

Agro-Observatorio de Aragón

**NECESIDADES FORMATIVAS Y DE
RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR
PRIMARIO Y AGROALIMENTARIO DE LA
PROVINCIA DE HUESCA**



Autor: Fundesa

Publicación: mayo 2019

Índice

1. Introducción
2. Metodología
3. Índice de desfase oferta – demanda. Necesidades de recursos humanos
4. Necesidades formativas y de recursos humanos.
5. Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

El Observatorio Socioeconómico de la provincia de Huesca está promovido por **la Fundación Caja Rural de Aragón, Ceos-Cepyme Huesca, Cámara de Comercio de Huesca y Fundesa.**

Se desarrolla a continuación el segundo estudio específico en el marco del **AGRO-OBSERVATORIO DE ARAGÓN**. Esta herramienta trata de analizar y poner en valor la influencia de estos dos sectores (primario e industria agroalimentaria) **en el conjunto de la economía aragonesa y en sus provincias.**

Para ello, y en continuidad con el análisis realizado en 2018, se conforman un **conjunto de 10 indicadores específicos** que sirven llevar a cabo una evaluación anual del sector primario y agroalimentario.

Este estudio específico sobre las **NECESIDADES FORMATIVAS Y DE RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PRIMARIO Y AGROALIMENTARIO EN LA PROVINCIA DE HUESCA** pretende ser una experiencia piloto con una importante innovación metodológica para valorar los desfases de la oferta y demanda de estos subsectores en el ámbito de los recursos humanos, y así, poder detallar las principales necesidades formativas y acciones de mejora del sector en la casación de la oferta y demanda laboral.

En el informe del Agro-Observatorio de 2018 se realizó el análisis de los nuevos proyectos de inversión y ampliación de empresas del sector “agro” recientemente realizadas o en proceso de desarrollo. En este último año, los anuncios de nuevas inversiones se han constatado y además, han continuado publicándose nuevas noticias que incrementan la presencia del sector primario y agroalimentario en Aragón y en la provincia de Huesca.

Como se relataba en el pasado informe, estas nuevas inversiones generan necesidades en diferentes niveles respecto a los recursos humanos, el necesario equilibrio ambiental, y las necesidades sociales (educativas, de vivienda, cohesión social) directamente relacionadas con la incorporación de personas de otros territorios (y en concreto de personas migrantes) para dar cobertura a la importante demanda de recursos.

Por ello, en este estudio de 2019, se aborda el tema específico de las necesidades de recursos humanos y formación en el sector primario y agroalimentario, y bajo el paraguas de este nuevo escenario donde el peso relativo e importancia del sector “agro” es creciente.

La necesidad de recursos humanos (respecto a la dificultad de cubrir ciertos puestos de trabajo) es palpable ya en las conversaciones informales con empresas del sector agroganadero y agroindustrial. Esta dificultad de localización de recursos humanos adaptados (en cuanto a factores de cercanía, experiencia o disponibilidad) está siendo ya una problemática estructural en puestos de carácter cualificado (como ocurre en otros muchos sectores) pero también para puestos que requieren una cualificación aparentemente menor. Como ejemplo, podríamos observar las dificultades para encontrar personal para granjas porcinas y avícolas.

Ante este escenario de oportunidad (por la posibilidad de que el sector agro contribuya a seguir reduciendo la tasa de paro y como pilar estratégico en la fijación de la población) y de amenaza (que las empresas no cuenten con recursos mínimamente cualificados o al menos con motivación para trabajar en este sector, es adecuado plantear análisis que muestren la evolución específica en 2017 y 2018 (y sus proyecciones) respecto al funcionamiento del mercado laboral en el sector primario y agroalimentario.

Para ello, y como estudio piloto, se lleva a cabo el análisis de las ocupaciones específicas del sector agro en la provincia de Huesca a través del estudio de la oferta y demanda de las ocupaciones en este sector. La visualización de los desfases de la demanda y oferta de empleo en las ocupaciones específicas del sector nos permitirá contrastar esta amenaza detectada en la relativa escasez de personal (cualificado o motivado) que quiera desarrollar su trabajo en este sector.

Una vez que se pueda visualizar estos desfases, será relevante poder avanzar las necesidades y oportunidades formativas menos cubiertas para proponer acciones concretas de formación y recualificación hacia determinadas ocupaciones del sector "agro".

El factor de los recursos humanos, el aspecto ambiental y la cohesión social-territorial son los tres factores que consideramos claves para su análisis específico en el marco de este Agro-Observatorio de Aragón.

Para ello, se aborda este segundo estudio específico sobre el funcionamiento del mercado laboral del sector "agro" en la provincia de Huesca (y como provincia con mayor peso relativo de este sector) como estudio piloto para comprender necesidades en el ámbito de los recursos humanos y la formación.

2. METODOLOGÍA

El aspecto preliminar clave es poder encontrar la forma de observar los posibles desfases de oferta y demanda del mercado laboral en lo referido a las ocupaciones del sector agro. A partir de aquí, y si se consigue algún método de observación directo, aflorará por sí solo el grado de necesidad de recursos humanos según ocupaciones y sectores.

Por último, y previo a realizar un análisis de la oferta formativa actual, se podrá también intuir y proponer líneas formativas para potenciar en el marco de dar respuesta a las necesidades de las empresas del sector “agro”.

De esta forma, y centrados en encontrar un método adecuado (con datos objetivos y recientes), uno de los elementos que es valorable se refiere a la comparativa de **contrataciones según códigos de ocupación a cuatro dígitos** (según Clasificación Nacional de Ocupaciones – CON) **con las solicitudes realizadas por los demandantes de empleo** (los demandantes de empleo pueden realizar un máximo de 6 solicitudes simultáneas de ocupación).

La metodología para averiguar los desfases de oferta y demanda y conocer los nichos de formación, empleabilidad y recualificación será **la relación entre ocupaciones contratadas y solicitadas, y teniendo en cuenta el factor del índice rotación y de la tasa de estabilidad.**

El índice de rotación se define como la relación entre el número de contratos por persona. Es decir, el índice de rotación más bajo sería un valor de 1 (un contrato por persona), y a medida que tenga un mayor valor significa que existe una mayor rotación de las personas contratadas.

Por su parte, la **tasa de estabilidad** se define como la proporción de contratos indefinidos (incluye contratos indefinidos y contratos de fijos discontinuos) sobre los contratos totales. Se expresa en porcentaje. Así, una tasa del 100 % significa que todos los contratos realizados son indefinidos, y cuanto menor tasa significa una menor estabilidad laboral ya que hay menor proporción de contratación indefinida sobre el total.

Para averiguar qué ocupaciones y subsectores cuentan con mayor potencialidad se trabajará con los siguientes escenarios:

1. Ocupaciones contratadas en las que no existe correspondencia o están muy por encima de las ocupaciones solicitadas serán potenciales **nichos de formación**. En estas ocupaciones hay ya una falta de profesionales disponibles en el territorio

y puede haber unas necesidades de determinada estructura formativa no presente.

2. Ocupaciones contratadas con buena tendencia y correspondiente con una disminución también importante de ocupaciones solicitadas se convierten en **nichos de empleabilidad** de una forma más directa. Aquí se muestran las actividades que absorben una parte relevante del paro registrado.
3. Por último, ocupaciones solicitadas con mayor volumen que no tengan correspondencia con ocupaciones contratadas serán ocupaciones con menor proyección y en los que será necesario establecer **nichos de recualificación** (en relación con los potenciales nichos de formación y empleabilidad). Es decir, observando el perfil de las demandas de ocupación por parte de los parados habrá que realizar un intento de transición hacia ocupaciones listadas en los nichos de formación o empleabilidad.

En el análisis comparativo de contrataciones y solicitudes se tendrá en cuenta el aspecto de la temporalidad a través de la tasa de estabilidad (cuanto mayor estabilidad menor desfase), y el factor de rotación, ponderando con más desfase aquellas ocupaciones con mayor índice de rotación.

Para poder realizar esta comparativa en 2018 se ha propuesto **la realización de un índice de desfase de oferta y demanda**. La comparativa directa de ocupaciones contratadas y solicitadas puede dar lugar a error, puesto que en algunos sectores la estabilidad es muy baja y en ocasiones el propio funcionamiento del sector o su estacionalidad conlleva a contrataciones temporales cortas, etc. De esta manera, el reto es construir un índice que permita la relación de estas dos variables, incorporando también la influencia de la temporalidad y grado de rotación de cada uno de los sectores.

La fórmula propuesta, como metodología innovadora, es la siguiente:

$$\text{Índice de desfase oferta-demanda para cada código de ocupación} = \frac{\text{Número de solicitudes} * \text{Índice de rotación}}{(\text{Número de contratos} * \text{tasa de estabilidad})} / 100$$

La interpretación del índice: a mayor cuantía mayor desfase oferta-demanda (sobran parados de esa ocupación) y menos valor (tendencia a 0) correspondería con sectores donde faltan personas de esa formación o especialidad, y por tanto son objeto de formación o nichos de recualificación.

Explicación:

- En el numerador se han incorporado las solicitudes de parados (2018) según código de ocupación de las principales ocupaciones del sector primario y agroalimentario. Cuanto más valor el índice (desfase) es mayor.
- En el denominador se han incorporado, en primer lugar, el número de contrataciones (2018) en el sector agro por código de ocupación. Cuanto más valor, menor será el desfase.

Si realizáramos únicamente este cociente, podría dar lugar a errores puesto que existen sectores que podrían tener un aparente equilibrio, y, sin embargo, al tener elevada temporalidad y rotación, realmente no existe tal equilibrio.

A través de la incorporación de la tasa de estabilidad y la rotación se puede incorporar la influencia más que proporcional de esta variable sobre el resultado del índice. Según la fórmula, a mayor tasa de estabilidad (en el denominador) existe un potencial menor desfase. Se divide por 100 (para trabajar con valores directos sin porcentajes). Por otra parte, a mayor grado de rotación (en el numerador) existe un potencial mayor desfase (dado que las contrataciones "anualizadas" son menores) entre solicitudes y contrataciones. **Este índice calculado como media ponderada de todos los contratos y solicitudes de la provincia de Huesca es 5,82, y como media ponderada de todos los contratos del sector agro es 2,56.**

Si trabajamos sobre la media total, aquellas ocupaciones con índices por debajo de 5,82, se referirán a ocupaciones con menor desfase y donde se muestra cierta escasez de recursos humanos cuanto menor sea el índice. Con la media del índice del sector agro (2,56) establecemos tres tramos de resultados de los índices de desfase según ocupación:

1) Entre 0 y 2,56. Ocupaciones con una carencia clara de recursos humanos y donde es necesario focalizar acciones directas de formación o potenciar la participación de jóvenes y desempleados en las actuales vías formativas tendentes a estas ocupaciones.

2) Entre 2,56 y 5,86. Son ocupaciones donde puede existir también carencias de recursos humanos, aunque puede ser de interés la búsqueda de una recualificación de los actuales demandantes de empleo en estas mismas ocupaciones, facilitando herramientas de adaptación formativas a las actuales necesidades de las empresas, además de competencias transversales.

3) Índices superiores a 5,86. Estos índices de mayor desfase se referirán a ocupaciones donde o bien existe una proporción de solicitantes superior al volumen de contrataciones o existe algún otro tipo de problemática asociada como la baja estabilidad. Podrían generarse determinadas acciones de recualificación de estos colectivos desempleados hacia subsectores agroganaderos o de la industria agroalimentaria con mayor capacidad de absorción de estos recursos.

Con los resultados obtenidos se puede establecer:

- Una fotografía de las **actuales necesidades de recursos humanos** en función de las principales ocupaciones del sector agro.
- Las **líneas prioritarias de líneas formativas** que permitan al sector contar con recursos suficientes y cualificados.

Además, se establecen cuatro consideraciones importantes en esta metodología:

- ✓ La menor validez cuando se trata de valores numéricos muy bajos (por ejemplo 1 contratación, y 2 solitudes). Es más compleja la interpretación a través del índice para saber si hay desfase oferta – demanda.
- ✓ Este índice no tiene en cuenta las características personales y otros factores de empleabilidad del colectivo de parados. Sería objeto de otro estudio el análisis y con datos estadísticos no disponibles, observar la formación de partida de cada uno de los grupos de solicitantes parados según ocupaciones, edad, distribución geográfica.
- ✓ Este índice lo consideramos una buena aproximación a la verificación por códigos de ocupación del desfase entre la oferta y la demanda. La interpretación de este índice de 2018 hay que completarla con las tendencias observadas según la evolución de las empresas del sector primario y agroalimentario.
- ✓ Para aquellas ocupaciones donde solo existen contratos temporales (por tanto, tasa de estabilidad 0) se articula una tasa de estabilidad mínima del 1 % con el objetivo de que puedan realizarse cálculos del índice aproximados.

3. INDICE DE DESFASE DE OFERTA-DEMANDA. NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS.

Con esta metodología, obtenidos los datos facilitados por el Observatorio provincial del Servicio Público de Empleo, y los datos directos de los perfiles ocupacionales de la web del Instituto Aragonés de Empleo (consulta de contratos y demandas), es posible obtener las cuatro variables señaladas (contratos, índice de rotación, solicitudes/demandas de parados, tasa de estabilidad) para la construcción del índice de desfase.

A continuación, se muestran los resultados de la construcción de dicho índice de desfase oferta – demanda, y se muestra también la evolución respecto a 2017.

Notas metodológicas

- ✓ Ocupaciones del sector primario y agroalimentario. Se han seleccionado las ocupaciones más directamente relacionadas de estos dos sectores.
- ✓ En el listado seleccionado aparecen ocupaciones que podrían estar contratadas en el sector “agro” pero también contratadas en el sector servicios (ejemplo: ingeniero agrónomo que está contratado en una ingeniería).
- ✓ Para determinadas ocupaciones que puedan estar compartidas entre el sector agro y otros sectores se ha realizado una estimación de los contratos que se calcula corresponden al sector agro.

Ejemplo: Peones de la industria manufacturera (código 9700). Existen 6.246 contratos en este código en 2018. Se estima (y según la representación de la industria agroalimentaria en la provincia de Huesca sobre el total de la industria manufacturera) que un 27 % de estos contratos corresponden a la industria agroalimentaria, es decir, 1.562 contratos.

- ✓ Existen ocupaciones no reflejadas y que contrata directamente el sector, aunque no se incorporan al desconocer su distribución (ej. “directores de industrias manufactureras” que incluye la industria agroalimentaria, directores financieros, personal administrativo, recursos humanos, etc.).
- ✓ Se realiza posteriormente una **aproximación al volumen de contratación de otros sectores que prestan servicio o están relacionados directamente con el sector agro.**

Elaboración de tabla del índice de desfase oferta-demanda

Con la metodología descrita se realiza los cálculos del índice para 47 ocupaciones según códigos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) a cuatro dígitos.

Ocupación (4 dígitos)	TOTAL CONTRATOS	VARIACIÓN 2017-2018 (%)	ÍNDICE DE ROTACIÓN	TASA ESTABILIDAD (%)	SOLICITUDES PARADOS	VARIACIÓN 2017-2018 (%)	ÍNDICE DE DESFASE
7706 Trabajadores de la elaboración de bebidas alcohólicas distintas del vino	2	0,00	1,00	1,00	0	-100,00	0,00
9541 Peones de la pesca	1	-66,67	1,00	1,00	0	0,00	0,00
9542 Peones de la acuicultura	32	-5,88	1,07	6,25	0	-100,00	0,00
9320 Preparadores de comidas rápidas (estimación para industrias agroalimentarias - 25 %)	23	-11,76	1,17	44,44	2	-50,00	0,18
7702 Trabajadores de las industrias del pescado	6	-14,29	1,20	33,33	1		0,60
6205 Trabajadores cualificados en la avicultura y la cunicultura	102	100,00	1,16	53,92	29	16,00	0,61
6204 Trabajadores cualificados en apicultura y sericultura	25	257,14	1,14	20,00	3	-40,00	0,68
1311 Directores de producción de explotaciones agropecuarias y forestales	8	-11,11	1,00	87,50	5	25,00	0,71
8321 Operadores de maquinaria agrícola móvil	747	3,89	1,19	24,77	111	-21,83	0,71
2130 Veterinarios	52	92,59	1,16	46,15	15	-11,76	0,72
2422 Ingenieros agrónomos	27	58,82	1,04	40,74	8	-20,00	0,76
6202 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de ovino y caprino	221	15,71	1,10	17,65	28	-49,09	0,79
9530 Peones agropecuarios	1.047	0,77	1,12	11,65	90	-13,46	0,83
2437 Ingenieros ambientales	4	300,00	1,33	75,00	2	-33,33	0,89
6300 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	28	40,00	1,17	28,57	7	-30,00	1,02
6203 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de porcino	169	0,00	1,10	47,93	82	-27,43	1,11
6110 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	723	-22,17	1,19	24,20	178	-9,18	1,21
9520 Peones ganaderos	772	3,21	1,16	30,31	244	-11,59	1,21
7704 Trabajadores del tratamiento de la leche y elaboración de productos lácteos (incluidos helados)	9	28,57	1,29	33,33	3	-62,50	1,29
8322 Operadores de maquinaria forestal móvil	8	-52,94	1,00	25,00	3	50,00	1,50
9511 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	11.902	-6,80	1,43	6,12	921	-13,84	1,81
8160 Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	115	29,21	1,25	20,87	38	-11,63	1,98
3203 Supervisores de industrias alimenticias y del tabaco	9	50,00	1,00	55,56	10	11,11	2,00
7403 Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	202	10,99	1,16	33,66	122	-16,44	2,08
6209 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas no clasificados bajo otros epígrafes	34	-22,73	1,21	52,94	33	-10,81	2,23
6201 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de vacuno	56	5,66	1,24	19,64	20	5,26	2,26
2424 Ingenieros técnicos agrícolas	21	-27,59	1,00	33,33	16	-33,33	2,29

6421	Trabajadores cualificados en la acuicultura	5	0,00	1,25	60,00	6	0,00	2,50
7703	Panaderos, pasteleros y confiteros	290	4,69	1,39	19,31	117	-6,40	2,91
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	3.859	-20,37	1,31	7,33	655	-17,40	3,04
7894	Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas (estimación sector "agro" - 50 %)	5	-44,44	1,11	30,00	5	-16,67	3,70
8333	Operadores de carretillas elevadoras (estimación sector "agro" - 10 %)	27	13,22	1,22	24,45	25	-6,99	4,60
9700	Peones de las industrias manufactureras "agroalimentarias" (estimación 27 %)	1.686	-2,44	1,34	13,53	835	-5,61	4,90
2425	Ingenieros técnicos forestales y del medio natural	3	0,00	1,00	33,33	5	-64,29	5,00
7707	Trabajadores de la elaboración del vino	25	-13,79	1,39	16,00	15	-6,25	5,21
7705	Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	462	31,62	1,09	3,03	73	4,29	5,70
7709	Catadores y clasificadores de alimentos y bebidas	2	-33,33	1,00	100,00	13	0,00	6,50
8193	Operadores de máquinas de embalaje, embotellamiento y etiquetado (estimación sector "agro" - 25 %)	37	21,49	1,02	1,36	3	-13,33	6,64
3142	Técnicos agropecuarios	11	-50,00	1,00	27,27	21	-38,24	7,00
3327	Ayudantes de veterinaria	19	171,43	1,27	15,79	23	-8,00	9,71
6120	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	296	-28,33	1,36	8,45	291	-7,03	15,80
3143	Técnicos forestales y del medio natural	4	0,00	1,00	25,00	17	6,25	17,00
5993	Agentes forestales y medioambientales	4		1,00	25,00	17	-26,09	17,00
7701	Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	65	1,56	1,14	18,46	351	298,86	33,36
9543	Peones forestales y de la caza	245	-12,19	1,18	2,86	311	-29,64	52,58
2421	Biólogos, botánicos, zoólogos y afines (estimación sector "agro" - 50 %)	5	400,00	5,00	10,00	19	-22,45	190,00
2423	Ingenieros de montes	1		1,00	1,00	3	-57,14	300,00
TOTAL CONTRATOS SECTOR AGRO		23.396	-4,64	1,33	10,61	4.776	-7,52	2,56
TOTAL CONTRATOS PROVINCIA DE HUESCA		100.673	-1,31	1,99	11,62	34.230	-7,84	5,82
PROPORCIÓN SECTOR AGRO / TOTAL PROVINCIA DE HUESCA		23%				14%		

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio provincial de ocupaciones del Sepe.

En las ocupaciones "en rojo", se ha realizado una estimación propia del volumen de contratos referidos o más vinculados al sector agro, y según el dato total de contrataciones de esa ocupación. El porcentaje estimado se ha aplicado al total de contratos del código de ocupación y al total de solicitudes de parados. Se ha supuesto se mantiene un mismo valor del índice de rotación y tasa de estabilidad.

Antes de analizar los resultados según ocupaciones, observamos los datos generales del sector agro en relación con la actividad conjunta del mercado laboral provincial.

La estimación total de los contratos de las profesiones más directamente relacionadas (y cuyo volumen de contratación se produce fundamentalmente en el sector primario y agroalimentario) es de **23.396 contratos**.

Esta estimación se considera adecuada observando las estadísticas de contratación específica según códigos CNAE de actividad económica.

División (CNAE09)	División según CNAE	TOTAL CONTRATOS	VARIACIÓN 2017-2018 (%)
01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	20.069	-7,62
02	Silvicultura y explotación forestal	298	-15,82
03	Pesca y acuicultura	20	11,11
10	Industrias de la alimentación	2.406	6,32
11	Fabricación de bebidas	267	16,09
TOTAL CONTRATOS SECTOR PRIMARIO Y AGROALIMENTARIO		23.060	

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Observatorio provincial de ocupaciones del Sepe.

No son datos coincidentes puesto que algunos de los contratos de la tabla inicial (23.396 contratos) se producen en el sector servicios (ejemplo: las contrataciones de "veterinarios" se producen en el sector "agro" pero también en el sector servicios, educación, etc. No obstante, se considera el total de las contrataciones por su relación directa e indirecta con el sector agro. Así también, existe un volumen de contrataciones en otras ocupaciones (administración, puestos directivos, nuevas tecnologías) que se reflejan en la tabla de contrataciones según CNAE (23.060 contratos) que no estarán reflejadas en las contrataciones de la primera tabla, y puesto que es un volumen de contratos menor.

En cualquier caso, las contrataciones directas del sector y los datos de solicitudes de parados reflejan que:

- ✓ El 23 % de la actividad de contratación provincial se produce en el sector agro.
- ✓ El 14 % de las solicitudes provinciales (demandas de parados) se producen en ocupaciones relativas al sector agro.

Esta comparativa refleja un primer desfase de partida que puede basarse en:

- ✓ La estacionalidad asociada al sector
- ✓ La consideración de un sector "poco atractivo" para las solicitudes de empleo por los propios condicionantes de estacionalidad, y condiciones de empleo de algunos subsectores.

Estas diferencias resultan en un **ratio de solicitudes de parados por contrato** menor en el sector agro. Si el ratio general de la provincia en 2018 es del 34 %, en el caso del sector agro es únicamente del 20 %.

En 2018 y respecto al año anterior, se ha producido **una disminución en la actividad de contratación total de la provincia de un 1 % y la específica de las contrataciones relativas a las ocupaciones del sector agro, en torno al 8 %**. Esta disminución de la contratación **no es uniforme en el sector agro**, sino que en 2018 se observa un **incremento de la contratación en la industria agroalimentaria (tanto alimentación como fabricación de bebidas) y en el subsector de pesca y acuicultura**. Sin embargo, en la actividad del sector primario y forestal se muestra una disminución de la actividad de contratación respecto al año anterior. Es necesario incidir en que los datos dependen anualmente de factores climatológicos que marcan la mayor o menor actividad anual del sector primario.

La tendencia de contratación del sector de transformación (industria agroalimentaria) puede ser una tendencia gradual y relacionada por el importante volumen de inversiones realizadas en la provincia (mataderos, fábricas de piensos, etc.) y en proceso de finalización en algún caso.

Los datos de ocupaciones de acuicultura (aunque no relevantes en valores absolutos) vienen motivados por la actividad creciente en las piscifactorías.

Por otra parte, se produce una disminución similar en el volumen total de solicitudes de parados según ocupaciones. Un 9 % es la caída en la solicitudes totales de ocupaciones del sector agro por parte de parados, y un 8 % la disminución del total de solicitudes en la provincia de Huesca.

Análisis del volumen total de contratación inducida.

Se realiza una **aproximación al volumen de contratación de otros sectores que prestan servicio o están relacionados directamente con el sector agro**. Entre los sectores donde se genera **actividad económica "inducida"** por la presencia del sector primario y agroalimentario, encontraríamos los siguientes:

- Industria química
 - Ocupaciones relacionadas: elaboración de abonos y fertilizantes
- Fabricantes de maquinaria agrícola y ganadera.
 - Ocupaciones relacionadas: operarios y técnicos sector metal
- Instalación, mantenimiento y construcción de instalaciones agrícolas, ganaderas e industrias agroalimentarias
 - Ocupaciones relacionadas: instaladores, electricistas.
- Distribuidores de maquinaria agrícola y ganadera

- Distribuidores de productos agrícolas, ganaderos y alimentarios
- Sector transporte y logística
- Servicios a empresas (servicios jurídicos y contables - gestorías, servicios nuevas tecnologías, comunicación, investigación y desarrollo)
- Otros servicios agrícolas y ganaderos.

Para el cálculo de esta aproximación se emplean los coeficientes de arrastre del sector primario e industria agroalimentaria, calculados en anteriores estudios del Observatorio.

Los coeficientes de arrastre nos indican (para valores superiores a 1) la capacidad de un sector para obligar a producir al resto de sectores, es decir, su demanda de recursos.

TABLA DE COEFICIENTES DE ARRASTRE

	Sector primario	Industria agroalimentaria
Coeficiente de arrastre	1,10	1,19

Fuente: Observatorio Socioeconómico de la provincia de Huesca

En este caso, habría que descontar la influencia entre el sector primario y agroalimentario ya que estaría incluida en estos cálculos. Según la matriz de contabilidad social donde se determina el peso de las relaciones intersectoriales podemos estimar una disminución (si eliminamos las relaciones directas sector primario y agroalimentario) de un 60 % y 80 % respectivamente.

TABLA DE COEFICIENTES DE ARRASTRE - MODIFICADA

	Sector primario	Industria agroalimentaria
Coeficiente de arrastre	1,04	1,057

Los índices reflejan el coeficiente de arrastre del sector primario y agroalimentario respectivamente descontada la influencia entre ambos sectores.

Estos nuevos índices podemos aplicarlos como estimación al efecto en contrataciones. Es decir, si unimos el efecto de ambos sectores en el resto de la economía, y trasladado a la actividad en contratación, podríamos estimar que un 9,7 % (0,04+0,057) de la actividad del resto de sectores se está produciendo vinculada a la actividad de los sectores primario y agroalimentario.

Por esto, del total de contratos no realizados directamente en ocupaciones vinculadas con el sector primario y agroalimentario, 77.277 (100.673-23.396), podemos estimar que el 9,7 % de estos contratos (7.496 contratos) tiene una vinculación inducida con

la actividad del sector primario y agroalimentario, y aunque se produzcan en otros sectores económicos. Es decir, se está estimando el volumen de ocupaciones / contratos que están realizados en otros sectores económicos para prestar inputs y servicios al sector primario y agroalimentario.

Si sumamos los contratos directos de ocupaciones agro (23.396) y la estimación de los contratos en otras ocupaciones y sectores que desarrollan su actividad gracias al sector agro (7.496), el resultado es un volumen de **30.892 contratos del total de los 100.673 contratos en 2018**. Es decir, **un 31 % de la actividad contratación (directa junto con la inducida en otros sectores vinculados) en la provincia de Huesca viene dada por la actividad del sector agro**.

3.4. NECESIDADES FORMATIVAS Y DE RECURSOS HUMANOS

Una vez analizadas las tendencias generales de contratación y actividad del sector agro pasamos a detallar los resultados del análisis de los índices de desfase de oferta y demanda según la metodología aplicada.

Como análisis global, y si consideramos la media total provincial del índice desfase oferta-demanda (5,85) podemos establecer que la mayor parte de las ocupaciones del sector agro muestran una tendencia hacia la INSUFICIENCIA DE RECURSOS HUMANOS para abordar el volumen de actividad actual y con tendencia creciente que tiene el sector primario y agroalimentario, y según se muestra en los indicadores generales del AGRO-OBSERVATORIO de Aragón.

Si analizamos con más detalle la escala de los índices de desfase y centrados en aquellas ocupaciones que generan cierto volumen de contratación **establecemos tres grupos de análisis** según la metodología planteada:

1) Entre 0 y 2,56. Un bajo índice de desfase muestra una carencia de recursos humanos disponibles. En el grupo de ocupaciones al que nos referiremos, no solo existe un desequilibrio importante de una mayor demanda por parte de las empresas respecto a las solicitudes de desempleados, sino que se trata en muchas ocasiones de ocupaciones con un bajo índice de rotación y una tasa elevada de estabilidad (ejemplo: "trabajadores cualificados en actividades ganaderas de porcino" que cuenta con un índice de rotación de 1,10 y una tasa de estabilidad cercana al 50 %).

En este grupo de ocupaciones encontraríamos:

- ✓ **Trabajadores cualificados del sector ganadero (avícola, apícola, ovino, porcino, vacuno).**

- ✓ **Trabajadores con menor cualificación como peones agrícolas (50 % de la contratación del sector agro en 2018), peones agropecuarios y peones ganaderos.**
- ✓ **Ingenieros/as agrónomos, ingenieros técnicos agrícolas, veterinarios y otros puestos de organización y mandos intermedios en la industria agroalimentaria.**
- ✓ **Operadores y mecánicos de maquinaria agrícola.**
- ✓ **Otras ocupaciones concretas como “preparadores de comidas rápidas”** (en ciertos casos como trabajador/a de la industria agroalimentaria) o **peones de la acuicultura** por la actividad desarrollada en piscifactorías.

La problemática de estas ocupaciones reside por un lado en la **falta directa de recursos que cuenten con la cualificación requerida** (ej. veterinario, trabajador cualificado sector ganadero) y que exigen la realización de ciertas formaciones regladas de medio y largo plazo, ya sean universitarias o de formación profesional. Y por otro, en la **menor disposición inicial de los desempleados hacia trabajos del sector primario** (peones agrícolas y ganaderos), situación que se acentúa en épocas de menor paro y actividad económica creciente en otros sectores con menor temporalidad o con un mejor salario medio.

Líneas y propuestas de acción:

- ❖ Análisis de los estudiantes matriculados de la provincia que realizan formaciones universitarias o de formación profesional en los ámbitos comentados.
- ❖ Creación de una estructura formativa agroganadero de carácter provincial o regional (ya sea nueva o a partir de las estructuras formativas públicas) que de cobertura a formaciones no regladas (formación para tractorista, acuicultura, podadores de frutales) y certificados de profesionalidad no desarrollados por la oferta formativa actual (ejemplo: “Gestión de la producción y recolección de setas y trufas”).

En otros territorios existen experiencias de creación de entes o escuelas específicas que dan respuesta a las necesidades y demandas de un sector productivo concreto. *Experiencia: Escuela de la Carne en Asturias que gestiona el Centro Tecnológico Agroalimentario (Asincar).*

- ❖ Sensibilización y reorientación de desempleados hacia actividades del sector primario.
- ❖ Solución del factor de la movilidad. Al tratarse de trabajos en muchas ocasiones del medio rural (necesidad de vehículo / carnet) y donde el colectivo potencialmente empleable no cuenta en algunos casos con vehículo o carnet.

Tabla completa de las ocupaciones 2018 en la provincia de Huesca con índice de desfase entre 0 y 2,56 (28 ocupaciones – 16.350 contratos).

	Ocupación (4 dígitos)	TOTAL CONTRATOS	VARIACIÓN 2017-2018 (%)	ÍNDICE DE ROTACIÓN	TASA ESTABILIDAD (%)	SOLICITUDES PARADOS	VARIACIÓN 2017-2018 (%)	ÍNDICE DE DESFASE
7706	Trabajadores de la elaboración de bebidas alcohólicas distintas del vino	2	0,00	1,00	1,00	0	-100,00	0,00
9541	Peones de la pesca	1	-66,67	1,00	1,00	0	0,00	0,00
9542	Peones de la acuicultura	32	-5,88	1,07	6,25	0	-100,00	0,00
9320	Preparadores de comidas rápidas (estimación para industrias agroalimentarias - 25 %)	23	-11,76	1,17	44,44	2	-50,00	0,18
7702	Trabajadores de las industrias del pescado	6	-14,29	1,20	33,33	1		0,60
6205	Trabajadores cualificados en la avicultura y la cunicultura	102	100,00	1,16	53,92	29	16,00	0,61
6204	Trabajadores cualificados en apicultura y sericultura	25	257,14	1,14	20,00	3	-40,00	0,68
1311	Directores de producción de explotaciones agropecuarias y forestales	8	-11,11	1,00	87,50	5	25,00	0,71
8321	Operadores de maquinaria agrícola móvil	747	3,89	1,19	24,77	111	-21,83	0,71
2130	Veterinarios	52	92,59	1,16	46,15	15	-11,76	0,72
2422	Ingenieros agrónomos	27	58,82	1,04	40,74	8	-20,00	0,76
6202	Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de ovino y caprino	221	15,71	1,10	17,65	28	-49,09	0,79
9530	Peones agropecuarios	1.047	0,77	1,12	11,65	90	-13,46	0,83
2437	Ingenieros ambientales	4	300,00	1,33	75,00	2	-33,33	0,89
6300	Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	28	40,00	1,17	28,57	7	-30,00	1,02
6203	Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de porcino	169	0,00	1,10	47,93	82	-27,43	1,11
6110	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	723	-22,17	1,19	24,20	178	-9,18	1,21
9520	Peones ganaderos	772	3,21	1,16	30,31	244	-11,59	1,21
7704	Trabajadores del tratamiento de la leche y elaboración de productos lácteos (incluidos helados)	9	28,57	1,29	33,33	3	-62,50	1,29
8322	Operadores de maquinaria forestal móvil	8	-52,94	1,00	25,00	3	50,00	1,50
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	11.902	-6,80	1,43	6,12	921	-13,84	1,81
8160	Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	115	29,21	1,25	20,87	38	-11,63	1,98
3203	Supervisores de industrias alimenticias y del tabaco	9	50,00	1,00	55,56	10	11,11	2,00
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	202	10,99	1,16	33,66	122	-16,44	2,08

6209	Trabajadores cualificados en actividades ganaderas no clasificados bajo otros epígrafes	34	-22,73	1,21	52,94	33	-10,81	2,23
6201	Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de vacuno	56	5,66	1,24	19,64	20	5,26	2,26
2424	Ingenieros técnicos agrícolas	21	-27,59	1,00	33,33	16	-33,33	2,29
6421	Trabajadores cualificados en la acuicultura	5	0,00	1,25	60,00	6	0,00	2,50

2) Entre 2,56 y 5,86. Se ha escogido este intervalo puesto que se trata del índice medio en el sector agro y el índice medio en el total de contratos de la provincia de Huesca. Si bien pueden existir como en el caso anterior cierta escasez de recursos humanos, la dificultad de este grupo de ocupaciones viene motivada más por la **falta de conexión o adaptación entre los demandantes y las empresas**. En algunos casos, la desconexión puede venir inducida por la falta de formación técnica / práctica específica del puesto y, en otras situaciones, por la falta de desarrollo de competencias transversales.

En muchas empresas agroindustriales la formación se realiza a medida al tratarse de procesos productivos específicos (es decir, no se necesita a veces una formación específica concreta). No obstante, el requisito prioritario en estos casos es la actitud y la capacidad de aprendizaje.

En cuanto a las ocupaciones de mayor volumen de contratación en 2018 de este grupo:

- ✓ Panaderos, pasteleros, confiteros.
- ✓ Peones agrícolas en huertas, invernaderos, y jardines.
- ✓ Peones de la industria agroalimentaria
- ✓ Trabajadores sector frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas.

Líneas y propuestas de acción:

- ❖ Desarrollo de formación técnica a medida con colaboración de las propias empresas (aplicadores fitosanitarios, sector invernaderos o cultivos específicos, logística adaptada a graneles). Esta formación podría incluirse en la propuesta anterior de la creación de una estructura formativa agroganadero de carácter provincial o regional.
- ❖ Formación en competencias transversales en cuanto a las capacidades de aprendizaje, trabajo en equipo, nuevas tecnologías, y otras habilidades sociales.

Tabla completa de las ocupaciones 2018 en la provincia de Huesca con índice de desfase entre 2,56 y 5,87 (8 ocupaciones – 6.357 contratos).

	Ocupación (4 dígitos)	TOTAL CONTRATOS	VARIACIÓN 2017-2018 (%)	ÍNDICE DE ROTACIÓN	TASA ESTABILIDAD (%)	SOLICITUDES PARADOS	VARIACIÓN 2017-2018 (%)	ÍNDICE DE DESFASE
7703	Panaderos, pasteleros y confiteros	290	4,69	1,39	19,31	117	-6,40	2,91
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	3.859	-20,37	1,31	7,33	655	-17,40	3,04
7894	Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas (estimación sector "agro" - 50 %)	5	-44,44	1,11	30,00	5	-16,67	3,70
8333	Operadores de carretillas elevadoras (estimación sector "agro" - 10 %)	27	13,22	1,22	24,45	25	-6,99	4,60
9700	Peones de las industrias manufactureras "agroalimentarias" (estimación 27 %)	1.686	-2,44	1,34	13,53	835	-5,61	4,90
2425	Ingenieros técnicos forestales y del medio natural	3	0,00	1,00	33,33	5	-64,29	5,00
7707	Trabajadores de la elaboración del vino	25	-13,79	1,39	16,00	15	-6,25	5,21
7705	Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	462	31,62	1,09	3,03	73	4,29	5,70

3) Índices superiores a 5,86. Estos índices de mayor desfase (superior a la media provincial) se explicarían por un desequilibrio en cuanto a una mayor proporción de demanda de ocupaciones por parte de los desempleados respecto al volumen de contratación, y en relación con las variables de rotación y estabilidad.

En este grupo de ocupaciones, y según los datos de 2018, no existe escasez de recursos humanos, aunque será necesario valorar como en el grupo anterior si existe una correcta adaptación, es decir, que los desempleados que solicitan la ocupación cuentan con unos mínimos requeridos para el desarrollo del puesto.

Aunque se trata del grupo menos numeroso en el número de contratos (689 contratos), señalamos las tres ocupaciones de mayor volumen de contratación en 2018 en este tercer grupo:

- ✓ **Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines.** Existe un valor muy parecido de contrataciones y solicitudes (cercas a 300).
- ✓ **Peones forestales y de la caza,** donde existen más solicitudes que contratos. Además, es una ocupación con una muy baja estabilidad.
- ✓ **Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas.** Es la ocupación con una proporción muy desfavorable (351 solicitudes frente a 65 contrataciones). El motivo concreto de este desfase puede venir dado por los anuncios de ampliaciones y proyectos en el sector de mataderos, los cuales habrían generado un aliciente para que los desempleados se apunten masivamente a este código de ocupación por las perspectivas creadas. En la práctica, no se considera un desfase de recursos excesivos, sino que las empresas del sector cárnico y mataderos cuentan con dificultades para localizar trabajadores con experiencia en deshuesado, maquinaria sector cárnico, matarifes.

Líneas y propuestas de acción:

- ❖ Con la salvedad comentada de la ocupación 7701 (Matarifes y trabajadores de la industria cárnica), los grupos de desempleados inscritos en ciertas ocupaciones pueden redirigirse (a través de **procesos de recualificación** según el caso individual) hacia ocupaciones con mayor demanda empresarial y que en ciertas ocasiones no exige una formación reglada para la adquisición de las competencias técnicas.
Este proceso de recualificación (hacia ocupaciones listadas en el primer y segundo grupo – índice menor que 5,86) podría plantearse también para desempleados otros sectores no agrarios con mayor desequilibrio.
- ❖ El desarrollo de la **industria cárnica y de transformación ganadera** en la provincia de Huesca y Aragón, y con las actuales ampliaciones del sector mataderos, exige una intervención más directa para abordar las necesidades de

recursos humanos de este subsector. Es valorable la línea anterior propuesta respecto a la creación de un ente formativo con participación empresarial.

- ❖ Son también valorables la realización de otra **formación complementaria** a los procesos recualificación recomendados. Por ejemplo, para la ocupación de ayudante de veterinaria, podría ser recomendable formación comercial. Existen otros elementos de desarrollo del sector agro como serían la internacionalización, formación en idiomas, y los aspectos de trazabilidad y análisis de puntos críticos.

Tabla completa de las ocupaciones 2018 en la provincia de Huesca con índice de desfase superior a 5,87 (11 ocupaciones – 689 contratos).

	Ocupación (4 dígitos)	TOTAL CONTRATOS	VARIACIÓN 2017-2018 (%)	ÍNDICE DE ROTACIÓN	TASA ESTABILIDAD (%)	SOLICITUDES PARADOS	VARIACIÓN 2017-2018 (%)	ÍNDICE DE DESFASE
7709	Catadores y clasificadores de alimentos y bebidas	2	-33,33	1,00	100,00	13	0,00	6,50
8193	Operadores de máquinas de embalaje, embotellamiento y etiquetado (estimación sector "agro" - 25 %)	37	21,49	1,02	1,36	3	-13,33	6,64
3142	Técnicos agropecuarios	11	-50,00	1,00	27,27	21	-38,24	7,00
3327	Ayudantes de veterinaria	19	171,43	1,27	15,79	23	-8,00	9,71
6120	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	296	-28,33	1,36	8,45	291	-7,03	15,80
3143	Técnicos forestales y del medio natural	4	0,00	1,00	25,00	17	6,25	17,00
5993	Agentes forestales y medioambientales	4		1,00	25,00	17	-26,09	17,00
7701	Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	65	1,56	1,14	18,46	351	298,86	33,36
9543	Peones forestales y de la caza	245	-12,19	1,18	2,86	311	-29,64	52,58
2421	Biólogos, botánicos, zoólogos y afines (estimación sector "agro" - 50 %)	5	400,00	5,00	10,00	19	-22,45	190,00
2423	Ingenieros de montes	1		1,00	1,00	3	-57,14	300,00

5. CONCLUSIONES

El presente estudio trata de observar e interpretar los desfases de oferta y demanda laboral en las principales ocupaciones del sector primario y agroalimentario en la provincia de Huesca.

Como ha sido constatado en los indicadores del Agro-Observatorio se estima en la provincia de Huesca una participación directa del sector agro en valor añadido del 20 % y una aportación en empleo del 18 % según datos de afiliación.

Estos datos se ratifican en el análisis de la actividad de contratación según ocupaciones, ya que los contratos directos del sector agro en 2018 suponen un 23 % de los contratos totales de la provincia. Es lógico que sea un porcentaje superior a la afiliación, y por la temporalidad de ciertas ocupaciones del sector.

En los próximos años, se prevé incrementar ligeramente la participación del sector en valor añadido y empleo, y en base a las inversiones desarrolladas en los últimos dos años y otros proyectos en desarrollo. Esta tendencia hace cuestionarse las necesidades de recursos humanos en la provincia vinculadas a este sector y la adaptación entre demanda y oferta.

En un análisis general de la **actividad de contratación** del sector en la provincia de Huesca y en relación con el resto de variables incluidas en la metodología (solicitudes de parados, índice de rotación y tasa de estabilidad), se consideran en primer término **cuatro elementos centrales:**

- ✓ En una parte mayoritaria de las ocupaciones analizadas del sector agro provincial existe un **desfase en cuanto a la menor proporción de solicitudes de parados respecto a las contrataciones totales**. Mientras la media de la provincia (solicitudes sobre contrataciones totales) es en 2018 del 34 %, en el sector agro esta proporción se reduce al **20 %**.
- ✓ **La actividad de contratación en el sector agro supone un 23 % del total de contratación provincial**. Se ha realizado una estimación de otros contratos "inducidos" directamente por el sector agro (ejemplo: sector de distribución de maquinaria agrícola o una parte del sector químico que elabora fertilizantes, etc.). Si aportamos los 7.496 contratos que se estima son inducidos directamente por el sector agro, podemos estimar que un **31 % de la actividad contratación (directa junto con la inducida en otros sectores vinculados) en la provincia de Huesca viene motivada por la actividad del sector agro**.

- ✓ El sector agro se observa desde fuera con una **visión de “ocupaciones de baja cualificación”** (al igual que puede ocurrir en otros sectores como hostelería) cuando la **tendencia es la necesidad de puestos cualificados y tecnificación de todo tipo de puestos** (y por tanto, cualificación a todos los niveles incluidos los peones del sector agrario y ganadero). Así, a la cierta escasez de recursos humanos se añade la necesidad de una formación avanzada para la recualificación en el sector.
- ✓ En el año 2018 se observa un **incremento claro de la actividad laboral en la industria agroalimentaria** (alimentación y bebidas) y en el subsector de la acuicultura.

En el análisis de los índices de desfases según códigos de ocupación se conforman tres grupos según el menor o mayor índice:

- 1) Entre 0 y 2,56.** Este grupo de ocupaciones es el más numeroso (28 de las 47 ocupaciones analizadas) y mostraría un desequilibrio en cuanto a una mayor demanda de las empresas frente a los recursos a priori disponibles según datos de las solicitudes de parados.

En este grupo, se encuentran ocupaciones como:

- ✓ Trabajadores cualificados del sector ganadero (avícola, apícola, ovino, porcino, vacuno).
- ✓ Trabajadores con menor cualificación como peones agrícolas (50 % de la contratación del sector agro en 2018), peones agropecuarios y peones ganaderos.
- ✓ Ingenieros/as agrónomos, ingenieros técnicos agrícolas, veterinarios y otros puestos de organización y mandos intermedios en la industria agroalimentaria.
- ✓ Operadores y mecánicos de maquinaria agrícola.
- ✓ Otras ocupaciones concretas como “preparadores de comidas rápidas” o peones de la acuicultura.

Las dificultades detectadas se refieren a la falta de recursos con la cualificación requerida, y en los casos de ocupaciones con menor nivel inicial de cualificación, la menor predisposición inicial de los desempleados hacia el trabajo en el sector agro.

2) Entre 2,56 y 5,86. En este grupo de ocupaciones, las dificultades se orientan no tanto a la falta de recursos humanos sino a la falta de adaptación, bien por factores formativos sectoriales o por carencias en competencias transversales.

Las ocupaciones de este grupo con mayor actividad de contratación en 2018 se refieren a:

- ✓ Panaderos, pasteleros, confiteros.
- ✓ Peones agrícolas en huertas, invernaderos, y jardines.
- ✓ Peones de la industria agroalimentaria
- ✓ Trabajadores sector frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas.

3) Índices superiores a 5,86. Son ocupaciones ya minoritarias dentro del total del sector agro. En este caso, se observa un desequilibrio por parte de un exceso de solicitudes de parados en relación con el volumen de contratación.

Las dos ocupaciones principales según los datos de 2018 son:

- ✓ Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines.
- ✓ Peones forestales y de la caza.

Tal y como se ha explicado también aparece la ocupación de **matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas**, aunque se intuye un exceso de demanda generado por el aliciente que supone las nuevas inversiones del sector y el mayor reclamo para la inscripción en esta ocupación por parte de los desempleados.

Con este análisis, se han desarrollado alguna **propuestas o líneas de trabajo posibles**:

- 1) Necesidad de valorar **la tendencia del número de inscritos en formaciones profesionales y grados con relación al sector**. Existe en la provincia una dificultad inherente respecto a la densidad de población que debe ser compensada con la motivación hacia una formación adaptada a las demandas empresariales del territorio.
- 2) **Sensibilización y reorientación** de estudiantes y desempleados hacia actividades agro y mayor conocimiento del sector primario.
- 3) **Creación de una estructura o entidad de impulso formativo en el sector agro** (de carácter provincial como experiencia piloto) donde se oriente y determine las formaciones no cubiertas en el sector. Posibilidad de **desarrollo futuro de una Escuela / Centro del sector Agro** como elemento de impulso de acciones formativas (algunos certificados no desarrollados y adaptados a la provincia) y complementarias a la investigación de los organismos existentes en

Aragón. Esta estructura debe apoyarse en las estructuras empresariales existentes.

- 4) Formación en **competencias transversales y habilidades sociales**. En el sector agro, existen ciertas ocupaciones donde el factor clave es la adquisición de competencias necesarias para algunos puestos (nuevas tecnologías básicas, español en el caso de migrantes, habilidades sociales).
- 5) Formación en **competencias técnicas de sectores específicos o sectores relacionados**. Existe dos tendencias del mercado de trabajo:
 - ✓ Puestos multitarea. Ejemplos:
 - Para el personal de producción agroalimentaria es de interés formación en logística y almacén.
 - Para veterinarios y personal de laboratorio es recomendable formación comercial.
 - Para administración formación en organización logística y exportación.
 - ✓ Puestos técnicos específicos. Existen ocupaciones específicas que necesitan una formación a medida en algunos casos no ofertada (manejo de maquinaria agrícola: pala cargadora, tractoristas, manejo de maquinaria de poda).
- 6) Abordar desde las empresas y desde la Administración la **mejora de la movilidad laboral** en el sector. La dispersión de las empresas en el medio rural dificulta la casación de los desempleados con las empresas. Articulación de sistemas de acompañamiento y vivienda para aquellos trabajadores migrantes ya sean de nacionalidad española o de otros países.
- 7) Intervención en programas de **retorno de talento** para los puestos de mayor cualificación.
- 8) Dentro de la formación referida anteriormente, establecer los **procesos de recualificación** necesarios en dos vías:
 - ✓ Dentro del propio sector agro, realizando una transición hacia ocupaciones con mayor demanda. Ejemplo: Parados de "peones forestales" hacia "operadores de maquinaria forestal móvil".
 - ✓ En desocupados de otros sectores (ejemplo: sector limpieza o peones industriales hacia peones del sector ganadero).

El desarrollo y potencialidad del sector agro en la provincia de Huesca y en Aragón es ya un hecho. Las inversiones realizadas y en ejecución va a demandar más recursos humanos en la provincia y en Aragón. **Esta oportunidad de desarrollo con base en el sector agro como sector estratégico de la provincia y pilar en la fijación de la población, es también una amenaza si no podemos proveer a las empresas de los recursos humanos "suficientes" y con la "cualificación requerida"** hoy para la mayor parte de ocupaciones en el sector agro.

Este actual y previsible mayor desfase en unos casos de falta de recursos y en otros casos de adaptación de los demandantes de empleo, debe ser resuelto con actuación en diferentes ámbitos:

- ✓ **Sensibilización y orientación** hacia estudiantes, desempleados y sociedad para el **conocimiento y puesta en valor del sector agro** y sus oportunidades. Es necesario dignificar el empleo del sector agro.
- ✓ **Detección de las necesidades formativas y formación ágil** a través de instrumentos colaborativos con la Administración con participación empresarial en su diseño.
- ✓ Establecer procesos formativos que desarrollen las **competencias transversales** necesarias y los **procesos de recualificación** para dotar de más recursos humanos.
- ✓ Apoyar la **movilidad de estudiantes y trabajadores** (interna y de retorno) para la cobertura del medio rural a través de determinados apoyos sociales o directos a las empresas.