

# ESTUDIO DE NECESIDADES EN RECURSOS HUMANOS EN EL MUNICIPIO DE HUESCA



**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-5.

**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. METODOLOGÍA – FICHA TÉCNICA**

## **3. ESTUDIO DE CAMPO - DATOS GENERALES**

## **4. ESTUDIO DE CAMPO- PRINCIPALES RESULTADOS**

4.1. PERSPECTIVAS EMPRESARIALES Y PREVISIÓN DE NECESIDADES DE CONTRATACIÓN

4.2. DEMANDA DE OCUPACIONES

4.3 OCUPACIONES CON DIFICULTAD PARA ENCONTRAR TRABAJADORES

4.4. OFERTA DE OCUPACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y OTROS COLECTIVOS DE DIFÍCIL INSERCIÓN LABORAL

4.5 COMPETENCIAS TRANSVERSALES

4.6 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

4.7 PRÁCTICAS EN EMPRESAS

## **5. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS DE HUESCA**

5.1 COMPARATIVA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS – OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS

5.2 OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS POR EMPRESAS – OCUPACIONES SOLICITADAS POR DESEMPLEADOS

5.3 OCUPACIONES DE DIFÍCIL COBERTURA

5.5 NECESIDADES EN RECURSOS HUMANOS



## 1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

El Plan Local de Empleo tiene como objetivo principal la puesta en marcha y ejecución de actuaciones concretas a realizar por parte de todos los agentes implicados en el mercado laboral, dirigidas a la mejora del nivel de empleo del municipio. En este marco, el Ayuntamiento de Huesca adjudicó a la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de la provincia de Huesca la asistencia técnica para la elaboración 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", del que forma parte el presente informe.

El objetivo del *Análisis de Necesidades en Recursos Humanos* es definir los perfiles profesionales demandados por el tejido empresarial del municipio de Huesca, así como identificar las tendencias de las necesidades de las empresas y, por tanto, de las ocupaciones, con la finalidad de detectar posibles desfases de correlación entre la oferta y la demanda.

Se tratan también las perspectivas empresariales para el periodo 2016-2018 en cuanto a facturación anual y creación de empleo por parte de las empresas, las competencias técnicas y transversales más valoradas, o los medios de reclutamiento y selección de empleados utilizados.

Asimismo, se valora en este estudio la disposición de las empresas a incorporar a sus plantillas personas con discapacidad o con especiales dificultades de inserción laboral (mujeres desempleadas, jóvenes, mayores de 45 años, personas en riesgo de exclusión social), así como los condicionantes y/o necesidades para facilitar el acceso al empleo de estos colectivos. A la par, se determina el grado de compromiso del tejido empresarial en cuanto a la realización de prácticas y contrataciones, así como otras posibles actuaciones enmarcadas en el Plan de Empleo.

Algunos aspectos del estudio de campo con empresas referidos a la formación son tratados de forma específica en el documento AN-5 "Análisis de Necesidades de Formación".

## 2. METODOLOGÍA - FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO DE CAMPO - EMPRESAS

Para la redacción de este estudio se ha llevado a cabo un trabajo de campo en el municipio de Huesca mediante la realización de 663 entrevistas en profundidad a empresas de los sectores de Servicios, Industria, Comercio minorista, Construcción, Hostelería y Agrícola.

La información obtenida a través de las entrevistas en profundidad realizadas a las empresas, junto con la información contenida en el *Estudio preliminar sobre el mercado de trabajo*, constituye la base del análisis que se presenta sobre necesidades de recursos humanos y perspectivas de creación de empleo en el municipio de Huesca.

Antes de pasar a resumir e interpretar los resultados de la fase del estudio de campo realizado con empresas, es necesario establecer el contenido básico de las entrevistas realizadas. Para ello se realiza una ficha técnica del estudio de campo llevado a cabo con empresas donde se definen los principales parámetros que componen el conjunto de entrevistas realizadas.

En la segunda fase del estudio de campo, además de las entrevistas a empresas, se han llevado a cabo también entrevistas a otro tipo de entidades y organizaciones (relacionadas con la formación, orientación, emprendimiento o pertenecientes al tercer sector) para desarrollar los correspondientes estudios de la fase III del Diagnóstico del Plan Local de Empleo. Estas entrevistas no se tienen en consideración en los datos de la ficha técnica y su valoración e interpretación se llevará a cabo en los correspondientes estudios de formación, orientación, emprendimiento y economía social.

Establecemos de forma previa las principales **consideraciones metodológicas** a tener en cuenta en el análisis realizado:

1. Tal y como se detalló en la propuesta realizada para la realización del Diagnóstico previo del Plan Local de Empleo, se han realizado **trece entrevistas a empresas de la provincia no pertenecientes al municipio de Huesca**, para observar y valorar también la situación y opinión de algunas empresas representativas de la provincia. Estas encuestas son consideradas únicamente en determinados aspectos cualitativos.

2. Para el análisis municipal se ha considerado el ámbito del municipio de Huesca y sus municipios incorporados. Así también, y dada su proximidad al municipio y su influencia en el empleo del municipio, se consideran para el análisis las **cuatro entrevistas realizadas en los municipios de Igríes, Grañén, Almudévar y Loporzano.**

3. Para la clasificación y reparto de sectores, se ha tenido en cuenta la **actividad económica principal** según el epígrafe del impuesto de actividades económicas. En el caso de **empresas agrícolas y ganaderas**, y dada su menor presencia en el municipio de Huesca, se han realizado entrevistas adicionales a los principales sindicatos agrarios (Asaja y Uaga) para valoración cualitativa de este sector. De forma cualitativa, se ha considerado para el análisis del sector primario a otros subsectores relacionados como la **industria agroalimentaria, construcción y reparación de maquinaria agrícola, y los servicios agroganaderos.**

4. Por su influencia en la creación de empleo, se han priorizado las **encuestas a empresas con trabajadores** (independientemente de la forma jurídica), aunque se ha entrevistado también a 50 empresas sin trabajadores (solo el propio autónomo).

Como veremos en la ficha técnica se trabaja con alrededor de un 13 % de las empresas pero con un 23 % de la afiliación.

5. En las entrevistas se han incorporado algunas **entidades del tercer sector** (asociaciones, fundaciones) ya que cuentan **con actividad económica relevante** en el municipio, en concreto a través de las empresas creadas para desarrollo de las actividades de centros especiales de empleo. En este y otros informes del Diagnóstico (colectivos de exclusión y economía social) se analizan los datos concretos del empleo y discapacidad en el municipio de Huesca.

6. Para el **reparto de sectores** se ha perseguido una proporcionalidad de los mismos según su representatividad en la actividad económica del municipio de Huesca.

## FICHA TÉCNICA

### Ámbito y universo

El universo del estudio corresponde con **empresas con actividad económica en el municipio de Huesca** incluidos los municipios incorporados. Para el análisis se tienen en consideración cuatro entrevistas realizadas en municipios próximos (Almudévar, Grañén, Igriés y Loporzano) con mayor vinculación en los aspectos de creación de empleo.

En los resultados, en las referencias al "municipio de Huesca" se está incluyendo la información de estas cuatro entrevistas.

Existen tres entidades sociales y/o fundaciones incluidas en la muestra, aunque con actividades económicas a través de los Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción Laboral.

Se han realizado para la observación de tendencias y aspectos cualitativos generales, no consideradas para determinadas preguntas cualitativas, 13 entrevistas fuera del municipio de Huesca: 4 en Barbastro, 1 en Alcolea de Cinca, 2 en Jaca, 3 en Sabiánigo, 3 en Binéfar.

### Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra corresponde con **650 entrevistas a empresas con actividad económica en el municipio de Huesca**. Para ello ha sido necesario el contacto con más de 1.000 empresas, dado que no todas las empresas han deseado participar o no contaban con disponibilidad para poder realizar la entrevista.

El mínimo fijado en los pliegos técnicos es un total de 600 entrevistas.

Este tamaño muestral de 650 entrevistas realizadas respecto al total de actividades económicas censadas por la Cámara de Comercio (4.906) en el municipio tanto de empresas con sede principal como delegaciones con actividad económica supone una muestra con un nivel de confianza alto.

Una parte de las entrevistas se ha realizado a empresas con sociedades vinculadas. En algunos casos, se han llevado a cabo entrevistas separadas (si la actividad económica era muy diferenciada) y entrevista conjunta (en los casos de actividades similares, pero con varias razones sociales). Por ello, el volumen de empresas que

directa e indirectamente han participado en la muestra es superior, y se estima en alrededor de 800 empresas<sup>1</sup>.

Se realizaron también entrevistas a profesionales de la sección segunda de actividades económicas, así como a autónomos sin trabajadores de la sección primera (aproximadamente un 15 % de las entrevistas).

### Nivel de confianza y error muestral

Valorando el tamaño de la muestra (650) sobre el total de empresas censadas (4.906) se trabaja con un **nivel de confianza del 96 % y un error muestral de un 3,8 %**. De esta forma, hay una muestra muy representativa y que **mejora los valores habituales** de nivel de confianza del 95 % y de un error muestral del 5 %.

La muestra es el resultado de aplicar la fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

**n** = El tamaño de la muestra que queremos calcular. El resultado es 661

**N** = Tamaño del universo: 4.906 (según Censo Oficial que incluye tanto actividades económicas con sede principal en el municipio como delegaciones o centro de trabajo en el municipio de empresas de otras localidades).

**Z** = Es la desviación del valor medio que aceptamos para lograr el nivel de confianza deseado. En función del nivel de confianza deseado, usaremos un valor determinado que viene dado por la forma que tiene la distribución de Gauss. El valor más frecuente es de un nivel de confianza del 95 %, se marca un punto porcentual superior.

Nivel de confianza 96% -> **Z=2,1**

**e** = Es el margen de error máximo que admitimos. **3,8 %**

El valor más habitual es del 5 %

**p** = Es la proporción de valores que esperamos encontrar. Si no tenemos información previa, se usa p=50 %

### Método de muestreo

El método para abordar el estudio de campo es la **entrevista en profundidad** a través de un cuestionario tipo. Esta entrevista es realizada **de forma presencial**

<sup>1</sup> No se puede calcular el número exacto pues existen algunas empresas con razones sociales vinculadas que no han sido reflejadas en el cuestionario de la entrevista o se ha señalado la vinculación aunque sin detallar el número de empresas.

salvo excepciones donde se ha rellenado de forma previa y posteriormente se ha pasado a verificar y recoger el cuestionario firmado.

Se adjunta el cuestionario utilizado en el apartado de anexos. Este cuestionario incluye aspectos cuantitativos y cualitativos centrados en el empleo y formación, así como el potencial desarrollo futuro de las empresas.

### **Tratamiento previo de la información**

Con anterioridad a la realización de la encuesta se definieron determinadas prioridades para la selección de empresas.

- ✓ Se priorizaron empresas con trabajadores, intentando incorporar en la muestra a las empresas más relevantes del municipio.
- ✓ Se realizó una estimación del reparto sectorial para seguir en la muestra un reparto proporcional a la representatividad de sectores en la economía.

A continuación, se muestra la tabla de las entrevistas realizadas en el municipio de Huesca respecto al porcentaje de representatividad de los sectores en la economía municipal. **Se priorizó de forma previa en la propuesta la realización de un mayor porcentaje a empresas del sector industrial** (respecto a su representatividad en porcentaje de empresas) puesto que cuentan en media con un mayor volumen de trabajadores. También se priorizó la realización de entrevistas en el Parque Tecnológico Walqa como uno de los elementos de desarrollo clave en el municipio.

Sector	Epígrafes actividad económica (IAE)	Actividades económicas según epígrafes IAE (Camerdata)	Porcentaje de representatividad en el municipio (según número de empresas)	Número de entrevistas realizadas y porcentaje sobre total muestra (650)
<b>Sector primario</b>	-	-	Sin datos de Camerdata	<b>5</b> <b>*30 entrevistas a sectores directamente relacionados</b>
<b>Energía</b>	Grupo 1	50	1,30 %	<b>4 – 0,62 %</b>
<b>Minería e industrias extractivas</b>	Grupos 21, 22, 23	4	0,10 %	<b>1 – 0,15 %</b>
<b>Industria</b>	Grupos 24, 25, 3, 4	280	7,29 %	<b>77 – 11,85 % ***</b>
<b>Construcción e instalaciones</b>	Grupo 5 **	301	7,83 %	<b>54 – 8,31 %</b>
<b>Servicios – Comercio minorista</b>	Grupos 64, 65, 66	943	24,54 %	<b>162 – 24,92 %</b>
<b>Servicios - Hostelería</b>	Grupos 67, 68	330	8,59 %	<b>58 – 8,92 %</b>
<b>Resto de servicios</b>	Grupos 61, 62, 63, 69, 7, 8, 9	2.465	64,16 %	<b>289 – 44,46 % ***</b>
<b>Total actividades económicas (excluidos los organismos públicos, UTEs, Comunidades de Propietarios, Juntas de Compensación).</b>		3.842 (Estas empresas están contabilizadas para aquellas empresas con sede principal en el municipio de Huesca. No obstante, se realizan también entrevistas a empresas con delegaciones o actividad en el municipio. Este número de empresas se emplea únicamente a efectos de cálculo de un porcentaje aproximado de representatividad de cada sector en número de empresas.		

\* Se ha realizado un número menor de entrevistas a actividades agrícolas y ganaderas a las actividades censadas en el municipio por contar con actividad económica en la mayoría de los casos fuera del municipio de Huesca. No obstante, se ha conseguido una **opinión representativa del sector a través de otras empresas relacionadas (en total 30 entrevistas)** cuya contabilización se realiza en otros sectores diferentes al agrícola:

- Construcción y reparación de maquinaria agrícola (6 entrevistas)
- Industrias agroalimentarias (14 entrevistas)
- Distribución productos agrícolas y ganaderos (6 entrevistas)
- Otros servicios agrícolas y ganaderos (4 entrevistas)

\*\* No se contabilizan como actividades económicas las Uniones Temporales de Empresas.

\*\*\* Se ha priorizado (para entrevistar a las empresas de mayor volumen de trabajadores) una representatividad mayor de entrevistas al sector industrial. En el caso del sector servicios, se ha realizado un porcentaje menor debido a la cuestión de tamaño comentada (mayor volumen en servicios de autónomos sin trabajadores) y dado que en muestras de mayor tamaño el número de empresas significativas para la muestra es sensiblemente inferior.

De esta forma, y con la salvedad de una mayor proporción en industria y menor en servicios por las razones de tamaño empresarial en cuanto a trabajadores, se ha seguido una proporción de encuestas según la representatividad económica de cada sector empresarial.

Para los análisis sectoriales que se realizarán, el sector de minería e industrias extractivas (con una sola empresa entrevistada), y energía (cuatro empresas) se incluirán en el análisis de industria para la protección estadística al tratarse de un número pequeño de empresas. De la misma forma, para el análisis del sector agrícola, se tendrán en consideración algunas variables de empresas de otros sectores relacionados (industria agroalimentaria, maquinaria agrícola, distribución de productos agrícolas y ganaderos, servicios agrícolas, etc.).

### **Recogida de la información**

La recogida de información se realizó a través de entrevista presencial con un cuestionario validado previamente. En casos puntuales y por incompatibilidad de agendas de las empresas o disponibilidad, se realizó el cuestionario de forma telemática y posteriormente se visitó a la empresa para verificación de la entrevista y recogida de la firma.

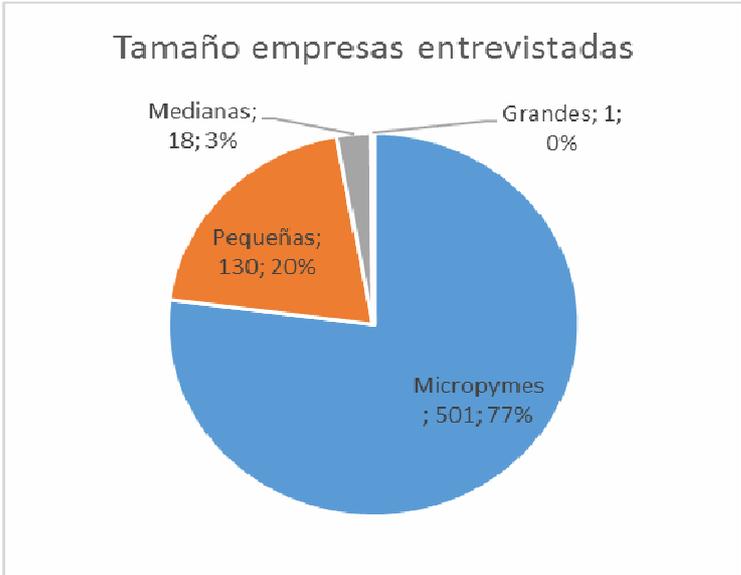
Los entrevistadores fueron trabajadores de la Cámara de Comercio de Huesca y de Fundesa, ambas entidades ejecutoras del Diagnóstico del Plan Local de Empleo.

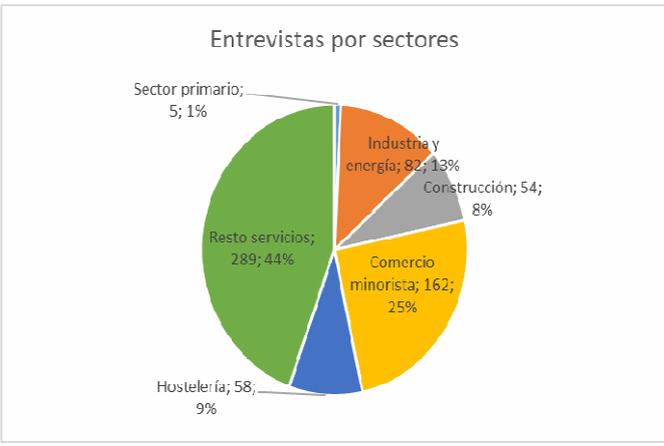
### **Fechas de realización**

Durante los meses de septiembre y octubre de 2016 se realizó la difusión y el contacto con empresas, continuando en los meses posteriores en los casos necesarios. La realización de la mayor parte de las entrevistas se concentró principalmente en los meses de octubre y noviembre de 2016.

Existen entrevistas de algunas empresas que, aunque han accedido a su realización, han otorgado cita para ello en un periodo posterior al análisis principal de la fase III. Estas entrevistas serán incorporadas como inputs para consideraciones cualitativas en las conclusiones y fase IV del Diagnóstico del Plan Local de Empleo, aunque no serán ya incorporadas en el análisis de información de la fase III.

### RESUMEN FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO DE CAMPO DE EMPRESAS

Variable	Descripción	Observaciones															
<b>Ámbito y universo</b>	Empresas y organizaciones con actividad económica en el municipio de Huesca	4.906 actividades censadas a 1 de enero de 2016.															
<b>Tamaño de la muestra</b>	650 entrevistas a empresas u organizaciones con actividad económica en el municipio de Huesca. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 13 % de las empresas</li> <li>- 22 % de los trabajadores</li> </ul>	Se realizan de forma complementaria 13 entrevistas a empresas representativas de fuera del municipio de Huesca (en la provincia) para su valoración cualitativa.  Aproximadamente 800 empresas representadas (si se consideran las vinculaciones empresariales).															
<b>Tamaño de las empresas entrevistadas</b>	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> <p><i>Micropymes</i> 0-9 trabajadores</p> <p><i>Pequeñas</i> 10-49 trabaj.</p> <p><i>Medianas</i> 50-249 trabaj.</p> <p><i>Grandes</i> Más de 250</p> </div> <div style="flex: 2; text-align: center;">  <table border="1" style="margin: 0 auto; border-collapse: collapse;"> <caption>Tamaño empresas entrevistadas</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Cantidad</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Micropymes</td> <td>501</td> <td>77%</td> </tr> <tr> <td>Pequeñas</td> <td>130</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Medianas</td> <td>18</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Grandes</td> <td>1</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div>	Categoría	Cantidad	Porcentaje	Micropymes	501	77%	Pequeñas	130	20%	Medianas	18	3%	Grandes	1	0%	
Categoría	Cantidad	Porcentaje															
Micropymes	501	77%															
Pequeñas	130	20%															
Medianas	18	3%															
Grandes	1	0%															
<b>Parámetros estadísticos</b>	Nivel de confianza: 96 % Error muestral: 3,8 %	Mejorado sobre los valores habituales del 95 % (nivel de confianza) y 5 % (error muestral).															
<b>Método de muestreo</b>	Entrevista en profundidad con cuestionario tipo de forma presencial																
<b>Tratamiento de la información</b>	Planificación de la muestra según representatividad de sectores	Se contactó con más de 1.000 empresas para la realización de 650 entrevistas.															
<b>Fechas de realización</b>	Entrevistas realizadas en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016.	Habrán encuestas posteriores de entrevistas prefijadas (a partir del 9 de diciembre) que se añadirán de forma cualitativa, aunque no se tendrán en cuenta ya para la tabulación de los estudios de la fase III.															

Variable	Descripción	Observaciones																					
<b>Sectores</b>	<p style="text-align: center;">Entrevistas por sectores</p>  <table border="1" style="display: none;"> <caption>Entrevistas por sectores</caption> <thead> <tr> <th>Sector</th> <th>Entrevistas</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Resto servicios</td> <td>289</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>Comercio minorista</td> <td>162</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Hostelería</td> <td>58</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>Industria y energía</td> <td>82</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>Construcción</td> <td>54</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>Sector primario</td> <td>5</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table>	Sector	Entrevistas	Porcentaje	Resto servicios	289	44%	Comercio minorista	162	25%	Hostelería	58	9%	Industria y energía	82	13%	Construcción	54	8%	Sector primario	5	1%	<p>Acorde con representatividad económica de los sectores.</p> <p>Se realizaron 30 entrevistas a sectores directamente relacionados con el sector primario (industria agroalimentaria, construcción, reparación y distribución de maquinaria agrícola, distribución de productos agrícolas y ganaderos, y otros servicios directos al sector primario) y correspondientes con los diferentes sectores de industria, comercio y servicios.</p>
Sector	Entrevistas	Porcentaje																					
Resto servicios	289	44%																					
Comercio minorista	162	25%																					
Hostelería	58	9%																					
Industria y energía	82	13%																					
Construcción	54	8%																					
Sector primario	5	1%																					
<b>Empresa que recoge la información</b>	Cámara de Comercio y Fundesa																						

### 3. ESTUDIO DE CAMPO: DATOS GENERALES

#### 3.1. TIPOLOGÍA DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS

##### Tramos de facturación:

En función de su facturación anual, la Comisión Europea define los conceptos de microempresa, pequeña empresa y mediana empresa según estos criterios:

- Gran empresa: cifra de negocio anual superior a 50 millones de euros.
- Mediana empresa: cifra de negocio anual no superior a 50 millones de euros.
- Pequeña empresa: una cifra de negocio anual no superior a 10 millones de euros.
- Microempresa: aquella que tiene una cifra de negocio anual no superior a los 2 millones de euros.

La gran mayoría del tejido empresarial del municipio de Huesca está constituido por micropymes cuya facturación anual no supera los 2 millones de euros. Esta realidad queda reflejada en el caso del trabajo de campo llevado a cabo para la elaboración de este estudio de necesidades, donde **el 78 % de las empresas entrevistadas se encuentra bajo ese umbral de facturación de 2 millones de euros** por año. En el tramo entre **2 y 10 millones de euros anuales de facturación se encuentra el 9,5 % de las empresas entrevistadas**. Entre 10 y 50 millones, el 2,9 % del total de entrevistadas. También se han recabado datos mediante entrevista a cuatro empresas que tienen una cifra de negocio superior a los 50 millones, que representan el 0,6 % del total de entrevistas.

Tabla 3.1: Empresas entrevistadas, según tramos de facturación

Facturación millones euro/año	Número de empresas
Menos de 2 millones	508
Entre 2 y 10 millones	62
Entre 10 y 50 millones	19
Más de 50 millones	4
NS/NC	57

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

### Número de empleados:

**El número total de trabajadores** en las empresas entrevistadas asciende a **6.390 personas**.

Clasificadas en función del número de trabajadores, se ha entrevistado para este estudio a **396 empresas de entre 0 y 5 empleados, que representan el 60,9 %** de la muestra total. Las consultadas con plantillas de **entre 6 y 10 trabajadores suponen el 18,4 %**, porcentaje similar al correspondiente a las empresas **entre 11 y 50 empleados, que es del 17,8 %**. Las empresas que cuentan **entre 50 y 100 trabajadores son el 2,1 % de la muestra** y las que disponen de **más de 100 empleados son el 0,6 %** de las entrevistadas.

Tabla 3.2: Número de empleados en las empresas entrevistadas,

Número de empleados/as	Número de empresas
Entre 0 y 5 empleados	396
Entre 6 y 10 empleados	120
Entre 11 y 50 empleados	116
Entre 50 y 100 empleados	14
Más de 100 empleados	4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

### Estructura de las plantillas:

El 62,72 % de las personas que forman parte de las plantillas de las empresas entrevistadas son hombres y el 37,28 % son mujeres.

De acuerdo a esa representatividad, los datos muestran que no hay plena equiparación entre ambos sexos en lo que se refiere a cargos directivos/mandos intermedios, ya que el porcentaje de mujeres directivas es del 34,21 %, unos 3 puntos por debajo de lo que le correspondería para tener plena correspondencia con su presencia real en el tejido empresarial.

Sí que hay el equilibrio por sexos respecto al total general en el caso de nacionalidad española pero, en el caso de foráneos, es mayor la presencia de trabajadoras extranjeras (44 %) respecto al número total de empleadas femeninas

(37,28 %), que de hombres extranjeros (55,9 %) en relación con el número total de empleados masculinos (62,72 %).

En el caso de personas con discapacidad, se da también un desequilibrio entre el número de mujeres y hombres trabajando en las plantillas objeto de la muestra. En este caso el desequilibrio muestra una mayor presencia de mujeres con discapacidad, del orden de alrededor del 3 % de lo que correspondería y, al contrario, una menor presencia de hombres con discapacidad.

Tabla 3.3: Tipología de las plantillas

CARGOS-NACIONALIDAD-DISCAPACIDAD-INSERCIÓN	SEXO	
	HOMBRES	MUJERES
Directivos/as-cargos intermedios	844	439
Resto de personal	3164	1943
Españoles/as	3692	2133
Extranjeros/as	316	249
Personas con discapacidad <sup>1</sup>	68	46
Personas con dificultad de inserción <sup>2</sup>	6	12
<b>SUBTOTALES</b>	<b>4008</b>	<b>2382</b>
<b>TOTAL</b>	<b>6390</b>	

Autónomos/as	515
Empleados/as	5875

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

### Edad media de las plantillas:

El porcentaje representa las empresas cuyas plantillas tienen una edad media situada en el rango de edades indicado:

<sup>1</sup> Debe tenerse en cuenta que el 53 % de la cifra mostrada corresponde a trabajadores de un centro especial de empleo.

<sup>2</sup> Hay que matizar que en las respuestas hay empresas que no conocen la procedencia de las personas o si se les formaliza contrato especial.

Tabla 3.4: Edad media de las plantillas

Rango de edades	Porcentaje de empresas
Entre 26 y 45 años	75,38 %
Mayores de 45 años	20 %
Menores de 25 años	1,23 %
No sabe/ No contesta	3,38 %

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

Parece pertinente apuntar que las empresas entrevistadas que cuentan con plantillas con una edad media superior a 45 años, el 20 % del total, han de prever el relevo de los empleados próximos a la jubilación de manera que no se pierda el conocimiento y saber hacer de los trabajadores con mayor experiencia. Una planificación adecuada de la sustitución de los recursos humanos permite el aprovechamiento del saber hacer y/o especialización adquiridos. En el caso de autónomos sin empleados, la transmisión de ese saber hacer también es un punto a favor a la hora de planificar medidas como el traspaso del negocio por jubilación.

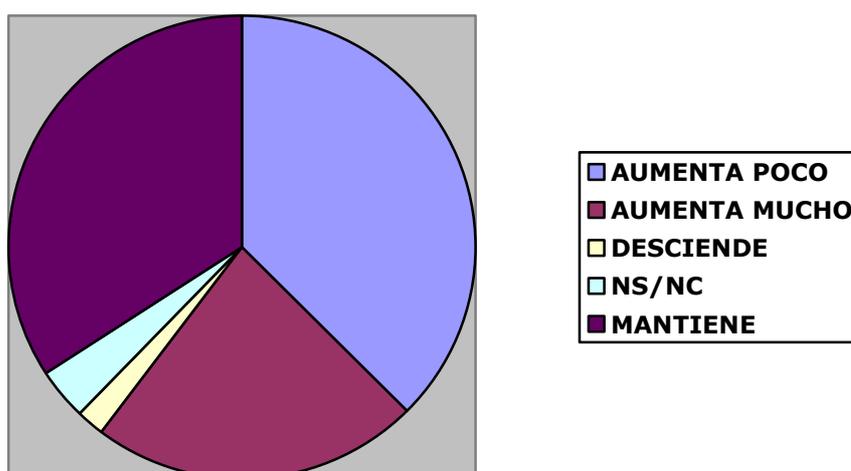
## 4. ESTUDIO DE CAMPO: RESULTADOS CUANTITATIVOS

### 4.1. PERSPECTIVAS EMPRESARIALES Y PREVISIÓN DE NECESIDADES DE CONTRATACIÓN

#### Perspectivas de facturación

Al ser preguntadas por la evolución futura de la empresa en cuanto a volumen de facturación en tres años (periodo 2016-2018), **la mayoría de las empresas, el 59,84 %, indicó que incrementará su facturación** (en concreto, un 22,6 % señaló que aumentaría mucho y el 37,23 % que aumentará poco). El 34 % de las empresas indicó que se mantendrá igual en facturación, tan solo el 2,1 % prevé que descenderá y el resto, el 3,5 % optó por la opción No sabe/No contesta.

GRÁFICO 1: PERSPECTIVAS DE FACTURACIÓN



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

Desglosado por sectores, las perspectivas de las empresas en cuanto a facturación son las siguientes:

Tabla 4.1: Perspectivas de las empresas sobre facturación (2016-2018)

SECTOR	DECRECE	MANTIENE	AUMENTA POCO	AUMENTA MUCHO (más 10 %)	NS/NC
<b>INDUSTRIA</b>	--	31,70 %	34,14 %	30,48 %	3,65 %
<b>SERVICIOS</b>	1,38 %	28,71 %	40,48 %	25,25 %	4,15 %
<b>HOSTELERÍA</b>	1,72 %	32,75 %	43,10 %	18,96 %	3,44 %
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	--	37,03 %	40,74 %	16,66 %	5,55 %
<b>COMERCIO MIN.</b>	6,79 %	43,82 %	30,86 %	16,6 %	1,85 %
<b>PRIMARIO</b>	20 %	40 %	--	40 %	--

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

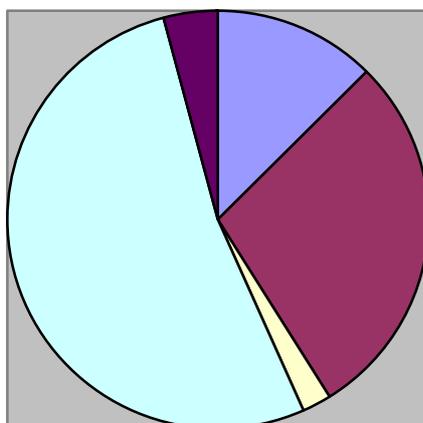
Los sectores en los que hay un porcentaje mayor de empresas que prevén un aumento de facturación por orden de mayor a menor:

- Servicios: 65,73 %
- Industria: 64,62 %
- Hostelería: 62,06 %
- Construcción: 57,4 %
- Comercio: 47,46 %
- Primario: 40 %

### Perspectivas de empleo

Según los datos recabados, el 52,61 % de las empresas entrevistadas cree que, en un horizonte de tres años, mantendrá el número de empleados en plantilla. El 12,61 % cree que aumentará mucho el número de empleados, el 28,46 % que aumentará poco y solo un 2,15 % prevé que disminuirá el número de empleados.

**GRÁFICO 2: PERSPECTIVAS DE EMPLEO**



Desglosado por sectores, las perspectivas de las empresas en cuanto a número de empleados son las siguientes:

Tabla 4.2: Perspectivas de las empresas sobre empleados (2016-2018)

SECTOR	DECRECE	MANTIENE	AUMENTA POCO	AUMENTA MUCHO	NS/NC
<b>INDUSTRIA</b>	--	37,80 %	43,90 %	13,41 %	4,87 %
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	--	51,85 %	33,33 %	9,25 %	5,55 %
<b>SERVICIOS</b>	2,07 %	49,82 %	27,33 %	16,95 %	3,80 %
<b>HOSTELERÍA</b>		56,89 %	25,86 %	12,06 %	5,17 %
<b>COMERCIO MIN.</b>	4,32 %	63,58 %	22,22 %	6,17 %	3,70 %
<b>PRIMARIO</b>	20 %	60 %	20 %		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

Los sectores en los que hay un porcentaje mayor de empresas que prevén un aumento de empleados en sus plantillas son, por orden de mayor a menor:

- Industria: 57,3 %
- Servicios: 44,28%
- Construcción: 42,58 %
- Hostelería: 37,92 %

- Comercio minorista: 28,39 %
- Primario: 20 %

Se observa que **es mayor el porcentaje de empresas que prevén aumentar su facturación respecto al de empresas que prevén crecer en empleados.** Esta diferencia es una muestra de la cautela con que las empresas afrontan la decisión de contratar, tras el difícil periodo de crisis sufrido durante los últimos años.

#### 4.2. DEMANDA DE OCUPACIONES

Ante la pregunta de si la empresa tiene intención de contratar a algún trabajador durante el periodo 2016-2018, el 47,69 % (310 empresas) respondieron afirmativamente, frente al 40,46 % que afirmaron no tener intención de contratar (el 11,84 % restante de entrevistados corresponde a la posibilidad No sabe/No contesta).

Desglosando por ejercicios y sectores, el porcentaje de empresas entrevistadas que prevén incorporar empleados a sus plantillas es el siguiente:

Tabla 4.3: Porcentaje de empresas por sectores que prevén contratar empleados

SECTOR	SÍ CONTRATARÁN	NO CONTRATARÁN	NS/NC
<b>INDUSTRIA</b>	60,97 %	24,39 %	14,63%
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	57,40 %	33,33 %	9,25 %
<b>SERVICIOS</b>	46,71 %	38,06 %	11,07%
<b>HOSTELERÍA</b>	41,37 %	43,10 %	15,51%
<b>COMERCIO MIN.</b>	35,18 %	53,08 %	11,72%
<b>PRIMARIO</b>	20 %	80 %	
<b>TODOS LOS SECTORES</b>	47,69 %	40,46 %	11,84%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

Tabla 4.4. Porcentaje de empresas de cada sector que prevén contratar en cada año

SECTOR	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018
<b>INDUSTRIA</b>	7,31 %	45,12%	7,31%
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	12,96%	38,88%	5,55%
<b>SERVICIOS</b>	6,22 %	38,75%	5,88%
<b>HOSTELERÍA</b>	12,06%	24,13%	5,17%
<b>PRIMARIO</b>		20 %	
<b>COMERCIO MIN.</b>	8,62%	16,66 %	9,87%
<b>TODOS LOS SECTORES</b>	8 %	32,61%	7,77%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

A la hora de interpretar esta última tabla, debe tenerse en cuenta, en lo referente a previsión de contratación en 2016, que las entrevistas se realizaron en el periodo octubre-diciembre, con poco margen de tiempo ya para contratación. Del mismo modo, debe tenerse en cuenta la dificultad de muchas de las empresas a la hora de hacer previsiones sobre las posibles contrataciones en el año 2018.

De ello se deduce que los sectores de **Industria, Servicios y Construcción se están comportando con un mayor dinamismo** en el periodo de salida de la crisis ya que sus perspectivas empresariales son más optimistas que el resto y además **son los sectores que más intención de contratar** declaran.

En cuanto al número de contratos a cumplimentar, las empresas que han participado en las entrevistas manifiestan la intención de incorporar a sus plantillas un total de **612 empleados**. Se desglosan por sectores de la siguiente manera:

Tabla 4.5: Previsión de cifra de contratos por sector

SECTOR	TOTAL	PORCENTAJE
<b>SERVICIOS</b>	312	50,98 %
<b>INDUSTRIA</b>	117	19,11 %
<b>COMERCIO</b>	69	11,27 %
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	62	10,13 %
<b>HOSTELERIA</b>	50	8,16%
<b>PRIMARIO<sup>1</sup></b>	2	0,32 %
<b>SUMA</b>	612	100 %

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

Para analizar la tabla 4.5 y valorar en su medida el dinamismo de cada sector en el mercado laboral en Huesca hay que tener en cuenta que es necesario interrelacionar los datos de previsión de contrataciones con la representatividad de cada sector en la muestra realizada. Es decir:

- El sector de la **Industria**, con un 8,7 % de entrevistas realizadas, representa el 19 % del número de nuevos contratos previstos.
- El sector **Construcción**, con el 7,8 % de entrevistas, representa el 10,1 % del número de nuevos contratos previstos.
- El sector **Hostelería**, con el 8,59 % de entrevistas, representa el 8,1 % del número de nuevos contratos previstos.
- El sector **Servicios**, con el 64,1 % de entrevistas, representa el 50,9 % del número de nuevos contratos previstos.
- El sector **Comercio minorista**, con el 25,5 % de entrevistas, representa el 11,27 % del número de nuevos contratos previstos.

De esta manera, puede verse que **Construcción** y especialmente **Industria** son, proporcionalmente, los **sectores que mejor comportamiento prevén en materia de contratación de nuevos empleados.**

---

<sup>1</sup> Hay un número de puestos considerable dentro de Servicios e Industria relacionados con el sector primario (industria alimentaria, construcción de maquinaria, reparaciones y otros servicios agroganaderos).

### Ocupaciones más demandadas, por código de ocupación

En la Tabla 4.6. Ocupaciones que las empresas entrevistadas prevén cubrir (2016-2018), se listan las **ocupaciones que los empleadores entrevistados han señalado que tenían intención de contratar**. Se indica el número de puestos que se prevé cubrir.

Para la codificación, se utiliza la **Clasificación Nacional de Ocupaciones** (Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011).

Tabla 4.6: Ocupaciones que las empresas entrevistadas prevén cubrir (2016-2018)

<b>CÓDIGO</b>	<b>SUBCÓDIGO</b>	<b>OCUPACIONES</b>	<b>N.º PUESTOS</b>
<b>38</b>	<b>Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)</b>		<b>52</b>
	381	Técnicos en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al usuario	9
	382	Programadores informáticos	42
	383	Técnicos en grabación audiovisual, radiodifusión y telecomunicaciones	1
<b>37</b>	<b>Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines</b>		<b>51</b>
	372	Deportistas, entrenadores, instructores de actividades deportivas; monitores de actividades recreativas	43
	373	Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias	8
<b>52</b>	<b>Dependientes en tiendas y almacenes</b>		<b>48</b>
	521	Jefes de sección de tiendas y almacenes	1
	522	Vendedores en tiendas y almacenes	47
<b>35</b>	<b>Representantes, agentes comerciales y afines</b>		<b>36</b>
	351	Agentes y representantes comerciales	10
	352	Otros agentes comerciales	25
	353	Agentes inmobiliarios y otros agentes	1
<b>71</b>	<b>Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines</b>		<b>29</b>
	712	Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras	7
	713	Carpinteros (excepto ebanistas y montadores de estructuras metálicas)	14
	719	Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	8

<b>45</b>	<b>Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes</b>		<b>27</b>
	450	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	27
<b>74</b>	<b>Mecánicos y ajustadores de maquinaria</b>		<b>26</b>
	740	Mecánicos y ajustadores de maquinaria	26
<b>51</b>	<b>Trabajadores asalariados de los servicios de restauración</b>		<b>26</b>
	511	Cocineros asalariados	5
	512	Camareros asalariados	21
<b>81</b>	<b>Operadores de instalaciones y maquinaria fijas</b>		<b>24</b>
	812	Operadores en instalaciones para el tratamiento de metales	2
	813	Operadores de instalaciones y máquinas de productos químicos, farmacéuticos y materiales fotosensibles	3
	814	Operadores en instalaciones para el tratamiento y transformación de la madera, la fabricación de papel, productos de papel y caucho o materias plásticas	3
	817	Operadores de máquinas de lavandería y tintorería	16
<b>72</b>	<b>Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines</b>		<b>19</b>
	722	Fontaneros e instaladores de tuberías	9
	723	Pintores, empapeladores y afines	3
	724	Soldadores, colocadores de parquet y afines	3
	729	Otros trabajadores de acabado en la construcción, instalaciones (excepto electricistas) y afines	4
<b>23</b>	<b>Otros profesionales de la enseñanza</b>		<b>19</b>
	232	Otros profesores y profesionales de la enseñanza	19
<b>75</b>	<b>Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología</b>		<b>19</b>
	751	Electricistas de la construcción y afines	10
	753	Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y de telecomunicaciones	9
<b>26</b>	<b>Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización</b>		<b>18</b>
	263	Técnicos de empresas y actividades turísticas	1
	265	Otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas	17
<b>43</b>	<b>Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público</b>		<b>18</b>
	430	Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	18
<b>94</b>	<b>Recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios</b>		<b>18</b>
	941	Vendedores callejeros	1

	942	Repartidores de publicidad, limpiabotas y otros trabajadores de oficios callejeros	1
	943	Ordenanzas, mozos de equipaje, repartidores a pie y afines	12
	944	Recogedores de residuos, clasificadores de desechos, barrenderos y afines	2
	949	Otras ocupaciones elementales	2
<b>73</b>	<b>Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines</b>		<b>16</b>
	731	Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores afines	12
	732	Herreros y trabajadores de la fabricación de herramientas y afines	4
<b>21</b>	<b>Profesionales de la salud</b>		<b>14</b>
	211	Médicos	2
	213	Veterinarios	1
	214	Farmacéuticos	1
	215	Otros profesionales de la salud	10
<b>84</b>	<b>Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera</b>		<b>12</b>
	841	Conductores de automóviles, taxis y furgonetas	3
	842	Conductores de autobuses y tranvías	1
	843	Conductores de camiones	8
<b>31</b>	<b>Técnicos de las ciencias y de las ingenierías</b>		<b>11</b>
	311	Delineantes y dibujantes técnicos	1
	312	Técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	6
	313	Técnicos en control de procesos	4
<b>93</b>	<b>Ayudantes de preparación de alimentos</b>		<b>11</b>
	931	Ayudantes de cocina	11
<b>24</b>	<b>Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías</b>		<b>10</b>
	241	Físicos, químicos, matemáticos y afines	1
	242	Profesionales en ciencias naturales	1
	243	Ingenieros (excepto ingenieros agrónomos, de montes, eléctricos, electrónicos y TIC)	1
	244	Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones	3
	246	Ingenieros técnicos (excepto agrícolas, forestales, eléctricos, electrónicos y TIC)	2
	247	Ingenieros técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones	1
	248	Arquitectos técnicos, topógrafos y diseñadores	1
<b>95</b>	<b>Peones agrarios, forestales y de la pesca</b>		<b>9</b>
	951	Peones agrícolas	4

	952	Peones ganaderos	5
<b>58</b>	<b>Trabajadores de los servicios personales</b>		<b>8</b>
	581	Peluqueros y especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	4
	583	Supervisores de mantenimiento y limpieza de edificios, conserjes y mayordomos domésticos	3
	589	Otros trabajadores de servicios personales	1
<b>92</b>	<b>Otro personal de limpieza</b>		<b>8</b>
	921	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	7
	922	Limpiadores de vehículos, ventanas y personal de limpieza a mano	1
<b>41</b>	<b>Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte</b>		<b>7</b>
	411	Empleados contables y financieros	5
	412	Empleados de registro de materiales, de servicios de apoyo a la producción y al transporte	2
<b>64</b>	<b>Trabajadores cualificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas</b>		<b>5</b>
	641	Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	5
<b>54</b>	<b>Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)</b>		<b>5</b>
	549	Otros vendedores	5
<b>83</b>	<b>Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros</b>		<b>5</b>
	832	Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	5
<b>96</b>	<b>Peones de la construcción y de la minería</b>		<b>5</b>
	960	Peones de la construcción y de la minería	5
<b>44</b>	<b>Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)</b>		<b>4</b>
	441	Empleados de información y recepcionistas (excepto de hoteles)	2
	442	Empleados de agencias de viajes, recepcionistas de hoteles y telefonistas	2
<b>61</b>	<b>Trabajadores cualificados en actividades agrícolas</b>		<b>4</b>
	611	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	2
	612	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	2
<b>12</b>	<b>Directores de departamentos administrativos y comerciales</b>		<b>4</b>
	121	Directores de departamentos administrativos	1
	122	Directores comerciales, de publicidad, relaciones públicas y de investigación y desarrollo	3
<b>82</b>	<b>Montadores y ensambladores en fábricas</b>		<b>4</b>

	820	Montadores y ensambladores en fábricas	4
<b>78</b>	<b>Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios</b>		<b>4</b>
	783	Trabajadores del textil, confección, piel, cuero y calzado	4
<b>29</b>	<b>Profesionales de la cultura y el espectáculo</b>		<b>4</b>
	293	Artistas creativos e interpretativos	4
<b>13</b>	<b>Directores de producción y operaciones</b>		<b>3</b>
	132	Directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y de empresas de servicios profesionales	3
<b>97</b>	<b>Peones de las industrias manufactureras</b>		<b>3</b>
	970	Peones de las industrias manufactureras	3
<b>33</b>	<b>Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas</b>		<b>3</b>
	331	Técnicos sanitarios de laboratorio, pruebas diagnósticas y prótesis	1
	332	Otros técnicos sanitarios	2
<b>76</b>	<b>Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trabajadores de artes gráficas</b>		<b>3</b>
	761	Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros y artesanos	2
	762	Oficiales y operarios de las artes gráficas	1
<b>59</b>	<b>Trabajadores de los servicios de protección y seguridad</b>		<b>3</b>
	599	Otros trabajadores de los servicios de protección y seguridad	3
<b>56</b>	<b>Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud</b>		<b>3</b>
	561	Auxiliares de enfermería	1
	562	Técnicos auxiliares de farmacia y emergencias sanitarias y otros trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	2
<b>77</b>	<b>Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco</b>		<b>3</b>
	770	Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	3
<b>22</b>	<b>Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria</b>		<b>3</b>
	221	Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)	3
<b>27</b>	<b>Profesionales de las tecnologías de la información</b>		<b>2</b>
	271	Analistas y diseñadores de software y multimedia	1
	272	Especialistas en bases de datos y en redes informáticas	1

<b>25</b>	<b>Profesionales en derecho</b>		<b>1</b>
	259	Otros profesionales del derecho	1
<b>28</b>	<b>Profesionales en ciencias sociales</b>		<b>1</b>
	282	Sociólogos, historiadores, psicólogos y otros profesionales en ciencias sociales	1
<b>57</b>	<b>Otros trabajadores de los cuidados a las personas</b>		<b>1</b>
	571	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (excepto cuidadores de niños)	1
<b>98</b>	<b>Peones del transporte, descargadores y reponedores</b>		<b>1</b>
	981	Peones del transporte, descargadores y afines	1
<b>--</b>	<b>Puestos de trabajo sin definir ocupación</b>		<b>2</b>

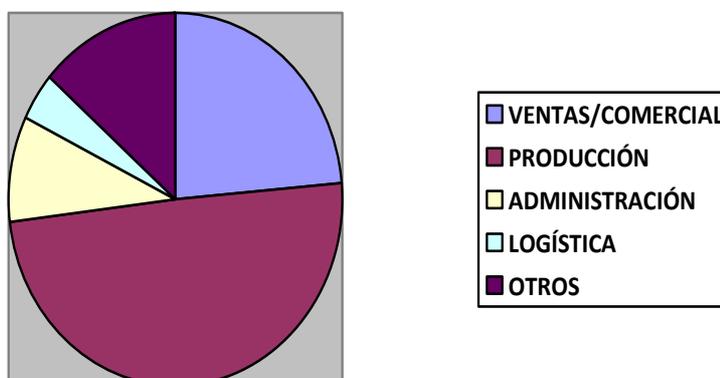
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

### Áreas/departamentos con mayor demanda de ocupaciones

Al haber sido consultadas las empresas sobre el área para el que va a realizar contrataciones, pueden determinarse los departamentos que en estos momentos las empresas desean reforzar.

Destaca el departamento de **Producción**, pues engloba el 49,5 % de las nuevas contrataciones, según los datos aportados en las entrevistas. A continuación, el área de **Ventas/Comercial** acapara el 23,6 % de las contrataciones previstas, y **Administración/Finanzas** el 9,02 %. El epígrafe **Otros**, que corresponde a departamentos como Comunicación, Diseño, Docencia... u otros no especificados, representa el 13,65 %.

**GRÁFICO 3: DEMANDA DE OCUPACIONES POR SECTOR**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

### Ocupaciones más demandadas por sectores de actividad

Por sectores de actividad, las ocupaciones más demandadas son:

#### Servicios:

Tabla 4.8. Ocupaciones más demandadas en sector Servicios

<b>SERVICIOS</b>	
<b>OCUPACIÓN</b>	<b>N.º PUESTOS</b>
Programadores informáticos	39
Monitores de actividades recreativas	30
Mecánicos y ajustadores de maquinaria	21
Otros profesores y profesionales de la enseñanza	19
Otros agentes comerciales	19
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	16
Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	16
Deportistas, entrenadores, instructores de actividades deportivas	11
Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias	8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

Respecto a algunas de las ocupaciones más demandadas en el sector Servicios, debe tenerse en cuenta que, en el caso de "Monitores de actividades recreativas", los contratos previstos suelen tener corta duración, al estar normalmente vinculados a actividades estacionales y/o puntuales.

El 37,9 % de las ocupaciones corresponden al área de Producción, el 20,47 % al de Ventas/Comercial, el 14,8 % al de Administración/Finanzas, el 2,77 % a Logística, y el 24,07 % a Otros.

**Industria:**

Tabla 4.9. Ocupaciones más demandadas en sector Industria

<b>INDUSTRIA</b>	
<b>OCUPACIÓN</b>	<b>N.º PUESTOS</b>
Operadores de máquinas de lavandería y tintorería	15
Carpinteros (excepto ebanistas y montadores de estructuras metálicas)	8
Otros profesionales de la salud <sup>1</sup>	6
Mecánicos y ajustadores de maquinaria	5
Peones ganaderos <sup>2</sup>	5
Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores afines	4
Otros trabajadores de las obras estructurales de la construcción	4
Otros trabajadores de acabado en la construcción, instalaciones (excepto electricistas) y afines	4
Electricistas de construcción y afines	4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

El 72,5 % de los puestos a contratar corresponden al área de Producción, el 11,25 % a Ventas/Comercial y otro 11,25 % al departamento de Logística.

**Comercio minorista:**

Tabla 4.10. Ocupaciones más demandadas en sector Comercio menor

<b>COMERCIO MINORISTA</b>	
<b>OCUPACIÓN</b>	<b>N.º PUESTOS</b>
Vendedores en tiendas y almacenes	36
Otros profesionales de las ventas, de la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas	4
Técnicos en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al usuario	3
Empleados administrativos con tareas de atención al	3

<sup>1</sup> Para actividad industrial vinculada con sector sanitario

<sup>2</sup> Para actividad industrial agroalimentaria

público	
Trabajadores del textil, confección, piel, cuero y calzado	3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

Por áreas, la gran mayoría de los puestos, el 71,42 % del total, corresponde al departamento de Ventas/Comercial, mientras que el 17 % de los puestos a cubrir son ocupaciones en el área de Producción, el 3,5 % en Administración, 1,7 % en Logística, 1,7 % en Comunicación y el resto en Otros.

**Construcción:**

Tabla 4.11. Ocupaciones más demandadas en sector Construcción

<b>CONSTRUCCIÓN</b>	
<b>OCUPACIÓN</b>	<b>N.º PUESTOS</b>
Fontaneros e instaladores de tuberías	9
Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras	7
Electricistas de construcción y afines	6
Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores afines	4
Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	4
Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y de telecomunicaciones	4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

En el caso de Construcción, el 83,6 % de los contratos previstos se engloban en el área de Producción y el 6,12 % en Ventas/Comercial, registrándose porcentajes muy bajos en el resto de áreas: 2 % en Logística, 2 % en Administración y 6,12 % en Otros.

**Hostelería:**

Tabla 4.12. Ocupaciones más demandadas en sector Hostelería

<b>HOSTELERÍA</b>	
<b>OCUPACIÓN</b>	<b>N.º PUESTOS</b>
Camareros asalariados	19
Ayudantes de cocina	9
Cocineros asalariados	5
Artistas creativos e interpretativos	4
Ordenanzas, mozos de equipaje, repartidores a pie y afines	3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

El 77,7 % de los puestos corresponde al área de Producción, y el 14,1 % a Ventas/Comercial.

**Primario:**

En cuanto al sector Primario, debe tenerse en cuenta, como queda reflejado en la ficha técnica, que hay otros subsectores relacionados como la industria agroalimentaria, construcción y reparación de maquinaria agrícola, y los servicios agroganaderos que también contemplan contratación, como queda reflejado en las tablas anteriores. Así, aunque están contabilizados en otros sectores por tratarse de empresas cuyo epígrafe principal corresponde a otras actividades, existen puestos directos del sector primario: trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural, operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil, trabajadores cualificados en actividades agrícolas, trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines, peones agrícolas y peones ganaderos.

**4.3. OCUPACIONES CON DIFICULTAD PARA ENCONTRAR TRABAJADORES CON FORMACIÓN ADECUADA**

Al ser preguntadas si han tenido o tienen **dificultades para encontrar trabajadores** con la formación adecuada a sus necesidades, el **48,76 % de las empresas entrevistadas contestaron afirmativamente**, mientras que el 44,46 % indicaron que no han tenido o tienen dificultades. El restante 6,76 % respondió con la opción No sabe/No contesta.

Los **sectores de actividad** en los que las empresas han manifestado en mayor medida tener dificultad de encontrar trabajadores formados son, principalmente, la **Industria, la Construcción y la Hostelería**, seguidos por el sector Servicios y a continuación, en menor medida, por el Comercio minorista y el Agrícola. El dato referido a la Industria es muy significativo, pues dos de cada tres empresas del sector manifiestan que han tenido dificultades para encontrar trabajadores. No obstante, también son notablemente altos los porcentajes del resto de sectores.

Tabla 4.13 Dificultad para encontrar trabajadores con formación requerida

SECTOR	Sí	No	NS/NC
<b>INDUSTRIA</b>	67,53 %	23,87 %	2,59 %
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	59,25 %	37,03 %	3,70 %
<b>HOSTELERÍA</b>	56,89 %	41,37 %	1,72 %
<b>SERVICIOS</b>	50,17 %	44,29 %	5,53 %
<b>COMERCIO MIN.</b>	32,09 %	55,55 %	12,34 %
<b>AGRÍCOLA</b>	20 %	20 %	60 %

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

Las principales ocupaciones para las que las empresas han manifestado tener dificultades de encontrar empleados son las siguientes:

Tabla 4.14 Ocupaciones con dificultad para encontrar trabajadores con formación requerida

OCUPACIONES	N.º EMPRESAS QUE HAN TENIDO DIFICULTAD
Mecánicos (automoción, vehículos industriales, maquinaria) y fresadores	32
Comercial	28
Camareros y personal de cocina	24
Técnicos (electromecánico, ambiental, control de plagas, etc.)	23
Dependiente *	19
Profesores (idiomas, infantil, música, educación vial...)	11
Peluqueras – estilista-esteticista	11
Administrativos *	9

Carpinteros	9
Conductores (camión grúa, autobús...), chófer	8
Ingenieros	8
Electricistas	6
Soldadores	6
Monitores	6
Chapistas	4
Farmacéuticos	4
Almacenero *	4
Mantenimiento	4
Diseño gráfico	4
Programadores	4
Repartidores *	4
Carniceros	3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

*\*Se trata de profesiones que, no teniendo desfase en el mercado laboral, sí que suelen ir asociadas al requisito de experiencia suficiente o de otros requerimientos complementarios al puesto.*

Se señalan a continuación por sectores las principales ocupaciones para las que las empresas han tenido o tienen dificultad de encontrar empleados con la formación requerida:

- **Servicios:**
  - o Comercial
  - o Mecánico
  - o Peluquero
  - o Dependiente
- **Industria:**
  - o Carpintero
  - o Soldador
  - o Mecánico
  - o Diseñador gráfico
- **Construcción:**
  - o Fontanero
  - o Albañil

- Electricista
- **Hostelería:**
  - Personal de cocina
  - Camareros
- **Comercio minorista:**
  - Dependiente
  - Comercial
  - Farmacéutico
  - Carnicero
- **Agrícola:**
  - Peón agrícola

## Causas

Respecto a las causas por las que han tenido o tienen dificultades para encontrar empleados adecuados a sus necesidades, la principal respuesta, expresada por el 47,02 % de las empresas entrevistadas, es por "**Cualificación insuficiente**", porcentaje que se eleva hasta el 50,99 % si añadimos las respuestas similares siguientes: "**Mala preparación**" y o "**No cuentan con titulación específica**" de los candidatos a cubrir el puesto de trabajo. La siguiente causa es la "**Falta de actitud**" de los mismos, con un 10,39 % de respuestas, y de "**Falta de experiencia**" (7,45 % de respuestas). Otros motivos expresados por las empresas, si bien en menor medida, han sido "Falta de idiomas", "Falta de responsabilidad", "La demanda laboral no casa bien con la oferta", "No disponibilidad en el territorio próximo", "Falta de creatividad", etc.

Asimismo, varias respuestas también apuntan que la **formación profesional** que se imparte en Huesca es **insuficiente o no adecuada** (por ejemplo, en las entrevistas se citan: en el sector de la Hostelería, para la ocupación de maitre, en Construcción, para la de fontanería, en talleres, para mecánica de automoción, electricidad del automóvil o chapista, con falta de formación para el sector del Metal en general, y en servicios de salud, en higienista dental), así como que **se echa en falta mayor especialización** de los candidatos.

También hay varias respuestas de empresas de sectores diferentes respecto a las **carencias en idiomas** de candidatos para puestos de trabajo como profesores o comerciales.

En el sector de Hostelería también se alega la dificultad de encontrar empleados dispuestos a trabajar las condiciones laborales generales del sector, sobre todo en lo referido a horarios, turnos, trabajo en fin de semana... y hacen hincapié en la "falta de actitud".

Tabla 4.15 Causas de dificultad en encontrar personal con la formación requerida

<b>CAUSAS DIFICULTAD ENCONTRAR PERSONAL FORMADO</b>	
Cualificación insuficiente - Mala preparación - No cuenta con titulación específica	50,99 %
Falta de actitud de los candidatos	10,39 %
Falta de experiencia	7,45 %
Desfase demanda-oferta laboral	3,96 %
Falta de idiomas	2,47 %
Falta de responsabilidad	2,47 %

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

#### 4.4. OFERTA DE OCUPACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y OTROS COLECTIVOS CON DIFICULTAD DE INSERCIÓN LABORAL

A las empresas que afirmaron tener intención de contratar empleados en el periodo 2016-2018 se les preguntó si consideraban que esas ocupaciones podían ser cubiertas por personas pertenecientes a colectivos con dificultad de inserción laboral. Las respuestas se reflejan en la siguiente tabla (se excluye en este caso al sector primario por escasa representatividad de la muestra):

Tabla 4.16 Contrataciones previstas que pueden ser cubiertas por colectivos con dificultad de inserción laboral

<b>COLECTIVO</b>		<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
<b>Discapacidad intelectual</b>		<b>29,44 %</b>	<b>70,55 %</b>
	<b>Servicios</b>	28,08 %	71,91 %
	<b>Industria</b>	25,50 %	74,50 %
	<b>Construcción</b>	8,33 %	91,66 %
	<b>Hostelería</b>	41,93 %	58,06 %
	<b>Comercio</b>	36,99 %	63,01 %
<b>Discapacidad física</b>		<b>58,35 %</b>	<b>41,64 %</b>
	<b>Servicios</b>	65,21 %	34,78 %

	<b>Industria</b>	37,25 %	62,74%
	<b>Construcción</b>	30,43 %	69,56 %
	<b>Hostelería</b>	54,83 %	45,16 %
	<b>Comercio</b>	65,75 %	34,25 %
<b>Discapacidad sensorial</b>		<b>22,46 %</b>	<b>41,83 %</b>
	<b>Servicios</b>	45,71	54,28
	<b>Industria</b>	22 %	78 %
	<b>Construcción</b>	22,72 %	77,27 %
	<b>Hostelería</b>	48,27 %	51,72 %
	<b>Comercio</b>	48,57 %	51,42 %
<b>Riesgo exclusión social</b>		<b>65,56 %</b>	<b>34,43 %</b>
	<b>Servicios</b>	68,68	31,31
	<b>Industria</b>	74,5 %	25,5 %
	<b>Construcción</b>	53,84 %	46,15
	<b>Hostelería</b>	64,28 %	35,71 %
	<b>Comercio</b>	55,72 %	44,28 %
<b>Jóvenes</b>		<b>96,13 %</b>	<b>3,86 %</b>
	<b>Servicios</b>	97,5 %	2,5 %
	<b>Industria</b>	93 %	7 %
	<b>Construcción</b>	97 %	3 %
	<b>Hostelería</b>	94,73 %	5,26 %
	<b>Comercio</b>	95,12 %	4,88 %
<b>Mujeres</b>		<b>95,13 %</b>	<b>4,86 %</b>
	<b>Servicios</b>	95,5 %	4,5 %
	<b>Industria</b>	89 %	11 %
	<b>Construcción</b>	86,2 %	13,8 %
	<b>Hostelería</b>	97,43 %	2,56 %
	<b>Comercio</b>	100 %	
<b>Mayores de 45 años</b>		<b>94,4 %</b>	<b>5,6 %</b>
	<b>Servicios</b>	96 %	4 %
	<b>Industria</b>	87,5 %	12,5 %
	<b>Construcción</b>	97 %	3 %
	<b>Hostelería</b>	94,5 %	5,5%
	<b>Comercio</b>	95 %	5 %
<b>Inmigrantes</b>		<b>89,54 %</b>	<b>10,45 %</b>
	<b>Servicios</b>	91,1	8,9 %

	<b>Industria</b>	89,09 %	10,90 %
	<b>Construcción</b>	87,1 %	12,9 %
	<b>Hostelería</b>	94,28 %	5,71 %
	<b>Comercio</b>	85,13 %	14,86 %

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

En cuanto a los motivos alegados por las empresas al indicar que no podrían ser cubiertos por personas de estos colectivos:

- En todos los colectivos la amplia mayoría de empresas que han respondido negativamente señalan como motivo las características del puesto de trabajo.
- Además, en los colectivos de discapacidad intelectual, discapacidad física y discapacidad sensorial, buena parte de las empresas matizan su contestación indicando que la **contratación estaría condicionada por el grado de discapacidad** y por la posibilidad de que pudiera cumplir con los requisitos del puesto. Los sectores menos proclives a contratar personas de estos colectivos son los de la Construcción, en primer lugar, y la Industria, en segundo, fundamentalmente por considerar que se trata de puestos con unas condiciones de trabajo y unos requerimientos que, en opinión de empresas consultadas, no pueden ser cubiertos por estas personas (movilidad, trabajo en altura, más riesgo de siniestralidad en obras, talleres...).

El 69,6 % de las empresas indica que **conoce los incentivos o subvenciones** para la contratación de determinados colectivos (jóvenes, discapacidad, mujeres, mayores de 45, parados de larga duración), mientras que un 25,3 % las desconoce.

*Nota: El Informe de Economía Social que se ha elaborado para el "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" aborda más a fondo lo referido en este apartado.*

## 4.5. COMPETENCIAS TÉCNICAS Y TRANSVERSALES

### Competencias en las plantillas actuales

Las empresas consultadas consideran que sus **actuales empleados necesitan mejorar más en competencias transversales que en competencias técnicas**. En concreto, el 44,33 % de los entrevistados indicaron la necesidad de mejorar en competencias técnicas, mientras que el 56,67 % apuesta por mejorar las competencias transversales.

Llama la atención que, analizando los datos por sectores, es el de **Industria**, un sector en el que hay un alto grado de ocupaciones de carácter técnico, el que registra un **mayor nivel de necesidad de mejora de competencias transversales** en sus plantillas actuales. En concreto, **casi el 66 % de las empresas industriales entienden que sus empleados necesitan mejorar en competencias transversales**. Esto se debe a que entienden que sus actuales empleados están suficientemente formados a nivel técnico para el desempeño de sus puestos de trabajo, en función de los diferentes perfiles profesionales, y en mayor medida que en el resto de los sectores.

Tabla 4.17 Necesidad de mejorar competencias técnicas o transversales en las actuales plantillas

<b>NECESIDAD MEJORAR COMPETENCIAS</b>		
<b>SECTOR</b>	<b>TÉCNICAS</b>	<b>TRANSVERSALES</b>
<b>Servicios</b>	48,59 %	54,41 %
<b>Industria</b>	34,05 %	65,95 %
<b>Construcción</b>	46,66 %	53,34 %
<b>Hostelería</b>	45,94 %	54,05 %
<b>Comercio</b>	45,75 %	54,25 %
<b>Total</b>	44,33 %	56,67 %

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

**Las competencias técnicas en las que tienen que mejorar los actuales trabajadores**, por orden de más a menos citadas en el trabajo de campo, son:

- Informática – TIC (tanto ofimática como programas específicos de diseño y gestión empresarial)
- Idiomas

- Comercial-Técnicas de ventas
- Gestión de redes sociales y marketing online
- Mecánica automoción
- Programación
- Electromecánica automóvil
- Chapa – Pintura automoción
- Administración-Contabilidad

Junto a estas, las empresas entrevistadas han indicado también un heterogéneo conjunto de otras competencias técnicas que consideran importantes para mejorar: gestión del sistema de calidad, electrónica, instalación y mantenimiento de grupos electrógenos, técnicas de Pilates, técnicas de Yoga, gestión de proyectos, electricidad, frío industrial, gemología, relojería, gestión de almacén, técnicas de peluquería, ortopedia, innovación en marketing, herramientas de ofitécnica, carpintería, gestión de equipos, gestión de stocks, escaparatismo, farmacología, organización comercial, instalación de electrodomésticos, titulación para trabajos con grúa, cocina, soldadura, prevención de riesgos, instalaciones eléctricas en altura, enología y gastronomía, manipulación de alimentos, etiquetado de alérgenos, técnicas de pintura y escayola, gestión de sistemas y redes informáticos, técnicas específicas de material hidráulico, dirección de proyectos, gestión de compras y ventas, mantenimiento industrial, procedimientos administrativos, o técnicas de limpieza.

**Las competencias transversales en las que tienen que mejorar los actuales trabajadores**, por orden de más a menos citadas en el trabajo de campo, son:

- Orientación al cliente
- Comunicación-habilidades sociales
- Trabajo en equipo
- Iniciativa
- Planificación y organización
- Responsabilidad
- Resolución de problemas
- Tolerancia a la presión (estrés)- resiliencia-adaptación al cambio
- Empatía
- Flexibilidad
- Motivación
- Espíritu emprendedor

Otras competencias transversales citadas han sido resolución de conflictos, habilidades de negociación, asertividad o creatividad.

### Competencias en nuevos empleados: Importancia de la Actitud frente a la Aptitud

Las empresas entrevistadas tuvieron que indicar el grado de importancia que, a la hora de elegir a un nuevo empleado, concedían a las siguientes competencias: **Actitud** (competencias transversales/querer hacer) – **Aptitud** (formación, experiencia, saber hacer).

Para ello se utilizó una escala de puntuación de 1 a 10, con estos resultados:

Tabla 4.18 Grado de importancia de Actitud/Aptitud al elegir un nuevo trabajador

<b>GRADO DE IMPORTANCIA DE COMPETENCIAS AL ELEGIR A UN EMPLEADO</b>		
	<b>Número de empresas</b>	
	<b>ACTITUD</b>	<b>APTITUD</b>
Misma importancia (5 puntos)	164	164
Más importancia (6-10 puntos)	389	97
Menos importancia (1-4 puntos)	94	378
Ninguna importancia (0 puntos)	3	11

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

Por tanto, el **60 % de las empresas** consultadas **tiene más en consideración la Actitud** de la persona a la hora de elegir a un nuevo empleado, el **25 % las tiene en cuenta igual**, y solo el **14 % del total concede más importancia a la Aptitud**.

Asimismo, puede indicarse que la **puntuación media** realizada por las empresas entrevistadas sería:

- **Actitud:** 6 puntos
- **Aptitud:** 4 puntos

### Competencias en nuevos empleados: Competencias transversales más importantes

Para determinar las competencias transversales más importantes para las empresas a la hora de contratar, se pidió en las entrevistas que marcaran tres de entre un listado total de 16 competencias. Las competencias transversales más importantes para las empresas entrevistadas son las siguientes:

Tabla 4.19 Competencias transversales más importantes

<b>COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS IMPORTANTES</b>	
<b>COMPETENCIA</b>	<b>N.º de empresas que la indica</b>
Responsabilidad	384
Trabajo en equipo	256
Resolución de problemas	216
Iniciativa	194
Planificación	179
Servicio al cliente	176
Comunicación	95
Visión positiva	86
Confianza	79
Empatía	76
Orientación a resultados	46
Gestión del estrés	38
Flexibilidad	33
Autocontrol	24
Resolución de conflictos	24
Asertividad	18
Liderazgo	11
Desarrollo de otros	4
Influencia	0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

A continuación, se determinan las competencias transversales más importantes en cada sector:

- **Servicios:**
  - o Responsabilidad
  - o Trabajo en equipo
  - o Resolución de problemas
- **Industria:**
  - o Responsabilidad
  - o Resolución de problemas
  - o Planificación
- **Construcción:**
  - o Responsabilidad
  - o Trabajo en equipo
  - o Planificación
- **Hostelería:**
  - o Responsabilidad
  - o Trabajo en equipo
  - o Servicio al cliente
- **Comercio:**
  - o Responsabilidad
  - o Servicio al cliente
  - o Trabajo en equipo

## 4.6. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

### Reclutamiento de candidatos

Una amplia mayoría de las empresas (70.9 % de las entrevistadas) recurre a sus **propios contactos** a la hora de buscar candidatos para cubrir un puesto de trabajo. Se trata del método de reclutamiento más frecuente y, según opiniones aportadas durante las entrevistas, el más fiable, pues opinan que es la forma más eficaz de conseguir candidatos que se adecuen lo más posible al perfil laboral requerido. También es habitual que las empresas valoren los **currículums** recibidos en su sede, pues es una práctica que realiza el 53,69 % de las empresas del municipio, cuando quieren realizar una contratación.

En la tabla 4.20 se refleja el grado de utilización de los diferentes métodos de reclutamiento.

Tabla 4.20 Método de reclutamiento de nuevos trabajadores

MÉTODO DE RECLUTAMIENTO	PORCENTAJE DE EMPRESAS
Contactos	70,92 %
Currículums recibidos	53,69 %
Servicios Públicos de Empleo - Inaem	28,30 %
Publicación en portales de empleo	16,92 %
Otros *	12 %
Publicación en web propia/bolsa de empleo propia	8,92 %
Empresa de Trabajo Temporal	8,46 %
Agencia de colocación	7,23 %

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas

\* Otros métodos: principalmente, se citan anuncio en prensa, universidad e institutos y Fundesa (esta última, es agencia de colocación). También se citan entidades como Escuela de Hostelería, Fundación Secretariado Gitano, Cruz Blanca, Ayuntamiento, Cámara de Comercio, asociaciones empresariales, centros de inserción, Cáritas y Colegio de Farmacéuticos.

### Oferta oculta de empleo

A la vista de estos datos, puede constatarse que existe **un importante porcentaje de oferta oculta** de empleo en Huesca. De hecho, puede afirmarse que la mayoría de las vacantes de empleo que tienen las empresas no llegan a ser publicadas, anunciadas o difundidas por ningún medio, **ya que los puestos se cubren fundamentalmente a través de contactos profesionales** y no por procesos de selección abiertos (anuncios en prensa o portales de empleo, servicios de empleo, difusión en redes sociales...).

Esta oferta oculta supone una dificultad para los desempleados que buscan un empleo acorde con sus características profesionales, mientras que las empresas (al contrario de lo que opinan bastantes de ellas) también cierran el abanico de posibilidades para elegir al candidato más adecuado a sus requerimientos y necesidades. El envío de currículums y cartas de presentación, la creación de redes de *networking* o de contactos profesionales, o la participación en encuentros con

empresas (como los encuentros Contacta organizados en Huesca) son algunas fórmulas que tienen los desempleados para enfrentarse a esa oferta oculta.

Puede observarse también que el recurso a los Servicios Públicos de Empleo (Inaem) es la tercera opción elegida por las empresas. **Solo 3 de cada 10 empresas solicitan candidatos al Inaem.** Varias de las empresas entrevistadas indicaron que prefieren no recurrir al Inaem porque en anteriores ocasiones han preseleccionado **candidatos que no se ajustaban al perfil del puesto de trabajo** ni a los requerimientos de la empresa. No obstante, es superior a otras posibilidades que, como la publicación en portales de empleo, han experimentado auge en los últimos años.

### Sistemas utilizados para la selección de nuevos empleados

**El 92,15 % de las empresas entrevistadas realiza con medios propios la selección** de sus nuevos empleados. Solo el 14,61 % de las empresas recurre a sistemas de selección ajena -Inaem, empresa de trabajo temporal, agencia de colocación, etcétera-, y hay que tener en cuenta que aproximadamente el 6,8 % de las empresas utiliza ambos medios, alternando entre uno u otro en función de sus necesidades del momento.

En cuanto al sistema utilizado, el 89,23 % de las empresas efectúan entrevista con el candidato, el 21,84 % efectúan una prueba técnica, el 4,61 % realiza un test psicotécnico, y el 4,76 % usa otros sistemas (conocimiento previo, dinámica de grupo, consultora...).

Como vemos, las empresas asumen casi por completo el proceso de selección de nuevos empleados. La importancia de una buena selección de personal es clave para la empresa, por lo que sería positivo que se dotasen de la formación adecuada en gestión y selección de recursos humanos o, en caso contrario, recurran a servicios externos especializados.

Asimismo, cabe reseñar que, si bien en las entrevistas las empresas muestran predisposición hacia la contratación de personas pertenecientes a colectivos de difícil inserción (inmigrantes, personas con discapacidad, jóvenes, mayores de 45 años, mujeres), en los diferentes procesos de selección se observa la inclusión de requisitos no ligados a la cualificación, capacidad o experiencia, lo que, en la práctica, actúa como filtro en el caso de los colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo.

#### 4.7. PRÁCTICAS

La realización de prácticas profesionales en empresas permite a los alumnos conocer la realidad laboral del mundo empresarial, adquirir experiencia y habilidades profesionales y aplicar de manera práctica los conocimientos teóricos adquiridos. Para las empresas, es una oportunidad de aportar formación a medida a sus necesidades y requerimientos e incluso puede suponer un excelente proceso de selección previo a la formalización de un contrato laboral.

Por ello, se ha preguntado a las empresas que han participado en las entrevistas sobre las posibilidades e interés de acoger alumnos en prácticas en sus organizaciones.

Según sus respuestas, **el 61,23 % de las entrevistadas cuentan con una estructura empresarial que les permite contar con personal en prácticas**, mientras que el 32,15 % de ellas no considera esta posibilidad o no cree que su empresa reúna las condiciones necesarias (el restante 6,6 % corresponde a la opción NS/NC).

El 61,1 % de las empresas que ya acogen alumnos en prácticas o tienen disposición a hacerlo indican que podrían tener a un alumno en cada periodo, y el 25 % podrían tener dos alumnos en cada periodo. Un 13 % de las empresas estarían dispuestas a contar con más de 3 alumnos al mismo tiempo en cada periodo de prácticas, dándose el caso de empresas que indican estar dispuestas a contar con 9, 10 y hasta 20 alumnos.

Respecto a la **duración** de las prácticas, el mayor porcentaje, **el 47 %** de las entrevistadas, corresponde a empresas que entienden que deben ser de **tres meses**. Otras opciones arrojan porcentajes del 15,8 % para prácticas de seis meses, 13,36 % para dos meses, 7,4 % para cuatro meses, y menores para el resto de periodos.

Las razones alegadas por las empresas que no consideran viable o no desean acoger alumnos en prácticas no son, en número, representativas; no obstante, se indican las expresadas: "falta de espacio", "falta de tiempo", "incompatible con el tipo de trabajo", "no tiene lógica en este tipo de trabajo", o "por tamaño pequeño de la empresa".

## Disposición de las empresas a participar en programas de prácticas

Además, a las empresas se les preguntó si estarían dispuestas a participar en programas de prácticas que, en su caso, pudieran ponerse en marcha o auspiciarse en el marco del Plan Local de Empleo.

De las empresas que declararon estar dispuestas al colaborar en acciones del Plan Local de Empleo, **el 78,37 % manifestó su disponibilidad para la realización de un programa de prácticas** (lo que corresponde con el 49 % del total de empresas entrevistadas).

En algunas de las entrevistas realizadas, varias empresas también han indicado que en ocasiones ya han comunicado a centros formativos su interés por contar con alumnos en prácticas, sin conseguirlo hasta el momento. Otras empresas han señalado la importancia de recuperar la figura del aprendiz para formar en el centro de trabajo a jóvenes que tengan un alto grado de posibilidades de integrarse finalmente en la plantilla. Asimismo, alguna empresa también ha expresado su interés porque pueda desarrollarse adecuadamente la Formación Dual.

En las entrevistas no se ha valorado la opción prácticas remuneradas/no remuneradas, por lo que el interés puede ser variable en función del posible coste económico para la empresa.

## 5. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS DE HUESCA

### 5.1. COMPARATIVA: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS - OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS

En el documento previo "Análisis del Mercado de Trabajo", elaborado en octubre de 2016 en el marco 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", se relacionaron las **50 ocupaciones en el municipio de Huesca con mayor contratación en 2015** (se señalaron en verde las ocupaciones con mayor incremento relativo - superior al 20 %- entre 2014 y 2015):

Tabla 5.1 Ocupaciones más contratadas en 2015 según códigos de ocupación

Ocupación (4 dígitos)	Ocupación Grupo Primario (4 dígitos)	Total Contratos 2015	Variación 14-15	Tasa de estabilidad
	<b>TOTAL MUNICIPIO DE HUESCA</b>	<b>17.753</b>	<b>5,22</b>	<b>11,08</b>
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	2.692	16,49	3,75
5120	Camareros asalariados	1.889	-19,96	10,16
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	1.124	13,19	15,75
4221	Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	592	4,96	0,00
7121	Albañiles	581	14,82	12,74
3124	Técnicos en electrónica (excepto electromedicina)	490	5,83	0,00
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	329	10,40	6,08
9100	Empleados domésticos	328	-4,65	48,17
9310	Ayudantes de cocina	325	7,97	15,38
9700	Peones de las industrias manufactureras	319	-18,62	11,29
5710	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	314	21,24	1,91
5110	Cocineros asalariados	308	32,76	19,48
5629	Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	286	21,19	6,29
2329	Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	274	-19,17	0,73
8432	Conductores asalariados de camiones	259	26,96	22,01
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	225	7,14	34,22
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	220	12,82	12,27
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	207	-3,72	4,83
2932	Compositores, músicos y cantantes	197	71,30	0,00
5941	Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados	191	4,95	2,09
9602	Peones de la construcción de edificios	187	-3,11	4,28
5721	Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	185	107,87	24,86
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	175	-1,13	27,43
5824	Azafatos de tierra	175	414,71	0,00
3715	Animadores comunitarios	170	-18,27	0,59
9229	Otro personal de limpieza	154	2,67	7,14
5942	Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no	142	105,80	5,63

	habilitados para ir armados			
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria	139	13,93	14,39
5492	Promotores de venta	137	20,18	5,11
2824	Profesionales del trabajo y la educación social	127	2,42	8,66
3723	Instructores de actividades deportivas	126	10,53	6,35
8412	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	123	-4,65	13,82
2210	Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)	116	34,88	2,59
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	115	57,53	3,48
4301	Grabadores de datos	112	-12,50	0,00
3510	Agentes y representantes comerciales	110	-29,49	50,91
4412	Recepcionistas (excepto de hoteles)	109	-33,54	7,34
9443	Barrenderos y afines	106	-11,67	0,00
7199	Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes	104	188,89	2,88
7899	Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	101	77,19	12,87
9543	Peones forestales y de la caza	93	-15,45	17,20
2322	Profesores de enseñanza no reglada de idiomas	92	16,46	13,04
8420	Conductores de autobuses y tranvías	86	-6,52	9,30
5833	Conserjes de edificios	84	7,69	11,90
2935	Actores	83	-20,19	0,00
5811	Peluqueros	82	-1,20	35,37
3820	Programadores informáticos	76	100,00	30,26
9820	Reponedores	75	29,31	4,00
7401	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	72	-6,49	40,28
7510	Electricistas de la construcción y afines	72	125,00	2,78
7314	Montadores de estructuras metálicas	70	288,89	11,43

Fuente: elaboración propia a partir del Observatorio SEPE: Provincia de Huesca

Si se compara la tabla anterior con la tabla 4.6 de ocupaciones que las empresas han manifestado intención de contratar, se puede comprobar que hay ocupaciones que tuvieron en 2015 un alto nivel de contratación y que, según los datos del trabajo de campo, continúan encontrándose entre las más demandadas por las empresas entrevistadas para el periodo 2016-2018.

En concreto, es destacable la coincidencia en las ocupaciones **Vendedores en tiendas, Monitores de actividades recreativas, Administrativos con tareas de atención al público**, que se sitúan en las primeras posiciones de ambas tablas, por lo que se puede considerar que se trata de ocupaciones con una demanda estable.

Aunque en 2015 se registró un descenso del 20 % en el número de contrataciones de **camareros** respecto a 2014, se trata de un oficio que mantiene una importante demanda. Así queda reflejado también en la muestra realizada.

También es reseñable la confirmación de **Programadores informáticos** como ocupación que tuvo un alto crecimiento de contratación en 2015 y que va a seguir siendo una de las más demandadas, según el trabajo de campo.

Otra de las ocupaciones cuyo crecimiento de demanda puede ser un reflejo de la mejora de las perspectivas empresariales es la de **Agentes y representantes comerciales**. Ya era una de las ocupaciones más contratadas en 2015 (aunque había tenido un descenso respecto al ejercicio anterior) y es la cuarta actividad que más contratación declaran las empresas que han participado en el trabajo de campo.

Similar comentario puede apuntarse respecto a **Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines**, pues el número de contratos de estos empleados experimentó un crecimiento en el periodo 2014-2015 y es el quinto grupo profesional para el que se prevé más contrataciones.

## 5.2. OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS - OCUPACIONES MÁS SOLICITADAS

A continuación, se realiza una comparativa de los datos sobre las ocupaciones más demandadas por las empresas, según datos del trabajo de campo, y las ocupaciones más solicitadas por demandantes de empleo, según datos del Instituto Aragonés de Empleo a noviembre de 2016.

Tabla 5.2 Cincuenta ocupaciones más demandadas en el municipio de Huesca

**Paro registrado - 50 Ocupaciones más demandadas**

**Noviembre 2016**

**22125 Huesca**

<b>Cód. CNO (4 Díg.)</b>	<b>Ocupación (4 Díg.)</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Nº Parados Total</b>
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	143	843	<b>986</b>
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	135	851	<b>986</b>
9700	Peones de las industrias manufactureras	389	301	<b>690</b>
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	87	359	<b>446</b>
5120	Camareros asalariados	172	265	<b>437</b>
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	338	95	<b>433</b>
9602	Peones de la construcción de edificios	362	9	<b>371</b>
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	320	19	<b>339</b>
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	17	257	<b>274</b>
8412	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	233	12	<b>245</b>
9310	Ayudantes de cocina	37	204	<b>241</b>
5110	Cocineros asalariados	53	174	<b>227</b>
4412	Recepcionistas (excepto de hoteles)	23	202	<b>225</b>
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria	13	210	<b>223</b>
9100	Empleados domésticos	4	181	<b>185</b>
9820	Reponedores	63	121	<b>184</b>
7121	Albañiles	178	1	<b>179</b>
5710	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	7	152	<b>159</b>
9431	Ordenanzas	48	105	<b>153</b>
5833	Conserjes de edificios	60	89	<b>149</b>
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	124	20	<b>144</b>
5721	Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	6	137	<b>143</b>
9543	Peones forestales y de la caza	131	12	<b>143</b>
7312	Soldadores y oxicatoradores	126	8	<b>134</b>

5722	Cuidadores de niños en domicilios		120	<b>120</b>
3510	Agentes y representantes comerciales	75	40	<b>115</b>
4301	Grabadores de datos	23	92	<b>115</b>
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	22	90	<b>112</b>
5629	Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	28	83	<b>111</b>
6120	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	80	25	<b>105</b>
9443	Barrenderos y afines	82	15	<b>97</b>
9601	Peones de obras públicas	91	6	<b>97</b>
4111	Empleados de contabilidad	23	71	<b>94</b>
8432	Conductores asalariados de camiones	88	0	<b>88</b>
7231	Pintores y empapeladores	79	7	<b>86</b>
3613	Asistentes de dirección y administrativos	18	66	<b>84</b>
5942	Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	66	14	<b>80</b>
2329	Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	33	42	<b>75</b>
7111	Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	68	1	<b>69</b>
8170	Operadores de máquinas de lavandería y tintorería	9	60	<b>69</b>
2622	Especialistas en administración de política de empresas	27	40	<b>67</b>
5811	Peluqueros	4	61	<b>65</b>
7401	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	65		<b>65</b>
7510	Electricistas de la construcción y afines	63	1	<b>64</b>
8333	Operadores de carretillas elevadoras	55	2	<b>57</b>
9520	Peones ganaderos	53	2	<b>55</b>
3831	Técnicos de grabación audiovisual	39	14	<b>53</b>
4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	18	35	<b>53</b>
9441	Recogedores de residuos	48	5	<b>53</b>
2230	Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	21	31	<b>52</b>
7131	Carpinteros (excepto ebanistas)	51	1	<b>52</b>
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	52	0	<b>52</b>

Fuente: Instituto Aragonés de Empleo. Noviembre 2016

A la vista de la tabla anterior y de la tabla 4.6 "Ocupaciones que las empresas entrevistadas prevén cubrir", llama la atención la **ausencia de solicitantes de empleo en la ocupación Programadores informáticos**, que es una para las que se prevé una fuerte demanda en el corto plazo.

**Tampoco aparecen entre las 50 ocupaciones más solicitadas** por los parados otras ocupaciones con previsión de contratación, como por ejemplo:

- Operadores de instalaciones y máquinas de productos químicos, farmacéuticos y materiales fotosensibles.
- Operadores en instalaciones para el tratamiento y transformación de la madera.
- Fontaneros.
- Soldadores.
- Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y de telecomunicaciones.
- Otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas.
- Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores afines.
- Herreros y trabajadores de la fabricación de herramientas afines.
- Profesionales de la salud: Médicos, Veterinarios, Farmacéuticos, Otros profesionales de la salud.
- Técnicos de las Ciencias y de las ingenierías: técnicos en control de procesos; técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías.
- Profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías: físicos, químicos, matemáticos y afines; profesionales de las ciencias naturales; ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones...
- Peones ganaderos.
- Trabajadores cualificados en actividades forestales.

Por el contrario, se comprueba que **otras ocupaciones con buena previsión de demanda de contratación** (camareros, dependientes, empleados administrativos, mecánicos y ajustadores de de maquinaria, carpinteros, peluqueros, monitores de actividades recreativas, cocineros asalariados, albañiles...) **sí se encuentran entre las más 50 solicitadas** por los desempleados, pero se da la circunstancia de que coinciden en buena parte con las **ocupaciones para las que los empleadores**

han manifestado tener problemas de encontrar personal con la formación adecuada (ver tabla 4.14).

Es decir, para este grupo de ocupaciones hay suficiente número de potenciales candidatos pero, **o no están suficientemente cualificados** para el perfil del puesto de trabajo y los requerimientos de las empresas o, a pesar de estarlo, **no disponen de algunas de las competencias transversales** deseadas (recordemos que la "falta de actitud" es señalada por el 10,39 % de las empresas que tienen o han tenido dificultad para cubrir una vacante como una de las causas).

Por tanto, nos encontramos con una serie de ocupaciones de difícil cobertura con recursos humanos residentes en el municipio de Huesca, que se van a analizar en el siguiente apartado.

### 5.3. ANÁLISIS OCUPACIONES DE DIFÍCIL COBERTURA

Para comprobar los desfases de oferta y demanda apuntados en el apartado anterior, se utilizan los datos aportados en el documento previo "Análisis del Mercado de Trabajo", elaborado en octubre de 2016, y la metodología puesta en práctica. En dicho informe se explicaba que la comparativa directa de ocupaciones contratadas y solicitadas puede dar lugar a error, puesto que en algunos sectores la estabilidad es muy baja y en ocasiones el propio funcionamiento del sector o su estacionalidad conlleva a contrataciones temporales cortas. Por ello, se estableció una metodología para permitir la relación entre estas dos variables, incorporando también la influencia de la temporalidad y el grado de rotación de cada uno de los sectores.

Mediante esta metodología, se elaboró un nuevo índice que muestra los desfases entre la oferta y la demanda de ocupaciones en el municipio de Huesca. Gracias a este índice, puede establecerse qué ocupaciones de entre las que prevén contratar las empresas entrevistadas tendrán una difícil cobertura.

Recordemos que la metodología aplica la fórmula: Índice de desfase oferta-demanda para cada código de ocupación = Número de solicitudes\*Índice de rotación/Número de contratos.

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 forma, mostrando

entre paréntesis el número de puestos demandados en el estudio de campo, mientras que el resto de ocupaciones que se exponen en la tabla corresponden a aquellas con mayor actividad de contratación:

Tabla 5.3 Ocupaciones de difícil cobertura

<b>SECTOR DE OCUPACIÓN</b>	<b>OCUPACIONES CON MENOR DESFASE</b> <i>Cuesta encontrar trabajadores</i>	<b>OCUPACIONES EQUILIBRADAS</b> <i>Hay profesionales en paro, aunque no siempre cuentan con la experiencia o especialización requerida.</i>	<b>OCUPACIONES CON MAYOR DESFASE</b> <i>Sobran trabajadores</i>
<b>PRIMARIO</b>	Sector primario: peones agropecuarios y ganaderos "cualificados" (9)	Trabajadores forestales "cualificados" (5) Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil (5)	Peones agrícolas (4)
<b>INDUSTRIA</b>	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)
<b>CONSTRUCCIÓN E INSTALACIONES</b>	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)
<b>RESIDUOS</b>	Directores gestión de residuos Clasificadores de residuos (1)	Técnicos tratamientos de residuos y aguas	
<b>TRANSPORTE Y LOGÍSTICA</b>	Conductores de autobuses (1), camiones (8) y motocicletas	Almacén y logística	Conductores de automóviles y furgonetas (3) Peones del transporte (1)
<b>COMERCIO Y SERVICIOS</b>	Mecánicos y ajustadores de maquinaria: vehículos (16) Agentes comerciales diferentes sectores (36) Vendedores en tiendas y almacenes (48) Otros vendedores (5) Directores de departamentos	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)

	comerciales (3)		
<b>INDUSTRIA - COMERCIO</b>	Pescateros – matarife / carniceros (2) – panaderos (1).	Trabajadores sector textil - Costureros (4)	Operadores industria alimentaria en general
<b>OCIO, DEPORTE Y CULTURA</b>	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)
<b>HOSTELERÍA</b>	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)
<b>SERVICIOS Y TICS</b>	Profesiones TIC: programadores, técnicos informática, analistas sistemas – software, Community Manager. (55) Directores TIC (2)		Grabadores de datos Diseñadores gráficos Técnicos de grabación audiovisual
<b>EDUCACIÓN Y FORMACIÓN</b>	Profesorado idiomas, formación vial, docentes academias, profesorado módulos profesionales (22) Profesorado, enseñanza superior, enseñanza primaria y música Educación social		Profesores enseñanza infantil y secundaria.
<b>SANIDAD</b>	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)
<b>SERVICIOS – OTRAS TITULACIONES</b>	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)
<b>SEGURIDAD</b>	Vigilantes de seguridad (armados).		Auxiliares de vigilante de seguridad (no armados). (3)
<b>LIMPIEZA Y OTROS SERVICIOS</b>	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)
<b>PUESTOS DEMANDADOS</b>	<b>331</b>	<b>158</b>	<b>123</b>

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.

En la tabla puede observarse que 489 de los 612 contratos a formalizar según las empresas entrevistadas corresponden a ocupaciones con menos proporción de desempleados solicitantes o con mayor requerimiento por parte de las empresas y con necesidad de mayor cualificación y especialización. El resto de demandas, 123, corresponde a ocupaciones con mayor desfase en relación con el número de solicitantes.

Entre las **ocupaciones con más dificultad de cobertura** se encuentran precisamente algunas de las más demandadas por las empresas, según el trabajo de campo, y que, en líneas generales, se corresponden con ocupaciones para las que se requiere cualificación y/o experiencia, como:

- **Profesiones TIC:** programadores, técnicos de informática, analistas de sistemas y software, *community manager*. Se trata de puestos de trabajo que en cierta medida requieren una formación superior a la que se imparte en Huesca, lo que seguramente es la causa principal de que no haya suficientes personas cualificadas en el municipio. En la ciudad, en el ámbito de la educación pública, se imparten de los estudios de Formación Profesional de grado superior de Administración de Sistemas Informáticos en Red y de Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma. Asimismo, en el ámbito de la formación privada, la Universidad San Jorge imparte en el Parque Tecnológico Walqa el cuarto curso del grado de Ingeniería Informática (los tres primeros cursos se imparten en el campus de Villanueva de Gállego). Hay que tener en cuenta además que, gracias al desarrollo del Parque Tecnológico Walqa y la implantación en él de empresas TIC, buena parte de los recursos humanos con cualificación como programador informático ya están ocupados. Por tanto, es posible que los contratos previstos en el trabajo de campo, o al menos una mayoría de ellos, recaigan en personas no residentes en Huesca, que se desplazan a la capital a trabajar y que regresan a su lugar de origen al terminar la jornada.

- **Ingenierías y otras titulaciones superiores:** hay previsión de demanda de técnicos e ingenieros de diversas especialidades, entre las que no se encuentran las correspondientes a los estudios impartidos en la Escuela Politécnica de Huesca (Grado en Ciencias Ambientales, Grado en Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural, Máster en Ingeniería Agronómica). No quiere decirse con esto que no se correspondan estos estudios con necesidades del territorio, si bien en cierta medida son estudios vinculados a actividades con una incidencia menor en empresas de Huesca capital que en la comarca de la Hoya o en el resto de la provincia. Sin embargo, otras titulaciones superiores relacionadas con gestión de finanzas o fiscalidad tienen mejor cobertura, existiendo desfase en las ocupaciones de empleados de contabilidad, banca y profesionales del derecho.
- **Vendedores-agentes comerciales:** vinculadas fundamentalmente a los sectores del Comercio y de Servicios (aunque no exclusivamente), se trata de ocupaciones en las que las empresas tienen dificultad para satisfacer sus necesidades. Como hemos visto anteriormente, la de comercial/ventas es una de las competencias técnicas que las empresas en general destacan como importante para mejorar sus actuales recursos humanos. La orientación/servicio al cliente también es una de las competencias transversales más reseñadas, fundamental para el desarrollo de una buena labor comercial o de prestación de servicios. Es una de las ocupaciones para las que, sin embargo, hemos comprobado que hay más desempleados solicitantes. La falta de equilibrio viene dada por la falta de experiencia y de cualificación en habilidades comerciales.
- **Camareros, ayudantes de cocina y cocineros:** aunque hay muchos desempleados demandantes de estas ocupaciones en la Hostelería, lo cierto es que se trata de un sector en el que las empresas tienen dificultades para encontrar profesionales con cualificación y experiencia. No ocurre así con la demanda de camareros y ayudantes de cocina no especializados, pues hay amplia oferta de demandantes, aunque en este caso el problema para las empresas suele venir dada por la dificultad para reducir la rotación de empleados.
- **Mecánicos y ajustadores de maquinaria:** el subsector de la automoción (talleres de mantenimiento y reparación de vehículos) es uno de los que más ha puesto de manifiesto los problemas para encontrar profesionales en diversas especialidades: chapa-pintura, mecánica, electricidad... En las entrevistas han puesto énfasis en la falta de preparación de los jóvenes en estas materias, o de adecuación a las necesidades de las empresas, a pesar

de la existencia de formación profesional en Huesca. También han hecho hincapié en la necesidad de formación permanente por las continuas innovaciones en el sector (nuevas técnicas de pintura, nuevos productos, cada vez mayor presencia de sistemas electrónicos en los vehículos, mayor necesidad de habilidades informáticas...). Cabe recordar que en Huesca el IES Sierra de Guara imparte Formación Profesional Básica de Mantenimiento de Vehículos y ciclo de grado medio de Electromecánica de Vehículos Automóviles.

- **Instaladores:** en el sector de Construcción e Instalaciones destacan por su dificultad para encontrar trabajadores especializados las ocupaciones de instaladores electrónicos y de telecomunicaciones, montadores de estructuras metálicas, y técnicos en climatización. También hay una serie de oficios (electricistas, fontaneros, carpinteros, albañiles, otros trabajadores de obras estructurales) para los que existe una alta demanda de trabajadores pero que sin embargo cuenta con un cierto equilibrio en cuanto al número de desempleados solicitantes. No hay, por otro lado, problema en disponer de empleados para las ocupaciones de pintores, peones de construcción, soladores y otros trabajadores de acabado de la construcción e instalaciones.
- **Industria:** hay una serie de ocupaciones que requieren cualificación para las que las empresas oscenses tienen problemas en localizar empleados adecuados: se trata de operadores de instalaciones y maquinaria en plantas químicas-plástico, mecánicos y mantenimiento industrial, operarios de fabricación de herramientas, matriceros y afines (sector del metal). Otras ocupaciones en las que sí se encuentra personal cualificado, aunque no siempre con la experiencia o especialización requerida, son los trabajadores de impresión y artes gráficas, soldadores y oxicortadores, operadores de instalaciones del sector del metal, montadores o mecánicos de maquinaria industria y agrícola.
- **Ocio, deporte y cultura:** se trata de un sector que tiene su importancia en cuanto a volumen de contratación, si bien, como ya se ha indicado, hay que tener en cuenta que la mayoría de los contratos son de corta duración. Las empresas dedicadas a la gestión cultural tienen complicaciones a la hora de encontrar técnicos en actividades culturales y artísticas; por ejemplo, ayudantes de producción, técnicos con conocimientos de gestión documental que a la vez tengan conocimiento en gestión cultural, y regidores con formación técnica de espacios escénicos. Por su lado, empresas de actividades deportivas tienen dificultad para contratar

instructores/entrenadores. No es así en el caso de los monitores de tiempo libre, pues hay muchos desempleados con la cualificación mínima requerida y las empresas cuentan con numerosos currículums para recurrir a ellos en los momentos punta de trabajo. Personal con más cualificación (director de tiempo libre, animador sociocultural) sí que es más problemático encontrar.

- **Educación:** se ha constatado dificultad para la contratación de personal docente adecuado. Más en concreto, todos los centros de formación entrevistados que tienen intenciones de contratar empleados, excepto uno, han indicado que se encuentran con este problema. En enseñanzas de idiomas, todas señalaron la dificultad de encontrar profesores de idiomas o auxiliares de conversación con experiencia o con la cualificación necesaria (como tener la titulación de nivel B2 o el magisterio infantil, por ejemplo). Otros centros formativos también hicieron hincapié en aspectos como la falta de cualificación o experiencia, así como carencia de las capacidades y habilidades que deben reunir los docentes y competencias transversales para encontrar profesores de materias dispares (diseño, logística, preparación de oposiciones, formación vial...).
- **Sanidad:** las profesiones sanitarias son ocupaciones de difícil cobertura. Médicos de medicina general, técnicos radiólogos, farmacéutico, auxiliares y técnicos de farmacia, gerocultor, odontólogo o higienista dental son ocupaciones para las que se ha declarado dificultad de encontrar personal disponible. No se trata de un problema de carencia de cualificación o experiencia, sino de existencia de pocos profesionales, excepción hecha del caso de higienistas dentales, para cuya dificultad sí que se indicó, por parte de alguna empresa demandante, la baja cualificación de los estudiantes que terminan estos estudios de Formación Profesional en Huesca.
- **Personal administrativo.** Se trata de una de las ocupaciones más demandadas y, en función de la cualificación requerida, varía la dificultad de encontrar profesionales. Es decir, en principio hay número suficiente de desempleados para cubrir las vacantes. Sin embargo, si la empresa necesita un administrativo con otras habilidades o competencias, como idiomas o atención al cliente, o si se reclama polivalencia o especialización en contabilidad, comercial, fiscal, etc., la dificultad aumenta. Con todo, podemos decir que hay equilibrio entre la oferta y la demanda.
- **Otros:** es patente la ausencia de desfase en algunas profesiones tradicionales vinculadas con la industria agroalimentaria y/o el comercio, como pescateros, carniceros, matarifes o panaderos, oficios que solían aprenderse bajo la figura del aprendiz. También hay dificultad para

encontrar conductores de autobuses y camiones, costureros, peluqueros, peones agrícolas y ganaderos con cualificación, o supervisores de mantenimiento y limpieza, entre otros.

Este grupo de ocupaciones será valorado para la realización de itinerarios de recualificación en el estudio AN-07 de colectivos en riesgo de exclusión.

## 5.5 ANÁLISIS DE NECESIDADES

NECESIDAD	DESCRIPCIÓN
N1: Corregir la carencia de profesionales con cualificación/experiencia/especialización adecuados	Necesidad de dar respuesta a la especialización que demandan para la adecuación al perfil del puesto de trabajo, mediante la adecuación del sistema formativo, la realización de programas de prácticas y la participación directa de empresas en formación. Carencia de profesionales con cualificación, experiencia o especialización requeridas para cubrir la demanda en ocupaciones como: programadores informáticos, camareros, personal de cocina, ingenieros, comerciales-ventas, etc., según lo reflejado en el estudio.
N2: Corregir el desfase ocupaciones demandadas/ocupaciones solicitadas	Esta corrección implica un replanteamiento formativo que no tiene por qué ser en forma de ciclos de larga duración, sino que pueden ser nuevas propuestas de corta duración, que pueden ser asumidos/puestos en marcha por los actuales centros formativos.  Asimismo, implica una adaptación de los ciclos formativos de FP para ajustarse más a las necesidades empresariales, o bien ayudar a la movilidad de los estudiantes.
N3: Prácticas-formación que revierta en la empresa	Las empresas que aplican tiempo y dinero en formar alumnos en prácticas desean que esa inversión revierta en forma de personal cualificado en sus plantillas.
N4: Formación en competencias transversales	Formación tanto para actuales empleados como para desempleados, si bien las necesidades de las empresas en competencias transversales respecto a unos u otros pueden ser diferentes en función de las características de las plantillas.
N5: Dotar de un componente comercial a las plantillas	Se detecta necesidad de dotar a los equipos humanos de habilidades comerciales, trato con los clientes, e iniciativa para ser más proactivos en la labor comercial y de ventas.
N6: Aprovechar el saber hacer de ciertas ocupaciones (mantenimiento industrial, mecánicos, carniceros, panaderos...) que cuentan con	Planificación adecuada de la sustitución de los recursos humanos para que nuevos empleados pueda aprovechar el saber hacer, experiencia y/o especialización adquiridos durante la vida laboral.

profesionales en activo.	
N7: Procedimientos de reclutamiento de candidatos – Aflorar la oferta oculta	La mayoría de las empresas utilizan contactos profesionales o para reclutar candidatos, lo que reduce su campo de actuación, resta visibilidad a sus demandas y dificulta que puedan dar con los profesionales más adecuados para el puesto. Se necesitan herramientas para aflorar la oferta oculta de forma sistemática.
N8: Formación en sistemas de selección y gestión de RR.HH.	La importancia de una buena selección de personal es clave para la empresa, por lo que sería positivo que se doten de la formación adecuada en gestión y selección de recursos humanos o, en caso contrario, recurran a servicios externos especializados.
N9: Contar por parte de la Administración pública de un sistema de reclutamiento de candidatos ajustado a sus requerimientos	Las empresas necesitan que los perfiles de los candidatos que remiten a la empresa para su selección se correspondan realmente con lo demandado por esta.

## ANEXOS

### CUESTIONARIO UTILIZADO PARA LAS ENTREVISTAS

## CUESTIONARIO EMPRESAS PLAN EMPLEO HUESCA

### DATOS EMPRESA:

- Sector:
- Denominación social:
- NIF:
- Dirección:
- Persona entrevistada (nombre y cargo):
- Persona de contacto:
- Teléfono:
- Correo electrónico:
- Página Web / redes sociales:
- IAE / descripción de la actividad principal:
- Registro de propiedad industrial:
  - Marcas o nombre comercial      ○ SÍ      ○ NO
  - Modelo de utilidad / Patentes      ○ SÍ      ○ NO
- Facturación por tramos:
  - Menos de 2 millones                      ○ 10 - 50 millones
  - 2 - 10 millones                              ○ Más de 50 millones
- Otras empresas vinculadas:
- Número de empleados:

### Protección de datos

Los datos recogidos serán incorporados y tratados en el fichero denominado "EMPRESAS" con la finalidad de desarrollar el Plan Local de Empleo del municipio de Huesca. El titular del fichero es la "Cámara Oficial de Industria, Comercio y Servicios de la Provincia de Huesca" y la dirección para ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición es C/ Santo Ángel de la Guarda, 7 de Huesca, todo lo cual se informa en cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Asimismo, a los efectos de lo previsto en la citada Ley 15/1999, se solicita su consentimiento expreso para la cesión de estos datos al Ayuntamiento de Huesca para que pueda informarle de futuras actividades del Plan Local de Empleo.

Los datos recogidos por la Cámara de Huesca y el Ayuntamiento de Huesca en ningún caso serán cedidos a terceros. Los resultados de las entrevistas se mostrarán en el Plan Local de Empleo de forma agrupada y evitando siempre la identificación individual de cualquier empresa por su tamaño o sector.

**Su colaboración y aportación es básica para el futuro de la ciudad.**

Firma:

Fecha:

## **CUESTIONARIO EMPRESAS PLAN LOCAL DE EMPLEO**

### **BLOQUE 1. Plantilla.**

#### **1. Estructura de la plantilla:**

- Hombres/mujeres

<b>Trabajadores/as</b>	<b>Nº</b>	<b>Puestos <sup>1</sup></b>	<b>Nacionales</b>	<b>Extranjeros</b>	<b>Discapacidades</b>	<b>Dificultades de inserción laboral</b>
<b>Hombres</b>						
<b>Mujeres</b>						

- Edad media de la plantilla:

- Menores de 25
- Entre 26 y 45
- Mayores de 45

- Antigüedad media de la plantilla:

#### **2. ¿En caso de tener contratada a alguna persona con discapacidad, de cuál se trata?**

- Intelectual
- Física
- Sensorial
- Pluridiscapacidad
- Otra

---

<sup>1</sup> Indicar el número de puestos directivos más mandos intermedios y, aparte, el resto de personal.

### 3. En su empresa, ¿se aplican medidas para facilitar la conciliación familiar?

- Sí
  - ¿Cuáles?:
    - Jornada continua.
    - Flexibilidad horaria.
    - Facilitar cambio de turnos y/o modificación horarios por motivos familiares.
    - Permiso no retribuido por motivos personales.
    - Flexibilidad en permisos por lactancia, enfermedad de familiares, atención de dependientes...
    - Reducción de jornada por lactancia, enfermedad de familiares, atención de dependientes...
    - Dispone de zona de descanso en la empresa
    - Otros (indicar):
  
- En caso negativo. ¿Por qué?

### 4. ¿Su empresa tiene o ha tenido dificultades para encontrar trabajadores con la formación adecuada a las necesidades de la empresa?

- Sí
- NO
- NS/NC

**En caso afirmativo, ¿para qué puesto de trabajo u ocupación tuvo dificultades en encontrar trabajadores con la formación adecuada? ¿Por qué?**

¿Conoce la existencia de los certificados de profesionalidad?

**5. ¿Realiza acciones de formación entre sus empleados?  
¿Cuáles?**

- SÍ
- NO

**6. ¿Cómo financia la formación?**

- Gratuita (subvencionada).
- Crédito formativo (Fundación Tripartita).
- Fondos propios.

**7. ¿Conoce que la empresa dispone de un crédito formativo para sus trabajadores?**

- SÍ
- NO

**8. ¿Qué formación considera necesaria para mejorar la cualificación de sus trabajadores o de los que pueda contratar en el futuro?**

**9. ¿Destaca alguna competencia técnica clave en su empresa?**

**10. ¿La estructura de su empresa permite acoger alumnos en prácticas? ¿Por qué? Si la respuesta es afirmativa, ¿cuántos y cuánto tiempo?**

- 11. ¿Considera que la actual plantilla necesita mejorar en competencias técnicas o transversales<sup>1</sup>? ¿Cuáles? (indicar al menos una).**

---

<sup>1</sup> Las competencias transversales sirven para cualquier profesión por ejemplo: comunicación oral y escrita, iniciativa y espíritu emprendedor, flexibilidad, liderazgo, ...

## **BLOQUE 2. Tendencia.**

### **12. Evolución futura de la empresa en 3 años:**

	<b>Decrece</b>	<b>Mantiene</b>	<b>Aumenta poco</b>	<b>Aumenta mucho (más del 10 %)</b>
<b>Facturación</b>				
<b>Empleados</b>				

### **13. ¿Su empresa tiene intención de contratar algún trabajador?**

- Sí (2016)
- PROBABLEMENTE A MEDIO PLAZO
  - 2017
  - 2018
- NO
- NS/NC

En caso afirmativo (si o probablemente):

- **¿Qué puesto/s de trabajo u ocupación piensa cubrir?**

<b>Nombre del Puesto/Ocupación</b>	<b>Nº</b>	<b>Área*</b>

\*Área: indicar en la tabla superior, es posible indicar varias si el puesto es combinado. Ventas / Comunicación / Producción / Gestión de calidad y medio ambiente / Administración y finanzas / Logística / Exportación / Otros.

- **¿Considera que estos contratos pueden ser cubiertos por personas pertenecientes a los siguientes colectivos (en caso negativo, indicar el motivo)?:**

<b>Colectivo</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Motivo</b>
<b>Discapacidad intelectual</b>			
<b>Discapacidad física</b>			
<b>Discapacidad sensorial</b>			
<b>Riesgo exclusión social</b>			
<b>Jóvenes</b>			
<b>Mujeres</b>			
<b>Mayores de 45 años</b>			
<b>Inmigrantes</b>			

**14. ¿La contratación de personas de las características citadas en la pregunta anterior le supondría introducir cambios en el funcionamiento ordinario de la empresa? ¿Cuáles?**

**15. ¿Conoce los incentivos o subvenciones para la contratación de determinados colectivos (jóvenes, discapacidad, mujeres, mayores de 45, larga duración)?**

- **SÍ**

- NO

**16. ¿En qué circunstancias consideraría la posibilidad de contratación de personas de estos colectivos?**

### **BLOQUE 3. Competencias**

**17. Indique el grado de importancia que concede a las siguientes competencias, a la hora de elegir a un nuevo empleado. Tiene 10 puntos a repartir entre:**

- Actitud (Competencias transversales / Querer hacer). \_\_\_\_ puntos.
- Aptitud (Formación / Experiencia / Saber hacer). \_\_\_\_ puntos.

**18. Competencias transversales (marcar las tres más importantes):**

- |   |  |
|---|--|
| ○ Confianza en si mismo                                   | ○ Planificación y organización         |
| ○ Autocontrol   | ○ Empatía                              |
| ○ Visión positiva   | ○ Trabajo en equipo                    |
| ○ Gestión del estrés                                      | ○ Flexibilidad                         |
| ○ Asertividad (convicción y firmeza en las ideas propias) | ○ Liderazgo                            |
| ○ Orientación a resultados                                | ○ Influencia                           |
| ○ Iniciativa  | ○ Comunicación                         |
| ○ Responsabilidad   | ○ Resolución de conflictos             |
| ○ Resolución de problemas                                 | ○ Orientación al servicio y al cliente |
|   | ○ Desarrollo de otros                  |

**19. Medios utilizados para el reclutamiento de empleados (marcar uno o varios).**

- Contactos.
- Currículos recibidos directamente.
- Publicación en portales de empleo.
- Publicación en Web propia y/o bolsa de empleo propia.
- Agencia de colocación.
- Empresa de trabajo temporal.
- Servicios públicos de empleo (INAEM).
- Otros.

**20. Sistemas utilizados para la selección de nuevos empleados:**

- Selección:
  - Propia.
  - Ajena ( ETT, INAEM, agencia de colocación...).
- Método
  - Test psicotécnico.
  - Entrevista.
  - Prueba técnica.
  - Otros (indicar):

## **BLOQUE 4. Administración**

**21. En qué aspectos cree que la Administración puede contribuir de manera directa a mejorar el desenvolvimiento de su actividad como empresa.**

- Mejora de la Limpieza viaria.
- Mejora de la iluminación del entorno.
- Mejora de los servicios de recogida de basura/residuos.
- Mejora de los servicios públicos de transporte.
- Ayudas-subsidencias.
- Eliminación de trabas administrativas.
- Apoyos técnicos y asesoramiento.
- Otros (indicar):

**22. En su sector, señale las necesidades más importantes en la actualidad.**

**23. En su sector, ¿qué acciones a nivel municipal considera importantes para mejorar el empleo y/o la formación?**

**24. ¿Su empresa quiere ser parte activa en iniciativas para el desarrollo del Plan Local de Empleo de Huesca?**

- Sí (ejemplos no sujetos a compromiso u obligatoriedad sino como posibilidad futura):
  - Disponibilidad para la realización de un programa de prácticas en su empresa.
  - Disponibilidad para la realización de contratos para personas con especiales dificultades de acceso al empleo.

- Participación en “Encuentros Contacta” (acciones de encuentro entre desempleados y empresas).
- Implementación de la Responsabilidad Social Empresarial.
- NO



