



ESTUDIO DE PERFILES PROFESIONALES

MÁS DEMANDADOS
EN EL MUNICIPIO DE HUÉRCAL-OVERA



Agenda Urbana 2030
HUÉRCAL-OVERA

Ayuntamiento de Huércal Overa

Estudio detallado de los Perfiles Profesionales más demandados en el Municipio de Huércal-Overa en el Marco de la Elaboración de la **Agenda Urbana de Huércal- Overa**, subvencionada dentro del Programa de ayudas para la elaboración de proyectos piloto de **Planes de Acción Local de la Agenda Urbana Español** enmarcado dentro del **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia** financiado por la Unión Europea, Fondos Next Generation EU.



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU



Plan de
Recuperación,
Transformación
y Resiliencia



AYUNTAMIENTO
DE HUÉRCAL-OVERA



1. Resumen Ejecutivo	6
2. Contexto sociodemográfico y económico	12
2.1. El municipio de Huércal Overa	13
2.2. Población	14
2.3. Actividades Económicas	15
2.4. Mercado de Trabajo	16
2.4.1. Población Ocupada	16
2.4.2. Población Desempleada	17
2.4.3. Ocupaciones más solicitadas	22
3. Objetivos	26
3.1. Objetivos	27
4. Metodología	28
4.1. Diagnóstico Socioeconómico del Municipio de Huércal-Overa	29
4.2. Trabajo de Campo	30
4.2.1. Diseño del cuestionario	30
4.2.2. Diseño de la entrevista con informantes clave	33
5. Análisis de resultados	35
5.1. Sector Transporte	38
5.1.1. Perspectiva de generación de empleo y ocupaciones más demandadas	38
5.1.2. Dificultades de encontrar perfiles según la ocupación	43
5.1.3. Formación y habilidades requeridas	48
5.2. Sector Hostelería	51
5.2.1. Perspectiva de generación de empleo y ocupaciones más demandadas	51
5.2.2. Dificultades de encontrar perfiles según la ocupación	57
5.2.3. Formación y habilidades requeridas	62

5.3.	Sector Construcción	65
5.3.1.	Perspectiva de generación de empleo y ocupaciones más demandadas	65
5.3.2.	Dificultades de encontrar perfiles según la ocupación	71
5.3.3.	Formación y habilidades requeridas	76
5.4.	Sector Agricultura y Ganadería.....	77
5.4.1.	Perspectiva de generación de empleo y ocupaciones más demandadas	77
5.4.2.	Dificultades de encontrar perfiles según la ocupación	83
5.4.3.	Formación y habilidades requeridas	88
5.5.	Sector Comercio.....	90
5.5.1.	Perspectiva de generación de empleo y ocupaciones más demandadas	90
6.	Conclusiones	92
6.1.	Conclusiones Sector Transporte	93
6.1.1.	Mercado Laboral.....	93
6.1.2.	Necesidades Formativas.....	94
6.2.	Conclusiones Sector Hostelería.....	96
6.2.1.	Mercado Laboral.....	96
6.2.2.	Necesidades Formativas.....	97
6.3.	Conclusiones Sector Construcción	100
6.3.1.	Mercado Laboral.....	100
6.3.2.	Necesidades Formativas.....	101
6.4.	Conclusiones Sector Agricultura y Ganadería.....	103
6.4.1.	Mercado Laboral.....	103
6.4.2.	Necesidades Formativas.....	104
6.5.	Conclusiones sector Comercio	106
ANEXO I.	Cuestionario	108

1

Resumen Ejecutivo

A continuación, se muestra un cuadro resumen de los resultados obtenidos del “Estudio de Perfiles Profesionales del municipio de Huércal-Overa”.

Sector	Perspectiva de empleo	Perfiles más demandados	Necesidades de formación	Dificultades y retos a los que enfrentarse
Sector Transporte	Buenas- Muy Buenas	Conductores/as	<ul style="list-style-type: none"> - Conducción de Vehículos Pesados de Transporte de mercancía por carretera - Tráfico de viajeros por carretera 	<p>El sector del transporte se enfrenta a una evidente escasez de mano de obra.</p> <p>Principalmente, mano de obra joven ya que este sector resulta poco atractivo en cuanto a condiciones laborales y dureza de la actividad se refiere.</p> <p>Además de esta dificultad, se le suma la falta de formación especializada. A las empresas les resulta difícil, prácticamente imposible, encontrar perfiles con conocimientos específicos sobre rutas internacionales, gestión de mercancías, idiomas y otras competencias técnicas necesarias para la organización del transporte y su distribución</p>
		Jefes/as de tráfico Director/a de Operaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Tráfico de mercancías por carretera - Organización del transporte y distribución 	
		Agentes Comerciales trabajo internacional	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión comercial y financiera del transporte por carretera 	

Sector Hostelería	Muy buenas	Cocineros/as Ayudantes de cocina	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dirección y producción en cocina ■ Operaciones básicas de cocina 	<p>El sector de la hostelería busca perfiles profesionales adaptados a las demandas actuales de los clientes. Estas demandas están asociadas con ofrecer un servicio de calidad.</p> <p>Tras la pandemia, se ha difundido una mala imagen del sector por parte de la población quienes consideran que es un sector inestable y que ofrece condiciones laborales precarias</p> <p>Ante esta situación, las empresas se enfrentan a la dificultad de profesionalizar la hostelería, así como lograr el reconocimiento del sector. Para ello, un elemento clave para alcanzar dicha profesionalización es sin duda, la formación.</p>
		Jefes/as de sala Camareros/as	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gestión de procesos de Servicios en Restauración ■ Servicio de Bar y Cafetería ■ Servicio de Restaurante ■ Operaciones Básicas de Restaurante y Bar 	
		Limpiadores/as de habitaciones	<ul style="list-style-type: none"> ■ Operaciones básicas de pisos en alojamientos 	

Sector construcción	Muy buenas	Albañiles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fábricas de albañilería ■ Operaciones auxiliares de albañilería de fábricas y cubiertas 	<p>El sector de la Construcción es un sector en auge dentro del mercado laboral.</p> <p>Actualmente, supone una vía de oportunidades para la generación de empleo. Entre otras muchas razones, porque 70% de los fondos europeos Next Generation están vinculados a este sector. Sin embargo, la mano de obra especializada es escasa.</p> <p>Además de la escasez de mano de obra, se suma las dificultades del sector en atraer talento joven.</p> <p>El sector de la construcción está en un proceso de transformación, renovación de los procesos y estrategias de trabajo hacia nuevas formas profesionales más sostenibles y seguras.</p> <p>Por ello, se hace imprescindible trabajadores especializados que solo puede conseguirse por medio de la formación.</p>
		Electricistas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja y alta tensión 	
		Pintores/as	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pintura industrial en construcción 	
		Trabajadores/as del metal	<ul style="list-style-type: none"> ■ Soldadura 	
		Jefes/as de obra	<ul style="list-style-type: none"> ■ Control de ejecución de obras de edificación 	

Sector Agricultura y Ganadería	Buenas	Peones Agrícolas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Actividades auxiliares de agricultura 	<p>Tanto ganaderos como agricultores manifiestan la falta de mano de obra en el campo. En parte, lo achacan a la escasez de servicios que existe en el entorno rural y a las preferibles formas de vivir de la población joven. La población, tanto agraria como ganadera, está cada vez más envejecida enfrentándose a un problema de relevo generacional.</p> <p>Por otro lado, para hacer frente a la transformación del sector son cada vez más las empresas que requieren de personal cualificado para favorecer la modernización del sector. Las empresas, están de acuerdo en que la cualificación profesional de futuros agricultores y ganaderos contribuirá al crecimiento económico del sector y a mejorar el rendimiento de las empresas ganando a su vez, mayor competitividad respecto a otros países.</p>
		Peones Ganaderos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Actividades auxiliares de ganadería 	
		Trabajadores cualificados en el manejo de maquinaria y gestión agrícola y ganadera	<ul style="list-style-type: none"> ■ Manejo y mantenimiento de maquinaria agraria ■ Gestión de la producción agrícola ■ Gestión de la producción ganadera 	

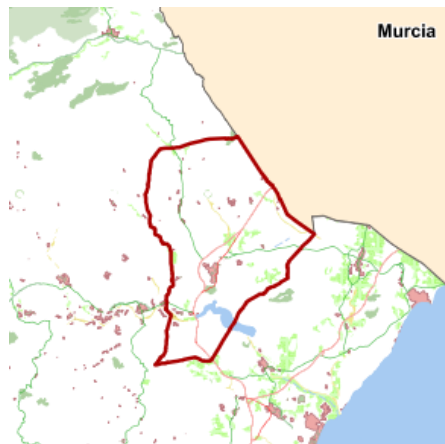
<p>Sector Comercio</p>	<p>Mala</p>	<p>Trabajadores con inglés</p>	<p>■ Inglés</p>	<p>El sector comercio no prevé generación de empleo a corto/medio plazo. Sin embargo, las perspectivas de empleo mejoran ligeramente a largo plazo.</p> <p>Las empresas del sector manifiestan que para corregir esta circunstancia es necesario que la Administración Local tome medidas dirigidas a fortalecer el tejido empresarial del municipio, así como a favorecer la creación de industria.</p> <p>Además, consideran que Huércal-Overa debería ofrecer mayor número de servicios para atraer a gente joven.</p>
-------------------------------	-------------	--------------------------------	-----------------	---

2

Contexto Sociodemográfico

2.1. El municipio de Huércal-Overa

El municipio de Huércal-Overa está situado a levante de la provincia de Almería, limítrofe con Murcia.



En el siguiente cuadro podemos observar la extensión superficial, latitud, longitud altitud sobre el nivel del mar, población y los núcleos de población que compone el municipio.

Tabla 1. Características geográficas del municipio de Huércal Overa

Extensión superficial	Latitud	Longitud	Altitud sobre el nivel del mar	Número de núcleos de población	Población*
318,04	37,391	-1.944	280	35	19.744

Fuente: Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía- SIMA 2022. Elaboración propia

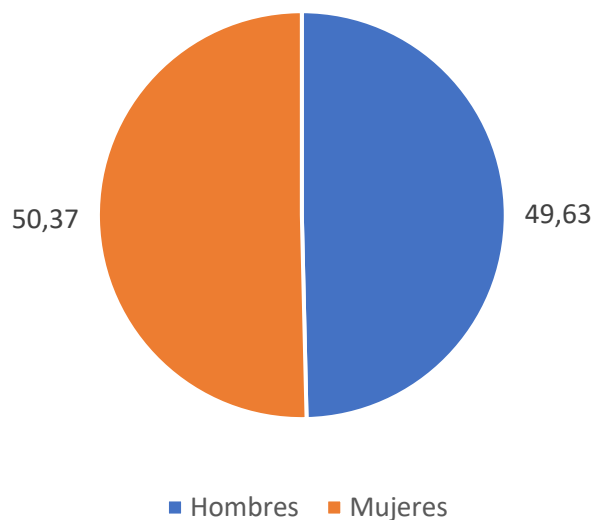
(*) Habitantes año 2021

2.2. Población

El municipio de Huércal Overa cuenta con un población total de 19.744 habitantes.

Si atendemos a la diferencia entre la población de hombres y mujeres, el número de hombres (9.799) es ligeramente inferior al de mujeres (9.945). Las mujeres, por tanto, representan el 50,37 % de la población, mientras que los hombres representan el 49,63%.

Gráfico 1. %Población de Huércal Overa por género



Si analizamos la población por edad, comprobamos que el 49,53% de los habitantes de Huércal Overa se encuentran en el intervalo comprendido entre 30 y 64 años. El 21,6% de la población es menor de 20 años y el 17,9% tiene 65 años o más.

Tabla 2. Población de Huércal-Overa por tramos de edad

De 0 a 14 años	De 15 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 y más años	TOTAL
3.193	3.241	4.334	5.446	3.530	19.744

Fuente: Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía- SIMA 2022. Elaboración propia

Además, si analizamos la población extranjera del municipio nos encontramos con que 24,6% de la población es extranjera siendo Marruecos la principal procedencia de extranjeros residentes.

2.3. Actividades Económicas

Tomando los datos publicados referidos al año 2020, el número de establecimientos es de 1.328.

A continuación, observamos el desglose de las principales actividades económicas para el año 2020.

Tabla 3. Principales actividades económicas

Sección G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas	Sección F. Construcción	Sección I. Hostelería	Sección M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	Sección H. Transporte y almacenamiento
412	168	119	111	85

Fuente: Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía- SIMA 2020. Elaboración propia

2.4. Mercado de Trabajo

2.4.1. Población Ocupada

En la siguiente tabla podemos analizar la situación de la población ocupada, según el n. de contratos registrados.

Tabla 4. N.º contratos registrados población Ocupada

Contratos	Sexo	N. contratos
Contratos registrados	Mujeres	2.288
	Hombres	3.747
Total		6.035
Contratos registrados en población extranjera		2.238

Fuente: Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía- SIMA 2021. Elaboración propia

Tabla 5. Tipos de contratos registrados

Contratos	Tipo	N. contratos
Contratos registrados	Indefinido	727
	Temporales	5.291
Total		6.035

Fuente: Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía- SIMA 2021. Elaboración propia

2.4.2. Población Desempleada

En la siguiente tabla podemos analizar la situación de la población desempleada según su nivel formativo desglosado por sexos.

El 56,26% de la población desempleada del municipio de Huércal Overa tienen estudios primarios/no acreditado.

El nivel de estudios relacionado con un menor porcentaje de población desempleada, (un 5,11%) es Formación Profesional de Grado Superior seguido de Bachillerato y equivalentes con un 5,73%.

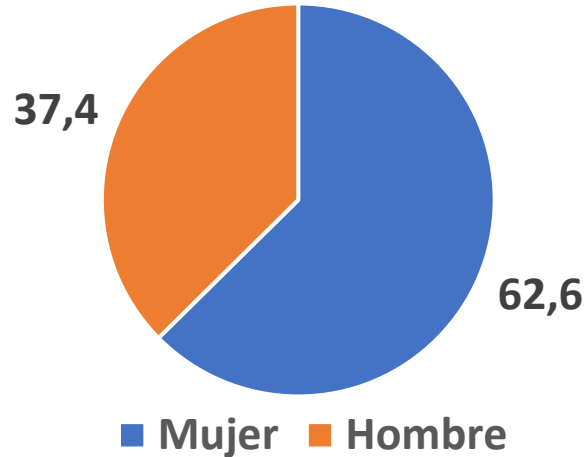
Si, además, observamos la gráfica, vemos como en las mujeres la tasa de desempleo es mayor que en los hombres con un 62,6%.

Tabla 6. Población desempleada por nivel formativo y sexo

Nivel formativo	Sexo	Parados
Estudios primarios/No acreditado	Hombre	259
	Mujer	379
	Total	638
Educación Secundaria Obligatoria	Hombre	78
	Mujer	130
	Total	208
Bachillerato y equivalentes	Hombre	27
	Mujer	38
	Total	65
FP Grado Medio	Hombre	19
	Mujer	61
	Total	80
FP Grado Superior	Hombre	18
	Mujer	40
	Total	58
Universitario	Hombre	23
	Mujer	62
	Total	85
Total		1.134

Fuente: Servicio de Empleo Público Estatal 2022. Elaboración propia

Gráfico 2. %Población desempleada de Huércal Overa por género



En el siguiente cuadro podemos analizar la situación de la población desempleada según su edad y desglosado por sexos.

El tramo de edad con mayor tasa de desempleo es el comprendido entre los 45 y 54 años (con un 25,04%) seguido de las edades comprendidas entre los 35 y 44 años con un 24% del total de la población desempleada de Huércal-Overa.

En cuanto al sexo, en todos los tramos de edad las mujeres tienen una tasa de desempleo superior a la de los hombres.

Tabla 7. Población desempleada por edad y sexo

Edad	Sexo	Parados
16-24	Hombre	34
	Mujer	41
	Total	75
25-34	Hombre	69
	Mujer	169
	Total	238
35-44	Hombre	95
	Mujer	177
	Total	272
45-54	Hombre	109
	Mujer	175
	Total	284
>=55	Hombre	117
	Mujer	148
	Total	265
Total		1.134

Fuente: Servicio de Empleo Público Estatal 2022. Elaboración propia

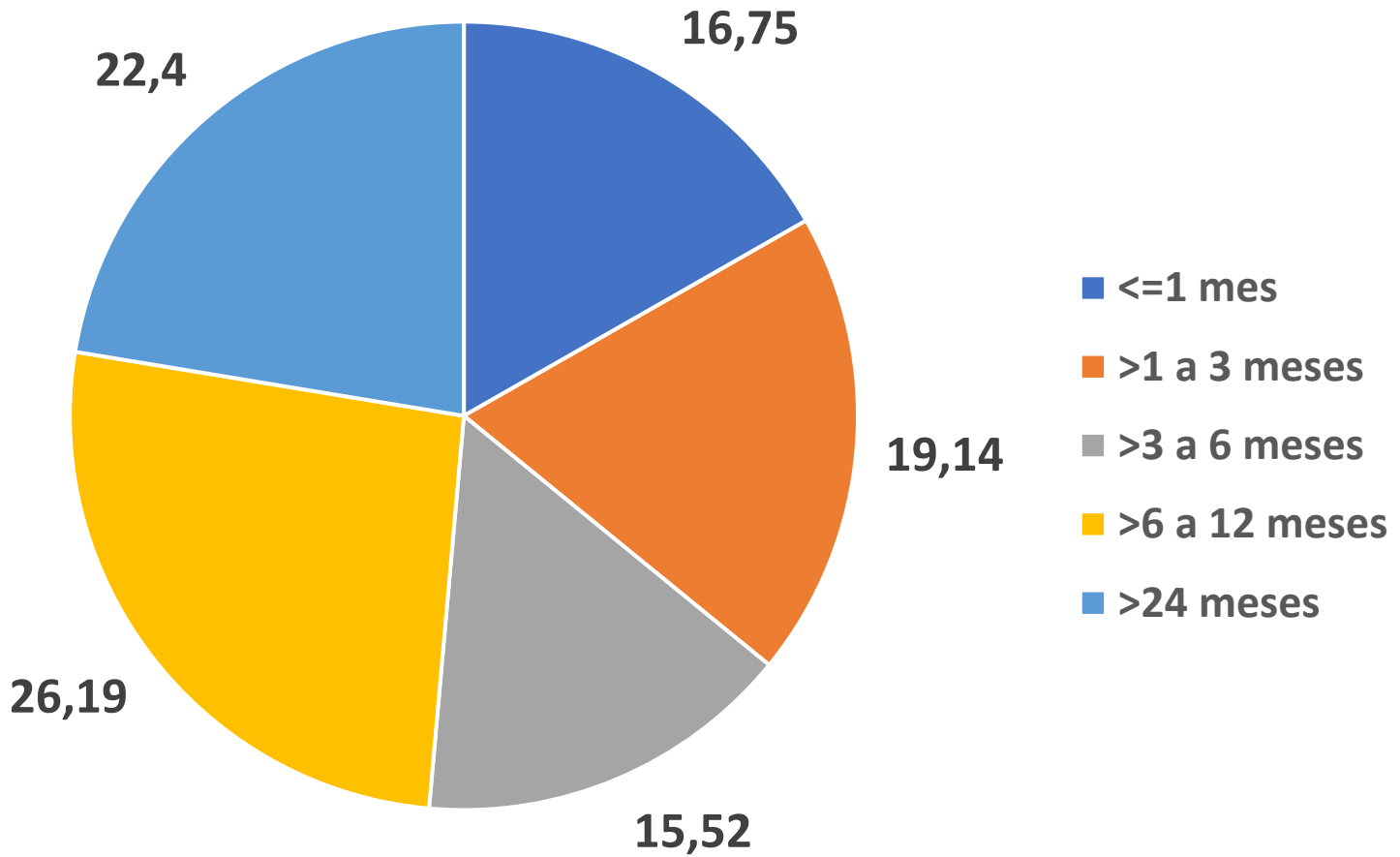
Si atendemos a la antigüedad de la demanda, vemos como el 48,59% de las personas desempleadas llevan más de 6 meses en situación de desempleo en el municipio de Huércal Overa.

Tabla 8. Desempleados por antigüedad de la demanda y sexo

Demanda Tiempo Inscripción	Sexo	Parados
<=1 mes	Hombre	80
	Mujer	110
	Total	190
>1 a 3 meses	Hombre	79
	Mujer	138
	Total	217
>3 a 6 meses	Hombre	71
	Mujer	105
	Total	176
>6 a 12 meses	Hombre	106
	Mujer	191
	Total	297
>24 meses	Hombre	88
	Mujer	166
	Total	254
Total		1.134

Fuente: Servicio de Empleo Público Estatal 2022. Elaboración propia

Gráfico 3. %Población desempleada por antigüedad



2.4.3. Ocupaciones más solicitadas

Tabla 9. Ocupaciones más solicitadas por personas desempleadas del municipio

Ocupaciones	N. Demandas
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	521
Vendedores en tiendas y almacenes	309
Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	267
Peones de la construcción de edificios	242
Barrenderos y afines	238
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	213
Pintores y empapeladores	189
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	166
Camareros asalariados	137
Auxiliares de enfermería hospitalaria	130
Albañiles	110
Conserjes de edificios	105
Peones de las industrias manufactureras	104
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	94
Cocineros asalariados	92
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	82
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	73
Asistentes de dirección y administrativos	72
Asistentes personales o personas de compañía	69
Recepcionistas (excepto de hoteles)	67
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	65
Ordenanzas	62
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	61
Conductores asalariados de camiones	59
Peones forestales y de la caza	58

Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	55
Peones del transporte de mercancías y descargadores	51
Ayudantes de cocina	46
Reponedores	45
Cuidadores de niños en domicilios	43
Peluqueros	41
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	41
Empleados domésticos	38
Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	36
Instructores de actividades deportivas	35
Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	35
Peones de obras públicas	31
Empleados de bibliotecas y archivos	29
Fontaneros	29
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	28
Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y de la elaboración de bebidas no alcohólicas	28
Agentes y representantes comerciales	27
Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	23
Recepcionistas de hoteles	23
Carpinteros (excepto ebanistas)	23
Electricistas de la construcción y afines	23
Empleados de contabilidad	22
Mantenedores de edificios	19
Profesionales del trabajo y la educación social	17
Instaladores de cerramientos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas)	16
Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	15
Expendedores de gasolineras	15
Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	14
Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	14

Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	13
Animadores comunitarios	13
Profesores de enseñanza primaria	11
Especialistas en administración de política de empresas	11
Técnicos de grabación audiovisual	11
Técnicos en educación infantil	10
Técnicos auxiliares de farmacia	10
Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	10
Costureros a mano, bordadores y afines	10
Diseñadores gráficos y multimedia	9
Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	9
Profesores de enseñanza no reglada de idiomas	8
Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	8
Técnicos en laboratorio de diagnóstico clínico	8
Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información	8
Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	8
Maestros de educación infantil	7
Especialistas en contabilidad	7
Técnicos de empresas y actividades turísticas	7
Cajeros de bancos y afines	7
Jefes de sección de tiendas y almacenes	7
Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	7
Filólogos, intérpretes y traductores	6
Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	6
Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental	6
Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social	6
Empleados de control de personal y nóminas	6
Empleados de agencias de viajes	6
Telefonistas	6


Azafatos de tierra	6
Sastres, modistos, peleteros y sombrereros	6
Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes	6
Conductores de autobuses y tranvías	6
Peones ganaderos	6
Profesionales del derecho no clasificados bajo otros epígrafes	5
Profesionales de la publicidad y la comercialización	5
Tenedores de libros	5
Fotógrafos	5
Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	5
Empleados de información al usuario	5
Teleoperadores	5
Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	5
Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	5
Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	5
Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones	5
Operadores de maquinaria agrícola móvil	5
Conductores de motocicletas y ciclomotores	5

Fuente: Servicio de Empleo Público Estatal 2022. Elaboración propia

3

Objetivos

3.1. Objetivos

- 
- 1. Detectar qué sectores de actividad empresarial están más activos y tienen perspectivas de futuro
 - 2. Identificar los principales perfiles profesionales demandados por las empresas
 - 3. Determinar líneas de actuación y las acciones formativas más adecuadas para el ajuste entre la oferta y la demanda de empleo
 - 4. Analizar la realidad de las necesidades formativas de las empresas, en primera persona, y las posibles soluciones acerca de cómo cubrir dichas necesidades.

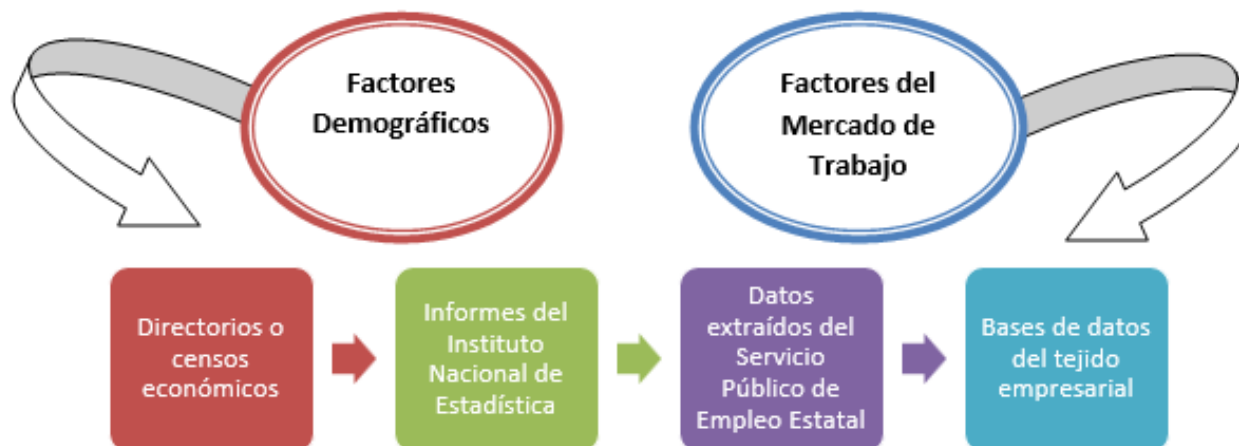
4

Metodología

4.1. Diagnóstico Socioeconómico del Municipio de Huércal-Overa

Para conocer los perfiles más demandados en las empresas del municipio, se ha partido del análisis del contexto socioeconómico de Huércal-Overa a través de diferentes fuentes externas con base a dos factores fundamentales: Demográficos y Mercado de Trabajo.

Figura 1. Análisis del contexto socioeconómico

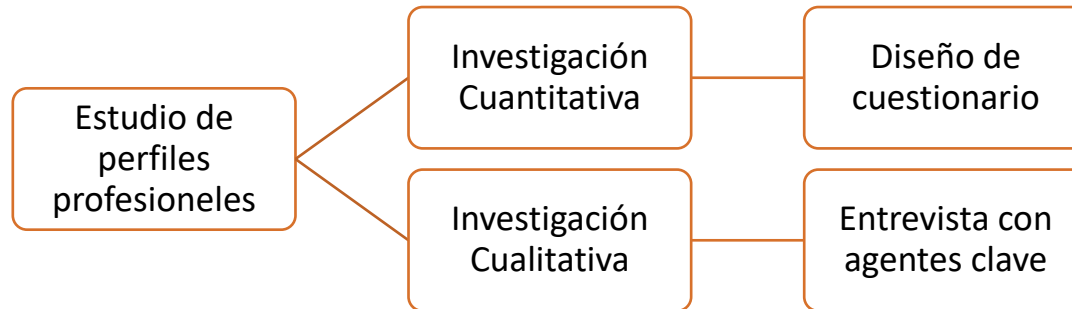


Fuente: Elaboración propia

Esta información recogida a través de fuentes secundarias en un primer diagnóstico nos sirvió de base para diseñar y planificar el trabajo de campo.

4.2. Trabajo de Campo

Figura 2. Trabajo de campo



Fuente: Elaboración propia

4.2.1. Diseño del cuestionario

4.2.1.1. Participantes. Descripción de la muestra

Para el desarrollo del estudio se ha contado con la participación del tejido empresarial de Huércal-Overa.

Se han obtenido 86 cuestionarios cumplimentados correctamente.

4.2.1.2. Procedimiento

Se construyó un cuestionario dirigido a empresas del municipio de Huércal-Overa. Una vez construido, se pasó a formato virtual a través de la plataforma Google Form. Esta plataforma genera un enlace directo que se envió a todos los mail de contacto disponibles en la base de datos del tejido empresarial de Huércal-Overa.

Posteriormente, se realizaron llamadas telefónicas a cada una de las empresas para confirmar la recepción del mismo.

4.2.1.3. Análisis de datos

Los resultados que se presentan en el estudio son descriptivos. Así, presentamos los porcentajes de respuesta a los ítems, así como medias.

Todos los análisis fueron realizados con el paquete estadístico SPPSS y las gráficas y tablas se llevaron a cabo con el programa Excel.

4.2.1.4. Variables

El cuestionario consta de 18 bloques, con un total de 47 ítems.

No todos los bloques debían ser contestados por todas las empresas. A partir del bloque 5 hasta el bloque 17, cada empresa respondía según los perfiles profesionales demandados.

En lo referente a la modalidad de respuesta, el cuestionario estuvo formado por preguntas con diferentes tipos de respuesta:

- Respuestas cerradas
 - Dicotómicas: Sólo 2 alternativas de respuesta.

- Respuesta de opción múltiple: Proporcionar al encuestado un conjunto de opciones de respuesta que podrán seleccionar con el objetivo de entender las preferencias y recoger valiosos resultados
- Likert: Preguntas con escala tipo Likert (escalas de acuerdo, de frecuencia de importancia y/o de probabilidad) con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes acerca de las variables objeto de estudio.
- Respuesta abiertas: Preguntas que sólo formularán una pregunta, sin establecer categorías de respuesta.

El cuestionario se presenta en el Anexo I

La estructura de las variables incluidas en el cuestionario y su ubicación en el mismo es el siguiente:

- Sección información del cuestionario y consentimiento de datos (Bloque I)
- Sección de identificación del encuestado/a (Bloque II): en ella se recogió toda la información sociodemográfica de la persona que va a responder la encuesta (edad, sexo, educación, cargo desempeñado, entre otros).
- Sección de identificación de la empresa (Bloque III): Para las empresas esta sección identificará sus principales características: años de operación, cantidad de empleados/as, sector de actividad, etc.
- Sección de perspectivas de empleo (Bloque IV): Esta sección nos permitió indagar sobre los planes de futuro de expansión de la empresa que podrían generar un incremento de la oferta de empleo en la empresa.
- Sección de perfiles (Bloque V hasta XVII): Esta sección permitirá conocer al detalle cuáles son los oficios que exige la empresa y los perfiles demandado (edad, nivel educativo, experiencia previa, competencias, habilidades blandas y duras, etc.)
- Sección persona de contacto de la empresa. (Bloque XVIII): Esta sección nos permitió ponernos en contacto con las empresas de cara a futuras entrevistas o problemas encontrados en el tratamiento de los datos.

4.2.2. Diseño de la entrevista con informantes clave

4.2.2.1. *Objetivo de la entrevista*

Tras la realización del cuestionario por parte del tejido empresarial de Huércal-Overa, se llevaron a cabo entrevistas telefónicas con informantes clave de cada uno de los sectores económicos principales.

En principio se planteó la posibilidad de realizar grupos de trabajo presenciales. Una vez planteados, se comprobó la dificultad de llevarlos a cabo de manera significativa debido a las fechas en las que se ha realizado el presente análisis. Junto a este dato, también se contrastó la existencia de posibles intereses encontrados en las empresas del mismo sector a la hora de expresar libremente sus opiniones sobre cuestiones tales como la necesidad contratación y los motivos por los que les resulta difícil encontrar el perfil profesional que demandan. Ambas cuestiones nos animaron a modificar la metodología inicial, cambiando las entrevistas grupales por las entrevistas individuales.

Indicamos también, que se propuso realizar dichas entrevistas mediante el uso de videollamada, pero los participantes prefirieron hacerlas de manera telefónica por cuestiones de “tiempo”.

Las entrevistas fueron diseñadas y realizadas para profundizar en las perspectivas de generación de empleo de cada uno de los sectores, así como, para indagar acerca de los perfiles profesionales más demandados y las necesidades formativas de estos.

4.2.2.2. Participantes

La muestra ha estado representada por agentes clave de cada uno de los sectores. Hemos contado con la participación de Asociaciones, directivos/as de grandes empresas del municipio, pymes y otras entidades representativas del tejido empresarial de Huércal-Overa

4.2.2.3. Procedimiento

Pantes de comenzar la entrevista, se programó un guion de entrevista (ver apartado 4.2.2.4). Este guion otorgó una estructura común a todas las entrevistas, aunque pudieron sufrir modificaciones durante el proceso debido a la propia naturales de este método. Así, la elaboración del guion se basó en un total de 10 preguntas abiertas con el fin de obtener información relevante para el estudio.

4.2.2.4. **Guion entrevista**

1. ¿Qué perspectivas de creación de empleo existe actualmente a CP/MP en su empresa/empresas del sector al que representa?
2. ¿Qué perfiles/ocupaciones le cuesta más trabajo encontrar? ¿a qué cree que se debe esa dificultad?
3. ¿Qué habilidades deberían poseer los y las candidatos/as para pasar con éxito un proceso de selección en su empresa?
4. Según su experiencia, ¿qué tipo de habilidades y/o conocimiento echa más en falta en la mayoría de los candidatos que se postulan a sus ofertas? ¿Cree que es algo generalizado en su sector?
5. ¿Cree que, por parte de su empresa, se podría llevar a cabo algún tipo de estrategia para atraer a un mayor número de candidatos/as? Ejemplo... (mayor presencia en RRSS, mayor transparencia en los procesos de selección, carrera profesional, políticas de retribución, etc.)
6. Y, ¿por parte de la administración local? ¿cómo puede mejorar la cualificación y la atracción de talento (cursos de formación, programas de empleabilidad juvenil o senior (según las necesidades de la empresa), mayor oferta de servicios, etc.)?
7. ¿Cómo llevan a cabo los procesos de selección en su empresa? ¿interna, externa?
8. ¿Algún caso donde algún candidato, tras pasar el proceso de selección, no haya aceptado el puesto de trabajo? ¿Qué motivos han dado?
9. ¿Valorara la distancia como un problema para atraer talento?
10. ¿Tiene ofertas de empleo vigentes?

5

Análisis de Resultados

Para facilitar la comprensión de los resultados, se presentarán diferenciados por los principales sectores económicos del municipio de Huércal-Overa.

Figura 3. Principales sectores económicos de Huércal-Overa



Fuente: Elaboración propia

Además de presentar los resultados por los principales sectores económicos, se desglosarán en los siguientes apartados:

- Perspectivas de generación de empleo y ocupaciones más demandadas.
- Dificultad para encontrar perfiles profesionales según la ocupación.
- Formación y habilidades requeridas.

Por último, se diferenciarán los resultados obtenidos en la investigación cuantitativa de los resultados de la investigación cualitativa.

4.3. Sector Transporte

Según los datos recogidos por el Instituto de Estadística y Cartografía, el sector transporte y almacenamiento es una de las principales actividades económicas del municipio de Huércal-Overa. Durante la investigación cuantitativa participaron un total de 12 empresas de este sector.

4.3.1. Perspectiva de generación de empleo y ocupaciones más demandadas

4.3.1.1. Investigación Cuantitativa

La investigación cuantitativa a través del cuestionario recoge que la perspectiva de empleo de los participantes a corto/ medio plazo y largo plazo es la siguiente:

Tabla 10. Perspectiva generación de empleo sector transporte

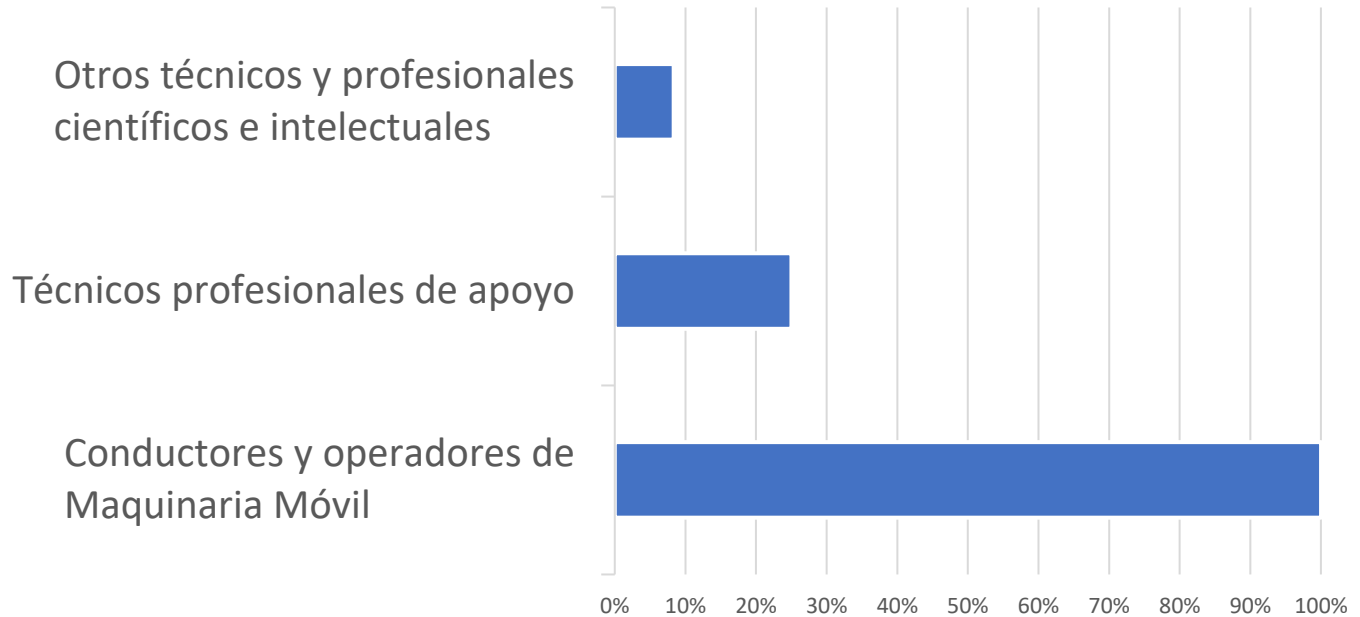
Perspectiva	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
En los próximos 12 meses		8,33%	8,33%	58,33%	25%
En los próximos 24-36 meses		8,33%		66,66%	25%

Fuente: Cuestionario "Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa". Elaboración propia

Las empresas del sector transporte en términos generales prevén incorporar en su plantillas nuevos trabajadores/as tanto a corto/medio plazo como a largo plazo.

En cuanto a los grupos profesionales más demandados dentro de este sector son: “Conductores y operadores de maquinaria móvil” donde todas las empresas participantes prevén futuras contrataciones y, por otro lado, “técnicos profesionales de apoyo y otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales”

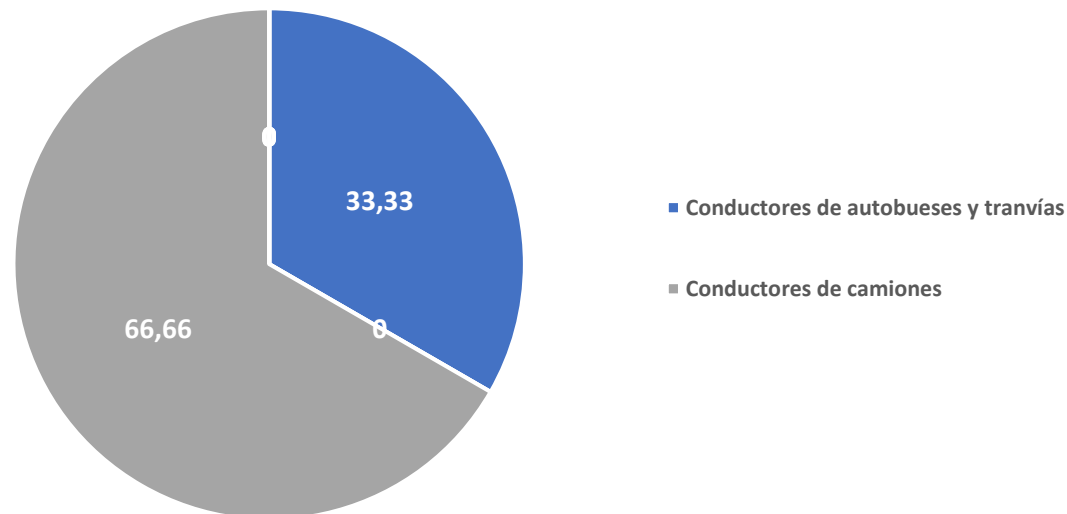
Gráfico 4. Grupos profesionales más demandados sector transporte



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Si atendemos a la ocupación de cada uno de los grupos profesionales vemos como dentro del Grupo "Conductores y operadores de maquinaria móvil" los conductores de autobuses y camiones son los perfiles más demandados.

Gráfico 5. Ocupaciones "Conductores y operadores de maquinaria móvil"



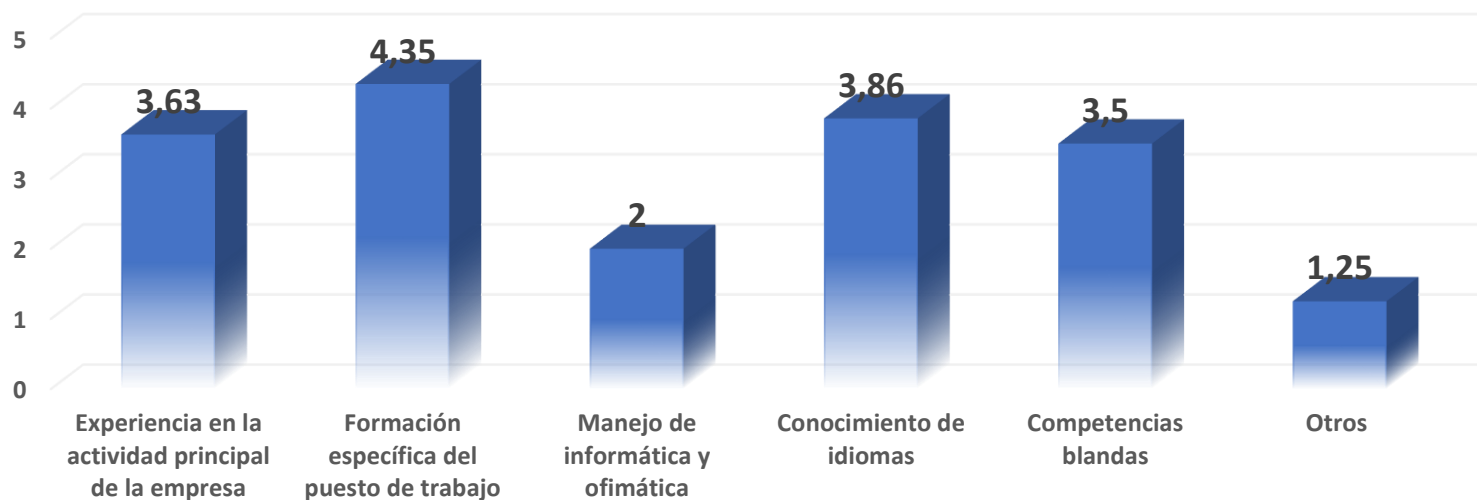
Fuente: Cuestionario "Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa". Elaboración propia

Por otro lado, los Grupos "Técnicos profesionales de apoyo y otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales" prevén la contratación de las ocupaciones como Agentes Comerciales y otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas (datos extraídos del cuestionario "Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa").

En cuanto a los requisitos que más valoran las empresas a la hora de incorporar personal a sus plantillas observamos que, las empresas del sector otorgan una puntuación media de $M=4,45$ (sobre 5 puntos) a la **“Formación específica del puesto de trabajo”**, seguido de **“Conocimiento de idiomas”** con una media de $M=3,86$ puntos.

La experiencia previa y las competencias blandas también son altamente valoradas con una puntuación media $M \geq 3,5$ puntos. En cuanto a la opción “Otros”, uno de los requisitos más señalados ha sido “Disponibilidad horaria”.

Gráfico 6. Requisitos más valorados



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

4.3.1.2. Investigación Cualitativa

Con el objetivo de indagar acerca de la perspectiva de creación de empleo y los perfiles más demandados, se llevaron a cabo entrevistas a agentes clave del sector transporte del municipio de Huércal Overa.

De forma generalizada, los agentes clave del sector transporte de Huércal-Overa tienen altas perspectivas de generar empleo debido a futuras jubilaciones o altas demandas de trabajo.

Las ocupaciones más demandadas por los agentes claves han sido:

- Agente comercial de trabajo internacional
- Conductores/as transporte de viajeros y de mercancía
- Jefes/as de tráfico
- Director/a de operaciones

La información recogida de las entrevistas coincide con los resultados obtenidos en la investigación cuantitativa a través de la encuesta.

Sin embargo, estas perspectivas se encuentran mermadas por la dificultad, en muchas ocasiones, de encontrar los perfiles que se requieren para desempeñar los puestos de trabajo. Estas dificultades, serán analizadas tanto de forma cuantitativa como de forma cualitativa en el siguiente apartado.

4.3.2. Dificultades de encontrar perfiles según la ocupación

4.3.2.1. Investigación cuantitativa

La investigación cuantitativa recoge que las para las ocupaciones demandadas por el sector, es muy difícil encontrar los perfiles profesiones requeridos.

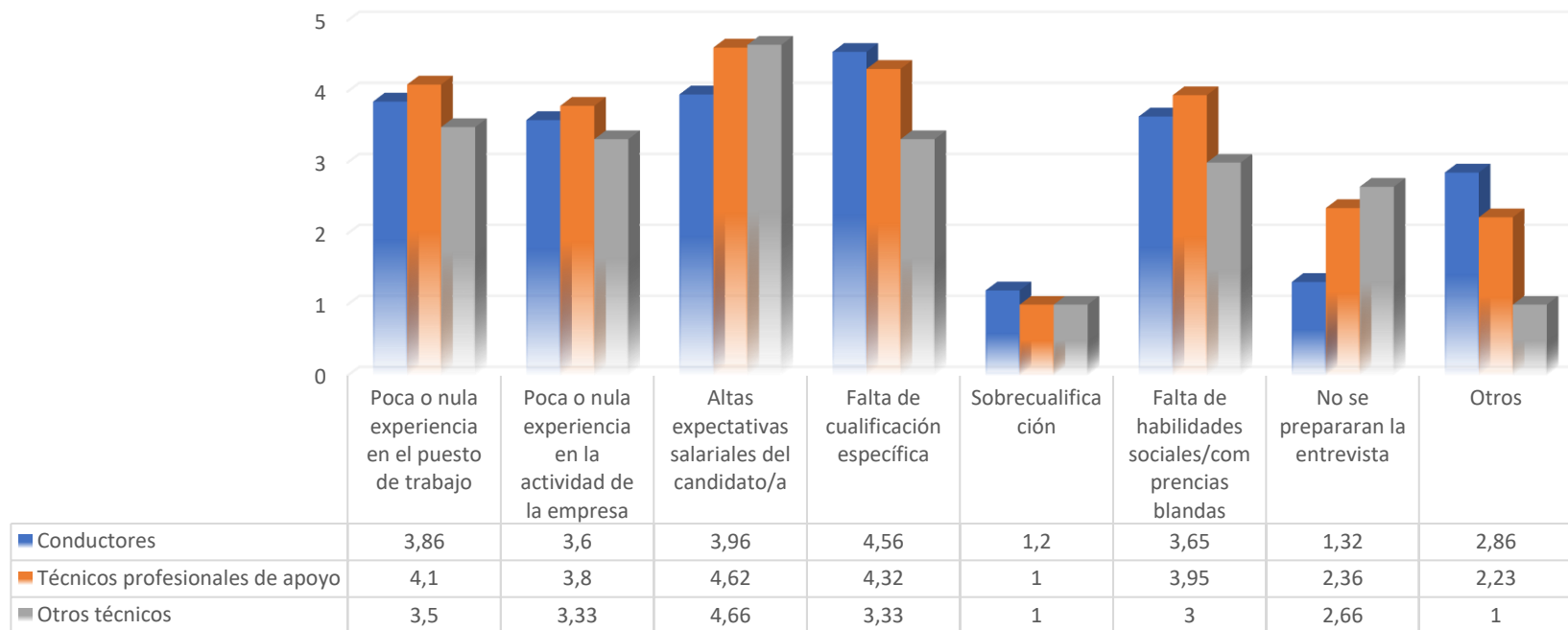
Tabla 11. Dificultad para cubrir los puestos demandados

	Muy fácil	Fácil	Normal	Difícil	Muy difícil
Conductores				25%	75%
Técnicos profesionales de apoyo			66,67%	33,34%	
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales					100%

Fuente: Cuestionario "Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa". Elaboración propia

Los motivos por lo que las empresas consideran que existe dicha dificultad podemos observarlos en la siguiente gráfica:

Gráfico 7. Motivos sobre la dificultad que existe en encontrar candidatos



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Según las empresas participantes con relación a la ocupación “Conductores”, consideran que la dificultad de encontrar estos perfiles radica principalmente en la falta de cualificación específica del puesto de trabajo con una puntuación media de 4,56 (sobre un máximo de 5).

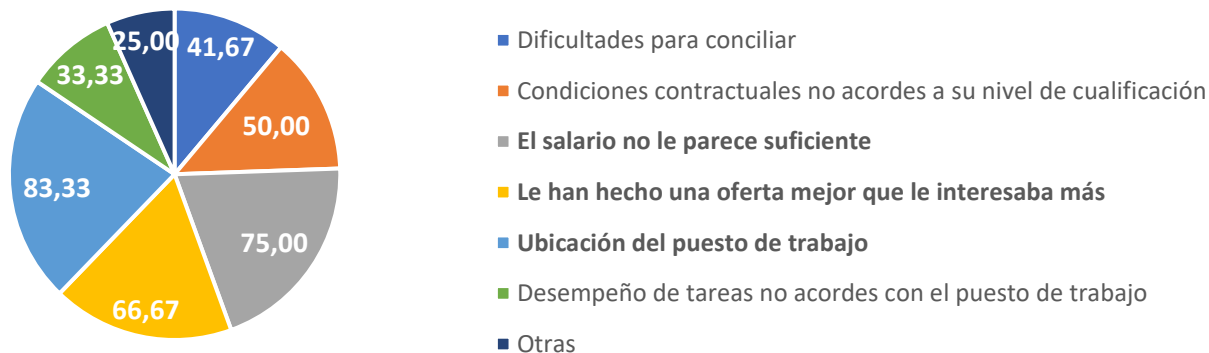
Otros de los motivos que más se destacan en esta ocupación son “altas expectativas salariales del candidato/a” y “poca o nula experiencia en el puesto de trabajo” con una promedio de 3,96 puntos y 3,86 puntos respectivamente.

En cuanto a perfiles técnicos profesionales y otros técnicos, las “altas expectativas salariales del candidato/a” es el motivo principal por el que las empresas encuentran dificultades a la hora de incorporar trabajadores/as a sus plantillas.

Con unas puntuaciones ligeramente inferiores, se encuentran la “poca o nula experiencia en el puesto de trabajo” y la “falta de habilidades sociales/competencias blandas” como motivos que dificultan la búsqueda de candidatos/as idóneos para determinados puestos de trabajo.

Además, como se puede observar en la siguiente gráfica, las empresas valoraron los motivos por los que los candidatos no aceptan los puestos de trabajo:

Gráfico 8. Motivos por los que los candidatos no aceptan el puesto ofertado



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Según las empresas, los motivos principales por lo que los/as candidatos/as no aceptan los puestos de trabajo ofertados son: “Ubicación del puesto de trabajo” que ha sido seleccionado en un 83,33% de las empresas participantes, seguido de “El salario con le parece suficiente” con un 75% y “Le han hecho una oferta mejor que le interesaba más” con un 66,67%.

4.3.2.2. **Investigación cualitativa**

La información recogida durante las entrevistas, además de recoger la opinión acerca de las dificultades encontradas a la hora de buscar personal idóneo para sus empresas, también se indagó sobre las posibles estrategias que se podrían llevar a cabo para favorecer la atracción del talento.

Ante la pregunta “¿A qué cree que se debe la dificultad de encontrar profesionales para su sector?” De forma general, agentes claves de este sector, coinciden en dos aspectos fundamentales.

- **El sector transporte es un sector que está sufriendo escasez de mano de obra. Sobre todo, esta escasez se pronuncia en puestos como conductores/as, jefes/as de tráfico y director/a de operaciones.**

“Los jóvenes huyen de este sector. No quieren ser conductores porque es un trabajo muy sacrificado. Ahora las personas prefieren pasar tiempo con sus familias que ganar mucho dinero. Eso antes no ocurría”.

“La escasez de trabajadores en este sector no solo afecta a Huércal-Overa o Almería. Esto es un problema que está generalizado a nivel nacional, europeo y mundial”.

“Los jóvenes con esto del teletrabajo prefieren trabajos más cómodos”

- **La falta de cualificación es un problema a la hora de encontrar profesionales. Además, obtener la licencia para conducir tanto para transporte de pasajeros como de mercancía es bastante costoso.**

“Existen muchos jóvenes, y no tan jóvenes, que le gustaría ser conductor o no lo importaría, pero no pueden permitirse pagarse el carné de conducir porque cada vez es más caro.”

“Necesitamos agentes de transportes con un cierto nivel de inglés. Es muy difícil encontrar a personas con un buen nivel de inglés que sea capaz de llevar las operaciones de comercio exterior. Es nuestro principal problema”

“No existe profesionales especializados en transporte por carretera, gestión de flotas, legislación y normativa, etc. y quieren cobrar como si lo fueran”

Ante la pregunta, "¿Cree que, por parte de su empresa, se podría llevar a cabo algún tipo de estrategia para atraer a un mayor número de candidatos/as? Y, ¿por parte de la administración local?", se sacaron las siguientes conclusiones:

- **Tanto las propias empresas, como la administración local podrían llevar a cabo estrategias que facilitaran la atracción del talento.**
- **Por parte de las empresas, sobre todo consideran que mayor presencia en redes sociales, así como publicar las ofertas en portales de empleo, ya que en la mayoría de las ocasiones buscan personal por el "boca a boca".**

"Nosotros como empresa llevamos a cabo convenios de colaboración con centro de formación para que el alumnado nos conozca y puedan hacer aquí sus prácticas. No obstante, creo que podríamos tener una mayor presencia en Redes Sociales donde la gente vea que somos una empresa joven con una media de edad de 30 años."

"Actualmente tengo una oferta de empleo, pero no me acuerdo en qué portal era. Yo normalmente le digo a la gente que busco a alguien y entre unos a otros se lo van diciendo y así me llega la gente"

- **Y, por parte de la Administración Local, salieron varias propuestas como convenios con Autoescuelas, mayor oferta de servicios complementarios, facilitar vivienda a jóvenes, etc.**

"Huércal-Overa tiene un problema y es que está muy alejado de la capital. En muchas ocasiones alumnos/as de la Universidad de Almería han pedido prácticas aquí sin saber dónde es y cuando han visto la distancia han renunciado a sus prácticas porque la gasolina no se la pagan"

"El ayuntamiento de alguna manera podría facilitar que los jóvenes se pudieran empadronar y censar en viviendas del Ayuntamiento"

"Creo que sería interesante que el Ayto. hiciese cualquier especie de convenio con autoescuelas para que las personas se sacaran la licencia a coste 0 o menor coste".

"Cualquier programa de formación específica para el sector resultaría interesante para todas las empresas que no encontramos personal"

4.3.3. Formación y habilidades requeridas

En cuanto a la formación y las habilidades requeridas tanto por la participantes en la encuesta como en las entrevistas con agentes clave hay un denominador común en cuanto a formación.

En la siguiente nube de palabras podemos observar cómo los/las participantes de la encuesta en la pregunta de respuesta abierta “¿Qué conocimientos, además de la titulación correspondiente, debe poseer el/la profesional que busca?” indicaron, por un lado, el conocimiento de idiomas, principalmente lengua inglesa, valorándose el francés y el alemán. Y, por otro lado, las habilidad de comunicación y gestión comercial, además de formación específica del sector transporte (mecánica, legislación y normativa, transporte de mercancías, gestión de mercancías, gestión internacional ...)



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Sin embargo, ante la pregunta “¿Qué es lo que más valora de un/a profesional?” los resultados obtenidos muestran que las palabras que con más frecuencia han sido repetidas por parte de los participantes han sido:

- Responsabilidad
- Ganas de trabajar y de aprender
- Motivación



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Estos resultados se reafirman con las conclusiones obtenidas tras las entrevistas.

Los/as agentes clave del sector transporte del municipio de Huércal-Overa, ante la pregunta “¿Qué habilidades y conocimientos deberían poseer los y las candidatos/as para pasar con éxito un proceso de selección en su empresa?” han afirmado que es fundamental las ganas de querer aprender y la motivación por conocer el mundo del sector transporte.

“Principalmente buscamos gente con ganas de trabajar y de aprender un oficio”

“Sobre todo buscamos gente que tenga ganas de trabajar porque también queremos gente con habilidades comerciales, pero eso al final se lo enseñamos nosotros aquí que tenemos nuestra propia formación. Lo principal son las ganas y la motivación”

“Yo busco una persona que conozca algo este sector y sobre todo con un gran sentido de la responsabilidad ya que llevan a su cargo personas. Es muy importante que un conductor de autobús sepa la responsabilidad que conlleva llevar a 50 personas de un punto a otro”

“Los idiomas y atender al cliente es algo que nosotros valoramos mucho en un candidato.”
“Al final la experiencia es importante, pero si no tienen experiencia valoramos que tenga buena predisposición para aprender”

“A mí me gustaría encontrar a alguien que tuviera interés por conocer cómo funciona este sector, pero a los jóvenes de hoy en día no le interesa. Es un trabajo muy sacrificado”

“Necesitamos a alguien con formación para llevar a cabo gestiones internacionales relacionadas con rutas y distribuciones de mercancías, pero no hay nadie que tenga conocimiento específico sobre estos temas”

4.4. Sector Hostelería

En lo que se refiere al sector servicio, la hostelería es uno de los sectores que actualmente cuenta con una mayor demanda de profesionales.

Durante la investigación cuantitativa participaron un total de 19 empresas de este sector.

4.4.1. Perspectiva de generación de empleo y ocupaciones más demandadas

4.4.1.1. Investigación Cuantitativa

La investigación cuantitativa, a través del cuestionario, recoge que la perspectiva de empleo de los participantes a corto/ medio plazo y largo plazo es la siguiente:

Tabla 12. Perspectiva generación de empleo sector hostelería

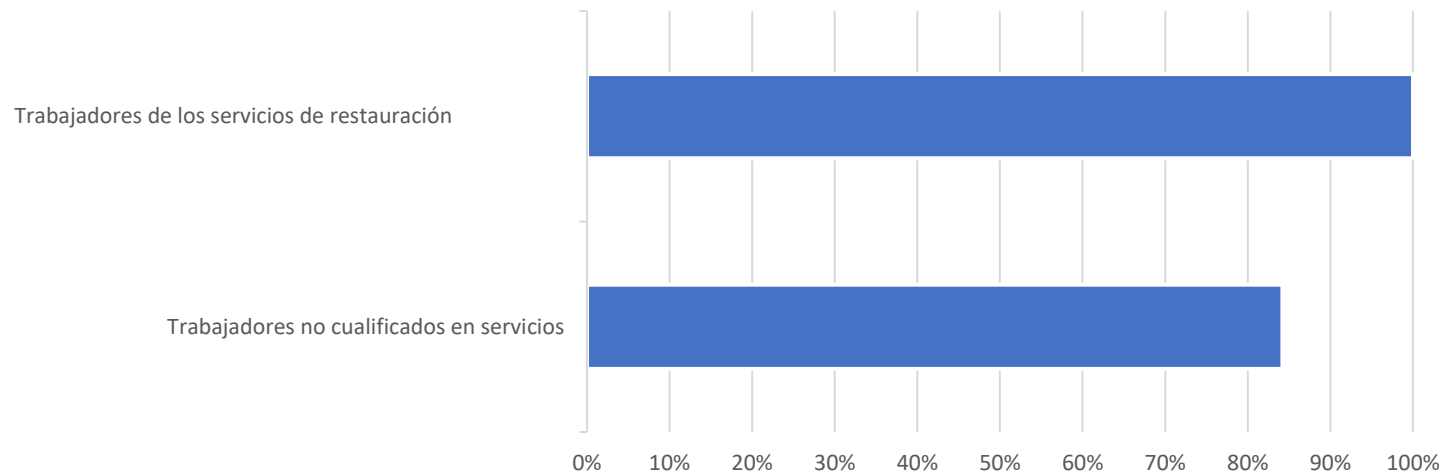
Perspectiva	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
En los próximos 12 meses		10,53%	21,05%	36,84%	31,58%
En los próximos 24-36 meses		5,26%	31,58%	26,32%	36,84%

Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

El 68,42% de las empresas participantes prevén incorporar en su plantillas nuevos trabajadores/as tanto a corto/medio plazo, y el 63,16% prevén incorporar nuevos trabajadores a largo plazo.

En cuanto a los grupos profesionales más demandados dentro de este sector son: “Trabajadores de los servicios de restauración” donde todas las empresas participantes prevén futuras contrataciones y, por otro lado, “trabajadores no cualificados en servicios”

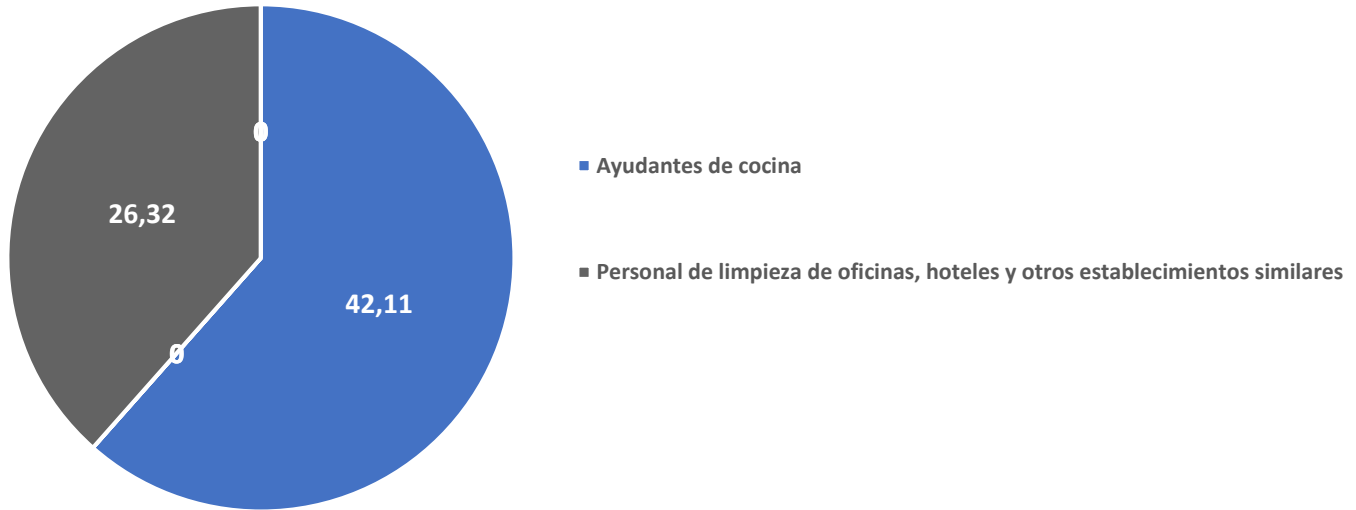
Gráfico 9. Grupos profesionales más demandados sector hostelería



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia.

Si atendemos a la ocupación de cada uno de los grupos profesionales vemos como dentro del Grupo “Trabajadores no cualificados en servicios” ayudantes de cocina y personal de limpieza son los perfiles más demandados.

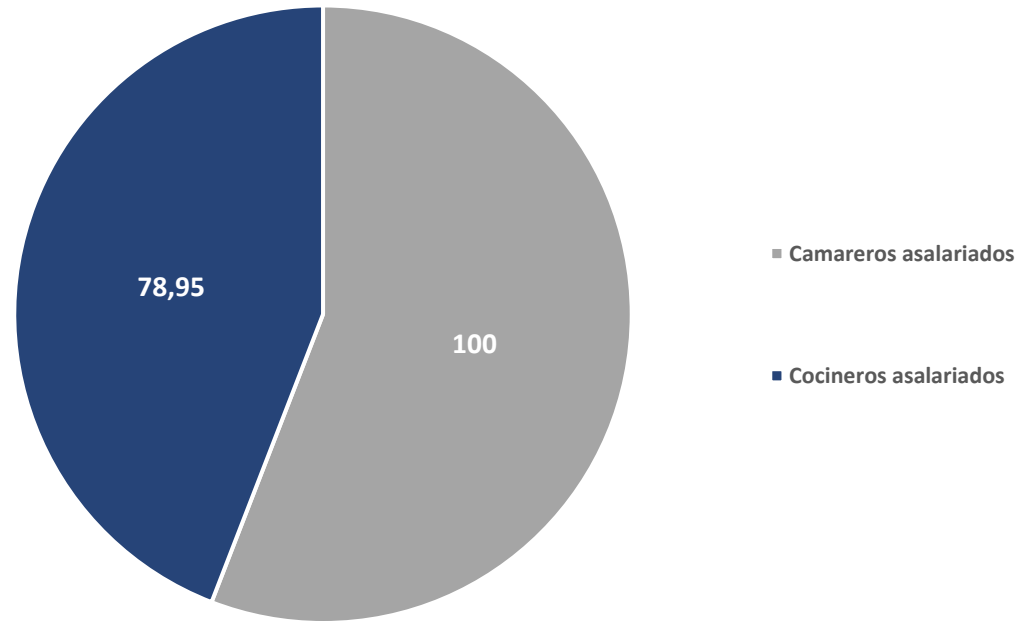
Gráfico 10. Ocupaciones “Trabajadores no cualificados en servicios”



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Por otro lado, el grupo “Trabajadores de los servicios de restauración y comercio” prevén la contratación de las ocupaciones como camareros y cocineros asalariados. Como podemos observar en la gráfica, el 100% de las empresas participantes prevén contratar camareros, mientras que un 78,95% de las empresas prevén contratar cocineros.

Gráfico II. Ocupaciones “Trabajadores de los servicios de restauración”

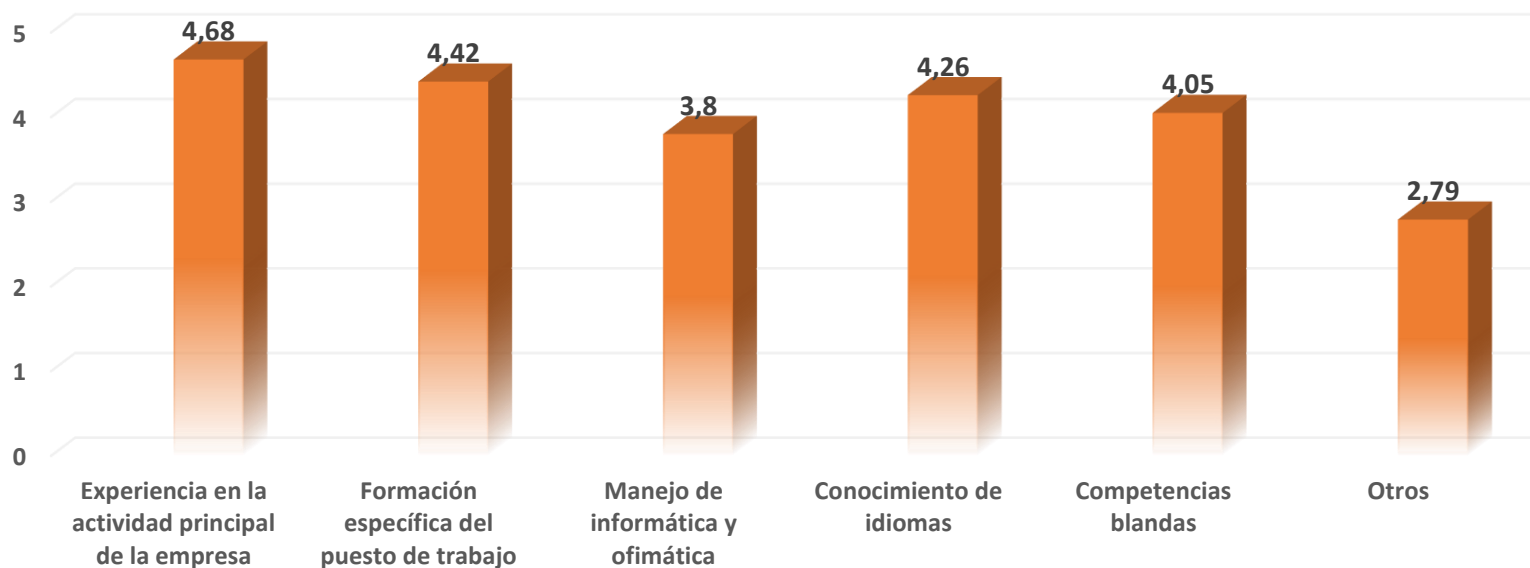


Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

En cuanto a los requisitos que más valoran las empresas a la hora de incorporar personal a sus plantillas observamos que, las empresas del sector otorgan una puntuación media de $M=4,68$ (sobre 5 puntos) a la **“Experiencia en la actividad principal de la empresa”**, seguido de **“Formación específica del puesto de trabajo”** con una media de $M=4,42$ puntos.

El conocimiento de idiomas y las competencias blandas también son altamente valoradas con una puntuación media $M= 4,26$ puntos y $4,05$ puntos respectivamente.

Gráfico 12. Requisitos más valorados



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

4.4.1.2. Investigación Cualitativa

Con el objetivo de indagar acerca de la perspectiva de creación de empleo y los perfiles más demandados, se llevaron a cabo entrevistas a agentes clave del sector de la hostelería del municipio de Huércal-Overa.

De forma generalizada, los agentes clave del sector tienen altas perspectivas de generar empleo, principalmente durante épocas estivales debido a altas demandas de trabajo.

Las ocupaciones más demandadas por los agentes claves han sido:

- Cocineros/as
- Jefes/as de sala
- Camareros/as con experiencia
- Limpiadores/as de habitaciones
- Ayudantes de cocina

La información recogida de las entrevistas coincide con los resultados obtenidos en la investigación cuantitativa, donde a pesar de la alta demanda de personal, el sector se encuentra con bastantes dificultades para encontrar profesionales.

4.4.2. Dificultades de encontrar perfiles según la ocupación

4.4.2.1. Investigación cuantitativa

La investigación cuantitativa recoge que para las ocupaciones del grupo profesional “trabajadores no cualificados”, el 56,25% de las empresas consideran difícil o muy difícil encontrar perfiles como ayudantes de cocina y/personal de limpieza frente a un 43,75% que consideran un nivel de dificultad normal.

Sin embargo, esta diferencia se hace más notoria cuando se trata de “Trabajadores de los servicios de restauración y comercio”, donde el 73,68% de las empresas consideran difícil o muy difícil encontrar perfiles cualificados en puestos como camareros o cocineros.

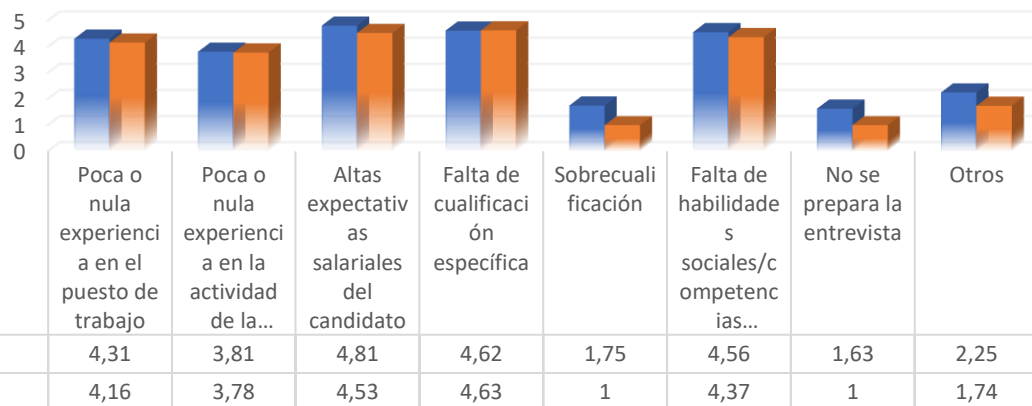
Tabla 13. Dificultad para cubrir los puestos demandados

	Muy fácil	Fácil	Normal	Difícil	Muy difícil
Trabajadores no cualificados en servicios (ayudantes de cocina y personal de limpieza)			43,75 %	18,75%	37,5%
Trabajadores de los servicios de restauración (camareros y cocineros asalariados, jefes de sala)			26,31%	36,84%	36,84%

Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Los motivos por lo que las empresas consideran que existe dicha dificultad podemos observarlos en la siguiente gráfica:

Gráfico 13. Motivos sobre la dificultad que existe en encontrar candidatos



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Según las empresas participantes con relación al grupo “Trabajadores no cualificados en servicios”, consideran que la dificultad de encontrar estos perfiles radica principalmente en las altas expectativas salariales del candidato y a la falta de cualificación específica del puesto de trabajo con una puntuación media de 4,81 y 4,62 respectivamente (sobre un máximo de 5).

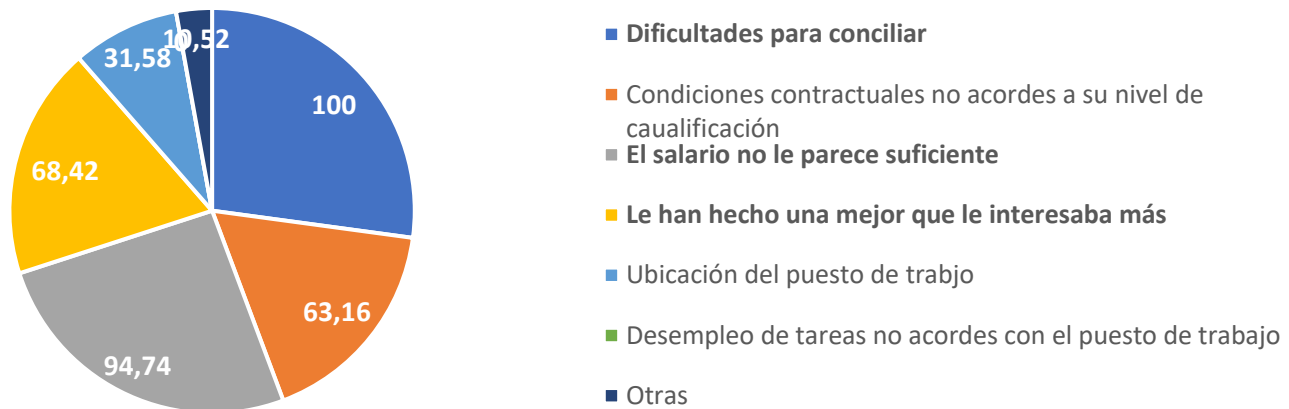
Otros de los motivos que más se destacan en esta ocupación son “la falta de habilidades sociales y competencias blandas” y “poca o nula experiencia en el puesto de trabajo” con una promedio de 4,56 puntos y 4,31 puntos respectivamente.

En cuanto a “Trabajadores de los servicios de restauración”, la falta de cualificación específica es el motivo principal por el que las empresas encuentran dificultades a la hora de incorporar trabajadores/as a sus plantillas.

Con unas puntuaciones ligeramente inferiores, se encuentran las “altas expectativas salariales del candidato” y la “falta de habilidades sociales/competencias blandas” como motivos que dificultan la búsqueda de candidatos/as idóneos para determinados puestos de trabajo. En la opción “otros” se destaca la “temporalidad” como motivo en la escasez de trabajadores.

Además, como se puede observar en la siguiente gráfica, las empresas valoraron los motivos por los que los candidatos no aceptan los puestos de trabajo.

Gráfico 14. Motivos por los que los candidatos no aceptan el puesto ofertado



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Según las empresas, los motivos principales por lo que los/as candidatos/as no aceptan los puestos de trabajo ofertados son: “Dificultades para conciliar” que ha sido seleccionado en el 100% de las empresas participantes, seguido de “El salario con le parece suficiente” con un 94,75% y “Le han hecho una oferta mejor que le interesaba más” con un 68,42%.

4.4.2.2. Investigación cualitativa

Ante las dificultades recogidas en el cuestionario, durante la entrevista quisimos indagar y confirmar los motivos y dificultades por los que el sector no dispone de profesionales.

Ante la pregunta “¿A qué cree que se debe la dificultad de encontrar profesionales para su sector?” De forma general, agentes claves de este sector, coinciden en tres aspectos fundamentales.

- **Mala imagen del sector por parte de la población quienes consideran que es un sector inestable y que ofrece condiciones laborales precarias.**

“Cuando te dicen que un bar busca un camarero lo primero que piensas es que vas a trabajar muchas horas y vas a cobrar muy poco”.

“Nosotros pagamos según marca el convenio y, aun así, los trabajadores consideran que no es suficiente”.

“La estacionalidad de nuestro sector es evidente, pero si no hay cliente durante todo el año yo no puedo tener los mismos trabajadores durante todo el año y eso para los trabajadores es un hándicap”

“Hay un mensaje generalizado donde se presupone que hay vacantes que no se cubren porque las empresas pagamos poco y ese no es el problema. El problema es que la gente no quiere trabajar.”

“A raíz de la pandemia muchos trabajadores que estaban con nosotros se buscó otro trabajo y ahora no quieren volver a la hostelería”

- **Imposibilidad de conciliar la vida laboral y personal de los profesionales del sector de la hostelería.**

“Las personas exigen horarios convencionales. Sin embargo, la hostelería no puede adaptarse a esos horarios”

“Todo el mundo quiere librar un sábado y un domingo, pero en la hostelería no se puede”

“Cuando todo el mundo está de vacaciones, nuestro sector es cuando más trabajo tiene. No todo el mundo está dispuesto a eso”

■ **Falta de cualificación es un problema a la hora de encontrar profesionales.**

“Todo el mundo cree que está preparado para trabajar de camarero y lo ven como un trabajo de trampolín a otro mejor. Pero para trabajar en la hostelería también hace falta estar formado. No solo en cuestiones como llevar la bandeja o saber que se sirve una bebida, sino también deben tener conocimientos de atención al público e idiomas”

“Lo ideal sería tener trabajadores formados, aunque actualmente nos conformamos con alguien que esté dispuesto a aprender”

Ante la pregunta, *“¿Cree que, por parte de su empresa, se podría llevar a cabo algún tipo de estrategia para atraer a un mayor número de candidatos/as? Y, ¿por parte de la administración local?”*, se sacó la siguiente conclusión:

■ **Tanto las propias empresas, como la administración local deben llevar a cabo estrategias que fomenten la profesionalización y el reconocimiento del sector.**

“Es necesario que se empiece a ver el sector de la hostelería como una profesión socialmente reconocida.”

“Tenemos muchos trabajadores que no tienen titulación, pero son muchos más profesionales que personas con títulos. Esta gente también necesita que se le reconozca su trabajo porque son profesionales”

4.4.3. Formación y habilidades requeridas

En cuanto a la formación y las habilidades requeridas, los resultados han sido coincidentes entre los participantes que respondieron la encuesta como los participantes de las entrevistas con agentes clave.

En la siguiente nube de palabras podemos observar cómo los/las participantes de la encuesta en la pregunta de respuesta abierta “¿Qué conocimientos, además de la titulación correspondiente, debe poseer el/la profesional que busca?” indicaron, por un lado, la importancia de la atención al cliente y la importancia de ofrecer servicio de calidad. Y, por otro lado, las habilidades de comunicación, idiomas, el trabajo en equipo, además de formación específica del sector de la hostelería (limpieza, servicio de bebidas como el café, cócteles ...)



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Ante la pregunta “¿Qué es lo que más valora de un/a profesional?” los resultados obtenidos muestran que las palabras que con más frecuencia han sido repetidas por parte de los participantes han sido:

- Formación
- Actitud
- Compromiso y responsabilidad



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Estos resultados se reafirman con las conclusiones obtenidas tras las entrevistas.

Los/as agentes clave del sector de la hostelería del municipio de Huércal-Overa, ante la pregunta *“¿Qué habilidades y conocimientos deberían poseer los y las candidatos/as para pasar con éxito un proceso de selección en su empresa?”* han afirmado que es fundamental que existan personas formadas para desempeñar los puestos de trabajo para que, de esta manera, se pueda profesionalizar el sector. Y, además, poseer habilidades sociales lo suficientemente desarrolladas para dar un servicio de calidad al cliente.

“Es fundamental que la gente empiece a creer que para trabajar en la hostelería es necesario estar formado”

“Para trabajar se necesita, sobre todo, ganas y motivación como en cualquier trabajo. No pedimos experiencia, pero si pedimos cierta habilidad para aprender rápido”

“Si una persona no conoce como se tiene que servir un café o un plato de comida es muy difícil dar un servicio de calidad que es lo que busca los clientes actuales. La formación en este sector se hace cada día más indispensable”

“Cualquier trabajo que exija atender al pública requiere de muchas habilidades como la paciencia, la comunicación y la educación, ante todo. Eso no te lo da ningún título”

“Actualmente no podemos exigir nada más que el simple hecho de querer trabajar y desarrollarse porque no hay personal, pero es importante que la gente entienda que para trabajar de camarero o de ayudante de cocina se necesitan unos conocimientos del sector mínimos para adaptarse lo más rápido posible al puesto de trabajo”

“Para dar un buen servicio se necesita de buenos profesionales y eso solo te lo da la experiencia y la formación”

4.5. Sector Construcción

En lo que se refiere al sector de la construcción es la segunda actividad económica principal del municipio con un total de 168 empresas registradas (datos extraídos del Instituto de Estadística y Cartografía, 2021).

Durante la investigación cuantitativa participaron un total de 15 empresas de este sector.

4.5.1. Perspectiva de generación de empleo y ocupaciones más demandadas

4.5.1.1. Investigación Cuantitativa

La investigación cuantitativa, a través del cuestionario, recoge que la perspectiva de empleo de los participantes a corto/ medio plazo y largo plazo es la siguiente:

Tabla 14. Perspectiva generación de empleo sector construcción

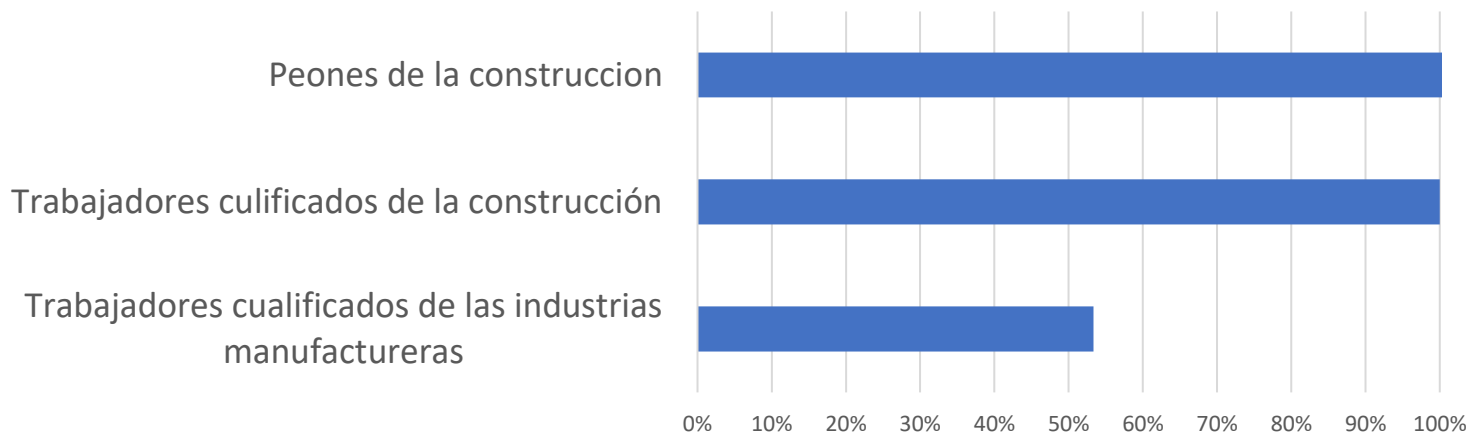
Perspectiva	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
En los próximos 12 meses	6,66%	13,33%	6,66%	40%	33,33%
En los próximos 24-36 meses	6,66%	13,33%	6,66%	26,67%	46,67%

Fuente: Cuestionario "Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa". Elaboración propia

El 77,33% de las empresas participantes prevén incorporar en su plantillas nuevos trabajadores/as tanto a corto/medio plazo como a largo plazo.

En cuanto a los grupos profesionales más demandados dentro de este sector son: “Trabajadores cualificados de la construcción” y “peones de la construcción” donde todas las empresas participantes prevén futuras contrataciones y, por otro lado, “trabajadores cualificados de las industrias manufactureras”

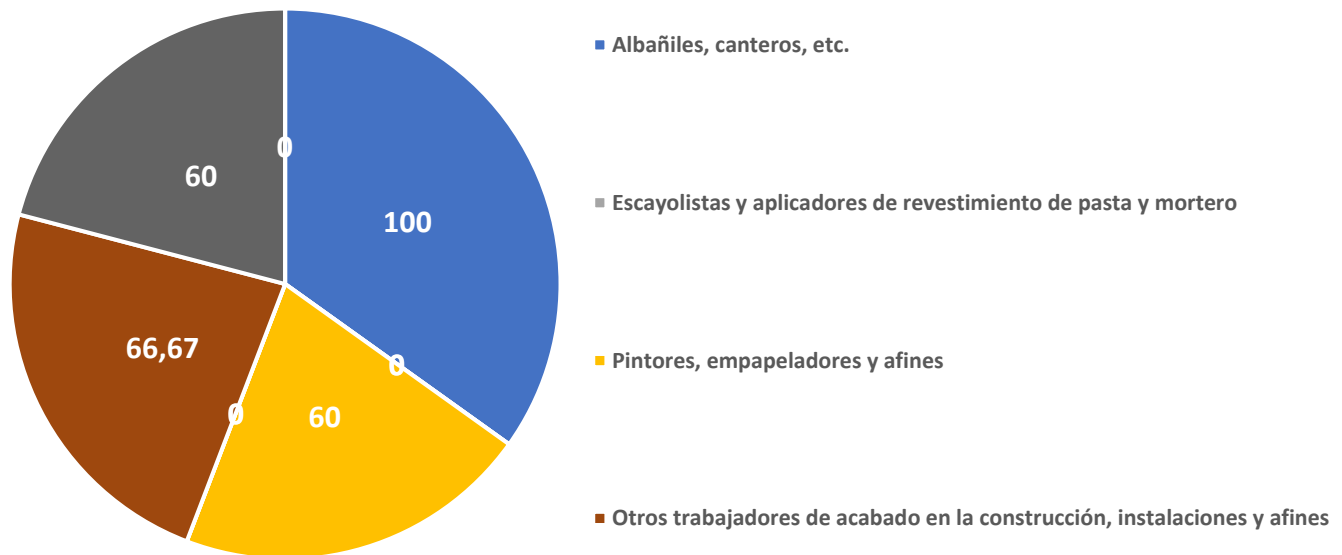
Gráfico 15. Grupos profesionales más demandados sector construcción



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Si atendemos a la ocupación de cada uno de los grupos profesionales vemos como dentro del Grupo “Trabajadores cualificados de la construcción” las ocupaciones de albañiles, pintores, otros trabajadores de acabado en la construcción, instalaciones y afines y otros trabajadores de las obras estructurales de construcción son las más demandadas.

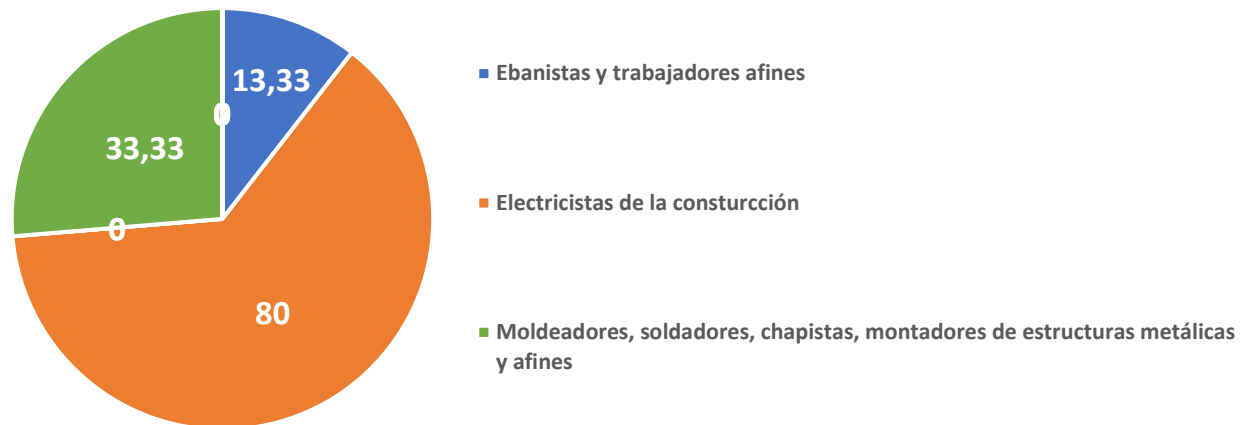
Gráfico 16. Ocupaciones “Trabajadores cualificados de la construcción”



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Por otro lado, el grupo “Trabajadores cualificados de la industria manufacturera” prevén la contratación de las ocupaciones como ebanistas, electricistas y moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructura metálicas y afines.

Gráfico 17. Ocupaciones “Trabajadores cualificados de la industria manufacturera”

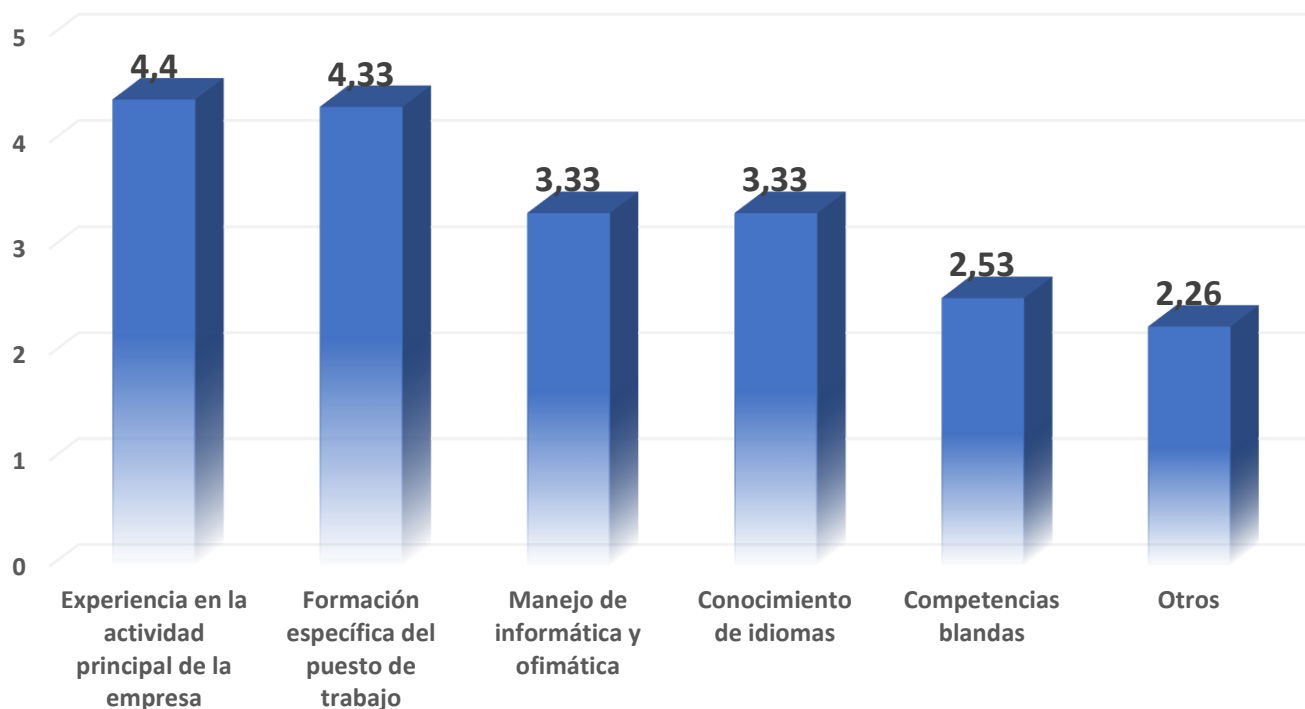


Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Por último, atendiendo al grupo “Peones de agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes”, la ocupación más demandada por el sector ha sido Peones de la construcción y de la minería (datos extraídos del Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”).

En cuanto a los requisitos que más valoran las empresas a la hora de incorporar personal a sus plantillas observamos que, las empresas del sector otorgan una puntuación media de $M=4,4$ (sobre 5 puntos) a la **“Experiencia en la actividad principal de la empresa”**, seguido de **“Formación específica del puesto de trabajo”** con una media de $M=4,33$ puntos.

Gráfico 18. Requisitos más valorados



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

4.5.1.2. Investigación Cualitativa

Con el objetivo de indagar acerca de la perspectiva de creación de empleo y los perfiles más demandados, se llevaron a cabo entrevistas a agentes clave del sector de la construcción del municipio de Huércal-Overa.

De forma generalizada, los agentes clave del sector tienen buenas perspectivas de generar empleo en los próximos años.

Las ocupaciones más demandadas por los agentes claves han sido:

- Albañiles
- Fontaneros
- Peones de la construcción
- Electricistas
- Pintores

La información recogida de las entrevistas coincide con los resultados obtenidos en la investigación cuantitativa, donde a pesar de la alta demanda de personal, el sector se encuentra con algunas dificultades.

4.5.2. Dificultades de encontrar perfiles según la ocupación

4.5.2.1. Investigación cuantitativa

La investigación cuantitativa recoge que para las ocupaciones del grupo profesional “trabajadores cualificados de la construcción”, el 100% de las empresas consideran difícil o muy difícil encontrar perfiles como albañiles y/o pintores. De igual forma ocurre con ocupaciones como instaladores, electricistas y soldadores.

Sin embargo, cuando se trata de “peones de la construcción”, el 53,33% de las empresas consideran entre fácil y normal la dificultad de encontrar personal para desempeñar dicha ocupación.

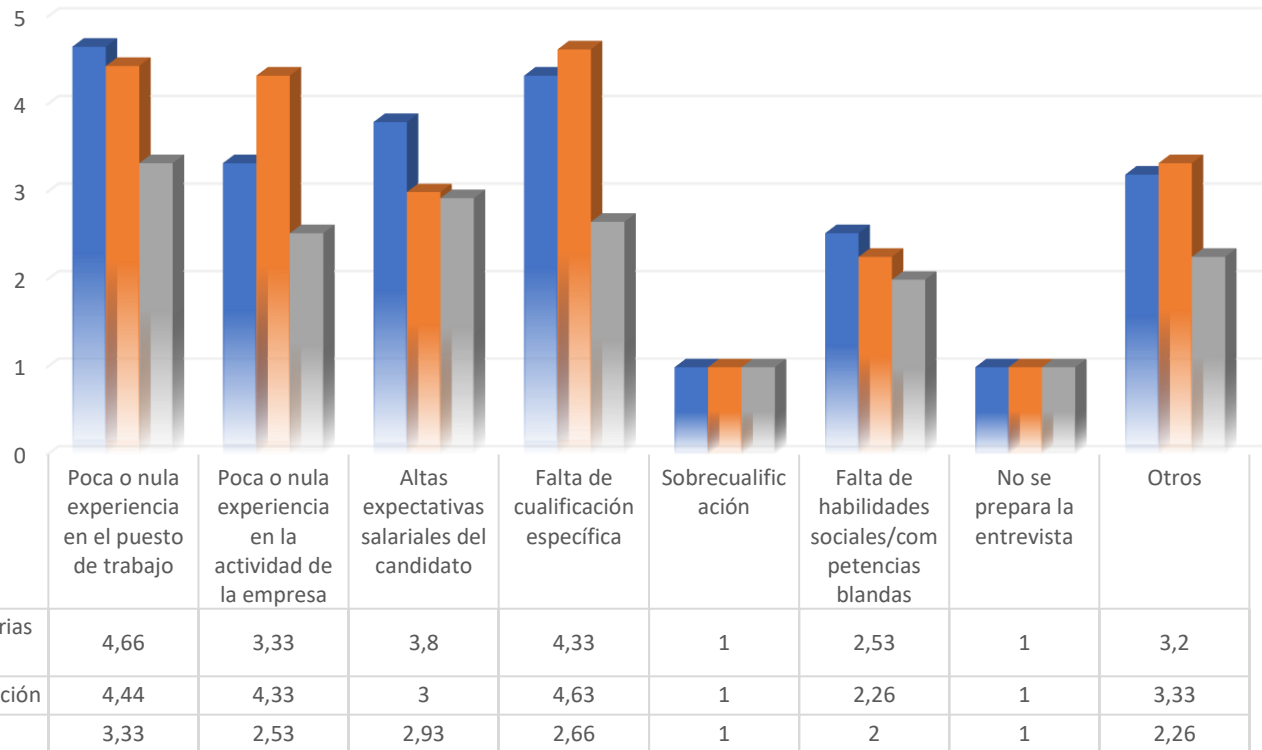
Tabla 15. Dificultad para cubrir los puestos demandados

	Muy fácil	Fácil	Normal	Difícil	Muy difícil
Trabajadores cualificados de la construcción (albañiles, pintores...)				66,67%	33,33%
Peones de la construcción		20%	33,33%	26,67%	20%
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras (Instaladores, electricistas, soldadores...)				66,67%	33,33%

Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Los motivos por lo que las empresas consideran que existe dicha dificultad podemos observarlos en la siguiente gráfica:

Gráfico 18. Motivos sobre la dificultad que existe en encontrar candidatos



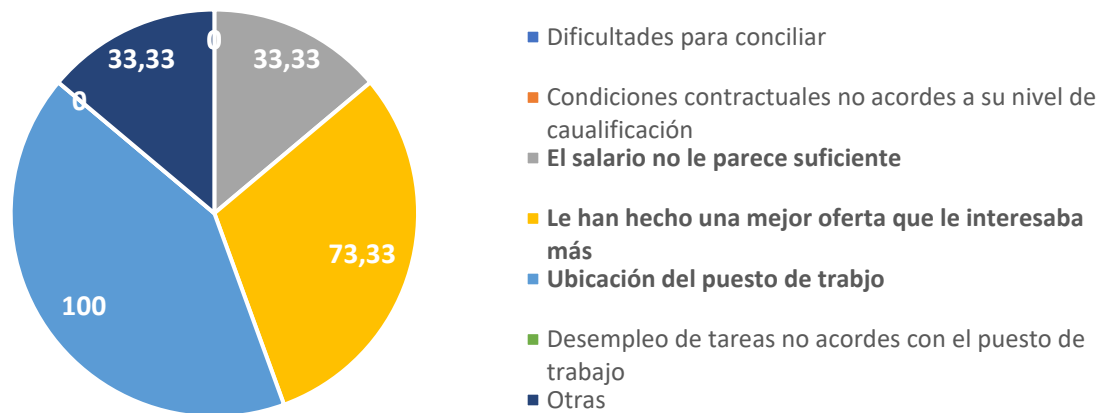
Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Según las empresas participantes con relación al grupo “Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras”, consideran que la dificultad de encontrar estos perfiles radica principalmente en la poca o nula experiencia en el puesto de trabajo y en la falta de cualificación específica con una puntuación media de 4,66 y 4,33 respectivamente (sobre un máximo de 5). De igual forma ocurre con los “Trabajadores cualificados de la construcción”

En cuanto a “peones de la construcción”, la poca o nula experiencia en el puesto de trabajo es el motivo principal por el que las empresas encuentran dificultades a la hora de incorporar trabajadores/as a sus plantillas con una puntuación media de 3,33.

Además, como se puede observar en la siguiente gráfica, las empresas valoraron los motivos por los que los candidatos no aceptan los puestos de trabajo:

Gráfico 19. Motivos por los que los candidatos no aceptan el puesto ofertado



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Según las empresas, los motivos principales por lo que los/as candidatos/as no aceptan los puestos de trabajo ofertados son: “Ubicación del puesto de trabajo” que ha sido seleccionada por todas las empresas participantes y “Le han hecho una mejor oferta que le interesaba más” con un 73,33%.

4.5.2.2. Investigación cualitativa

Ante las dificultades recogidas en el cuestionario, durante la entrevista quisimos indagar y confirmar los motivos y dificultades por los que el sector no dispone de profesionales.

Ante la pregunta *“¿A qué cree que se debe la dificultad de encontrar profesionales para su sector?”* De forma general, agentes claves de este sector, coinciden en dos aspectos fundamentales:

■ Dureza del sector.

“Los jóvenes ya no quieren trabajar en la obra a pesar de que haya tanto paro porque es un trabajo bastante duro”.

“Los trabajadores actuales del sector es un trabajo que actualmente está envejecido porque los jóvenes no quieren estar subidos a un andamio”

■ Inseguridad del sector

“Desde la crisis del 2008 el sector se ha convertido en algo inseguro de cara al exterior, lo que está provocando bastante rechazo entre los jóvenes porque no lo ven como un trabajo seguro”

“A pesar de tener fama de ser un trabajo inestable, tenemos buenas previsiones con todo esto de los fondos europeos”

■ Falta de cualificación es un problema a la hora de encontrar profesionales.

“El sector de la construcción ha evolucionado y cuando antes podías trabajar sin ninguna formación ahora no sucede así y se requieren perfiles con más formación”

“Los sistemas de construcción actuales son más sostenibles y automatizados y para ello necesitamos perfiles profesionales cualificados”

Ante la pregunta, “¿Cree que, por parte de su empresa, se podría llevar a cabo algún tipo de estrategia para atraer a un mayor número de candidatos/as? Y, ¿por parte de la administración local?”, se sacó la siguiente conclusión:

- **Tanto las propias empresas, como la administración local deben llevar a cabo estrategias donde, por un lado, se conozca al sector y las nuevas formas de trabajar en él más sostenibles y seguras. Y, por otro lado, apostar por la formación tanto de trabajadores como de desempleados jóvenes.**

“La construcción también es un sector tecnológico e innovador y eso es algo que se debería de empezar a conocer para atraer a jóvenes en el sector.”

“La construcción ya no es como antes y es necesario que se pongan en marcha estrategias de formación para adaptar a los trabajadores a las nuevas formas de trabajar más digitales”

“Dese el sector creemos que es importante la formación, pero esa formación tiene que adaptarse a los trabajadores en horarios. Los planes de formación se tienen que adaptar a la realidad del sector.”

4.5.3. Formación y habilidades requeridas

En cuanto a la formación y las habilidades requeridas, los resultados han sido coincidentes entre los participantes que respondieron la encuesta como los participantes de las entrevistas con agentes clave.

En la siguiente nube de palabras podemos observar cómo los/las participantes de la encuesta en la pregunta de respuesta abierta “¿Qué conocimientos, además de la titulación correspondiente, debe poseer el/la profesional que busca?” indicaron conocimientos acerca de sostenibilidad ambiental, tecnología, automatización, energías verdes, etc.



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

4.6. Sector Agricultura y Ganadería

La Agricultura y ganadería representa un sector muy importante en los ámbitos económico, social, medio ambiental y cultural para el municipio de Huércal-Overa.

Durante la investigación cuantitativa participaron un total de 15 empresas de este sector.

4.6.1. Perspectiva de generación de empleo y ocupaciones más demandadas

4.6.1.1. Investigación Cuantitativa

La investigación cuantitativa a través del cuestionario recoge que la perspectiva de empleo de los participantes a corto/ medio plazo y largo plazo es la siguiente:

Tabla 16. Perspectiva generación de empleo sector agricultura y ganadería

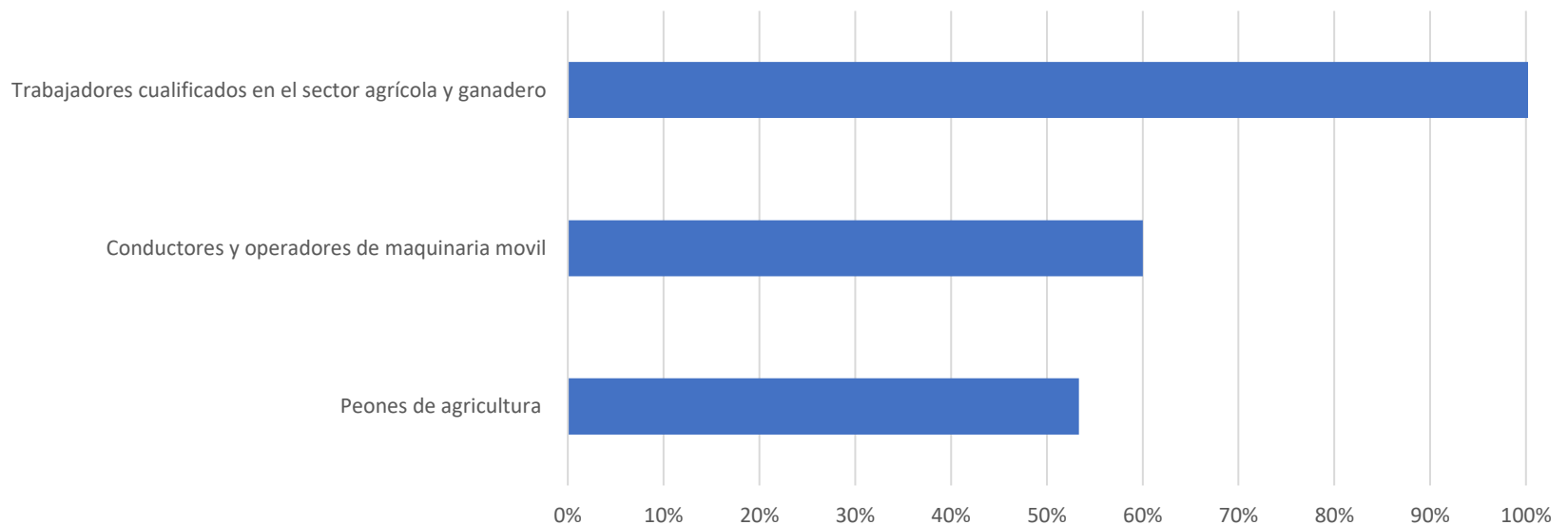
Perspectiva	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
En los próximos 12 meses			26,77%	40%	33,33%
En los próximos 24-36 meses			13,33%	53,33%	33,33%

Fuente: Cuestionario "Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa". Elaboración propia

Las empresas del sector de la agricultura y la ganadería en términos generales prevén incorporar en su plantillas nuevos trabajadores/as tanto a corto/medio plazo como a largo plazo.

En cuanto a los grupos profesionales más demandados dentro de este sector son: “Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestas y pesquero” donde todas las empresas participantes prevén futuras contrataciones y, por otro lado, “Conductores y operadores de maquinaria móvil y peones de agricultura, pesca, construcción, industrial manufactureras y transportes”.

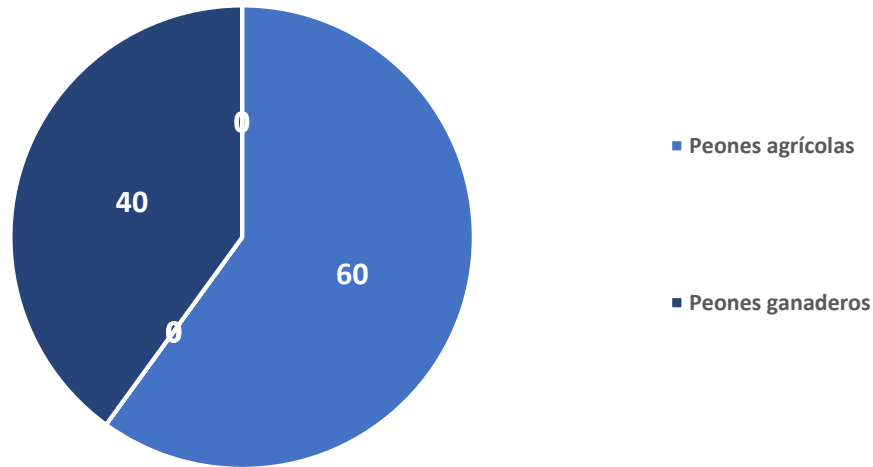
Gráfico 20. Grupos profesionales más demandados sector agricultura y ganadería



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Si atendemos a la ocupación de cada uno de los grupos profesionales vemos como dentro del Grupo “Peones de agricultura, pesca, construcción, industrial manufactureras y transportes” los peones agrícolas y ganaderos son los perfiles más demandados.

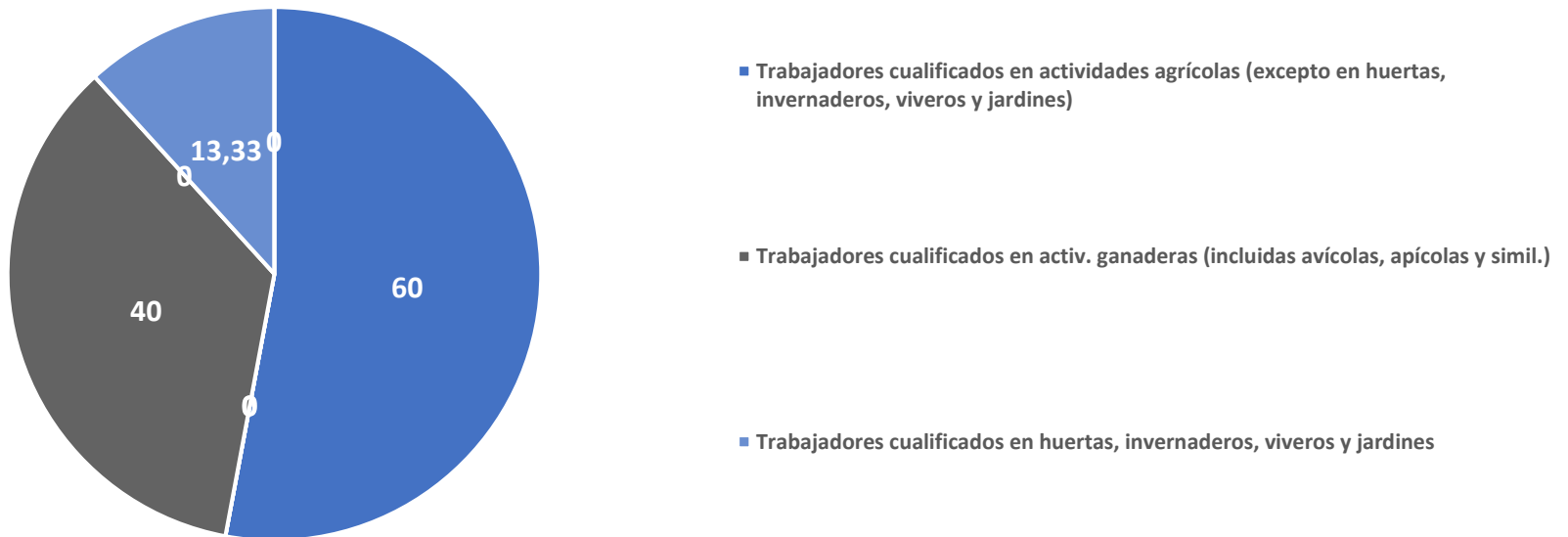
Gráfico 21. Ocupaciones “Peones de agricultura”



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Por otro lado, la ocupación del grupo “Trabajadores cualificados en el sector agrícola y ganadero” son los trabajadores cualificados en actividades agrícolas y ganaderos los más demandados.

Gráfico 22. Ocupaciones “Trabajadores cualificados en el sector agrícola y ganadero”



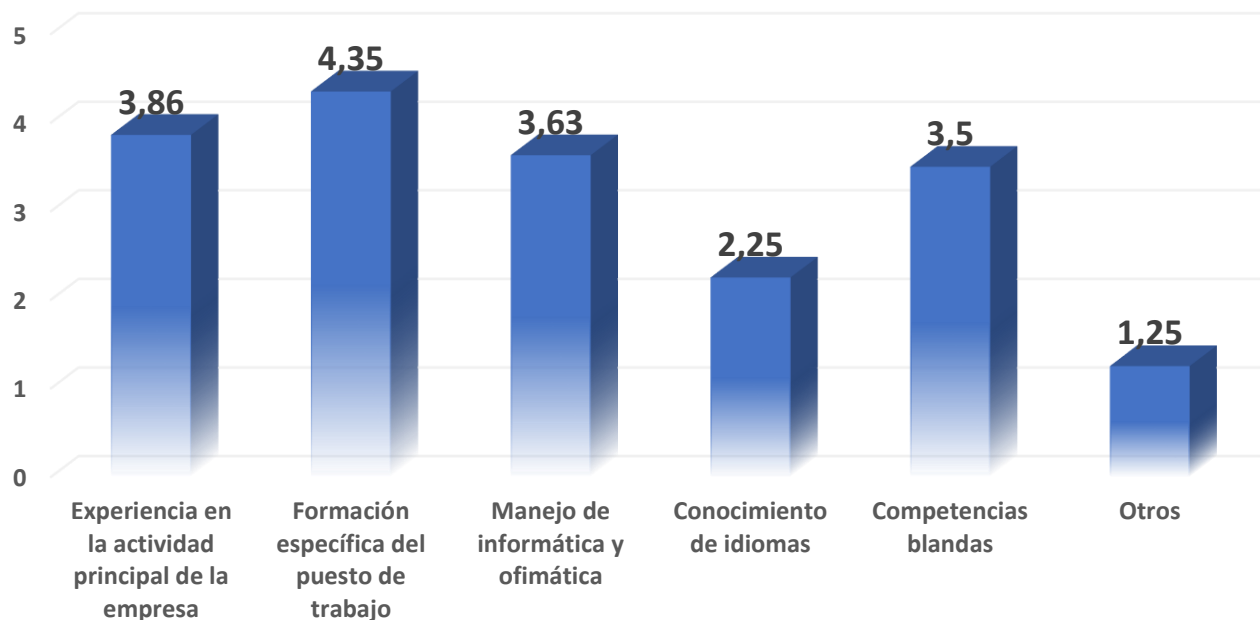
Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Por último, dentro del grupo “Conductores y operadores de maquinaria móvil” la ocupación más demandada es Operadores de maquinaria agrícola forestal móvil (Datos extraídos del Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia).

En cuanto a los requisitos que más valoran las empresas a la hora de incorporar personal a sus plantillas observamos que, las empresas del sector otorgan una puntuación media de $M=4,35$ (sobre 5 puntos) a la **“Formación específica del puesto de trabajo”**, seguido de **“Experiencia en la actividad de la empresa”** con una media de $M=3,86$ puntos.

El manejo de informática y ofimática junto con las competencias blandas también son altamente valoradas con una puntuación media $M \geq 3,5$ puntos.

Gráfico 23. Requisitos más valorados



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

4.6.1.2. Investigación Cualitativa

Con el objetivo de indagar acerca de la perspectiva de creación de empleo y los perfiles más demandados, se llevaron a cabo entrevistas a agentes clave del sector agricultura y ganadería del municipio de Huércal Overa.

De forma generalizada, los agentes clave del sector tienen altas perspectivas de generar empleo en los próximos años.

Las ocupaciones más demandadas por los agentes claves han sido:

- Peones agrícolas
- Peones ganaderos
- Capataces agrícolas y ganaderos
- Encargados/as

La información recogida de las entrevistas coincide con los resultados obtenidos en la investigación cuantitativa a través de la encuesta.

Sin embargo, estas perspectivas se encuentran mermadas por la dificultad, en muchas ocasiones, de encontrar los perfiles que se requieren para desempeñar los puestos de trabajo. Estas dificultades, serán analizadas tanto de forma cuantitativa como de forma cualitativa en el siguiente apartado.

4.6.2. Dificultades de encontrar perfiles según la ocupación

4.6.2.1. Investigación cuantitativa

La investigación cuantitativa recoge que las para las ocupaciones demandadas por el sector, es muy difícil encontrar los perfiles profesiones requeridos.

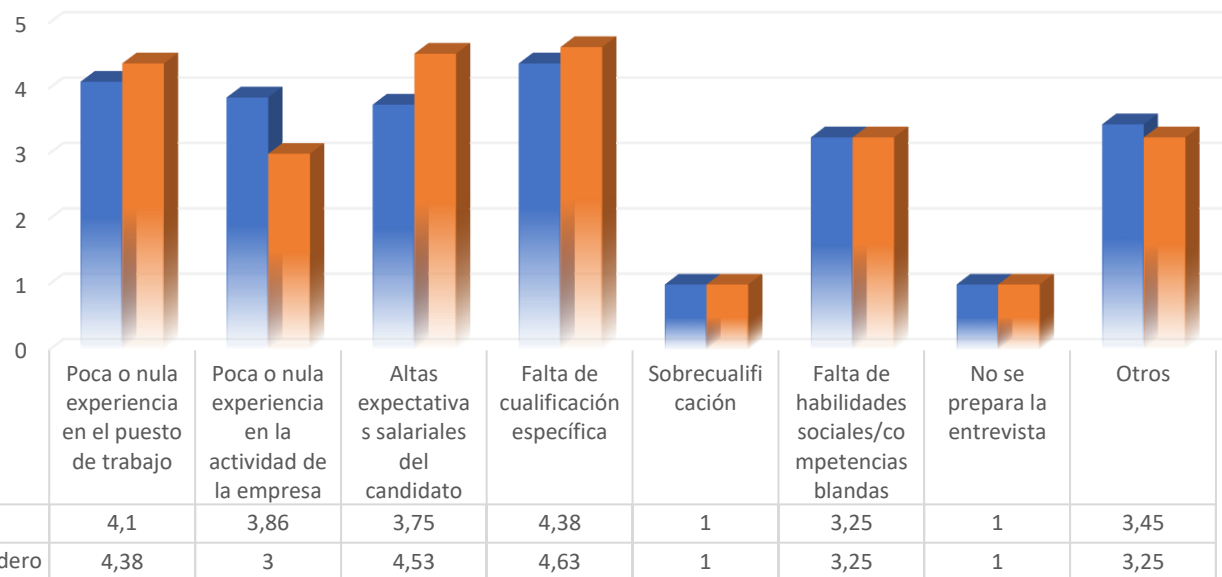
Tabla 17. Dificultad para cubrir los puestos demandados

	Muy fácil	Fácil	Normal	Difícil	Muy difícil
Peones agrícolas y ganaderos				66,67%	33,33%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola y ganadero			13,33%	53,33%	33,33%

Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Los motivos por lo que las empresas consideran que existe dicha dificultad podemos observarlos en la siguiente gráfica:

Gráfico 24. Motivos sobre la dificultad que existe en encontrar candidatos



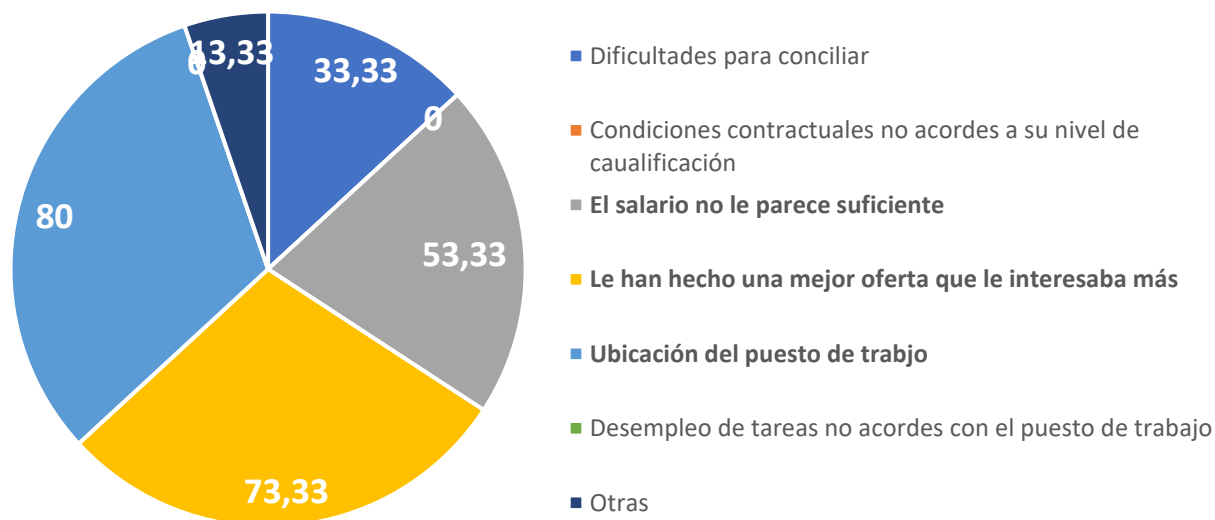
Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Según las empresas participantes con relación a la ocupación “Peones agrícolas y ganaderos”, consideran que la dificultad de encontrar estos perfiles radica principalmente en la falta de cualificación específica del puesto de trabajo con una puntuación media de 4,38 (sobre un máximo de 5). Otros de los motivos que más se destacan en esta ocupación son “Poca o nula experiencia en el puesto de trabajo” con una promedio de 4,10 puntos.

En cuanto a “Trabajadores cualificados en el sector agrícola y ganadero”, las “altas expectativas salariales del candidato/a” y “falta de cualificación específica” son los motivos principales por los que las empresas encuentran dificultades a la hora de incorporar trabajadores/as a sus plantillas.

Además, como se puede observar en la siguiente gráfica, las empresas valoraron los motivos por los que los candidatos no aceptan los puestos de trabajo:

Gráfico 25. Motivos por los que los candidatos no aceptan el puesto ofertado



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Según las empresas, los motivos principales por lo que los/as candidatos/as no aceptan los puestos de trabajo ofertados son: “Ubicación del puesto de trabajo” que ha sido seleccionado en un 80% de las empresas participantes, seguido de “Le han hecho una oferta mejor que le interesaba más” con un 73,33% y “El salario con le parece suficiente” con un 53,33%.

4.6.2.2. Investigación cualitativa

La información recogida durante las entrevistas, además de recoger la opinión acerca de las dificultades encontradas a la hora de buscar personal idóneo para sus empresas, también se indagó sobre las posibles estrategias que se podrían llevar a cabo para favorecer la atracción del talento.

Ante la pregunta “¿A qué cree que se debe la dificultad de encontrar profesionales para su sector?” De forma general, agentes claves de este sector, coinciden en dos aspectos fundamentales.

- **El sector de la agricultura y la ganadería está cada vez más envejecido. Los jóvenes se alejan de la vida en el medio rural. Además, se suma la ausencia de espíritu emprendedor en el sector. Esta situación provoca, entre los empresarios, cierta preocupación por la pérdida de agricultores en la provincia.**

“Los jóvenes no se quedan a trabajar en el campo porque buscan otra calidad de vida. Se van a ciudades que ofrecen mayor número de servicios”.

“Para trabajar en el campo tienes que vivir cerca del campo. Los jóvenes no quieren asumir esas condiciones, prefieren vivir en la ciudad”.

“Si en los pueblos no se genera un entorno favorable relacionado con ocio, educación, sanidad, etc. los jóvenes siempre van a seguir prefiriendo las ciudades.

“Los jóvenes no quieren apostar por este sector como idea de negocio. Es un sector maltratado socialmente considerándose un trabajo muy sacrificado y poco rentable”

“Ni si quiera los hijos de los actuales empresarios quieren quedarse con el negocio familiar. Son muy pocos los que siguen con la empresa de su familia”

“Adquirir terreno es muy caro para los jóvenes. Lo ven prácticamente inviable”

■ **Pérdida de identidad y de valor frente a otros sectores.**

“Dedicarse a este sector tiene una connotación negativa entre los jóvenes. Se pierde valor frente a otros puestos de trabajo considerados de mejor estatus que la agricultura o la ganadería.”

“Parece que trabajar en el campo te hace directamente analfabeto”

■ **Necesidades de profesionalizar el sector ante la falta de conocimientos para mejorar la comercialización y el valor añadido de los productos.**

“ya se puede hacer todo el proceso con las nuevas tecnologías, desde prepara el terreno hasta el tratamiento de plagas. Necesitamos gente con formación acorde a las necesidades”

“En otros países se está desarrollando y profesionalizando la agricultura. Eso hace que tengan menores costes de producción y pueden ofrecer productos más competitivos. Tenemos que avanzar en la profesionalización del sector”

4.6.3. Formación y habilidades requeridas

En cuanto a la formación y las habilidades requeridas tanto por la participantes en la encuesta como en las entrevistas con agentes clave hay un denominador común en cuanto a formación.

En la siguiente nube de palabras podemos observar cómo los/las participantes de la encuesta en la pregunta de respuesta abierta *“¿Qué conocimientos, además de la titulación correspondiente, debe poseer el/la profesional que busca?”* indicaron que además de los conocimientos sobre agricultura y ganadería, buscan profesionales cualificados en técnicas de producción, distribución y siembra. Hacen alusión a la necesidad de transformación tecnológica para conseguir la profesionalización del sector.



Fuente: Cuestionario “Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa”. Elaboración propia

Estos resultados se reafirman con las conclusiones obtenidas tras las entrevistas.

Los/as agentes clave del sector de la agricultura y la ganadería del municipio de Huércal-Overa, ante la pregunta *“¿Qué habilidades y conocimientos deberían poseer los y las candidatos/as para pasar con éxito un proceso de selección en su empresa?”* han afirmado que es fundamental la vocación y la formación en el ámbito rural.

“Queremos personas que sepan valorar lo importante que es este sector no solo en nuestro municipio si no para todo el país.”

“Lo que nos interesa es tener personas responsables y comprometidas con el sector. Es muy importante que tengan cierto grado de responsabilidad al final trabajamos con la salud de los consumidores”

“Es fundamental tener gente que conozca el sector y que esté formada para desempeñar sus funciones”

“Busco gente que sea capaz de aportar al negocio nuevas formas de comercialización o de producción. Alguien con idiomas y con conocimiento técnico suficiente sobre el sector”

“Las nuevas tecnologías es lo que nos va a permitir avanzar. Es fundamental contar con gente capacitada en este ámbito”

4.7. Sector Comercio

En lo que se refiere al sector comercio es la primera actividad económica principal del municipio con un total de 412 empresas registradas (datos extraídos del Instituto de Estadística y Cartografía, 2021).

Durante la investigación cuantitativa participaron un total de 25 empresas de este sector.

4.7.1. Perspectiva de generación de empleo y ocupaciones más demandadas

4.7.1.1. Investigación Cuantitativa

La investigación cuantitativa a través del cuestionario recoge que la perspectiva de empleo de los participantes a corto/ medio plazo y largo plazo es la siguiente:

Tabla 18. Perspectiva generación de empleo sector comercio

Perspectiva	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
En los próximos 12 meses	88%	4%	8%		
En los próximos 24-36 meses	80%	8%	8%	4%	

Fuente: Cuestionario "Estudio Mercado Laboral Huércal-Overa". Elaboración propia

Las empresas del sector comercio en términos generales no prevén incorporar en su plantilla nuevos trabajadores/as ni a corto/medio plazo ni a largo plazo.

Dado los resultados obtenidos en esta primera parte de la investigación, no se llevará el desglose de resultados de los siguientes apartados al igual que se ha realizado con el resto de los sectores.

El sector comercio que ha participado en el estudio no tiene previsión de contratación por lo que, el resto del cuestionario carece de significado ya que va dirigido a conocer el perfil y las necesidades formativas de los profesionales requeridos en cada uno de los sectores.

No obstante, y queriendo indagar en los resultados obtenidos, durante las entrevistas con agentes clave se manifestaron las siguientes hechos:

“No tengo conocimiento de que algún comercio busque gente para trabajar. Ahora mismo no hay trabajo porque el pueblo no ofrece trabajo”

“No hay industria y existe muy poca variedad de comercio”

“Hay empresas que buscan perfiles cualificados como por ejemplo un óptico o un dentista, pero los jóvenes no quieren venir aquí a trabajar a Huércal Overa porque el pueblo no ofrece nada y están muy alejados de la ciudad. Es normal”

“No buscamos a nadie, pero cuando hemos tenido épocas que buscábamos dependiente la gente no ha querido trabajar. Quieren cobrar mucho, sabiendo poco. Para vender zapatos tienes que saber vender zapatos y si no saben tienes que enseñarle de cero y formarlos y cuando entran ellos quieren cobrar como si supieran”

“En el pueblo hay mucho funcionario y muy poca industria y eso obviamente es un problema”

“Es complicado encontrar personas en el pueblo que quieran trabajar de dependiente/a y que tengan un nivel de inglés para atender a los turistas que tenemos por ejemplo en estas fechas”

6

Conclusiones

Ante los resultados obtenidos tanto de la investigación cuantitativa como de la investigación cualitativa podemos obtener las siguientes conclusiones, que desglosaremos por sectores y a su vez, diferenciaremos las conclusiones de cada sector en dos apartados: Conclusiones del Mercado Laboral y Conclusiones de las Necesidades Formativas.

5.1. Conclusiones Sector Transporte

5.1.1. Mercado Laboral

El sector transporte prevé un incremento de las plantillas tanto a corto/medio plazo, como a largo plazo.

A pesar de ello, es un sector que se enfrenta a una evidente escasez de mano de obra para diferentes puestos de trabajo.

Actualmente, donde se hace más notoria esta escasez es, entre otros:

■ **Conductores**

La falta de conductores/as es una de las mayores dificultades a las que se enfrentan, debido, según las empresas del sector, a lo poco atractiva que resulta el desempeño de este puesto de trabajo para los jóvenes en cuanto a condiciones laborales y dureza de la actividad se refiere.

Las empresas no están requiriendo experiencia para este puesto de trabajo, solo exigen el carné de conducir necesario, asumiendo las empresas la formación específica necesaria.

■ **Mandos intermedios cualificados: Operadores/jefes de tráfico y Agentes de Comercio Internacional**

A la dificultad de encontrar mano de obra se suma la falta de formación especializada en el sector. Son puestos de trabajo fundamentales para el desarrollo de la actividad de cualquier empresa de transporte. Sin embargo, a las empresas les resulta difícil, prácticamente imposible, encontrar perfiles

con conocimientos específicos sobre rutas internacionales, gestión de mercancías, idiomas y otras competencias técnicas necesarias para la organización del transporte y su distribución.

5.1.2. Necesidades Formativas

Ante las demandas de las empresas, la formación es un instrumento básico para dar respuesta a las dificultades que surgen entre las empresas y los trabajadores.

Según las ocupaciones más demandadas y tras analizar los resultados obtenidos tanto en el cuestionario como en las entrevistas con informantes clave, el sector transporte necesita profesionales que dispongan de las siguientes competencias profesionales a las que asociamos con Certificados de Profesionalidad:

Ocupación	Certificado profesionalidad de	Competencias profesionales
Conductores de mercancía	Conducción de Vehículos Pesados de Transporte de mercancía por carretera (Nivel 2) 390 horas.	Preparar y realizar el mantenimiento de primer nivel de vehículos de transporte urbano e interurbano por carretera
		Planificar los servicios de transporte y relación con clientes
		Supervisión y/o realización de procesos de carga y descarga de mercancías
		Conducción de vehículos
Conductores de pasajeros	Tráfico de viajeros por carretera (Nivel 3). 520 horas	Establecer y organizar planes de transporte de viajeros por carretera
		Gestionar y supervisar las operaciones de transporte de viajeros por carretera
		Realizar la gestión administrativa y documental de operaciones de transporte por carretera.
		Realizar las actividades de atención e información a los viajeros del autobús o autocar

Operadores/jefes de tráfico	Tráfico de mercancías por carretera (Nivel 3) 520 horas.	Organizar y controlar la actividad del departamento de tráfico/explotación en las empresas que realicen transporte de mercancías por carretera
		Planificar y gestionar las operaciones del tráfico/explotación en las empresas que realicen transporte de mercancías por carretera
		Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente en las relaciones y actividades de logística y transporte internacional
	Organización del transporte y distribución (Nivel 3) 520 horas	Organizar, gestionar y controlar la distribución capilar de mercancías
		Organizar, gestionar y controlar las operaciones de transporte de larga distancia.
		Colaborar en la optimización de la cadena logística con los criterios establecidos por la organización
Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente en las relaciones y actividades de logística y transporte internacional		
Agente de Comercio Internacional	Gestión comercial y financiera del transporte por carretera (Nivel 3) 520 horas	Comercializar servicios de transporte por carretera
		Gestionar la actividad económico-financiera del transporte por carretera
		Realizar la gestión administrativa y documental de operaciones de transporte por carretera
		Gestionar las relaciones con clientes y seguimiento de operaciones de transporte por carretera
		Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en las relaciones y actividades de logística y transporte internacional.

5.2. Conclusiones Sector Hostelería

5.2.1. Mercado Laboral

El sector de la Hostelería busca perfiles profesionales adaptados a las demandas actuales de los clientes. Estas demandas están asociadas a ofrecer un servicio de calidad.

Tras la pandemia, tal y como han manifestado las personas participantes en este estudio, ha hecho estragos en el sector haciendo entre ver que es un sector inseguro y con condiciones laborales precarias.

Ante esta situación, reclaman principalmente actuaciones que vayan dirigidas a la profesionalización y reconocimiento del sector que tanto significa y aporta a la economía del municipio.

Para los hosteleros/as del municipio, un elemento clave para alcanzar la profesionalización es sin duda, la formación.

La formación, a nivel general de la hostelería, conlleva indudables virtudes como el fortalecimiento del sector, el incremento de la competitividad con respecto a otros mercados, oferta de calidad, mejora de la imagen, etc.

Actualmente, el sector se encuentra en una situación donde existen numerosa ofertas de empleo, sin embargo, no existe mano de obra cualificada para cubrir dichas ofertas.

Los puestos de trabajo más demandados por el sector, y con mayor dificultad de cubrir, tras analizar los resultados del estudio han sido:

- Jefes/as de sala
- Camareros/as
- Cocineros/as
- Ayudantes de cocina
- Limpiadores/as

5.2.2. Necesidades Formativas

Ante las demandas de las empresas, la formación es un instrumento básico para dar respuesta a las dificultades que surgen entre las empresas y los trabajadores.

Según las ocupaciones más demandadas y tras analizar los resultados obtenidos tanto en el cuestionario como en las entrevistas con informantes clave, el sector de la hostelería necesita profesionales que dispongan de las siguientes competencias profesionales a las que asociamos con Certificados de Profesionalidad:

Ocupación	Certificado de profesionalidad	Competencias profesionales
Jefes de sala, camarero y ayudante de camarero	Gestión de procesos de Servicio en Restauración (Nivel 3) 610 horas.	Definir y planificar procesos de servicio en restauración
		Supervisar y desarrollar procesos de servicio en restauración
		Gestionar departamentos de servicio de restauración
		Asesorar sobre bebidas distintas a vinos, prepararlas y presentarlas
		Servir vinos y prestar información básica sobre los mismos
		Aplicar las normas de protocolo en restauración
		Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería
		Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en los servicios de restauración
	Servicio de Bar y Cafetería (Nivel 2). 640 horas	Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en barra y mesa
		Asesorar sobre bebidas distintas a vinos, prepararlas y presentarlas.
		Servir vinos y prestar información básica sobre los mismos
		Preparar y exponer elaboraciones sencillas propias de la oferta de bar- cafetería
		Gestionar el bar- cafetería

		Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería
		Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en los servicios de restauración
	Servicio de Restaurante (Nivel 2) 580 horas.	Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en sala.
		Servir vinos y prestar información básica sobre los mismos.
		Elaborar y acabar platos a la vista del cliente.
		Disponer todo tipo de servicios especiales en Restauración
		Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería.
		Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en los servicios de restauración
	Operaciones básicas de restaurante y bar (Nivel 1) 290 horas.	Asistir en el servicio de alimentos y bebidas.
		Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, y preparar y presentar bebidas sencillas y comidas rápidas
Cocinero y ayudante de cocina	Dirección y producción en cocina (Nivel 3)	Aplicar y supervisar la ejecución de todo tipo de técnicas de manipulación conservación y regeneración de alimentos
		Desarrollar y supervisar procesos de preparación y presentación de elaboraciones culinarias básicas, complejas y de múltiples aplicaciones
		Desarrollar y supervisar procesos de preparación y presentación de platos de cocina creativa y de autor.
		Desarrollar y supervisar procesos de elaboración y presentación de todo tipo de productos de repostería.
		Catar alimentos para su selección y uso en hostelería.
		Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería
		Diseñar ofertas gastronómicas.

		Gestionar procesos de aprovisionamiento en restauración
		Organizar procesos de producción culinaria
		Administrar unidades de producción culinaria.
	Operaciones básicas de cocina Nivel I. 270 horas	Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios
		Asistir en la elaboración culinaria y realizar y presentar preparaciones sencillas
Limpiadores/as en alojamientos	Operaciones básicas de pisos en alojamientos Nivel I. 300 horas	Preparar y poner a punto habitaciones, zonas nobles y áreas comunes
		Realizar las actividades de lavado de ropa propias de establecimientos de alojamiento
		Realizar las actividades de planchado y arreglo de ropa, propias de establecimientos de alojamiento

5.3. Conclusiones Sector Construcción

5.3.1. Mercado Laboral

El sector de la Construcción es un sector en auge dentro del mercado laboral.

Actualmente, supone una vía de oportunidades para la generación de empleo. Entre otras muchas razones, porque 70% de los fondos europeos Next Generation están vinculados a este sector.

Sin embargo, la mano de obra especializada es escasa y las empresas del sector temen ralentizar la ejecución de las obras como en la puesta en marcha de proyectos que vengan de estos fondos.

Además de la escasez de mano de obra, se suma las dificultades del sector en atraer talento joven. Los datos reflejan que la mayor parte de los trabajadores del sector se concentra en la franja de entre los 30 y 59 años, siendo la franja más fuerte entre los 40 y los 49 años (Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística).

Las ocupaciones más demandadas son:

- Albañiles
- Electricistas
- Pintores
- Trabajadores del metal
- Jefes de obra

5.3.2. Necesidades Formativas

Según las empresas, el sector de la construcción está en un proceso de transformación y renovación de los procesos y las estrategias de trabajo hacia nuevas formas profesionales. Por ello, se hace imprescindible trabajadores especializados a través de formación.

Según las ocupaciones más demandadas y tras analizar los resultados obtenidos tanto en el cuestionario como en las entrevistas con informantes clave, el sector de la construcción necesita profesionales que dispongan de las siguientes competencias profesionales a las que asociamos con Certificados de Profesionalidad:

Ocupación	Certificado de profesionalidad	Competencias profesionales
Albañil, oficial, jefe de equipo, peones	Fábricas de albañilería (Nivel 2) 490 horas	Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones
		Construir fábricas para revestir
		Construir fábricas vistas
		Organizar trabajos de albañilería
	Operaciones auxiliares de albañilería de fábricas y cubiertas (Nivel 1). 320 horas	Realizar trabajos auxiliares en obras de construcción
		Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones
		Construir fábricas para revestir
	Control de ejecución de obras de edificación (Nivel 3) 750 horas.	Construir faldones para cubiertas
		Realizar replanteos en los tajos y organizar la intervención de los servicios de topografía
		Controlar la puesta en obra de encofrados, armaduras pasivas y hormigón
		Controlar el acondicionamiento del terreno y la ejecución de la cimentación y estructura en edificación
		Controlar la ejecución de las particiones, instalaciones y acabados en la edificación
	Organizar y gestionar el desarrollo de obras de construcción	

		Controlar técnicas específicas de obras de rehabilitación en edificación
		Controlar a nivel básico riesgos en construcción
Pintor/a	Pintura industrial en construcción (Nivel 2) 600 horas	Sanear y regularizar soportes para revestimiento en construcción
		Aplicar imprimaciones y pinturas protectores en construcción
		Realizar acabados de pintura industrial en construcción
		Ejecutar pavimentos continuos de resinas
		Organizar trabajos de pintura en construcción
		Controlar a nivel básico riesgos en construcción
Electricistas	Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión (Nivel 2). 920 horas	Montar y mantener instalaciones eléctricas de baja tensión en edificios destinados principalmente a viviendas
		Montar y mantener instalaciones eléctricas de baja tensión en edificios comerciales, de oficinas y de una o varias industrias
		Montar y mantener instalaciones de automatismos en el entorno de viviendas y pequeña industria
		Montar y mantener redes eléctricas aéreas de baja tensión
		Montar y mantener redes eléctricas subterráneas de baja tensión
		Montar y mantener máquinas eléctricas
Soldadores/as	Soldadura (Nivel 2). 600 horas	Realizar soldaduras y proyecciones térmicas por oxigás
		Realizar soldaduras con arco bajo gas protector con electrodo consumible (MIG/MAG) y proyecciones térmicas con arco

5.4. Conclusiones Sector Agricultura y Ganadería

5.4.1. Mercado Laboral

Las empresas aseguran que, la falta de mano de obra es una de las dificultades más grandes a las que se enfrenta el sector de la agricultura y de la ganadería actualmente. Esta dificultad se ve extendida tanto a trabajadores cualificados como a trabajadores no cualificados entre los que se destacan:

■ **Peones agrícolas y ganaderos**

Tanto ganaderos como agricultores manifiestan la falta de mano de obra en el campo. En parte, lo achacan a la escasez de servicios que existe en el entorno rural y a las nuevas y preferibles formas de vivir de la población joven.

La población, tanto agraria como ganadera, está cada vez más envejecida enfrentándose a un problema de relevo generacional. Es fundamental incorporar jóvenes a la agricultura y a la ganadería para contrarrestar la tendencia del envejecimiento y para que se vea como una salida profesional al alto nivel de desempleo juvenil.

■ **Trabajadores cualificados en actividades agrícolas y ganaderas**

Por otro lado, para hacer frente a la transformación del sector son cada vez más las empresas que requieren de personal cualificado para favorecer la modernización del sector y atraer así a personal joven.

Las empresas, están de acuerdo en que la cualificación profesional de futuros agricultores y ganaderos contribuirá al crecimiento económico del sector y a mejorar el rendimiento de las empresas ganando a su vez, mayor competitividad respecto a otros países.

5.4.2. Necesidades Formativas

Ante las demandas de las empresas, la formación es un instrumento básico para dar respuesta a las dificultades que surgen entre las empresas y los trabajadores.

Según las ocupaciones más demandadas y tras analizar los resultados obtenidos tanto en el cuestionario como en las entrevistas con informantes clave, el sector agrícola y ganadero necesita profesionales que dispongan de las siguientes competencias profesionales a las que asociamos con Certificados de Profesionalidad:

Ocupación	Certificado de profesionalidad	Competencias profesionales
Peones agrícolas	Actividades auxiliares en agricultura (Nivel 1) 330 horas.	Realizar operaciones auxiliares para la preparación del terreno, siembra y plantación de cultivos agrícolas.
		Realizar operaciones auxiliares para el riego, abonado y aplicación de tratamientos en cultivos agrícolas
		Realizar operaciones auxiliares en los cuidados culturales y de recolección de cultivos, y en el mantenimiento de las instalaciones en explotaciones agrícolas
Peones ganaderos	Actividades auxiliares en ganadería (Nivel 1). 510 horas	Realizar operaciones auxiliares de reproducción en ganadería.
		Realizar operaciones auxiliares de manejo de la producción en explotaciones ganaderas
		Realizar el pastoreo del ganado.
		Realizar las operaciones auxiliares de mantenimiento y manejo de la maquinaria y equipos en explotaciones agrícolas.

Trabajadores cualificados agrícolas	Manejo y mantenimiento de maquinaria agraria (Nivel 2) 630 horas.	Manejar y realizar el mantenimiento de máquinas agrícolas de accionamiento y tracción
		Manejar y realizar el mantenimiento de equipos de preparación del suelo
		Manejar y realizar el mantenimiento de equipos de siembra y plantación
		Manejar y realizar el mantenimiento de equipos para efectuar cuidados culturales
		Manejar y realizar el mantenimiento de equipos de aplicación de fertilizantes y productos fitosanitarios
		Manejar y realizar el mantenimiento de equipos de recolección, carga, descarga y transporte de productos agrarios
	Gestión de la producción agrícola	Gestionar las labores de preparación del terreno y de implantación de cultivos
		Programar y organizar las operaciones de cultivo.
		Gestionar las operaciones de recolección y conservación de productos agrícolas
		Gestionar la maquinaria, equipos e instalaciones de la explotación agrícola
Trabajadores cualificados ganaderos	Gestión de la producción ganadera (Nivel 3) 820 horas	Gestionar los procesos de producción de animales de renuevo, de reproductores y crías, y de leche
		Gestionar los procesos de producción de animales de recría y de cebo
		Gestionar los procesos de producción de aves y de huevos
		Gestionar las instalaciones, maquinaria, material y equipos de la explotación ganadera

5.5. Conclusiones sector Comercio

Conclusiones extraídas referentes al sector comercio:

1 El sector comercio no prevé generación de empleo a corto medio plazo.

2 Las perspectivas de generación de empleo mejoran ligeramente a largo plazo.

3 En algunas empresas se necesita personal titulado universitario como dentistas, ópticos, farmacéuticos...

4 En cuanto a necesidades formativas, sería recomendable formación relacionada con idiomas. Especialmente, inglés.

5 Las empresas del sector manifiestan que para corregir esta circunstancia es necesario que la Administración Local tome medidas dirigidas a fortalecer el tejido empresarial del municipio, así como a favorecer la creación de industria.

Además, consideran que Huércal-Overa debería ofrecer mayor número de servicios para atraer a gente joven.

Anexo

I

Cuestionario



Este estudio forma parte de los trabajos de elaboración del Plan de Acción Local de la Agenda Urbana Española, en el marco del plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) y con los Fondos Next Generation

ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL DE HUÉRCAL OVERA

Este estudio forma parte de los trabajos de elaboración del Plan de Acción Local de la Agenda Urbana Española en el marco del plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) y con los Fondos Next Generation.

El Ayuntamiento de Huércal Overa tiene el objetivo de obtener información sobre el Mercado Laboral y los perfiles más demandados por las empresas de forma que se puedan llevar a cabo actuaciones que permitan una mejor adecuación de la oferta y la demanda de trabajo.

Es fundamental destacar la importancia del conocimiento del Mercado Laboral para poder mejorar la competitividad empresarial y, por tanto, avanzar en la generación y estabilidad de empleo.

Los datos que aporte su empresa serán básicos para nuestro estudio, y garantizamos que estarán sujetos al estricto cumplimiento del secreto estadístico. Estos datos, además, no se utilizarán nunca de forma individual sino que se realizará una explotación agregada de todos los cuestionarios.

Agradecemos su colaboración, esperando que el esfuerzo que pueda suponerle quede compensado por el interés de los resultados, interés que, en gran parte, va a depender de la calidad de la respuesta.

PLAZO DE ENVÍO DE LA INFORMACIÓN:

El cuestionario deber ser cumplimentado en el plazo máximo de 7 días desde su recepción.

El tiempo de realización del cuestionario no le llevará más de 5 minutos.

RECOMENDACIONES:

Por su comodidad, le recomendamos rellenar el cuestionario desde un ordenador. Si lo hace a través de su *smartphone*, le recomendamos que gire el dispositivo (horizontal).

NORMATIVA LEGAL:

Garantizamos el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales, reflejada en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y de Garantía de Derechos Digitales (LOPD GDD). Cumple también con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas (RGPD).

SOLICITUD DE INFORMACIÓN:

Para cualquier duda sobre la forma de cumplimentación de este cuestionario, puede ponerse en contacto con nosotros en el teléfono **950265512** o **685410280**

DATOS DE LA PERSONA ENCUESTADA

Categoría profesional *

- Gerente
- Directivo
- Mando Intermedio
- Técnico

Nivel de estudios finalizado *

- Sin estudios
- Estudios Primarios
- E.G.B/ Graduado Escolar / ESO
- B.U.P/ Bachillerato
- F.P Grado Medio
- F.P. Grado Superior
- Diplomatura/Licenciatura/Grado
- Máster
- Doctorado

Edad *

Tu respuesta _____

Género *

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no decirlo
- Otro:

DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa *

Tu respuesta

Código postal *

Tu respuesta

¿Cual es la actividad económica principal de la empresa? *

Tu respuesta

¿Cuántos empleados hay en la empresa? *

- Sin asalariados
- de 1 a 5
- de 6 a 10
- de 11 a 20
- de 21 a 50
- de 51 a 250
- Más de 250

Atrás

Siguiente

Página 3 de 18

Borrar
formulario

PERSPECTIVAS DE GENERACIÓN DE EMPLEO

Valora las perspectivas de llevar a cabo nuevas contrataciones en su empresa: *

	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
Situación actual (12 meses)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perspectiva a corto/medio plazo (2/3 años)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Respecto a las perspectivas de las nuevas contrataciones, valora con una escala * de 1 a 5 en la que 1 es "muy poca importancia" y 5 "muchísima importancia", las características que deberían poseer las personas candidatas

	1 "Característica muy poco importante"	2	3	4	5 "Característica muy importante"
Experiencia previa en la actividad principal de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formación específica para el puesto de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manejo de informática y ofimática	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocimiento de idiomas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competencias blandas (comunicación, liderazgo, motivación, flexibilidad, resolución de problemas, trabajo en equipo, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otro (indicar abajo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si en la pregunta anterior ha señalado "Otro" indique aquí cuál

Tu respuesta

A continuación encontrará una serie de cuestiones relacionadas con las personas que necesitaría su empresa a corto/medio plazo en función de la/s ocupación/es. HAY UN TOTAL DE 13 GRUPOS PROFESIONALES.

CONTESTE LAS PREGUNTAS RELACIONADAS SÓLO CON EL/LOS GRUPO/S PROFESIONAL/ES QUE NECESITE CUBRIR SU EMPRESA

Grupos Profesionales

Pg.5.Peones de agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes

Pg.6.Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)

Pg.7.Conductores y operadores de maquinaria móvil

Pg.8.Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores

Pg.9.Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas

Pg.10.Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas

Pg.11. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero

Pg.12.Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas

Pg.13.Trabajadores de los servicios de restauración y comercio

Pg.14.Empleados de oficina que atienden al público

Pg.15.Empleados de oficina que no atienden al público

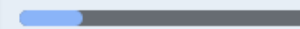
Pg.16.Técnicos: profesionales de apoyo

Pg.17.Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales

Diríjase directamente a la página que le corresponda

[Atrás](#)

[Siguiente](#)



Página 4 de 18

[Borrar](#)

formulario

PEONES DE AGRICULTURA, PESCA, CONSTRUCCIÓN, INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y TRANSPORTES

Si su empresa no necesita personal de esta ocupación puede pasar directamente a la siguiente página. En el caso de que si, conteste a las siguientes cuestiones.

Indica las personas que necesitaría su empresa a corto/medio plazo en función de la/s ocupación

- Peones agrícolas
- Peones agropecuarios
- Peones de la construcción y de la minería
- Peones de la pesca, la acuicultura, forestales y de la caza
- Peones de las industrias manufactureras
- Peones del transporte, descargadores y afines
- Peones ganaderos
- Reponedores
- Otro: _____

TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN SERVICIOS (EXCEPTO TRANSPORTES)

Si su empresa no necesita personal de esta ocupación puede pasar directamente a la siguiente página. En el caso de que si, conteste a las siguientes cuestiones.

Indica las personas que necesitaría su empresa a corto/medio plazo en función de la/s ocupación

- Ayudantes de cocina
- Empleados domésticos
- Limpiadores de vehículos, ventanas y personal de limpieza a mano
- Ordenanzas, mozos de equipaje, repartidores a pie y afines
- Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
- Preparadores de comidas rápidas
- Recogedores de residuos, clasificadores de desechos, barrenderos y afines
- Repartidores de publicidad, limpiabotas y otros trabajadores de oficios callejeros
- Vendedores callejeros
- Otro: _____

CONDUCTORES Y OPERADORES DE MAQUINARIA MOVIL

Si su empresa no necesita personal de esta ocupación puede pasar directamente a la siguiente página. En el caso de que si, conteste a las siguientes cuestiones.

Indica las personas que necesitaría su empresa a corto/medio plazo en función de la/s ocupación

- Conductores de autobuses y tranvías
- Conductores de automóviles, taxis y furgonetas
- Conductores de camiones
- Conductores de motocicletas y ciclomotores
- Maquinistas de locomotoras y afines
- Marineros de puente, marineros de máquinas y afines
- Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil
- Operadores de otras máquinas móviles
- Otro: _____

OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA FIJAS, Y MONTADORES

Si su empresa no necesita personal de esta ocupación puede pasar directamente a la siguiente página. En el caso de que si, conteste a las siguientes cuestiones.

Indica las personas que necesitaría su empresa a corto/medio plazo en función de la/s ocupación

- Montadores y ensambladores en fábricas
- Operadores de inst. y máq. de pdtos. químicos, farmacéuticos y mat.fotosensibles
- Operadores de máquinas de lavandería y tintorería
- Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco
- Operadores de máquinas para fabricar pdtos. textiles y artículos de piel y cuero
- Operadores en instalaciones de la extracción y explotación de minerales
- Operadores en instalaciones para el tratamiento de metales
- Operadores en instalaciones para el tratamiento y transformación de la madera, la fabricación de papel, productos de papel y caucho o materias plásticas
- Otro: _____

TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS, EXCEPTO OPERADORES DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS

Si su empresa no necesita personal de esta ocupación puede pasar directamente a la siguiente página. En el caso de que si, conteste a las siguientes cuestiones.

Indica las personas que necesitaría su empresa a corto/medio plazo en función de la/s ocupación

- Ebanistas y trabajadores afines
- Electricistas de la construcción y afines Herreros y trabajadores de la fabricación de herramientas y afines
- Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y de telecomunicaciones
- Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros y artesanos
- Mecánicos y ajustadores de maquinaria
- Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y afines
- Oficiales y operarios de las artes gráficas
- Pegadores, buceadores, probadores de pdtos. y otros operarios y artesanos diver.
- Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
- Trabajadores del textil, confección, piel, cuero y calzado
- Trabajadores que tratan la madera y afines
- Otro: _____

TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LA CONSTRUCCIÓN, EXCEPTO OPERADORES DE MÁQUINAS

Si su empresa no necesita personal de esta ocupación puede pasar directamente a la siguiente página. En el caso de que si, conteste a las siguientes cuestiones.

Indica las personas que necesitaría su empresa a corto/medio plazo en función de la/s ocupación

- Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras
- Carpinteros (excepto ebanistas y montadores de estructuras metálicas)
- Escayolistas y aplicadores de revestimientos de pasta y mortero
- Fontaneros e instaladores de tuberías
- Pintores, empapeladores y afines Soldadores, colocadores de parquet y afines
- Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización
- Trabajadores en hormigón, encofradores, ferrallistas y afines
- Pegadores, buceadores, probadores de pdtos. y otros operarios y artesanos diver.
- Otros trabajadores de acabado en la construcción, instalaciones y afines
- Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción
- Otro: _____

TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO

Si su empresa no necesita personal de esta ocupación puede pasar directamente a la siguiente página. En el caso de que si, conteste a las siguientes cuestiones.

Indica las personas que necesitaría su empresa a corto/medio plazo en función de la/s ocupación

- Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)
- Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas
- Trabajadores cualificados en actividades cinegéticas
- Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural
- Trabajadores cualificados en activ. ganaderas (incluidas avícolas, apícolas y simil.)
- Trabajadores cualificados en actividades pesqueras y acuicultura
- Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines
- Otro: _____

TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y EL CUIDADO DE PERSONAS

Si su empresa no necesita personal de esta ocupación puede pasar directamente a la siguiente página. En el caso de que si, conteste a las siguientes cuestiones.

Indica las personas que necesitaría su empresa a corto/medio plazo en función de la/s ocupación

- Auxiliares de enfermería
- Cuidadores de niños
- Peluqueros y especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines
- Personal de seguridad privado
- Supervisores de mantenimiento y limpieza de edificios, conserjes y mayordomos
- Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (excepto cuidadores de niños)
- Técnicos auxiliares de farmacia y emergencias sanitarias y otros trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud
- Trabajadores que atienden a viajeros, guías turísticos y afines
- Otros trabajadores de servicios personales
- Otro: _____

TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN Y COMERCIO

Si su empresa no necesita personal de esta ocupación puede pasar directamente a la siguiente página. En el caso de que si, conteste a las siguientes cuestiones.

Indica las personas que necesitaría su empresa a corto/medio plazo en función de la/s ocupación

- Cajeros y taquilleros (excepto bancos)
- Camareros asalariados
- Camareros y cocineros propietarios
- Cocineros asalariados
- Comerciantes propietarios de tiendas
- Expendedores de gasolineras
- Jefes de sección de tiendas y almacenes
- Operadores de telemarketing
- Vendedores en quioscos o en mercadillos
- Vendedores en tiendas y almacenes
- Otros vendedores
- Otro: _____

TRABAJADORES DE OFICINA QUE ATIENDEN AL PÚBLICO

Si su empresa no necesita personal de esta ocupación puede pasar directamente a la siguiente página. En el caso de que si, conteste a las siguientes cuestiones.

Indica las personas que necesitaría su empresa a corto/medio plazo en función de la/s ocupación

- Agentes de encuestas
- Empleados administrativos con tareas de atención al público n.c.b.o.e.
- Empleados de agencias de viajes, recepcionistas de hoteles y telefonistas
- Empleados de información y recepcionistas (excepto de hoteles)
- Empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)
- Otro: _____

TRABAJADORES DE OFICINA QUE NO ATIENDEN AL PÚBLICO

Si su empresa no necesita personal de esta ocupación puede pasar directamente a la siguiente página. En el caso de que si, conteste a las siguientes cuestiones.

Indica las personas que necesitaría su empresa a corto/medio plazo en función de la/s ocupación

- Empleados contables y financieros
- Empleados de bibliotecas y archivos
- Empleados de registro de materiales, servicios de apoyo a producción y transporte
- Empleados de serv. de correos, codificadores, correctores y servicios de personal
- Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público
- Otro: _____

TÉCNICOS: PROFESIONALES DE APOYO

Si su empresa no necesita personal de esta ocupación puede pasar directamente a la siguiente página. En el caso de que si, conteste a las siguientes cuestiones.

Indica las personas que necesitaría su empresa a corto/medio plazo en función de la/s ocupación

- Agentes de aduanas, tributos y afines que trabajan en tareas de la Admin. Pública
- Agentes inmobiliarios y otros agentes
- Agentes y representantes comerciales
- Asistentes administrativos y especializados
- Delineantes y dibujantes técnicos
- Deportistas, entrenadores, instruc. activ. deportivas; monitores activ. recreativas
- Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y sociales
- Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas
- Profesionales de las terapias alternativas
- Profesionales en navegación marítima y aeronáutica
- Programadores informáticos
- Supervisores en ingeniería de minas, de ind. manufactureras y de la construcción
- Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías
- Técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías
- Técnicos de las ciencias naturales y profesionales auxiliares afines
- Técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad
- Técnicos en control de procesos
- Técnicos en grabación audiovisual, radiodifusión y telecomunicaciones
- Técnicos en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al usuario
- Técnicos sanitarios de laboratorio, pruebas diagnósticas y prótesis
- Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias
- Otros agentes comerciales
- Otros técnicos sanitarios
- Otro: _____

OTROS TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES

Si su empresa no necesita personal de esta ocupación puede pasar directamente a la siguiente página. En el caso de que sí, conteste a las siguientes cuestiones.

Indica las personas que necesitaría su empresa a corto/medio plazo en función de la/s ocupación

- Analistas y diseñadores de software y multimedia
- Archivistas, bibliotecarios, conservadores y afines
- Arquitectos técnicos, topógrafos y diseñadores
- Arquitectos, urbanistas e ingenieros geógrafos
- Artistas creativos e interpretativos Economistas Escritores, periodistas y lingüistas
- Especialistas en bases de datos y en redes informáticas
- Especialistas en finanzas
- Especialistas en organización y administración
- Físicos, químicos, matemáticos y afines Ingenieros (excepto ingen. agrónomos, de montes, eléctricos, electrónicos y TIC)
- Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones Ingenieros técnicos (excepto agrícolas, forestales, eléctricos, electrónicos y TIC)
- Jueces, magistrados, abogados y fiscales
- Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)
- Profesionales en ciencias naturales
- Sociólogos, historiadores, psicólogos y otros profesionales en ciencias sociales
- Técnicos de empresas y actividades turísticas
- Otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas
- Otros profesionales del derecho
- Otro: _____

Una vez seleccionado el grupo profesional y las ocupaciones demandadas, debían contestar los siguientes ítems:

En una escala del 1 al 5 valora la dificultad de encontrar los perfiles anteriormente seleccionados

1 2 3 4 5

Muy fácil ○ ○ ○ ○ ○ Muy difícil

Valora con una escala de 1 a 5, en la que 1 es "muy poca importancia" y 5 "muchísima importancia", los MOTIVOS POR LOS QUE CREE QUE EXISTEN PROBLEMAS A LA HORA DE ENCONTRAR LOS PERFILES SELECCIONADOS

	1 * Motivo muy poco importante*	2	3	4	5 * Motivo muy importante*
Poca o nula experiencia previa en el puesto de trabajo	○	○	○	○	○
Poca o nula experiencia previa en la actividad de la empresa	○	○	○	○	○
Altas expectativas salariales del candidato/a	○	○	○	○	○
Falta de cualificación específica	○	○	○	○	○
Sobrecualificación de candidatos/a	○	○	○	○	○
Falta de habilidades sociales/competencias blandas	○	○	○	○	○
No se preparan la entrevista	○	○	○	○	○
Otro (indíquelo en la siguiente pregunta)	○	○	○	○	○

Si en la pregunta anterior ha señalado "Otro" indique aquí cuál

Tu respuesta _____

Cuando llevan a cabo un proceso de selección, ¿qué motivo/s le dan los/las candidatos/as para no aceptar el puesto de trabajo?

- Dificultades para conciliar
- Condiciones contractuales no acordes a su nivel de cualificación
- El salario no le parece suficiente
- Le han hecho otra oferta mejor que le interesaba más
- Ubicación del puesto de trabajo
- Desempeño de tareas no acordes con el puesto de trabajo
- Otro: _____

¿Qué conocimientos, además de la titulación correspondiente, debe poseer el/la profesional que busca?

Tu respuesta _____

¿Qué es lo que más valora de un/a profesional?

Tu respuesta _____

PERSONA DE CONTACTO DE LA EMPRESA

Nombre y Apellidos *

Tu respuesta

Correo electrónico *

Tu respuesta

Teléfono *

Tu respuesta

¿Estaría dispuesto/a a participar en un grupo de trabajo, con otras empresas de su sector, para hablar sobre las dificultades actuales en encontrar personal? *

- Sí
- No
- NS/NC

[Atrás](#)

[Enviar](#)

 Página 18 de 18 [Borrar formulario](#)



Agenda Urbana 2030

HUÉRCAL-OVERA



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU



Plan de
Recuperación,
Transformación
y Resiliencia



AYUNTAMIENTO
DE HUÉRCAL-OVERA



AGENDA
2030