

9 Encuesta sobre Necesidades de Empleo y Cualificaciones de Gipuzkoa 2016

Se presentan los resultados de la *Encuesta de Necesidades de Empleo y Cualificación* realizada el pasado mes de octubre entre las empresas de Gipuzkoa sobre sus previsiones de empleo y contratación para 2016.

Las empresas de Gipuzkoa afrontan 2016 con buenas perspectivas de actividad y crecimiento que también se trasladan al empleo: casi la mitad de las empresas indican su necesidad de contratar más personas en 2016 bien por expansión de su actividad o por acometer nuevas actividades. Esto se traduce en 5.700 nuevos empleos. Pero además, se producirá una sustitución por jubilación y/o relevo en 2.400 puestos de trabajo, por lo que la contratación llegará a 8.100 contratos. Más de la mitad de los contratos serán indefinidos, principalmente a jornada completa, y casi el 60% son para el departamento de Producción. Los principales grupos de ocupación de los nuevos puestos a incorporar son personal de producción, operarios cualificados y comerciales y el tipo de puestos a cubrir se centra en Estudios Universitarios y los Ciclos Formativos de FP de Grado Medio y Superior.

Además, casi la mitad de las empresas que contratan encuentran dificultades para encontrar los perfiles profesionales necesitados y valoran especialmente la Actitud, la Formación y la Responsabilidad en el trabajo.

El pasado mes de octubre realizamos una encuesta entre las empresas de Gipuzkoa sobre sus previsiones de empleo y contratación para 2016, preguntando además sobre el tipo de perfil requerido y aquellos en las que las empresas encuentran mayores dificultades para contratar.

Esta encuesta, realizada simultáneamente por las asociaciones empresariales de los tres territorios históricos integradas en Confebask nos permitirá acompañar a los diversos agentes sociales en la planificación de la oferta educativa-formativa y a las empresas a encontrar personas preparadas y ajustadas a sus necesidades.

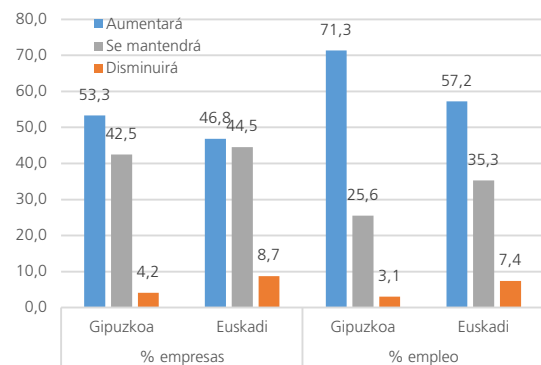
Presentamos a continuación los resultados para Gipuzkoa.

Las empresas de Gipuzkoa afrontan 2016 con buenas perspectivas de actividad y crecimiento

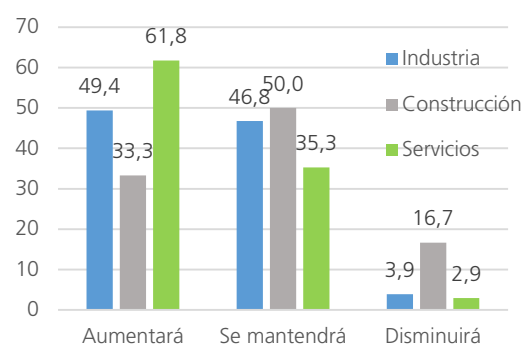
El 53% de las empresas que representan el 71% del empleo indican que prevén que su actividad

aumente en 2016, por un 42,5% (con el 25% del empleo) que señalan que se mantendrá y sólo un 4% para las que la previsión es de disminución.

Nivel de actividad prevista en tu empresa para 2016 Gipuzkoa vs. Euskadi



Nivel de actividad prevista para 2016 en Gipuzkoa según sector



Las empresas que señalan que su actividad aumentará prevén un incremento de su producción del 8,8%, mientras que las empresas que dicen que su actividad disminuirá lo harán en un 9%.

En conjunto, se prevé que las ventas aumenten alrededor del 5% en 2016, una tasa similar que en 2015 (según los datos de la Hacienda Foral de Gipuzkoa las ventas aumentaron un 4,9%).

Por sectores, destaca el aumento de actividad en los servicios (61,8% de las empresas) y en la industria (49,4% de las empresas). En el polo opuesto disminuirá la actividad principalmente en el sector de construcción para un 16,7% de las empresas.

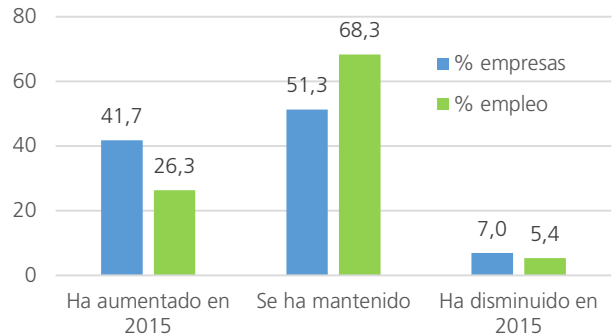
De hecho, en 2015 para el 42% de las empresas la Utilización de la Capacidad Productiva (un indicador del grado de saturación de los medios productivos y de las plantillas) ha aumentado a lo largo del año y lo ha hecho en casi 10 puntos. Para el 51% se ha mantenido en este año, mientras que sólo para un 7% ha disminuido, aunque lo ha hecho en 12 puntos.

El nivel medio de UCP en el momento de realización de esta encuesta (octubre de 2015) era de un 80,1%.

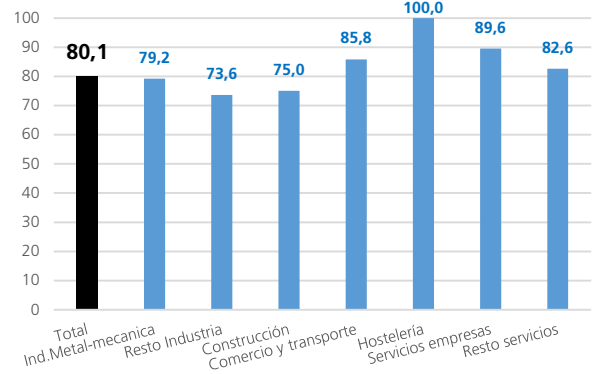
Algo menor en las actividades industriales y de construcción, pero supera el 85% en la mayoría de las actividades de servicios.

Las empresas guipuzcoanas son más optimistas que las del conjunto de Euskadi en relación con la previsión de aumento de la actividad (5% en Gipuzkoa vs. 4% en Euskadi) y presentan una UCP ligeramente superior (80,1% en Gipuzkoa frente al 78,8% en Euskadi).

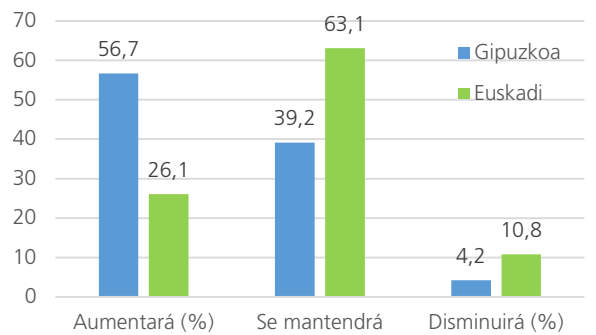
Evolución del grado de utilización de la capacidad productiva en 2015



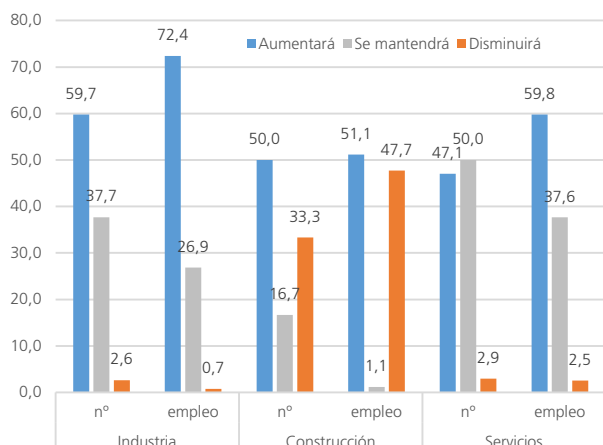
Grado de utilización de la capacidad productiva actual



Previsión sobre la plantilla de tu empresa en 2016



Previsión respecto de las plantillas por sector en 2016



Las buenas perspectivas también se trasladan al empleo: el empleo neto privado crecerá en 2016 un 2,7%.

Estas buenas perspectivas de actividad se trasladarán también al empleo privado (no se incluye el empleo que se pueda crear en las AAPP), que crecerá según las previsiones de las empresas ligeramente por encima de 2015.

Así, el 56,7% de las empresas prevén que su plantilla aumente en 2016, por un 39,2% que señalan que se mantendrá y un 4% para las que la previsión es de disminución.

Son principalmente las empresas industriales las que prevén aumentos de plantillas (casi un 60% de las empresas), por un 50% de las empresas del sector de construcción y del 47,1% de las de servicios.

Por el contrario, entre las empresas que prevén reducción de sus plantillas dominan las empresas del sector de construcción (un 33% de las empresas con casi el 50% del empleo del sector), por menos del 2,6% de las empresas

industriales y del 2,9% de las de servicios.

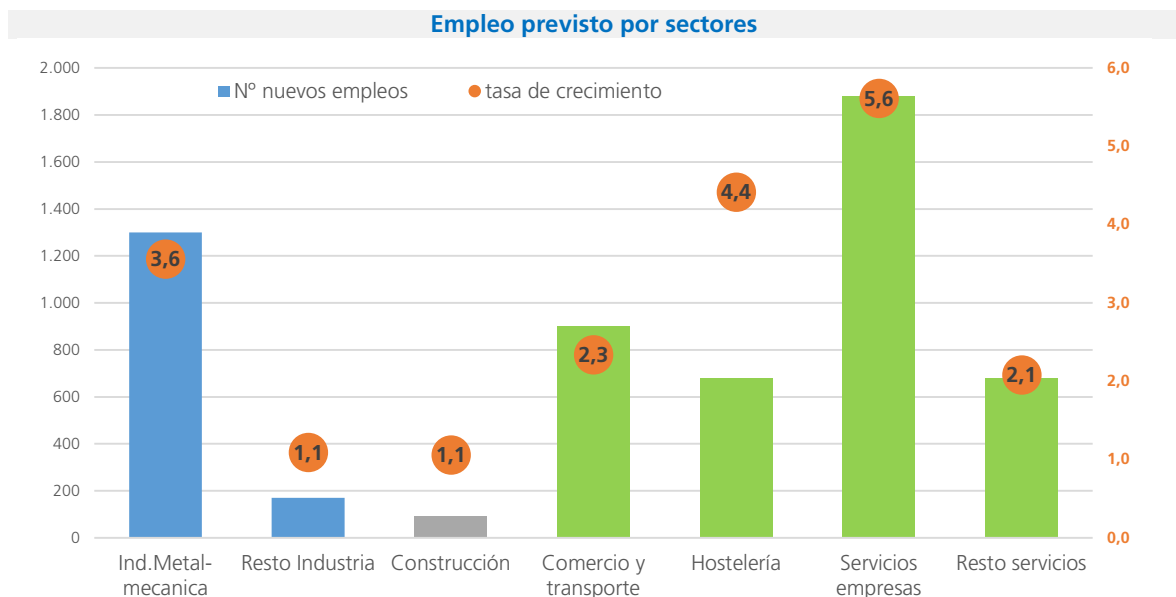
En el conjunto de Gipuzkoa se prevé un crecimiento de sus plantillas netas en una media del 2,7% en 2016.

Esto supondrá unos 5.700 nuevos empleos privados en Gipuzkoa, 300 más que en 2015 donde crecieron a una tasa del 2,7% según los datos de afiliados medios al Régimen General de la Seguridad Social, excluida la AAPP, y aumentaron en 5.400 nuevos afiliados.

En la industria se prevé crear 1.500 nuevos empleos, en construcción 90 y en servicios 4.100 empleos.

La mayoría de los nuevos empleos se deben a expansión de actividad de las empresas y/ o nuevas actividades

Casi la mitad de las empresas indican su necesidad de contratar más personas en 2016 bien por **expansión de su actividad** (39%) o por **acometer nuevas actividades** (8%).



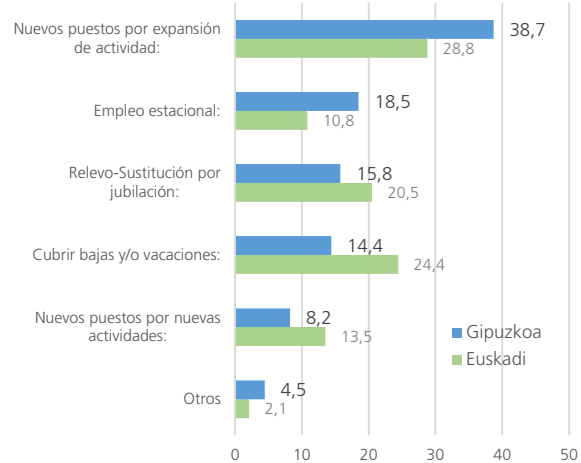
También un 18,5% de las empresas señalan la contratación de empleo estacional, un 15,8% el relevo y/o sustitución de empleados por jubilación, un 14,4% para cubrir bajas (maternidad, enfermedad, vacaciones, etc.) y un 4,5% por otras razones.

Destaca el sector servicios por la contratación para expansión de su actividad (42,7%) o por acometer nuevas actividades (12%) y sorprendentemente construcción (38,5% y 54,5% respectivamente).

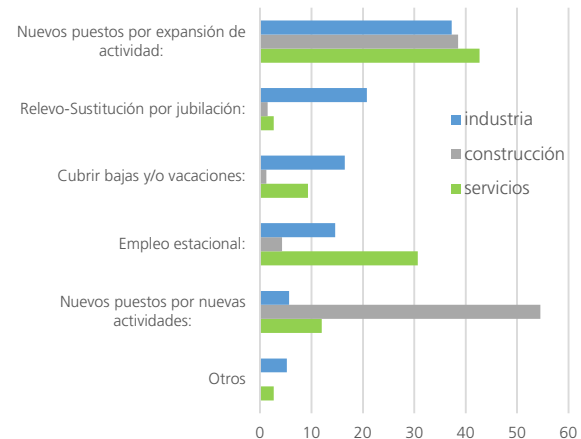
En cuanto al origen de la contratación **por relevo o sustitución de personas por jubilación** sobresale la industria sobre el resto de sectores: un 20,8% en la industria mientras que en construcción y servicios se encuentra por debajo del 3%. Resulta curiosa esta distribución, dado que el grado de envejecimiento es similar entre todos los sectores.

Según los datos de la Seguridad Social, en 2014 el 6,7% de los trabajadores afiliados tienen sesenta o más años, lo que suponen cerca de 20.000 vacantes con posibilidades de cubrir

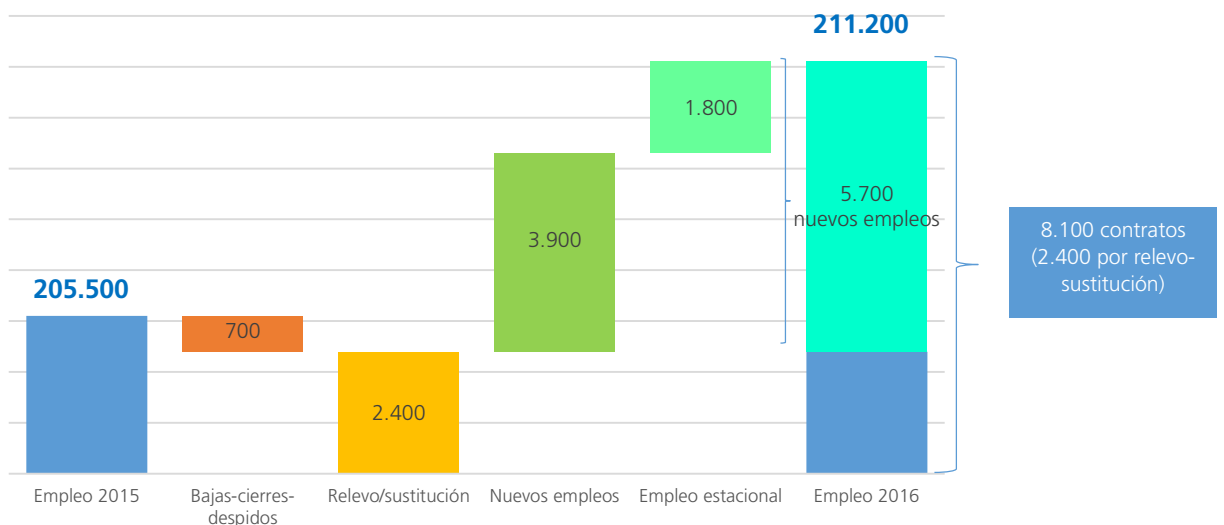
Origen de la necesidad de acometer nuevas contrataciones (% respuestas)



Origen de la necesidad de acometer nuevas contrataciones por sectores (% respuestas)



Previsión de la evolución del empleo asalariado privado en Gipuzkoa en 2016



Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta y con los datos de Afiliación de trabajadores a la Seguridad Social en el Régimen General de Gipuzkoa, excluida la AAPP.

en los próximos años. Destacan cuatro sectores con más de mil personas mayores de 60 años cada uno: Sanidad (1.538), Fabricación de productos metálicos (1.150), Comercio al por menor (1.660) y Educación (1.105).

Además, hay que tener en cuenta que en 2015 casi 9.000 personas cumplen 65 años y más de 7.200 personas entraron en alta para recibir una pensión de jubilación en Gipuzkoa, por lo que un tercio de estas jubilaciones serían sustituidas.

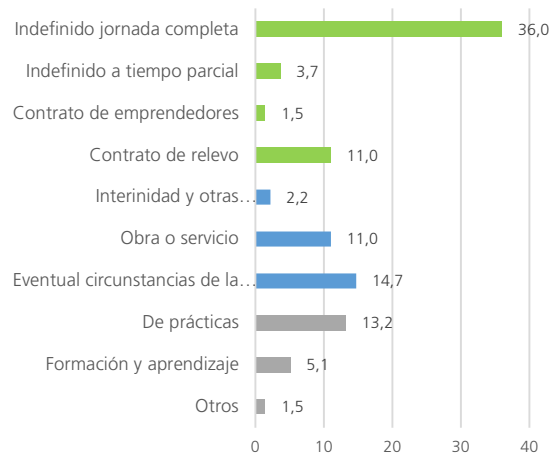
En 2015 se firmaron tan sólo 813 contratos de jubilación parcial (con su contraparte de 353 contratos de relevo y 560 indefinidos con anexo de relevo) pero llegaron a superar los 2.000 contratos entre 2006 y 2009 para decaer en plena crisis.

En relación con la contratación de **empleo estacional**, son principalmente las empresas de servicios las que lo señalan (31%) por un 15% en la industria y un 4% en construcción.

En Gipuzkoa, la estacionalidad afecta a un colectivo de unas 3.000 personas que son contratadas en los periodos de octubre-diciembre (para cesar su actividad en enero-marzo) y abril/mayo-julio (para cesar su actividad en agosto-septiembre).

Así, de los 5.700 nuevos empleos que se prevé crear en 2016, 3.900 se deben a razones de expansión de actividad y/o nuevas actividades de las empresas y 1.800 por Empleo estacional.

Tipo de contratos que se prevé utilizar (%)



Pero además, y tal como se ha señalado, se producirá una sustitución por jubilación y/o relevo en 2.400 puestos de trabajo, por lo que **la contratación llegará a 8.100 contratos.**

Más de la mitad de los contratos serán indefinidos, principalmente a jornada completa.

Las empresas señalan que la tipología de los nuevos contratos de empleo que se van a realizar¹ en un 52% de los casos serán contratos indefinidos, principalmente a jornada completa (36%) y contratos de relevo (11%). La modalidad de contrato indefinido a tiempo parcial y el contrato de emprendedores se utilizarán de forma marginal (3,7% y 1,5% respectivamente).

En un 28% serán temporales, repartidos principalmente entre eventuales (14,7%) y obra y servicio (11%). El contrato de interinidad apenas es apuntado en un 2,2% de los casos. Y en poco más de un 18%

¹ Pregunta multi-respuesta de las empresas que van a contratar, dado que una empresa puede realizar varios contratos con diferente tipología.

serán de prácticas (13,2%) y de Formación y aprendizaje (5,1%).

Casi el 60% de los nuevos contratos son para el departamento de Producción.

El departamento de **producción, montaje y mantenimiento** es el origen de la necesidad de casi el 60% de los empleos que se demandan (cerca de 3.000), principalmente en la industria pero también de forma destacada en los servicios² ().

Le sigue con un 20% el departamento de **comercialización, marketing y ventas** (unos 1.250 empleos), que en los servicios sube al 35% y en la industria desciende al 16%.

Con un 10% el de **Ingeniería y calidad** (750 empleos), debido casi exclusivamente a las necesidades de la industria.

En el resto de los departamentos de la empresa las necesidades son menores y más igualadas entre sectores: es un 5% en **Administración** (más de 300 empleos), un 2% en **logística, compras y aprovisionamientos** (unos 125 empleos) y un 2% en labores de **dirección, planificación y gestión** (150 empleos).

Los principales grupos de ocupación de los nuevos puestos a incorporar son personal de producción, operarios cualificados y comerciales.

Casi el 70% de los nuevos puestos a cubrir son para Personal Técnico (Producción y Comercial) y Operarios cualificados.

Desglosando los datos según el principal grupo de ocupación tenemos que destacar la amplia demanda por parte de las empresas de **Personal Técnico de Producción**, que supone el 27,4% de las contrataciones previstas (y unos 1.600 nuevos puestos de trabajo) y de los **Otros Operarios Cualificados** que representarían el 24,8% de las contrataciones (y 1.300 puestos).

También en una posición destacada está la demanda de **Personal Técnico Comercial** que llega a ser el 16,8% de las contrataciones y más de 1.000 nuevos puestos.

Después hay tres ocupaciones que rondan el 8-9% de las contrataciones previstas como son **el Personal Técnico-Científico** (580 nuevos empleos), los **Mandos Intermedios** (unos 370 nuevos puestos) y el **Personal Administrativo** (460 puestos de trabajo).

Finalmente, los **Operarios Sin Cualificar** apenas el 3% de la demanda (y unos 200 puestos) y los **Gerentes y/o Directores**, un 1,3% de los contratos y 90 nuevos puestos, dado que también es un colectivo más reducido.

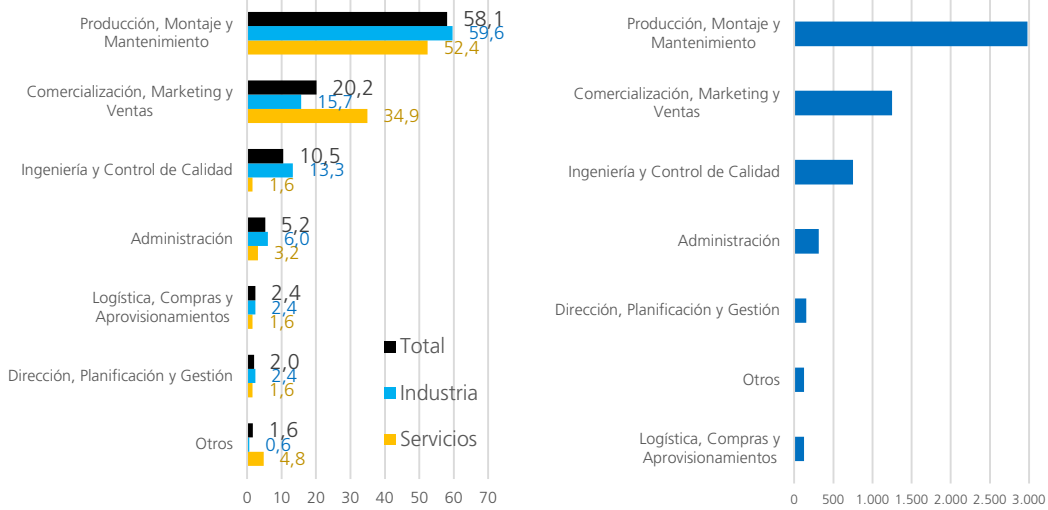
El tipo de puestos a cubrir se centra en Estudios Universitarios y los Ciclos Formativos de FP de Grado Medio y Superior.

Según el nivel y tipo de estudios requeridos para los contratos que se prevé realizar, en más de un 35% son para Titulados Universitarios y más de

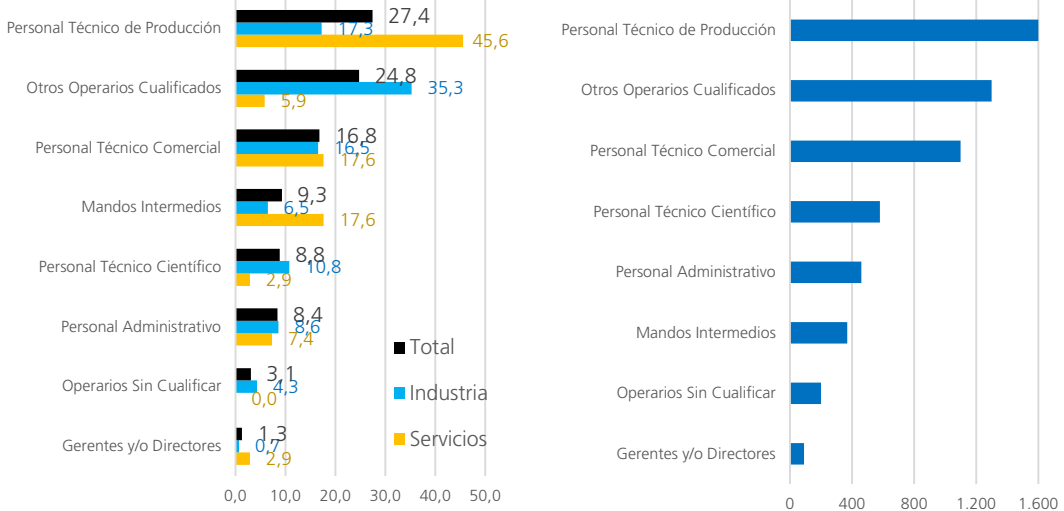
² En el sector de Servicios puede ser difícil entender qué se considera "Departamento de producción" o "Personal técnico de producción". En estos casos, por ejemplo, se demandan programadores para el

sector TIC u otros; abogados y economistas para consultoría empresarial; profesorado para la enseñanza; o auxiliares de geriatría para el sector residencial.

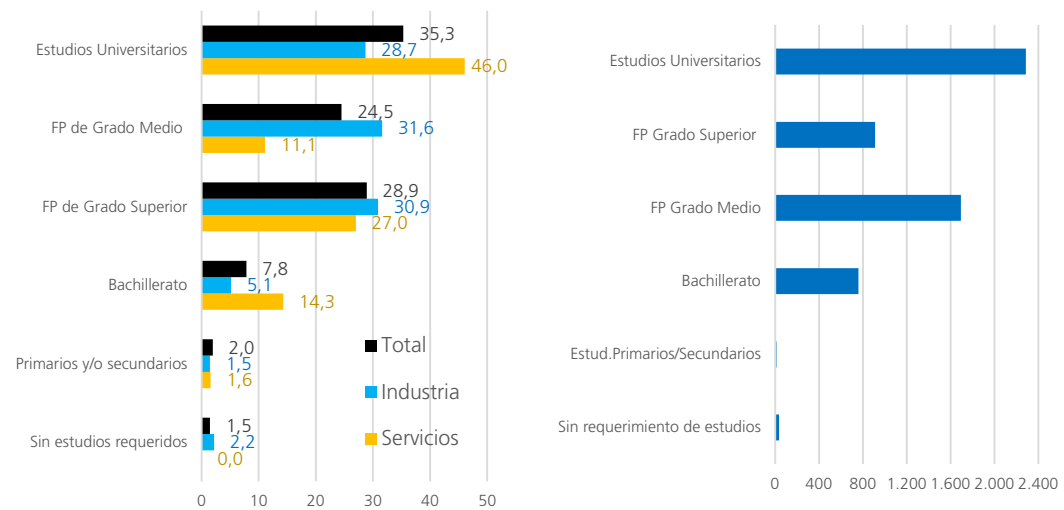
**Departamento con mayor expectativa de crecimiento de empleo
(% respuestas¹) (Número de personas²)**



**Principales grupos de ocupación de los nuevos puestos a incorporar
(% respuestas¹) (Número de personas²)**

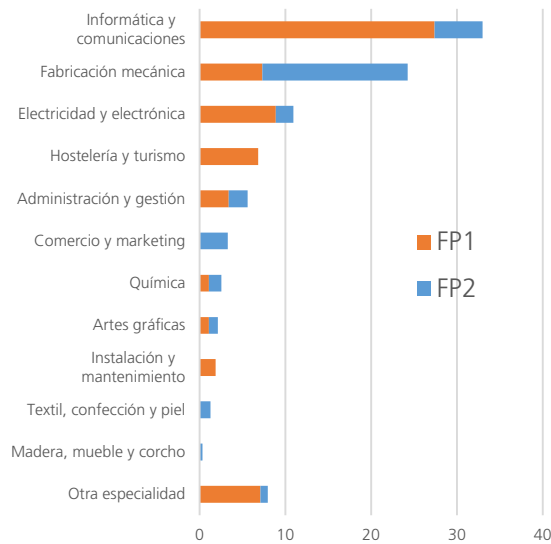


**Estudios demandados para los puestos que se prevé cubrir
(% respuestas¹) (Número de personas²)**

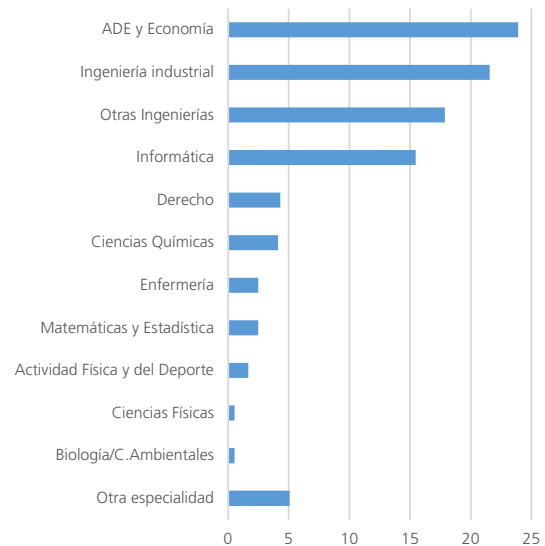


(1) Porcentaje de respuestas sobre el total de contrataciones. (2) Nuevos puestos de trabajo, excluyendo relevos por jubilación

Distribución de los perfiles formativos de Formación Profesional de los nuevos empleos (%)



Distribución de los perfiles formativos de Estudios Universitarios de los nuevos empleos (%)



un 53% para FP de grado medio y superior.

La necesidad de tener una **titulación universitaria** asciende al 46% en las contrataciones previstas en el sector servicios y se reduce ligeramente al 29% en la industria.

En conjunto suponen casi 2.300 puestos de trabajo y se concentran en las carreras técnicas (Ingenierías, Física, Química, Biología/Ciencias Ambientales, Informática) que suponen el 60% de la demanda, junto con Administración y gestión de empresas-Economía y Derecho que suponen casi el 30%.

En relación con los **Ciclos Formativos de Formación Profesional** o equivalente, son de un 24,5% para los de Grado Superior (900 puestos) y de un 29% para los de Grado Medio (1.700 puestos).

Destacan como en los perfiles universitarios las familias técnicas, así las áreas de Informática y comunicaciones, Fabricación mecánica, Electricidad y electrónica

suponen casi el 70% de la demanda de estudios de FP, mientras que las áreas de gestión como Administración y gestión, Comercio y marketing, y Hostelería y turismo suponen un 15% y también existe demanda para Artes gráficas, Instalación y mantenimiento, Química, Madera, mueble y corcho, y Textil, confección y piel.

En este tipo de estudios los porcentajes ascienden para la industria (prácticamente 32% tanto para el Grado Superior como el Medio), mientras que son inferiores en los Servicios (11% en el Grado Superior y 27% en el Medio).

Finalmente, la demanda de estudios de **Bachillerato** es de un 8% (750 puestos) y centrado fundamentalmente en el sector servicios, mientras que las de **estudios de nivel inferior** (primario, secundario o sin requerimiento de estudios) apenas es del 3% (unos 50 puestos). En el anexo 1 se ofrece una estimación en base a la encuesta del número de puestos de trabajo requeridos para cada titulación.

Las empresas valoran especialmente la Actitud, la Formación y la Responsabilidad en el trabajo.

Pasando al bloque de valores, actitudes y habilidades que las empresas priorizan y más aprecian a la hora de realizar la selección de una nueva contratación³, hemos preguntado dos cuestiones diferentes, la primera referida a los aspectos que prioriza la empresa para en la selección de una nueva contratación y la segunda referida a los valores, actitudes y habilidades que las empresas más aprecian en los potenciales candidatos.

En relación con la primera de las cuestiones, los aspectos que se priorizan en la selección de una nueva contratación destacan claramente tres: la **Actitud/disposición/interés** (32% de las respuestas), la **Titulación/formación/especialización** (24%) y la **Experiencia** (22%).

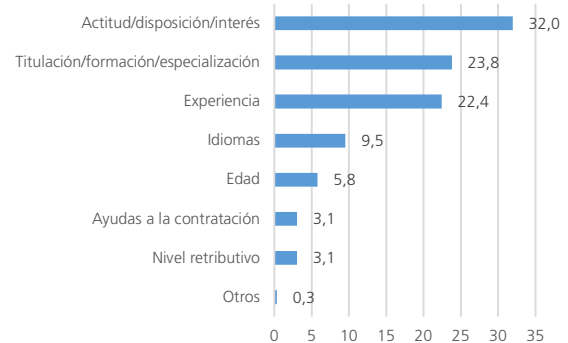
En mucho menor porcentaje se encuentran después los **Idiomas** (9,5%) y la **Edad** (5,8%).

Resulta casi insignificante el valor que se concede a las **Ayudas a la contratación** y al **Nivel retributivo** (3%).

En cuanto a los valores, actitudes y habilidades más estimados en la selección, podemos hacer tres grandes grupos según su importancia y que además guardan una cierta sintonía entre las mismas:

El primero que integran la **“Responsabilidad, disciplina, constancia y capacidad de trabajo”**

Aspectos priorizados en la selección de una nueva contratación (%)



Actitudes más valoradas por las empresas (%)



y la **“Actitud proactiva y positiva hacia el trabajo”**, con cerca del 18% de las respuestas.

Un segundo grupo con los valores de la **“Autonomía en el trabajo, confianza”** y la **“Polivalencia, adaptabilidad, flexibilidad, movilidad”**, con un 13-11% de las respuestas.

Y un tercer grupo que recoge el resto de valores con entre el 5-6% de las respuestas: **“Habilidades sociales, Facilidad de comunicación y para el trabajo en equipo”, “Orientación al cliente”, “Capacidad de análisis y resolución de problemas”,**

³ Pregunta multi-respuesta en la que las empresas podían elegir un máximo de 3 respuestas.

“Capacidad aprendizaje y potencial desarrollo”, “Experiencia-manejo determinadas herramientas/tecnologías”, “Iniciativa, creatividad e innovación”, etc.

Casi la mitad de las empresas que contratan encuentran dificultades para encontrar los perfiles profesionales necesitados.

Casi la mitad de las empresas que contratan, y que corresponden a un tercio del total de empresas, dicen encontrar problemas para realizar sus contrataciones por no encontrar algunos de los aspectos que se priorizan en la selección de una nueva contratación.

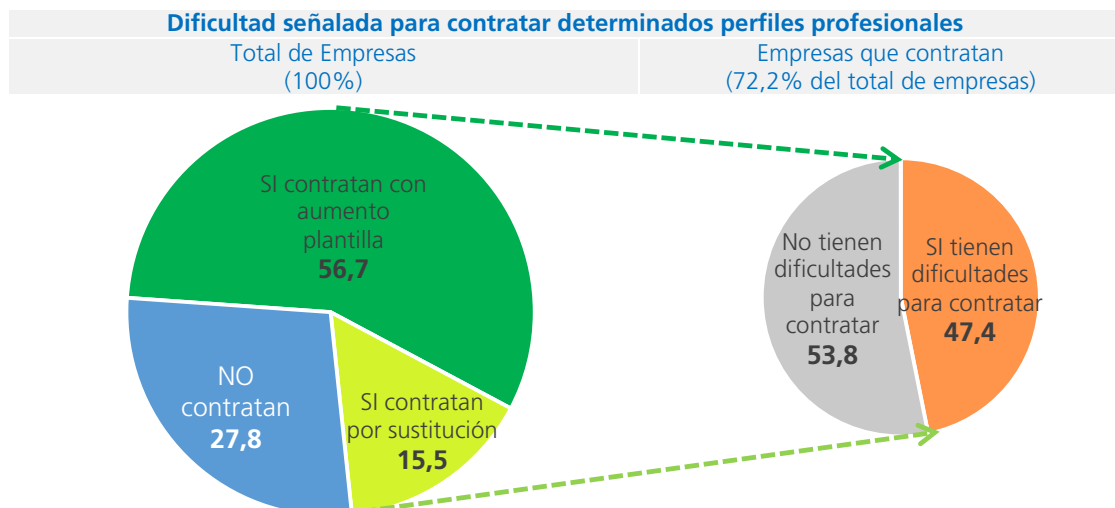
Así, del total de las empresas encuestadas, un 72% prevén realizar alguna contratación bien por aumento neto de su plantilla (un 56,7% del total de empresas) o sin aumento neto de la plantilla pero por sustitución de jubilaciones (un 15,5% del total de empresas). De este 72% de empresas que van a realizar contrataciones en 2016, un 47% señalan que están encontrando problemas para contratar al personal que necesita. Este porcentaje es del 55% entre las

empresas industriales y baja al 30% entre las de servicios.

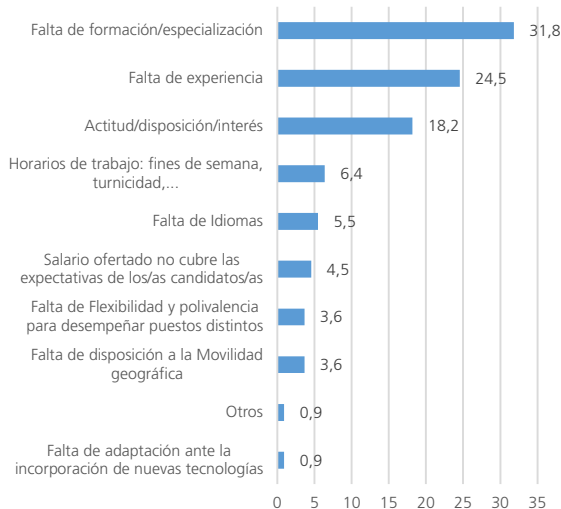
Las **principales causas de estas dificultades para contratar** estriban en primer lugar en la “**carencia de formación o especialización**” (32% de las respuestas), la “**falta de experiencia**” (25%) y la “**actitud, disposición y/o interés**” (18%), que también aparecía como uno de los principales aspectos que se priorizan en la selección de una nueva contratación.

La aparición de estas causas en primer lugar parece estar en relación con la creciente dificultad para encontrar en el mercado laboral determinados perfiles profesionales demandados por las empresas.

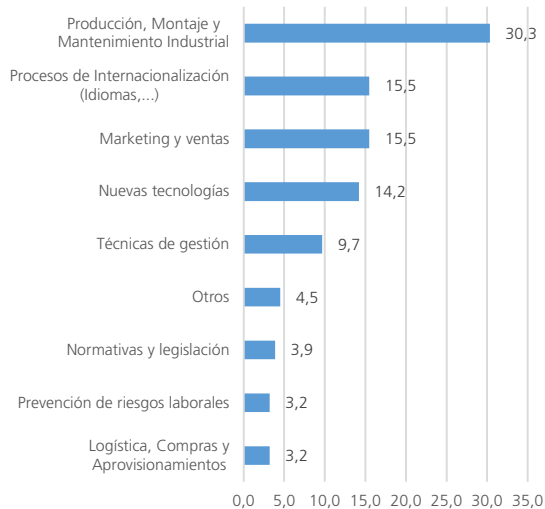
Por el contrario, no parecen tener demasiada importancia cuestiones como los “horarios de trabajo”, la “carencia de idiomas”, que el “salario ofertado no cubra las expectativas de los/as candidatos/as”, la “falta de disposición a la movilidad geográfica”, la “falta de flexibilidad y polivalencia para desempeñar puestos distintos” o la “falta de adaptación ante la incorporación de nuevas tecnologías”.



Causas de la dificultad para encontrar nuevos trabajadores/as



Principales áreas de conocimiento en las que tienes detectadas necesidades de formación de los nuevos/as trabajadores/as



Entre las **principales áreas de conocimiento en las que las empresas detectan necesidades de formación** de los nuevos empleos, podemos establecer los siguientes grupos por orden de importancia:

- Casi un tercio de las empresas encuentran necesidades formativas en el área de **Producción, Montaje y Mantenimiento Industrial**.
- En un segundo bloque encontramos tres áreas con un porcentaje de respuestas de alrededor del 15% como son **Marketing y ventas, Procesos de Internacionalización (Idiomas,...)** y **Nuevas tecnologías**.
- En tercer lugar, con el 10% de las respuestas se encuentran las **Técnicas de gestión**.

No parecen detectarse excesivas carencias formativas cuestiones como las "Normativas y legislación",

"Logística, Compras y Aprovisionamientos" o "Prevención de riesgos laborales".

El principal método de selección es la contratación directa de personas ya conocidas por la empresa o por prácticas.

Entre los diversos métodos de selección que las empresas prevén emplear para realizar las contrataciones⁴ destaca en primer lugar la **contratación directa** de personas anteriormente conocidas por la empresa (23,4% de las respuestas).

Tras esta vía se alinean cuatro métodos con porcentajes de respuesta parecidos: la **realización de prácticas en la empresa** (13,7%), los **contactos con centros educativos y sus bolsas de trabajo** (13,2%), los **contactos personales** (11,7%) y el apoyo en una **empresa de selección o agencia privada de colocación** (11,7%).

⁴ Pregunta multi-respuesta de las empresas que van a contratar, dado que una empresa puede realizar

varios contratos con diferentes métodos de contratación.

Finalmente, ya por debajo del 10% de las respuestas se sitúan la utilización de una **bolsa de trabajo propia** (8,1%), el uso de **empresas de trabajo temporal** (6,6%), el recurso a **Internet** (6,1%), el **Servicio Público de Empleo-Lanbide** (4,6%) y otros medios (0,5%).

AdegiLan

La experiencia de AdegiLan, el portal de empleo de Adegi: el 65% de las demandas corresponden a niveles de educación superior y el 35% restante a ciclos formativos de grado superior.

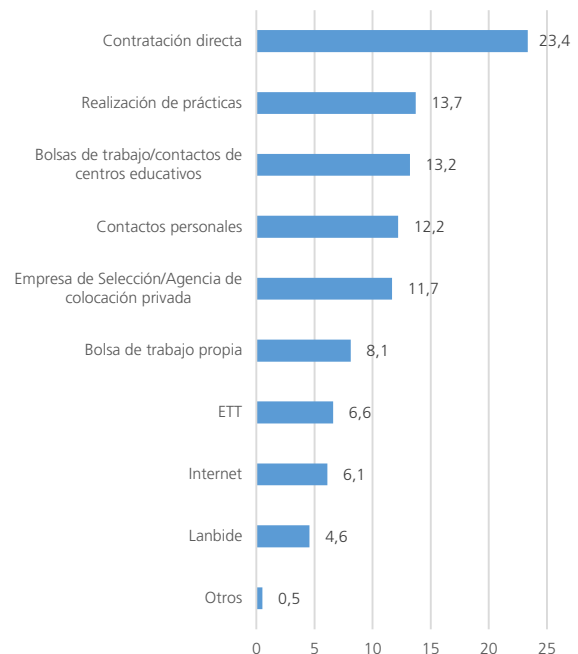
AdegiLan, el portal de empleo de Adegi, ofrece tanto un servicio a las empresas de inserción online de las ofertas de trabajo y publicación, seguimiento, búsqueda de personas y pre-selección de candidaturas como a las personas demandantes de empleo mediante su inscripción y envío del CV a las empresas que ofertan puestos y el contacto con las mismas, de forma privada y confidencial.

En estos momentos y tras cuatro meses de andadura con la nueva remodelación del portal, más de 50 empresas se encuentran inscritas (un 65% de ellas pertenecientes al sector industrial) con demandas de determinados perfiles profesionales.

Los datos de demandas recogidos en el portal pueden servir de un contraste inicial con los resultados de la propia encuesta.

De los 52 puestos de trabajo demandados por las empresas en el portal de AdegiLan, el 65%

Métodos de selección de las nuevas contrataciones (%)



corresponde a niveles de educación superior y el 35% restante a ciclos formativos de grado superior.

Entre los **puestos demandados con Educación Superior** destacan los siguientes perfiles:

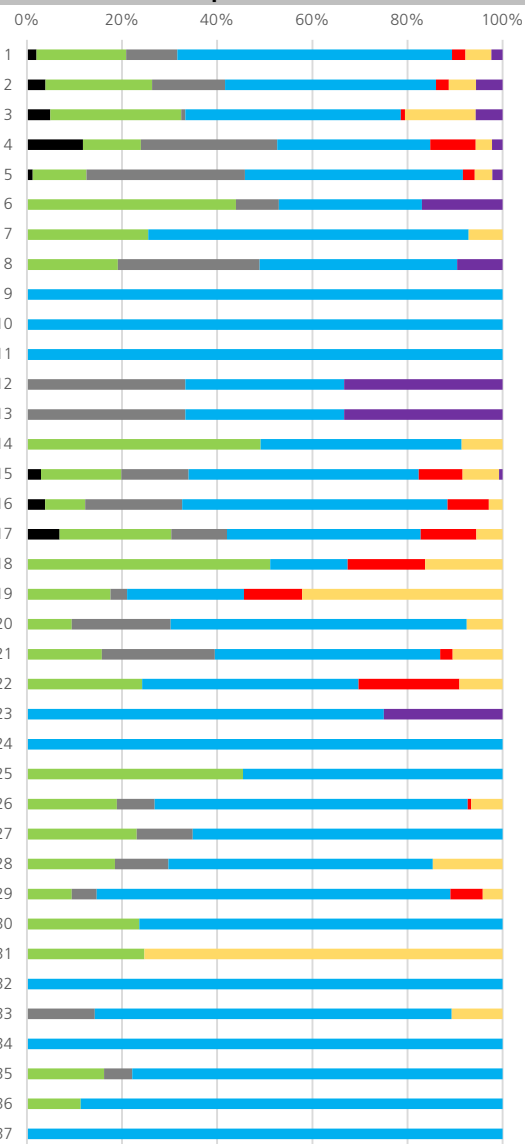
- El 50% corresponde a Ingenierías, mayoritariamente Ingeniería mecánica, pero también electrónica y telecomunicaciones.
- Un 15% es para Informática (analista programador, técnicos de sistemas y consultores seguridad y gestión TIC).
- El 26% de las demandas corresponden a Administración de empresas y economistas, dirigidos a tareas de administración de empresas, contabilidad y también labor comercial.
- También existe alguna demanda en el campo del Derecho y de Química.

Entre los **puestos demandados con Ciclos Formativos de grado superior** destacan los siguientes perfiles:

- Un tercio corresponde a las áreas de Administración a lo que se suma otro 10% de personal de administración dirigida al área comercial.
- Casi un 30% de la demanda se encuentra dirigida a la logística de almacén.
- Un 20% responden a las áreas de la fabricación mecánica y electrónica.

ANEXO 1: Perfiles demandados

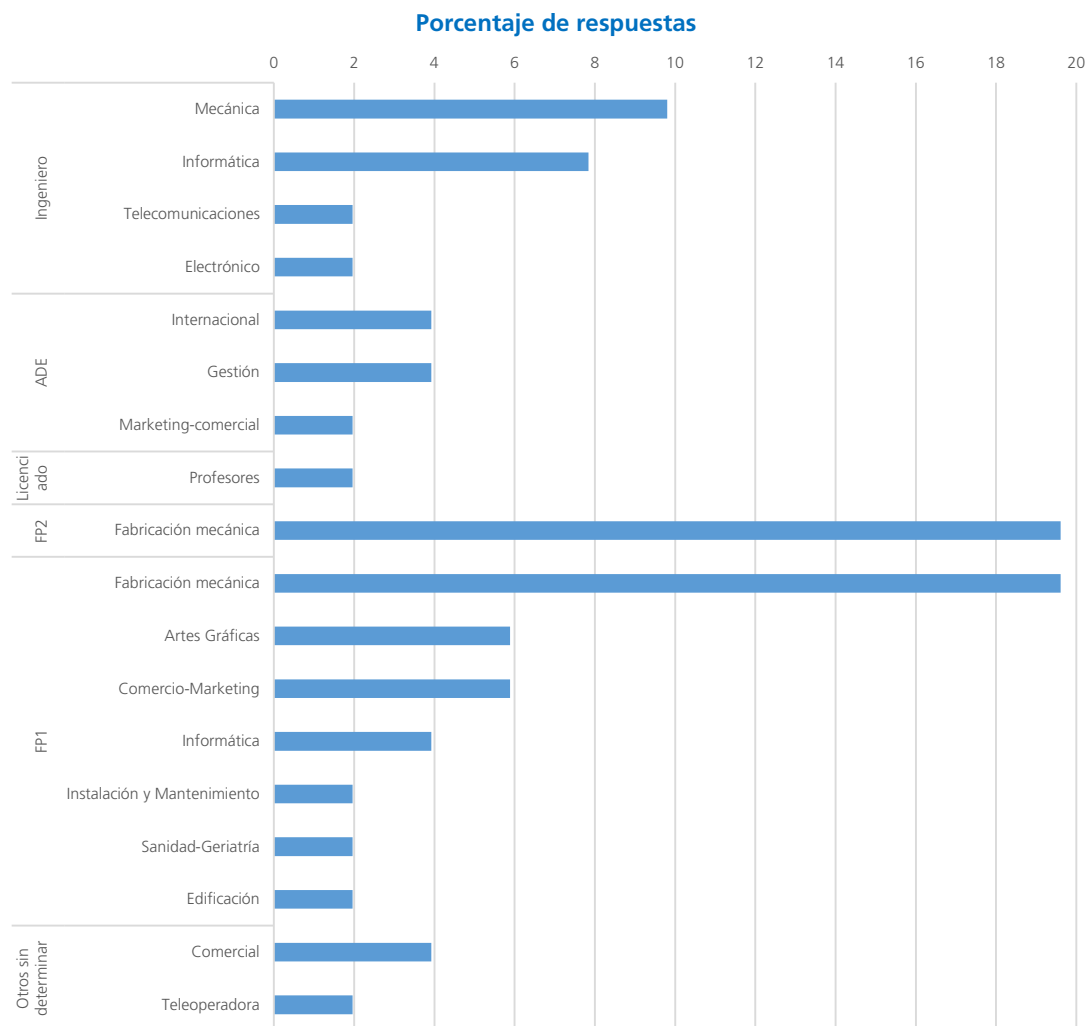
Nivel de Estudios	Nº	%	Departamento
TOTAL	5.697	100,0	
Titulación Universitaria	2.283	40,1	
Administración y gestión de empresas, Economía	546	9,6	
Ingeniería industrial	492	8,6	
Otras Ingenierías	408	7,2	
Informática	353	6,2	
Derecho	98	1,7	
Ciencias Químicas	94	1,6	
Matemáticas y Estadística	57	1,0	
Enfermería	57	1,0	
Actividad Física y del Deporte	38	0,7	
Biología/Ciencias Ambientales	12	0,2	
Ciencias Físicas	12	0,2	
Otra especialidad	116	2,0	
FP2-Ciclos Formativos de Grado Superior de FP	912	16,0	
Fabricación mecánica	441	7,7	
Informática y comunicaciones	145	2,5	
Comercio y marketing	86	1,5	
Administración y gestión	57	1,0	
Electricidad y electrónica	53	0,9	
Química	38	0,7	
Textil, confección y piel	33	0,6	
Artes gráficas	28	0,5	
Madera, mueble y corcho	9	0,2	
Otra especialidad	22	0,4	
FP1-Ciclos Formativos de Grado Medio de FP	1.694	29,7	
Informática y comunicaciones	714	12,5	
Electricidad y electrónica	232	4,1	
Fabricación mecánica	191	3,4	
Hostelería y turismo	178	3,1	
Administración y gestión	89	1,6	
Instalación y mantenimiento	49	0,9	
Química	28	0,5	
Artes gráficas	28	0,5	
Otra especialidad	185	3,2	
Bachillerato	761	13,4	
Estudios primarios y/o secundarios y/o menos	47	0,8	



- Dirección, Planificación y Gestión
- Comercialización, Marketing y Ventas
- Ingeniería y Control de Calidad
- Producción, Montaje y Mantenimiento
- Logística, Compras y Aprovisionamientos
- Administración
- Otros

ANEXO 2: Ocupaciones de difícil cobertura y formación necesaria

Se indican sólo a título ilustrativo, dado que sólo un tercio de las empresas han mencionado alguna titulación y área de trabajo con dificultad de cobertura



ANEXO 3: Clasificación de titulaciones utilizada en la encuesta

Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior de FP	Titulación Universitaria
Actividades físicas y deportivas	Magisterio
Administración y gestión	Artes y humanidades
Agraria	Psicología
Artes gráficas	Economía
Artes y artesanías	Sociología
Comercio y marketing	Periodismo
Edificación y obra civil	Administración y gestión de empresas
Electricidad y electrónica	Derecho
Energía y agua	Informática
Fabricación mecánica	Biología/Ciencias Ambientales
Hostelería y turismo	Ciencias Físicas
Imagen personal	Ciencias Químicas
Imagen y sonido	Geología
Industrias alimentarias	Matemáticas y Estadística
Industrias extractivas	Ingeniería industrial
Informática y comunicaciones	Otras Ingenierías
Instalación y mantenimiento	Arquitectura
Madera, mueble y corcho	Veterinaria
Marítimo pesquera	Medicina
Química	Enfermería
Sanidad	Farmacia
Seguridad y medio ambiente	Odontología
Servicios socioculturales y a la comunidad	Fisioterapia
Textil, confección y piel	Trabajo social
Transporte y mantenimiento de vehículos	Actividad Física y del Deporte
Vidrio y Cerámica	Turismo y Hostelería
Otra especialidad	Otra especialidad