

PROSPECCIÓN Y DETECCIÓN DE NICHOS DE EMPLEO DESTINADOS A COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN EN CASTILLA Y LEÓN: ESTUDIOS DE MERCADO Y DEFINICIÓN DEL ITINERARIO FORMATIVO DIGITAL

INFORME FINAL DE RESULTADOS

ÍNDICE

ÍNDICE	2
1-OBJETIVOS	5
1.1-Objetivo General	5
1.2-Objetivos Específicos.....	5
2-METODOLOGÍA	7
3-CONTEXTUALIZACIÓN: MERCADO DE TRABAJO Y COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN EN CASTILLA Y LEÓN.....	9
3.1-Mercado de Trabajo en Castilla y León: Situación Actual y Sectores Estratégicos	9
3.2-Estrategias de promoción del empleo regional	11
3.3-Perspectivas de futuro: evolución a medio y largo plazo.....	13
3.4-Colectivos en riesgo de exclusión e inserción laboral en Castilla y León.....	14
4-NICHOS DE EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN: DETECCIÓN Y ANÁLISIS A NIVEL PROVINCIAL Y REGIONAL.....	16
4.1-Provincia de Ávila.....	22
4.2-Provincia de Burgos.....	24
4.3-Provincia de León	26
4.4-Provincia de Palencia	28
4.5-Provincia de Salamanca.....	30
4.6-Provincia de Segovia	32
4.7-Provincia de Soria.....	34
4.8-Provincia de Valladolid	35
4.9-Provincia de Zamora.....	37
5-NICHOS DE EMPLEO Y PERSONAS DE EXCLUSIÓN EN CASTILLA Y LEÓN	39

6-ITINERARIOS FORMATIVOS DIGITALES	42
6.1 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares ...	44
6.2 Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	46
6.3 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio.....	47
6.4 Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos.....	48
6.5 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	50
6.6 Auxiliar administrativo	52
6.7 Teleoperadores.....	53
6.8 Asistentes personales o personas de compañía.....	54
6.9 Reponedores.....	56
6.10 Grabadores de datos	58
7-ESTUDIOS DE MERCADO: NICHOS DE EMPLEO, PERFILES SOCIALES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO VINCULADAS AL TERRITORIO RURAL Y URBANO.....	59
7.1-Sector Limpieza	60
7.2-Turismo, Ocio y Tiempo Libre.....	61
7.3-Atención Social y Personal	62
7.4-Administración, Atención y Gestión Telemática	63
7.5-Logística	64
8-CONCLUSIONES	69
ANEXOS	73
Anexo I – BENCHMARKING: PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DE PROYECTOS E INICIATIVAS DESTINADAS A FOMENTAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN MEDIANTE LA FORMACIÓN DIGITAL.....	74
INICIATIVA 1: EMPLEANDO DIGITAL +	75
INICIATIVA 2: EMPLEARIO	78
INICIATIVA 3: EMPODER@ Y COMIENZ@	80
INICIATIVA 4: TIC PARA LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL	82

INICIATIVA 5: E-INCLUSIÓN	83
INICIATIVA 6: X TALENTO DIGITAL.....	84
INICIATIVA 7: PROGRAMA 45 +	85
INICIATIVA 8: PROYECTO SELFEE	87
INICIATIVA 9: COMPETENCIAS DIGITALES PARA CRECER.....	88
Anexo 2- ÍNDICE DE TABLAS	90

I-OBJETIVOS

A continuación vamos a detallar el objetivo general y los objetivos específicos cuya consecución hemos pretendido lograr mediante la realización del presente proyecto:

1.1-Objetivo General

- Detectar a través de la prospección laboral, nuevos nichos de empleo dirigidos a colectivos en riesgo de exclusión social del ámbito rural y urbano de Castilla y León (mujeres, jóvenes, mayores de 45 años o personas migrantes con escasa o nula formación académica y escasos recursos económicos), que permitan realizar una formación on-line en el marco de un itinerario de inserción sociolaboral íntegramente digitalizado.

1.2-Objetivos Específicos

- Detectar mediante un proceso de prospección laboral, diez nuevos nichos de empleo que permitan facilitar el acceso al mercado de trabajo a los diversos colectivos en situación actual de exclusión social en Castilla y León a través de un itinerario formativo de inserción basado de forma exclusiva en la formación on-line.
- Vincular los nichos de empleo detectados al territorio (estableciendo la diferenciación de ámbitos rural y urbano) y a los diversos perfiles sociodemográficos de las personas en situación de exclusión social existentes en Castilla y León.
- Realizar un estudio de mercado a cada uno de los sectores de actividad vinculados a los nichos de empleo detectados, analizando su oferta y demanda de productos y/o servicios, junto con su viabilidad económica, financiera y

comercial en la actualidad, para así poder concretar y determinar el nivel de generación de empleo que podrían asumir en Castilla y León

- Definir los itinerarios formativos basados en la formación on-line que sean necesarios para facilitar el acceso a los nuevos nichos de empleo previamente detectados a los diversos colectivos en situación de exclusión social de Castilla y León.

2-METODOLOGÍA

Dentro de este apartado especificamos la metodología de investigación que hemos utilizado para la realización del presente proyecto, caracterizada principalmente por integrar una cuádruple perspectiva documental, estadística/cuantitativa, cualitativa y de detección de buenas prácticas en materia de formación digital dirigida a colectivos en riesgo de exclusión a través del benchmarking:

- **Investigación documental:** Revisión de diversas fuentes documentales que nos permitan iniciar la detección de los nuevos dichos de empleo.
- **Investigación estadística/cuantitativa:** Revisión y análisis de diversas fuentes estadísticas (INE, Ministerio Trabajo y Economía Social, Junta de Castilla y León, Observatorio Inclusión Laboral Cruz Roja, etc.), con el fin de determinar desde un punto de vista estadístico aquellas ocupaciones con mejores perspectivas laborales durante el año 2022 en función de su contribución a la generación de empleo en cada una de las provincias de Castilla y León, para así poder definir los nichos de empleo en este ámbito geográfico.
- **Investigación cualitativa:** Captación y realización de 16 entrevistas abiertas personalizadas a agentes expertos en materia de economía, empleo, formación, ámbito rural y exclusión social de Castilla y León a través de diferentes vías (presencial, videoconferencia, formulario electrónico y vía telefónica), con el fin de valorar la idoneidad de los nichos de empleo detectados de forma previa a través del análisis estadísticos para poder destinarlos a promover la inserción social y laboral de colectivos en riesgo de exclusión en Castilla y León a través de itinerarios de formación exclusivamente digitales, los cuales también hemos procedido a definir mediante la información facilitada por los agentes entrevistados:

E1	Técnico Proyecto Empleo Digital Entidad Inserción Social
E2	Técnico de Empleo especializado en colectivos riesgo exclusión de Entidad de Inserción Social
E3	Técnico de Observatorio de Empleo de Entidad de Inserción Social
E4	Técnico de Consejo Económico y Social de carácter regional
E5	Investigador universitario especializado en colectivos en riesgo de exclusión
E6	Secretario de Asociación Empresarial de Empresas de Inserción de Castilla y León
E7	Coordinador Fundación que promueve la Integración socio-laboral en Castilla y León
E8	Técnico de Servicio de Inserción Profesional, Prácticas y Empleo Universitario
E9	Gerente Empresa Empleo Temporal (ETT) que opera en Castilla y León
E10	Técnico Gerencia Servicio Público Empleo Regional de Castilla y León

E11	Técnico de entidad de apoyo a la inserción social y laboral de inmigrantes en Castilla y León
E12	Técnico de Asociación Empresarial de Sociedades Laborales de Castilla y León
E13	Técnico proyecto empleo y desarrollo rural de Castilla y León
E14	Técnico de Formación especializado en colectivos en riesgo exclusión de Entidad de Inserción Social
E15	Técnico Red de Empresas que promueven la Transformación Digital
E16	Técnico de un Grupo de Acción Local que promueve el desarrollo rural en Castilla y León

- **Benchmarking:** Identificar buenas prácticas y líneas de trabajo relacionadas con la formación digital dirigida a personas en riesgo de exclusión.

3-CONTEXTUALIZACIÓN: MERCADO DE TRABAJO Y COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

Antes de centrarnos en la detección y el análisis de nichos de empleo en Castilla y León a nivel regional y provincial, con el fin de determinar y seleccionar aquellos que resulten más idóneos para fomentar el acceso del mercado de trabajo de los colectivos en riesgos de exclusión a través de itinerarios de formación exclusivamente digitales, vamos a realizar una contextualización sobre el mercado de trabajo de Castilla y León, identificando sus principales tendencias y estrategias de promoción del empleo que se están desarrollando, así como las perspectivas de futuro a medio largo plazo en vinculación con la situación actual de los colectivos en riesgo de exclusión social en la región.

3.1-Mercado de Trabajo en Castilla y León: Situación Actual y Sectores Estratégicos

Según los Indicadores Laborales del año 2021¹, en Castilla y León (comunidad autónoma con 2.372.640 habitantes empadronados en 2022 según el INE), cuenta con una población activa de 1.097.039 personas, de las cuales, 595.549 son hombres (el 54%), y 506.686 mujeres (el 46%).

Del total de la población activa, 57.892 tienen menos de 25 años (el 5,3%), mientras que el 94,7% restante (1.044.342), cuentan con 25 o más años, reflejando la estructura laboral el alto grado de envejecimiento con el que cuenta la estructura demográfica castellano-leonesa en su conjunto.

¹ Elaborados por la Dirección General de Presupuestos y Estadística de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Del total de la población activa, existen un total de 946.692 ocupados, y 125.636 desempleados, de los cuales 56.202 son hombres (el 44,7%), y 69.433 mujeres (el 55,3%), de tal forma que podemos afirmar que la tasa de desempleo afecta en mayor medida a la población femenina que a la masculina.

En relación a la población ocupada, lógicamente la cifra de hombres es mayor (539.347 frente a 437.252 mujeres), y en relación a la edad, el 95,8% de la población ocupada tiene más de 25 años (concretamente 935.895 trabajadores), mientras que la población más joven apenas supone el 4,2% del colectivo laboral ocupado (concretamente 40.704).

Si analizamos la clasificación por sectores, observamos cómo el 70,1% de la población ocupada desarrolla su actividad en el sector servicios (concretamente 684.206 trabajadores), dato que pone de relieve la importante tercerización que caracteriza a la estructura laboral de Castilla y León.

Por su parte, el 16,5% de los trabajadores desarrollan su actividad en el sector industrial (161.444), el 6,7% en el sector de la construcción (65.122), y otro 6,7% en el sector de la agricultura y la ganadería (65.827), el cual, pese a no contar con un alto grado de población ocupada, es considerado como un sector estratégico para la comunidad castellano-leonesa dada la importancia que tiene el territorio rural en su entorno geográfico, y la especial vinculación que la actividad agropecuaria guarda con otros sectores claves para Castilla y León como la agroalimentación e incluso el turismo de interior en las zonas rurales.

De hecho, el I Plan Director de Promoción Industrial de Castilla y León 2017-2020, considera como sectores estratégicos para la economía castellano-leonesa la Automoción; la Agroalimentación, la Energía y la gestión del Hábitat, considerando como sectores con alto potencial de crecimiento a medio y largo plazo el sector

farmacéutico y sanitario; el sector químico y de la cosmética, la aeronáutica; las nuevas tecnologías; las industrias culturales y creativas; y la logística.

Por este motivo, el II Plan Director, tiene previsto fomentar el crecimiento de empresas en el medio rural, con el fin de lograr el desarrollo o implementación de nuevas industrias en el medio rural, pasando de 2.702 industrias ubicadas en municipios rurales a 3.000 (es decir, más de 298 empresas industriales en municipios de menos de 5.000 habitantes, donde resulta más complicado generar empleo).

3.2-Estrategias de promoción del empleo regional

Una de las herramientas de vital importancia para promover el acceso al empleo del conjunto de la Población son los denominados PLANES DE EMPLEO, los cuáles se suelen basar en el diseño, la gestión e implementación de una serie de líneas de actuación consensuadas por los principales agentes sociales (administración, patronal de empresas y sindicatos de trabajadores), con el fin de fomentar la empleabilidad en un territorio geográfico específico.

En el caso de Castilla y León, en la actualidad se encuentra vigente la III ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD, CORRESPONSABILIDAD Y JUVENTUD EN EL EMPLEO (PLAN DE EMPLEO 2021-2024).

Este Plan de Empleo (elaborado y consensado por la propia Junta de Castilla y León, la Confederación de Empresarios regional CEOE, y los sindicatos UGT Y CCOO), pretende lograr la consecución de los siguientes objetivos específicos:

- Desarrollo de capacidades, cualificación profesional y formación a lo largo de la vida
- Sinergias de empleo y prestación de servicios en el entorno rural y urbano
- Activación del mercado laboral
- Orientación, prospección y apoyo activo para el empleo
- Fomento de la economía social

- Protección de los trabajadores y de las empresas
- Impulso de la cultura evaluativa

Para ello, plantea y desarrolla acciones encuadradas en programas y servicios, y estructuradas en torno a 6 ejes de actuación (orientación; formación; oportunidades de empleo; igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; emprendimiento y mejora del marco institucional), donde se recogen diversas políticas activas de empleo dirigidas de forma PRIORITARIA a los siguientes colectivos:

- Jóvenes desempleados menores de 35 años, especialmente los que carezcan de cualificación.
- Personas desempleadas de larga duración, especialmente con cargas familiares.
- Personas desempleadas mayores de 45 años.

Además, se tiene muy en cuenta la promoción del empleo y la inserción laboral en los siguientes COLECTIVOS ESPECÍFICOS:

- Mujeres desempleadas, especialmente víctimas de violencia de género.
- Personas desempleadas mayores de 55 años.
- Personas con discapacidad.
- Personas en riesgo de exclusión social, especialmente beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía.
- Inmigrantes, emigrantes retornados y personas refugiadas o que tengan reconocido el derecho de asilo.

Por lo tanto, el Plan de Empleo Regional, presta especial atención al fomento de la inserción laboral de los colectivos en riesgo de exclusión en Castilla y León, los cuales son el elemento central del presente proyecto, los cuales deben de afrontar diversas brechas para poder lograr una integración social y laboral plena.

Una de las brechas en cuestión a la que es fundamental hacer frente dada la evolución de la sociedad en general, y de la economía y la actividad empresarial en particular, es la brecha tecnológica, dado que las nuevas tecnologías cada vez

cuentan con mayor presencia en el entorno laboral, razón por la que no poder acceder a las mismas, ni tener los suficientes conocimientos para hacer utilización de las mismas, se constituye como un problema que dificulta el acceso al mercado de trabajo.

Para ello, junto al propio desarrollo e implementación del Plan de Empleo de Castilla y León, en los últimos años se están poniendo en marcha diversas iniciativas destinadas a mejorar las competencias digitales tanto del conjunto de la población, como de los trabajadores y de las empresas, tal y como es el caso de la “Comisión de Digitalización de CEOE DE Castilla y León”, que aborda el proceso de la transformación digital mediante la creación de un marco de colaboración estable para conocer de primera mano las necesidades y problemáticas existentes en dicha materia, y ofrecer soluciones al tejido empresarial y social de la comunidad castellano-leonesa.

3.3-Perspectivas de futuro: evolución a medio y largo plazo

Observando la evolución que ha tenido el empleo durante los últimos años y siguiendo los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA), se espera que los sectores laborales que aportaran mayores oportunidades de empleo en un horizonte próximo al año 2025 serán la hostelería, la educación, la sanidad y los servicios sociales, y el transporte y almacenamiento.

También se prevé que aparecerá un nuevo nicho de empleo relacionado con los empleos verdes, nuevas profesiones que tienen un gran potencial para detener los efectos de la creciente crisis climática. Se trata de diversas profesiones cada vez más demandadas por las empresas.

Según datos de la organización internacional del trabajo (OIT), se podrían llegar a crear hasta 24 millones de puestos de trabajo relacionados con este nuevo nicho de trabajo. Este nuevo sector, es una oportunidad para formar a personas desempleadas en profesiones verdes, y así poder reintroducirlas en el mercado laboral, aunque suele estar relacionado con personas formadas en energías renovables.

En lo que respecta a las competencias transversales que se prevé que serán más demandadas por las empresas, son la creatividad, la capacidad para resolver problemas complejos, la flexibilidad cognitiva y la capacidad de saber trabajar en equipo.

En el caso de Castilla y León, aparecen sectores que se ven afectados por una escasez de mano de obra, entre los que se encuentran, el sector industrial relacionado con las ramas de alimentación, el sector del metal y el de la logística.

Los sectores de actividad que presentan mejores perspectivas de empleo en la comunidad son la logística y el transporte, actividades relacionadas con el sector primario, actividades sanitarias, actividades ligadas a la eficiencia energética y al comercio electrónico.

3.4-Colectivos en riesgo de exclusión e inserción laboral en Castilla y León

Para finalizar este apartado, y antes de centrarnos en la detección y el análisis de nuevos nichos de empleo a nivel regional y provincial, vamos a realizar también una contextualización sobre los colectivos en riesgo de exclusión social de Castilla y León, dado que al fin y al cabo se trata de la población social que se constituye como elemento central del presente proyecto, dado que pretendemos fomentar su empleabilidad a través de nichos de empleo específicos cuya formación pueda ser desarrollada por itinerarios formativos exclusivamente digitales

Según los datos del “Informe sobre Exclusión y Desarrollo Social en Castilla y León 2021”, elaborado por la Fundación FOESSA (Fomento de Estudios Sociales y de la Sociología Aplicada), uno de cada seis habitantes de dicha comunidad autónoma se encuentra en situación de exclusión tras la pandemia, dado que desde el año 2018, la exclusión severa se ha incrementado hasta un 54%, afectando a 225.000 habitantes, unos 79.000 más que antes de la crisis sanitaria derivada de la pandemia COVID 19, que tienen que hacer frente a diversos problemas de necesidades básicas, en un contexto de creciente desempleo, dificultar para acceder a la vivienda, y a problemáticas de salud mental.

Pese a que la situación en Castilla y León es ligeramente algo menos negativa que en el conjunto de España, la crisis sanitaria ha afectado a muchos hogares en la región, reduciendo de forma notable su espacio de integración plena.

En cuanto a la evolución, el informe FOESSA refleja un crecimiento de la exclusión en el eje económico, donde se ha incrementado un 58%, frente al 38% del conjunto de España. Pese a esto, el mayor incremento se produce en el eje relacional, donde las situaciones de exclusión aumentan un 105%, al pasar de un 4,4% a un 9%.

Todas estas carencias tienen un impacto desigual sobre las personas, incrementándose en Castilla y León las brechas relacionadas con el género, la nacionalidad de origen y la edad, las cuales guardan relación directa con la tipología de colectivos en riesgo de exclusión con los que vamos a trabajar en el presente proyecto (mujeres, jóvenes, mayores de 45 años o personas migrantes con escasa o nula formación académica y escasos recursos económicos).

En relación al género, la etapa post-covid ha contribuido a feminizar aún más el espacio de exclusión de Castilla y León, pues la exclusión social en los hogares encabezados por mujeres ha pasado de un 17% en el año 2018, al 25% en el año 2021, tratándose de un incremento que multiplica por 2,5 el registrado durante el mismo periodo de tiempo entre la población masculina (que pasó del 12% al 15%).

Por su parte, el país de origen, también constituye otro rasgo diferencial en las brechas de exclusión en Castilla y León, dado que más de la mitad de los hogares a cuya cabeza se encuentra una persona de origen extranjero, se encuentran en situación de exclusión, lo que supone 3,5 veces más que los hogares encabezados por habitantes de nacionalidad española.

Y la tercera brecha de exclusión sería la edad, y no solo la de personas en situación de desempleo con más de 45 años, sino también la de la población joven, pues uno de cada cuatro jóvenes castellano-leoneses se encuentra en situación de exclusión social ante las dificultades con las que cuentan para acceder a un empleo estable, en mercado laboral donde predomina la temporalidad y la precariedad, y por lo tanto la dificultad para emanciparse y acceder a una vivienda.

4-NICHOS DE EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN: DETECCIÓN Y ANÁLISIS A NIVEL PROVINCIAL Y REGIONAL

Tal y como hemos señalado en el apartado metodológico, mediante la investigación estadística, y tomando como punto de partida los datos facilitados por el OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES del SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE) entre los meses de enero y septiembre de 2022, hemos podido determinar aquellas ocupaciones que podemos considerar NICHOS DE EMPLEO en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, tras realizar un análisis estadístico previo que nos ha permitido detallar los puestos de trabajo con mejores perspectivas laborales atendiendo a las fuentes y criterios que detallamos a continuación:

Indicador	Ocupaciones con mejores perspectivas laborales
Medición	Nº de contratos
Fuente	Observatorio de las ocupaciones - SEPE
Periodo	Enero - Septiembre 2022
Segmentación: Criterios para la determinación de los nichos de empleo	Ocupaciones con mejor situación en el mercado de trabajo (OMSMT) en 2021 (véase Informe de prospección y detección de necesidades formativas, 2021, Capítulo 3º)
	Ocupaciones cuyo peso en la contratación es superior al 0,5 % del total estatal o provincial -en cada caso- de contratos en el mes de referencia
	Intervariación anual > 30%

De esta forma, para el conjunto de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y atendiendo a los datos recientes del año 2022, podemos señalar las siguientes ocupaciones como nichos de empleo dada su alta generación de empleo en relación a su variación interanual analizada de forma mensual:

De esta forma, en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, entre los meses de enero y septiembre de 2022, y estableciendo una comparación del crecimiento interanual con respecto al año 2021, la ocupación que generó mayor número de puestos de trabajo (concretamente 5.985) fue la de “Peones agrícolas (excepto huertas, invernaderos, viveros y jardines)”, la cual se enmarca dentro de un sector estratégico y vital dentro de la economía castellano-leonesa tal y como es el caso de la agricultura.

Las otras tres ocupaciones que mayor número puestos de trabajo generaron, también están vinculadas con otro sector estratégico para la economía regional de Castilla y León: la actividad turística, del ocio y del tiempo libre.

Este es el caso de “Camareros asalariados” (5.850 nuevos puestos de trabajo en 2022 con respecto 2021); “Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares” (5.850 nuevas ocupaciones); y “Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento” (2.780 nuevos puestos de trabajo), en un sector económico que además tiene una importante presencia en el entorno rural de Castilla y León.

Tabla 1 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES - GLOBAL CASTILLA Y LEÓN 2022

CASTILLA Y LEÓN	2022									
	AVILA	BURGOS	LEÓN	PALENCIA	SALAMANCA	SEGOVIA	SORIA	VALLADOLID	ZAMORA	TOTAL
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	274	2387	1677		35	799	246	567		5985
Camareros asalariados	1164	4686								5850
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros	406	1392	1281		639	764	325	792		5599

establecimientos similares										
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	190	593	472	148	591		108	678		2780
Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco			43	541				1675		2259
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	148	129	457	105		118	43	342	39	1381
Auxiliares de enfermería hospitalaria	141	165	400	341			170			1217
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio					196	76		874		1146
Peones de obras públicas	213	260				186	27	156	197	1039
Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	91	227				339	160			817
Peones de las industrias manufactureras	789									789
Peones agropecuarios		386						267		653
Profesores de universidades y otra enseñanza superior	60				543					603
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	115	90			82	140	130			557
Peones agrícolas en huertas, invernaderos,	373		72		60					505

viveros y jardines										
Peones del transporte de mercancías y descargadores			265			72	29		113	479
Otro personal de limpieza				84		123	74	137	60	478
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes				72	249	150				471
Teleoperadores	143		264							407
Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta							73		167	240
Asistentes personales o personas de compañía					240					240
Profesionales del trabajo y la educación social			170			10	57			237
Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	123			53					44	220
Carpinteros (excepto ebanistas)		216								216
Auxiliares de enfermería de atención primaria					124				87	211
Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas						206				206
Peones de la construcción de edificios	90	88								178
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas		76						90		166

no clasificados bajo otros epígrafes									
Albañiles			164						164
Peones forestales y de la caza	97			46					143
Operadores de maquinaria agrícola móvil		96					46		142
Otras ocupaciones elementales						91	42		133
Peones ganaderos		31			35	67			133
Mozos de equipaje y afines			79	53					132
Montadores de estructuras metálicas			37		92				129
Repartidores, recadistas y mensajeros a pie			97		16				113
Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas						110			110
Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes						108			108
Trabajadores de la elaboración del vino							99		99
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)								93	93
Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial			92						92
Profesores de enseñanza		33					58		91

primaria										
Conductores asalarados de automóviles, taxis y furgonetas					89					89
Reponedores		41				47				88
Cajeros de bancos y afines			29	58						87
Grabadores de datos						54				54
Técnicos de emergencias sanitarias			43							43
Conductores de autobuses y tranvías						41				41
Panaderos, pasteleros y confiteros						38				38
Electricistas de la construcción y afines	25									25
Fontaneros					24					24
Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines					23					23
Barrenderos y afines	21									21
Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados				14						14
Técnicos en control de procesos de producción de metales								2		2

Tras detallar los nichos de empleo a nivel global de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, pasamos a detallarlo por cada una de las provincias que confirman dicha región atendiendo a mismo criterio de variación interanual analizada de forma

mensual pero lógicamente tomando esta vez como referencia el ámbito geográfico provincial:

4.1-Provincia de Ávila

Ávila sigue una tendencia similar a la de la Comunidad Autónoma, y en el año 2022 las ocupaciones que en mayor medida generaron nuevos puestos de trabajo están vinculadas al sector turístico (“Camareros asalariados”; 1.164 nuevas ocupaciones; “Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares”; 406) y al sector agrícola (“Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines; 373 nuevos puestos de trabajo, y “Peones agrícolas -excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines-”; 274 nuevas ocupaciones).

Sin embargo existe un importante elemento diferenciador con la tendencia regional, dado que en la provincia de Ávila y durante el año 2022 se generaron 789 nuevos puestos de trabajo pertenecientes a la ocupación de “Peones de las industrias manufactureras”, los cuáles en gran medida están vinculados a una empresa multinacional de la automoción, que durante dicho año reforzó su plantilla en la factoría con la que lleva operando desde hace bastantes años en la ciudad de Ávila.

Tabla 2 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE ÁVILA 2022

ÁVILA	2022									
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
Camareros asalariados				1164						1164
Peones de las industrias manufactureras								789		789
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares			203		203					406

Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines						151		222	373
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)		54			92	128			274
Peones de obras públicas		63	150						213
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	62		72		56				190
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes					54	94			148
Teleoperadores	10	13	36	21	38		25		143
Auxiliares de enfermería hospitalaria				141					141
Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)							123		123
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)		16				70		29	115
Peones forestales y de la caza							97		97
Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos					91				91
Peones de la construcción de edificios			90						90
Profesores de universidades y otra enseñanza superior	14		10					36	60
Electricistas de la construcción y afines					8	17			25
Barrenderos y afines			21						21

4.2-Provincia de Burgos

En el caso de Burgos, observamos una tendencia similar a la regional, donde las actividades turísticas (“Camareros asalariados”; 4.686 nuevos puestos de trabajo; “Personal de limpieza”; 1.392, y “Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento”; 593), concentra las ocupaciones donde se generaron un mayor número de puestos de trabajo junto con las actividades agrícolas y ganaderas (“Peones agrícolas”; 2.387 y “Peones agropecuarios”; 386), en una provincia donde el sector vitivinícola cuenta con un importante peso dentro de la estructura agraria al contar con gran cantidad de viñedos pertenecientes a la Denominación de Origen Ribera del Duero (hasta 60 municipios de la provincia burgalesa conforman dicha denominación).

Tabla 3 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE BURGOS 2022

BURGOS	2022									
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
Camareros asalariados		757	1126		1278	1525				4686
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	282								2105	2387
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares			746		646					1392
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	111	137			124	221				593
Peones agropecuarios	99								287	386
Peones de obras públicas			77				183			260
Cuidadores de niños en guarderías y			102		125					227

centros educativos									
Carpinteros (excepto ebanistas)	32		25		159				216
Auxiliares de enfermería hospitalaria	165								165
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes			129						129
Operadores de maquinaria agrícola móvil					13	33		50	96
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)			90						90
Peones de la construcción de edificios	88								88
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas no clasificados bajo otros epígrafes					32			21	53
Reponedores			41						41
Peones ganaderos		31							31
Operadores de instalaciones y maquinarias fijas no clasificados bajo otros epígrafes		23							23
Profesores de enseñanza primaria			19						19
Profesores de enseñanza primaria						10		4	14

4.3-Provincia de León

Junto con la generación de nuevos puestos de trabajo vinculados a la actividad agraria (1.677 nuevas contrataciones de “Peones agrícolas) y a la actividad turística, siguiendo la tendencia regional (1.281 puestos de “Personal de limpieza”; y 472 de “Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento”), en la provincia de León vemos como también tienen un importante peso en lo que a generación de empleo se refiere, los trabajos y ocupaciones vinculadas a la atención social y sanitaria, cuya demanda se incrementa a medida que envejece la población (proceso demográfico que precisamente caracteriza al presente territorio del oeste de Castilla y León): “Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes” (457 nuevos puestos de trabajo); y “Auxiliares de enfermería hospitalaria” (400 puestos nuevos de trabajo).

Tabla 4 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES - PROVINCIA DE LEÓN 2022

LEÓN	2022									
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)									1677	1677
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	533		114		634					1281
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento			202			270				472
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	150		166		141					457
Auxiliares de enfermería				207					193	400

hospitalaria									
Peones del transporte de mercancías y descargadores							265		265
Teleoperadores		264							264
Profesionales del trabajo y la educación social	170								170
Albañiles		164							164
Repartidores, recadistas y mensajeros a pie	36		41					20	97
Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial	31		22			39			92
Mozos de equipaje y afines				39	40				79
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	32		40						72
Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco			43						43
Técnicos de emergencias sanitarias				18		13		12	43
Montadores de estructuras metálicas	37								37
Cajeros de bancos y afines							29		29

4.4-Provincia de Palencia

La ocupación de “Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco”, generó entre enero y septiembre de 2022, 541 nuevos puestos de trabajo, la máxima cifra anual hasta dicho mes, en una provincia, donde la empresa de producción industrial agroalimentaria tiene una importante presencia.

Posteriormente nos encontramos con “Auxiliares de enfermería hospitalaria “(341 nuevos puestos de trabajo); “Monitores de actividades recreativas y entretenimiento” (148 nuevos puestos de trabajo); y “Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados” (105 nuevos puestos), en un entorno geográfico caracterizado demográficamente también por el envejecimiento de la población, que lógicamente requiere de una mayor demanda de este tipo de servicios, y de un territorio de montaña idóneo para actividades de ocio y tiempo libre que da lugar a que se generen puestos de trabajo vinculados al área de las actividades recreativas y de entretenimiento principalmente en el ámbito rural.

Tabla 5 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE PALENCIA 2022

PALENCIA	2022									
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco							247		294	541
Auxiliares de enfermería hospitalaria				96	110		135			341
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento		54				94				148
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no	105									105

clasificados bajo otros epígrafes										
Otro personal de limpieza							84			84
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	72									72
Cajeros de bancos y afines	22		13			9	14			58
Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)		53								53
Mozos de equipaje y afines						53				53
Peones forestales y de la caza							46			46
Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados					14					14

4.5-Provincia de Salamanca

Al igual que en las provincias anteriores, y en el análisis a nivel regional, la generación de nuevos puestos de trabajo en Salamanca se encuentra en gran parte relacionada con la estructura empresarial de dicha provincia.

De esta forma, podemos observar el importante peso que la actividad turística tiene en este ámbito geográfico (639 nuevos puesto de trabajo de “Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares”; y 591 de “Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento”), junto con la actividad docente universitaria (450 nuevos contratos de “Profesores de universidades y otra enseñanza superior”) al contar en la capital con dos universidades (pública y privada), que suele contar con un alto número de estudiantes procedentes de otros lugares tanto a nivel nacional e internacional, que lógicamente al mismo tiempo realizan una importante demanda de productos y servicios turísticos, de ocio y de tiempo libre más allá de los propios turistas.

Tabla 6 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE SALAMANCA 2022

SALAMANCA	2022									
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares		553			86					639
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	154		179		258					591

Profesores de universidades y otra enseñanza superior									450	450
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	127		122							249
Asistentes personales o personas de compañía	28	30			24	33	86		39	240
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio		91	105							196
Auxiliares de enfermería de atención primaria	66		58							124
Profesores de universidades y otra enseñanza superior			93							93
Montadores de estructuras metálicas	8		35		25				24	92
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas		89								89
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)				82						82
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines						60				60
Peones ganaderos	35									35
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)					35					35
Fontaneros		24								24
Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines						23				23
Repartidores, recadistas y mensajeros a pie		16								16

4.6-Provincia de Segovia

Al igual que en gran parte de las provincias de Castilla y León, la actividad agraria y ganadera tiene un importante peso en Segovia. De hecho, el año 2022 se generaron 799 puestos de peones agrícolas, junto con otros 206 puestos en el sector de las industrias cárnicas (“Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas”), el cual cuenta tradicionalmente con una histórica presencia en la estructura empresarial de la provincia.

Lo mismo ocurre con la actividad turística (764 nuevos puestos de “Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares”), la cual está muy presente en el conjunto de la provincia.

Por su parte, la ocupación de “Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos”, llegó a generar en el año 2022, un total de 339 nuevos puestos de trabajo, en un entorno geográfico cuyos procesos de pérdida y envejecimiento de la población característicos de la región, está en parte apaciguado por la proximidad de la provincia con la Comunidad Autónoma de Madrid, lugar donde trabaja una parte de la población que reside en la provincia segoviana al contar con mayores oportunidades laborales.

Tabla 7 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE SEGOVIA 2022

SEGOVIA	2022									
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	92	94			178		435			799
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos			425		339					764

similares										
Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	78		66				51		144	339
Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas					52	69	85			206
Peones de obras públicas			132						54	186
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes			79		71					150
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)						98			42	140
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes			55		63					118
Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas				30		80				110
Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	23	35	50							108
Otras ocupaciones elementales			91							91
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	76									76
Otro personal de limpieza			73							73
Peones del transporte de mercancías y descargadores						72				72
Peores ganaderos							67			67
Grabadores de datos			45				9			54
Otro personal de limpieza		50								50

Reponedores		14	15		18					47
Conductores de autobuses y tranvías							41			41
Panaderos, pasteleros y confiteros	14				24					38
Profesionales del trabajo y la educación social					10					10

4.7-Provincia de Soria

En la provincia de Soria, se generaron 325 nuevos puestos de trabajo pertenecientes a la ocupación de “Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares”, 246 de “Peones agrícolas -excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines-“, 170 de “Auxiliares de enfermería hospitalaria”, 160 de “Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos”.

Tabla 8 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE SORIA 2022

SORIA	2022									
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	156			169						325
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)							246			246
Auxiliares de enfermería hospitalaria	29	37	42		37				25	170
Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos					75				85	160

Cajeros y taquilleros (excepto bancos)				16	31	39	44			130
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento			72		36					108
Otro personal de limpieza			36					38		74
Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta					73					73
Profesionales del trabajo y la educación social	14			13	15		15			57
Operadores de maquinaria agrícola móvil				10		36				46
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes				43						43
Otras ocupaciones elementales			15			27				42
Peones del transporte de mercancías y descargadores					29					29
Peones de obras públicas		27								27

4.8-Provincia de Valladolid

Nos encontramos ante la provincia donde el sector industrial y la gran empresa cuentan con más peso en el conjunto de la economía regional castellano-leonesa. De ahí que la ocupación de “Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón” haya logrado generar 1.675 puestos de trabajo en el año 2022.

Aun así, también tienen una vital importancia en la creación de empleo y nuevos puestos de trabajo, otras ocupaciones vinculadas a sectores de carácter más

tradicional en relación a su presencia en la economía regional (atención social, turismo o actividad agrícola), como los “Trabajadores de los cuidados personales a domicilio” (874 nuevos puestos); “Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares” (792 nuevos puestos); “Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento” (678), y “Peones agrícolas” (567 nuevos puestos),

Tabla 9 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE VALLADOLID 2022

VALLADOLID	2022									
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón		731	944							1675
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio		115	303		212		244			874
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares			792							792
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento		281	397							678
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)		567								567
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes			147		195					342
Peones agropecuarios					65			202		267
Peones de obras públicas			156							156
Otro personal de limpieza			137							137
Trabajadores de la elaboración del vino		22						77		99
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas no clasificados bajo otros								90		90

epígrafes										
Profesores de enseñanza primaria		20	21		17					58
Técnicos en control de procesos de producción de metales						2				2

4.9-Provincia de Zamora

Finalmente, en Zamora, se generaron 197 nuevos puestos de trabajo de la ocupación de “Peones de obras públicas”; 167 de “Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta”; 113 de “Peones del transporte de mercancías y descargadores” y 93 de “Trabajadores cualificados en actividades agrícolas”, en una provincia donde tiene una presencia destacada la industria agroalimentaria.

Tabla 10 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE ZAMORA 2022

ZAMORA	2022									
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
Peones de obras públicas							197			197
Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta				71	96					167
Peones del transporte de mercancías y descargadores				113						113
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	13	16			13	39			12	93
Auxiliares de enfermería de atención primaria	42				45					87
Otro personal de limpieza							60			60

Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)		44								44
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes			39							39

Para concluir este apartado, podemos determinar que el análisis y detección de nichos que hemos realizado, guarda lógicamente relación tanto con la contextualización de la economía castellano-leonesa que realizamos en el tercer apartado el presente informe de resultados, y en la que predomina el sector servicios (en torno al 70% de los ocupados de Castilla y León desarrollan su actividad en este ámbito), considerando además actividades como la agraria y la ganadera como sectores estratégicos, y a la logística, las nuevas tecnologías y el sector sanitario sectores con un alto potencial de crecimiento a medio y largo plazo, en el cual se encuadran la gran parte de las ocupaciones y nichos de empleo con un alto crecimiento interanual que hemos podido detectar.

5-NICHOS DE EMPLEO Y PERSONAS DE EXCLUSIÓN EN CASTILLA Y

LEÓN

Durante la realización del trabajo de campo, realizamos una serie de entrevistas con agentes expertos en el ámbito de la inserción social y la formación de personas en riesgo de exclusión en Castilla y León, que a partir de su propia experiencia, nos facilitaron información que nos ha permitido seleccionar aquellos nichos de empleo previamente detectados a través de la investigación cuantitativa con el fin de orientarlos a la inclusión social de estos colectivos a través de una estrategia de formación exclusivamente digital centrada en ocupaciones de carácter específico (nichos de empleo).

Lógicamente dadas las circunstancias sociales, familiares y económicas de las personas que conforman los colectivos en riesgo de exclusión, nos encontramos ante un segmento de la población que por lo general no suele contar con un nivel de formación y de cualificación alto (tiende más bien a ser escaso), razón por la que en todo el proceso formativo digital es esencial reforzar las **HABILIDADES DE CARÁCTER TRANSVERSAL (comprensión, comunicación, aprendizaje, resolución problemas, resiliencia, mejora de las propias competencias digitales, etc.)**, utilizando recursos de lectura fácil que disminuyan las problemáticas que puedan surgir de la comprensión del lenguaje, especialmente en el caso de los emigrantes procedentes de países con una lengua distinta al Castellano.

La formación exclusivamente digital da lugar a que las ocupaciones a las que esté dirigida se caractericen por no contar con un desarrollo de trabajos manuales muy especializados, y además es FUNDAMENTAL que dichas estrategias formativas dispongan de recursos destinados A PROMOVER LA INTERACCIÓN SOCIAL DE LOS PARTICIPANTES A TRAVÉS DE MEDIOS DIGITALES, con el fin de reducir el aislamiento que en muchas ocasiones generan las nuevas tecnologías, y más en un contexto de personas en riesgo de exclusión donde en muchas ocasiones tienen serios problemas para integrarse en la vida comunitaria, razón por la que pueden estar expuestas a un

doble proceso de aislamiento durante la vida diaria, y en su itinerario formativo, el cual se constituye como una vía clave para facilitar no solo su inserción laboral, sino también su inserción social al estar realizando una actividad con otras personas, proceso que inicialmente se vería limitado en itinerarios formativos exclusivamente digitales, pero que se podría paliar mediante el acceso a recursos que promuevan dicha interacción entre los participantes en el propio entorno digital (foros, chats, videoconferencias, etc.).

Aunque las cuestiones señaladas (colectivo de escasa formación, y limitaciones que ofrecer la formación exclusivamente digital como el aislamiento o la orientación a ocupaciones que no exijan un alto desempeño y especialización de carácter manual y práctico), se constituyen inicialmente como elementos de carácter negativo que pueden dificultar el planteamiento del presente proyecto siempre y cuando no se tengan en cuenta las consideraciones señaladas por los agentes expertos, hay que tener en cuenta otros aspectos positivos que caracterizan al mismo.

El primero de ellos, que a través de la formación exclusivamente digital se puede formar a un mayor número de personas en riesgo de exclusión, dado que no se requieren de tantos recursos materiales y temporales, ofreciendo además una formación flexible que se puede adaptar con mayor facilidad a sus horarios y necesidades sociales, en un contexto donde se exige bastante formación en un escaso periodo de tiempo para acceder a determinados puestos de trabajo.

Y en segundo lugar, nos encontramos ante un proyecto que plantea formar a colectivos en riesgo de exclusión para ocupaciones que cuentan con una alta demanda en el mercado de trabajo, dado que se tratan de nichos de empleo reales previamente detectados con una alta capacidad de generar puestos de trabajo al que pueden acceder perfectamente las personas en riesgo de exclusión tras completar un itinerario formativo digital ya definido, adaptado a sus necesidades sociales, formativas y laborales, lo que contribuye en mayor medida a incrementar la inserción social de estos colectivos en el mercado de trabajo.

Atendiendo a dichos criterios establecidos por los agentes expertos entrevistados, hemos realizado la siguiente selección de nichos de empleo destinados a favorecer la inserción social y laboral de las personas en exclusión en Castilla y León a través de itinerarios de formación exclusivamente digitales (para cuya planificación y desarrollo también es fundamental tener en cuenta las orientaciones señaladas destinadas a la búsqueda de la interacción entre los participantes para favorecer su integración social y evitar el aislamiento que en ocasiones genera el uso de las nuevas tecnologías), a partir de las ocupaciones previamente establecidas para el conjunto de la población dada su alta generación de empleo en relación a su variación interanual analizada de forma mensual durante el último año:

TABLA 11 - NICHOS DE EMPLEO DESTINADOS A LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN A TRAVÉS DE ITINERARIOS FORMATIVOS DIGITALES

1	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
2	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento
3	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio
4	Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos
5	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)
6	Auxiliar administrativo
7	Teleoperadores
8	Asistentes personales o personas de compañía
9	Reponedores
10	Grabadores de datos

6-ITINERARIOS FORMATIVOS DIGITALES

Una vez detectados los nichos de empleo en Castilla y León, y tras seleccionar aquellos que consideramos más idóneos para favorecer la inserción social y laboral de las personas en exclusión en Castilla y León a través de procesos de formación exclusivamente digital, hemos procedido a elaborar los itinerarios formativos digitales que servirán para formar y fomentar la empleabilidad de dichos colectivos en la región castellano-leonesa.

En primer lugar es importante señalar, que entendemos que el **ITINERARIO FORMATIVO** se trata de una estrategia que incluye una serie de propuestas, temáticas y actividades académicas orientadas a la mejora de la capacitación del trabajador en alguna área profesional u ocupacional concreta.

La peculiaridad de los itinerarios detallados en el presente apartado, es que tal y como ya hemos señalado, están diseñados para su desarrollo a través de modalidad a distancia exclusivamente digital, para lo cual, y atendiendo a las aportaciones realizadas por los agentes expertos consultados, recomiendan la utilización de la PLATAFORMA MOODLE (<https://moodle.org/?lang=es>), sistema de gestión de aprendizaje, gratuito y de código abierto escrito en PHP, y que además dispone de diversas herramientas para promover la interacción entre los profesores, tutores y el conjunto de alumnos (chat, videoconferencia, etc.), con el fin de reducir el aislamiento que en muchas ocasiones generan las nuevas tecnologías, y más en un contexto de personas en riesgo de exclusión donde en muchas ocasiones tienen serios problemas para integrarse en la vida comunitaria.

Además, todos los itinerarios formativos digitales estarán orientados en su planteamiento y desarrollo al refuerzo de las **HABILIDADES DE CARÁCTER TRANSVERSAL** (comprensión, comunicación, aprendizaje, resolución problemas, resiliencia, mejora de las propias competencias digitales, etc.) dotando al proceso de formación digital de recursos de lectura fácil que disminuyan las problemáticas que puedan surgir de la comprensión del lenguaje, especialmente en el caso de los emigrantes procedentes de países con una lengua distinta al Castellano.

De esta forma, cualquier colectivo en riesgo de exclusión de Castilla y León (mujeres, jóvenes, mayores de 45 años o personas migrantes con escasa o nula formación académica y escasos recursos económicos) pese a que cuente con una escasa formación, pero que disponga de la **capacitación básica para gestionar un entorno digital con informática nivel usuario, junto con un mínimo de comprensión lectora y uso de la lengua española**, podrá realizar los itinerarios formativos que hemos diseñado de forma específica para dichos colectivos en base a los nichos de empleo detectados en Castilla y León con el fin de vincular las actividades formativas a ocupaciones que estén generando una importante cantidad de puestos de trabajo en la comunidad, y que por lo tanto pueden contribuir en mayor medida a facilitar el acceso al mercado laboral de las personas en situación de exclusión social.

A continuación detallamos los itinerarios formativos digitales que hemos elaborado, vinculados a los nichos de empleo detectados previamente detectados en Castilla y León, y destinados a fomentar la empleabilidad de los colectivos en riesgo de exclusión que habitan en dicha comunidad:

6.1 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares

BLOQUE 1; Limpieza profesional
<ul style="list-style-type: none"> • Suciedad, limpieza y desinfección
<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de PH
<ul style="list-style-type: none"> • Clasificación de diferentes manchas
<ul style="list-style-type: none"> • Diferencias entre suciedades
<ul style="list-style-type: none"> • Pavimentos: clasificación de suelos y sus tratamientos
BLOQUE 2: Materiales, utensilios y productos
<ul style="list-style-type: none"> • Materiales de limpieza: instrumentos y útiles de limpieza
<ul style="list-style-type: none"> • Productos de limpieza: características, elección de productos y frecuencia de uso.
<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad en el uso de productos.
<ul style="list-style-type: none"> • Máquinas de limpieza: características, clasificación y aplicaciones.
<ul style="list-style-type: none"> • Peligrosidad en los productos químicos: clasificación y etiquetado.
BLOQUE 3: Metodología de limpieza y desinfección
<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de limpieza
<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza y tratamiento de revestimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza de mobiliario
<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza de talleres, almacenes y exteriores
<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza en centros hospitalarios
BLOQUE 4: Seguridad, higiene y calidad
<ul style="list-style-type: none"> • Introducción a prevención y seguridad en el trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Manipulación de cargas correcta
<ul style="list-style-type: none"> • Caídas y golpes

- Sobreesfuerzos e intoxicación

- Medidas preventivas

BLOQUE 5: Habilidades sociales

- Habilidades de comunicación: Empatía y asertividad

- Técnicas de resolución de conflictos

- Técnicas de búsqueda de empleo

6.2 Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento

BLOQUE 1: Área sociocultural
<ul style="list-style-type: none"> • Introducción: hombre, sociedad y cultura • Definiendo conceptos: ocio y tiempo libre
BLOQUE 2: Área educativa y/o psicopedagógica
<ul style="list-style-type: none"> • Educación en el tiempo libre • Funciones y características del monitor • Dinámica de grupo • El animador sociocultural • Pedagogía del ocio
BLOQUE 3: Metodología y recursos
<ul style="list-style-type: none"> • Dinamización de grupos deportivos • Veladas y animación de ambientes • Grandes juegos para educar divirtiendo • Educación ambiental • Educación para la salud
BLOQUE 4: Área de organización
<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de actividades de tiempo libre • Proyección y ejecución de actividades • Metodologías de evaluación • Primeros auxilios aplicados a la recreación
BLOQUE 5: Habilidades sociales
<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de comunicación: Empatía y asertividad • Técnicas de resolución de conflictos • Técnicas de búsqueda de empleo

6.3 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio

BLOQUE 1: El servicio de ayuda a domicilio
• Gerontología y geriatría
• Envejecimiento y dependencia
• Servicios asistenciales
BLOQUE 2: Técnicas y cuidados
• Higiene corporal y vestimenta
• Alimentación, nutrición y dietética
• Toma de constantes vitales. Administración de alimentos por sonda.
• Prevención de caídas
• Primeros auxilios
• Comunicación con el paciente
BLOQUE 3: Movilización del paciente
• Posición del usuario.
• Principios para la movilización del usuario.
• Tipos de movilización
• Técnicas de movilización del usuario.
• Los traslados del usuario.
BLOQUE 4: Habilidades sociales
• Habilidades de comunicación: Empatía y asertividad
• Técnicas de búsqueda de empleo

6.4 Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos

BLOQUE 1: La infancia
<ul style="list-style-type: none"> • Etapas de la infancia
<ul style="list-style-type: none"> • La socialización en la infancia
<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas e instrumentos para la evaluación y valoración de la infancia
BLOQUE 2: Desarrollo cognitivo y sensorial en la infancia
<ul style="list-style-type: none"> • La cognición
<ul style="list-style-type: none"> • El desarrollo cognitivo y sus complicaciones en la infancia: Piaget
<ul style="list-style-type: none"> • Etapas del desarrollo cognitivo
<ul style="list-style-type: none"> • El desarrollo perceptivo
<ul style="list-style-type: none"> • Educación sensorial
BLOQUE 3: Desarrollo motor y psicomotricidad
<ul style="list-style-type: none"> • Fases del desarrollo psicomotor
<ul style="list-style-type: none"> • Motricidad y objetivos de la motricidad
<ul style="list-style-type: none"> • Etapas evolutivas del desarrollo psicomotor: 0 a 2 años y 2 a 6 años
<ul style="list-style-type: none"> • Estimulación y alteraciones en el desarrollo psicomotriz
BLOQUE 4: Desarrollo del lenguaje
<ul style="list-style-type: none"> • El lenguaje oral y sus componentes: fonológicos, semántico, morfosintáctico y pragmático
<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición del lenguaje
<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias para la estimulación del lenguaje
<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de actividades familiares (relación padres – hijos)
BLOQUE 5: Necesidades y cuidados infantiles primarios
<ul style="list-style-type: none"> • Alimentación
<ul style="list-style-type: none"> • Aseo e higiene
<ul style="list-style-type: none"> • Descanso y sueño
<ul style="list-style-type: none"> • Salud y enfermedad

BLOQUE 6: Accidentes y primeros auxilios en la infancia

- Factores desencadenantes de los accidentes infantiles
- Prevención de accidentes infantiles
- Marco legislativo sobre seguridad infantil
- Peligros y accidentes en la infancia

BLOQUE 7: Planificación didáctica y talleres

- Organización de los espacios
- Definición de rincones educativos y actividades a realizar
- Materiales a utilizar y temporalización
- Diseño de talleres educativos

BLOQUE 8: Habilidades sociales

- Habilidades de comunicación: Empatía y asertividad
- Técnicas de resolución de conflictos
- Técnicas de búsqueda de empleo

6.5 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)

BLOQUE 1: Gestión de la caja
<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento y características
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicaciones informáticas en gestión de caja y taquillas (venta presencial y on-line integrada en la plataforma electrónica)
<ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad
<ul style="list-style-type: none"> • Registro
<ul style="list-style-type: none"> • Apertura y cierre de las cajas
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de efectivos
BLOQUE 2: Medios de cobro y pago
<ul style="list-style-type: none"> • Documentación de operaciones comerciales <ul style="list-style-type: none"> ○ Albaranes ○ Recibos ○ Ticket ○ Facturas
<ul style="list-style-type: none"> • Documentos cambiarios
<ul style="list-style-type: none"> • Operaciones bancarias de cobros y pagos
<ul style="list-style-type: none"> • Medios telemáticos de pago
BLOQUE 3: Atención al cliente
<ul style="list-style-type: none"> • Posicionamiento de la organización
<ul style="list-style-type: none"> • Acogida del cliente
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de las demandas del cliente
<ul style="list-style-type: none"> • Fidelización del cliente
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación con el cliente
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de quejas y reclamaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de autocontrol

BLOQUE 4: Prevención de riesgos laborales en el ámbito de trabajo

- Concepto y definición de seguridad: técnicas de seguridad
- Clasificación de las técnicas de seguridad
- Los riesgos profesionales
 - Estudio y evaluación de riesgos
 - Principios generales en la prevención de riesgos

BLOQUE 5: Habilidades sociales

- Habilidades de comunicación: Empatía y asertividad
- Técnicas de resolución de conflictos
- Técnicas de búsqueda de empleo

6.6 Auxiliar administrativo

BLOQUE 1: Técnicas administrativas básicas de oficina.

- Organización empresarial y de recursos humanos.
- Gestión auxiliar de la correspondencia y paquetería en la empresa.
- Gestión auxiliar de documentación económico-administrativa y comercial.

BLOQUE 2: Operaciones básicas de comunicación.

- Comunicación en las relaciones profesionales.
- Comunicación oral y escrita en la empresa.

BLOQUE 3: Reproducción y archivo.

- Gestión auxiliar de archivo en soporte convencional o informático.
- Gestión auxiliar de reproducción en soporte convencional o informático.

BLOQUE 4: Habilidades sociales

- Habilidades de comunicación: Empatía y asertividad
- Técnicas de resolución de conflictos
- Técnicas de búsqueda de empleo
- Formación y orientación laboral

6.7 Teleoperadores

BLOQUE 1: Contacto telefónico inicial con el cliente

- Introducción
- Llamada telefónica saliente
- Normas de escucha efectiva
- Identificación de las necesidades del cliente
- El vocabulario, el lenguaje y la voz

BLOQUE 2: Comunicación efectiva

- Dificultades en la comunicación
- Acceso al interlocutor válido
- Compromiso con el cliente: cierre

BLOQUE 3: Resolución de problemas

- Tratamiento de dudas, quejas y reclamaciones
- Llamada telefónica entrante

BLOQUE 4: Habilidades sociales

- Habilidades de comunicación: Empatía y asertividad
- Técnicas de resolución de conflictos
- Técnicas de búsqueda de empleo

6.8 Asistentes personales o personas de compañía

BLOQUE 1: Figura del asistente personal
<ul style="list-style-type: none"> • Introducción conceptual y funciones
<ul style="list-style-type: none"> • Características y metodología
<ul style="list-style-type: none"> • Competencias del asistente personal
BLOQUE 2: Asistencia personal y salud mental
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos de apoyo para las personas con discapacidad intelectual
<ul style="list-style-type: none"> • Psicopatología: trastornos mentales
BLOQUE 3: Comunicación interpersonal
<ul style="list-style-type: none"> • Aptitud, actitud, competencias y comportamiento
<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones entre persona asistida y el asistente personal
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación eficaz y escucha activa
<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades especiales que pueden surgir en la comunicación: delirios y alucinaciones
BLOQUE 4: Confidencialidad, secreto profesional y ética
<ul style="list-style-type: none"> • Confidencialidad y secreto profesional
<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a la intimidad personal y autonomía
<ul style="list-style-type: none"> • Aspectos legales en la relación laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Deontología profesional
BLOQUE 5: Primeros auxilios y prevención
<ul style="list-style-type: none"> • Principios básicos de actuación
<ul style="list-style-type: none"> • Obstrucción de la vía aérea por cuerpos extraños
<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones ante heridas, hemorragias, traumatismos y quemaduras
<ul style="list-style-type: none"> • Intoxicaciones y alergias
<ul style="list-style-type: none"> • Prevención ante la COVID-19 y otras infecciones

BLOQUE 6: Habilidades sociales

- Habilidades de comunicación: Empatía y asertividad
- Técnicas de resolución de conflictos
- Técnicas de búsqueda de empleo

6.9 Reponedores

BLOQUE 1: Introducción
<ul style="list-style-type: none"> • Perfil del reponedor • Funciones y tareas
BLOQUE 2: Codificación y etiquetado de productos
<ul style="list-style-type: none"> • Codificación de productos y pedidos <ul style="list-style-type: none"> ○ Estándares de codificación ○ El código de barras ○ El código QR • Etiquetado de pedidos y embalajes • Etiquetado en función del tipo de producto • Otras etiquetas útiles para la preparación de pedidos
BLOQUE 3: Empaquetado comercial de productos
<ul style="list-style-type: none"> • Acondicionamiento y preparación del pedido • Presentación y embalado del pedido para su transporte o entrega • Embalaje primario: envase • Embalaje secundario: cajas • Embalaje terciario: palés y contenedor
BLOQUE 4: Organización de lineal
<ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la organización lineal • El lineal • Criterios de organización de un lineal
BLOQUE 5: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA CAJERO DE SUPERMERCADO
<ul style="list-style-type: none"> • Concepto y definición de seguridad: técnicas de seguridad • Clasificación de las técnicas de seguridad

- Los riesgos profesionales
 - Estudio y evaluación de riesgos
 - Principios generales en la prevención de riesgos

BLOQUE 6: Habilidades sociales

- Habilidades de comunicación: Empatía y asertividad
- Técnicas de resolución de conflictos
- Técnicas de búsqueda de empleo

6.10 Grabadores de datos

BLOQUE 1: Perfil del grabador de datos

- Definición conceptual
- Funciones, tareas y metodología

BLOQUE 2: Tratamiento de datos, textos y documentación

- Aplicación de técnicas mecanográficas en teclados extendidos de terminales informáticos.
- Aplicación de técnicas mecanográficas en teclados numéricos de terminales informáticos.
- Utilización de técnicas de corrección y aseguramiento de resultados.

BLOQUE 3: Reproducción y archivo

- Gestión de archivos, públicos y privados
- Optimización básica de un sistema de archivo electrónico.
- Gestión básica de información en sistemas gestores de bases de datos.

BLOQUE 4: Habilidades sociales

- Habilidades de comunicación: Empatía y asertividad
- Técnicas de resolución de conflictos
- Técnicas de búsqueda de empleo

7-ESTUDIOS DE MERCADO: NICHOS DE EMPLEO, PERFILES SOCIALES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO VINCULADAS AL TERRITORIO RURAL Y URBANO

Mediante el análisis cuantitativo que hemos realizado a partir de los datos del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), hemos podido detectar nichos de empleo específicos en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, tras realizar un análisis estadístico previo que nos ha permitido detallar los puestos de trabajo con mejores perspectivas laborales atendiendo evolución interanual entre los años 2022 y 2023.

Tras proceder con posterioridad, a seleccionar aquellos nichos de empleo cuyas ocupaciones son más idóneas para fomentar la empleabilidad de las personas en situación de exclusión social en Castilla y León a través de itinerarios formativos digitales que también elaborado de forma íntegra, en este apartado, pretendemos complementar dicha información con un análisis de carácter más cualitativo, con el objetivo de poder determinar la previsión de evolución que cada nicho de empleo detectado vinculado a un sector económico específico puede tener durante los próximos años en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

7.1-Sector Limpieza

Dentro del sector limpieza la ocupación “**Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares**” ha sido la tercera ocupación con mejor situación en el mercado de trabajo de Castilla y León, generando un total de 5.599 puestos de trabajo, lo que supone un peso en la contratación superior al 0,5% del total estatal o provincial, contando con una variación interanual positiva del 30 % con respecto al año anterior de referencia (2021).

Al margen de que se trata de un sector que suele generar mucho empleo dado el alto índice de externalización con el que cuenta (en ocasiones vinculado también a una alta temporalidad y precariedad laboral), es importante tener en cuenta que se trata de un área de actividad directamente vinculada a la actividad turística, la cual se constituye como un sector estratégico generador de empleo en Castilla y León.

En el año 2022, una vez limitados los efectos de la Pandemia COVID 19, el sector turístico comenzó a retomar la normalidad, razón por la que se incrementó entre otros motivos la contratación de personal de limpieza en establecimientos hosteleros y similares, los cuales cuentan con una importante peso tanto en zonas urbanas como rurales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y que una vez superados los efectos de la crisis sanitaria, seguirán manteniendo incluso generando empleo en estas dos tipologías de territorio, pudiendo constituirse como una oportunidad para mejorar la empleabilidad de los colectivos en riesgo de exclusión castellano-leoneses tanto en el entorno rural como urbano.

7.2-Turismo, Ocio y Tiempo Libre

Tal y como hemos señalado en el anterior apartado, en la estructura empresarial de Castilla y León debemos de considerar al turismo como un sector estratégico dado el alto nivel de negocio y empleo que genera en la comunidad dentro de las actividades vinculadas al ocio y al tiempo libre.

Por este motivo, y una vez que han ido disminuyendo las limitaciones derivadas de la pandemia COVID 19, se ha incrementado la actividad turística en esta comunidad, y por lo tanto, la generación de empleo vinculada a la misma en todas las ocupaciones vinculadas a este sector.

Es el caso de la ocupación de “Monitores de actividades recreativas y entretenimiento”, que en el año 2022 logró generar hasta 2.780 puestos de trabajo, contando una importante presencia tanto en zonas urbanas como en rurales, donde precisamente se sitúa uno de los grandes activos del turismo castellano-leonés dentro del ámbito de la naturaleza y el turismo activo en todas su vertientes a lo largo de todo el año gracias a la promoción del turismo de interior como estrategia para no vincular exclusivamente esta actividad económica al turismo estival, razón por la que se trata de una ocupación que podría generar empleo estable durante todo el año tanto en grandes poblaciones, y sobre todo en las más pequeñas las cuales predominan en la comunidad castellano-leonesa.

7.3-Atención Social y Personal

Atendiendo a los datos del año 2022 del Instituto Nacional de Estadística, Castilla y León es la segunda comunidad autónoma que cuenta con mayor población envejecida de todo el territorio nacional, al contar con una población cuya edad media se sitúa en 48,1 años.

Esta situación da lugar a que exista una alta demanda, con previsión de incrementarse durante los próximos años, de todo tipo de servicios destinados al cuidado de una población mayor en crecimiento que cuenta con una esperanza de vida cada vez más alta, dando lugar a que se incremente también el número de personas mayores que se encuentran en situación de dependencia personal.

Por estos motivos, las ocupaciones de “**Trabajadores de los cuidados personales a domicilio**” y “**Asistentes personales o personas de compañía**” han logrado generar 1.146 y 240 puestos de trabajo respectivamente en Castilla y León durante el año 2022, lo que supone un importante crecimiento superior al 30% con respecto al año 2021.

Por estas razones, es previsible que la demanda de estas ocupaciones se incremente durante los próximos años, tanto en las zonas urbanas, como en las zonas rurales, donde el número de población es lógicamente es menor, pero por el contrario mucho más envejecida y con un menor número de recursos en su entorno para poder atender a este colectivo, y en especial, las situaciones de dependencia.

Dentro del ámbito de la atención personal y social, también hemos incluido la ocupación de “**Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos**”, dado que en el año 2022 generó 817 empleos.

Aunque es cierto que tal y como hemos señalado, nos encontramos ante una población envejecida donde la tasa de natalidad ha ido descendiendo en los últimos años, cada vez son más las familias que tienen problemas para conciliar la vida laboral y personal (principalmente en las zonas urbanas), razón por la que este tipo de servicios de atención a la infancia en guarderías y centros educativos cuenta con una alta demanda, y por lo tanto, genera una importante cantidad de puestos de trabajo en la comunidad castellano-leonesa.

7.4-Administración, Atención y Gestión Telemática

Las actividades vinculadas a las tareas administrativas, suelen generar gran cantidad de trabajo dado que de forma transversal están presentes en todos los sectores económicos y empresariales, tal y como es el caso de la ocupación de “**Auxiliar administrativo**”, que en el año 2022 generó 471 puestos de trabajo en Castilla y León (Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes).

Además, durante los últimos años se han incrementado las ocupaciones derivadas de la actividad administrativa vinculada a la atención y gestión telemática a distancia, tal y como es el caso de los “**Teleoperadores**” (407 puestos de trabajo en el año 2022), y de los “**Grabadores de datos**” (54 puestos), cuya actividad laboral está orientada en digitalizar la amplia información que los procesos administrativos generan hoy en día, y que se irán incrementado a la par que la realización de todo tipo de operaciones a través de medios digitales durante los próximos años.

7.5-Logística

Durante los últimos años, y debido al incremento de compras a través de internet, se ha incrementado la demanda de profesionales en el ámbito de la logística.

De esta forma, ocupaciones como “Reponedores” y “Cajeros y taquilleros (excepto bancos)”, que lograron generar 88 y 557 nuevos puestos de trabajo en Castilla y León durante el año 2022, no solo siguen contando con una importante presencia en grandes superficies y áreas comerciales (sobre todo en las zonas urbanas, donde predominan este tipo de establecimientos), sino que además se ha incrementado en empresas de transporte y logística que disponen de sus propias plantas de comercialización para atender el incremento de la demanda de compras por internet que se ha producido durante los últimos años, y que está previsto que se mantenga incluso crezca a medio y largo plazo.

Para concluir este apartado, a continuación detallamos una tabla donde vinculamos nichos de empleo detectados y seleccionados, al sector económico correspondiente en el que nos hemos basado para realizar los estudios de mercado especificados, junto con el perfil social inicialmente más idóneo de la persona en situación en riesgo de exclusión que podría acceder al mismo (mujeres, jóvenes, mayores de 45 años o personas migrantes con escasa o nula formación académica y escasos recursos económicos) y el entorno geográfico donde se podría realizar dicha actividad profesional, distinguiendo entre rural y urbano:

TABLA 12 - NICHOS DE EMPLEO DESTINADOS A LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN A TRAVÉS DE ITINERARIOS FORMATIVOS DIGITALES: SECTOR, PERFIL SOCIAL Y ENTORNO GEOGRÁFICO

Nº	SECTOR ECONÓMICO	NICHO EMPLEO/OCUPACIÓN	PERFIL SOCIAL MÁS IDÓNEO	ENTORNO GEOGRÁFICO
1	LIMPIEZA	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	MUJERES Y HOMBRES JÓVENES Y MAYORES DE 45 AÑOS, PERO QUE NO CUENTEN CON UNA EDAD MUY AVANZADA Y/O GRAVES PROBLEMAS FÍSICOS Y/O DE SALUD	RURAL Y URBANO
2	TURISMO, OCIO Y TIEMPO LIBRE	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	MUJERES Y HOMBRES JÓVENES, AUTÓCTONOS Y MIGRANTES CON DESTREZA LINGÜÍSTICA PARA	RURAL

			COMUNICARSE EN CASTELLANO	
3	ATENCIÓN SOCIAL Y PERSONAL	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	MUJERES Y HOMBRES JÓVENES Y MAYORES DE 45 AÑOS, PERO QUE NO CUENTEN CON UNA EDAD MUY AVANZADA Y/O GRAVES PROBLEMAS FÍSICOS Y/O DE SALUD	RURAL Y URBANO
4	ATENCIÓN SOCIAL Y PERSONAL	Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	MUJERES Y HOMBRES JÓVENES Y MAYORES DE 45 AÑOS, PERO QUE NO CUENTEN CON UNA EDAD MUY AVANZADA Y/O GRAVES PROBLEMAS FÍSICOS Y/O DE SALUD	URBANO
5	ADMINISTRACIÓN, ATENCIÓN Y GESTIÓN TELEMÁTICA	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	MUJERES Y HOMBRES JÓVENES Y MAYORES DE 45 AÑOS, AUTÓCTONOS Y MIGRANTES CON	URBANO

			DESTREZA LINGÜÍSTICA PARA COMUNICARSE EN CASTELLANO	
6	ADMINISTRACIÓN, ATENCIÓN Y GESTIÓN TELEMÁTICA	Auxiliar administrativo	MUJERES Y HOMBRES JÓVENES Y MAYORES DE 45 AÑOS, AUTÓCTONOS Y MIGRANTES CON DESTREZA LINGÜÍSTICA PARA COMUNICARSE Y REDACTAR EN CASTELLANO	URBANO
7	ADMINISTRACIÓN, ATENCIÓN Y GESTIÓN TELEMÁTICA	Teleoperadores	MUJERES Y HOMBRES JÓVENES Y MAYORES DE 45 AÑOS, AUTÓCTONOS Y MIGRANTES CON DESTREZA LINGÜÍSTICA PARA COMUNICARSE Y REDACTAR EN CASTELLANO	URBANO
8	ATENCIÓN SOCIAL Y PERSONAL	Asistentes personales o personas de compañía	MUJERES Y HOMBRES JÓVENES Y MAYORES DE 45 AÑOS, PERO QUE	RURAL Y URBANO

			NO CUENTEN CON UNA EDAD MUY AVANZADA Y/O GRAVES PROBLEMAS FÍSICOS Y/O DE SALUD	
9	LOGÍSTICA	Reponedores	MUJERES Y HOMBRES JÓVENES Y MAYORES DE 45 AÑOS, PERO QUE NO CUENTEN CON UNA EDAD MUY AVANZADA Y/O GRAVES PROBLEMAS FÍSICOS Y/O DE SALUD	URBANO
10	LOGÍSTICA	Grabadores de datos	MUJERES Y HOMBRES JÓVENES Y MAYORES DE 45 AÑOS, AUTÓCTONOS Y MIGRANTES CON DESTREZA LINGÜÍSTICA PARA COMUNICARSE Y REDACTAR EN CASTELLANO	URBANO

8-CONCLUSIONES

Una vez desarrollado el proyecto en su totalidad, podemos establecer las siguientes conclusiones que se constituyen como una serie de orientaciones estratégicas destinadas a la implementación de los itinerarios formativos digitales que hemos elaborado a partir de la detección previa de nichos de empleo con alta capacidad de generar empleo dirigido a los colectivos en riesgo de exclusión de Castilla y León:

- Durante los últimos años, se han desarrollado gran cantidad de proyectos orientación a la promoción de la alfabetización digital y adquisición de competencias digitales en colectivos en riesgo de exclusión como estrategia para mejorar su empleabilidad y acceso al mercado laboral.
- La mayoría de estas iniciativas se han centrado principalmente en el fomento del aprendizaje de competencias digitales, pero muy pocas en la modalidad de formación a distancia digital de forma exclusiva como estrategia para formar y preparar a las personas en riesgo de exclusión para el desarrollo de una ocupación profesional específica tal y como pretende plantear desde un punto de vista estratégico la Fundación ADSIS en el proyecto actual.
- De hecho, tan solo dos iniciativas de las que hemos procedido a analizar a través del “benchmarking” (análisis de buenas prácticas) que hemos realizado en el presente proyecto, incluyen en su plan de trabajo la posibilidad de acceder a itinerarios formativos exclusivamente digitales/online para obtener las competencias profesionales necesarias para desarrollar una ocupación de carácter específico.

- Por este motivo, el proyecto que plantea la Fundación ADSIS en el presente informe de resultados se torna como fundamental por dos motivos:
 - En primer lugar, porque a través de la formación exclusivamente digital se puede formar a un mayor número de personas en riesgo de exclusión, dado que no se requieren de tantos recursos materiales y temporales, ofreciendo además una formación flexible que se puede adaptar con mayor facilidad a sus horarios y necesidades sociales, en un contexto donde se exige bastante formación en un escaso periodo de tiempo para acceder a determinados puestos de trabajo.
 - Y en segundo lugar, nos encontramos ante un proyecto que plantea formar a colectivos en riesgo de exclusión para ocupaciones que cuentan con una alta demanda en el mercado de trabajo, dado que se tratan de nichos de empleo reales previamente detectados con una alta capacidad de generar puestos de trabajo atendiendo a la explotación estadística realizada a partir de los datos del OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES del SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE) entre los meses de enero y septiembre de 2022:

Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio
Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)
Auxiliar administrativo
Teleoperadores
Asistentes personales o personas de compañía
Reponedores
Grabadores de datos

- Aun así, la estrategia de fomentar la empleabilidad de las personas en riesgo de exclusión a través de itinerarios de formación digitales, cuenta con diversos retos y problemáticas que hay que tener en cuenta, como el hecho de que nos encontramos ante colectivos que por lo general suelen contar con escasa formación (en el caso de la población inmigrante incluso con limitaciones para poder comprender, entender y hablar el idioma local), y que además deben de formarse en un entorno digital (no muy apropiado en esta modalidad para ocupaciones que exijan un alto desempeño y especialización de carácter manual y práctico) que en determinadas ocasiones fomenta un aislamiento personal, que ya de por sí supone una doble problemática para este tipo de colectivos que además suelen contar con grandes dificultades para integrarse socialmente en la vida comunitaria.
- Por este motivo, a la hora de seleccionar los nichos de empleo, hemos seleccionado ocupaciones que no requieran de una alta especialización manual, y además, a la hora de desarrollar los itinerarios formativos, hemos planteado de forma transversal para todos ellos la inclusión de contenidos destinados a reforzar las habilidades de carácter transversal (comprensión, comunicación, aprendizaje, resolución problemas, resiliencia, mejora de las propias competencias digitales, etc.), junto con la utilización en la plataforma de formación recomendada (Moodle), de las herramientas destinadas a promover la interacción entre los profesores, tutores y el conjunto de alumnos (chat, videoconferencia, etc.), con el fin de reducir el aislamiento que en muchas ocasiones genera el acceso y uso individual de las nuevas tecnologías.
- De esta forma, se puede garantizar que cualquier colectivo en riesgo de exclusión de Castilla y León (mujeres, jóvenes, mayores de 45 años o personas migrantes con escasa o nula formación académica y escasos recursos económicos) pese a que cuente con una escasa formación, pero que disponga de la capacitación básica para gestionar un entorno digital con informática nivel usuario, junto con un mínimo de comprensión lectora y uso de la lengua española, podrá realizar los itinerarios formativos que hemos diseñado de

forma específica para dichos colectivos en base a los nichos de empleo detectados en Castilla y León con el fin de vincular las actividades formativas a ocupaciones que estén generando una importante cantidad de puestos de trabajo en la comunidad, y que por lo tanto pueden contribuir en mayor medida a facilitar el acceso al mercado laboral de las personas en situación de exclusión social, la cual además se ha incrementado en los últimos años tras los efectos derivados de la pandemia COVID 19 en un mercado laboral ya caracterizador por la falta de oportunidades laborales para el conjunto de la población.

ANEXOS

Anexo I – BENCHMARKING: PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DE PROYECTOS E INICIATIVAS DESTINADAS A FOMENTAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN MEDIANTE LA FORMACIÓN DIGITAL

En el marco del desarrollo metodológico del proyecto, hemos realizado un proceso de BENCHMARKING, destinado a identificar y analizar proyectos e iniciativas destinados a fomentar la inclusión laboral de los colectivos en riesgo de exclusión mediante la formación digital.

Evidentemente, durante los últimos años se han incrementado las iniciativas de estas características, dada la importancia que han adquirido las nuevas tecnologías en el conjunto de la sociedad, y en particular, en el ámbito laboral tanto para la búsqueda, como para la formación y el desarrollo de muchas actividades profesionales.

Cuestiones como la alfabetización digital, y la adquisición de nuevas competencias digitales son claves para acceder al mercado de trabajo, y todavía más en aquellos colectivos cuyo nivel de formación es más bien escaso, tal y como suele ser el caso de los colectivos en riesgo de exclusión en Castilla y León.

Por este motivo, son muchas los proyectos que se han desarrollado durante los últimos años con el fin de promover la alfabetización digital y la adquisición de competencias digitales en colectivos en riesgo de exclusión como estrategia para promover su inserción en el mercado de trabajo.

Aun así, la mayoría de estas iniciativas se centran en el aprendizaje de competencias digitales, pero muy pocas en la formación digital de forma exclusiva para formar y preparar a las personas en riesgo de exclusión para el desarrollo de una ocupación profesional específica tal y como pretende plantear desde un punto de vista estratégico la Fundación ADSIS en el presente proyecto.

De hecho, tal y como se puede observar en las iniciativas seleccionadas y analizadas que detallamos a continuación, tan solo dos (“PROGRAMA EMPLEARIO – FUNDACIÓN ADECCO”); y “POR TALENTO DIGITAL – FUNDACIÓN ONCE”), incluyen en su plan de trabajo la posibilidad de acceder a itinerarios formativos exclusivamente digitales/online para obtener las competencias profesionales necesarias para desarrollar una ocupación de carácter específico:

INICIATIVA 1: EMPLEANDO DIGITAL +

Nombre	‘EMPLEANDODIGITAL+: TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS VULNERABLES’
Página Web	https://www2.cruzroja.es/-/empleandodigital-innovaci-c3-b3n-en-la-inserci-c3-b3n-laboral
Entidad Promotora	Cruz Roja
Ámbito Geográfico	España
Fechas	2017-2023
Objetivos	Actualizar, mejorar e innovar los procesos y metodologías de acompañamiento en el empleo para seguir siendo útiles a las personas con las que trabaja Cruz Roja en un mercado laboral modificado por la transformación digital, promoviendo y consolidar la inclusión digital de las personas más vulnerables y la generación de mercados inclusivos en el ámbito tecnológico.
Líneas de Trabajo/Acciones	1. Especialización de nuestros profesionales en el acercamiento al empleo tecnológico y digital: De la mano de las empresas del sector, que forman

parte directamente implicada del proyecto, avanzaremos en la orientación hacia empleos tecnologizados, y la intermediación y prospección especializadas en ese ámbito. Con ello, se ofrecerá a las personas participantes un acompañamiento mucho más riguroso en sectores en crecimiento y se facilitará el acceso a nuevos empleos que presentan mayor índice de ocupación y estabilidad, a la vez que se sigue trabajando con las empresas su acercamiento al talento real de las personas con las que trabajamos y a su potencial como profesionales del sector.

2. Realización de acciones formativas para participantes en ocupaciones emergentes (ocupaciones no tecnológicas pero ligadas al desarrollo del sector tecnológico como asistente virtual, venta de producto tecnológico, fabricación digital, etc.) y en ocupaciones tecnológicas, en las modalidades formación In-Company y formación online, apostando así por el acceso a empleos de calidad, para que la precarización del mercado de trabajo no siempre encuentre su máximo exponente en las personas más desfavorecidas.

3. Creación de un Marco Común de Competencias Digitales para

profesionales de la inserción laboral con colectivos vulnerables, basado en el Marco Europeo de Competencias Digitales para la Ciudadanía, DigComp 2.1, desarrollado por el JRC de la Comisión Europea. Como hicieran otras entidades anteriormente, como por ejemplo el INTEF con el Marco Común de Competencia Digital Docente, se busca la adaptación del marco europeo a la ocupación concreta de personal técnico de empleo, con el fin de diseñar un marco común de competencias digitales definido y estructurado por áreas, niveles y evidencia de la competencia, extrapolable a profesionales del sector de todas las entidades que trabajan por la inserción laboral. Igualmente, se procederá a la evaluación de las competencias digitales de nuestros equipos de trabajo, evaluación basada en el marco común diseñado, y se desarrollarán las acciones formativas que faciliten a cada profesional alcanzar el nivel óptimo de competencias digitales para su puesto de trabajo, salvando con ello el gap competencial que se detecte en la evaluación.

4. Sistematización de una metodología semipresencial especialmente centrada en facilitar la permanencia en los itinerarios de inserción a mujeres con

	especiales dificultades sociales, como son la falta de redes de apoyo para la conciliación o la dificultad de participación por causas de aislamiento geográfico.
--	---

INICIATIVA 2: EMPLEARIO

NOMBRE	EMPLEARIO: PLATAFORMA DE FORMACIÓN ONLINE PARA CAPACITAR A PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN
Página Web	https://formacion.fundacionadecco.org/
Entidad Promotora	FUNDACIÓN ADECCO
Ámbito Geográfico	ESPAÑA
Fechas	2022
Objetivos	Capacitar a personas en riesgo de exclusión (personas con discapacidad, profesionales sénior en situación de desempleo de larga duración, familias monoparentales, víctimas de la violencia de género y otras personas en riesgo de exclusión) en áreas de alta empleabilidad, poniendo especial énfasis en el contexto digital y en sectores que tradicionalmente trabajan con la Fundación Adecco en inclusión laboral. Se trata de un espacio virtual de aprendizaje en el que las personas participantes podrán contar con la

Líneas de Trabajo/Acciones

Fundación Adecco para diseñar su plan de formación y así mejorar su empleabilidad.

La plataforma cuenta, actualmente, con tres bloques formativos y distintas formaciones que se irán ampliando de forma progresiva:

- Formación para el empleo. Los usuarios podrán adquirir los conocimientos y habilidades clave para afrontar la búsqueda de trabajo de forma exitosa. Entrevistas de trabajo, definición de objetivo profesional, herramientas y estrategias de búsqueda de empleo y proceso de selección son los cursos actualmente disponibles.
- Programación. La demanda de perfiles en el área de programación es muy alta y creciente. Actualmente, casi cualquier tipo de empresa requiere este tipo de servicios: desde pequeños negocios que se adentran en la venta online hasta grandes corporaciones que los tienen muy integrados en sus procesos. Por ello, la plataforma oferta cursos en fundamentos de programación, HTML, JavaScript, bases de datos, etc.
- Competencias digitales. La búsqueda de empleo en sí misma, así como el desempeño posterior exigen, como mínimo, conocimientos digitales básicos, así como la realización de gestiones con organismos públicos para tramitar

	<p>recursos como la demanda de empleo. Es por ello que la plataforma ofrece la posibilidad de formarse en alfabetización digital, aprendiendo el manejo de herramientas digitales fundamentales, y realización de trámites online, hoy imprescindibles para realizar numerosas gestiones a través del Servicio Público de Empleo, la Seguridad Social, etc.</p>
--	---

INICIATIVA 3: EMPODER@ Y COMIENZ@

Nombre	EMPODER@ Y COMIENZ@
Página Web	https://www.cicbata.org/
Entidad Promotora	CENTRO DE INICIATIVAS PARA LA COOPERACIÓN “ CIC BATÁ”
Ámbito Geográfico	ANDALUCÍA (CÓRDOBA, SEVILLA Y GRANADA)
Fechas	2021-2022
Objetivos	<p>Transmitir a las personas destinatarias los beneficios que el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) les puede aportar en su vida diaria, tanto a nivel comunicativo como medio para mejorar su relación con los servicios sanitarios y sociales.</p> <p>Las temáticas a tratar serán variadas, ajustándose a las necesidades detectadas, inquietudes y nivel de</p>

<p>Líneas de Trabajo/Acciones</p>	<p>conocimientos de las personas destinatarias. Tratarán, por ejemplo, desde cómo sacar provecho al móvil, obtener y manejar una cuenta de correo electrónico, hasta la realización de compras y gestiones electrónicas (citas previas, certificado empadronamiento, notificaciones, etc.), pasando por la obtención del certificado digital o sistema Cl@ve, medidas básicas de seguridad, videoconferencias, aplicaciones que facilitan la vida (Salud Andalucía, DGT, bancos, etc.), pagos desde el móvil, trabajo en la nube, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducir la brecha digital • Formar en competencias digitales (alfabetización y capacitación digital) • Promocionando y facilitando el acceso a los medios y herramientas digitales • Estimular el acceso, uso y aprovechamiento de los recursos existentes en las zonas • Fomentar y favorecer la igualdad de oportunidades y la equidad de género
-----------------------------------	---

INICIATIVA 4: TIC PARA LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL

Nombre	TIC PARA LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL
Página Web	https://www.cicbata.org/
Entidad Promotora	CENTRO DE INICIATIVAS PARA LA COOPERACIÓN “ CIC BATÁ”
Ámbito Geográfico	ANDALUCÍA
Fechas	2020-2022
Objetivos	<p>Contribuir a reducir la brecha digital y a mejorar la inclusión laboral de las personas destinatarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formando en competencias digitales. • Promocionando, facilitando y estimulando el acceso, el uso normalizado y aprovechamiento de los recursos públicos y privados existentes en las zonas. • Capacitando en competencias sociales y digitales para la mejora de la empleabilidad. • Fomentando y favoreciendo la igualdad de oportunidades y la equidad de género.
Líneas de Trabajo/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Información y sensibilización sobre las oportunidades y beneficios sociolaborales que el uso y aprovechamiento de las TIC conlleva. • Formación en competencias digitales básicas y para el empleo. Acciones formativas (cursos, talleres y tutorías) sobre: <ul style="list-style-type: none"> ○ Informática básica, como sacar partido a tú móvil, ofimática, Internet,

	<p>herramientas de comunicación, redes sociales, seguridad y medidas básicas, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Herramientas en la nube, teletrabajo, gestiones electrónicas/online, sistema CI@ve, certificado digital y DNI-electrónico, trabajo en equipo, currículum digital (creativo y adaptado a móvil), BAE, etc. <ul style="list-style-type: none"> • Información, apoyo y acompañamiento para el uso y aprovechamiento de los recursos existentes. • Información y sensibilización para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres.
--	--

INICIATIVA 5: E-INCLUSIÓN

Nombre	E-INCLUSIÓN
Página Web	https://jovesolidos.org/proyectos-emprendedores/e-inclusion
Entidad Promotora	JOVES SÓLIDES: JÓVENES HACIA LA SOLIDARIDAD Y EL DESARROLLO
Ámbito Geográfico	VALENCIA
Fechas	2022
Objetivos	Impulsar la alfabetización digital a través de la formación en las TIC, prestando especial atención a dos colectivos sociales que tienden a estar en situación

<ul style="list-style-type: none"> • Líneas de Trabajo/Acciones 	<p>de riesgo de exclusión social: personas mayores, y personas desempleadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones formativas para facilitar la asimilación de las nuevas tecnologías por parte de los colectivos más desfavorecidos. • Favorecer la empleabilidad de las personas a través de herramientas TIC. • Realizar cursos para estimular el liderazgo de las personas dentro de su comunidad.
--	---

INICIATIVA 6: X TALENTO DIGITAL

Nombre	X TALENTO DIGITAL
Página Web	https://portalentodigital.fundaciononce.es/
Entidad Promotora	FUNDACIÓN ONCE – GRUPO SOCIAL ONCE
Ámbito Geográfico	ESPAÑA
Fechas	2022 (Vigente)
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer el acercamiento de las personas con discapacidad a profesiones digitales y tecnológicas con alta demanda en el mercado de trabajo, multiplicando de esta forma sus perspectivas laborales. • Promover la adquisición de conocimientos y competencias digitales con aplicación en un abanico amplio de empleos de corte digital con recorrido en el futuro. • Promover el desarrollo personal y profesional de los participantes motivando su empoderamiento

<p>Líneas de Trabajo/Acciones</p>	<p>social y laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posibilitar el desarrollo de habilidades emprendedoras que aumentan las opciones laborales por cuenta propia. • Dotar de las competencias, destrezas, conocimientos y actitudes necesarios para enfrentarse exitosamente a los retos del mercado laboral actual y futuro (Competencias del Siglo XXI). • Formación accesible y adaptada a las necesidades de apoyo de los alumnos (accesibilidad física, cognitiva, ayudas técnicas y apoyos personales). • Modalidades de formación presencial, online y mixta. • En todo el territorio nacional. • Con un programa de ayudas que facilite la asistencia a los cursos de formación y un Programa de becas de formación individual. • Las acciones formativas incluirán contenidos como marketing digital, e-commerce, programación web y aplicaciones móviles, robótica, drones, ciberseguridad, bigdata, inteligencia artificial, videojuegos, etc.
-----------------------------------	--

INICIATIVA 7: PROGRAMA 45 +

Nombre	PROGRAMA 45 +
Página Web	https://www.camara.es/formacion-y-empleo/programa-45-mas
Entidad Promotora	CÁMARAS DE COMERCIO DE ESPAÑA

Ámbito Geográfico	ESPAÑA
Fechas	2022 - Vigente
Objetivos	Fomentar el acceso al empleo entre personas entre 45 y 60 años de edad en situación de desempleo o inactividad laboral mediante un itinerario de formación personalizado.
Líneas de Trabajo/Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Alfabetización digital, con la búsqueda de la información digital, organización y almacenamiento. • Comunicación y colaboración, compartiendo recursos para crear posteriormente contenidos digitales, teniendo en cuenta principios de programación informática. • Seguridad, utilizando la tecnología y la información digital para la elaboración de datos de manera segura. • Resolución de problemas, según las necesidades tecnológicas de cada perfil. • Competencias profesionales, actualización de conocimientos no digitales relacionados con la actividad profesional.

INICIATIVA 8: PROYECTO SELFEE

Nombre	PROYECTO SELFEE: ALFABETIZACIÓN DIGITAL Y APRENDIZAJE SOCIOEMOCIONAL PARA EL FOMENTO Y LA PROMOCIÓN DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
Página Web	http://selfeeproject.eu
Entidad Promotora	UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA (UOC) – ERASMUS +
Ámbito Geográfico	EUROPA
Fechas	2019-2020
Objetivos	Formar a los propios profesionales dedicados a guiar a las personas en situación de desempleo de larga duración (entre los que se encuentran diversos colectivos en situación de exclusión social), hacia un empleo- una formación que puedan utilizar para desarrollar las habilidades sociales, emocionales y digitales de estos solicitantes de empleo. Para esta formación, los socios diseñan cuatro metodologías diferentes (utilizando la danza, el teatro, la narración de cuentos y la psicología aplicada), incluyendo métodos para desarrollar habilidades digitales básicas.
Líneas de Trabajo/Acciones	Creación de herramientas y formaciones para profesionales que trabajan con personas en situación de desempleo (de larga duración). Estas formaciones ofrecen oportunidades para explorar una

	<p>variedad de métodos creativos (danza, teatro, narración de cuentos y psicología aplicada) para abordar la situación de desempleo desde el desarrollo de habilidades SEL, así como en la mejora de competencias digitales para lograr búsquedas de empleo más eficaces.</p>
--	---

INICIATIVA 9: COMPETENCIAS DIGITALES PARA CRECER

Nombre	COMPETENCIAS DIGITALES PARA CRECER
Página Web	https://eapn-clm.org/wp/competencias-digitales/
Entidad Promotora	Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y Exclusión Social en Castilla-La Mancha (EAPN-CLM)
Ámbito Geográfico	CASTILLA LA MANCHA
Fechas	2022-2023
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar en 13 meses de actividad, al menos, a 2.400 personas de toda la región y proveerles de recursos físicos para que puedan avanzar de manera decidida en su digitalización impartiendo formaciones de 50 horas en materia de competencias digitales. • Abolir la brecha digital en la región, evitando las dificultades añadidas a la brecha digital por el aislamiento geográfico y demográfico, extrayendo las

Líneas de Trabajo/Acciones

mejores prácticas para trabajar con la población en situación de vulnerabilidad social.

Para hacer posible el proyecto, la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y/o Exclusión Social de Castilla-La Mancha (EAPN-CLM) se apoya en las organizaciones sociales de la red y de la región.

Son las propias entidades sociales las encargadas de organizar los cursos formativos, seleccionar a sus alumn@s así como fijar las fechas y horario de las propias formaciones. En este sentido, cada organización puede llevar a cabo múltiples acciones formativas, durante el periodo que dure el proyecto, siempre que se cuenten y se ajusten a los requerimientos del mismo.

Anexo 2- ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – GLOBAL CASTILLA Y LEÓN 2022	17
Tabla 2 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE ÁVILA 2022.....	22
Tabla 3 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE BURGOS 2022.....	24
Tabla 4 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE LEÓN 2022.....	26
Tabla 5 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE PALENCIA 2022.....	28
Tabla 6 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE SALAMANCA 2022	30
Tabla 7 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE SEGOVIA 2022	32
Tabla 8 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE SORIA 2022.....	34
Tabla 9 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES – PROVINCIA DE VALLADOLID 2022	36

Tabla 10 - OCUPACIONES QUE PRESENTAN CRECIMIENTO INTERANUAL EN LA CONTRATACIÓN > 30. CNO-2011 / NÚMERO DE CONTRATOS MENSUALES - PROVINCIA DE ZAMORA 2022.....	37
TABLA 11 - NICHOS DE EMPLEO DESTINADOS A LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN A TRAVÉS DE ITINERARIOS FORMATIVOS DIGITALES	41
TABLA 12 - NICHOS DE EMPLEO DESTINADOS A LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN A TRAVÉS DE ITINERARIOS FORMATIVOS DIGITALES: SECTOR, PERFIL SOCIAL Y ENTORNO GEOGRÁFICO	65