



Comarca de Huéscar

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia
de formación para el empleo



EDITA: Diputación Provincial de Granada, Delegación de Empleo, Desarrollo Provincial y Contratación. Servicio de Desarrollo. En el marco del proyecto GRANAEMPLEO II, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

REDACCIÓN: Human Development, S.L.

DEPÓSITO LEGAL: GR 99-2015

Queda prohibida la reproducción total o parcial del contenido de esta publicación sin el consentimiento previo de la Diputación Provincial de Granada



1 | Introducción

Esta investigación forma parte de los 12 estudios prospectivos de necesidades potenciales en materia de formación para el empleo realizados para cada una de las zonas definidas en el Proyecto Granada-empleo II como ámbito de sus Acuerdos Territoriales.

Este proyecto, promovido por la Diputación de Granada junto con 37 entidades socias está cofinanciado en un 80% por el Fondo Social Europeo. Sus objetivos son los siguientes:

- Diseñar, implantar y ejecutar una estrategia de intervención mediante iniciativas que respondan a necesidades locales generadoras de empleo dirigidas a mejorar la situación sociolaboral de los colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral de la provincia de Granada, basado en estudios de prospección de necesidades potenciales en materia de formación para el empleo.
- Incrementar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y mejorar las posibilidades de inserción laboral de las mismas a través de formación específica y práctica profesional en especialidades demandadas por el mercado de trabajo local.
- Fomentar los procesos de concertación y consenso dirigidos a promover la coordinación entre instituciones, entidades y agentes socioeconómicos con la finalidad de consolidar el Pacto por el Empleo Provincial y los Acuerdos Territoriales por el Empleo, donde se realice un reparto coherente de recursos y responsabilidades a la hora de ejecutar actuaciones que favorezcan la creación de empleo y el desarrollo económico.
- Potenciar la creación y mantenimiento de redes de intercambio de experiencias, conocimiento y buenas prácticas, tanto en materia de formación para el empleo como en el desarrollo integral de territorios socialmente responsables.



Este proyecto, promovido por la Diputación de Granada, junto a 37 entidades socias, está cofinanciado en un 80% por el Fondo Social Europeo





Con este documento, más los 11 restantes, ofrecen una prospección de las necesidades de formación para el empleo, acotada a cada una de las zonas de referencia. Esta prospección y análisis se plantean con la finalidad de detectar las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo, a fin de mejorar la situación sociolaboral de las personas desempleadas, en especial de aquellas con mayores dificultades de acceso al empleo.

Así, este estudio ayudará a definir necesidades formativas destinadas a incrementar la empleabilidad de las personas en situación de desempleo y mejorar las posibilidades en materia de inserción laboral mediante la formación específica y práctica en especialidades demandadas por el mercado de trabajo local. Y, por último, ayudará en la planificación pública, apoyando el proceso de asignación y reparto coherente de los recursos y responsabilidades a la hora de ejecutar actuaciones que favorezcan la creación de empleo y desarrollo económico.

Los contenidos de los 12 estudios, se han planteado como un apoyo analítico al desarrollo del

proyecto Granadaempleo II, por lo que se han diseñado considerando su utilidad en la toma de decisiones y planificación de las líneas de actuación previstas.

A grandes rasgos, estos estudios harán especial hincapié en la detección de necesidades formativas no cubiertas, en la revisión crítica de la oferta formativa de cada zona de actuación y en el análisis de los sectores económicos emergentes. Basándonos en lo anterior, se realizarán propuestas de futuras líneas de formación para el empleo, para adecuar la oferta formativa a las demandas específicas de formación en el territorio. Igualmente, se destacarán aquellos aspectos que puedan mejorar la planificación de las actuaciones de formación para el empleo en la provincia de Granada.

En concreto, el presente estudio toma como referencia la Comarca de Huéscar. Su planteamiento, objetivos, contenidos y conclusiones se enmarcan dentro de las necesidades derivadas de la ejecución del proyecto Granadaempleo II.

2 Planteamiento metodológico

Este estudio, centrado de manera particular en la Comarca de Huéscar, ofrece un apoyo analítico consolidado mediante diversos recursos metodológicos. De forma paulatina, a lo largo de este documento se expondrán sucesivos análisis acumulativos que generarán como resultado una propuesta acorde al objetivo planteado.

El planteamiento de los objetivos de este estudio, así como el ámbito de trabajo en el que se desarrolla, han marcado una estrategia metodológica múltiple como la opción más adecuada. Esto implica el uso de diferentes apoyos metodológicos que justificarán el planteamiento final, en lo que respecta a las herramientas de recogida y análisis de la información. Se ha optado por seguir una perspectiva mixta en cuanto a metodología se refiere, pues este trabajo combina una visión cuantitativa con una aproximación cualitativa.

La metodología cuantitativa ayuda a elaborar descripciones de la situación estructural para cada área, así como su evolución, además permite cuantificar determinados aspectos relacionados con el mercado laboral. Igualmente, ofrece la posibilidad de realizar comparaciones y cruces de variables, detectando posibles influencias entre las mismas.

Por otra parte, la metodología cualitativa es más flexible e inductiva, busca comprender la realidad tal y como la experimentan los agentes sobre los que se está investigando y toma como punto de referencia el contexto económico y social en el que se mueven. Este sistema de trabajo es fundamental de cara a recoger las apreciaciones reales de aquellos agentes implicados en la futura generación de empleo.

Cabe destacar que para la objetivación de los análisis cualitativos se recurrirá a determinadas herramientas que permiten cuantificar



elementos del discurso tales como software de análisis cualitativo, descripción de frecuencias y otras técnicas. Se marca como premisa básica minimizar la interferencia de los investigadores en la emisión de datos por parte de los agentes consultados.

La combinación de ambas perspectivas en el desarrollo de una misma investigación es una opción muy recomendable, en la medida en

“

Se ha optado por seguir una perspectiva mixta en cuanto a metodología se refiere, pues este trabajo combina una visión cuantitativa con una aproximación cualitativa.

”

que proporciona una visión completa y enriquecedora del fenómeno a investigar.

Considerando lo anterior, se ha optado por la ya citada combinación de perspectivas cuantitativa y cualitativa, que se concreta en diversas técnicas de investigación primarias (productoras de información) y secundarias (la información que de ella se obtiene proviene del análisis de fuentes ya existentes).

Cada una de las técnicas empleadas será expuesta, justificada y detallada en el punto de análisis correspondiente, quedando contextualizado de una forma más cómoda. Se recurrirá a técnicas tales como la revisión documental, el análisis de fuentes estadísticas secundarias, la encuesta directa, los grupos focales, los paneles de expertos y las entrevistas semiestructuradas. Todas estas técnicas implican procedi-

mientos específicos de diseño, recolección de datos y tratamiento de los mismos. Estos trabajos se aplican bajo la premisa de garantizar la objetivación de los procesos de recolección de información y análisis.

Cabe destacar, igualmente, que la variedad de procedimientos de análisis se ve completada con una rica mezcla de fuentes de información. Las fuentes primarias requieren del contacto directo con numerosos agentes económicos y sociales pertenecientes a cada territorio, seleccionados para afianzar propuestas, generar consensos y ofrecer visiones complementarias. De otro lado, se han seleccionado diversas fuentes de datos secundarias, consolidadas en servidores estadísticos abiertos o no, accediendo en este último caso mediante peticiones específicas a determinados servicios públicos.

3 | Introducción al contexto de la Comarca de Huéscar

Esta zona está formada por los municipios siguientes: **Castilléjar, Castril, Galera, Huéscar, Orce y Puebla de Don Fadrique; que coinciden con el ámbito del Acuerdo Territorial de la Comarca de Huéscar.**

Siempre que en el presente estudio se haga referencia al término “zona”, este se corresponderá con el ámbito territorial citado anteriormente. Esta zona se sitúa en el extremo nororiental de la provincia de Granada, limitando al norte con la Sierra del Segura, con Albacete y el noroeste Murciano; al este con los Vélez, en Almería; al sur con Baza; y al oeste con Sierra de Segura y Sierra de Cazorla, en Jaén. Es una de las pocas comarcas españolas que limitan con cuatro provincias distintas, con una combinación de cultura

y tradiciones tanto granadinas como manchegas. Esta zona está considerada como el “Levante Granadino”.

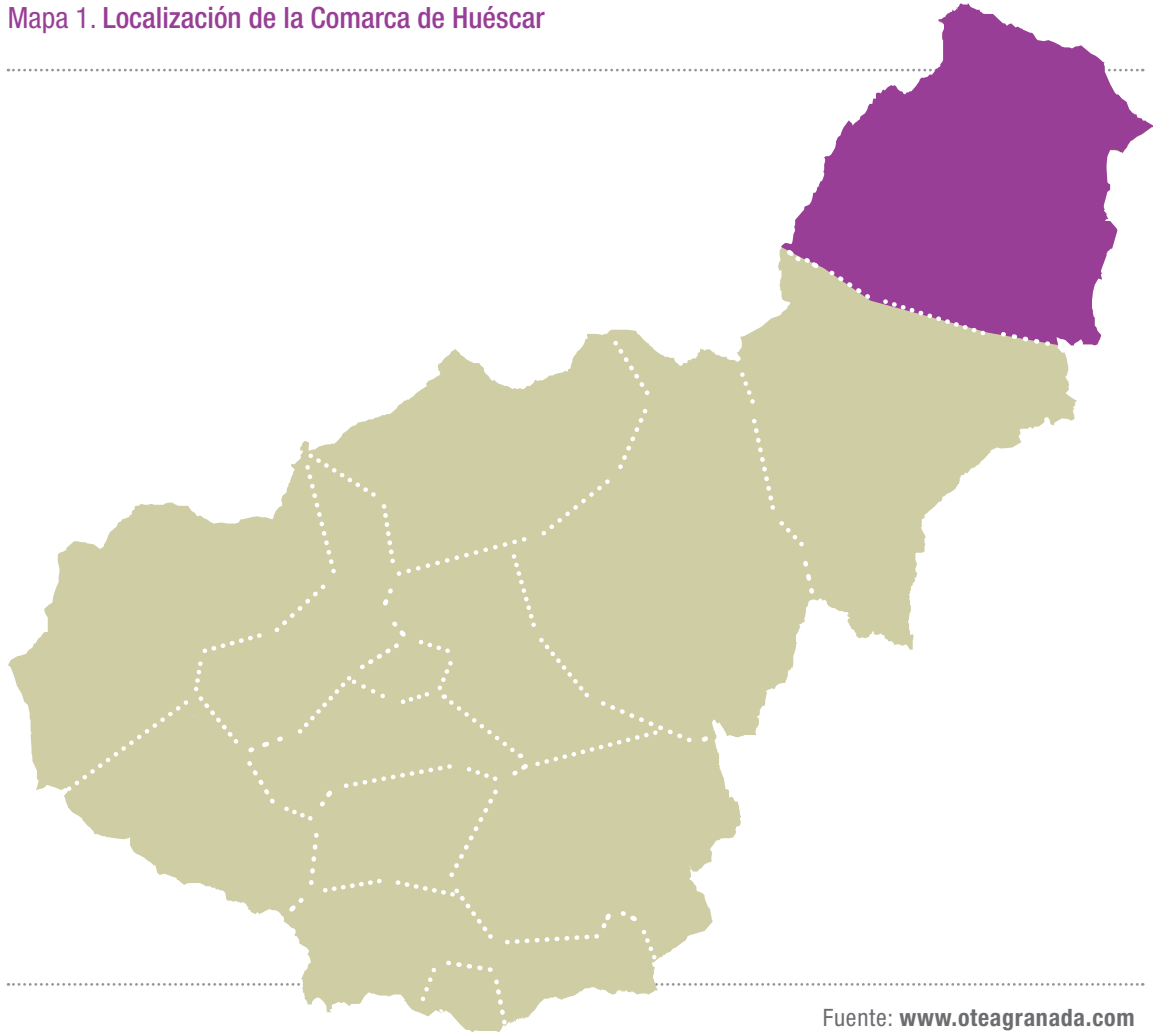
En el sector primario predominan los cultivos de secano, los que ocupan la mayor parte de la superficie cultivable. Entre ellos, la producción se centra en los cereales, el girasol, las legumbres, frutales, vid y almendro, con un incipiente desarrollo de la hortofruticultura.

También podemos destacar en la ganadería, la cría de corderos de raza segureña o “Cordero de la sierras de la Sagra y Segura”, denominado por el Gobierno español y posibilitando su IGP (Indicación Geográfica Protegida) para reconocer su calidad diferenciada.

Comarca de Huéscar

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

Mapa 1. Localización de la Comarca de Huéscar



Fuente: www.oteagranada.com

En el sector secundario destaca básicamente la industria agroalimentaria, capaz de abrir importantes mercados fuera de la provincia.

En el sector terciario predomina, por un lado, el sector público, ligado especialmente a la sanidad y a la educación, y por otro lado, el comercio, aunque precisa modernizarse. En cuanto al ámbito turístico, el potencial es elevado pero deben solucionar los problemas estructurales de los que en la actualidad adolece, pues se requiere una mayor modernización, definición y profesionalización. Uno de los principales reclamos turísticos de la zona es el conformado en torno a la zona de Orce. Se trata de los restos humanos más antiguos de Europa y gracias

a estos recursos están apareciendo empresas dedicadas al turismo rural.

Estas son unas reflexiones iniciales sobre la orientación productiva de esta zona, expuestas con el ánimo de contextualizar de forma básica a la misma. No obstante, en este estudio la información socioeconómica será ampliada, a fin de conocer la orientación productiva del territorio y las actividades económicas con mayor proyección. Esta información se detallará en el apartado referido a la contextualización socioeconómica basada en fuentes secundarias y en el análisis de las opiniones emitidas en el trabajo de campo realizado con los agentes sociales y económicos de la zona.

4 Contextualización socioeconómica de la Comarca de Huéscar

En este apartado del análisis nos centramos en la recopilación de información estadística a nivel municipal. Los datos expuestos ofrecerán una visión detallada de la evolución socioeconómica de cada zona. La información municipal se completa con la referida al conjunto de la zona y provincia, a fin de establecer comparaciones.

La propuesta de datos se ha diseñado para dar respuesta al objetivo de este proyecto: “prospección de necesidades potenciales en materia de formación” y al sub-objetivo específico relacionado con “análisis de los sectores económicos emergentes”. Esta información objetiva será utilizada para contextualizar y conocer en profundidad cada zona, sus problemas, evolución y vectores de crecimiento, así como ciertas disparidades socioeconómicas relacionadas con igualdad de género, entre otros factores.

El documento se conforma a partir de la información extraída principalmente de las siguientes fuentes: Instituto de Estadística de Andalucía, Observatorio Argos de la Junta de Andalucía, Instituto Nacional de Estadística y el Servicio Andaluz de Empleo.

La desagregación de los datos que se propone incluirá la exposición de las variables a nivel municipal, lo que permite mostrar un detalle particularizado. Considerando el objetivo de este estudio se ofrecerá también la información agrupada en función a las 12 zonas definidas por este proyecto. El dato provincial se expondrá como elemento de comparación.

El objetivo de este apartado de contextualización socioeconómica es doble. Por un lado, la información expuesta incrementará el conocimiento sobre cada región, ofreciendo referencias sobre la evolución de los diferentes sectores económicos, vectores de crecimiento y actividades en declive. Igualmente, ayudará a conocer determinados aspectos del mercado de trabajo local, ofreciendo información detallada sobre contrataciones y desempleo. Y, de otro lado, estos informes socioeconómicos surgen con el objetivo de apoyar el proceso de planificación y de-

sarrollo del trabajo de campo previsto en este proyecto, pues la información en ellos contenida será utilizada para la definición del material, orientación y ejecución del trabajo de campo.

La planificación de contenidos de este análisis socioeconómico ha considerado los bloques de información que a continuación se detallan. El análisis parte de una contextualización del sector empresarial, que mediante las variables seleccionadas permitirá de una forma adecuada caracterizar la estructura productiva de la provincia y su evolución, destacando sectores en crecimiento o declive.

En el segundo bloque de contenidos, se ofrecerán datos sobre el nivel formativo de la población. La inclusión de esta variable se justifica atendiendo a la voluntad por exponer una imagen de la situación formativa del capital humano de la provincia. Por último, se considerarán variables relacionadas con el mercado de trabajo. Las variables incluidas en este apartado pretenden cubrir dos sub-objetivos.

En primer lugar, se detectarán colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/ o laboral, mediante la sobrerrepresentación de los mismos en las cifras de desempleo. Y, en segundo lugar, se señalarán tendencias de contratación en lo que respecta a sectores u ocupaciones. El primer objetivo se cubre analizando los datos referidos al número de personas en desempleo. A partir de las variables de cruce (sexo, edad y nivel formativo), se señalarán colectivos en los que el desempleo es más intenso. El segundo objetivo requiere un análisis de los contratos por áreas de ocupación, destacando aquellas en las que se concentran las nuevas contrataciones.

El planteamiento de este informe socioeconómico se replica de forma exacta en los 11 restantes, correspondientes al resto de zonas definidas por el proyecto Granadaempleo II. Con este sistema se permite una rápida y ágil comparación entre zonas, a fin de detectar diferencias y similitudes entre las mismas.

Nota: en las tablas y gráficos de este estudio, la denominación de las ocupaciones sigue la Clasificación Nacional de Ocupaciones (Instituto Nacional de Estadística, INE). Dicha denominación, no utiliza un lenguaje propio de Igualdad de Género, por ello, matizamos que hemos respetado exhaustivamente la información que nos han remitido las fuentes de información secundarias, quienes se basan en ésta clasificación.

Contextualización socioeconómica de la Comarca de Huéscar

4.1 | Análisis del sector empresarial

El estudio socioeconómico de esta zona comienza con el análisis de su sector empresarial. Las variables seleccionadas cumplen con el objetivo de dar a conocer la estructura productiva del territorio y determinar las actividades económicas con mayor crecimiento y proyección en el futuro.

La primera variable analizada considera la evolución de las sociedades mercantiles creadas anualmente por el sector de actividad, siendo datos emitidos por el Instituto de Estadística de Andalucía. Esta variable ofrecerá una imagen clara del sector o sectores en los que se han creado sociedades mercantiles en los últimos años, y, que por lo tanto, muestran un mayor dinamismo y crecimiento. En primer lugar, resulta necesario puntualizar que hasta 2009 no se han emitido datos desagregados por sector de actividad. Aún considerando esta circunstancia, se ha tomado como referencia el periodo 2005-2013, pues los datos totales ofrecen información sobre la intensidad de creación de nuevas sociedades.

En la Comarca de Huéscar el número de sociedades mercantiles creadas anualmente se redujo considerablemente en el periodo analizado, siendo una tendencia similar a la registrada en el conjunto de la provincia de Granada.

En 2013 el número de nuevas sociedades mercantiles creadas alcanzó uno de los valores más bajos del periodo. Por lo tanto, en esta zona, al

igual que en la provincia, el dinamismo empresarial ha caído de forma considerable.

En 2013 se crearon en esta zona un 22,72% menos de sociedades mercantiles en relación a 2005, mientras que la caída referida a la provincia alcanza un 41,01%, por lo tanto, la pérdida de dinamismo empresarial es más limitada en esta zona.

Considerando el sector de actividad en el que las sociedades se incluyen, se muestra que el sector terciario ha sido el más dinámico y tras él quedaría ámbito de la industria y de la construcción. En este caso, el peso de estos dos sectores es más elevado que en el conjunto de la provincia, por lo que se muestra una mayor diversificación de las nuevas sociedades creadas.

En la provincia de Granada en su conjunto, el sector terciario ha sido también el más dinámico, seguido, en este caso, por el sector de la construcción.

Además del análisis evolutivo resulta interesante conocer el saldo global para el periodo 2009-2013. Parece más adecuado agregar el número de sociedades creadas en un periodo de tiempo por rama de actividad que comparar únicamente la situación entre dos puntos temporales, pues si en uno de esos dos puntos se produjera un comportamiento atípico y no representativo, las conclusiones serían imprecisas.

Tabla 1. Número de sociedades mercantiles creadas anualmente en la Comarca de Huéscar. Periodo 2005-2013.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Agricultura	-	-	-	-	3	0	2	1	0
Industria	-	-	-	-	2	4	2	5	1
Construcción	-	-	-	-	1	5	4	2	4
Servicios	-	-	-	-	9	16	10	11	12
Sin clasificar	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	22	47	27	19	15	25	18	19	17

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Tabla 2. Número de sociedades mercantiles creadas anualmente en la provincia de Granada. Periodo 2005-2013.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Agricultura	-	-	-	-	37	15	34	28	40
Industria	-	-	-	-	97	123	109	101	74
Construcción	-	-	-	-	239	274	240	171	163
Servicios	-	-	-	-	884	938	1.079	1.156	1.203
Sin clasificar	-	-	-	-	3	0	1	0	0
TOTAL	2.509	2.896	3.211	1.485	1.260	1.350	1.463	1.456	1.480

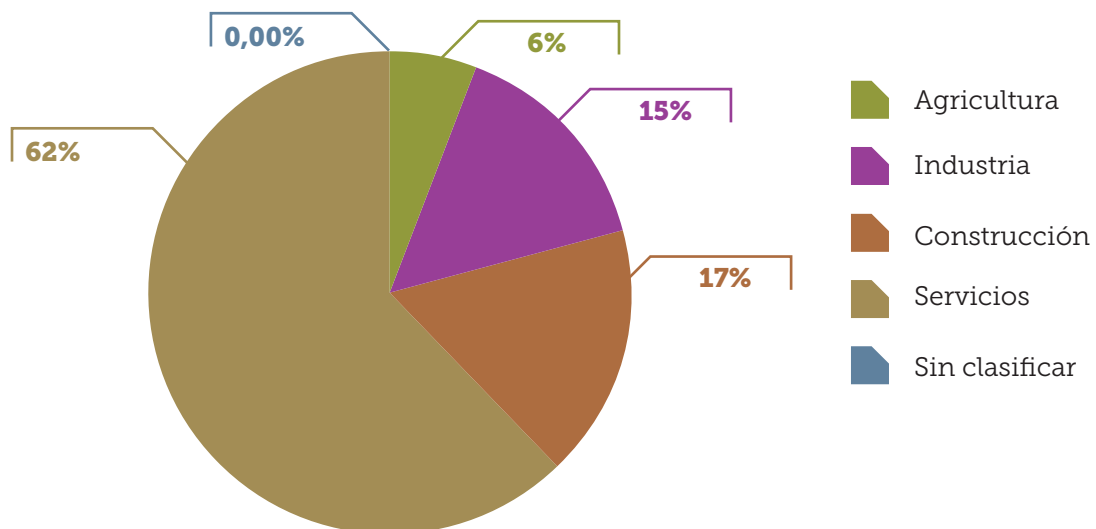
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

En los siguientes gráficos se muestra el porcentaje de sociedades mercantiles creadas en cada uno de los sectores de actividad durante el conjunto del periodo analizado 2009-2013, a fin de detallar los sectores en crecimiento o más dinámicos.

En la Comarca de Huéscar, la prevalencia del sector terciario es obvia, pero el peso sobre el

total de las nuevas empresas incluidas en este sector es menor en relación a la media provincial. En este caso las nuevas actividades incluidas en el ámbito de la construcción e industria ocupan un tercio del total. En la provincia de Granada, como se ha comentado, los servicios también han acaparado el mayor dinamismo, seguidos de la construcción.

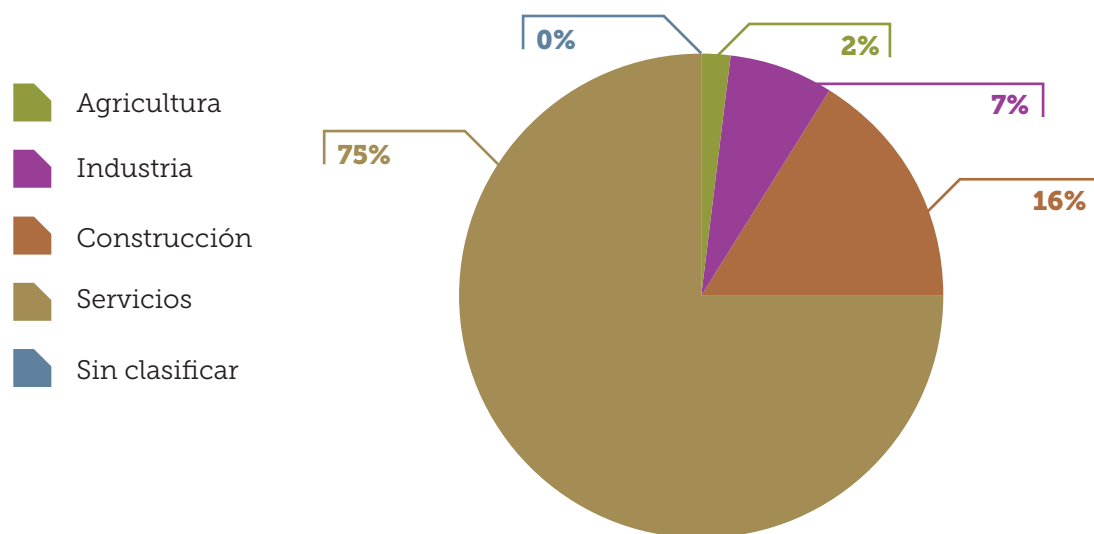
Gráfico 1: Sociedades mercantiles creadas anualmente en la Comarca de Huéscar, por sector de actividad, para el conjunto del periodo 2009-2013.



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.



Gráfico 2. Sociedades mercantiles creadas anualmente en la provincia de Granada, por sector de actividad, para el conjunto del periodo 2009-2013.



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

En la siguiente tabla, aparece una desagregación por municipio más la comparativa zonal y provincial, del reparto en valores absolutos y en porcentajes de las sociedades creadas en el periodo señalado por sector de actividad.

Tabla 3. Sociedades mercantiles creadas en el periodo 2009-2013 en los municipios que integran la Comarca de Huéscar. Comparativa con el conjunto de la zona y la provincia de Granada.

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin clasificar	Total
Castilléjar	1	1	1	2	0	5
	20%	20%	20%	40%	0%	100%
Castril	1	1	1	7	0	10
	10%	10%	10%	70%	0%	100%
Galera	1	0	1	4	0	6
	16,67%	0%	16,67%	66,67%	0%	100%
Huéscar	3	3	9	31	0	46
	6,52%	6,52%	19,57%	67,39%	0%	100%
Orce	0	1	0	0	0	1
	0%	100%	0%	0%	0%	100%
Puebla de Don Fadrique	0	8	4	14	0	26
	0%	30,77%	15,38%	53,85%	0%	100%
Zona	6	14	16	58	0	94
	6,38%	14,89%	17,02%	61,70%	0%	100%
Provincia	154	504	1.087	5.260	4	7.013
	2,20%	7,19%	15,50%	75,00%	0,06%	100%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Una vez analizadas las sociedades mercantiles creadas en los últimos años, se continúa con el estudio de los establecimientos empresariales activos basándonos en su actividad económica definida a partir de la clasificación CNAE. La información anterior ha señalado las áreas de crecimiento empresarial.

Por su parte, estos datos mostrarán de una forma detallada la estructura económica en función a los establecimientos empresariales localizados en esta zona, en la provincia de Granada y en cada uno de los municipios que la integran. Además, el análisis evolutivo permitirá como complemento de los datos ya expuestos, detectar tendencias y actividades en crecimiento.

En la siguiente tabla, se expone la evolución del número de establecimientos empresariales se-



Por su parte, estos datos mostrarán de una forma detallada la estructura económica en función a los establecimientos empresariales localizados en esta zona, en la provincia de Granada y en cada uno de los municipios que la integran



Comarca de Huéscar

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

gún el tipo de actividad económica, señalándose además las actividades que han registrado en esta zona un crecimiento superior a la media provincial. Así pues, destaca el crecimiento en las actividades incluidas en las ramas de suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; hostelería; información y comunicaciones; actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades sanita-

rias y de servicios sociales; actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.

Se produce, por lo tanto, un crecimiento medianamente diversificado en un amplio abanico de actividades relacionadas con el sector terciario. No puede establecerse un patrón claro, ya que las variaciones positivas son generalizadas en un amplio número de ramas de actividad.

Tabla 4: Evolución del número de establecimientos empresariales según actividad económica CNAE en la Comarca de Huéscar y comparativa provincial. Años 2007-2013.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Var zona 2007/13	Var provincia 2007/13
Industrias extractivas	8	6	6	5	4	4	5	-37,50%	-6,90%
Industria manufacturera	118	113	116	112	92	91	93	-21,19%	-20,28%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0	21	21	22	21	21	23	0%	264,47%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3	3	5	5	7	7	6	100%	2,44%
Construcción	189	196	165	145	145	142	128	-32,28%	-37,61%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos de motor y motocicletas	331	336	306	303	293	287	301	-9,06%	-6,72%
Transporte y almacenamiento	42	47	43	41	39	40	40	-4,76%	-15,11%
Hostelería	122	130	137	128	125	119	124	1,64%	-4,34%
Información y comunicaciones	1	1	2	2	3	2	4	300%	9,32%
Actividades financieras y de seguros	27	25	22	24	23	27	24	-11,11%	1,95%
Actividades inmobiliarias	15	20	27	25	19	14	13	-13,33%	1,47%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	55	57	55	58	58	61	62	12,73%	-6,51%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	15	18	15	15	12	13	13	-13,33%	-4,02%
Educación	27	28	28	30	32	32	32	18,52%	27,24%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	22	22	22	20	20	40	39	77,27%	22,21%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	15	15	16	15	16	16	18	20%	-10,25%
Otros servicios	36	34	28	27	34	34	41	13,89%	5,71%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

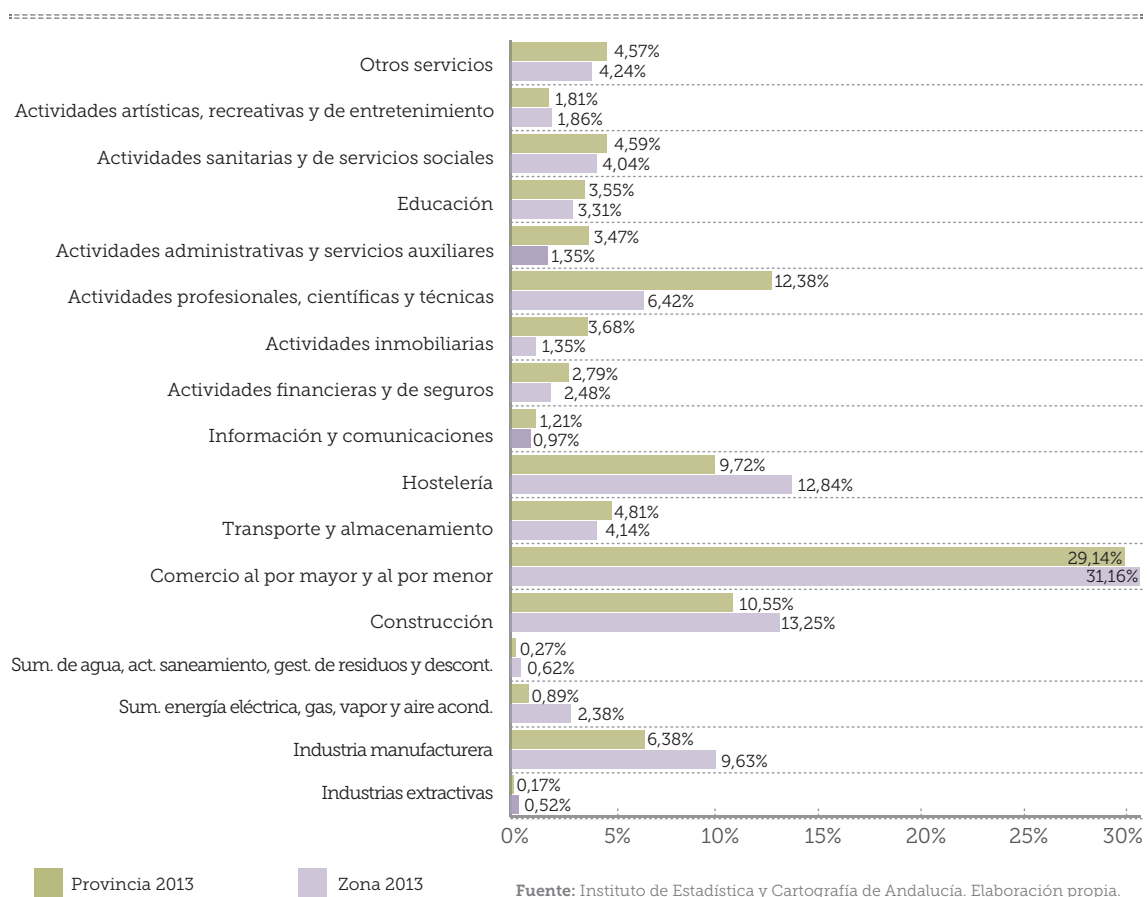
Una vez analizado el proceso, resulta igualmente interesante conocer el resultado final, lo que se refiere al peso de cada una de estas actividades en la zona, según el número de establecimientos empresariales activos en 2013.

En 2013 la mayor concentración de establecimientos empresariales en estas áreas se producía en las ramas de comercio, construcción, hostelería y manufacturas. Como ya se había señalado anteriormente, se trata de una zona con una estructura productiva diversificada. Estas actividades, muestran pesos relativos en la zona, superiores a los referidos a la provincia.

No obstante, las ramas de actividad señaladas como la base empresarial del territorio, no han registrado crecimientos en lo que se refiere al número de establecimientos empresariales en ellas incluidas en los últimos años, salvo en el caso del comercio, que muestra una leve variación.

Los mayores crecimientos en el número de establecimientos empresariales se producen en actividades relacionadas con los servicios, alejadas de las ramas de actividad con mayor presencia en la zona.

Gráfico 3. Peso en la Comarca de Huéscar y la provincia de Granada de las diferentes ramas de actividad CNAE en función del número de establecimientos empresariales contenidos en cada una de ellas. Año 2013.



En las siguientes tablas se muestra a modo de referencia de consulta la información detallada a nivel de municipio y su respectiva comparativa de la zona y su provincia.

En la primera tabla se detalla la evolución del número de establecimientos empresariales en el periodo 2007/2013 según actividad CNAE, mientras que en la segunda tabla se señala el peso de cada rama de actividad calculado a partir del número de establecimientos empresariales activos en 2013.

Tabla 5. Evolución del número de establecimientos empresariales en el periodo 2007/2013, a nivel municipal, zonal y provincial.

	Industrias extractivas	Industria manufacturera	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	Construcción	Comercio al por mayor y al por menor, Reparación de vehículos de motor y motocicletas	Transporte y almacenamiento	Hostelería	Información y comunicaciones	Actividades financieras y de seguros	Actividades inmobiliarias	Actividades profesionales, científicas y técnicas	Actividades administrativas y servicios auxiliares	Educación	Actividades sanitarias y sociales	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	Otros servicios
Castilléjar	0%	-22,22%	0%	0%	-6,67%	20%	33,33%	25,00%	0%	0%	0%	0%	0%	33,33%	300%	0%	0%
Castril	-33,33%	-27,78%	0%	0%	-29,73%	-18,92%	-27,27%	0%	0%	-33,33%	300%	0%	-50%	0%	150%	0%	-75,00%
Galera	0%	-30%	0%	0%	-66,67%	-13,04%	0%	15,38%	0%	-33,33%	0%	-50%	0%	0%	0%	0%	0%
Huércar	0%	-12,73%	0%	400%	-34,78%	-6,28%	-4,55%	-7,02%	0%	9,09%	0%	16,22%	-44,44%	30,77%	11,11%	14,29%	7,69%
Orce	0%	-62,50%	0%	0%	37,50%	-13,04%	0%	80%	0%	-33,33%	0%	-33,33%	0%	0%	0%	20%	0%
Puebla de Don Fadrique	0%	-16,67%	0%	0%	-48,00%	-19,05%	25,00%	-9,52%	0%	-20%	0%	40%	0%	0%	400%	0%	25,00%
Var zona 2007/13	-37,50%	-21,19%	0%	100%	-32,28%	-9,06%	-4,76%	1,64%	300%	-11,11%	-13,33%	12,73%	-13,33%	18,52%	77,27%	20%	13,89%
Var provincia 2007/13	-6,90%	-20,28%	264,47%	2,44%	-37,61%	-6,72%	-15,11%	-4,34%	9,32%	1,95%	1,47%	-6,51%	-4,02%	27,24%	22,21%	-10,25%	5,71%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Tabla 6. Peso de cada rama de actividad CNAE calculado a partir del número de establecimientos empresariales activos en 2013.

	Industrias extractivas	Industria manufacturera	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	Construcción	Comercio al por mayor y al por menor, Reparación de vehículos de motor y motocicletas	Transporte y almacenamiento	Hostelería	Información y comunicaciones	Actividades financieras y de seguros	Actividades inmobiliarias	Actividades profesionales, científicas y técnicas	Actividades administrativas y servicios auxiliares	Educación	Actividades sanitarias y sociales	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	Otros servicios
Castilléjar	0%	46,67%	6,67%	0%	93,33%	120%	26,67%	66,67%	0%	13,33%	0%	13,33%	0%	26,67%	26,67%	13,33%	33,33%
Castril	18,18%	118,18%	0%	0%	236,36%	272,73%	72,73%	163,64%	0%	18,18%	36,36%	54,55%	27,27%	36,36%	45,45%	9,09%	9,09%
Galera	0%	140%	0%	0%	80%	400%	20%	300%	0%	40%	0%	40%	40%	40%	60%	0%	0%
Huércar	2,74%	65,75%	28,77%	6,85%	82,19%	245,21%	28,77%	72,60%	5,48%	16,44%	9,59%	58,90%	6,85%	23,29%	27,40%	10,96%	38,36%
Orce	8,33%	25,00%	0%	0%	91,67%	166,67%	8,33%	75,00%	0%	16,67%	8,33%	16,67%	25,00%	16,67%	16,67%	50%	16,67%
Puebla de Don Fadrique	0%	107,14%	7,14%	7,14%	92,86%	242,86%	35,71%	135,71%	0%	28,57%	7,14%	50%	0%	21,43%	35,71%	7,14%	35,71%
Zona 2013	0,52%	9,63%	2,38%	0,62%	13,25%	31,16%	4,14%	12,84%	0,41%	2,48%	1,35%	6,42%	1,35%	3,31%	4,04%	1,86%	4,24%
Provincia 2013	0,17%	6,38%	0,89%	0,27%	10,55%	29,14%	4,81%	9,72%	1,21%	2,79%	3,68%	12,38%	3,47%	3,55%	4,59%	1,81%	4,57%

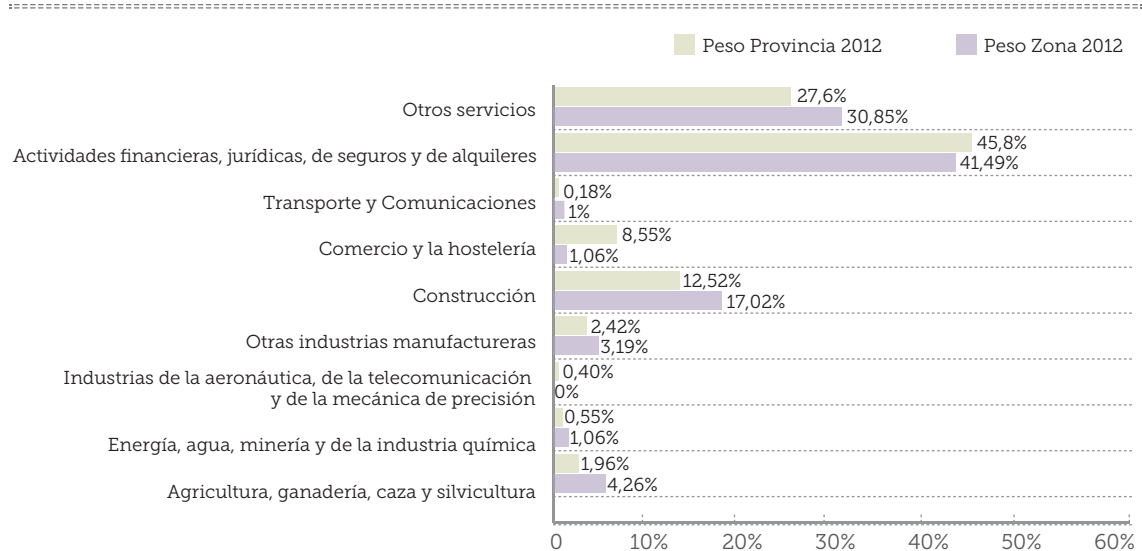
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.



El último argumento de análisis considerado para el estudio de la estructura productiva de esta zona se centra en las licencias de actividad profesional. La evolución y situación final del número de licencias de actividad profesional, por tipo de actividad empresarial, ofrecerá información complementaria a la anterior y terminará de describir la estructura productiva de esta zona y sus tendencias.

En esta zona las licencias de actividad profesional con mayor peso son las referidas a actividades financieras, jurídicas, de seguros y de alquileres, con una representatividad inferior a la media provincial. Le siguen en importancia, las referidas a otros servicios y al ámbito de la construcción. En el periodo 2007-2012 se han producido crecimientos en las licencias de actividad vinculadas a construcción, manufacturas y otros servicios. Este dato viene a corroborar la diversificación productiva de esta zona que anteriormente se ha señalado.

Gráfico 4: Peso relativo por rama de actividad de las licencias profesionales. Año 2012. Comarca de Huéscar y provincia de Granada.



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Comarca de Huéscar

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

Tabla 7. Licencias de actividad profesional por área de actividad. Evolución en el periodo 2007- 2012 y comparativa provincial.

	Total	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Energía, agua, minería y de la industria química	Industrias de la aeronáutica, de la telecomunicación y de la mecánica de precisión	Otras industrias manufactureras de precisión	Construcción	Comercio y la hostelería	Transporte y Comunicaciones	Actividades financieras, jurídicas, de seguros y de alquileres	Otros servicios
2007	80	4	0	0	1	13	0	0	38	24
2008	82	5	0	0	1	13	0	0	37	26
2009	82	5	0	0	2	11	0	0	39	25
2010	84	5	0	0	2	13	1	0	38	25
2011	94	5	0	0	2	15	1	0	41	30
2012	94	4	1	0	3	16	1	1	39	29
Var. Zona 2007/12	17,50%	0%	0%	0%	200%	23,08%	0%	0%	2,63%	20,83%
Var. Provincia 2007/12	3,85%	2,37%	1,39%	-33,75%	-8,57%	-19,17%	-8,86%	33,33%	10,51%	14,44%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Tabla 8. Evolución municipal de las licencias de actividad profesional en el periodo 2007-2012. Comparativa zonal y provincial

	Total	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Energía, agua, minería y de la industria química	Industrias de la aeronáutica, de la telecomunicación y de la mecánica de precisión	Otras industrias manufactureras de precisión	Construcción	Comercio y la hostelería	Transporte y Comunicaciones	Actividades financieras, jurídicas, de seguros y de alquileres	Otros servicios
Castilléjar	-50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
Castril	-36,36%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	28,57%	42,86%
Galera	-16,67%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	60%
Huéscar	38,00%	0%	0%	0%	100%	18,18%	0%	0%	43,48%	27,54%
Orce	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	25,00%	25,00%
Puebla de Don Fadrique	14,29%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	37,50%
Var. Zona 2007/12	17,50%	0%	0%	0%	200%	23,08%	0%	0%	41,49%	30,85%
Var. Provincia 2007/12	3,85%	2,37%	1,39%	-33,75%	-8,57%	-19,17%	-8,86%	33,33%	45,83%	27,60%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Tabla 9. Peso relativo municipal de las licencias de actividad profesional en el año 2012. Comparativa zonal y provincial.

	Total	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Energía, agua, minería y de la industria química	Industrias de la aeronáutica, de la telecomunicación y de la mecánica de precisión	Otras industrias manufactureras de precisión	Construcción	Comercio y la hostelería	Transporte y Comunicaciones	Actividades financieras, jurídicas, de seguros y de alquileres	Otros servicios
Castilléjar	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
Castril	100%	0%	0%	0%	14,29%	14,29%	0%	0%	28,57%	42,86%
Galera	100%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	60%
Huéscar	100%	2,90%	1,45%	0%	2,90%	18,84%	1,45%	1,45%	43,48%	27,54%
Orce	100%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	25,00%	25,00%
Puebla de Don Fadrique	100%	12,50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	37,50%
Peso zona 2012	100%	4,26%	1,06%	0%	3,19%	17,02%	1,06%	1,06%	41,49%	30,85%
Peso provincia 2012	100%	1,96%	0,55%	0,40%	2,42%	12,52%	8,55%	0,18%	45,83%	27,60%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia.

Conclusiones del análisis empresarial: en la Comarca de Huéscar, la pérdida de dinamismo empresarial es más contenida que la referida a la media provincial. En esta zona se aprecia cómo la creación de nuevas sociedades queda más diversificada que en el resto de la provincia, aún cuando el sector terciario es el principal referente. En este caso, las nuevas actividades ligadas al área de la construcción e industria copan un tercio del total.

Las actividades empresariales con mayor crecimiento en la zona muestran cierta heterogeneidad, incluyéndose las relacionadas con los suministros, actividades profesionales, actividades sanitarias y sociales, hotelería o comunicaciones.

En esta zona, los mayores vectores de crecimiento empresarial no se centran en las ramas de actividad con mayor peso en la estructura productiva, sino, que se muestran más activas otras actividades, como las señaladas.

En lo que respecta a las licencias de actividad empresarial, vuelven a constatarse tendencias que hablan de esa diversificación. Crecen especialmente las licencias vinculadas con la construcción, manufacturas y otros servicios.

Por lo que, definitivamente, encontramos una zona diversificada económicamente, en la que las nuevas actividades empresariales se abren paso ganando peso a áreas tradicionales.

Contextualización socioeconómica de la Comarca de Huéscar

4.2 | Análisis de la base formativa del capital humano

Como paso previo a la exposición de las opiniones emitidas por el sector empresarial y agentes sociales, resulta interesante, ofrecer una imagen de situación y evolución acerca del perfil formativo de la ciudadanía de cada zona. Estos datos apoyarán el proceso de detección de las necesidades formativas no cubiertas.

Para alcanzar este objetivo, se recurre a los datos ofrecidos por los Censos de Población y Vivienda de 2011 y 2001. A partir de estos datos se mostrará la evolución del grado de capitalización de los recursos humanos de la zona en un espacio de tiempo de 10 años, además de exponer la situación final basándonos en los últimos datos disponibles.

En la Comarca de Huéscar, la proporción de personas con un nivel formativo medio o bajo es superior a la media provincial, por lo tanto, la proporción de personas con estudios de segundo o tercer grado es inferior. El colectivo con mayor peso es el referido a quienes han completado estudios de segundo grado, 45,63%. En el periodo comprendido entre los años 2001 y 2011, ha crecido notablemente la proporción de población con estudios de segundo y tercer grado, a costa de una reducción en la proporción de personas con un nivel formativo medio o bajo.

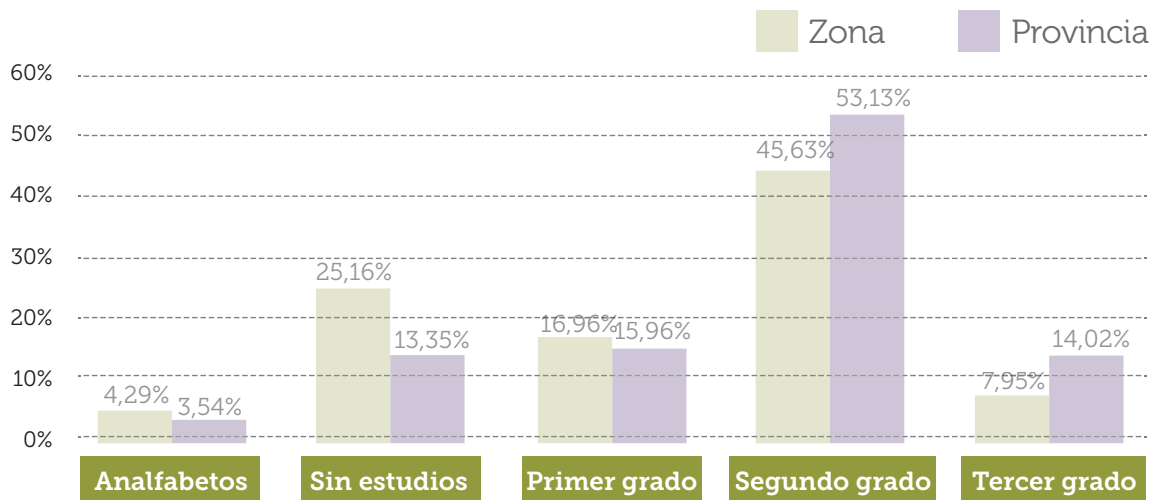
Por lo tanto, en esta zona, pese a constatarse un nivel formativo más bajo en relación a la media provincial, la tendencia es muy positiva pues se ha experimentado un gran paso en cuanto a capitalización formativa.

“

En la Comarca de Huéscar la proporción de personas con un nivel formativo medio o bajo es superior a la media provincial, y también, con estudios de segundo o tercer grado

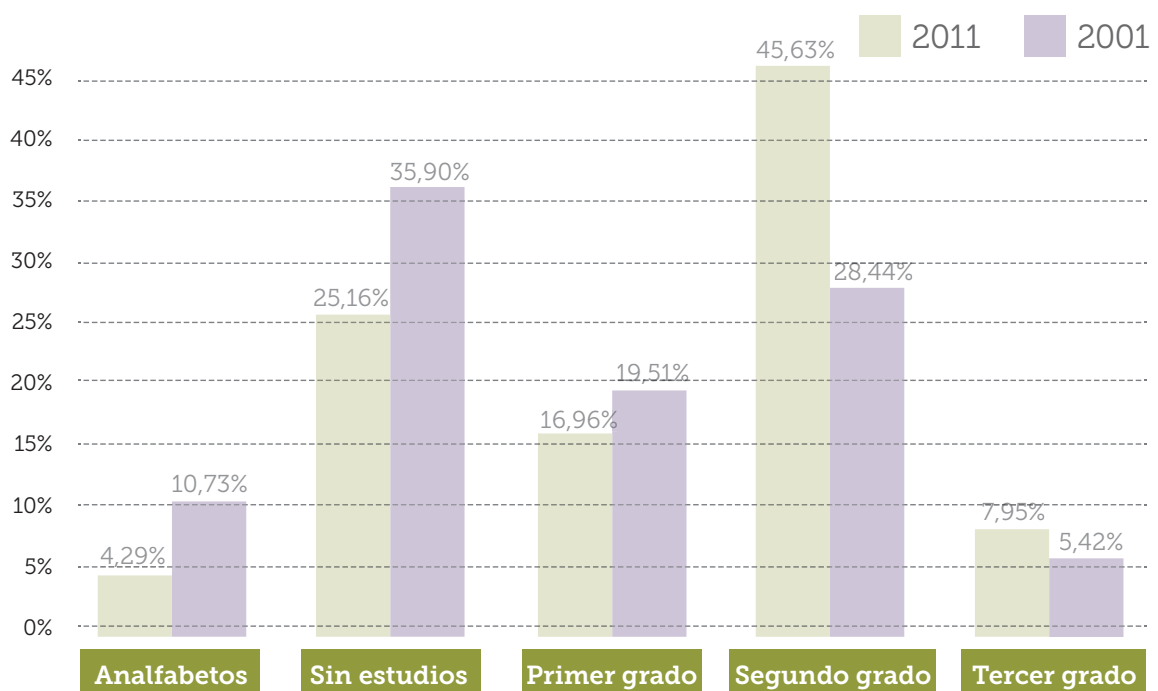
”

Gráfico 5: Porcentaje de la población de 16 años o más por nivel formativo. Año 2011, comparativa Comarca de Huéscar y provincia de Granada.



Fuente: Censo de Población y Viviendas, Instituto Nacional de Estadística (INE). Elaboración propia.

Gráfico 6. Evolución de la población de 16 años o más por nivel formativo en el periodo 2001-2011. Comarca de Huéscar.



Fuente: Censo de Población y Viviendas, Instituto Nacional de Estadística (INE). Elaboración propia.

Analfabetos: no son capaces de leer ni escribir; **Sin estudios:** En este apartado se incluye a las personas que han asistido menos de cinco años a la escuela (sin considerar los años de preescolar o de educación infantil) y no son analfabetas; **Primer grado:** Recoge los estudios que, generalmente, se inician a los cinco o seis años y finalizan a los once o doce años (EGB o Primaria); **Segundo Grado:** Proporciona una formación de carácter general a las personas cuya edad normalmente está comprendida entre los 11 y 15 años, en los sistemas antiguo y actual, (Bachillerato, E.S.O., FP1 y Grado Medio); **Tercer Grado:** incluye estudios desde los 16 años en adelante tanto se sistema antiguo como en el actual (FP2, Grado Superior, Diplomados, Licenciados, Graduados, Doctorados).

Definiciones establecidas por el Censo de Población y Viviendas, Instituto Nacional de Estadística (INE).

Tabla 10. Estructura de la población de 16 años o más por nivel formativo. Municipios de la Comarca de Huéscar. Año 2011.

	Analfabetos	Sin estudios	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	Total
Castilléjar	4,49%	27,34%	21,35%	42,32%	4,49%	100%
Castril	5,64%	28,68%	16,18%	43,14%	6,37%	100%
Galera	0,47%	30,19%	13,21%	43,40%	12,74%	100%
Huéscar	4,73%	22,11%	16,60%	46,39%	10,16%	100%
Orce	4,02%	22,77%	11,16%	55,80%	6,25%	100%
Puebla de Don Fadrique	3,55%	28,68%	21,32%	43,40%	3,05%	100%

Fuente: Censo de Población y Viviendas, Instituto Nacional de Estadística (INE). Elaboración propia.

Analfabetos: no son capaces de leer ni escribir; **Sin estudios:** En este apartado se incluye a las personas que han asistido menos de cinco años a la escuela (sin considerar los años de preescolar o de educación infantil) y no son analfabetas; **Primer grado:** Recoge los estudios que, generalmente, se inician a los cinco o seis años y finalizan a los once o doce años (EGB o Primaria); **Segundo Grado:** Proporciona una formación de carácter general a las personas cuya edad normalmente está comprendida entre los 11 y 15 años, en los sistemas antiguo y actual, (Bachillerato, E.S.O., FP1 y Grado Medio); **Tercer Grado:** incluye estudios desde los 16 años en adelante tanto se sistema antiguo como en el actual (FP2, Grado Superior, Diplomados, Licenciados, Graduados, Doctorados).

Definiciones establecidas por el Censo de Población y Viviendas, Instituto Nacional de Estadística (INE).

Contextualización socioeconómica de la Comarca de Huéscar

4.3 | Análisis del mercado de trabajo

El análisis de las variables incluidas en este apartado pretende cubrir dos objetivos. En primer lugar, debe ayudar a detectar colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral, mediante la sobrerrepresentación de los mismos en las cifras de desempleo. Y, en segundo lugar, se detectarán tendencias de contratación en lo que respecta a sectores u ocupaciones.

El primer objetivo se cubre analizando los datos referidos al número de personas en desempleo, tomando como referencia variables de cruce (sexo, edad y nivel formativo), y señalando los colectivos en los que el desempleo es más intenso. El segundo objetivo, ha requerido un análisis de los contratos por áreas de ocupación, destacando aquellas en las que se concentran las nuevas contrataciones.

La primera variable analizada hace referencia a los contratos por sector de actividad y sexo. Como variable de cruce se ha incluido la división por sexos, a fin de poder establecer tendencias relacionadas con el género.

El objetivo de esta variable, no es analizar lo acaecido años atrás, sino, conocer una realidad cercana, pues se entiende que el efecto de la crisis económica ha generado una situación disruptiva que ha dado lugar a un nuevo contexto en el mercado de trabajo. Por ello, se toma como referencia el periodo 2011-2013, último año cerrado para el que se dispone de datos.

Se busca señalar qué sectores de actividad están generando contrataciones actualmente. Los datos expuestos se compararán con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

En términos generales, en la Comarca de Huéscar, se ha generado un mayor número de contratos en el último año analizado, creciendo un 4,9% en términos interanuales; en el conjunto de la provincia de Granada el último año de estudio ha mostrado una evolución mucho más favorable creciendo un 11% en términos interanuales. Considerando el género, la población masculina muestra un mayor número de contrataciones en todos los sectores económicos en los municipios de la zona.

En el conjunto de Granada, la población masculina refleja una mayor contratación que la población femenina, con un peso del 57% del total de contratos realizados.

Considerando los distintos sectores económicos se percibe una notable diferenciación en el número de contratos realizados en el ámbito de la construcción y de los servicios en favor de la población masculina en la Comarca de Huéscar, siendo las actividades agrarias y el sector terciario los que crean mayor número de contratos. Sin embargo, en la provincia de Granada, el principal sector creador de contrataciones son los servicios, siendo plausible la mayor disponibilidad de contratación para la población femenina.

Comarca de Huéscar

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

Tabla 11. Número de contrataciones desarrolladas en la Comarca de Huéscar durante los años 2011, 2012 y 2013. Desagregación por sector y sexo.

Año	Agricultura			Industria			Construcción		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2011	1.282	1.518	2.800	70	39	109	601	284	885
2012	1.108	1.372	2.480	43	31	74	547	311	858
2013	1.197	1.165	2.362	74	33	107	697	309	1.006

Año	Servicios			No especificado			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2011	920	770	1.690	0	0	0	2.873	2.611	5.484
2012	982	707	1.689	0	0	0	2.680	2.421	5.101
2013	1.115	761	1.876	0	0	0	3.083	2.268	5.351

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación y Empleo de la Junta de Andalucía. Elaboración propia.

Tabla 12. Número de contrataciones desarrolladas en la provincia de Granada durante los años 2011, 2012 y 2013. Desagregación por sector y sexo.

Año	Agricultura y Pesca			Industria			Construcción		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2011	68.285	55.216	123.501	9.504	3.044	12.548	32.264	8.024	40.288
2012	70.301	56.894	127.195	8.186	2.608	10.794	26.609	6.853	33.462
2013	87.996	53.816	141.812	9.651	3.075	12.726	29.992	7.320	37.312

Año	Servicios			No especificado			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2011	84.090	98.502	182.592	0	0	0	194.143	164.786	358.929
2012	87.068	97.480	184.548	0	0	0	192.164	163.835	355.999
2013	97.910	105.591	203.501	0	0	0	225.549	169.802	395.351

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación y Empleo de la Junta de Andalucía. Elaboración propia.

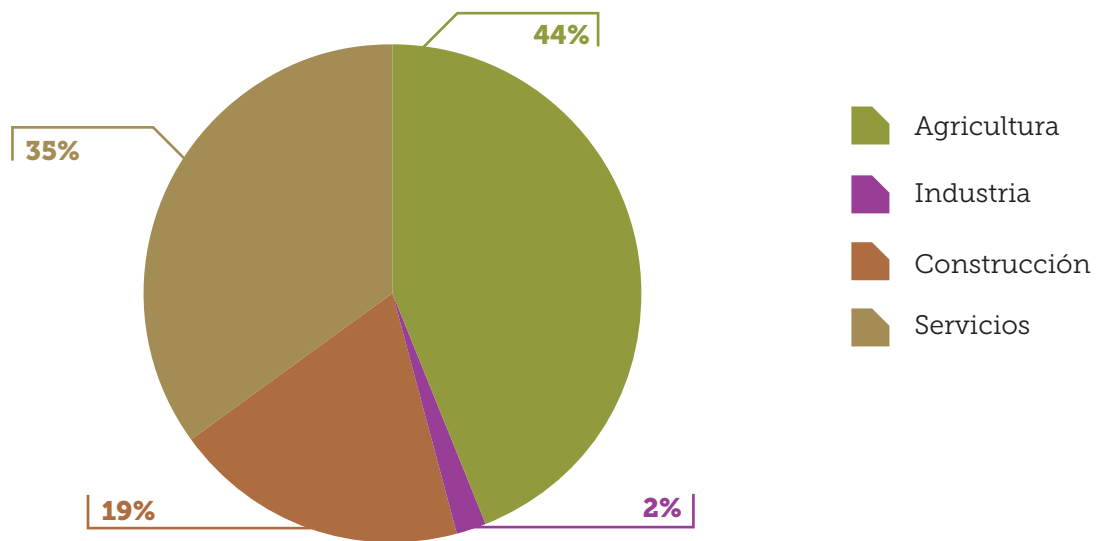
Tabla 13. Variación porcentual interanual en el número de contratos por sector de actividad en la provincia de Granada y en la Comarca de Huéscar.

Comarca de Huéscar	2012	2013	Granada	2012	2013
Agricultura y Pesca	-11,4%	-1,2%	Agricultura y Pesca	3,0%	11,5%
Industria	-32,1%	-8,7%	Industria	-14,0%	17,9%
Construcción	-3,1%	-0,1%	Construcción	-16,9%	11,5%
Servicios	-0,1%	20,3%	Servicios	1,1%	10,3%
TOTAL	-7,0%	6,5%	TOTAL	-0,8%	11,0%

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación y Empleo de la Junta de Andalucía. Elaboración propia.

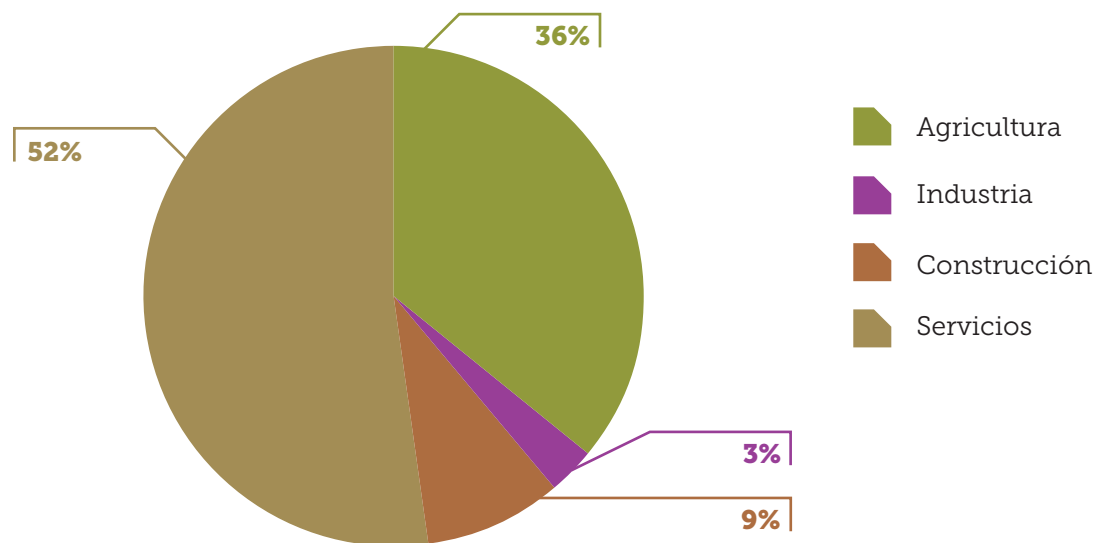
Como se puede observar en el siguiente gráfico, el sector de actividad más relevante en lo referente a número de contratos durante 2013 en la Comarca de Huéscar, es la actividad agraria que tiene un peso del 44% del total de contratos realizados. No obstante, en el conjunto de la provincia de Granada, los servicios generan el mayor número de contratos realizados del conjunto de actividades económicas, representando el 52% del total.

Gráfico 7. Contratos realizados por sectores de actividad durante el año 2013 en la Comarca de Huéscar.



Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Elaboración propia.

Gráfico 8. Contratos realizados por sectores de actividad durante el año 2013 en la provincia de Granada.



Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Elaboración propia.

Comarca de Huéscar

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

En las siguientes tablas se muestra un análisis más detallado a nivel de municipios, por un lado, el número de contratos realizados por cada sector económico y, por otro lado, el porcentaje de estos mismos durante el año 2013.

Tabla 14. Número de contratos realizados según el sector de actividad durante el año 2013, detalle municipal.

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Castilléjar	146	1	171	53	371
Castril	459	22	262	103	846
Galera	315	2	22	213	552
Huéscar	517	71	398	932	1.918
Orce	220	-	9	328	557
Puebla de Don Fadrique	705	11	144	247	1.107

Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Elaboración propia.

Tabla 15. Porcentaje de contratos realizados según el sector de actividad durante el año 2013, detalle municipal.

	Agricultura y Pesca	Industria	Construcción	Servicios	Total
Castilléjar	39,35%	0,27%	46,09%	14,29%	14,29%
Castril	54,26%	2,60%	30,97%	12,17%	12,17%
Galera	57,07%	0,36%	3,99%	38,59%	38,59%
Huéscar	26,96%	3,70%	20,75%	48,59%	48,59%
Orce	39,50%	-	1,62%	58,89%	58,89%
Puebla de Don Fadrique	63,69%	0,99%	13,01%	22,31%	22,31%

Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Elaboración propia.

Un nuevo análisis nos permitirá valorar la situación de la población desempleada de la Comarca de Huéscar, así como, comparar su evolución con el conjunto de la provincia de Granada. Para este estudio se han incluido como variables de cruce el sexo, a fin de establecer tendencias relacionadas con el género; la edad, permitiendo analizar aquellos tramos de edad que sufren mayor desempleo; y el nivel de estudios, aportando información sobre el nivel de cualificación de la población desempleada.

El propósito de esta variable es analizar cómo ha afectado la crisis económica actual en la población activa que se encuentra en situación de desempleo, por ello, se considerará el periodo 2011-2013, último año del que se disponen de datos.



El propósito de esta variable es analizar cómo ha afectado la crisis económica actual en la población activa que se encuentra en situación de desempleo



La población en situación de desempleo de la Comarca de Huéscar está formada mayoritariamente por personas con una edad comprendida entre los 30 y 44 años, mostrando una evolución creciente en los años de estudio; comportamiento similar muestra la población desempleada en la provincia de Granada.

Desagregando por sexo se aprecian diferencias en el territorio, así la población masculina que muestra

un mayor desempleo son los varones con edades entre los 45 y 64 años; mientras que, en el caso de la población femenina, este indicador se situaría en un intervalo de entre los 30 y 44 años. En el conjunto de la provincia de Granada, la población desempleada muestra el mismo comportamiento en 2013, siendo la población masculina de 45 a 64 años y la población femenina de 30 a 44 años quienes deben realizar un mayor esfuerzo a la hora de buscar empleo.

Tabla 16. Personas desempleadas según edad y sexo. Años 2011, 2012 y 2013. Comarca de Huéscar.

	HOMBRES				MUJERES				AMBOS SEXOS			
	EDAD											
	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL
2011	132	240	225	597	123	280	174	577	255	521	400	1176
2012	172	253	288	713	160	280	212	652	331	535	500	1366
2013	164	263	292	719	161	288	230	679	324	552	521	1397

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 17. Personas desempleadas según edad y sexo. Años 2011, 2012 y 2013. Provincia de Granada.

	HOMBRES				MUJERES				AMBOS SEXOS			
	EDAD											
	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL
2011	8465	13352	11112	32947	7649	12470	7381	27501	16114	25828	18490	60452
2012	8985	14851	13469	37319	8613	14092	9049	31771	17601	28951	22532	69093
2013	8277	14276	14657	37218	8378	14520	10246	33150	16660	28793	24918	70361

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

La proporción de personas desempleadas en la Comarca de Huéscar respecto a la población parcialmente activa (personas que tienen la posibilidad de formar parte del mercado de trabajo con edades comprendidas entre los 16 y 64 años), se ha incrementado en los últimos tres años un 2,49%, especialmente, la población desempleada comprendida entre los 45 y 64 años; siendo similar el comportamiento que se ha registrado en el conjunto de la provincia de Granada.



Tabla 18. Ratio entre el número de personas desempleadas por edad y sexo y la población potencialmente activa por rango de edad y sexo. Años 2011, 2012 y 2013. Comarca de Huéscar.

	HOMBRES				MUJERES				AMBOS SEXOS			
	EDAD											
	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL
2011	9,15%	13,14%	10,67%	11,10%	9,07%	17,21%	8,75%	11,61%	9,11%	15,09%	9,76%	11,36%
2012	12,13%	14,47%	13,36%	13,39%	12,23%	17,47%	10,53%	13,24%	12,14%	15,96%	11,99%	13,33%
2013	11,85%	15,56%	13,52%	13,74%	12,79%	18,32%	11,40%	14,00%	12,26%	16,92%	12,47%	13,86%
VAR 11/13	2,70%	2,42%	2,86%	2,64%	3,72%	1,11%	2,64%	2,40%	3,15%	1,83%	2,71%	2,49%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 19. Ratio entre el número de personas desempleadas por edad y sexo y la población potencialmente activa por rango de edad y sexo. Años 2011, 2012 y 2013. Provincia de Granada.

	HOMBRES				MUJERES				AMBOS SEXOS			
	EDAD											
	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL
2011	13,65%	16,58%	14,56%	15,06%	12,93%	16,73%	10,20%	13,34%	13,30%	16,66%	12,43%	13,16%
2012	14,98%	18,63%	17,18%	17,11%	15,09%	19,04%	12,16%	15,46%	15,04%	18,83%	14,75%	15,38%
2013	14,23%	18,27%	18,29%	17,19%	15,15%	19,90%	13,46%	16,22%	14,68%	19,05%	15,95%	15,83%
VAR 11/13	0,58%	1,68%	3,72%	2,14%	2,22%	3,17%	3,27%	2,88%	1,38%	2,40%	3,51%	2,67%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

A continuación, se muestra, a modo de referencia de consulta, la información detallada a nivel de municipios sobre el porcentaje de personas en situación de desempleo con respecto al total municipal, en función del sexo y edad para el año 2013.

Tabla 20. Porcentaje de personas desempleadas con respecto al total municipal, según sexo y edad. Año 2013. Municipios de la Comarca de Huéscar.

	HOMBRES				MUJERES				AMBOS SEXOS			
	EDAD											
	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL	16-29	30-44	45-64	TOTAL
Castilléjar	4	17	28	49	10	19	7	36	14	36	34	84
	8,16%	34,69%	57,14%	100,00%	27,78%	52,78%	19,44%	100,00%	16,67%	42,86%	40,48%	100,00%
Castril	19	35	37	91	21	26	19	66	41	61	57	159
	20,88%	38,46%	40,66%	100,00%	31,82%	39,39%	28,79%	100,00%	25,79%	38,36%	35,85%	100,00%
Galera	14	21	26	61	12	27	27	66	25	48	53	126
	22,95%	34,43%	42,62%	100,00%	18,18%	40,91%	40,91%	100,00%	19,84%	38,10%	42,06%	100,00%
Huéscar	92	139	146	377	87	173	131	391	178	312	277	767
	24,40%	36,87%	38,73%	100,00%	22,25%	44,25%	33,50%	100,00%	23,21%	40,68%	36,11%	100,00%
Orce	12	18	10	40	12	13	11	36	24	32	21	77
	30,00%	45,00%	25,00%	100,00%	33,33%	36,11%	30,56%	100,00%	31,17%	41,56%	27,27%	100,00%
Puebla de Don Fadrique	23	33	45	101	19	30	35	84	42	63	79	184
	22,77%	32,67%	44,55%	100,00%	22,62%	35,71%	41,67%	100,00%	22,83%	34,24%	42,93%	100,00%
Zona	164	263	292	719	161	288	230	679	324	552	521	1397
	22,96%	36,84%	40,90%	100,00%	23,91%	42,73%	34,10%	100,00%	23,28%	39,66%	37,42%	100,00%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Otro indicativo relevante en el análisis de la población desempleada, es el nivel de estudios alcanzado, ya que nos permite obtener información detallada sobre la cualificación de dicha población.

En la Comarca de Huéscar, la población en situación de desempleo, se caracteriza por ser mayoritariamente personas que han finalizado los estudios secundarios, situándose en un 68,48% del total de personas desempleadas; siendo una tendencia similar a la registrada en el conjunto de la provincia de Granada.

Analizándolo por sexo, en la Comarca de Huéscar, se observa un elevado porcentaje de población desempleada cuyo nivel de estudios terminados son los estudios secundarios para ambos géneros; sin embargo, el segundo grupo más afectado por la situación de desempleo muestra diferencias, siendo en el caso de los hombres aquellos que son analfabetos y sin estudios, mientras que, en lo referente a las mujeres, son aquellas que han finalizado los estudios postsecundarios.

En la provincia de Granada se presenta una situación similar al analizar la población desempleada según el nivel de estudios terminados y según el sexo.

Tabla 21. Número de personas en situación de desempleo según el nivel de estudios terminado. Años 2011, 2012 y 2013. Comarca de Huéscar.

Años	HOMBRES					MUJERES					AMBOS SEXOS				
	NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS														
	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL
2013	73	50	525	70	718	55	30	434	162	681	128	80	958	233	1.399
2012	58	53	533	69	713	47	34	423	147	651	105	88	955	216	1.364
2011	49	39	460	50	598	51	31	379	115	576	100	69	840	167	1.176

A.-S.E. >>> Analfabetos y sin estudios E. P. >>> Estudios Primarios E. S. >>> Estudios secundarios E. P. S. >>> Estudios postsecundarios

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 22. Número de personas en situación de desempleo según el nivel de estudios terminado. Años 2011, 2012 y 2013. Provincia de Granada.

Años	HOMBRES					MUJERES					AMBOS SEXOS				
	NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS														
	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL
2013	4.114	1.938	27.994	3.151	37.197	2.840	1.485	22.381	6.440	33.146	6.963	3.429	50.375	9.590	70.357
2012	4.271	1.944	28.118	2.972	37.305	2.815	1.454	21.503	5.992	31.764	7.087	3.402	49.621	8.975	69.085
2011	4.098	1.733	24.709	2.378	32.918	2.540	1.274	18.888	4.781	27.483	6.645	3.011	43.605	7.169	60.430

A.-S.E. >>> Analfabetos y sin estudios E. P. >>> Estudios Primarios E. S. >>> Estudios secundarios E. P. S. >>> Estudios postsecundarios

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 23. Porcentaje de personas desempleadas según el nivel de estudios terminados y sexo, con respecto al total. Años 2011, 2012 y 2013. Comarca de Huéscar.

Años	HOMBRES					MUJERES					AMBOS SEXOS				
	NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS														
	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL
2013	10,17%	6,96%	73,12%	9,75%	100,00%	8,08%	4,41%	63,73%	23,79%	100,00%	9,15%	5,72%	68,48%	16,65%	100,00%
2012	8,13%	7,43%	74,75%	9,68%	100,00%	7,22%	5,22%	64,98%	22,58%	100,00%	7,70%	6,45%	70,01%	15,84%	100,00%
2011	8,19%	6,52%	76,92%	8,36%	100,00%	8,85%	5,38%	65,80%	19,97%	100,00%	8,50%	5,87%	71,43%	14,20%	100,00%

A.-S.E. >>> Analfabetos y sin estudios E. P. >>> Estudios Primarios E. S. >>> Estudios secundarios E. P. S. >>> Estudios postsecundarios

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).



Tabla 24. Porcentaje de personas desempleadas según el nivel de estudios terminados y sexo, con respecto al total. Años 2011, 2012 y 2013. Provincia de Granada.

Años	HOMBRES					MUJERES					AMBOS SEXOS				
	NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS														
	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P. S.	TOTAL
2013	11,06%	5,21%	75,26%	8,47%	100,00%	8,57%	4,48%	67,52%	19,43%	100,00%	9,90%	4,87%	71,60%	13,63%	100,00%
2012	11,45%	5,21%	75,37%	7,97%	100,00%	8,86%	4,58%	67,70%	18,86%	100,00%	10,26%	4,92%	71,83%	12,99%	100,00%
2011	12,45%	5,26%	75,06%	7,22%	100,00%	9,24%	4,64%	68,73%	17,40%	100,00%	11,00%	4,98%	72,16%	11,86%	100,00%

A.-S.E. >>> Analfabetos y sin estudios E. P. >>> Estudios Primarios E. S. >>> Estudios secundarios E. P. S. >>> Estudios postsecundarios

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

En los siguientes gráficos, se evalúa la proporción de personas desempleadas según su nivel de estudios finalizados respecto al total poblacional con más de 16 años que han terminado los estudios.

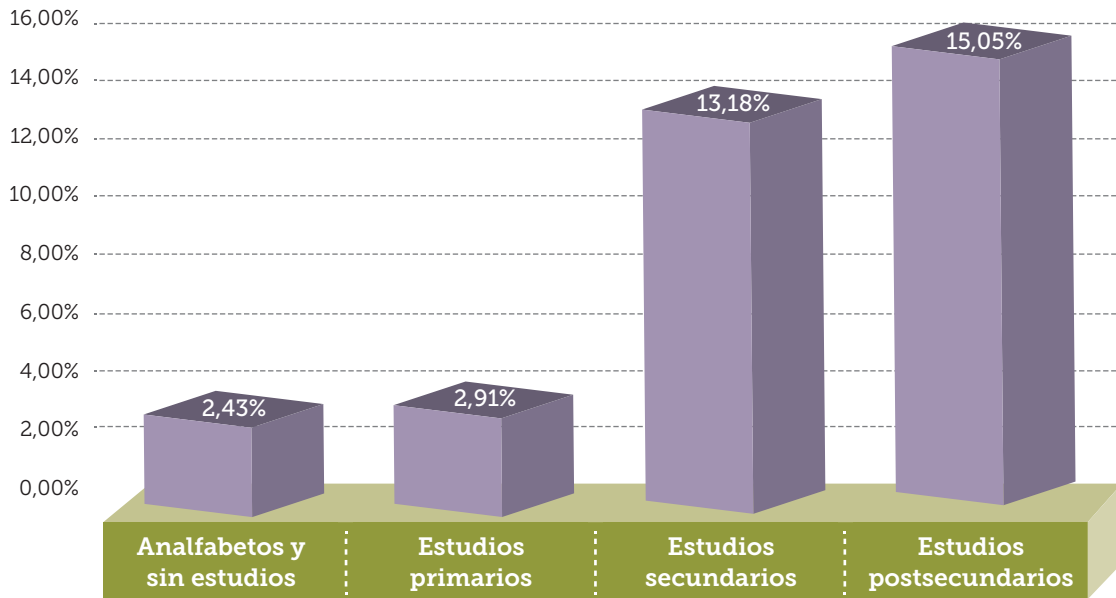
En la Comarca de Huéscar, el porcentaje más alto de personas desempleadas corresponde al conjunto de personas con 16 o más años que han finalizado sus estudios postsecundarios (15,05%), según su nivel de estudios finalizados respecto al total poblacional. Sin embargo, para el conjunto de la provincia de Granada, este indicador muestra que la población que ha finalizado los estudios postsecundarios en un 10,08% se encuentra en situación de desempleo.

A nivel de la provincia de Granada, la proporción entre el número de personas desempleadas y el conjunto de personas de 16 años o más según el nivel de estudios terminados, muestra que la población que ha finalizado los estudios secundarios en un 16,18% está buscando trabajo.

Comarca de Huéscar

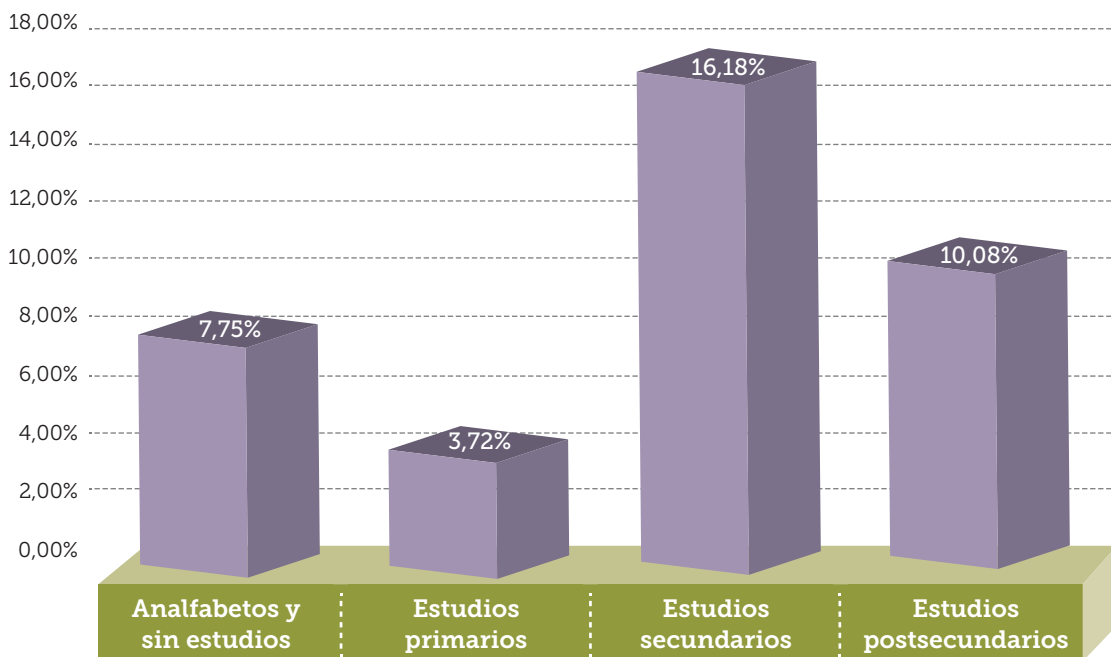
Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

Gráfico 9. Porcentaje de personas desempleadas según su nivel de estudios finalizados respecto al total poblacional. Año 2013. Comarca de Huéscar.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia.

Gráfico 10. Proporción entre el número de personas desempleadas y el conjunto de personas de 16 años o más según el nivel de estudios terminados. Año 2013. Provincia de Granada.



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo. Elaboración propia.

En la siguiente tabla se compara las personas desempleadas según el nivel de estudios terminados respecto al total de personas desempleadas por municipios en la Comarca de Huéscar para el año 2013.

Tabla 25. Personas desempleadas según el nivel de estudios finalizados, por municipio. Año 2013. Comarca de Huéscar.

Territorio	HOMBRES					MUJERES					AMBOS SEXOS				
	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P.	TOTAL	A.-S.E.	E. P.	E. S.	E. P.	TOTAL
Castilléjar	1	5	42	1	49	2	2	24	7	36	3	7	66	8	84
	2,04%	10,20%	85,71%	2,04%	100,00%	5,56%	5,56%	66,67%	19,44%	100,00%	3,57%	8,33%	78,57%	9,52%	100,00%
Castril	7	7	72	5	91	6	2	50	10	67	13	9	121	15	158
	7,69%	7,69%	79,12%	5,49%	100,00%	8,96%	2,99%	74,63%	14,93%	100,00%	8,23%	5,70%	76,58%	9,49%	100,00%
Galera	5	2	49	5	61	1	5	46	14	65	6	7	95	19	127
	8,20%	3,28%	80,33%	8,20%	100,00%	1,54%	7,69%	70,77%	21,54%	100,00%	4,72%	5,51%	74,80%	14,96%	100,00%
Huéscar	43	27	261	47	377	29	16	250	96	391	72	42	511	143	767
	11,41%	7,16%	69,23%	12,47%	100,00%	7,42%	4,09%	63,94%	24,55%	100,00%	9,39%	5,48%	66,62%	18,64%	100,00%
Orce	4	3	28	5	41	2	2	16	17	37	6	5	44	22	77
	9,76%	7,32%	68,29%	12,20%	100,00%	5,41%	5,41%	43,24%	45,95%	100,00%	7,79%	6,49%	57,14%	28,57%	100,00%
Puebla de Don Fadrique	13	6	73	7	100	15	3	48	18	84	28	10	121	26	185
	13,00%	6,00%	73,00%	7,00%	100,00%	17,86%	3,57%	57,14%	21,43%	100,00%	15,14%	5,41%	65,41%	14,05%	100,00%
Zona	73	50	525	70	719	55	30	434	162	680	128	80	958	233	1.398
	10,15%	6,95%	73,02%	9,74%	100,00%	8,09%	4,41%	63,82%	23,82%	100,00%	9,16%	5,72%	68,53%	16,67%	100,00%

A.-S.E. >>> Analfabetos y sin estudios E. P. >>> Estudios Primarios E. S. >>> Estudios secundarios E. P. >>> Estudios postsecundarios

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Otro aspecto que contribuye a caracterizar a la población desempleada de la Comarca de Huéscar como del conjunto de la provincia de Granada, es el que se refiere a la estructura de la ocupación solicitada, según las categorías establecidas por la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). Para ello se tendrá en cuenta los datos referidos a los años 2011, año en que se modificó la CNO, 2012 y 2013, último año del que se disponen datos.

En la Comarca de Huéscar, la población desempleada por grupo principal de ocupación solicitada, se concentra fundamentalmente en aquellos con "Ocupaciones elementales", representando al 30,70% del total de personas en desempleo

en 2013; siendo la segunda ocupación solicitada "Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto "Operadores de instalaciones, maquinaria y montadores") alcanzando al 19,80% en el último año de estudio.

Por otro lado, para la provincia de Granada, se observa un comportamiento similar, siendo la principal ocupación solicitada las "Ocupaciones elementales" constituyendo el 26,91% del total del número de personas sin empleo. En las dos zonas de estudio se refleja un menor interés de la población desempleada por ocupar puestos referidos a "Directores y gerentes" así como a "Ocupaciones militares", al ser los menos solicitados.

Tabla 26. Número de personas en desempleo según el grupo principal de ocupación demandado. Años 2011, 2012 y 2013. Comarca de Huéscar.

	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos; profesionales de apoyo	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	Ocupaciones elementales	Ocupaciones militares	TOTAL
2011	4	69	63	108	230	72	236	72	322	1	1.177
2012	4	84	65	119	255	76	270	83	408	0	1.364
2013	4	82	60	120	259	87	276	77	428	1	1.394

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 27. Número de personas en desempleo según el grupo principal de ocupación demandado. Años 2011, 2012 y 2013. Provincia de Granada.

	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos; profesionales de apoyo	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	Ocupaciones elementales	Ocupaciones militares	TOTAL
2011	219	3.680	3.706	5.291	13.569	2.635	12.441	3.444	15.389	52	60.426
2012	217	4.212	3.973	5.993	15.115	2.621	13.976	4.143	18.735	53	69.038
2013	243	4.512	4.112	6.148	15.933	2.702	13.573	4.133	18.929	47	70.332

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 28. Porcentaje de personas en desempleo según el grupo principal de ocupación. Años 2011, 2012 y 2013. Comarca de Huéscar.

	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos; profesionales de apoyo	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	Ocupaciones elementales	Ocupaciones militares	TOTAL
2011	0,34%	5,86%	5,35%	9,18%	19,54%	6,12%	20,05%	6,12%	27,36%	0,08%	100,00%
2012	0,29%	6,16%	4,77%	8,72%	18,70%	5,57%	19,79%	6,09%	29,91%	0,00%	100,00%
2013	0,29%	5,88%	4,30%	8,61%	18,58%	6,24%	19,80%	5,52%	30,70%	0,07%	100,00%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Tabla 29. Porcentaje de personas en desempleo según el grupo principal de ocupación demandado. Provincia de Granada.

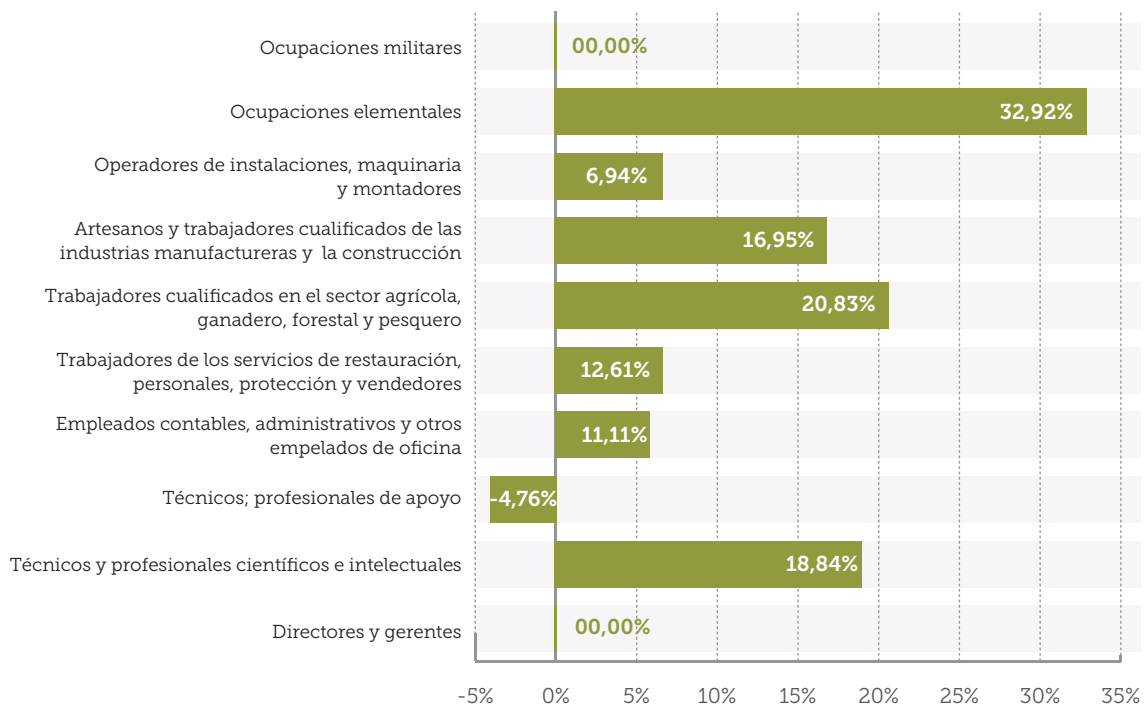
	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos; profesionales de apoyo	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	Ocupaciones elementales	Ocupaciones militares	TOTAL
2011	0,36%	6,09%	6,13%	8,76%	22,46%	4,36%	20,59%	5,70%	25,47%	0,09%	100,00%
2012	0,31%	6,10%	5,75%	8,68%	21,89%	3,80%	20,24%	6,00%	27,14%	0,08%	100,00%
2013	0,35%	6,42%	5,85%	8,74%	22,65%	3,84%	19,30%	5,88%	26,91%	0,07%	100,00%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Los siguientes gráficos muestran cómo ha evolucionado el número de personas desempleadas respecto al grupo principal de ocupación solicitado en el periodo 2011-2013. En la Comarca de Huéscar, ha aumentado el peso de la población en situación de desempleo por grupo principal de ocupación solicitado como "Ocupaciones elementales" en un 32,92% en términos bianuales, principal ocupación solicitada por la población desem-

pleada. Seguidamente, se situarían la población desempleada cuyo grupo principal de ocupación solicitado es "Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero" que ha crecido un 20,83%; lo cual nos indica que la población desempleada de la zona de estudio está buscando como vía de entrada al mercado laboral un empleo en los principales sectores económicos de la zona, agricultura y servicios.

Gráfico 11. Tasa de variación en el número de personas desempleadas según el grupo principal de ocupación demandado. Años 2011-2013. Comarca de Huéscar.



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

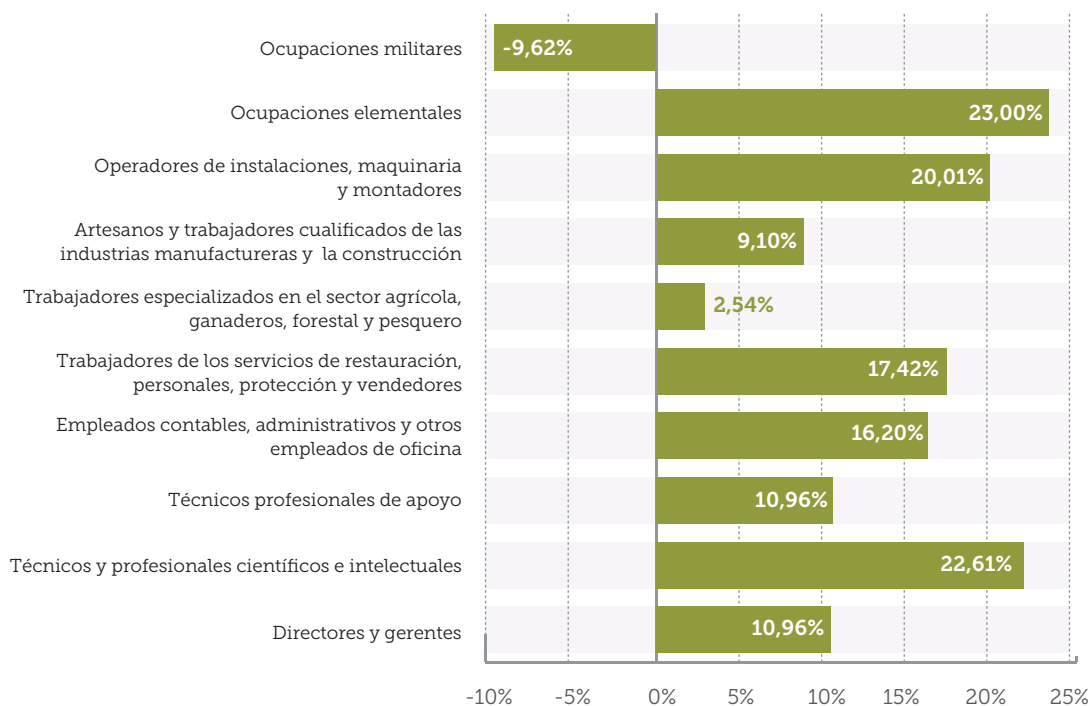
En lo referente a la provincia de Granada, la población desempleada por grupo principal de ocupación solicitada, ha incrementado un 23% en el caso de “Ocupaciones elementales”, seguidamente se situaría “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” con un crecimiento del 22,61%; mostrándose una significativa tendencia hacia ocupaciones con más alto contenido tecnológico



En la Comarca de Huéscar ha aumentado el peso de la población en situación de desempleo según grupo principal de ocupación solicitado como “Operadores elementales” en un 32,92% en términos bianuales



Gráfico 12. Tasa de variación en el número de personas desempleadas según el grupo principal de ocupación demandado. Años 2011-2013. Provincia de Granada.



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

La tabla que se muestra a continuación refleja a modo de información consultiva el peso de la población en situación de desempleo en función al grupo principal de ocupación solicitado desagregado por municipios de la Comarca de Huéscar, así como el conjunto del territorio para el año 2013.

Tabla 30. Personas en desempleo según el grupo principal de ocupación demandado. Año 2013. Municipios de la Comarca de Huéscar.

	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos; profesionales de apoyo	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	Ocupaciones elementales	Ocupaciones militares	TOTAL
Castilléjar	-	4	3	5	17	6	19	7	22	1	84
	-	4,76%	3,57%	5,95%	20,24%	7,14%	22,62%	8,33%	26,19%	1,19%	100,00%
Castril	-	9	3	14	30	10	35	12	44	-	158
	-	5,70%	1,90%	8,86%	18,99%	6,33%	22,15%	7,59%	27,85%	-	100,00%
Galera	1	5	7	8	23	6	30	7	39	-	127
	0,79%	3,94%	5,51%	6,30%	18,11%	4,72%	23,62%	5,51%	30,71%	-	100,00%
Huéscar	3	45	35	73	148	40	146	31	246	-	767
	0,39%	5,87%	4,56%	9,52%	19,30%	5,22%	19,04%	4,04%	32,07%	-	100,00%
Orce	-	11	5	6	14	3	13	4	21	-	77
	-	14,29%	6,49%	7,79%	18,18%	3,90%	16,88%	5,19%	27,27%	-	100,00%
Puebla de Don Fadrique	-	8	7	14	27	22	33	16	56	-	185
	-	4,32%	3,78%	7,57%	14,59%	11,89%	17,84%	8,65%	30,27%	-	100,00%
Zona	4	82	60	120	259	87	276	77	428	1	1398
	0,29%	5,87%	4,29%	8,58%	18,53%	6,22%	19,74%	5,51%	30,62%	0,07%	100,00%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Elaboración propia a partir del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

“

...la actividad de la “Educación”, en el último año ha supuesto un 18,80% del total de empleo generado

”

Una nueva variable a evaluar hace referencia a las ocupaciones más demandadas por las empresas ubicadas en la Comarca de Huéscar, permitiéndonos valorar la orientación en búsqueda de trabajo que debería llevar a cabo la población desempleada con el objetivo de lograr empleo en las empresas establecidas en su lugar de residencia.

Las empresas existentes en los municipios de la Comarca de Huéscar a la hora de realizar contratos, han ejercido una mayor demanda de personas que estuvieran dispuestas a trabajar en ocupaciones relacionadas con la “Agricultura, ganadería y silvicultura” con un peso sobre el total de un 44,14%, siendo este sector fundamental para la economía de la zona. A continuación, se situaría la actividad de la “Educación”, que en el último año ha supuesto un 18,80% del total de empleo generado.

Tabla 31. Ocupaciones más demandadas por las empresas. Año 2013. Municipios de la Comarca de Huéscar.

OCUPACIONES	2011	2012	2013
Actividades administrativas y servicios auxiliares	412	654	713
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	53	18	31
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	5	16	20
Actividades financieras y de seguros	2	8	7
Actividades profesionales, científicas y técnicas	38	24	36
Actividades sanitarias y de servicios sociales	182	193	177
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	643	366	485
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2.800	2.480	2.362
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	147	142	118
Construcción	885	858	1.006
Educación	16	15	66
Hostelería	116	186	183
Industria manufacturera	92	54	83
Industrias extractivas	12	7	7
Información y comunicaciones	5	0	0
Otros servicios	9	6	7
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	5	13	17
Transporte y almacenamiento	62	61	33

Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Elaboración propia.

Para finalizar el análisis del mercado de trabajo, evaluaremos las actividades económicas que han generado empleo en los municipios de la Comarca de Huéscar, lo cual nos permitirá observar los sectores económicos que han creado mayor número de puestos de trabajo en dicha zona en los últimos tres años.

En la zona de estudio, las actividades económicas que han generado más empleo son las “Ocupaciones elementales”, es decir, aquellas que dan posibilidad de incorporarse al mercado laboral a personas trabajadoras no cualificadas

en servicios (excepto transportes) y personas trabajadoras de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes; actividades que conforman esta ocupación según la CNO-11.

Posteriormente la ocupación más demandada es “Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero y forestal”; lo cual, permite concluir que la estructura productiva de la zona se centra en la actividad agraria y el sector terciario.

Tabla 32. Actividades económicas que han generado empleo. Años 2011-2013. Municipios de la Comarca de Huéscar.

ACTIVIDADES	2011	2012	2013
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	570	451	628
Directores y gerentes	4	1	3
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	89	67	93
Ocupaciones elementales	3.027	2.988	3.505
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	183	140	138
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	69	36	63
Técnicos; profesionales de apoyo	61	49	72
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1.058	889	394
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	423	480	455

Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Elaboración propia.

Conclusiones del análisis del mercado de trabajo: en la Comarca de Huéscar, la población desempleada se caracteriza, mayoritariamente, por tener una edad comprendida entre 30 y 44 años, haber finalizado los estudios secundarios y cuya principal ocupación solicitada en su búsqueda de empleo es la de “Ocupaciones elementales”.

Debemos resaltar un claro interés por la población desempleada que esté dispuesta a trabajar en ocupaciones relacionadas con la “Agricultura, ganadería y silvicultura”, ocupaciones que conforman la principal estructura productiva de la Comarca de Huéscar. Por otro lado, la actividad económica que ha generado mayor empleo en el último año está vinculada a las “Ocupaciones elementales”, actividad donde se incluyen a personas trabajadoras no cualificadas en servicios (excepto transportes) y personas

trabajadoras de la agricultura, construcción, industrias manufactureras y transportes.

Podemos concluir que, la oferta de empleo de la Comarca de Huéscar se concentra en el ámbito de la Agricultura, debido fundamentalmente a su situación geográfica y los recursos que posee la zona, por lo que las perspectivas laborales de la población desempleada se han centrado en dicha actividad, siendo necesario buscar la diferenciación de los productos agroalimentarios, así como la exportación de dichos productos, como posible desarrollo económico de la zona.

No obstante, una mejora de las actividades de comercio y turismo, es decir, una modernización y mayor entramado de infraestructuras, favorecerían una mayor empleabilidad de la población desempleada de esta zona.

5 | El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica del empresariado de la zona

En este apartado del estudio, se ha realizado una prospectiva sobre necesidades de formación en la Comarca de Huéscar, de acuerdo a las singularidades de su tejido empresarial y la especialización productiva de los municipios que la integran.

La metodología aplicada para dar respuesta a este objetivo se ha basado principalmente en la obtención de información primaria, mediante la realización de una encuesta a la gerencia y a las personas responsables de empresas de la zona, permitiendo un análisis en profundidad de diversos aspectos relacionados con el mercado de trabajo.

El panel de empresas participantes se ha obtenido a partir de un muestreo seleccionando las principales empresas de cada sector de actividad de la Comarca de Huéscar, a las que se ha presentado un cuestionario que fue cumplimentado en los meses de julio a septiembre de 2014.

Con el análisis expuesto, se pretende dar respuesta a los siguientes objetivos:

- Identificar la estructura de las contrataciones realizadas en la zona, mediante su distribución según edad y sexo, y la incorporación de colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral, de acuerdo a las características que presentan las empresas encuestadas.
- Detectar las posibles necesidades de contratación de personas trabajadoras en el próximo año, por parte de las empresas de la zona, y los perfiles profesionales potencialmente requeridos, distinguiendo si se pueden encontrar en la zona o habría que atraerlos desde otras zonas.

“

Este apartado del estudio, se ha realizado una prospectiva sobre necesidades de formación en la Comarca de Huéscar, de acuerdo a las singularidades de su tejido empresarial...

”

- Determinar las necesidades de formación de los recursos humanos de la zona, en especial, los demandados por las empresas.
- Realizar una prospectiva de las actividades empresariales que requerirán empleo en los próximos años, así como del papel que desempeñarán los sectores tradicionales de la zona.

En resumen, este apartado relativo a la Comarca de Huéscar, centra su atención en las opiniones emitidas por el sector empresarial, con el fin de adecuar la cualificación de las personas trabajadoras de la zona a las necesidades reales. Resulta necesario conocer las carencias actuales detectadas por las empresas y las ramas o sectores de actividad con mayor potencial de crecimiento, para poder plantear acciones que redunden en una mayor empleabilidad de los recursos humanos de la zona.

5.1 | Contrataciones y problemas en la localización de perfiles

Como paso previo a la identificación de los perfiles profesionales con mayor potencial de crecimiento en la Comarca de Huéscar, se llevará a cabo un análisis de la estructura actual que presentan las contrataciones de las personas empleadas, para determinar sus características según distintos parámetros sociodemográficos. El interés se centra en conocer si las empresas de esta zona de la provincia registran un equilibrio en la contratación de hombres y mujeres, cuáles son los segmentos de edad que concentran un mayor peso, así como las oportunidades que se brindan a dos colectivos tradicionalmente desfavorecidos en el mercado de trabajo, como son las personas inmigrantes y las que sufren algún tipo de discapacidad.

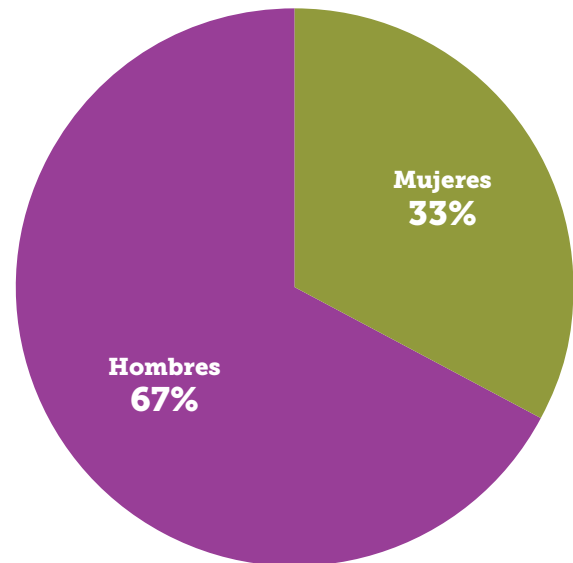
El análisis de las personas contratadas actualmente por las empresas encuestadas de la comarca determina un significativo desequilibrio de género. El 67% de las personas trabajadoras son hombres, frente al 33% que representan las mujeres. Entre las razones que pueden motivar este hechos, se encuentran los diferenciales entre las tasas de actividad masculinas y femenina, que se manifiestan con mayor incidencia en aquellos municipios de la zona donde el sector terciario tiene una menor importancia relativa en relación a la media provincial o regional, al tratarse de un sector que absorbe una mayor proporción de empleo femenino.

Atendiendo a la edad de las personas empleadas el segmento mayoritario es el comprendido entre 31 y 50 años, concentrando el 50,3% del total, en consonancia con la distribución de la población activa de la zona cuyo grueso se registra en este intervalo de edad.

La población ocupada más joven representa el 41,1% del total, mientras que las personas empleadas que se encuentran en su última etapa laboral (de 51 a 67 años) suponen el 8,6%.

En consecuencia, el índice de relevo generacional, que relaciona la población empleada recién incor-

Gráfico 13: Perfil según sexo de las personas contratadas actualmente por las empresas encuestadas de la Comarca de Huéscar.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

porada al mercado laboral, con aquella que se encuentra en las últimas fases, se sitúa en el 478%, o lo que es igual, por cada persona trabajadora que está a punto de abandonar el mercado existen casi 5 personas trabajadoras nuevas que entran al mismo.

Otro aspecto de gran trascendencia social es el de la integración en el mercado de trabajo de los colectivos desfavorecidos, en especial la población con algún tipo de discapacidad y la población inmigrante. La investigación realizada a las empresas de la Comarca de Huéscar ha determinado un índice muy bajo de inserción de ambos colectivos en las empresas encuestadas.

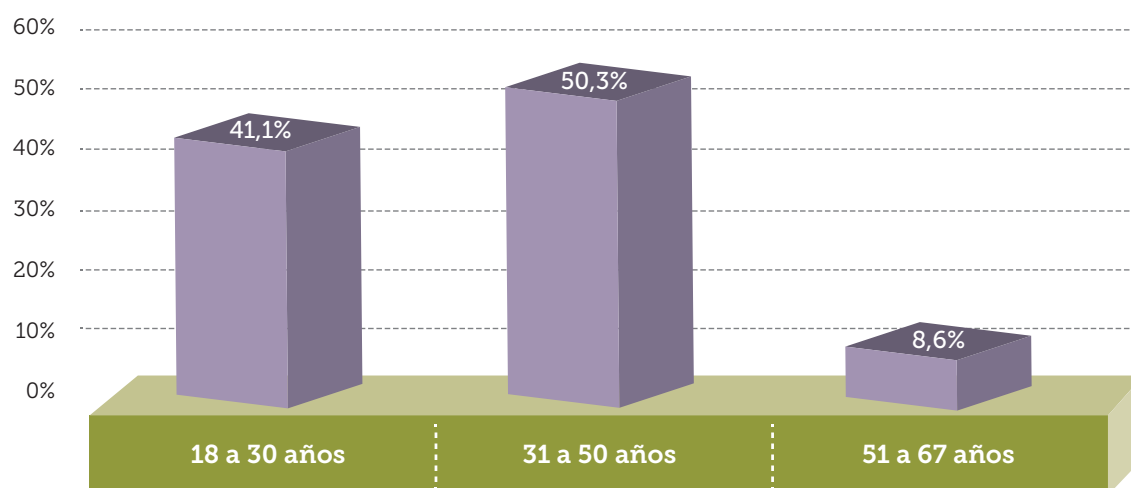
En consecuencia, es prioritaria la adopción de políticas activas que fomenten la contratación de este colectivo, unido a la creación de campañas de información y sensibilización del sector empresarial de la zona.

Comarca de Huéscar

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo



Gráfico 14. Perfil según edad de las personas empleadas actualmente por las empresas encuestadas de la Comarca de Huéscar.

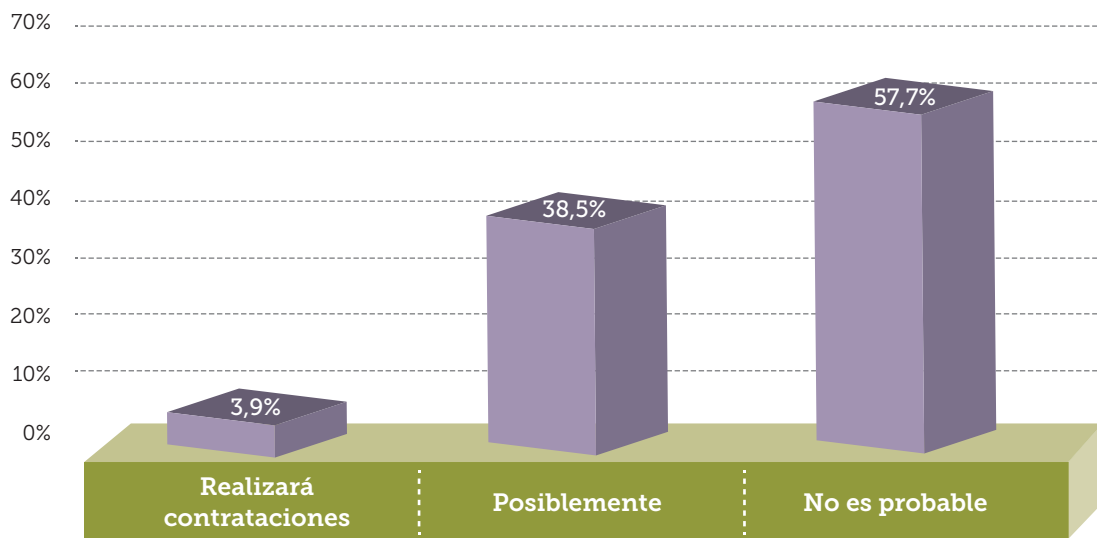


Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

Por lo que respecta a otros colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral, no se ha podido obtener datos debido a su complejidad.

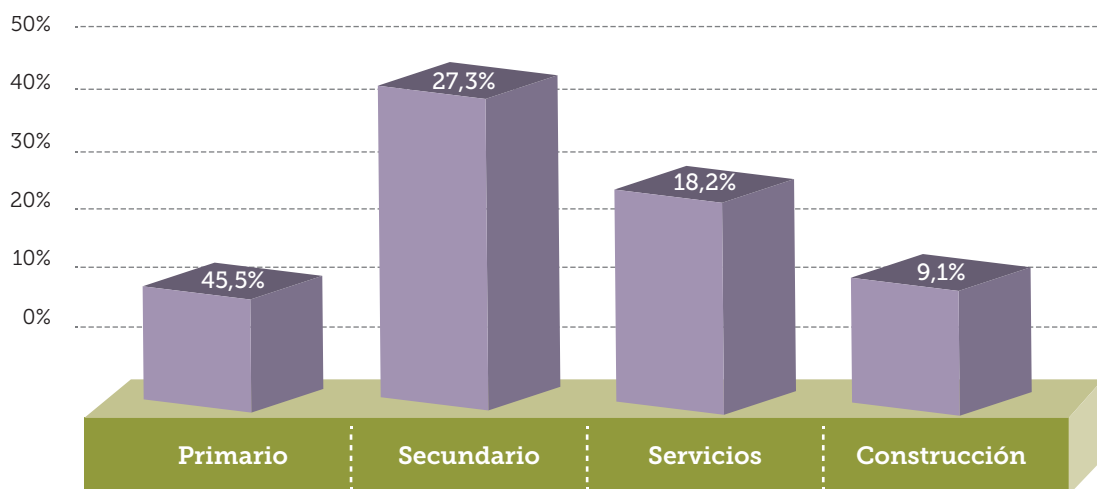
Las expectativas de las empresas del territorio de realizar contrataciones en el próximo año son aún desfavorables. Casi el 58% del sector empresarial señala como improbable la posibilidad de crear nuevos empleos y el 38,5% manifiesta su incertidumbre al respecto, posiblemente condicionada a la recuperación de la actividad económica. Únicamente el 3,9% del sector empresarial declara con seguridad que realizará nuevas contrataciones en el próximo año.

Gráfico 15. Posibilidad de realizar contrataciones en los próximos 12 meses, según las empresas encuestadas.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

Gráfico 16. Porcentaje de empresas encuestadas con expectativas de realizar contrataciones en los próximos 12 meses, según el sector de actividad al que pertenecen, de la Comarca de Huéscar.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

Comarca de Huéscar

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

Entre las empresas que han contestado que posiblemente o con total seguridad requerirán personal en los próximos 12 meses, destacan principalmente las pertenecientes a los sectores primario y secundario. El 45,5% de las empresas que han mostrado la posibilidad de crear empleo en el próximo año pertenecen al sector primario y el 27,3% al secundario.

Las empresas encuadradas en actividades de la construcción y los servicios se muestran menos favorables a la contratación de personal en el próximo año, dejando entrever su estancamiento en términos de actividad. Estos datos se encuentran en consonancia con la estructura productiva de la zona más centrada en los dos primeros sectores, lo que explicaría que el grueso de las necesidades de empleo se concentre en las actividades agrarias e industriales.

Los perfiles profesionales más demandados por las empresas, en caso de ampliar la plantilla se encuadrarán en actividades de todos los sectores productivos.

En el ámbito agroindustrial se demanda personal cualificado en diversos campos (apicultura, biología, ingeniería agrónoma y química), así como especialización en el manejo de maquinaria.

En servicios, destacan determinados oficios para atender las necesidades de empresas y particulares, tales como personal especializado en el barnizado de la madera, "fontaneros" y personal de limpieza, así como personas trabajadoras ligadas al sector terciario (hostelería y restauración y actividades de ocio y

tiempo libre y a las tareas de administración y gestión.

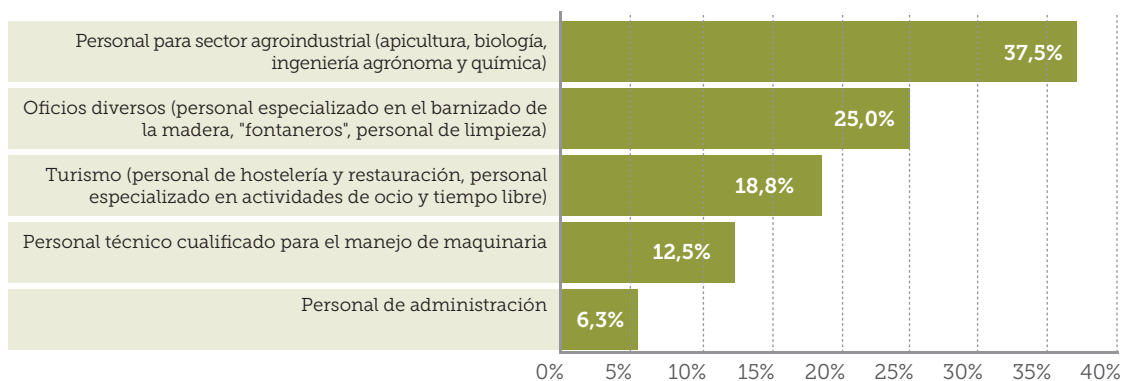
En general, la demanda de perfiles profesionales en la Comarca de Huéscar se encuentra muy focalizada hacia trabajos que requieren cierto nivel de formación reglada. La mayoría de las necesidades no cubiertas se concentran en trabajos de media o alta cualificación.

Se ha detectado en la zona especiales problemas para encontrar algunos perfiles profesionales que se ajusten a las necesidades de las empresas. El 20,8% de el sector empresarial consultado han indicado que tienen dificultades para encontrar determinados perfiles, en su mayoría condicionados a la posesión de certificaciones profesionales requeridas por la Administración y estudios superiores para poder desempeñar el trabajo.

Asimismo se ha preguntado al sector empresarial si han tenido que atraer personal externo de la Comarca de Huéscar para ocupar determinados puestos. Los resultados revelan que el 83,3% no considera necesario importar mano de obra de fuera, al disponer esta zona de suficientes recursos humanos para ocupar los puestos de trabajo que se demandan de manera temporal o permanente.

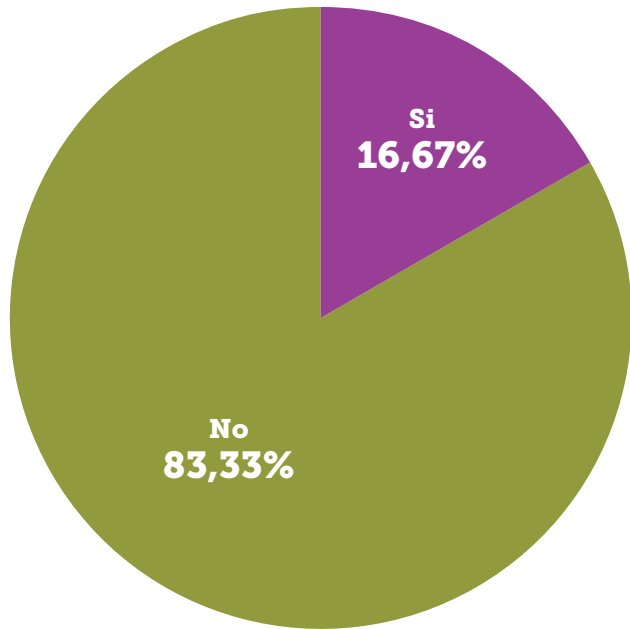
El 16,7% restante opina que sí sería necesario atraer personal de fuera de la zona, debido a que no encuentran en ella determinados personas trabajadoras con una cualificación especial, como es el caso de "Ingenieros técnicos forestales y del medio natural", "técnicos en ciencias biológicas" o personal docente.

Gráfico 17. ¿Qué perfiles profesionales serían contratados en caso de realizar contrataciones en los próximos años? (según las empresas encuestadas en la Comarca de Huéscar).



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

Gráfico 18. ¿Necesita atraer personal externo a la zona para ocupar determinados puestos? (según las empresas encuestadas en la Comarca de Huéscar).



Perfiles profesionales requeridos
"Ingenieros técnicos forestales y del medio rural"
"Personal docente"
"Comerciales"
"Conductores"
"Biólogos"

Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

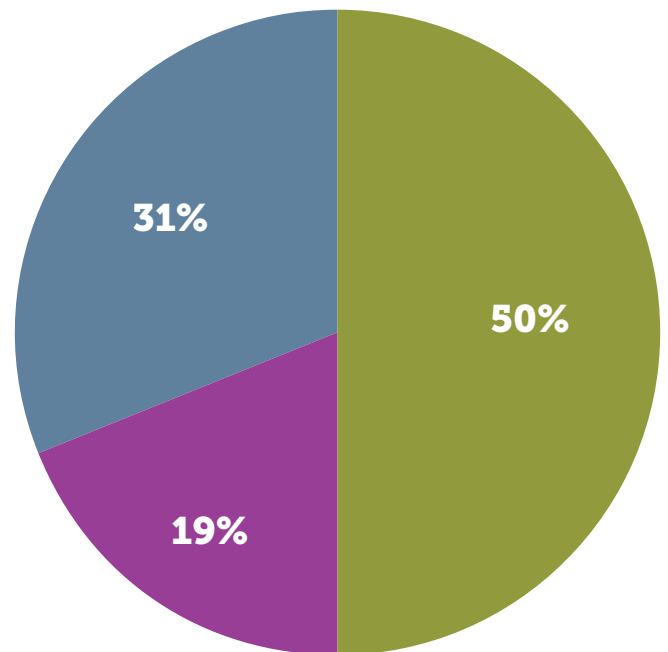
De forma más concreta, las empresas consultadas han señalado una serie de acciones formativas, tanto específicos como transversales a todos los sectores, que sería necesario impulsar. Con carácter específico la formación más demandada es la relacionada con la manipulación de los alimentos, el cual otorga a la persona trabajadora un carnet o certificación oficial que le permite desempeñar esa profesión. Asimismo, el cual otorga a la persona trabajadora de relación con las actividades de la zona, como son los de panadería/repostería, hostelería y restauración, apicultura, y especialización en el manejo de maquinaria.

A nivel general para el conjunto del tejido empresarial, se demandan acciones formativas de contabilidad y gestión, TIC's, marketing y ventas e idiomas.

Una vez identificados los perfiles profesionales con mayor demanda por parte de las empresas de la Comarca de Huéscar así como aquellos que presentan limitaciones para encontrarse, se centrará el análisis en las necesidades de formación detectadas por el sector empresarial, para mejorar la profesionalización del capital humano de la zona así como del personal empleado.

Los datos recabados en la encuesta, determinan que la mayoría de las empresas aconsejan la realización de prácticas y el aprendizaje en empresas (50%), seguido de actividades formativas transversales a todos los sectores (31%). El 19% restante resaltan la necesidad de fomentar la necesidad de realizar formación específica orientada a las actividades de la Comarca de Huéscar.

Gráfico 19. Actuaciones de formación señaladas por las empresas encuestadas de la Comarca de Huéscar, para mejorar la profesionalización del capital humano.



- Fomento de las prácticas y el aprendizaje en empresas
- Realización de acciones formativas específicas orientados a las actividades de la zona
- Realización de acciones formativas transversales a todos los sectores

Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

Cuadro 1. Acciones formativas con mayor demanda por parte de las empresas encuestadas de la Comarca de Huéscar.

Formación específica para las actividades de la zona	Formación transversal para todos los sectores
Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria o Manipulador de alimentos.	Contabilidad y gestión
Panadería/Repostería	Tecnologías de la Información y Comunicación
Hostelería y restauración	Marketing y ventas
Apicultura	Idiomas
Técnicos/as en manejo de maquinaria	

Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

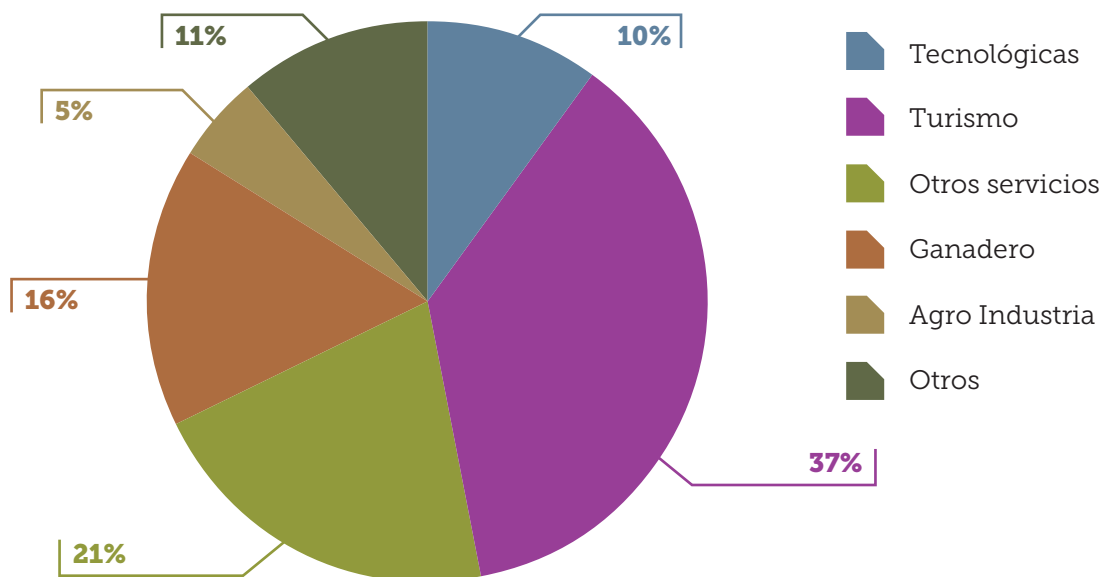
El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica del empresariado de la zona

5.2 | Sectores en expansión

El análisis que se desarrollará en este apartado, tiene como objetivo realizar una prospectiva de las actividades empresariales que requerirán empleo en los próximos años en la Comarca de Huéscar, sin obviar el papel que desempeñarán los sectores tradicionales. Como ha revelado el estudio de las expectativas de contratación realizado anteriormente, las actividades agroindustriales y los servicios relacionados con el turismo constituyen los motores de la zona.

Los resultados obtenidos de las entrevistas al sector empresarial, respecto de cuáles serán los sectores en crecimiento en los próximos años en la Comarca de Huéscar se muestran en el gráfico siguiente. El 37% apuesta por el turismo como sector con mayor futuro, seguido de otros servicios con el 21%. La ganadería y la agroindustria, concentran en conjunto el 19% de las respuestas y las actividades de contenido tecnológico son citadas por el 10% del sector empresarial.

Gráfico 20. Sectores en crecimiento en los próximos años, en opinión de las empresas encuestadas de la Comarca de Huéscar.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

En línea con lo anterior, las empresas de la Comarca de Huéscar, muestran una respuesta favorable y esperanzada a que los sectores en crecimiento serán capaces de generar empleo en los próximos años. Alrededor del 50% cree que se creará empleo, un 36% piensan que poco y un 14% no tiene clara su respuesta.

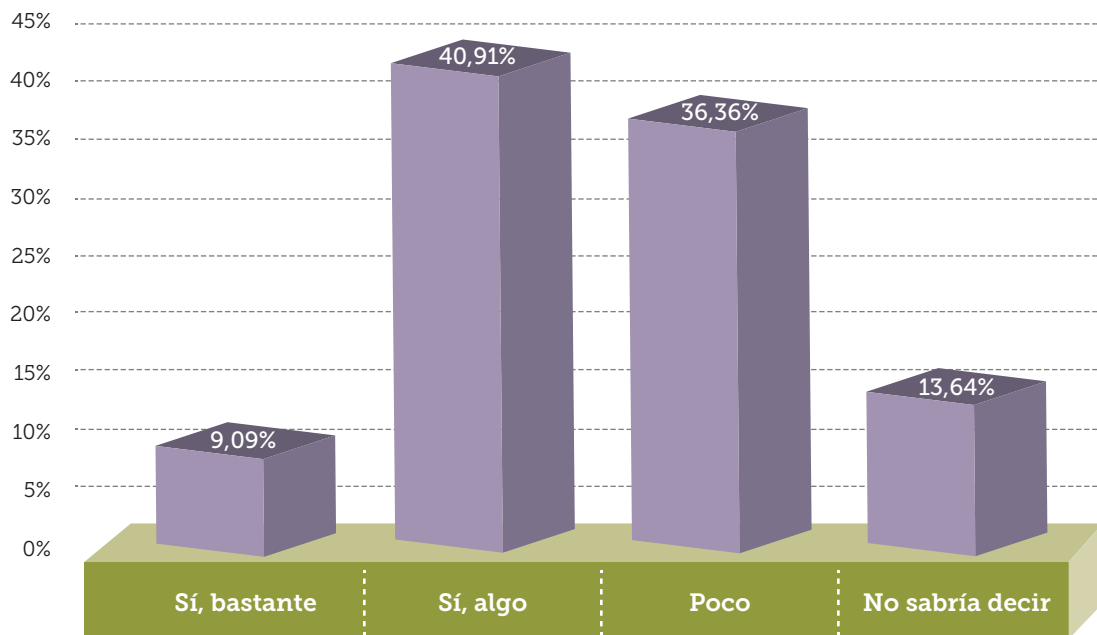
Respecto a los perfiles de puestos que potencialmente demandarán los sectores en crecimiento, la gerencia y las personas responsables de las empresas consultadas, señalan como más probables los relacionados con el turismo rural.



Las empresas de la Comarca de Huéscar muestran una respuesta favorable y esperanzada a que los sectores en crecimiento serán capaces de generar empleo en los próximos años



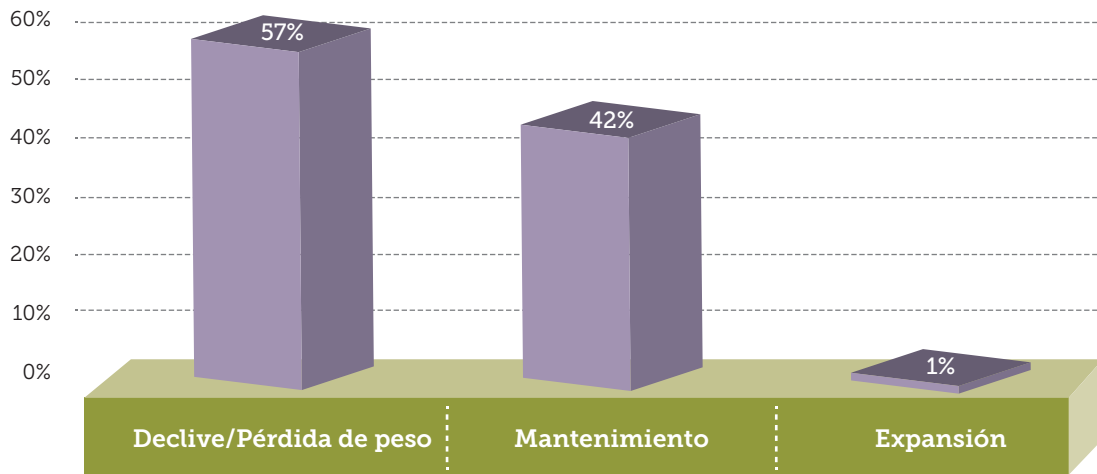
Gráfico 21. Opinión de las empresas encuestadas de la Comarca de Huéscar sobre la posibilidad de creación de empleo por los sectores en crecimiento.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

Por otra parte, la opinión mayoritaria del sector empresarial consultado respecto del papel que desempeñarán los sectores tradicionales de la Comarca de Huéscar en los próximos años, es la de que entrarán en declive o perderán peso dentro de la estructura productiva de la zona. Un 57% ha señalado esta opción, mientras que el 42% opina que existirá un mantenimiento en estos sectores tradicionales. Tan sólo el 1% cree que experimentarán una tendencia expansiva.

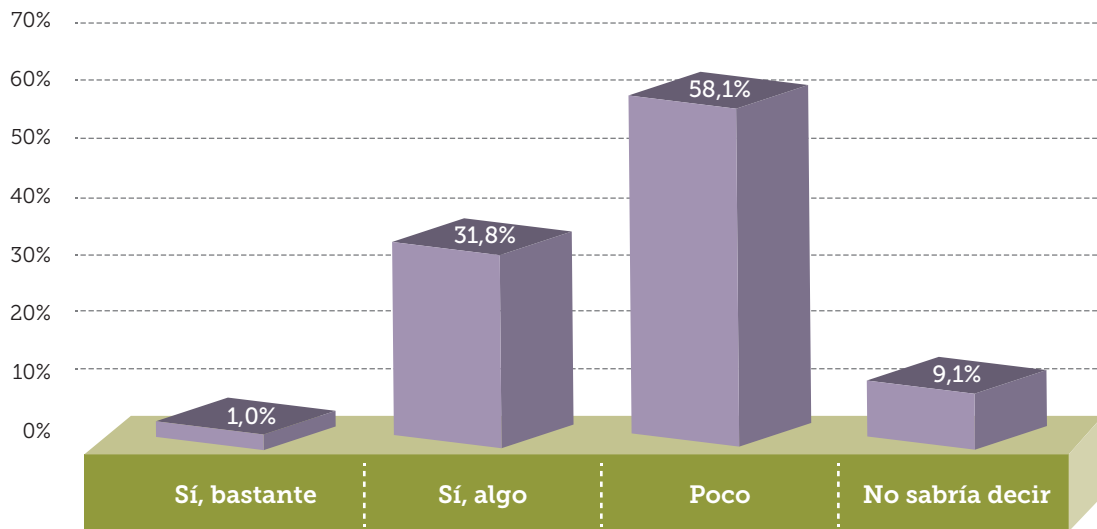
Gráfico 22. Opinión de las empresas encuestadas de la Comarca de Huéscar sobre el papel de los sectores tradicionales en los próximos años.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

Al preguntar por las expectativas de creación de empleo de estos sectores tradicionales en los próximos años, un 31,8% de las empresas se muestran confiadas en que serán capaces de generar algo de empleo, un 58,1% opinan que será poco el empleo de nueva creación y tan sólo un 1% piensa que la generación de empleo será más abundante.

Gráfico 23. Opinión de las empresas encuestadas de la Comarca de Huéscar sobre la posibilidad de creación de empleo por los sectores tradicionales.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

Los perfiles que mayor demanda de empleo pueden generar los sectores tradicionales de la Comarca de Huéscar se circunscriben mayoritariamente al ámbito de la agricultura y la ganadería. Los más citados por las empresas consultadas han sido las personas trabajadoras para el pastoreo por la especialización en cordero segureño que tiene la zona.

El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica del empresariado de la zona

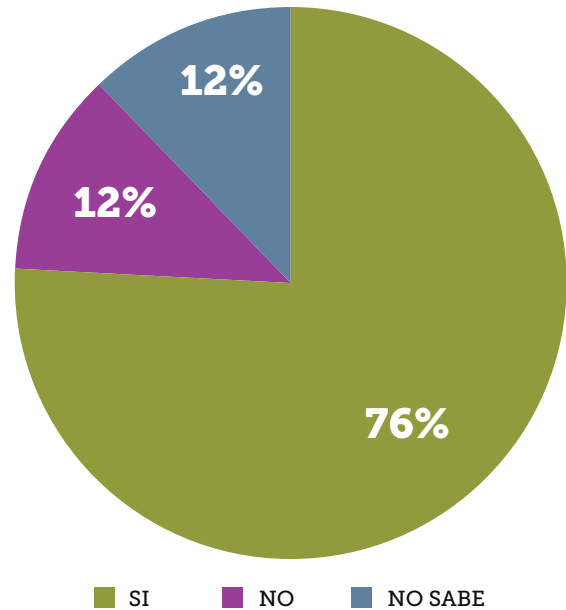
5.3 | La oferta formativa y sus posibilidades de mejora

En este apartado de este estudio, se pretende conocer el grado de satisfacción y conocimiento de la gerencia y las personas responsables encuestadas respecto de la oferta formativa de la Comarca de Huéscar, para concluir en sugerencias de mejora con el objetivo de personalizar la oferta y demanda de empleo. Aproximadamente un 12% de las personas encuestadas muestra su descontento frente a la adaptación de la oferta formativa a las necesidades propias de su empresa, si bien la mayoría de las personas encuestadas (76%) están satisfechas con la oferta formativa de la zona.

Ampliando la consulta anterior al total de la actividad de la zona, es decir, si la oferta formativa se amolda a las necesidades generales de todo el tejido empresarial, no sorprende que los resultados sean muy similares a los ya comentados anteriormente, donde el 62% del sector empresarial se encuentra a favor y el 38% muestra un resultado negativo.

Dicha conclusión, prácticamente similar, puede deberse a que, el núcleo de empresas que conforman el motor económico del territorio, se enmarcan dentro del sector del turismo, servicios y actividades agroganaderas y agroindustriales, por tanto, la adaptación particular a cada empresa se

Gráfico 24. ¿Se adapta la oferta formativa a las necesidades de su empresa? (según las empresas encuestadas en la Comarca de Huéscar).



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

corresponde con el ajuste general a la estructura económica de la zona.

Cuadro 2. Actuaciones de formación que mejorarían la profesionalización del capital humano de la Comarca de Huéscar según las empresas encuestadas.

SECTOR	FORMACIÓN
Sector Primario	Formación en actividades agrarias con presencia en la zona
	Manipulación de alimentos
Sector Secundario	Formación específica sobre manejo de maquinaria
	Formación específica en actividades anexas al sector (fontanería, electricidad)
Formación transversal para todos los sectores	Idiomas
	Ventas y marketing
	Atención al cliente
	Internet y redes sociales
	Prevención de Riesgos Laborales

Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

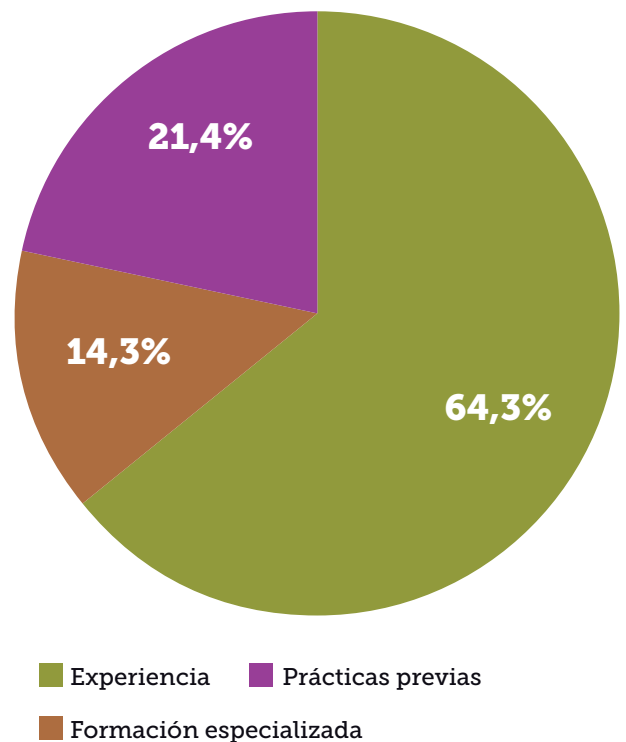


Profundizando en la demanda formativa de la Comarca de Huéscar existen perfiles profesionales requeridos por el sector empresarial que resultan difíciles de encontrar. La siguiente tabla muestra una relación de las actuaciones formativas más solicitadas por las personas encuestadas, con el fin de poder completar su demanda de nuevos perfiles profesionales.

Tras el análisis de la oferta formativa y su comprensión por parte de las personas encuestadas es necesario realizar una síntesis sobre los requerimientos que demandan las empresas de la zona a la hora de contratar y qué perfiles buscan en sus procesos de selección.

Concentrando las características que reclaman las empresas a la hora de ampliar su contratación, el 64,3% de las empresas entrevistadas muestra una tendencia acorde a lo ya mencionado en el estudio, siendo la experiencia de la persona trabajadora la característica común que suelen buscar con más frecuencia. Esta prevalencia hacia profesionales con experiencia previa frente a una formación más teórica se ha detectado en todos los sectores.

Gráfico 25. Principales demandas a nuevos perfiles a contratar por parte de las empresas encuestadas de la Comarca de Huéscar.



Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

En relación a la línea general del estudio sobre la necesidad de una formación más práctica para adaptar la oferta de empleo a la demanda, una de las opciones para personalizar esa formación es realizarla en el interior de la propia empresa a través por ejemplo de programas de prácticas para personas desempleadas. Las personas trabajadoras se preparan de forma personalizada para la empresa y se introducen en su dinámica de trabajo.

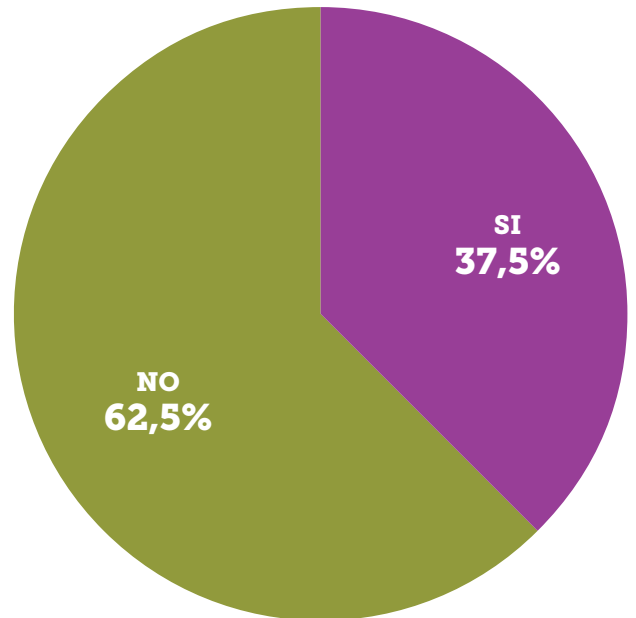
Los resultados de la investigación afianzan la opción de prácticas de empresa como una alternativa que se adapta a las necesidades del mercado y que además contribuyen a la creación de puestos de trabajo. En el caso de las empresas encuestadas de la Comarca de Huéscar sólo un 37,5% participan en programas de formación en prácticas para personas desempleadas, aunque la mayoría de éstas (el 88,8%) contratan a la persona cuando acaban su formación práctica. Las empresas empleadoras buscan nuevas personas trabajadoras que tengan una formación práctica personalizada y con experiencia previa, lo cual se potencia si la experiencia se consigue en el interior de la propia empresa.

El análisis de las opiniones empresariales de la comarca ha permitido conocer algunos de los rasgos sociodemográficos que lo definen, profundizando en las necesidades de las empresas en materia de contratación de recursos humanos, perfiles profesionales requeridos y acciones formativas necesarias para adecuar la oferta y demanda laboral.

Como resultado del diagnóstico elaborado, se proponen a continuación una serie de recomendaciones para lograr una mayor capitalización de los recursos humanos de la zona:

- Políticas de igualdad de género que fomenten la contratación de mujeres en aquellos sectores en los cuales se encuentren subrepresentadas.
- Planes de inclusión laboral de de personas trabajadoras con discapacidad e inmigrantes.

Gráfico 26. Porcentaje de las empresas encuestadas en la Comarca de Huéscar que colaboran en programas de prácticas profesionales de formación para personas desempleadas.



De las 37,5% de las empresas que sí colaboran en estos programas, un 88,8% contratan a la persona después de las prácticas.

Fuente: Encuesta de elaboración propia a las empresas de la Comarca de Huéscar.

- Diversificación de los sectores económicos de la zona, que propicien un incremento de la actividad en sectores emergentes y generadores de empleo.
- Reorganización de la oferta formativa actual para adaptarla a las necesidades de las empresas de la zona y generar nuevos perfiles profesionales difíciles de cubrir actualmente.
- Fomento de los programas de prácticas en empresas, dado que constituyen un medio para los recursos humanos de la zona de acceder al mercado de trabajo, formándose desde dentro. Con ello se facilitaría la adquisición de experiencia profesional por parte de las futuras personas empleadas, siendo éste un requisito fundamental que solicitan las empresas del territorio en sus procesos de selección de personal.

6 | El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la Comarca de Huéscar

En el desarrollo del estudio ha sido imprescindible contar con la opinión de los agentes sociales y económicos de la Comarca de Huéscar. Al margen de técnicas objetivas como el análisis de datos estadísticos, resulta también necesario contemplar las opiniones e impresiones de los propios actores del desarrollo económico de la comarca.

El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la Comarca de Huéscar

6.1 | Sectores emergentes, actividades con potencial de crecimiento y perfiles laborales asociados.

Los agentes económicos y sociales consultados de la comarca, han señalado que su futuro productivo pasa por una recuperación de los sectores tradicionales, aquellos sectores que décadas atrás dieron sustento a la economía local y que durante el auge de la construcción quedaron infravalorados. No obstante, señalan que este retorno se debería producir en función a una actualización de estos sectores y a una adaptación al nuevo contexto económico y requerimientos de calidad. Es más, sería necesario en su opinión, retomar estas actividades de modo que se consolide en la zona un mayor valor añadido. Un ejemplo claro de este planteamiento sería la recuperación de la industria agroalimentaria, apostando por la generación de iniciativas de transformación de productos tradicionales.

Señalan además, que el sector primario, ha actuado como refugio, pues ha mantenido actividad en los peores años de la crisis. Consideran que este tipo de iniciativas pueden con-

vertirse realmente en un auténtico motor en la generación de empleo y actividad empresarial en la zona.

El personal experto consultado coincide en señalar que el proceso de reconversión o modernización de este sector ya ha comenzado. Muestra de ello serían las iniciativas de sustitución de cultivos hacia otros más productivos, lo que ya está generando en la actualidad actividad y empleo. Como consecuencia de este proceso de transformación del sector primario, podrían demandarse perfiles profesionales relacionados con el asesoramiento técnico, implantación de energías renovables, sostenibilidad y comercialización. En definitiva, personal bien formado para su trabajo en agroindustria.

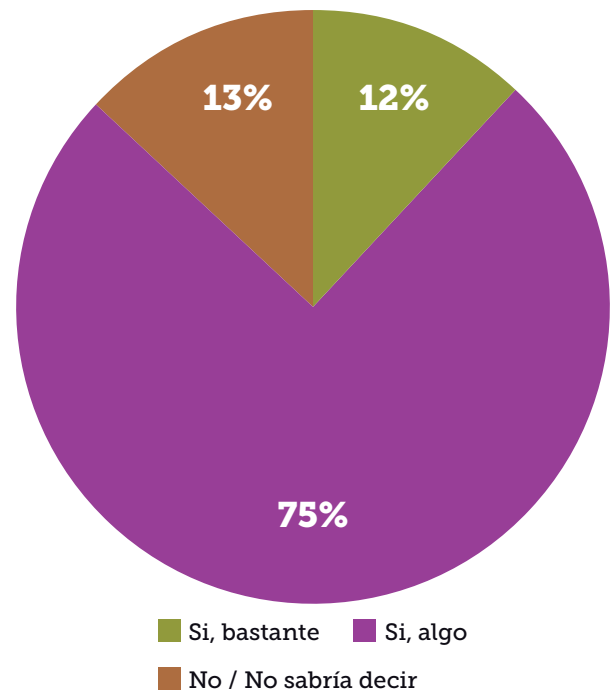
Los agentes consultados también han coincidido en señalar al turismo como otro vector de crecimiento económico en la zona. Señalan un gran potencial por desarrollar, que aun cuando podría generar cierta actividad, debe afrontar

un largo camino por recorrer en cuanto a profesionalización y modernización. No obstante, consideran que el crecimiento de esta actividad depende del comportamiento del turismo nacional, lo que se asume como un factor exógeno. Como punto de apoyo para el desarrollo del ámbito turístico señalan la importancia de la puesta en valor de los recursos turísticos por parte de las administraciones públicas. A este sector se asocian perfiles profesionales con potencial a futuro tales como los de “cocinero”, personal técnico en turismo con idiomas y profesionales de la hotelería.

Los agentes consultados exponen que otra actividad con gran potencial sería la actividad sociosanitaria, que tomaría como base las residencias de mayores o personas con algún tipo de discapacidad presentes en esta zona; así como la generación de empleos derivados de la ayuda a domicilio y la atención a la dependencia. Aún así, se señala que el desarrollo y posibilidades de esta actividad dependen de la apuesta por el mismo por parte de los poderes públicos y del incremento de las partidas destinadas a las ayudas a la dependencia. Como circunstancia particular, se manifiesta que esta zona tiene uno de los mayores censos de personas con alguna discapacidad de Andalucía, si bien actualmente las residencias operan a media capacidad dado que no se han concertado todas sus plazas. Los perfiles profesionales con potencial vinculados a estas actividades serían los relacionados con la atención socio-sanitaria en instituciones y los referidos con la ayuda a domicilio o atención a dependientes.

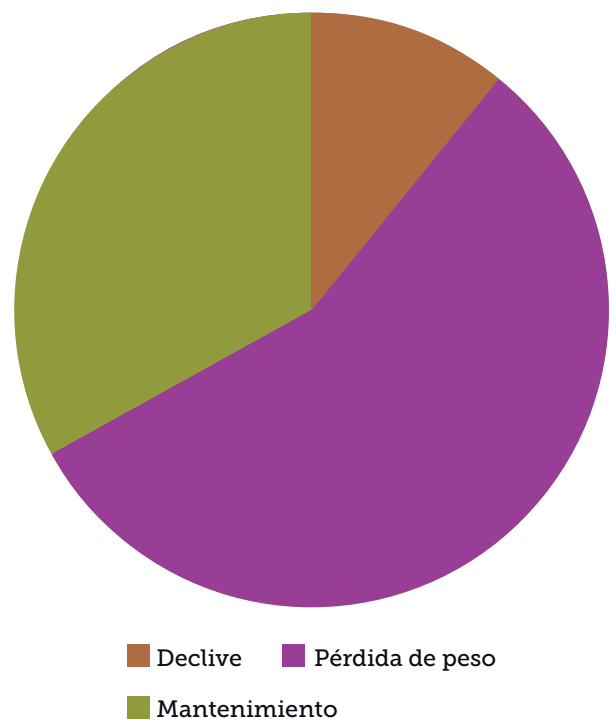
Según las opiniones del personal experto consultado, estas actividades generarían algo de empleo en la zona, siendo esta la opinión compartida por tres cuartas partes de los entrevistados. Se le añade un 12% que opina que estas actividades crearían bastante empleo en la zona. Con respecto a los sectores tradicionales la opinión mayoritaria asume una pérdida de peso o mantenimiento del mismo. Debe señalarse que entre estas actividades se encuentra la construcción, lo que ha condicionado las respuestas.

Gráfico 27. ¿Cree que estas actividades generarán empleo?



Fuente: Encuesta de elaboración propia a los agentes sociales de la Comarca de Huéscar.

Gráfico 28. ¿Cuál cree que será el papel de los sectores tradicionales en la zona en la generación de empleo?



Fuente: Encuesta de elaboración propia a los agentes sociales de la Comarca de Huéscar.

El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la Comarca de Huéscar

6.2 | Oportunidades para el autoempleo

El autoempleo se destaca en esta zona como una importante vía para la generación de puestos de trabajo, en la medida en que rompe las reticencias de las empresas a contratar ante la incertidumbre a futuro. Además, se considera esta modalidad de trabajo como adecuada para explotar las posibilidades profesionales de diversas personas en desempleo. En este sentido se ha manifestado la necesidad de contar con más formación para ayudar a la persona emprendedora a dar sus primeros pasos. Los sectores de trabajo serían los mismos definidos anteriormente como potencialmente viables en esta zona.

Por lo tanto, la formación debería focalizarse en ayudar a las personas emprendedoras a utilizar sus recursos y mejorar sus habilidades de gestión y comercialización.

Como complemento de lo anterior resultarían interesantes las acciones formativas centradas en aspectos tales como las cuestiones técnicas del trabajo en la empresa, imposición, aspectos legales y tecnología.

Se ha señalado también que se debería potenciar aún más el emprendimiento en la zona en sí mismo, generándose acciones de sensibilización y acciones para mejorar las capacidades de gestión.

El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la Comarca de Huéscar

6.3 | Perfiles demandados y no cubiertos

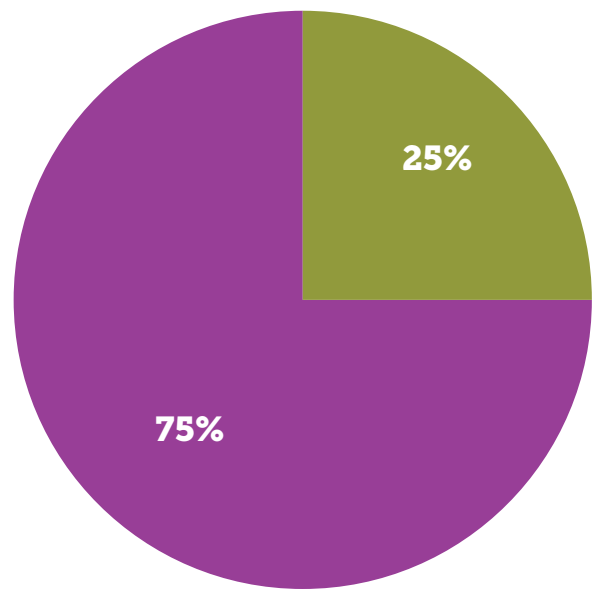
Los agentes consultados coinciden en destacar que no existen grandes problemas en relación a perfiles profesionales demandados y que pudieran resultar de difícil cobertura en la zona. Asumiendo esto, como potenciales perfiles de difícil cobertura se han señalado a profesionales con capacidades de gestión empresarial, personal cualificado con habilidades para trabajar en agroindustria, personal cualificado de hostelería y personal con idiomas capaz de atender las necesidades del ámbito turístico.

Dentro de la actividad sociosanitaria, y en caso de una eventual recuperación de la actividad, se requerirían personal cualificado en atención sociosanitaria, ya que se requiere actualmente este tipo de formación en instituciones sociales y auxiliar de enfermería, siendo este último el perfil más polivalente.



Actualmente, se exige la formación de atención sociosanitaria en instituciones sociales y auxiliar de enfermería ”

Gráfico 29. ¿Piensa que las empresas de la Comarca de Huéscar se encuentran con la necesidad de atraer personal externo para ocupar determinados puestos?



■ SI ■ NO

Fuente: Encuesta de elaboración propia a los agentes sociales de la Comarca de Huéscar.

El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la Comarca de Huéscar

6.4 | La oferta formativa de la zona y propuestas de mejora

Se ha consensado que la oferta formativa de la zona no da una adecuada respuesta a las necesidades reales de su tejido empresarial. Como ejemplo se ha citado la necesidad de formar a profesionales titulados en atención sociosanitaria en instituciones o auxiliar de enfermería. Estos perfiles podrían dar respuesta a las necesidades de los hospitales localizados en el radio de influencia de esta zona. En lo que respecta al sector primario también se ha coincidido en señalar la importancia de apostar por formación relacionada con agricultura, ganadería y medio ambiente. Estas actividades, pese a tener una amplia implementación en la zona, no se ven complementadas con una adecuada oferta formativa.

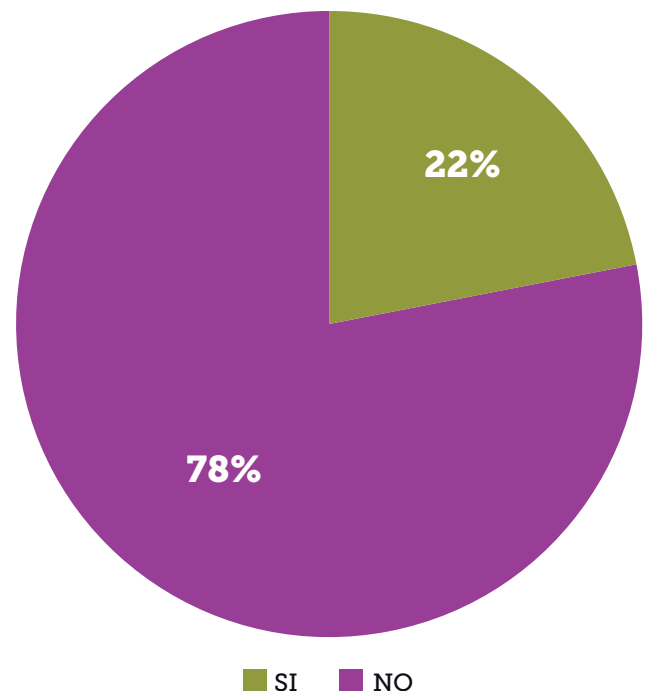
Se coincide en señalar que la oferta de la zona en cuanto a Ciclos Formativos de Formación Profesional, ha saturado al mercado laboral de perfiles con similares características, pues emite más profesionales de los que el mercado laboral es capaz de asimilar en las ramas de formación ofertadas. El equipo de profesionales ha consensado también que la formación se podría mejorar con una propuesta online de calidad, dado que en muchas ocasiones no resulta viable implementar una titulación en una zona concreta, o no es necesario. Proponen que los contenidos prácticos se desarrollen en la capital provincial y el resto se realice en modalidad online. Se citaron como ejemplos los sistemas implementados en Madrid y Valencia.

Las personas informantes han expuesto, en cuanto a la formación no reglada, que debería dar respuesta a las demandas puntuales en la zona de una forma ágil y precisa. Por ejemplo, señalan la Formación Profesional para el Empleo con los requerimientos legales que el personal trabajador que debe cumplir, como prevención de riesgos laborales y carnets profesionales. Coinciden en señalar que se precisa

más inmediatez en la respuesta de la formación a las necesidades del sector.

Los agentes sociales y económicos de la zona proponen incrementar la oferta formativa con tutorías incluidas, para la aplicación efectiva de los conocimientos aprendidos; proponen también incrementar una formación más adecuada a las necesidades de las PYMES y una mayor variedad de acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo. Por último, y en cuanto a contenidos transversales se propone mejorar la formación en idiomas, marketing y gestión empresarial.

Gráfico 30. ¿La oferta formativa de la Comarca de Huéscar da respuesta real a las necesidades de capacitación para el empleo?



Fuente: Encuesta de elaboración propia a los agentes sociales de la Comarca de Huéscar.

El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la Comarca de Huéscar

6.5 | Propuesta formativa para personas ocupadas

En lo que respecta a la propuesta formativa para personas trabajadoras, los agentes consultados en la zona coinciden en proponer programas formativos orientados a mejorar y actualizar sus competencias laborales. Sobre todo, manifiestan que sería muy necesario implementar este tipo de formación en actividades ligadas al ámbito

agroindustrial, turístico y empresarial o gestión en general.

Igualmente, señalan como líneas interesantes a potenciar la formación orientada al cooperativismo, administración de empresas, marketing, comercio exterior, comercio electrónico y marketing online.

El mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica de los agentes sociales de la Comarca de Huéscar

6.6 | Propuesta formativa para personas desempleadas

Los agentes consultados señalan, con un alto grado de conceso, que la propuesta formativa para las personas en situación de desempleo debe estar conectada con los sectores señalados como potencialmente generadores de empleo; agroindustria, turismo y servicio sociosanitarios.

En este sentido, proponen líneas de formación capaces de capacitar para el trabajo en la industria agroalimentaria. Estas líneas deben partir de las necesidades del propio sector empresarial. Exponen también la importancia de profesionalizar los cultivos de olivos y al-

mendros, con formación dirigida tanto a personas trabajadoras como en desempleo, y a empresas. Se proponen actuaciones de reciclaje a personas desempleadas que proceden del ámbito de la construcción. Esta misma idea se aplicaría para las actividades ligadas a la ganadería.

Otro eje de formación propuesto sería el que conforman los programas dirigidos al fomento de creación de empresas y trabajo autónomo, que debiera incluir, además, módulos relacionados con las nuevas tecnologías e idiomas.

6.7 | Propuesta formativa para colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral

Los profesionales consultados señalan, que las acciones formativas diseñadas para colectivos en riesgo o situación de exclusión social, deben basarse en las mismas premisas que el resto de actuaciones de formación, pues estos colectivos se enfrentarán a los mismos problemas y al mismo mercado laboral. Además de esta forma se trabajaría de una forma inclusiva, sin generar grupos aislados.

No obstante, en sus propuestas se han expuesto algunas ideas basándonos en el tipo de colectivos. Para las personas con algún tipo de discapacidad, propone definir actividades de formación acordes al entorno, capaces de cualificarlos para el trabajo en actividades relacionadas con el sector primario y en actividades relacionadas con la limpieza y jardinería.

En lo que respecta a víctimas de violencia de género, se propone definir como prioridad actuaciones de apoyo y trabajo en autoestima, capaces de contribuir a la incorporación al mercado laboral de estas personas.

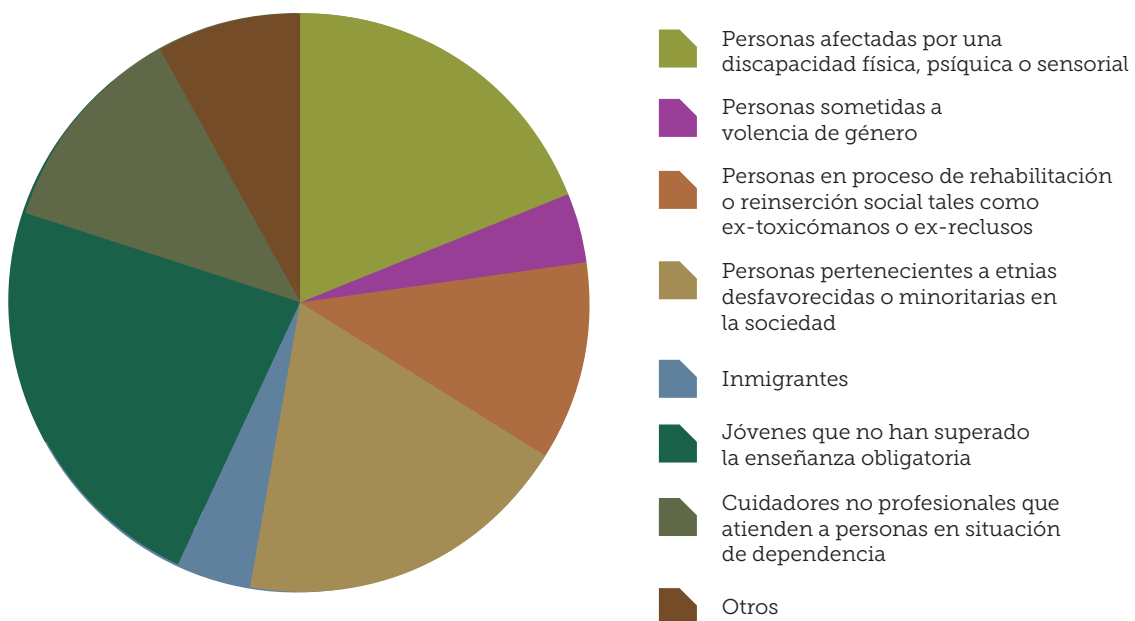
Con respecto a las minorías étnicas y colecti-

vos de inmigrantes, se proponen acciones de sensibilización para concienciarlos de la necesidad de contar con una adecuada formación. Los inmigrantes en esta zona concentran su actividad casi exclusivamente en ayuda a domicilio, por lo que sería un sector de formación prioritaria. Para los jóvenes que no ha superado la enseñanza obligatoria se propone concentrar los esfuerzos en alentarlos a que terminen los estudios, en darles a conocer los recursos de la zona y en fomentar las prácticas en empresas.

Por último, para las personas cuidadoras no profesionales, se propone facilitarles el acceso a la titulación relacionada con su actividad e incluso instrumentar formación de apoyo, como seguridad e higiene o trabajo psicológico.

Entre los colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/ o laboral que este proyecto considera, se señala que existe una especial incidencia de jóvenes que no han terminado sus estudios obligatorios, personas pertenecientes a etnias desfavorecidas o minorías y personas afectadas por una discapacidad.

Gráfico 31. ¿Qué colectivos identificaría como en riesgo de exclusión social o laboral en esta zona?



Fuente: Encuesta de elaboración propia a los agentes sociales de la Comarca de Huéscar.

7 Composición de la oferta formativa de la Comarca de Huéscar

Antes de iniciar la descripción de la oferta formativa de la zona y el análisis de la oferta de formación actual, debemos realizar un repaso conceptual a los principales términos en la materia:

Enseñanzas del sistema educativo

Es un conjunto de enseñanzas que se encuentran dentro del Sistema Educativo Español, estando regulados y organizados desde la Administración Educativa sus contenidos, competencias, profesorado, admisión de alumnado y conexión con otros estudios

En este sentido, el Sistema Educativo Español Oficial comprende las siguientes enseñanzas:

- Educación infantil.
- Educación primaria.
- Educación secundaria obligatoria.
- Bachillerato.
- Formación Profesional Inicial
- Educación superior y Enseñanza Universitaria
- Educación de personas adultas
- Enseñanzas de régimen especial: artísticas, deportivas y de idiomas.

Formación profesional.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional define la formación profesional como “el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica” y concreta que “incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de las personas trabajadoras, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición

y actualización permanente de las competencias profesionales”.

Esta Ley tiene como finalidad la ordenación de un sistema integral de formación profesional estructurado en torno a cualificaciones y acreditaciones, que se conectan en un sistema que en perspectiva nacional se denomina Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y que se coordina con lo que en contexto comunitario se vincula con el EQF-MEC.(Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente).

El actual sistema de formación profesional, integra dos subsistemas que coexisten: la formación profesional del sistema educativo y la formación profesional para el empleo.

1) Formación Profesional Inicial.

La Formación Profesional Inicial, es la dependiente del sistema educativo, en materia de legislación y ordenación básica es competencia estatal, pero su ejecución es competencia autonómica. Se estructura en torno a los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior.

2) Formación Profesional para el Empleo.

Este subsistema unifica la Formación Profesional dirigida a personas trabajadoras, tanto si están desempleadas como ocupadas.

El subsistema de Formación Profesional para el Empleo está integrado por las siguientes iniciativas de formación:

- a) La formación de demanda
- b) La formación de oferta
- c) La formación en alternancia con el empleo
- d) Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación

Formación Profesional para el Empleo (FPE).

La Formación Profesional para el Empleo (FPE) integra en un solo subsistema los anteriores de formación profesional ocupacional y de formación continua.

A través del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, se regula el actual subsistema de formación profesional para el empleo. El mismo lo define como “el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y a las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento”.

Según la normativa, el subsistema de Formación Profesional para el Empleo está integrado por las siguientes **iniciativas de formación**:

- a) La formación de demanda, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y las personas trabajadoras.
- b) La formación de oferta, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas desempleadas con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.
- c) La formación en alternancia con el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo a la persona trabajadora compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
- d) Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

A continuación, vamos a describir los programas de Formación Profesional en Alternancia. Por un lado, los que se desarrollan en el ámbito de la Formación Profesional Inicial y, por otro, los que se desarrollan al amparo de la Formación Profesional para el Empleo.

A. FORMACIÓN PROFESIONAL EN ALTERNANCIA¹ DEL SISTEMA EDUCATIVO.

La formación profesional en alternancia se puede considerar como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional del alumnado.

El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual, además del desarrollo reglamentario del contrato para la formación y el aprendizaje, ha regulado el marco en el que las Administraciones Educativas deben desarrollar proyectos que sirvan para definir las bases de la implantación progresiva de la formación profesional dual en su territorio.

A nivel educativo, la Formación Profesional dual es el conjunto de acciones e iniciativas formativas que, en corresponsabilidad con las empresas, tienen por objeto la cualificación profesional, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo.

El objetivo principal es potenciar, tanto en las empresas como en los centros educativos de Andalucía, la “cultura del aprendizaje basado en el trabajo (work-based learning)”, que logre proporcionar a las personas la formación requerida por el sistema productivo y acercar las enseñanzas de los títulos de formación profesional a la realidad socioeconómica del mercado laboral, respondiendo así a las necesidades de desarrollo personal y de cualificación de los diferentes sectores productivos y de servicios de la economía andaluza.

B. LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL².

La formación en alternancia, es una modalidad más de Formación Profesional para el Empleo directamente relacionada con el empleo real, es decir, se configura como un apoyo formativo a la contratación.

La formación en alternancia es aquella que tiene por objeto ayudar a las personas desempleadas en la adquisición de competencias profesionales mediante un proceso mixto de empleo y formación, permitiendo compatibilizar períodos en un centro de formación y en el lugar de trabajo.

Los programas de Talleres de Oficio y Escuelas de Empleo son promovidos por empresas, asociaciones empresariales y cámaras de Comercio, Industria y Navegación.

Los programas Escuelas-Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo son promovidos por entidades sin ánimo de lucro, entidades de derecho público y corporaciones locales.

Los programas públicos de empleo-formación se regirán por lo establecido en su normativa específica en lo no previsto en el Real Decreto 395/2007.

A través del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual.

A los efectos de este real decreto, se entiende por formación profesional dual el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Tendrá la consideración, por tanto, de formación profesional dual la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje establecida en el real decreto, además de los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo regulada igualmente en el citado real decreto.

Evaluación y Acreditación de Competencias ³

España ha acogido la definición comunitaria, e identifica con el término cualificación como “el conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que puedan ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral”, según la LOCFP.

La formación puede ser de dos tipos:

A) Modular, o referida al Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP) que identifica la formación asociada a las cualificaciones contempladas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP).

B) Otro tipo de formación, y que no tiene por qué ir referida al CMFP pero que se exige para considerar que una persona es competente y que le permitiría cualificarse. Esta formación puede adquirirse en los puestos de trabajo.

En un contexto globalizado es importante que las competencias puedan acreditarse, para que una vez que se disponga de todas las relacionadas con una cualificación en particular, se puedan certificar.

La LOCFP al aludir a los fines del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional concreta que uno de ellos es “evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición”.

Dicha acreditación dependerá de la cualificación profesional obtenida, pudiendo ser un título de formación profesional (ámbito educativo) o certificados de profesionalidad (ámbito laboral).

Certificados de Profesionalidad

Los certificados de profesionalidad, regulados por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral.

Estos certificados acreditan el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo. Tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y son expedidos por el SEPE y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.

Poseer un certificado de profesionalidad supone sin lugar a dudas incrementar sustancialmente el curriculum profesional, ya que, al ser un documento oficial, se valora en procesos de selección públicos, y acredita profesionalmente ante la empresa privada.

Se obtienen a través de dos vías:

- Certificados de profesionalidad, superando los módulos que lo integran. Acreditan la oferta de Formación Profesional para el Empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

- Siguiendo los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Esta última vía permite a las personas que tengan experiencia laboral y/o formación no formal sin acreditar, obtener una acreditación oficial de cualificaciones profesionales completas o de unidades de competencias profesionales aisladas y que pueden estar incluidas en determinados certificados de profesionalidad.

Señala la normativa, que “cuando la formación no esté vinculada a la oferta formativa de los certificados de profesionalidad, las personas participantes recibirán un certificado de asistencia al término de cada acción formativa, así como un diploma acreditativo si se supera la formación con evaluación positiva”.

Por otro lado, el Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, tiene por objeto introducir las modificaciones de la regulación de los certificados de profesionalidad en relación con el nuevo

contrato para la formación y el aprendizaje, con la formación profesional dual, así como en relación con su oferta e implantación y con aquellos aspectos que dan garantía de calidad al sistema.

También, normaliza los requerimientos para la acreditación de centros con oferta de teleformación, así como de sus tutores-formadores, contempla las acciones formativas no financiadas con fondos públicos desarrolladas por empresas y centros de iniciativa privada y establece medidas para favorecer la gestión eficaz de esta oferta y para mejorar el seguimiento de la calidad en el desarrollo de la actividad formativa.

Mediante la modalidad de teleformación, se puede impartir Formación Profesional para el Empleo referida a especialidades formativas incluidas en el Fichero que, a este fin, gestiona el Servicio Público de Empleo Estatal.

A nivel andaluz, en atención a lo establecido en el Estatuto de Autonomía de Andalucía y la Constitución Española, la Comunidad Autónoma Andaluza tiene competencias en materia de Formación Profesional Inicial y para el Empleo.

En materia de Formación Profesional para el Empleo, se traspasaron las funciones y servicios de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional desde 1993 y en materia de formación continua desde 2005, a día de hoy ambos están integrados en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

En la actualidad se está tramitando el anteproyecto de Ley de Formación Profesional en Andalucía, que tiene como objetivo integrar la Formación Profesional Inicial y la Formación Profesional para el Empleo.

¹ Véase <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/formacion-profesional/index.php/proyectos-de-formacion-profesional-alternancia>.

² Véase https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/empleo/fp_dual_contrato.html

³ Véase <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/iacp/acredita>



Composición de la oferta formativa de la Comarca de Huéscar

7.1 | Descripción de la oferta formativa de la zona

En la Comarca de Huéscar se imparte actualmente formación reglada, formación profesional inicial y formación para el empleo. La oferta formativa existente está concentrada en la localidad de Huéscar. En los demás municipios no se ofrece ningún tipo de formación especializada ni pública ni privada, algo a destacar.

La Comarca de Huéscar está estructurada, a nivel educativo, en dos centros públicos de enseñanza secundaria donde se imparten los bachilleratos de Ciencia y Tecnología, Humanidades y Ciencias Sociales y una escuela de adultos.

En esta Comarca se imparten tres Ciclos Formativos de Grado Medio de “Gestión Administrativa”, de “Instalaciones de Telecomunicaciones”, “Electromecánica de Vehículos Automóviles” y un Ciclo Formativo de Grado Superior de “Administración y Finanzas”. A nivel privado, se oferta un Ciclo Formativo de Grado Superior de “Administración y Finanzas”. Este ciclo también se imparte en modalidad distancia.

A parte, existen un PCPI (Programas de Cualificación Profesional Inicial) en “Transporte y mantenimiento de vehículos” para la capacitación profesional del alumnado que no ha obtenido el título en Educación Secundaria Obligatoria.

En cuanto a las especialidades destinadas a la obtención de Certificados de Profesionalidad, mediante los cuales se acreditan el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral, la zona Huéscar está dotada de un pequeño grupo de familias profesionales de forma atomizada, desarrolladas por 10 entidades, entre las que se encuentran las familias profesionales de “Administración y Gestión”, “Servicios Socioculturales y a la Comunidad” y “Hostelería y Turismo”.

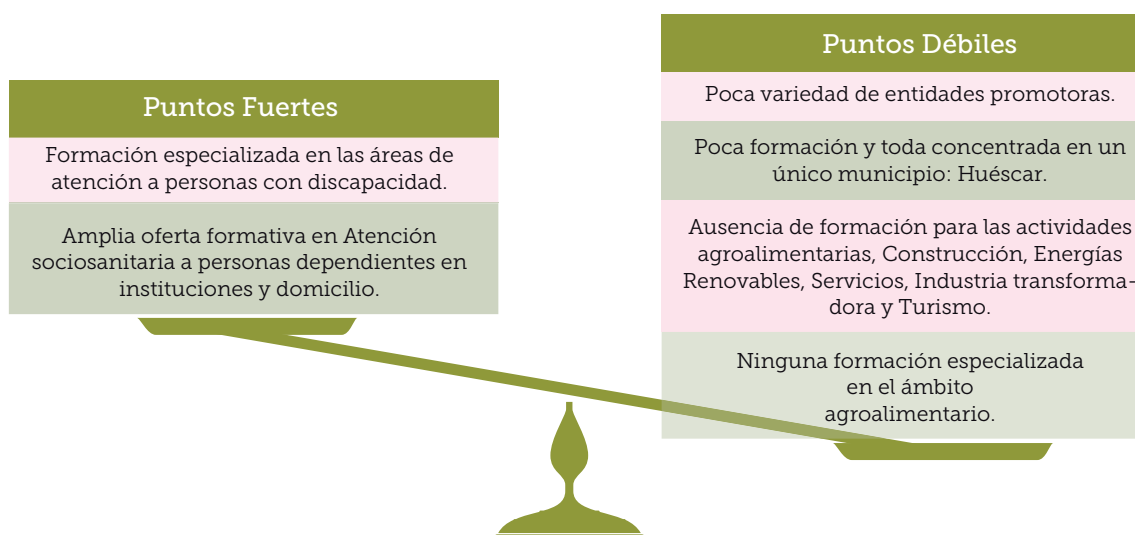
Estos datos muestran una concentración mayoritaria en la oferta de formación en cuanto a la rama de servicios socioculturales y a la comunidad, que no permite a la población de la comarca disponer de un plan de Formación Profesional para el Empleo destinado a un desarrollo profesional coherente en otras especialidades o familias profesionales más interesantes y sus municipios, además de centrarse todos ellos en un único municipio, Huéscar.

En cuanto a la valoración de la oferta formativa existente, no es homogénea, con poca diversidad en entidades, titulaciones centradas en una misma rama y con modalidades de impartición y duración poco variada. El hecho de no haber dispuesto durante años de financiación pública para los programas de Formación para el Empleo es una de las posibles causas que haya complicado esta realidad.





Gráfico 32. Valoración sobre la oferta formativa en Comarca de Huéscar



En resumen, la oferta de la Comarca de Huéscar se caracteriza por: disponer de pocos Ciclos Formativos de Formación Profesional, pocos PCPI (Programas de Cualificación Profesional Inicial) y Certificados de Profesionalidad. Toda la oferta está adscrita geográficamente a Huéscar, incluida la oferta pública, y en definitiva, todo ello se traduce en que las personas desempleadas de otras zonas, no tienen una nueva posibilidad de acceder al mercado laboral en las mejores condiciones.

Tabla resumen de la oferta formativa de cada zona

FAMILIA PROFESIONAL	ALFANEVADA	COMARCA DE ALHAMA	ALPUJARRA	COMARCA DE BAZA	COSTA TROPICAL	MOTRIL	COMARCA DE GUADIX	COMARCA DE HUÉSCAR	MONTES ORIENTALES	PONIENTE	SIERRA ELVIRA	SIERRA NEVADA	VALLE DE LECRÍN
Actividades físicas y deportivas		X			X	X			X	X			
Administración y gestión	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Agraria									X	X	X	X	
Artes gráficas	X								X	X	X		
Artes y artesanías				X	X				X				X
Comercio y marketing	X			X		X	X			X	X	X	
Edificación y obra civil									X		X	X	
Electricidad y electrónica			X	X		X					X		
Energía y Agua			X	X		X	X			X	X	X	
Fabricación mecánica											X		
Hostelería y turismo		X		X	X		X	X	X	X	X	X	X
Imagen personal			X		X	X	X				X	X	
Imagen y sonido											X		
Industrias alimentarias	X										X	X	
Industrias extractivas											X		
Informática y comunicaciones	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X
Instalaciones y mantenimiento										X	X		
Madera, mueble y corcho											X		
Marítimo pesquera					X						X		
Química											X	X	
Salud			X	X	X	X	X	X	X		X	X	
Seguridad y medioambiente	X			X		X	X				X	X	
Servicios socioculturales y a la comunidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Textil, confección y piel													
Transporte y mantenimiento de vehículos							X			X		X	
Vidrio y cerámica													

CENTROS EDUCATIVOS	ALFANEVADA	COMARCA DE ALHAMA	ALPUJARRA	COMARCA DE BAZA	COSTA TROPICAL	MOTRIL	COMARCA DE GUADIX	COMARCA DE HUÉSCAR	MONTES ORIENTALES	PONIENTE	SIERRA ELVIRA	SIERRA NEVADA	VALLE DE LECRÍN
I.E.S	2	1	4	7	5	11	6	2	3	7	11	7	3
Escuela de adultos	1	1	6	5	3	3	3	1	3	3	12	4	6
Escuela de música o danza o conservatorio	1			2	1	2	2			1	2	1	1
Escuela oficial de Idiomas			1	1		1	1			1			
Escuela de arte						1		1					
Ciclos formativos privados						3					3	2	1

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y Delegación Territorial Educación, Cultura y Deporte del Servicio de Ordenación Educativa (Junta de Andalucía).

Composición de la oferta formativa de la Comarca de Huéscar

7.2 | Adecuación de la oferta de formación actual a las necesidades de demanda

Para realizar el análisis de contraste de la oferta formativa actual de la comarca de Huéscar con las necesidades de la demanda, hay que valorar las respuestas aportadas por el sector empresarial y de los agentes públicos y sociales sobre la realidad del mercado de trabajo.

En una primera aproximación a los datos, el principal aspecto a destacar es la dicotomía existente entre los sectores de crecimiento en la zona en los próximos años según el sector empresarial consultado¹ y la oferta formativa existente en la zona.

La actual oferta formativa en la comarca, es insuficiente, en relación a las demandas de capacitación que requiere el ámbito agrario, que es el que más crecimiento se prevé que tenga. Si no se procede a introducir cambios y mejoras en la región, en relación a la oferta formativa, no podrá dar cobertura a las necesidades futuras de la población.

En las encuestas elaboradas a las personas responsables de las empresas de la zona, con el objetivo de descubrir cuáles son las actuaciones de formación que mejorarían la profesionalización del capital humano, éstos indicaron desglosado por sectores las acciones formativas que se requieren². Contrasta el hecho de que la oferta de este territorio no cubre los sectores demandados con la única excepción de la hostelería representada en el sector terciario.

Este análisis nos revela que la percepción de la población de estos municipios consideran que están demasiado formados, pero no encuentran la forma para dar salida profesional a esta formación este territorio, ya que hay un exceso de ofertas en el sector primario que no pueden ocupar, debido a que la formación de la que disponen no está especializada para ese sector.

En cuanto a las ocupaciones que el sector empresarial destaca como más probables para

ser demandadas, se encuentran entre ellas: hostelería y turismo, agroindustria, manejo de maquinaria industrial y tecnología.

Como conclusión, determinamos que la oferta formativa de la Comarca de Huéscar y las necesidades del sector empresarial, así, como las ocupaciones requeridas, se encuentran en un escenario totalmente polarizado. La realidad muestra una oportunidad para mejorar la oferta de la zona dando cobertura a los sectores en crecimiento y ocupaciones más demandadas.

Anualmente, se deben realizar estudios de prospección en esta zona. Esta actuación estará destinada a analizar los factores que configuran las demandas de formación (problemas y necesidades específicas de formación en los distintos sectores, empresas...) en su ámbito territorial y de otros factores que afectan de manera general a la Formación Profesional para el Empleo, con el fin de anticiparse a los cambios en las cualificaciones profesionales y adaptar las acciones formativas a la realidad de esta zona.

Hay que realizar un esfuerzo en el desarrollo de planes formativos específicos en la zona, a corto plazo, con el objetivo de mejorar la cualificación profesional de sus habitantes e incrementar su empleabilidad.

Es clave no descuidar la formación en idiomas, atención al cliente, nuevas tecnologías y en todo aquello que constituye una apuesta en valor de sus recursos autóctonos.

En general, en una coyuntura económica como la actual y perspectivas futuras de crecimiento, es el momento idóneo para la planificación y puesta en marcha de programas formativos especializados que tengan en cuenta las necesidades de las empresas de la zona.

¹ Véase los datos disponibles en la gráfica 22.

² Véase el cuadro 2 del punto 5.3



8 Conclusiones y recomendaciones

El análisis de los datos socioeconómicos, de las opiniones sobre el mercado de trabajo y la capitalización de los recursos humanos desde la óptica del empresariado y de los agentes sociales, así como el estudio de la oferta formativa de la Comarca de Huéscar; ha permitido sintetizar las necesidades potenciales en materia de formación para la mejora de la empleabilidad de la población de dicha zona.

Sabemos que el éxito de las empresas depende del desarrollo profesional continuado de las personas que trabajan en ellas. Por esta razón, ofrecemos la formación necesaria a las personas para que se ajusten a las necesidades de las empresas de la comarca.

Combinando la perspectiva global con la visión detallada de los mercados locales, y la percepción de cómo está evolucionando las actividades económicas, hemos obtenido respuesta a las cambiantes necesidades del mercado de trabajo y a las oportunidades emergentes, mediante una estrategia de adaptación de los recursos humanos.

Como resultado del diagnóstico elaborado se proponen a continuación una serie de recomendaciones que permitan conectar el potencial de las personas con las necesidades de las empresas.

a. Identificación y cuantificación de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en el tejido empresarial de la provincia de Granada.

El tejido empresarial de la Comarca de Huéscar previsiblemente continuará su desarrollo en torno a la recuperación de los sectores tradicionales, manteniendo el empleo en la zona principalmente actividades vinculada al turismo, la construcción y la agricultura. Estos son sectores que años atrás dieron sustento a la economía local. No obstante, este retorno debería producirse en base a una mayor actualización de estas actividades, mejorándose su productividad y calidad, así como

la profesionalización de los perfiles existentes.

Según los datos analizados, uno de los sectores en crecimiento en los próximos años en esta zona, serían aquellas actividades ligadas a **ocupaciones agrarias**. El cual debe modernizarse e incorporar nuevas técnicas que permitan incrementar el valor añadido de esta actividad. El personal experto consultado indica que sería interesante una mayor apuesta por la agricultura ecológica y el fomento del cooperativismo, pues ayudaría al crecimiento la actividad agroalimentaria de la zona. De esta forma sería más viable la consolidación de actividades agroindustriales centradas en la transformación de alimentos.

En el **ámbito del turismo** se está experimentando cierto auge, pero el personal experto consultado señala la importancia de la puesta en valor de los recursos turísticos de la zona por parte de las administraciones públicas. Gracias al entorno natural que posee la zona y el interés de muchas personas emprendedoras por utilizar sus propios recursos para generar iniciativas empresariales vinculadas al turismo, se convierte en la actualidad en uno de los sectores con más posibilidades, mayoritariamente en el turismo rural y el turismo activo. Para ello, es necesario incrementar la calidad y la profesionalización de los profesionales contratados en la oferta de alojamiento, también es necesario mejorar la formación de los profesionales del área de la restauración y el desarrollo de una oferta complementaria en base a actividades culturales, deportivas y medioambientales.

El **sector sociosanitario** podría tener un amplio desarrollo en la zona, pero está condicionado por los recortes en las partidas presupuestarias destinadas al mismo. Por ello, el desarrollo de esta actividad dependerá de la apuesta por parte de los poderes públicos y del incremento de las partidas destinadas a las ayudas a la dependencia.

El personal experto consultado y agentes económicos de la zona muestran gran optimismo res-

pecto a la capacidad de generación de empleo que tendrán estos sectores en los próximos años. Con respecto a los sectores tradicionales, incluido la construcción, la opinión mayoritaria asume una pérdida de peso o mantenimiento.

b. Perfiles profesionales no cubiertos y principales demandas del mercado.

En relación a la atracción e incorporación de talento profesional, las empresas entrevistadas no han tenido que recurrir a la búsqueda de personal externo de la Comarca de Huéscar, salvo en ocasiones limitadas con en un 16,67%. Por tanto, podemos señalar que no existen grandes problemas en relación a perfiles profesionales no cubiertos, al disponer de suficientes efectivos para ocupar los puestos de trabajo que se demandan de manera temporal o permanente en la zona.

No obstante, existe la necesidad de cubrir algunos perfiles con una cualificación especial, como es el caso de “ingenieros técnicos forestales y del medio rural”, “biólogos” o “ingenieros técnicos forestales y del medio rural” para todos los niveles.

Otros perfiles que podrían demandarse a futuro serían los referidos a profesionales tales como gestores empresariales, personal cualificado con habilidades para trabajar en agroindustria, personal cualificado de hostelería y personal con idiomas capaz de atender las necesidades del de la actividad turística.

c. Identificación de los colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral, detección de oportunidades y sectores de inserción para los mismos.

Las personas expertas consultadas de la zona, identifican como colectivos más desfavorecidos a la población joven que no ha finalizado su formación obligatoria, la población afectada por una discapacidad física, psíquica o sensorial y la población inmigrante; mostrando estos dos últimos grupos un índice bajo de inserción.

Para estos colectivos se muestra necesaria una adecuada formación que facilite su incorporación al mercado laboral, aunque en general se ha se-

ñalado que se enfrentarán a los mismos problemas y al mismo mercado laboral que el resto de la población desempleada. Por lo que se propone que, la población ó colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral, debería ser incluida en las actuaciones de formación planteadas de forma genérica, lo que permitiría la inclusión de esta población de una forma efectiva.

Las áreas temáticas de formación serían las definidas en base a los sectores definidos como potenciales en la zona (agricultura, ganadería y turismo). No obstante, se han señalado algunas sugerencias sobre el trato específico a estos colectivos, como las actuaciones de refuerzo emocional a grupos con especiales problemas, fomentar la incorporación a la enseñanza obligatoria a quienes no posean un título de este tipo, fomento de la formación para la capacitación como profesionales de oficios, formación en competencias básicas, formación en materias transversales como las nuevas tecnologías o incluso, en habilidades sociales y mecanismo de búsqueda de empleo.

d. Propuestas de nuevos planes de formación para la Comarca de Huéscar.

La oferta formativa de la zona no se ajusta a las necesidades del mercado laboral actual. discapacidad han proporcionado algunas pautas que consideran fundamentales para la mejora de la formación de la población desempleada, que intentarán facilitar su incorporación al mercado laboral y mejorar, igualmente, la situación de la población activa empleada en las empresas de la zona.

En primer lugar, la **Formación Reglada** no se ajusta a las necesidades profesionales que se demandan en la zona. Por ello es preciso reorganizar la oferta formativa actual para adaptarla a las necesidades de las empresas de la zona y generar nuevos perfiles profesionales. Para cubrir estas necesidades se deberían desarrollar ciclos formativos de grado medio y superior enfocados a las actividades de la agricultura, realizando por ejemplo un ciclo de grado medio de agroecológica. O bien, en las actividades relacionadas con la hostelería, realizar ciclos formativos de grado medio sobre cocina y gastronomía.

Comarca de Huéscar
 Priorización de las necesidades de formación



SECTOR AGROPECUARIO (primario)

	BAJA	MEDIA/ALTA	ALTA
Organización y control de operaciones de cultivo (técnicas de cultivo)	● ●	●	
Operaciones auxiliares de elaboración de industria alimentaria	● ●	● ●	●

SECTOR INDUSTRIAL (secundario)

	BAJA	MEDIA/ALTA	ALTA
Panadería	● ●	● ●	
Repostería	● ●	● ●	
Elaboración de productos cárnicos	● ●	● ●	●

SECTOR SERVICIOS (terciario)

	BAJA	MEDIA/ALTA	ALTA
Manejo y mantenimiento de maquinaria agraria	● ●	● ●	●
Operaciones de fontanería y calefacción	● ●	● ●	
Operaciones auxiliares de redes eléctricas	● ●	●	
Operaciones básicas de bar y restaurante	● ●	● ●	●
Operaciones básicas de cocina	● ●	● ●	●

FORMACIÓN TRANSVERSAL PARA TODOS LOS SECTORES

	BAJA	MEDIA/ALTA	ALTA
Tic's	● ●	● ●	
Inglés	● ●	●	
Contabilidad y ventas	● ●	● ●	●



Por otro lado, en lo referente a **Formación Profesional para el Empleo**, las personas expertas consultadas consideran fundamental el desarrollo de planes formativos centrados en la mejora de la cualificación de la población de la zona, que permita adaptarse a los perfiles profesionales requeridos por las empresas. De esta manera se pueden desarrollar programas de formación específicos para cada sector y talleres de competencias profesionales que incrementen el conocimiento de la población de la zona. Deben ser fácilmente accesibles, que la oferta formativa esté adaptada en horarios, duración e incluso las tramitaciones asociadas de los posibles receptores de los mismos.

Se proponen acciones de organización y control de operaciones de cultivo para el sector primario, operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria, Operaciones básicas de pastelería, Panadería y bollería, carnicería y elaboración de productos cárnicos para el sector secundario. Y en el sector terciario, podríamos incluir acciones formativas de manejo y mantenimiento de maquinaria agraria, Operaciones de fontanería y calefacción, Operaciones auxiliares de redes eléctricas, operaciones básicas de bar y restaurante y operaciones básicas de cocina.

En cuanto a la formación transversal, se requieren formación en ofimática, idiomas y de contabilidad y ventas.

Las propuestas de formación para la población desempleada de la zona, además de las comentadas anteriormente, incluirían el fomento de programas de prácticas en empresas, facilitando la adquisición de experiencia profesional en el puesto a desempeñar, siendo éste un requisito fundamental por parte de las empresas a la hora de contratar. Este sistema hace posible formarse desde dentro, permitiendo adaptarse de forma personalizada a las necesidades de la empresa e introducirse en su dinámica de trabajo.

e. Líneas de trabajo a desarrollar.

Una vez analizados todos los datos aportados para este proyecto, se ha consensado que la oferta formativa de la Comarca de Huéscar no da una respuesta adecuada a las necesidades reales de

su tejido empresarial. Esta afirmación se confirma atendiendo a la carencia de oferta formativa especializada y de calidad en los sectores definidos anteriormente como estratégicos en la zona (**agricultura, construcción, agroalimentario, actividades sociosanitarias y turismo**).

Existen varios ámbitos formativos que deben ser mejorados de manera que las personas puedan lograr una mayor cualificación en los sectores emergentes, no sólo teóricamente sino a través de prácticas, para poder desarrollar su actividad en su área de residencia.

Así, en el ámbito de la **Formación Reglada** se ha constatado que la formación profesional ha saturado el mercado laboral de perfiles con similares características, y en muchos casos estas personas no están formadas atendiendo a las necesidades reales del mercado laboral de la zona. La imposibilidad de impartir en los centros de la zona todos aquellos Ciclos Formativos de Formación Profesional necesarios para capacitar a la población, de manera que se puedan emplear en las actividades con potencial y generar perfiles profesionales no cubiertos actualmente, hace necesario llevar a cabo dos líneas de trabajo:

- Reorganizar la oferta educativa, ya que en muchos casos los ciclos formativos implantados no dan respuesta a las necesidades de los puestos de trabajo ofertados por las empresas de la zona, es decir, modificar en la medida de lo posible los Ciclos Formativos de Formación Profesional por otros vinculados a las necesidades actuales del mercado laboral de la zona.
- Posibilitar la realización de Ciclos Formativos de Formación Profesional de calidad en modalidad a distancia, ya que en muchos casos no es viable implementar una titulación concreta en la zona, o no es eficiente porque la demanda es limitada. Esta modalidad formación se debe complementarse con prácticas profesionales no laborales en empresas.
- Desarrollar varios programas de Formación Profesional en Alternancia en la zona. Estas iniciativas formativas que tienen por objeto

la cualificación profesional de las personas, combinando la formación recibida en un centro educativo público con la actividad formativa en un centro de trabajo, en empresas. Se formaliza a través de un convenio de colaboración entre los centros participantes y las empresas del sector correspondiente. Este proyecto experimental e innovador debe ayudar a desarrollar las actividades más emergentes en la zona, como por ejemplo, la agricultura ecológica o las actividades ligadas a la industria agroalimentaria.

Por otro lado, la oferta educativa debería incluir más carga práctica, algo de lo que adolece la actual oferta (según las personas expertas entrevistadas) y que consideran de vital importancia, pues permitirá definir un perfil más completo y atractivo para el mercado laboral. Los programas de prácticas profesionales no laborales deberían tener una duración mínima de tres a seis meses de duración.

En lo referente a **Formación Profesional para el Empleo**, ésta debe dar respuesta a las demandas formativas puntuales de forma ágil y precisa. Para ello, será necesario revisar anualmente las necesidades reales de formación de la población residente en la zona, y así, actualizar sus conocimientos y competencias sobre el puesto de trabajo a desarrollar. La formación profesional para el empleo debe ser analizada dependiendo de la situación laboral de la población de la zona:

- La población activa debe realizar formación para personas trabajadoras que permitan renovar sus conocimientos sobre su puesto de trabajo así como la actualización de capacidades. Pueden desarrollarse por la propia empresa, por la administración pública o desde organizaciones privadas. Para ello se deben realizar programas de difusión que permitan a las empresas conocer las acciones formativas ofertadas por otras entidades y de esta forma incrementar el valor productivo de los recursos humanos que emplea.
- Las personas emprendedoras y autónomas que desean desarrollar sus iniciativas necesitan en muchos casos tutorización, mento-

ring y coaching para la consolidación de sus proyectos, ya que en gran parte no tienen conocimientos empresariales. Aunque ya existen programas de tutorización, Mentoring y Coaching propuestos tanto por la Diputación de Granada como por la Junta de Andalucía, a través de Fundación Andalucía Emprende, se hace hincapié en la importancia de ampliar este tipo de oferta formativa así como los programas de incubadoras de empresas y lanzaderas de empleo.

De la misma forma, aunque ya existe oferta formativa en emprendimiento desde la administración pública, se pide un incremento de esta formación, diversificando entre nuevas personas emprendedoras y emprendimiento para el sector empresarial ya consolidado que deben dar un giro a su negocio.

- La población desempleada de la zona necesita una actualización de los conocimientos que le garantice el acceso al mercado laboral. Para ello es necesario llevar a cabo diversos programas de formación transversal en materia de idiomas, informática en general, ofimática e Internet, en gestión empresarial. La propuesta de futuro es desarrollar la capacitación profesional de materias transversales con cargo a los cheques formación.
- La formación dual es la nueva modalidad de oferta dentro de la formación profesional para el empleo que se debe apostar. Se realiza en régimen de alternancia entre los centros acreditados y las empresas, con una dedicación del 25% a la formación y un 75% de formación práctica en el puesto de trabajo, durante el primer año. Ofrecer a las personas jóvenes y a personas discapacitadas su primer empleo a la vez que se forman en una determinada ocupación. Así deberían realizar programas de formación dual en determinados certificados de profesionalidad para el impulso y desarrollo de actividades emergentes en la zona. Por ejemplo, formación dual en cocina y gestores de establecimientos hoteleros.
- También resultan importantes las acciones de formación orientadas a la obtención de



carné profesional o habilitación necesarios para poder trabajar en determinados sectores, como por ejemplo: carné de manipulador de productos fitosanitarios o del profesional que manipule equipos que contengan gases fluorados. El ejercicio profesional de algunas actividades requiere de un carné profesional o habilitación que acredite que se poseen los conocimientos y experiencia adecuados para llevarlas a cabo. Además, el desarrollo de una actividad profesional exige estar en posesión de una serie de competencias técnicas de carácter teórico y práctico que han de demostrarse por medio de una o varias de las siguientes vías: la superación de un examen escrito de la Administración, la obtención de una titulación de formación específica y/o experiencia laboral.

- Impulsar la capacitación profesional mediante Teleformación. La formación mediante la modalidad de teleformación está en auge. Recientemente se ha desarrollado la normativa que permite impartir formación profesional para el empleo referida a especialidades

formativas incluidas en el fichero que, a este fin, gestiona el Servicio Público de Empleo Estatal. Se deben realizar de forma concertada con los centros de formación un programa de formación según los certificados de profesionalidad más demandados, en toda la provincia, conforme a las prospección de las necesidades detectadas.

- Abrir el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales con una periodicidad trimestral. Este procedimiento autonómico que permite a las personas que tengan experiencia laboral y/o formación no formal sin acreditar, obtener una acreditación oficial de cualificaciones profesionales completas o de unidades de competencias profesionales aisladas y que pueden estar incluidas en determinados certificados de profesionalidad (Acreditación oficial, otorgada por la administración laboral competente, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo) y/o de determinados títulos de Formación Profesional.

- Además, el desarrollo de programas formativos por parte de la Administración Pública debe introducir mejoras en los procesos de selección del alumnado, eliminando restricciones de edad para el acceso a los mismos, incrementando el número de plazas, pasando de las 15 a las 20 ó 25, como criterio de eficiencia, e intentando potenciar como criterio de selección preferente la motivación los participantes.
 - Tras el análisis se puede concluir la existencia de importantes diferencias en el uso de las TIC, es decir, la existencia de una importante brecha digital entre los habitantes de las diversas zonas, estudiados desde diversos puntos de vista y variables socio-demográficas. Por tanto, se deben difundir el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) e Internet, para reducir las desigualdades en la población.
 - Promover iniciativas de intercambios y experiencia internacional. Las empresas hoy buscan personas con talento internacional, que se crea únicamente en el aprendizaje o experiencia en otros países. Las competencias transversales como el dominio de idiomas, una mayor adaptación al cambio y el entendimiento multicultural son las que marcan la diferencia en un mercado laboral cada vez más difícil. La experiencia internacional se convierte en una ventaja competitiva, tanto para las personas como para las compañías.
 - Debemos introducir una metodología que establezca una medición previa y posterior al proceso formativo para validar los resultados individuales y el retorno de la inversión obtenidos. Una herramienta innovadora y a través de una plataforma tecnológica propia que garantice un proceso eficiente y una adecuada evaluación de las mediciones. Permitiendo alinear las habilidades y competencias de los recursos humanos con las estrategias de negocio de las empresas, consiguiendo desarrollar el talento de las personas.
 - Por último, se deben ampliar la carga de horas de prácticas en empresas en la oferta formativa, dado que constituyen un medio excelente para acceder al mercado laboral, permitiendo la formación desde dentro, adquiriendo a la vez experiencia profesional (éste es un requisito fundamental de las empresas en los procesos de selección).
- Así mismo, las administraciones públicas deben ser conscientes de la importancia de completar los itinerarios formativos con medidas que estimulen las contrataciones tras la realización de prácticas en empresas, mediante bonificaciones fiscales o subvenciones. Esto permitirá la incorporación en el mercado laboral a sectores de población, especialmente los más jóvenes, con formación especializada.
- Promover jornadas de sensibilización en materia de formación en la zona. Es de destacar el valor que se le atribuye a la formación. La formación es clave para la profesionalización de los diferentes sectores y la cualificación de las personas. Pero debemos realizar actuaciones conjuntas de las diferentes entidades públicas (nacionales, autonómicas, provinciales y locales) y de sus programas en materia de formación en una sola voz pues persiguen el mismo fin.
- En resumen, se proponen soluciones flexibles para el desarrollo profesional y mejora del potencial de las personas de esta zona y contribuir a la incorporación al mercado de trabajo, a través de la formación. Impulsando el crecimiento de las personas para potenciar también el crecimiento de las empresas.

Anexo metodológico

1. OBJETIVOS

El objetivo general que ha marcado el desarrollo de este estudio ha sido el de realizar una profunda labor de detección de necesidades de formación que ayude a dimensionar adecuadamente los recursos disponibles en las 12 zonas objeto de estudio, poniendo a disposición de las personas itinerarios de formación que mejoren su empleabilidad. Además, de forma estrechamente relacionada con lo anterior se trabaja con el objetivo de incrementar la eficiencia, derivada de la generación de sinergias entre agentes socioeconómicos, instituciones, entidades y colaboradores de GRANADA EMPLEO II.

En función del objetivo general, se plantan varios objetivos específicos:

- Analizar el contexto socioeconómico de cada una de las 12 zonas objeto de estudio y sus potencialidades para el empleo.
- Actualizar las posibilidades de generación de empleo a corto y medio plazo de dichas zonas.
- Detectar las necesidades de formación, especialmente para la inserción de aquellos colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral.
- Contribuir a la actualización de la información para la planificación de la formación de GRANADA EMPLEO II de forma que se alineen necesidades de formación para el empleo y oferta formativa.

2. FUENTES DE DATOS

En este proyecto ha resultado clave contar con información precisa capaz de configurar un mapa de necesidades de formación. Para ello, se diseñó un plan de investigación que se sustentó en varios ejes de análisis.

Primarias:

- Entrevistas a informantes cualificados para cada una de las zonas de estudio.

Se han realizado entrevistas basadas en un cuestionario semiestructurado a una muestra de informadores. Estos informadores ejercían, a su vez, de portavoces de asociaciones empresariales y otros colectivos que pudieran manifestar de una forma indirecta sus necesidades de formación y su opinión sobre la evolución de la economía de su zona de referencia.

- Igualmente, se planteó el desarrollo de encuestas a todo tipo de empresas de la provincia, identificadas como generadoras potenciales de empleo.
- Por último, se desarrollaron grupos de discusión integrados por sectores empresariales expertos adscritos a diferentes empresas de servicios de consultoría de formación y representantes de asociaciones profesionales.

Secundarias:

- Se realizaron peticiones de datos al Servicio Andaluz de Empleo, para determinar los perfiles profesionales más y menos demandados así como las ocupaciones que más empleo generan en cada zona objeto de estudio.
- Se analizaron las cifras de creación de empleo en cada una de las zonas de estudio, mediante consultas al Observatorio Argos de la Junta de Andalucía.
- Se estudiaron los datos de desarrollo empresarial de cada zona, mediante un análisis de sus licencias de actividad económica y profesional.
- Se analizó la oferta formativa de cada zona y su adecuación a las necesidades actuales.
- Se contextualizó económicamente cada una de las 12 áreas de la provincia mediante el uso de indicadores empresariales, poblacionales, de empleo y riqueza. Estos datos fueron tomados de servidores estadísticos oficiales.

Análisis de los datos de las fuentes secundarias.

La propuesta de datos se ajustó al objetivo del trabajo “prospección de necesidades potenciales en materia de formación” y a sus objetivos específicos “situación de la oferta formativa actual en cada zona, detección de las necesidades formativas no cubiertas, análisis de los sectores económicos emergentes”. Por lo tanto en cada variable se ha especificado su relación con alguno de estos objetivos.

En función de lo anterior, se detalla la propuesta de variables incluidas en los estudios. Estas variables se relacionan directamente con los objetivos señalados, pues su selección pretende dar cobertura a los mismos, apoyándose en un análisis comparativo con la unidad provincial y mediante la exposición de una serie de datos que considera el periodo de años suficiente como para dar respuesta a las necesidades de análisis planteadas.

a) Sector empresarial

Considerando las reflexiones expuestas, el análisis del sector empresarial nos ha permitido identificar actividades y sectores en crecimiento o declive. Igualmente, se han aportado datos que permiten comenzar a identificar colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral en cada zona.

VARIABLE: 1

Dato: Evolución de las sociedades mercantiles creadas anualmente por sector de actividad.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2005-2013.

Comparación territorial: Los datos expuestos se han comparado con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

VARIABLE: 2

Dato: Establecimientos empresariales según actividad económica CNAE.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2007-2013.

Comparación territorial: Los datos expuestos se han comparado con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

VARIABLE: 4

Dato: Número de contratos por sector de actividad y sexo.

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Junta de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2011-2013.

Comparación territorial: Los datos expuestos se han comparado con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

VARIABLE: 7

Dato: Personas en situación de desempleo por grupo principal de ocupación solicitado.

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Junta de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”. Detección de colectivos en riesgo.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2011-2013.

Comparación territorial: Los datos expuestos se compararán con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

VARIABLE: 3

Dato: Evolución del número de actividades profesionales por divisiones.

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2007-2012.

Comparación territorial: Los datos expuestos se han comparado con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

VARIABLE: 5

Dato: Personas en situación de desempleo por edad y sexo.

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Junta de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”. Detección de colectivos en riesgo.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2011-2013.

Comparación territorial: Los datos expuestos se compararán con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

VARIABLE: 8

Dato: Ocupaciones más demandadas por las empresas.

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Junta de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2011-2013.

b) Análisis del mercado de trabajo

Las variables incluidas en este apartado han pretendido cubrir dos objetivos. En primer lugar, buscaban ayudar a detectar colectivos en riesgo de exclusión laboral, mediante la sobrerrepresentación de los mismos en las cifras de desempleo. Y, en segundo lugar, perseguíamos detectar tendencias de contratación en lo que respecta a sectores u ocupaciones. El primer objetivo se ha cubierto analizando los datos referidos al número de personas en desempleo. A partir de las variables de cruce (sexo, edad y nivel formativo) se señalarán colectivos en los que el desempleo es más intenso. El segundo objetivo requirió un análisis de los contratos por áreas de ocupación, destacando aquellas en las que se concentran las nuevas contrataciones.

VARIABLE: 6

Dato: Personas en situación de desempleo por nivel de estudios y sexo.

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Junta de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”. Detección de colectivos en riesgo.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2011-2013.

Comparación territorial: Los datos expuestos se compararán con los referidos a la provincia de Granada en su conjunto. Por lo tanto, se mostrarán comparativas municipio-zona-provincia.

VARIABLE: 9

Dato: Actividades económicas que han generado empleo.

Fuente: Observatorio Argos de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Junta de Andalucía.

Asociación a objetivo: Responde al objetivo “análisis de los sectores económicos emergentes”.

Evolución del dato: El periodo de análisis se corresponde con 2011-2013.

c) Análisis de la población por nivel educativo

La inclusión de este apartado se justificó atendiendo a la voluntad de ofrecer una imagen de la situación formativa del capital humano de la provincia. Considerando esto, se optó por presentar la información referida al Censo de Población y Vivienda.

VARIABLE: 10

Dato: Población de 16 años y más por nivel de estudios completados.

Fuente: Censo de Población y Viviendas, Instituto Nacional de Estadística (INE).

Asociación a objetivo: "Detección de las necesidades formativas no cubiertas". Aporta información sobre el nivel de formación de los recursos humanos disponibles en cada zona.

Evolución del dato: Se considerarán los datos ofrecidos por los Censos de Población y Vivienda de 2011 y 2001. Por lo tanto, se muestra la evolución de un espacio de tiempo de 10 años.

Comparación territorial: El dato divide a la población municipal en función de su nivel de estudios terminados. Se ofrece como media de comparación el dato provincial.

3. METODOLOGÍA

3.1. RESUMEN DE LOS TRABAJOS REALIZADOS

La metodología planteada contempló un diverso proceso de recopilación de información en cada una de las 12 áreas identificadas. Este proceso se planteó en base a las características de cada una de las fuentes de información:

- Análisis de información estadística. En algunos casos se emitieron peticiones específicas de datos a organismos públicos, mientras que en otros casos se realizaron explotaciones de servidores estadísticos oficiales. Estos análisis tenían el objetivo de localizar sectores empresariales con potencial, emergentes o en consolidación, perfiles formativos demandados asociados a los mismos y colectivos con especiales riesgos de exclusión.
- Desarrollo de un proceso de entrevistas a informantes cualificados mediante la aplicación de un cuestionario semi-estructurado. La selección de estos informantes pretendía cubrir diversas fuentes de información complementarias entre sí.
- Encuestas aplicadas a empresas de cada una de las zonas objeto de análisis, desarrolladas con el objetivo de obtener una visión generada desde el propio sector empresarial.

- Contraste de la información recopilada a partir de grupos de personal experto coordinado en rondas de consultas.

La información recopilada ha sido tratada mediante software de análisis cualitativo de datos "Atlas Ti", a fin de detectar los perfiles formativos de una forma analítica. Igualmente se han identificado los sectores emergentes y/o con mayor potencial en la generación de empleo en cada una de las zonas de la provincia, a partir del análisis de los datos estadísticos.

En la realización de este estudio se han seguido varias fases:

1. Fase de diseño de los instrumentos de trabajo y creación de los diferentes equipos de trabajo

Esta fase implicó los trabajos de elaboración de las herramientas de trabajo:

- Encuestas a empresas.
- Entrevistas a informantes cualificados.
- Diseño de los grupos de discusión.
- Diseño del panel de personal experto.
- Selección de variables estadísticas.

2. Fase de obtención de información

Esta fase implicó los siguientes trabajos:

- Recopilación de las estadísticas consideradas.
- Desarrollo de los grupos focales.
- Desarrollo de las entrevistas semi-estructuradas.
- Aplicación de las encuestas a empresas.

3. Fase de análisis de resultados y contraste

Esta fase implicó los siguientes trabajos:

- Análisis de la información recopilada mediante cada procedimiento.
- Emisión de los informes zonales.
- Contraste de la información.

4. Emisión de los informes y presentación de los resultados

Esta fase implicó el siguiente trabajo:

- Emisión definitiva de cada uno de los 12 informes zonales.
- Emisión del informe resumen.
- Presentación de los resultados.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJOS DE CAMPO DESARROLLADOS

1. Grupos Focales

1.1. Orientación y objetivos

La selección de la técnica del Grupo Focal se basó en su utilidad contrastada como una de las técnicas más eficaces para recopilar información dentro de los métodos cualitativos de investigación. Un grupo focal puede definirse como una discusión cuidadosamente diseñada para obtener las percepciones sobre una particular área de interés (Krueger, 1991). Para los profesionales que quieren mejorar los programas y la prestación de servicios, los grupos focales pueden proveerles información sobre las percepciones, los sentimientos y las actitudes sobre sus programas.

Los grupos focales se caracterizan por estar constituidos por personas que poseen ciertas características en común que proveen datos o información de naturaleza cualitativa mediante su participación en una discusión enfocada (Krueger, 1991). Estos deben ser lo suficientemente pequeños como para permitir la oportunidad a cada participante de compartir su discernimiento de las cosas y a la vez lo suficientemente grandes como para proveer diversidad de percepciones.

Los procedimientos cualitativos como los grupos focales o las entrevistas individuales capacitan al investigador para alinearse con el participante y descubrir cómo la persona ve la realidad. Al igual que otros procedimientos de las ciencias sociales, la validez de los grupos focales depende de los procedimientos usados y del contexto donde son usados.

A través de los 12 grupos focales planteados se pretendió recopilar ideas, percepciones y propuestas de forma directa en cada territorio a partir del trabajo con individuos capaces de aportar opiniones cualificadas de acuerdo con los objetivos

Comarca de Huéscar

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales en materia de formación para el empleo

marcados por el proyecto Granadaempleo II. Por lo tanto, la planificación de integrantes, temas y desarrollos quedó definida considerando los objetivos particulares de este proyecto.

1.2. Participantes

Un grupo focal de discusión está constituido por una estructura metodológica artificial; no es un grupo natural de observación, ni de aprendizaje o de terapia psicológica, ni tampoco es un foro público, aunque tenga un poco de todas esas modalidades.

Siguiendo esta orientación, la planificación de los grupos focales para cada una de las 12 zonas buscó un equilibrio entre un número operativo de participantes y un grupo lo suficientemente amplio como para poder extraer información suficiente, representativa y relevante. Para solucionar este dilema se priorizó la inclusión de participantes que representen a colectivos, actuando, por lo tanto, como portavoces de personas, empresas u opiniones.

La muestra de estudio no responde a criterios estadísticos, sino estructurales. Según Patton (1988), autor norteamericano especializado en la investigación evaluativa de corte cualitativo, la principal característica del muestreo cualitativo es su conducción intencional en búsqueda de casos ricos en información. De acuerdo con esto, identifica 10 tipos de muestreo:

- El muestreo de casos extremos.
- El muestreo de variación máxima.
- El muestreo de casos homogéneos.
- El muestreo de caso típico.
- El muestreo por conveniencia.
- El muestreo de caso crítico.
- El muestreo en cadena.
- El muestreo por criterio lógico.
- El muestreo de casos confirmatorios o disconfirmatorios.
- El muestreo de casos políticamente importantes.

De acuerdo con las condiciones de este estudio, se ha optado por un muestreo por conveniencia, el cual, tiene su origen en considera-

ciones de tipo práctico en las cuales se busca obtener la mejor información en el menor tiempo posible, de acuerdo con las circunstancias concretas que rodean tanto al investigador como a los sujetos o grupos investigados.

Siguiendo recomendaciones de praxis sobre investigación cualitativa, se sostiene que los grupos pierden en eficacia de forma exponencial a medida que se incrementan los integrantes de los mismos partiendo de 10. El tamaño de cada grupo que se ha demostrado más eficaz es el que se forma con 4 ó 6 personas. Salirse de estos límites trae generalmente inconvenientes de diversa naturaleza (Martínez López, 2007).

Por lo tanto, la clave está en garantizar la calidad de los asistentes y su utilidad como portavoces de grupos ampliados de empresas o empresarios/as. Esto se consigue mediante dos vías. En primer lugar, de forma previa al desarrollo del grupo focal, el asistente recibió información de los temas a tratar de forma que pudo realizar las consultas pertinentes con sus representados, es más, se le animó a ello. De modo que su presencia en la sesión plantee información previamente acumulada de otros muchos individuos.

En segundo lugar, se han definido dos grupos de participantes, los Participantes de Nivel 1 (PN1) y los Participantes de Nivel 2 (PN2).

Participantes de Nivel 1: los participantes incluidos en esta categoría fueron aquellos con capacidad para incorporar opiniones de un grupo ampliado de individuos. Son la gerencia de asociaciones empresariales, grupos de desarrollo y personal técnico de la Fundación Andalucía Emprende Centros de Apoyo al desarrollo Empresarial (CADE). Estos participantes fueron clave en la configuración del grupo. Cada grupo debió contar con al menos 3 individuos definidos como PN1.

Participantes de Nivel 2: estos participantes se plantean como voces relevantes que por su actividad o implicación en cada zona resultan de utilidad, se corresponden con individuos de criterio contrastado. En este caso se ha primado la presencia del sector empresarial. Su importancia es menor al grupo anterior, pero su individualidad actúa como contrapeso y ofrece elementos de comparación y dinamización.

En la planificación de un grupo focal la tasa de asistencia final suele rondar el 70%, por lo que se definieron grupos con el objetivo de que el resultado final fuera el óptimo 7-10 participantes.

No obstante, fue requisito indispensable cubrir las cuotas marcadas con respecto a los PN1.

La composición de cada grupo focal quedó definida de la siguiente forma. Se parte de un mínimo de tres componentes de categorías definidas como PN1. Estos integrantes fueron representantes de algunas de estas entidades:

- Asociaciones de empresarios/as.
- Representantes de asociaciones colectivos en riesgo o situación de exclusión social y/o laboral.
- Entidades sindicales representativas.
- Representante de Fundación Andalucía Emprende Centros de Apoyo al desarrollo Empresarial (CADE) local.
- Representante SAE.
- Representante de Grupo de Desarrollo Rural.
- Representante de asociación sectorial con peso justificado en la zona.
- Representante de asociación de personas emprendedoras, cooperativistas, etc. con peso justificado en la zona.
- Representante mancomunidad de municipios.

Con respecto a los PN2, se contó con la colaboración de aquellos que ya participaron en el proyecto Granadaempleo I, por su conocimiento del mismo. Igualmente se pidió a las instituciones de cada zona una propuesta de entre 2-4 personas del sector empresarial de entidades representativas de la zona o en proceso e expansión. La delegación a entidades de la zona de esta petición permitió, por un lado, contar con un criterio vinculado a cada zona y, por otro, limitar los posibles sesgos en la selección de individuos por parte de la entidad organizadora de los grupos.

El objetivo final fue la composición de grupos capaces de incorporar el máximo de opiniones de forma derivada, priorizando aquellos integrantes con contacto directo con el mundo empresarial, pues el objetivo de este estudio hace de esta opción la más adecuada.

1.3. Procedimientos de trabajo y análisis.

No se considera objeto de este documento la exposición de las técnicas de desarrollo del Grupo Focal, no obstante, se marcan algunas premisas básicas.

En el fondo, toda la investigación giró en torno a las cuestiones que marcan los objetivos primarios del estudio, por lo que se evitarán desviaciones de los focos centrales.

El papel del director del grupo fue externo durante todo el proceso de la reunión. No participó en la producción de la ideas, ni mucho menos las evaluó. Sólo guió la reunión dando la palabra, y, cuando fue necesario, recondujo la conservación hacia la temática propuesta.

De acuerdo a lo recomendado por Canales y Peinado (1998), se realizó una introducción inicial con los objetivos de la sesión y una introducción con datos concretos para incitar a un debate en base a los mismos.

La sesión completa se desarrolló en torno a las 2 horas. En todo caso, dependió de la dinámica particular del grupo. El punto de saturación quedó marcado por dos principios, evaluados a juicio del director del grupo.

- La identificación y logro del concurso de los participantes que pueden aportar la mayor y mejor información a la investigación, de acuerdo con los requerimientos teóricos de esta última.
- Contar con datos suficientes disponibles para desarrollar una completa y exhaustiva descripción de datos asociados a los objetivos marcados en cada estudio.

2. Entrevistas Individuales

Las entrevistas individuales se plantean con el objetivo de recoger información individualizada sobre los temas de relevancia para el objeto del estudio. Estas entrevistas, en función de su destinatario, cubrirán diversos objetivos específicos.

Las entrevistas dirigidas a los integrantes de los grupos focales actuaron como elementos de control ante las posibles distorsiones que puedan derivarse de la sesión grupal. Igualmente, permitieron un mayor detalle sobre las opiniones de estos informantes cualificados, por lo que se destaca su valor individual. Además, actuaron como elementos de seguridad para el caso de que alguna de las sesiones grupales derivara de tal forma que no fuera posible extraer suficiente información de calidad.

De forma complementaria, se entrevistaron a los llamados Participantes de Nivel 1 que

no asistieron a las sesiones grupales. Esta entrevista fue telefónica. El objetivo de estas entrevistas fue el de ampliar las percepciones, opiniones y propuestas de informantes de especial interés en base a su conocimiento de la realidad económica y laboral de cada zona.

En el diseño de este guion se ha primado el considerar los objetivos marcados por el estudio, el perfil de los destinatarios y las situaciones en las que se aplicará. Por lo tanto, un instrumento cualitativo de entrevista, diseñado ad-hoc, puede responder correctamente a los objetivos definidos.

3. Encuestas a Empresas

De acuerdo con la planificación metodológica, se realizaron encuestas a empresas de la provincia señaladas como potenciales generadoras de empleo. El objetivo fue sondear directamente a empresas con potencial de contratación, a fin de que expresen sus necesidades y percepciones sobre el mercado de trabajo, la cualificación de los recursos humanos y las tendencias de crecimiento económico.

Para la localización del grupo de empresas a encuestar, se partió de las sugerencias emitidas por los propios agentes económicos y sociales invitados a participar en los grupos focales.

Se realizó una encuesta mediante sistema contacto telefónico dirigido a una muestra representativa de empresas de cada zona. Para alcanzar los objetivos planteados se realizaron numerosos contactos previos de cada a la consolidación de cada encuesta.

POBLACIÓN Y COBERTURA DEL MARCO MUESTRAL

El universo cubierto por la muestra es el territorio de cada una de las 12 zonas definidas. El marco muestral es el definido por cada una de las 12 listas de las 40 empresas que los informantes consultados en los grupos focales facilitaron.

No se ha considerado necesario definir niveles de estratificación de forma previa a la definición del marco muestral o cuotas sectoriales. Se asume que la propia dinámica de definición del marco muestral generará un grupo homogéneo y el muestreo aleatorio de empresas definirá una muestra final en condiciones óptimas.

UNIDADES DE MUESTREO

Las unidades de muestreo que se consideraron fueron cada una de las 12 zonas territoriales que contemplan este estudio, de forma general. Y de forma particular, la lista de empresas generadas por los informantes cualificados.

Determinación del tamaño de la muestra.

El tamaño muestral se calculó en base a las siguientes condiciones:

- Se consideró el parámetro de interés la muestra de empresas definida.
- Se fijó el error máximo admisible en 0.03.
- Se estableció un nivel de confianza asignado del 0.99.
- En estas condiciones, el tamaño de la muestra fue de 27 encuestas por zona.

NUESTRA FÓRMULA:

$$n = \frac{\sum_h W_h^2 \frac{N_h}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{w_h}}{\frac{e^2}{k^2} + \frac{1}{N^2} \sum_h \frac{N_h^2}{N_h - 1} P_h Q_h}$$

k, es el valor del nivel confianza calculado mediante una distribución Normal.

e, es el error máximo admisible, cuya interpretación es, la diferencia entre el parámetro del número de empresas incluido en el universo y el estimador de dicho parámetro:

$$|\theta - \hat{\theta}|$$

h, indica en el estrato en que nos encontramos,

W_h , son las ponderaciones, en este caso han sido consideradas uniformes.

N_h , es el tamaño poblacional de cada estrato.

$N = \sum_h N_h$, es el tamaño del universo.

P_h , es la proporción poblacional donde

$$Q_h = 1 - P_h$$

SELECCIÓN DE LA MUESTRA

La muestra respondió a una selección mediante muestreo aleatorio simple en el universo de empresas construido.

La selección se ha realizado mediante sistema CATI (ComputerAssistedTelephone Interview), entrevista telefónica asistida por ordenador, con selección de empresas mediante teléfono mediante muestreo aleatorio simple.

ERRORES DE MUESTREO

Los errores de muestreo se calcularon para cada parámetro considerado, al ser cada selección independiente una de otra, la varianza resultante es la suma de las varianzas para cada nivel. De la forma siguiente:

$$\hat{V}(\hat{p}_s) = \sum_{h=1}^4 \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^2 \hat{V}(\hat{p}_{ijh})$$

donde:

h, i y j denotan los estratos de estratificación.

Los errores para el total, la media o la razón son análogos, el único cambio radica en la formulación de la varianza según parámetro a estimar. El de la proporción es:

$$\hat{V}(\hat{p}_s) = \sum_h \left(\frac{N_h}{N} \right)^2 \frac{N_h - n_h}{N_h - 1} \frac{p_h q_h}{n_h - 1}$$

EL CUESTIONARIO

El cuestionario suministrado intentó llegar a un equilibrio de espacio entre las necesidades de información y un tiempo de exposición lo suficientemente adecuado como para garantizar una elevada tasa de respuesta. En el cuestionario definitivo se crearon categorías en los casos pertinentes para el tratamiento cuantitativo de la información. En los casos en los que no fue posible, se realizó un análisis cualitativo por aproximación de frecuencias.

4- PANEL DEL PERSONAL EXPERTO

El Panel del Personal Experto puede definirse como un grupo de especialistas en el campo o campos concernidos por el objeto que se va a evaluar, al que se reúne para que emita un juicio colectivo y consensuado sobre dicha cuestión. Este grupo que se constituyó especialmente para la evaluación de acuerdo con una serie de procedimientos estándar, siguió un método de tra-

bajo concreto para celebrar sus reuniones y elaborar su juicio.

El trabajo del Panel del Personal Experto representa el último elemento de valoración de la información obtenida mediante las fuentes primarias y secundarias. Este punto será el inmediatamente anterior a la formulación de las conclusiones y recomendaciones previstas en el estudio.

El Panel del Personal Experto contó, por lo tanto, con la información relativa al análisis de variables estadísticas, así como con la información derivada del trabajo de campo y de la oferta formativa presente en la zona. Y sobre estos documentos, con sus respectivas conclusiones, se desarrolló el trabajo previsto.

El objetivo del Panel del Personal Experto es realizar una valoración externa de las conclusiones obtenidas en las distintas fases del estudio. Esta valoración permitirá justificar determinadas propuestas o desechar de forma razonada otras.

Criterios aplicados para la selección del Personal Experto.

- La experiencia profesional en el campo de que se trate es un requisito indispensable; el experto debe estar muy cualificado en el área objeto de evaluación. En este caso se ha requerido del Personal Experto en gestión de recursos humanos, procesos de selección, planificación de acciones formativas, desarrollo de planes de formación y docentes. Así como especialistas en desarrollo socioeconómico y empresarial.

- La independencia del experto respecto del programa que se va a evaluar es de vital importancia; el evaluador nunca puede ser juez y parte. La capacidad de trabajo en equipo y de escuchar a los demás son también fundamentales. En caso contrario, el clima de trabajo en el panel puede enrarecerse y ello puede desembocar directamente en el fracaso de la misión. En este caso se ha contado con especialistas que no han participado en el desarrollo o gestión de este proyecto, salvo el Director del Estudios que actúa como moderador.

El grupo del Personal Experto quedó compuesto por los siguientes integrantes:

- Director del Proyecto (Human Development). Especialista en análisis económico, desarrollo socioeconómico y planificación estratégica empresarial.

- Especialista en selección de personal y gestión de recursos humanos (Human Development).

- Un especialista en planificación formativa y gestión de planes de formación (Human Development).

- Tres especialistas externos seleccionados en base a las áreas de formación con mayor demanda detectadas en el conjunto del estudio.

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL PANEL

Su labor se centró en la lectura de la documentación y en la valoración de las propuestas elevadas para cada una de las 12 zonas que considera este estudio.

Las valoraciones del Panel del Personal Experto fueron recopiladas por el Director del Proyecto, que en base a las mismas y para cada una de las 12 zonas generó un cuestionario de valoración cualitativa que dió paso al análisis Delphi. El desarrollo del Método Delphi completa a los trabajos anteriores y busca establecer un consenso basado en la discusión entre un número ampliado del Personal Experto. Es un proceso repetitivo. Su funcionamiento se basa en la elaboración de un cuestionario que ha de ser contestado por el Personal Experto. Una vez recibida la información se vuelve a realizar otro cuestionario basado en el anterior para ser contestado de nuevo.

Este cuestionario inicial y los derivados de las sucesivas rondas han sido enviados para su valoración a cada uno del personal experto anterior. Y, de forma adicional, fue valorado por:

- Diputación de Granada: se propuso enviar el cuestionario a cada uno de los responsables del Equipo de Pactos en función de su conocimiento experto de a su zona/s asignada/s.

- Representante zonas: un representante de cada una de las zonas del territorio; éstos fueron seleccionados, de entre aquellos con mejores aportaciones en los grupos focales.

El Director del Estudio tras varias rondas de envío de información e incorporación de conclusiones parciales, procedió a su esquematización y extracción de las conclusiones finales y líneas de actuación. Esta información ha sido incorporada a las propuestas y recomendaciones finales.

Comarca de Huéscar

Estudio prospectivo sobre las necesidades potenciales
en materia de formación para el empleo