Castilla la Mancha así como centros de formación privados han desarrollado acciones formativas relacionadas con las tecnologías aplicadas a las explotaciones agrícolas.

El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en su Plan de Formación Continua para personal técnico del medio rural incluye “Jornadas de Drones y Teledetección aplicada a los Regadíos”.

DEFINICIÓN

Cuando hablamos de tecnologías aplicadas a las explotaciones agrarias nos referimos principalmente a sistemas de localización y telemetría.

Dentro del campo de las tecnologías, las áreas en las que debería incidir de manera más precisa la formación serían:

- Manejo de equipos basados en la teledetección y la obtención de datos.

- Rescate, procesado y uso de los datos proporcionados por los equipos basados en la geolocalización y la telemetría.

- Adaptación de los desarrollos tecnológicos a diferentes entornos y funciones, afinando sus prestaciones y servicios.

- Manejo de aplicaciones destinadas a facilitar la gestión de la producción agraria, y específicamente en la trazabilidad o la gestión de la calidad.

- Protección de cultivos mediante la creación de organismos específicos.

La utilización de esta tecnología aplicada a la agricultura permite realizar un seguimiento y evaluación de los cultivos desde la distancia aplicando además los recursos necesarios mediante el uso de maquinaría y robots manejados de forma telemática.

El objetivo de las acciones formativas existentes en esta materia es capacitar en el uso de las diferentes aplicaciones que se utilizan en este sector, tales como:

- Sistemas de localización basados en SIG y en teledetección para la obtención de datos mediante drones, naves tripuladas o satélites.

- Telemetría para la obtención de datos y toma de decisiones a distancia.

- Apps o Software de gestión agrícola.

FINALIDAD

La finalidad de la formación es generar explotaciones agrarias más competitivas y más sostenibles mediante la capacitación de los trabajadores y trabajadoras del sector agrario en tecnologías aplicadas a la agricultura.

El conocimiento de estas tecnologías permitirá tomar las mejores decisiones posibles, en el lugar y momento adecuado. Mejorar la competitividad aumentando a su vez la sostenibilidad nos permitirá además generar riqueza y mantener población en zonas rurales.

FACTOR DE INNOVACIÓN

La penetración de la tecnología en el sector agrario ha sido relativamente rápida en el sector, con una implantación desigual dependiendo de las zonas geográficas y la extensión de las explotaciones, no lo ha sido tanto el uso y la explotación de los datos que los dispositivos tecnológicos proporcionan y las prestaciones que ofrece la información recabada para planificar las estrategias productivas y para gestionar las explotaciones.

El factor innovador por tanto radica precisamente en formar en el uso y explotación de los datos de los dispositivos, como aplicarlos en el día a día en las explotaciones agrarias y los beneficios en términos económicos y medioambientales que esta aplicación puede tener.

CAMBIOS QUE SE PRETENDEN CONSEGUIR

La Estrategia de Economía Verde y Circular 2030 de la Junta de Extremadura plantea como uno de los objetivos para la agricultura “fomentar la incorporación de las nuevas tecnologías, la investigación y la transferencia de resultados al sector agrario para la mejora de la productividad”. Las explotaciones agrarias deberán introducir nuevos procesos tecnológicos y de innovación con el fin de transitar hacia una agricultura más sostenible y adaptada a los efectos del cambio climático.

La introducción de soluciones tecnológicas y digitales en las explotaciones agrícolas contribuirá además a la Estrategia Europea “de la granja a la mesa” cuyo objetivo es conseguir un impacto neutro sobre el medio ambiente en la producción alimentaria.

La formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras del sector es el primer paso necesario e imprescindible para llegar a transitar hacia el modelo de agricultura de precisión, tecnificada y sostenible planteada en la estrategia de Economía Verde y Circular 2030 de la Junta de Extremadura.

PROGRAMA CULTIVA

INTERCAMBIO

EN EXPLOTACIONES MODELO

PROPUESTA

En el estudio “Necesidades Formativas de la Juventud Agraria” financiado y editado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación introduce como una buena práctica formativa los programas de intercambio y visitas a explotaciones agrarias. Esta buena práctica se basa en un estudio de la Universidad de Wageningen/Rotterdam tras un programa piloto de intercambio de jóvenes agricultores.

Los resultados del estudio realizado por la Universidad de Wageningen ponen de manifiesto el elevado interés en ese tipo de formación para los jóvenes agricultores, las experiencias en diferentes programas han mostrado su eficacia y cuentan con una alta satisfacción de los participantes.

El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, tras estas conclusiones, decide desarrollar el Programa “Cultiva” o “Programa de Estancias Formativas de Jóvenes Agricultores en Explotaciones Modelo”.

Otra de las iniciativas existentes las encontramos en la Comunidad Autónoma del País Vasco con el programa Erasmus Agroforestal que organiza estancias para estudiantes en el extranjero, allí permanecen entre una semana y tres meses en una explotación.

DEFINICIÓN

El programa “Cultiva” es una iniciativa que pretende facilitar el acceso a la formación y el conocimiento práctico de la juventud agraria.

El objetivo del programa es ofrecer a jóvenes agricultores y ganaderos formación práctica en explotaciones modelo de acogida a través de estancias formativas, donde tengan la oportunidad de adquirir y consolidar in situ conocimientos sobre aspectos técnicos y de gestión que puedan aplicar en el desarrollo de su propia actividad agraria.

Parte del concepto de la educación no formal: una formación intencionada y planificada, destinado a un grupo previamente identificado, pero fuera del ámbito de la escolaridad y no totalmente institucionalizada.

A través de la educación no formal las y los participantes adquieren una serie de conocimientos que pueden ser reconocidos en un certificado o diploma, que confirme la participación del estudiante y del contenido tratado durante la formación.

Los y las participantes del “Programa Cultiva” desarrollan su formación en explotaciones agrarias reales y en activo que presentan algún rasgo modélico desde el punto de vista de la innovación, los medios productivos, el modelo de negocio o las características sociales o ambientales. Su función es acoger y formar a jóvenes agricultores y ganaderos según un programa formativo adaptado a las características de la explotación.

FINALIDAD

La finalidad de la formación no formal, mediante un programa de intercambio se circunscribe en las llamadas metodologías de “aprender haciendo”. La finalidad es por tanto adquirir un conocimiento a través de la práctica, en contacto directo con explotaciones agrarias con algún factor innovador que puedan ser extrapolado.

Según el estudio “Necesidades Formativas de la Juventud Agraria” de las diversas evaluaciones que se han realizado sobre los programas de intercambio se puede extraer como aspectos positivos de estos programas, lo siguiente:

- El contacto directo con la organización facilita la adquisición de conocimientos, incluidos aquellos previamente no planificados.

- El contacto con los participantes y con otras empresas involucradas en el programa de intercambio ayuda a establecer o reforzar redes de contacto, de colaboración y de intercambio que duran en el tiempo, tanto entre los organizadores de la formación como entre los receptores de esta.

- Económicamente son programas favorables porque con poco presupuesto se mueve mucha gente y se obtienen resultados muy satisfactorios.

FACTOR DE INNOVACIÓN

Los programas de intercambio no son nuevos en los procesos de enseñanza aprendizaje. Estos programas se han desarrollado habitualmente dentro de la formación académica como parte de los distintos programas formativos. Por otro lado, la Unión Europea también ha desarrollado programas de intercambio en ámbitos como la juventud o al amparo de las distintas iniciativas comunitarias.

El factor de innovación de esta medida radica en ser un programa de formación no-formal no vinculado a ningún programa formativo, dirigido directamente a trabajadores y trabajadoras en activo del sector agrícola.

CAMBIOS QUE SE PRETENDEN CONSEGUIR

Este programa pretende conseguir explotaciones agrícolas más competitivas, más modernas y sostenibles mediante un programa de intercambio de trabajadores y trabajadoras del sector agrario en explotaciones modelo.

Formar a través de metodologías alternativas como puede ser “aprender haciendo” tiene además otro objetivo, permite llegar a personas en donde la formación formal, académica e institucionalizada no ha dado resultado y en donde las prácticas directas animan y motivan a la ampliación de conocimientos.

PROPUESTA

El estudio “Necesidades Formativas de la Juventud Rural” plantea la necesidad de formación relacionada con la gestión de las explotaciones agrarias debido principalmente a una reducción de los activos agrarios mientras que la producción estándar se mantiene, lo que explica el aumento continuado del tamaño de las explotaciones. Esta situación tiene una repercusión directa en cuanto a la rentabilidad y a la carga de trabajo de las explotaciones.

De ahí la necesidad de formar a las personas trabajadoras del sector agrario en la gestión de las explotaciones.

Existen en el mercado, principalmente de índole privado, acciones formativas relacionadas con la gestión de las explotaciones, desarrolladas desde diferentes ópticas y con contenidos diversos.

Es por ello por lo que proponemos la formación en gestión de explotaciones agrarias como buena práctica.

DEFINICIÓN

Se trata de acciones formativas que aborden a nivel técnico los problemas relacionados con las cargas de trabajo en las explotaciones y la rentabilidad de las mismas:

- El aumento del volumen de producción hace que los márgenes de beneficio por unidad de producto puedan estrecharse manteniendo unos mínimos umbrales de rentabilidad. Por ello, es cada vez más necesario disponer de un sistema preciso de cálculo de costes por cada producto a fin de controlar la gestión económica de la explotación.

- La importancia de las subvenciones comunitarias y su complejidad por la variedad de opciones que, a veces, se dan, hace que la gestión de las ayudas sea una parte importante dentro de la carga de trabajo de las explotaciones. Para lo cual, la formación puede ser de utilidad.

- Las marcas de calidad disponen de sus propios sistemas de control y trazabilidad, lo que genera en las explotaciones acogidas a ellas una carga de trabajo

adicional para cumplimentar los formularios y declaraciones anuales. Esta situación genera también necesidades de formación que han de ser abordadas.

Las necesidades de formación relacionadas con la gestión de las explotaciones se resumen del siguiente modo:

• Sistemas de cálculo de costes para cada cultivo y zona, los cuales han de permitir disponer de una información puntual y detallada sobre cómo ha funcionado a nivel económico cada cultivo y cada campaña.

• Ahorro de los inputs en la actividad agraria, los contenidos de este ciclo abordan una gran variedad de temas, desde las energías renovables, el uso de subproductos, las técnicas de mínimo laboreo, los sistemas de fertilización diferenciada por zonas en una misma finca.

• Gestión de ayudas al sector agrario.

• Gestión de distintivos de calidad.

• Planificación estratégica, que no solo debe proporcionar un control contable y financiero de toda la explotación, sino que debe fijar y aplicar prioridades en el medio y largo plazo.

• Gestión cooperativa.

FINALIDAD

Las explotaciones agrarias son pequeñas empresas que requieren de una gestión adecuada más allá de las labores del campo para poder aumentar la rentabilidad. Esta formación pretende cualificar a los trabajadores y trabajadoras del campo en la gestión de sus explotaciones con el fin de que puedan tomar decisiones estratégicas que hagan disminuir las cargas de trabajo al mismo tiempo que aumentar la rentabilidad de las mismas.

FACTOR DE INNOVACIÓN

La innovación radica en introducir en la formación agraria factores puramente empresariales desde un punto de vista técnico que permitan visibilizar las explotaciones agrarias como empresas que deben ser dirigidas con planteamientos estratégicos para su optimización y rentabilidad.

CAMBIOS QUE SE PRETENDEN CONSEGUIR

La formación en gestión de las explotaciones agrarias pretende crear, a través de la capacitación de los trabajadores y trabajadoras, explotaciones más modernas, competitivas y estratégicas.

PROPUESTA

El estudio de Formación Agraria elaborado por el Consejo Económico y Social de Castilla y León propone como elemento innovador dentro de la formación agraria la implantación del sistema de formación dual dentro de este sector.

Esta propuesta surge del estudio de buenas prácticas en otros estados y particularmente en Francia donde el sistema dual de formación agraria lleva implantado décadas. En 1937 las llamadas *"Maisons Familiales Rurales"* inician su actividad en Francia y basan su propuesta formativa en la combinación de estancias del alumnado en el centro educativo y en la explotación familiar. Los llamados "cuadernos de la explotación" son el recurso educativo que traslada el aprendizaje en el aula a la explotación familiar y la vinculación de las familias con el centro educativo y su compromiso con el proceso de formación del alumnado, son claves en el funcionamiento de este sistema.

En la actualidad, diferentes países europeos aplican sistemas de formación basados en la combinación de estancias en el centro educativo y en la empresa agraria entre los que destaca la Escuela Agraria de Hazparren que cuenta con una trayectoria de más de cincuenta años. En la actualidad, forma parte de un conjunto de cuatro centros (Oloron, Pau, Orthez y Hasparren) del que este último funciona como centro director.

DEFINICIÓN

Podemos definir la formación profesional dual como "el conjunto de acciones e iniciativas formativas que, en corresponsabilidad con las empresas, tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo".

La formación dual parte de la consideración de que la actividad desarrollada en los centros de trabajo contribuye a completar el proceso de cualificación de los estudiantes y que dichas actividades se han de integrar en los módulos de formación profesional que componen cada uno de los grados.

El sistema dual francés (en el que hemos puesto el foco como buena práctica), desarrollado en los Centros de Formación Agraria tiene las siguientes características:

• Aproximadamente el 60% de la formación es práctica y el 40% teórica. En los niveles más básicos, el porcentaje de formación práctica es mayor y va descendiendo en los niveles superiores. Los centros tienen un importante margen para decidir el porcentaje de la parte práctica de cada título.

• Durante el tiempo que el o la estudiante permanece en la empresa, es contratado por ella y percibe un salario que, según los casos, oscila entre el 25 y el 100% del SMI de Francia. El gobierno francés reembolsa a la empresa estos gastos en un porcentaje que se sitúa entre el 80 y el 100%. El mayor o menor salario está en relación con el nivel educativo, los niveles bajos, menor salario y los elevados, más alto. También influye en el cálculo del salario la edad del alumnado y la duración del curso.

• Para que una empresa o explotación pueda acoger a alumnos y alumnas, el tutor o la tutora; o alguien de la empresa debe contar con un nivel de formación igual o superior al nivel que está estudiando el alumnado o, en los casos de nivel de Grado Medio, al menos tres años de experiencia.

• El departamento de prácticas elabora anualmente materiales de apoyo para las empresas que acogen y hace el seguimiento, también hace formación en el centro para empresas y explotaciones.

• Las Cámaras de Agricultura y las organizaciones agrarias participan en el diseño de la oferta formativa.

• En el departamento del País Vasco Francés existen las SAFER que son entidades que se ocupan de facilitar la transferencia de tierras de personas agricultoras jubiladas a las personas nuevas agricultoras y el Centros de Formación Agraria colabora con este servicio buscando alumnado interesado en instalarse.

• Tienen una fuerte vinculación con el territorio adaptando la oferta formativa al desarrollo territorial, por ello, el centro ofrece formación no solo en la familia agraria, sino también en la agroalimentaria y en los servicios (infancia, tercera edad…). Disponen de gran flexibilidad y autonomía en el diseño de la oferta formativa y en la gestión. El centro también hace formación a la carta, a medida. Los cambios en la oferta en los niveles básico y medio son rápidos, de un año para otro. Si un ciclo no funciona, se cambia o se reorienta.

El equipamiento de los centros es suficiente, pero no es muy abundante ni sofisticado en relación a otros, ya que la maquinaria e instalaciones más importantes están en las empresas y explotaciones agrarias donde el alumnado hace las prácticas.

El punto clave para poder implantar un sistema de formación dual en el sector agrario es contar con una red de explotaciones que estén dispuestas a participar en el sistema formativo y que cuenten con la cualificación y los medios necesarios para hacerlo.

FINALIDAD

Uno de los objetivos de la formación dual es aumentar la inserción laboral de las personas participantes a través de la experiencia adquirida en los centros de trabajo durante su periodo formativo. Con esta propuesta pretendemos aumentar el número de personas que una vez finalizada la formación consiguen dedicarse a la agricultura, bien sea por cuenta ajena o por cuenta propia incorporándose a la empresa agraria con una cualificación y conocimientos adecuados y testados por la práctica.

FACTOR DE INNOVACIÓN

La formación dual no es ninguna innovación, lleva desarrollándose en Europa desde hace décadas, y en España, aunque su implantación ha sido más tardía y más lenta es un sistema que está asentándose, principalmente en los ciclos de formación profesional.

El factor innovador radica en su implantación en el sector de la agricultura, algo que hasta el momento no está desarrollado en nuestra Comunidad Autónoma, y que tanto los estudios como las buenas prácticas demuestran que los resultados son en todos los casos óptimos, a pesar de las dificultades que la implementación pueda suponer.

CAMBIOS QUE SE PRETENDEN CONSEGUIR

La disminución del número de explotaciones agrarias se ha reducido en España alrededor de un 12% aunque el número de superficie agrícola útil se ha mantenido. La conclusión que podemos extraer de ello es menos explotaciones y más dimensionadas, creándose grandes tenedores de tierra.

El cambio que se pretende es conseguir una mayor incorporación a la empresa agraria a través de una formación práctica basada en el desarrollo de un trabajo real que contribuya a aumentar la cualificación y preparación del alumnado para enfrentarse a un proyecto profesional dentro del sector agrario.

Los países que desarrollan programas de formación dual en el sector agrario el nivel de inserción alcanza el 70%, de los cuales el 50% de ellos están consolidados. (Ramiro, Jorge, & Constantino, 2019)

ORIENTACIÓN de PERSONAS
TRABAJADORAS OCUPADAS

PROPUESTA

La Consejería de Empleo e Industria junto con el Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León promueven la puesta en marcha del Programa de orientación de personas trabajadoras ocupadas para el año 2021.

Factores como la irrupción de las nuevas tecnologías y búsquedas de empleo, utilización de herramientas novedosas que modifican la gestión de los recursos humanos en las empresas, la necesidad de personas cualificadas en nuevas competencias e incluso la crisis sanitaria provocada por la Covid-19 hacen que el mercado laboral esté en cambio constantemente.

La orientación laboral es una disciplina que bebe de áreas como los recursos humanos y la psicología, y es la encargada de ayudar a aquellas personas que lo necesitan, a encaminar sus objetivos laborales y a tomar mejores decisiones para conseguir el puesto de trabajo deseado. Con esta premisa, se debe hacer extensiva la aplicación de esta mejora a aquellas personas que aún contando con un puesto de trabajo, buscan un cambio.

DEFINICIÓN

El Plan anual de empleo de Castilla y León, con la finalidad de mejorar el empleo y la profesionalidad de las personas trabajadoras y su cualificación profesional pone en marcha, en 2021, el programa de orientación de las personas trabajadoras ocupadas.

Tiene por objeto la realización de acciones de orientación que atiendan aspectos como:

- Formación y vías de acceso a la misma, dando lugar a sesiones de información sobre oferta formativa reglada y formación para el empleo, sobre normativa laboral (contrato laboral, derechos y obligaciones, convenio colectivo), y sobre el mercado laboral y su situación en el ámbito local, autonómico, nacional y europeo.

- Reorientación profesional, llevándose a cabo mediante una entrevista personal con un análisis del perfil y de las necesidades formativas del usuario (detección de intereses, objetivos y competencias profesionales, análisis de la empleabilidad del participante), diseñando, de mutuo acuerdo las acciones a seguir por

parte de la persona que acuda a este servicio. Además de información sobre el mercado de trabajo.

• Promoción a través de la formación, preparando una selección de acciones formativas adecuadas al perfil del trabajador o trabajadora y motivando a las personas trabajadoras a participar en la formación como medio para facilitar la inserción y reinserción laboral, así como su movilidad profesional en función de sus necesidades.

• Sistema de cualificaciones profesionales, informando sobre las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales y la elaboración del historial formativo y profesional para los procedimientos de reconocimiento y acreditación.

Todo esto persigue el fin de lograr la reinserción o integración efectiva en el mercado laboral en otras profesiones, se realizarán asimismo actuaciones de prospección laboral, intermediación y de acompañamiento a la inserción, que faciliten la integración efectiva.

Están dirigidas a personas trabajadoras participantes en programas o acciones de formación profesional para el empleo o demandantes de esta formación.

FINALIDAD

Respaldar un programa de acciones de orientación profesional destinado a personas trabajadoras ocupadas en el territorio de Castilla y León, que les permitan mantener sus puestos de trabajo, promocionarse en su empresa o bien obtener un desarrollo adecuado de su carrera profesional.

FACTOR DE INNOVACIÓN

Introducir un nuevo servicio, creando un cambio positivo en el estado actual en el que mediante un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales la persona se sitúe en una posición favorable ante el empleo y que posibiliten el mantenimiento, la promoción e incluso el cambio de un puesto de trabajo.

CAMBIOS QUE SE PRETENDEN CONSEGUIR

Poner en valor la importancia de la formación a lo largo de la vida mediante la demostración de que el mantenimiento del puesto de trabajo, la promoción en la empresa o bien obtener un desarrollo adecuado de la carrera profesional de las personas se consiguen mediante ella.

PROPUESTA

El “Estudio sobre las necesidades formativas en el sector de la construcción” llevado a cabo por el Observatorio de la Fundación Laboral de la Construcción junto con la Universidad de Zaragoza expone entre sus conclusiones que sobre el tema de la gestión de residuos hay mucho recorrido; en cambio los trabajos ligados a ello no se llegan a ejecutar hasta que existe una acción sancionatoria.

Por ello destaca la necesidad de realizar acciones formativas de carácter medioambiental y energético que lleguen a todos los entes participantes dentro del sector de la construcción.

DEFINICIÓN

En una obra se generan residuos de muchos tipos, entre ellos los que tienen mayor presencia son los materiales pétreos, cerámicos, betunes, residuos de hormigón, etc. En menor medida nos encontramos con maderas, vidrios o plásticos. En función del volumen y del tipo de material, se va a hacer necesaria la reutilización de estos en otros materiales o incluso en otras actividades. Para ello, en obra, habrá que separar y enviar a vertedero acreditado los desechos que emanen de la actividad de construcción, teniendo en cuenta que no todos serán reciclables.

La acción formativa tratará por tanto de la gestión de esos residuos de construcción y demolición, además de la elaboración de un plan de gestión, con la que se pretende familiarizar a las personas trabajadoras con el mundo de la gestión de este tipo de residuos.

En su desarrollo se aprenderá a clasificar y caracterizar los diferentes tipos de residuos que se puedan generar durante la ejecución de obras de construcción y demolición fomentando desde el origen su gestión. Se valorarán las posibles opciones para el tratamiento de estos residuos en función de su naturaleza y origen y la valoración económica que conlleva dicha gestión.

Finalmente, una vez se conozcan en profundidad estos residuos, se aprenderá a preparar un Plan de Gestión de RCDs completo que permitirá conocer, de manera anticipada, la estimación de residuos que se generarán, cómo se gestionarán y la viabilidad económica para la gestión de todos los residuos generados durante el desarrollo de la obra.

FINALIDAD

Para llevar a cabo este trabajo distinto al habitual, existirá una figura intermedia, cuyas funciones serán las de gestionar el envío y tratamiento de los residuos, es decir, crear el perfil del Gestor de Residuos.

FACTOR DE INNOVACIÓN

Sumado a la innovación nos encontramos, sobre todo, con un factor de oportunidad. La actual crisis de materias primas junto con el encarecimiento de estas hace que la reutilización de materiales sea una necesidad.

Por tanto, es el momento idóneo para llevar a cabo una gestión eficientemente de los residuos que sean susceptibles de ser reutilizados y aplicarla en el sector de la construcción.

CAMBIOS QUE SE PRETENDEN CONSEGUIR

Aplicar el concepto de economía circular, interrelacionando la gestión de residuos de construcción y demolición con la sostenibilidad del sector. Es decir, hacer que la vida útil de los productos, materiales y recursos empleados en la construcción se mantenga el mayor tiempo posible. Esto contribuirá a reducir el impacto medioambiental, el consumo energético y una reducción de materias primas en su primer uso, evitando el depósito de estos residuos en vertederos de forma indefinida.

PROPUESTA

El "Estudio sobre las necesidades formativas en el sector de la construcción" llevado a cabo por el Observatorio de la Fundación Laboral de la Construcción junto con la Universidad de Zaragoza señala el modelo *Passivhaus* como un aspecto a tener en cuenta medioambiental y energéticamente, que influye en un consumo sostenible de los recursos y que tiene repercusiones en el cambio climático.

Entre sus conclusiones destaca necesaria la formación relacionada con los "aspectos medioambientales, energéticos e insumos no renovables" y que ésta tenga alcance a todos los niveles del sector de la construcción para conseguir adecuar las nuevas edificaciones acorde al *Estándar Passivhaus.*

Ante la importación a nuestro país de este modelo edificatorio es necesario la acreditación por parte del *Passivhaus Institut* alemán de los centros que imparten los conocimientos que forman a las personas trabajadoras en estas técnicas constructivas. Del mismo modo, en España contamos con la Plataforma de Edificación Passivhaus (PEP) donde se agrupan aquellas personas acreditadas en estas competencias.

Actualmente encontramos un auge de estos centros de formación en nuestro país motivado no tanto por la novedad sino por la importancia de la sostenibilidad y una adecuación a la normativa reciente estatal como es el Documento Básico de Ahorro de Energía, cuya última versión es de 2019 (CTE-DB-HE)

DEFINICIÓN

Por un lado, tenemos una directiva europea referente a la contención de gases de efecto invernadero, consumo energético, eficiencia energética y generación de energía a partir de fuentes renovables y, por el otro, tenemos el *Passivhaus Institut.*

Mientras que la directiva europea nos conduce hacia un edificio de consumo de energía casi nulo nZEB (*nearly Zero-Energy Building*), el modelo *Passivhaus* fija su consumo en 15 vatios por metro cuadrado, a partir del cual propone sus soluciones constructivas.

Los edificios nZEB se entienden como edificaciones que cumplen con un nivel muy alto de eficiencia energética y confort y poseen un consumo de energía muy bajo, tendiendo a cero, y que procedan en su mayoría de fuentes renovables in situ o del entorno.

En sintonía con esta directiva nos encontramos con el *PassivHaus Institut* (PHI) fundado por Wolfgang Feist en 1990 en Alemania. Es el organismo creador del Estándar, basado en el estudio de un modelo creado en Darmstadt, mediante el cual proponen el sello *Passivhaus.* Este modelo de construcción bioclimática que, en principio, sólo funciona en climas templados, está siendo importado a climas cálidos a través de la adaptación de los valores que forman el Estándar.

Estas construcciones se basan en una serie de principios: diseño bioclimático, aislamiento térmico, ausencia de puentes térmicos, hermeticidad, carpinterías de altas prestaciones, ventilación mecánica con recuperación de calor y protección solar.

Estos principios conllevan tener conocimientos en los trabajos que se desarrollan para alcanzar el *Estándar Passivhaus,* tales como: colocación de nuevos materiales de aislamiento y carpinterías, nuevas técnicas de ejecución en las instalaciones de los edificios, realización de ensayos nuevos que midan la estanqueidad de las construcciones, etc.; y así cumplir con los niveles que exige el Estándar y certificar esos edificios con el sello *Passivhaus.*

FINALIDAD

La finalidad de esta formación es introducir en el mercado laboral una serie de perfiles profesionales certificados que estén cualificados para la construcción de edificaciones destinadas a uso residencial de nueva planta con el sello *Passivhaus.*

Según los certificados que propone y reconoce el PHI se cuenta con proyectistas *Desingner,* cuyas funciones se centran en el diseño de edificios pasivos, y con *Tradeperson* cuyas labores son las de ejecutar edificios pasivos. Únicamente estos dos perfiles son los habilitados con la certificación alemana para la construcción de casas que cumplan el *Estándar Passivhaus.*

FACTOR DE INNOVACIÓN

Aunque el concepto de construcción bioclimática no sea tan nuevo, sí lo es su aplicación reglada. Tanto por las técnicas constructivas que hay que desarrollar como por las normativas regulatorias que hay que cumplir.

Se pretende obtener una visión distinta de los sistemas de construcción tradicionales aumentando el grado de especialización de los mismos, haciéndolos más eficientes.

CAMBIOS QUE SE PRETENDEN CONSEGUIR

En estas edificaciones se pretende reducir hasta en un 80% la demanda de calefacción y refrigeración mediante el uso de fuentes de energía renovables, consiguiendo así edificios o viviendas pasivas más sostenibles y autosuficientes, reduciendo el impacto medioambiental y el gasto de energía, haciendo cambiar el modelo de consumo que tenemos actualmente.

PROPUESTA

La Consejería de Empleo e Industria de la Junta de Castilla y León pone en marcha en 2020 la concesión de subvenciones para promover programas de formación para la adquisición y mejora de las competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital de la economía para trabajadores ocupados en la Comunidad de Castilla y León.

Dado el cambio de negocio y las nuevas tecnologías digitales (Internet de las cosas (IoT), *machine learnig, Big Data* y analítica, entre otras) se está acelerando la transformación digital y dando la oportunidad de reinventar el modelo de negocio y crear nuevos productos y servicios.

Toda innovación supone la aparición de una serie de factores de riesgo, que se engloban en lo que ahora se conoce como Ciberseguridad. Éste nuevo servicio se encuentra en auge en el mercado laboral y además existe una gran falta de profesionales debido a la escasa formación.

DEFINICIÓN

Un proceso de transformación digital no solo implica el uso de la tecnología en los negocios sino un verdadero cambio en la cultura empresarial. No basta con disponer de un canal digital, una factura electrónica o un centro de llamadas; debe haber una intención de toda la empresa en la adopción de la tecnología como una aliada en los procesos productivos y de funcionamiento interno. Además, la transformación digital supone una adaptación de la gestión corporativa con el objetivo de crear valor agregado en los servicios y productos ofrecidos y en la experiencia del cliente.

Así se proponen un conjunto de elementos, medidas y equipos destinados a controlar la seguridad informática de una entidad o espacio virtual. Se proponen conocimientos en los campos de los Fundamentos de Seguridad y Sistemas, Pentesting Básico y Avanzado y Seguridad Defensiva.

A los alumnos y alumnas de esta actividad se les propone familiarizarse con los conceptos y herramientas fundamentales de la ciberseguridad y los sistemas e infraestructuras, técnicas básicas para realizar ataques a distintos objetivos con

aproximaciones y técnicas adaptables, técnicas avanzadas para aplicar una vez que se haya conseguido acceso a los sistemas objetivo y tratar de detectar vulnerabilidades de tipo más avanzado, formación en técnicas de supervisión, protección de activos y análisis de incidentes.

FINALIDAD

La adopción masiva de tecnologías de la información y telecomunicaciones está transformando nuestra sociedad y todos los sectores de nuestra economía. Está cambiando como nos relacionamos como sociedad, como interactuamos con las Administraciones Públicas y como las empresas desarrollan y entregan sus productos. Por ello es necesario garantizar el almacén y mantenimiento de las propiedades de seguridad de los activos de las organizaciones y los usuarios contra los riesgos de seguridad correspondientes en el ciber entorno.

FACTOR DE INNOVACIÓN

Aunque las amenazas a la seguridad de la información han existido siempre, ha sido en los últimos años cuando han sufrido un crecimiento exponencial. Esto se debe a la expansión en la adopción de tecnologías como elementos fundamentales en los procesos de negocio.

Este factor explica por sí mismo la necesidad de formar e innovar en ciberseguridad. Por un lado, la rápida implantación de las tecnologías y la necesidad por parte de las organizaciones y empresas por adoptarlas para mantener su competitividad y mejorar su eficiencia lleva asociado un incremento de vulnerabilidades a las que están expuestas las empresas.

Es imprescindible mantener el mismo ritmo de innovación y formación de personas cualificadas para poder adoptar nuevas tecnologías sin superar un nivel de riesgo aceptable.

CAMBIO QUE SE PRETENDE PROVOCAR

Desde el punto de vista de mercado, la ciberseguridad es un sector en crecimiento, de hecho, debería tener un crecimiento como mínimo igual al del desarrollo de nuevas tecnologías para poder adoptar éstas de manera segura. Al invertir en tecnologías, las organizaciones deben realizar una inversión proporcional en ciberseguridad para que los riesgos asociados a su implantación no destruyan los beneficios esperados.

ANEXO

Tras la participación en las Mesas Territoriales para la Detección de Necesidades Formativas de la Región, CCOO de Extremadura elaboró un documento donde se contempla tanto la formación transversal como aquella más específica de cada comarca.

Dada la importancia de la formación como herramienta para la promoción profesional de las personas trabajadoras y su posibilidad de aplicación en nuestra región, incluimos este documento como anexo en esta guía.

INTRODUCCIÓN

Para CCOO de Extremadura la formación es una herramienta fundamental de la que disponen las personas trabajadoras, para su reciclaje, su permanencia en el empleo, su posible promoción profesional o su cambio de empleo.

La formación, por tanto, es imprescindible para dar calidad y empleo a las diferentes actividades productivas, sin embargo, durante estos últimos años ha habido un crecimiento importante de la actividad que, sin embargo, no ha estado en consonancia con las necesidades del mercado laboral.

La formación y la cualificación de las y los trabajadores son necesarias para la transformación de las empresas por lo que nos gustaría en este documento hacer las aportaciones necesarias en cuanto a detección de necesidades formativas territoriales basadas en las realidades o futuras realidades de los mismos.

Desde CCOO de Extremadura apostamos por la formación certificable, basada en unidades de competencias, para el desarrollo profesional de las y los trabajadores de la región y la necesidad de impulsar la acreditación de la experiencia laboral como medida para mejorar el desempeño de la actividad profesional.

Para el desarrollo de la formación en nuestra región deberemos tener en cuenta la oportunidad que nos brindan los Fondos de Recuperación Europeos que a través de sus proyectos mejorarán el sistema productivo, con especial atención en la digitalización de la economía, la reducción de emisiones, la resistencia del sistema sanitario y la cohesión social, por lo que debemos estar preparados para formar a las y los trabajadores de cada territorio en función de los proyectos presentados.

Además, debemos conectar la formación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sobre todo aquellos que tienen que ver con el Objetivo 8: "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y el trabajo decente para todas y todos". Esta herramienta debe servirnos para potenciar acciones formativas que tengan en cuenta todo lo referente a ciudades y comunidades sostenibles, producción, consumo responsable y acción por el clima, teniendo en cuenta la explotación de los recursos endógenos como medio para fijar población en el territorio.

En cuanto al documento enviado, sobre detección de necesidades formativas para la participación en las diferentes Mesas Territoriales, entendemos que debería haber estado más ajustado a las potencialidades o posibles potencialidades de cada comarca, partiendo de un diagnóstico previo que nos haría ver con mayor facilidad las posibilidades formativas de cada uno de ellos.

Además, el documento es demasiado ambicioso con respecto a la familias profesionales y acciones formativas propuestas, ¿estamos en situación de abordar todas ellas, en algún momento, teniendo en cuenta las deficiencias de aulas y homologaciones, máxime cuando contamos con la problemática añadida de la dispersión geográfica regional?

Pese a las dificultades y deficiencia formativas con las que nos hemos venido encontrando, máxime en los tiempos de pandemia en los que nos encontramos, agradecemos el destacado papel que han venido desarrollando durante estos años el Observatorio de Empleo, el SEXPE, los Grupos de Acción Local, las Diputaciones y las Mancomunidades.

FORMACIÓN TRANSVERSAL

Bajo las premisas que hemos venido desarrollando en este documento de aportaciones consideramos que debemos ofrecer una formación transversal a todos los territorios, que desarrollamos a continuación:

- Tecnologías de la Comunicación e Información que doten a las y los trabajadores de las herramientas necesarias para adaptarse a las nuevas situaciones y relaciones laborales de forma que dispongan de las mismas oportunidades. La falta de formación en este campo no debe ser determinante en las decisiones de las nuevas relaciones laborales como el teletrabajo

.

- Adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital, dentro de este epígrafe sería interesante abordar acciones formativas o certificaciones encaminadas a la obtención de conocimiento en diversas materias: confección y publicaciones de páginas Web, desarrollo de aplicaciones con tecnologías Web, emprendimiento tecnológico, plataformas virtuales, seguridad informática, operaciones de grabación, tratamiento de datos y documentos, seguridad en equipos informáticos, operaciones de sistemas informáticos,…

• Gestión del uso eficiente del agua, que nos permita realizar una gestión eficiente del ciclo integral del agua y el desarrollo de proyectos de instalaciones de captación, potabilización, suministro, saneamiento y depuración de agua.

• Sector de Energías Renovables con un mercado en crecimiento que abre importantes perspectivas de empleo en la región, cargado de una amplia demanda de personal cualificado (especialistas, analistas, personal técnico…).

• Eficiencia Energética de Edificios, existe una estrategia para la renovación y rehabilitación de edificios hasta el horizonte 2030, con un incremento de puestos de trabajo verdes adicionales en el sector de la construcción por lo que necesitaremos re cualificar y formar a las y los trabajadores de los diferentes territorios.

• Instalador/a de Biomasa Térmica, con la firma por parte de la Junta de Extremadura del Protocolo para el Aprovechamiento Sostenible de los Espacios Forestales, enmarcado dentro de la Estrategia de Economía Verde y Circular, y el compromiso del estudio de costes y viabilidad del suministro eléctrico de los edificios públicos de la misma para la posible incorporación de biomasa térmica, se abre un nuevo nicho de mercado para el que debemos estar preparados con anterioridad.

• Especialización en vehículos híbridos y eléctricos. El sector del automóvil vive un proceso de transformación, por lo que es necesaria la formación y especialización en la reparación de este tipo de vehículos, formación muy escasa en nuestra región.

• Instalador/a de puntos de recarga para vehículos eléctricos. Como consecuencia del aumento de vehículos eléctricos es imprescindible la instalación de puntos de recarga por toda la región para lo que necesitamos personal cualificado con formación especializada para su implantación.

• Actividades Auxiliares en conservación y mejora de montes. Es necesario este tipo de formación para prevenir incendios, facilitar la repoblación y el control de plagas forestales o plantas invasoras.

• Formación Básica en Epidemiología para el personal de residencias, centros de dependencia, farmacias, clínicas dentales u otros, la formación actual no contempla situaciones como la del COVID-19, por lo que vemos necesario actuar desde esta línea ante esta falta de preparación teórica de las y los profesionales del sector sociosanitario.

• Formación para profesiones tradicionales como fontanería, carpintería, electricidad, albañilería .... que cada día son menores y repercuten en los servicios mínimos y básicos que se ofrecen sobre todo en localidades rurales.

• Formación en Prevención de Riesgos Laborales para el sector de construcción, al ser esta formación preventiva obligatoria debido a la alta movilidad y temporalidad en el empleo y en centros de trabajo.

• Aplicador de Productos Fitosanitarios de Nivel Básico y Cualificado. Debido a la alta demanda y a la obligatoriedad de disponer de este carnet a todos los trabajadores y trabajadoras que manejan o comercializan con este tipo de productos.

• Creemos insuficiente la formación en Competencias Clave que dan acceso a Certificados de Profesionalidad de Nivel 2 y 3: Competencia Matemática, Competencia en Lengua Castellana yCompetencia en Lengua Extranjera.

• Competencias Blandas y Habilidades, además de conocimientos técnicos se necesita de habilidades competenciales, estas tienen una repercusión directa con la productividad laboral, por ello, necesitamos acciones encaminadas al trabajo en equipo, la gestión del tiempo, del stress, la comunicación, la empatía, la adaptabilidad al cambio, …

FORMACIÓN POR COMARCAS

Respecto a las aportaciones por territorios sería conveniente atender a las realidades laborales y de mercado, potenciando así las acciones formativas más acordes a cada una de las Mesas Territoriales puestas en marcha:

BADAJOZ

• A corto plazo se implementarán varias industrias agroalimentarias en la Plataforma Logística del Suroeste Europeo por lo que debemos tener un diagnóstico sobre el tipo de empresas que estarán presentes para anticiparnos a la realidad empresarial y tener una oferta formativa adecuada para las y los trabajadores de esta zona.

• Manipulado de brócoli con cuchillo, no existe una formación cualificada y/o adecuada para las y los trabajadores de estas empresas, la peculiaridad de esta hortaliza es que tiene dos tipos de corte, uno en su recolección directa en el campo y otro en su manipulado que realizan en las cooperativas.

• Certificado de Profesionalidad en Fruticultura, debido al alto número de empresas dedicadas a este sector en necesaria la formación específica de las y los trabajadores de estas plantas.

• Es necesario ofrecer una formación técnica adecuada para el sector cárnico a través del Certificado de Profesionalidad de Carnicería y elaboración de productos cárnicos, tanto en fresco como en envasado.

• Existen varias empresas dedicadas a la elaboración de productos lácteos, por ello, creemos necesaria una formación adecuada de las y los trabajadores en esta materia.

• Debido al aumento de la producción del olivar en extensivo y superextensivo creemos necesaria la formación en Técnicas de riego, fertilización y poda del sector del olivar.

• Elaboración, manipulación y envasado de conservas vegetales, por el alto número de trabajadoras y trabajadores que se dedican a esta actividad creemos conveniente la impartición de esta formación.

• Sería conveniente impartir acciones formativas dirigidas al cultivo, producción y manipulación de frutos secos (pistacho, nuez, almendra…) por ser un sector productivo importante en este territorio.

CÁCERES

• Es importante disponer de acciones formativas o Certificados de Profesionalidad de la familia de Hostelería y Turismo, por el alto potencial turístico de la zona.

• Es necesario ofrecer una formación técnica adecuada para el sector cárnico a través del Certificado de Profesionalidad de Carnicería y elaboración de productos cárnicos, tanto en fresco como en envasado.

• Existen varias empresas dedicadas a la elaboración de productos lácteos, por ello, creemos necesaria una formación adecuada de las y los trabajadores en esta materia.

• Es necesario, unido al desarrollo de la industria láctea, disponer en esta zona de profesionales que hagan tareas de esquileo para evitar la dependencia exterior de mano de obra cualificada, por lo que creemos necesaria la impartición de cursos de esquiladores o esquiladoras de lana de oveja.

PLASENCIA

• Biomasa, la empresa AEEFOR, tiene previsto próximamente en Extremadura la implantación de una planta de pellets con biomasa en Caminomorisco, por lo que necesitamos formación especializada en este sector a corto y medio plazo.

• Debido a la importancia que el sector del olivar tiene en nuestra región, y más concretamente en esta zona, es necesaria formación específica sobre Agronomía y Poda del Olivar.

• Cultivos hortícolas, plantaciones otoño-invierno, como forma de favorecer la diversificación agrícola del territorio y el reciclaje y la formación permanente de las y los trabajadores del sector agrario.

• Es importante disponer de acciones formativas o Certificados de Profesionalidad de la familia de Hostelería y Turismo, por el alto potencial turístico de la zona.

ZAFRA

• Con motivo de la construcción del matadero en el municipio de Zafra necesitamos tener mano de obra cualificada a corto y medio plazo en el sector cárnico, por lo que, debemos contar con formación especializada para los trabajos que deberán desarrollarse en mataderos, salas de despiece e industrias de elaborados y envasados.

NAVALMORAL DE LA MATA

• Con motivo del desmantelamiento de la Central Nuclear de Almaraz, es necesario contar con un Convenio de Transición Justa para la reactivación del territorio. En este convenio deben plantearse ideas o sugerencias concretas para el desarrollo de medidas y proyectos empresariales, institucionales o mixtas que puedan desarrollarse a corto y medio plazo. Sugerimos para su implantación en esta comarca como alternativa, el cultivo de frutales de monte (ciruelas, moras, arándanos, frambuesas, peras…) o frutos secos (pistacho, nuez, almendras…) y su manipulado para lo que sería necesaria la previsión de la formación correspondiente.

• Certificado de Profesionalidad en Fruticultura, debido al alto número de empresas dedicadas a este sector en necesaria la formación específica de las y los trabajadores de estas plantas.

• Cultivos hortícolas, plantaciones otoño-invierno, como forma de favorecer la diversificación agrícola del territorio y el reciclaje y la formación permanente de las y los trabajadores del sector agrario.

DON BENITO

• Biomasa, la empresa AEEFOR, tiene previsto próximamente en Extremadura la implantación de una planta de pellets con biomasa en Herrera del Duque, por lo que necesitamos formación especializada en este sector a corto y medio plazo.

• Certificado de Profesionalidad en Fruticultura, debido al alto número de empresas dedicadas a este sector en necesaria la formación específica de las y los trabajadores de estas plantas.

• Debido al aumento de la producción del olivar en extensivo y superextensivo creemos necesaria la formación en Técnicas de riego, fertilización y poda del sector del olivar.

• Elaboración, manipulación y envasado de conservas vegetales, por el alto número de trabajadoras y trabajadores que se dedican a esta actividad creemos conveniente la impartición de esta formación.

• Es necesario ofrecer una formación técnica adecuada para el sector cárnico a través del Certificado de Profesionalidad de Carnicería y elaboración de productos cárnicos, tanto en fresco como en envasado.

• Existen varias empresas dedicadas a la elaboración de productos lácteos, por ello, creemos necesaria una formación adecuada de las y los trabajadores en esta materia.

• Es necesario, unido al desarrollo de la industria láctea, disponer en esta zona de profesionales que hagan tareas de esquileo para evitar la dependencia exterior de mano de obra cualificada, por lo que creemos necesaria la impartición de cursos de esquiladores o esquiladoras de lana de oveja.

CORIA

• Acciones formativas relacionadas con el sector de la Hostelería y Turismo, formación muy demandada y necesaria para mejorar los servicios turísticos de la zona, así como la atención directa con el cliente.

• Biomasa, la empresa AEEFOR, tiene previsto próximamente en Extremadura la implantación de una planta de pellets con biomasa en Moraleja, por lo que necesitamos formación especializada en este sector a corto y medio plazo.

• Cualificaciones relacionadas con el sector de Transportes y de Logística, tenemos muchas posibilidades de contar con un nuevo centro logístico a la finalización de la Autovía entre España y Portugal, por lo que necesitamos contar con personal cualificado con la antelación suficiente.

• Debido a la importancia que el sector del olivar tiene en nuestra región, y más concretamente en esta zona, es necesaria formación específica sobre Agronomía y Poda del Olivar.

• Elaboración, manipulación y envasado de conservas vegetales, por el alto número de trabajadoras y trabajadores que se dedican a esta actividad creemos conveniente la impartición de esta formación.

• Próximamente, en la localidad de Moraleja se implantará el cultivo extensivo de frutos secos (pistacho, nuez, almendra…), por lo que sería conveniente anticiparnos a este nuevo nicho de mercado e impartir acciones formativas dirigidas al cultivo, producción y manipulación de estos productos.

MÉRIDA

• Elaboración, manipulación y envasado de conservas vegetales, por el alto número de trabajadoras y trabajadores que se dedican a esta actividad creemos conveniente la impartición de esta formación.

• Certificado de Profesionalidad en Fruticultura, debido al alto número de empresas dedicadas a este sector en necesaria la formación específica de las y los trabajadores de estas plantas.

• Sería conveniente impartir acciones formativas dirigidas al cultivo, producción y manipulación de frutos secos (pistacho, nuez, almendra…) por ser un sector productivo importante en este territorio.

• Debido al aumento de la producción del olivar en extensivo y superextensivo creemos necesaria la formación en Técnicas de riego, fertilización y poda del sector del olivar.

• Es necesario ofrecer una formación técnica adecuada para el sector cárnico a través del Certificado de Profesionalidad de Carnicería y elaboración de productos cárnicos, tanto en fresco como en envasado.

TRUJILLO

• En esta comarca existen numerosas empresas dedicadas al sector cárnico, por ello, es necesario ofrecer una formación técnica adecuada para el sector a través del Certificado de Profesionalidad de Carnicería y elaboración de productos cárnicos, sin olvidar las acciones formativas tradicionales de Mate y Perfilado de Jamones, carnes frescas y envasados.

• Además, existen varias empresas dedicadas a la elaboración de productos lácteos, por ello, creemos necesaria una formación adecuada de las y los trabajadores en esta materia.

• Es necesario, unido al desarrollo de la industria láctea, disponer en esta zona de profesionales que hagan tareas de esquileo para evitar la dependencia exterior de mano de obra cualificada, por lo que creemos necesaria la impartición de cursos de esquiladores o esquiladoras de lana de oveja.

VALENCIA DE ALCÁNTARA

• Al estar dentro de esta Mesa Territorial el Parque Natural y la Reserva de la Biosfera del Tajo Internacional es muy importante encaminar la formación hacia Certificados de Profesionalidad de la familia de Hostelería y Turismo.

• Es necesario ofrecer una formación técnica adecuada para el sector cárnico a través del Certificado de Profesionalidad de Carnicería y elaboración de productos cárnicos.

• Existen varias empresas dedicadas a la elaboración de productos lácteos, por ello, creemos necesaria una formación adecuada de las y los trabajadores en esta materia.

• Es necesario, unido al desarrollo de la industria láctea, disponer en esta zona de profesionales que hagan tareas de esquileo para evitar la dependencia exterior de mano de obra cualificada, por lo que creemos necesaria la impartición de cursos de esquiladores o esquiladoras de lana de oveja.

• Debido a la importancia que el sector del olivar tiene en nuestra región, y más concretamente en esta zona, es necesaria formación específica sobre Agronomía y Poda del Olivar.

BIBLIOGRAFÍA

• TYC GIS Soluciones Integrales SL. (2021). GRUPO TYC/GIS FORMACIÓN. Disponible en: Cursos de Teledeteccion

• Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Junta de Andalucía. (2022). Portal de actividades de Formación y Transferencia. Disponible en: IFAPA

• Junta de Andalucía. (2021). Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Agrícolas de Almería. Recuperado el 2022. Disponible en: COITAA

• Junta de Extremadura. (2020). Extremadura 2030. Estrategia de Economía Verde y Circular. Mérida: Junta de Extremadura. Disponible en: Extremadura 2030

• Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (2022). Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Disponible en: Programa Cultiva

• Palacios, R. (2020). Necesidades Formativas de la Juventud Rural. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Disponible en: Necesidades Formativas de la Juventud Rural

• Ramiro, P. C., Jorge, L.-D. A., & Constantino, G. S. (2019). La Formación Agraria en Castilla y León. Parte II “Documento Técnico”. Valladolid: Consejo Económico y Social de Castilla y León. Disponible en: La Formación Agraria en Castilla y León SL, I. S. (s.f.). InfoAgro.com. Disponible en: Infoagro

• Universidad de Burgos. (2021). Universidad de Burgos. Disponible en: Universidad de Burgos

• Universidad de Castilla la Mancha. (s.f.). Universidad de Castilla la Mancha. Disponible en: Universidad de Castilla la Mancha

• Consejería de Empleo e Industria. Junta de Castilla y León. Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Programa de Orientación de Personas Trabajadoras Ocupadas para el año 2021. Disponible en: Boletin Oficial de Castilla y Leon del 30 de Julio de 2021

• Consejería de Empleo e Industria. Junta de Castilla y León. Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Bases reguladoras del Programa de Orientación de Personas Trabajadoras Ocupadas para el año 2021.

• Andrés Lacasta, J.A., García Bernal, J., García Casarejos, M.N., Rosell Martínez, J., Salas Fumas, V., Fundación Laboral de la Construcción. Tornapunta ediciones, 2021. Estudio sobre las necesidades formativas en el sector de la construcción. ISBN: 978-84-18632-02-0. Disponible en: Observatorio de la construcción

• Turiel, A. Escasez de materiales - No es un día cualquiera. Radiotelevisión Española 2021. Disponible en: Digital CSIC

• Real Decreto 105/2008, de 1 de febrero, por el que se regula la producción y gestión de los residuos de construcción y demolición. Ministerio de la Presidencia «BOE» núm. 38, de 13 de febrero de 2008 Referencia: BOE-A-2008-2486. Disponible en: BOE

• Gestión de Residuos de la Construcción y Demolición y Elaboración de Plan de Gestión. Disponible en: Instituto Superior de Medio Ambiente
• Página Oficial del Passivhaus Institut
• Echarri-Iribarren, V., Sotos-Solano, C., Espinosa-Fernández, A., & Prado-Govea, R. (2019). The Passivhaus standard in the Spanish Mediterranean: Evaluation of a house's thermal behaviour of enclosures and airtightness. Sustainability, 11(13), 3732. Disponible en: MDPI
• Moreno-Rangel, A., Sharpe, T., McGill, G., & Musau, F. (2020). Indoor air quality in Passivhaus dwellings: A literature review. International journal of environmental research and public health, 17(13), 4749. Disponible en: MDPI
• Página Oficial de la Plataforma de Edificación Passivhaus (PEP)
• Castaño y Asociados. Passivhaus Architecture and Engineering.
Nuevas ediciones - Cursos Certified Passivhaus
• Zero Energy Passivhaus. Formación Acreditada
• Energiehaus Edificios Pasivos. Formación Passivhaus
• Aguilar, L. J. (2017). Ciberseguridad: la colaboración público-privada en la era de la cuarta revolución industrial (Industria 4.0 versus ciberseguridad 4.0). Cuadernos de estrategia, (185), 19-64. Disponible en: Dialnet.
• Chinchilla, E. J. S., & Allende, J. S. (2017). Riesgos de ciberseguridad en las empresas. Tecnología y desarrollo, 15.
Disponible en: Tecnología y desarrollo. Universidad Alfonso X El Sabio
• Sánchez, I. (2017). Ciberseguridad en la era de la transformación digital. Nuclear España: Revista de la Sociedad Nuclear española, (384), 17-19.
Disponible en: Dialnet.
• González Martínez, J.(2017). Innovación en Ciberseguridad. Estrategia y Tendencias. Artículo en Revista Economía Industrial. Centro Tecnológico Gradiant.
Disponible en: Articulo
• Academia Pragma. Formación en Pragma
• The Bridge Tech. Bootcamp en Ciberseguridad.

extremadura