

Políticas activas de empleo

La creación de empleo es la base de una economía productiva y competitiva, por lo que son muchos los esfuerzos que se han destinado a la necesidad de incrementar la capacidad y el desarrollo económico de las distintas áreas geográficas. Sin embargo, la realidad contrastada con la experiencia, nos dice que las políticas activas de empleo no siempre tienen la capacidad de generar empleo de forma directa sino que, en la mayoría de las ocasiones, sus virtudes se reflejan en su contribución a la mejor ordenación de la relación entre oferta y demanda del mercado de trabajo.

En la actualidad las políticas activas de empleo se orientan desde una dimensión europea, nacional, autonómica y local. Ello permite una mayor y mejor actuación sobre los problemas que parte del conocimiento más cercano de las problemáticas. Sin embargo la pluralidad en cuanto a los focos de creación de políticas activas de empleo también presenta un lado negativo, resultado de la descoordinación entre las distintas entidades con competencias. La falta de coordinación se une, además, a un déficit en cuanto a transferencia de buenas prácticas y conocimientos adquiridos entre las distintas administraciones. Ello conlleva de forma directa que se repitan experiencias fallidas por desconocimiento de los antecedentes y, a su vez, que aquellas iniciativas que se han demostrado exitosas no sean aprovechadas en otros ámbitos por desconocimiento.

La base fundamental para el diseño de políticas activas de empleo es el conocimiento exhaustivo de los datos sociales y económicos de las zonas destinadas a ser sus protagonistas. Las Administraciones promotoras de estas iniciativas tienen a su alcance esos datos desde un punto de vista estadístico, por lo que podemos afirmar que son conocedoras de las cifras esenciales. Pero, en muchas ocasiones, estas Administraciones carecen de una perspectiva esencial a la hora de emprender este tipo de iniciativas: el conocimiento de los colectivos humanos que son objetivo de las mismas. Este conocimiento debe ir más allá de simples datos estadísticos y profundizar en datos relativos a expectativas, cualificación, actitudes, aptitudes, etc. Además, las Administraciones suelen incurrir en el error de tratar los datos en su poder desde una perspectiva local, por lo que trabajan con una información sesgada, que carece de referencias en cuanto a las dinámicas del conjunto y no tiene en cuenta las tendencias externas.

Superar estos dos primeros peldaños en el diseño eficaz de políticas activas de empleo conlleva trabajar en dos vías: la implicación de los agentes sociales inmersos en el sector o zona protagonista (concertación) y conocimiento no sólo del problema local, sino de los datos generales y de las experiencias externas (transferencia de conocimientos).

Por ello, en la presentación, diseño y ejecución del proyecto EQUAL ACUIPECA se ha tratado de implicar a las Administraciones más representativas en relación con el sector de la pesca y a los agentes sociales con representación en el sector, los cuales se han acompañado de técnicos y expertos que han aportado una nueva perspectiva a los problemas sectoriales.

Por otro lado, para la mayor eficacia de las políticas activas que traten de desarrollarse, todos los implicados en el proyecto coincidieron en la necesidad de dotar a las Administraciones y sujetos con competencia en la materia de datos suficientes, creando para ello redes permanentes de información que permitan contrastar los datos propios con los del conjunto, conocer las iniciativas que se proponen en otros ámbitos y adquirir conocimiento sobre las buenas prácticas ya desarrolladas. Estas redes deben constituir un foco vivo y abierto de recepción de información, poseer la capacidad para coordinarla, orientarla y, finalmente, volcarla hacia a todos los interesados. Lo positivo de un instrumento de esta índole se vería incrementado si la actividad informativa fuera complementada con foros de consulta y opinión, donde pudieran exponerse dudas e ideas, contrastarlas y obtener respuestas de expertos. Ese flujo de información y conocimiento garantizaría la mejor base posible para el diseño de políticas activas de empleo y, además, podría constituirse en un elemento de ejecución y puesta en marcha de las mismas.

Podemos decir, en consecuencia, que el siguiente avance esencial en el diseño de las políticas activas de empleo para el sector de la pesca sería la creación de ese instrumento de información y diálogo. En este sentido, el proyecto EQUAL ACUIPECA, propone la creación de un portal informático que cumpla con esa función. El portal tendrá como objetivo configurarse como un punto de información y asesoramiento dentro del Sector. Por ello, dentro de ese portal de internet se crearía la *"Oficina Virtual de Asesoramiento"* que tendrá como fin principal el acceso en términos de igualdad, y superando las barreras que suponen la dispersión geográfica y la heterogeneidad del sector, al asesoramiento técnico necesario para desarrollar un proceso de adaptabilidad.

Como instrumento beneficioso para el Sector la "Oficina Virtual de Asesoramiento" aportaría las siguientes bondades:

- 1º.- Creación de un instrumento gratuito de consulta on-line sobre todas las cuestiones tratadas en el proyecto "ACUIPECA".
- 2º.- La aportación de un instrumento novedoso e interactivo en el Sector que servirá para obtener respuestas inmediatas sobre cuestiones relacionadas con el mismo.
- 3º.- Un instrumento de integración que ayude a superar las diferencias marcadas por la dispersión geográfica y la heterogeneidad del propio Sector. Un elemento que ayude a conseguir posturas comunes ante los problemas del Sector .
- 4º.- Instrumento de comunicación interregional que actuará como difusor de buenas prácticas y experiencias desarrolladas en el Sector.

Para cumplir todos estos objetivos el Portal se dotará de una serie de secciones:

- 1º.- Foro buscador de preguntas y respuestas.
- 2º.- Servicio de información básica.
- 3º.- Servicio sobre información relacionada con la "innovación".
- 4º.- Servicio de información relacionado con la "calidad".
- 5º.- Servicio sobre información financiera.
- 6º.- Servicio para potenciar la autoempresa.
- 7º.- Servicio para ayudar en la búsqueda de nuevos yacimientos de ocupación.
- 8º.- Servicio de información y comunicación internacional.

Partiendo de estas iniciativas, y del impulso que puedan dar, y contando con los datos obtenidos y expuestos a lo largo del presente estudio, podrían diseñarse una serie de pilares sobre los que se construyan las futuras iniciativas políticas. Estos pilares servirían de orientación general y deberían adaptarse a las necesidades concretas detectadas por zonas geográficas y que se expondrán más adelante.

Con estas premisas podríamos indicar como pilares básicos generales de las políticas activas de empleo destinadas al Sector de la Pesca y la Acuicultura los siguientes:

- I.- Concertación. Es indispensable que el diseño de cualquier iniciativa en materia de empleo dentro del Sector parta del acuerdo, participación e implicación de las Administraciones y los agentes sociales.
- II.- Prospección. Actividad de recogida de datos relativos a la población y zona objeto de actuación.
- III.- Medidas a favor de la empleabilidad. Debemos entender por tal el fomento de las calificaciones, conocimientos y competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.
- IV.- Desarrollo del concepto y espíritu de empresa. Entendiendo como tal las acciones encaminadas a fomentar el desarrollo del empresario como profesional cualificado, con una base de conocimiento y un desarrollo del proyecto empresarial más sólido a medio y largo plazo.
- V.- Adaptabilidad. Fomento de la capacidad de empresas y trabajadores para adaptarse a la evolución de los mercados, de los sistemas de producción y de la tecnología.
- VI.- Igualdad de oportunidades. Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades dirigidas a los colectivos más desfavorecidos:
 1. Jóvenes.
 2. Mujeres.
 3. Mayores de 45 años.
 4. Discapacitados.
 5. Parados de larga duración.

- VII.- Fomento de las iniciativas de autoempleo.
- VIII.- Apoyo a las iniciativas de investigación y desarrollo de nuevos yacimientos de empleo.
- IX.- Fomento de la diversificación económica de las zonas dependientes de la pesca.
- X.- Políticas directas de fomento de la contratación en otros sectores de trabajadores del sector de la pesca extractiva.
- XI.- Fomento del diálogo social sectorial como instrumento de modernización de las relaciones laborales del sector y dignificación de la imagen profesional existente del mismo.

El desarrollo de estos pilares debe cristalizar a través de medidas concretas dirigidas al sector que nos ocupa. Para ello proponemos las siguientes medidas, que deberán enfocarse por localidades en función de los datos que se expondrán más adelante.

Por lo que se refiere **a la empleabilidad** es necesario profundizar en el campo de la formación y dentro de ella en diversas vertientes:

1.- Formación continua. Es necesario fortalecer la formación continua como un derecho del trabajador y como una obligación del empresario en cuanto a facilitar el acceso a la misma. Para ello es necesario determinar qué cursos se pueden dar enfocados al sector e impulsar una formación continua que supere las tradiciones del mismo:

- 1.1 Es preciso concienciar a las empresas de la necesidad de reinvertir en formación y no sólo depender de acciones subvencionadas.
- 1.2 Debe ampliarse la formación a los colectivos más desfavorecidos y a los de menor cualificación, evitando que sea siempre el más cualificado quien reciba más formación.
- 1.3 Los planes de formación deben estar dotados de un alto contenido cualificante.

2.- Formación profesional. Fomentar la Formación Profesional como fórmula de empleo.

3.- Formación orientada hacia las nuevas formas de trabajo.

4.- Formación específica orientada hacia aquellos sectores en los que puedan aprovecharse las cualificaciones de los trabajadores y exista posibilidad de empleo.

Para **fomentar el espíritu de empresa** deberán articularse acciones de información y asesoramiento permanente a los empresarios del sector, que les permita conocer el rumbo que sigue la actividad, cómo hacer frente a la misma y qué medios de todo tipo están a su alcance para ello. En este sentido tendría un importante peso la Oficina Virtual de Asesoramiento ya presentada.

En **cuanto a la adaptabilidad de empresas y trabajadores** debería actuarse sobre el impulso de las nuevas tecnologías dentro de la actividad y sobre la formación de todos los implicados en su manejo.

La **igualdad de oportunidades** requerirá de un esfuerzo informativo y de concienciación que sirva para romper prejuicios tradicionales y barreras históricas. La incorporación efectiva de la mujer al sector exigirá, además, políticas y ayudas que permitan conciliar la actividad con la vida familiar. En este sentido deberá trabajarse en la creación de guarderías y sistemas de apoyo a la mujer trabajadora, así como en ampliar las posibilidades de las mismas para el acceso a ocupaciones a tiempo parcial, dotándolas para ello de los conocimientos y la formación necesarios. En esta área también se debe impulsar la presencia de la mujer en las empresas auxiliares, así como favorecer las iniciativas de autoempleo y asociacionismo que impliquen al colectivo.

Las **iniciativas de autoempleo** en general deben ser favorecidas a través de una triple actividad:

- 1. Formación.
- 2. Asesoramiento.
- 3. Financiación.

En este aspecto es importante fomentar y subvencionar aquellas actividades con posibilidades reales de futuro que, además, ayuden a la diversificación de la actividad económica local.

Deben favorecerse las iniciativas que **trabajen en la investigación y desarrollo de nuevos yacimien-**

tos, para lo que deberán articularse instrumentos que orienten estos esfuerzos y los apoyen.

Las **políticas directas de empleo** deberán articularse mediante subvenciones o exenciones que fomenten la contratación indefinida de los colectivos desfavorecidos. En este sentido pueden adoptarse medidas específicas como:

- 1º.- Facilitar la estabilidad en el empleo fomentando políticas que transformen el empleo eventual en nuevas formas de contratación indefinida:
 - 1.1 Trabajadores fijos discontinuos.
 - 1.2 Trabajadores fijos a tiempo parcial.
- 2º.- Medidas de fomento de la contratación de trabajadores que hayan resultados excedentes de la pesca:
 1. Subvenciones en materia de Seguridad Social.
 2. Subvenciones en materia de IRPF.
- 3º.- Medidas que favorezcan la contratación de los colectivos más desfavorecidos.

Finalmente, **fomentar el diálogo social** mediante la creación de foros de debate y jornadas de encuentro, así como de medidas formativas, servirá para cimentar el futuro del sector, propiciando su autorregulación y favoreciendo el relevo generacional.

Es necesario, además, crear una cultura de sector que apunte hacia el futuro y a la dignificación de la profesión. Para alcanzar estos objetivos deberá trabajarse en una triple vertiente:

1. Fomentar mediante la formación el espíritu de pesca responsable.
2. Fomentar la cultura de la pesca. Crear una memoria histórica del sector, de su trascendencia y de lo que aporta a las economías locales, así como de su bagaje cultural. Esta medida puede fomentarse a través de acciones como la creación del museo de la pesca.
3. Fomentar foros, reuniones y debates que refuercen la imagen del sector y hagan trascender su importancia a la opinión pública.



Medidas en función de los territorios

GALICIA

El trabajo en el mar constituye un elemento fundamental en la vida económica y social de Galicia. Ello se traduce en un importante número de trabajadores ocupados en los sectores de la pesca, la acuicultura, marina mercante y actividades relacionadas con el sector. De hecho en Galicia, tal y como ha quedado reflejado en el presente estudio, se encuentra localizado el mayor número de trabajadores del sector de la pesca extractiva, de Organizaciones de Productores y de Cofradías.

Ello convierte a Galicia en una región muy vulnerable a cualquier incidencia que pueda afectar al empleo relacionado con el sector del mar y, por lo tanto, en una de las principales víctimas de la situación que atraviesa actualmente el sector de la pesca.

Los trabajadores de la región relacionados con el sector son conscientes de esta situación, de las incertidumbres que rodean sus empleos y de sus perspectivas de futuro. Por ello muestran una gran disposición a colaborar en todas aquellas propuestas e iniciativas que tiendan a despejar las incógnitas que se ciernen sobre su futuro laboral. Es evidente que las opiniones e inquietudes de los trabajadores difieren en función de diversos condicionantes: el sector en el que prestan servicio, el departamento donde trabajan y su cualificación profesional son los datos más determinantes.

La concepción de la realidad que actualmente tienen los trabajadores del sector puede desglosarse en los datos que a continuación exponemos ...

Por lo que se refiere a la actividad de la pesca extractiva es muy evidente el clima de pesimismo que respiran los trabajadores. Del total del colectivo, un 33% opina que su puesto de trabajo no tiene futuro. Es significativo destacar que de ese 33%, el 70% lo constituye el colectivo de maestranza y subalternos, dentro los cuales el grupo más desmotivado es el conformado por los trabajadores de cubierta (80%).

En consecuencia, cualquier política activa de empleo debería ir dirigida principalmente a los trabajadores no cualificados del departamento de cubierta. Dentro de este colectivo se barajan como opciones más factibles de recolocación:

- El sector de la marina mercante.
- El sector de la acuicultura.
- El sector de la hostelería.

Por lo tanto, y dada la capacidad de absorción de empleo que en la actualidad presentan estos sectores, las políticas activas de empleo deberían partir de un análisis prospectivo de las cualificaciones requeridas a los trabajadores para poder incorporarse a ese sector e impulsar medidas de formación que cubriesen esas necesidades.

En cuanto a los colectivos de fonda y máquinas, los mismos intuyen una mayor posibilidad, primero, de permanencia en el empleo y, segundo, de capacidad de reubicación en otros sectores donde puedan aprovecharse sus conocimientos y experiencias.

Es importante destacar que un 20% de los trabajadores del sector estarían dispuestos a iniciar proyectos de autoempleo. Los trabajadores de fonda y cubierta ven la hostelería como mejor posibilidad de empleo, sobre todo por la sencillez que se atribuye a su montaje y gestión. Los trabajadores del departamento de máquinas se orientan hacia talleres como primera opción de autoempleo. Sin embargo, todos los afectados son coincidentes en su falta de formación en las disciplinas básicas de gestión de la empresa y requerían de apoyos en materia de formación y orientación.

La concentración de las respuestas en tan sólo dos opciones hace intuir la necesidad de promocionar acciones de investigación y desarrollo de nuevos yacimientos productivos, así como de poner en marcha instrumentos de orientación que ayuden a los trabajadores a abrir su abanico de opciones.

Por su parte los trabajadores que prestan servicio en Organizaciones de Productores y Cofradías son más optimistas en cuanto a su futuro laboral, aunque muchos de ellos intuyen las consecuencias negativas de la reducción de la actividad de la pesca en sus propios empleos.

Los trabajadores que prestan servicio en empresas relacionadas con la acuicultura observan el futuro con gran optimismo y consideran que trabajan en una actividad de porvenir, por lo que no se plantean un cambio de actividad profesional.

Todos los trabajadores (pesca, acuicultura, cofradías, organizaciones de productores) manifiestan no haber participado de forma asidua en actividades de formación continua. La mayoría de los trabajadores no ha participado en ningún tipo de formación, y los trabajadores de la pesca tan sólo han realizado actividades de formación relacionada con los cursos legalmente exigidos para el embarque.

ANDALUCIA

Se trata de una región estrechamente vinculada a la mar y especialmente castigada por la pérdida del acuerdo de pesca con el Reino de Marruecos. La percepción sobre su futuro que tienen los trabajadores de la pesca extractiva es muy pesimista hasta el punto de que el 90% de los mismos la consideran una actividad sin futuro. En este caso la opinión sobre el futuro no va tan ligada a la categoría profesional o departamento donde se presta servicio, sino que tiene carácter generalizado.

Ante esa situación los trabajadores se plantean como alternativa la acuicultura, la marina mercante y la hostelería, en este orden de preferencia. Existe un gran número de trabajadores (25%) que no tienen preferencia por ningún sector específico y que tan sólo aspiran a conseguir un empleo estable que les garantice el mantenimiento de su familia.

Tan sólo el 5% de los trabajadores estaría dispuesto a emprender un proyecto de autoempleo.

Por lo que se refiere al personal que presta servicio en Cofradías de Pescadores el mismo tampoco muestra optimismo en cuanto a su futuro. Un 45% de los trabajadores considera que la actividad seguirá su pendiente descendente y que ello repercutirá de forma directa en sus empleos. Prácticamente ninguno de los trabajadores de Cofradías se plantean proyectos de autoempleo y la mayoría consideran que podrían recolocarse en puestos de trabajo relacionados con actividades administrativas, aunque observan la falta de posibilidades de empleo y son reacios a abandonar sus zonas de residencia.

Los trabajadores que prestan servicios en actividades relacionadas con la acuicultura muestran una plena confianza en el futuro de la actividad, por lo que no se plantean el cambio de sector de trabajo, ni proyectos de autoempleo.

Todos los trabajadores tienen en común su escasa participación en programas de formación continua. Prácticamente ninguno ha participado en cursos de reciclaje o de adaptación a nuevas tecnologías, y los que han participado en acciones de formación son trabajadores de la pesca extractiva que necesitaban realizar los cursos obligatorios necesarios para el embarque. Aún así, existe un alto porcentaje de trabajadores que ni siquiera cuenta con esa formación obligatoria y trabaja al amparo de moratorias concedidas por la Administración Marítima.

PAIS VASCO

La actividad extractiva tiene gran tradición en el litoral del País Vasco, pero no alcanza la trascendencia social con que cuenta en otras zonas del litoral. La actividad pesquera, pese a haber sufrido las consecuencias de los cambios acontecidos durante los últimos años, no se ha visto tan perjudicada como en otras zonas de la Península.

Todo ello se traduce en una gran confianza de los trabajadores en el futuro de su actividad. El 90% considera que la actividad extractiva se mantendrá en el tiempo y que el empleo no se verá minorado a medio plazo. Pese a ello, un 16% de los trabajadores se plantea el cambio de actividad laboral teniendo preferencia por desarrollar su trabajo en tierra. Ello debe ser consecuencia de la percepción que se tiene sobre el sector, las bajas condiciones sociolaborales, la escasa negociación colectiva y el alto nivel de siniestralidad laboral. Sin embargo, no existe una actividad predominante a la que los trabajadores quieran dirigirse, aunque están muy presentes las vinculadas a la hostelería en general, a las fábricas y talleres.

Los trabajadores del sector no se plantean en su gran mayoría proyectos de autoempleo, y sólo un 3% estaría dispuesto a iniciar una aventura empresarial.

Los trabajadores de Cofradías y Organizaciones de Productores muestran su confianza en el mantenimiento de sus puestos de trabajo.

La acuicultura se considera una actividad con mucho futuro, aunque aún no se ha producido un pleno desarrollo dentro del País Vasco.

Los diferentes colectivos tienen en común la ausencia de una formación complementaria a sus conocimientos profesionales, de reciclaje o de familiarización con las nuevas tecnologías.

MURCIA

Los trabajadores de pesca de la región murciana manifiestan un elevado pesimismo acerca del futuro de su actividad. El 90% de los mismos considera la actividad extractiva como una profesión carente de futuro y el 70% está dispuesto a afrontar un cambio de profesión.

Como opciones principales para la nueva actividad profesional se plantean la construcción (60%) y la hostelería (20%). Además, el 20% de los trabajadores estaría dispuesto a emprender un proyecto de autoempleo, siendo el sector de la hostelería el más indicado.

Los trabajadores que prestan servicio en las Cofradías, no ven peligrar sus empleos, ya que consideran que, aunque la pesca se mantenga como una actividad de menor trascendencia, siempre existirá y, por lo tanto, siempre se mantendrá la actividad propia de las Cofradías de pescadores.

El personal que presta servicio en empresas de acuicultura considera la suya una actividad de futuro y en expansión, por lo que no prevé un cambio profesional.

Ninguno de los colectivos ha disfrutado de procesos de formación continua.

CANTABRIA

El 60% de los trabajadores de la pesca de Cantabria considera que su profesión no tiene futuro. El 100% de los que consideran que no tiene futuro la actividad pesquera estarían dispuestos a emprender los esfuerzos necesarios para un cambio de actividad. Los trabajadores consideran los sectores más positivos para ese cambio de actividad la construcción, la acuicultura y la hostelería.

El 30% de los trabajadores que consideran que la actividad no tiene futuro estaría dispuesto a emprender proyectos de autoempleo, siendo la hostelería el sector que cuenta con mayor número de propuestas.

El sector de la acuicultura en Cantabria cuenta con escaso desarrollo y se considera que deberá sufrir un importante impulso en el futuro.

El personal de las Cofradías tiene una confianza mayoritaria en el mantenimiento de sus puestos de trabajo.

CATALUÑA

La situación es similar a la del País Vasco, la actividad extractiva no alcanza la trascendencia social de otras zonas del litoral y la actividad pesquera no se ha visto tan perjudicada como en otras zonas.

Todo ello se traduce en una gran confianza de los trabajadores en el futuro de su actividad, ya que considera que la actividad extractiva se mantendrá en el tiempo. Sin embargo, un 16% de los trabajadores se plantea el cambio de actividad laboral teniendo preferencia por desarrollar su trabajo en tierra. Ello ha supuesto una importante reducción de trabajadores en el sector que se ha traducido en falta de mano de obra y ha traído como consecuencia el recurso a trabajadores de terceros países.

Los trabajadores del sector no se plantean en su gran mayoría proyectos de autoempleo.

Los trabajadores de Cofradías y Organizaciones de Productores muestran su confianza en el mantenimiento de sus puestos de trabajo.

La acuicultura se considera una actividad con mucho futuro, que está sufriendo un importante desarrollo dentro de Cataluña y en especial en la zona del Delta del Ebro.

Los diferentes colectivos tienen en común la ausencia de una formación complementaria a sus conocimientos profesionales, de reciclaje o de familiarización con las nuevas tecnologías.

ENCUESTAS

Encuesta a los trabajadores

1º.- Identificación de la actividad:

- pesca extractiva
- acuicultura
- OPP
- Cofradías
- Otros (especificar).....

2º.- Identificación de la zona geográfica de residencia del trabajador.**3º.- Identificación de la zona geográfica de la empresa donde habitualmente presta servicio.****4º.- Edad del trabajador.**

- Entre 18 y 30 años.
- Entre 30 y 45 años.
- Más de 45 años.

5º.- ¿Qué nivel de estudios tiene?

- Sin estudios.
- Estudios básicos (formación obligatoria).
- Formación Profesional.
- Formación Universitaria.
- Cursos profesionales.
- Otros.

En el último caso especificar.....

6º.- En su empresa, ¿en qué grupo profesional se encuentra enmarcado?

- A)- En caso de pesca extractiva.
- Técnicos.
 - Maestranza.
 - Subalternos.

¿En qué departamento presta servicio?.

- Cubierta.
- Máquina.
- Fonda.

B)- En caso de acuicultura.

- Técnico
- Producción
- Administrativo
- Mantenimiento
- Oficios varios

C)- En otros casos.

- Técnico

- Administrativo
- Oficios varios

7º.- ¿Considera que su trabajo requiere capacidad de improvisación?:

- sí
- no

8º.- Si la respuesta es afirmativa ¿en qué porcentaje?:

- en un 10%
- en un 40%
- más de un 40%

9º.- Considera que su trabajo tiene una carga más:

- física
- técnica
- ambos por igual

10º.- ¿Qué tipo de herramientas utiliza más habitualmente en el desempeño de su funciones habituales? (si son varias enumérelas por importancia).

- herramientas manuales.
- herramientas eléctricas.
- herramientas informáticas.

11º.- ¿Está habituado a utilizar equipos de protección o seguridad en el desempeño de su trabajo?

- sí
- no

12º.- ¿Requiere su trabajo la necesidad de trabajar en grupo?

- sí
- no

13º.- ¿Considera que los conocimientos propios de su trabajo serían aplicables a algún otro tipo de actividad?

- sí
- no

En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿a qué sector?

14º.- ¿Cuántos años de experiencia de trabajo tiene en el sector donde trabaja?

- entre 1 y 5 años.
- entre 6 y 10 años
- más de 10 años

15º.- ¿Tiene antecedentes familiares de trabajadores en el sector?.

- sí
 no

16º.- ¿Tiene en la actualidad familiares trabajando en el sector?

- sí
 no

17º.- ¿Cuenta con experiencia profesional en sectores distintos?.

- sí
 no

18º.- En los últimos dos años, ¿Se han introducido novedades tecnológicas en su centro de trabajo?

- sí
 no

19º.- En los últimos dos años, ¿se han introducido novedades tecnológicas que afecten a su puesto de trabajo?

- sí
 no

20º.- En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿a qué iban dirigidas las mismas? (Seleccione un máximo de tres y numérelas por orden de importancia).

- Navegación
- Seguridad
- Producción
- Comercialización
- Administración
- Informáticas

21º.- ¿Ha recibido algún tipo de formación complementaria para el uso de las nuevas tecnologías introducidas?.

- sí
 no

22º.- ¿Realiza su empresa actividades relacionadas con la formación de los trabajadores?.

- sí
 no

23º.- En caso de ser afirmativa la respuesta, las actividades formativas que realizan están relacionadas con:

- cursos obligatorios relacionados con la actividad pesquera
 cursos de reciclaje
 cursos de adaptación a las nuevas tecnologías
 otros

24º.- ¿Considera su actividad una actividad laboral de futuro?

- sí
 no

Razone la respuesta

25º.- ¿Se ha planteado el cambio de actividad laboral?

- sí
 no

En caso afirmativo, ¿a qué sector se ha planteado el cambio de actividad laboral?.....

26º.- ¿Considera que el cambio de actividad laboral conllevaría necesariamente el desplazamiento geográfico de su zona de residencia?

- sí
 no

27º.- ¿Estaría dispuesto a desplazarse fuera de su lugar de domicilio si ello fuera necesario?.

- sí
 no

28º.- En caso de plantearse el cambio de actividad laboral, ¿consideraría necesario complementar sus conocimientos profesionales actuales?

- sí
 no

29º.- En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿en qué materia consideraría necesario formarse? (Seleccione 3 y enumérelas por orden de importancia).

- Administración
- Gestión
- Comercial
- Nuevas tecnologías
- Informática
- Idiomas
- Otros (especificar)

30º.- ¿Estaría dispuesto a dedicar parte de su tiempo a adquirir esos conocimientos?

- sí
 no

31º.- ¿Se ha planteado en algún momento la posibilidad de iniciar un proyecto de autoempleo?

- sí
 no

32º.- En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿cuál es el mayor inconveniente que se le plantea? (señale una o varias)

- falta de conocimientos suficientes
 falta de medios económicos
 necesidad de trasladarse de su zona de residencia
 falta de asesoramiento o información
 Otros (especificar)

33º.- ¿Tiene usted ordenador?.

- sí
 no

34º.- ¿Sabe manejar el ordenador?

- sí
 no

35º.- ¿Usa habitualmente el ordenador?

- sí
 no

En caso afirmativo, especifique los usos

- Ocio
 Trabajo
 Ambos

36º.- ¿Conoce usted internet?

- sí
 no

En caso de ser mujer,

37º.- Considera que el sexo es un obstáculo para la incorporación a su profesión:

- sí
 no

En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿cuál

cree que es la razón? (Señale un máximo de tres y numérelas por orden de importancia).

- tradición del sector
 política de empresa
 dificultad de conciliar trabajo y vida familiar
 rechazo de sus compañeros
 necesidad de unas condiciones físicas determinadas

38º.- ¿Se considera valorada por sus compañeros de trabajo?

- sí
 no

39º.- ¿Considera que tiene las mismas posibilidades de ascender o mejorar profesionalmente en la empresa que sus compañeros masculinos?.

- sí
 no

40º.- ¿Considera que recibe el mismo trato económico y laboral que sus compañeros masculinos?

- sí
 no

Encuesta a armadores

1º.- Identificación de la actividad

- pesca extractiva
 acuicultura
 OPP
 Cofradías
 Otros (especificar)

2º.- Identificación de la zona geográfica.**3º.- ¿Qué número de centros de trabajo tiene su empresa?.**

- 1
 2
 3 ó mas

4º.- ¿Qué tiempo lleva en funcionamiento su empresa?

- entre 1 y 5 años
 entre 6 y 10 años
 entre 11 y 20 años
 más de 20 años

En caso de dedicarse a la actividad de la pesca extractiva, ¿Qué edad media tienen sus buques?

- entre 1 y 5 años
 entre 6 y 10 años
 entre 11 y 20 años
 más de 20 años

5º.- ¿Ha introducido novedades tecnológicas en su centro de trabajo en los últimos 2 años?

- sí
 no

En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿a qué iban dirigidas las mismas?

- navegación
 seguridad
 producción
 administración
 sociedad de la información

6º.- ¿Qué número de trabajadores tiene su empresa?

- entre 1 y 5
 entre 6 y 10
 entre 11 y 20 años
 más de 20 años

7º.- ¿Tiene su empresa personal en tierra realizando actividades administrativas y/o de gestión?.

- sí
 no

En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿cuántos?.

- Entre 1 y 5.
 Entre 6 y 10.
 Más de 10.

8º.- ¿Trabajan mujeres en su empresa?

- sí
 no

En caso de ser afirmativa la respuesta, en qué tipo de actividad trabajan:

- producción
- administrativa
- comercialización
- otras

9º.- ¿Qué porcentaje supone el número de trabajadoras sobre el total de la plantilla de la empresa?

- entre el 2% y el 5%
- entre el 6% y el 10%
- más del 10%

10º.- ¿Cree que existen obstáculos para la incorporación de la mujer al sector?

- sí
- no

En caso de ser afirmativa la respuesta, cuáles creen que son los mayores obstáculos:

- la naturaleza del trabajo.
- la costumbre.
- Las condiciones de trabajo.
- La familia.
- Otras.

11º.- ¿Utiliza en la gestión de su empresa medios informáticos?

- sí
- no

12º.- ¿Qué cree que podría mejorarse en la gestión de su empresa?

- Administración
- Producción
- Comercialización

13º.- ¿Cuáles cree que serían los instrumentos necesarios para lograr tales mejoras?

- Incorporación de nuevas tecnologías.
- Mayor formación.
- Incorporación de más personal

14º.- ¿Realiza su empresa actividades relacionadas con la formación de los trabajadores?

- sí
- no

En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿con qué fondos se financian las actividades formativas?

- públicos
- propios de la empresa
- con ambos

15º.- Las actividades formativas que realizan están relacionadas con:

- cursos obligatorios relacionados con la actividad pesquera
- cursos de reciclaje
- cursos de adaptación a las nuevas tecnologías

16º.- ¿Su empresa tiene origen en antecedentes familiares?

- sí
- no

17º.- ¿Trabajan más miembros de su familia en la empresa?

- sí
- no

18º.- ¿Tiene alguna formación en materia de gestión o administración de empresas?

- sí
- no

19º.- ¿Recibe algún tipo de ayuda de las Administraciones Públicas?

- sí
- no

20º.- ¿Considera su empresa como una actividad de futuro?

- sí
- no

Razone la respuesta

21º.- ¿Se ha planteado el cambio de actividad empresarial?

- sí
- no

En caso afirmativo, ¿a qué sector se ha planteado el cambio de actividad empresarial?

.....

¿El cambio de actividad empresarial conllevaría necesariamente el desplazamiento geográfico de su empresa?

- sí
- no

22º.- En caso de plantearse el cambio de actividad empresarial, ¿consideraría necesario complementar sus conocimientos empresariales actuales?

- sí
- no

En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿en qué materia consideraría necesario formarse?

- Administración
- Gestión
- Comercial
- Nuevas tecnologías
- Idiomas

23º.- ¿Estaría dispuesto a dedicar parte de su tiempo a adquirir esos conocimientos?

- sí
- no

Bibliografía

- El Sector Pesquero. Datos y cifras. Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales. 2001.
- Análisis socioeconómico del sector pesquero. Consejo Económico y Social. 1996.
- Nuevo modelo formativo y de titulaciones en el sector de la acuicultura y pesca. Sector Federal del Mar UGT. Año 1999.
- La Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Pesquero. Sector Federal del Mar UGT. Año 2000.
- Libro blanco de la acuicultura en España. Ministerio de Agricultura y Pesca 1999.
- Estudio de necesidad de formación profesional. INEM 1993.
- Plan de reconversión de la flota española dependiente de las aguas de Marruecos. Ministerio de Agricultura y Pesca. Año 2000
- La Política estructural a favor de la pesca y la acuicultura. Comisión Europea 1995.
- Métodos estadísticos para medir el empleo en el sector pesquero. Comisión Europea. Año 2001.
- La Política Pesquera después del 2002. Comisión Europea. Año 2002.