

## **ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS BAJO CINCA - BAIX CINCA: SECTOR SERVICIOS E INDUSTRIA**

**ABRIL DE 2008**

**ELABORADO POR:**



**CON LA COLABORACIÓN DE:**



**PATROCINADO POR:**



## **ÍNDICE**

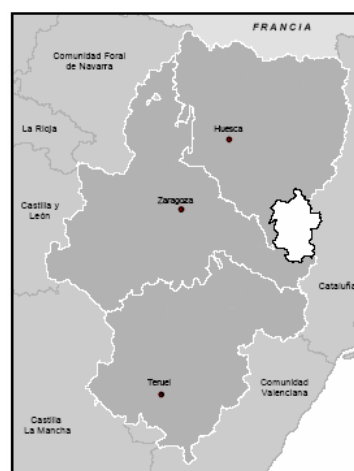
1. Situación socioeconómica de la Comarca de Bajo Cinca/Baix Cinca
2. Objetivos y justificación del estudio
3. Metodología
4. Mapa de recursos formativos
5. Resultados del análisis de necesidades formativas.
  - a. Análisis cuantitativo
  - b. Análisis cualitativo.
6. Conclusiones

# 1. Introducción. Situación socioeconómica de la comarca de Bajo Cinca/Baix Cinca.

## 1.1. Datos básicos

La Comarca del Bajo Cinca – Baix Cinca se crea por la Ley 20/2002, BOA de 07-10-02

Su superficie es de 1.419,60 km<sup>2</sup> y está compuesta por 11 municipios, y 17 entidades de población<sup>1</sup>. La capitalidad reside en el municipio de Fraga.



El paisaje y una parte importante de la estructura económica del Bajo Cinca se articula por el paso del río Cinca.

En cuanto a la representatividad de zonas protegidas, la comarca no cuenta con ningún espacio natural protegido y de la Red Natura 2000 en la Comarca, podemos observar las siguientes tablas en cuanto a las zonas LIC's (Lugares de Interés Comunitario) y ZEPAS (Zonas de Especial Protección para las Aves)::

	Superficie en kilómetros cuadrados	Porcentaje de participación en Aragón
Superficie total de la comarca	1.419,6	3,0
Lugares de importancia comunitaria	184,6	1,8
Zonas de especial protección para las aves	386,9	4,6
Espacios naturales protegidos	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST)

<sup>1</sup> Las entidades singulares de población, definidas en el IAEST como cualquier área habitable del término municipal, habitada o excepcionalmente deshabitada, claramente diferenciada dentro del mismo, y que es conocida por una denominación específica que la identifica sin posibilidad de confusión, en la Comarca son: Belver de Cinca, Monte Julia, San Miguel, Valonga (municipio de Belver de Cinca), Fraga, Miralsot, Litera (municipio de Fraga), Almudáfar, Osso de Cinca (municipio de Osso de Cinca), Ballobar, Candasnos, Chalamera, Ontiñena, Torrente de Cinca, Velilla de Cinca, Zaidín, y Mequinzenza.

## 1.2. Población

En los últimos datos del Padrón a 1 de Enero de 2007, la comarca del Bajo Cinca – Baix Cinca cuenta con 23.645 habitantes.

La densidad poblacional de la comarca (16,66 hab/km<sup>2</sup>) es superior a la media provincial (14,1 hab/km<sup>2</sup>). La densidad poblacional de cada municipio:

MUNICIPIO	TOTAL	VARONES	MUJERES	Superficie (km <sup>2</sup> )	Densidad
Ballobar	997	496	501	127,7	7,81
Belver de Cinca	1.319	701	618	82,6	15,97
Candasnos	439	230	209	122,4	3,59
Chalamera	143	77	66	11,5	12,43
Fraga	13.592	7.006	6.586	437,6	31,06
Ontiñena	610	307	303	137	4,45
Osso de Cinca	735	405	330	27,7	26,53
Torrente de Cinca	1.021	528	493	56,8	17,98
Velilla de Cinca	482	251	231	16,5	29,21
Zaidín	1.827	947	880	92,6	19,73
Mequinzenza	2.480	1.247	1.233	307,2	8,07
Bajo Cinca	23.645	12.195	11.450	1.419,6	16,66

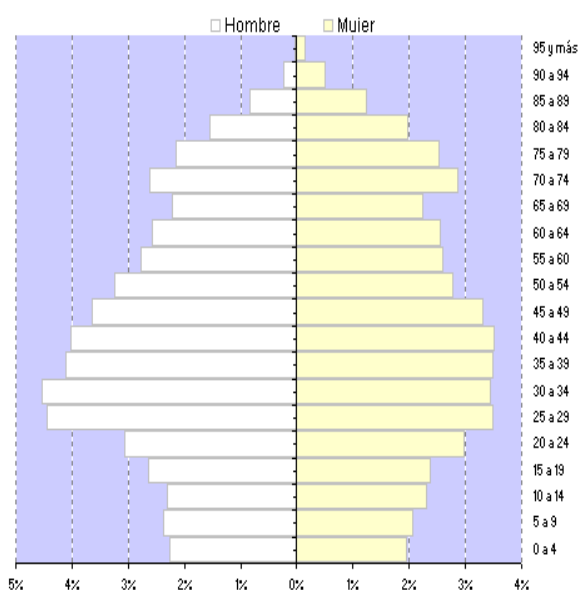
Fuente: Elaboración propia a partir del IAEST

### ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN

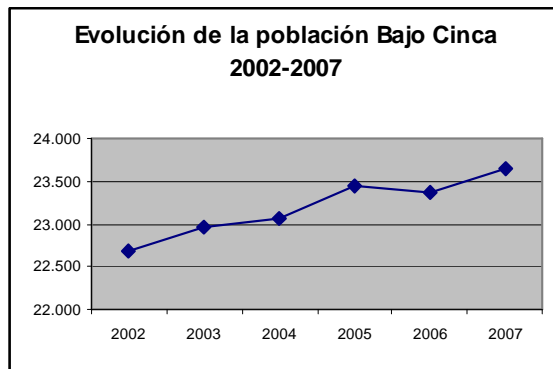
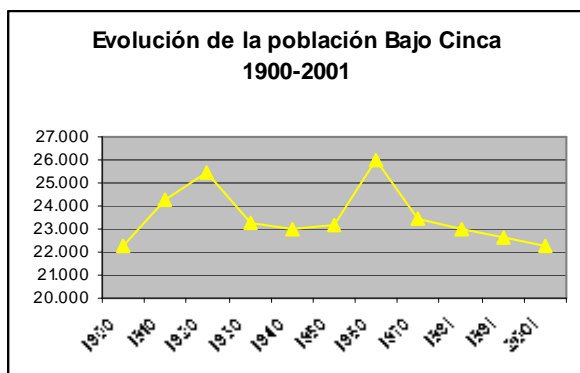
Edad	Ambos Sexos	Hombre	Mujer	TOTALES
0 a 4	998	535	463	4,22%
5 a 9	1.047	559	488	4,43%
10 a 14	1.088	544	544	4,60%
15 a 19	1.189	626	563	5,03%
20 a 24	1.428	722	706	6,04%
25 a 29	1.879	1.053	826	7,95%
30 a 34	1.888	1.072	816	7,98%
35 a 39	1.798	972	826	7,60%
40 a 44	1.784	953	831	7,54%
45 a 49	1.641	859	782	6,94%
50 a 54	1.422	765	657	6,01%
55 a 60	1.272	657	615	5,38%
60 a 64	1.215	609	606	5,14%
65 a 69	1.053	522	531	4,45%
70 a 74	1.297	618	679	5,49%
75 a 79	1.106	506	600	4,68%
80 a 84	834	365	469	3,53%
85 a 89	490	196	294	2,07%
90 a 94	172	54	118	0,73%
95 y más	44	8	36	0,19%
Total	23.645	12.195	11.450	100,00%

Fuente:

Elaboración propia a partir del IAEST



La EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN en diferentes periodos refleja una tendencia similar a la provincial. La población alcanzó su máximo histórico en la década de los 60. A partir de 2002 cambia la tendencia y existe un aumento gradual debido al fenómeno migratorio.

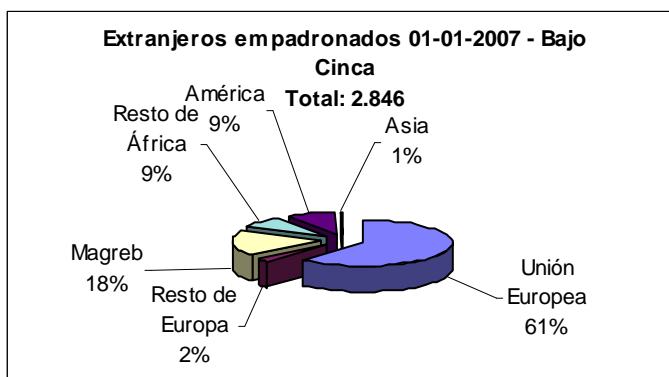


Fuente: elaboración propia a partir del IAEST

**La población extranjera** (01-01-2007) es de 2.846 personas, que refleja el porcentaje más alto de población extranjera sobre el total de población en las comarcas altoaragonesas (**12 %**) y superior a la media provincial (9 %) La población extranjera ha tenido un peso importante en la última década debido a la necesidad de mano de obra en el sector agrícola. El asentamiento de esta población va generando un cambio en el patrón de población, permitiendo no solo el crecimiento poblacional sino el crecimiento vegetativo.

El origen de la inmigración es fundamentalmente europea seguida de nacionalidades africanas, principalmente Magreb.

Fuente: elaboración propia a a partir del IAEST



El **movimiento natural de la población** refleja el importante cambio en el signo del crecimiento vegetativo (ya iniciado en el 2006), ya que ha sido una de las comarcas aragonesas con crecimiento vegetativo positivo (nacimientos superiores a las defunciones) durante el 2007.

Datos avance 2007 Cifras provisionales a 11/03/2008

11. COMARCA DEL BAJO CINCA/BAIX CINCA													
MES	PARTOS			NACIMIENTOS			DEFUNCIONES			MATRIMONIOS		C. V. (*)	
	TOTAL	Simple	Múltiples	TOTAL	Niños	Niñas	TOTAL	Varones	Mujeres	TOTAL	Religiosos		Civiles
ENERO	20	20	0	20	10	10	15	9	6	1	0	1	5
FEBRERO	16	16	0	16	11	5	10	5	5	3	1	2	6
MARZO	20	20	0	20	10	10	16	11	5	3	2	1	4
ABRIL	20	20	0	20	15	5	10	3	7	6	2	4	10
MAYO	13	12	1	14	8	6	14	7	7	8	4	4	0
JUNIO	15	15	0	15	10	5	10	3	7	7	4	3	5
JULIO	23	23	0	23	14	9	17	8	9	1	1	0	6
AGOSTO	24	24	0	24	16	8	8	2	6	2	0	2	16
SEPTIEMBRE	20	20	0	20	10	10	9	5	4	9	8	1	11
OCTUBRE	19	19	0	19	8	11	16	8	8	4	2	2	3
NOVIEMBRE	10	10	0	10	6	4	14	8	6	6	4	2	-4
DICIEMBRE	2	2	0	2	1	1	4	2	2	3	2	1	-2
TOTAL	202	201	1	203	119	84	143	71	72	53	30	23	60

(\*) Crecimiento Vegetativo = Nacimientos - Defunciones

Fuente: IAEST

Los datos fundamentales de estructura demográfica en el Bajo Cinca son:

<b>Índices de estructura demográfica</b>	<b>Bajo Cinca / Baix Cinca</b>	<b>Aragón</b>
Composición por edad		
Porcentajes de población según grupos de edad		
% de población de 0 a 19 años	18,28	17,54
% de población de 20 a 64 años	60,59	62,3
% de población de 65 y más años	21,13	20,16
Grados de juventud		
% de población menor de 15 años	13,25	12,92
% de población menor de 25 años	24,32	23,33
% de población menor de 35 años	40,25	39,35
% de población menor de 45 años	55,4	55,19
Edad media de la población	43,05	43,05
Índice de envejecimiento	115,59	114,92
Índice de juventud	62,71	64,1
Índice de vejez	159,46	156,01
Índice de sobre-envejecimiento	14,13	13,52
Índice de ancianidad	38,83	39,93
Tasa global de dependencia	52,39	49,44
Tasa de dependencia de ancianos	32,2	30,13
Tasa de dependencia de jóvenes	20,19	19,31
Índice de estructura de población activa total	108,51	103,32
Índice de estructura de población activa de hombres	112,85	106,62
Índice de estructura de población activa de mujeres	103,72	99,91
Índice de reemplazamiento de edad activa total	79,42	70,85
Índice de reemplazamiento de edad activa de hombres	85,06	74,1
Índice de reemplazamiento de edad activa de mujeres	73,76	67,7
Composición por sexo		
Tasa de feminidad	93,89	100,41
Índice de maternidad	18,65	18,59
Índice de potencialidad	96,27	93,19
Nacionalidad		
Porcentaje población de nacionalidad extranjera	12,04	9,59

Fuente: IAEST a partir de los datos del Padrón Municipal a 1 de enero de 2007

Los datos observados reflejan cuatro características relevantes:

- Estructura de población envejecida pero con una media de edad (43 años) inferior a la media provincial (44,1 años) y similar a la aragonesa.
- Tendencia de crecimiento de la población a partir de 2002 por el fenómeno migratorio
- El crecimiento vegetativo de la comarca es ya positivo (desde 2006) y con proyección de seguir esta tendencia.
- Porcentaje de población extranjera mayor de las comarcas oscenses.

### 1.3. El mercado laboral

Para el análisis adecuado del mercado de trabajo, analizaremos los siguientes aspectos en la Comarca del Bajo Cinca – Baix Cinca: tasa de actividad, ocupación (afiliación a la Seguridad Social y contratación), y desempleo.

#### TASA DE ACTIVIDAD

No existen datos estadísticos oficiales sobre las tasas de actividad comarcales. La tasa de actividad<sup>2</sup> nos proporciona información sobre el factor trabajo y de la potencialidad de generación de riqueza en una zona o comarca.

Elaboramos las siguientes tablas comparativas con los últimos datos de 2007, realizando una aproximación a la tasa de actividad comarcal:

PERÍODO	Población de 16 y más años	ACTIVOS		
		TOTAL	OCUPADOS	PARADOS
Huesca-2007				
IV Trimestre	187800	105000	100100	5000
Bajo Cinca-07				
IV Trimestre	20036	10969	10400 <sup>3</sup>	569

Fuente: elaboración propia a a partir del INE / IAEST

De esta forma la tasa de actividad:

IV trimestre 2007	TASA DE ACTIVIDAD
BAJO CINCA	54,7 %
PROVINCIA DE HUESCA	55,9 %
ARAGÓN	58,9 %

Fuente: elaboración propia a a partir del INE / IAEST

En los últimos años, la tendencia de la tasa de actividad en el Bajo Cinca ha sido de leve crecimiento por la incorporación de activos al mercado laboral. La comarca cuenta con una de las medias de edad de población activa femenina mayor.

<sup>2</sup> La tasa de actividad se define como el cociente entre la a población activa (trabajadores y desempleados) y la que se encuentra en edad de trabajar (mayores de 16 años).

<sup>3</sup> El número de ocupados se ha realizado a través de una estimación propia ya que no existen datos oficiales de la Encuesta de Población Activa para las Comarcas en un periodo tan actual. Por tanto, a la población afiliada a alguno de los regimenes, se ha estimado un número de personas adicionales que contempla la estadística (contratados en la semana de la realización de la encuesta, etc.) según la proporción de contratos temporales en el periodo estudiado.

## OCUPACIÓN

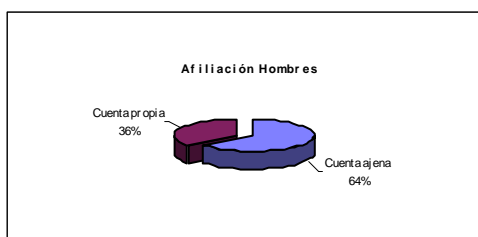
Con los ocupados nos referiremos a las personas que realizan una actividad remunerada.

### Afiliación a la Seguridad Social por régimen de afiliación y sexo

<b>Afiliación Bajo Cinca - Diciembre 2007</b>	Hombres	Mujeres	Total
Régimen General	3.314	2.423	5.737
Régimen Especial de Empleados de Hogar	0	12	12
Régimen Especial Minería Carbón	0	1	1
Régimen Especial Autónomos	1.691	732	2.423
Régimen Especial Agrario (cuenta ajena)	476	152	628
Régimen Especial Agrario (cuenta propia)	407	102	509
<b>Total afiliación</b>	<b>5.888</b>	<b>3.422</b>	<b>9.310</b>

Fuente: elaboración propia a partir del IAEST

Dentro de los regímenes de afiliación destaca, respecto a otras comarcas y a las medias autonómicas, el número de afiliados en el régimen especial agrario y agricultura dentro del régimen general. Si agrupamos estos bloques de afiliación en trabajadores por cuenta ajena y autónomos o trabajadores por cuenta propia, observamos un porcentaje importante, especialmente en hombres, de trabajadores autónomos (incluido los agrarios).



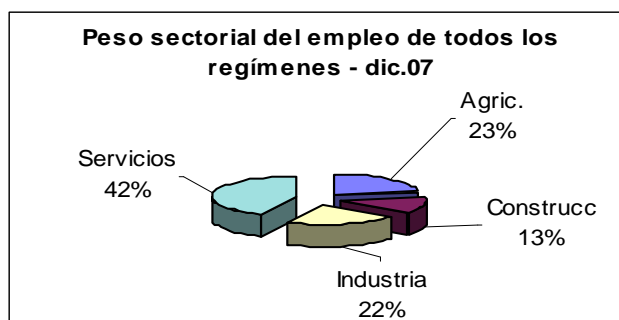
Fuente: elaboración propia a a partir del IAEST (diciembre 2007)

### Afiliación a la Seguridad Social por sector de actividad

<b>Afiliados dic.07</b>	<b>Reg. General</b>	<b>Hogar</b>	<b>Autónomos</b>	<b>Minería</b>	<b>Agric. Cuenta aj.</b>	<b>Agric cuenta prop</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Agricultura</b>	233		750		628	509	2.120
<b>Construcción</b>	789		378				1.167
<b>Industria</b>	1.835		190	1			2.026
<b>Servicios</b>	2.880	12	1.105				3.997
<b>Total</b>	<b>5.737</b>	<b>12</b>	<b>2.423</b>	<b>1</b>	<b>628</b>	<b>509</b>	<b>9.310</b>



El peso de cada sector en el empleo lo analizamos agregando los afiliados de los diferentes regímenes. Es destacable el peso relativo del sector agrícola y una participación relativa menor que en otras comarcas, en servicios y construcción. La participación de la industria se acerca a los porcentajes de otras comarcas claramente industrializadas (Alto Gállego, Somontano, La Litera).



Fuente: elaboración propia a a partir del IAEST

## CONTRATACIÓN

La contratación durante el 2007 correspondió a un 40 % de contratación femenina frente al 60 % de contratación masculina. Por grupos de ocupación, el grupo de trabajadores no cualificados es el más representativo en ambos sexos, si bien en la contratación masculina destacan los grupos 7 y 8, y en la contratación de mujeres el grupo 5 (ver grupos).

TOTAL CONTRATOS 2007 - BAJO CINCA	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(0)	
Hombres	7.102	5	72	141	91	421	59	757	732	4.824	0
Mujeres	4.742	7	99	237	383	726	65	32	113	3.080	0
Total	11.844	12	171	378	474	1.147	124	789	845	7.904	0

Fuente: elaboración propia a partir del IAEST

- (1): Dirección de las empresas y de las AAPP
- (2): Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- (3): Técnicos y profesionales de apoyo
- (4): Empleados de tipo administrativo
- (5): Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios
- (6): Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca
- (7): Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minera, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria
- (8): Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
- (9): Trabajadores no cualificados
- (0): Fuerzas armadas

El volumen de contratos temporales frente a indefinidos realizados en 2007 es similar en ambos sexos, aproximadamente un 92 %.

Contratos según temporalidad y sexo - Bajo Cinca 2007	Total	Indefinidos	Temporales
Hombres	7.102	8,05%	91,95%
Mujeres	4.742	8,16%	91,84%
Total	11.844	8,10%	91,90%

Fuente: elaboración propia a partir del IAEST

Es muy destacable el porcentaje de contratación a no nacionales que supuso un 58 % del total de los contratos (65 % de contratos a personas extranjeras – hombres y 48 % de contratos a personas extranjeras – mujeres).

## DESEMPLEO

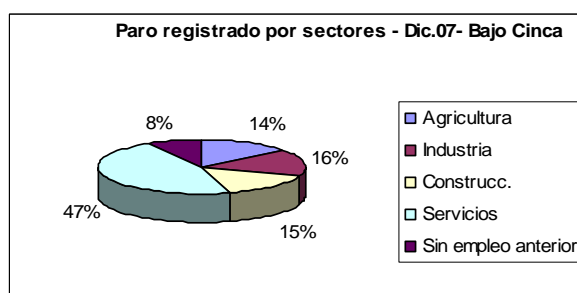
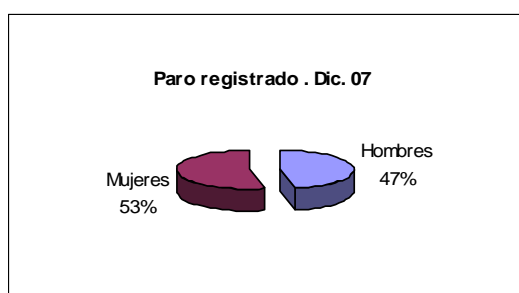
### Parados por sector de actividad y sexo

En los últimos años se ha reflejado una tendencia de cierta estabilización en lo que se refiere al desempleo. Estacionalmente, enero es el mes de mayor desempleo y junio el de menor.

El paro registrado en diciembre de 2007 era de 569 personas. Con estos datos, y suponiendo una población activa como la estimada en las tablas anteriores (10.969 personas activas), establecerían una tasa de paro en torno al 5 %.

Analizamos el paro registrado según sectores y sexo:

Paro registrado	Hombres	Mujeres	Total	Agricultura	Industria	Construcc.	Servicios	Sin empleo anterior
Dic. 2005	317	317	634	113	97	63	346	15
Dic. 2006	238	312	550	64	101	57	301	27
Dic. 2007	<b>266</b>	<b>303</b>	<b>569</b>	<b>81</b>	<b>91</b>	<b>88</b>	<b>261</b>	<b>48</b>



Fuente: elaboración propia a a partir del IAEST

De esta forma, a composición sectorial del paro reflejaría una composición similar a la estructura del empleo, con pequeños desfases:

- Industria y agricultura tendrían más empleabilidad que paro registrado.
- Servicios y construcción tendrían algo más de paro registrado que empleabilidad.

Si bien en otras comarcas la estacionalidad de la afiliación y por tanto del paro viene muy condicionada por el sector servicios (por el peso de subsector turístico), la estacionalidad en el Bajo Cinca viene influenciada por el sector agrícola y el de servicios.

En cuanto al género, hay menor diferencia porcentual de paro registrado entre hombres y mujeres que la diferencia provincial y autonómica.

El cambio de tendencia en 2008 por la crisis económica, y la dinámica del sector de la construcción y sus efectos directos en el empleo podrían tener un efecto más suavizado en la Comarca por su composición sectorial, ya que no es tan dependiente del sector de la construcción, y la industria y la agricultura dan una base de continuidad en el empleo.

El tiempo de búsqueda de empleo en la Comarca es uno de los menores de toda la provincia (más de un 60 % de los parados encuentran empleo en un tiempo menor a 3 meses) lo que refleja un mercado laboral dinámico.

## **OFERTA Y DEMANDA DEL MERCADO LABORAL. PERFILES OCUPACIONALES.**

Además de tener en cuenta los grupos profesionales de mayor contratación (grupo 9 –trabajadores no cualificados) y grupos 7 y 8 para hombres (trabajadores cualificados en industria y construcción) y grupo 5 para mujeres (trabajadoras del servicios de restauración, servicios personales y comercio), es necesario tener presente otras características del mercado laboral de Bajo Cinca para la adecuación de la formación:

- El elevado porcentaje de contratación de personas extranjeras
- Incorporación de activos jóvenes al mercado, si bien la edad media de contratación femenina es superior a otras comarcas.

- La representatividad del sector agrícola e industrial en la Comarca y las nuevas demandas generadas en el sector servicios.

### Paro registrado según actividades económicas y titulación (2007)

Por sección de actividad económica y sexo

	Total	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	<b>569</b>	<b>266</b>	<b>303</b>
Sin empleo anterior	48	22	26
Agricultura, Ganadería, Caza y Selvicultura	81	51	30
Industrias extractivas	13	12	1
Industria manufacturera	77	37	40
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	1	1	0
Construcción	88	82	6
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	86	14	72
Hostelería	34	6	28
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	10	4	6
Intermediación financiera	2	1	1
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	80	25	55
Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria	21	6	15
Educación	5	2	3
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	14	0	14
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	9	3	6

La actividad económica indica aquella en la que el parado realizó su último trabajo, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993 (CNAE-93).

#### Por nivel de formación y sexo

	Total	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	<b>569</b>	<b>266</b>	<b>303</b>
Sin estudios o estudios primarios	238	126	112
Primera etapa de educación secundaria	234	107	127
Enseñanza para la formación e inserción laboral	32	12	20
Bachillerato	32	10	22
Técnico profesional superior	18	6	12
Titulación universitaria	15	5	10

NOTA: La tabla de nivel de formación se basa en la Clasificación Nacional de Educación 2000 (INE). Se ha seleccionado el nivel educativo más alto adquirido por el demandante parado.

Fuente: INAEM

En cuanto a las ocupaciones más demandadas durante el 2007 según datos del INAEM:

#### Ranking de ocupaciones más solicitadas por los demandantes parados, por sexo

Código y descripción de la ocupación solicitada	Total	Hombres	Mujeres
97000011 PEÓN DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, EN GENERAL	278	140	138
91210016 PERSONAL DE LIMPIEZA O LIMPIADOR, EN GENERAL	125	12	113
97000141 EMBALADOR-EMPAQUETADOR-ETIQUETADOR, A MANO	123	5	118
94100011 PEÓN AGRÍCOLA, EN GENERAL	119	77	42
96020014 PEÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	117	117	0

NOTA: Cada demandante puede solicitar hasta 6 ocupaciones

Fuente: INAEM

Analizando los sectores (oferta y demanda) podemos establecer que:

- Existe un número considerable de demandantes de empleo en el sector de la construcción que habría que reciclar y formar para el sector industrial y logístico

- La mano de obra, especialmente la femenina, tiene un grado de formación superior no adaptado en algunas ocasiones a los verdaderos servicios y empresas. Existe también un volumen importante de mujeres de 35-49 años que está dentro de los activos del mercado de trabajo y que por tanto tendrá unas exigencias concretas de formación.
- Por la estructura poblacional, va a continuar la tendencia de incorporación de activos muy jóvenes al mercado laboral, lo que supone una oportunidad para la orientación al mercado laboral real. Existe ya un volumen considerable de personas en búsqueda de primer empleo, aunque el mercado laboral es en principio bastante dinámico.
- La formación que se establezca en agricultura, industria y servicios deben tener en cuenta las personas extranjeras para que existan determinados apoyos o adaptaciones en la formación.
- Recordad que el sector agrícola e industrial son los que cuenta con mayor empleabilidad que paro registrado, aunque es necesario corregir o compensar la estacionalidad agrícola con ofertas complementarias.

#### 1.4. Estructura económica de la Comarca del Bajo Cinca – Baix Cinca

La representatividad de cada sector en la Comarca se puede analizar a través de la composición del Valor Añadido Bruto. En la tabla siguiente, observamos la aportación al VAB de cada sector con los últimos datos disponibles en 2004 y para todas las comarcas altoaragonesas:

Participación sectorial en el valor añadido bruto 2004 .IAEST	Total	Agricultura	Energía	Industria	Construcción	Servicios
<b>Total Aragón</b>	<b>100,0</b>	<b>5,2</b>	<b>3,1</b>	<b>21,3</b>	<b>10,2</b>	<b>60,1</b>
La Jacetania	100,0	5,7	2,0	5,4	16,1	70,7
Alto Gállego	100,0	4,0	6,1	22,5	13,7	53,8
Sobrarbe	100,0	12,5	11,2	3,5	19,6	53,2
La Ribagorza	100,0	20,6	9,8	5,2	15,1	49,3
Hoya de Huesca/Plana de Uesca	100,0	6,1	1,2	9,8	9,7	73,2
Somontano de Barbastro	100,0	13,8	4,3	23,4	12,9	45,7
Cinca Medio	100,0	12,4	2,2	29,9	16,8	38,7
La Litera/La Llitera	100,0	25,0	2,5	21,9	14,5	36,1
Los Monegros	100,0	40,7	3,1	10,5	18,9	26,8
<b>Bajo Cinca/Baix Cinca</b>	<b>100,0</b>	<b>21,3</b>	<b>8,4</b>	<b>20,4</b>	<b>11,4</b>	<b>38,4</b>

Aunque el VAB per cápita de la comarca (16.922 euros) estaría en una posición media de las comarcas altoaragonesas, la productividad (VAB por empleo) es de

35.048 euros, siendo la penúltima comarca oscense en este ranking, sólo por delante del Cinca Medio.

### Índice de especialización de la Comarca del Bajo Cinca – Baix Cinca

	Agricultura	Energía	Industria	Construcción	Servicios
Bajo Cinca/Baix Cinca	1,6	1,9	1,3	0,9	0,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IAEST.

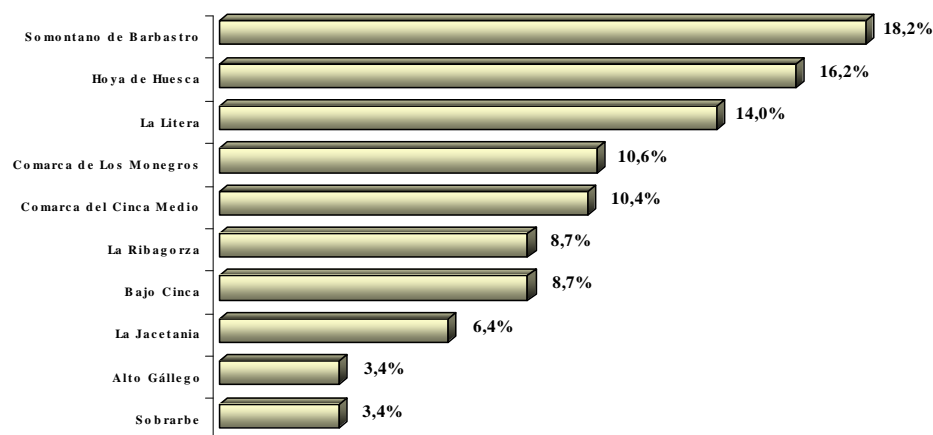
De esta forma, la comarca, además de la especialización en el sector energía (por la cuenca del Mequinzenza fundamentalmente), destaca por su especialización en agricultura-ganadería y sector hortofrutícola. La especialización en industria es también considerable y supera a los sectores de la construcción y servicios.

En resumen, podemos destacar que la economía del Bajo Cinca no está prácticamente terciarizada y no es demasiado dependiente del sector de la construcción. La pérdida de peso paulatina del sector agrícola se puede orientar adecuadamente al sector industrial (industria agroalimentaria) y existe margen para ganar peso en el sector servicios

Según datos del observatorio socioeconómico, el sector agrícola tiene un peso mayor respecto a la industria agroalimentaria en esta comarca lo que reflejaría una alta potencialidad todavía no suficientemente explotada de creación de industrias agroalimentarias transformadoras.

### Porcentaje de participación de industrias agroalimentarias (en número de empresas) sobre el total de la provincia de Huesca

Fuente: Observatorio Socioeconómico de la provincia de Huesca



## **2. Objetivos y justificación del estudio**

El entorno de las organizaciones, sufre continuos cambios sociales, tecnológicos y organizacionales ante los que deben reaccionar si desean subsistir.

Algunos de estos cambios afectan directamente a los recursos humanos de la organización y a la efectividad en su trabajo, ya que pueden modificar su modo de trabajo, sus actividades, sus responsabilidades, incluso las herramientas de trabajo.

El personal considerado como idóneo para su puesto de trabajo, puede dejar de serlo sino se toman las medidas adecuadas.

En estos casos es donde es decisiva la intervención de la formación ya que la organización, a través de la misma puede dotar e incrementar las competencias profesionales de los empleados, con el objetivo de mantener un personal flexible, polivalente y eficaz.

Entre los cambios y factores que hacen necesaria la formación en una organización podemos nombrar:

- Desarrollo de nuevas tecnologías. Por ejemplo, la incorporación de la informática ha supuesto un cambio que ha tenido que asumir las organizaciones para subsistir en el mercado.
- Cambios sociales y políticos. Por ejemplo la incorporación de la mujer al trabajo.
- Desarrollo de los medios de comunicación. Por ejemplo, el desarrollo de Internet.
- Cambios en las formas de producción.
- Factores económicos.
- Globalización e internacionalización de los mercados.

Ante todo, y frente a un entorno tan cambiante, desde una perspectiva social, política, económica, tecnológica y organizativa, la empresa está sometida a vaivenes ante los cuáles ha de reaccionar para su supervivencia y más concretamente en:

- La situación de la empresa con respecto a las exigencias del mercado.
- La existencia de puntos que se consideran como débiles y que afectan al avance, evolución y productividad de la empresa.

Estos dos argumentos requieren una respuesta reactiva y preventiva que impulsan la necesidad de la formación para la empresa.

Pero esta imperante necesidad, no nos debe hacer olvidar los beneficios que la formación aporta a los trabajadores, unos directos con base en sus expectativas y mejora profesional y otros indirectos, ya que en ellos repercutirá sin duda la mayor competitividad de la empresa y la estabilidad en su puesto de trabajo.

BENEFICIOS DE LA FORMACIÓN	
BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisface las necesidades profesionales del individuo.</li> <li>▪ Mejora sus conocimientos, habilidades, técnicas y aptitudes.</li> <li>▪ Facilita su adaptación a los cambios tecnológicos introducidos, mejorando su competitividad.</li> <li>▪ Aumenta su motivación profesional.</li> <li>▪ Facilita tu adaptación a la organización.</li> </ul>
BENEFICIOS PARA LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Productividad y calidad.</li> <li>▪ El perfeccionamiento del individuo implica un acercamiento entre lo que la organización requiere del empleado y lo que el empleado ofrece a la organización.</li> <li>▪ La comunicación. Le permite transmitir la cultura empresarial y los objetivos que persigue de los empleados.</li> <li>▪ Mejora el clima laboral y las relaciones interpersonales.</li> <li>▪ Motiva a los trabajadores en el proyecto empresarial.</li> <li>▪ Flexibilidad. Le permite adaptarse con éxito a los cambios exigidos por el mercado.</li> <li>▪ Satisface, por lo mencionado, las necesidades de la organización y los objetivos que persigue.</li> </ul>

### Objetivo general:

Desde la Asociación Empresarial Intersectorial Bajo Cinca/ Baix Cinca, con la financiación del INAEM, se pretende **facilitar la identificación de las principales necesidades formativas existentes en las empresas ubicadas en la Comarca, ajustando los nuevos planteamientos y oferta a las necesidades reales existentes.**

### Objetivos específicos:

- Facilitar la adaptación de los individuos a la organización mediante procedimientos individualizados de empleabilidad.
- Transmitir la cultura y objetivos de la organización. Metas y fines. Procesos de comunicación.
- Perfeccionar y favorecer la polivalencia del individuo profesionalmente.
- Reciclar y actualizar los conocimientos del individuo. Adaptación del empleado a los cambios introducidos en su puesto de trabajo.
- Establecer las diferencias percibidas en función del nivel jerárquico y tipo de empresa analizada.
- Evaluar el grado de ajuste entre la formación impartida y la de mayor necesidad en función de los resultados del estudio.



### 3. Metodología

En la realización del proyecto se distinguen las siguientes fases:

- Fase documental: Recogida y análisis de información relativa a datos socioeconómicos y formativos de la comarca de Bajo Cinca /Baix Cinca.
- Fase de diseño: Elaboración y validación del instrumento a utilizar. Cuestionario de Necesidades formativas.
- Fase experimental: Aplicación del cuestionario.
- Fase de análisis: Investigación y estudio de los datos obtenidos.
- Fase informe final. Establecimiento de conclusiones.

En la fase experimental, la Asociación Empresarial Intersectorial de Bajo Cinca/Baix Cinca, efectuó la recogida de información entre **sus empresas asociadas del sector servicios e industrial.**

El instrumento; cuestionario desarrollado, permite **recoger información cuantitativa y cualitativa** gracias al registro de cada uno de los niveles jerárquicos existentes dentro de cada una de las empresas.

La instrucción dada para la recogida de información (fase experimental) fue la elaboración del cuestionario por al menos un trabajador de cada una de las escalas jerárquicas de la empresa.

El cuestionario fue facilitado a un total de 114 empresas, todas ellas asociadas a la Asociación Empresarial Intersectorial Bajo Cinca/Baix Cinca. El índice de respuestas respecto al instrumento ha sido en el sector servicios del 73,56% y del 66% en industria, obteniendo un **total de 332 registros** de diversos puestos en la empresa.

La muestra objeto de estudio está compuesta por un total de 81 empresas divididas del siguiente modo:

- 64 empresas del sector servicios, divididas en 20 categorías.
- 17 empresas del sector industria.

A continuación se describe el cuestionario.

## CUESTIONARIO DE NECESIDADES FORMATIVAS COMARCA BAJO CINCA/BAIX CINCA

Por favor, es muy importante para FUNDESA y para la Asociación Empresarial Intersectorial Baix Cinca, que usted se tome unos minutos en contestar este cuestionario. Servirá para programar cursos de formación y establecer conclusiones en función de las necesidades reales de los colectivos de trabajadores y empresas de la comarca del Baix Cinca.

Objetivo del cuestionario:

- Detectar preferencias y/o necesidades formativas, organizadas por título de curso o áreas temáticas.
- Detectar preferencias en cuanto a la modalidad formativa.
- En las acciones formativas de modalidad presencial, detectar preferencias en cuanto al horario.

Antes de comenzar, debe leer con detenimiento las cuestiones señaladas. En ninguno de los ítems existe un límite de respuesta, por lo que si usted considera que varias opciones pueden adaptarse a su criterio puede señalar tantas como desee.

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada cuestión antes de responder.
- Señale aquella o aquellas respuestas que le parecen más acordes a su opinión.
- Tiempo medio de realización: 5 minutos.
- El cuestionario debe ser realizado por cuatro personas dentro de cada empresa. Un registro por nivel jerárquico. En el caso de que el volumen de trabajadores sea inferior a 5 y una misma persona ocupe diversos puestos debería señalar los cuatro niveles (los tres o los dos) que aparecen la casilla "puesto que ocupa".

### Datos de la Empresa

<b>Actividad de la Empresa</b>	Sector Industrial			
<b>Puesto que Ocupa</b>	<input type="checkbox"/>	Dirección/ Gerencia	<input type="checkbox"/>	Mando Intermedio
	<input type="checkbox"/>	Personal de Oficina	<input type="checkbox"/>	Puestos especializados
<b>Volumen de Empleados</b>	<input type="checkbox"/>	Menos de 5 trabajadores	<input type="checkbox"/>	Entre 5 y 25 trabajadores
	<input type="checkbox"/>	Entre 25 y 50 trabajadores	<input type="checkbox"/>	Más de 50 trabajadores
<b>Población</b>				
<b>Comarca</b>	Baix Cinca			
<b>Provincia</b>	Huesca			

## A) FORMACIÓN PARA EL PUESTO DE TRABAJO

1.- ¿Ha realizado algún curso de formación en su Empresa en los dos últimos años?

- Sí
- No

2.- En caso afirmativo especifique si la formación recibida ha sido:

- Subvencionada
- Privada
- Otros. ¿Cuáles?

3.- ¿Cuáles cree que son las razones por las que los empleados muestran interés por una formación continua? Señale tantas casillas como crea necesario.

- No realizo cursos.
- Para desarrollarse y perfeccionar sus conocimientos.
- Porque desean cambiar de trabajo.
- Para promocionar dentro de la Empresa.
- Por satisfacción e interés personal
- Para no perder el puesto de trabajo.
- Porque están obligado por la Ley (PRL, legislación Medio Ambiente, etc)
- La dirección de la Empresa lo exige
- Otras. Especifique

4.- ¿Cuál cree que sería el horario preferido de los trabajadores para realizar los cursos?

- Mañanas
- Tardes
- Tarde y noche
- Mañana y tarde
- Fin de semana.
- Otro

5.- ¿Considera que la formación debería ser realizada durante la jornada laboral?

- Totalmente
- Parcialmente
- Equitativamente entre jornada de trabajo y tiempo libre.
- Otras: Indicar

6.- En general, ¿Cuál cree que debería ser la modalidad a utilizar en los cursos?

- Presencial.
- A distancia.
- A distancia con apoyo de teleformación.

7.- Indique las dos razones que usted cree que dificultan a los empleados en la realización de cursos de formación.

- Razones de índole familiar.

- Negativa de los superiores a realizar el curso en horario laboral.
- Dificultades para desplazarme al lugar de realización de la formación.
- Dificultades en el horario.
- Negativa de los empresarios a costear la formación.
- Falta de información o conocimiento del curso.
- Otras. Indique:

8.- De los siguientes aspectos relacionados con la formación, señale aquellos que según su criterio tienen mayor importancia a la hora de optimizar una formación determinada.

- Que la información previa al inicio del curso sea suficiente.
- Que el grupo de alumnos sea homogéneo en el nivel de conocimientos previos relacionados con el curso.
- Que haya profesores cualificados, expertos en la materia y con la suficiente capacidad pedagógica.
- Que existan actividades prácticas.
- Que los contenidos de formación contribuyan a mi promoción/desarrollo.
- Que la formación sea específica para el propio puesto.
- Otros.

## B) DETECCIÓN DE NECESIDADES POR ÁREAS

A continuación presentamos un conjunto de áreas formativas y cursos específicos, con la finalidad de facilitarle su selección. Marque aquellas áreas que más le puedan interesar para el desarrollo profesional de los empleados de modo genérico.

<p>INFORMÁTICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Word.</li> <li><input type="checkbox"/> Excel.</li> <li><input type="checkbox"/> Access.</li> <li><input type="checkbox"/> Power Point.</li> <li><input type="checkbox"/> Programas de gestión.</li> <li><input type="checkbox"/> Programas técnicos específicos.</li> <li><input type="checkbox"/> Otros.</li> </ul>
<p>IDIOMAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Inglés.</li> <li><input type="checkbox"/> Francés.</li> <li><input type="checkbox"/> Alemán</li> <li><input type="checkbox"/> Italiano.</li> <li><input type="checkbox"/> Otros.</li> </ul>
<p>PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Prevención Básico.</li> <li><input type="checkbox"/> Auditoría de sistemas de PRL.</li> <li><input type="checkbox"/> Planes de emergencia.</li> <li><input type="checkbox"/> Prevención superior con las tres especialidades.</li> <li><input type="checkbox"/> Otros.</li> </ul>
<p>GESTIÓN DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Gestión Integral de la Pyme.</li> <li><input type="checkbox"/> Sistemas de Calidad ISO 9001</li> </ul>

	<input type="checkbox"/> Gestión Medioambiental de la Empresa. <input type="checkbox"/> Tratamientos de aguas y gestión de residuos. <input type="checkbox"/> Otros
MARKETING, VENTAS Y COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/> La comunicación en la Empresa. <input type="checkbox"/> Marketing y gestión comercial. <input type="checkbox"/> Comercio Exterior. <input type="checkbox"/> Internacionalización de la Empresa. <input type="checkbox"/> Ventas y negociaciones. <input type="checkbox"/> Otros.
RECURSOS HUMANOS, RELACIONES LABORALES	<input type="checkbox"/> La dirección estratégica de RRHH <input type="checkbox"/> Relaciones laborales. <input type="checkbox"/> Selección de personal. <input type="checkbox"/> Habilidades directivas. <input type="checkbox"/> Otros
GESTIÓN ECONÓMICO, CONTABLE Y FINANCIERA	<input type="checkbox"/> Gestión de la Pyme. <input type="checkbox"/> Gestión financiera. <input type="checkbox"/> Gestión contable. <input type="checkbox"/> Análisis y balances. <input type="checkbox"/> Otros
I+D NUEVAS TECNOLOGÍAS	<input type="checkbox"/> Gestión de la I+D de la Empresa. <input type="checkbox"/> Diseño de herramientas Web. <input type="checkbox"/> Implementación de programas integrales de gestión. <input type="checkbox"/> Otros
GESTIÓN EMPRESARIAL	<input type="checkbox"/> Administración y Dirección de Empresas. <input type="checkbox"/> Dirección de Proyectos. <input type="checkbox"/> Competitividad Empresarial. <input type="checkbox"/> Otros.
ÁREA LOGÍSTICA/DISTRIBUCIÓN	<input type="checkbox"/> Compras, gestión con proveedores. <input type="checkbox"/> Logística, gestión de la flota. <input type="checkbox"/> Distribución nacional e internacional. <input type="checkbox"/> Análisis de costes y desviaciones. <input type="checkbox"/> Otros.
ÁREA DE PRODUCCIÓN/FÁBRICA	<input type="checkbox"/> Mejora y automatización de procesos. <input type="checkbox"/> Nuevos procedimientos <input type="checkbox"/> Informatización de los procesos productivos. <input type="checkbox"/> Certificados específicos de profesionalidad. <input type="checkbox"/> Otros.

**C) DETECCIÓN DE NECESIDADES POR SECTOR INDUSTRIAL**

1.- Describa aquellos conocimientos y/o habilidades de su sector que sean susceptibles de mejora mediante la formación continua de los trabajadores.

A)	
B)	
C)	
D)	
E)	
F)	
G)	
H)	

Nota: El cuestionario facilitado al sector servicios recoge las mismas preguntas.

#### 4. Mapa de recursos formativos

Durante el año 2007, dentro de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca, según el estudio elaborado por la Universidad de Zaragoza ([www.observatorihuesca.com](http://www.observatorihuesca.com)) y fuentes oficiales del Ministerio de Educación y Ciencia, encontramos la siguiente oferta formativa:

- **Formación reglada**

<b>Garantía Social</b>
Operario de Instalaciones Eléctricas de Baja Tensión.
<b>Ciclo Formativo de Grado Medio</b>
Gestión Administrativa
<b>Ciclo Formativo de Grado Superior</b>
Administración y Finanzas
Gestión del Transporte
<b>Idiomas</b>
Extensión de la E.O.I de Monzón
<b>Educación de Personas Adultas</b>
Enseñanzas Iniciales
Educación secundaria de personas adultas
Español para inmigrantes
Curso Prom y Extensión Edu/ Form. Empr.
Programa Mentor

- **Formación Continua y/o ocupacional** (*datos referidos al año 2007*)

#### CURSOS DE FORMACIÓN DE LA CÁMARA DE COMERCIO

Actividad	Características
<i>PYME Familiar. Puente al futuro:</i>	Duración: 8 horas. Patrocinado: Fondo Social Europeo, Consejo Superior de Cámaras, Cámara Oficial de Comercio e Industria de la Provincia de Huesca. Lugar: Binéfar y Fraga. Plazas: 15. Destinatarios: Pymes que se encuentren inmersas en un proceso de relevo generacional o bien pretendan realizarlo en un futuro.
<i>Curso "Cómo realizar rebajas y descuentos especiales sin perder rentabilidad"</i>	Duración: 4 horas. Lugar: Fraga. Asistentes: 15

#### CURSOS DE FORMACIÓN DE CEPYME (Modalidad presencial)

Especialidad	Localidad	Horas	Alumnos
Plan General Contable. Análisis de Balances	Fraga (2 ediciones)	80	17

### CURSOS DE FORMACIÓN DE LA CREA (Modalidad Presencia)

Especialidad	Localidad	Horas	Alumnos
Ingles para Negocios	Fraga	70	17
Logística Aprovisionamientos	Fraga	60	9
Logística Integral	Fraga (2 ediciones)	60	9
Retoque Digital y Escaneado De Imágenes	Fraga	70	17

### OFERTA FORMATIVA SEGUNDO SEMESTRE 2007 - CENTROS HOMOLOGADOS INAEM

CURSO	CENTRO DOCENTE	DURACIÓN (HORAS)
Administrativo Contable	Academia CEMM	370
Alternativas a la utilización de cloro en las piscinas municipales	Centro de formación ocupacional de Fraga	10
Aplicaciones informaticas de gestión	Academia CEMM	300
Cocina tradicional	CCOO	80
Formación Deportiva	Centro de formación ocupacional de Fraga	10
Inglés de atención al público	Centro de formación ocupacional de Fraga	150
Jardinería	Centro de formación ocupacional de Fraga	100
Lengua de Signos. Nivel III ( 2ª parte)	Centro de formación ocupacional de Fraga	60
Manejo de Tacógrafo digital para conductores	Centro de formación ocupacional de Fraga	10
Seguridad y mantenimiento del PC		60
Transporte de mercancías peligrosas		40

Durante el **primer semestre del año 2008** la oferta de formación continúa en la Comarca del Bajo Cinca/ Baix Cinca es la que se describe a continuación:

Localidad	Nombre	Centro	Entidad
Fraga	Diseño Web y Publicación Frontpage	Centro de Formación Ocupacional de Fraga	Inaem
Fraga	Elaboración de Jabones Artesanales	Centro de Formación Ocupacional de Fraga	Inaem
Fraga	Malabares y otras actividades de monitores de tiempo libre	Centro de Formación Ocupacional de Fraga	Inaem



Fraga	Publicación y Administración de Portales	Centro de Formación Ocupacional de Fraga	Inaem
Fraga	Windows y Word	Ceos- CEPYME Huesca	Ceos-CEPYME Huesca
Fraga	Contabilidad Informatizada	Ceos- CEPYME Huesca	Ceos-CEPYME Huesca

Según los datos de la página web del Inaem, existen **tres centros homologados** para impartir formación continua dentro de la Comarca del Bajo Cinca/ Baix Cinca:

- Centro de Formación Ocupacional de Fraga. Centro propio del Inaem
- Araforem (Comisiones Obreras)
- Academia Cemm

Otros centros formativos no reglados son:

Localidad	Enseñanzas	Centro
Fraga	Idiomas	The College
Fraga	Idiomas	Academia English Centre
Fraga	Enseñanzas diversas	Academia Cruellas

## 5. Resultados de análisis de necesidades formativas.

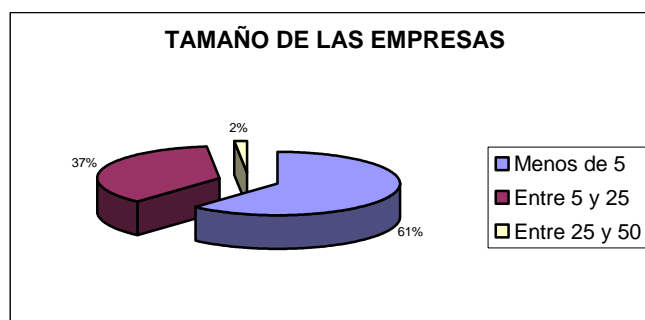
### a. Análisis cuantitativo

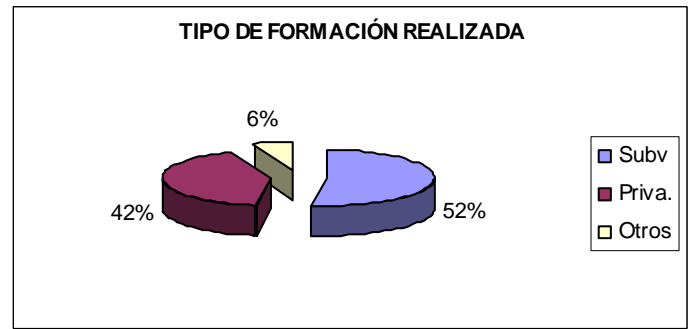
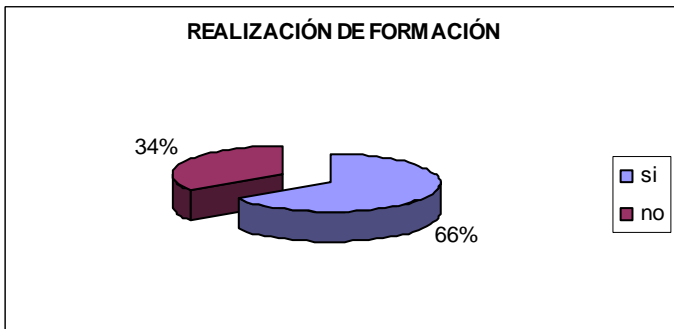
#### **SECTOR SERVICIOS**

Como se ha comentado en el apartado de metodología un total de 64 empresas respondieron al cuestionario, obteniendo un total de 250 registros.

Según la gráfica, el 98% de las empresas analizadas, tiene una plantilla inferior a 25 empleados.

El 66% de las empresas afirman haber realizado formación en los dos últimos años, siendo el 52% de la misma subvencionada.



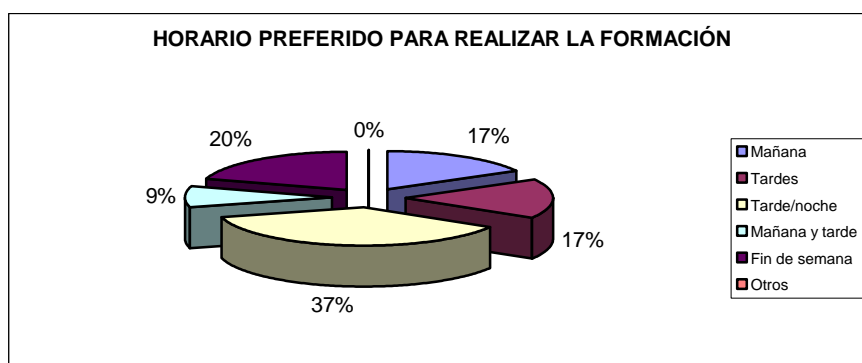


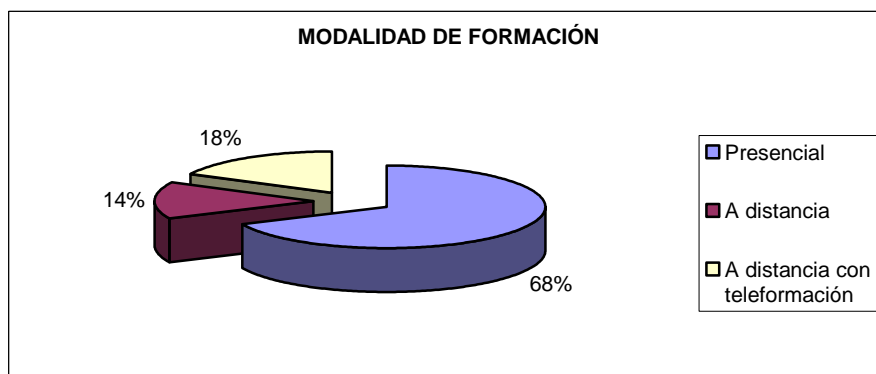
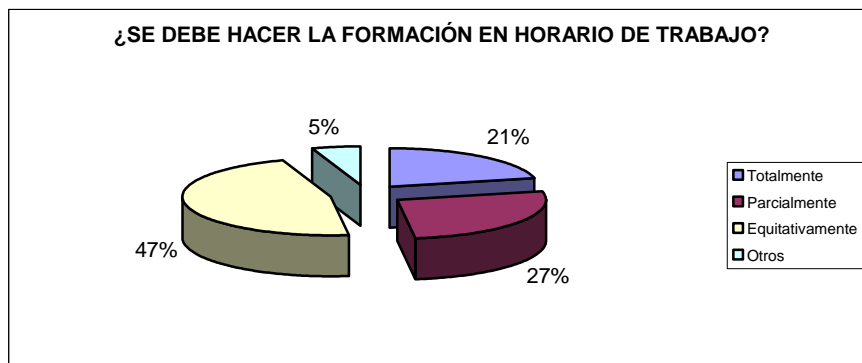
Analizando los motivos por los cuales las empresas del sector servicios realizan cursos de formación encontramos la siguiente tabla. Con gran diferencia respecto al resto son las respuestas: para desarrollarme y por satisfacción e interés personal las más significativas.

No realizo cursos	Para desarrollarme	Deseo cambiar de puesto	Para promocionar dentro la empresa	Por satisfacción e interés personal	Para no perder mi puesto	Por estar obligado por Ley	La dirección de la empresa lo exige	Otras
38	410	24	166	283	50	70	78	18

Respecto al horario preferido por los trabajadores para realizar la formación encontramos diversidad en las opiniones, manifestando una mayor importancia el horario de tarde-noche y tarde.

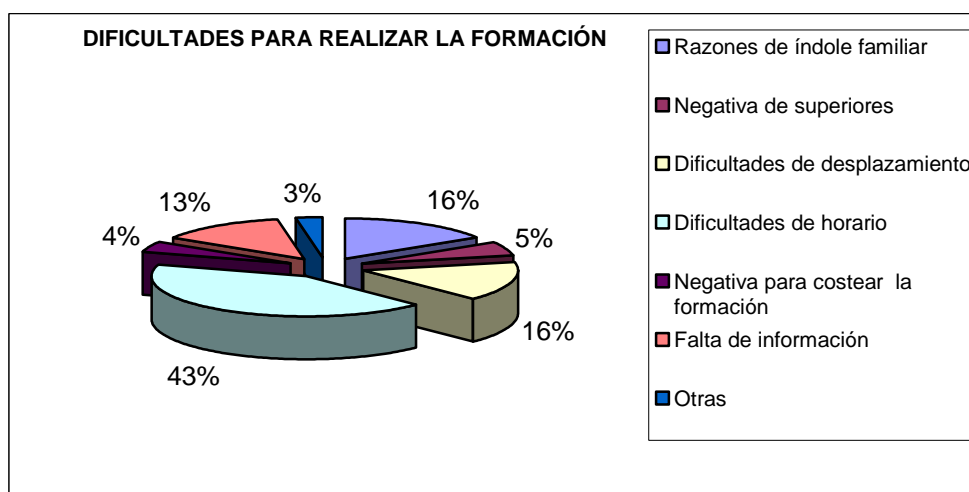
Ante la cuestión de si la formación debería realizarse en horario de trabajo, el 47% considera que se debería invertir equitativamente tiempo de trabajo y de ocio. Existe una unanimidad de respuesta en la preferencia hacia la formación en modalidad presencial.

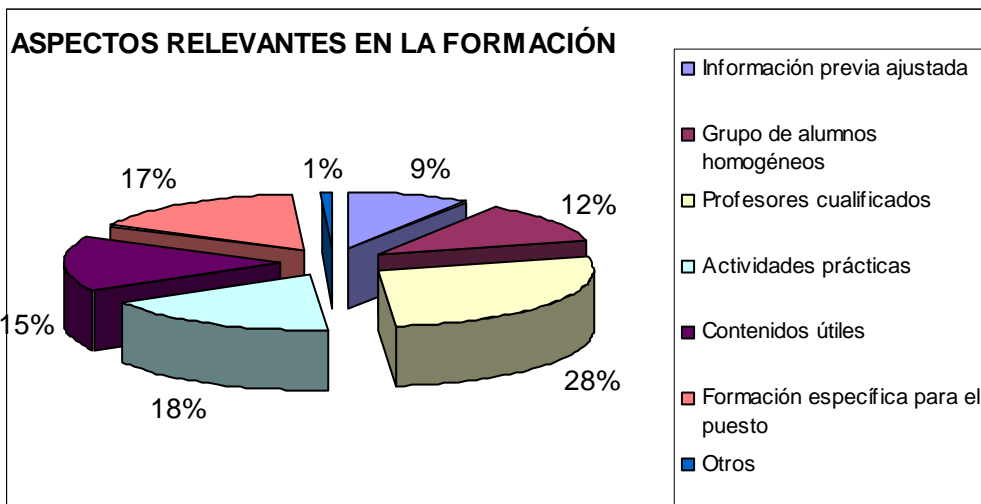




La pregunta número siete del cuestionario hace referencia a los motivos por los cuales se dificulta la realización de formación. Pese a existir disparidad entre las respuestas, el 43% afirma que la principal dificultad es el horario.

En último lugar, se preguntó al personal de las empresas, cuales eran los factores de optimización de la formación. En este caso, las respuestas obtenidas, manifiestan diferentes opiniones al respecto.

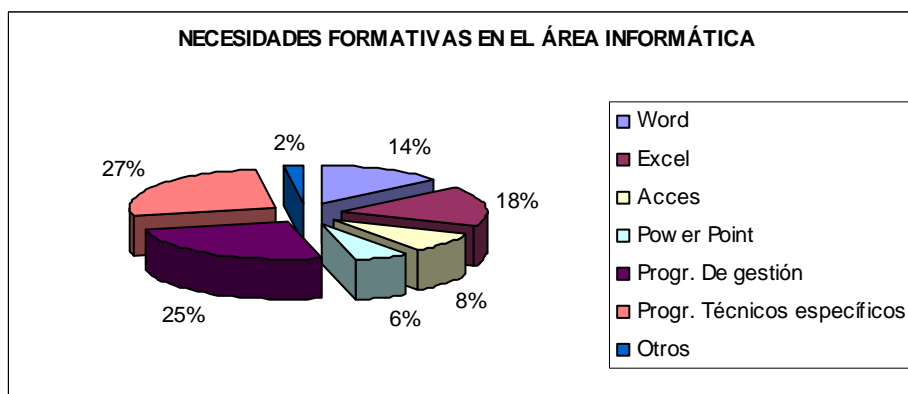




**Necesidades Formativas por áreas de conocimiento del Sector Servicios**

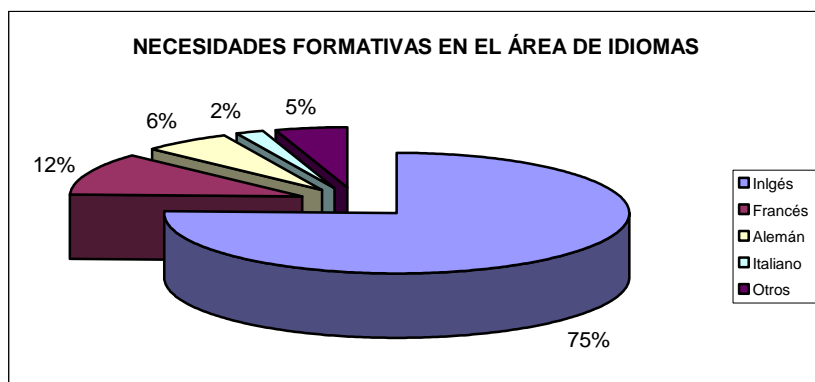
- Área Informática:

Word	Excel	Access	Power Point	Progr. De gestión	Progr. Técnicos específicos	Otros
56	73	34	24	103	107	9



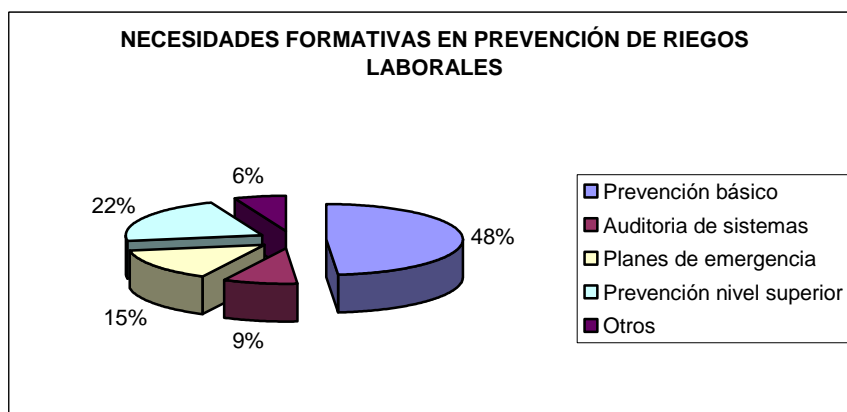
- Área de Idiomas:

Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Otros
151	23	12	4	10



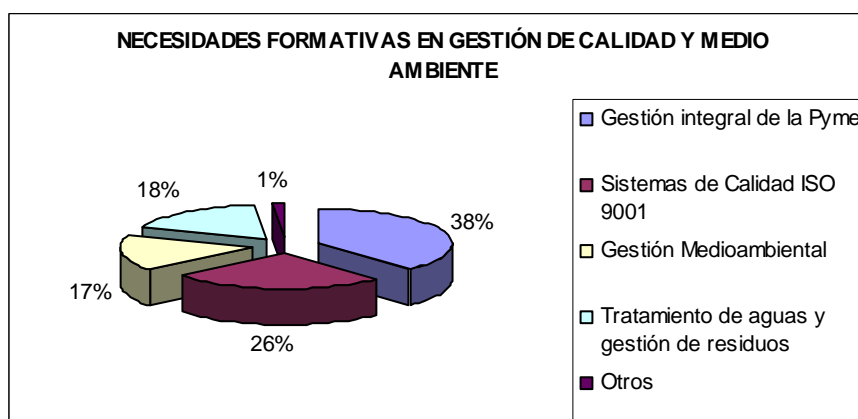
- Área de Prevención de Riesgos Laborales

Prevención básico	Auditoría de sistemas	Planes de emergencia	Prevención nivel superior	Otros
88	16	27	39	11



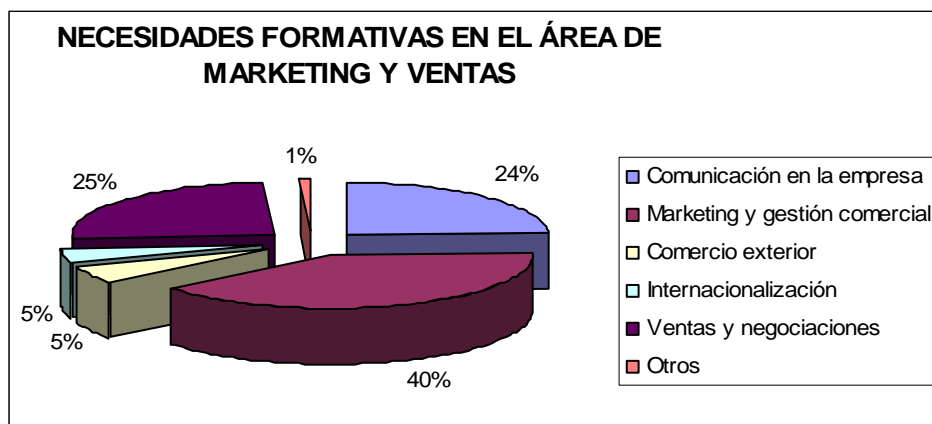
- Área de Gestión de Calidad y Medio Ambiente

Gestión integral de la Pyme	Sistemas de Calidad ISO 9001	Gestión Medioambiental	Tratamiento de aguas y gestión de residuos	Otros
77	52	34	36	3



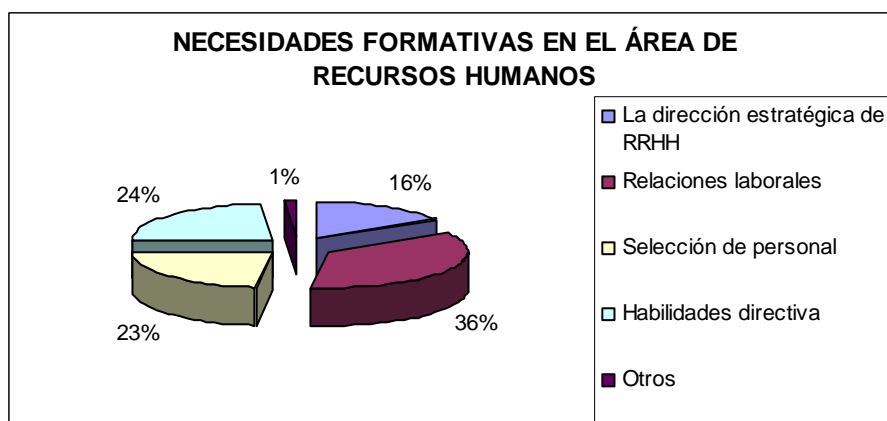
- Área de Marketing y Ventas

Comunicación en la empresa	Marketing y gestión comercial	Comercio exterior	Internacionalización	Ventas y negociaciones	Otros
79	129	17	15	80	3



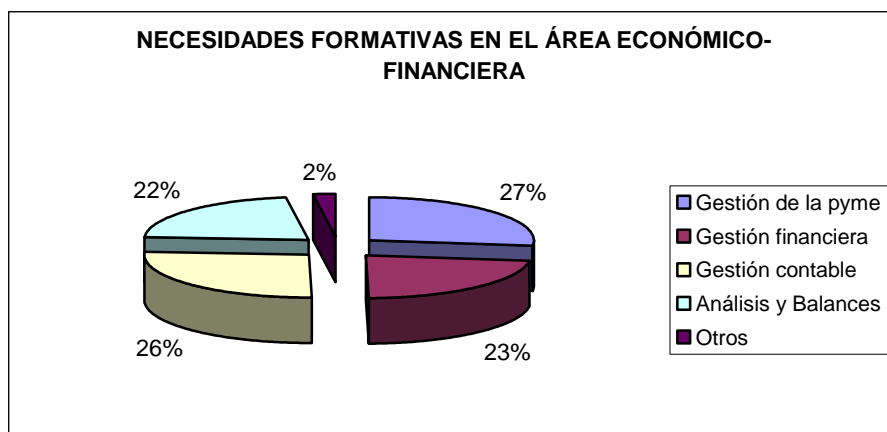
- Área de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

La dirección estratégica de RRHH	Relaciones laborales	Selección de personal	Habilidades directiva	Otros
35	76	49	51	3



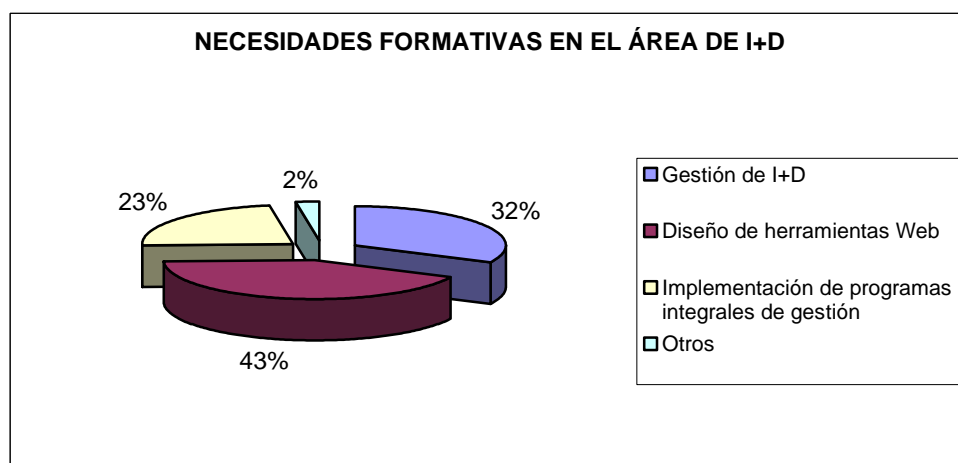
- Área Económico-Financiera

Gestión de la pyme	Gestión financiera	Gestión contable	Análisis y Balances	Otros
85	72	83	68	7



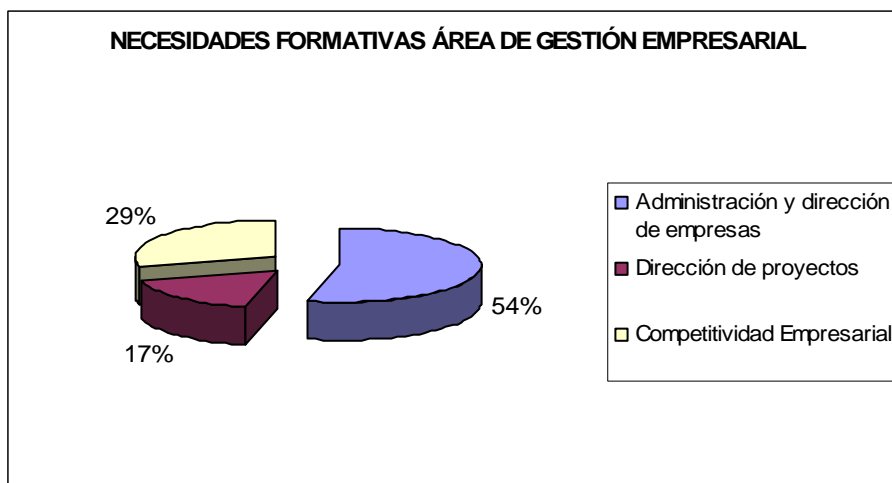
- Área I+D

Gestión de I+D	Diseño de herramientas Web	Implementación de programas integrales de gestión	Otros
52	68	37	4



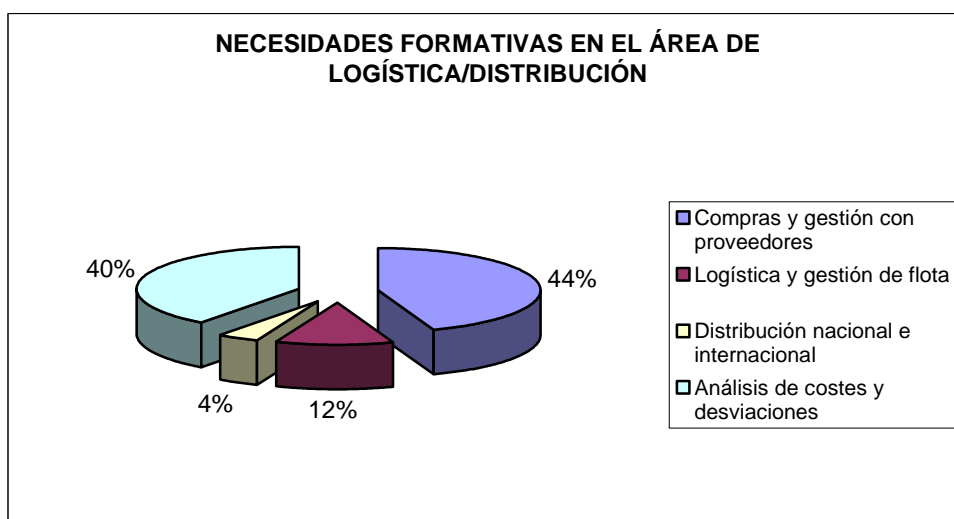
- Área Gestión Empresarial

Administración y dirección de empresas	Dirección de proyectos	Competitividad Empresarial	Otros
99	32	54	0



- Área Logística/Distribución

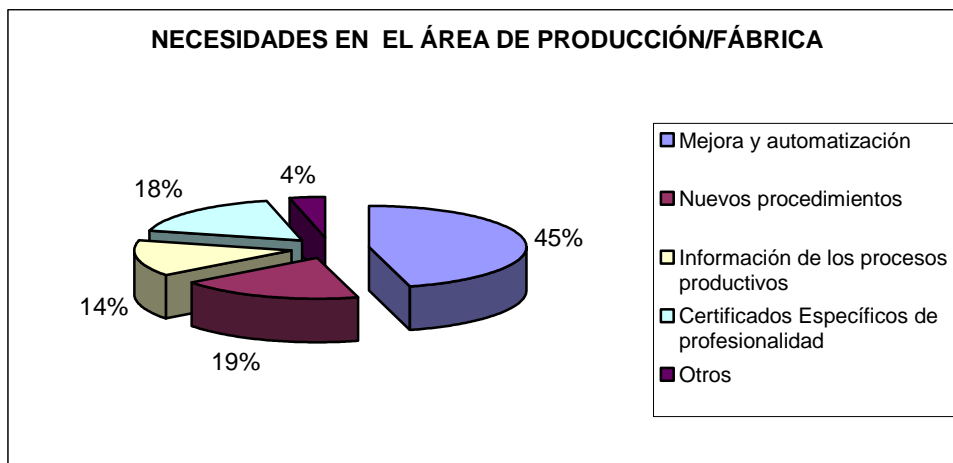
Compras y gestión con proveedores	Logística y gestión de flota	Distribución nacional e internacional	Análisis de costes y desviaciones	Otros
73	19	7	65	0



- Área Producción/Fábrica

Mejora y automatización	Nuevos procedimientos	Información de los procesos productivos	Certificados Específicos de profesionalidad	Otros
39	16	12	15	3



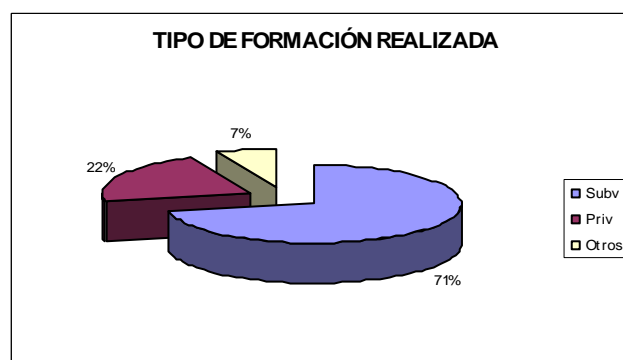
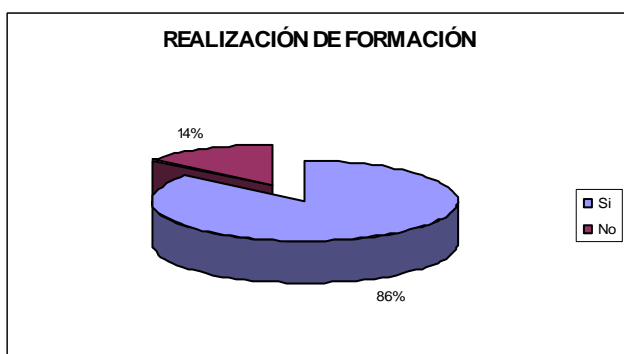
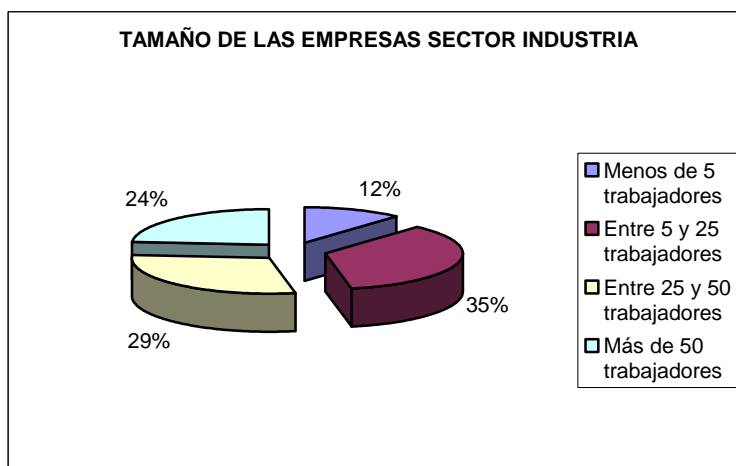


## **SECTOR INDUSTRIA**

Un total de 18 empresas respondieron al cuestionario, obteniendo un total de 72 registros.

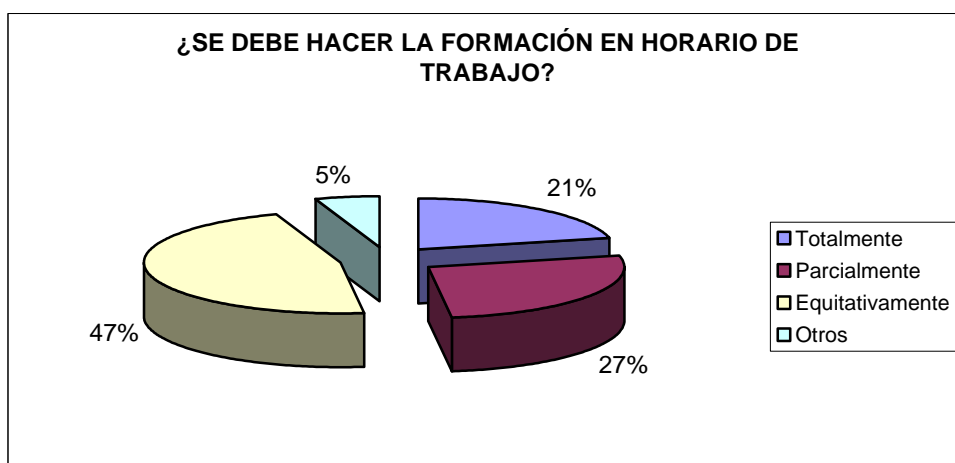
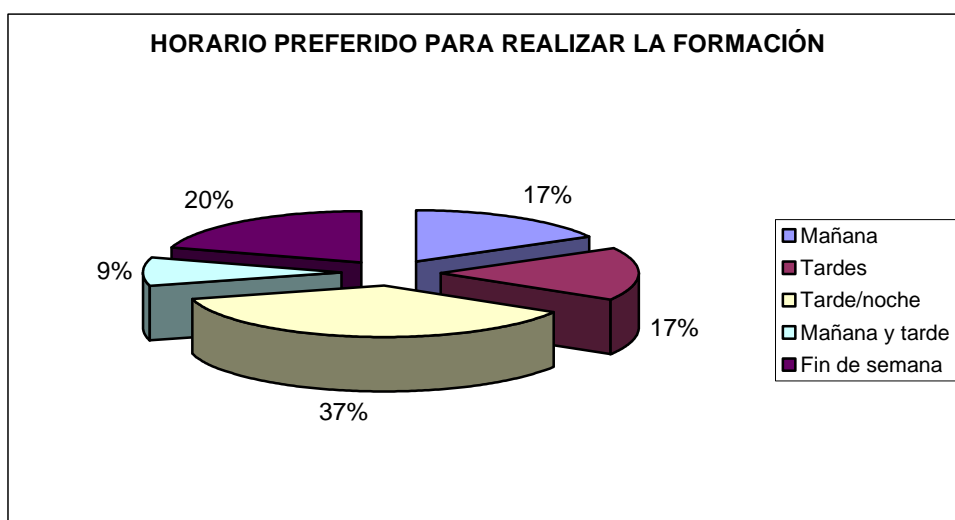
Como se puede observar en la gráfica el 64% tienen un volumen de trabajadores entre 5 y 50 personas.

En este caso, existe mayor variabilidad en el tipo de muestra.

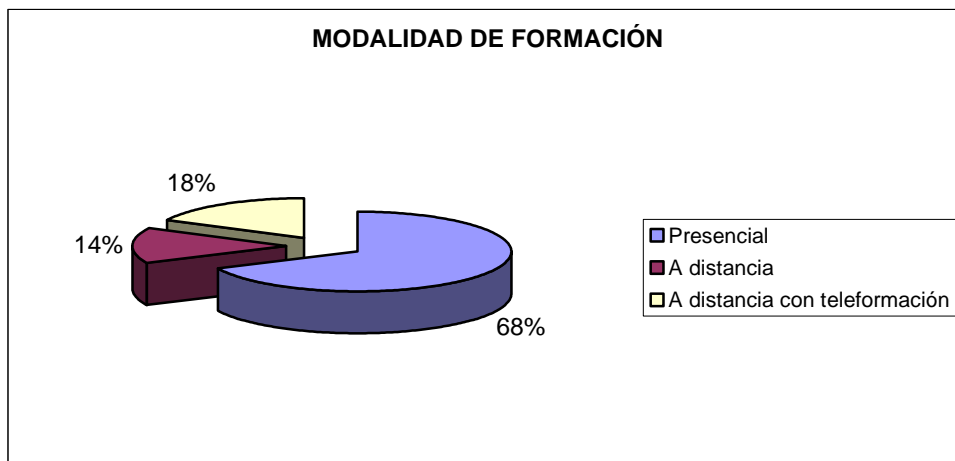


De todas ellas, el 88% manifiestan haber realizado algún curso de formación en los últimos dos años, siendo en su mayor parte subvencionados (71%).

Observamos que ante la pregunta del horario que prefieren los trabajadores para realizar los cursos de formación existe una respuesta mayoritaria: horas de tarde y noche seguido por la opción de los fines de semana. El 47% consideran que la formación debería realizarse de forma equitativa entre el horario de trabajo y el tiempo de ocio.

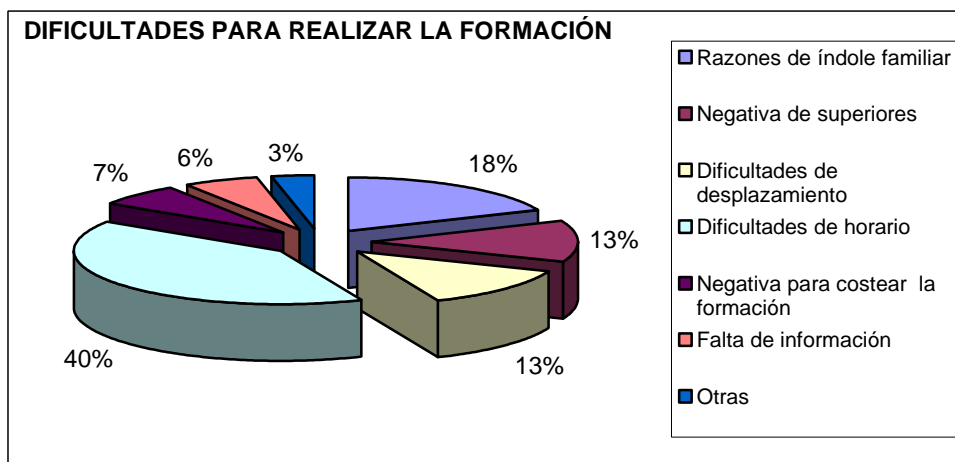


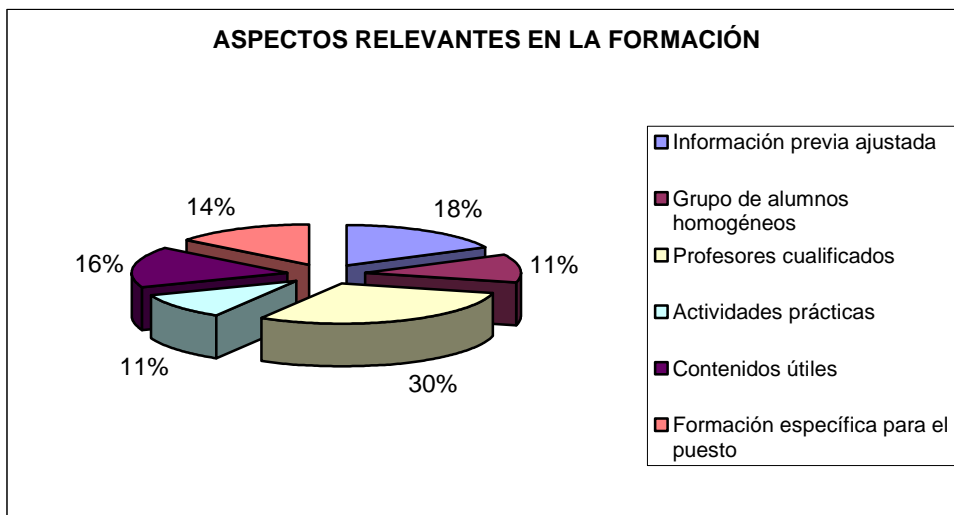
En relación al tipo de formación por la que muestran preferencia los trabajadores destacamos un 68% en la modalidad presencial frente a porcentajes inferiores en otras categorías.



Con los resultados descritos en los cuestionarios, podemos afirmar que las principales dificultades que encuentran los trabajadores en la realización de la formación es el horario, seguido por motivos de índole familiar.

Ante la pregunta de los factores de optimización de una formación específica, las opciones de profesores cualificados sería aquella a la que los trabajadores le otorgan mayor importancia.

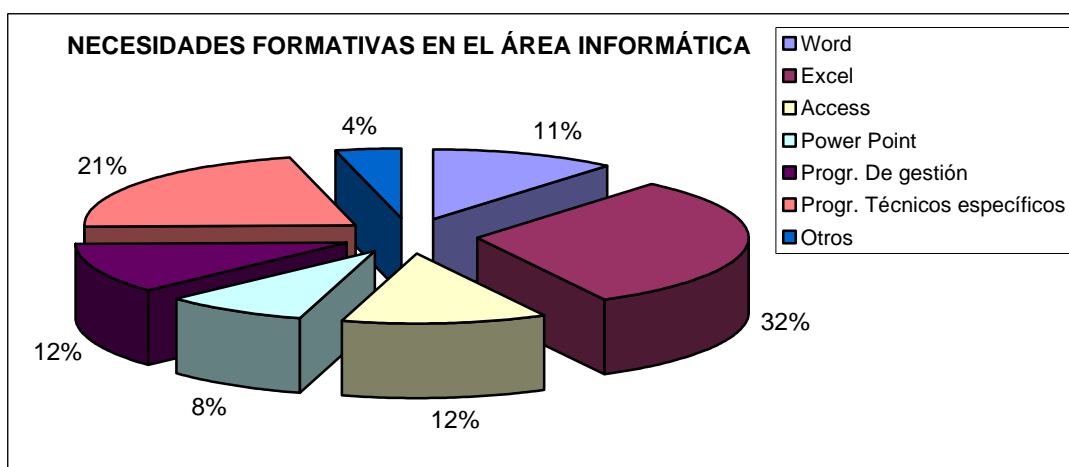




### **Necesidades Formativas por áreas de conocimiento del Sector Industria**

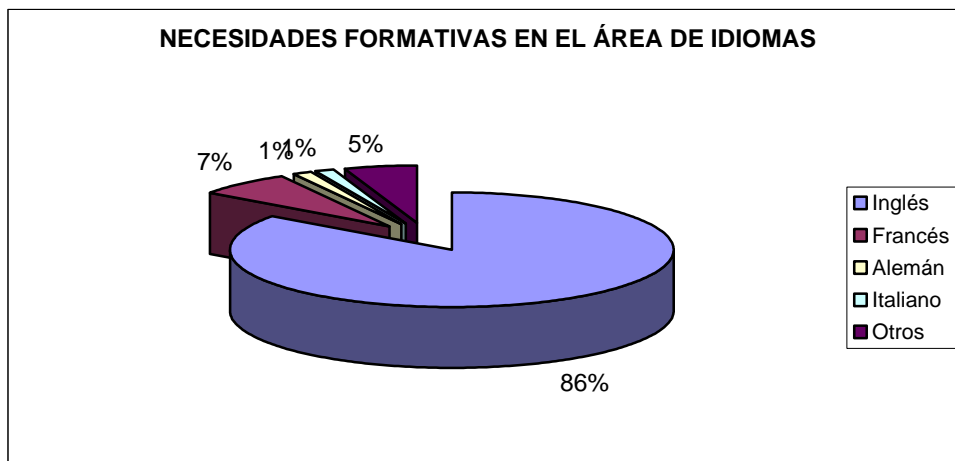
- Área Informática.

Word	Excel	Access	Power Point	Progr. De gestión	Progr. Técnicos específicos	Otros
17	48	19	13	18	33	6



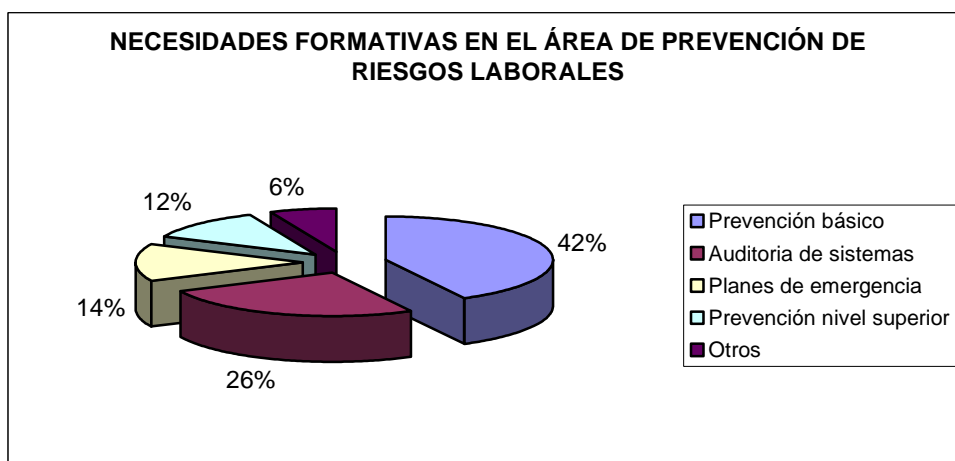
- Área de Idiomas

Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Otros
63	5	1	1	4



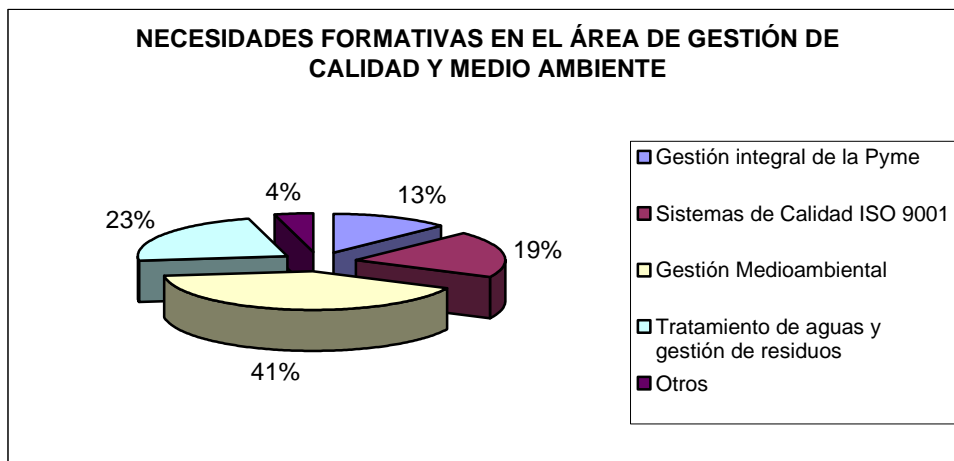
- Área de Prevención de Riesgos Laborales

Prevencción básico	Auditoria de sistemas	Planes de emergencia	Prevencción nivel superior	Otros
33	20	11	9	5



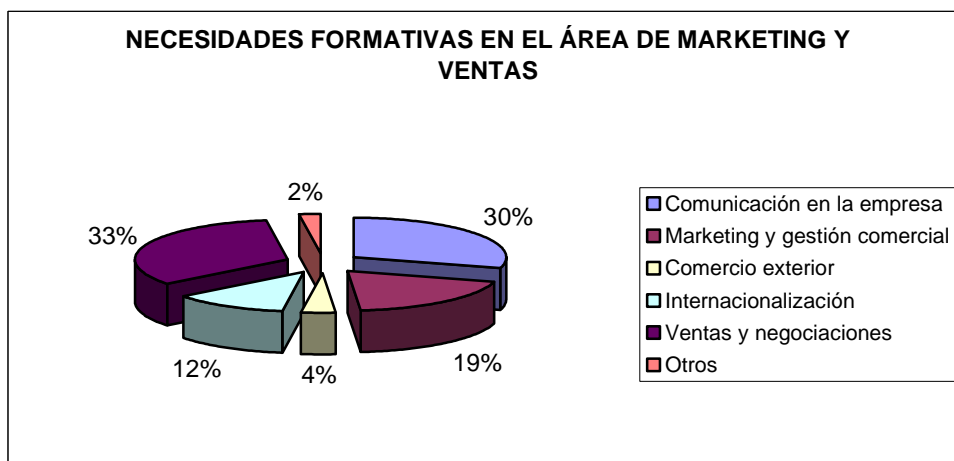
- Área de Gestión de Calidad y Medio Ambiente

Gestión integral de la Pyme	Sistemas de Calidad ISO 9001	Gestión Medioambiental	Tratamiento de aguas y gestión de residuos	Otros
12	18	38	21	4



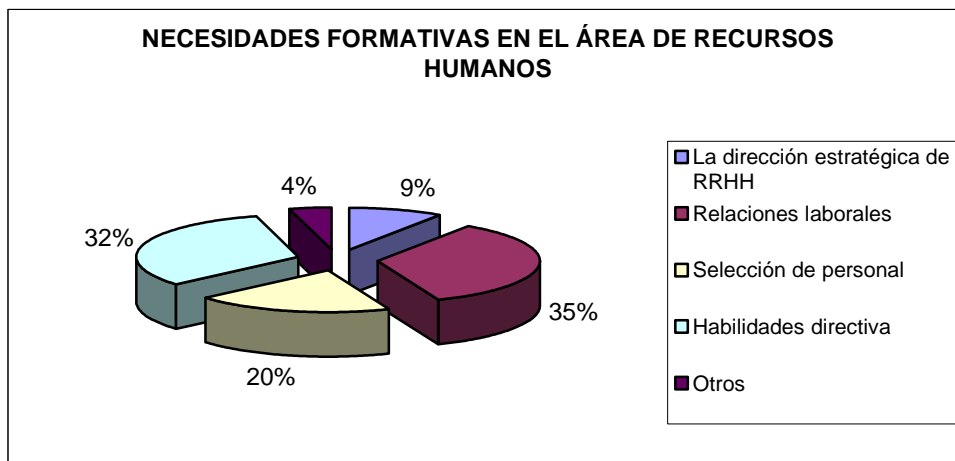
- Área de Marketing y Ventas

Comunicación en la empresa	Marketing y gestión comercial	Comercio exterior	Internacionalización	Ventas y negociaciones	Otros
39	25	5	16	44	3



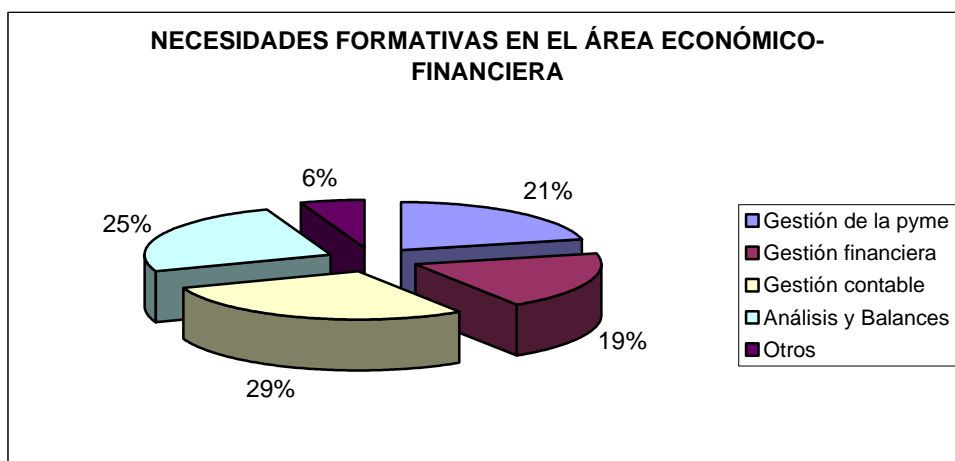
- Área de Recursos Humanos.

La dirección estratégica de RRHH	Relaciones laborales	Selección de personal	Habilidades directiva	Otros
9	33	19	31	4



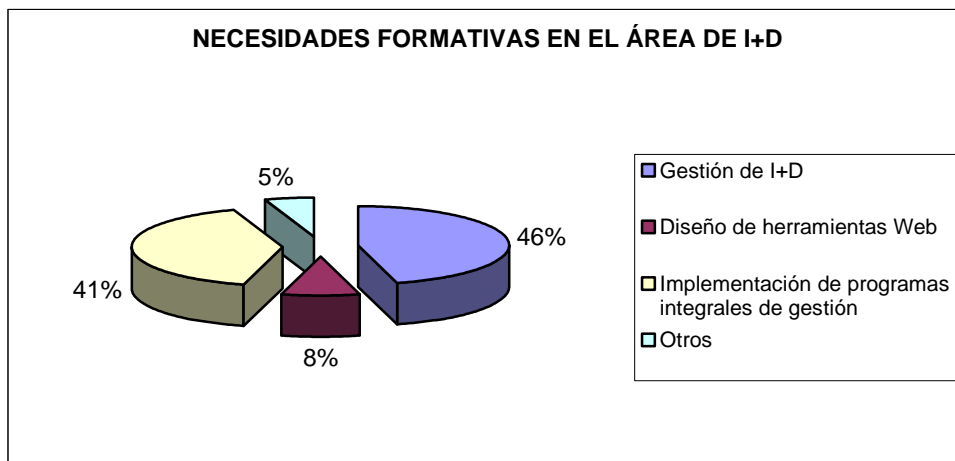
- Área Económico-Financiera

Gestión de la pyme	Gestión financiera	Gestión contable	Análisis y Balances	Otros
23	21	31	27	6



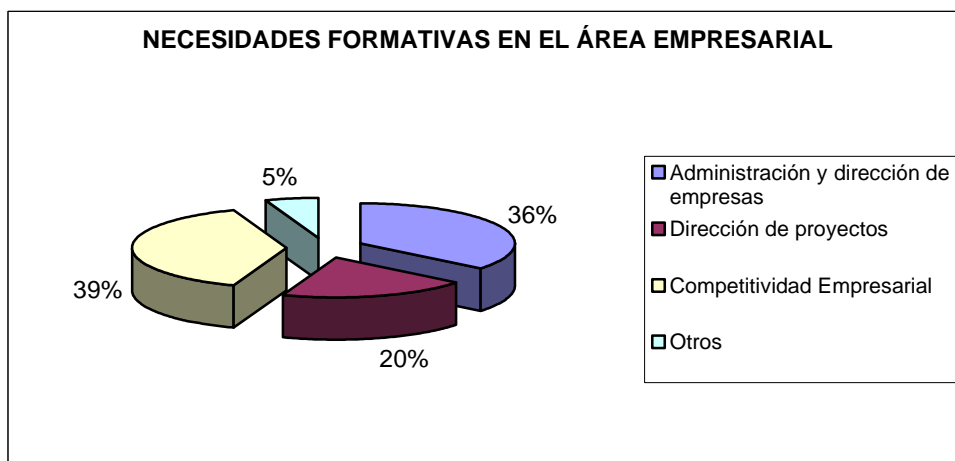
- Área I+D

Gestión de I+D	Diseño de herramientas Web	Implementación de programas integrales de gestión	Otros
34	6	30	4



- Área Empresarial

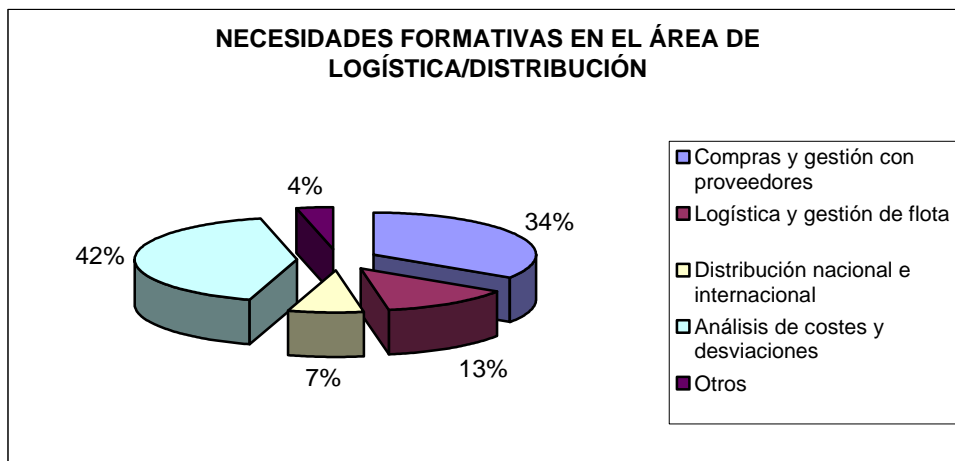
Administración y dirección de empresas	Dirección de proyectos	Competitividad Empresarial	Otros
33	18	36	5



- Área Logística/Distribución

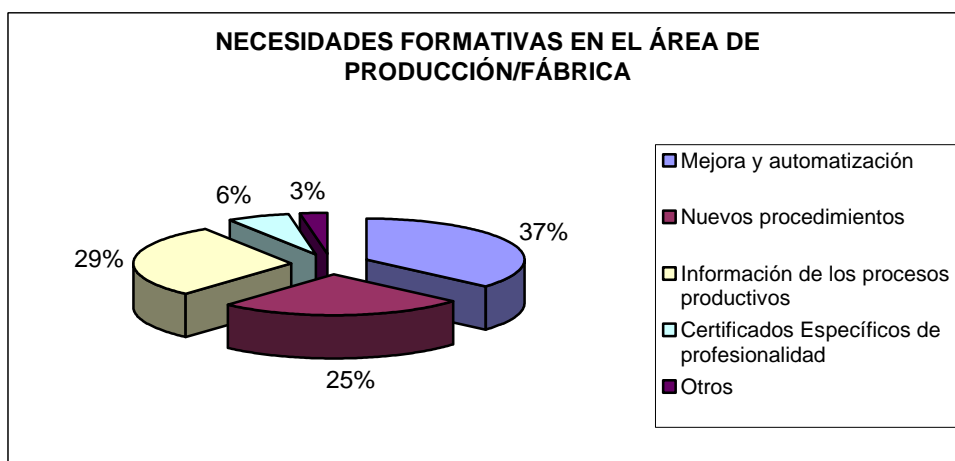
Compras y gestión con proveedores	Logística y gestión de flota	Distribución nacional e internacional	Análisis de costes y desviaciones	Otros
37	14	8	45	4





- Área de Producción/Fábrica

Mejora y automatización	Nuevos procedimientos	Información de los procesos productivos	Certificados Específicos de profesionalidad	Otros
52	36	42	9	4



## b. Análisis Cualitativo

### SECTOR SERVICIOS – Análisis cualitativo

Tal y como se indicó en el apartado de metodología, la muestra utilizada para el estudio engloba cada uno de los niveles jerárquicos existentes en las empresas categorizados del siguiente modo:

- Dirección/Gerencia
- Mando Intermedio
- Personal de Oficina
- Personal Cualificado / Especializado

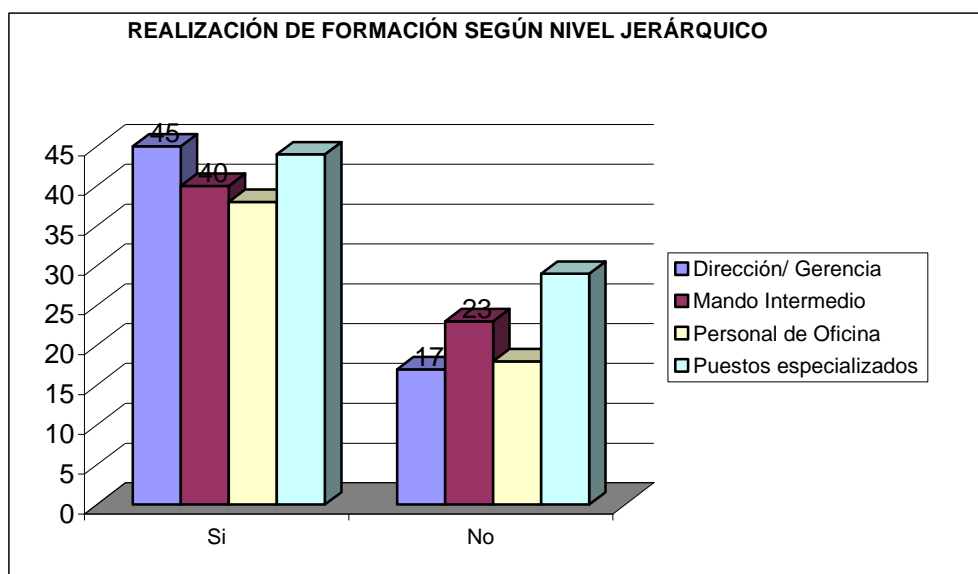
Gracias a esta categorización podemos evaluar las diferencias significativas relacionadas con cada uno de los grupos de trabajadores.

El primer dato que debemos analizar es el tipo de muestra con el que se ha trabajado. Tal y como se muestra en el análisis cuantitativo el tamaño de las empresas analizado corresponde a pymes en un 37% y micropymes en un 61%, por lo que las diferencias entre los distintos niveles pueden verse disminuidas.

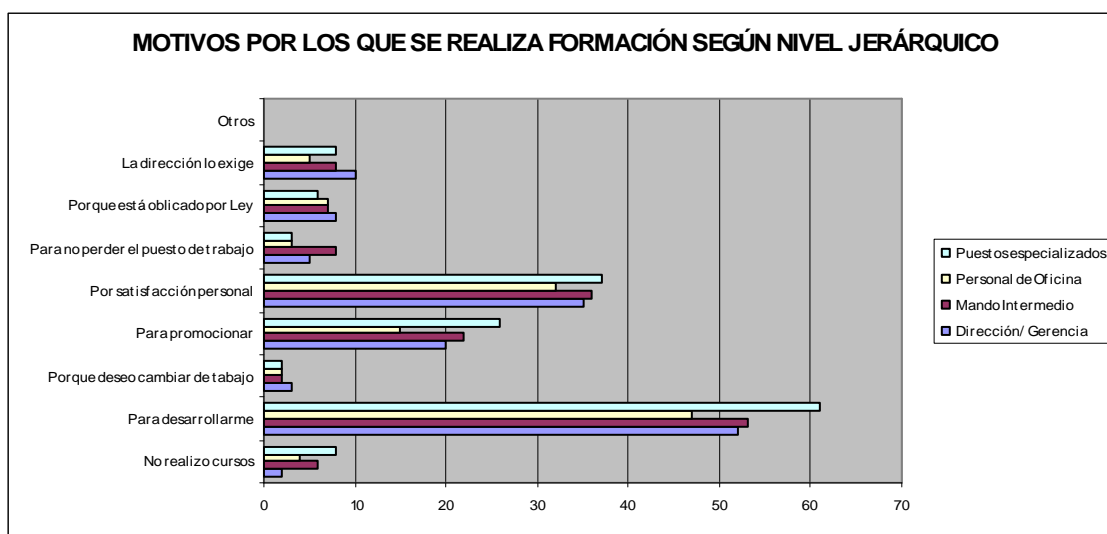
Respecto a la realización o no de formación continua dentro de las empresas del sector servicios, encontramos un dato global que manifiesta que el 66% Ha cursado al menos un curso de formación en los dos últimos años.

Como se observa en la gráfica **los puestos menos cualificados son aquellos que realizan una menor formación** y aquellos que tienen mayor responsabilidad en la empresa (Dirección/ Gerencia), son los que optan a ella con más frecuencia.

En relación al tipo de formación realizada por los diferentes niveles jerárquicos no encontramos diferencias significativas, distribuyéndose las categorías de forma similar.



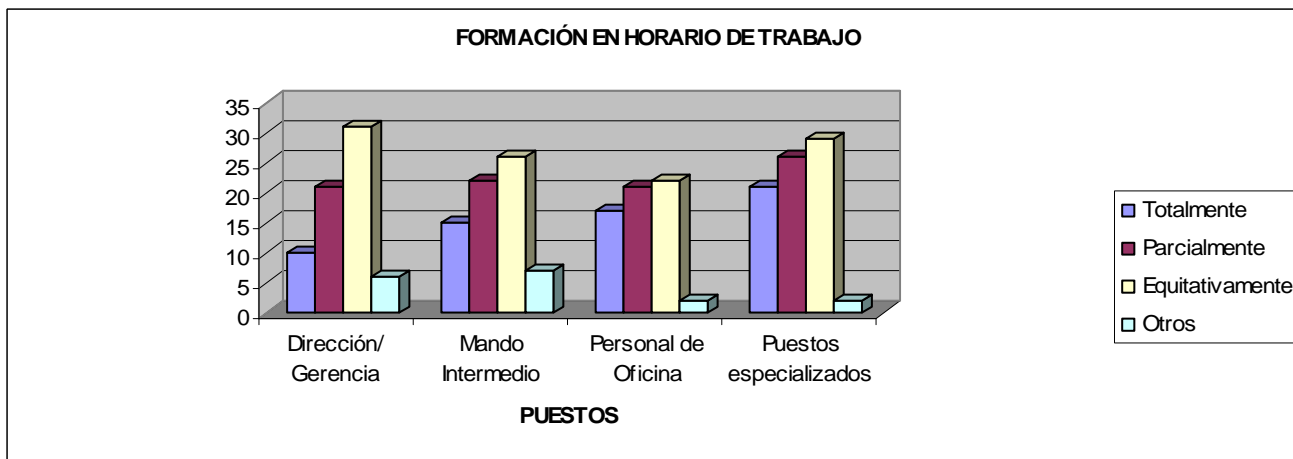
Pese a que los cuatro niveles jerárquicos manifiestan motivos similares por los que realizan formación como son: el desarrollo profesional, satisfacción personal y promoción, observamos que el grupo de menor cualificación (puestos especializados) son los que mayor importancia otorgan al desarrollo profesional. En este sentido, podemos afirmar, que los **trabajadores de menor responsabilidad dentro de las organizaciones valoran la formación como una herramienta que favorecerá su desarrollo y promoción en su vida profesional.**



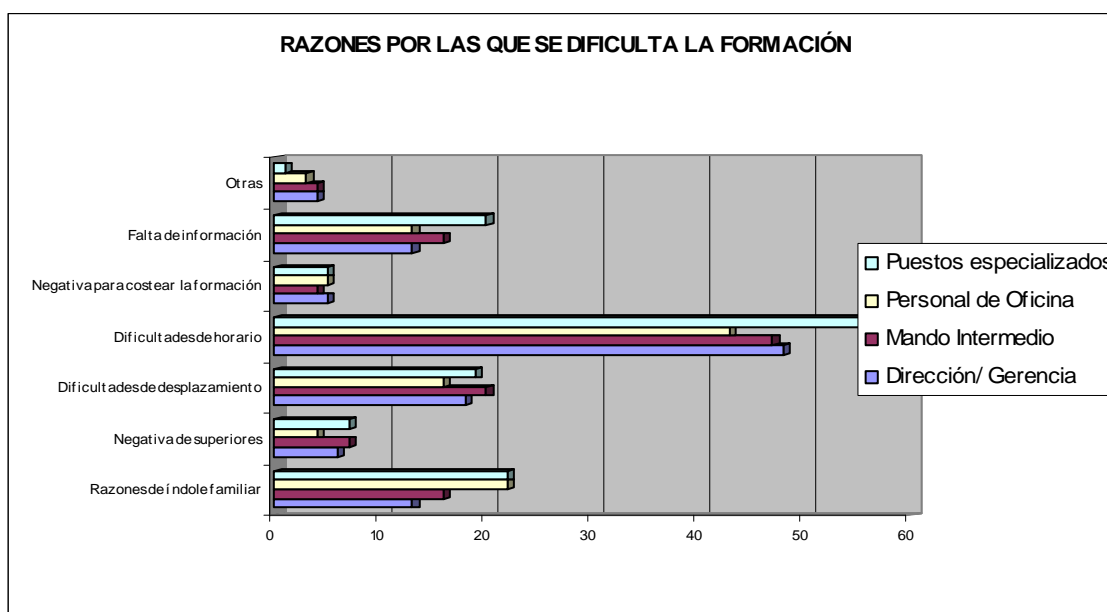
La realización de la formación en horario laboral, es una polémica existente dentro de las políticas y estrategias de empresa, en la que existe disparidad de opiniones por parte de la dirección y los representantes de los trabajadores.

En este caso, encontramos que si bien, la **dirección de la empresa**, manifiesta los menores niveles de acuerdo con respecto a la realización de formación en horario de trabajo; **es también el grupo donde existe un mayor consenso respecto a la equidad que debe existir entre el tiempo que invierte la empresa en la formación de sus trabajadores y la disponibilidad de los mismos.**

Esto indicaría, una mayor concienciación, por parte de los directivos para asignar recursos humanos y materiales favoreciendo de este modo una mayor cualificación. Cada vez, en mayor medida, la polivalencia es un factor de competitividad dentro de las organizaciones.



Los diversos niveles jerárquicos muestran su preferencia por una modalidad presencial de formación; si bien, es el grupo de trabajadores de menor cualificación aquel que más importancia le otorga. Esto puede ser debido a una **mayor necesidad de formación práctica versus teórica.**



Todos los grupos jerárquicos **manifiestan que la principal dificultad para realizar la formación son los horarios.** En este caso, también destacan los puestos menos cualificados como más afectados por dicha cuestión. Se pone de manifiesto **la necesidad de mayor flexibilidad y autonomía en la jornada de trabajo.**

**Así mismo consideramos adecuada la implementación de cursos en modalidad semipresencial o teleformación que permita a empleados y directivos adaptarse en mayor medida y/o formarse desde sus propios hogares.**

Otros motivos que según trabajadores y directivos dificultan la realización de formación son razones de índole familiar así como dificultades de desplazamiento. Este hecho es importante, puesto que al tratarse de una zona principalmente rural, **debemos fijar recursos formativos en la Comarca** que favorezcan el rápido acceso a los mismos.

Un aspecto que debemos mencionar es el elevado número de empleados que manifiesta una **falta de información con respecto a la oferta formativa existente**. Debería ser labor de las empresas y entidades organizadoras favorecer la comunicación de la misma a través de los canales diseñados para tal fin, evaluando otros posibles modos así como los errores producidos en el proceso comunicativo.

Analizando las diferencias por áreas del conociendo encontramos el siguiente cuadro resumen:

	DIRECCIÓN/GERENCIA	MANDO INTERMEDIO	PERSONAL DE OFICINA	PUESTOS ESPECIALIZADOS	TOTAL DE RESPUESTAS
<b>INFORMÁTICA</b>					<b>395</b>
Word	13	13	12	18	56
Excel	16	21	15	21	73
Access	8	10	7	8	33
Power Point	5	7	6	6	24
Programas de gestión	29	26	23	25	103
Programas técnicos específicos	27	22	25	32	106
<b>IDIOMAS</b>					<b>198</b>
Inglés	39	38	36	37	150
Francés	7	7	3	6	23
Alemán	3	3	3	3	12
Italiano	2	1	1	0	4
Otros	3	2	3	1	9
<b>PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>					<b>177</b>
Prevención Básico-Intermedio	28	21	19	20	88
Auditoria de sistemas de PRL	4	3	4	4	15
Planes de emergencia	6	6	7	7	26
Prevención Superior con las tres especialidades	11	9	10	8	38
Otros	2	2	3	3	10
<b>GESTIÓN DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE</b>					<b>201</b>
Gestión integral de la Pyme	19	20	17	21	77
Sistemas de Calidad ISO 9001	17	15	8	12	52
Gestión Medioambiental de la empresa	12	9	6	7	34
Tratamiento de aguas y gestión de residuos	10	9	7	9	35
Otros	2	1	0	0	3
<b>MARKETING, VENTAS Y COMUNICACIÓN</b>					<b>322</b>
La comunicación en la Empresa	21	22	15	20	78
Marketing y gestión comercial	36	36	26	31	129
Comercio exterior	6	5	3	3	17
Internacionalización de la empresa	4	4	3	4	15
Ventas y negociaciones	24	25	16	15	80
Otros	1	2	0	0	3
<b>RECURSOS HUMANOS, RELACIONES LABORALES</b>					<b>212</b>

La dirección estratégica de Recursos Humanos	11	11	6	7	35
Relaciones laborales	17	20	18	20	75
Selección de personal	15	16	8	10	49
Habilidades directivas	19	15	8	8	50
Otros	2	1	0	0	3
<b>GESTIÓN ECONÓMICO, CONTABLE Y FINANCIERA</b>					<b>313</b>
Gestión de la Pyme	24	23	19	18	84
Gestión financiera	22	22	14	14	72
Gestión contable	19	24	22	18	83
Análisis y balances	16	18	18	15	67
Otros	2	3	1	1	7
<b>I+D NUEVAS TECNOLOGÍAS</b>					<b>232</b>
Gestión de I+D de la Empresa	15	10	14	13	52
Diseño de herramientas Web	18	20	14	16	68
Implementación de programas integrales de gestión	12	80	8	8	108
Otros	1	1	1	1	4
<b>GESTIÓN EMPRESARIAL</b>					<b>184</b>
Administración y dirección de empresas	31	27	21	20	99
Dirección de proyectos	9	6	7	10	32
Competitividad empresarial	18	12	12	11	53
Otros	0	0	0	0	0
<b>ÁREA LOGÍSTICA/DISTRIBUCIÓN</b>					<b>164</b>
Compras, gestión con proveedores	23	18	14	18	73
Logística, gestión de la flota	6	4	2	7	19
Distribución nacional e internacional	1	1	2	3	7
Análisis de costes y desviaciones	21	13	15	16	65
Otros	0	0	0	0	0
<b>ÁREA DE PRODUCCIÓN/FÁBRICA</b>					<b>85</b>
Mejora y automatización de procesos	10	11	8	10	39
Nuevos procedimientos	3	4	3	6	16
Informatización de los procesos productivos	4	2	2	4	12
Certificados específicos de profesionalidad	5	5	3	2	15
Otros	1	1	0	1	3

Como puede observarse las áreas de mayor interés para el sector servicios son:

- La implementación de programas específicos de gestión en el área informática.
- Área de Marketing, ventas y comunicación; siendo prioritaria la gestión comercial así como a las habilidades de negociación y venta.
- Área de Gestión Económico-Financiera; distribuyéndose de manera global en las diversas áreas. Este resultado se repite en el área de gestión empresarial, donde se otorga especial importancia a la administración y dirección de las empresas.

Estos aspectos informan de la necesidad de **favorecer y fomentar la formación sectorial, facilitando la integración a través de programas informáticos y de gestión específicos**, según indica la categoría de mando intermedio de los cuestionarios.

Otras de las áreas que preocupan a las empresas del sector comercio son las ventas, el marketing y las negociaciones eficaces. En este sentido, sería adecuado valorar la **posible formación en el área: Ventas eficaces, negociaciones, marketing aplicado, etc.**

Por último en el **área económico-financiera** consideramos que lo adecuado sería una **formación modular por áreas**, donde cada una de las empresas pudiese actualizar y consolidar los conocimientos administrativos que más le interesasen. Una posible modalidad sería la teleformación apoyada con tutorías presenciales. De este modo, se facilitaría el acceso a la formación adaptándola al tiempo real disponible.

Dentro de las diferentes áreas encontramos que un elevado número de personas considera necesaria una **mayor formación en inglés**. Como se ha expuesto en el punto de mapa de recursos formativos, en Fraga existe la extensión de la Escuela Oficial de Idiomas de Monzón, así como diversos centros de carácter privado donde se puede acceder al mismo.

En este sentido, **consideramos que la oferta existente puede ser adecuada, valorando en este caso, los horarios disponibles en los diversos centros.**

Por último destacar la necesidad de una **formación específica dirigida a dirección/gerencia así como mandos intermedios en habilidades de dirección**: procesos de comunicación, motivación, gestión del tiempo, liderazgo...etc. Este tipo de formación es fácilmente accesible a través de Internet mediante teleformación.



## **SECTOR INDUSTRIA – Análisis cualitativo**

Al igual que en el sector servicios, se ha facilitado en cuestionario a cada uno de los niveles jerárquicos existentes dentro de la empresa.

En este caso, frente a lo que ocurría en el sector servicios, encontramos mayor disparidad en el tamaño de empresas analizadas, si bien el número de registros obtenidos es menor.

Un 88% de los trabajadores afirma haber realizado formación durante los últimos dos años. Si analizamos este dato en función del nivel jerárquico no encontramos diferencias significativas.

**La formación recibida es principalmente subvencionada, por lo que podemos concluir que las empresas conocen la existencia de la misma, optimizando de ese modo los recursos gratuitos existentes.**

### **¿Ha realizado algún curso de formación en los dos últimos años?**

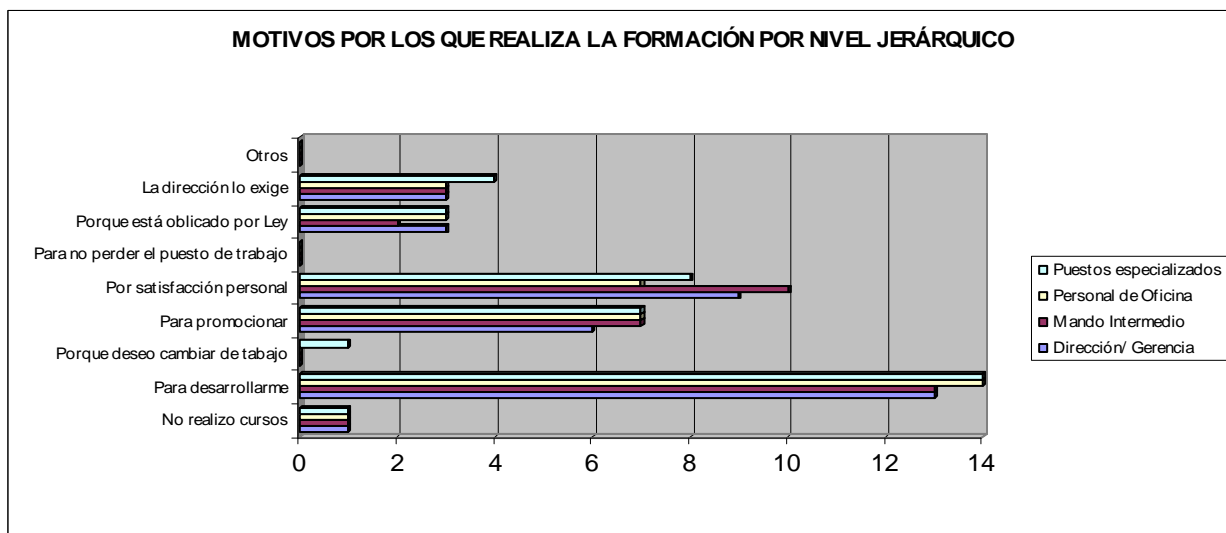
	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Dirección/ Gerencia</b>	15	3
<b>Mando Intermedio</b>	15	2
<b>Personal de Oficina</b>	14	3
<b>Puestos especializados</b>	15	2

### **Tipo de formación recibida**

	<b>Subv</b>	<b>Priva.</b>	<b>Otros</b>
<b>Dirección/ Gerencia</b>	13	5	1
<b>Mando Intermedio</b>	14	4	1
<b>Personal de Oficina</b>	12	3	2
<b>Puestos especializados</b>	14	4	1

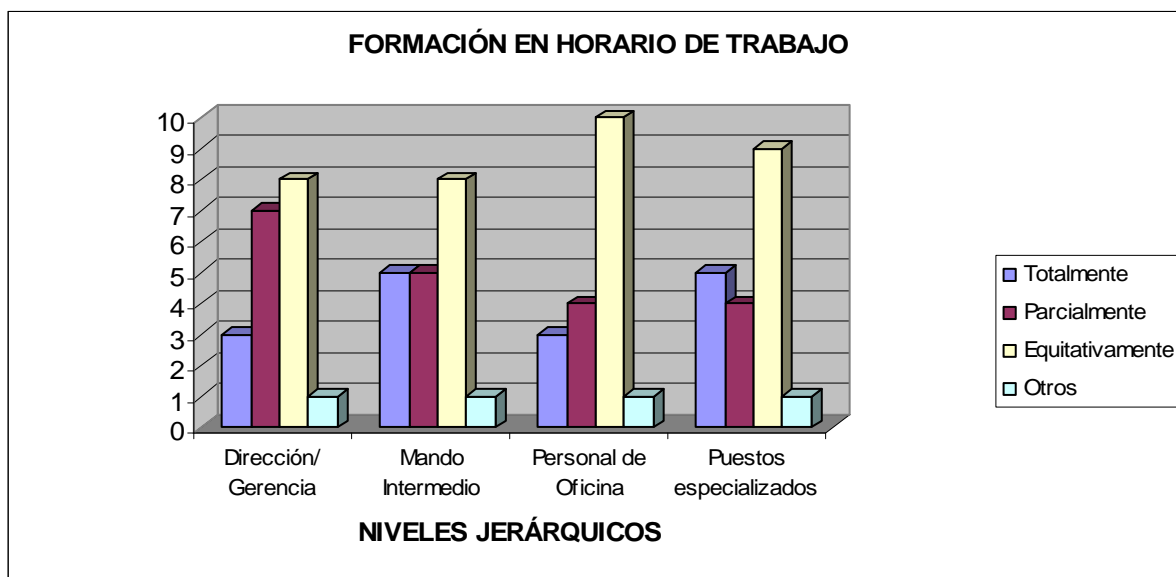
**La motivación para realizar cursos de formación por parte de trabajadores y directivos es principalmente intrínseca, valorando ampliamente las posibilidades de desarrollo y satisfacción personal.**

Así mismo, en este sector encontramos manifestaciones de **mayor obligatoriedad en la realización de la formación. Ello es debido a la amplia legislación aplicable al sector industria así como a una mayor especialización de los puestos dentro de la misma.**



Como hemos comentado en el sector servicios, el horario en el que se debe realizar la formación es fuente de disputa en el seno de las empresas. Al igual que en el caso anterior, la dirección/gerencia concluye que la formación debería realizarse de forma equitativa entre el horario de trabajo y el tiempo de ocio.

Cabe destacar la posición manifestada por los mandos intermedios siendo estos los que solicitan realizar la formación dentro de los horarios de trabajo. Este aspecto puede estar indicando un desacuerdo respecto a las políticas de gestión de la formación por parte de la dirección de la empresa.

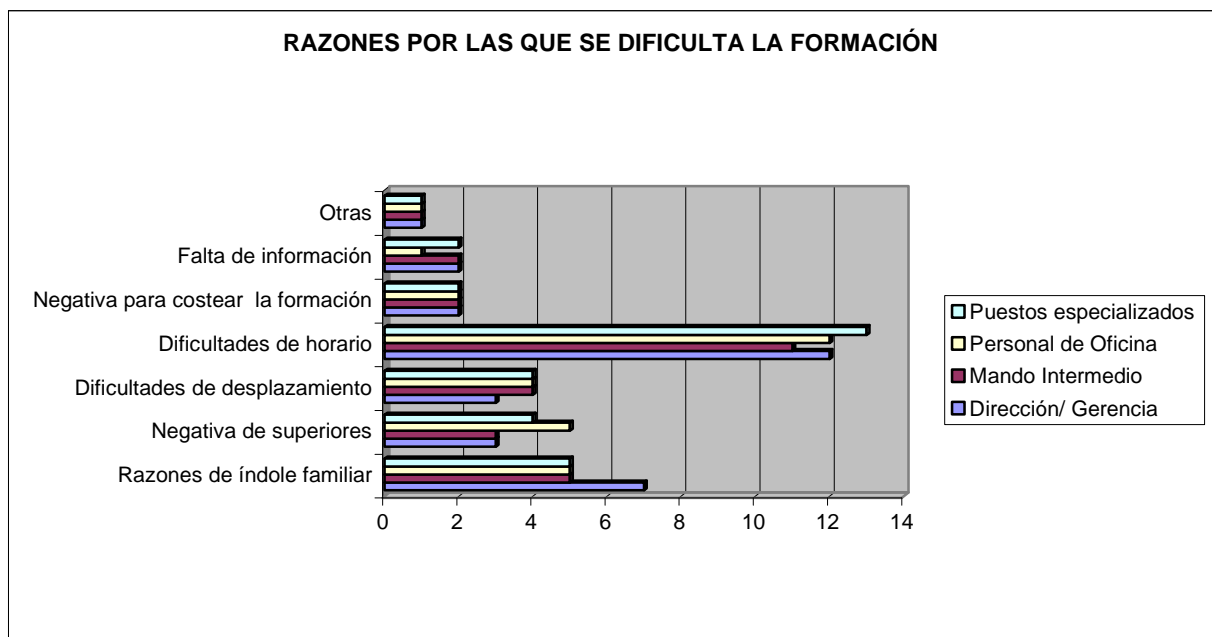


Respecto a la preferencia de horarios y/o modalidad de formación encontramos una clara prevalencia de la formación presencial en horario de tarde-noche, no existiendo diferencias significativas en los diversos niveles jerárquicos.

Desde el sector industria, se considera que el factor que en mayor medida dificulta la realización de la formación es el horario, seguido por motivos de índole familiar.

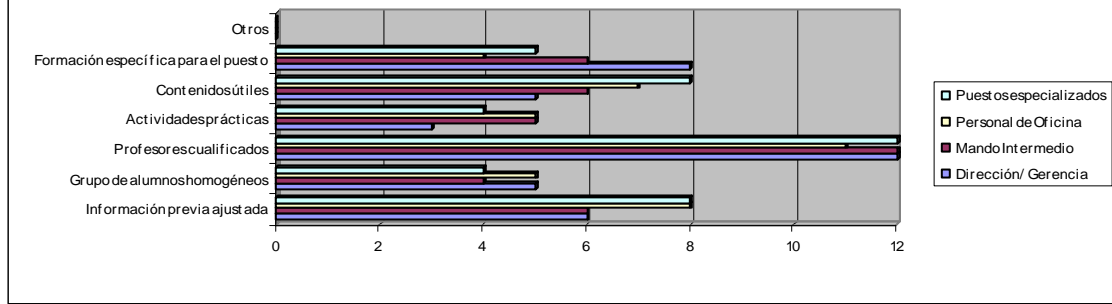
En este caso, encontramos **que algunos puestos de oficina manifiestan como motivo de dificultad la negativa de los superiores hacia la formación**, lo cual, si es analizado conjuntamente con el dato que aportan algunos mandos intermedios respecto a la necesidad de integrar totalmente la formación en horario de trabajo, puede indicar una inadecuada gestión de los planes de formación dentro de las empresas.

Consideramos, que **es necesario formar e informar a las empresas sobre los beneficios aportados por la formación continua**.



Los factores de optimización de la formación son la cualificación de los profesores, así como la especificidad de la misma para el puesto de trabajo. Otro aspecto de relevancia es la información previa recibida, analizando de ese modo, si se ajusta a las necesidades y objetivos reales de la organización.

### FACTORES DE OPTIMIZACIÓN DE LA FORMACIÓN



	DIRECCIÓN/GERENCIA	MANDO INTERMEDIO	PERSONAL DE OFICINA	PUESTOS ESPECIALIZADOS	TOTAL DE RESPUESTAS
<b>INFORMÁTICA</b>					<b>154</b>
Word	5	5	4	3	17
Excel	13	13	11	11	48
Access	5	5	5	4	19
Power Point	4	3	4	2	13
Programas de gestión	6	3	5	4	18
Programas técnicos específicos	10	8	7	8	33
Otros	2	2	1	1	6
<b>IDIOMAS</b>					<b>74</b>
Inglés	16	16	16	15	63
Francés	2	1	1	1	5
Alemán	1	0	0	0	1
Italiano	1	0	0	0	1
Otros	1	1	1	1	4
<b>PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>					<b>78</b>
Prevención Básico-Intermedio	9	7	9	8	33
Auditoria de sistemas de PRL	6	5	4	5	20
Planes de emergencia	3	2	2	4	11
Prevención Superior con las tres especialidades	3	2	3	1	9
Otros	2	1	1	1	5
<b>GESTIÓN DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE</b>					<b>93</b>
Gestión integral de la Pyme	4	3	2	3	12
Sistemas de Calidad ISO 9001	4	4	6	4	18
Gestión Medioambiental de la empresa	10	10	8	10	38
Tratamiento de aguas y gestión de residuos	5	5	6	5	21
Otros	1	1	1	1	4
<b>MARKETING, VENTAS Y COMUNICACIÓN</b>					<b>132</b>
La comunicación en la Empresa	10	10	9	10	39
Marketing y gestión comercial	7	6	6	6	25
Comercio exterior	2	1	1	1	5
Internacionalización de la empresa	5	4	3	4	16
Ventas y negociaciones	12	11	11	10	44
Otros	1	1	0	1	3
<b>RECURSOS HUMANOS, RELACIONES LABORALES</b>					<b>96</b>
La dirección estratégica de Recursos Humanos	3	2	1	3	9
Relaciones laborales	8	8	10	7	33

Selección de personal	5	5	4	5	19
Habilidades directivas	8	9	7	7	31
Otros	1	1	1	1	4
<b>GESTIÓN ECONÓMICO, CONTABLE Y FINANCIERA</b>					<b>93</b>
Gestión de la Pyme	6	5	5	6	22
Gestión financiera	7	6	3	3	19
Gestión contable	8	8	7	5	28
Análisis y balances	6	6	7	4	23
Otros	1	0	0	0	1
<b>I+D NUEVAS TECNOLOGÍAS</b>					<b>64</b>
Gestión de I+D de la Empresa	8	10	7	8	33
Diseño de herramientas Web	1	1	1	1	4
Implementación de programas integrales de gestión	6	7	7	7	27
Otros	0	0	0	0	0
<b>GESTIÓN EMPRESARIAL</b>					<b>82</b>
Administración y dirección de empresas	9	9	8	6	32
Dirección de proyectos	4	4	4	4	16
Competitividad empresarial	9	9	7	8	33
Otros	1	0	0	0	1
<b>ÁREA LOGÍSTICA/DISTRIBUCIÓN</b>					<b>108</b>
Compras, gestión con proveedores	9	11	9	8	37
Logística, gestión de la flota	3	4	3	4	14
Distribución nacional e internacional	2	2	2	2	8
Análisis de costes y desviaciones	12	11	12	10	45
Otros	1	1	1	1	4
<b>ÁREA DE PRODUCCIÓN/FÁBRICA</b>					<b>143</b>
Mejora y automatización de procesos	14	12	11	15	52
Nuevos procedimientos	10	9	7	10	36
Informatización de los procesos productivos	10	11	10	11	42
Certificados específicos de profesionalidad	2	2	2	3	9
Otros	1	1	1	1	4

En relación a la formación requerida por las empresas del sector industria destacamos, por orden de importancia:

- Necesidades informáticas; específicamente del programa Excel
- En el área de producción y fábrica, se solicita formación continua en automatización e informatización de procesos productivos.

- Marketing y ventas, donde aquello que más preocupa son las ventas y negociaciones.
- Dentro del área de logística/distribución, encontramos un gran interés hacia la implementación de análisis de costes y desviaciones.

Tras analizar estos datos, encontramos que **las necesidades formativas dentro del sector industria se centran en aspectos relacionados con la producción y logística, así como en contenidos generales como son la creciente implementación y uso de herramientas ofimáticas y la capacidad de venta y negociación de las empresas**, coincidiendo en este aspecto con los datos obtenidos dentro del sector servicios.

Si bien, encontramos oferta formativa en el área de Logística y aprovisionamiento dentro de la Comarca (mapa de recursos formativos), consideramos que la formación en el área de producción/fábrica sería escasa, por lo que se debería demandar a los organismos y entidades una mayor adecuación. Es una de las áreas en las que mayor desfase existe entre oferta y demanda.

Encontramos formación específica de postgrado en Logística y/o Automatizaciones, dirigidas a puestos especializados con formación, en la Universidad de Zaragoza, Universidad de Lérida y/o Escuelas de Negocios.

Al igual que ocurre en el sector servicios, el inglés, es una formación prioritaria dentro de las empresas y trabajadores del sector industria de la Comarca de Bajo Cinca/ Baix Cinca. Como se ha comentado, consideramos que existen los recursos necesarios.

Como aspecto diferencial, **destacar la necesidad dentro del área medioambiental de la empresa**. Esta formación la encontramos en diversos cursos de formación que ofrecen entidades como el ITA, CREA, Ceos-Cepyme así como Universidades. Es una formación generalmente semipresencial. Los resultados obtenidos indican que la gestión de calidad (ISO 9001) es secundaria para las empresas y trabajadores, sería necesario conocer si están certificadas.

Dentro de la prevención, destaca la necesidad de formación en el nivel básico frente a una escasa demanda del nivel superior con las tres especialidades. **Este hecho puede explicarse por una externalización del servicio de prevención dentro de las empresas.**

Podemos concluir, **que dentro del sector industria existe una mayor especialización de los puestos dentro del área de administración y gestión empresarial, manifestando una menor necesidad de formación continua.**

## 6. Conclusiones

### Generales:

1. Existe por **parte de las empresas asociadas a la Asociación Empresarial Intersectorial de Bajo Cinca/Baix Cinca un adecuado conocimiento de los recursos formativos gratuitos.**
2. **Un elevado porcentaje de empresas (77% como media de los dos sectores analizados) realizan formación continua.**
3. Las empresas en líneas generales están motivadas por la adquisición continua de conocimientos mejorando la competitividad y calidad en sus servicios. **Destacamos una motivación intrínseca de empleados y empleadores de desarrollo y superación profesional.**
4. Existe buena **predisposición de empleados y empleadores a ocupar una parte de la jornada laboral en la realización de cursos formativos.** Combinando esta posibilidad con el desarrollo del curso durante algunas horas de ocio de los empleados/empleadores.
5. La **modalidad presencial es la preferida por directivos y trabajadores para realizar la formación.** Sería necesario valorar otras opciones formativas como la semipresencial o teleformación con tutorías presenciales, adaptándose en ese caso a los horarios disponibles.
6. Analizando **los motivos que dificultan la formación,** encontramos **los horarios y razones de índole familiar. Será necesario implementar criterios de Responsabilidad Social Corporativa y de flexibilidad laboral logrando compatibilizar la vida profesional y personal.** Una posible solución para algunos puestos sería el teletrabajo.
7. Es fundamental que las empresas realicen una **planificación específica de la formación como área estratégica.** En el sector servicios, es necesario que existan flujos de información adecuados, y en el sector industria, y dado el tamaño medio de las empresas, es especialmente importante elaborar planes de formación interna para adaptarse a las necesidades particulares del proceso productivo de cada empresa.

### Específicas por áreas:

1. Si bien, a priori **existen los recursos necesarios en el área de idiomas dentro de la Comarca, deberíamos analizar si los horarios ofertados son los que más se adaptan a la población.**



2. Como se ha comentado en el primer apartado, **sería necesario evaluar los recursos formativos para personas extranjeras adaptando la metodología** a las características concretas de este grupo de trabajadores.
3. Dentro del área informática, las empresas asociadas solicitan formación específica en programas de gestión. Consideramos que es un objetivo difícil, debido a la gran diversidad de programas y necesidades específicas. En este caso, aconsejamos el apoyo de consultoras externas.
4. **Será necesario consolidar la formación impartida en ofimática y/o programas genéricos de diseño y/o técnicos.**
5. Según los datos obtenidos en el mapa de recursos formativos y las necesidades expresadas por empleados y **empleadores observamos un desfase en competencias de venta y negociación así como marketing estratégico. Sería adecuado, analizar los planes formativos en esta área, adaptando la misma a las inquietudes manifestadas.**
6. Si bien, las empresas buscan una estructura mínima, y la subcontratación de servicios a otras organizaciones especializadas, **consideramos que sería adecuada una mayor formación en prevención de riesgos laborales, así como gestión de calidad**, contenidos no incluidos dentro del mapa de recursos.
7. **Cada vez más preocupadas por el cumplimiento y mejora de las disposiciones legales en materia medioambiental**, las empresas solicitan formación específica en dicha área. Las entidades competentes deberían aunar esfuerzos favoreciendo dicha formación dentro de la Comarca.
8. Una opción para adecuar estas necesidades a empresas de pequeño tamaño y/o servicios, sería la **formación en sistemas de gestión integral** (calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales según normas ISO) dada la importancia detectada en estas tres áreas y su transversalidad en la micropyme.
9. **Dentro del área de gestión empresarial y administración/finanzas, existe diferencia de opiniones respecto a las necesidades.** Este dato, puede ser debido, a una menor estructura dentro de las empresas del sector servicios por el tamaño de las mismas. En el caso del sector industria, existen puestos especializados por lo que la formación en la misma no sería una cuestión prioritaria. **Consideramos la posibilidad de formación a distancia con contenidos modulares, donde cada empresa pueda seleccionar aquellos conocimientos que se adaptan a sus necesidades.**

10. **En cualquier caso, es necesario favorecer el acceso a los contenidos específicos, por lo que cabe esperar un elevado esfuerzo por parte de entidades organizadoras de deslocalización de la formación de zonas urbanas.**
11. Si bien, dentro del mapa de recursos formativos **existe formación específica en el área de logística/distribución, consideramos que debería consolidarse**, debido a la necesidad detectada así como por la inminente puesta en marcha de la Plataforma Logística PLAFRA.
12. **Pese a existir una elevada necesidad formativa en mejora y automatización de procesos, consideramos que sería labor de la propia empresa la especialización en la misma, por la elevada diversidad.** Es labor de las administraciones y entidades organizadoras facilitar la información sobre los recursos existentes.
13. **Según los cuadros de necesidades específicas: los empleados y empleadores, demandan formación en habilidades directivas, incluyendo: motivación, liderazgo, supervisión, negociación..etc.** En la actualidad esta formación se imparte desde Ceos-Cepyme Huesca, en una modalidad semipresencial, por lo que consideramos que la tarea a desarrollar sería una posible opción presencial dentro de la comarca.
14. Una de las necesidades detectadas fundamentalmente para el sector de Hostelería y Turismo así como para Industrias Agroalimentarias es el **Carné de Manipulador de Alimentos complementados con cursos de formación en sistemas específicos de gestión de calidad de empresas agroalimentarias – ARCPC (Análisis de Riesgos y Control de Puntos Críticos).**
15. Debido a la demanda existente de peones en general para la industria manufacturera, sería aconsejable **elaborar un plan de recolocación/formación para aquellas personas desempleadas del sector de la construcción.**
16. Tal y como se ha comentado, la tendencia de **incorporación de activos muy jóvenes** al mercado laboral, supone una oportunidad para la orientación al mercado laboral real. Es fundamental la formación adaptada para estas personas.
17. El **paro femenino registrado**, según la información obtenida (IAEST e INAEM) posee un **mayor nivel de formación / titulación**, lo que exigiría formación que adapte estos perfiles a las necesidades reales, fundamentalmente, del sector servicios.

<b>CURSOS RECOMENDADOS POR ÁREA DE CONOCIMIENTO</b>
<b>Informática</b>
Ofimática en general Excel Programas de diseño y maquetación ( Autocad/ Adobe Photoshop)
<b>Prevención de Riesgos Laborales</b>
Curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales Curso de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales
<b>Calidad y Medio Ambiente</b>
Cursos sobre gestión de calidad y medio ambiente Calidad total en la empresa Gestión de residuos
<b>Marketing, Ventas y Comunicaciones</b>
Curso sobre técnicas de venta Marketing aplicado: Imagen de la empresa Curso de atención al cliente
<b>Recursos Humanos, Relaciones Laborales</b>
Curso de Recursos Humanos Liderazgo profesional: dirección de equipos Gestión del tiempo motivación Curso de habilidades directivas
<b>Gestión Económico/Financiera y Gestión Empresarial</b>
Curso de gestión integral de Pyme Fiscalidad en la Pyme Contabilidad General
<b>Area de Logística/ Distribución</b>
Curso de aprovisionamientos Gestión de stocks Reducción de Costes y desviaciones. Gestión de flota Master en Logística y aprovisionamiento