



Mesa de la Formación de las Nuevas Industrias

Avance Necesidades de las Nuevas Industrias

Catálogo de Capacidades y Recursos Formativos. Cartagena



MESA DE LA
FORMACIÓN DE LAS
NUEVAS INDUSTRIAS



.....

Excma. Sra. D.ª Noelia María Arroyo Hernández
Alcaldesa de Cartagena

El pasado miércoles 13 de septiembre, se constituyó en el Ayuntamiento de Cartagena, con el respaldo de COEC, la Mesa de la Formación de las nuevas industrias, todas ellas involucradas en procesos de innovación, transformación y crecimiento que requieren perfiles profesionales con nuevas competencias.

Hemos llamado “nuevas industrias” a las que están en proceso de transformación tecnológica y de crecimiento, empresas que para Cartagena tiene un valor estratégico porque son líderes en innovación y su trabajo asegura progreso, empleo de calidad y nuestro futuro como polo industrial.

En este encuentro, tuvimos la oportunidad de compartir diferentes puntos de vista y se expusieron consideraciones muy valiosas que permitirán abordar, por un lado el gran desafío al que nos enfrentamos asegurando una Cartagena, garantía de futuro como polo industrial, con numerosas oportunidades de progreso, emprendimiento y empleo de calidad; y por otro lado, el reto social que supone conseguir la activación, motivación y formación de profesionales en sectores y puestos de trabajo necesarios para responder a las necesidades de las empresas y personas emprendedoras.

En el seno de la Mesa, planteamos la creación de una comisión técnica que defina formaciones necesarias para las nuevas industrias de Cartagena, a partir del análisis de los recursos, medios, necesidades y oportunidades existentes, y que respondan no solo a lo más urgente, sino también que planifique medidas y acciones a corto, medio y largo plazo que permitan disponer de profesionales competentes y con las formaciones necesarias para responder a las exigencias de la nueva industria digitalizada, innovadora, circular, sostenible e internacionalizada.

En la actualidad, disponemos ya de un avance de la información, resultado de las aportaciones realizadas por las entidades formativas, empresas y agentes clave de la formación y el empleo del sector industrial, que nos va a permitir centrar nuestro trabajo para colaborar en alcanzar los objetivos propuestos y responder a las necesidades detectadas.

Confío en que el trabajo comprometido que estamos realizando entre todos, garantizará tanto el ambicioso impulso de la transformación industrial como el desarrollo de formaciones que den respuestas a las necesidades de cualificación de las personas trabajadoras, para que Cartagena sea referente de formación en las nuevas industrias, contribuya a una profesionalización del sector y responda de manera eficaz a los retos del mercado de trabajo a los que nos enfrentamos hoy, mañana y en un futuro.

Noviembre, 2023

.....

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Cuestionario y recopilación de información.
3. Objetivos de la mesa de formación de las nuevas industrias.
 - 3.1. Relativos a las nuevas industrias.
 - 3.2. Relativos a las Formaciones.
 - 3.3. Relativos a las Colaboración público-privada.
 - 3.4. De planificación estratégica.

MEDIDA 1. NECESIDADES DE LAS NUEVAS INDUSTRIAS

4. Carencias detectadas en el sector industrial.
5. Necesidades de un sector industrial en plena transformación y desarrollo.
6. Impactos y consecuencias negativas que produce el déficit en la cualificación de profesionales del mercado local y regional.
7. "Gaps" o brechas que se detectan en las formaciones del sector industrial y que están generando disfunciones en el Mercado de trabajo local.
8. Perfiles profesionales más afectados por la transformación, innovación, y desarrollo del sector industrial y de las nuevas industrias.
9. Formaciones más necesarias que requiere el sector industrial en la actualidad.
10. Capacidad para programar formaciones con celeridad y "a la carta", en respuesta a las necesidades de las nuevas industrias.
11. Disponibilidad en las entidades analizadas de la programación formativa.
12. Necesidad de incorporar práctica profesional no laboral en las formaciones de las nuevas industrias.
13. Existencia de convenios de prácticas formativas no laborales en entidades.
14. Existencia en las entidades formativas de personal experto en impartición de formaciones de las nuevas industrias.
15. Otras medidas, acciones, propuestas y sugerencias a tener en cuenta.
16. Cuestionarios.

MEDIDA 2 CATALOGO DE RECURSOS Y CAPACIDADES FORMATIVAS

17. Fichas entidades/empresas participantes.



1. INTRODUCCIÓN

La Mesa de formación de las nuevas industrias se constituyó el pasado día 13 de septiembre. Auspiciada por el Ayuntamiento de Cartagena y con el respaldo de la COEC tiene como objetivo prioritario diseñar, desde la colaboración público-privada, una estrategia de formación para las nuevas industrias de Cartagena que tienen un alto valor estratégico porque son líderes en innovación y su trabajo asegura progreso, empleo de calidad y nuestro futuro como polo industrial.

Uno de los frutos de esa voluntad fue la de comenzar nuestro trabajo con la creación de la Comisión Técnica que debe reunir información pormenorizada de la oferta y la demanda de formación, elaborar un catálogo detallado de los recursos formativos y de las necesidades que reclaman las empresas, ordenándose por su nivel de urgencia.

En la constitución de la Mesa de formación de las nuevas industrias se pusieron en valor, además de la necesidad de diseñar de manera ágil nuevas formaciones, otras acciones a desarrollar como conectar con otras agencias de desarrollo local de la Región, difundir las nuevas oportunidades de empleo de Cartagena, elevar la reputación de determinados sectores profesionales, impulsar la cultura del emprendimiento desde edades tempranas, trasladar a la ciudadanía la importancia de las nuevas industrias y las oportunidades de desarrollo económico y empleo de calidad, entre otras.

La finalidad de la comisión técnica es poner en contacto a expertos/as de los sectores de la Industria, formación pública y privada, entre otros agentes relevantes de las industrias en crecimiento y transformación, con todas las instituciones que tienen capacidad para responder a las necesidades de formación de trabajadores a todos los niveles.

Para lograr los objetivos comunes, se han elaborado dos cuestionarios con un total de 33 ítems, con los que se pretende avanzar en la recogida de la información necesaria.

Estos cuestionarios se remitieron a cada uno de los participantes de la Mesa de la formación de las nuevas industrias indicándoles la importancia clave de su participación y la necesidad de contar con sus aportaciones, así como con su visión actual y rigurosa, para garantizar el diseño de formaciones ágiles, sostenibles y adaptadas a las transformaciones del Sector industrial.

2. CUESTIONARIO Y RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

La Agencia de Desarrollo Local y Empleo, organismo autónomo del Ayuntamiento de Cartagena ha diseñado dos cuestionarios con un total de 33 preguntas combinando diferentes formatos de preguntas. Se emplean, por una parte, preguntas de respuesta abierta combinadas con preguntas de respuesta cerrada con tres categorías (alta, media y baja). Por otra parte, se han implementado una serie de preguntas dicotómicas, siendo Si o No las opciones de respuesta.

Todo el contenido de este documento es fruto de la recopilación de información de las aportaciones de entidades, empresas, administraciones y otros agentes representativos que conforman la Comisión Técnica de la Mesa de las formaciones de las nuevas industrias.



Felipe G. Pagán © AytoCartagena

3. OBJETIVOS DE LA MESA DE FORMACIÓN DE LAS NUEVAS INDUSTRIAS

3.1. Relativos a las nuevas industrias

- Definir el concepto de nuevas industrias.
- Identificar las necesidades formativas de Cartagena a corto y medio plazo en colaboración con las instituciones públicas y privadas oportunas.
- Detectar la falta de mano de obra existente, cualificada y de calidad, a corto medio y largo plazo.
- Especificar las habilidades transversales y competencias cualificantes requeridas por las empresas, en diferentes niveles y áreas especializadas.
- Responder con acciones a prioridades detectadas en formación y recursos, en función de su nivel de urgencia y relevancia para las industrias en crecimiento y transformación.
- Identificar las necesidades que son compartidas en el sector.
- Analizar los perfiles en desempleo relacionados con el sector industrial.
- Detectar las profesiones emergentes y yacimientos en las nuevas industrias.
- Analizar los cambios culturales necesarios en las empresas.

3.2. Relativos a las formaciones

- Conocer la formación que existe en la actualidad en Cartagena.
- Generar un mapa de recursos formativos local y regional.
- Crear un mapa/catálogo de recursos formativos públicos y privados, certificaciones y otras opciones educativas relevantes.
- Detectar los déficits formativos existentes en profesionales activos.
- Planificar la formación necesaria y no existente, detectada con todos los agentes, evitando duplicidades, innecesarias.
- Diseñar itinerarios formativos integrales escalables e integrales tanto en perfiles básicos como en especialistas, que generen empleo sostenible y de calidad.

- Asegurar estándares de calidad de la formación.
- Fomentar la especialización de formadores para las profesiones emergentes.
- Promover la Innovación Educativa, explorando enfoques innovadores de formación, formación en línea, la realidad virtual o la formación basada en competencias.
- Incrementar formación en emprendimiento y trabajo asociado.
- Establecer medidas conjuntas para la promoción de la formación en el sector de la nueva industria entre el alumnado potencial, de la Comarca y de la Región, incluso desde las fases más tempranas, para intentar garantizar una matrícula acorde con las necesidades actuales y futuras, especialmente en mujeres.
- Integrar al alumnado de Formación Profesional en las empresas, como alumnos en prácticas (FCT y FCT dual) y como recién titulados.
- Disponer de un sistema de organización interna en las empresas que permita la adaptación a los cambios en las necesidades/expectativas de los clientes como a los cambios en las tecnologías usadas para satisfacer tales necesidades/expectativas.
- Incrementar la agilidad con la administraciones formativas.
- Crear una oferta específica de formaciones en Industria 4.0, que aproveche el tirón de las especialidades TICs para complementarlas con formación industrial específica y generar una vía de acceso de nuevos profesionales especializados al sector.
- Estimular a las empresas tractoras de tamaño mediano-grande y/o alta capacidad tecnológica acepten su incorporación a programas de FP Dual.
- Establecer medidas conjuntas para la promoción de la formación en este sector de la nueva industria entre el alumnado potencial, de la Comarca y de la Región, incluso desde las fases más tempranas, para intentar garantizar una matrícula acorde con las necesidades actuales y futuras, especialmente entre las chicas.
- Facilitar la adaptación a las necesidades formativas del alumnado. Limitaciones de horario y de localidad de residencia.
- Participar en la creación de una oferta formativa con una adaptación real para el sector; en sus diferentes niveles de cualificación que se consideren necesarios.

3.3. Relativos a la colaboración público-privada

- Fomentar la colaboración público-privada en el sector industrial, en plena transformación.
- Trasladar a los agentes formativos existentes las necesidades reales de la Industria y las transformaciones a las que se somete el sector.
- Incrementar la coordinación eficaz de la empresa con las administraciones y centros privados, en relación al diseño de las formaciones.
- Facilitar la Movilidad Laboral entre industrias y sectores relacionados.
- Mantener una comunicación abierta entre empresas, instituciones educativas y trabajadores.
- Promover y adecuar centros de formación.
- Crear una estrategia para la capacitación de profesionales que prestan servicio a las empresas y realizar una hoja de ruta.
- Realizar un seguimiento periódico que evite desviaciones de los objetivos propuestos. Incrementar la eficacia de la intermediación laboral.
- Coordinar las paradas entre empresas y se acumulan varias al mismo tiempo.
- Asegurar el relevo generacional.
- Establecer un Hub de colaboración permanente entre Departamentos de Centros de Formación Profesional, Departamentos Universitarios y Empresas Tractoras Tecnológicas que permita compartir catálogos de buenas prácticas, establecer puentes de colaboración en áreas concretas, en la medida de lo posible garantizar la complementariedad de las formaciones y definir las vías para permitir al alumnado completar su formación moviéndose entre ellas, horizontal y verticalmente.
- Conseguir acuerdos entre centros de formación y empresas para creación de cursos con empleabilidad directa.

3.4. De planificación estratégica

- Incrementar la formación de mujeres en el sector industrial y aumentar su participación.
- Establecer un “Plan de Acción” que integre a agentes públicos y privados que incluya indicadores para su seguimiento y evaluación.
- Diseñar campañas para atraer nuevos talentos hacia el sector industrial.
- Implicar a las Agencias de Desarrollo Local de la Región.
- Aumentar la celeridad en las respuestas a las necesidades planteadas por las empresas.
- Lograr ser un referente en satisfacer y validar necesidades y solucionar deficiencias y problemas de las empresas en distintos ámbitos, tecnológico, operativo y de gestión.
- Convertir nuestra localidad y su entorno en una ubicación preferente para el desarrollo de actividades industriales de gran valor añadido, con altos niveles de seguridad y bienestar.
- Favorecer la cooperación de agentes multidisciplinares para establecer estrategias que contribuyan al pleno empleo y la competitividad de las empresas del sector industrial.
- Identificar financiamiento, especialmente para impulsar la formación o recualificación de grupos desfavorecidos o en riesgo de desempleo.
- Evaluación del impacto de los programas de formación en términos de empleabilidad, retención de talento y crecimiento de las industrias.
- Promover en la infancia, juventud y familias la formación profesional como una opción segura y de éxito en la carrera profesional.
- Fomentar las vocaciones industriales.
- Promover la accesibilidad de las acciones formativas a los colectivos a los que van dirigidas.
- Impulsar la cultura del emprendimiento desde edades tempranas en todos los ámbitos.
- Sensibilizar e implicar a la sociedad en las oportunidades de desarrollo económico y empleo de calidad que generan las nuevas industrias.

- Dotar a la Mesa de formación de las nuevas industrias de Cartagena de capacidades para influir de forma efectiva en la Administración Educativa Regional, de otro modo la efectividad de sus decisiones será muy limitada.
- Crear una bolsa de fondos de Responsabilidad Social Corporativa de las empresas para apoyar económicamente esos proyectos concretos de los Departamentos, o las acciones de promoción.
- Disponer de las tecnologías y metodologías que pueden satisfacer las necesidades/expectativas de sus clientes.
- Disponer de un sistema de organización interna que le permite adaptarse rápidamente tanto a los cambios en las necesidades/expectativas de los clientes como a los cambios en las tecnologías usadas para satisfacer tales necesidades/expectativas.
- Inclusión de la discapacidad.
- Fomentar en las empresas unos estándares de calidad laboral/social que haga que los perfiles no se nos fuguen a otras zonas, combinar trabajo presencial y teletrabajo, incrementar la flexibilidad.
- Publicación de ofertas de empleo de forma más visible en el sector.
- Confeccionar itinerarios cazatalentos en el sector.
- Diseñar una estrategia que permita ver las tendencias futuras y las necesidades reales en competencias cualificantes.



Mesa de la Formación de las Nuevas Industrias

Comisión Técnica

Necesidades de las nuevas industrias en Cartagena



MESA DE LA
FORMACIÓN DE LAS
NUEVAS INDUSTRIAS

4. CARENCIAS DETECTADAS EN EL SECTOR INDUSTRIAL

- Insuficiencia de profesionales con estudios de formación profesional, en general.
- Desconocimiento de las tendencias reales del sector así como de las competencias profesionales, transversales y clave en profesionales, a corto medio y largo plazo.
- Escasa planificación sujeta a objetivos.
- Bajo compromiso y motivación de las personas trabajadoras hacia la formación, tanto si están en activo o en desempleo.
- Reducido conocimiento de sistemas de planificación SAP, APO (optimización cadenas de suministros).
- Baja sensibilización hacia la calidad del producto y orientación al cliente.
- Escaso compromiso mutuo entre trabajador- empresa y empresa -trabajador.
- Motivación de profesionales baja debida a la reducida promoción y desarrollo de la carrera profesional de las personas trabajadoras.
- Deficiencias y desfase en la formación de peones y oficiales de segunda y primera en perfiles tradicionales.
- Falta de profesionales cualificados con formación profesional reglada y para el empleo. Prestando atención a las siguientes especialidades:
 - Control de calidad en ensayos no destructivos y en inspección de construcciones soldadas.
 - Profesionales metalmecánicos clásicos, manejo de CNC, fresadora, soldadores, torneros....
 - Soldadores especializados en construcción naval.
 - Armadores construcción naval.
 - Tuberos construcción naval.
 - Eléctricos conectores militares.
 - Mecanizados in situ en Mecatrónica.
 - Actuales y futuras técnicas de trabajo en tratamientos de superficies metálicas.

- Ciberseguridad y Tecnologías Blockchain, estrategias y plan de marketing.
 - Marketing digital, desarrollo web y cloud computing
 - Formación específica en acústica subacuática
 - Formación profesional en adhesivos o materiales aditivos.
 - Uso de tecnologías 4.0 (iot, IA, drones, ciberseguridad, programadores, etc.)
 - Formación general en TICs.
-
- Insuficiente coordinación de las empresas del sector industrial.
 - No hay disponibilidad de perfiles industriales con formación (reforzar la intermediación laboral).
 - No existen itinerarios formativos en la misma actividad (nivel 1, 2, y 3).
 - Hay duplicidad de formación en la misma temática y nivel, por tanto, los cursos no se llenan y no se generan itinerarios.
 - Escasa formación específica planificada en las empresas, que podrían aprovechar la formación tripartita.
 - La formación no está adaptada a los nuevos perfiles relacionados con la tecnología 4.0, sin olvidar el razonamiento humano y el trabajo de la artesanía.
 - Falta de motivación y baja atracción en las personas trabajadoras, especialmente en jóvenes, hacia oficios y trabajos de acabado artesanal, carpintería, tapicería, pintura, electricidad, electrónica, soldadura, mecánica, carrocería, operadores de planta, mecatrónica...)
 - Toma de decisiones formativas, en ocasiones alejada de las necesidades de nuestra localidad.
 - Inestabilidad en la demanda local de contratación especializada.
 - Escasa agilidad en concretar necesidades y compromiso de demanda.
 - Falta de personal experto para industria naval y química.
 - Insuficiente formación tecnológica de nuevos procesos.

- Perfiles poco resilientes con escasa flexibilidad y adaptación al cambio.
- Dificultad para integrar las nuevas necesidades de las personas trabajadoras (flexibilidad, conciliación y buen clima laboral) con los requerimientos específicos de las empresas.
- Alto abandono en las empresas de profesionales, especialmente jóvenes formados en profesiones ligadas a oficios.
- Existencia de dificultad para formar al personal de la empresa, bien por falta de medios en la misma, bien por no encontrar agentes externos que la proporcionen.
- Inadaptación a nuevas tecnologías y metodologías lo que supone un importante freno para la modernización del sector.
- Carencia de las llamadas "skills" digitales.
- Desconocimiento de las oportunidades de recualificación en sector industrial a colectivos mayores de 45 años y en paro de larga duración.
- Dificultades para retener el talento, especialmente TIC y elevada rotación en puestos.
- Escasa sensibilización en prevención y medioambiente.
- Falta cultura emprendedora.
- Elevado coste para la empresa a la hora de formar a nuevos trabajadores.
- Dificultad de encontrar empresas para alumnado de ciclos formativos de grado básico.
- Faltan profesionales para la industria y construcción naval y en general para determinadas especialidades.
- Dificultad para formar al personal de la empresa (falta de medios propios y externos y de una oferta formativa suficientemente amplia, de calidad y ajustada a las necesidades del momento).
- Poco conocimiento de los profesionales en relación con el sector industrial y las oportunidades que ofrece de recualificación, especialmente a colectivos mayores de 45 años, mujeres y PLD.
- Falta de actitud proactiva, resiliencia, orientación a solución de problemas y liderazgo. Se debe hacer refuerzo, ahora más que nunca, en estas competencias.

- Rigidez en la oferta formativa y en los procedimientos que pudieran garantizar una continuidad y una calidad en la formación.
- Falta de un "lugar común".
- Desarrollo e implementación de sistemas de trabajo automatizado que disminuya el coste de aprendizaje de los trabajadores requeridos.
- Una gestión eficiente de la nube de datos y el desarrollo y cooperación con ellos para la toma de decisiones.
- Estabilidad en el puesto: elevada rotación.
- Escaso conocimiento de las empresas de lo que vamos a necesitar, y los perfiles que llegan están a su vez equivocados sobre lo que necesitan las empresas. Por eso es vital la flexibilidad y orientación al cambio de unos y otros.
- Resistencia a desplazamientos de media distancia.
- Energías renovables y eficiencia energética; concretamente en lo relativo al Hidrógeno Verde y a la energía eólica.
- Dificultad para motivar al personal en su propia formación y compaginar con su trabajo diario.
- Reforma laboral complica cada vez más la gestión de las bolsas de empleo.
- Responsabilidad corporativa.
- Estaqueidad para abordar los nuevos retos productivos, falta de implicación y compromiso, así como la negatividad ante el reciclaje y aprendizaje que exigen las nuevas tecnologías.

5. NECESIDADES DEL SECTOR INDUSTRIAL EN PLENA TRANSFORMACIÓN Y DESARROLLO

- Captación de un mayor número de alumnado de formación profesional.
- Mejorar la reputación y valoración por la sociedad de las titulaciones en formación profesional.
- Falta de personal cualificado, por ello se debe incrementar la formación y capacitación profesionales.
- Coordinación real de las empresas tractoras del sector industrial y pymes.
- Falta de motivación de profesionales hacia el sector industrial.
- Falta de formación tecnológica en perfiles gerenciales.
- Formar a las personas trabajadoras en una cultura de "cambio permanente", especialmente debido a la transformación digital.
- Adaptación del personal a los cambios del sistema productivo (no únicamente, la transformación digital).
- Incentivar la formación del personal propio.
- Aumentar la colaboración público-privada del sector industrial.
- Incrementar la co-creación de actividades (formación y recursos).
- Creación de una consulta abierta con las empresas para conocer las necesidades que tienen en base a la formación.
- Conseguir mayor representación de la mujer en el sector industrial, que actualmente necesita incorporar talento.
- Favorecer la vocación y motivación hacia el sector industrial desde edades tempranas.
- Trasladar a menores y jóvenes las necesidades del mercado de trabajo favoreciendo una actitud positiva hacia perfiles industriales de todos los niveles.
- Concreción de habilidades técnicas y profesionales que son necesarias en los puestos de trabajo del sector industrial.
- Concretar los puestos necesarios vacantes en la actualidad.
- Crear un catálogo de recursos formativos disponibles y necesarios para satisfacer necesidades actuales y futuras de empresas tractoras y dependientes.

- Formación en competencias transversales.
- Ampliar las infraestructuras de los centros de formación profesional para tener un oferta adecuada a la necesidades de la industria.
- Renovación equipamientos y recursos formativos adaptados a los avances tecnológicos de las industrias en los centros de formación profesional.
- Incrementar la pro actividad de las empresas.
- Las empresas deberían de definir con concreción y claridad cuáles son sus necesidades y dedicar recursos de la empresa para tener en cuenta las necesidades estratégicas del sector en la formación profesional, para el empleo y universitaria.
- Compromiso trabajador - empresa; profesionales cualificados; integración de la prevención en algunas profesiones del sector.
- Formación en instalaciones de muy alta presión.
- Formación en trabajos offshore.
- Formación en trabajos submarinos.
- Creo que lo primero es hacer un diagnostico de la necesidades formativas teniendo en cuenta los indicadores de inserción laboral y empleabilidad de las acciones y especialidades formativas, así como de la coyuntura laboral que incorpore los contratos realizados en años anteriores, teniendo en cuenta que haya previamente una estrategia del sector.
- Transformación digital en sentido amplio: adaptación a las nuevas tecnologías y a los cambios que estas suponen. Una nueva tecnología implica en muchos casos una nueva forma de trabajar que requiere formarse en nuevas herramientas y en las nuevas formas de trabajar que estas traen consigo.
- Promover adaptaciones curriculares en FP para que se aproxime a las necesidades del sector industrial.
- Predecir a dónde va el mercado para adelantar la formación energías renovables en ebullición para formación de los perfiles de Grado Medio e Ingeniería.

6. IMPACTOS Y CONSECUENCIAS NEGATIVAS QUE PRODUCE EL DÉFICIT EN LA CUALIFICACIÓN DE PROFESIONALES DEL MERCADO LOCAL Y REGIONAL

- Existencia de yacimientos de empleo que ofrecen oportunidades para buscadores de empleo, que no se pueden explotar por no haber perfiles preparados.
- Ofertas de trabajo que no se pueden cubrir por mano de obra local, lo que provoca la llamada de trabajadores de otras localidades, incluso mano de obra extranjera no cualificada.
- Aumento del desequilibrio local entre la oferta de trabajadores y la demanda de las empresas.
- Aumento de la fuga de personal de alta cualificación a otras regiones y países, con la consiguiente pérdida de talento local.
- Desconocimiento de necesidades estratégicas de las empresas, solo se conocen las puntuales.
- Se ofrece una formación que no tiene un reflejo real en el mercado laboral.
- Falta de colaboración e implicación de las empresas para definir los programas formativos ad hoc.
- Se contratan profesionales con déficits formativos, que generan dificultades de adaptación al puesto.
- Amenaza a la competitividad, productividad y eficiencia en la producción de las empresas.
- Limitaciones en el crecimiento y desarrollo económico local y de la región, debida a la falta de innovación e insuficiente adaptación a las nuevas industrias lo que a su vez afecta negativamente la creación de empleo y la inversión empresarial.
- Riesgo de obstaculizar la capacidad que tiene la Región de posicionarse a la vanguardia de las tendencias y tecnologías emergentes, lo que conlleva pérdida de oportunidades de empleo.
- Falta de proyectos emprendedores y de atracción de talento innovador.
- Riesgo de incrementar las desigualdades laborales y las dificultades de acceso a empleos de calidad o bien remunerados.

- Las dificultades en la formación continua de los trabajadores pueden poner en riesgo su estabilidad y desarrollo profesional en un mercado en permanente evolución.
- Falta de calidad en las empresas contratistas que participan en las paradas de las tractoras.
- Ralentización de las obras e inversiones lo que incrementa el riesgo de pérdida de atractivo para inversores y la pérdida de crecimiento para las empresas.
- Alto desempleo en sectores o nichos tradicionales y alto desempleo juvenil, conviviendo con una escasez de mano de obra en industrias emergentes.
- Incremento del desempleo o subempleo, obligados a aceptar trabajos por debajo de sus capacidades y calificaciones.
- La falta de profesionales cualificados en ciertos campos puede llevar a una escasez crónica de habilidades en la industria local, lo que limita la capacidad de las empresas para crecer y competir a nivel nacional e internacional.
- La falta de cualificaciones adecuadas y formación puede llevar a una baja productividad en el lugar de trabajo, lo que afecta negativamente la calidad y la eficiencia de la producción.
- La falta de proyectos emprendedores y de atracción de talento innovador puede obstaculizar la capacidad de la región para mantenerse a la vanguardia de las tendencias y tecnologías emergentes, lo que puede llevar a la pérdida de oportunidades de negocio y empleo.
- Los déficits de cualificación pueden exacerbar las desigualdades laborales, ya que ciertos grupos de trabajadores pueden tener más dificultades para acceder a empleos bien remunerados y de calidad.
- Cuando ciertas profesiones no atraen talento, los profesionales pueden optar por mudarse a otras regiones o países en busca de mejores oportunidades, lo que puede resultar en la pérdida de capital humano valioso. En particular, fuga de perfiles tecnológicos.
- Si la economía local está dominada por unas pocas industrias o profesiones y estas se ven afectadas por problemas de cualificación, la región puede volverse económicamente vulnerable.
- Los trabajadores pueden tener dificultades para acceder a oportunidades de formación continua y desarrollo profesional, lo que afecta su capacidad para mantenerse actualizados en un mercado laboral en constante evolución.

- Puestos de trabajo sin cubrir, pérdida de oportunidades de crecimiento para las empresas, así como una posible pérdida de atracción de nuevas inversiones y nuevas compañías.
- Falta de personal cualificado y con deficiencias genera tardanzas en la finalización de los proyectos
- Problemas para encontrar personas con capacidad técnica y perfiles muy polivalentes, para trabajar en las compañías
- Deficiencias, retraso, baja actividad, productividad lenta; dando todo aquello lugar a un desarrollo económico y avance productivo menor. Todo ello produciendo en la comarca una pérdida de oportunidad en el sector que puede dar lugar a convertirnos en menos competitivos con respecto a otras zonas.



7. “GAPS” O BRECHAS QUE SE DETECTAN EN LAS FORMACIONES DEL SECTOR INDUSTRIAL Y QUE ESTÁN GENERANDO DISFUNCIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO LOCAL REGIONAL

- Desequilibrio entre número de jóvenes con preparación en grados universitarios y jóvenes con formación profesional.
- En las empresas, existe un bajo desarrollo de la promoción profesional centrada en la persona, más allá de su valor productivo, lo que disminuye la fidelización del talento.
- Duplicidad de parte de la oferta formativa en Cartagena unido a inexistencia de las formaciones necesarias.
- La transformación de las empresas hacia las nuevas industrias no depende solo de la preparación y motivación de las personas trabajadoras, es preciso un cambio paralelo de la cultura en la empresa.
- Adaptación de nuevos incentivos empresariales centrados en las necesidades de los trabajadores, especialmente jóvenes, flexibilidad, teletrabajo, jornadas especiales,...
- Existencia de una bolsa de profesionales formados que el mercado no absorbe, a pesar de existir vacantes.
- Escasa motivación, de personas trabajadoras y desempleadas, hacia la formación, como instrumento poderoso para lograr la inserción.
- No existen formaciones de adaptación a las diferentes industrias.
- Desprestigio social de aquellos que no han accedido a la universidad.
- Desaparición de la figura del aprendiz, al haber alargado tanto la educación primaria
- Desconocimiento de los jóvenes hacia el sector industrial y la seguridad laboral que ofrece.
- Infrarrepresentación de la mujer en el sector industrial.
- Los medios productivos avanzan mucho más rápido que los programas de formación.
- Falta de agilidad entre la detección de necesidades y la oferta de soluciones formativas.
- Alejamiento de la formación reglada y las necesidades del mercado de trabajo.

- Falta de habilidades digitales y tecnológicas avanzadas, lo que dificulta la empleabilidad en industrias modernas (brecha tecnológica).
- Existe una brecha entre trabajadores mayores y más jóvenes, en términos de habilidades digitales y experiencia en la industria (brecha generacional).
- Carencia de habilidades técnicas específicas, como soldadura especializada o programación de maquinaria, puede afectar la producción (Brecha en habilidades técnicas específicas).
- Falta de habilidades de liderazgo y gestión puede afectar la eficiencia en los roles de supervisión (brecha en habilidades de gestión).
- Falta de habilidades de comunicación puede obstaculizar la colaboración y la eficacia en el trabajo en equipo (Brecha en habilidades de comunicación).
- Creencia de que las personas desempleadas, en especial los jóvenes, “no quieren trabajar ni formarse”.
- Escasa valoración en el entorno familiar, de las salidas profesionales con titulaciones en formación profesional.
- Falta de espacios e infraestructuras actualizadas en centros de formación profesional.
- Bajo nivel de emprendimiento y de modelos de negocio basados en la economía social en el sector industrial.
- Baja valoración de las “soft skills” como unidades formativas evaluables y certificables en los ciclos formativos.
- Doble gap, las empresas no son capaces de prever e informar de las necesidades formativas de sus empleados, especialmente las pymes que son mayoría, solo se conocen necesidades puntuales de empresas por proyectos, que no se describen en profundidad. Unido a la falta de capacidad de previsión y adaptación de las instituciones formativas.
- Itinerarios formativos desalineados con las demandas de los sectores industriales locales, sobre todo metalmecánicos y navales.
- Escasa formación práctica de nivel, para los requerimientos de las industrias emergentes.
- Necesidad de Formación Profesional Dual y Másteres Duales Universitarios (Ingenierías).

- Transformación digital en sentido amplio: adaptación a las nuevas tecnologías y a los cambios que estas suponen.
- Falta de flexibilidad en profesionales, perfiles con baja resiliencia, transversalidad y orientación al cambio.
- Disparidad en cuanto a los currículos de los ciclos formativos y la tecnología que realmente se usa en la empresa. Las empresas no tienen colaboración estrecha y ágil con la formación profesional y las universidades. Resultado de lo anterior la formación no tiene un reflejo en el mercado laboral.
- Los profesionales demandan fundamentalmente flexibilidad, conciliación y buen clima laboral, pero deben conjugarse con los requerimientos específicos y la idiosincrasia de las nuevas industrias.
- Las nuevas industrias y las TIC, son sectores con parecidos problemas de falta de personal cualificado, sin embargo las TIC tienen una gran demanda por parte del alumnado.
- No se dedican suficientes recursos de las empresas para definir los programas de formación.
- La no adaptación de las personas a su puesto de trabajo, de manera sostenida merma su productividad y la competitividad de las empresas.
- Fuga de personal de alta cualificación, perfiles tecnológicos, y desmotivación.

8. PERFILES PROFESIONALES MÁS AFECTADOS POR LA TRANSFORMACIÓN, INNOVACIÓN, Y DESARROLLO DEL SECTOR INDUSTRIAL Y DE LAS NUEVAS INDUSTRIAS

- Todos los perfiles profesionales deben permanecer en formación continua, tanto en competencias transversales como competencias clave y otras cualificantes.
- En industria naval y naviera preparadores de trabajo, equipos de gestión, jefes de equipo y en menor medida el resto de profesiones.
- Oficios tradicionales.
- Todos aquellos que realizan trabajos muy repetitivos, manuales no especializados que no aportan valor a la empresa, ya que pueden automatizarse por robótica o IA, operadores de maquinaria, personal administrativo.
- Todos aquellos que se relacionan con maquinaria industrial muy avanzada y digitalizada, personal técnico de mantenimiento, cadena de suministros, logística y distribución, informática, ciberseguridad, inteligencia artificial, analítica de datos, ingeniería de software y desarrolladores de aplicaciones, sostenibilidad y energías renovables gestión ambiental y tecnologías limpias, análisis de datos.
- Profesionales de soldadura, mecánica naval, tubero, operarios de máquinas de control numérico.
- Amenaza en los perfiles con baja cualificación y de mayor edad.
- Los perfiles Instrumentistas (especialmente analizadores), Electricistas (especialmente para alta tensión), caldereros y soldadores (en mayor medida el primero), Mecánicos ajustadores, Montadores (necesidad de gran volumen en paradas).
- Tratamiento, protección y pintado de todo tipo de superficies.
- Trabajadores en la producción manual: La automatización y la digitalización de la industria han llevado a una reducción de la demanda de trabajadores en la producción manual no especializada, ya que muchas tareas pueden ser realizadas por robots o sistemas automatizados.
- Empleados administrativos en tareas rutinarias: Con la automatización de procesos administrativos y la adopción de software de gestión avanzados, los empleados administrativos que se dedican principalmente a tareas rutinarias, como la entrada de datos, pueden enfrentar cambios en sus roles.

- Técnicos de mantenimiento tradicionales: A medida que la maquinaria industrial se vuelve más avanzada, los técnicos de mantenimiento pueden requerir habilidades adicionales en electrónica y automatización para mantener y reparar equipos.
- Profesionales de la cadena de suministro: La digitalización de la cadena de suministro y la logística puede cambiar la forma en que se gestionan los inventarios y la distribución, lo que podría afectar a los profesionales que trabajan en estas áreas.
- Profesionales de la informática y la tecnología, la ciberseguridad, inteligencia artificial y la analítica de datos está en constante crecimiento debido a la necesidad de implementar y mantener tecnologías avanzadas en la industria.
- Ingenieros de software y desarrolladores de aplicaciones personalizadas para satisfacer las necesidades específicas de las empresas.
- Expertos en sostenibilidad, energías renovables en reducción de la huella de carbono, gestión ambiental y tecnologías limpias.
- Líderes Innovadores y emprendedores que pueden identificar oportunidades y crear soluciones disruptivas para lograr la transformación y el desarrollo de nuevas industrias.



9. FORMACIONES MÁS NECESARIAS QUE REQUIERE EL SECTOR INDUSTRIAL EN LA ACTUALIDAD.

- Pilotaje de drones.
- Peón industrial/peón nuevas industrias (polivalente); mantenimiento industrial .
- Montaje estructuras metálicas.
- Perfiles tradicionales: soldadura, calderero, tuberos, mecatrónica, electricidad, carpintería de madera, carpintería metálica, lacados, tapicería, armadores, armador de construcción naval, torneros, fresadores o delineantes.
- Inspector de soldadura.
- Instaladores eléctricos.
- Electrónica.
- Formación en “Inteligencia Artificial (IA) y Aprendizaje Automático” en sus diversas implementaciones (ChatGPT, Google, etc.): La IA está revolucionando la industria. La formación en IA y aprendizaje automático es esencial para desarrollar sistemas autónomos y analizar datos de manera inteligente.
- BigData, Tecnologías Blockchain, Programación y Manejo de Máquina de Control Numérico; Sistemas 5.G.
- Formaciones específicas de aplicación del Internet de las Cosas a Industrias/áreas concretas, aumentar conectividad y gestión de dispositivos y mejorar la eficiencia en la toma de decisiones empresariales. La formación en IoT permite la conectividad y la gestión de dispositivos y sensores en la industria para mejorar la eficiencia y la toma de decisiones.
- Formación en áreas de Industria 4.0. Machine Learning.
- Programación. Computación cuántica.
- Competencias técnicas de pegamentos y adhesivos.
- Fabricación de productos impresión 3d en metal.
- Ensayos no destructivos.
- Mecanizado.

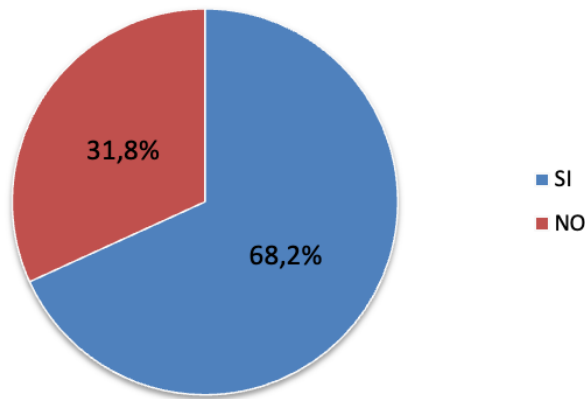
- Emprendimiento e intraemprendimiento.
- Logística y gestión del transporte.
- Formación en detección de necesidades internas y de eficiencia.
- Formación en habilidades transversales (soft skills).
- Servicios mecánicos en paradas de plantas industriales y plataformas off-shore.
- Fabricación de productos farmacéuticos, cosméticos y nutracéuticos.
- Construcciones metálicas, programación de la producción.
- Gemelo digital, lectura y análisis de datos.
- Formación en química industrial, laboratorio y control de calidad.
- Prospección de tendencias de mercado especialmente en las energías renovables.
- No existe formación reglada para algunos oficios que requieren especialización como los instrumentistas de analizadores.
- Formación en ATEX, empalmes eléctricos de AT, maniobras de AT, calderería y fabricación metalúrgica, montaje uniones bridadas.
- Formación en “Tecnologías de la Información y la Comunicación” (TIC): La digitalización es fundamental en la industria moderna. La formación en programación, desarrollo de software, análisis de datos y ciberseguridad es esencial para adaptar y gestionar tecnologías avanzadas.
- Formación en “Automatización y Robótica”: La formación en automatización industrial y robótica es crucial para implementar sistemas automatizados en la producción y el ensamblaje.
- Formación en “Sostenibilidad y Energías Renovables”: La formación en prácticas sostenibles y tecnologías de energía renovable es importante para cumplir con las regulaciones ambientales y reducir el impacto ambiental. Hidrógeno verde.
- Formación en “Gestión de Proyectos y Procesos”: Habilidades en gestión de proyectos, Six Sigma y Lean Manufacturing son valiosas para optimizar procesos y mejorar la eficiencia operativa.
- Formación en habilidades comunicativas y de trabajo en Equipo: Las habilidades interpersonales son cruciales para la colaboración efectiva y la gestión de equipos multidisciplinares.

- Formación en “Seguridad Laboral y Ciberseguridad”: Dado que la automatización y la conectividad pueden aumentar los riesgos de seguridad, la formación en seguridad laboral y ciberseguridad es esencial
- Adaptabilidad y Aprendizaje Continuo: La capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías y aprender de manera continua es una habilidad fundamental para los trabajadores en un entorno industrial en constante evolución
- Formación para desempleados
- Formación especialista para perfiles técnicos en tecnologías disruptivas
- Fabricación de productos cosméticos y farmacéuticos
- Fabricación aditiva y de composites
- Formación en tratamiento, protección y pintado de todo tipo de superficies
- Formación en “Habilidades Digitales y Tecnológicas”: En un mundo cada vez más digitalizado, la formación en habilidades digitales es fundamental. Esto incluye la capacitación en programación, análisis de datos, ciberseguridad, gestión de sistemas y tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y el Internet de las Cosas. Las habilidades tecnológicas son esenciales para todas las familias profesionales mencionadas y pueden ser especialmente relevantes en el contexto de la informática y las comunicaciones.
- Formación en “Marketing Digital y Comercio Electrónico”: Con el crecimiento del comercio en línea y la importancia del marketing digital, la formación en estas áreas es crucial para las familias profesionales de comercio y marketing. Esto incluye estrategias de marketing en línea, gestión de redes sociales, SEO (optimización de motores de búsqueda) y comercio electrónico. La capacidad de promover productos y servicios en línea es esencial en la economía actual.
- Formación en “Gestión Empresarial y Administración”: La formación en gestión empresarial y administración es relevante para todas las familias profesionales mencionadas. Esto incluye habilidades de planificación estratégica, gestión de recursos humanos, gestión financiera, toma de decisiones empresariales y liderazgo. La capacidad de administrar eficazmente una empresa u organización es esencial para el éxito en el mundo empresarial actual.
- Formación profesional ramas industriales.
- Formación universitaria ramas técnicas.

- Formación en hidroacústica.
- Venta electrónica, digitalización de los negocios, ciberseguridad, gestión de clientes.

10. CAPACIDAD PARA PROGRAMAR FORMACIONES CON CELERIDAD Y “A LA CARTA”, EN RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE LAS NUEVAS INDUSTRIAS

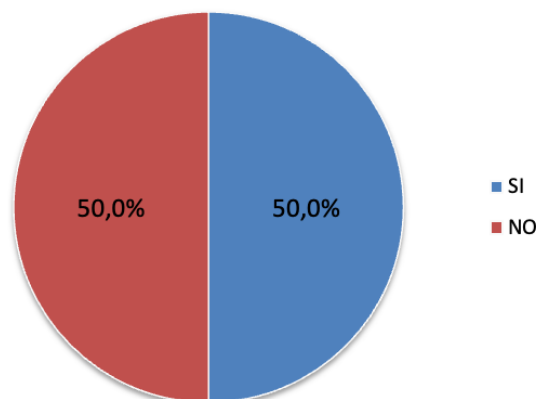
Siete de cada diez entidades y empresas colaboradoras de la comisión técnica han manifestado su capacidad de programar “a la carta” formaciones que pueden ser una respuesta a necesidades detectadas en el sector de las nuevas industrias.



Fuente: Cuestionario de capacidades y recursos formativos M2. ADLE

11. DISPONIBILIDAD EN LAS ENTIDADES ANALIZADAS DE LA PROGRAMACIÓN FORMATIVA

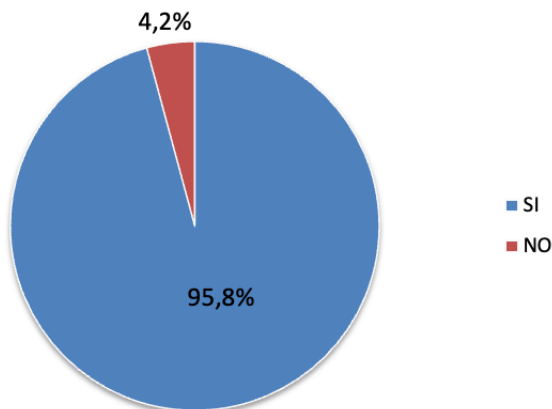
Solo la mitad de las entidades participantes disponen de programación formativa relativa a las nuevas industrias.



Fuente: Cuestionario de capacidades y recursos formativos M2. ADLE

12. NECESIDAD DE INCORPORAR PRÁCTICA PROFESIONAL NO LABORAL EN LAS FORMACIONES DE LAS NUEVAS INDUSTRIAS

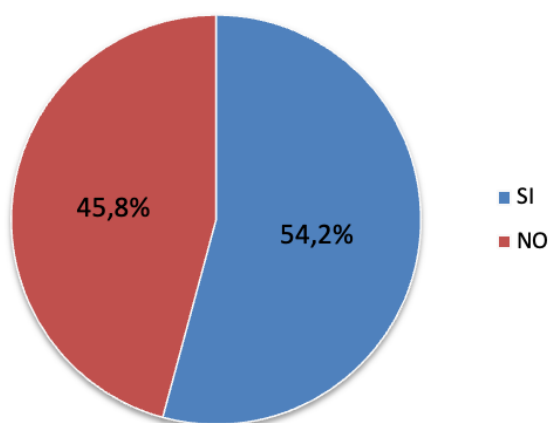
Prácticamente el 100% de los participantes ponen en valor la importancia de la práctica profesional formativa no laboral en la formación de profesionales de las nuevas industrias, en todos los niveles de especialización.



Fuente: Cuestionario de capacidades y recursos formativos M2. ADLE

13. EXISTENCIA DE CONVENIOS DE PRÁCTICAS FORMATIVAS NO LABORALES EN ENTIDADES

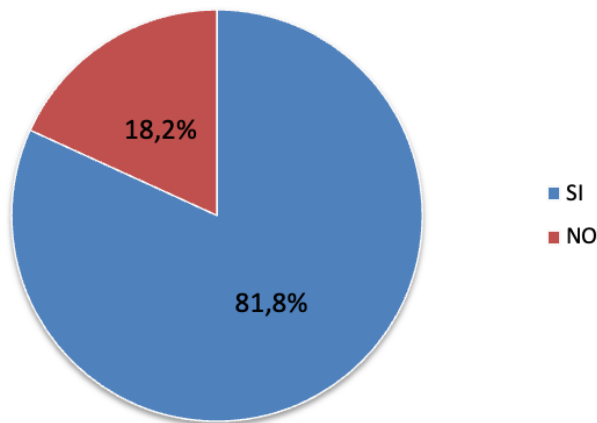
Es necesario fomentar los instrumentos administrativos que posibilitan la realización de prácticas formativas no laborales, ya que si bien hay un acuerdo casi pleno de su importancia y necesidad, solo la mitad de las entidades formativas disponen de convenios que permitan realizar las mismas.



Fuente: Cuestionario de capacidades y recursos formativos M2. ADLE

14. EXISTENCIA EN LAS ENTIDADES FORMATIVAS DE PERSONAL EXPERTO EN IMPARTICIÓN DE FORMACIONES DE LAS NUEVAS INDUSTRIAS

En la actualidad, 8 de cada diez entidades participantes, disponen de personal experto con la cualificación suficiente para desarrollar con eficacia las formaciones que requieren las nuevas industrias.



Fuente: Cuestionario de capacidades y recursos formativos M2. ADLE

15. OTRAS MEDIDAS, ACCIONES, PROPUESTAS Y SUGERENCIAS A TENER EN CUENTA

- Valorar la opinión de trabajadores y alumnado en relación a la problemática detectada en el estudio, a través de una encuesta.
- Impulsar la colaboración público privada, en la que cada actor público o privado desempeñe un papel, que no genere duplicidades y complemente itinerarios integrales.
- Fomentar el emprendimiento en el sector industrial en los canales de atracción para jóvenes.
- Impulsar la economía social relacionada con las nuevas industrias.
- Realizar talleres de emprendimiento en las guarderías, en los colegios de infantil y primaria y en los Institutos de secundaria y en los centros de formación profesional.
- Incrementar la motivación de personas trabajadoras y desempleadas hacia las formaciones eminentemente prácticas.
- Facilitar las visitas regulares a empresas para conocer la realidad y romper con estereotipos, en todos los niveles de enseñanza.
- Promover adaptaciones curriculares de FP que acerquen la formación a las necesidades.
- Promover más cursos para desempleados y trabajadores en activo.
- Aumentar la cercanía de las empresas con las instituciones educativas tempranas (colegios) .
- Creación de las aulas de los oficios en los colegios.
- Desarrollo de jornadas de puertas abiertas de las empresa a los centros educativos.
- Fomentar la colaboración entre empresas del mismo sector y con las administraciones.
- Asesorar u orientar desde bien jóvenes las ventajas e inconvenientes de la FP frente a estudios universitarios a través de casos reales.
- Establecer colaboraciones sólidas con universidades, centros de investigación y otras agencias de desarrollo local para fomentar la innovación y la transferencia de conocimientos.

- Ofrecer programas de mentoría y apoyo empresarial para emprendedores y startups locales, facilitando el desarrollo de nuevos negocios (apoyo al emprendimiento).
- Promoción en Eventos Industriales: Impulsar la participación de empresas locales en ferias y eventos industriales para mostrar sus productos y servicios y crear oportunidades de colaboración.
- Fomentar la diversidad en las nuevas industrias y promover un entorno laboral inclusivo para aprovechar una gama más amplia de talentos.
- Promoción de la Alfabetización Digital: Desarrollar programas de alfabetización digital para personas de todas las edades, asegurando que la población tenga las habilidades necesarias para la economía digital.
- Incrementar la agilidad burocrática en las administraciones formativas, sin perder seguridad y rigor.
- Aumentar la concreción en las medidas necesarias a implementar y a través de qué mecanismos.
- Elaborar un barómetro del empleo industrial comarcal (necesidades y requerimientos de la mano de las industrias locales).
- Integrar más a las grandes corporates industriales para conocer sus planes de empleo industrial futuro.
- Colaborar desde la administración para facilitar los cambios y adaptaciones de la cultura empresarial de las nuevas industrias.
- Aumentar la información e implicación de la sociedad y conocimiento sobre necesidades y oportunidades laborales en relación de a las nuevas industrias y proyectos de futuro de Cartagena.
- Diversificar las mesas de trabajo, de Empresas Tractoras, Pymes, y Tractoras y pymes.
- Facilitar el acceso gratuito a medios de transporte a las personas trabajadoras desempleadas que quieran formarse para facilitar que puedan ir al centro de formación.
- Buena comunicación entre los agentes sociales clave.
- Priorizar programas de formación continua para actualizar las habilidades de los trabajadores en las nuevas industrias.
- Impulsar la colaboración y la innovación abierta entre empresas locales y startups.

- Apoyar a las empresas locales en su expansión internacional y la exportación de productos y servicios.
- Establecer una red de emprendimiento para conectar emprendedores (especialmente jóvenes), inversores y expertos.
- Promover la formación de clusters industriales y educar sobre prácticas empresariales sostenibles y la economía circular.
- Investigar y conocer las tecnologías de futuro que pueden modificar los procesos productivos industriales actuales, para implantar estrategias de formación proactivas a las necesidades de fuerza laboral que tendrán al cambiar los métodos de trabajo.
- Difusión de las oportunidades de trabajo de manera sistemática a través de medios, en centros universitarios, colegios, población en general.
- Puesta en valor de perfiles en los que se detecte bajos niveles de atracción.
- Difundir de manera didáctica las nuevas oportunidades de empleo en Cartagena (Barlomar, CAETRA, Film comisión, hidrógeno verde) y los esfuerzos que conlleva para las empresas y profesionales.
- Incrementar la información, orientación y formación para el emprendimiento.
- Es prioritario consolidar esta mesa, como inicio a la colaboración público privada, que establezca estrategias y todos remen en la misma dirección, solo así habrá certidumbre para el emprendimiento y la formación.
- Conectar de forma natural las entidades educativas desde edades tempranas con la empresa y las oportunidades que ofrece a la sociedad.
- Incentivar la captación y retención de talento con programas de que incluyan incentivos poderosos.
- Hacer ver a las patronales implicadas (metal y química sobre todo) que las condiciones salariales aumenten para hacer más atractivas estas profesiones. Es necesario mejorar los convenios colectivos, implementar incentivos salariales.
- Colaboración Estratégica: Establecer colaboraciones sólidas con universidades, centros de investigación y otras agencias de desarrollo local para fomentar la innovación y la transferencia de conocimientos.
- Apoyo al Emprendimiento: Ofrecer programas de mentoría y apoyo empresarial para emprendedores y startups locales, facilitando el desarrollo de nuevos negocios.

- Promoción en Eventos Industriales: Impulsar la participación de empresas locales en ferias y eventos industriales para mostrar sus productos y servicios y crear oportunidades de colaboración.
- Diversidad e Inclusión: Fomentar la diversidad en las nuevas industrias y promover un entorno laboral inclusivo para aprovechar una gama más amplia de talentos.
- Promoción de la Alfabetización Digital: Desarrollar programas de alfabetización digital para personas de todas las edades, asegurando que la población tenga las habilidades necesarias para la economía digital.
- Campañas de sensibilización, orientadas a jóvenes y mayores, en medios atractivos cine, conciertos, por medio de personajes relevantes,...
- Potenciar la inversión en los centros públicos de FP. Siempre es mejor y más fácil potenciar lo que ya hay.
- Mayor implicación de las empresas en la formación de los alumnos que salen de los centros de FP. Existen dificultades de colaboración de empresas para la realización de las prácticas profesionales no laborales de los alumnos de los centros de FP.
- Facilitar desde la Administración la realización de prácticas formativas de alumnado en las diferentes empresas.
- Mesas de empresas tractoras, mesas de empresas de pymes y mesas de empresas tractoras y pymes.
- Formación Continua: Priorizar programas de formación continua para actualizar las habilidades de los trabajadores en las nuevas industrias.
- Fomento de la Innovación: Impulsar la colaboración y la innovación abierta entre empresas locales y startups.
- Generar programas de apoyo a las empresas locales en su expansión internacional y la exportación de productos y servicios.
- Establecer una red de emprendimiento para conectar emprendedores, inversores y expertos.
- Puesta en valor del uso de espacios disponibles relacionados con el emprendimiento, como servicio de tutorización, cesión de uso de aulas, despachos y demás instalaciones.

- Integración de las empresas del sector industrial en todos los niveles formativos, cuyo objetivo debe ser potenciar los sectores ofertantes de empleo.
- Publicación conjunta por las empresas del sector de las ofertas de empleo.
- Oferta formativa con horarios adaptados y compatibles con el trabajo.



16. CUESTIONARIOS

CUESTIONARIO M1 - NECESIDADES DE LAS NUEVAS INDUSTRIAS EN CARTAGENA

1. Enumere las cinco necesidades, más importantes, que detecta en el sector de las nuevas industrias.
2. En la actualidad, las nuevas industrias y empresas de Cartagena requieren profesionales con la preparación y motivación suficiente para abordar nuevos retos. Describa 5 carencias y desviaciones que detecta, en el ámbito de trabajo de su empresa/organización/compañía/sector.
3. En la "Mesa de formación de las nuevas industrias" se puso en valor la existencia de déficits en la cualificación de profesionales, formaciones no ajustadas a las necesidades de las nuevas industrias, volumen de proyectos emprendedores por debajo de la media y profesiones que están padeciendo una baja atracción del talento. ¿Qué impactos y consecuencias negativas están produciendo estos elementos en el mercado de trabajo local?
4. Describa los perfiles profesionales más afectados por la transformación, innovación y desarrollo del sector industrial y de las "nuevas industrias".
5. ¿Qué objetivos debería alcanzar la Mesa técnica de formación de nuevas industrias?
6. En base a su experiencia y conocimiento del sector industrial indique, qué formaciones son necesarias para favorecer la transformación de los puestos de trabajo y a qué perfiles deberían dirigirse.
7. Considera necesario que las formaciones de las nuevas industrias incorporen práctica profesional no laboral.
8. Enumere tres formaciones que considere más necesarias en relación a su empresa/entidad/organización/compañía y ordénelas, de mayor a menor, en función de su importancia
9. ¿La Empresa/entidad/organización/compañía a la que pertenece tiene capacidad formativa y/u ofrece prácticas formativas?
10. Su empresa/entidad/organización/compañía dispone de Convenios de prácticas establecidos con ADLE, SEF, u otra entidad/Administración formativa.
11. Si ha respondido "si", en el ítem anterior describa el tipo de convenio (si procede)

12. La empresa/entidad/organización/compañía a la que pertenece dispone de espacios formativos
13. Si ha respondido "si" en el ítem anterior, describa para qué formaciones y especialidades, homologaciones disponibles, medidas, capacidad, dotación materiales, herramientas, maquinaria,...
14. La empresa/entidad/organización/compañía, dispone de personal experto para impartir formaciones
15. En caso afirmativo, describa para qué formaciones, perfiles, especialidades, materias,
16. En la constitución de la Mesa de formación de las nuevas industrias se pusieron en valor, además de las formaciones, otras acciones a desarrollar como la conexión con otras Agencias de desarrollo local de la Región, difusión de las nuevas oportunidades de empleo de Cartagena, elevar la reputación de determinados sectores profesionales, impulsar la cultura del emprendimiento desde edades tempranas, trasladar a la ciudadanía la importancia de las nuevas industrias y las oportunidades de desarrollo económico y empleo de calidad, entre otras. Exponga otras medidas y acciones a tener en cuenta.
17. Mencione otras propuestas de mejora, sugerencias y observaciones

CUESTIONARIO M2 - CATÁLOGO DE CAPACIDADES Y RECURSOS FORMATIVOS

1. Describa los objetivos que debería alcanzar la Mesa técnica de formación de nuevas industrias.
2. Describa brevemente, las características de su entidad/organización/centro de formación: ubicación, tipología de la formación impartida en el sector industrial, especialidades, espacios homologados por SEF, titulaciones que expide, capacidad, existencia de laboratorios, etc.
3. Detalle, brevemente, los destinatarios y alumnado de las formaciones que imparte.
4. A través de su experiencia en formaciones, detalle las carencias detectadas en el sector industrial.
5. A través de su experiencia formativa en relación con el sector industrial, en plena transformación y desarrollo, enumere tres necesidades que detecta. A continuación valore su urgencia como ALTA MEDIA BAJA.

6. En referencia a las formaciones en el sector industrial, exponga los “gaps” o brechas detectados que, en su opinión, generan disfunciones en el Mercado de trabajo local.
7. Su entidad/centro formativo dispone de capacidad para programar formaciones con celeridad y “a la carta”, en respuesta a las necesidades de las nuevas industrias.
8. Precise las tres formaciones más necesarias que requiere el sector industrial, en la actualidad. A continuación valore su necesidad como ALTA MEDIA BAJA.
9. La programación formativa de su entidad/centro, dispone de las formaciones citadas en el punto anterior.
10. Considera necesario que las formaciones de las nuevas industrias incorporen práctica profesional no laboral.
11. Su entidad formativa dispone de Convenios de prácticas formativas no laborales con ADLE, SEF, u otra entidad formativa.
12. En el caso afirmativo, describa el tipo de convenio.
13. La entidad formativa dispone o puede acceder a personal experto para impartir formaciones de las nuevas industrias.
14. En caso de responder "Si" a la anterior cuestión, describa para qué formaciones, perfiles, especialidades, materias...
15. En la constitución de la Mesa de formación de las nuevas industrias se pusieron en valor, además de la necesidad de diseñar de manera ágil nuevas formaciones, otras acciones a desarrollar como conectar con otras agencias de desarrollo local de la Región, difundir las nuevas oportunidades de empleo de Cartagena, elevar la reputación de determinados sectores profesionales, impulsar la cultura del emprendimiento desde edades tempranas, trasladar a la ciudadanía la importancia de las nuevas industrias y las oportunidades de desarrollo económico y empleo de calidad, entre otras. Exponga otras medidas y acciones a tener en cuenta.
16. Mencione otras propuestas de mejora, sugerencias y observaciones.



Mesa de la Formación de las Nuevas Industrias

Comisión Técnica

Catálogo de capacidades y recursos formativos



MESA DE LA
FORMACIÓN DE LAS
NUEVAS INDUSTRIAS

17. FICHAS ENTIDADES / EMPRESAS PARTICIPANTES

A continuación se muestra un modelo de la ficha que se está elaborando y que permitirá disponer de un Catálogo de capacidades y recursos formativos de todas las entidades y empresas participantes, que aparecen en las páginas siguientes con sus datos de contacto.

Entidad formativa/empresa:	
Dirección/ubicación:	
Representante entidad/cargo:	
Correo electrónico:	
Página web	
Teléfono:	
Logo entidad formativa/empresa	

Tipología de la formación que imparte en el sector industrial

Titulaciones y/o certificaciones que emite

Características del alumnado

Existencia de laboratorios/aulas prácticas/espacios formativos/homologados SEF

Características y capacidad del alumnado

Formaciones en las nuevas industrias disponibles

Posibilidad de programar formaciones 'a la carta'

Dispone de convenios de prácticas formativas no laborales. Descripción:

Si es empresa, ¿puede acoger a alumnado en prácticas? (Ponga SI donde corresponda)

De formación universitaria

De formación profesional básica, media o superior

De formación profesional para el empleo

De otras formaciones

Disponibilidad de personal experto que podría impartir formación de las nuevas industrias. Descripción:

Entidad formativa/empresa:	METALMECÁNICAS HERJIMAR SL
Dirección/ubicación:	Calle Manganeso, Parcela 78 86. Pol. Industrial Los Camachos, 30369 Cartagena
Representante entidad/cargo:	Juan Antonio Ayala Sarabia / Jefe de calidad y formación
Correo electrónico:	jayala@herjimar.com

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	ACEFCAR
Dirección/ubicación:	C. Carlos III, 1, 30201 Cartagena
Representante entidad/cargo:	José Luis Reverte / Presidente de ACEFCAR
Correo electrónico:	jreverteors@gmail.com
Página web	https://acefcar.org/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	Agencia de Desarrollo Local de Cartagena (ADLE)
Dirección/ubicación:	Calle de la Caridad, 1, 30202 Cartagena
Representante entidad/cargo:	M^a Ángeles Rodríguez Prats - Gerente ADLE
Correo electrónico:	mariaangeles.rodriguez@ayto-cartagena.es
Página web	https://adle.cartagena.es/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	Asociación de Empresarias y Profesionales de Cartagena y Comarca (AMEP)
Dirección/ubicación:	C. Carlos III, 1, 30201 Cartagena <u>Ubicación</u>
Representante entidad/cargo:	Silvia Esteban García / Responsable de comunicación y relaciones externas de Talasur
Correo electrónico:	silvia.esteban@talasur.com
Página web	https://amepcartagena.com/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	ASOCIACIÓN SENIOR DE EMPRESAS DE CARTAGENA Y COMARCA
Dirección/ubicación:	C. Carlos III, 1, 30201 Cartagena
Representante entidad/cargo:	Alfonso Rosique Ros / Socio Fundador ASES
Correo electrónico:	arosiqueros@gmail.com
Página web	https://asesorg.es

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	AUTOESCUELA CENTRO DE FORMACIÓN VIRGEN DE LA CARIDAD
Dirección/ubicación:	Ctra. de Barrio Peral, 49, 30300 Cartagena
Representante entidad/cargo:	Ana María Ramos Ingles / Directora del Centro de Formación
Correo electrónico:	anamosct@hotmail.com

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	CIFP Carlos III
Dirección/ubicación:	C. Carlos III, 3, 30201 Cartagena / <u>Ubicación</u>
Representante entidad/cargo:	Francisco José Hernández Pérez/ Director
Correo electrónico:	franciscojose.hernandez@murciaeduca.es
Página web	https://cifpcarlos3.es/es

Logo entidad formativa/empresa	
 <p>CIFP Carlos III Cartagena</p>	

Entidad formativa/empresa:	Comisiones Obreras (CCOO)
Dirección/ubicación:	Alameda de San Antón, 4, 30205 Cartagena / <u>Ubicación</u>
Representante entidad/cargo:	José Ibarra Bastida / Delegado comarcal de CCOO en Cartagena
Correo electrónico:	joseibarra@industria.ccoo.es
Página web	https://servicios.ccoo.es/territorio&cd=1430016

Logo entidad formativa/empresa	
 <p>comisiones obreras Región de Murcia</p>	

Entidad formativa/empresa:	CENTRO EUROPEO DE EMPRESAS E INNOVACIÓN DE CARTAGENA (CEEIC)
Dirección/ubicación:	Cabezo Beaza. C. Berlín, 3F, 30353 Cartagena / <u>Ubicación</u>
Representante entidad/cargo:	José Carlos García Martínez / Jefe de Desarrollo Empresarial y Financiación Europea
Correo electrónico:	jc.garcia@ceeic.com
Página web	<u>https://www.ceeic.com/</u>

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL DE QUÍMICA
Dirección/ubicación:	C. Goya, 19, 30300 Cartagena, Murcia
Representante entidad/cargo:	Juan Antonio Madrid Mendoza / Director CRNQ
Correo electrónico:	juana.madrid@carm.es
Página web	<u>https://crnquimica.carm.es/</u>

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	Centro San Juan Bosco (Salesianos)
Dirección/ubicación:	Av. San Juan Bosco, 33. Cartagena
Representante entidad/cargo:	Miguel Ángel Martínez Aguilar / Director Pedagógico de Formación Profesional
Correo electrónico:	miguelangel.martinez@salesianos.edu
Página web	https://cartagena.salesianos.edu/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	CIFP Hespérides
Dirección/ubicación:	C. Doña Constanza, 2, 30202 Cartagena, Murcia / <u>Ubicación</u>
Representante entidad/cargo:	Ángel García Sebastián, Dpto. de Innovación
Correo electrónico:	angel.garcia3@murciaeduca.es
Página web	https://cifphesperides.es

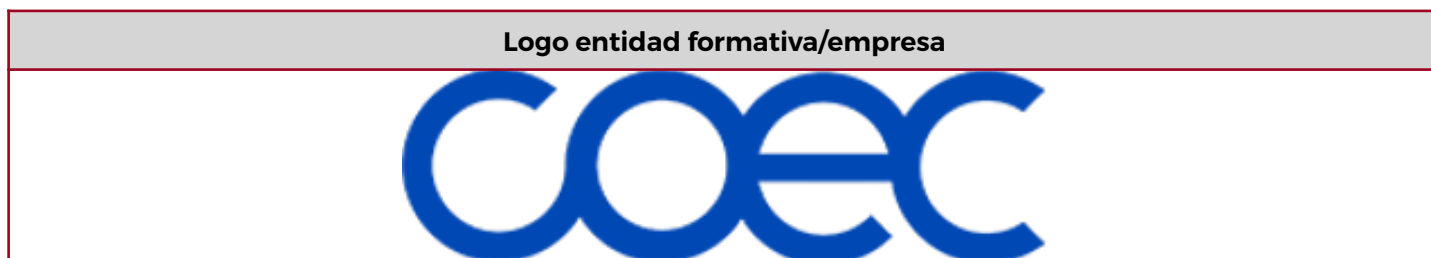
Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	CIFP POLITÉCNICO CARTAGENA
Dirección/ubicación:	C. Grecia, 56, 30203 Cartagena / <u>Ubicación</u>
Representante entidad/cargo:	M^a Rosa Laborda Peñalver / Directora
Correo electrónico:	mrosa.laborda@murciaeduca.es
Página web	https://elpolitecnico.es/



Entidad formativa/empresa:	Confederación Comarcal de Organizaciones Empresariales de Cartagena (COEC)
Dirección/ubicación:	C. Carlos III, 1, 30201 Cartagena
Representante entidad/cargo:	Juan Pedro Huertas Moreno (Miembro de Comisión Formación COEC)
Correo electrónico:	jphmfr@gmail.com
Página web	https://coec.es



Entidad formativa/empresa:	COEC/Grupo Decoman
Dirección/ubicación:	Calle Budapest (Pol Industrial Cabezo Beza)
Representante entidad/cargo:	Andrés Jerez Buigues / Gerente General Grupo Decoman
Correo electrónico:	andres@decoman.es
Página web	https://www.grupodecoman.es/

Logo entidad formativa/empresa	
	

Entidad formativa/empresa:	FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MADRES Y PADRES DE ALUMNOS DE CARTAGENA Y COMARCA (FAMPA CARTAGENA Y COMARCA)
Dirección/ubicación:	C. Ribera de San Javier, 13, 30203 Cartagena / <u>Ubicación</u>
Representante entidad/cargo:	José Luis Navarro Iñiguez
Correo electrónico:	fapa@fapacartagena.es
Página web	https://www.fampacartagena.es/

Logo entidad formativa/empresa	
	

Entidad formativa/empresa:	FREMM y AEMIN
Dirección/ubicación:	C. del Metal, nº4, 30009 Murcia / Ubicación
Representante entidad/cargo:	Ramón Muñoz Gómez / Director de Formación de FREMM
Correo electrónico:	rmg@fremm.es
Página web	http://www.fremm.es/portal/faces/index.jsp

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	IDEA Ingeniería
Dirección/ubicación:	Edificio Cartagena, Av. Luxemburgo, s/n, 30353 Cartagena
Representante entidad/cargo:	Juan Antonio Gutiérrez López / Director de Desarrollo de Negocio
Correo electrónico:	jagutierrez@ideaingenieria.es
Página web	https://ideaingenieria.es/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	Instituto de Fomento de la Región de Murcia
Dirección/ubicación:	Avda. de la Fama, nº 3. 30003, Murcia
Representante entidad/cargo:	Carlos Miras Marín / Técnico Innovación Empresarial
Correo electrónico:	carlos.miras@info.carm.es
Página web	https://www.institutofomentomurcia.es/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	ISEN CENTRO UNIVERSITARIO
Dirección/ubicación:	C. Menéndez y Pelayo, 8. Cartagena / <u>Ubicación</u>
Representante entidad/cargo:	Emilio Jiménez / Director de Gestión
Correo electrónico:	emiliojimenez@isen.es
Página web	https://isen.es/contacto/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	Fundación Universitaria Isidoriana
Dirección/ubicación:	Avda. Bruselas 139 C.P.30353 Cartagena
Representante entidad/cargo:	Pepe Arroyo Jerez/Director Gerente
Correo electrónico:	gerencia@isidorianacartagena.com
Página web	https://isidorianaformacion.es/

Logo entidad formativa/empresa	

Entidad formativa/empresa:	Mecánicas Bolea
Dirección/ubicación:	C. Berlín, 7H, 30392 Cartagena / <u>Ubicación</u>
Representante entidad/cargo:	Pedro Saura / Director Técnico
Correo electrónico:	psbolea@gmbolea.com
Página web	https://mecanicasbolea.com/

Logo entidad formativa/empresa	
 Mecánicas Bolea	

Entidad formativa/empresa:	NAVANTIA
Dirección/ubicación:	Calle Dársena de Cartagena, Ctra. Algameca, s/n, 30205 Cartagena
Representante entidad/cargo:	Antonio Gutiérrez Lechuga / Director de Transformación Digital e Industrial del Negocio de Submarinos
Correo electrónico:	agutierrez@navantia.es
Página web	https://www.navantia.es/es/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	REPSOL
Dirección/ubicación:	https://cartagena.repsol.es/es/index.cshtml
Representante entidad/cargo:	Laura Rodríguez Palafox / Gerente Planificación, Organización y Servicios Complejo Industrial Repsol
Correo electrónico:	lrodriguezpa@repsol.com
Página web	https://cartagena.repsol.es/es/index.cshtml

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	Asociación Empresarial Cabezo Beza (AECAB)
Dirección/ubicación:	Avda. Luxemburgo, parcela E-G-1. Cartagena
Representante entidad/cargo:	Francisco Bernal Hernández /Presidente de la Asociación Empresarial Cabezo Beza
Correo electrónico:	aecab@cabezobeaza.es
Página web	

Logo entidad formativa/empresa	
	

Entidad formativa/empresa:	ASOCIACIÓN DE JÓVENES EMPRESARIOS DE CARTAGENA Y COMARCA (AJE)
Dirección/ubicación:	C. Mayor, 31, 30201 Cartagena
Representante entidad/cargo:	Joaquín Ortega / Presidente de AJE
Correo electrónico:	presidencia@ajecartagena.com
Página web	https://ajecartagena.com/

Logo entidad formativa/empresa	
	

Entidad formativa/empresa:	SAES, S.A. Electrónica Submarina
Dirección/ubicación:	Ctra. Algameca, s/n, 30205 Cartagena
Representante entidad/cargo:	Esther Corbalán Fernández/Gerente de Desarrollo de Personas
Correo electrónico:	e.corbalan@electronica-submarina.com
Página web	https://electronica-submarina.com



Entidad formativa/empresa:	UNED
Dirección/ubicación:	C. Ing. de la Cierva, 28, 30203 Cartagena
Representante entidad/cargo:	José Luis Figueiras Martínez
Correo electrónico:	director@cartagena.uned.es
Página web	https://unedcartagena.es/



Entidad formativa/empresa:	Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT)
Dirección/ubicación:	Plaza Cronista Isidro Valverde, 30202 Cartagena
Representante entidad/cargo:	Juan Ángel Pastor Franco / Vicerrector de Estudios
Correo electrónico:	juanangel.pastor@upct.es
Página web	https://www.upct.es/

Logo entidad formativa/empresa



**Universidad
Politécnica
de Cartagena**

Entidad formativa/empresa:	Autoridad Portuaria de Cartagena
Dirección/ubicación:	Plaza Héroes de Cavite. 30201 Cartagena
Representante entidad/cargo:	José María Gómez Fuster (Director General)
Correo electrónico:	jmgomez@apc.es
Página web	https://www.apc.es/webapc/

Logo entidad formativa/empresa



Puerto de Cartagena

Autoridad Portuaria de Cartagena

Entidad formativa/empresa:	Cámara de Comercio de Cartagena
Dirección/ubicación:	Calle Conducto, 5-1ª planta. 30201. Cartagena
Representante entidad/cargo:	Miguel Martínez Bernal/Presidente de la Cámara de Comercio de Cartagena
Correo electrónico:	presidente@cocin-cartagena.es
Página web	https://www.cocin-cartagena.es

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	CPR MIRALMONTE
Dirección/ubicación:	Polígono Residencial Santa Ana .Plaza Baden Powell, s/n, 30319 Cartagena / <u>Ubicación</u>
Representante entidad/cargo:	Beatriz Saura Cerezuela
Correo electrónico:	direccion@colegiomiralmonte.es
Página web	https://colegiomiralmonte.es

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	CENTRO DE FORMACIÓN SAN NICOLÁS
Dirección/ubicación:	Carretera de Los Camachos a Cartagena, km 6, 30369 Cartagena /
Representante entidad/cargo:	
Correo electrónico:	formacion@cfsannicolas.com
Página web	http://www.cfsannicolas.com/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	Centro Tecnológico Naval y del Mar (CTN)
Dirección/ubicación:	Ctra. El Estrecho-Lobosillo, km. 2 - CP 30320 Fuente Álamo
Representante entidad/cargo:	Noelia Ortega Ortega/CEO de CTN
Correo electrónico:	info@ctnaval.com
Página web	https://ctnaval.com

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	DIRECCIÓN HUMANA
Dirección/ubicación:	C/ Madre Paula Gil Cano, 2 Edificio Torre Jemeca 6, izq 30009 Murcia
Representante entidad/cargo:	Pepa Jimenez Bretones
Correo electrónico:	
Página web	https://direccionhumana.es/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	GRUPO CALICHE
Dirección/ubicación:	Calle Sta. Elena, 2, 30730 San Javier, Murcia
Representante entidad/cargo:	Carmen Ana Sicilia
Correo electrónico:	carmen@caliche.es
Página web	https://caliche.es/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	IES CARTHAGO SPARTARIA
Dirección/ubicación:	C. Manuel Bobadilla, 54, 30593 Cartagena
Representante entidad/cargo:	
Correo electrónico:	30005284@murciaeduca.es
Página web	https://www.iescarthagospartaria.es/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	IES EL BOHÍO
Dirección/ubicación:	C. Diego Muñoz Calvo, s/n, 30310 Cartagena
Representante entidad/cargo:	
Correo electrónico:	30008996@murciaeduca.es
Página web	https://www.iesbohio.es/web/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	IES JUAN SEBASTIÁN ELCANO
Dirección/ubicación:	Carr. de Tentegorra, s/n, 30205 Cartagena
Representante entidad/cargo:	
Correo electrónico:	30008650@murciaeduca.es
Página web	https://www.murciaeduca.es/iesjuansebastianelcano/sitio/

Logo entidad formativa/empresa	
	

Entidad formativa/empresa:	IES LAS SALINAS DEL MAR MENOR
Dirección/ubicación:	Calle Bocamanga, s/n, 30370 Cabo de Palos
Representante entidad/cargo:	
Correo electrónico:	30012896@murciaeduca.es
Página web	https://instilassalinas.es/

Logo entidad formativa/empresa	
	

Entidad formativa/empresa:	IES Pedro Peñalver (El Algar)
Dirección/ubicación:	Calle Madril, s/n, 30366 El Algar
Representante entidad/cargo:	
Correo electrónico:	30012744@murciaeduca.es
Página web	https://www.iespedropenalver.com/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	Asociación de Empresarios del Polígono de "Los Camachos"
Dirección/ubicación:	Calle Conducto, 5-1ª planta. 30201. Cartagena
Representante entidad/cargo:	Miguel Martínez Bernal/Presidente de la Cámara de Comercio de Cartagena
Correo electrónico:	presidente@cocin-cartagena.es
Página web	

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	MEDAC CARTAGENA FORMACIÓN PROFESIONAL
Dirección/ubicación:	C. Montevideo, 30300 Cartagena
Representante entidad/cargo:	
Correo electrónico:	murcia.cartagena@medac.es
Página web	

Logo entidad formativa/empresa	
	

Entidad formativa/empresa:	MTORRES
Dirección/ubicación:	Ctra. El Estrecho-Lobosillo, Km 2, 30320 Fuente Alamo
Representante entidad/cargo:	Manuel Torres Martínez
Correo electrónico:	ma.baron@mtorres.com
Página web	https://mtorres.es/es

Logo entidad formativa/empresa	
	

Entidad formativa/empresa:	SABIC
Dirección/ubicación:	Carretera Cartagena - Alhama de Murcia, Km. 13
Representante entidad/cargo:	Alfonso Pérez
Correo electrónico:	Teresa.Ruiz@sabic.com
Página web	https://mtorres.es/es

Logo entidad formativa/empresa




Entidad formativa/empresa:	UCAM
Dirección/ubicación:	Av. de los Jerónimos, 135, 30107 Guadalupe de Maciascoque, Murcia
Representante entidad/cargo:	
Correo electrónico:	presidencia@ucam.edu
Página web	https://www.ucam.edu/

Logo entidad formativa/empresa



Entidad formativa/empresa:	UCOMUR
Dirección/ubicación:	C. Nueva de San Antón, 39, 30009 Murcia
Representante entidad/cargo:	JUAN ANTONIO PEDREÑO
Correo electrónico:	ucomur@gmail.com
Página web	https://ucomur.org

Logo entidad formativa/empresa	
	

Entidad formativa/empresa:	Unión General de Trabajadores (UGT)
Dirección/ubicación:	Plaza de España, 12, 4º, 30201-Cartagena
Representante entidad/cargo:	José Luís Martínez Navarro/Secretario comarcal de UGT
Correo electrónico:	unioncart@murcia.ugt.org
Página web	

Logo entidad formativa/empresa	
	



Mesa de la Formación de las Nuevas Industrias

Avance de la Comisión Técnica



MESA DE LA
FORMACIÓN DE LAS
NUEVAS INDUSTRIAS