

IV

DESAJUSTES ENTRE LA DEMANDA Y LA OFERTA DE TRABAJO EN UN MERCADO LOCAL DE EMPLEO: LA INTERVENCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Fernando LARA DE VICENTE
Tomás J. LÓPEZ-GUZMÁN GUZMÁN
Universidad de Córdoba

María SERRANO GARCÍA
Junta de Andalucía

SUMARIO

- I. EL MERCADO LOCAL DE EMPLEO.
 - II. LA UNIDAD TERRITORIAL DE EMPLEO, DESARROLLO LOCAL Y TECNOLÓGICO.
 - III. LA COMARCA CORDOBESA DEL ALTO GUADALQUIVIR. ASPECTOS ECONÓMICOS Y LABORALES.
 - 1. Características de la oferta de trabajo.
 - 2. Características de la demanda de trabajo.
 - 3. Necesidades formativas detectadas.
 - 3.1. Productos alimentarios.
 - 3.2. Fabricación de muebles.
 - 3.3. Intermediación financiera.
 - 3.4. Educación.
 - 3.5. Actividades sanitarias y servicios sociales.
 - 3.6. Turismo y hostelería.
 - 3.7. Fabricación de productos metálicos.
 - IV. BIBLIOGRAFÍA.
-

I. EL MERCADO LOCAL DE EMPLEO

La comprensión adecuada de los mecanismos que operan en el mercado de trabajo se facilita cuando se sitúa a éste en su contexto institucional más directo, relacionándolo con el territorio en el que se asienta. Esto implica asumir que los fenómenos laborales se desarrollan en espacios limitados. El término mercado local de empleo hace referencia a un territorio, espacio limitado, en cuyo interior se desplazan las personas, sin cambiar de residencia, para acudir a su puesto de trabajo.

En el marco de un mercado local de empleo, la demanda de trabajo la ejercen las empresas que se asientan en el territorio identificado con dicho mercado, y la oferta de trabajo es realizada, en su mayor parte, por las personas que viven en ese territorio sobre el que se asienta el mercado local de trabajo. Esta realidad no ignora que existan desplazamientos de trabajadores desde el interior del mercado laboral hacia zonas limítrofes en que se ubican otras empresas, y desde esas zonas hacia el interior del mercado para ocupar puestos de trabajo de empresas situadas en el mismo. Es, en definitiva, el área configurada en torno a la movilidad entre residencia y trabajo, con independencia de las divisiones administrativas.

La demanda local de trabajo se concreta en puestos de trabajo caracterizados por un conjunto de aspectos como son los requerimientos de cualificación, la estabilidad del empleo, la temporalidad, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, las posibilidades de movilidad, (...) A su vez estas características dependen del diseño del sistema productivo local y de las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. Podemos considerar el mercado de trabajo local como la unidad territorial básica de cara a la promoción del desarrollo local, analizando cuáles son las capacidades de las actividades productivas locales (sistema productivo local) para generar empleo y las características de la población en cuanto a sus actitudes y cualificaciones como oferta de trabajo efectiva y potencial.

Entendemos el sistema productivo local como la aglomeración territorial de unidades de producción (empresas) y la estructura de relaciones productivas, de cooperación y de competencia que se establecen entre las empresas. Las características estructurales de un sistema productivo local se derivan en gran medida de la especialización productiva del territorio, del grado de diversidad sectorial y de su posición respecto a otros sistemas productivos locales. Las características genéricas de los puestos de trabajo existentes en un mercado local de empleo, serán consecuencia de las características del sistema productivo.

Los factores que contribuyen a detectar si nos encontramos ante un sistema productivo local son, en nuestra opinión, los siguientes:

- Especialización productiva.
- Importancia de la producción del área respecto al entorno local, regional, nacional o supranacional.
- División del trabajo entre las empresas.
- Multiplicidad de empresas.
- Impulso en favor de la especialización productiva.
- Sistema de información eficaz.
- Existencia de profesionalidad difusa y generalizada de los trabajadores.

- Relaciones de cara a cara entre los agentes.
- Tasas de renovación de empresas y de creación de nuevas unidades productivas.
- Especialización por fases dentro de un mismo proceso productivo.

Internamente, el sistema productivo local es, a su vez, diverso; las empresas se posicionan de manera distinta respecto a especialización, actividad productiva, relaciones con otras empresas y relaciones con el mercado de bienes. Las características propias de cada empresa serán las que definan los rasgos generales de sus puestos de trabajo. Cada empresa aplicará políticas diferenciadas a los distintos puestos de trabajo; el diseño de estos puestos, y por tanto sus caracteres definitorios, está en función de las necesidades que la empresa se plantee cubrir. La administración de las cuestiones inherentes a los puestos de trabajo (selección, promoción, retribución, motivación, etcétera), resultantes de las necesidades de la empresa, va a determinar las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra.

Si la empresa detecta necesidades de trabajo permanentes, es más probable que diseñe puestos de trabajo estables y bien remunerados, que requiera personas cualificadas, y que ofrezca perspectivas de promoción. Por el contrario, si las necesidades son coyunturales es más que posible que los puestos de trabajo sean inestables. Debemos añadir, además, que las prácticas de gestión de la mano de obra están sujetas a limitaciones impuestas por el entorno, la estructura institucional y la actitud de los trabajadores ante dichas prácticas.

Entre los factores concretos que condicionan la gestión de la mano de obra en una empresa destacamos, entre otros, el tipo de actividad productiva, las características de la demanda a la que se enfrenta, la tecnología que utiliza, las relaciones con otras empresas, el número de trabajadores que emplea, las regulaciones legales, el modelo de relaciones laborales y las características de la sociedad local.

La diversidad de las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra, que es, como ya se ha dicho, la consecuencia de cómo las distintas empresas se enfrentan, según su filosofía particular, a las restricciones que condicionan su gestión, tiene como resultado la segmentación de la demanda local de la mano de obra. Aquí encontramos una importante razón de por qué empresas con características estructurales muy parecidas y restricciones muy similares desarrollan prácticas de gestión de la mano de obra muy diferentes. La segmentación de la demanda local de trabajo se traduce en diferencias en los puestos de trabajo respecto a las condiciones salariales, la cualificación, la estabilidad y las posibilidades de promoción.

Para cubrir los puestos de trabajo, las empresas aprovechan y profundizan la existencia de diferencias internas en el colectivo de trabajadores locales (diferencias referidas a las características personales y sociales de los trabajadores).

La oferta local de trabajo está ligada a las características de la sociedad local. El territorio sobre el que se asienta el mercado de trabajo no es únicamente un espacio para la actividad productiva, es también un lugar de relaciones sociales en el que se desarrollan gran parte del proceso de educación y formación, relaciones familiares, ocio, etcétera. Todos ellos son procesos fundamentales para caracterizar la oferta de trabajo local, puesto que determinan las características y comportamientos de las personas, relevantes para su participación en el proceso productivo.

La cualificación de los trabajadores, que determina sus habilidades técnicas, y su conducta, entendida como comportamiento y actitudes frente al trabajo, son los elementos que definen sus rasgos productivos, adquiridos principalmente a través de procesos de aprendizaje, que se desarrollan en parte dentro de los contornos e instituciones de las sociedades locales, y que son el resultado del papel desempeñado por la familia, por el sistema local de formación, por la cultura productiva, por el sistema de valores, y por la organización de los trabajadores (organización sindical).

Las acciones orientadas al desarrollo local y a la creación de empleo deben tener en cuenta el área en la que una localidad se integra y con la que manifiesta una relación de dependencia. Esa área está representada por la superficie afectada por movimientos de origen y destino de trabajadores, mostrando una escasa capacidad de movilidad interterritorial con otras áreas. El área territorial de mercado de trabajo potencial o cuenca de empleo se muestra ante los posibles inversores y empresarios como un espacio físico en el que pueden obtener recursos humanos de cualquier punto vinculado con la localidad concreta en la que se asiente su actividad, dada la premisa de la reversibilidad de la movilidad entre origen y destino.

Según se manifieste la movilidad en el interior de un área y entre ésta y otras áreas, los responsables del desarrollo y de las políticas de capacitación laboral deben desarrollar sus actuaciones. El análisis básico de las características de un espacio a este respecto debe recoger, al menos, información sobre las siguientes variables:

- Población total.
- Producción interior bruta.
- Renta familiar disponible.
- Estructura sectorial de los puestos de trabajo de la localidad.
- Estructura socioprofesional y de cualificación de los residentes.
- Inversiones industriales.
- Actividades económicas que se desarrollen en la localidad.
- Población activa residente.
- Residentes que trabajan en la localidad.
- Residentes que trabajan fuera de la localidad.
- No residentes que trabajan en la localidad.

Un adecuado análisis de esas variables permitiría conocer el nivel de autoconciencia de una localidad, entendido éste como la capacidad de las actividades económicas locales para generar empleo para la población local, aportando información básica sobre la fortaleza de los sectores económicos locales con relación a su capacidad para generar empleo.

II. LA UNIDAD TERRITORIAL DE EMPLEO, DESARROLLO LOCAL Y TECNOLÓGICO

La consecución del pleno empleo requiere del diseño y la puesta en marcha de políticas activas y dinámicas de empleo, no sólo en cuanto a sus orientaciones sino también teniendo en cuenta el entorno en el que ha de aplicarse. En Andalucía coexisten distintas realidades de mercado de trabajo que exigen actuaciones específi-

cas. Las medidas de fomento del empleo no pueden ni deben ser ajenas a estas diferencias, a las características de las empresas o el contexto territorial en el que se ubican.

Con este planteamiento nacen las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTDLT), en junio de 2001, como un instrumento de cooperación entre Junta de Andalucía y corporaciones locales, a través de la forma de Consorcio Público.

La filosofía de este proyecto de Unidad Territorial de Empleo es clara, distribuir riqueza, entendiendo ésta no como una referencia estricta a la ganancia monetaria, sino como conocimiento e información para todos y cada uno de los municipios de Andalucía, que debe alcanzar a todos sus habitantes. Las Unidades se configuran como un instrumento que facilitará el flujo de información entre toda la comunidad, dotado de una red que permite actuar de forma coordinada, propiciar la transferencia de conocimientos y el constante flujo de información.

Las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico son dispositivos creados para fomentar el empleo y promover el desarrollo local y tecnológico en Andalucía. De estas unidades se puede afirmar que responden a una estrategia global; son fruto de la cooperación, participación, solidaridad y consenso en el ámbito local; utilizan nuevas fórmulas y estructuras estables de amplia cobertura; facilitan la pronta resolución de gestiones a la ciudadanía; dinamizan el empleo local y sus recursos endógenos; tienen presente la especificidad de las actuaciones dada la diversidad de territorios y se caracterizan por la innovación y la transferencia permanente.

Hay un total de 113 Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico que dan cobertura a todo el territorio andaluz y que junto a la Red Andaluza de Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (RAUTE) son un instrumento único para el territorio.

El cometido general de las UTDLT es la promoción del desarrollo local y tecnológico y el apoyo a la gestión administrativa, animando la actuación local, y llevando a cabo una amplia gama de actuaciones, que se pueden clasificar en los siguientes ámbitos:

- A. Información, referente a recursos locales del territorio; recursos de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico (CEDT) de la Junta de Andalucía (orientación profesional, fomento de empleo, ayudas al autoempleo, formación profesional ocupacional, programas e iniciativas comunitarias, desarrollo tecnológico, ayudas a la economía social); mercado de trabajo local y global; asesoramiento inicial y procedimientos administrativos generales.
- B. Gestión administrativa, que afecta a la tramitación específica proyectos de la CEDT (registro, agilización, mejora, remisión de expedientes,...).
- C. Investigación, evaluación y transferencia de cuestiones como el seguimiento y validación de actuaciones en el territorio, las salidas al mercado laboral y al territorio, la detección de recursos endógenos y yacimientos de empleo locales; la observación del empleo en el territorio o la observación del desarrollo tecnológico en el territorio (determinación de necesidades tecnológicas).

- D. Empleo, autoempleo y creación de empresas, educando y sensibilizando en la cultura emprendedora y asesorando.
- E. Promoción de proyectos de desarrollo local a través de la captación de recursos para el desarrollo, el fomento del desarrollo de recursos endógenos y yacimientos de empleo locales, el fomento del territorio, la participación ciudadana, la animación y acompañamiento a microproyectos y la capacitación en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).
- F. Dinamización y mejora de la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), en aspectos como el desarrollo y la innovación tecnológica, la incorporación de TIC, la mejora en la gestión empresarial, la planificación estratégica, la cooperación, participación y asociacionismo y la expansión y externalización.

Una de estas unidades es la UTDLT del Alto Guadalquivir, en la provincia de Córdoba, que abarca ocho municipios de esta provincia. La unidad del Alto Guadalquivir se configura como un instrumento de cooperación para dinamizar el empleo, lograr un mejor y mayor aprovechamiento de los recursos endógenos del Alto Guadalquivir, la promoción del desarrollo local y potenciación del tejido empresarial. Los servicios que presta abarcan actuaciones de información y difusión de programas de la Junta de Andalucía, especialmente de la Consejería de Empleo y Desarrollo Local, asesoramiento a empresas, emprendedores, promotores, Asociaciones empresariales, realización de estudios socioeconómicos, elaboración de diagnósticos, prospecciones de mercado, censos de recursos, planificación de estrategias de desarrollo de forma conjunta con los ayuntamientos, etcétera.

Desde que se produjo la transferencia de competencias a la Junta de Andalucía en materia de Empleo, la Unidad ha asumido una labor de intermediación entre oferta y demanda de empleo. Esta labor se ha convertido en una de sus principales prioridades. Desde la Unidad se pretende conocer la demanda de trabajadores por parte de las empresas y la Unidad intenta generar y utilizar adecuadamente los instrumentos que permitan acercar estas ofertas de empleo a los demandantes de la zona, colaborando con otras instituciones como el Servicio Andaluz de Empleo o el Servicio de Orientación que actúa con desempleados de la comarca.

III. LA COMARCA CORDOBESA DEL ALTO GUADALQUIVIR. ASPECTOS ECONÓMICOS Y LABORALES

La comarca del Alto Guadalquivir se localiza en el oriente de la Provincia de Córdoba. Se encuentra especialmente bien comunicada, a cuarenta minutos de Córdoba capital, a hora y media de Sevilla y a unas tres horas de Madrid. Comprende una superficie de 1.300 kilómetros cuadrados, y 45.000 habitantes en ocho municipios. Está atravesada por el río Guadalquivir, que vertebró el paisaje de la comarca y la dota de parajes de gran belleza e interés ambiental y ecológico.

Dos pueblos, Montoro y Adamuz, con 912 km² de término municipal, constituyen el 70% de la extensión de la comarca, en las estribaciones meridionales de Sierra Morena. Poseen un territorio de alto valor ecológico, cinegético y recreativo, y en ellos se sitúan los recursos hídricos más importantes de la comarca (embalses de

Guadalmellato, Yeguas y Martín Gonzalo). La densidad de población de la comarca es de unos 34 habitantes por km² (muy por debajo de la media nacional).

La agricultura predomina de forma importante, siendo el olivar el cultivo más destacado, seguido de cereales y de productos hortofrutícolas. En la industria, que ocupa aproximadamente a un 16% de la población activa, predomina el sector de la madera, siendo ésta una actividad importante en Montoro. Le sigue en orden de importancia la industria agroalimentaria, destacando el sector del aceite de oliva tanto en la elaboración y envasado del producto como en la fabricación de material y maquinaria auxiliar para el olivar y almazaras. También tienen relevancia la fabricación de embutidos y otros productos cárnicos. Además, señalar, que en los últimos años se está desarrollando el sector del metal.

En lo que se refiere al sector servicios, la proximidad a la capital hace que sus cifras estén por debajo de la media española. Destaca el comercio mayorista de cereales y derivados, el comercio minorista y florece con fuerza las actividades relacionadas con el turismo rural, sobre todo en lo que se refiere a alojamientos, restaurantes y actividades complementarias.

1. CARACTERÍSTICAS DE LA OFERTA DE TRABAJO

Utilizando los datos del Instituto Nacional de Empleo (INEM), correspondientes al año 2002, la oferta de trabajo de la Comarca presenta las siguientes características generales:

- El 61% de la fuerza de trabajo que busca un empleo se oferta para actividades económicas relacionadas con la actividad agrícola y ganadera, reflejo del carácter rural de la comarca. En algunos municipios, como Bujalance y Adamuz, este porcentaje es aún más elevado.
- En cuanto a distribución por grupos profesionales, el 57% de la mano de obra se inscribe como trabajadores agrícolas, el 17% como trabajadores no cualificados, y sólo un 3% como técnicos.
- La oferta de trabajo se concentra en las siguientes actividades:
 - Trabajadores agrícolas excepto de huertas, viveros y jardines.
 - Peones agrícolas.
 - Mujeres o mozos de limpieza.
 - Peones de la industria manufacturera en general.
 - Peones de la construcción en general.
 - Pinches de cocina.
 - Empleados administrativos en general.
 - Dependientes de comercio.
 - Albañiles.
 - Cuidadores de guardería infantil.

Respecto al nivel de instrucción de la oferta de trabajo, de los datos relativos al nivel de estudios de la población elaborados por el Instituto de Estadística de Anda-

lucía para el año 2001, observamos que un porcentaje alto de la misma carece de estudios (el 21%) o es analfabeta (el 4,96%). Con formación, pero sin estudios universitarios se encuentra casi el 50% de la población (el 49,96%), y nada más que el 4,5% tiene estudios universitarios terminados. Hay que añadir, no obstante que no se dispone de datos sobre el nivel de formación de aproximadamente el 20% de la misma.

Respecto a los desempleados, sector de la población que se encuentra inscrito en las oficinas de empleo, el 15%, aproximadamente, no tiene estudios, y en torno al 47% sólo tiene estudios primarios o el certificado escolar. Que hayan cursado educación secundaria (bachillerato o formación profesional) sólo se representan un 10% del total de los desempleados inscritos, y los que han cursado estudios universitarios de grado medio o superior, son menos del 4%.

CUADRO 1

Nivel de formación de los desempleados

	Adamuz	Bujalance	Cañete	El Carpio	Mon-toro	Pedro Abad	Villa del Río	Villa-franca	Total
Sin estudios	270	186	63	46	295	90	273	61	1.284
Primarios	232	662	239	229	309	76	296	186	2.229
Certificado escolar	194	451	145	244	374	58	248	151	1.865
Educación General Básica	308	491	240	203	339	134	247	175	2.137
Bachiller Unificado Poli-valente	27	118	32	61	49	14	40	46	387
Formación Profesional	45	82	32	37	100	36	77	52	461
Título Universitario de Grado medio	10	44	13	23	30	11	18	24	173
Título Universitario de Grado superior	4	27	10	18	29	3	22	20	133
TOTAL	1.090	2.061	774	861	1.525	422	1.221	715	8.669

Fuente: SIMA.

2. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA DE TRABAJO

Ya se ha destacado más arriba que la comarca del Alto Guadalquivir es una zona en la que la agricultura predomina, fundamentalmente el olivar. Le siguen la industria de la madera y la industria agroalimentaria. Tienen importancia la fabricación de embutidos y se va desarrollando el sector del metal. El comercio minorista ocupa un lugar preferente y se está desarrollando con fuerza el turismo rural. Estas características de la actividad productiva definen la composición de la demanda de trabajo. Hemos de decir que, no obstante el predominio de la actividad agrícola, ésta emplea cada vez menos mano de obra, y en algunos casos las faenas propias de este sector dejan de ser efectuadas por los trabajadores de la zona y pasan a realizarse por trabajadores inmigrantes.

CUADRO 2
Establecimientos por sector de actividad y municipio. Años 2001 y 2002

Año 2002	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Banca/ Seguros	Otras profesiones	Asociaciones y similares	Total
Adamuz	16	14	80	23	10	5	4	11	163
Bujalance	50	26	185	46	10	10	14	16	357
Cañete de las Torres	19	16	64	20	6	4	4	7	140
El Carpio	27	27	102	22	16	8	7	2	211
Montoro	82	33	186	60	28	12	20	29	450
Pedro Abad	22	12	54	16	4	3	7	4	122
Villa del Río	140	38	167	38	13	7	16	19	438
Villafranca de Córdoba	39	18	60	26	9	2	13	15	182
TOTAL	395	184	898	251	96	51	85	103	2.063

Año 2001	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte	Banca/ Seguros	Otras profesiones	Asociaciones y similares	Total
Adamuz	16	16	81	24	24	7	4	14	186
Bujalance	47	30	187	41	28	10	12	15	370
Cañete de las Torres	19	14	64	19	12	5	6	7	146
El Carpio	25	31	102	17	28	7	10	8	228
Montoro	77	43	186	57	58	12	25	27	485
Pedro Abad	18	18	50	14	11	3	8	4	126
Villa del Río	119	50	154	37	35	7	16	17	435
Villafranca de Córdoba	34	20	50	23	10	2	13	15	167
TOTAL	355	222	874	232	206	53	94	107	2.143

Fuente: SIMA.

Predominan la pequeña empresa y la microempresa, que ocupan a pocos trabajadores. Las empresas que tienen más de 50 trabajadores son muy pocas, así como las que tienen entre 20 y 49 trabajadores.

CUADRO 3
Establecimientos por tramos de empleo y forma jurídica del titular

	Sin empleo conocido	0 - 5	6 - 19	20 - 49	50 - 99	100 y más	Total
Sociedad anónima y sociedad anónima laboral	2	40	23	11	1	0	77
Sociedad limitada	96	331	92	24	2	0	545
Sociedad en comunidad de bienes	32	90	6	0	0	0	128
Sociedad en cooperativa	3	27	17	0	0	0	47
Sociedad civil	12	31	0	1	0	0	44
Persona física	0	1.238	18	2	0	0	1.258
Otras formas jurídicas	1	4	4	2	0	0	11
Forma jurídica desconocida	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	146	1.761	160	40	3	0	2.110

Fuente: SIMA.

Las cinco ocupaciones que han generado mayor número de contratos en los últimos dos años han sido trabajadores cualificados por cuenta ajena, peones de la construcción de edificios, albañiles y mamposteros, peones de obras públicas y mantenimiento, y personal de limpieza.

La primera de ellas, trabajadores cualificados por cuenta ajena, es con mucha diferencia el tipo de trabajador más demandado por las empresas.

Respecto a las ocupaciones más ofertadas a través del INEM en el año 2002, tenemos peón de la construcción de edificios, albañil, peón de obras públicas en general, trabajador agrícola, excepto huerta, viveros y jardines, peón forestal y técnico administrativo en general.

Un aspecto que conviene destacar en esta comarca es que un elevado porcentaje de la población inscrita como demandante de empleo en las oficinas del INEM, lo es a efectos de percibir la prestación correspondiente como trabajadores eventuales del campo. Este hecho pone de manifiesto que una parte importante de la población sigue vinculada a las actividades de un sector que cada vez necesita menos mano de obra, y en cualquier caso que sólo pretende disponer de ella de forma ocasional, mientras que en otros sectores de actividad económica las empresas están demandando mano de obra con características específicas de cualificación. Consideramos que es una cuestión que debe analizarse con especial atención, prestando especial interés a aspectos no exclusivamente de carácter económico y productivo (como puede ser la dificultad de muchas de estas personas para acceder a determinados niveles de cualificación, la tradición agrícola de la comarca, el escaso dinamismo de otros sectores en años anteriores,...), pero teniendo en cuenta que es difícil entender cómo se puede compaginar escasez de mano de obra en unos sectores con una elevada tasa de paro en la que la población subvencionada representa un elevado porcentaje.

La situación descrita queda de manifiesto en el cuadro 4.

CUADRO 4

Trabajadores eventuales agrarios subsidiados. Años 2000-2002

	2002		2001		2000	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Adamuz	329	204	349	225	321	206
Bujalance	633	449	642	435	658	431
Cañete de las Torres	225	149	226	142	219	146
Carpio (El)	214	78	226	81	214	84
Montoro	350	129	346	140	317	152
Pedro Abad	131	57	134	60	123	60
Villa del Río	332	118	332	117	315	121
Villafranca	190	83	201	88	195	94

Fuente: SIMA.

CUADRO 5
Demandantes de empleo

Año 2003	Adamuz	Bujalance	Cañete	El Carpio	Montoro	Pedro Abad	Villa del Río	Villafraanca	Total
Población	4.455	8.066	3.295	4.449	9.488	2.908	7.265	3.707	43.633
Demandantes parados	73	203	73	191	279	77	187	122	1205
%	1,64	2,52	2,22	4,29	2,94	2,65	2,57	3,29	2,76

Fuente: INEM.

CUADRO 6
Demandantes de empleo inscritos respecto a la población

Año 2003	Adamuz	Bujalance	Cañete	El Carpio	Montoro	Pedro Abad	Villa del Río	Villafraanca	Total
Población	4.455	8.066	3.295	4.449	9.488	2.908	7.265	3.707	43.633
Demandantes parados	1.052	2.166	749	865	1.500	453	1.206	732	8.723
%	24	27	23	19	16	16	17	20	20

Fuente: INEM.

Como se ha destacado recientemente (CANSINO, 2003), la particularidad del subsidio agrario es que el sistema de protección sigue dando participación a personas cuando el sector agrícola no demanda más mano de obra.

3. NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

Ha quedado manifiesto un desequilibrio relativamente importante entre las características de la población y su nivel formativo y cualificaciones y las necesidades de las empresas que se ubican en la zona, a la que hemos considerado, con algunas restricciones (fuerte atracción de la capital de la provincia en el sector servicios, abandono de la zona por parte de los titulados universitarios, distorsión causada por la elevada proporción de trabajadores agrarios subsidiados,...), como un mercado local de empleo. La necesidad de adecuación entre la oferta y la demanda de trabajo, de manera que las empresas puedan encontrar en las localidades de la comarca la mano de obra necesaria, y que la fuerza de trabajo no deba abandonarla ni resignarse a ser eternamente receptores de subsidios, ha llevado a los agentes de desarrollo de la zona, integrados en la UTDLT a la elaboración de un estudio de necesidades formativas en su territorio. Este estudio ha puesto de manifiesto en qué sectores de la actividad productiva es necesario actuar con prioridad para cualificar adecuadamente a la oferta de trabajo, y que se responda adecuadamente a la demanda de mano de obra de las empresas.

Los sectores de actividad productiva han sido calificados en tres grupos, dependiendo del grado de importancia que actualmente tienen en la comarca y de su dinamismo y potencialidad. Así tenemos:

1. Sectores importantes:
 - Productos alimentarios.
 - Fabricación de muebles.
 - Comercio.
2. Sectores dinámicos:
 - Intermediación financiera.
 - Educación.
 - Actividades sanitarias y servicios sociales.
3. Sectores potenciales:
 - Turismo y hostelería.
 - Fabricación de productos metálicos.
 - Actividades recreativas y culturales.

Respecto a las especialidades que, respecto a los distintos tipos de actividades productivas concretas enmarcadas en cada actividad y sector de los reseñados anteriormente, han declarado las empresas que encuentran dificultades para cubrir con la fuerza local de trabajo (y por lo tanto deben ser objeto de especial atención en cuanto a la posible formación de la oferta de trabajo), tenemos el siguiente esquema:

3.1. Productos alimentarios

Es uno de los sectores más importantes en la estructura socioeconómica de la provincia de Córdoba, consecuencia de la tradición agrícola y ganadera y del desarrollo de actividades procedentes de la transformación de la producción primaria en la zona. En la comarca del Alto Guadalquivir destacan en este sector la producción de aceite de oliva y la fabricación de pastas alimenticias.

Especialidades	Necesidades formativas
— Auxiliar de industrias agroalimentarias.	— Auxiliar de industrias agroalimentarias.
— Almacenero de industrias agroalimentarias.	— Almacenero de industrias agroalimentarias.
— Auxiliar de laboratorio de industrias agroalimentarias.	— Auxiliar de laboratorio de industrias agroalimentarias.
— Envasador de productos agroalimentarios.	— Envasador de productos agroalimentarios.
— Técnico de control de calidad alimentaria.	— Técnico de control de calidad alimentaria.
— Encargado de industrias agroalimentarias.	— Encargado de industrias agroalimentarias.
— Elaborador de aceites y grasas.	— Elaborador de aceites y grasas.

3.2. Fabricación de muebles

Se trata de un sector importante, aunque el peso relativo en la provincia del Alto Guadalquivir en este sector es pequeño al encontrarse en la misma la localidad de Lucena, donde adquiere especial significación. Presenta, en cualquier caso, cifras de crecimiento y perspectivas interesantes. En la actualidad fabrica todo tipo de muebles, generando un gran volumen de ventas y de exportación y se asienta fundamentalmente en una localidad, Villa del Río.

Especialidades	Necesidades formativas
<ul style="list-style-type: none"> — Operador de máquinas de control numérico para industria de la madera. — Técnico en investigación y desarrollo de productos. — Barnizados y alicatador. — Elaborador de piezas para carpintería y muebles por ordenador 3D. 	<ul style="list-style-type: none"> — Diseño asistido por ordenador. — Operadores especiales. — Barnizado. — Tratamiento de la madera. — Control numérico.

3.3. Intermediación financiera

Es un sector de apoyo al resto de las actividades, y se encuentra más desarrollado en las zonas en las que la tasa de actividad es mayor. La incidencia de las nuevas tecnologías es muy importante en este sector, suponiendo un cambio continuo en los procesos de trabajo, y una constante necesidad de adaptación y reciclaje de los trabajadores.

Especialidades	Necesidades formativas
<ul style="list-style-type: none"> — Gestor comercial de servicios financieros. — Técnico de operativa interna en operaciones bancarias. 	<ul style="list-style-type: none"> — Gestión bancaria. — Productos bancarios.

3.4. Educación

Es uno de los sectores más extendidos y dinámicos en cuanto a la ocupación en la provincia de Córdoba. La comarca del Alto Guadalquivir es una de las zonas de la provincia en la que se muestra especialmente dinámico.

Especialidades	Necesidades formativas
<ul style="list-style-type: none"> — Habilitación en primer ciclo de educación infantil. — Formador ocupacional. — Monitor de educación ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> — Formación en sistemas de calidad y medio ambiente. — Atención a la diversidad: interculturalidad e idiomas. — Formación tutorial y convivencia. — Educación en valores.

3.5. Actividades sanitarias y servicios sociales

Se trata de un sector muy amplio en cuanto a las actividades que engloba, presentando un potencial de desarrollo y dinamismo muy significativos, en particular, el sector de servicios sociales y de atención. El envejecimiento de la población, la mejora en la calidad de vida y en los niveles de renta de la población, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y el incremento en el nivel de vida de la población, han sentado las bases para el desarrollo de actividades como los centros de atención, las residencias, guarderías y servicios de atención domiciliaria.

Especialidades	Necesidades formativas
<ul style="list-style-type: none"> — Atención especializada para enfermos de Alzheimer. — Auxiliar de geriatría. — Cuidador de discapacitados físicos y psíquicos. 	<ul style="list-style-type: none"> — Tecnología del sector. — Alzheimer. — Técnicas de comunicación. — Terapia ocupacional. — Geriatría. — Dietética y nutrición. — Control de situaciones de emergencia. — Monitor sociocultural.

3.6. Turismo y hostelería

Sector de gran dinamismo y con gran potencial de desarrollo. Dentro de él el gran acaparador de empleos es el sector de establecimientos de oferta tradicional, alojamientos rurales y oferta de otras actividades turísticas y recreativas. El Alto Guadalquivir se considera, dentro de la provincia de Córdoba, como una de las zonas con mayor potencialidad para el desarrollo y el empleo en este sector, aunque actualmente cuenta con una oferta limitada al alojamiento y la restauración, tiene dificultades para la comercialización, y no ha incorporado las nuevas tecnologías.

Especialidades	Necesidades formativas
<ul style="list-style-type: none"> — Inglés para atención al público. — Francés para atención al público. — Cocinero. — Jefe de cocina. — Agente de desarrollo turístico. 	<ul style="list-style-type: none"> — Idiomas. — Gestión de establecimientos. — Cocina. — Guías de ruta. — Comercialización de productos turísticos.

3.7. Fabricación de productos metálicos

Este sector se encuentra muy extendido en toda la provincia de Córdoba. En el Alto Guadalquivir tiene unas características muy concretas en cuanto a producto, centrándose en la forja, con una dinámica propia.

Especialidades	Necesidades formativas
<ul style="list-style-type: none"> — Control numérico. — Soldador de estructuras metálicas. — Calderería, tubería industrial y soldadura. 	<ul style="list-style-type: none"> — Control numérico. — Soldador de estructuras metálicas. — Calderería. — Tubería industrial soldadura.

IV. BIBLIOGRAFÍA

CANSINO, José Manuel (coord.) (2003): *El campo andaluz y extremeño: la protección social agraria*, Ed. Consejo Económico y Social, Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (varios años): *Estadísticas laborales*, INE.

SISTEMA DE INFORMACIÓN MULTITERRITORIAL DE ANDALUCÍA (SIMA) (varios años): *Estadísticas laborales*, Instituto de Estadística de Andalucía.

UNIDAD TERRITORIAL DE EMPLEO, DESARROLLO LOCAL Y TECNOLÓGICO DEL ALTO GUADALQUIVIR (varios años): *Informes y documentación de trabajo de la Unidad*, no publicados.

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA (2003): *Mercado de trabajo en Andalucía. Datos estructurales 2001*, Instituto de Estadística de Andalucía.