



CaixaBank

*dualiza*

**SECTOR INDUSTRIA  
AGROALIMENTARIA**

**≡ Cambios en los perfiles  
profesionales y necesidades  
de Formación Profesional  
en España. Perspectiva 2030.**

La colección estudios es la publicación de referencia de **CaixaBank Dualiza** para los trabajos e investigaciones en el ámbito del análisis, desarrollo y conocimiento más relevantes de la Formación Profesional y de la Formación Dual.

Las opiniones, análisis, interpretaciones y comentarios recogidos en este documento reflejan la opinión de sus autores, a quienes corresponde la responsabilidad de los mismos, y no de la institución que publica.

© Primera edición, junio 2022

Dirección científica: **Oriol Homs** y **Mónica Moso**

Autor: **Oriol Homs**

CaixaBank Dualiza, 2022

Paseo Castellana, 189

28046 Madrid

Con la colaboración de:

**CEOE**  
**Fundación**

# Índice

<b>1. Objetivos y metodología del estudio.....</b>	<b>3</b>
<b>2. El contexto de la evolución del empleo en España .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Cambios de cualificación en el sector de la industria agroalimentaria .....</b>	<b>7</b>
3.1. La evolución del empleo en el sector agroalimentario.....	8
3.2. La percepción de las empresas .....	14
3.3. La oferta de formación .....	15
<b>4. Principales cambios .....</b>	<b>16</b>
Cambios en la estructura del empleo .....	17
Cambios en el modelo de cualificación en las empresas.....	17
Cambios en los perfiles profesionales.....	18
<b>5. Elementos clave para el debate sobre el sistema de FP .....</b>	<b>19</b>

## Empleo por subsectores (2021)

	Industria de la alimentación	440.500	88,8%
	Fabricación de bebidas	55.300	11,2%
<b>TOTAL</b>		<b>495.800</b>	<b>100%</b>

Fuente: INE-EPA. 2T 2021.

## Empleo según formación (2020)



Fuente: INE-EPA. 2T 2020.

## Ampliación de competencias y perfiles más polivalentes :

- Mecatrónicos:** mayores conocimientos informáticos para poder trabajar en equipo con informáticos.
- Informáticos:** conocimiento de los procesos industriales.
- Operarios:**
  - Mayor capacidad para interactuar con dispositivos digitales, mayor capacidad de análisis de datos, conocimientos básicos de informática y programación, capacidad seguimiento y control de calidad y seguridad.
  - Mayor desarrollo competencias transversales: toma de decisiones, resolución de problemas, responsabilidad, compromiso.
- Administrativos:** mayor capacidad de análisis de datos.
- Control de calidad:** mayor capacidad para realizar informes, aplicar protocolos de calidad.
- Comerciales:** conocimientos y capacidad de venta *on line*.



## Estructura de las ocupaciones según nivel de formación sector agroalimentario (2019)

	Educación universitaria	FPGS	FPGM	Bachillerato	ESO	Primaria y secundaria sin ESO	TOTAL
Directivos y gerentes	71,38	2,44	6,48	10,16	8,89	0,66	100,00
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	91,64	8,36	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
Técnicos y profesionales de apoyo	28,19	18,76	9,75	19,34	20,59	3,37	100,00
Empleados y administrativos	34,85	26,84	9,69	15,89	12,31	0,43	100,00
Trabajadores de los servicios	3,16	14,99	9,59	20,22	50,67	1,37	100,00
Trabajadores cualificados sector primario	0,00	23,87	23,53	20,08	16,76	15,77	100,00
Artesanos y trabajadores cualificados	4,45	11,39	12,72	12,23	48,29	10,93	100,00
Operadores de instalaciones y máquinas	1,96	14,28	10,66	12,00	52,63	8,48	100,00
Ocupaciones elementales	6,71	5,77	10,04	16,66	50,11	10,70	100,00

Fuente: INE-EPA. 2T 2019.

## 1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El presente informe presenta los resultados referidos al sector de la industria agroalimentaria del estudio más amplio realizado en España para analizar los cambios en los perfiles profesionales y las necesidades de formación hasta el año 2030.

La economía española se halla en pleno período de transición de la sociedad industrial a la sociedad digital o del conocimiento. Las transformaciones que se preveían en clave de futuro están ya presentes en la actividad económica en una fase de aceleración. Los impactos económicos y sociales de la crisis sanitaria del coronavirus están tensionando aún más esas transformaciones, urgiendo abordarlas con visión de futuro, obligando a revisar los instrumentos, las políticas y las palancas institucionales económicas y sociales necesarias para impulsar su desarrollo.

**La gran mayoría de las profesiones van a sufrir cambios importantes en sus perfiles**, no solamente por el impacto de las nuevas tecnologías y los avances tecnológicos, sino también por los efectos de los grandes retos del envejecimiento de la población, de la gestión del proceso de emergencia climática y la transformación energética, y de los cambios en los modelos de la globalización de las cadenas de valor.

Ello va a requerir una readaptación del sistema de formación para que pueda proveer con eficacia las nuevas demandas de profesionalidad del mercado de trabajo. Por un lado, se plantean nuevos retos al actual modelo de formación inicial y, por otra parte, se deberá abordar la recualificación masiva de la población activa para adaptar sus competencias profesionales. El Gobierno español ha lanzado un ambicioso Plan de modernización de la FP que va en esa dirección y el Parlamento ha aprobado recientemente una nueva Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

Disponer de una descripción rigurosa de los parámetros clave de las transformaciones en curso en los perfiles profesionales contribuirá a sostener las líneas maestras de la modernización de la oferta formativa.

Para ayudar a ello se ha realizado la presente investigación empírica en los siguientes campos de actividad económica: la automoción y los sectores auxiliares relacionados; el sector turístico, fundamentalmente la hostelería; el sector químico y farmacéutico; la galaxia en torno a Internet; el sector de atención a las personas, básicamente la atención sociosanitaria; el sector de la industria agroalimentaria, y la economía verde (energías alternativas, agua, reciclaje...).

El grueso de la investigación ha consistido en la realización de una serie de entrevistas con directores de recursos humanos y de departamentos de formación de grandes empresas, algunas medianas y pequeñas, de una muestra seleccionada de 41 empresas de sectores claves de la economía española.



**Disponer de una descripción rigurosa** de los parámetros clave de las transformaciones en curso en los perfiles profesionales contribuirá a sostener las líneas maestras de la modernización de la oferta formativa.

# Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector agroalimentario. Perspectiva 2030.

Los resultados de las entrevistas cualitativas con directivos de las empresas se han contextualizado con un análisis estadístico de la evolución del empleo desde el año 2008 al 2021 en base a los datos publicados por la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (EPA).

Uno de los sectores claves estudiados ha sido el sector de la industria agroalimentaria por su importancia en la economía española. En este sector se han realizado dos entrevistas a grandes empresas referentes del sector de la transformación de productos cárnicos y de elaboración de bebidas.

En el presente informe se recogen los resultados del análisis específico del sector de la industria agroalimentaria.

## 2. EL CONTEXTO DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA

Los cambios que se describen en el presente informe sobre el sector de la industria agroalimentaria se enmarcan en el proceso de transformación del empleo que ha afectado y sigue afectando al conjunto de la economía española.

Todos los indicadores disponibles están detectando profundos cambios en el contenido del empleo, no solamente en España sino a nivel planetario debido principalmente a los avances en el proceso de transición desde la sociedad industrial hacia la sociedad del conocimiento o digital.

Los ejes de los cambios que se detectan en las ocupaciones son los siguientes:

- **Eje de relación con la tecnología.** Los avances en la digitalización y automatización de procesos, tanto en la producción industrial como en los servicios, define una relación diferente del trabajador en relación con las máquinas y/o herramientas de trabajo.
- **Eje de gestión de la información.** Toda tarea requiere la gestión de un determinado nivel de información. La digitalización de los procesos productivos y de servicios comporta un incremento importante del volumen y de las metodologías de tratamiento de la información que el trabajador debe gestionar.
- **Eje polivalencia-especialización.** La mayor complejidad de las organizaciones y el nuevo rol del trabajo humano en relación con las tareas automatizadas conlleva una nueva combinación entre grados de especialización y de polivalencia en perfiles profesionales claves en los procesos productivos.
- **Eje competencias técnicas–competencias *soft*.** Las exigencias de calidad y eficacia, así como la mayor interacción entre equipos, y el tipo de decisiones a tomar, incorporan un nuevo equilibrio entre capacidades técnicas y capacidades transversales de tipo *soft* en un gran número de perfiles profesionales.
- **Eje autonomía–dependencia.** Cada vez más se requiere un mayor grado de autonomía en la toma de decisiones en todos los niveles de la jerarquía productiva para atender eficazmente las incidencias del proceso productivo y, al mismo tiempo, es necesario un sometimiento a protocolos de actuación más sofisticados para cubrir las eventualidades que se puedan presentar y una mayor coordinación entre los actores implicados en un proceso productivo o un servicio.



Respecto a la evolución futura del empleo, en el actual contexto es difícil hacer predicciones sobre su evolución futura, porque no hay certezas aún sobre cómo y cuándo se superarán los efectos de la pandemia. Según las últimas previsiones del Banco de España cerradas en el último trimestre de 2021, la recuperación del PIB se lograría a partir del tercer trimestre de 2023 y en los peores augurios se alargaría más allá del 2023.

Para poder detectar, en la medida de lo posible, dichas tendencias, se ha consultado la aplicación de la metodología de previsión de la evolución del empleo del CEDEFOP al caso español sobre datos de la EPA del INE realizada por el **Observatorio de la Formación Profesional en España de CaixaBank Dualiza**<sup>1</sup>. En dicho informe se prevé que en 2030 la población ocupada aumente en 1,3 millones de personas, con respecto a 2020 (+7%). Este crecimiento, nada desdeñable, presenta variaciones sustanciales según sea el sector. Para el sector de la industria agroalimentaria se prevé un incremento de 17.882 empleos desde el 2021 al 2030, lo que significa un 0,4%.

**17.882**  
empleos en la industria  
agroalimentaria es el  
incremento que se prevé  
en España hasta 2030.

Utilizando la misma fuente<sup>2</sup> con datos actualizados a partir de 2021, proyectados a 10 años, siguen constatándose crecimientos netos del empleo. La gran mayoría de las oportunidades de empleo seguirán siendo por reemplazo, incluso en los sectores en recesión.

Es en este contexto de evolución y de situación del modelo de cualificación del empleo en el que se enmarca la investigación empírica para identificar los cambios en los contenidos del empleo, medidos en términos de competencias de los perfiles profesionales. Los efectos en el sector de la industria agroalimentaria son los que se pasan a analizar en los capítulos siguientes.



### **3. CAMBIOS DE CUALIFICACIÓN EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA**

Para la finalidad del presente estudio se entiende por sector de la industria agroalimentaria el conjunto de actividades productivas de transformación de productos para la alimentación incluidas en los epígrafes de la **CNAE 10 industrias de la alimentación y la CNAE 11 fabricación de bebidas**. Se han entrevistado empresas de ambos epígrafes. La cadena de valor del sector se inicia en el sector agropecuario y se extiende en el segmento de la transformación, pasando por las industrias del empaquetado, la química, el transporte y logística, hasta la distribución comercial para que los productos lleguen al consumidor.

El sector está compuesto por muchas pequeñas empresas, pero también por grandes grupos empresariales internacionales con capacidad exportadora. Constituye uno de los principales sectores industriales del país, con una aportación al PIB entorno al 3%.

Una particularidad del sector es su amplia implantación territorial. La mayoría de las empresas están situadas en pequeñas y medianas ciudades menores de 50.000 habitantes, que juegan un importante papel en el desarrollo local y en la fijación de la población en el territorio. Eso constituye un reto logístico importante en la planificación de la oferta formativa para abastecer mano de obra cualificada al sector.

El proceso de recuperación del sector después de la crisis de 2008 se ha producido con una fuerte reestructuración en su composición bajo los efectos de varios vectores de cambio. Entre ellos destaca la **sostenibilidad medioambiental y la economía circular**, que han introducido nuevos parámetros de producción en el sector y han generado nuevas iniciativas empresariales.

La preocupación por la sostenibilidad ha ido paralela a una **mayor exigencia del consumidor**, tanto en calidad como en diversificación y sofisticación de los productos, y en el control de los efectos de la alimentación sobre la salud, con un aumento de los valores ecológicos, naturales y de proximidad.



**El sector está compuesto** por muchas pequeñas empresas, pero también por grandes grupos empresariales internacionales con capacidad exportadora.



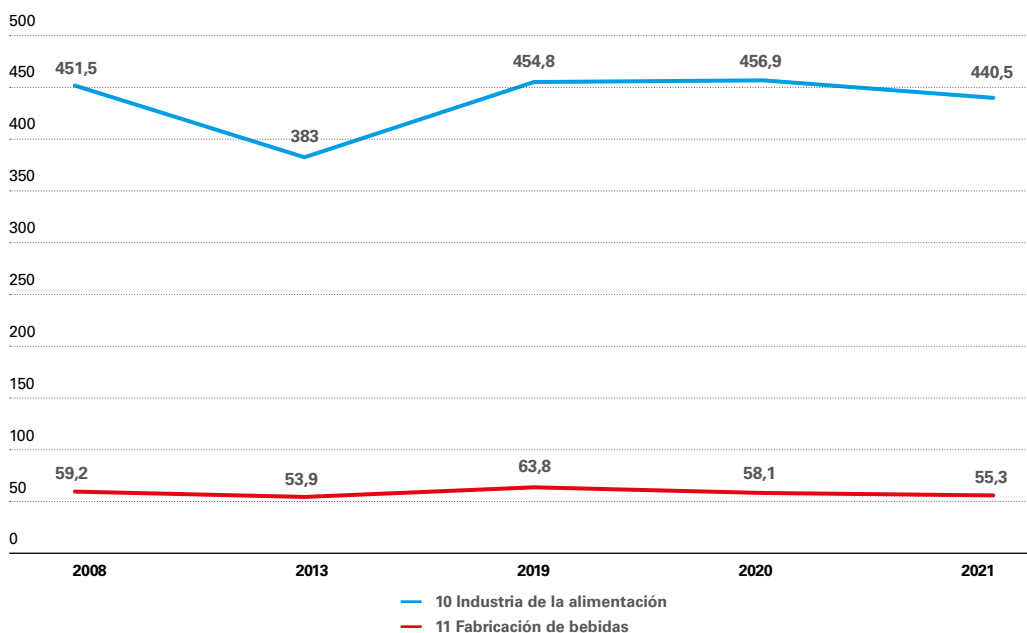
La digitalización de los procesos productivos es otro de los vectores de cambio clave para incrementar la productividad y competitividad del sector potenciando su capacidad exportadora.

Los efectos de la pandemia han sido muy importantes y el aumento del consumo doméstico no ha compensado la fuerte reducción del consumo en el sector de la restauración y del turismo. A pesar de que se mantiene la dinámica empresarial en el sector, se observa una reestructuración del tamaño de las empresas y un incremento de las concentraciones empresariales.

### 3.1. La evolución del empleo en el sector de la industria agroalimentaria

El impacto sobre el empleo de la reestructuración del sector en las últimas décadas es visible en su evolución desde 2008.

**Gráfico 1. Evolución del empleo (2008-2021)**



Fuente: INE-EPA. 2T.

Los dos subsectores sufrieron una importante reducción del empleo a raíz de la crisis de 2008, pero en 2019 ya se habían recuperado, superando los niveles precrisis. **El primer año de pandemia afectó más a la fabricación de bebidas**, pero en 2021 los dos subsectores aún no habían podido recuperar los niveles anteriores a 2008.

La transformación del sector se evidencia en los cambios de las características de la mano de obra empleada. Los dos subsectores siguen pautas diferenciadas. La industria alimentaria tiene una **proporción más elevada de mujeres** en 2008 (40%), pero ve reducida su participación durante la recuperación (38%). En cambio, se incrementa un punto en el primer año de la pandemia. El subsector de bebidas, por el contrario, se feminiza progresivamente y pasa del 28% en 2008 al 29% en 2019 y al 39% en 2020.

“

**La digitalización de los procesos productivos**

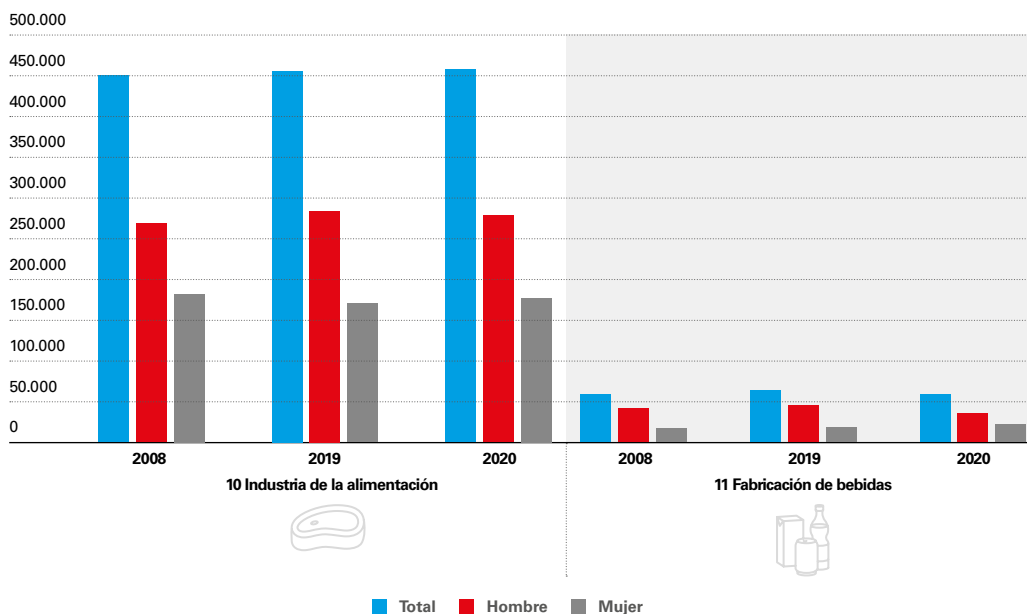
es otro de los vectores de cambio claves para incrementar la productividad y competitividad del sector.

**39%**

es el porcentaje de mujeres en el subsector de bebidas, que se feminiza progresivamente.

# Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector agroalimentario. Perspectiva 2030.

## Gráfico 2. Empleo según sexo (2008-2020)

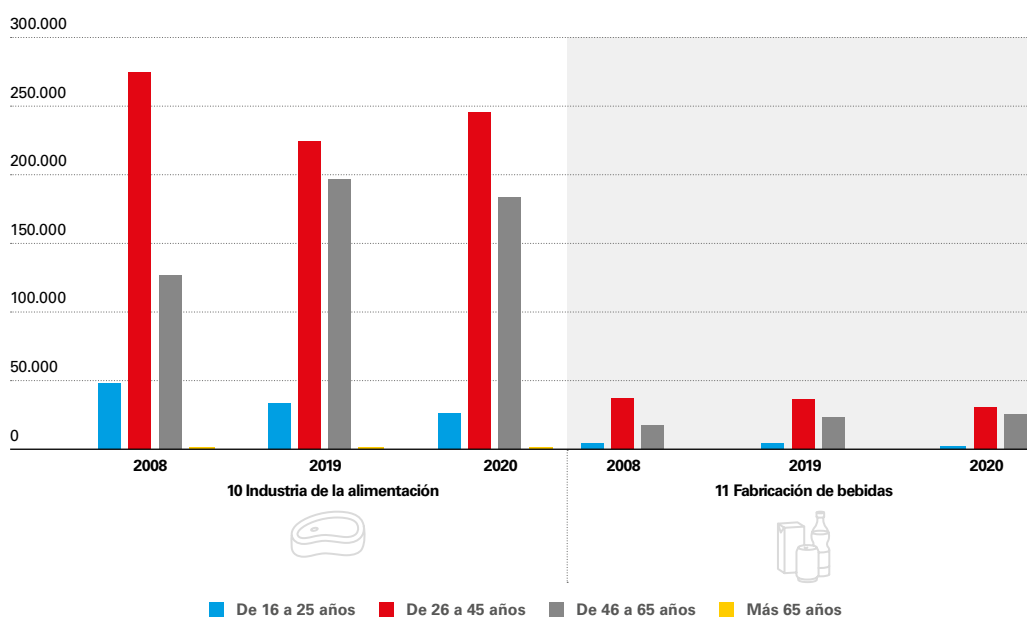


Fuente: INE-EPA 2T 2008-2020.

Por edades, **ambos subsectores se envejecen** durante el periodo, pero el repunte de la industria alimentaria en el primer año de la pandemia es aprovechado para un rejuvenecimiento de las plantillas. De un 61% inicial de trabajadores de 25 años a 45, se pasa a un 49% en 2019 y remonta a un 54% en 2020. Al contrario, el subsector de bebidas prosigue su envejecimiento. De un 63% inicial en 2008 se pasa a un 58% en 2019 y a un 53% en el 2020. Los jóvenes menores de 25 años también se reducen drásticamente durante todo el periodo. En las industrias alimentarias se pasa de un 11% de menores de 25 años a un 6% y en el subsector de bebidas, de un 7% a un 4%.

**4%**  
es el porcentaje de menores de 25 años en las industrias alimentarias.

## Gráfico 3. Empleo según edad (2008-2020)



Fuente: INE-EPA 2T 2008-2020.

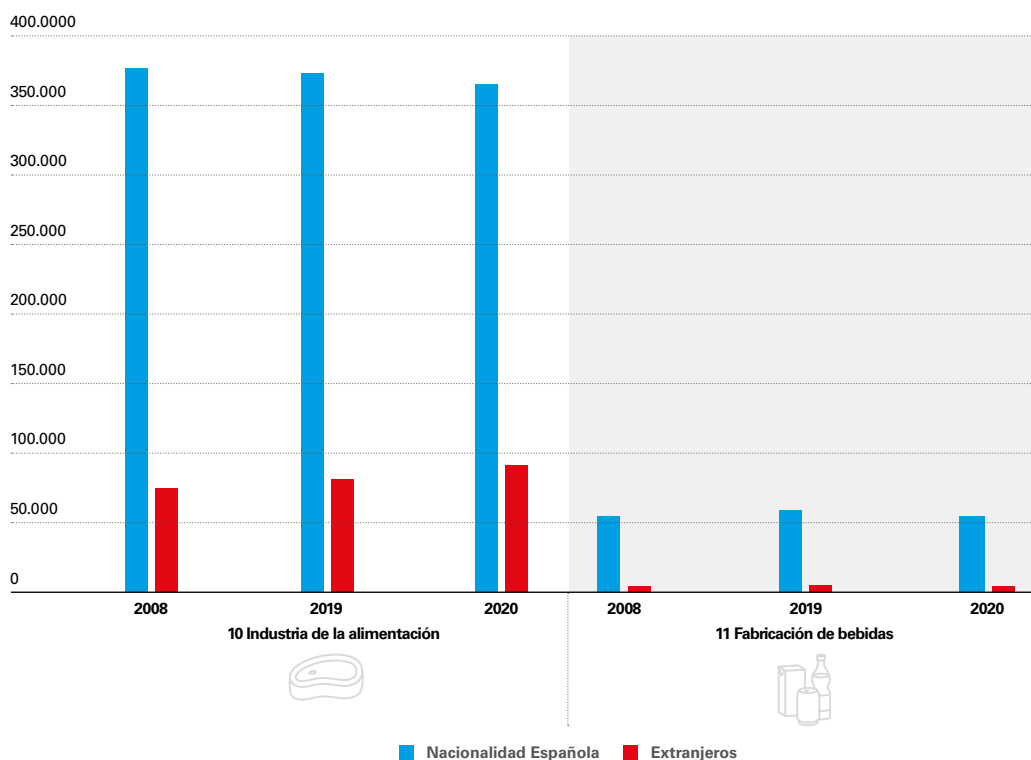


En la industria alimentaria ha ido creciendo de forma continuada el **porcentaje de mano de obra extranjera**, hasta llegar al 20% en 2020. Pero en cambio, en la industria de bebidas, creció muy poco de 2008 a 2019, apenas unas décimas. La covid afectó principalmente a este colectivo, que desciende desde el 8% en 2019 hasta el 6% en 2020.



La covid afectó principalmente a la mano de obra extranjera, que desciende desde el 8% en 2019 hasta el 6% en 2020.

**Gráfico 4. Empleo según nacionalidad (2008-2020)**



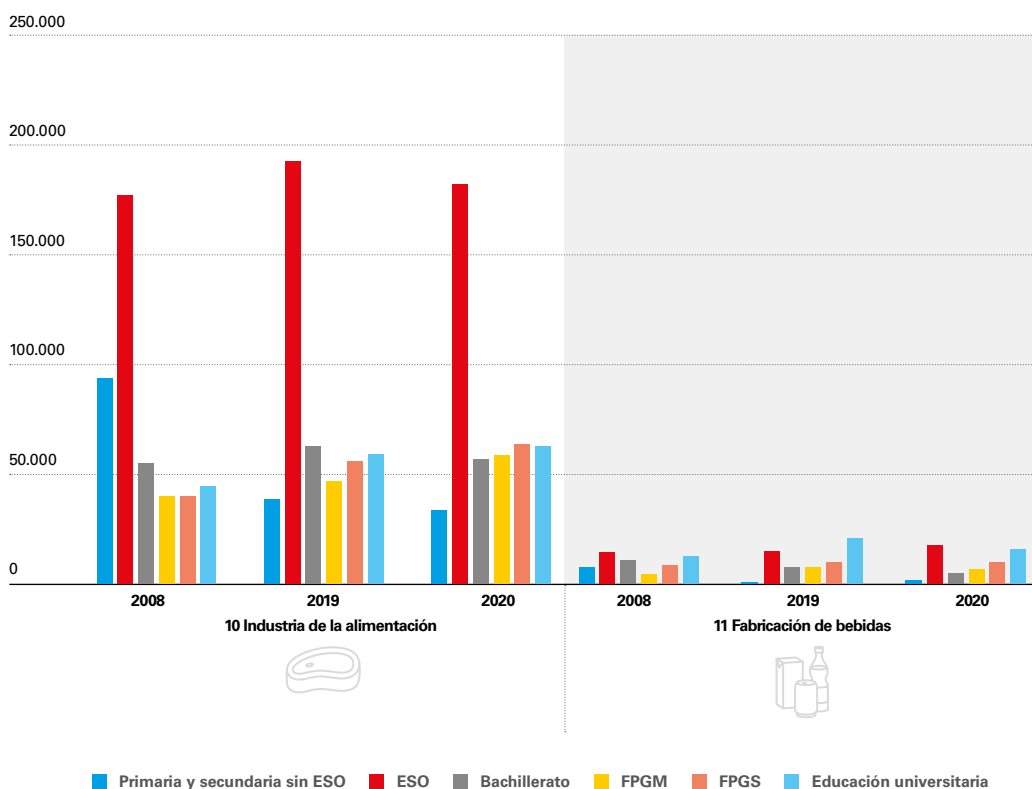
Fuente: INE-EPA 2T.

## Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector agroalimentario. Perspectiva 2030.

Los niveles de formación de los dos subsectores siguen la senda de incremento de los niveles de cualificación de las plantillas, principalmente en la industria de la alimentación, que pasó de tener la mayoría de las plantillas con unos niveles de formación de primaria o ESO en 2008 (60%) a tener la mayoría con niveles de bachillerato, Formación Profesional o universitarios (53%). En el subsector de la industria alimentaria se reducen drásticamente los niveles inferiores a ESO. Se mantienen en 2020 los de nivel ESO en porcentajes muy elevados (40%) y crecen los bachilleres (12% en 2020), los titulados de Formación Profesional de Grado Medio (13% en 2020), los superiores (14% en 2020) y los universitarios (14% en 2020).

En el subsector de bebidas, los niveles de formación genéricos se concentran en los niveles de ESO. Los trabajadores con estudios primarios pierden 11 puntos, los bachilleres pierden 10 puntos y los de nivel de ESO suben 7 puntos, llegando a representar el 31% de las plantillas. **Las titulaciones profesionalizadas aumentan su peso** y pasan del 8% en 2008 al 12% en 2020 en el caso de los titulados de Formación Profesional de Grado Medio, del 14% al 18% en los superiores y del 22% al 28% en los universitarios. Un porcentaje en estos últimos desproporcionado en relación con los titulados de Formación Profesional.

**Gráfico 5. Empleo según formación (2008-2020)**



Fuente: INE-EPA 2T2008-2020.

La estructura de las ocupaciones caracteriza el sector como una pirámide clásica de jerarquía entre las ocupaciones. Las ocupaciones de trabajadores cualificados (35%) y de operadores (21%) constituyen la base mayoritaria de la organización del trabajo en el sector. Sobre esta base aparece un 11% de técnicos de apoyo y un 3% de técnicos y profesionales científicos. Todos ellos dirigidos por un 5% de directivos. Los empleados y administrativos suponen un 7% y las ocupaciones elementales significan un 14%. Los trabajadores de servicios son muy minoritarios, un 3%. Se trata de un sector con una relación directivos técnicos superiores reducida: por cada directivo hay 0,7 profesionales científicos. En cambio, a cada técnico superior le corresponden tres técnicos de apoyo.

**Tabla 1. Estructura de las ocupaciones por subsectores (2019)**

	Industria de la alimentación	Fabricación de bebidas	Total
	100,00	100,00	100,00
Directivos y gerentes	4,29	11,17	5,13
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2,68	9,22	3,48
Técnicos y profesionales de apoyo	9,66	16,83	10,54
Empleados y administrativos	6,93	11,37	7,47
Trabajadores de los servicios	3,68	0,42	3,28
Trabajadores cualificados sector primario	0,13	3,06	0,49
Artesanos y trabajadores cualificados	36,24	22,53	34,55
Operadores de instalaciones y máquinas	21,63	15,32	20,85
Ocupaciones elementales	14,77	10,07	14,19

Fuente: INE-EPA. 2T 2019.

Esta estructura piramidal de ocupaciones se reproduce en los dos subsectores, con pequeñas diferencias. El subsector de bebidas, seguramente por una mayor presencia de pequeñas empresas, tiene un mayor porcentaje de directivos (11%) y, en cambio, los técnicos científicos aumentan al 9%. También se requiere un mayor porcentaje de técnicos de apoyo (17%), con lo cual la base de la pirámide es algo más estrecha, 23% de trabajadores cualificados, 15% de operadores y 10% de ocupaciones elementales. La industria de la alimentación sigue mayoritaria en el sector y se aproxima a la estructura general del sector.

El análisis de los niveles de formación de los trabajadores que ejercen las ocupaciones analizadas pone en evidencia un modelo poco profesionalizado de la cualificación de las plantillas.

**11%**

**de los empleados del subsector de las bebidas** son directivos, debido a una mayor presencia de pequeñas empresas en este sector.

**El análisis de los niveles de formación de los trabajadores que ejercen las ocupaciones analizadas pone en evidencia un modelo poco profesionalizado de la cualificación de las plantillas.**

## Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector agroalimentario. Perspectiva 2030.

**Tabla 2. Estructura de las ocupaciones según nivel de formación sector agroalimentario (2019)**

	Educación universitaria	FPGS	FPGM	Bachillerato	ESO	Primaria y secundaria sin ESO	Total
Directivos y gerentes	71,38	2,44	6,48	10,16	8,89	0,66	100,00
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	91,64	8,36	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
Técnicos y profesionales de apoyo	28,19	18,76	9,75	19,34	20,59	3,37	100,00
Empleados y administrativos	34,85	26,84	9,69	15,89	12,31	0,43	100,00
Trabajadores de los servicios	3,16	14,99	9,59	20,22	50,67	1,37	100,00
Trabajadores cualificados sector primario	0,00	23,87	23,53	20,08	16,76	15,77	100,00
Artesanos y trabajadores cualificados	4,45	11,39	12,72	12,23	48,29	10,93	100,00
Operadores de instalaciones y máquinas	1,96	14,28	10,66	12,00	52,63	8,48	100,00
Ocupaciones elementales	6,71	5,77	10,04	16,66	50,11	10,70	100,00

Fuente: INE-EPA 2T 2019.

El 71% de los directivos del sector tienen una titulación universitaria, en cambio pocos disponen de una titulación de Formación Profesional de Grado Superior (2%) o de Grado Medio (6%). Esos porcentajes son inferiores a los bachilleres (10%) y a los que solo tienen un nivel de ESO (9%). La industria alimentaria sigue el mismo esquema, aunque con porcentajes menores de universitarios (66%) y mayores de bachilleres (13%) y de nivel de ESO (12%). En el sector de bebidas, el porcentaje de universitarios es mayor (87%) y destaca un 12% de titulados de Formación Profesional de Grado Medio.

**71%**  
de los directivos del sector tienen una titulación universitaria.

Los técnicos y profesionales científicos se concentran, como es lógico, en las titulaciones universitarias en ambos subsectores. Entre los técnicos de apoyo la dispersión de formación es mucho mayor, pero destaca que los tres grupos más numerosos son los universitarios (35%), los de nivel ESO (21%) y los bachilleres (19%), los tres grupos por encima del 19% de los titulados de Formación Profesional de Grado Superior.

Entre los empleados y administrativos abundan los universitarios en un 35% y los titulados de FP de Grado Superior (27%), seguido de los niveles de ESO en un 21% y los bachilleres en un 19% muy superior a los titulados de FP de Grado Medio, 10%. Esa distribución se agudiza en el subsector de bebidas, con un 49% de universitarios en el colectivo de administrativos.

El colectivo de trabajadores de servicios tiene también escaso peso en el sector y está dominado mayoritariamente (51%) por trabajadores con una formación genérica de ESO.

Los trabajadores cualificados que ejercen ocupaciones relacionadas con el sector primario, aunque muy minoritarios, siguen pautas diferenciadas en ambos subsectores en cuanto a los niveles de formación. En el subsector agroalimentario se concentran entre los titulados de FP de Grado Medio (56%) y en los niveles de ESO (44%). En el subsector de bebidas predominan los titulados de FP de Grado Superior (31%) y los bachilleres (26%), seguido de los niveles inferiores a la ESO (21%). Los titulados de FP de Grado Medio y de ESO tienen menos peso, un 14% y un 9%<sup>3</sup>, respectivamente.



El grueso del sector se sitúa en los colectivos de trabajadores cualificados y en operadores, entre los que destacan los trabajadores con niveles de ESO, en un 48% y un 53%, respectivamente. Para la mayoría de las plantillas esos son los niveles máximos de formación. En cambio, **los niveles con una Formación Profesionalizada son mucho más minoritarios**, en torno al 13% de Grado Medio y el 11% de Grado Superior en el colectivo de los trabajadores cualificados. Y alrededor de un 14% de Grado Superior y de un 11% de Grado Medio en el colectivo de los operadores. No hay muchas diferencias a nivel de los subsectores, con una predominancia de mayores niveles de formación en el sector de bebidas, en el que hay que destacar un 8% de universitarios entre los trabajadores cualificados.

En las ocupaciones elementales son mayoritarios los niveles de ESO (50%) y los de menor nivel (11%), pero el 39% restante se distribuye entre bachilleres (17%), titulados de FP de Grado Medio (10%), de Grado Superior (6%) e incluso un 7% de titulados universitarios. Estos últimos especialmente en el subsector agroalimentario.

# 13%

**del colectivo de los trabajadores cualificados** tienen un Grado Medio de Formación Profesional.

**El grueso del sector se sitúa en los colectivos de trabajadores cualificados (48%) y en operadores (53%), entre los que destacan los trabajadores con niveles de ESO.**

### 3.2. La percepción de las empresas

Las entrevistas con las empresas permiten visualizar las **similitudes del sector con los demás sectores industriales analizados**, especialmente con algunos subsectores de las industrias químicas, con procesos productivos que tienen algunos puntos en común. La focalización en la innovación de producto, la preocupación por los impactos medioambientales y el ahorro energético, el incremento de la importancia del control de calidad y el sometimiento a protocolos y normas de calidad cada vez más exigentes, además de las zonas de empaquetado de las áreas finales del proceso productivo, las estrategias logísticas y de distribución son aspectos compartidos con otros sectores industriales.

La automatización y la digitalización de los procesos está haciendo cambiar el rol del trabajador en su relación con el proceso productivo. Están cambiando las herramientas del trabajador, desaparecen los registros en papel para incorporarse a las pantallas, móviles, tabletas... La misión del trabajador ya no es la realización de determinadas tareas, sino la de **hacerse cargo de la responsabilidad de una parte del proceso productivo**. Los operarios deben asumir la responsabilidad del proceso y la calidad del producto en el que intervienen, desde que entra en su área de intervención hasta que sale. Ya no se trata solamente de conducir máquinas apretando botones.

Ello requiere un nuevo perfil de operario más completo, con capacidad de analizar e interpretar datos, con conocimientos informáticos y familiarizado en el uso de dispositivos digitalizados, con mayor capacidad de tomar decisiones, resolver problemas y aumento de la responsabilidad en el cumplimiento de las normas de seguridad y de control de calidad. El operario debe tener la capacidad de resolver las incidencias que se produzcan, dentro de ciertos límites, sin necesidad de parar el proceso y llamar a los técnicos de mantenimiento. Un perfil más polivalente y que incorpora valores transversales de constancia, perseverancia, responsabilidad y compromiso. Algunas empresas manifiestan que estos valores son menos frecuentes entre los jóvenes, a los que les falta un mayor nivel de compromiso y de madurez profesional.

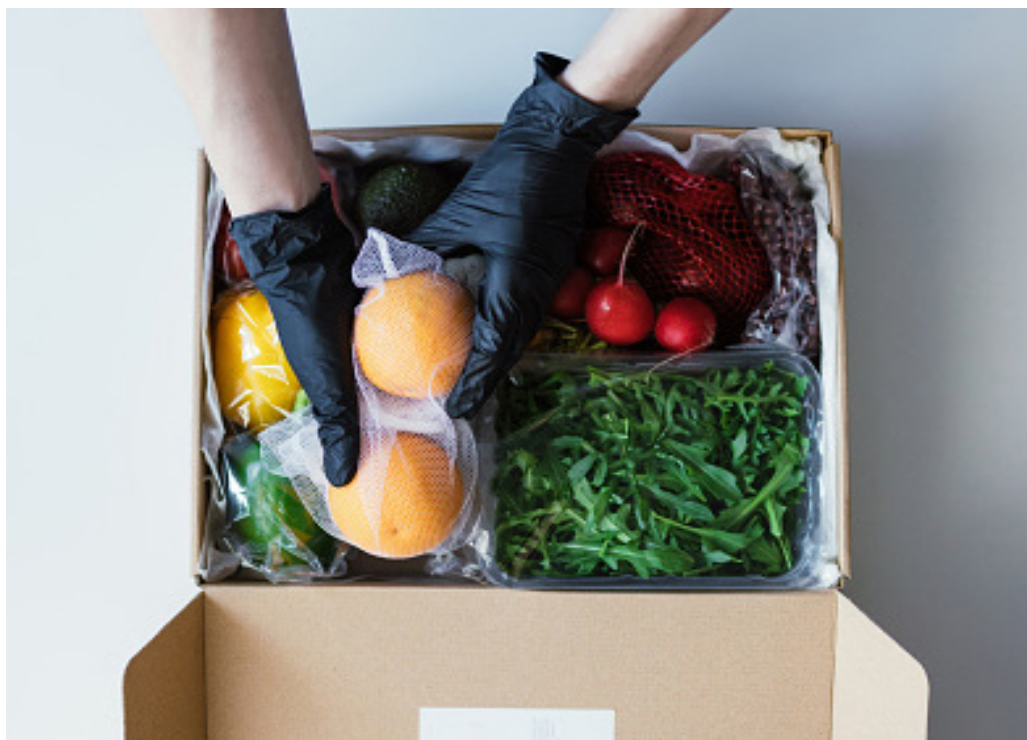
Una de las peculiaridades del sector es la dificultad para encontrar en el entorno de su ubicación mano de obra cualificada disponible especializada en las primeras fases de la transformación productiva de ciertos productos (especialistas en pescadería, pastelería, carniceros...). Las empresas ubicadas en ciudades medias o pequeñas sufren más esta escasez de profesionales y deben asumir su formación integral directamente en el puesto de trabajo. La falta de personal especializado se amplía también a otros empleos como frigoristas, programadores de autómatas o técnicos de mantenimiento.



**Se requiere un nuevo perfil de operario** más completo, con capacidad de analizar e interpretar datos, con conocimientos informáticos, mayor capacidad de tomar decisiones, resolver problemas y cumplimiento de las normas de seguridad y de control de calidad.

**Una de las peculiaridades del sector es la dificultad para encontrar en el entorno de su ubicación mano de obra cualificada disponible en las primeras fases de la transformación productiva.**





El desarrollo de la venta *on line* está requiriendo un nuevo perfil y ahora algunas empresas contratan licenciados pero seguramente más adelante, cuando esté más consolidada esa modalidad, no será necesario este nivel de formación, según manifiestan los interlocutores. De todos modos, se está generalizando la utilización de ordenadores y tabletas para los gestores de puntos de venta.

Según las empresas, **los departamentos de administración están sufriendo reorganizaciones** por la utilización creciente de programas de contabilidad que permiten la descentralización de la introducción de las facturas directamente en los diferentes departamentos de compra o comerciales. En estos momentos están reduciendo el perfil básico de administrativos para contratar más niveles de Formación Profesional Superior y licenciados (Administración y Dirección de Empresas). Es necesario un mayor nivel de pensamiento crítico, habilidades digitales y análisis y comprensión de datos. Se impone el dominio de la lengua inglesa.

Los departamentos de mantenimiento han de trabajar más en colaboración con el departamento de informática. Son necesarios más conocimientos de informática para los técnicos de mantenimientos y más conocimientos técnicos de mantenimiento para los informáticos para poder **desarrollar las interfaces** entre sistemas y máquinas.

**En administración se requiere mayor nivel de pensamiento crítico, habilidades digitales, comprensión de datos y dominio de la lengua inglesa.**

## Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector agroalimentario. Perspectiva 2030.



### 3.3. La oferta de formación

El Catálogo Nacional de Cualificaciones recoge el amplio abanico de especialización por productos del sector, con dos cualificaciones de nivel 1, diecisiete de nivel 2 y ocho de nivel 3. Esas cualificaciones se convierten en títulos de Formación Profesional inicial más polivalentes:

- Título profesional básico en actividades de panadería y pastelería.
- Título profesional básico en industrias alimentarias
- Técnico en aceites de oliva y vinos
- Técnico en elaboración de productos alimenticios
- Técnico en panadería, repostería y confitería
- Técnico superior en procesos y calidad en la industria alimentaria
- Técnico superior en vitivinicultura

Las grandes empresas del sector reconocen el valor de los perfiles técnicos de la Formación Profesional, mantienen relaciones con los centros de Formación Profesional próximos, ofrecen plazas de prácticas de alumnos y algunas de ellas utilizan la **Formación Dual** para especializar los alumnos en sus procesos productivos.

Juntamente con otras grandes empresas del sector comercial y la gran distribución, están promoviendo un título de Formación Profesional Superior de gestor de punto de ventas.

La oferta de certificados de profesionalidad sigue la pauta de especialización del Catálogo con un amplio abanico de certificados según diversas áreas profesionales.

**Tabla 3. Certificados de profesionalidad (2022)**

Área profesional	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Alimentos diversos	1	4	
Lácteos		2	1
Panadería, pastelería, confitería y molinería		2	1
Bebidas		3	2
Cárnicas		2	1
Productos de la pesca		1	1
Aceites y grasas		2	1
Conservas vegetales		1	1
Actividades auxiliares en la industria alimentaria	1		

Fuente: SEPE 2022.

En cuanto a la formación continua, la formación de tipo técnica relacionada con las instalaciones productivas y programas de gestión los imparten los mismos proveedores. Los programas formativos de las empresas entrevistadas muestran algunas de sus prioridades. **Tratan de promover habilidades de liderazgo**, valores, toma de decisiones, negociación, formación digital, Microsoft Office, herramientas de trabajo colaborativo y metodologías de trabajo colaborativo.



**Los programas formativos de las empresas** tratan de promover valores, toma de decisiones, negociación, formación digital, trabajo colaborativo y habilidades de liderazgo.

## 4. PRINCIPALES CAMBIOS

El punto de partida del presente estudio era constatar las características del cambio del empleo en España en los últimos años y su impacto en los perfiles profesionales requeridos en el mercado de trabajo, con el objetivo de obtener indicaciones para mejorar la adaptación de la oferta de formación profesional a las necesidades de las empresas.

El análisis longitudinal realizado en base a los datos de la EPA desde 2007 a la actualidad pone de manifiesto el profundo cambio en los componentes del empleo, tanto del lado de la demanda como de la oferta, y el papel clave que jugó la crisis del 2008 al 2013. Es más conocido el efecto destructivo del empleo y del tejido productivo de aquella crisis y las dificultades de la lenta recuperación que ha sido truncada por la nueva crisis provocada por la pandemia en 2020 y de la cual aún se está en fase de recuperación. Pero la crisis de 2008 también tuvo un efecto catártico, impulsor de una profunda transformación del tejido productivo en España porque tuvo lugar en un momento en el que estaban impactando en el mercado de trabajo importantes vectores de cambio, como las innovaciones tecnológicas, el envejecimiento de la población, la crisis climática y las tensiones de la globalización de las cadenas de valor a escala planetaria.

## Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector agroalimentario. Perspectiva 2030.



Estos cambios también impactaron en el sector de la industria agroalimentaria, a la cual también han afectado los vectores de cambio subyacentes a las crisis del 2008 y la actual de la pandemia. La recuperación de la crisis del 2008 abrió un período de crecimiento del empleo, siguiendo el crecimiento de la demanda tanto interna como la procedente del sector turístico. Pero la crisis de la covid ha impactado duramente en el sector, que aún está intentando sobreponerse y llegar a los niveles de 2008.

A medio plazo su evolución dependerá de la capacidad de adaptarse a los retos de futuro relacionados con los riesgos medioambientales y los cambios en los comportamientos de los consumidores. La capacidad de incrementar la productividad y posicionar la industria agroalimentaria española en el contexto mundial serán claves para su futuro. La modernización de las empresas y su tamaño serán una de las variables a considerar.

### Cambios en la estructura del empleo

Los cambios en la composición del empleo anuncian retos importantes para la configuración de la oferta formativa del sistema de Formación Profesional del sector.

El sector, altamente feminizado, está reduciendo la proporción de mujeres en las plantillas de las empresas. Están aumentando los trabajadores de origen inmigrante, principalmente en el subsector de la alimentación. Y envejecen rápidamente las plantillas, con una caída muy importante de la población joven.

La tendencia al incremento de los niveles formativos entre la población y en especial los trabajadores con titulaciones de tipo profesional también llega al sector, con un nivel tradicionalmente bajo de profesionalización.

Las plantillas tienen una estructura jerárquica clásica basada en los trabajadores cualificados y los operarios, que en una gran parte no tienen ninguna titulación profesional. En cambio, los porcentajes de titulados superiores o profesionales que ocupan puestos de nivel inferior a su cualificación son demasiado elevados.



**La capacidad de incrementar la productividad** y posicionar la industria agroalimentaria española en el contexto mundial serán claves para su futuro.



### **Cambios en el modelo de cualificación en las empresas**

A pesar del claro avance en un modelo de mayor cualificación de las plantillas, aún persiste un excesivo peso de personal que no dispone de ninguna titulación profesional relacionada con el ejercicio de sus funciones profesionales. Esta realidad se compensa con la utilización de mano de obra sobrecualificada, en una combinación desequilibrada entre los diferentes niveles formativos para cada grupo ocupacional.

Los cambios en la organización del trabajo y en la digitalización y la automatización de los procesos industriales reclama una relación distinta del trabajador con su trabajo. También una composición diferente de las competencias profesionales requeridas, basadas tradicionalmente en puestos de trabajo muy jerarquizados y simples. Una mayor exigencia en la calidad y en el cumplimiento de normas estrictas requiere un nuevo tipo de cualificación y de estilos de gestión de los recursos humanos.

La provisión por parte de la oferta formativa de unos perfiles profesionales adaptados a los nuevos retos del sector, distribuidos por toda la geografía del país, constituye una pieza clave para impulsar y consolidar el proceso de cambio hacia un modelo de mayor cualificación.

**Los cambios en la organización del trabajo y en la digitalización y la automatización de los procesos industriales reclama una relación distinta del trabajadora con su trabajo.**

## Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector agroalimentario. Perspectiva 2030.



### Cambios en los perfiles profesionales

Los cambios detectados en la composición del empleo y en el modelo de gestión de la cualificación se trasladan a nuevos requerimientos en los perfiles profesionales tradicionales del sector, que siguen vigentes en su gran mayoría.

La automatización y digitalización de procesos requiere un nuevo rol del trabajador de planta, con una comprensión más amplia del proceso tecnológico y, especialmente, con capacidad para relacionarse con instrumentos digitales de gestión y tratamiento de la información proporcionada por los sistemas tecnológicos.

El control de calidad, el ahorro energético y los impactos medioambientales, la aplicación de normativas y protocolos de seguridad alimentaria, adquieren un mayor protagonismo en las funciones de las oficinas de planificación, control de calidad y laboratorios.

Todo ello requiere nuevas competencias transversales de responsabilidad e implicación, trabajo en equipo, resolución de problemas y elaboración de informes, que difuminan las tradicionales fronteras entre las cualificaciones correspondientes a titulaciones universitarias y de Formación Profesional.

Los cambios constantes en la organización de los procesos productivos promueven perfiles más polivalentes para facilitar los procesos de adaptación.

El mantenimiento de los procesos tecnológicos requiere un trabajo en equipo entre los departamentos de mantenimiento y los de informática, por lo que ambos necesitan complementar sus perfiles, con conocimientos informáticos unos y procesos tecnológicos los otros.



**Los cambios constantes** en la organización de los procesos productivos promueven perfiles más polivalentes para facilitar los procesos de adaptación.

En los departamentos financieros y de administración de las grandes empresas se observa una transformación del trabajo administrativo, con una necesidad de mayor capacidad analítica, de coordinación y resolución de incidencias.

En los departamentos comerciales, la incorporación de la venta *online* ha generado una demanda de mayor nivel de cualificación que, a medida que se estandaricen los procesos de venta, seguramente no requerirá mayores niveles de cualificación.

En los mercados locales en los que se ubican muchas empresas del sector escasean ciertos perfiles profesionales. Por un lado, los tradicionales de pastelería, carnicería y pescadería y, por otro, los más técnicos de frigoristas, técnicos de mantenimiento y programadores de autómatas.


## 5. ELEMENTOS CLAVE PARA EL DEBATE SOBRE EL SISTEMA DE FP

Los cambios detectados en la composición del empleo, en los modelos de cualificación de las empresas y en los perfiles profesionales suponen un importante reto para el sistema de formación destinado a proveer mano de obra cualificada al sector.

En el caso del sector de la industria agroalimentaria, este reto debe plantearse al conjunto del sector para abordar de forma consensuada los cambios en los perfiles profesionales que requieren el nuevo modelo de organización y de estructuración del sector.

Es necesario promover una nueva cultura de profesionalización del sector tanto por parte de la oferta, incluyendo los elementos competenciales (digitales, medioambientales y competencias *soft*), como por parte de la industria, apostando por un nuevo modelo de cualificación profesional.

Se requiere que la oferta formativa tenga la capacidad de ofrecer, en cualquier lugar del territorio y en el momento necesario, la mano de obra cualificada y entrenada que requiere el sector. Pero la industria debe acelerar también la transformación del modelo dominante de cualificación hacia su profesionalización definitiva y ofrecer una perspectiva profesionalizante y atractiva para sus recursos humanos. Sin la sincronización de estos procesos, la evolución de los modelos de cualificación es demasiado lenta y retroalimenta las dificultades del cambio, lo que prevé para los próximos años tensiones importantes en el mercado de trabajo del sector para ciertos perfiles que perjudicará la consecución de los objetivos del cambio.



**Es necesario promover una nueva cultura de profesionalización del sector, tanto por parte de la oferta formativa como por parte de la industria, apostando por un nuevo modelo de cualificación profesional.**

## Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector agroalimentario. Perspectiva 2030.



Para conseguir esas metas de forma coordinada, el análisis realizado sobre la situación de las cualificaciones en el sector aporta varios elementos para el debate:

- **Del lado de la oferta es necesario una mayor flexibilización curricular** de los contenidos formativos, tanto en la formación inicial como en la formación ocupacional, para conseguir una mejor adaptación a las necesidades de cada empresa. Para ello, las propuestas de la nueva ley orgánica de Formación Profesional<sup>4</sup> de modularización curricular puede constituir un buen instrumento a aplicar, tanto a los títulos de Formación Profesional y a los cursos de especialización como a los certificados profesionales y a las especialidades formativas.
- **Los criterios de planificación territorial de la oferta** deberían también revisarse para poder ofrecer suficiente personal cualificado en todas las localidades en las que esté implantado el sector.
- **Respecto a la oferta formativa ocupacional** debería superarse el procedimiento de subvenciones anuales de cada oferta formativa, que generan rigideces innecesarias en la provisión en el momento y en el lugar adecuado del personal formado que las empresas del sector necesitan. En el marco de la actual regulación de la contratación pública es posible organizar de otra manera la financiación de la oferta formativa.
- **Incorporación de la cultura digital y medioambiental** de forma transversal en todos los títulos del sector, cuestión que va más allá de incorporar un módulo formativo y que afecta las estrategias de aprendizaje.
- **Promover un mayor peso del entrenamiento de las competencias soft** en los programas formativos de los ciclos de Formación Profesional y ofrecer programas específicos de formación ocupacional destinados a desarrollar y entrenar ese tipo de competencias entre la población ocupada.



Se requiere que la oferta formativa tenga la capacidad de ofrecer, en cualquier lugar del territorio y en el momento necesario, la mano de obra cualificada y entrenada que requiere el sector.



- **Revisión de las titulaciones de Formación Profesional de Grado Medio** incorporando una mayor polivalencia y un mejor entrenamiento de las competencias técnicas y *soft*.
- **El planteamiento de la nueva ley de formación** con relación a las modalidades de Formación Dual abre posibilidades de articular un nuevo papel de las empresas en la cualificación de su personal, más orientado a entrenar y especializar la mano de obra de nueva contratación que a colaborar en la formación de unos programas curriculares escolares.
- **Reforzar la presencia y colaboración de las empresas** con los centros de formación para adaptar mejor la oferta a las necesidades de las empresas de su entorno y articular la oferta formativa a los procesos de inserción laboral y a la transición escuela trabajo.

El debate y el consenso en torno a estos aspectos contribuiría a afianzar el nuevo modelo de cualificación, lo que redundará en un mayor atractivo para unos recursos humanos profesionalizados en el sector. El nuevo modelo de cualificación constituye una pieza clave para fortalecer la capacidad del sector de afrontar los retos de futuro.



**El debate y el consenso en torno a estos aspectos afianzaría el nuevo modelo de cualificación y redundaría en un mayor atractivo para unos recursos humanos profesionalizados.**



## Notas

# Referencias

- 1 Gamboa, J., Moso-Díez, M., Albizu, M., Blanco, L., Lafuente, A., Mondaca, A., Murciego, A., Navarro, M. y Ugalde, E. (2021). Observatorio de la Formación Profesional en España: Informe 2021-La FP como clave de Competitividad y Sostenibilidad. CaixaBank Dualiza.
- 2 CaixaBank Dualiza. (2022, 4 de abril). Observatorio de la Formación Profesional. <https://www.observatoriofp.com>
- 3 Debido a escaso volumen de estos colectivos hay que considerar aproximados estos porcentajes.
- 4 Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. BOE núm. 78, de 1 de abril de 2022.



CaixaBank

*dualiza*

**CEOE**  
Fundación

