



Informe Mesa de Diálogo **EMPRESAS**

Oportunidades y Desafíos de los Oficios Tradicionales

26 Marzo 2025

Oficina Autónoma Cruz Roja
Región de Murcia

OBJETIVO del Informe

El presente informe recoge las principales cuestiones tratadas durante la **Mesa de Diálogo: “Oportunidades y Desafíos de los Oficios Tradicionales”**, por parte de las personas participantes, haciendo especial hincapié en los siguientes aspectos:

- + Conocer la situación cuál de los Oficios Tradicionales.
- + Contexto de la situación del Mercado de Trabajo.
- + Dificultades, barreras y oportunidades detectadas.
- + Buenas prácticas.

Situación del Mercado de Trabajo

La **Mesa de Diálogo: Oportunidades y Desafíos de los Oficios Tradicionales** comenzó analizando el contexto actual del Mercado de Trabajo.

Informe sobre el futuro del empleo 2025

Empleos que experimentarán el mayor crecimiento y la mayor reducción de aquí a 2030



↑ Empleos con mayor crecimiento	↓ Empleos que más se reducen
1 Agricultores y ganaderos, obreros y otros trabajadores agrícolas	1 Cajeros y expendedores de billetes
2 Conductores de camionetas o servicios de reparto	2 Auxiliares administrativos y secretarios de dirección
3 Desarrolladores de software y aplicaciones	3 Conserjes, personal de limpieza y empleados domésticos
4 Trabajadores de estructuras, acabados y empleos afines	4 Encargados de registro de materiales y de almacén
5 Dependientes de comercios	5 Empleados de imprentas y empleos afines
6 Procesamiento de alimentos y empleos afines	6 Empleados de contabilidad y cálculo de costos y encargados de nóminas
7 Conductores de coches, camionetas y motocicletas	7 Contables y auditores
8 Profesionales de la enfermería	8 Empleados de transporte y conductores
9 Empleados de restauración	9 Guardias de seguridad
10 Gerentes generales y de operaciones	10 Cajeros de banco y empleados afines
11 Trabajadores sociales y asesores familiares	11 Empleados de entrada de datos
12 Gestores de proyectos	12 Empleados de información y servicio al cliente
13 Profesores universitarios y de educación superior	13 Diseñadores gráficos
14 Profesores de educación secundaria	14 Servicios empresariales y directores administrativos
15 Trabajadores de ayuda a domicilio	15 Tasador de daños, examinadores e inspectores

Perfiles más demandados en España en 2024

Adecco



Familia profesional	% s/ total matriculados FP		% de mujeres matriculadas en la familia	
	Murcia, Región de	España	Murcia, Región de	España
	Sanidad	21,28 %	20,31 %	33,2 %
Administración y Gestión	18,08 %	13,18 %	22,58 %	16,79 %
Informática y Comunicaciones	11,29 %	13,4 %	3,03 %	3,77 %
Electricidad y Electrónica	6,95 %	6,02 %	0,51 %	0,6 %
Comercio y Marketing	6,44 %	6,33 %	6,88 %	6,69 %
Top 5 de la Comunidad Autónoma	64,04 %	59,24 %	66,2 %	61,43 %
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	5,98 %	9,33 %	11,75 %	17,36 %
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	5,03 %	4,67 %	0,33 %	0,39 %
Hostelería y Turismo	4,46 %	3,96 %	4,68 %	4,14 %
Imagen Personal	4,21 %	3,32 %	7,72 %	6,28 %
Actividades Físicas y Deportivas	3,69 %	4,48 %	1,86 %	2,01 %
Fabricación Mecánica	2,15 %	2,48 %	0,47 %	0,31 %
Instalación y Mantenimiento	1,54 %	2,29 %	0,08 %	0,17 %
Agraria	1,53 %	2,08 %	0,94 %	1,08 %

STEM ⓘ	31,36 %	34,63 %	8,36 %	9,85 %
Industriales ⓘ	20,59 %	19,93 %	5,4 %	5,43 %
TIC ⓘ	19,58 %	21,77 %	4,41 %	6,08 %
Ni Industriales ni STEM ⓘ	66,2 %	63,66 %	90,18 %	88,64 %

Electricidad y electrónica
 Energía y agua
 Fabricación mecánica
 Industrial alimentarias
 Industrias extractivas
 Instalación y mantenimiento
 Madera, mueble y corcho
 Marítimo Pesquera
 Química
 Seguridad y medio ambiente
 Textil, confección y piel
 Transporte y mantenimiento de vehículos
 Vidrio y cerámica

Gráfico 57. Las 10 ocupaciones más contratadas por sexo



De acuerdo con los datos presentados obtenemos las siguientes **conclusiones**:

- + Los datos apuntan a que, en los próximos años, y debido al **impacto de la IA** muchos oficios tenderán a desaparecer o serán muy distintos a como los conocemos en la actualidad debido a la elevada automatización de tareas.

Sin embargo, **los oficios conocidos como los tradicionales serán los que mejor resistan el embate de la IA** debido a que la automatización será parcial y la aportación del factor humano será clave.

Este sería el caso de ocupaciones como agricultores, ganaderos, conductores de camionetas o trabajadores de estructuras que aparecen entre los primeros puestos de los trabajos que registrarán mayor crecimiento de acuerdo con el informe de WEF (Foro Económico Mundial).

- + Por el contrario, empleos como cajeros, auxiliares administrativos, conserjes, encargados de registros de materiales y similares serán los que registren un descenso significativo.
- + En el ámbito regional (Región de Murcia), el informe Adecco señala como **perfiles más demandados por las empresas** a personas ingenieras agrónomas, recolectoras y operadoras de plantas químicas.
- + Tomando en consideración estos dos datos, es importante analizar qué está pasando a nivel educativo y para ello se toman los datos de FP, pues es el **tipo de perfil más solicitado y con mayores tasas de crecimiento**.

Así, en la Región de Murcia podemos ver que las cinco familias profesionales con más alumnado matriculado son sanidad, administración, informática, electricidad, comercio y marketing. Sólo estas 5 familias suponen ya un 64% del alumnado de FP.

Las ramas más vinculadas a oficios industriales y tradicionales apenas alcanzan un 20,6%, lo que evidencia una falta de alumnado para cubrir la futura demanda del mercado.

Esto implica que no hay suficiente alumnado para abarcar toda la oferta formativa que se está generando y la que se generará en el futuro de acuerdo con los datos anteriores.

Algunas de las **causas detectadas** por las que estas familias profesionales tienen un **bajo índice de alumnado matriculado** son:

- + **Escasa visibilidad** de estas familias profesionales por parte de los centros educativos de enseñanza secundaria.
- + **Percepción anticuada y poco atractiva de estas profesiones** sin dar opción a la **digitalización** y el impacto de la **tecnología**.
- + Muchas de las profesiones más tradicionales son **poco atractivas debido a las condiciones físicas exigentes o entornos laborales poco valorados** por la juventud.

Además, se analizó la segmentación por sexo de las ocupaciones más contratadas a nivel nacional:

En el gráfico se aprecia que en el caso de las **mujeres** predominan camareras y personal de limpieza de hoteles.

Y en el caso de los **hombres** son los camareros y los peones agrícolas.

Esto refuerza la necesidad de atraer a más mujeres a los oficios tradicionales, donde podrían encontrarse mejores condiciones laborales en términos de conciliación y estabilidad.

Retos y Dificultades

Se pusieron en evidencia los siguientes **Retos y Dificultades** con respecto a los **Oficios Tradicionales**:

Digitalización y automatización en los Oficios Tradicionales.

Tradicionalmente, los Oficios Tradicionales han estado poco digitalizados, pero se han identificado avances notables en automatización y en incorporación de la tecnología.

Se compartieron, en este sentido, ejemplos de **buenas prácticas** de los asistentes a la Mesa de Diálogo siendo los siguientes:

- + Incorporación de un *chatbot* en administración de lotería con el fin de resolver dudas de disponibilidad de números específicos obteniendo una clara reducción de llamadas telefónicas en épocas de gran venta.
- + Incorporación de maquinaria para realizar tareas manuales en oficios como jardinería.

Sin embargo, todavía persisten obstáculos:

+ **Desconocimiento o resistencia al cambio.**

Algunos oficios se han quedado atrás a la hora de digitalizar o automatizar. Puede ser por desconocimiento, pero también por miedo al cambio. Esto surgió con el caso de la carnicería y cómo no han llegado a trabajar aspectos más relacionados con la posibilidad de automatizar la recepción de pedidos.

+ **Falta de adaptación tecnológica de muchas pequeñas empresas.**

Se destacó la importancia de no perder de vista el componente humano en los procesos de automatización, así como la complejidad de mantener un equilibrio adecuado entre ambos elementos. Resulta fundamental identificar aquellas tareas repetitivas en las que las personas no aportan un valor añadido significativo, ya que es en estos casos donde la automatización resulta más eficaz y beneficiosa.

Asimismo, antes de abordar cualquier proceso de transformación, es necesario evaluar si la empresa está preparada para el cambio. La automatización y la mejora de procesos deben estar alineadas con la cultura organizacional y los valores corporativos.

En definitiva, la digitalización y la automatización deben contribuir a mejorar tanto la seguridad como la calidad de vida de las personas trabajadoras.

+ **Riesgo de exclusión por brecha digital.**

No podemos perder de vista el tema de una **brecha digital** teniendo en cuenta que no todas las personas están familiarizadas con la tecnología. De ahí que sea importante segmentar y conocer muy bien al cliente para poder ofrecer lo que cada persona necesite sin que suponga perder oportunidades.

+ Falta de relevo generacional

Esta es una cuestión que se ha mencionado bastante, puesto que existen varios motivos por los que no se produce este relevo generacional. Las nuevas generaciones no muestran interés por los Oficios Tradicionales y las causas principales son:

- **Preferencia por trabajos más cómodos.**
- **Los Oficios Tradicionales no son atractivos**
- **Desconocimiento de lo que realmente implican estos empleos**

Es imprescindible adoptar medidas y diseñar estrategias que permitan acercar los Oficios Tradicionales a la población más joven. En este sentido, se plantearon diversas propuestas orientadas a despertar su interés y facilitar su acercamiento a este tipo de profesiones:

- **Visibilidad en Redes Sociales y Medios Digitales** dando a conocer en qué consiste cada oficio.

En ese sentido, aportamos un ejemplo de perfil en redes sociales que utiliza las mismas para dar a conocer de un oficio tan tradicional como la pesca:



The image shows a social media profile for Rogelio Santos Queiruga. The profile picture is a circular image of a man in a checkered shirt standing in front of a building. The profile name is 'rogeliosantosqueiruga' with a verified badge. Below the name, it says 'Personaje público' and 'O teu mariñeiro de confianza. Pescador e agricultor. De Queiruga, Porto do Son, A Coruña, España. Fillo de Juan dos... más'. There is a link to 'planetainteligente.expansion.com/personas/el-pescador-activista-que-devuelve-peces-al-mar'. The profile statistics are: 1170 publicaciones, 58,2 mil seguidores, and 3286 seguidos. There are buttons for 'Seguir', 'Mensaje', and a plus sign for more options.

- **Organización de actividades en Institutos y Centros de Formación**, promovidas por Asociaciones y Empresas, con el objetivo de dar a conocer en qué consisten los oficios tradicionales y poner en valor sus salidas profesionales y potencial de desarrollo.
- **Visitas a Empresas** que permitan conocer el oficio en primera persona.
- **Modernización e innovación**

La incorporación de tecnología e innovación sigue siendo un reto en muchos Oficios Tradicionales, generando rechazo entre profesionales veteranos y que supone una barrera para que la gente joven pueda interesarse por ello.

Se mencionó un caso de innovación en la artesanía tradicional promovido por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que ha sido publicado en [prensa](#) recientemente.



NOTICIAS

19/03/2025

El Gobierno regional impulsa el relevo generacional y la innovación en la artesanía tradicional

La Consejería de Empresa apuesta por proyectos colaborativos entre artesanos y estudiantes, y consultorías especializadas para fortalecer el sector y mejorar su competitividad



Fachada del Centro Regional de Artesanía de Murcia

La Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, a través de la Dirección General de Impulso al Comercio, Innovación Empresarial e Industrias y Oficios Artesanales, ha puesto en marcha una serie de acciones dirigidas a potenciar la artesanía tradicional y favorecer el relevo generacional en el sector en la Región de Murcia. La iniciativa incluye dos grandes proyectos, como son los programas colaborativos entre artesanos y estudiantes, y las *consultorías especializadas para la modernización del sector*. "Estas medidas buscan fortalecer el sector, fomentar el aprendizaje creativo y promover el desarrollo de los oficios tradicionales desde una perspectiva contemporánea y sostenible", afirmó la consejera del ramo, Marisa López Aragón.

En este sentido, a partir de junio, los artesanos y empresas del sector podrán acceder a consultorías especializadas en I+D+I, orientadas a mejorar su competitividad y rentabilidad. Estas sesiones abarcarán ámbitos clave como el diseño de producto; identidad visual; estrategia empresarial; presencia 'online' y optimización en ferias y eventos. Estas consultorías se dividirán en tres fases con un diagnóstico inicial de necesidades, un posterior asesoramiento

personalizado, y una evaluación de impacto.

Por otro lado, durante el último cuatrimestre de 2025 se llevará a cabo un innovador programa de colaboración entre maestros artesanos y alumnos de escuelas de arte y diseño. Esta iniciativa permitirá a los estudiantes integrarse en los grados educativos relacionados con la artesanía a través de charlas técnicas impartidas por artesanos de oficios en peligro de extinción.

De esta manera, los estudiantes recibirán formación sobre los materiales y los procesos de producción artesanal. Posteriormente, aplicarán estos conocimientos en sus diseños, que serán producidos como prototipos por los mismos artesanos.

Según explicó la consejera, "este proyecto fortalecerá la relación entre el sector artesano y los diseñadores emergentes, asegurando la continuidad de los oficios tradicionales".

Jornadas A+D+I

El Gobierno regional ha impulsado durante los últimos tres años las Jornadas A+D+I en colaboración con la Asociación de Profesionales del Diseño y de la Comunicación Publicitaria de la Región de Murcia. "Estas jornadas han permitido sensibilizar al sector sobre la importancia del diseño para mejorar la competitividad sin perder la esencia artesana", según explicó López Aragón.

En esta línea, la Región de Murcia dará un paso más en 2025 con la jornada 'Artesanía, Experiencia y Diseño', que se celebrará en octubre. Este evento reunirá a artesanos y diseñadores nacionales e internacionales para debatir sobre las tendencias del sector, compartir experiencias y analizar la evolución de la artesanía en un mundo globalizado.

Con la suma de todas estas iniciativas, destacó López Aragón, "el Gobierno regional reafirma su compromiso con la artesanía tradicional, asegurando su modernización y continuidad generacional a través del diseño y la innovación".

Patrón de los artesanos

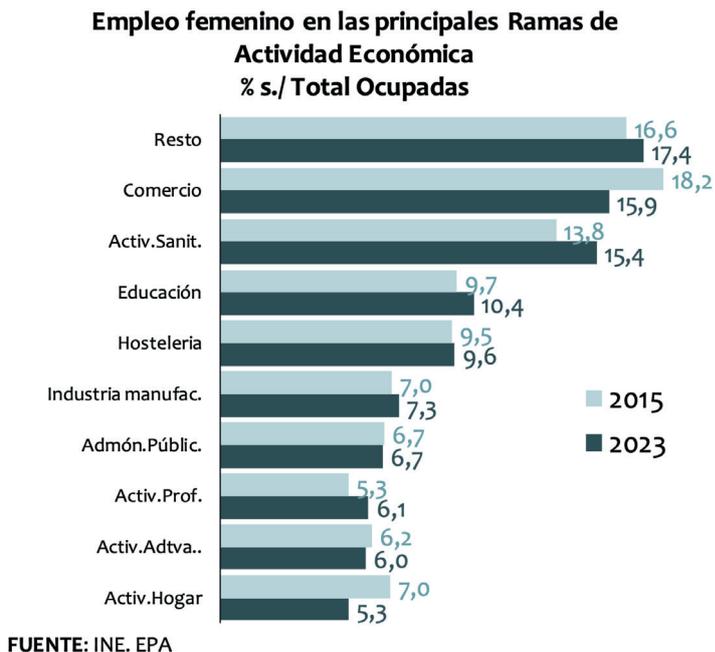
Con motivo de la celebración del 19 de marzo, día de San José, patrón de los artesanos, el Centro de Artesanía de Murcia ofrece un taller especial que se suma a la amplia oferta disponible durante todo el año en todos los centros. En este caso, se celebrará mañana, 20 de marzo, de 18:00 a 20:00 horas, bajo el título 'Serigrafía: una lámina para tu habitación', impartido por La Horca Shops, donde padres e hijos podrán diseñar y personalizar su propia lámina gratuitamente.

Las **principales claves para la innovación** se podrían resumir con el siguiente esquema:



Estos tres aspectos, ya mencionados en apartados anteriores, están estrechamente vinculados con la necesidad de acercar el mundo de los Oficios Tradicionales al alumnado de Formación Profesional. Para ello, es fundamental ofrecer apoyo a través de servicios de consultoría que ayuden a mejorar la rentabilidad y la eficiencia de estos oficios, así como trabajar activamente su presencia en redes sociales con el fin de visibilizar su valor y dar a conocer en qué consisten.

+ Escasa presencia femenina:



A la luz de los datos reflejados en este gráfico, así como en el apartado inicial del informe sobre las diez ocupaciones más contratadas por sexo, se constata que la presencia de mujeres en los Oficios Tradicionales es prácticamente testimonial. La mayoría se concentra en sectores altamente feminizados como la hostelería, el comercio o la sanidad.

No obstante, este contexto representa una oportunidad significativa para atraer talento femenino hacia los Oficios Tradicionales. Estos pueden ofrecer condiciones laborales más favorables en términos de flexibilidad horaria y conciliación de la vida personal y profesional, aspectos que podrían resultar más atractivos en comparación con las dinámicas laborales predominantes en los sectores mencionados.

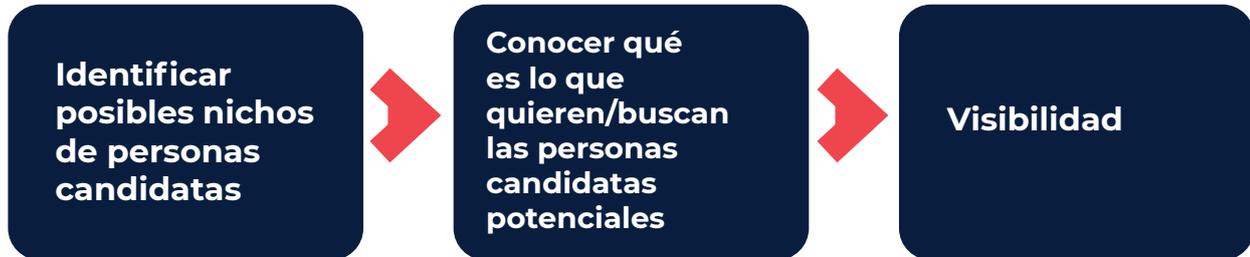
Claves para fomentar la incorporación de mujeres a los oficios tradicionales:

- Visibilizar el contenido de los Oficios Tradicionales, mostrando en qué consisten y destacando su valor profesional y social.
- Reducir la carga física mediante la automatización de tareas en aquellos oficios que impliquen un mayor esfuerzo, con el objetivo de hacerlos más accesibles e inclusivos.
- Fomentar la flexibilidad horaria y medidas de conciliación, por ejemplo, a través de jornadas reducidas o adaptadas, que permitan compatibilizar el trabajo con otras responsabilidades personales o familiares.
- Promover empleos con mayor nivel de cualificación que los que suelen ofrecerse en sectores tradicionalmente feminizados como la hostelería o el comercio. Esta mejora en la cualificación contribuye a una mayor empleabilidad y estabilidad laboral para las mujeres, especialmente aquellas que, por motivos de conciliación, se enfrentan a mayores dificultades para mantenerse en el mercado de trabajo.

+ Cómo atraer y fidelizar Talento en Oficios Tradicionales

Tras analizar el contexto actual del mercado laboral, así como los principales Retos y Dificultades asociados a los Oficios Tradicionales, se plantearon diversas estrategias orientadas tanto a la atracción como a la fidelización del Talento. Es fundamental diferenciar entre ambas, ya que las acciones y enfoques que requieren son distintos.

A continuación, se detallan las **estrategias** propuestas para atraer talento:



Algunas de las estrategias ya han sido mencionadas en apartados anteriores, pero a continuación se resumen las más destacadas en relación con la atracción de Talento:

- **Identificación de nichos de personas candidatas potenciales**, una medida clave que se alinea directamente con los datos del mercado laboral analizados previamente.

Perfiles con mayor potencial para incorporarse a los Oficios Tradicionales

- Personas que se encuentran actualmente en ciclos de Formación Profesional.
- Mujeres que buscan una alternativa laboral a sectores como la hostelería o el comercio, en los que las condiciones de conciliación y flexibilidad suelen ser más limitadas.
- Personas mayores de 45 años o aquellas que han perdido su empleo y encuentran dificultades para reinsertarse en el mercado laboral.
- Desempleados de larga duración con disposición para formarse en un nuevo oficio.
- Personas en proceso de reorientación profesional, como deportistas retirados u otros perfiles que desean emprender una trayectoria distinta a la que han desarrollado hasta el momento.

Un ejemplo de reorientación laboral



- **Identificación de las expectativas de los candidatos/as potenciales**

Es fundamental que las Empresas definan claramente su Propuesta de Valor al Empleado (PVE), la cual debe incluir tanto los aspectos salariales como los no salariales que la empresa ofrece a las personas candidatas y empleadas, como parte de su propuesta para atraer y retener Talento.

- **Visibilidad**

Este punto ha sido previamente mencionado, y destaca la importancia de exhibir, a través de las redes sociales, la naturaleza y las oportunidades asociadas a los oficios tradicionales, con el fin de incrementar su visibilidad y atraer a los candidatos adecuados.

Un ejemplo de visibilidad es una Escuela de Pastoreo en los Pirineos.



Para desarrollar una Propuesta de Valor a la Persona Empleada (PVE efectiva, es crucial comprender las expectativas y necesidades de las personas trabajadoras. Para ello, se pueden emplear diversas herramientas, como encuestas internas, entrevistas individuales con los empleados y las empleadas o el análisis de datos provenientes de estudios e informes especializados. Esto permitirá adaptar la oferta de la Empresa, contribuyendo así a una mayor satisfacción y retención del Talento.



Fuente: Desajuste de Talento 2024. Manpower.

+ Estrategias para desarrollar Talento: *upskilling* y *reskilling*

Asimismo, se discutieron dos estrategias clave para el desarrollo del Talento dentro de las Empresas: el *upskilling* y el *reskilling*. Estas estrategias permiten mejorar las habilidades de las personas empleadas, ya sea mediante la actualización y profundización de sus competencias actuales (*upskilling*) o a través de la adquisición de nuevas habilidades que les permitan adaptarse a diferentes roles o áreas dentro de la empresa (*reskilling*). Ambas son fundamentales para potenciar el crecimiento profesional y la adaptabilidad del Talento en un entorno empresarial en constante cambio.



Conclusiones

A continuación, a modo de **conclusiones**, se destacan los principales aspectos identificados:

- A pesar de que España presenta la tasa de desempleo más alta de la Unión Europea, existen determinados puestos que requieren un número considerable de personas trabajadoras como las mencionadas en el informe del WEF. Una parte significativa de estos empleos corresponde a los denominados Oficios Tradicionales.
- Es crucial identificar nichos de las personas candidatas en el mercado laboral, como las mujeres, los menores de 30 años y los mayores de 45 años, quienes representan grupos con un gran potencial para cubrir diversas vacantes.
- Resulta fundamental acercar los Oficios Tradicionales a la Formación Profesional (FP), ya que es en este momento cuando el alumnado puede comenzar a mostrar su interés por estos oficios.
- Se recomienda considerar la posibilidad de incorporar a estudiantes en prácticas dentro del modelo de FP dual, dado que comienzan a realizar prácticas desde el primer año de formación, lo que facilita su integración en el mundo laboral.
- Se observa un resurgimiento de los Oficios Tradicionales, impulsado por la creciente valoración de un estilo de vida más tranquilo y alejado de trabajos que conllevan altos niveles de estrés, como aquellos en oficinas o que requieren una gran carga mental.
- Es esencial trabajar en la visibilidad de los oficios tradicionales a través de las redes sociales, mostrando en qué consisten y cuáles son sus ventajas, para atraer a más personas interesadas en desarrollarse en estos campos.
- En aquellos oficios donde la formación especializada no está disponible, se debería fomentar la creación de escuelas de formación internas, como es el caso del Oficio de Carnicería, para asegurar la capacitación adecuada de las personas trabajadoras.

Este enfoque permitirá fortalecer la oferta laboral en oficios tradicionales y mejorar su atractivo frente a las nuevas generaciones.

