

TENDENCIAS EN EL MERCADO DE TRABAJO



Proyecto: Diagnóstico de situación y de necesidades respecto al empleo, la orientación sociolaboral, la formación para el empleo, el emprendimiento y la red empresarial en el municipio de Huesca.

Fase: Análisis de la información y detección de necesidades

Código documento: AN-04

Autores: Cámara de Comercio, Industria y Servicios de la provincia de Huesca
Fundación para el Desarrollo Socioeconómico del Alto Aragón - Fundesa

Fecha: Diciembre de 2016

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

3. TENDENCIAS GLOBALES DEL MERCADO DE TRABAJO

3.1. TENDENCIAS MUNDIALES

3.2. TENDENCIAS NACIONALES

3.3. APLICABILIDAD DE LAS TENDENCIAS AL MUNICIPIO DE HUESCA

4. TENDENCIAS MUNICIPALES

4.1. TENDENCIAS SEGÚN OFERTAS INAEM

4.2. TENDENCIAS MUNICIPALES EN EL MERCADO DE TRABAJO SEGÚN OCUPACIONES.

4.3. TENDENCIAS MUNICIPALES EN EL MERCADO DE TRABAJO

5. NECESIDADES Y ELEMENTOS CLAVE DE LAS RELACIONES ENTRE EMPRESAS Y POTENCIALES TRABAJADORES: MOVILIDAD, ACTITUD, COLABORACIÓN EMPRESARIAL Y RECUALIFICACIÓN - ESPECIALIZACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe de tendencias en el mercado de trabajo se encuadra en la fase III de "Análisis de la información y estudios de necesidades" del Plan Local de Empleo. Este informe se desarrolla como uno de los documentos planificados dentro de la contratación de asistencia técnica del Ayuntamiento de Huesca a la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Huesca para la realización del *"Diagnóstico de situación y de necesidades respecto al empleo, la orientación sociolaboral, la formación para el empleo, el emprendimiento y la red empresarial en el municipio de Huesca"*.

Además de un análisis en profundidad de la información externa y elaborada en el diagnóstico, un aspecto también importante en la realización del Plan Local de Empleo es determinar las proyecciones del mercado de trabajo y tratar de establecer y observar las principales tendencias que resulten de mayor aplicabilidad e interés a la estructura del mercado laboral municipal.

Se trata por tanto de un documento centrado en las tendencias y potencialidades futuras del municipio en el ámbito del mercado de trabajo a partir de los estudios ya realizados y una vez finalizados los diferentes estudios de campo.

Se abordará también de forma más genérica el hecho de ser la capital provincial. Esta capitalidad y el propio número de habitantes del municipio de Huesca generan una inercia de actividad económica, estructura administrativa y de servicios. Por ello, será importante ver aquellas actividades económicas y ocupaciones más diferenciadas y con un recorrido potencial mayor en la generación de valor añadido y empleo, y que se posicionan en tendencias globales de crecimiento futuro del mercado de trabajo.

Este informe se centra fundamentalmente en aspectos del mercado de trabajo y tendencias de ocupaciones, puesto que el informe de "sectores emergentes y emprendedores" se enfoca más hacia las actividades económicas. Ambos informes se relacionarán para analizar también las sinergias entre los sectores emergentes y las tendencias en determinadas ocupaciones.

2. METODOLOGÍA Y OBJETIVOS

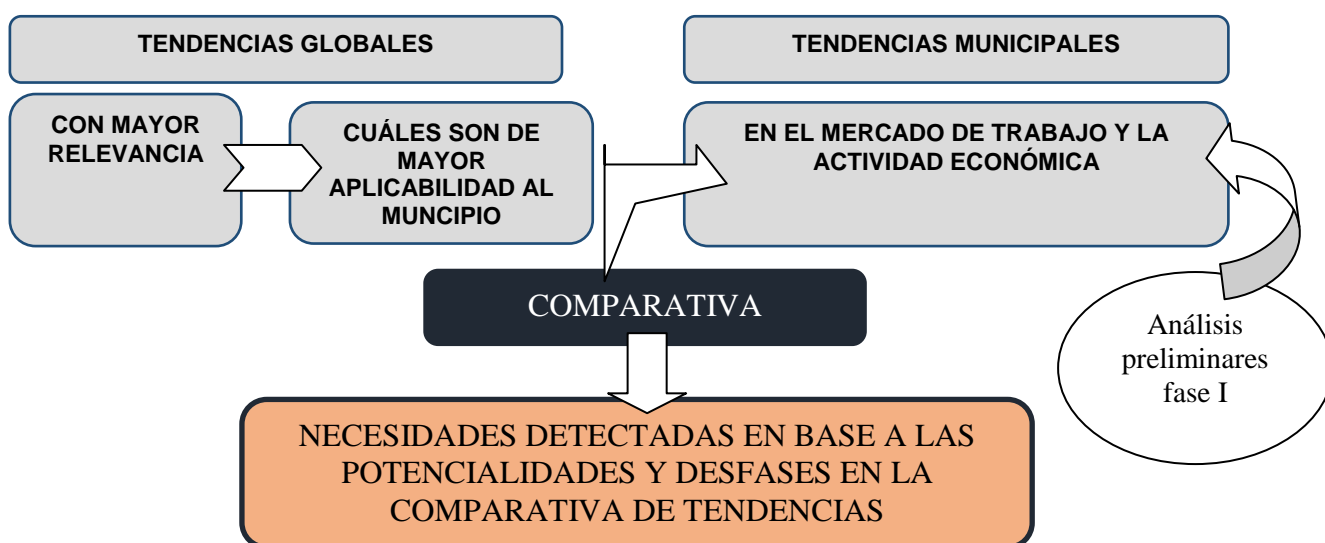
Finalizado el estudio de campo, este informe sobre tendencias de la tercera fase trata de analizar la información en profundidad a través de cuatro fuentes principales:

- ✓ Estudios externos.
- ✓ Informes preliminares del Diagnóstico y, en concreto, observando tendencias del "Análisis del mercado de trabajo".
- ✓ Estudio de campo realizado, en concreto, de las entrevistas en profundidad realizadas a empresas y otros grupos (entidades de emprendimiento, orientación, centros especiales de empleo y formación).
- ✓ La información que se detalla en este informe sobre las tendencias globales en el mercado de trabajo.

De esta forma, se pueden determinar las tendencias del mercado de trabajo en el municipio en dos sentidos:

- ✓ Aquellas tendencias observadas directamente y que tengan un mayor potencial de impacto en el desarrollo municipal.
- ✓ Observar cuáles de las tendencias más globales tienen una aplicabilidad mayor al municipio y si son coincidentes o están relacionadas con las tendencias propias del municipio.

De esta forma, resumimos en el siguiente esquema la secuencia prevista para el desarrollo de este informe:



Se trata, por tanto, de una **metodología que aplica la observación de tendencias y su comparabilidad**. Al igual que se realiza en las metodologías aplicadas en otros estudios sobre los desfases de oferta y demanda laboral, se intenta observar el **“desfase” de tendencias (entre lo global y lo municipal)** que permita **detectar oportunidades y necesidades de inversión e impulso a sectores y ocupaciones con mayor potencialidad de desarrollo municipal**.

En este desarrollo metodológico, **el principal objetivo** será la **detección de necesidades relacionadas con las tendencias actuales del mercado de trabajo** que cuenten con mayores posibilidades de desarrollo por el aprovechamiento de las potencialidades actuales del municipio.

Esta detección de necesidades del mercado de trabajo y sus ocupaciones se relacionará con el informe de “Sectores emergentes y emprendedores”. Los resultados de este informe se emplean como inputs para relacionar sectores y ocupaciones emergentes.

Para alcanzar el objetivo principal, tal como se ha planteado metodológicamente, se persiguen en este informe unos **objetivos intermedios** que permiten determinar el objetivo principal de detección de necesidades relacionadas con las tendencias. Entre los objetivos intermedios perseguidos estarían:

- ✓ Conocer las tendencias globales (mundiales y nacionales) del mercado de trabajo y su aplicabilidad al municipio.
- ✓ Conocer las tendencias municipales más relevantes según los estudios preliminares y el estudio de campo.
- ✓ Averiguar los desfases y relaciones entre las tendencias más globales y municipales que nos permitan determinar necesidades ya sean de inversión o de potenciación de determinadas ocupaciones y subsectores.

La obtención de estas necesidades es la base para la elaboración de propuestas de actuación de la fase IV del Diagnóstico.


3. TENDENCIAS GLOBALES DEL MERCADO DE TRABAJO

3.1. TENDENCIAS MUNDIALES

Las proyecciones de la economía global para 2016 y 2017 muestran ciertos signos de recuperación, si bien los crecimientos inicialmente previstos por el Fondo Monetario Internacional han sido corregidos a la baja (resultando en crecimientos en torno al 3 %) por el efecto del "brexit" y otros factores de incertidumbre política y económica.

Si nos centramos en los efectos concretos de la evolución del empleo, se observan claras diferencias en las previsiones entre las economías desarrolladas en comparativa con las economías emergentes y en desarrollo.

A continuación, observamos un resumen de las proyecciones de la evolución del desempleo para 2016 y 2017 según la International Labour Organization.

Unemployment rate and total unemployment: Trends and projections 2007–17								
	2007–14	Unemployment rate, 2007–17 (percentages)				Millions, 2015–17		
		2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Global estimates and major country groupings								
WORLD		5.8	5.8	5.8	5.7	197.1	199.4	200.5
Developed economies		7.1	6.7	6.5	6.4	46.7	46.1	45.3
Emerging economies		5.5	5.6	5.6	5.6	135.3	137.7	139.1
Developing economies		5.5	5.5	5.5	5.5	15.1	15.6	16.1
G20 Economies		5.5	5.4	5.4	5.3	123.9	124.3	123.8
G20 Advanced economies		7.3	6.8	6.6	6.5	42.2	41.2	40.2
G20 Emerging economies		4.9	4.9	4.9	4.9	81.7	83.1	83.6
EU-28		10.2	9.4	9.2	9.1	23.2	22.7	22.2
EU-19		11.6	10.9	10.7	10.4	17.5	17.1	16.7

Fuente: Employment Social Outlook 2016 - International Labour Organization

Así, se observa un comportamiento de mejora muy moderada en los países desarrollados, con excepciones, y un crecimiento del desempleo en los países emergentes. En los países en desarrollo se prevé un mantenimiento de las tasas de desempleo en media y con diferencias importantes entre países.

Uno de los efectos más importantes de los rápidos avances tecnológicos en la economía global será el impacto negativo sobre la mano de obra no cualificada o sin especialización y una oportunidad mayor para profesiones con mayor especialización. El proceso de **sustitución de la mano de obra** a causa de la automatización y las tecnologías sigue siendo progresivo y, según el World Economic Forum de 2016, se calcula **para 2020 que se perderán 5 millones de puestos de trabajo por este motivo.**

Un ejemplo de esta aplicación tecnológica lo observamos en la puesta en marcha por Amazon del primer supermercado sin cajeros/as y donde no hace falta esperar para pagar (“Amazon Go”). El desarrollo futuro de esta tecnología hará innecesarios los puestos de cajeros/as.

En lo referido al mercado de trabajo, existen dos tendencias importantes que están provocando esta cuarta revolución industrial.

Por un lado, y según el informe “The Future of Jobs” del World Economic Forum 2016, la tendencia más clara se refiere a los importantes cambios de los entornos de trabajo y los acuerdos de flexibilización del trabajo: trabajo en red con gente de diferentes países, teletrabajo, espacios colaborativos y de *coworking*, y un cambio hacia la desaparición de trabajos con funciones “monotarea” y determinadas.

Por otra parte, la segunda tendencia que se deduce de los principales análisis internacionales es la necesidad de especialización y la creciente sustitución de unas categorías de ocupación por otras (dentro de un sector y entre sectores).

Observamos en el siguiente gráfico esta sustitución y especialización prevista por el World Economic Forum.

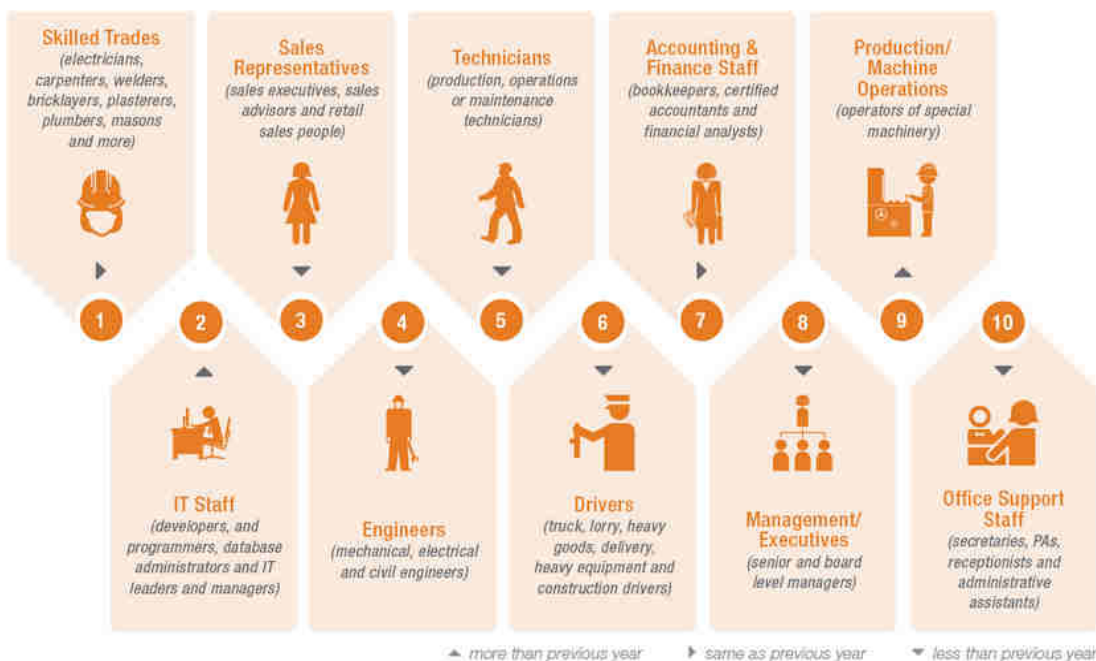
Figure 6: Net employment outlook by job family, 2015–2020
Employees (thousands, all focus countries)



Fuente: World Economic Forum. The Future of Jobs.

Este proceso de sustitución se refleja también en los grupos de ocupaciones de más difícil cobertura según el último informe de Manpower de 2016.

Roles Employers Find Hardest to Fill



Fuente: Manpower

En este cuadro se observa cómo:

- Las **profesiones especializadas (vinculadas con la formación profesional)** continúan en primer lugar: electricistas, carpinteros, soldadores, albañiles, fontaneros, etc.
- Irrumpen en el segundo puesto (en 2015 se situaban en el séptimo puesto) el **personal de tecnologías de la información o personal TIC**: desarrolladores, programadores, gestores de datos, directores TIC.
- El resto de ocupaciones corresponden a las áreas de: **ventas, ingenierías, técnicos y mantenimiento, conductores-logística, personal especializado de finanzas, gestión y dirección, operadores de maquinaria especializada, y asistentes-administración**. Dentro de estos grupos, en el que se observa más crecimiento respecto a 2015 es el relacionado con los **operarios de maquinaria especializada**.

Por otra parte, según las encuestas realizadas en este estudio, se concede una mayor importancia (en referencia a las ocupaciones de difícil cobertura) a la

carencia de competencias técnicas y escasez de profesionales frente a dificultades referidas a unas adecuadas competencias transversales.

3.2. TENDENCIAS NACIONALES

Si nos centramos en el mercado de trabajo nacional, estas tendencias observadas a nivel internacional son igualmente aplicables, si bien la velocidad de incorporación de estos cambios previstos puede ser más gradual y no tan inmediata como apuntan los analistas para el mercado global.

A pesar de que el informe anterior de Manpower sobre los diez grupos de profesiones de más difícil cobertura refleja una buena parte de las necesidades de **empresas industriales, sector distribución y empresas tecnológicas**, el mercado nacional cuenta con unas peculiaridades y ciertos sectores con representatividad también importante. Entre estos sectores estarían el **sector energético, la agroalimentación, la automoción, el sector turístico y el sector sanitario y de servicios a mayores** por el gradual envejecimiento de la población. Estos subsectores generan otras profesiones con potencial desarrollo y que en algunos casos también se convierten en ocupaciones de difícil cobertura.

Como ocurrirá a nivel internacional, habrá ocupaciones tradicionales que desaparecerán y surgirán otras nuevas ocupaciones, que en buena parte tendrán que ver con el nuevo entorno digital.

Como visión de las principales tendencias nacionales en el mercado de trabajo y centradas en determinar la tipología de ocupaciones, se realiza una categorización de las profesiones con mayor potencialidad a través de los siguientes análisis:

- ✓ **Profesiones relacionadas con sectores emergentes (3.2.1.).** En el informe del Plan Local de Empleo de "Análisis de sectores emergentes" se apuntan los sectores emergentes a nivel nacional y que se pueden relacionar con determinadas ocupaciones y habilidades.
- ✓ **Análisis de profesiones más demandadas en el corto plazo (3.2.2.)** a través del "Observatorio de las Ocupaciones" del Servicio Público de Empleo.
- ✓ **Análisis de profesiones del futuro en una óptica de medio y largo plazo (3.2.3.),** recopilando ocupaciones con mayor potencialidad de desarrollo y que en algunos casos todavía no existen o son incipientes.

Del análisis y puesta en relación de la tipología de ocupaciones con mejor tendencia o mayor potencial de demanda futura, estableceremos un grupo de ocupaciones clave donde focalizar la formación futura y las estrategias de impulso económico.

3.2.1. Sectores emergentes y ocupaciones relacionadas.

Según el informe de "Análisis de sectores emergentes", podemos sintetizar tres grandes grupos o servicios emergentes donde se centran los sectores con mayor potencialidad futura de desarrollo y que englobaríamos en:

1. Servicios avanzados a empresas, aprovechando determinados recursos tecnológicos para la comercialización, la información y la comunicación, la externalización y la gestión de recursos humanos. En este marco, se postulan de interés las ocupaciones relacionadas con nuevas tecnologías que permitan:

- ✓ Comercialización global y acceso a nuevos mercados.
- ✓ Gestionar adecuadamente la información y su conversión en conocimiento.
- ✓ Comunicación interna y externa eficaz hacia los grupos de interés.

En este ámbito, los expertos en **posicionamiento y mercados internacionales, big data, gestión de RR. HH., comunicación digital y responsabilidad social** serían profesiones con mayor proyección.

2. Empresas e industrias con base tecnológica, que demandan y demandarán profesionales de ingeniería y tecnología que aporten soluciones con ecodiseño, *lean manufacturing*, optimización de las cadenas de distribución, y gestión de la innovación. En el marco de las *startups*, se demandan ya profesionales de programación, ciberseguridad, y desarrollo de *software*.

3. Servicios personales, especialmente referidos a la mejora de la calidad de vida (domótica, seguridad, servicios a la infancia y mayores, animales de compañía), al ocio (profesionales TIC en servicios de tiempo libre y relaciones personales, profesionales deportivos, viajes) y a la mejora vital por los nuevos estilos de vida (*coaching*, cuidado mente-cuerpo, tratamientos bienestar, etc.).

De esta forma, **lo digital y la especialización tecnológica** serían los dos elementos transversales que marcan las ocupaciones de nuevos sectores emergentes.

3.2.2. Ocupaciones más demandadas en la actualidad

Los análisis expuestos anteriormente pueden contrastar con la realidad de las ocupaciones demandadas por las empresas en España. Es decir, hablamos de muchas tipologías de ocupación con alta vinculación tecnológica, relacionadas con especialidades de las TIC y algunas profesiones concretas para los servicios más referidos a personas y, sin embargo, las ocupaciones que ocupan los primeros

lugares en España en cuanto al número de contratos son camareros, peones agrícolas y de industrias manufactureras, etc.

Este desfase se debe en parte a la perspectiva de plazo (si el análisis se realiza sobre la demanda actual) y si tenemos en cuenta criterios de la estabilidad y rotación de determinados trabajos. Según el catálogo de puestos de difícil cobertura del SEPE, en lo referido a Aragón solo aparecen como ocupaciones de difícil cobertura los deportistas profesionales y los entrenadores deportivos. La realidad, como veremos, es distinta y existen muchas tipologías de puestos donde las empresas encuentran dificultades de perfiles adaptados, especialmente en provincias pequeñas como Huesca.

El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE muestra una selección de los 165 grupos primarios (según la clasificación CNO-11) que presentan una situación más favorable de contratación. Resumimos a continuación los principales resultados en los 9 grandes grupos de ocupación:

Códigos	Grupo de ocupación	Sectores de contratación	Puestos
01	Directores y gerentes	Comercio de mayor y distribución	Directores financieros, directores comerciales y de ventas.
02	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Sector servicios fundamentalmente	Profesionales de la salud. Profesores: educación especial, idiomas, música y danza, TIC. Profesionales ciencias, preferentemente ingenierías. Profesionales administración y recursos humanos. Profesionales TIC: programación, análisis y diseño <i>software</i> , redes, gestión de datos.
03	Técnicos profesionales de apoyo	Comercio mayor e intermediarios del comercio Sector servicios	Técnicos sanitarios, ciencias-ingenierías, delineantes, control de procesos, TIC. Representantes comerciales.
04	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Sector servicios	Empleados administración/finanzas (preferentemente con especialización).
05	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Comercio, actividades sanitarias, asistencia en establecimientos residenciales, servicios personales,	Jefes de sección y supervisores. Vendedores tiendas. Cuidados mayores e infancia. Peluqueros. Auxiliares / camareros avión, barco y tren.
06	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Sector primario	Trabajadores cualificados agrarios y ganaderos, actividades mixtas y pescadores.

07	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	Sector metal Material de transporte Industria alimentaria Construcción especializada e instalaciones Reparación vehículos	Fontaneros – pintores industriales – frigoristas / climatización – electricistas – electromecánica. Soldadores, chapistas y montadores. Mantenimiento y reparación maquinaria industrial, operadores de maquinaria. Trabajadores sector metal, material de transporte. Mecánicos de vehículos y reparación. Mecánicos maquinaria agrícola. Matarifes, panaderos, pasteleros, conserveras. Ebanistas, costureros, tapiceros.
08	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.	Sector industrial y algo de servicios	Operadores de instalaciones y maquinarias fijas de sector metal y plásticos. Operadores maquinaria agrícola. Movimiento de tierras, carretilla elevadora. Conductores autobuses, camiones, motocicletas.
09	Ocupaciones elementales	Sector primario Hostelería Industrias extractivas	Limpiadores de vehículos. Preparadores de comidas rápidas. Repartidores, recadistas y mensajeros a pie. Peones ganaderos. Peones industrias extractivas.

Fuente: elaboración propia a partir del SEPE.

Este listado de ocupaciones o grupos de ocupaciones puede servir como una aproximación a la detección de profesiones con mejores perspectivas en el corto plazo y según los resultados de 2015. Cada una de las ocupaciones tendrá diferente incidencia en cada provincia, aunque es una visión general para una primera fotografía de ocupaciones con mejor proyección.

De esta tabla, podríamos establecer siete tipologías de puestos con mayor proyección, según los datos de 2015 en España:

- ✓ Puestos en áreas de ventas y atención al cliente, incluyendo puestos de dirección.
- ✓ Profesionales TIC en programación, análisis y diseño *software*, gestión de datos.
- ✓ Profesionales (generalmente con titulación superior) en ramas de ciencias, ingenierías y sanitarias, especialistas en recursos humanos y finanzas, y servicios a la infancia y mayores.
- ✓ Formadores en TIC, idiomas, artes, educación especial.
- ✓ Trabajadores en agricultura y ganadería, especialmente aquellos cualificados.

- ✓ Ocupaciones técnicas vinculadas a la formación profesional y/o certificados de profesionalidad (instaladores, soldadores, electromecánica, mecánicos, carniceros, panaderos), operarios especializados de la industria, y operarios-ajustadores de maquinaria agrícola, industrial y mantenimiento industrial en general.
- ✓ Logística: conductores de camiones, almacén y logística, operarios de maquinaria industrial y agrícola especializada.



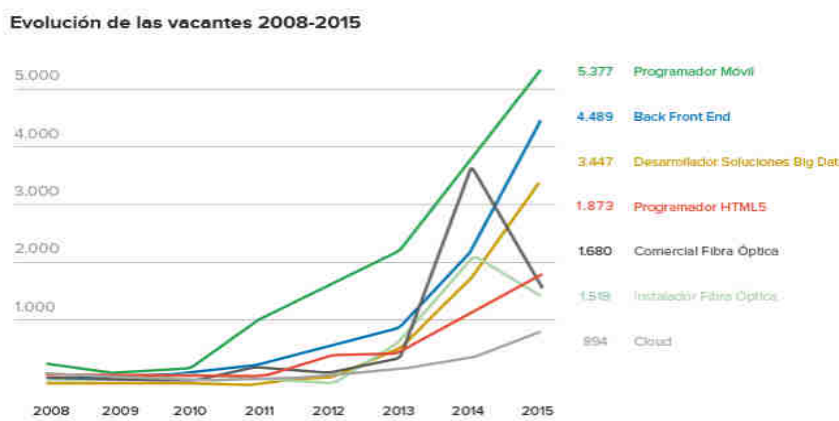
Estos siete grandes grupos con mayor demanda tienen algunos elementos comunes o relevantes que son aplicables a varios de ellos:

- ✓ **Especialización.** La formación actual no otorga en muchos casos una conexión directa con la demanda empresarial. Salvo en algunas titulaciones técnicas y sanitarias o ramas concretas de la formación profesional, **la mayor parte de la formación reglada no otorga la especialización que requiere el mercado.** Observamos algunos ejemplos:
 - Las empresas demandan programadores de programas concretos y no ingenieros informáticos o informáticos de formación profesional.
 - Las empresas tienen dificultad para encontrar soldadores que sepan interpretar planos, o soldadura con robot, y no soldadores en general.

- Las empresas buscan a profesionales de logística que manejen la carretilla elevadora y que sepan también informática y optimización de almacenes, y no solo a “carretilleros”.
- ✓ **Puestos multifunción y flexibilidad.** Uno de los aprendizajes de la crisis es que las empresas están aprovechando al máximo sus recursos humanos, lo que implica generalmente un desarrollo de tareas multidisciplinar. Aunque parece algo a priori contradictorio con la especialización, el empresario demanda personal con actitud que pueda implicarse en el desarrollo de varias funciones y con un elevado grado de implicación en la empresa. Con la salvedad que existen unos puestos cuyos requerimientos técnicos previos o formativos son necesarios (titulaciones y profesiones técnicas y sanitarias), existen multitud de puestos donde las empresas cuentan con un proceso de formación interno regulado, por lo que se valora más el aspecto motivacional y la capacidad de aprendizaje para poder desarrollar varias funciones de forma más eficiente y con total flexibilidad desde la perspectiva de la empresa y del trabajador.
- ✓ **Orientación a resultados.** En épocas anteriores a la crisis podía haber cierto volumen de contratación que absorbía desempleo no cualificado como ocurría en el sector de la construcción y en parte de la industria. La contratación actual de las empresas (valorado lo sucedido en la crisis) se realiza con más cautela y sopesando más las decisiones de contratación. Por ello, las empresas contratan en función de su crecimiento y sus resultados. Hay un grado importante de presión al trabajador para demostrar en el corto plazo su velocidad de aprendizaje, su rentabilidad y las capacidades en función de la especialización y/o la versatilidad de tareas.

3.2.3. Profesiones con mayor proyección

Si se analizan, a través de los informes de Infojobs y Esade, los puestos emergentes con mayor demanda, la práctica totalidad se refiere a puestos TIC.



Fuente: Infojobs – Esade.

Si comparamos con años anteriores, se producen cambios sobre las tecnologías de la información y comunicación requeridas. Así también, aparecen nuevas ocupaciones relacionadas con un proceso creciente en la sociedad como podría ser la instalación de la fibra óptica.

En cuanto a los puestos que cuentan con menor ratio de inscritos por vacante y, por tanto, puestos con mayor necesidad de profesionales, se relacionan los 10 primeros puestos en 2015 según las ofertas publicadas en ese año en Infojobs.

Ranking 2015	
Categoría profesional	Inscritos por vacante
Programador J2EE	4
Arquitecto informático	5
Programador ORACLE	5
Programador JAVA	6
Programador .NET	6
Programador COBOL	6
Desarrollador soluciones <i>big data</i>	7
Programador ABAP	7
Programador Apps Móvil	7
Asesor energético	7

Fuente: Infojobs – Esade.

Salvo el puesto de asesor energético, que también tiene un componente de formación tecnológica, todos los demás puestos se refieren fundamentalmente a programación en lenguajes utilizados en la actualidad.

Si nos referimos a trabajadores del futuro en España (y coincidente con el ámbito internacional), podríamos señalar seis grandes grupos:

- ✓ Los trabajadores TIC (programadores, desarrolladores, gestión de datos).
- ✓ Vinculados con el grupo anterior, los nuevos vendedores: expertos en comunicación y marketing con herramientas TIC.
- ✓ Aquellos que manejen la nueva tecnología que va aflorando y la robótica. Esto permitirá eliminar ciertas profesiones y puestos de trabajo, aunque será sustituido (en menor volumen) por aquellos profesionales que diseñen y manejen la tecnología implantada.
- ✓ En línea con el grupo anterior, existe el potencial desarrollo en la aplicación de las nuevas tecnologías y robótica al sector sanitario (industria farmacéutica, biomecatrónica, etc.) y al sector primario y medio ambiental (drones, sistemas de teledetección, robótica aplicada a ganadería, etc.).
- ✓ Por último, existe también una necesidad de puestos de *management* y dirección relacionados con empresas de tecnología, I+D+I y TIC.

Este cambio frente a las demandas empresariales actuales será gradual y en ciertas profesiones tradicionales detalladas con anterioridad (ciertas profesiones técnicas y ocupaciones vinculadas con algunas formaciones profesionales) seguirá habiendo dificultades para la localización de recursos en épocas de crecimiento. No obstante, la tecnología se irá incorporando en muchas ocupaciones e implicará:

- ✓ La adaptación y aprendizaje a la nueva tecnología de un trabajo tradicional. (ej.: soldadura robotizada).
- ✓ Sustitución de puestos tradicionales. El trabajo de varios soldadores será realizado por una sola persona.

Este proceso de sustitución no será uniforme entre países y territorios, sino que en aquellos donde se incorpore antes la tecnología (por haber contado con mejor base de I+D+I) y hayan diseñado un sistema formativo ágil que responda a los cambios del mercado serán más competitivos y crearán puestos de trabajo mientras que en otras zonas se destruirán.

España se sitúa en el puesto número 32 de competitividad internacional según el Índice de Competitividad Global del World Economic Forum y con una evolución estable (año anterior puesto 33). Este índice se ha valorado sobre 138 países.

3.3. APLICABILIDAD DE LAS TENDENCIAS AL MUNICIPIO DE HUESCA

De las tendencias comentadas en los anteriores apartados observamos sobre cuáles de ellas la estructura del municipio de Huesca puede tener una oportunidad mayor.

Por un lado, las futuras tendencias laborales se sitúan en una buena parte en el **sector servicios** (servicios especializados y avanzados a empresas, ciertos servicios personales y de ocio) y complementado con las **industrias de base tecnológica**. Si analizáramos esta situación para la provincia, el reparto que podría ser más lógico consistiría en:

- ✓ Liderar desde el municipio todo lo referido a servicios empresariales, empresas TIC y de base tecnológica (en la rama de servicios).
- ✓ Liderar desde el municipio la innovación en determinados campos de los servicios a empresas (sector sanitario, ocio-cultura, servicios sector primario) y del tercer sector (economía social y discapacidad).
- ✓ Liderar desde otros territorios de la provincia (con más peso industrial) y de forma coordinada el avance en las industrias de base tecnológica y robótica en diferentes sectores (agroalimentario, alimentación animal, químico-plástico, metal, sanitario) con apoyo de I+D+i desde el municipio.

El menor grado de industrialización del municipio y con excepciones de algunas industrias de referencia necesita de un proceso de atracción de inversiones y reindustrialización que no le permite liderar hoy la I+D+i de la industria en la provincia. Sin embargo, la presencia de Walqa y otras empresas del municipio punteras internacionalmente (y referido sobre todo a empresas de capital local) es una oportunidad clara para intentar dar un salto que permita anticiparse a los cambios que gradualmente observamos se irán incorporando en la sociedad y en la forma de trabajo.

Huesca, con el liderazgo de Walqa, tiene la oportunidad de actuar **como banco de pruebas de los nuevos proyectos de innovación y del sector TIC a nivel internacional**. Por un lado, donde las grandes empresas multinacionales puedan poner en práctica determinados proyectos piloto de innovación (como ya sucede en casos puntuales en determinados proyectos en Walqa), y en algunos casos con aplicabilidad territorial en la provincia (si son proyectos relacionados con el medio rural, la agroalimentación, energía, ocio y turismo). Por otra parte, con el liderazgo

de algunas empresas locales cuya expansión internacional permita crecer gradualmente en el propio territorio.

Para que esto suceda, las principales barreras que impiden hoy abordar este posicionamiento, valorando lo respondido por las empresas en la fase del estudio de campo, son:

1. Escasez de trabajadores disponibles en el territorio que no permite el crecimiento local de las empresas y apostar por Huesca a las empresas multinacionales.
2. Falta de sistemas formativos adaptados y ágiles que absorban las nuevas especializaciones y demandas del sector TIC.

Las ocupaciones, a nivel nacional, que resultan de difícil cobertura, lo son también para el municipio de Huesca y su provincia, y con un problema añadido de baja densidad de población. Esto impide la presencia de cierto tipo de profesionales y de una estructura formativa que lo soporte.

Dentro de las tipologías de puestos con mayor proyección establecidas en el apartado 3.2.2., podríamos señalar **algunas áreas** donde el municipio contaría con **profesionales en activo**, aunque **no con los recursos de desempleados que cubran las actuales demandas empresariales**.

- ✓ Profesionales TIC en programación, análisis y diseño *software*, gestión de datos. También en el sector ocio e impresión 3D.
- ✓ Formadores en TIC, idiomas, educación especial (en este caso no existen excesivos formadores disponibles, sino que los formadores deberían ser los propios profesionales de empresas).
- ✓ Profesionales-técnicos en ciertas ramas de ingeniería agrícola y ramas sanitarias.
- ✓ Profesionales del tercer sector y de la economía social.

Por ello, se detectan unos nichos de empleabilidad, formación y desarrollo municipal que conectan las nuevas tendencias y la actual estructura empresarial del municipio, y que resumimos a continuación:

Tendencia	Estructura municipal	Oportunidades
Profesionales TIC, marketing digital y sector audiovisual - impresión 3D	Profesionales P.T. Walqa Inversiones TIC por parte de grandes grupos en Walqa	Huesca y provincia como zona "piloto" de innovación. Posicionamiento como centro innovación internacional en determinadas áreas
I+D+i en el sector agroganadero, sanitario-salud, deporte y energía	Universidad de Zaragoza - Campus de Huesca y FP Agrarias. Empresas locales punteras	Atraer proyectos y empresas para clusterizar
Formación avanzada en anteriores sectores	Sin formadores, pero con profesionales de las propias empresas. Liderazgo formativo de la capital respecto a la provincia.	Huesca como Centro Avanzado de Formación con aprovechamiento de TIC.

La aplicabilidad de las tendencias globales del mercado de trabajo ofrece diversas oportunidades al **municipio de Huesca, como:**



Las empresas (y otras organizaciones con actividad económica) deben convertirse en el centro sobre el que pivoten las estrategias municipales en el ámbito del empleo y del desarrollo municipal. Estas cuatro oportunidades del municipio van asociadas con determinadas necesidades que analizaremos en el apartado 5, y se relacionan directamente con sus potenciales endógenos.

Estas oportunidades enlazan también con el concepto de los llamados “**territorios inteligentes**”¹, definidos como *“aquellos territorios innovadores, capaces de construir sus propias ventajas competitivas en relación con su entorno, en el marco de un mundo complejo, global e interrelacionado. Asimismo, los territorios inteligentes persiguen un equilibrio entre los aspectos de competitividad económica, cohesión social y sostenibilidad”*.

Este concepto de territorio inteligente (aunque creado y pensado para el ámbito de las ciudades) nos sirve, apoyado en las directrices de la Estrategia Europea de 2020 y la Ley de Economía Sostenible, para intentar **transformarlo y adaptarlo al ámbito municipal** y estructurar un grupo de líneas estratégicas y medidas, las cuales deberán aprovechar el potencial de innovación en Tics, sector servicios, y colaborar con potencialidades de recursos endógenos del resto de la provincia (sector agroganadero-agroalimentario, ocio y turismo, ciertos subsectores industriales, y energía).

En el apartado de necesidades, detallaremos entre otras, aquellas necesidades que permitan acercarse a algunas de las oportunidades anteriormente referenciadas.

¹ Definición realizada por A. Vergara y J. L. de Las Rivas, extraída del documento “Territorio inteligente y espacio de economía creativa: una primera aproximación conceptual y práctica de investigación”.

4. TENDENCIAS MUNICIPALES

4.1. TENDENCIAS SEGÚN OFERTAS INAEM

Si se analizan las ofertas publicadas por el INAEM en el municipio de Huesca durante los meses de octubre y noviembre de 2016, se constatan varios de los grupos observados en las tendencias nacionales:

1. Como grupo más numeroso, las **profesiones vinculadas a la formación profesional**, donde estarían instaladores (en electricidad y climatización fundamentalmente), mecánicos de coches y camiones, mecánicos y reparadores de maquinaria (industrial y agrícola), y pescaderos – panaderos - carniceros si consideramos también localidades cercanas al municipio.
2. **Personal para granjas** (valorando los puestos en municipios de la comarca), especialmente en porcino.
3. **Conductores** (autobús, camión), repartidores, almacén.
4. Otros servicios personales (peluquería) y relacionados con **rama sanitaria** y mayores (auxiliares geriatría).
5. **Puestos de ventas**: comerciales, dependientes.
6. **Camareros y ayudantes de cocina.**
7. Algún puesto de **formador** en formación profesional, idiomas y agricultura ecológica.
8. Determinados puestos de **administración con idiomas u otras necesidades multitarea.**
9. Algún puesto puntual de **TIC.**

Del cuadro realizado para las tendencias nacionales, habría un mayor volumen de ofertas en el municipio en los grupos de:

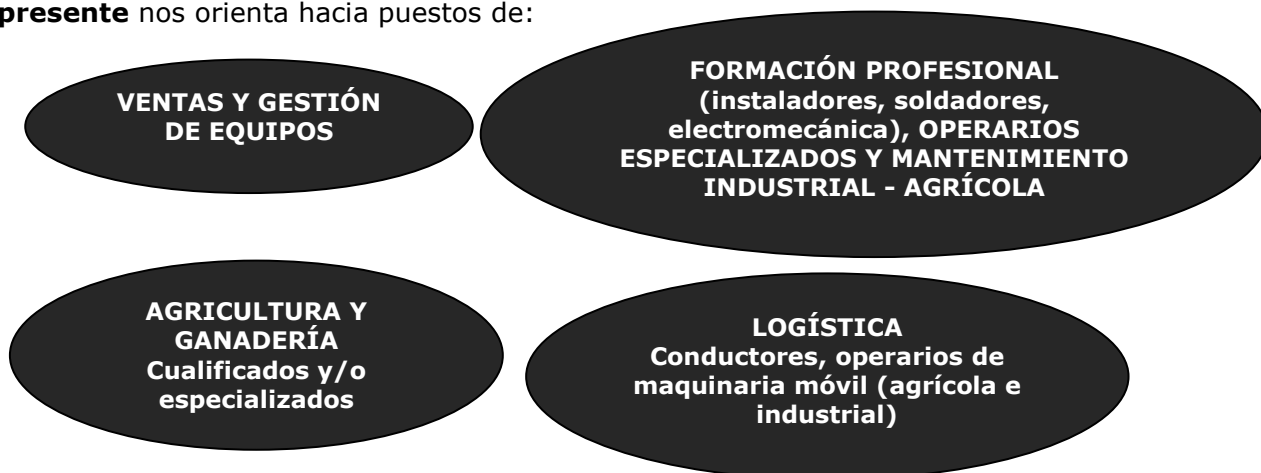
- ✓ Formación profesional y mantenimiento industrial – agrícola.
- ✓ Ventas y gestión de equipos.
- ✓ Agricultura y ganadería, especialmente ganadería (valorando las zonas próximas).
- ✓ Logística.

Sin embargo, en los grupos de especialistas TIC y profesionales concretos de ramas técnicas y formadores (formación profesional, idiomas) los puestos son de menor número y con más proyección futura.

El futuro nos dice que hay que ir preparándose para puestos de:



El presente nos orienta hacia puestos de:



Es necesario tener en cuenta que en los puestos relacionados con TIC:

1. Es probable que muchas de las necesidades no son publicadas (conociendo la dificultad de localización a través de mecanismos tradicionales y escasez de profesionales), además del empleo de nuevas tecnologías y redes sociales por parte de las propias empresas TIC que publican las ofertas y difunden entre sus contactos.
2. En el estudio de campo realizado en el Plan Local de Empleo con las empresas del municipio, si se agrupan todas las tipologías de puestos y especialistas TIC, son los más demandados, aunque es cierto que se ha entrevistado a la práctica totalidad de empresas del Parque Tecnológico Walqa, por lo que podría haber cierta sobrerrepresentación sobre la demanda real si consideramos el conjunto total de empresas del municipio.

De esta forma, la evolución de la demanda actual en el municipio no anticipa un efecto de sustitución de profesiones, sino que se trata más de **algunas nuevas profesiones y otras profesiones que se adaptarán con TIC o con especialización tecnológica.**

4.2. TENDENCIAS MUNICIPALES EN EL MERCADO DE TRABAJO SEGÚN OCUPACIONES

Según el análisis del mercado de trabajo realizado como estudio preliminar de la fase I, se concluyó en una baremación de todas las ocupaciones a cuatro dígitos según el novedoso índice de desfase de oferta y demanda, referido a los datos de 2015 en el municipio de Huesca. Con pequeñas adaptaciones en la nomenclatura y semántica de los códigos de ocupación, así como la observación de las tendencias durante 2016 en el Observatorio de las Ocupaciones del Sepe, podemos distribuir las ocupaciones (con un volumen anual de al menos 8 contratos) de la siguiente manera (se muestra entre paréntesis el número de puestos demandados en el estudio de campo, mientras que el resto de ocupaciones que se muestran en la tabla corresponden a aquellas con mayor actividad de contratación):

Tabla - Ocupaciones mayor y menor desfase

SECTOR DE OCUPACIÓN	OCUPACIONES CON MENOR DESFASE Cuesta encontrar trabajadores	OCUPACIONES EQUILIBRADAS Hay profesionales en paro, aunque no siempre cuentan con la experiencia o especialización requerida.	OCUPACIONES CON MAYOR DESFASE Sobran desempleados
PRIMARIO	Sector primario: peones agropecuarios y ganaderos "cualificados" (9)	Trabajadores forestales "cualificados" (5) Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil (5)	Peones agrícolas (4)
INDUSTRIA	Sondistas Operadores instalaciones y maquinaria plantas químicas – plástico (6) Mecánicos y mantenimiento industrial (2) Operarios fabricación herramientas, matriceros y afines (sector metal) (4) Pintores en la industria manufacturera	Trabajadores de procesos de impresión y artes gráficas (3) Soldadores, oxicortadores.(6) Operadores instalaciones sector metal (2) Montadores y ensambladores (4) Mecánicos de maquinaria industrial y agrícola. (10)	Peones industrias manufactureras (3)
CONSTRUCCIÓN E INSTALACIONES	Operadores de grúa y maquinaria móvil y de movimiento de tierra. Climatización y frigoristas (3). Montadores estructuras metálicas (6) Instaladores electrónicos y de telecomunicaciones (9)	Electricistas (10) Fontaneros (6) Carpinteros (14) Albañiles y afines (7) Otros trabajadores obras estructurales (8)	Pintores y afines (3) Peones construcción y obras públicas (5) Otros trabajadores acabado de la construcción e instalaciones (4) Soladores, colocadores de parquet (3)

RESIDUOS	Directores gestión de residuos Clasificadores de residuos (1)	Técnicos tratamientos de residuos y aguas	
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	Conductores de autobuses (1), camiones (8) y motocicletas	Almacén y logística	Conductores de automóviles y furgonetas (3) Peones del transporte (1)
COMERCIO Y SERVICIOS	Mecánicos y ajustadores de maquinaria: vehículos (16) Agentes comerciales diferentes sectores (36) Vendedores en tiendas y almacenes (48) Otros vendedores (5) Directores de departamentos comerciales (3)	Administrativos con otras funciones y formación (idiomas, atención al cliente): 27 Otros profesionales de las ventas (18) Directores de departamentos administrativos (1)	Cajeros y taquilleros Administrativos (18)
INDUSTRIA - COMERCIO	Pescaderos - matarife / carniceros (2) - panaderos (1).	Trabajadores sector textil - Costureros (4)	Operadores industria alimentaria en general
OCIO, DEPORTE Y CULTURA	Deportistas, instructores, entrenadores. (10) Técnicos culturales y actividades artísticas (8)	Directores empresas ocio y deporte Artistas, actores, músicos. (4) Azafatos de tierra	Animadores comunitarios Monitores tiempo libre (33)
HOSTELERÍA	Camareros (16), ayudantes de cocina (6), cocineros (5) y preparadores comida rápida. Acompañantes turísticos	Empleados agencias de viajes y recepcionistas hoteles (2)	Camareros y ayudantes de cocina no especializados (10) Guías de turismo Técnicos de turismo (1) Limpieza hoteles (7)
SERVICIOS Y TICS	Profesiones TIC: programadores, técnicos informática, analistas sistemas - software, Community Manager. (55) Directores TIC (2)		Grabadores de datos Diseñadores gráficos Técnicos de grabación audiovisual
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN	Profesorado idiomas, formación vial, docentes academias, profesorado módulos profesionales (22) Profesorado, enseñanza superior, enseñanza primaria y música Educación social		Profesores enseñanza infantil y secundaria.
SANIDAD	Profesiones sanitarias: médicos, enfermero, gerocultor, odontólogo, higienista dental, podólogos (16) Técnicos de control de plagas Laboratorio (1) Técnicos auxiliares de farmacia (2) Técnicos de emergencias sanitarias	Psicólogos (1) Cuidadores de servicios de salud, mayores y discapacidad (1) Auxiliares de enfermería hospitalaria	Auxiliares de enfermería atención primaria (1)

SERVICIOS – OTRAS TITULACIONES	Titulaciones técnicas, especialmente ingenierías. (20) Especialistas RRHH	Especialistas financieros (nóminas, bolsa, fiscalidad) (3) Delineantes y dibujantes técnicos (1)	Empleados de contabilidad, banca (2) Profesionales del derecho (1)
SEGURIDAD	Vigilantes de seguridad (armados).		Auxiliares de vigilante de seguridad (no armados). (3)
LIMPIEZA Y OTROS SERVICIOS	Limpiezas especiales (fachadas, piscinas, vehículos) (1) Supervisores mantenimiento y limpieza (3) Peluqueros (4)	Operadores maquinaria lavandería y tintorería (16) Nuevas profesiones asociadas a la tercera edad (ocio, salud, cultura).	Limpieza (1) Conserjes, ordenanzas y recepcionistas. + Repartidores (15) Otros trabajadores servicios personales (1) Otras ocupaciones elementales y puestos sin definir (4)
PUESTOS DEMANDADOS	331	158	123

Entre paréntesis, número de puestos demandados en el estudio de campo. Fuente: elaboración propia a partir del Observatorio de Ocupaciones y de las demandas de puestos en el estudio de campo del Plan Local de Empleo.

Para determinar a qué sector corresponde cada una de las ocupaciones se ha tenido en cuenta el sector en el que se ha enmarcado la empresa.

Es necesario señalar que existen ocupaciones no representadas en la tabla anterior, y que cuentan con un importante volumen de actividad, por ser canales de empleo en parte realizado en economía sumergida (profesores de repaso, empleados de hogar y cuidadores).

Observando la tabla anterior, y comprobando los puestos demandados en el estudio de campo, realizamos las siguientes agrupaciones:

- ✓ En la categoría de ocupaciones con mayor dificultad para encontrar trabajadores se demandan 331 puestos en el corto y medio plazo.
- ✓ En la categoría intermedia, donde en muchas ocasiones también existen problemáticas referidas no tanto al número de candidatos disponibles sino a su adecuada experiencia o especialización (158).
- ✓ En el último grupo de puestos con mayor desequilibrio por exceso de demandantes, sólo habría en total 123 puestos.

Es decir, si valoramos sobre 612 demandas de puestos del estudio de campo realizado, habría **489 demandas en ocupaciones con menor proporcionalidad de solicitantes, o con mayor requerimiento por parte de las empresas** (valorando los dos primeros grupos), y con necesidad de mayor cualificación y especialización. Solamente 123 demandas se realizan sobre puestos de mayor desequilibrio por saturación de demandantes.

	OCUPACIONES CON MENOR DESFASE Cuesta encontrar trabajadores	OCUPACIONES EQUILIBRADAS Hay parados inscritos suficientes, aunque no siempre cuentan con la experiencia o especialización requerida.	OCUPACIONES CON MAYOR DESFASE Sobran desempleados
PORCENTAJE ESTIMADO DEL TOTAL DE DEMANDAS (612 PUESTOS)	54 %	26 %	20 %

Fuente: elaboración propia a partir del estudio de campo.

De esta forma, podríamos decir que, de cada 5 demandas realizadas por las empresas, para 2-3 demandas es dificultosa la localización de profesionales adaptados a los requisitos en el municipio, en 1 sería también complejo teniendo en cuenta los factores de experiencia y especialización, y en 1 de las 5 demandas no sería dificultoso localizar a profesionales.

Esta dificultad mayor para encontrar profesionales en un 80 % de los puestos ofertados en el muestreo realizado en el estudio de campo **implica una reflexión importante en la adecuación de la estructura y oferta formativa, de los procesos de recualificación de los desempleados y de la velocidad de cambio de las empresas, siempre superior a los cambios en la oferta formativa.**

Este desfase no implica que el 80 % de los puestos no se cubra, sino que su cobertura se realizará con mayores dificultades para la empresa, que deberá realizar mayor inversión en formación interna, asumir cierto grado de menor actitud cuando las aptitudes técnicas son claves, valorar la atracción de profesionales de otros territorios, y reenfocar la estrategia en función de la disponibilidad de recursos humanos.

Es reseñable el aspecto de **movilidad**. Así, algunas empresas manifiestan la existencia de perfiles adaptados, pero con trabajadores de otros municipios o provincias, por lo que la problemática en otros casos se convierte en el traslado o distancia con la residencia habitual.

Además, sobre ocupaciones donde no se ha realizado ninguna demanda (sobre todo en los dos primeros grupos), puede haber influido el tipo de empresas entrevistadas. Por ejemplo, podría haber un número mayor de demanda de puestos sanitarios si se valora la oferta pública, residencias, asociaciones que gestionan residencias, etc.

4.3. TENDENCIAS MUNICIPALES EN EL MERCADO DE TRABAJO

A través de la información y análisis de los anteriores apartados, tanto los referidos a las tendencias globales como el detalle de las tendencias en el municipio según ocupaciones, podemos establecer **siete tendencias principales en el mercado de trabajo municipal**:

- ✓ TENDENCIA 1. **Coincidencia en el municipio con la mayoría de los grandes grupos de ocupación a nivel nacional** (gráfico página 12), especialmente en los referido a los grupos de servicios con demandas de mayor proyección futura. Los grupos de **ventas, TIC, ocio-deporte, sanidad, y formación** concentran una parte importante de la demanda. A pesar de no participar en la muestra del estudio de campo muchas empresas del sector primario, existe un volumen importante de demandas relacionadas con el sector y que se incrementan desde la perspectiva comarcal y provincial.
- ✓ TENDENCIA 2. **Los sectores primarios, industrial, y construcción** siguen más vinculados con **formación profesional**. Las empresas consideran en algunas ocasiones que la formación profesional no es suficiente en ramas como el mantenimiento industrial y operadores de determinada maquinaria.
- ✓ TENDENCIA 3. El **mayor desequilibrio** en todos los sectores se produce a medida que la **exigencia de especialización y cualificación** es mayor. Esta mayor cualificación, con la salvedad de ciertas titulaciones de ciencias (ingenierías, ramas sanitarias y deportivas, etc.), no suele estar asociada a formación universitaria ni a otros sistemas de formación reglada. Los requerimientos de la formación demandada tampoco se encuentran en algunas ocasiones en la formación "corta" complementaria pública, de centros colaboradores o módulos de certificados de profesionalidad ofertados. Algunas de las empresas del ámbito de empleo del municipio requieren una formación muy personalizada que solo pueden ofrecer los propios profesionales de las empresas.
- ✓ TENDENCIA 4. Se observa en el cruce de datos generales entre el Observatorio de Ocupaciones y los puestos demandados por las empresas en el estudio de campo que existe una **tendencia de las empresas a mostrar las demandas de necesidades con mayor dificultad de cobertura**. Es decir, no le preocupa por ejemplo que en el futuro pueda necesitar un administrativo, pero sí que le preocupa que pueda encontrar un administrativo con determinados idiomas o con capacidad para la función comercial.

- ✓ TENDENCIA 5. Tal y como se refleja en los resultados del estudio de campo, en el estudio de análisis de necesidades de recursos humanos, hay una mayor **valoración de la actitud**. Las empresas, y en condiciones de priorización, se decantan por la actitud sobre la aptitud. Es decir, plantean la posibilidad de formación interna si la actitud es la adecuada, con la salvedad de determinados puestos vinculados a unos mínimos de aptitud. La tipología de puestos demandados también refleja en algunos casos la necesidad de puestos flexibles (desde la óptica del trabajador y de la empresa) tendiendo **hacia puestos multitarea y no exclusivos** (combinación de funciones comerciales y de gestión, con el propio desarrollo técnico del puesto).
- ✓ TENDENCIA 6. El mayor peso de los puestos con difícil cobertura (tanto en el análisis municipal general, como en las demandas de puestos del estudio de campo) viene marcado por el empuje de algunas empresas del municipio (una parte importante situadas en Walqa o referidas a empresas industriales) cuya **orientación de negocio internacional** requiere determinados puestos que puedan desarrollar esta visión global de negocio de la empresa.
- ✓ TENDENCIA 7. Uno de los principales problemas vinculado con la escasez de profesionales en determinados puestos es la **dificultad de asentamiento de algunos profesionales que no fijan residencia habitual en el municipio**, sino que siguen vinculados con su población de origen. En este sentido, se manifiesta el claro ejemplo del Parque Tecnológico Walqa con un volumen destacado de trabajadores de Zaragoza.

Esta **movilidad** implica un doble riesgo para las empresas del municipio:

- Potencial deslocalización de empresas que decidan que su crecimiento debe ser en otra provincia por no contar con recursos humanos especializados en el territorio.
- Al tener en plantilla a personal no residente en el municipio, algunas empresas lo interpretan como un potencial riesgo por la posibilidad que el trabajador regrese a trabajar a su población de origen o residencia.

Este factor es necesario valorarlo también en el ámbito de la **movilidad de desempleados del municipio a empresas del resto de la provincia**. A pesar de la autovía, algunas empresas del eje Barbastro–Monzón–Binéfar siguen manifestando su interés y preferencia por trabajadores de estas localidades, no considerando plenamente a Huesca capital en esta conurbación de las tres comarcas en el ámbito de empleo.

5. NECESIDADES Y ELEMENTOS CLAVE DE LAS RELACIONES ENTRE EMPRESAS Y POTENCIALES TRABAJADORES: MOVILIDAD, ACTITUD, COLABORACIÓN EMPRESARIAL Y ESPECIALIZACIÓN.

En los anteriores apartados se ha realizado una doble comparativa:

- ✓ Tendencias globales y aplicabilidad en el mercado de trabajo municipal.
- ✓ Comparativa entre el resultado del análisis del mercado de trabajo preliminar y el resultado de la tendencia del mercado de trabajo según el estudio de campo directo con empresas.

Estas dos comparativas han permitido establecer siete tendencias relevantes del mercado de trabajo municipal que están relacionadas con potenciales necesidades propias del municipio en los ámbitos de la formación, el empleo y el posicionamiento estratégico de su actividad económica.

Algunas de estas necesidades podrán o no coincidir con las necesidades detectadas en el resto de estudios de la fase III del Diagnóstico. Será en la fase IV de elaboración de propuestas donde se unirán las necesidades detectadas en los siete estudios (valorando su complementariedad, diferencia o coincidencia) y se desarrollarán las propuestas que den respuesta al análisis realizado y a la mejora del empleo en el municipio de Huesca.

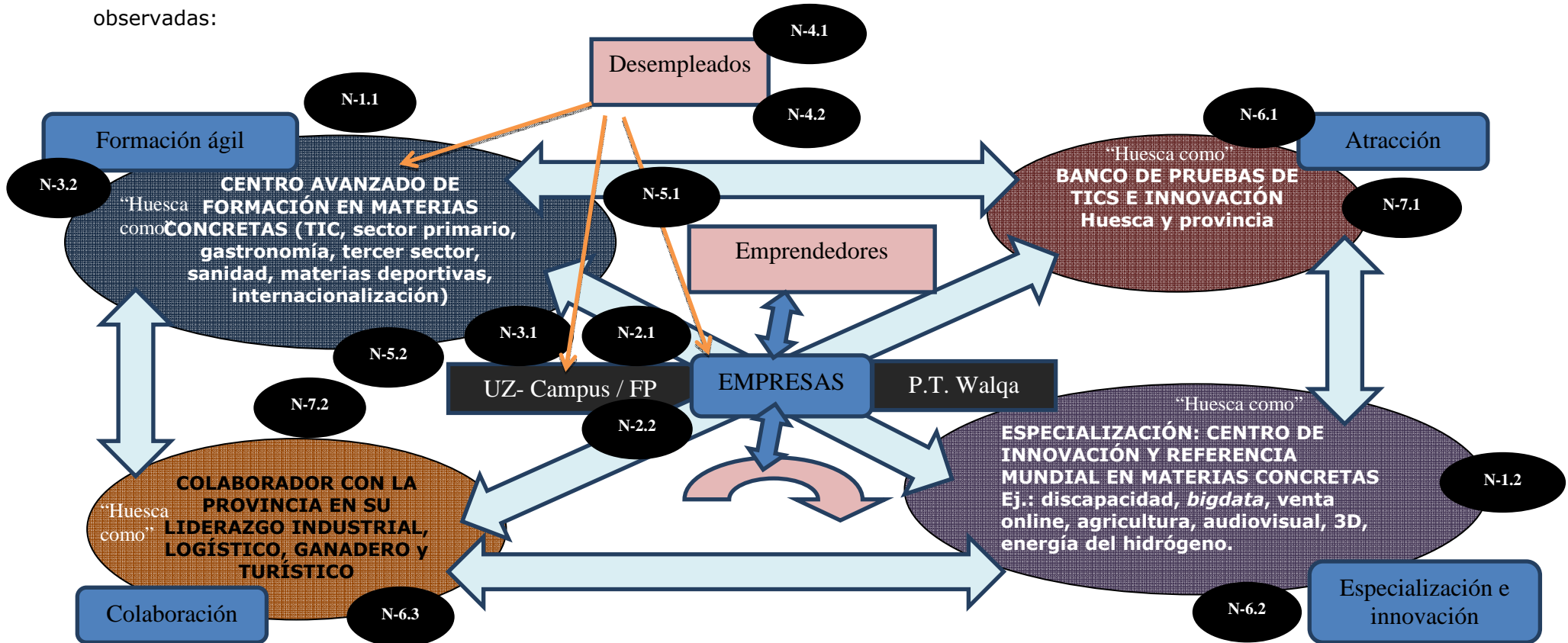
En función de las tendencias establecidas y el estudio de campo realizado destacan cuatro elementos claves que articulan la relación entre la demanda y la oferta laboral:

- ✓ Facilitar la **movilidad** de desempleados y estudiantes y la adaptación de las empresas a los nuevos sistemas de teletrabajo.
- ✓ **Especialización**, como factor estratégico para la adaptación a las nuevas tendencias.
- ✓ **Actitud** como condición necesaria en la relación trabajador-empresa, desarrollo de habilidades transversales y preparación para los **nuevos sistemas de trabajo multitarea y globalizados**.
- ✓ **Colaboración empresarial**, desde la perspectiva de territorio (municipio-provincia) y desde la óptica de la involucración de las empresas en los planes formativos y su participación como formadoras.

Para mayor concreción se elabora una **tabla que relaciona las siete tendencias establecidas con potenciales necesidades**. Estas necesidades, y dado que el resto de estudios concreta más cada uno de los ámbitos del diagnóstico - *orientación, emprendimiento, formación, recursos humanos, sectores emergentes, y colectivos vulnerables-*, se focalizan en un ámbito más estratégico y de posicionamiento futuro del municipio para un mejor funcionamiento del mercado de trabajo.

	TENDENCIA	NECESIDAD ASOCIADA A LA TENDENCIA
1	Aplicabilidad tendencias generales al municipio, especialmente sector servicios.	N-1.1. Adecuación sistema formativo a tendencias globales. N-1.2. Especialización municipal (formación e innovación) en sectores con mayor potencialidad y base ya establecida.
2	Sector primario, industrial y construcción asociados a formación profesional	N-2.1. -Traspaso generacional y formación (por parte de trabajadores +45 a jóvenes) en ciertas profesiones: mantenimiento industrial, instalaciones, reparaciones y maquinaria. N-2.2. Incorporación de la FP dual o sistemas equivalentes en empresas de menor tamaño.
3	Demanda empresarial de cualificación y especialización, y en ciertos casos, no asociada a ningún sistema formativo actual.	N-3.1. Establecer qué formación se debe incorporar con carácter estructural y qué especialización se puede realizar con la colaboración empresarial (empresas y profesionales activos pueden cubrir la escasez de "formadores preparados" para las especializaciones requeridas). N-3-2 Dotar al sistema formativo de agilidad y capacidad para adecuarse a la velocidad empresarial.
4	Incidencia de las demandas empresariales en los puestos de mayor dificultad cobertura.	N-4.1. Necesidad de procesos importantes de recualificación de la estructura actual del desempleo y cambios formativos derivados. N-4.2. En base a la anterior necesidad, selección de itinerario de recualificación según ocupaciones y colectivos (ver detalle en estudio AN-7), y selección de desempleados "motivados".
5	Valoración de la actitud y tendencia hacia puestos multitarea y no exclusivos.	N-5-1. Interdisciplinariedad de los profesionales teniendo en cuenta la formación continua adaptada a las tendencias del mercado de cada sector. N-5.2. Posibilitar opciones de especialización en el sistema formativo cuyos contenidos recojan diferentes disciplinas de conocimiento.
6	Orientación de negocios globales	N-6.1. Atracción de inversiones y proyectos pilotos de innovación. N-6.2. Fijar las materias de referencia de innovación municipal y clusterizar. N-6.3. Colaboración con otros liderazgos provinciales en ganadería, industria, logística y turismo, y con relación a tendencias de robótica e industria de base tecnológica.
7	Dificultad de asentamiento de profesionales captados de otros municipios y provincias. Movilidad de trabajadores y desempleados.	N-7.1. Hacer de Huesca una ciudad atractiva para vivir que atraiga a profesionales. N-7.2. Sistemas de apoyo a la movilidad en prácticas laborales, FP dual, y estudiantes.

Estas necesidades las podemos incorporar al cuadro referenciado de oportunidades del municipio en función de las tendencias observadas:



Las empresas como centro de referencia de las estrategias de empleo y desarrollo

