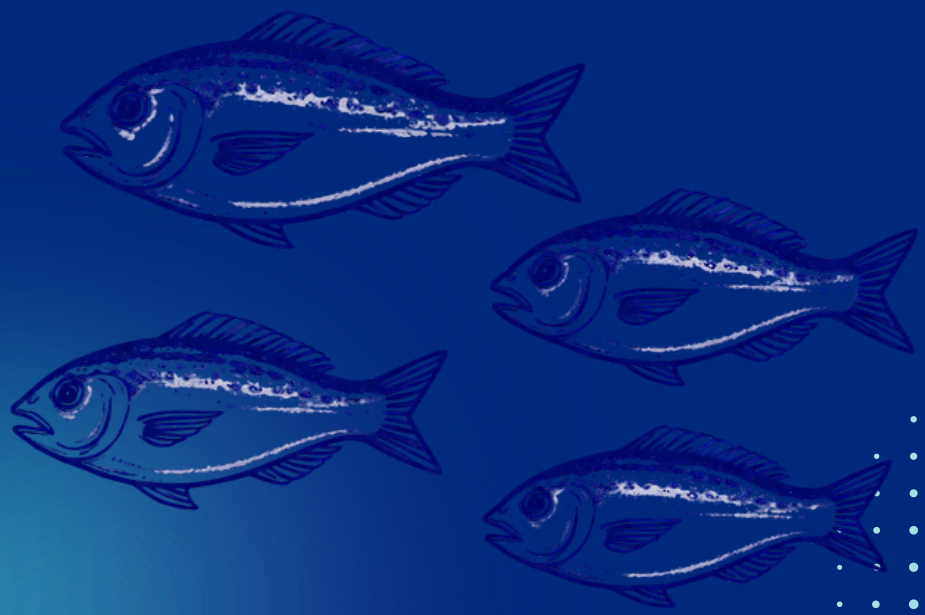
ADEPESCA
Asociación de Empresarios Detallistas de Pescados y Productos Congelados de la Comunidad Autónoma de Madrid

DIAGNÓSTICO DE LA DEMANDA DE EMPLEO

EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR



Índice y contenido

1 INTRODUCCIÓN

2 OBJETO Y OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO
2.1. Objetivo general
2.2. Objetivos específicos

3 METODOLOGÍA
3.1. Instrumento de recogida de información
3.2. Empresas participantes
3.3. Tratamiento y análisis de las respuestas
3.4. Criterios de interpretación

4 CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA
4.1. Número de empresas participantes
4.2. Capacidad potencial de incorporación
4.3. Consideraciones sobre la representatividad de los resultados

5 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO
5.1. Puestos de trabajo con mayor demanda
5.2. Empresas con mayor capacidad potencial de incorporación
5.3. Modalidades de incorporación preferidas
5.4. Horarios y duración de las incorporaciones
5.5. Tareas requeridas por las empresas
5.6. Competencias profesionales más valoradas
5.7. Necesidades formativas detectadas
5.8. Habilidades personales más valoradas
5.9. Perfiles con mayor dificultad de cobertura

6 PRIORIZACIÓN DE EMPRESAS Y PUESTOS
2.1. Objetivo general
2.1. Objetivo general
2.1. Objetivo general

7 ORIENTACIÓN DE LAS ACCIONES Y ACTIVIDADES DE INSERCIÓN
7.1. Formación previa recomendada
7.2. Intermediación y presentación de candidaturas
7.3. Prácticas con posibilidad de contratación
7.4. Seguimiento de las incorporaciones

8 CONCLUSIONES

9 LIMITACIONES DEL DIAGNÓSTICO

10 ANEXOS
Anexo I. Cuestionario utilizado
Anexo II. Relación de empresas participantes
Anexo III. Tablas de resultados
Anexo IV. Gráficos del diagnóstico

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de las acciones y actividades dirigidas a la inserción laboral de las personas desempleadas previstas en el Convenio, se ha realizado un diagnóstico de la demanda de empleo y de las necesidades de incorporación de personal existentes en las empresas del sector de la pescadería.

La finalidad de este diagnóstico es disponer de información directa sobre las necesidades laborales del tejido empresarial, identificando los puestos de trabajo más demandados, las empresas con mayor capacidad potencial de incorporación y las competencias profesionales y personales que deben reunir las personas candidatas.



El sector de la pescadería requiere perfiles profesionales capaces de desarrollar funciones muy diversas, que incluyen la preparación y manipulación de los productos pesqueros, el montaje del mostrador, la atención al cliente, la limpieza y organización del establecimiento, la preparación de pedidos y el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad alimentaria.

A estas necesidades técnicas se añaden otras relacionadas con la disponibilidad horaria, la responsabilidad, la puntualidad, la capacidad de adaptación y la disposición para aprender un oficio que requiere un importante componente práctico.

El conocimiento de estas necesidades resulta fundamental para evitar que las actuaciones de inserción laboral se planteen de manera genérica. El diagnóstico permite orientar la formación, la selección de participantes, la presentación de candidaturas y las posibles prácticas hacia los perfiles y empresas que ofrecen mayores posibilidades de incorporación.

La información analizada procede de un cuestionario dirigido a empresas y profesionales del sector, mediante el que se han recogido datos relativos a los puestos demandados, las modalidades de incorporación, las funciones que deberán realizar las personas trabajadoras, las competencias más valoradas y las necesidades formativas detectadas. El cuestionario se ha recogido como anexo en este documento.

Los resultados obtenidos constituyen, por tanto, una herramienta para planificar las acciones de inserción previstas en el Convenio y facilitar el ajuste entre las necesidades de las empresas y los perfiles de las personas desempleadas participantes.

2. OBJETO Y OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. OBJETO

El objeto del presente informe es analizar las necesidades de incorporación de personal manifestadas por las empresas del sector de la pescadería, con el propósito de identificar los puestos de trabajo con mayor demanda y las empresas en las que deben centrarse prioritariamente las acciones y actividades de inserción laboral.

A efectos del presente diagnóstico, la expresión «demanda de empleo en las empresas» se utiliza para hacer referencia a la demanda de trabajadores y trabajadoras por parte del tejido empresarial, es decir, a las necesidades actuales o potenciales de incorporación de personal.

2.2. OBJETIVO GENERAL

Conocer qué empresas del sector presentan una mayor demanda potencial de trabajadores y qué puestos de trabajo cuentan con mayores posibilidades de incorporación, con el fin de orientar hacia ellos las acciones de formación, intermediación e inserción laboral desarrolladas en el marco del Convenio.

2.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos del diagnóstico son los siguientes:

- Identificar los puestos de trabajo más demandados por las empresas participantes.
- Estimar la capacidad potencial de incorporación de personas desempleadas.
- Determinar las empresas que manifiestan una mayor capacidad o disposición para incorporar personal.
- Conocer las modalidades de incorporación preferidas por las empresas.
- Identificar las tareas que deberán realizar las personas incorporadas.
- Analizar las competencias profesionales y personales más valoradas.
- Detectar las principales necesidades formativas del sector.
- Conocer los perfiles que las empresas consideran más difíciles de encontrar.
- Establecer criterios para priorizar las empresas y los puestos en las actuaciones de inserción.
- Orientar la selección y preparación de las personas desempleadas hacia las necesidades reales manifestadas por el sector.

3. METODOLOGÍA

3.1. INSTRUMENTO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Para la elaboración del diagnóstico se utilizó un cuestionario dirigido a empresas y profesionales del sector de la pescadería. El cuestionario permitió recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Categorías profesionales que las empresas consideran necesarias.
- Modalidades de incorporación en las que estarían dispuestas a participar.
- Horarios y duración considerada adecuada para las incorporaciones o prácticas.
- Tareas que deberían desarrollar las personas participantes.
- Competencias profesionales más valoradas.
- Necesidades formativas detectadas.
- Habilidades personales consideradas más importantes.
- Perfiles profesionales que podrían resultar más difíciles de encontrar.
- Número aproximado de personas que cada empresa podría incorporar.

El cuestionario combinó preguntas de respuesta única, preguntas de selección múltiple y escalas de valoración de 1 a 5. Las preguntas de selección múltiple permitieron que una misma empresa señalara más de una categoría profesional, tarea, modalidad de incorporación o necesidad formativa. Por esta razón, en estos apartados la suma de los porcentajes puede ser superior al 100 %.

3.2. EMPRESAS PARTICIPANTES

El cuestionario obtuvo inicialmente 26 respuestas, de 26 empresas del sector.

3.3. TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS

Las respuestas fueron revisadas, clasificadas y agrupadas por categorías para facilitar su análisis. El tratamiento de los datos incluyó:

- Recuento del número de empresas que seleccionaron cada respuesta.
- Cálculo del porcentaje sobre el total de 26 empresas analizadas.
- Cálculo de las valoraciones medias de las competencias puntuadas mediante una escala de 1 a 5.
- Identificación de las empresas con mayor capacidad potencial de incorporación.
- Clasificación de los puestos según el número de empresas que manifestaron necesitarlos.
- Identificación de las modalidades de incorporación con una vinculación más directa con la contratación.
- Análisis de las tareas, competencias y necesidades formativas asociadas a los puestos demandados.

Para estimar la capacidad potencial mínima de incorporación, las respuestas se interpretaron de la siguiente forma:

- La respuesta «1» se contabilizó como una posible incorporación.
- La respuesta «2» se contabilizó como dos posibles incorporaciones.
- La respuesta «más de 2» se contabilizó, de manera conservadora, como un mínimo de tres posibles incorporaciones.

Aplicando este criterio, se obtuvo una capacidad potencial mínima de 33 incorporaciones en estas 26 empresas.

3. METODOLOGÍA

3.4. CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN

La capacidad de incorporación manifestada por las empresas debe interpretarse como una estimación potencial y no como la existencia de 33 ofertas de trabajo abiertas y disponibles de manera inmediata.

El cuestionario permite conocer la disposición de las empresas para contratar, acoger personas en prácticas, cubrir sustituciones o participar en procesos de incorporación, pero no recoge de manera diferenciada:

- La fecha exacta en la que se produciría cada incorporación.
- El número de vacantes correspondientes a cada puesto cuando una empresa seleccionó varias categorías.
- Las condiciones contractuales concretas.
- La duración prevista del contrato.
- La existencia de una oferta formalmente abierta en la fecha de respuesta.

Por tanto, los resultados permiten identificar prioridades y oportunidades potenciales, pero deberán completarse mediante el contacto directo con las empresas antes de iniciar cada proceso de inserción.



4. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

4.1. NÚMERO DE EMPRESAS PARTICIPANTES

El diagnóstico se basa en las respuestas proporcionadas por 26 empresas del sector.

La participación obtenida permite disponer de información directa sobre las necesidades, preferencias y dificultades percibidas por un grupo de empresas vinculadas a la actividad de la pescadería.

Los resultados no pretenden ofrecer una representación estadística de la totalidad del sector, sino identificar tendencias y necesidades concretas que puedan ser utilizadas para orientar las acciones de inserción laboral desarrolladas en el marco del Convenio.

4.2. CAPACIDAD POTENCIAL DE INCORPORACIÓN

De las 26 empresas analizadas:

- 21 empresas indicaron que podrían incorporar a una persona.
- 3 empresas señalaron que podrían incorporar a dos personas.
- 2 empresas manifestaron que podrían incorporar a más de dos personas.

Considerando la respuesta «más de dos» como un mínimo de tres incorporaciones, la capacidad potencial mínima declarada asciende a 33 personas.

Capacidad declarada	Número de empresas	Incorporaciones mínimas
Una persona	21	21
Dos personas	3	6
Más de dos personas	2	6
Total	26	33

La existencia de una capacidad potencial mínima de 33 incorporaciones refleja una disposición significativa de las empresas para participar en actuaciones relacionadas con el empleo.

No obstante, esta cifra engloba diferentes fórmulas de incorporación, entre ellas la contratación directa, las prácticas laborales, las prácticas con posibilidad de contratación, las sustituciones puntuales y otras modalidades formativas.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

4.3. CONSIDERACIONES SOBRE LA REPRESENTATIVIDAD

Los resultados deben interpretarse teniendo en cuenta que las empresas respondieron voluntariamente al cuestionario. Esta circunstancia puede favorecer una mayor participación de establecimientos sensibilizados con la formación, el empleo y la incorporación de nuevos profesionales.

Asimismo, el diagnóstico refleja las necesidades manifestadas en el momento de cumplimentación del cuestionario. Estas necesidades pueden variar como consecuencia de la evolución de la actividad, las campañas comerciales, las sustituciones, la rotación de personal o la aparición de nuevas vacantes.

A pesar de estas limitaciones, la información obtenida es adecuada para identificar empresas prioritarias, puestos con mayor demanda y contenidos formativos que pueden mejorar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas.



5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

5.1. PUESTOS DE TRABAJO CON MAYOR DEMANDA

El puesto de trabajo señalado por un mayor número de empresas es el de dependiente o dependienta, seleccionado por 16 de las 26 empresas participantes, lo que representa el 61,5 % de la muestra.

En segundo lugar se encuentra el perfil de dependiente o dependienta especializado, señalado por 9 empresas, el 34,6 %.

Los puestos de ayudante y de personal de almacén o apoyo presentan una frecuencia inferior, aunque también forman parte de las necesidades manifestadas por el sector.

Puesto de trabajo	Número de empresas	Porcentaje
Dependiente/a	16	61,50%
Dependiente/a especializado/a	9	34,60%
Ayudante	5	19,20%
Personal de almacén o apoyo	3	11,50%

La demanda se concentra principalmente en perfiles que trabajan directamente en el establecimiento y que deben combinar funciones de preparación del producto, atención al cliente, limpieza, organización y apoyo general. La presencia del perfil especializado evidencia, además, la necesidad de profesionales con conocimientos de corte y autonomía en la preparación y venta del producto.

Para las acciones de inserción resulta conveniente diferenciar un itinerario de iniciación, dirigido a puestos de ayudante o dependiente, y un itinerario de especialización, destinado a puestos que requieren un dominio más avanzado del oficio.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

5.2. EMPRESAS CON MAYOR CAPACIDAD POTENCIAL DE INCORPORACIÓN

Cinco empresas declaran capacidad para incorporar a dos o más personas. A este grupo se añade una empresa que, aunque señala una única incorporación, manifiesta expresamente su interés en la contratación directa. En conjunto, estas seis empresas se clasifican con prioridad alta.

Empresa	Capacidad	Puestos	Modalidad
José Manuel Romero Plaza	Más de 2	Dependiente/a	Prácticas laborales
Pescados Aparicio	Más de 2	Dependiente/a especializado/a	Prácticas laborales, FP,
DEJESUS	2	Dependiente/a y dependiente/a	Contratación directa
El Puerto de Colmenar	2	Dependiente/a	Prácticas laborales
Pleamar Francisco Agulla	2	Ayudante, dependiente/a y	Posibilidad de contratación y
Ángel Quejido Serrano	1	Dependiente/a especializado/a	Contratación directa

Estas empresas deben ser objeto de contacto preferente para confirmar la vigencia de la necesidad, el número definitivo de incorporaciones, el perfil requerido y las condiciones aplicables. El resto de empresas se mantiene como bolsa de oportunidades potenciales, especialmente aquellas interesadas en prácticas con posibilidad de contratación.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

5.3. MODALIDADES DE INCORPORACIÓN PREFERIDAS

La modalidad seleccionada con mayor frecuencia es la realización de prácticas con posibilidad de contratación, señalada por 12 empresas, el 46,2 %. Le siguen las prácticas laborales, seleccionadas por 10 empresas, el 38,5 %.

Modalidad	Empresas	%
Prácticas con posibilidad de contratación	12	46,20%
Prácticas laborales*	10	38,50%
Prácticas no laborales*	4	15,40%
Sustituciones puntuales	3	11,50%
Prácticas de FP	2	7,70%
Contratación directa	2	7,70%

*las **prácticas laborales** implican un contrato de trabajo formal con sueldo y relación jurídica, mientras que las **prácticas no laborales** se basan en un convenio educativo o beca formativa sin constituir un puesto de empleo tradicional.

En total, 14 empresas muestran alguna vinculación explícita con el empleo al seleccionar contratación directa, prácticas con posibilidad de contratación o sustituciones puntuales. Este resultado aconseja combinar la remisión directa de candidaturas con procesos de incorporación progresiva que permitan a la empresa comprobar la adaptación de la persona al puesto.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

5.4. HORARIOS Y DURACIÓN DE LAS INCORPORACIONES

El horario de mañana es claramente predominante: fue seleccionado por 22 empresas, el 84,6 %. La disponibilidad matinal constituye, por tanto, un requisito determinante para mejorar las posibilidades de inserción en el sector.

Horario	Empresas	%
Mañanas	22	84,60%
Tardes	3	11,50%
Jornada	3	11,50%
Fin de semana	2	7,70%
Indiferente	2	7,70%

Respecto a la duración ideal del periodo inicial o de las prácticas, no existe una preferencia única. Ocho empresas señalan dos semanas, siete prefieren un mes y otras siete consideran adecuado un periodo de entre dos y tes meses. Una empresa seleccionó más de una duración, por lo que las frecuencias no son excluyentes.

Duración	Empresas	%
Dos semanas	8	30,80%
Un mes	7	26,90%
Entre dos y tres meses	7	26,90%
Más de tres meses	4	15,40%
Otra duración	1	3,80%

La duración deberá ajustarse al nivel inicial de la persona, a las tareas que vaya a realizar y a la posibilidad real de contratación. Los periodos breves pueden ser útiles para una primera toma de contacto, mientras que los periodos de uno a tres meses ofrecen mayores posibilidades para adquirir destreza y autonomía.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

5.5. TAREAS REQUERIDAS POR LAS EMPRESAS

Las respuestas definen un perfil profesional polivalente. La función seleccionada por más empresas es el apoyo general en tienda, seguida del montaje y desmontaje del mostrador, la limpieza, los cortes básicos y la atención al cliente.

Tarea	Empresas	%
Apoyo general en tienda	22	84,60%
Montaje y desmontaje del mostrador	19	73,10%
Limpieza del puesto	19	73,10%
Cortes básicos	17	65,40%
Atención al cliente	16	61,50%
Preparación de bandejas y pedidos	15	57,70%
Manejo de cámara / almacenamiento	13	50,00%
Registro de temperaturas / higiene básica	10	38,50%
Cortes avanzados	9	34,60%

El corte básico es requerido por casi dos tercios de las empresas, mientras que el corte avanzado aparece en aproximadamente un tercio. Esto confirma la utilidad de establecer diferentes niveles de formación y de asignar las candidaturas en función del grado de experiencia y autonomía.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

5.6. COMPETENCIAS PROFESIONALES MÁS VALORADAS

Las empresas valoraron diez aspectos del trabajo mediante una escala de 1 a 5. Las puntuaciones más elevadas corresponden a la limpieza y el orden, el cumplimiento de las normas de higiene, la responsabilidad y puntualidad y la atención al cliente.

Competencia	Media sobre 5	Empresas con valoración 4–5
Limpieza y orden	4,12	16
Cumplimiento de normas de higiene	4,08	16
Responsabilidad y puntualidad	4,04	16
Atención al cliente	4,04	16
Calidad del trabajo	3,69	15
Adaptación a tareas distintas	3,69	14
Iniciativa y capacidad de resolver	3,58	15
Ritmo de trabajo	3,38	12
Preparación técnica	3,12	11
Conocimientos profesionales	3,04	11

La preparación técnica y los conocimientos profesionales previos reciben valoraciones medias inferiores a las competencias relacionadas con la actitud, la higiene, la responsabilidad y el trato con el cliente. Este resultado sugiere que una parte importante de las empresas estaría dispuesta a formar técnicamente a personas que presenten una actitud adecuada y capacidad de aprendizaje.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

5.7. NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

La formación más demandada es la relacionada con la higiene y manipulación de alimentos. También obtienen una frecuencia elevada el corte profesional avanzado, la atención al cliente, la limpieza y organización y el montaje del mostrador.

Contenido formativo	Empresas	%
Higiene y manipulación de alimentos	19	73,10%
Corte profesional (nivel avanzado)	18	69,20%
Atención al cliente en pescadería	18	69,20%
Limpieza y organización	18	69,20%
Montaje del mostrador y presentación	16	61,50%
Seguridad con cuchillos	14	53,80%
Gestión básica de pedidos y stock	12	46,20%
Corte de pescado (nivel iniciación)	11	42,30%
Elaboraciones sencillas	7	26,90%
Comunicación y marketing	5	19,20%
Sostenibilidad	3	11,50%

Los resultados aconsejan una formación eminentemente práctica, que combine las técnicas propias del oficio con contenidos de higiene, atención al público, organización del establecimiento y seguridad en el manejo de cuchillos. La existencia simultánea de demanda de corte de iniciación y de corte avanzado refuerza la conveniencia de diseñar itinerarios escalonados.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

5.8. HABILIDADES PERSONALES MÁS VALORADAS

La habilidad más valorada es la disposición y las ganas de trabajar, seleccionada por 25 de las 26 empresas, el 96,2 %. Le siguen el trato educado con el cliente, el compromiso y puntualidad, la limpieza, la adaptación al ritmo de la tienda y el trabajo en equipo.

Habilidad	Empresas	%
Actitud y ganas de trabajar	25	96,20%
Trato educado con el cliente	17	65,40%
Compromiso y puntualidad	16	61,50%
Limpieza	15	57,70%
Adaptación al ritmo de tienda	14	53,80%
Trabajo en equipo	14	53,80%
Rapidez	8	30,80%

- La preparación de las personas participantes debe incluir no solo los conocimientos técnicos, sino también pautas de comportamiento profesional: puntualidad, constancia, trato correcto, limpieza, colaboración y adaptación a momentos de mayor carga de trabajo.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

5.9. PERFILES CON MAYOR DIFICULTAD DE COBERTURA

El principal problema previsto por las empresas es encontrar personas jóvenes interesadas en aprender y continuar en el oficio. Esta opción fue seleccionada por 21 empresas, el 80,8 %. También se considera difícil encontrar personal estable y responsable y profesionales que sepan cortar.

Perfil de difícil cobertura	Empresas	%
Gente joven interesada en el oficio	21	80,80%
Personal estable y responsable	17	65,40%
Personal que sepa cortar	12	46,20%
Personal de refuerzo para fines de semana	8	30,80%

El problema de cobertura no se limita a la ausencia de conocimientos técnicos. Los resultados muestran una preocupación relevante por el relevo generacional, la estabilidad y el compromiso. Las actuaciones de inserción deben contribuir a mejorar el conocimiento del oficio y a ofrecer itinerarios de aprendizaje con perspectivas reales de continuidad.

6. PRIORIZACIÓN DE EMPRESAS Y PUESTOS

Para orientar los recursos del Convenio se ha establecido una clasificación operativa de las empresas. Esta clasificación no sustituye la comprobación individual de las vacantes, sino que determina el orden recomendado para realizar contactos, confirmar necesidades y remitir candidaturas.

Nivel	Criterios orientativos	Empresas
Alta	Capacidad declarada de dos o más	6
Media-alta	Prácticas con posibilidad de contratación o	10
Media	Otras modalidades de prácticas o	10

6.1. EMPRESAS PRIORITARIAS PARA LAS ACCIONES DE INSERCIÓN

La primera fase de intermediación debería centrarse en las seis empresas clasificadas con prioridad alta, ya recogidas en el apartado 5.2. Su interés se fundamenta en una mayor capacidad potencial, en la selección de contratación directa o en ambas circunstancias.

En una segunda fase se recomienda contactar con las diez empresas de prioridad media-alta, que han manifestado interés en prácticas con posibilidad de contratación o en sustituciones puntuales:

- Pescados Brimar
- Francisco Abad C.B.
- Pescados Solís Aparicio S.L.
- El Cantil
- Pescados y Mariscos Ernesto Prieto
- González y Fernández Pescaderías
- Pescados Hermanos Sánchez
- Pescadería El Gato
- Mariscos Óscar Castellano
- La Estrella del Mar

El contacto deberá confirmar si la necesidad continúa vigente, el establecimiento concreto en el que se produciría la incorporación, el puesto, las funciones, el horario, la duración y la persona responsable del proceso.

6. PRIORIZACIÓN DE EMPRESAS Y PUESTOS

6.2. PUESTOS PRIORITARIOS

Los puestos prioritarios son el de dependiente o dependienta y el de dependiente o dependienta especializado. Ambos concentran la mayor parte de las necesidades manifestadas y requieren una combinación de atención al cliente, preparación del producto, montaje del mostrador, limpieza y apoyo general.

Como perfiles complementarios deben contemplarse el ayudante y el personal de almacén o apoyo. Estos puestos pueden facilitar la entrada al sector de personas sin experiencia previa, permitiendo una adquisición progresiva de competencias antes de asumir funciones de mayor especialización.

Itinerario	Puestos de referencia	Nivel inicial recomendado	Objetivo
Iniciación	Ayudante; dependiente/a;	Sin experiencia o experiencia	Adquirir hábitos, higiene, atención
Especialización	Dependiente/a especializado/a	Experiencia previa o superación del	Alcanzar autonomía en

6.3. PERFILES DE PERSONAS DESEMPLEADAS CON MAYORES POSIBILIDADES DE INSERCIÓN

A la vista de las respuestas, presentan mayores posibilidades de inserción las personas que reúnan la mayor parte de las siguientes condiciones:

- Disponibilidad para trabajar principalmente en horario de mañana y, cuando sea necesario, en jornada partida o fines de semana.
- Interés por aprender un oficio práctico y desarrollar una trayectoria estable en el sector.
- Compromiso, puntualidad, limpieza y capacidad para mantener el ritmo de trabajo.
- Trato adecuado con la clientela y disposición para trabajar en equipo.
- Capacidad para realizar tareas diversas y apoyar en el conjunto de la actividad del establecimiento.
- Formación básica en higiene alimentaria, seguridad en el uso de cuchillos y manipulación del producto.
- Conocimientos de corte y preparación ajustados al nivel del puesto al que se opte.

7. ORIENTACIÓN DE LAS ACCIONES Y ACTIVIDADES DE INSERCIÓN

7.1. FORMACIÓN PREVIA RECOMENDADA

La formación previa debe responder a las necesidades detectadas y facilitar que la persona participante pueda integrarse con rapidez en la actividad diaria del establecimiento. Se propone organizar los contenidos en un módulo común y dos niveles técnicos.

Bloque	Contenidos principales	Finalidad
Módulo común	Higiene y manipulación; limpieza y organización; prevención de riesgos; seguridad con cuchillos; atención al cliente; puntualidad y trabajo en equipo	Garantizar hábitos profesionales y seguridad desde el inicio
Nivel de iniciación	Conocimiento del producto; diferenciar especies; montaje del mostrador; conservación; cortes básicos; bandejas y pedidos; apoyo general	Preparar para puestos de ayudante o dependiente inicial
Nivel de especialización	Cortes avanzados; aprovechamiento; presentación; gestión de pedidos; autonomía en la venta y asesoramiento	Preparar para puestos de dependiente especializado

La formación deberá ser práctica y reproducir situaciones reales del punto de venta. También resulta conveniente evaluar la actitud, la puntualidad, la limpieza y la capacidad de aprendizaje, pues son factores especialmente valorados por las empresas.

7.2. INTERMEDIACIÓN Y PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS

La intermediación debería comenzar por la actualización de la información de las empresas prioritarias. Una vez confirmada la necesidad, se elaborará una ficha de vacante o de oportunidad de incorporación con los requisitos esenciales.

- 1. Contactar con las empresas de prioridad alta y media-alta para confirmar la vigencia de la necesidad.
- 2. Definir el puesto, las tareas, el horario, el tipo de incorporación, la duración y el nivel técnico requerido.
- 3. Seleccionar candidaturas ajustadas al perfil, evitando remisiones genéricas.
- 4. Preparar a la persona candidata para la entrevista y para las condiciones reales del puesto.
- 5. Remitir una relación breve de candidaturas y realizar seguimiento del proceso de selección.
- 6. Registrar el resultado: entrevista, práctica, contratación, rechazo o necesidad pendiente.

7. ORIENTACIÓN DE LAS ACCIONES Y ACTIVIDADES DE INSERCIÓN

7.3. PRÁCTICAS CON POSIBILIDAD DE CONTRATACIÓN

Las prácticas con posibilidad de contratación constituyen la modalidad con mayor aceptación empresarial. Deben plantearse como un itinerario orientado a la inserción y no como una actividad desconectada de las necesidades reales del establecimiento.

Antes de iniciar cada práctica será necesario definir las tareas, la persona responsable de la tutorización, la duración, el horario, los objetivos de aprendizaje y los criterios que permitirán valorar una posible contratación. En las empresas que hayan manifestado esta posibilidad deberá realizarse una revisión intermedia y una valoración final.

Aspecto esencial:

La expresión «posibilidad de contratación» no implica un compromiso automático de contratación. Su utilidad reside en que la empresa ha manifestado una disposición inicial favorable, que deberá concretarse en función de la evolución de la persona participante y de la situación del establecimiento.

7.4. SEGUIMIENTO DE LAS INCORPORACIONES

El seguimiento permitirá comprobar la eficacia de las actuaciones y actualizar el diagnóstico. Se recomienda registrar, al menos, los siguientes indicadores:

- Empresas contactadas y necesidades confirmadas.
- Vacantes u oportunidades de incorporación identificadas.
- Candidaturas remitidas por empresa y puesto.
- Entrevistas realizadas.
- Prácticas iniciadas y finalizadas.
- Contrataciones formalizadas.
- Duración de las contrataciones y continuidad posterior.
- Principales motivos de no incorporación o abandono.
- Valoración de la empresa y de la persona participante.

La información de seguimiento deberá utilizarse para revisar periódicamente la prioridad de las empresas, ajustar los contenidos formativos y detectar nuevas necesidades de contratación.

8. CONCLUSIONES

1. El diagnóstico identifica una capacidad potencial mínima de 33 incorporaciones entre las 26 empresas analizadas. Esta cifra refleja disposición empresarial, pero no debe interpretarse como 33 vacantes inmediatas.

2. La demanda se concentra en el puesto de dependiente/a, señalado por el 61,5 % de las empresas, y en el de dependiente/a especializado/a, señalado por el 34,6 %.

3. Seis empresas presentan prioridad alta por declarar capacidad para dos o más incorporaciones o por seleccionar contratación directa. Otras diez empresas se clasifican con prioridad media-alta por su interés en prácticas con posibilidad de contratación o sustituciones.

4. Las prácticas con posibilidad de contratación son la modalidad más frecuente, seguida de las prácticas laborales. Las acciones deben combinar intermediación directa y procesos de incorporación progresiva.

5. El horario de mañana es el más habitual y constituye una condición importante para la selección de participantes.

6. Las empresas requieren perfiles polivalentes, capaces de apoyar en tienda, montar el mostrador, mantener la limpieza, realizar cortes básicos, atender al cliente y preparar pedidos.

7. La limpieza, la higiene, la responsabilidad, la puntualidad y la atención al cliente reciben una valoración superior a la preparación técnica previa. La actitud y la capacidad de aprendizaje resultan determinantes.

8. Las principales necesidades formativas se concentran en higiene alimentaria, corte profesional, atención al cliente, limpieza y organización, montaje del mostrador y seguridad con cuchillos.

9. La principal dificultad prevista es encontrar personas jóvenes interesadas en el oficio, junto con personal estable, responsable y con conocimientos de corte.

10. Las acciones del Convenio deberán priorizar las empresas con mayor potencial, confirmar individualmente sus necesidades y desarrollar itinerarios de iniciación y especialización ajustados a los puestos detectados.

9. LIMITACIONES DEL DIAGNÓSTICO

Los resultados deben interpretarse teniendo en cuenta las siguientes limitaciones:

- La muestra está formada por empresas que respondieron voluntariamente y no constituye aun una muestra estadística representativa de la totalidad del sector.
- El cuestionario estaba inicialmente orientado también a detectar necesidades formativas y modalidades de prácticas, por lo que no recoge todos los datos propios de una oferta de empleo.
- La capacidad potencial declarada no permite determinar si la necesidad era inmediata, a corto plazo o futura.
- Cuando una empresa seleccionó varios puestos, no es posible distribuir entre ellos el número de personas que podría incorporar.
- No se recabaron de forma homogénea datos sobre tipo de contrato, jornada, salario, fecha de incorporación o duración contractual.
- Algunas preguntas permitían respuestas múltiples, por lo que los porcentajes no son excluyentes.
- La opción «más de 2» se ha contabilizado como tres incorporaciones, de modo que la capacidad total estimada representa un mínimo.
- Las necesidades empresariales pueden cambiar por razones estacionales, organizativas o económicas y deben confirmarse antes de iniciar cada actuación.

Estas limitaciones no invalidan el diagnóstico, pero obligan a utilizarlo como herramienta de priorización y a completar la información mediante contacto directo con las empresas.

10. ANEXOS

ANEXO I. CUESTIONARIO UTILIZADO



Cuestionario necesidades formativas del sector

* Indica que la pregunta es obligatoria

MADRID AGENCIA PARA EL EMPLEO

Escuela Municipal Hostelería y Alimentación

ADEPESCA

1. DATOS BÁSICOS *

- Nombre comercial de la pescadería:

- Persona de contacto (opcional):

- Ubicación del negocio:

Tu respuesta

2. Categoría profesional deseada para la contratación *



- [ ] Ayudante
- [ ] Dependiente/a
- [ ] Dependiente/a especializado/a
- [ ] Encargado/a
- [ ] Personal de almacén / apoyo

3. Tipo de prácticas o incorporación que le interesaría *

- [ ] Prácticas no laborales
- [ ] Prácticas laborales
- [ ] Prácticas de FP
- [ ] Prácticas con posibilidad de contratación
- [ ] Contratación directa
- [ ] Sustituciones puntuales

10. ANEXOS

ANEXO I. CUESTIONARIO UTILIZADO

4. Duración ideal de las prácticas *



- [ ] 2 semanas
- [ ] 1 mes
- [ ] 2–3 meses
- [ ] Más de 3 meses
- [ ] Otros

5. Horario posible para el estudiante *

- [ ] Mañanas
- [ ] Tardes
- [ ] Partido
- [ ] Fin de semana
- [ ] Indiferente

6. ¿Qué nivel considera necesario en estos aspectos del trabajo? *

	1	2	3	4	5
Preparación técnica (cortes, manipulación)	○	○	○	○	○
Conocimientos profesionales del oficio	○	○	○	○	○
Calidad del trabajo	○	○	○	○	○
Ritmo de trabajo	○	○	○	○	○
Iniciativa y capacidad de resolver	○	○	○	○	○
Responsabilidad y puntualidad	○	○	○	○	○
Atención al cliente	○	○	○	○	○
Limpieza y orden	○	○	○	○	○
Cumplimiento de normas de higiene	○	○	○	○	○
Adaptación a tareas distintas	○	○	○	○	○

10. ANEXOS

ANEXO I. CUESTIONARIO UTILIZADO

7. ¿Qué tareas necesita que la persona realice? *

- [ ] Montar y desmontar el mostrador
- [ ] Cortes básicos (filetear, eviscerar, descamar)
- [ ] Cortes avanzados (rodajas, lomos finos, sushi básico)
- [ ] Preparación de bandejas y pedidos
- [ ] Atención al cliente
- [ ] Limpieza del puesto
- [ ] Manejo de cámara / almacenamiento
- [ ] Registro de temperaturas / higiene básica
- [ ] Apoyo general en tienda
- [ ] Otro: _____

8. ¿Qué formación considera más necesaria hoy en día en el sector? *

- [ ] Corte de pescado (nivel iniciación)
- [ ] Corte profesional (nivel avanzado)
- [ ] Higiene y manipulación de alimentos
- [ ] Atención al cliente en pescadería
- [ ] Montaje del mostrador y presentación del producto
- [ ] Limpieza y organización
- [ ] Seguridad con cuchillos
- [ ] Gestión básica de pedidos y stock
- [ ] Elaboraciones sencillas (marinados, bandejas, preparaciones básicas)
- [ ] Comunicación y marketing
- [ ] Sostenibilidad
- [ ] Otro: _____

10. ANEXOS

ANEXO I. CUESTIONARIO UTILIZADO

9. ¿Qué habilidades personales valora más en una persona que entre a trabajar? *

- [ ] Ganas de trabajar
- [ ] Compromiso y puntualidad
- [ ] Trato educado con el cliente
- [ ] Rapidez
- [ ] Limpieza
- [ ] Adaptación al ritmo de tienda
- [ ] Trabajo en equipo
- [ ] Otro: _____

10. ¿Qué tipos de perfiles cree que costará más encontrar en el futuro? *



- [ ] Personal que sepa cortar
- [ ] Gente joven interesada en el oficio
- [ ] Personal de refuerzo fines de semana
- [ ] Personal estable y responsable
- [ ] Otro: _____

11. Número de trabajadores que podría contratar *

- [ ] 1
- [ ] 2
- [ ] + 2

10. ANEXOS

ANEXO II. RELACIÓN DE EMPRESAS PARTICIPANTES

Empresa	Categorías	Modalidad	Capacidad	Prioridad
Pescados Brimar	Dependiente/a	Prácticas con posibilidad de contratación	1	Media-alta
Pescados Aparicio	Dependiente/a especializado/a	Prácticas laborales; FP; posibilidad de contrat	Más de 2	Alta
Pescadería Miguel Ángel	Dependiente/a	Prácticas laborales	1	Media
Francisco Abad C.B.	Ayudante	Prácticas con posibilidad de contratación	1	Media-alta
Pescadería Jonathan	Dependiente/a	Prácticas no laborales	1	Media
Pescados Solís Aparicio S.L.	Dependiente/a especializado/a	Prácticas con posibilidad de contratación	1	Media-alta
El Cantil	Dependiente/a	Prácticas con posibilidad de contratación	1	Media-alta
Pescados y Mariscos Ernesto Prieto	Personal de almacén / apoyo	Prácticas con posibilidad de contratación	1	Media-alta
Hermanos González	Dependiente/a	Prácticas no laborales	1	Media
Pescados del Puerto	Ayudante	Prácticas laborales	1	Media
González y Fernández Pescaderías	Dependiente/a; almacén / apoyo	Prácticas laborales; posibilidad de contratació	1	Media-alta
Ángel Quejido Serrano	Dependiente/a especializado/a	Contratación directa	1	Alta
Adelino Álvarez Álvarez, San Fernar	Dependiente/a especializado/a	Prácticas de FP	1	Media
Pleamar Francisco Agulla Vallecas	Ayudante; dependiente/a; almacén / apoy	Posibilidad de contratación; sustituciones	2	Alta
Pescados Hermanos Sánchez	Dependiente/a; dependiente/a especializ	Prácticas con posibilidad de contratación	1	Media-alta
José Luis Olivares	Dependiente/a especializado/a	Prácticas laborales	1	Media
Mario Domínguez Cortés (Torrejón	Dependiente/a especializado/a	Prácticas no laborales	1	Media
Pescadería El Gato	Dependiente/a especializado/a	Prácticas con posibilidad de contratación	1	Media-alta
Carlos Enrique Carbajo Seseña	Dependiente/a	Prácticas no laborales	1	Media
David Romero Plaza	Dependiente/a	Prácticas laborales	1	Media
Mariscos Óscar Castellano	Ayudante; dependiente/a	Prácticas laborales; posibilidad de contratació	1	Media-alta
José Manuel Romero Plaza	Dependiente/a	Prácticas laborales	Más de 2	Alta
La Estrella del Mar	Ayudante; dependiente/a	Prácticas con posibilidad de contratación	1	Media-alta
DEJESUS	Dependiente/a; dependiente/a especializ	Contratación directa	2	Alta
Oñate Mercado de la Paz	Dependiente/a	Prácticas laborales	1	Media
El Puerto de Colmenar	Dependiente/a	Prácticas laborales	2	Alta

10. ANEXOS

ANEXO III. TABLAS DE RESULTADOS

Este anexo consolida los principales indicadores cuantitativos del diagnóstico.

Tabla A. Indicadores generales

Indicador	Resultado
Empresas analizadas	26
Capacidad potencial mínima	33
Empresas con dos o más incorporaciones	5
Empresas con contratación directa	2
Empresas con prácticas con posibilidad de contratación	12
Empresas con alguna vinculación explícita con empleo	14
Empresas de prioridad alta	6
Empresas de prioridad media-alta	10
Empresas de prioridad media	10

Tabla B. Puestos y modalidades

Variable	Número de empresas	Porcentaje
Dependiente/a	16	61,5 %
Dependiente/a especializado/a	9	34,6 %
Ayudante	5	19,2 %
Personal de almacén / apoyo	3	11,5 %
Prácticas con posibilidad de contratación	12	46,2 %
Prácticas laborales	10	38,5 %
Prácticas no laborales	4	15,4 %
Sustituciones puntuales	3	11,5 %
Prácticas de FP	2	7,7 %
Contratación directa	2	7,7 %

Tabla C. Competencias y perfiles

Aspecto	Resultado principal
Competencia con mayor media	Limpieza y orden: 4,12 sobre 5
Segunda competencia	Cumplimiento de normas de higiene: 4,08
Habilidad personal más seleccionada	Ganas de trabajar: 25 empresas, 96,2 %
Perfil más difícil de encontrar	Gente joven interesada en el oficio: 21 empresas, 80,8 %
Principal necesidad formativa	Higiene y manipulación de alimentos: 19 empresas, 73,1 %
Tarea más frecuente	Apoyo general en tienda: 22 empresas, 84,6 %

10. ANEXOS

ANEXO IV. GRÁFICOS DEL DIAGNÓSTICO

Gráfico 1. Puestos de trabajo seleccionados por las empresas.
Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

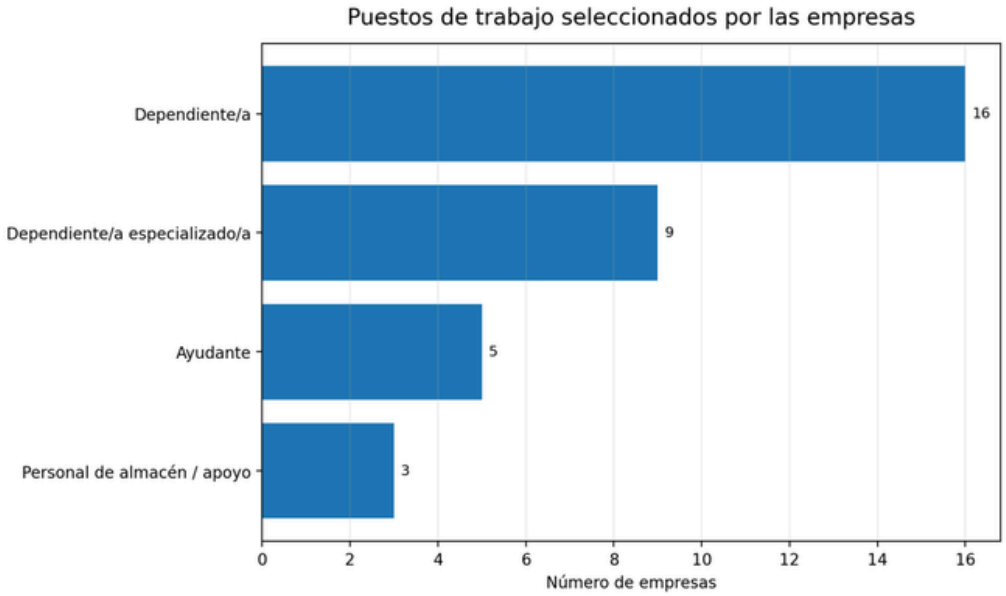
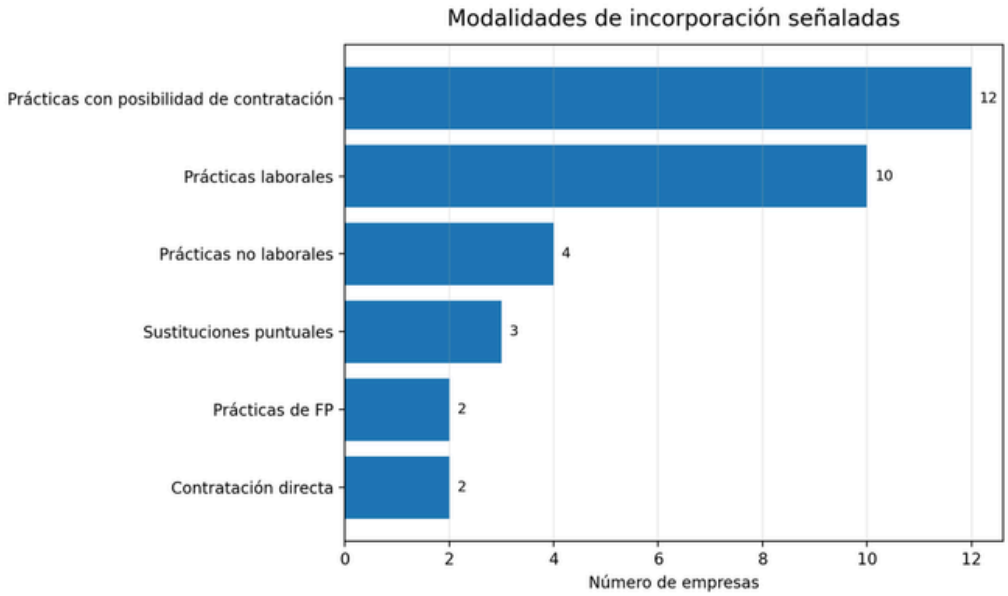


Gráfico 2. Modalidades de incorporación señaladas.
Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.



10. ANEXOS

ANEXO IV. GRÁFICOS DEL DIAGNÓSTICO

Gráfico 3. Horarios posibles para la incorporación.
Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario

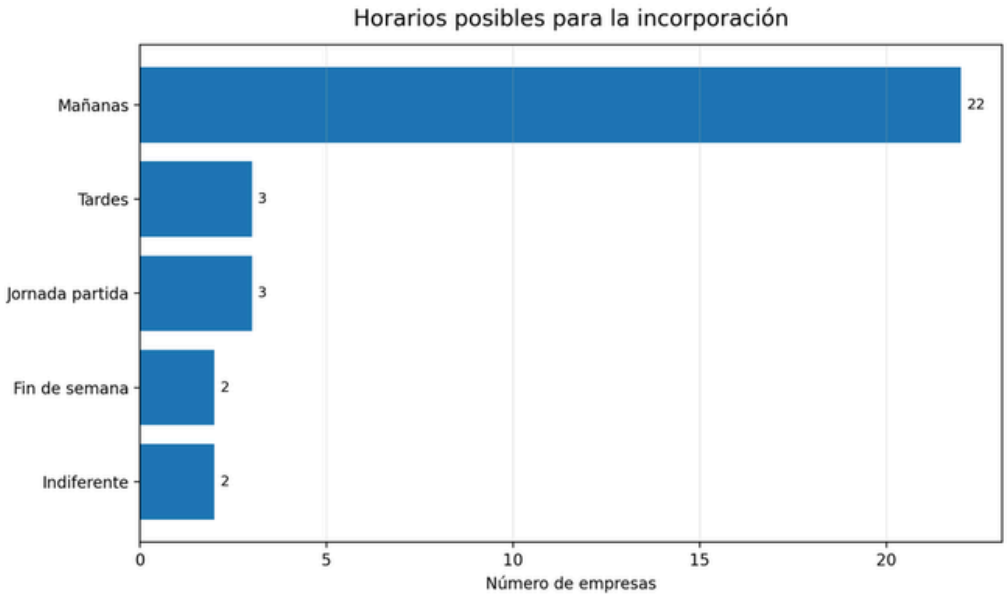
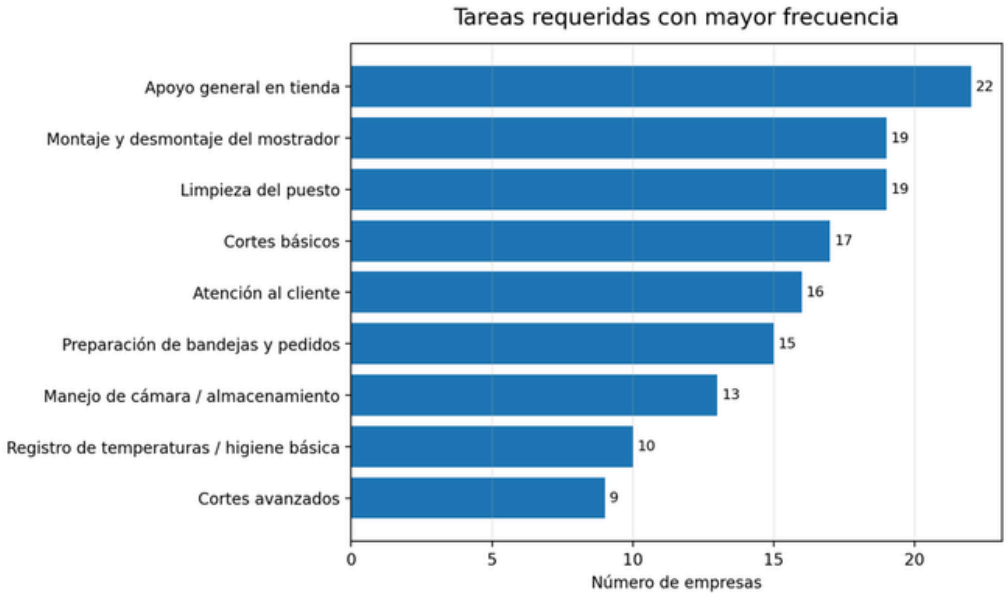


Gráfico 4. Tareas requeridas con mayor frecuencia.
Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.



10. ANEXOS

ANEXO IV. GRÁFICOS DEL DIAGNÓSTICO

Gráfico 5. Necesidades formativas detectadas.
Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

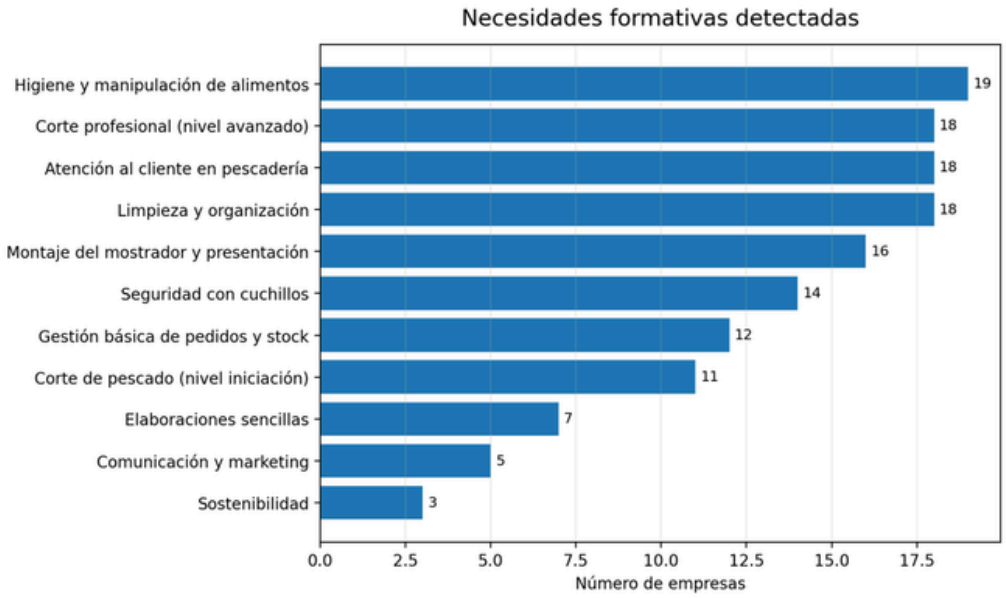


Gráfico 6. Perfiles que se prevé más difícil encontrar.
Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

