



LURRALDE PLANINGITZA,
ETXEBIZITZA
ETA GARRAIO SAILA
DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN
TERRITORIAL, VIVIENDA
Y TRANSPORTES

EMPRESAS TRANSITARIAS Y ADUANERAS DE EUSKADI

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE PROFESIONALES

PERFILES DEMANDADOS Y FORMACIÓN
OCUPACIONAL Y REGLADA REQUERIDA

Febrero 2022



ÍNDICE

1. FINALIDAD Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	3
OBJETIVO GENERAL:	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	3
2. METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO REALIZADO.....	4
Fase 1. Elaboración del Plan de Trabajo	5
Fase 2. Divulgación interna del proyecto y creación del Equipo de Validación	5
Fase 3. Identificación de las causas de necesidades de profesionales, concreción de perfiles y formación asociada (Ocupacional y/o Reglada).....	5
Fase 4. Diseño de informe de conclusiones finales.....	6
3. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA ENTREVISTADA.....	6
ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y PLANTILLA:	6
Gráfico 1: Empresas entrevistadas	6
Gráfico 2: Tamaño de las empresas	7
SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE CONTRATACIÓN PARA EL 2022-2027.	8
Gráfico 3: Situación actual del mercado	8
Gráfico 4: Situación en Bizkaia	8
Gráfico 5: Situación en Álava	8
Gráfico 6: Situación en Gipuzkoa	9
Gráfico 7: Nivel de facturación previsto Bizkaia Gráfico 8: Nivel de facturación previsto Gipuzkoa	9
Gráfico 9: Necesidad de realizar nuevas contrataciones	10
Gráfico 10: Perfiles demandados en las nuevas incorporaciones	10
Gráfico 11: Crecimiento esperado por departamentos	11
PERFILES DEMANDADOS Y NECESIDADES FORMATIVAS:.....	11
Gráfico 12: Nuevas incorporaciones por perfil profesional	12
Gráfico 13: Tipos de nuevos contratos de trabajo	12
Gráfico 14: Edad óptima para las nuevas incorporaciones	13
Gráfico 15: Nivel de estudios y especialidad requerida de los nuevos puestos a incorporar	14
DIFICULTADES ENCONTRADAS PARA LA CONTRATACIÓN:.....	14
Gráfico 16: Principales dificultades que las empresas identifican para encontrar trabajadores/as	16
4. FORMACIÓN REGLADA Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.....	18
4.1 FORMACIÓN REGLADA	18
Gráfico 18: Alumnos por provincia matriculados en Grado Superior Comercio Internacional y Transporte y Logística. Año 2021-2022.....	19
Gráfico 19: Alumnos en Euskadi que finalizan su formación en 2022 por Grado.....	20
Gráfico 20: Alumnos por provincia que finalizan su formación en el año 2020-2021, por Grado.....	21
Gráfico 21: Alumnos que han finalizado su formación en el año 2020-2021 en Euskadi por Grado.....	21
4.2 FORMACIÓN PARA EL EMPLEO, DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A PERSONAS EN DESEMPLEO	25
5. PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RESULTADOS	28
6. DEMANDAS ESPECÍFICAS DEL SECTOR DE EMPRESAS TRANSITARIAS Y ADUANERAS	30
ANEXOS	31

1. FINALIDAD Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

OBJETIVO GENERAL:

- ✓ Determinar las necesidades de profesionales existentes a medio y largo plazo, así como la Formación Ocupacional y Reglada requerida, en las empresas transitarias y aduaneras de Euskadi

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Dimensionar las necesidades de profesionales, a medio-largo plazo de estas empresas
- ✓ Agrupar las necesidades de profesionales, por perfiles
- ✓ Identificar las competencias transversales requeridas, así como la Formación Ocupacional y/o Reglada que da respuesta a las necesidades detectadas.
- ✓ Analizar la oferta formativa existente, Reglada y Ocupacional, asociada a la actividad de las empresas Transitarias y Aduaneras de Euskadi, e identificar áreas de mejora.

2. METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO REALIZADO

De forma esquemática, el trabajo desarrollado por fases ha sido el siguiente:

FASES	ACTIVIDADES
FASE 1: Elaboración del Plan de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y consensuar conjuntamente entre el DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN, VIVIENDA Y TRANSPORTE (DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN DEL TRANSPORTE) y FONDO FORMACIÓN EUSKADI, el Plan (metodología y herramientas) y calendario de trabajo. • Seleccionar la muestra representativa de empresas a entrevistar para el trabajo de campo • Obtener información de partida del sector y de actividades identificadas como muestra: empresas transitarias y aduaneras de Euskadi • Analizar la Formación Ocupacional y Reglada existente en Euskadi, relacionada con las actividades identificadas
FASE 2: Divulgación interna del proyecto y creación del Equipo de Validación	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgar el Proyecto internamente en las empresas Transitarias y Aduaneras de Euskadi • Crear el Equipo de Validación, compuesto por personas designadas por el DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN, VIVIENDA Y TRANSPORTE (DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN DEL TRANSPORTE) y FONDO FORMACIÓN EUSKADI
FASE 3: Identificación de las necesidades de profesionales en el sector y formación asociada (Ocupacional y/o Reglada)	<ul style="list-style-type: none"> • Recoger información clave sobre el sector de actividad de las empresas de la muestra • Identificar y analizar las principales razones y causas de necesidades de profesionales a medio-largo plazo en el sector, a través de entrevistas personales, al personal directivo y/o Gerencia, y/o RR.HH. de las empresas seleccionadas como muestra representativa • Avance de perfiles profesionales necesarios a medio plazo • 1ª validación.
FASE 4: Diseño de Informe de Conclusiones finales:	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de Gabinete por parte de Fondo Formación Euskadi: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de necesidades de profesionales en el Sector de actividad de empresas transitarias y aduaneras de Euskadi ✓ Análisis de la oferta formativa actual: reglada y ocupacional por territorio y establecimiento de conclusiones. • Reunión final de presentación de conclusiones

Fase 1. Elaboración del Plan de Trabajo

En la reunión mantenida el pasado mes de Septiembre 2021, Fondo Formación Euskadi presenta a los responsables del Estudio de ATEIA EUSKADI y del DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN, VIVIENDA Y TRANSPORTE (DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN DEL TRANSPORTE) el plan de trabajo definitivo para su validación. Dicho plan contenía los siguientes aspectos:

- ✓ Cronograma de los trabajos.
- ✓ Definición de hitos principales, plazos, entregables y recursos humanos asociados a cada uno de ellos.
- ✓ Organización, responsabilidades y dedicaciones del equipo de trabajo.
- ✓ Definición de la muestra y guión de entrevista a realizar

Productos Resultantes:

- Plan del Trabajo
- Validación de muestra y de herramienta de trabajo

Fase 2. Divulgación interna del proyecto y creación del Equipo de Validación

El 30 de septiembre de 2021, se constituye la mesa de Trabajo ATEIA EUSKADI-ESTUDIO NECESIDADES FORMATIVAS SECTOR EMPRESAS TRANSITARIAS Y ADUANERAS. Se mantiene una reunión virtual en la que participan los miembros de la Junta Directiva de ATEIA EUSKADI, el Secretario Técnico de ATEIA Bizkaia y el Secretario de ATEIA Gipuzkoa, así como el equipo consultor de Fondo Formación Euskadi.

En dicha reunión se presenta el Plan de Trabajo, así como las herramientas, para recoger las aportaciones y propuestas de mejora de los miembros de la Junta Directiva, antes del inicio del trabajo de campo.

Productos resultantes (Ver modelos en Anexos):

- Modelo Guión Entrevista, para determinar la demanda de perfiles profesionales en la actividad de empresas Transitarias y aduaneras de Euskadi
- Constitución Comité de Validación

Fase 3. Identificación de las causas de necesidades de profesionales, concreción de perfiles y formación asociada (Ocupacional y/o Reglada)

Desde ATEIA EUSKADI, se divulga el Estudio y se solicita empresas interesadas en participar en el mismo. Posteriormente, desde Fondo Formación Euskadi, se contacta vía telefónica con las empresas interesadas y se les ofrece fechas y horarios disponibles para una entrevista de 1 hora de duración, así como la posibilidad de realizarla vía virtual o telefónica. También se les ofrece la posibilidad de realizarla presencialmente, si fuera el caso. Asimismo, se les informa sobre los objetivos que se quieren alcanzar con el proyecto y se les facilita el Guión de Entrevista que servirá como base.

Una vez finalizado el trabajo de campo, se procesan los datos e información obtenidos, generados tanto de la revisión documental, como de las entrevistas realizadas.

Las primeras conclusiones obtenidas se presentan al comité de validación en el mes de Noviembre 2021, y son ampliadas en una posterior reunión, en Diciembre 2021.

Productos resultantes:

- 47 entrevistas realizadas
- Obtención de 5 guiones cumplimentados complementarios
- Realización 2 reuniones de validación con ATEIA EUSKADI
- Informe primeras conclusiones (datos cuantitativos y cualitativos)

Fase 4. Diseño de informe de conclusiones finales

Una vez finalizado el trabajo de campo, que se realiza fundamentalmente, entre los meses de Octubre y Noviembre 2021, se realiza el trabajo de gabinete para analizar la oferta formativa actual (Reglada y no Reglada), en relación a los perfiles profesionales demandados por las empresas Transitarias y Aduaneras entrevistadas. Asimismo, se analizan los Centros de Formación Reglada y no Reglada que ofrecen formación relacionada con el sector, así como las convocatorias autonómicas que subvencionan la Formación para el Empleo, y los Certificados de Profesionalidad relacionados con las actividades objeto de estudio.

Para solicitar información sobre la oferta formativa y personas formadas anualmente, por parte de los Centros de Formación Profesional Reglada de Euskadi, elaboramos desde Fondo Formación Euskadi, un cuestionario, que es enviado desde la Federación de Transitarios de Euskadi (Conformada por ATEIA GIPUZKOA y ATEIA BIZKAIA) a 7 de los Centros de Euskadi, que imparten Formación Reglada relacionada con las actividades objeto de estudio. Las conclusiones y resultados de esta fase de trabajo de gabinete, se mostrarán más adelante. .

En la reunión mantenida el 8 de febrero de 2022 se presentan las conclusiones obtenidas para ser revisados por el comité de validación. Posteriormente se presenta el documento final en base a las modificaciones y propuestas recibidas.

Productos resultantes:

- 8 Cuestionarios de Centros formativos Reglados cumplimentados
- 52 Entrevistas realizadas
- Informe final de resultados y conclusiones

3. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA ENTREVISTADA

ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y PLANTILLA:

Para el desarrollo del Diagnóstico de Necesidades Formativas, tal y como hemos reflejado anteriormente, hemos entrevistado a personas pertenecientes a 52 empresas lo que representa un 76,47% de las empresas asociadas a la Federación de Transitarios de Euskadi (Conformada por Ateia Gipuzkoa y Ateia Bizkaia). Sobre las personas entrevistadas, 39 han sido hombres y 13, mujeres.

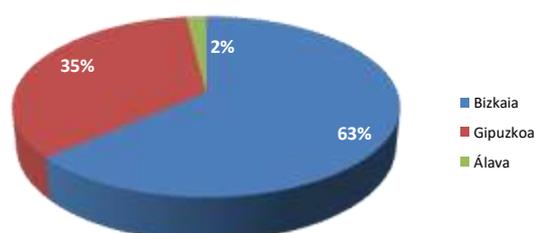


Gráfico 1: Empresas entrevistadas

El 63% de las empresas participantes están ubicadas en Bizkaia, el 35% en Gipuzkoa y el 2% en Álava.

En el siguiente listado aparecen las empresas participantes.

LISTADO DE EMPRESAS PARTICIPANTES	
ABACO ACTOR	HERASA BILBAO
ADUANAS VISIERS SL	HIRUTRANS GARRAIOAK SL
AGILITY SPAIN SA	INTERMODAL FORWARDING
ALBIA PROJECTS SHIPPING, S.L.	INTERNATIONAL FORWARDING, S.L
ARES BILBAO	JF HILLEBRAND SPAIN, S.A.
ARGITRANS	L.W.CRETSCHMAR ESPAÑOLA
ARIN EXPRESS	LEON ORLE, S.L.
ASTHON CARGO BILBAO, S.L.	MARITIMA DAVILA
BERGARECHE RUIZ BILBAO, S.A.	MARITIMA TRANSOCEANICA, S.A.
BILADU, S.A.	MARTIN BENCHER PROJECTS SPAIN, S.L.
BILOGISTIK	MESHITRAD S.L.
CEMASA	MOLDTRANS NORTE
CONECTA LOGISTICS & ENGINEERING S.L.	NOATUM LOGISTICS
DCS SPAIN	NUBIMAR FORWARDER, S.L.
DECOEXSA	OPERINTER TRAIMER, S.L.
DECOEXSA	PAREDES Y CIA S.L.
DSV	ROBERT KUKLA
EHEVESTE SUCESTORES, SLU	SALVAT LOGISTICA SA
ERHARDT PROYECTOS, S.L.	SCHENKER LOGISTICS SAU
ERHARDT TRANSITARIOS, S.L.	SERVICIOS LOGISTICOS PORTUARIOS (S.L.P)
EXPORTLAN TERMINAL, S.L.	SPARBER AIR CARGO, S.A.
EYNORTE ALAVA, S.L.	SPARBER LÍNEAS MARÍTIMAS, S.A.
EYNORTE S.L.	TIBA SPAIN S.A.U.
FROM TO	TRANS PAN-EUROPA, SL
GARIBAO	TRANSNATUR NORTE SL
GREEN IBERICA S.L.	XPO GLOBAL FORWARDING SPAIN, S.L.

Tabla 1: Listado de empresas participantes.

En relación al tamaño de las empresas participantes, se observa cómo el 87% de las empresas cuentan con una plantilla que no supera las 50 personas. 34 empresas tienen entre 10 y 49 personas y 11 empresas menos de 10 personas.

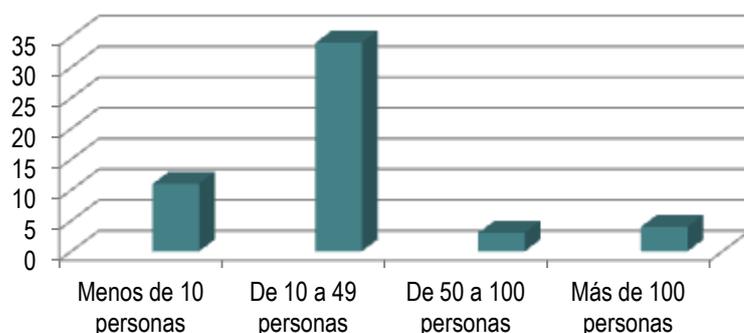


Gráfico 2: Tamaño de las empresas

SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE CONTRATACIÓN PARA EL 2022-2027.

En relación a la **situación actual del mercado**, la mayor parte de las empresas opinan que se encuentran en un momento de reanimación de la actividad económica. El 64% de las empresas entrevistadas indican que el sector se encuentra en reactivación o fuerte reactivación.

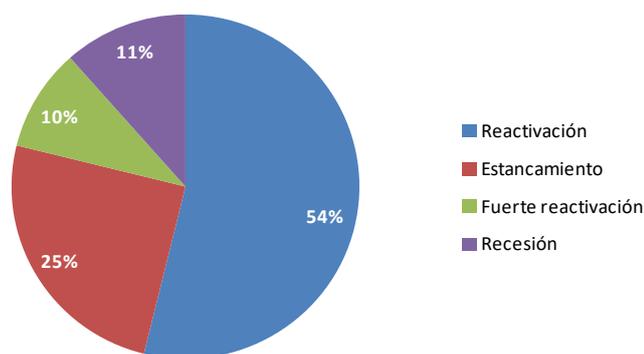


Gráfico 3: Situación actual del mercado

El 54% de las empresas considera que se encuentran en un momento de reactivación y por lo tanto de superación de la crisis, seguido del 25% de las empresas que opina que se encuentran en un momento de estancamiento. Únicamente el 11% de las empresas considera que el sector se encuentra en recesión.

Si disgregamos estos datos por provincias nos encontramos los siguientes:

BIZKAIA:

El 50% de las empresas se encuentra en reactivación, un 25% en estancamiento y el 25% restante, se distribuye entre fuerte reactivación y recesión.

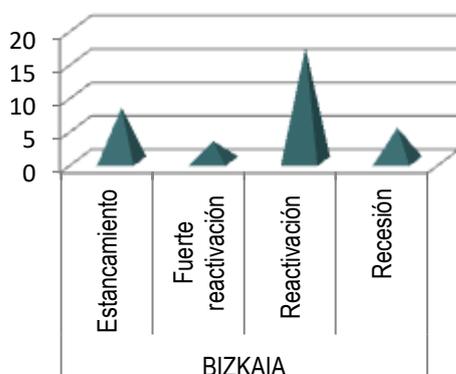


Gráfico 4: Situación en Bizkaia.

ÁLAVA:

El 100% se encuentra en reactivación.

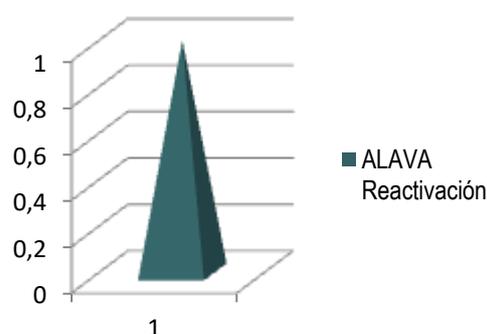


Gráfico 5: Situación en Álava.

GIPUZKOA:

El 55% de las empresas se encuentra en periodo de reactivación, tan sólo un 10% considera que están creciendo de forma exponencial, un 29% se encuentran estancadas, y un 6% en recesión.

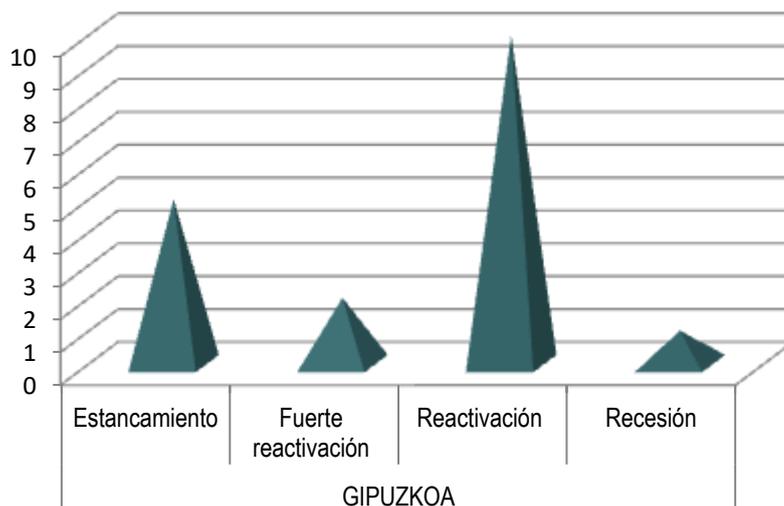


Gráfico 6: Situación en Gipuzkoa

En relación al nivel de facturación previsto a 5 años vista (2027), las empresas han manifestado lo siguiente:

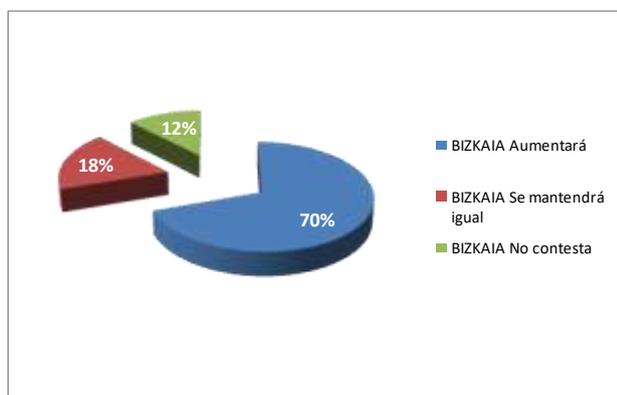


Gráfico 7: Nivel de facturación previsto Bizkaia

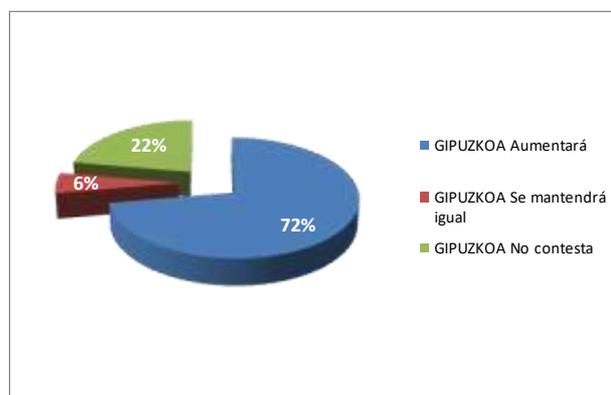


Gráfico 8: Nivel de facturación previsto Gipuzkoa

Tanto en Bizkaia como en Gipuzkoa la tendencia de crecimiento se sitúa en torno a los 2/3 (70-72%) del total de empresas entrevistadas. Sólo 1 (6%) empresa en Gipuzkoa y 6 (18%) en Bizkaia consideran que se mantendrán igual. El resto de empresas encuestadas (4 en Bizkaia, 4 en Gipuzkoa y 1 en Álava) no han sabido dar respuesta a esta pregunta.

En relación a las causas de la **necesidad de realizar nuevas contrataciones**, el resultado de las respuestas se basa en la posibilidad de contestar en más de una causa (respuesta múltiple), así pues nos encontramos como en esta situación de reactivación, crecimiento y aumento de los niveles de facturación existe una sobrecarga de actividad que justifica casi el 50% de las nuevas contrataciones, seguido de la expansión de la actividad en sí misma un 25%. El relevo generacional ocupa el tercer lugar con un 18%, no siendo el desarrollo de una nueva actividad, la razón que pueda motivar más incorporaciones, con un 11%.

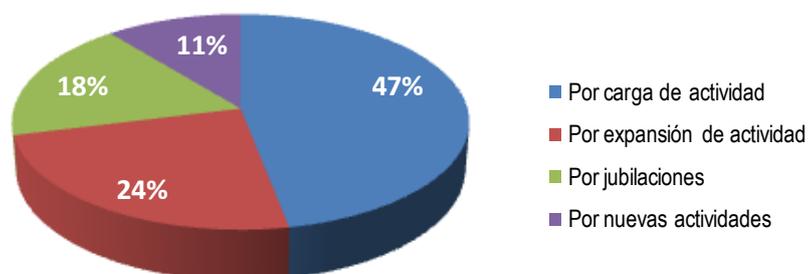


Gráfico 9: Necesidad de realizar nuevas contrataciones

En relación a los principales **perfiles demandados en las nuevas incorporaciones**, en lo que al Dpto. de Tráfico se refiere, suma casi un 70%, repartido entre Operadores de Tráfico (60%) y Jefes de Tráfico (7%). Aduanas (Operario y Jefe de Dpto), son los siguientes perfiles más demandados, dentro de este sector de actividad.

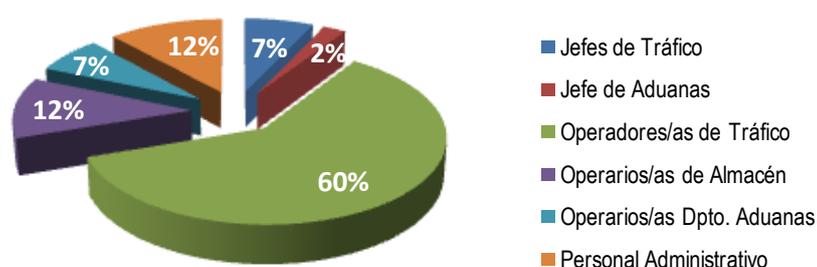


Gráfico 10: Perfiles demandados en las nuevas incorporaciones

Esto está en relación directa con el **crecimiento de los departamentos** donde a la pregunta de qué departamentos tendrán mayores expectativas de crecimiento, el 50% de las respuestas se concentran en los departamentos de Tráfico, seguido del de Comercio Internacional/aduanas con un 21% de las respuestas. También es representativo el departamento Comercial que presenta un porcentaje similar al de Comercio Internacional (18% en este caso).

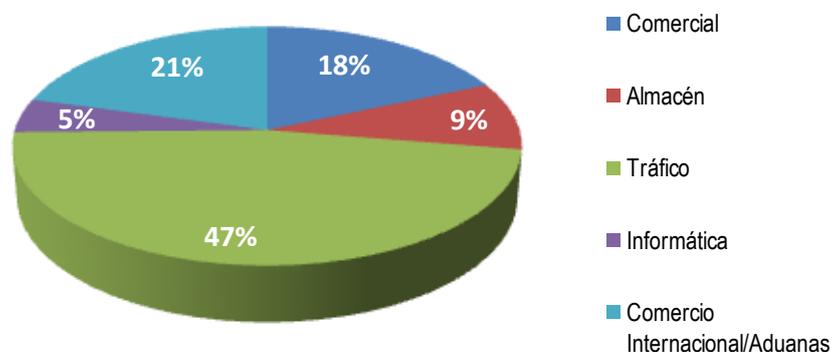


Gráfico 11: Crecimiento esperado por departamentos

PERFILES DEMANDADOS Y NECESIDADES FORMATIVAS:

Siguiendo con los datos referentes a las **nuevas incorporaciones en términos de cifras totales** previstos en los 5 próximos años (2022-2027), se establecieron las siguientes categorías especificándose por cada una de ellas los puestos de trabajo asociados:

- a. Gerencia y/o Dirección (número de contratos):
 - Director Comercial
 - Jefe de Tráfico
 - Jefe de Línea
 - Encargado de Almacén
 - Jefe de Administración
- b. Personal Técnico de Producción (número de contratos):
 - Operador de Tráfico
 - Operario de Almacén
- c. Personal Técnico Comercial (número de contratos):
 - Comercial
- d. Personal Técnico Administrativo Financiero (número de contratos):
- e. Personal Auxiliar Administrativo (número de contratos):
- f. Otras personas Operarias Cualificadas (número de contratos):
- g. Personas Operarias Sin Cualificar (número de contratos):
- h. Otros (especificar)

De las 8 categorías y 8 sub-categorías, el perfil de Operario de tráfico suma 70 posibles nuevas contrataciones, frente al de Jefe de tráfico (7) siendo el segundo por volumen de contratación el de Operario de Almacén con 23 posibles contrataciones (este dato está en relación directa con la expansión de la actividad que se prevé) y en tercer lugar Operario de Aduanas con 18. Las categorías más generalistas como Personal Administrativo y Comercial ocupan los últimos puestos.

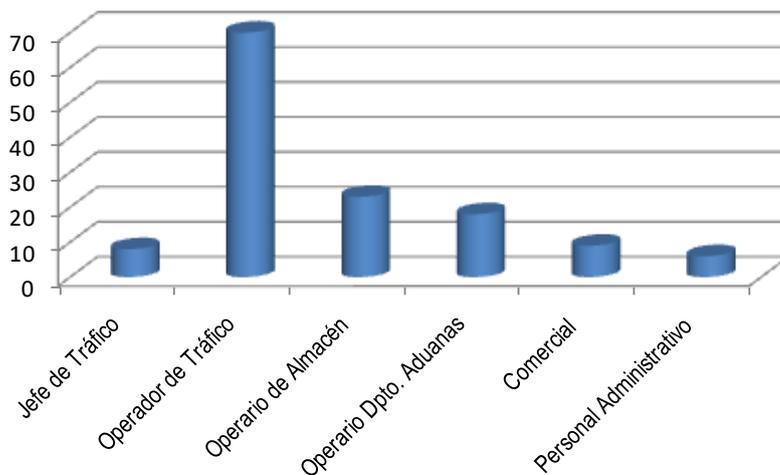


Gráfico 12: Nuevas incorporaciones por perfil profesional

En relación al tipo de los **nuevos contratos de empleo que previsiblemente se realizarán para estas nuevas incorporaciones**, teniendo la posibilidad de contestar varias opciones, la modalidad de contrato indefinido a jornada completa suma 48 respuestas de un total de 96. Dada la especificidad del sector y buscando la especialización en el propio puesto, 27 personas podrían ser contratadas en la modalidad de prácticas y 14 con contratos de Formación y Aprendizaje.

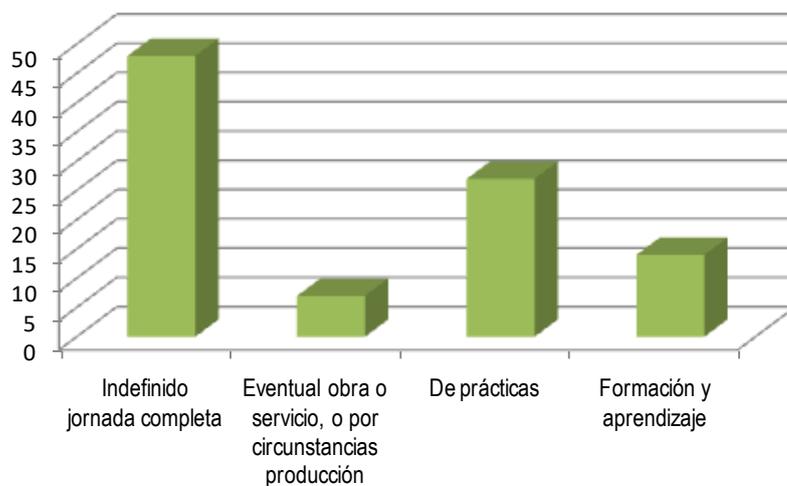


Gráfico 13: Tipos de nuevos contratos de trabajo

En relación a la **Edad óptima para las nuevas incorporaciones**, más del 50% de las empresas consultadas no tiene predilección por una edad concreta, sin bien es cierto que del porcentaje restante, el 34% preferiría que fuesen personas menores de 35 años, y un 12% optan por personas de 25 a 45 años, y sólo un 2% se decantarían por personas mayores de 45 años.

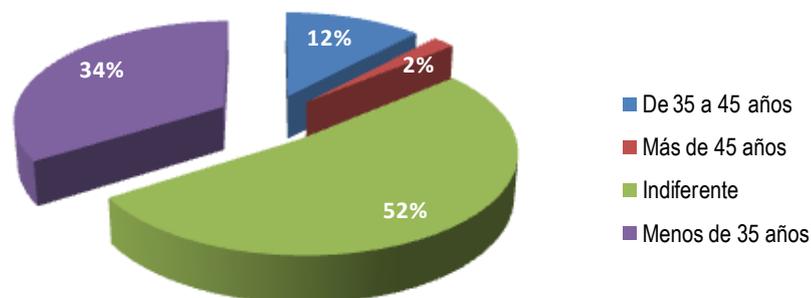


Gráfico 14: Edad óptima para las nuevas incorporaciones

En relación al **nivel de estudios y especialidad formativa requerida en las nuevas incorporaciones al sector**, los resultados muestran de forma clara que las titulaciones específicas en Grado Superior en Comercio Internacional, así como en Transporte y Logística son las más valoradas, siendo preferible una titulación mínima general de Bachillerato.

Nivel de Estudios	Bizkaia	Álava	Gipuzkoa	Total
Sin estudios	0	0	0	0
Estudios primarios y/o secundarios	0	0	0	0
Bachillerato	2	0	13	15
Título De capacitación para el Transporte de Mercancías y viajeros por carretera	7	0	2	9
Título de Consejero de seguridad para Transporte de Mercancías Peligrosas	2	0	0	2
Capacitación Profesional para conductores de Transporte (CAP)	0	0	0	0
Capacitación Profesional para Carga Aérea	3	1	0	4
Acreditación para le manejo de Carretillas Elevadoras	2	1	2	5
Certificado Profesionalidad. Familia de Administración y Gestión	1	0	3	4
Certificado Profesionalidad. Familia de Comercio y Marketing	4	0	3	7
Certificado Profesionalidad. Familia de Informática y Comunicaciones	0	0	0	0
Formación Profesional Grado Superior en Transporte y Logística	17	0	10	27
Formación Profesional de Grado Superior en Comercio Internacional	25	0	33	58
Grado universitario en Dirección y gestión de empresas	5	1	3	9
Otros Estudios Universitarios	5	0	2	7
Máster de Logística del Instituto Vasco de Logística	1	1	0	2
Máster en logística Integral y Compras (UNIV. Mondragón)	0	1	0	1
Otros	5	0	4	9

Tabla 2: Nivel de estudios y especialidad formativa requerida en las nuevas incorporaciones al sector

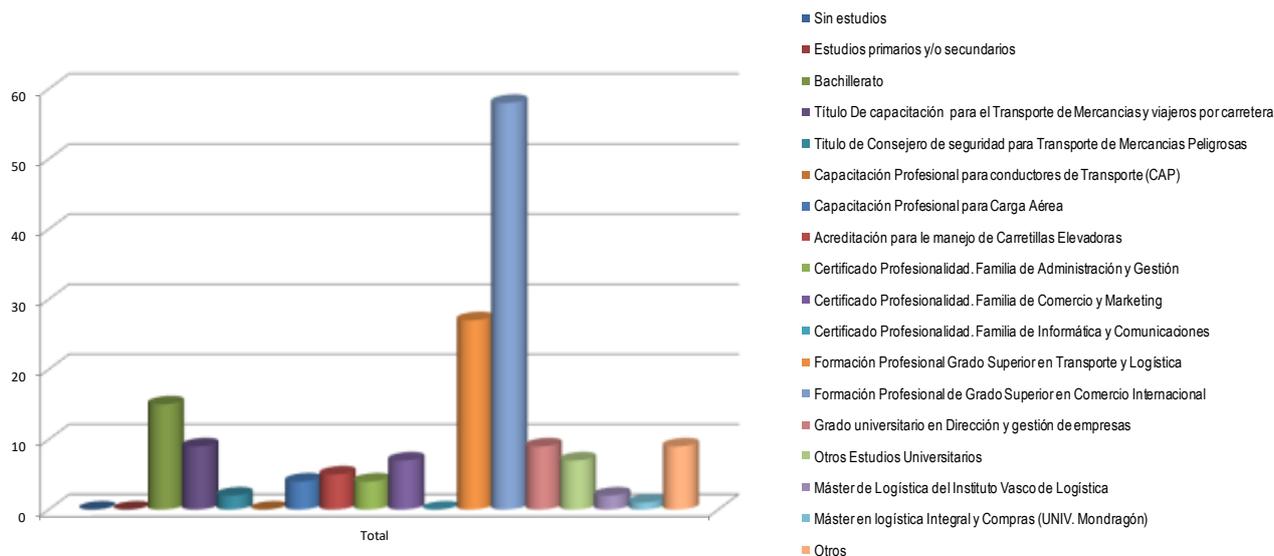


Gráfico 15: Nivel de estudios y especialidad requerida de los nuevos puestos a incorporar

DIFICULTADES ENCONTRADAS PARA LA CONTRATACIÓN:

La mayor parte de las empresas entrevistadas encuentra **problemas para cubrir determinados puestos de trabajo**. A continuación mostramos los perfiles profesionales que generan preocupación en el sector por la inexistencia de profesionales con los conocimientos, capacidades y actitudes requeridas.

PROVINCIA	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	TOTAL	%
Gerencia y/o Dirección	0	0	0	0	0,00
Director Comercial	0	1	2	3	4,23
Jefe de Tráfico	0	3	2	5	7,04
Jefe de Línea	0	0	1	1	1,41
Encargado de Almacén	0	1	0	1	1,41
Jefe de Administración	0	0	0	0	0,00
Jefe Departamento de Aduanas	1	1	2	4	5,63
Personal Técnico de Producción	0	0	0	0	0,00
Operador de Tráfico	0	18	12	30	42,25
Operario de Almacén	0	0	4	4	5,63
Operario Departamento de Aduanas	1	7	4	12	16,90
Personal Técnico Comercial	0	1	0	1	1,41
Comercial	0	4	0	4	5,63
Personal Técnico Administrativo Financiero	0	0	1	1	1,41
Personal Auxiliar Administrativo	0	0	0	0	0,00
Otras personas Operarias Cualificadas	0	1	0	1	1,41
Personas Operarias Sin Cualificar	0	0	0	0	0,00
Otros	0	2	2	4	5,63
	2	39	30	71	100

Tabla 3: Perfiles profesionales que presentan problemas para ser cubiertos

En esta tabla se observa cómo se han obtenido 71 respuestas ya que la pregunta permitía indicar hasta dos perfiles profesionales. El 42% de las empresas consideran que el perfil profesional con mayor dificultad para localizar en el sector es el "Operador de Tráfico". En Bizkaia 18 empresas y en Gipuzkoa 12 empresas así lo han indicado.

Los siguientes dos perfiles profesionales con dificultades en la búsqueda de personal cualificado son Operario del Departamento de Aduanas con un 16,90% y el Jefe de Tráfico con un 7,04%.

Por todo ello, se observa cómo casi 7 de cada 10 de las respuestas obtenidas se centran en los tres perfiles profesionales citados anteriormente y específicos del sector.

En la siguiente tabla se recogen las **principales dificultades que las empresas identifican para encontrar trabajadores/as**.

Provincia	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	TOTAL	%
Falta de formación/especialización	1	16	14	31	24,41
Formación reglada es demasiado generalista	1	6	2	9	7,09
Falta de centros formativos que oferten formación reglada	0	0	4	4	3,15
Falta de personas formadas	0	3	5	8	6,30
Falta de experiencia	0	15	7	22	17,32
Falta de actitud/disposición/interés	0	7	3	10	7,87
Falta de adaptación ante la incorporación	0	0	0	0	0,00
Falta de Idiomas	0	11	7	18	14,17
Salario ofertado no cubre las expectativas	0	2	2	4	3,15
Falta de disposición a la movilidad geográfica	0	1	0	1	0,79
Falta de flexibilidad y polivalencia para desempeñar	0	3	1	4	3,15
Desinterés por los horarios de trabajo del puesto	0	2	3	5	3,94
Sector no proporciona estabilidad en el empleo	0	0	0	0	0,00
El sector tiene problemas de imagen	0	0	0	0	0,00
No se conoce el sector	0	2	1	3	2,36
Otros	0	5	3	8	6,30
	2	73	52	127	100,00

Tabla 4: Principales dificultades que las empresas identifican para encontrar trabajadores/as

En esta tabla se observa cómo se han obtenido 127 respuestas ya que la pregunta permitía indicar hasta tres respuestas.

Los principales motivos por los que las empresas consultadas aseguran tener problemas para cubrir vacantes son: la falta de formación especializada (24,41%), la falta de experiencia (17,32%) y el desconocimiento de idiomas (14,17%). Estos resultados coinciden en las tres provincias.

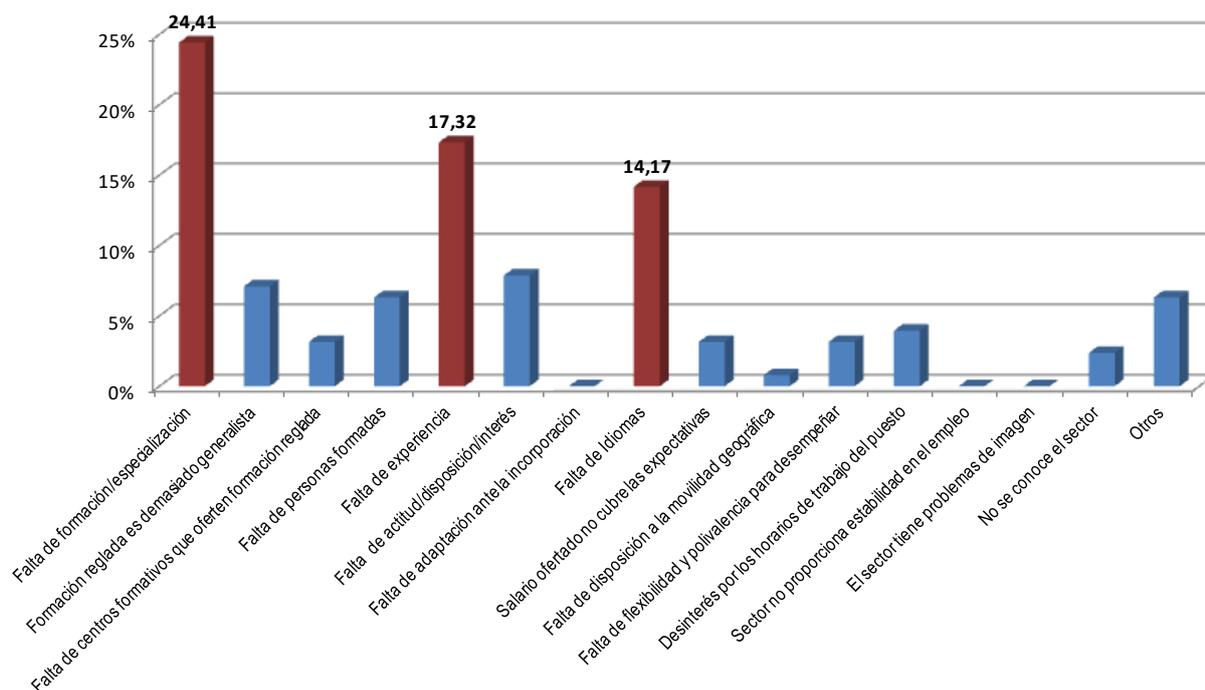


Gráfico 16: Principales dificultades que las empresas identifican para encontrar trabajadores/as

En relación a los **métodos de selección** que utilizan habitualmente las empresas participantes, los reflejamos en la siguiente tabla:

Provincia	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	Total	%
Contratación directa	1	17	7	25	17,99
Contratación Competencia	0	5	2	7	5,04
Empresas de Trabajo Temporal (ETT)	1	4	8	13	9,35
Apoyo en una Empresa de Selección	1	5	4	10	7,19
A través de Bolsas de trabajo	0	15	13	28	20,14
Servicio de Empleo de asociaciones empresariales	0	1	0	1	0,72
A través de una oferta de empleo a Lanbide	0	4	3	7	5,04
A través de Internet	0	9	6	15	10,79
Formación Dual u otras prácticas	1	7	9	17	12,23
A través de la Competencia	0	1	2	3	2,16
Otros	0	7	6	13	9,35
	4	75	60	139	100

Tabla 5: Métodos de selección utilizados por las empresas

De las 139 respuestas obtenidas (pregunta que permite más de una respuesta) el 20,14% de las empresas utilizan bolsas de trabajo, seguido del 17,99% que desarrollan procesos de selección internos (contratación directa) y del 12,23% que utilizan las prácticas de programas de formación y empleo, como puede ser la Formación Dual.

Pese a que los tres medios referidos anteriormente, son los más utilizados (representan el 50%) las empresas del sector utilizan también, otros métodos de selección como son Internet (10,79%), Empresas de Trabajo Temporal (9,35%), Otros (9,35%) y empresas de selección (7,19%), principalmente.

En relación a los **aspectos que las empresas priorizan en los procesos de selección**, la actitud e interés de las personas candidatas, son los elementos más valorados por las empresas del sector, tal y como reflejamos a continuación:

Provincia	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	TOTAL
Formación de la persona candidata	0	18	11	29
Experiencia laboral previa	1	20	14	35
Actitud/disposición/interés	1	25	15	41
Idiomas	0	21	15	36
Edad	0	2	0	2
Ayudas a la contratación	0	2	1	3
Referencias de la persona candidata	0	4	2	6
Otros	0	1	1	2
	2	93	59	154

Tabla 6: Aspectos que las empresas priorizan en los procesos de selección

De las 154 respuestas obtenidas (pregunta que permite más de una respuesta), el 27% (41 respuestas) apunta a la actitud como la competencia clave prioritaria. Otros de los aspectos más valorados son el conocimiento de idiomas, con un 23% (36 respuestas), seguido de la experiencia laboral, con un 22,7% (35 respuestas) y la formación, con un 18,8% (29 respuestas).

Respecto a los **Valores, Actitudes y Habilidades** más demandadas a estas nuevas incorporaciones al sector, la Proactividad (38 empresas) junto con la Responsabilidad (35 empresas) y Habilidades sociales (33 empresas) son las competencias transversales más valoradas por las empresas. En cuarto lugar, 27 empresas, citan la Autonomía en el trabajo y la autoconfianza como otros aspectos relevantes.

Valores, actitudes y Habilidades	Nº	%
Liderazgo	3	1,21
Habilidades digitales	15	6,05
Orientación al cliente	20	8,06
Capacidad de análisis y resolución problemas	21	8,47
Planificación	25	10,08
Autonomía en el trabajo, autoconfianza	27	10,89
Polivalencia, adaptabilidad, flexibilidad,	31	12,50
Habilidades sociales	33	13,31
Responsabilidad	35	14,11
Proactividad	38	15,32
	248	100

Tabla 7: Valores, Actitudes y Habilidades que más valoran las empresas a la hora de realizar una contratación

4. FORMACIÓN REGLADA Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

4.1 FORMACIÓN REGLADA

Tal y como hemos explicado al inicio de este documento, el presente Estudio se ha desarrollado en tres ámbitos:

- Trabajo de campo con las Empresas Transitarias y aduaneras de Euskadi
- Trabajo de campo con los Centros de Formación Reglada de Euskadi, que dan respuesta a las necesidades de profesionales del sector
- Trabajo de gabinete: Análisis de la Formación para el Empleo, asociada al sector

Pasamos a continuación a describir las conclusiones y resultados que hemos obtenido del trabajo que hemos realizado con los Centros Formativos Reglados en los que se imparte Formación Profesional de Grado Superior en Comercio Internacional y/o Transporte y Logística. En concreto, los Centros consultados han sido:

En Gipuzkoa:

1. Centro Privado de Educación Secundaria CEBANC. Donostia-San Sebastián
 - Grado Superior Comercio Internacional
2. Instituto de Educación Secundaria UNI EIBAR-ERMUA. Eibar
 - Grado Superior Comercio Internacional
 - Grado Superior en Transporte y Logística
3. Instituto de Educación Secundaria PLAIAUNDI. Irún
 - Grado Superior Comercio Internacional
 - Grado Superior en Transporte y Logística

En Bizkaia

4. Colegio Zabálburu Ikastetxea S. Coop. Bilbao
 - Grado Superior en Transporte y Logística
5. Centro de Estudios MIKELDI. Bilbao
 - Grado Superior Comercio Internacional
6. IEFPS Repélega. Portugalete
 - Grado Superior en Transporte y Logística
7. CIFP San Jorge. Santurce
 - Grado Superior Comercio Internacional

En Alava

8. IES Ciudad Jardín. Vitoria-Gasteiz
 - Grado Superior Comercio Internacional
 - Grado Superior en Transporte y Logística

Obtenemos por tanto información de los 5 centros formativos de Euskadi que imparten el Grado Superior de Transporte y Logística y de 6 de los 7 centros formativos que imparten el Grado Superior de Comercio Internacional.

Para obtener la información, elaboramos un cuestionario, tal y como hemos citado al inicio del informe, y que adjuntamos en el apartado “Anexos”, que ATEIA EUSKADI hizo llegar a los Centros Formativos, en el mes de Diciembre 2021, con los siguientes objetivos:

- Conocer el nº de personas matriculadas en Euskadi, en el año 2020-2021 en cada Ciclo, tanto en el 1º, como en el 2º año
- Conocer el nº de personas, que han finalizado la formación en las 3 últimas promociones: 2018-2019. 2019-2020 y 2020-2021
- Conocer si los Centros cuentan con Bolsa de trabajo
- Conocer el % de alumnado que es contratado, tras su período de prácticas en empresas

Las principales conclusiones obtenidas del análisis de la información recogida en estos cuestionarios, que además, ratificamos y ampliamos en conversaciones telefónicas posteriores, con alguno de los centros, son las siguientes:

- El número medio de alumnos/as matriculados/as por centro para el 1º año 2021-2022 es:
 - Comercio Internacional: 22,8
 - Transporte y Logística: 26
- El número medio de alumnos/as por centro, matriculados/as para el 2º año 2021-2022 es:
 - Comercio Internacional: 22,5
 - Transporte y Logística: 25

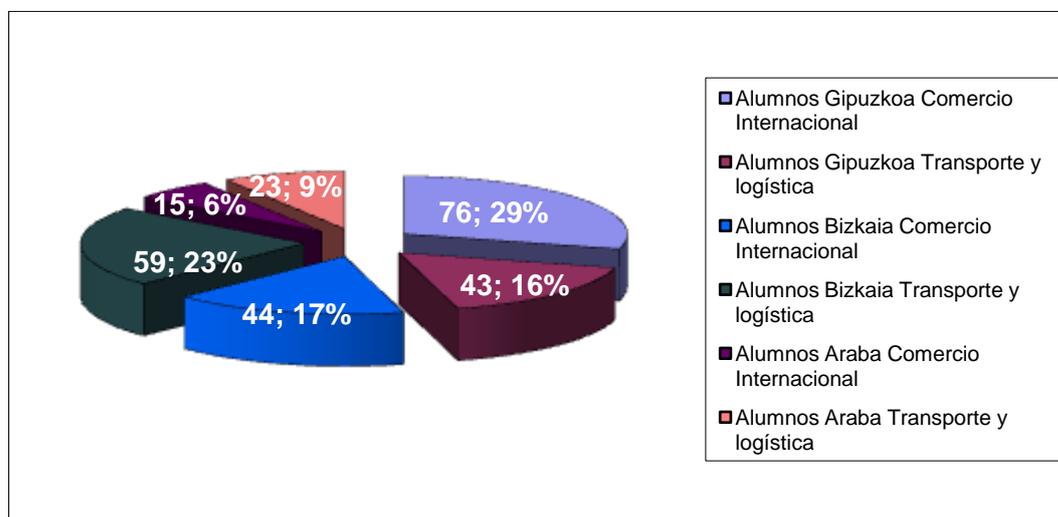


Gráfico 18: Alumnos por provincia matriculados en Grado Superior Comercio Internacional y Transporte y Logística. Año 2021-2022

Por tanto, el nº total de personas en Euskadi, que previsiblemente finalizará este año 2022, su formación en Comercio Internacional son 135, y 125 las que finalizarán sus estudios en Transporte y Logística.

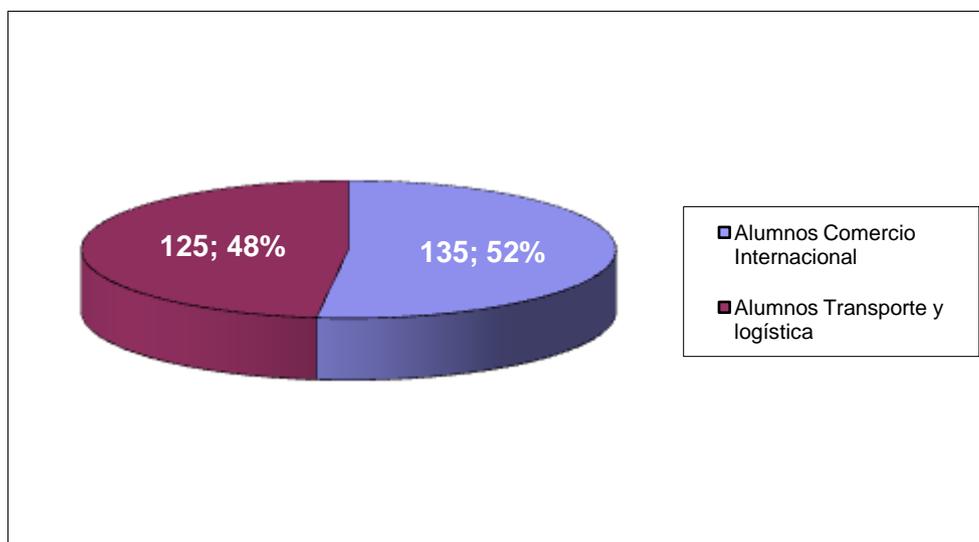


Gráfico 19: Alumnos en Euskadi que finalizan su formación en 2022 por Grado.

Por otro lado, el número medio de alumnos/as por centro, que han finalizado en la última promoción 2020-2021 son los siguientes:

- Comercio Internacional: 19, 1
- Transporte y Logística: 24,5

La distribución por Grado y provincia es la siguiente:

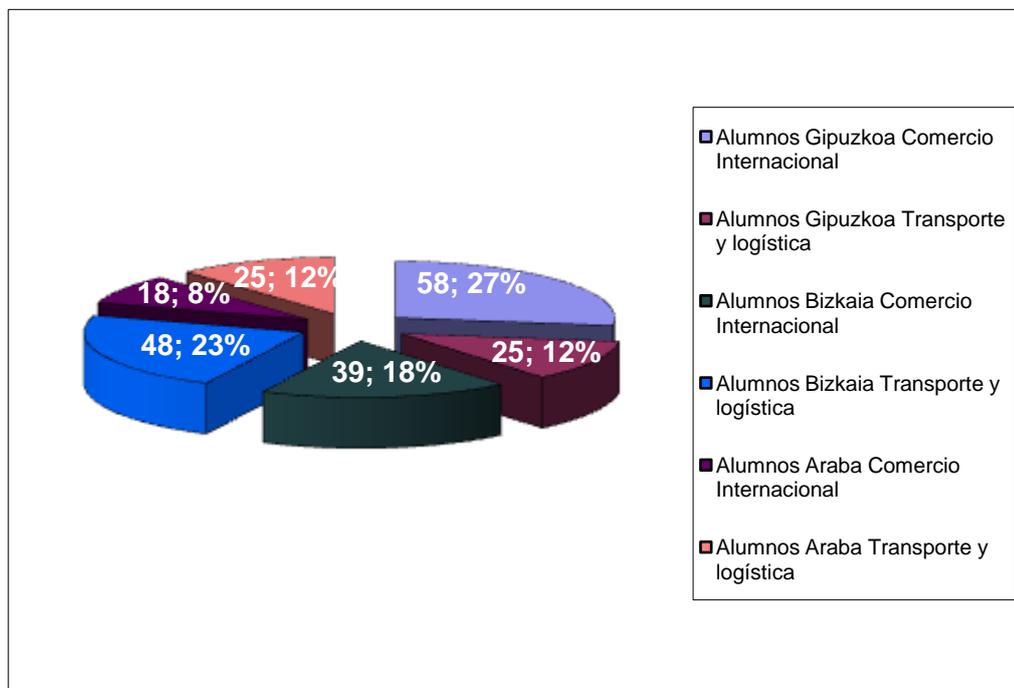


Gráfico 20: Alumnos por provincia que finalizan su formación en el año 2020-2021, por Grado

La distribución del total de personas de Euskadi, que han finalizado en esta promoción 2020-2021 por Grado formativo es la siguiente:

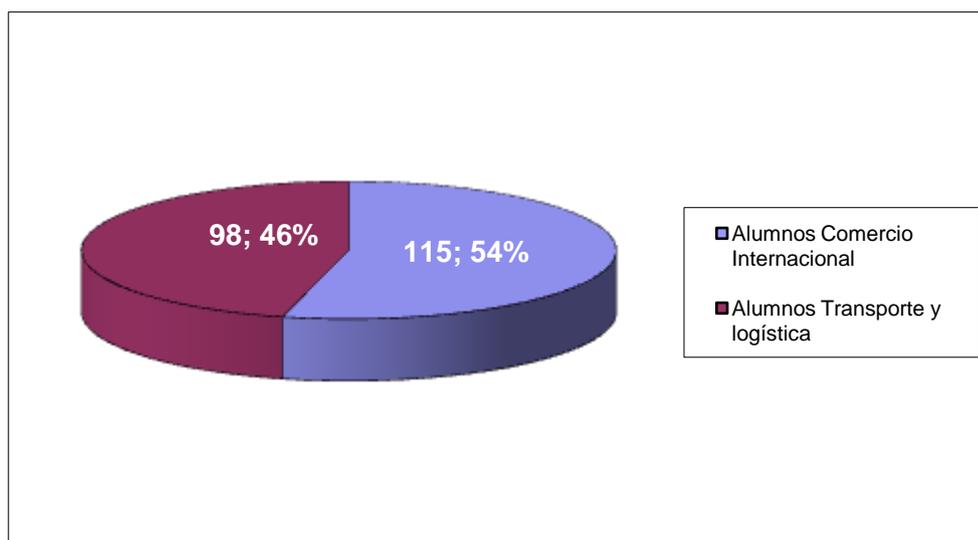


Gráfico 21: Alumnos que han finalizado su formación en el año 2020-2021 en Euskadi por Grado.

Observamos por tanto, un incremento en este año 2022, frente a la promoción 2020-2021, del 17,39%, en el total de personas que previsiblemente finalizarán sus estudios de Comercio Internacional, y del 9,18% en las personas que previsiblemente finalicen en este año, en Euskadi, sus estudios en el Grado Superior de Transporte y Logística.

Los datos de número medio de personas cursando cada Grado, en promociones anteriores son los siguientes:

- Promoción 2019-20:
 - Comercio Internacional: 17,1
 - Transporte y Logística: 25,75

- Promoción 2018-19:
 - Comercio Internacional: 18,6
 - Transporte y Logística: 24,25

Los medios que habitualmente utilizan los Centros para divulgar su oferta formativa son:

- Página web (algún Centro, además de la propia, la del Gobierno Vasco)
- Jornadas puertas abiertas
- Redes sociales
- Servicio de orientación
- Anuncios prensa, metro y autobuses
- Visitas a Centros de Secundaria
- Folletos informativos
- A través del Cluster de Movilidad y Logística
- Ferias
- Buzoneo de folletos

Las personas que finalmente se matriculan en estos centros, acceden a la información, principalmente a través de:

- Servicios de orientación
- Antiguos alumnos/as, referencias de otras personas
- Página web de los Centros, internet, anuncios
- Ferias de FP

En todos los Centros, se informa al alumnado de las posibilidades de contratación posterior existentes. En el caso de algún centro incluso, disponen de una plataforma de contacto permanente entre empresas y Centro, ofreciendo servicio de colocación. Todos los centros consultados, disponen de Bolsa de Trabajo.

Las prácticas profesionales no laborales, posteriores a la formación, favorecen directamente la inserción laboral del alumnado.

El porcentaje de contratación una vez finalizada la formación, varía según el Centro y el año, pero todos coinciden en establecer como media, los siguientes índices de inserción:

- Comercio Internacional: 63%
- Transporte y Logística: 78,75%

En base a todo lo descrito, podemos concluir que pueden parecer suficientes las personas que anualmente salen formadas a través de los Centros de Formación Reglada, para dar respuesta a las necesidades de profesionales, identificada en este estudio, pero hemos de tener en cuenta, algunas observaciones que nos trasladan tanto los centros, como los profesionales del sector, y que pasamos a describir.

Los centros nos manifiestan que gracias al cercano seguimiento que hacen de los/as alumnos/as que acceden al mercado laboral, se encuentran con que la persona que sale del Centro, y que se incorpora como profesional a una empresa, en un periodo de 2-3 años, la abandona. Hablamos de una cuarta parte o más de las personas que son contratadas. Se trata de personas que pasado dicho periodo, acaban buscando otros puestos de trabajo, con mejores condiciones de horario y de conciliación personal y familiar. Hablamos por ejemplo, de nuevos trabajos en oficinas, hoteles, etc.

Por otro lado, también hay que tener en cuenta, que algunos/as de estos/as nuevos/as profesionales formados/as, abandonan el sector, para trabajar en el Sector Industrial, en empresas que por su dimensión, por ejemplo, Michelin, Orkly, CAF, etc. , tienen necesidad de profesionales en el ámbito logístico, y que resultan atractivas para estas nuevas generaciones. Una de las grandes conclusiones que obtenemos del trabajo de campo con las empresas, y que ratificamos en nuestros contactos con los Centros Formativos, es que el sector de la actividad transitoria y aduanera, resulta poco atractivo para estas nuevas promociones de profesionales, por el alto número de horas que hay que dedicar, en casos de urgencias o imprevistos, y el alto grado de responsabilidad que se les exige, que en algunos casos, impide o dificulta, como hemos mencionado anteriormente, la conciliación personal y/o familiar, resultando incompatible con el estilo actual de vida (profesional y personal) que estas nuevas generaciones están buscando.

En las entrevistas que hemos realizado, tanto a las empresas, como a profesionales del sector, constatamos que partiendo de esta realidad, que todos comparten, se demanda en los Centros, un proceso más selectivo y dotado de un mayor grado de información sobre la realidad del sector, en los procesos de matriculación de alumnado, con el objeto de evitar las bajas posteriores que luego se producen, una vez realizadas las contrataciones. Las empresas aducen, que quizás los centros, no aportan información suficiente sobre qué es, cómo se trabaja, y qué se espera de los/as nuevos/as profesionales una vez son contratados/as.

Por tanto, y teniendo en cuenta todo lo descrito, los números de nuevos profesionales que son formados cada año, y que nos aportan los centros formativos, no parecen suficientes, por todas estas razones, para cubrir las necesidades de perfiles profesionales, que hemos descrito a lo largo de este documento. La demanda de profesionales de las empresas Transitarias y Aduaneras consultadas en este estudio, se suman a las demandas específicas de profesionales de la Logística, por parte del sector Industrial, que está viviendo desde el año 2010 aproximadamente, un importante crecimiento de la exportación, constatando por tanto, un "gap" de profesionales en este ámbito. Añadimos además, que las condiciones económicas ofrecidas por parte del sector Industrial, son muy similares a las ofrecidas por parte de las empresas transitarias y aduaneras.

Por otro lado, constatamos de nuevo en este apartado, como ya lo hemos reflejado en el Gráfico 16, que las empresas del sector, opinan que la formación recibida en los Grados Superiores tanto de Comercio Internacional, como de Transporte y Logística, peca de ser demasiado generalista, y poco adaptada a sus necesidades actuales, con lo cual, la dedicación de formación interna que tienen que ofrecer a estos/as nuevos/as profesionales es altísima, con el riesgo añadido además, de que a pesar de la inversión y el coste asumido, éstos puedan finalmente abandonar la empresa.

Asimismo, y como apunte final, las empresas destacan la falta de manejo de idiomas de las nuevas personas formadas que se incorporan al sector, destacando que por ejemplo, en las empresas aduaneras, hay más mujeres, que hombres, por su mayor dominio de idiomas y capacidad organizativa.

En base a todo lo descrito, la Formación para el Empleo, de la que a continuación hablaremos, se torna por tanto, en nuestra opinión, como una de las herramientas, entre otras, para contar con un mayor número de personas formadas y adaptadas a las necesidades específicas y actuales de las empresas Transitarias y Aduaneras, objeto de este estudio.

4.2 FORMACIÓN PARA EL EMPLEO, DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A PERSONAS EN DESEMPLEO

Del total de presupuesto que Lanbide ha destinado a la Formación para el Empleo, dirigida prioritariamente a personas en desempleo en la última convocatoria 2020-2022, (65.998.400 €), el 4,55% (3.002.927,2 €), lo ha destinado a la Familia Profesional (Comercio y Marketing) en la que se encuadran los Certificados de Profesionalidad, relacionados con la actividad específica de las empresas Transitarias y aduaneras. Éstos son principalmente:



COML - LOGÍSTICA COMERCIAL Y GESTIÓN DEL TRANSPORTE

Comercio y marketing

Nivel 1



COML0110

Actividades auxiliares de almacén

Este Certificado de profesionalidad, es transversal a varios sectores productivos.

Nivel 3



COML0209

Organización del transporte y la distribución



COML0211

Gestión comercial y financiera del transporte por carretera



COML0109

Tráfico de mercancías por carretera



Gestión y control del
aprovisionamiento



Organización y gestión de
almacenes

El Certificado de Profesionalidad COML0309 es transversal a varios sectores productivos



COMT - COMPRAVENTA

Comercio y marketing

Nivel 3



Gestión administrativa y
financiera del comercio
internacional

El total de Certificados de Profesionalidad de la familia de Comercio y Marketing, aprobados por Lanbide, en esta última convocatoria 2020-2022, ha sido un total de 133, de los cuales sólo 2 de los específicos del sector, fueron aprobados en Bizkaia, en concreto 2 ediciones del COML0210 “Gestión y Control del aprovisionamiento”, y 1 en Gipuzkoa del COMT0210 “Gestión administrativa y financiera del Comercio Internacional”.

Por otra parte, incluimos a continuación, las observaciones realizadas por parte de ATEIA EUSKADI, fruto de un primer análisis realizado, con respecto al contenido y estructura modular de estos Certificados de Profesionalidad específicos del sector:

- Parece extraño, que existiendo un Certificado de Profesionalidad (COML0109) TRÁFICO DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, no existan otros específicos de Tráfico de Mercancías por vía marítima, aérea, por ferrocarril, e incluso intermodal.
- Llama la atención que en el Certificado de Profesionalidad (COML0209), ORGANIZACIÓN DEL TRANSPORTE Y LA DISTRIBUCIÓN, sí se haga mención en las Ocupaciones o Puestos de Trabajo relacionados a "actividades de transporte combinado terrestres / marítimo / aéreo", y no haya un Certificado de Profesionalidad de Tráfico de Mercancías que trate el transporte marítimo y aéreo de manera independiente.
- Se destaca, que en este mismo Certificado de Profesionalidad (COML0209), en la misma sección de Ocupaciones o Puestos de Trabajo relacionados, se cite "Jefes/as de Tráfico en empresa de transporte en general", y tal y como se recoge en este estudio, las empresas del sector, han manifestado que a este puesto se opta fundamentalmente por promoción interna y experiencia, y no tanto por formación.
- Por otro lado, en cuanto a la formación destinada a las empresas aduaneras, en opinión del Colegio Oficial de Agentes de Aduanas y Representantes Aduaneros de Irún las unidades UF1757 y UF1758 (las dos más específicas), del Certificado de Profesionalidad COMT0210 Gestión administrativa y financiera del Comercio Internacional, sobre el papel son completas y adaptadas a la realidad de las empresas. Posteriormente se comenta, que se requeriría analizar con detalle, el contenido y la profundidad del mismo en la impartición, para asegurar el máximo grado de transferencia a la realidad diaria de esta actividad, pero en principio, parece ajustado y adaptado a las necesidades.

En base a todo esto, y dado que hemos constatado que las dificultades de las empresas para encontrar profesionales, no sólo radican en la falta de personas formadas a través de los Centros Formativos de Formación Reglada, sino en el tipo de formación que se imparte, (en opinión de las empresas entrevistadas, más de carácter generalista, que específica del sector), consideramos fundamental, ajustar y adaptar los contenidos del Plan de Estudios de estos Ciclos Formativos, a las necesidades actuales del sector y en paralelo, recomendaríamos compartir este análisis, por otro lado, también con Lanbide, para revisar y ajustar los contenidos de estos Certificados de Profesionalidad referidos anteriormente, a las demandas y expectativas de las empresas Aduaneras y Transitarias..

Queremos asimismo destacar, que a través del trabajo de campo realizado en las 52 empresas del sector, hemos constatado el desconocimiento que existe por parte de éstas hacia los Certificados de Profesionalidad , su contenido, utilidad y objetivo, y sólo en una minoría de ellas, en concreto en 7, se hace mención a esta cualificación, como la requerida para las nuevas incorporaciones.

Asimismo, destacamos que las empresas no acuden a Lanbide para captar los/as profesionales que sus empresas necesitan, sino que se decantan por otros medios, preferentemente por contratación directa, por acudir a distintas bolsas de trabajo ó por utilizar la Formación Dual, apareciendo la opción de publicación de una oferta en Lanbide como una de las últimas fuentes que el sector utiliza en sus procesos de captación de nuevos profesionales..

5. PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RESULTADOS

Antes de iniciar el resumen de conclusiones, queremos destacar el alto grado de implicación y colaboración con el proyecto, por parte de todas las empresas entrevistadas. Salvo en casos muy excepcionales y justificados (alta carga de trabajo), todas las personas han asistido en fecha y hora a la entrevista, y han aportado información de alto valor. Destacamos la importancia que han otorgado a este estudio, considerándolo pertinente y muy necesario, debido a las reiteradas dificultades con las que se encuentran, para encontrar personal cualificado. Al mismo tiempo han valorado muy positivamente la oportunidad que este estudio les ha brindado para analizar y reflexionar sobre las amenazas y oportunidades del sector. .

Mostramos a continuación, las principales conclusiones obtenidas de la información aportada por las empresas entrevistadas:

- La mayoría de las nuevas contrataciones están dirigidas a la consecución de **personas para ocupar los puestos de Operador/a de Tráfico (Personal Técnico de Producción)**, ya que la necesidad de Jefes de Tráfico (categoría de contratación de Gerencia y/o Dirección) al ser menor la necesidad, viene ocupada generalmente por una carrera profesional interna, a través de la promoción de un/a buen/a Operador/a de Tráfico.
- Algunas personas entrevistadas manifiestan **desconocer dónde deben recurrir en caso de necesidad de contratar nuevos profesionales**. Varias personas nos comentan que una figura externa que conecte con las empresas para ofrecer posibles candidatos/as, sería muy positivo. En algún momento ha existido (ITC), pero actualmente no. **Se requiere y se demanda, una relación más cercana entre los Centros Formativos y las empresas del sector**.
- Se valora mucho la experiencia del candidato/a, pero no es muy habitual encontrar personas con experiencia que estén disponibles.
- Aunque parece suficiente el número de personas que anualmente salen formadas de los Centros de Formación Reglada, en los Grados Superiores: Comercio Internacional y Logística y Transporte, un alto porcentaje de las mismas, se decantan por insertarse en departamentos de Logística y de Comercio internacional de empresas industriales, sobre todo, por las facilidades de conciliación personal y familiar que este sector les facilita. Todo esto pese a que en el sector de empresas Transitarias y Aduaneras se ofrecen contratos indefinidos desde la primera contratación. Por ello, **el número de alumnos/as disponibles en el mercado laboral, no resulta suficiente** para dar respuesta a la demanda.
- Observamos que existe una **gran diferencia generacional en la percepción de cómo se vive la empresa**. Antes se buscaba el desarrollo profesional dentro de la empresa y se dedicaba el tiempo que hiciera falta a la búsqueda de soluciones al cliente, incluso fuera de hora. Hoy en día en cambio, la tendencia detectada es a cumplir el horario establecido de trabajo. **No se establece en general, un vínculo duradero con la empresa**. Las nuevas generaciones valoran prioritariamente su calidad de vida, por lo que este sector en muchos de los casos no les resulta atractivo, pese a que los **porcentajes de inserción de los alumnos que cursan Formación Profesional Reglada se sitúa en un 63% en Comercio Internacional y 78,75% en Transporte y Logística**.

- **Los nuevos profesionales que se incorporan al sector, no llegan con formación especializada.** El ámbito Aduanero es el más específico. Se requiere un 70% de conocimiento y un 30% de experiencia, frente al ámbito Transitario, donde se da un peso a la experiencia del 70% (con posibilidades de adquirirla en el puesto de trabajo) y un 30% al conocimiento. Los perfiles profesionales demandados, requieren en general, en este momento, procesos largos de aprendizaje en el puesto de trabajo, dado que la **formación con la que vienen resulta generalista**. Por ello, se precisa de una **alta inversión de tiempo en la formación interna de estas nuevas incorporaciones**.
- **Las empresas han manifestado que puede ser que el público objetivo (personas desempleadas) desconozca el sector** y/o puede ser también, que **no se venda bien**, dado que no se consigue captar su interés para elegirlo como opción profesional.
- Ha surgido como idea en las entrevistas realizadas, que profesorado de los Ciclos formativos correspondientes, se liberen de algunas horas para que accedan a la empresa a realizar prácticas y conozcan las necesidades desde dentro, "in situ", de la realidad de estas empresas. O al contrario, personas que estén en activo en la empresa, se liberen durante algunas horas y colaboren como formadores/as en los Ciclos formativos. Quizás pueda resultar una fórmula complicada, pero algunas empresas lo ven, como uno de los medios para resolver la problemática detectada de falta de profesionales capacitados.
- Las empresas manifiestan que **el nivel de inglés de las nuevas contrataciones es escaso**. Se precisa de personas con conocimientos de inglés fluido (por no hablar de la falta de dominio de otros idiomas).
- Un aspecto a destacar es que en muchas de las entrevistas, las empresas consideran que una vez que un/a profesional cuenta con una formación básica de entrada, **la actitud llega a tener mayor peso aún que el aspecto formativo**. Se buscan personas, más con ganas de trabajar, implicación, e interés por el sector, que un expediente brillante. En la mayoría de los casos, si la persona que entra a trabajar a través de un contrato en prácticas funciona, tiene un alto porcentaje de posibilidades de quedarse en la empresa. Una vez dentro, **se retiene el talento, lo difícil es la contratación inicial**. Asimismo, las empresas entrevistadas destacan la importancia de las habilidades para trabajar en equipo, más que la capacidad de trabajar a nivel individual (tanto en Tráfico como en Aduanas). Se valora más el hecho de que la persona esté integrada en la empresa, que la individualidad.

En relación a la Formación para el Empleo:

- Constatamos que **en la última convocatoria 2020-2022 sólo son aprobados 3 Certificados de Profesionalidad relacionados directamente con el sector**, de un total de 133 del total de la familia profesional Comercio y Marketing, a la que pertenecen.
- Constatamos así mismo, un **desconocimiento importante por parte de las empresas, de lo que son y para que sirven los Certificados de Profesionalidad**. En cuanto a los referidos al ámbito logístico y del transporte, una vez se les informa de su contenido, **echan en falta** aspectos tan importantes como **la multimodalidad**. Los Certificados de Profesionalidad referidos, son publicados en el año 2011, por lo que no se adaptan ni a las nuevas necesidades, ni a la realidad del sector. Llama la atención asimismo, el poco peso horario que se les dedica a los idiomas. Más adecuado a las necesidades específicas de las empresas aduaneras, en opinión de los expertos, resulta el Certificado de Profesionalidad COMT0210 Gestión administrativa y financiera del Comercio Internacional.
- Parece extraño en el sector, que existiendo un Certificado de Profesionalidad (COML0109) TRÁFICO DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, **no existan otros específicos de Tráfico de Mercancías por vía marítima, aérea, por ferrocarril, e incluso intermodal**.

6. DEMANDAS ESPECÍFICAS DEL SECTOR DE EMPRESAS TRANSITARIAS Y ADUANERAS

Conscientes de que la formación representa un papel clave a la hora de favorecer la incorporación de profesionales al sector, las empresas consultadas proponen las siguientes medidas para favorecer un adecuado ajuste entre oferta y demanda:

1. **Incrementar el número de plaza ofertadas** anualmente por los Centros formativos de Euskadi, en los Grados Superiores de Comercio Internacional y de Transporte y Logística
2. **Revisar el contenido de ambos Grados** y la adecuación de los módulos profesionales a la realidad actual del sector (transporte marítimo, aéreo, ferrocarril y multimodal)
3. **Incrementar la programación del Certificado de Profesionalidad (COML0109) TRAFICO DE MERCANCIAS POR CARRETERA**, prioritariamente **y del Certificado de Profesionalidad (COML0209) ORGANIZACIÓN DEL TRANSPORTE Y LA DISTRIBUCIÓN**, en menor medida, para cubrir las necesidades de personal cualificado de OPERADOR/A DE TRÁFICO, aunque **ambos además, requieren actualizar y complementar su contenido**, a las necesidades manifestadas por las empresas, ya referidas en este documento, destacando entre ellas, la intermodalidad.
4. **Incrementar la programación del Certificado de Profesionalidad (COMT0210) GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL COMERCIO INTERNACIONAL** para cubrir las necesidades de personal cualificado del puesto de OPERARIO/A DE ADUANAS.

ANEXOS

Anexo I: GUIÓN ENTREVISTA “DEMANDA DE PERFILES PROFESIONALES EN EL SECTOR EMPRESAS TRANSITARIAS Y ADUANERAS”

**GUIÓN ENTREVISTA DEMANDA DE PERFILES PROFESIONALES EN EL SECTOR EMPRESAS TRANSITARIAS Y
ADUANERAS Y FORMACIÓN OCUPACIONAL Y REGLADA REQUERIDA**

ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y PLANTILLA

1. **Actividad Profesional** de la Empresa

Actividades Profesionales	
Transitaria	
Almacenista-Distribuidor	
Representante aduanero	

2. **Tamaño de la empresa** (en número de empleados).

- Menos de 10 empleados/as
 De 10 a 49 empleados/as
 De 50 a 100 empleados/as
 Más de 100 empleados/as

3. Adjuntar **Organigrama (con carácter previo a la entrevista)**. Indicar Departamentos y Número de Empleados/as en cada uno de ellos

Departamento	Nº Empleados/as
Dirección	
Comercial	
Almacén	
Tráfico	
Administración	
Informática	
Mantenimiento	
Calidad-PRL-MA	
Comercio Exterior/Aduanas	

4. % de plantilla **mayor de 60 años** e identificación de los Dptos. a los que pertenecen

SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE CONTRATACIÓN PARA 2022-2027

5. Para los servicios que comercializa tu empresa, ¿Cuál es la **situación actual del mercado**?

	Fuerte Recesión	Recesión	Estancamiento	Reactivación	Fuerte Reactivación
Actualidad					
Próximos 5 años (2022-2027)					

Explicar causas.....

6. Nivel de **Facturación** prevista en su empresa para 2021-2022 y previsión a 5 años (2027)

- Aumentará
- Se mantendrá igual
- Disminuirá
-

7. Número de **contratos de sustitución/relevo por jubilación** previstos para los 5 próximos años. ¿A qué Dptos. afectaran?

8. Además de los anteriores, indique el **número de nuevas contrataciones** previstas en los cinco próximos años.

9. El **nivel actual de plantilla** de la empresa, lo consideras
 - Excesivo
 - Adecuado
 - Insuficiente

10. Cuál es el **origen de la necesidad de realizar nuevas contrataciones**
 - Nuevos puestos por expansión de actividad (nuevos mercados/idiomas/culturales)
 - Nuevos puestos por nuevas actividades
 - Nuevos puestos por carga de actividad
 - Nuevos puestos por cambios tecnológicos
 - Nuevos puestos por cambios legislativos (medioambiente, jurídicos, etc.)
 - Por jubilaciones
 - Otros.....¿Cuáles?

11. ¿Cuáles son los **departamentos con mayores expectativas de crecimiento?**
 - Dirección
 - Comercial
 - Almacén
 - Tráfico
 - Administración
 - Informática
 - Mantenimiento
 - Calidad-PRL-M.Ambiente
 - Comercio Internacional/Aduanas

PERFILES DEMANDADOS Y NECESIDADES FORMATIVAS

12. Para los **nuevos puestos a incorporar**, ¿qué número de contrataciones están previstas en los 5 próximos años (2022-2027) en cada **categoría de ocupación?**
 - i. Gerencia y/o Dirección (número de contratos):
 - Director Comercial
 - Jefe de Tráfico
 - Jefe de Línea
 - Encargado de Almacén
 - Jefe de Administración
 - Jefe Departamento de Aduanas
 - j. Personal Técnico de Producción (número de contratos):
 - Operador de Tráfico
 - Operario de Almacén
 - Operario Departamento de Aduanas
 - k. Personal Técnico Comercial (número de contratos):
 - Comercial
 - l. Personal Técnico Administrativo Financiero (número de contratos):
 - m. Personal Auxiliar Administrativo (número de contratos):
 - n. Otras personas Operarias Cualificadas (número de contratos):
 - o. Personas Operarias Sin Cualificar (número de contratos):
 - p. Otros (especificar)

13. ¿Cuál es el tipo de los nuevos contratos de empleo?
- Indefinido jornada completa (número de contratos):
 - Indefinido a tiempo parcial (número de contratos):
 - Interinidad (número de contratos):
 - Eventual por obra o servicio, o por circunstancias de la producción (número de contratos):
 - De prácticas (número de contratos):
 - Formación y aprendizaje (número de contratos):
14. Nivel de estudios y especialidad mínima requerida de los nuevos puestos a incorporar y el número de contratos previstos para los 5 próximos años en cada categoría:
- Sin estudios (número de contratos):
 - Estudios primarios y/o secundarios (número de contratos):
 - Bachillerato (número de contratos):
 - Títulos de capacitación profesional
 - Certificados de Profesionalidad
 - Ciclos Formativos (FP) de Grado Medio (o equivalente) (número de contratos). Familia Profesional.
 - Ciclos Formativos (FP) de Grado Superior (o equivalente) (número de contratos). Familia Profesional
 - Estudios Universitarios (número de contratos):
 - Postgrado/Doctorado Universitario (número de contratos):
 - Oferta de Formación No reglada

Desplegable para la opción d) (se puede indicar más de una respuesta):

Títulos de capacitación profesional	
	Título de Capacitación para el transporte de mercancías y viajeros por carretera
	Título de consejero de seguridad para transporte de mercancías peligrosas
	Capacitación profesional para conductores de transporte (CAP)
	Capacitación profesional para carga aérea
	Acreditación para el manejo de Carretillas Elevadoras.

Desplegable para la opción e) (puede marcar más de una respuesta):

Certificados de Profesionalidad. Familia de Administración y Gestión	
	ADGD1081 Gestión Contable y Gestión Administrativa para Auditoría
	ADGD0208 Gestión Integrada de RRHH
	ADGD0210 Creación y Gestión de Microempresas
	ADGD0308 Actividades de Gestión Administrativa
	ADGG0108 Asistencia a la Dirección
	ADGG0208 Actividades Administrativas en la Relación con el Cliente
	ADGG0408 Operaciones Auxiliares de servicios administrativos generales
	ADGN0108 Financiación de Empresas

Certificados de Profesionalidad. Familia de Comercio y Marketing	
	COMV0108 Actividades de Venta
	COMV0110 Atención al Cliente, usuario o consumidor
	COMV0210 Gestión Administrativa y Financiera del Comercio Internacional
	COMV0211 Actividades Auxiliares de Comercio
	COMV0411 Gestión Comercial de Ventas
	COMM0110 Marketing y Compraventa Internacional
	COMM0111 Asistencia a la Investigación de Mercados
	COML0109 Tráfico de Mercancías por carretera
	COML0110 Actividades Auxiliares de Almacén
	COML0209 Organización del Transporte y la Distribución
	COML0210 Gestión y control de Aprovisionamiento
	COML0211 Gestión Comercial y Financiera del Transporte por Carretera
	COML0309 Organización y Gestión de Almacenes

Certificados de Profesionalidad. Familia de Informática y Comunicaciones	
	IFCT0609 Programación de sistemas informáticos
	IFCT0310 Administración de Bases de Datos
	IFCT0210 operación de Sistemas Informáticos
	IFCT0210 Operación de Redes Departamentales
	IFCT0109 Seguridad Informática
	IFCM0310 Gestión de Redes de Voz y Datos

Desplegable para las opciones g. (FP superior) (se puede indicar más de una respuesta):

Titulaciones de Formación Profesional	
	Formación Profesional grado superior en transporte y logística
	Formación Profesional de grado superior en comercio internacional

Desplegable para las opciones h. (Estudios universitarios) (puede marcar más de una respuesta):

Estudios universitarios	
	Grado universitario en Dirección y gestión de empresas
	Otros..Indicar

Desplegable para las opciones j. (Otros) (puede marcar más de una respuesta)

Otros	
	Máster de Logística del Instituto Vasco de Logística
	Máster en Logística Integral y Compras (Supply Chain Management) Universidad de Mondragon
	Otros..Indicar

15.Cuál es la edad óptima para sus nuevas contrataciones:

- a. Menos de 35 años
- b. De 35 a 45 años
- c. Más de 45 años
- d. Indiferente

DIFICULTADES ENCONTRADAS PARA LA CONTRATACIÓN

16. ¿Se está encontrando con dificultades para contratar el personal que necesita?:

- a. Sí.
- b. No

17. ¿Cuáles son los principales perfiles que no encuentra en el mercado laboral?. Indicar máximo 2

- a. Gerencia y/o Dirección (número de contratos):
 - Director Comercial
 - Jefe de Tráfico
 - Jefe de Línea
 - Encargado de Almacén
 - Jefe de Administración
 - Jefe Departamento de Aduanas
- b. Personal Técnico de Producción (número de contratos):
 - Operador de Tráfico
 - Operario de Almacén
 - Operario Departamento de Aduanaas
- c. Personal Técnico Comercial (número de contratos):
 - Comercial
- d. Personal Técnico Administrativo Financiero (número de contratos):
- e. Personal Auxiliar Administrativo (número de contratos):
- f. Otras personas Operarias Cualificadas (número de contratos):
- g. Personas Operarias Sin Cualificar (número de contratos):
- h. Otros (especificar)

18. Cuáles son las causas de dificultad para encontrar nuevos trabajadores y **trabajadoras**: (Elegir un máximo de 3 respuestas)
- Falta de formación/especialización
 - Formación reglada es demasiado generalista y no cubre necesidades del sector
 - Falta de centros formativos que oferten formación reglada (ciclos formativos/Certificados de Profesionalidad/Universidad)
 - Falta de personas formadas
 - Falta de experiencia
 - Falta de actitud/disposición/interés
 - Falta de adaptación ante la incorporación de nuevas tecnologías
 - Falta de Idiomas
 - Salario ofertado no cubre las expectativas de las personas candidatas
 - Falta de disposición a la movilidad geográfica
 - Falta de flexibilidad y polivalencia para desempeñar puestos distintos
 - Desinterés por los horarios de trabajo del puesto
 - Sector no proporciona estabilidad en el empleo
 - El sector tiene problemas de imagen
 - No se conoce el sector
 - Otros. Indicar
19. Cuáles son los **métodos de selección** que sueles utilizar (por su efectividad) para captar profesionales: (Se puede indicar más de una respuesta)
- Contratación directa (contactos personales y/o persona ya conocida por la empresa / Bolsa de trabajo propia)
 - Contratación de trabajadores/as de empresas de la competencia
 - Empresas de Trabajo Temporal (ETT).
 - Apoyo en una Empresa de Selección / Agencia de colocación privada
 - A través de Bolsas de trabajo / contactos de centros educativos
 - Servicio de Empleo de asociaciones empresariales (ADEGI, CEBEK, SEA)
 - A través de una oferta de empleo a Lanbide
 - A través de Internet (LinkedIn, infojobs, etc.)
 - Formación Dual u otras prácticas

ACTITUDES Y VALORES DEMANDADOS PARA LA CONTRATACIÓN

20. Cuáles son los **aspectos que priorizas en la selección de una nueva contratación**:
- Formación de la persona candidata
 - Experiencia laboral previa
 - Actitud/disposición/interés
 - Idiomas
 - Edad
 - Ayudas a la contratación
 - Referencias de la persona candidata
21. **Valores, actitudes y habilidades** que más valoras a la hora de realizar una contratación:
- Liderazgo
 - Autonomía en el trabajo, autoconfianza
 - Orientación a la clientela
 - Polivalencia, adaptabilidad, flexibilidad, movilidad
 - Habilidades digitales
 - Habilidades sociales, Facilidad de comunicación y para el trabajo en equipo
 - Responsabilidad, disciplina, constancia y capacidad de trabajo
 - Actitud proactiva y positiva hacia el trabajo. Iniciativa
 - Capacidad de análisis y resolución de problemas
 - Planificación/Coordinación

EFFECTOS EN OTROS SECTORES

22. Esta necesidad de profesionales específicos que acabamos de comentar, ¿está afectando también a otros sectores diferentes al de las empresas Transitarias? ¿A cuál? ¿Por qué?

Anexo II : CUESTIONARIO PARA LOS CENTROS DE FORMACIÓN REGLADA

CUESTIONARIO PARA CENTROS DE FORMACIÓN REGLADA

Estamos realizando un estudio en el que pretendemos identificar los Centros de Formación Reglada que ofrezcan **Formación Profesional de Grado Superior en Comercio Internacional** y/o **Formación Profesional de Grado Superior en Transporte y Logística**. Nos gustaría que por favor, nos respondieran a las siguientes preguntas, que enriquecerán el estudio

El Centro imparte: - Comercio Internacional SI NO
- Transporte y Logística SI NO

	COMERCIO INTERNACIONAL	TRANSPORTE Y LOGÍSTICA
- Nº de alumnos matriculados para 1º año en 2021-22		
- Nº de alumnos matriculados para 2º año en 2021-22		
- Nº de alumnos finalizados en la promoción 2020-21		
- Nº de alumnos finalizados en la promoción 2019-20		
- Nº de alumnos finalizados en la promoción 2018-19		

1. ¿Cómo da a conocer el Centro que dispone de la citada formación? (página web, anuncios...) Por favor, descríbalos:

2. ¿Conoce el Centro a través de qué medios ha obtenido el alumno la información?

SI NO

En caso afirmativo, cítelos:

3. ¿Conocen los alumnos las posibilidades de contratación posterior?

SI NO

4. ¿Les informa el Centro sobre ello? SI NO

5. ¿Dispone el Centro de Bolsa de Trabajo? SI NO

6. Las prácticas que realiza el alumnado, ¿favorecen su inserción? ¿Qué porcentaje de alumnos/as son finalmente contratados a su finalización?

7. ¿Hace el Centro algún seguimiento sobre el nivel de inserción laboral de estos dos Grados?

SI NO

Muchas gracias por su colaboración.