



OBSERVATORIO DE LA
REALIDAD SOCIAL
ERREALITATE SOZIALAREN
BEHATOKIA

Prospección de necesidades en las empresas navarras ante el relevo generacional

Nafarroako Gobernua  **Gobierno de Navarra**
Eskubide Sozialetako Departamentua Departamento de Derechos Sociales

in **PACTOS**
CONSULTORÍA

Autores: Luis Campos, Félix Taberna y Alberto G. Cabello del espacio colaborativo Inpactos

Financiación: Observatorio de la Realidad Social (Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra)

Fecha: Septiembre, 2017

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
EL CAMINO SEGUIDO PARA LLEGAR AL OBJETIVO. METODOLOGÍA	7
TENDENCIAS LABORALES EN NAVARRA	9
Ante un ciclo de crecimiento	9
El envejecimiento demográfico y su repercusión en la población activa	11
La evolución de la población activa (ocupada y desempleada) en Navarra y su incidencia en el empleo de los próximos años.	18
Análisis a través de la Encuesta de Población Activa (EPA)	18
Análisis de la afiliación a la Seguridad Social	27
La creación de empleo en Navarra (2014-2016) y el análisis de la población desempleada.	32
Análisis del empleo creado a partir de los datos acumulados de contratación.	32
Características de las personas desempleadas.	39
Resumen de la tendencia laboral desde el análisis de datos.	47
Más empleo. Menos población activa. Población laboral envejecida. Nuevos perfiles laborales y nuevas cualificaciones.	47
Colectivo próximo a la jubilación, más de 60 años: Contratos indefinidos, dualizados en formación y mayoritariamente con puesto de responsabilidad	48
El nuevo empleo: elevada rotación de contratos, aumento del contrato a tiempo parcial, fuerte peso de sector sociosanitario. Dualización en cuanto a competencias exigidas.	49
Las personas a la espera de encontrar empleo: Cronificación de personas de más de 45 años y escasamente instruidos	50
A vista de pájaro...	51
ENCUESTA A EMPRESAS NAVARRAS	52
Apuntes metodológicos	52
LA PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS	57
Previsión de jubilación y envejecimiento empresarial	57
Creación de empleo	61
Las empresas ante una mayor cualificación laboral	63
Competencias profesionales	69
Dificultad de cubrir puestos de trabajo por formación requerida	71
Recursos sobre programas de formación	74
Sistemas de formación desarrollados por la empresa	76

LO MÁS SIGNIFICATIVO QUE NOS EXPRESAN LAS EMPRESAS _____	80
CINCO GRANDES TENDENCIAS DEL ESTUDIO _____	81
A MODO DE PRESCRIPCIONES _____	83
Ante el envejecimiento laboral _____	83
Ante la mayor demanda de cualificación profesional _____	85
Ante la cronificación del desempleo de personas mayores _____	86
ANEJOS _____	88
1.-Índice de gráficos y tablas. _____	88
2.-Cuestionario _____	92

PRESENTACIÓN

Una de las funciones básicas de cualquier política pública es la planificación de las necesidades sociales ante las tendencias que se perciben en el presente. Esta labor prospectiva tiene especial interés en el mundo laboral. En él, emergen nuevas formas de relación laboral; siendo la formación y orientación laboral los instrumentos básicos para la adaptación e innovación.

Dentro de este nuevo mundo laboral uno de los factores de cambio es el que se produce con el envejecimiento laboral generando nuevas situaciones y demandas específicas. La evolución demográfica marcada por la baja natalidad, la baja fecundidad y el incremento de la esperanza de vida tienen también impacto directo en el mundo laboral. Es una cuestión profunda, a largo plazo, que afecta a nivel europeo. Por otra parte, el retraso en la edad legal de jubilación acrecentará este fenómeno.

Desde la perspectiva laboral que nos ocupa, a nivel europeo, han ido adoptándose diversas medidas como, por ejemplo, campañas de sensibilización que intentan modificar los estereotipos de una población trabajadora de más edad como poco productiva y reacia a los cambios. Otras medidas establecen estrategias en materia de formación, seguridad y salud laboral, brecha de género... Navarra no es ni mucho menos ajena a este fenómeno de envejecimiento demográfico y por ende laboral.

El presente trabajo trata de analizar la previsión de reposición laboral en los próximos años para el sector empresarial de Navarra fruto de la jubilación y del incremento del empleo. Aproximándonos a esta realidad podremos prever a qué retos se enfrentan las empresas navarras ante el envejecimiento laboral; qué perfiles profesionales serán precisos para procurar el relevo y qué medidas se pueden implementar por parte de los poderes públicos.

Hay que recordar que el reto del envejecimiento laboral se produce en pleno ciclo expansivo de la economía con un claro crecimiento de empleo donde la rotación laboral se agudiza. A lo que hay que sumar el advenimiento de una nueva economía consecuencia de una nueva sociedad donde la robotización e internet juegan un rol principal.

En Iruña/Pamplona, 20 septiembre 2017



Francisco Javier Tuñón San Martín
Director General del Observatorio de la Realidad Social,
Planificación y Evaluación de Políticas Sociales

EL CAMINO SEGUIDO PARA LLEGAR AL OBJETIVO. METODOLOGÍA

Como hemos dicho, el objeto del presente estudio es describir la tendencia de reposición laboral a corto plazo en las empresas navarras.

De este modo, se trata de:

1. Realizar una prospección de nuestro entorno laboral con el propósito de atrapar las nuevas tendencias.
2. Conocer las necesidades de las empresas navarras. Con interés en los sectores prioritarios identificados por el Gobierno de Navarra en la Estrategia Inteligente S3.
3. Observar posibles desajustes de cualificaciones entre oferta y demanda.
4. Prescribir actuaciones públicas para el desarrollo de los entornos productivos.

Abordamos estos objetivos desde dos métodos o vertientes de aproximación:

- A. Proceso analítico de datos.
- B. Opinión de las empresas.

Dado que el tiempo de previsión resulta contiguo, un elemento aceptable de estimación será el análisis del empleo creado en los últimos años como referencia de lo que puede suceder en el corto plazo. Es decir, dimensionar desde una perspectiva cuantitativa qué empleos se están generando en esta etapa de recuperación suponiendo que en los próximos años no se producirán grandes transformaciones debido a que es necesario un periodo de tiempo más largo para que las líneas y medidas implementadas tengan sus efectos.

Se trata de un proceso analítico sustentado en fuentes de datos oficiales, principalmente los relativos al desempleo registrado y la contratación. El análisis de los datos procedentes de estas fuentes permite dimensionar varias cuestiones que resultan claves a la hora de abordar de manera satisfactoria este estudio. Por una parte, la radiografía del momento, utilizando entre otras variables el filtro de la edad, posibilita estimar cuantitativamente el número de personas activas que en los próximos años formarán parte de la población inactiva jubilada o próxima a serlo. Pero, además, un análisis de mayor calado permite mostrar qué características socio-laborales tienen esas personas, cuál es su situación actual laboral, su ocupación, la rama en la que trabajan, su nivel formativo.

Para el análisis de la reposición de plantillas también resulta ineludible dimensionar la realidad de las personas ocupadas en edades cercanas a la jubilación. También, realizaremos un análisis demográfico que nos permitirá tener una perspectiva temporal en el marco laboral. De ahí, surgen otros interrogantes como el nivel o intensidad de la reposición de plantillas en relación con las personas que pasarán a ser jubiladas o si los nuevos empleos que se crearán tendrán características similares.

Por otro lado, hemos llevado a cabo una consulta directa, encuesta, a una muestra relevante de empresas navarras, con especial referencia a las englobadas en la S3. En dicha encuesta, se les pregunta acerca de la previsible reposición de sus plantillas así como sobre las competencias profesionales necesarias de las futuras incorporaciones. También sobre las vías de contratación y aspectos relacionados con la formación a sus trabajadores, necesidades, previsiones, etc. Se trata de acudir a las fuentes primarias. Cuestión de interés es la relacionada con el tipo de empleo que se pretende crear y que se está creando, siendo realidades que pueden resultar divergentes. En el corto plazo es posible que el objetivo y la realidad no sean del todo convergentes dado que las transformaciones planteadas requieren cierto tiempo para que los procesos productivos tengan sus consecuencias en el empleo.

TENDENCIAS LABORALES EN NAVARRA

Ante un ciclo de crecimiento

A la hora de elaborar un análisis que permita prever las características del empleo y su volumen en el corto plazo hay que partir de dos elementos fundamentales. El primero, de la propia estimación institucional, es decir, de las estimaciones y objetivos planteados por el Gobierno, tanto estatal como autonómico, dado el lógico grado de interrelación económica y laboral entre territorios que comparten normativas, infraestructuras, mercados etc. No en vano, el análisis evolutivo de los distintos indicadores, como pueden ser los relacionados con la destrucción o creación de empleo, muestran tendencias similares; en todo caso son las intensidades las que pueden ser desiguales.

En segundo lugar, es del todo necesario contar con un sustento analítico de la realidad del mercado de trabajo. Las características del empleo actual, su composición sociodemográfica, tipología... influirán en el devenir laboral de los próximos años ya que hay que tener en cuenta que los procesos de cambio son de carácter gradual.

En el primer caso, el Gobierno de España estima que el escenario macroeconómico de los siguientes años (2017-2020) continuará en alza. El artículo 15.5 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, establece que el Ministerio de Economía y Competitividad, previa consulta al Banco de España, y teniendo en cuenta las previsiones del Banco Central Europeo y de la Comisión Europea, elaborará un informe anual en el que se evalúe la situación económica que se prevé para cada uno de los años contemplados en el horizonte temporal de fijación de los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública. El cuadro macroeconómico, actualizado en julio del 2017¹, incluye una revisión al alza de crecimiento del PIB en tres décimas hasta el 3% para este año y del 2,6% para el que viene. La previsión para 2019 también se eleva al alza hasta el 2,5% y en 2020 se queda en el 2,4%. El Gobierno estima un ritmo de creación de empleo de medio millón de puestos al año hasta alcanzar los 20,5 millones de ocupados a finales de 2020, con lo que la tasa de paro terminará en el 11% al finalizar el cuarto trimestre de ese año, lo que significa el

1

[http://www.minhfp.gob.es/Documentacion/Publico/CDI/Varios/escenario_macrocon%C3%B3mico_2017-2020_\(03072017\).pdf](http://www.minhfp.gob.es/Documentacion/Publico/CDI/Varios/escenario_macrocon%C3%B3mico_2017-2020_(03072017).pdf)

nivel más bajo desde el segundo trimestre de 2008. Hay que recordar que en esa fecha Navarra contó con una tasa de paro del 8%. En ese sentido conviene recordar que según la EPA (IT2017) la tasa de paro en Navarra es ya del 10,25%, por tanto, por debajo de la positiva previsión del Gobierno estatal para 2020.

En cuanto al Gobierno de Navarra, contempla crear a través del Plan de Empleo 2016-2019 un total de 20.000 empleos, 10.000 puestos de trabajo y 10.000 personas más, ahora inactivas, que entren al mercado de laboral. Estos datos son corroborados en el optimismo que muestran las empresas encuestadas como veremos más adelante.

Más allá de los objetivos cuantitativos, el Gobierno de Navarra pretende mejorar la calidad del empleo, la empleabilidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión socio laboral. Por otra parte, se han identificado una serie de sectores claves para la mejora de la competitividad regional. Este hecho se relaciona con la denominada especialización inteligente (S3) requisito ineludible para la obtención de recursos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). Se han identificado una serie de sectores económicos con mayor capacidad de impulso de la economía de Navarra y, por este motivo, los recursos y las políticas públicas de los próximos años se centrarán en estas prioridades. Estos sectores son los siguientes: Automóvil y mecatrónica, cadena alimentaria, energías renovables y recursos, salud, turismo integral e industrias culturales y creativas. Además, se han señalado cinco factores transversales para afrontar las necesidades detectadas y facilitar el entorno a las empresas: Desarrollo empresarial, I+D+I, Infraestructuras, Administración pública y fiscalidad.

En definitiva, las previsiones estatales y autonómicas resultan alentadoras; más si cabe teniendo en cuenta las graves repercusiones de la crisis en todos los ámbitos. Parece que el aumento del empleo se mantendrá en los próximos años y que este hecho, por lo tanto, ya no sólo permitirá la vuelta al trabajo de miles de personas sino también la incorporación de población actualmente inactiva. El objetivo es que ese aumento de los niveles de empleo esté acompañado por elementos de mejora del propio empleo, estabilidad, cualificación, valor añadido.

Pero la cuestión que lógicamente se plantea después de comprobar cuáles son estas previsiones y objetivos es la que tiene que ver con el grado de adecuación de la realidad actual del empleo con esas estimaciones y fines. Dentro de esa gran cuestión se circunscribe el objeto principal del presente estudio. El análisis de la reposición del empleo en los próximos años en Navarra, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Como veremos a continuación se trata de un hecho determinado por diversos factores. No solo por el propio ciclo económico que repercute lógicamente en el empleo, en este caso afortunadamente parece asentarse un ciclo expansivo que está suponiendo una recuperación de los niveles de empleo. También intervienen otros elementos que influirán en su caracterización y evolución. Por ejemplo, las características sociodemográficas de la actual población activa o las propias características del empleo actual, su calidad, su estabilidad, su distribución ocupacional, su distribución sectorial, etc. Por tanto, además de la tendencia del empleo en términos cuantitativos resulta necesario conocer su evolución en términos más cualitativos, es decir, conocer qué tipo de empleo se está creando.

El envejecimiento demográfico y su repercusión en la población activa

Como se ha avanzado, resulta obligado, dada su indudable relación con el mercado laboral, incluir un análisis del envejecimiento con algunos de los principales indicadores.

En primer lugar, según las últimas cifras de población definitivas, año 2016, el número de personas empadronadas en Navarra asciende a 640.647. Teniendo en cuenta las variaciones producidas desde 2006, las cifras muestran un cambio de tendencia desde 2013. Así, del aumento producido a partir de 2006 (el mayor incremento demográfico se produjo en el año 2008 con un aumento de población del 2,39%), se pasó a un leve descenso demográfico en 2013, 2014 y 2015. De esta forma, en 2013 el descenso poblacional fue del -0,01% anual, en 2014 del -0,57% y en el año 2015 del -0,05%.

Por su parte, los datos de 2016 mostraron un mínimo incremento con respecto a 2015 del 0,03%. Es decir, se mantuvo casi en los mismos valores. Los datos más recientes, datos provisionales de 2017, muestran de nuevo un leve crecimiento de la población, aproximadamente un 0,3%. En definitiva, tal y como sucede en el resto del Estado, el crecimiento de la población en Navarra fue ralentizándose e incluso disminuyendo levemente para aumentar en los últimos años, aunque también de manera leve.

Por otra parte, en relación con lo mencionado, la pirámide de población resultante no deja lugar a dudas, refleja un ensanchamiento de las edades intermedias y un evidente envejecimiento demográfico que debe tenerse en consideración.

Por edades, el 15,7% de la población tiene menos de 15 años, el 37,6% tiene entre 15 y 44 años, el 27,5% entre 45 y 64 años y el 19,2% es mayor de 65 años. Los datos provisionales de 2017 sitúan este último porcentaje en el 19,4%, cifra que confirma la tendencia hacia un envejecimiento demográfico.

Si además de la edad se tiene en cuenta el sexo, se observa que el porcentaje de mujeres es ligeramente inferior al de hombres hasta los 60 años, edad a partir de la cual esta diferencia se invierte, aumentando paulatinamente. En el tramo de mayores de 80 años la población femenina supone el 63,1% de los empadronados a partir de esa edad, la proporción sigue aumentando con la edad.

Por otro lado, en relación con la reposición del empleo, las personas de entre 60 y 64 años en Navarra, datos provisionales de 2017, son 36.604, lo que suponen en términos relativos el 5,7% de la población.

Gráfico 1. Pirámide de población de Navarra (año 2016).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IEN (Padrón Habitantes INE).

Como se ha explicado, la realidad demográfica influirá lógicamente en el ámbito del empleo, tanto como fuerza de trabajo como por las necesidades de la nueva realidad, servicios, perfiles profesionales, nichos de empleo, etc. A continuación, se presentan diversos indicadores demográficos que de manera evolutiva corroboran alguno de los aspectos más relevantes.

Tal y como podemos observar, los distintos índices demuestran de manera clara el mencionado envejecimiento de la población. Disminuye el índice de juventud, aumenta el de envejecimiento, aproximadamente dos de cada diez personas tienen más de 64 años. Los índices de dependencia continúan también en aumento, en el caso de la denominada dependencia senil (población de más de 64 años sobre la población de 15 a 64 años) el índice en 2011 era del 26,3% y según los datos de 2016, el porcentaje se eleva al 29,5%.

En relación con todo ello, el índice relacionado con el recambio de población activa, indicador directamente relacionado con el objeto de estudio, continúa descendiendo. En 2011 era del 96,2 mientras que el correspondiente a 2016 es del 86,2. Es decir, en cinco años ha disminuido diez puntos.

Por último, el índice de juventud de la población activa también sigue disminuyendo, en 2011 fue del 98,7 mientras que en 2016 fue casi 17 puntos inferior, un 81,6.

En definitiva, los indicadores de evolución demográfica reflejan un escenario marcado por dicho envejecimiento y la previsible disminución de la mano de obra. Por tanto, es preciso tener en cuenta este escenario a la hora de implementar líneas y medidas de actuación.

Tabla 1. Indicadores demográficos de Navarra.

	Índice de juventud. (Pob. <15 / >64)	Índice de envejecimiento. (Pob. >64 / <15)	% Pob. mayor de 64 años	Índice de dependencia. (Pob. < 15 y >64 / 15-64 años)	Índice de dependencia senil. (Pob. >64 / 15-64 años)	Índice de recambio población activa. (Pob. 20-24 / 60-64)	Índice de juventud de la población activa (Pob. 15-39/ 40-64)
2011	87,6	114,2	17,6	49,4	26,3	96,2	98,7
2012	87,1	114,8	17,9	50,2	26,8	93,6	95,4
2013	86,3	115,9	18,1	51,0	27,4	90,8	92,0
2014	84,4	118,5	18,6	52,2	28,3	88,6	88,4
2015	83,1	120,4	18,9	53,0	29,0	87,7	84,8
2016	81,8	122,2	19,2	53,6	29,5	86,2	81,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IEN (Padrón Habitantes INE).

Por otra parte, tampoco conviene dejar de lado uno de los fenómenos que ha resultado determinante en diferentes etapas y que también será sumamente influyente en los próximos años. Se trata del fenómeno migratorio. La siguiente tabla muestra tanto en términos

absolutos como relativos la incidencia la incidencia demográfica de la población extranjera en Navarra. En este caso si se tiene en cuenta a la población nacida en el extranjero independientemente de su nacionalidad, su peso demográfico se ha mantenido estable a lo largo de los últimos ocho años. Hay que tener en cuenta que la propia maduración del fenómeno migratorio ha supuesto, entre otras cosas, un aumento del número de personas inmigrantes que han adquirido la nacionalidad española, de ahí el mayor descenso si se tiene en cuenta únicamente la variable nacionalidad. En realidad, los últimos datos muestran una leve recuperación del saldo migratorio de las personas nacidas en el extranjero.

Tabla 2. Población inmigrante² en Navarra

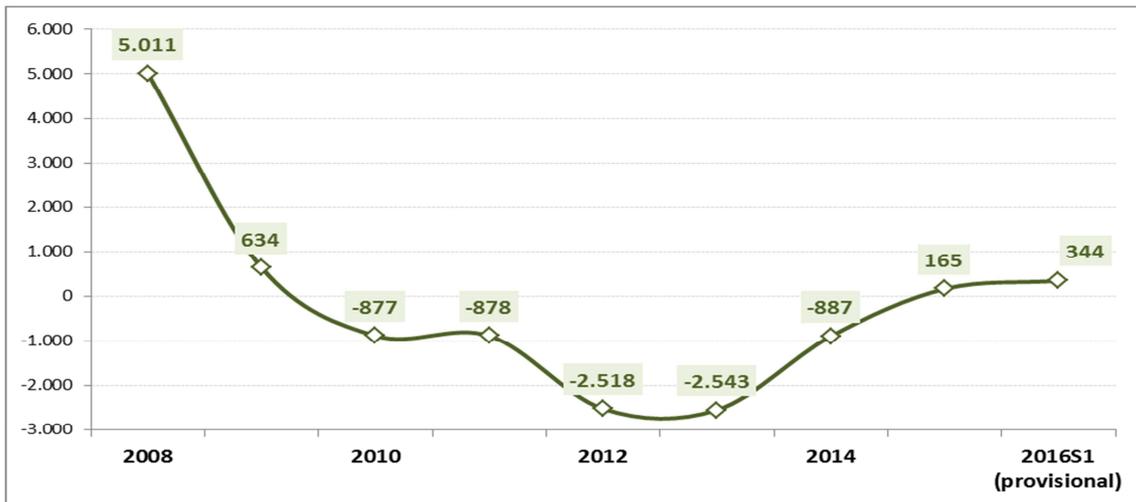
	Pob. de nacionalidad extranjera	% pob. de nacionalidad extranjera sb total de pob. de Navarra	Pob. nacida en el extranjero	% pob. nacida en el extranjero sb total de pob. de Navarra	Pob. nacida en el extranjero de nacionalidad extranjera	% pob. nacida en el extranjero de nacionalidad extranjera sb total de pob. de Navarra
2008	65.045	10,5%	76.176	12,3%	61.991	10,0%
2009	70.627	11,2%	83.830	13,3%	66.902	10,6%
2010	71.369	11,2%	87.315	13,7%	66.922	10,5%
2011	71.600	11,2%	89.820	14,0%	66.413	10,3%
2012	69.623	10,8%	90.827	14,1%	63.947	9,9%
2013	67.892	10,5%	90.073	14,0%	61.677	9,6%
2014	59.550	9,3%	86.404	13,5%	53.556	8,4%
2015	55.893	8,7%	85.620	13,4%	50.101	7,8%
2016	54.826	8,6%	85.607	13,4%	48.959	7,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IEN (Padrón Habitantes INE).

² Respecto al concepto de población extranjera se puede distinguir entre:

- Población que tiene nacionalidad extranjera (distinta a la española) que ha podido nacer o no en un país distinto a España.
- Población nacida en un país extranjero (no en España) que tenga nacionalidad extranjera o española.
- Población nacida en el extranjero y que tiene la nacionalidad extranjera.

Gráfico 2. Saldo migratorio con el extranjero de las personas nacidas en el extranjero.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de Migraciones (INE)

Por último, según las proyecciones de población elaboradas por el INE desagregadas por edad y en relación con este estudio, los datos ponen de nuevo de relieve el descenso en los próximos años de la población potencialmente activa y el aumento de la población potencialmente inactiva de más de 64 años.

Tabla 3. Proyección de población de Navarra (2018-2021) según intervalos de edad.

	2018	2019	2020	2021
De 0 a 15 años	105.765	105.022	103.762	102.366
De 16 a 24 años	56.931	57.824	59.037	60.305
De 25 a 34 años	66.986	65.545	64.537	63.781
De 35 a 44 años	100.026	97.031	93.502	89.528
De 45 a 54 años	100.104	100.725	101.236	102.130
De 55 a 60 años	51.738	52.613	53.880	54.808
De 61 a 64 años	29.273	30.275	31.268	32.116
De 65 a 67 años	20.018	20.416	20.686	20.970
De 68 a 70 años	19.734	19.697	19.302	19.478
De 71 años en adelante	87.219	88.843	90.878	92.608
Total	637.794	637.991	638.088	638.090

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Así, el cálculo de las tasas de variación anuales de los grupos poblacionales cercanos a la edad de jubilación, corrobora el descenso leve pero continuo de la población potencialmente activa y el aumento, más significativo, de la población mayor de 65 años.

Si se tiene en cuenta la variación producida entre 2018 y 2021, con cifras procedentes de dichas proyecciones³, se estima un descenso de la población de entre 16 y 64 años del -0,6%, una disminución no demasiado llamativa, aunque si se tiene en cuenta el continuado descenso de la población activa real a lo largo de la última década, este descenso agrava el problema de la insuficiente población activa como soporte del sistema. En este sentido, resulta sin duda más significativo el importante incremento de la población de más de 60 años, un 5,7% en 2021 respecto a 2018, aproximadamente 8.900 personas más. Desagregando en mayor medida estos datos, cabe destacar el aumento en ese periodo (2018-2021) de la población de 61 a 64 años en un 9,7% y el incremento del 4,8% de la población de 65 y más años.

En términos absolutos las cifras son las siguientes: En 2021 respecto a 2018 el número de personas potencialmente activas se reducirá en 2.400 personas, el número de personas de 61 a 64 años aumentará en 2.800 y la cifra de personas de 65 y más años crecerá en unas 6.100.

Hay que reseñar que se trata de datos procedentes de proyecciones demográficas no directamente vinculadas con el empleo pero que vislumbran un claro escenario de envejecimiento de la población en edades potencialmente activas.

³ Se trata de proyecciones de población realizadas por el INE. Las proyecciones demográficas representan escenarios que se producirían en el caso de que se cumplieran ciertas hipótesis. Tal y como se explica desde el propio INE no pretenden ser una “adivinación” del futuro, sino proporcionar una herramienta de apoyo para la toma de decisiones basada en una simulación estadística, siempre bajo la hipótesis de que se mantuviesen las tendencias demográficas actuales.

Tabla 4. Proyección de población de Navarra (2018-2021) y tasas de variación.

		2018	2019	2020	2021
Población potencialmente activa (16-64 años)		405.058	404.013	403.460	402.668
Población de 61 a 64 años		29.273	30.275	31.268	32.116
Población de 65 a más años		126.971	128.956	130.866	133.056
Tasa de variación anual	Población potencialmente activa (16-64 años)	-0,27%	-0,26%	-0,14%	-0,20%
	Población de 61 a 64 años	2,26%	3,42%	3,28%	2,71%
	Población de 65 a más años	1,64%	1,56%	1,48%	1,67%
Tasa de variación 2018-2021	Población potencialmente activa (16-64 años)	-0,59%			
	Población de 61 a 64 años	9,71%			
	Población de 65 a más años	4,79%			

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

En definitiva, en relación con el objeto de estudio, la reposición del empleo en Navarra y teniendo en cuenta la perspectiva demográfica a corto plazo, los datos revelan un continuado descenso de la población potencialmente activa y un incremento de la población inactiva mayor de 65 años.

Tal y como se ha explicado, estas dinámicas demográficas contribuirán efectivamente a reducir las tensiones en el mercado de trabajo reduciendo las cifras de desempleo. Sin embargo, el envejecimiento de la población y el grado en el que se dé la reposición de esos empleos, tanto en cantidad como en calidad, tendrá efectos notables en la sostenibilidad del sistema público, en ámbitos como el sanitario, servicios sociales o en elementos que han resultado trascendentales como los sistemas de apoyo familiar (herramienta de amortiguación informal) sobre todo en ciclos recesivos.

La evolución de la población activa (ocupada y desempleada) en Navarra y su incidencia en el empleo de los próximos años.

A continuación se presenta un análisis de contexto en el que se reflejan algunas de las cuestiones señaladas. Este análisis se sustenta en dos de las principales fuentes que aportan información sobre el empleo, la EPA y la afiliación a la Seguridad Social.

Análisis a través de la Encuesta de Población Activa (EPA)

Si se tiene en cuenta los datos anuales (en territorios relativamente pequeños como Navarra en los que la muestra es reducida es conveniente realizar análisis agregados) la evolución de la población activa, ocupada e inactiva, muestra como efectivamente la crisis trajo consigo un histórico descenso del empleo. Es a partir de 2014 cuando cambia la tendencia y comienza su recuperación, aunque tal y como se puede observar en el siguiente gráfico, los niveles de ocupación todavía están alejados de los del comienzo de la crisis. En este sentido, si se cumpliera el objetivo de la creación de 20.000 empleos, los niveles de empleo se aproximarían a los de 2008. Por otra parte, en términos de desempleo registrado, los últimos descensos del primer cuatrimestre de 2017 sitúan las cifras de paro en los niveles de 2009.

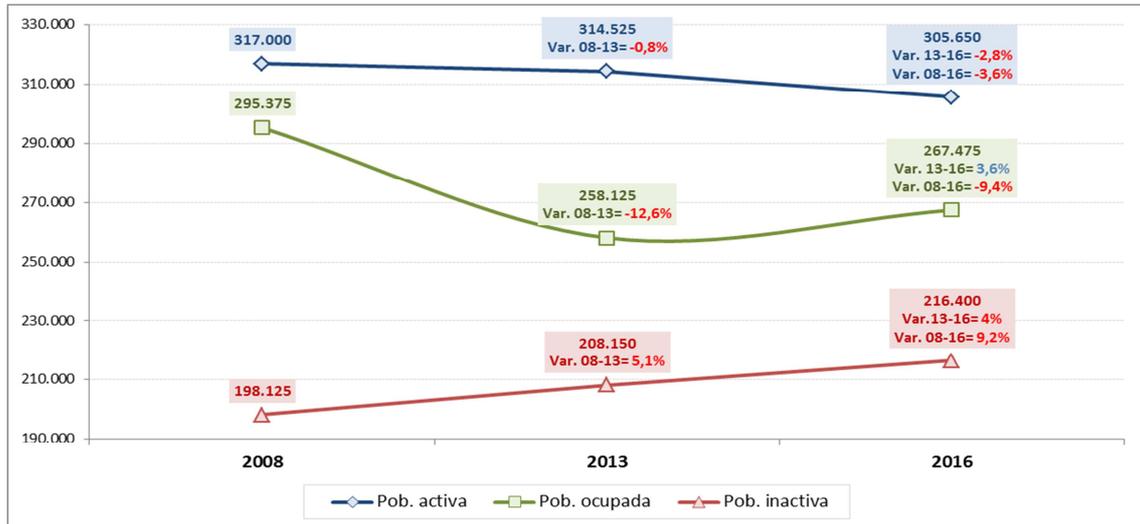
Otra cuestión es la relativa al constante crecimiento de la población inactiva. Aspecto relacionado, entre otras cuestiones, con el mencionado envejecimiento demográfico.

Si se tiene en cuenta como referencia inicial los datos medios anuales de 2008 podemos señalar que la población inactiva ha aumentado en el periodo 2008-2016 un 9,2%, lo que supone en términos absolutos cerca de 18.300 personas inactivas más.

Estos datos ponen de relieve un hecho importante en relación con el objeto de estudio, la reposición del empleo, mientras que desde el momento más álgido de la crisis, año 2013, el número de personas ocupadas ha aumentado un 3,6%, el ritmo en el que ha crecido la población inactiva ha sido mayor, un 4%. Esta circunstancia supone que a pesar de que el aumento de los ingresos del sistema público haya crecido, entre otras razones, por el aumento de la ocupación, los costes que supone tener una mayor población inactiva y un creciente número de personas con edades avanzadas repercuten en el balance. Además, hay que considerar otro factor de desequilibrio, la precariedad del empleo (inestabilidad, jornadas

parciales, etc.) que incide en la recaudación. Es decir, no se trata solo de un problema de cantidad (de hecho, el número de altas laborales en la Seguridad Social ha crecido), sino también de un problema de calidad de la recaudación ya que no crece en la misma proporción.

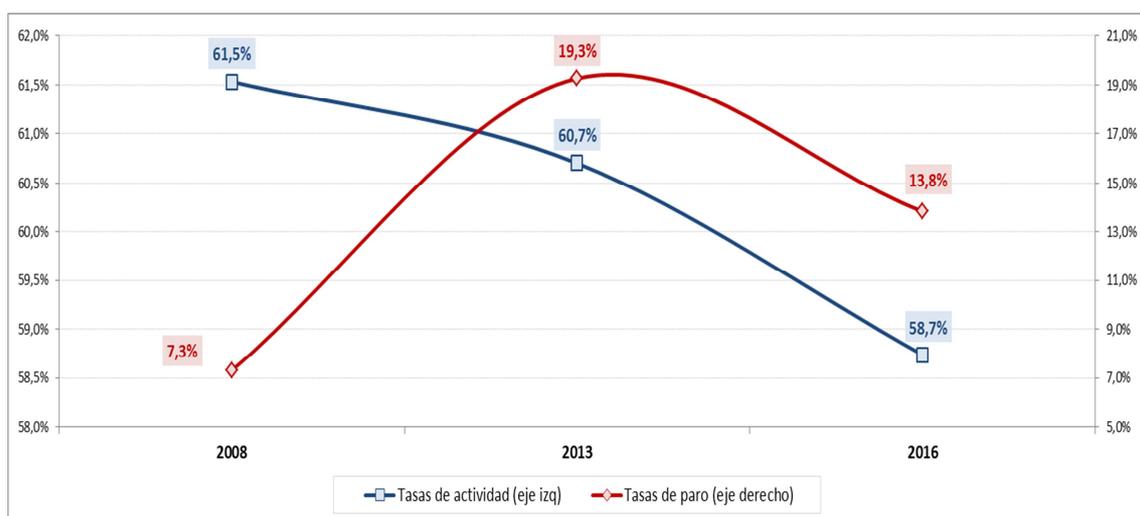
Gráfico 3. Distribución de la población en relación con la actividad económica según criterios OIT (media anual).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE). Medias anuales

En términos relativos (tasas), en relación con la tendencia más favorable del empleo de los últimos años, es lógico que la tasa de desempleo haya disminuido de manera notable desde 2013. Dadas las previsiones no resulta descabellado pensar que en los próximos años dicha tasa se encuentre próxima al 8%. Sin embargo, también podemos ver como la tasa de actividad ha descendido de manera leve pero continuada.

Gráfico 4. Tasas de actividad y paro (medias anuales).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE). Medias anuales

Llegados a este punto y ya directamente relacionado con el análisis de la situación de las personas ocupadas próximas a la jubilación, se presentan una serie de indicadores que permiten dimensionar esa realidad. La cuestión es dimensionar el número de personas de entre 60 y 64 años según su relación con la actividad así como conocer su evolución en el periodo 2008-2016.

Así pues, ¿cuántas personas de esa franja de edad están ocupadas en Navarra?⁴ La cifra estimada para 2016 es de 12.978 personas ocupadas de entre 60 y 64 años, un 5,6% más que en 2013 y un significativo 36,8% más que en 2008. Es decir, alrededor de 3.500 personas más de ese intervalo de edad a pesar de la crisis.

Ya se ha señalado que en el conjunto de la población ocupada el descenso respecto a 2008 ha sido del -9,4%. Pues bien, resulta revelador que a pesar de la recuperación de los últimos años, la población total ocupada en 2016 sea un -9,4% respecto a 2008 mientras que aquella próxima a la jubilación no haya descendido sino que haya aumentado de manera notable, ese 36,8%. En cuanto a la población activa de esa franja de edad se ha dado un aumento del 7,5% respecto a 2013 y un crecimiento de un 40,5% desde 2008 fruto sin duda del crecimiento general del empleo y de la vuelta al mercado laboral de ciertos perfiles pero también del mencionado envejecimiento de la población activa.

⁴ Como se ha explicado, por motivos metodológicos se ha realizado un análisis anual para reducir los sesgos muestrales.

Gráfico 5. Distribución de la población de 60 a 64 años en relación con la actividad económica según criterios OIT (media anual).

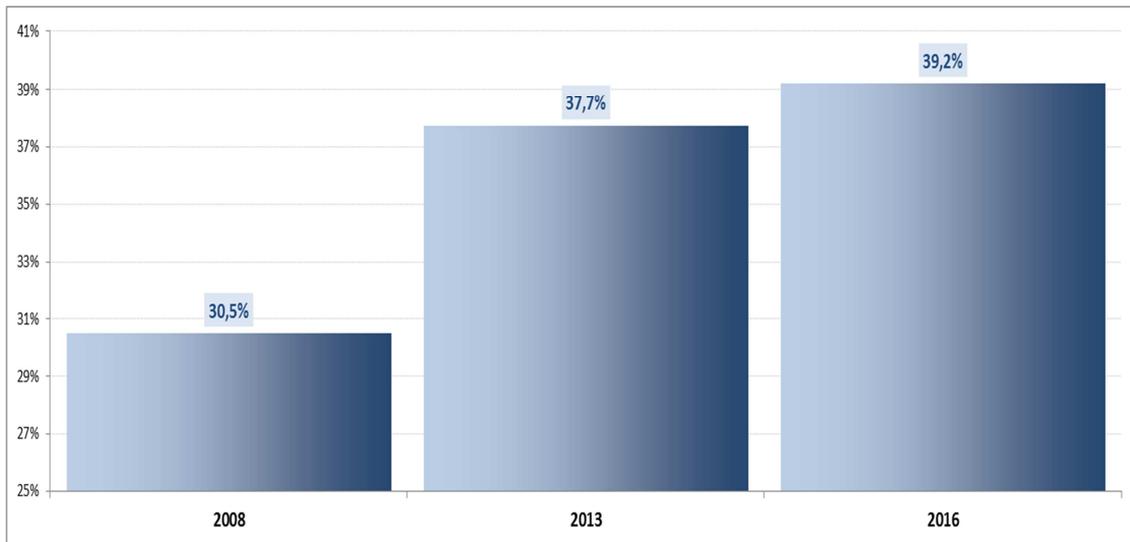


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE). Medias anuales

Así, otro elemento que sería conveniente considerar, más allá de la incidencia del propio envejecimiento demográfico, es el relacionado con el retorno al mercado laboral, ya sea en forma de ocupación o desempleo, de una parte de la población que antes de la crisis se encontraba en situación de inactividad. Este fenómeno ya quedó patente en el caso de las mujeres que ante la pérdida de empleo de los hombres de la unidad familiar retornaron o se incorporaron a la actividad. En el caso de las personas mayores de 60 años ha podido suceder algo similar aunque con menor intensidad.

Lo cierto es que las tasas de actividad de la población de 60 a 64 años han ido aumentando desde 2008. Así, los datos analizados para 2016 revelan que casi cuatro de cada diez personas de entre 60 y 64 años se encuentran en una situación de actividad, es decir, o están ocupadas (mayoría de los casos) o se encuentran en desempleo. Casi diez puntos más que en 2008.

Gráfico 6. Tasa de actividad de la población de 60-64 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE). Medias anuales

Una vez que se ha dimensionado la relación de la actividad económica del colectivo que se encuentra próximo a la jubilación parece necesario profundizar en su análisis. Para ello, a través de la EPA agregada, se ha caracterizado dicho colectivo según las principales variables socio-laborales. Estas son sus principales características:

Se da un equilibrio entre **hombres y mujeres** en la población ocupada de 60 a más años (51% hombres y 49% mujeres).

En cuanto al **nivel formativo**, casi cuatro de cada diez personas ocupadas de más de 60 años cuentan con estudios superiores (universitarios o FP de Grado Superior). Sin embargo, otro 42% no tienen un nivel formativo superior a la primera etapa de secundaria. Por tanto, se percibe una importante polarización en cuanto a nivel de estudios en el grupo de personas ocupadas de 60 o más años.

Por otro lado, en cuanto a la variable **nacionalidad**, la inmensa mayoría tienen nacionalidad española, aspecto lógico si se tienen en cuenta la morfología del colectivo inmigrante.

Respecto a las **ramas de actividad**, la industria, en su conjunto, supone el 21% del empleo del colectivo. Destacan también, dentro del sector servicios, el comercio y la hostelería con un 26%, los empleos de la Administración Pública (sanidad, educación, etc.) con el 25% y en tercer lugar las ramas de banca, seguros, administrativas, etc., un 13%.

En cuanto a la **cualificación del puesto de trabajo**, hay que destacar que el 28% trabajan como técnicos. Otro porcentaje reseñable es el relacionado con la dirección y gerencia, un 16%, también el de las ocupaciones de los servicios de restauración y venta con un 17%. Por último, el porcentaje de las ocupaciones de operarios es del 11,5%. Por otra parte, únicamente el 5% se encuentran ocupados en puestos denominados elementales

Otro elemento a tener en cuenta es el relativo a su **situación profesional**. En este caso, casi un 45% de la población ocupada de más de 60 años es asalariada del sector privado y un 20% del sector público. También resulta interesante a la hora de conocer su situación profesional y su posible recambio que en un 17% de los casos se trata de empresarios con asalariados siendo otro 17% trabajadores autónomos.

En cuanto al **tipo de contratación**, lógicamente de la población asalariada, casi un 96% son trabajadores y trabajadoras con contratos indefinidos y, por tanto, el restante 4% temporales. Se trata de otro elemento importante a la hora de analizar la reposición del empleo de las personas que en los próximos años se van a jubilar en el actual contexto del incremento de la precariedad laboral en forma, por ejemplo, de inestabilidad laboral.

Por último, respecto al **tipo de jornada**, un 82% de la población ocupada de 60 a más años trabaja a jornada completa y por tanto el restante 18% a jornada parcial.

Tabla 5. Características de la población ocupada >=60 años (media anual 2016).

		Absolutos	%
Sexo	Hombres	7.897	51,0%
	Mujeres	7.593	49,0%
	Total	15.490	100%
Nivel de estudios	Educación primaria incompleta	33	0,2%
	Educación primaria	1.876	12,1%
	Primera etapa de educación secundaria	4.594	29,7%
	Segunda etapa de educación secundaria. Orientación general	1.924	12,4%
	Segunda etapa de educación secundaria. Orientación profesional	995	6,4%

	Absolutos	%
Educación superior	6.067	39,2%
Total	15.490	100%
<hr/>		
Nacionalidad		
Española	15.194	98,1%
Española y doble nacionalidad	193	1,2%
Extranjera	103	0,7%
Total	15.490	100%
<hr/>		
Rama de actividad		
Agricultura ,ganadería, silvicultura y pesca	490	3,2%
Ind. alimentación, textil, cuero, madera y papel	768	5,0%
Ind. extractivas, químicas, farmacia, caucho. Metal.	1.337	8,6%
Const. de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Inst y reparación industrial	1.110	7,2%
Construcción	279	1,8%
Comercio, instalaciones y reparaciones. Hostelería	4.019	25,9%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	812	5,2%
Intermediación financiera ,seguros, act inmob, serv prof, cient, admin y otros	2.020	13,0%
AA.PP., Educación y Actividades sanitarias	3.911	25,2%
Otros servicios	745	4,8%
Total	15.490	100%
<hr/>		
Ocupación		
Directores y gerentes	2.472	16,0%
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	3.275	21,1%
Técnicos y Profesionales de apoyo	1.123	7,2%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.663	10,7%
Trabaj. servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	2.640	17,0%
Trabaj. Cualif. sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	340	2,2%
Artesanos y trabaj. cualif industria y la construcción	1.343	8,7%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.789	11,5%
Ocupaciones elementales (CNO-2011).	846	5,5%
Total	15.490	100%

		Absolutos	%
Situación profesional	Empresario con asalariados	2.629	17,0%
	Trabajador independiente o empresario sin asalariados	2.702	17,4%
	Miembro de una cooperativa	103	0,7%
	Ayuda en la empresa o negocio familiar	42	0,3%
	Asalariado sector público	3.056	19,7%
	Asalariado sector privado	6.958	44,9%
	Total	15.490	100%
Tipo de contrato	Indefinido	9.598	95,8%
	Temporal	416	4,2%
	Total	10.014	100%
Tipo de jornada	Completa	12.760	82,4%
	Parcial	2.729	17,6%
	Total	15.490	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE). Media anual 2016.

Esta caracterización puede parecer en un primer momento “benévola”, sin embargo, para contrastar este hecho es necesario responder a la siguiente pregunta ¿Existen diferencias notables entre la población ocupada de 60 a más años y el resto de grupos según intervalos de edad?

Para responder a esta cuestión se ha analizado la proporción que suponen aquellos empleos que en principio son de mayor calidad respecto a una serie de variables según diferentes grupos de edad. Es decir, ¿Qué peso tienen los empleos industriales, de ocupaciones técnicas o cualificadas de la industria, del sector privado, con contratación indefinida y niveles de estudios superiores?

Esta comparativa revela que en el caso de la población ocupada de 60 y más años, la única variable que presenta unos valores más positivos es la de la contratación indefinida. En el resto de casos el peso de las categorías es menor que el que se da en los distintos grupos de edad, incluso en el de la población ocupada menor de 30 años. Por ejemplo, en el caso de la jornada

completa, su peso en el colectivo de personas de 60 y más años es del 82,4%, es el segundo porcentaje menor tras el de la población joven menor de 30 años, (74,2%).

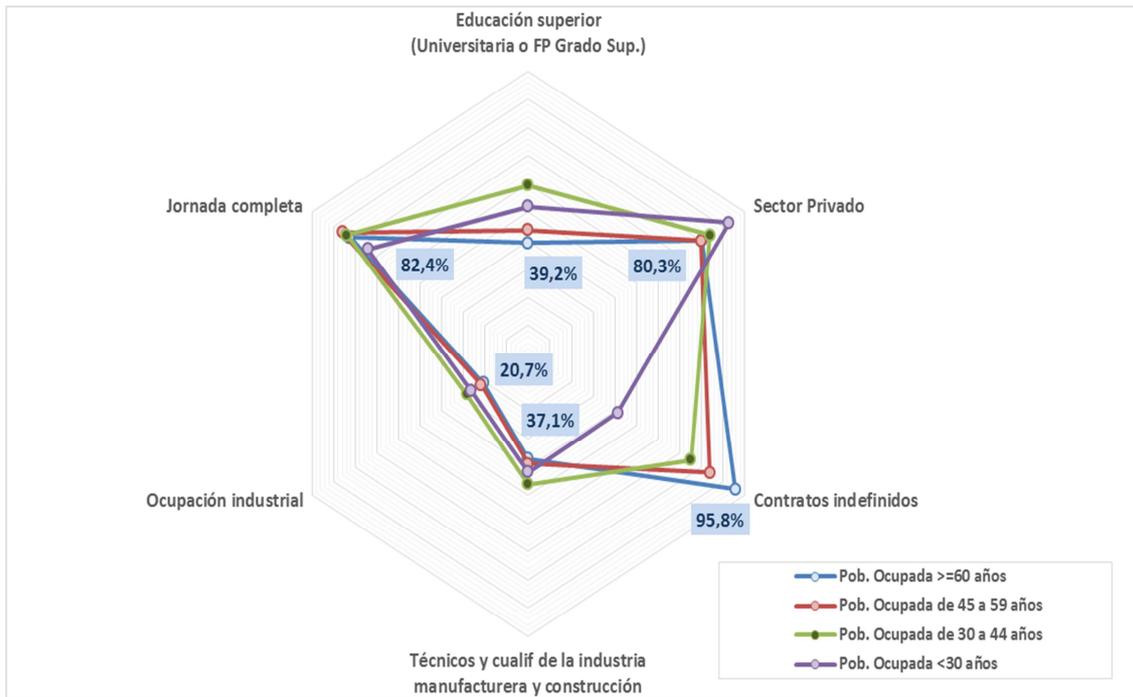
Por tanto, el recambio de dichos puestos por otros de peor calidad puede resultar discordante con los objetivos planteados para los próximos años en cuanto a las líneas de trabajo de la especialización inteligente S3 o la industria denominada 4.0., calidad del empleo, valor añadido, etc.

Otra cuestión, como se comprobará a continuación, es la caracterización real del empleo generado en estos últimos años. De esta forma, como se comprobará en el último apartado no parece darse, por el momento, diferencias notables entre el tipo de empleo creado y el perfil de las personas desempleadas en cuanto, por ejemplo, al nivel de estudios o la ocupación. De hecho, un 42% de los contratos realizados en 2016 han sido en ocupaciones elementales. En el caso del perfil de las personas desempleadas, un 39% solicitan ocupaciones elementales.

En todo caso, será del todo necesario el aumento y modernización de empresas que demanden ese tipo de empleos especializados y cualificados y que a su vez la población activa se ajuste a esas necesidades a través, por ejemplo, del reciclaje, la formación reglada profesional, la formación continua y ocupacional adaptada a esos cambios y demandas.

En ese sentido, conviene tener presente a la hora de plantear determinados objetivos y estimaciones que los procesos laborales necesitan adaptarse a las nuevas tecnologías para que se produzca un aumento de la productividad y este hecho requiere de unos plazos razonables. En ese proceso de adaptación y transición a la denominada cuarta revolución industrial será clave el implementar líneas y medidas encaminadas a facilitar a los trabajadores y trabajadoras el incorporarse a esos cambios. Así, con el fin de evitar una mayor polarización socio laboral el papel de la educación que aporte los conocimientos requeridos por el cambiante tejido productivo resultará imprescindible.

Gráfico 7. Porcentaje que representan las siguientes categorías en la ocupación de cada grupo de edad: educación superior, empleo industrial, sector privado, ocupaciones técnicas o cualificadas de la industria o construcción y contratación indefinida.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE). Media anual 2016.

Análisis de la afiliación a la Seguridad Social

Otra de las fuentes principales a la hora de analizar el empleo es la afiliación a la Seguridad Social. En este caso se trata de un indicador de registro y no de una muestra representativa de la población activa. De hecho, los datos relativos a la afiliación también se utilizan de manera habitual para medir los niveles de creación o destrucción del empleo. Además, hay dos aspectos que resultan útiles a la hora de realizar este tipo de análisis. El primero, su periodicidad, al tratarse de datos de registro mensuales es posible realizar un seguimiento temporal con un mayor detalle cronológico. El segundo, que al no tratarse de una muestra y contar, por tanto, con el total del universo permite desagregar la información sin la incidencia de los errores muestrales. Sin embargo, también es cierto que la información disponible no es tan rica como la que puede ofrecer la EPA. Sea como fuere, la conjunción del análisis de la EPA y la afiliación a la Seguridad permite elaborar una radiografía más completa del fenómeno a estudiar.

En el caso que nos ocupa, los últimos datos recopilados para este análisis (media de afiliación en febrero de 2017) indican que en Navarra hay 17.223 personas afiliadas a la Seguridad Social (personas en alta laboral) que tienen 60 o más años. Aunque conviene tener presente que se trata de fuentes diferentes con metodologías también diferentes, incluso la referencia temporal varía, la diferencia entre la estimación de la EPA y la afiliación de trabajadores y trabajadoras, es aproximadamente de 1.700 personas.

Desagregando los datos por edad y régimen se obtiene la siguiente información. A finales de febrero de 2017 hay 15.362 trabajadores/as de entre 60 y 64 años. Resulta conveniente conocer también que alrededor de 1.800 personas afiliadas tienen más de 65 años. En este último caso, como era de esperar, se trata en gran medida de personas afiliadas en el régimen de autónomos, exactamente un 62%. En ese sentido, también conviene tener en cuenta que el protagonismo del régimen de autónomos en el grupo de 60 a 64 años es significativamente superior al del conjunto de la afiliación. Aproximadamente el 28% de las personas en alta laboral están afiliadas en dicho régimen cuando en el total de la afiliación el porcentaje es aproximadamente del 18%. Se trata de un hecho importante a la hora de valorar la reposición del empleo de este colectivo ya que miles de personas están afiliadas en el régimen de autónomos. Por otra parte, estas proporciones se asemejan a las estimadas por la EPA.

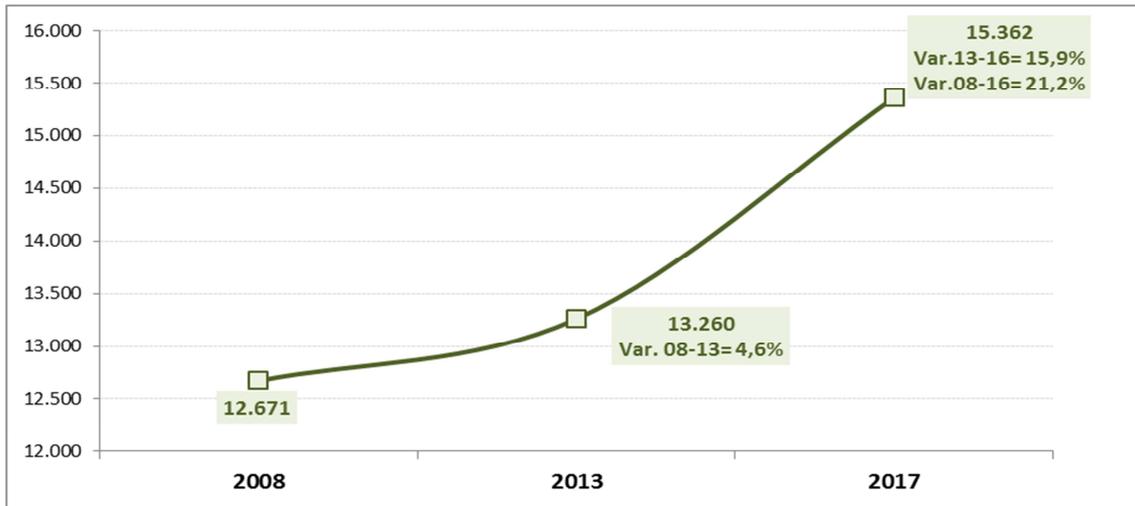
Tabla 6. Afiliación a la Seguridad Social según edad, sexo y Régimen (afiliados/as >=60 años). Feb 2017.

		Agrario	Autónomo	General	Hogar	Total
60-64 años	Hombres	146	2.823	5.668	22	8.659
	Mujeres	36	1.479	4.554	634	6.703
	Subtotal	182	4.302	10.222	656	15.362
> 65 años	Hombres	20	739	279	6	1.044
	Mujeres	3	416	259	139	817
	Subtotal	23	1.155	538	145	1.861
Total	Hombres	166	3.562	5.947	28	9.703
	Mujeres	39	1.895	4.813	773	7.520
	Total	205	5.457	10.760	801	17.223

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Febrero 2017.

Otro elemento que confirma lo explicado en cuanto al incremento de la población ocupada mayor de 60 años es el crecimiento de la población afiliada en alta laboral de ese intervalo de edad. En el caso de la afiliación y tomando también como referencia temporal inicial los mismos años, es decir, 2008 como comienzo de la crisis y 2013 como momento álgido, las tasas de variación reflejan un aumento del 15,9% desde febrero de 2013 a febrero de 2017 y un todavía mayor incremento desde febrero de 2008, un 21,2%.

Gráfico 8. Evolución de la afiliación a la Seguridad Social de las personas de 60 a 64 años.

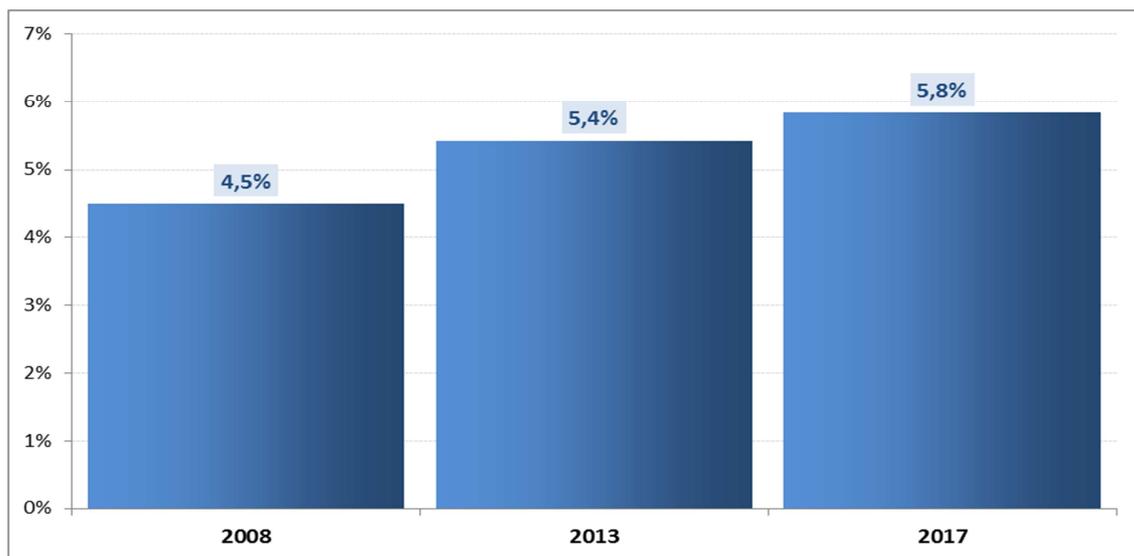


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Febrero de cada año.

Por último, otra cuestión lógica que suscita el análisis es la siguiente, ¿Qué porcentaje representa la población afiliadas de 60 a 64 años en el conjunto de la afiliación en Navarra?

Los últimos datos analizados indican que dicho peso es de alrededor del 6%, un porcentaje que ha ido creciendo de manera leve aunque constante a lo largo de la última década. En el mismo mes de 2008 representaban el 4,5% y en 2013 el 5,4%.

Gráfico 9. Porcentaje de la afiliación de personas de 60-64 años respecto al total de la afiliación.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Febrero de cada año.

El último gráfico sobre la afiliación a la Seguridad Social refleja en términos relativos cuál ha sido la evolución de la afiliación según Régimen (General y Autónomos). Concretamente, se trata de las tasas de variación anual de la afiliación media de cada mes.

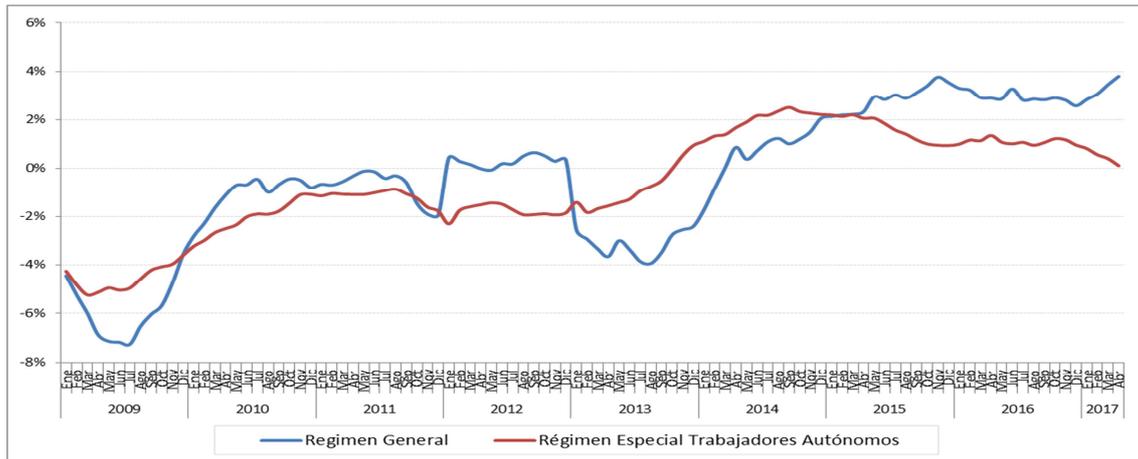
Los trazados de las líneas muestran diversas fases a lo largo de la crisis. Se aprecia una mayor caída de la afiliación del Régimen General en un primer momento (año 2009) para pasar a un menor descenso relativo de este régimen hasta 2012 y volver a caer en mayor medida en 2013.

Por otra parte, si nos centramos en los datos de los últimos cuatro años, 2014-2017, etapa de cierta recuperación del empleo, se observa que en 2014 el incremento anual fue mayor en el caso del régimen de trabajadores/as autónomos. Su recuperación en términos porcentuales resultó algo más positiva, dicha recuperación, con tasas positivas, ya era claramente superior a finales de 2013.

Es a partir del segundo trimestre de 2015 cuando las líneas se vuelven a cruzar y aunque en ambos casos se siguen dando valores positivos, es decir, se recupera el empleo, es el Régimen General el que tiene unas tasas más elevadas. Otro hecho a destacar, tal y como refleja el gráfico, es que a partir de 2017 la distancia entre los regímenes se amplía. El crecimiento de la afiliación al Régimen General sigue en aumento frente al estancamiento de la afiliación del Régimen de autónomos. Por tanto, también en términos relativos el crecimiento de la

afiliación, creación de empleo, está siendo protagonizado en mayor medida por el Régimen General. De esta forma, si se tiene en cuenta la evolución producida entre abril de 2013 (año en el que la afiliación presentó su nivel más bajo) y abril de 2017, se ha dado un incremento de la afiliación al Régimen General del 10,2% mientras que la afiliación al Régimen de autónomos lo ha hecho en el 5,3%.

Gráfico 10. Tasas de variación anual de la afiliación a la Seguridad Social según Régimen.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Media mensual.

La creación de empleo en Navarra (2014-2016) y el análisis de la población desempleada.

Este último apartado del análisis cuantitativo de fuentes secundarias trata de reflejar de manera breve el tipo de empleo que se está generando en esta etapa de recuperación para vislumbrar el tipo de empleo que es posible que se genere en el corto plazo. Parece razonable pensar que la tendencia en cuanto a tipología de empleo será similar ya que las transformaciones planteadas tanto por el ejecutivo como por las derivadas de la denominada cuarta revolución industrial no serán inmediatas o por lo menos no cambiarán drásticamente el mapa actual del empleo.

Análisis del empleo creado a partir de los datos acumulados de contratación.

El siguiente gráfico refleja la mencionada recuperación desde el punto de vista de la contratación. Ya desde 2013 se dan unas tasas de variación anuales positivas. Tal y como se ha hecho en los anteriores apartados resulta interesante comparar varios momentos de la última década. Tomando como referencia final el año 2016, se puede observar que desde el punto de vista de los contratos, se ha dado un aumento del 72,3% respecto a 2012 y de un 49,8% respecto a 2008. Es decir, el número de contratos realizados en 2016 ya fue superior al del primer año de la crisis, aun teniendo en cuenta que esta se hizo notoria a partir de la primera mitad del año. Por su parte, los datos del primer cuatrimestre del presente 2017 reflejan un crecimiento anual incluso mayor. En definitiva, las estimaciones en el actual contexto de crecimiento económico resultan positivas a corto plazo.

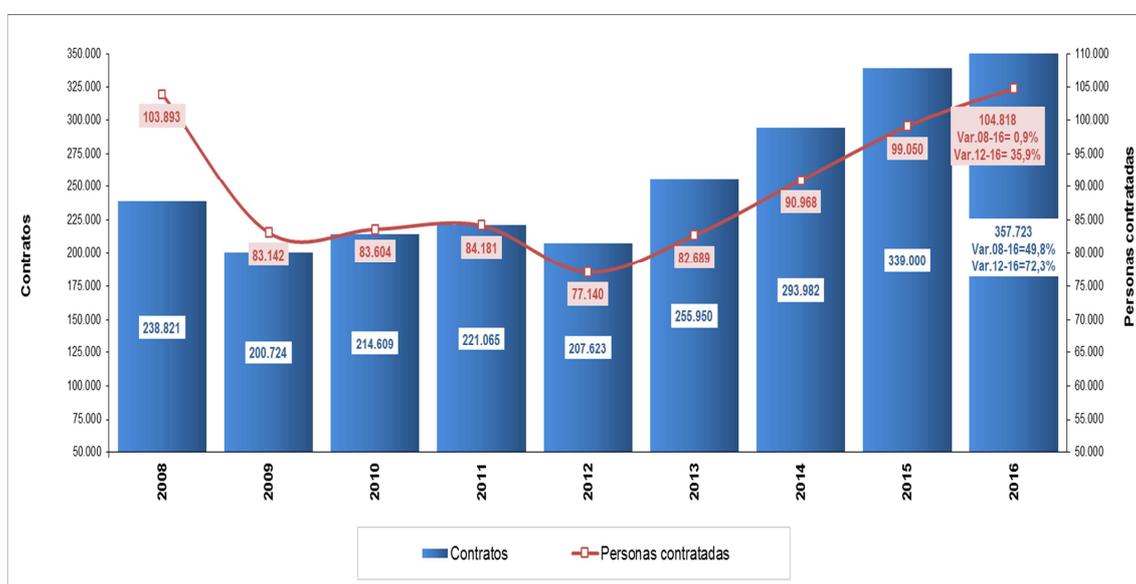
Sin embargo, dado el alto nivel de precariedad laboral, resulta apropiado realizar dicho análisis cambiando la unidad de medida, esto es, no partiendo del contrato sino de la persona contratada, aspecto de mayor relevancia sociológica. Desde esa perspectiva, aunque los datos muestran también un incremento significativo de la contratación, dejan patente la todavía importante incidencia de esa constante inestabilidad. Así, el número de personas contratadas desde 2012 a 2016 ha aumentado un 36%, aspecto sin lugar a dudas positivo pero muy alejado de ese 72,3% en el caso de los contratos. Es decir, el incremento de las personas contratadas desde 2012 es la mitad que el producido si se tiene en cuenta los contratos como unidad de

medida. No en vano, el índice de rotación de la contratación, es decir, la media de contratos por persona se situó en 2016 en el 3,4 cuando en 2008 fue del 2,3.

Otro dato que resulta revelador es que el aumento del número de personas contratadas de 2008 a 2016 fue del 0,9% cuando en el caso del número de contratos fue del 49,8%.

Este aspecto también hay que tenerlo en cuenta a la hora de estimar y analizar la creación de empleo de los próximos años ya que las pautas de contratación pueden ser similares. En relación con ello, uno de los objetivos planteados en el Plan de Empleo es precisamente mejorar dichas ratios, creando empleos de mayor calidad y, por tanto, de mayor estabilidad.

Gráfico 11. Evolución de la contratación (contratos y personas contratadas).

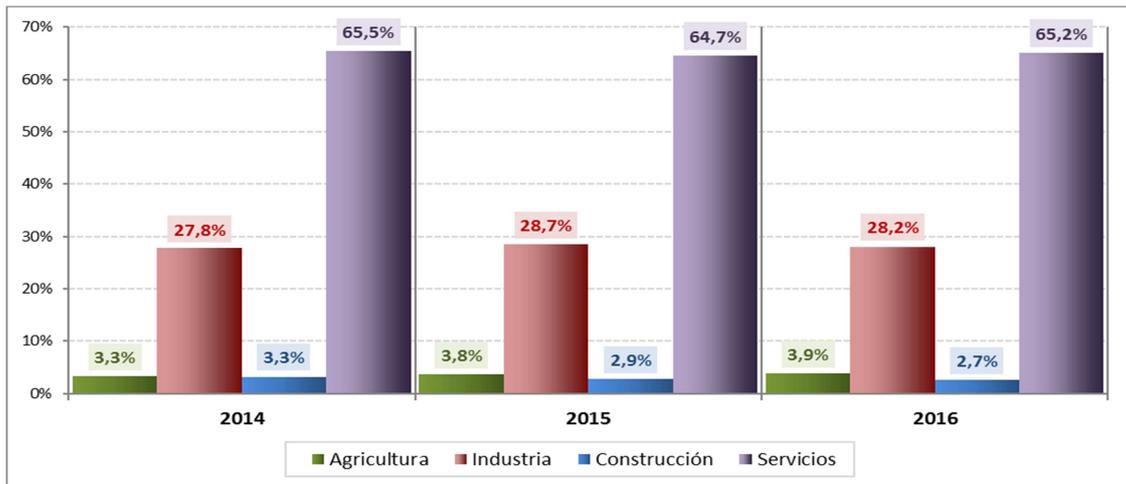


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratación (SNE).

A continuación, se analiza con mayor detalle la contratación realizada en los últimos años. Además de caracterizar dicha contratación, el análisis permite comprobar cómo dicha contratación ha sido efectivamente similar en términos cualitativos.

Respecto al **sector de actividad**, el sector servicios sigue suponiendo alrededor del 65% de los contratos. En cuanto a la contratación derivada de la industria aproximadamente tres de cada diez contratos provienen del sector industrial.

Gráfico 12. Distribución de la contratación según sector de actividad (datos anuales).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratación (SNE).

En el caso del sector servicios, al tratarse del que tiene un mayor protagonismo, se han desagregado en mayor medida los datos.

De esta forma, se puede determinar que dentro del sector servicios destacan principalmente tres ramas o categorías. Los contratos procedentes de educación, sanidad, servicios sociales y, por tanto, fuertemente vinculados a la Administración Pública, suponen alrededor del 23% del total de la contratación (en este caso se trata del número de contratos). Por otra parte, los contratos generados por el comercio y la hostelería suponen aproximadamente el 20% del total y en un segundo estrato se encuentran los contratos de servicios a empresas y banca con el 11%.

Respecto a la industria, cabe añadir que destacan, como era de suponer, dos ramas principales: la industria de la alimentación con el 11% del total de los contratos y la industria dedicada a la fabricación de vehículos con un 4% de la contratación de 2016. En un tercer nivel se encuentran las ramas de fabricación de productos de caucho y plásticos, la metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroatomios y la fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo. Cada una de estas tres ramas industriales supone alrededor del 2% del total de la contratación en Navarra.

Tabla 7. Distribución porcentual de la contratación anual según actividad desagregada.

	2014	2015	2016
Agricultura, ganadería y pesca	3,3%	3,8%	3,9%
Industria	27,8%	28,7%	28,2%
Construcción	3,3%	2,9%	2,7%
Servicios A Comercio y hostelería	19,5%	18,8%	19,7%
Servicios B Transporte y Comunicaciones	4,5%	5,1%	5,5%
Servicios C Servicios a empresas y Banca	12,6%	11,1%	11,2%
Servicios D Serv Soc, Educa, Adm Públ, Sanidad, Residencias	22,8%	23,7%	22,9%
Actividades en los hogares	1,6%	1,5%	1,4%
Otros servicios	4,6%	4,6%	4,5%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratación (SNE).

En cuanto a la **ocupación**, hay que destacar que todavía cuatro de cada diez contratos se realizan para puestos con ocupaciones elementales. Alrededor del 23% para trabajos del sector servicios de restauración y comercio y el 18% para ocupaciones técnicas.

Gráfico 13. Distribución de la contratación según ocupación (datos anuales).



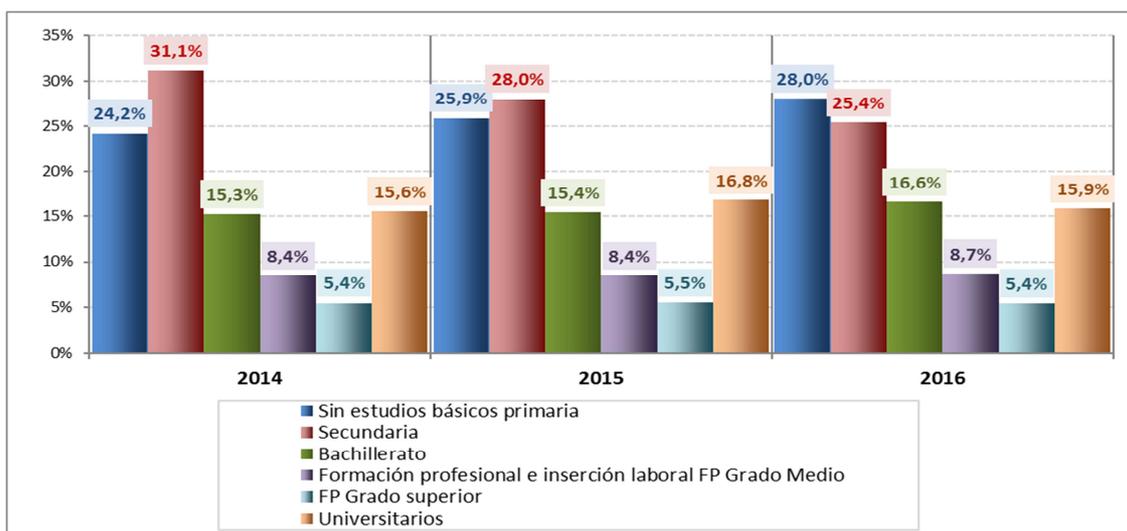
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratación (SNE).

En relación con el todavía importante peso de las ocupaciones elementales en la contratación de los últimos años resulta lógico que alrededor del 28% de los contratos tengan como nivel de estudios registrado un nivel básico y un 25% de estudios de secundaria. Sin embargo, no resulta desdeñable que aproximadamente en el 16% de los contratos figuren niveles universitarios. En cuanto a la Formación Profesional de Grado Superior el porcentaje resulta claramente reducido, alrededor del 5%. En ese sentido, resulta entendible que uno de los objetivos del ejecutivo foral sea potenciar este tipo de estudios y adecuarlos a las necesidades del tejido productivo tanto actual como venidero. Desde el propio Gobierno de Navarra se manifiesta que uno de los objetivos clave *es apostar por una educación innovadora, orientada a valores y a las competencias profesionales de futuro. Impulsar una formación profesional superior y universitaria de calidad, cercana a nuestras empresas y enfocada a los sectores estratégicos, potenciando igualmente las competencias para la empleabilidad y la formación a lo largo de la vida. Para ello, las herramientas principales serían: proyectos de innovación educativa, Estrategia de Formación Profesional, especialización de las universidades y acciones de desarrollo profesional.*

Por otra parte, la relación de la inestabilidad laboral y el nivel educativo no deja lugar a dudas. Ya se ha señalado que el índice de rotación de 2016 fue en Navarra de 3,4 contratos por persona. Pues bien, si se calcula ese índice según nivel educativo, en aquellas personas con una formación básica (sin estudios, primaria) dicho índice se eleva hasta el 5 mientras que en el caso de las personas que cuentan con niveles de estudios superiores, bien de FP de Grado

superior o universitarios, el índice de rotación de la contratación se reduce hasta el 2,5, es decir, a la mitad. Por tanto, se trata de otro hecho que vuelve a poner de relieve la importancia de la formación en relación con el empleo y su calidad.

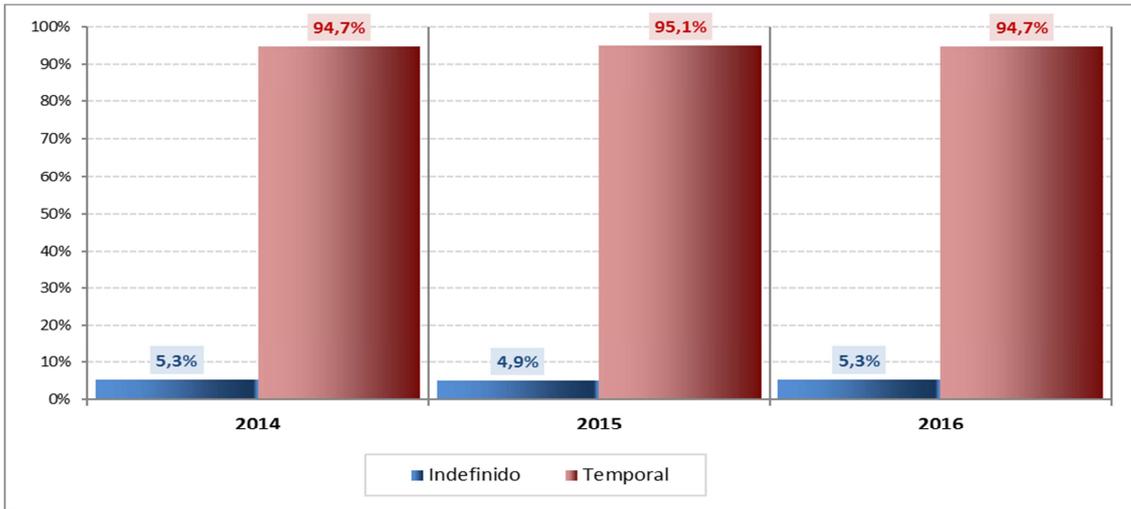
Gráfico 14. Distribución de la contratación según nivel formativo (datos anuales).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratación (SNE).

Otro de los aspectos que caracterizan la contratación de manera negativa es el relacionado con la estabilidad. Alrededor del 95% de los contratos realizados siguen siendo de carácter temporal. Se trata de uno de los principales elementos de precarización a pesar de que se esté dando de nuevo el fenómeno del encadenamiento o atrapamiento de la temporalidad, es decir, la concatenación de empleos temporales a lo largo del tiempo. Sin embargo, conviene recordar que en el caso de la población ocupada que se encuentra próxima a la jubilación, el peso de los empleos indefinidos es mayoritario. Por tanto, sería del todo necesario que en la medida de lo posible esos reemplazos tuviesen una proporción de estabilidad equilibrada o próxima a esa realidad.

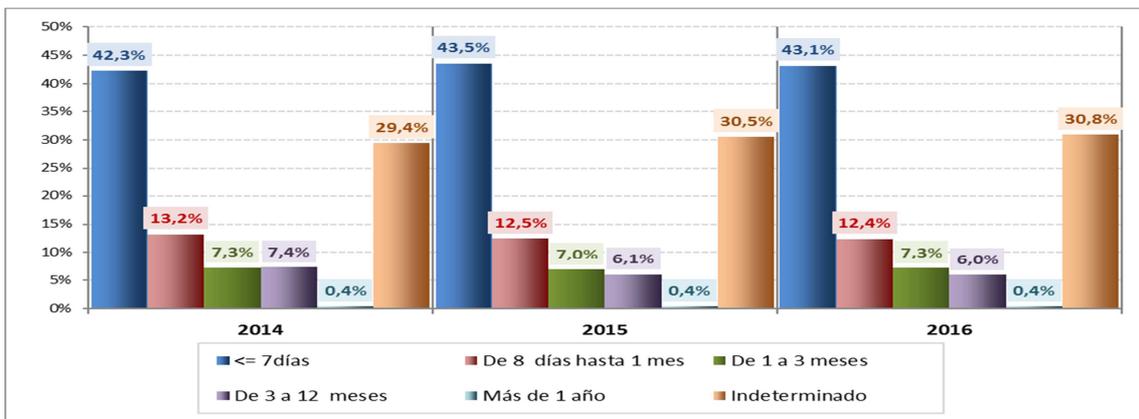
Gráfico 15. Distribución de la contratación según tipo de contrato (datos anuales).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratación (SNE).

En relación con esa mayoritaria temporalidad de los nuevos contratos resulta sintomático que del total de los contratos temporales realizados, aproximadamente cuatro de cada diez tengan una duración de una semana o menos. Se trata de un claro indicador de inestabilidad laboral. Otra cuestión es que se produzca, como se ha explicado, un encadenamiento de este tipo de contratos de escasa duración. Por otra parte, en el caso de los contratos indeterminados, son aquellos que aun siendo temporales no se registra la fecha de finalización, se suele tratar de los denominados obra o servicio.

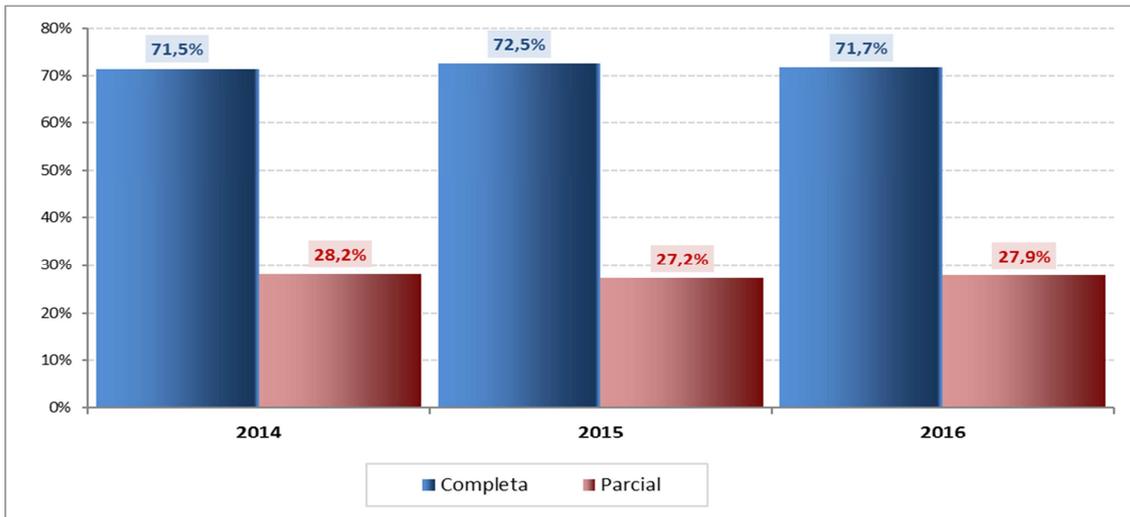
Gráfico 16. Distribución de la contratación según duración de los contratos temporales (datos anuales).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratación (SNE).

Por último, en cuanto al tipo de jornada, aproximadamente el 72% de los contratos son a jornada completa y el 28% a jornada parcial. En el caso de la jornada parcial la presencia de mujeres es mayoritaria ya que suponen el 68% de la contratación parcial.

Gráfico 17. Distribución de la contratación según tipo de jornada (datos anuales).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratación (SNE).

Características de las personas desempleadas.

Por último, después de analizar la contratación de los últimos años como forma de prever las tendencias a corto plazo, resulta oportuno terminar este apartado con el análisis de las personas que en principio más demandan un empleo, es decir, las personas desempleadas registradas y catalogadas como tal en los Servicios Públicos de Empleo.

Para este análisis se ha desarrollado una metodología que permite agregar la información. Como en el caso de la contratación en el que un número importante de personas pueden tener varios contratos, en el caso del desempleo, las personas pueden aparecer varias veces como paradas a lo largo de un año. Así, este análisis toma como unidad de medida a las personas que en algún momento de 2016 figuran como desempleadas. Se trata de un análisis que permite eliminar el sesgo de la estacionalidad que influye de manera evidente en la evolución del desempleo.

Sus principales características son las siguientes:

En términos relativos y respecto a la variable **sexo**, el porcentaje de mujeres desempleadas es algo mayor, un 52,6% frente al 47,4%. Recordemos que se trata de las personas que a lo largo de 2016 han sido desempleadas en algún momento del año.

Es cierto, tal y como se desprende del análisis evolutivo del desempleo, que en una primera etapa el paro recayó en mayor medida entre los hombres. No es de extrañar si tenemos en cuenta que los sectores y ramas de actividad más perjudicados fueron los más masculinizados. Lo que sucedió es que con la llegada de la crisis la situación de los hombres empeoró significativamente pero lo cierto es que la de las mujeres no mejoró. Así pues, se produjo un fenómeno de igualdad a la baja. Sin embargo, con la evolución de la crisis, determinadas ramas del sector servicios y en consecuencia, la población femenina que mayoritariamente está empleada en dichas ramas, se ha visto también perjudicada. De esta forma, la incidencia del desempleo tras el virtual “equilibrio” de mediados de la crisis se ha vuelto a romper.

Respecto a la **edad**, aunque los niveles de desempleo han descendido, sigue resultando preocupante, dado su menor grado de empleabilidad y las consecuencias de la cronificación del desempleo, el elevado porcentaje de personas desempleadas de más de 45 años. Un 35% de la población desempleada en Navarra a lo largo de 2016 tenía 45 o más años. Un 21% de 45 a 55 años y un 14,1% más de 55 años.

Estos últimos datos conviene tenerlos presentes a la hora de analizar la posible reincorporación al empleo del colectivo de personas desempleadas de mayor edad.

En relación con ello, hay que tener en cuenta que después de una vida dedicada a un sector determinado y con una edad avanzada, cualquier ejercicio de reciclaje y de reubicación laboral resulta complejo dado su menor grado de empleabilidad influenciada tanto por factores externos como subjetivos.

De esta forma, esa empleabilidad habría que analizarla ya no solo desde una perspectiva objetiva, oportunidades de empleo, sino también desde un punto de vista subjetivo ya que en la mayoría de los casos se demandan empleos que se puedan ajustar a su vida cotidiana marcada en muchos casos, por ejemplo, en el caso de las mujeres de estas edades, con trabajos no remunerados, cuidados de personas, tareas en el hogar etc. El trabajo “oculto” de la mujer, trabajo no remunerado y trabajo no declarado, influye de manera importante en esas situaciones.

También conviene tener en cuenta otro elemento del todo determinante. Se ha estimado que entre las personas desempleadas de 55 o más años pertenecientes a los grupos con mayor intensidad del desempleo, es decir, con largos periodos de desempleo continuado, alrededor de un 60% tiene cobertura por desempleo. De esas personas con cobertura, alrededor del 90% está cobrando un subsidio y dada su edad parece lógico pensar que en muchos casos se trata de un subsidio para mayores de 55 años, subsidio que se mantiene, si no se encuentra un empleo, hasta la edad de jubilación. Por tanto, no resulta en absoluto descabellado pensar que una gran parte de estas personas desempleadas, tanto por motivos externos como propios, no volverá al mercado laboral. Otra cuestión es que el cobro de ese subsidio, 420 euros, resulta ciertamente escaso lo que provoca situaciones de vulnerabilidad y pobreza tanto en el corto plazo como en el medio y largo plazo al computarse para el cálculo de sus pensiones.

Respecto a la población joven (menor de 25 años) su peso en el conjunto del desempleo a lo largo de 2016 fue del 16%. El caso del desempleo juvenil es más preocupante en términos relativos que en absolutos. Es evidente que la incidencia del desempleo entre la población joven activa es muy superior a la de otros grupos pero el nivel de actividad es claramente menor.

En ese sentido, son los intervalos intermedios los que “aportan” un mayor número de personas desempleadas, un 23,4% de 26 a 35 años y un 26% de 36 a 45 años.

Otro elemento importante es el que hace referencia al **nivel de estudios**, aproximadamente siete de cada diez personas desempleadas en Navarra siguen sin contar con un nivel de estudios superior a la primera etapa de secundaria. Esta circunstancia guarda una evidente contradicción con la necesidad de mano de obra cualificada en el contexto de la especialización inteligente, la nueva revolución industrial o la denominada industria 4.0. Por tanto, son entendibles los esfuerzos planteados para la adecuación de una gran parte de los perfiles de la población desempleada a las próximas demandas del tejido productivo respecto a la formación profesional. De todas formas, no conviene desdeñar el hecho que alrededor del 13% de las personas que en algún momento del 2016 fueron desempleadas contaban con estudios universitarios y un 16% con estudios de FP (8% de Grado Medio y otro 8% de Grado Superior). Sería conveniente analizar el grado de ajuste de estos estudios con las necesidades y demandas de las empresas.

Por otra parte, en el caso de la población parada con estudios universitarios, es preciso considerar otro elemento que resulta también reseñable. Un análisis desde la perspectiva de

género revela que del total de ese grupo, personas desempleadas con estudios universitarios, siete de cada diez son mujeres. Esta circunstancia resulta importante a la hora de establecer medidas y líneas de actuación respecto al empleo de los próximos años, al grado de empleabilidad, acceso al empleo, conciliación, etc.

En cuanto a la **actividad de procedencia**, del sector servicios proviene aproximadamente un 66% del desempleo. Dentro de este sector sobresalen tres ramas, el comercio y la hostelería con un 20,5%, los servicios a empresas y banca con el 19,4% y las ramas relacionadas con los servicios a personas, la Administración Pública, sanidad, educación, servicios sociales con el 14,9%.

En cuanto a la industria, procede aproximadamente el 14% del desempleo a lo largo de 2016. Es un porcentaje a tener en cuenta dado el papel estratégico actual y pretendido que tiene el sector industrial en Navarra.

Respecto a la primera **ocupación demandada**, el análisis revela otro hecho de claro desajuste con las diferentes estrategias planteadas y que, por tanto, es necesario adecuar. Aproximadamente cuatro de cada diez personas que en algún momento de 2016 fueron desempleadas demandaron como primera ocupación una de carácter elemental (38,6%). Aspecto sin duda relacionado con su experiencia laboral pero también con su nivel formativo. Por otra parte, las demandas de ocupaciones técnicas supusieron alrededor del 19% de las personas desempleadas.

Estos datos ponen de relieve de nuevo una realidad que es preciso tener en cuenta. El posible aumento o agravamiento de la polarización en términos de cualificación y empleabilidad tanto de la propia población ocupada como de la desempleada ante las próximas nuevas demandas del tejido productivo. Una de las claves para reducir dicho distanciamiento y mejorar los niveles de empleabilidad de manera equilibrada pasa sin duda por adaptar y ajustar la propia formación, ya sea reglada como la continua y la destinada a las personas desempleadas.

Por último, otro elemento de especial trascendencia en cuanto a las perspectivas del empleo de los próximos años es el relativo al **tiempo en desempleo**. Se ha demostrado que existe una correlación significativa entre la duración del paro y la probabilidad de encontrar un empleo. La conclusión es clara, a más tiempo en desempleo las posibilidades de empleo se reducen notablemente. En Navarra, el pasado 2016, en términos agregados, aproximadamente el 33% de las personas desempleadas llevaba en paro más de un año. Pero lo que resulta más

preocupante es que casi dos de cada diez llevaban en desempleo más de dos años (un 6,3% de 2 a 3 años, un 3,7% de 3 a 4 años y un llamativo 8,7% más de cuatro años).

Como decimos, se trata de otro elemento a tener en consideración desde el punto de vista de la empleabilidad y de su adecuación a las nuevas demandas de mano de obra. En relación con esta realidad, el propio Plan de Empleo contempla un programa específico de atención a las personas desempleadas de larga duración. Además, dentro del objetivo estratégico de la transformación del SNE-NL, se pretende crear un sistema único de orientación profesional para Navarra con el objetivo de conseguir una atención individualizada de hasta 15.000 personas usuarias en 2019.

Tabla 8. Distribución de las personas desempleadas a lo largo de 2016 según principales variables.

		Absolutos	%
Sexo	Hombres	38.470	47,4%
	Mujeres	42.612	52,6%
	Total	81.082	100%
Edad	De 16 a 25 años	12.745	15,7%
	De 26 a 35 años	18.953	23,4%
	De 36 a 45 años	21.032	25,9%
	De 46 a 55 años	16.910	20,9%
	De 56 a 65 años	11.442	14,1%
	Total	81.082	100%
Nivel de estudios	Sin estudios básicos primaria	5.082	6,3%
	Secundaria	47.527	58,6%
	Bachillerato	5.276	6,5%
	Formación profesional e inserción laboral FP Grado Medio	6.408	7,9%
	FP Grado superior	6.416	7,9%
	Universitarios	10.373	12,8%
	Total	81.082	100%

		Absolutos	%	
Actividad de procedencia	Sin empleo anterior	6.325	7,8%	
	Agricultura, ganadería y pesca	4.925	6,1%	
	Industria	11.179	13,8%	
	Construcción	5.445	6,7%	
	Servicios A Comercio y hostelería	16.618	20,5%	
	Servicios B Transporte y Comunicaciones	2.575	3,2%	
	Servicios C Servicios a empresas y Banca	15.690	19,4%	
	Servicios D AA.PP. Serv Soc, Educa, Adm Públ, Sanidad, Residencias	12.090	14,9%	
	Actividades en los hogares	2.484	3,1%	
	Otros servicios	3.751	4,6%	
	Total	81.082	100%	
Primera ocupación demandada	Dirección y gerencia	403	0,5%	
	Técnicas y profesionales científicos e intelectuales	9.464	11,7%	
	Técnicas; profesionales de apoyo	5.940	7,3%	
	Empleos contables, administrativos y otros empleos de oficina	5.296	6,5%	
	Trabaj. de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	15.064	18,6%	
	Trabaj. cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	691	0,9%	
	Artesanas y trabaj. cualif ind manuf y la const, excepto oper de inst y maquin	8.842	10,9%	
	Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	3.982	4,9%	
	Ocupaciones elementales	31.400	38,7%	
		Total	81.082	100%
Tiempo en desempleo	<=6 meses	38.357	47,3%	
	>6 <=12 meses	16.071	19,8%	
	>1 <=2 años	11.444	14,1%	
	>2 <=3 años	5.130	6,3%	
	>3 <=4 años	3.011	3,7%	
	>4 años	7.069	8,7%	
		Total	81.082	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de desempleo registrado (SNE).

Por último, a través del siguiente gráfico se pretende ilustrar el grado de ajuste entre la realidad del perfil del desempleo en cuanto a la primera ocupación demandada y las ocupaciones contratadas. En ambos casos se trata de los datos anuales de 2016.

Pues bien, según dicho gráfico parece existir un grado de compatibilidad considerable. Las distribuciones relativas (porcentajes) resultan parejas. Por el momento, sigue siendo sintomático que tanto en la contratación como en el desempleo cuatro de cada diez ocupaciones sean elementales. Otra cuestión es que las demandas por parte de la población desempleada tiendan a disminuir en términos de nivel de cualificación presuponiendo que su elección “a la baja” puede ayudar a aumentar las posibilidades de empleo. De todas maneras, en el caso concreto de los jóvenes y en relación con la reposición de plantillas, la diferencia entre el desafío del empleo juvenil y el desafío del empleo en general radica, tal y como señala la OIT, en que ayudar a la población joven a tener un buen comienzo contribuye a favorecer que sus trayectorias laborales sigan la vía del trabajo decente. Cuanto más tiempo lleva emprender esa vía, o si no existe tal vía, más difícil resulta el desafío. Desde esta premisa, el debate que se plantea es si la salida de la crisis para las personas jóvenes debe realizarse en términos de más precariedad, o si deben ponerse los medios necesarios para favorecer unas condiciones dignas de vida y trabajo.

Retomando los datos del gráfico, cabe señalar que las mayores diferencias entre los pesos de las diversas categorías se dan en las ocupaciones cualificadas de la industria y construcción, con un 11% en el caso de la población desempleada frente al 5% de los contratos, y en la categoría de ocupaciones de los servicios de restauración y comercio, con el 23% en los contratos y el 19% en la población desempleada.

Aunque lógicamente se trata de una pequeña aproximación a la realidad del empleo, este gráfico sirve de excusa para insistir en el hecho de que resulta simplista pensar que el incremento del empleo de calidad puede venir únicamente por la mejora en cantidad y calidad de la formación en todas sus vertientes. Sigue siendo evidente que la educación es en sí misma una de las principales políticas activas de empleo. Sin embargo, hay que tener siempre presente que el empleo se ve en determinado por la propia dinámica del tejido productivo, un sistema de producción con mayor valor añadido, con mayor innovación, favorece un mejor

mercado laboral y una mayor calidad del empleo ayuda sin duda a una mejor educación, se trata de una relación de doble sentido.

En relación con ello, no conviene olvidar que la baja exigencia de cualificación por parte de las empresas y una escasa oferta formativa en términos de cualificación profesional, sobre todo en la formación inicial, se han venido retroalimentando. Así, en el anterior ciclo expansivo se produjo una histórica creación de puestos de trabajo pero de baja cualificación en sectores que protagonizaron en mayor medida ese crecimiento, construcción y servicios de bajo valor añadido. Esa oferta de empleos produjo la atracción de colectivos que pudieron incorporarse fácilmente al mercado de trabajo con bajos niveles de formación (como fue el caso de miles de jóvenes). Posteriormente, con la llegada de la crisis, una gran parte de esas personas no sólo quedaron desempleadas, sino que lo hicieron sin herramientas suficientes para reincorporarse posteriormente al empleo con suficientes garantías. Si además se tiene en cuenta que las demandas de los próximos años requerirán determinadas cualificaciones y capacidades estas personas precisarán recursos acordes a esos requerimientos.

Gráfico 18. Comparativa entre la distribución de las personas desempleadas y la contratación según ocupación. Año 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratación y desempleo registrados (SNE).

Resumen de la tendencia laboral desde el análisis de datos.

Más empleo. Menos población activa. Población laboral envejecida. Nuevos perfiles laborales y nuevas cualificaciones.

La tendencia económica es favorable marcando una previsión de aumento del empleo que se mantendrá en los próximos años. Ello permitirá la vuelta al trabajo de miles de personas y la posible incorporación de población actualmente en paro.

Se estima, por parte de organismos oficiales, que la tasa de paro en España se reduzca hasta el 11 % en 2020. En esa correlación y con nuestras estimaciones, Navarra quedará en una tasa de paro cercana al 8% en el 2020, volviendo a niveles del 2008.

El Gobierno de Navarra, contempla en el Plan de Empleo 2016-2019 la creación de un total de 20.000 empleos, 10.000 puestos de trabajo y 10.000 personas más, ahora inactivas, que entren al mercado de laboral.

Los indicadores reflejan un escenario marcado por el envejecimiento laboral. Un continuado descenso de la población potencialmente activa y un incremento de la población inactiva mayor de 65 años.

El índice de recambio de la población en edad activa (Relación entre la población de 60 a 64 años y la población de 15 a 19 años) continúa descendiendo. En cinco años ha disminuido diez puntos.

La población laboral de más de 60 años crecerá en un 5,7% en los próximos cuatro años (2018-2021); aproximadamente 8.900 personas más.

En términos absolutos las cifras son las siguientes: En 2021 respecto a 2018 el número de personas potencialmente activas se reducirá en 2.400 personas, el número de personas de 61 a 64 años aumentará en 2.800.

Resulta revelador que a pesar de la recuperación de los últimos años, la población total ocupada en 2016 sea un -9,4% respecto a 2008 mientras que aquella próxima a la jubilación(60-64 años) no haya descendido sino que haya aumentado de manera notable, ese 36,8%.

Las tasas de actividad de la población de 60 a 64 años han ido aumentando desde 2008. Casi diez puntos más que en 2008.

En el caso de la afiliación a Seguridad Social se produce un incremento de la población ocupada mayor de 60 años. Las tasas de variación reflejan un aumento del 15,9% desde febrero de 2013 a febrero de 2017 y un todavía mayor incremento desde febrero de 2008, un 21,2%.

El envejecimiento de nuestra sociedad influirá en nuevas necesidades de servicios, perfiles profesionales, nichos de empleo... Ya se aprecia un incremento de la contratación en sectores sociales y sanitarios.

Colectivo próximo a la jubilación, más de 60 años: Contratos indefinidos, dualizados en formación y mayoritariamente con puesto de responsabilidad

En este colectivo existe una importante polarización en cuanto a nivel de estudios. Cuatro de cada diez personas cuentan con estudios superiores y el resto no tiene un nivel formativo superior a la primera etapa de secundaria.

Respecto a las ramas de actividad, la industria, en su conjunto, supone el 21% del empleo del colectivo. Dentro del sector servicios, el comercio y la hostelería con un 26% y los empleos de la Administración Pública (sanidad, educación, etc.) con el 25% son los predominantes.

Hay que destacar que el 28% de los que está próxima su jubilación trabajan como técnicos. Otro porcentaje reseñable es el relacionado con la dirección y gerencia, un 16%. El porcentaje de las ocupaciones de operarios es del 11,5%. Por otra parte, únicamente el 5% se encuentran ocupados en puestos denominados elementales

Casi un 45% de la población ocupada de más de 60 años es asalariada del sector privado y un 20% del sector público.

También resulta interesante a la hora de conocer su situación profesional y su posible recambio que en un 17% de los casos se trata de empresarios con asalariados; siendo otro 17% trabajadores autónomos.

Casi un 96% son trabajadores y trabajadoras con contratos indefinidos y, por tanto, el restante 4% temporales.

Otro elemento importante a la hora de analizar la reposición del empleo de las personas que en los próximos años se van a jubilar será la previsible sustitución de esos contratos indefinidos por otros temporales.

Por último, respecto al tipo de jornada, un 82% de la población ocupada de 60 a más años trabaja a jornada completa y por tanto el restante 18% a jornada parcial.

El nuevo empleo: elevada rotación de contratos, aumento del contrato a tiempo parcial, fuerte peso de sector sociosanitario. Dualización en cuanto a competencias exigidas.

La media de contratos por persona se situó en 2016 en el 3,4 cuando en 2008 fue del 2,3 lo que evidencia el aumento de rotación laboral. Otro dato que resulta revelador es que el aumento del número de personas contratadas de 2008 a 2016 fue del 0,9% cuando en el caso del número de contratos fue del 49,8%.

Respecto al sector de actividad, el sector servicios sigue suponiendo alrededor del 65% de los contratos. Se puede determinar que dentro del sector servicios destacan principalmente tres ramas o categorías. Los contratos procedentes de educación, sanidad, servicios sociales y, por tanto, fuertemente vinculados a la Administración Pública, suponen alrededor del 23% del total de la contratación (en este caso se trata del número de contratos). Por otra parte, los contratos generados por el comercio y la hostelería suponen aproximadamente el 20% del total y en un segundo estrato se encuentran los contratos de servicios a empresas y banca con el 11%.

En cuanto a la ocupación, hay que destacar que todavía cuatro de cada diez contratos se realizan para puestos con ocupaciones elementales. Alrededor del 23% para trabajos del sector servicios de restauración y comercio y el 18% para ocupaciones técnicas.

En relación con el todavía importante peso de las ocupaciones elementales en la contratación de los últimos años resulta lógico que alrededor del 28% de los contratos tengan como nivel de estudios registrado un nivel básico y un 25% de estudios de secundaria. Sin embargo, no resulta desdeñable que aproximadamente en el 16% de los contratos figuren niveles universitarios. En cuanto a la Formación Profesional de Grado Superior el porcentaje resulta claramente reducido, alrededor del 5%.

En relación con esa mayoritaria temporalidad de los nuevos contratos resulta sintomático que del total de los contratos temporales realizados, aproximadamente cuatro de cada diez tengan una duración de una semana o menos. Se trata de un claro indicador de inestabilidad laboral. Otra cuestión es que se produzca, como se ha explicado, un encadenamiento de este tipo de contratos de escasa duración. Por otra parte, en el caso de los contratos indeterminados, son aquellos que aun siendo temporales no se registra la fecha de finalización, se suele tratar de los denominados obra o servicio.

Las personas a la espera de encontrar empleo: Cronificación de personas de más de 45 años y escasamente instruidos

A más tiempo en desempleo las posibilidades de empleo se reducen notablemente. En Navarra, el pasado 2016, en términos agregados, casi dos de cada diez llevaban en desempleo más de dos años.

Resulta preocupante, el elevado porcentaje de personas desempleadas de más de 45 años; dado su menor grado de empleabilidad y las consecuencias de la cronificación del desempleo. Un 35% de la población desempleada en Navarra a lo largo de 2016 tenía 45 o más años. Un 21% de 45 a 55 años y un 14,1% más de 55 años.

Otro elemento importante es el que hace referencia al nivel de estudios, aproximadamente siete de cada diez personas desempleadas en Navarra siguen sin contar con un nivel de estudios superior a la primera etapa de secundaria.

Respecto a la primera ocupación demandada, el análisis revela otro hecho de claro desajuste con las diferentes estrategias planteadas y que, por tanto, es necesario adecuar. Aproximadamente cuatro de cada diez personas que en algún momento de 2016 fueron desempleadas demandaron como primera ocupación una de carácter elemental (38,6%). Aspecto sin duda relacionado con su experiencia laboral pero también con su nivel formativo. Por otra parte, las demandas de ocupaciones técnicas supusieron alrededor del 19% de las personas desempleadas.

A vista de pájaro...

Navarra quedará en una tasa de paro cercana al 8% en el 2020. Se estima una creación de un total de 20.000 empleos

Los índices de dependencia y envejecimiento continúan en aumento así como la necesidad de reposición de personas trabajadoras

Habrà un envejecimiento importante de la población laboral. En la actualidad, el 6% de las personas afiliadas a la SS están entre 60 y 64 años

La población laboral de más de 60 años crecerá en los próximos cuatro años (2018-2021); aproximadamente 9.000 personas más

Las políticas de prolongación de jubilación acrecentarán el envejecimiento laboral y contratación parcial

Las personas que se jubilarán próximamente tienen contratos indefinidos, cuatro de cada diez tiene titulación universitaria y ocupan puestos de nivel en su mayoría

La tendencia del nuevo empleo presenta una elevada rotación de contratos que disminuye a medida que aumenta la cualificación de la persona.

Hay que resaltar el fuerte peso de sector sociosanitario y el peso industrial propio de nuestro contexto

Las personas paradas de mayor edad presentan una alta cronificación y se encuentran escasamente instruidos

Un 17% de los ocupados de más de 60 años son empresarios con asalariados siendo otro 17% trabajadores autónomos.

ENCUESTA A EMPRESAS NAVARRAS

Apuntes metodológicos

El objetivo fundamental de la encuesta diseñada ha sido el de proporcionar información fiable sobre las necesidades futuras de reposición o incremento laboral que tendrán las empresas navarras. Éste es el dato primario que queremos obtener. Tanto en características de los próximos recursos humanos a reponer; como de las necesidades en competencias profesionales.

Para ello, hemos recurrido como unidad informante a las empresas que tienen personas trabajadoras por cuenta ajena en Navarra. Es decir, las empresas son utilizadas para recabar de las mismas características o variables en torno al objeto de la investigación. Las empresas se convierten en el Universo de esta encuesta. Por otro lado, esta información se complementa con la obtenida del análisis de datos anterior.

La empresa como unidad informante tiene muchos factores que le dan complejidad. Los diferentes tipos de propiedad, las diversas actividades económicas, el tamaño de las mismas...entre otros factores conforman una unidad informante muy heterogénea y poco uniforme entre sí. Además dicha unidad informante es una agrupación, una organización social, cuyo comportamiento interno puede ser muy disperso entre ellas. Pudiéramos decir que son unidades múltiples donde el concepto empresa asume el papel de eje central como marco de estudio.

A efectos de elegir el método muestral a utilizar, hay que tener en cuenta que la realización de esta encuesta no es obligatoria por parte de las empresas dado que no se encuentra afecta al Plan Estadístico Nacional. Es más, desde la experiencia comparada y propia, las empresas se muestran renuentes a contestar encuestas no obligatorias. De hecho, en este campo, hemos llamado por teléfono para solicitarles la contestación al mismo con escaso resultado. Por otro lado, no poseemos un directorio completo con contacto de responsable de todas las empresas navarras con al menos un trabajador por cuenta ajena. Todo ello hace que el muestreo probabilístico aleatorio no sea posible. Dado que todos los elementos que conforman el universo no pueden entrar aleatoriamente en el marco muestral. No tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados para la muestra.

Por todo ello, hemos recurrido a la técnica de muestreo no probabilístico, método bola de nieve. Las unidades muestrales, las empresas, ha sido obtenidas a través de la contestación voluntaria de las mismas de entre un amplio campo. Hemos enviado cuestionarios a 1.500 empresas de las que han contestado 227. Hemos utilizado la contestación on line, reforzada telefónicamente en algunos caso de interés. Se ha enviado el cuestionario a los responsables de empresas con un doble recordatorio. La respuesta ha sido alta a tenor de otros estudios de similares características.

Metodológicamente atribuir estimaciones de error estadístico a esta técnica de muestreo no es formalmente correcto. No obstante, hemos realizado una hipótesis de estimación de error con el fin de indicar que el tamaño muestral conseguido indica una influencia significativa de la información obtenida. En este caso, es un tamaño muestral más que suficiente para establecer significaciones de interés y utilidad.

Hipótesis de estimación en caso de muestreo probabilístico

Universo: 17.147 empresas navarras con un trabajador o más (Directorio de Empresas, Comunidad Foral de Navarra. Enero 2017).

Tamaño Muestral: 227 empresas

Margen de error: 6.46%

Nivel de confianza del 95%

Hemos hecho un esfuerzo porque las empresas encuestadas lleguen a un importante número de trabajadores dado que aunque la unidad informante es la empresa lo que realmente agrupa es a trabajadores/as. Es muy importante retener el dato que la muestra de empresas abarca a una importante población laboral por cuenta ajena de Navarra Así de los 187.000 trabajadores por cuenta ajena no empleados públicos, las 227 empresas que han contestado la encuesta abarcan aproximadamente 15.000 trabajadores/as. Es decir, **un 8% de los trabajadores/as desarrollan su actividad en alguna de las empresas que han contestado el cuestionario.**

Lógicamente, ello ha hecho que haya una representación mayor de las empresas de más de 50 trabajadores/as.

Tabla 9. Distribución de las empresas que han contestado la encuesta por número de trabajadores.

Empresas de menos de 50 trabajadores/as	76,4%
Empresas de más de 50 trabajadores/as	21,60%

Fuente: Encuesta

Tabla. 10 Distribución de las empresas por número de trabajadores.

Empresas de menos de 50 trabajadores/as	97,40%
Empresas de más de 50 trabajadores/as	2,60%

Fuente: Directorio de Empresas, Comunidad Foral de Navarra (DENA). Enero 2017

La muestra tiene una réplica territorial muy aproximada al universo de las empresas navarras.

Tabla 11. Distribución por zonas de las empresas que han respondido la encuesta.

Pamplona	50%
Tierra Estella	9%
Noroeste	11%
Pirineo	2%
Navarra Media	4%
Ribera Alta	9%
Ribera de Tudela	15%

Fuente: Encuesta

Tabla 12. Distribución por zonas de las empresas navarras.

Pamplona	56,60%
Tierra Estella	5,60%
Noroeste	10,30%
Pirineo	1,90%
Navarra Media	4,80%
Ribera Alta	7,80%
Ribera de Tudela	13,00%

Fuente: Directorio de Empresas, Comunidad Foral de Navarra (DENA). Enero 2017

La actualización de la Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra buscando influir en el desarrollo, propone seis áreas económicas prioritarias para generar nuevas oportunidades de diversificación y emprendimiento durante la fase de implementación, creando “puentes” entre las fortalezas actuales y los nichos de futuro. Por ello, hemos reforzado la muestra sobre estos nichos. De tal modo, que más de la mitad de las empresas de la encuesta están ubicadas en las áreas prioritarias de S3. Hemos realizado algunos cortes de preguntas por este segmento de empresas “inteligentes” por si hubiera diferencias con el resto de empresa de otros sectores.

DISTRIBUCIÓN EMPRESAS POR S3

- Automoción y mecatrónica: 38
- Cadena Alimentaria: 19
- Energías Renovables: 9
- Salud: 9
- Turismo Integral: 9
- Industrias creativas y digitales: 42

Total 126.

Para asegurar una mayor fiabilidad de los resultados, hemos dividido, en algunos casos relevantes, las contestaciones por tamaño de empresa. De más de 50 trabajadores y de menos de 50 trabajadores. Diferentes estudios realizados por el Observatorio Navarro de Empleo ⁵ muestran el diferente comportamiento de las empresas atendiendo al tamaño de las mismas.

Finalmente, el cuestionario ha sido previamente contrastado por el Observatorio de la Realidad Social y el Servicio Navarro de Empleo.

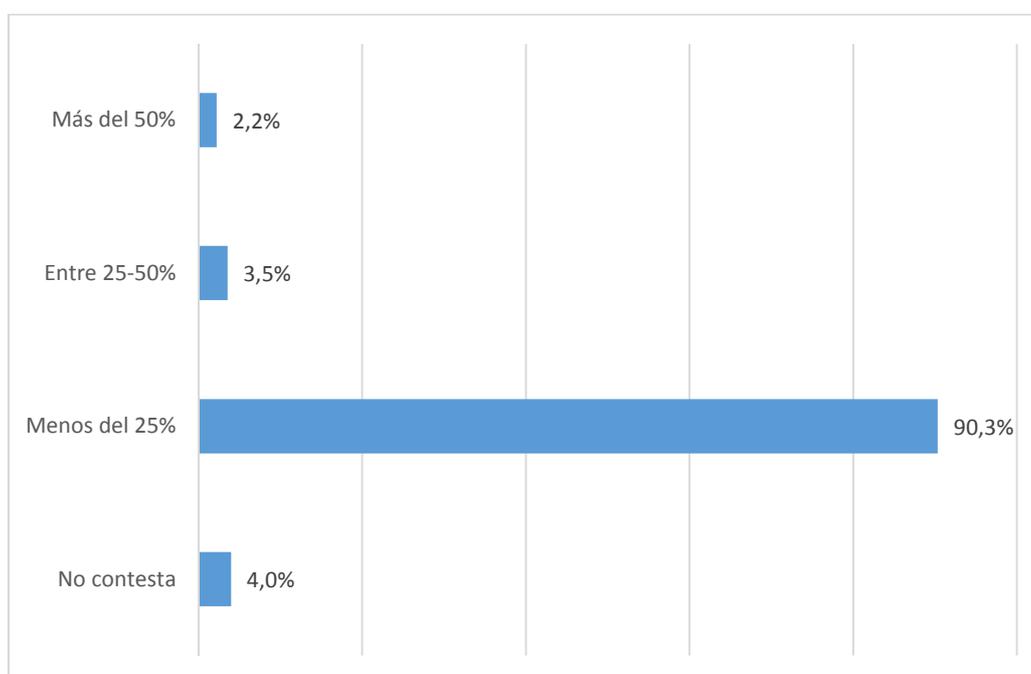
⁵.-Gobierno de Navarra. Cuaderno OBNE, número 4. Causalidad de la contratación de las empresas navarra. 2007. –“LA PARTICIPACIÓN LABORAL, MATERIA PRIMA DE LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO Y DE INNOVACIÓN.” 2010

LA PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS

Previsión de jubilación y envejecimiento empresarial

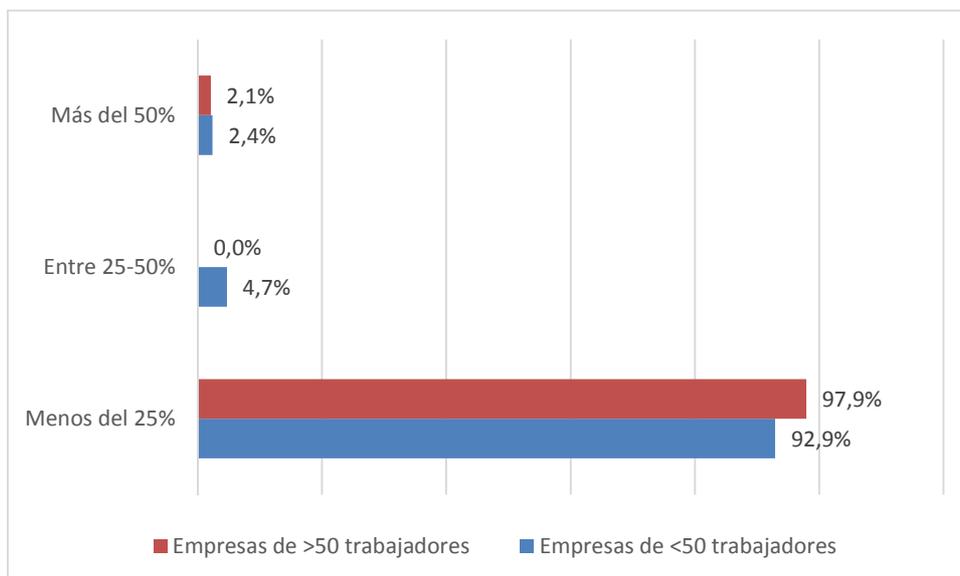
A los responsables de empresas les hemos preguntado sobre las próximas jubilaciones en su empresa. Un 5,7% de las empresas que han contestado consideran que la actual plantilla estará jubilada en más de una cuarta parte en los próximos cinco años. Por lo tanto, existe una apreciable madurez para el conjunto de las mismas. En las empresas cuya jubilación afecta a un porcentaje importante habrá cambios importantes en sus organizaciones.

Gráfico 19. ¿En los próximos cinco años, qué proporción aproximada de la plantilla actual estará jubilada?



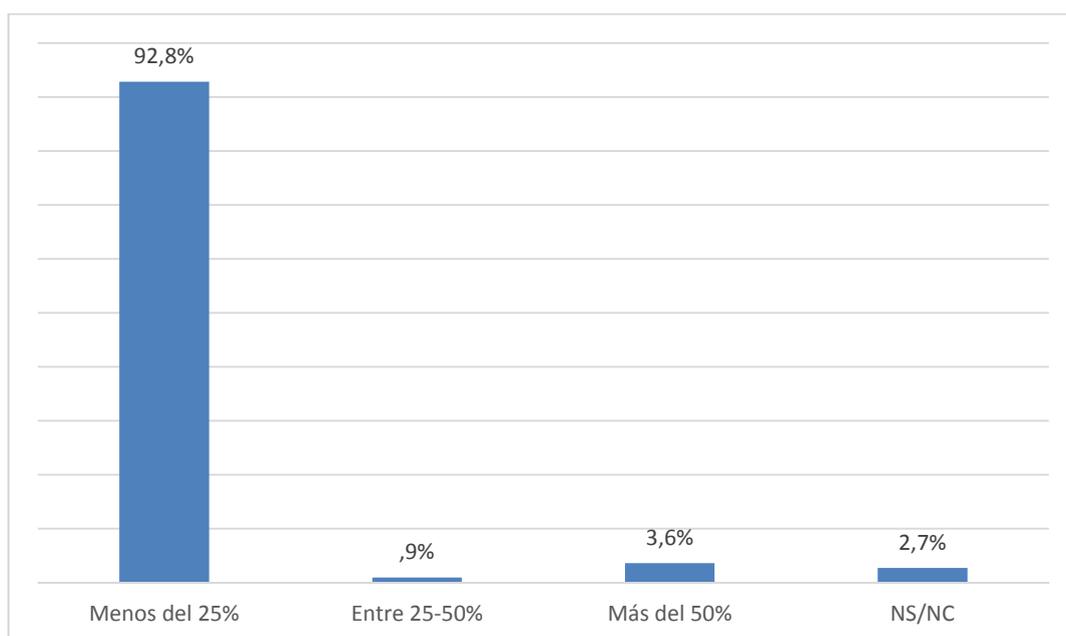
Entre las empresas de menor tamaño el porcentaje que afirma que en los próximos 5 años se jubilara más de un 25% de la plantilla escala hasta el 7,1%.

Gráfico 20. ¿En los próximos cinco años, qué proporción aproximada de la plantilla actual estará jubilada? Tamaño de Empresa.



En cuanto a las empresas S3, se aprecia un menor envejecimiento. Quizás fruto de unas empresas más jóvenes, pero no es muy significativo el hecho.

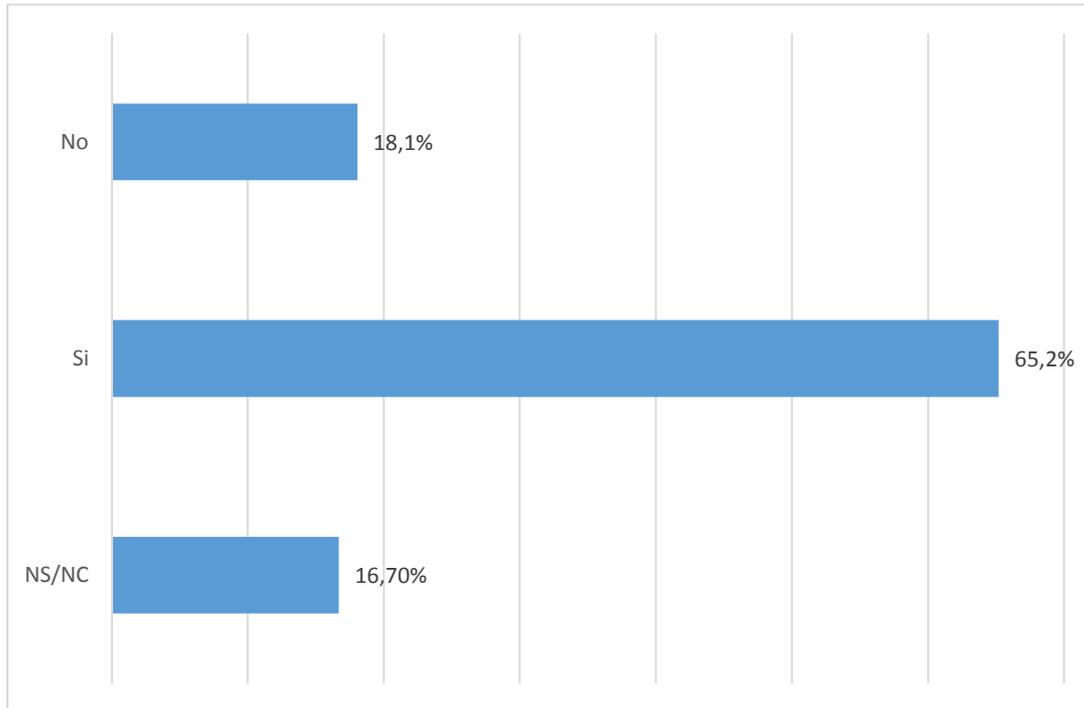
Gráfico 21. Empresas S3.- ¿En los próximos cinco años, qué proporción aproximada de la plantilla actual estará jubilada?



Sin embargo, no todas las empresas tienen previsto reponer a estas personas que se van por motivo de jubilación. Casi una quinta parte de las empresas manifiesta que no tiene previsto reponerla.

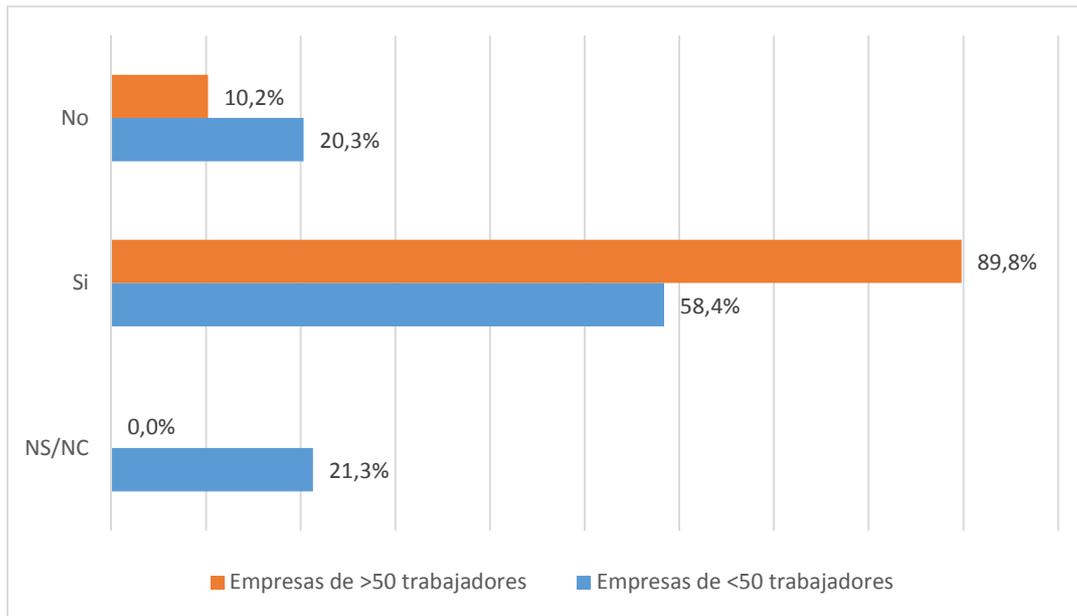
Cabe significar que el envejecimiento empresarial es algo a tener en cuenta dado que plantea la supervivencia de las mismas en un futuro próximo.

Gráfico 22. Empresas en general. Sobre las personas que se van a jubilar, ¿En líneas generales, tiene previsto reponerlas?



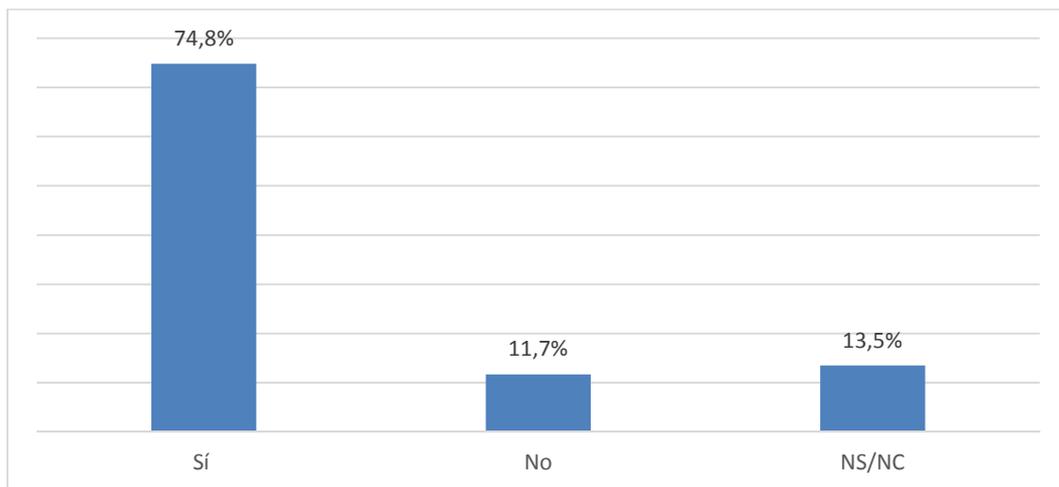
Si atendemos al tamaño de la empresa, podemos observar claramente como son las empresas de más de 50 trabajadores las que una mayor tasa de reposición presenta, más de treinta puntos porcentuales en comparación con las más pequeñas. Este dato es de gran interés de cara a articular y priorizar líneas de trabajo que fomenten la reposición de las personas jubilado en las empresas de menor tamaño.

Gráfico 23. Sobre las personas que se van a jubilar, ¿En líneas generales, tiene previsto reponerlas? Por tamaño de Empresa.



Además de un menor envejecimiento en las plantillas de las empresas vinculadas a la S3, también podemos observar como la tasa de reposición prevista es casi 10 porcentuales mayor que en el conjunto de las empresas.

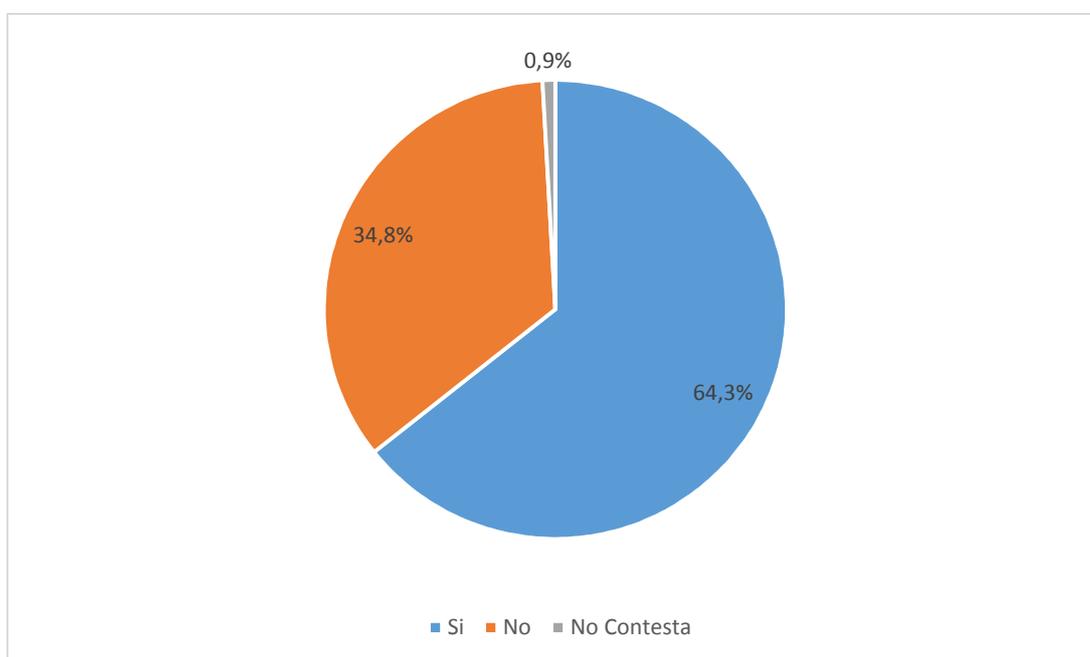
Gráfico 24. Empresas S-3.-Sobre las personas que se van a jubilar, ¿En líneas generales, tiene previsto reponerlas?



Creación de empleo

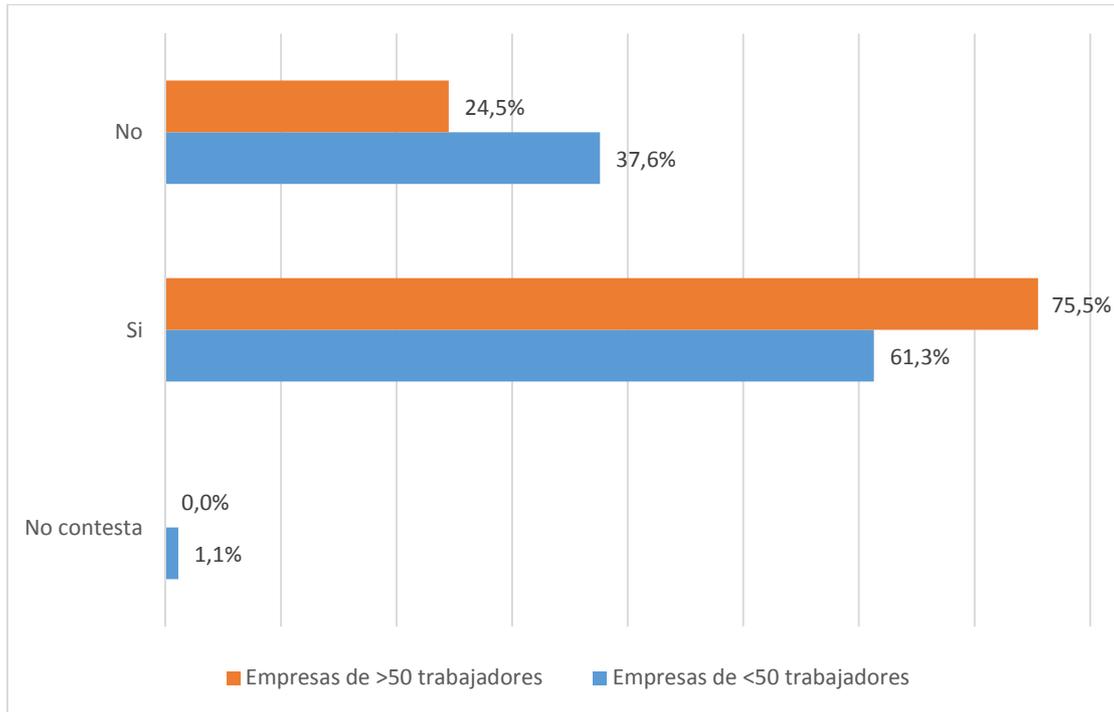
Para contemplar las necesidades de empleo por parte de las empresas, a la previsión de reposición laboral por motivos de jubilación hay que sumar la de creación de empleo. Que estamos ante un ciclo expansivo lo da cuenta que más de seis de cada diez empresas consideran que lo va a hacer en los próximos años. Algo ya corroborado en las estimaciones que hemos previsto.

Gráfico 25. Empresas en general. ¿Considera que su empresa creará empleo en los próximos años?



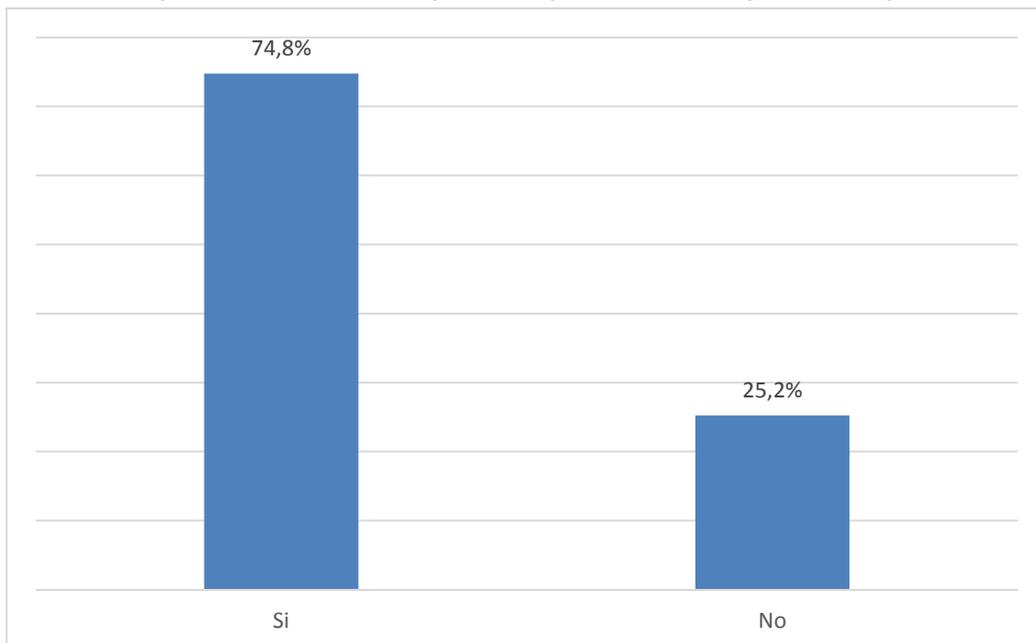
Las empresas de más de 50 trabajadores son más optimistas en la previsión de creación de empleo. El menor optimismo de las empresas pequeñas, junto con una mayor previsión de no relevar a las personas jubiladas muestra una cierta languidez o provisionalidad de las mismas.

Gráfico 26. ¿Considera que su empresa creará empleo en los próximos años? Por tamaño de empresa.



Las empresas vinculadas a la S3 muestran un mayor dinamismo y optimismo y su apuesta por la creación de empleo es diez puntos porcentuales superior al conjunto de las empresas. Es decir, estamos ante un escenario positivo de creación de empleo en el conjunto de las empresas y especialmente en aquellas empresas con actividades ligadas a la S3.

Gráfico 27. Empresas S3 ¿Considera que su empresa creará empleo en los próximos años?

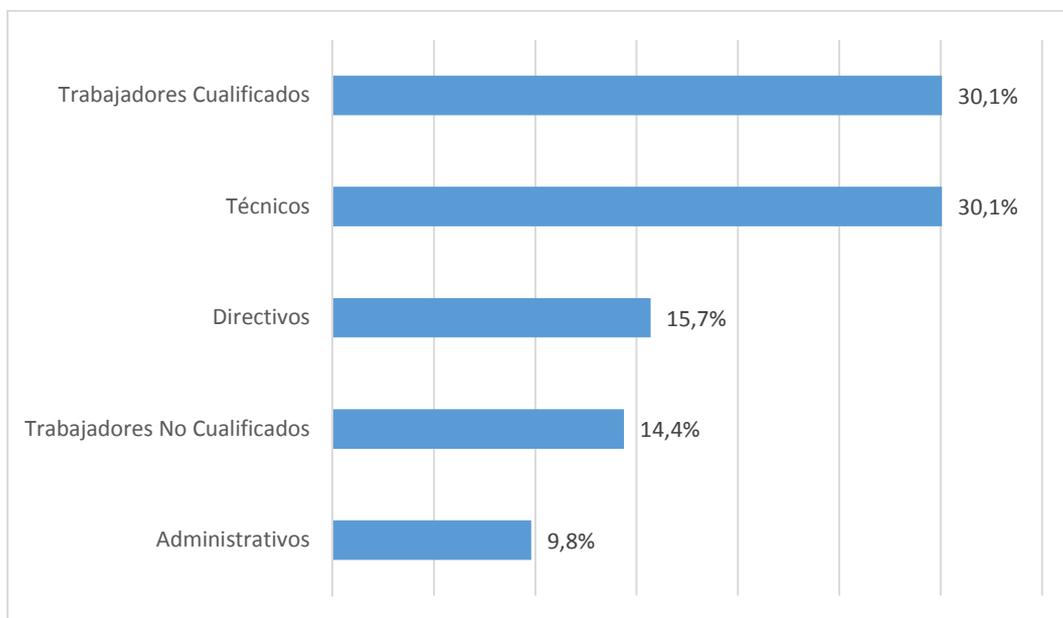


Las empresas ante una mayor cualificación laboral

A continuación, inquirimos sobre qué cualificación consideran las empresas que necesitarán fruto de las jubilaciones o del incremento de empleo. También preguntamos a las empresas si cualifican a su personal. A través de estas preguntas, queremos percibir la voluntad de las empresas por la cualificación.

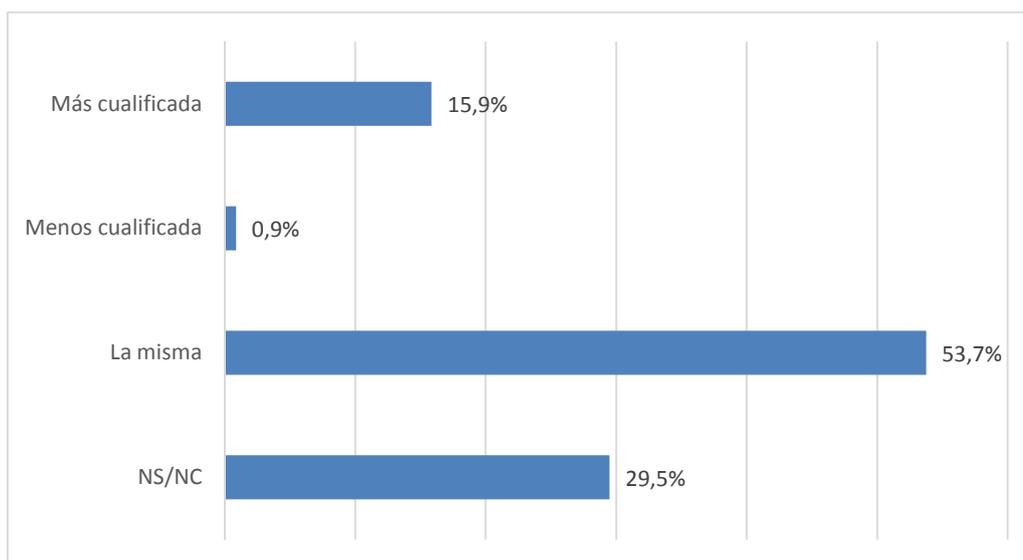
Destacar que sólo el 14% del empleo que se genere en un futuro estará cubierto por trabajadores no cualificados.

Gráfico 28. Empresas que crearán empleo ¿Qué tipo de empleo será?



También es muy significativo el hecho de que un 16% de las empresas consideren que la cualificación profesional de la persona a sustituir a la jubilada sea de mayor nivel. Aunque en este caso también nos advierten de una obsolescencia actual de estos trabajadores próximos a la jubilación.

Gráfico 29: Empresas en general. ¿Qué cualificación profesional tendrá la persona que reponga a la jubilada?



Anteriormente, ya advertíamos el diferente comportamiento empresarial por tamaño. En esta ocasión son las empresas con una cierta magnitud son las que plasman de manera más decidida la necesidad de que el relevo de su plantilla y la creación de empleo tenga mayor nivel de cualificación.

Gráfico 30. ¿Qué cualificación profesional tendrá la persona que reponga a la jubilada? Por tamaño de empresa.

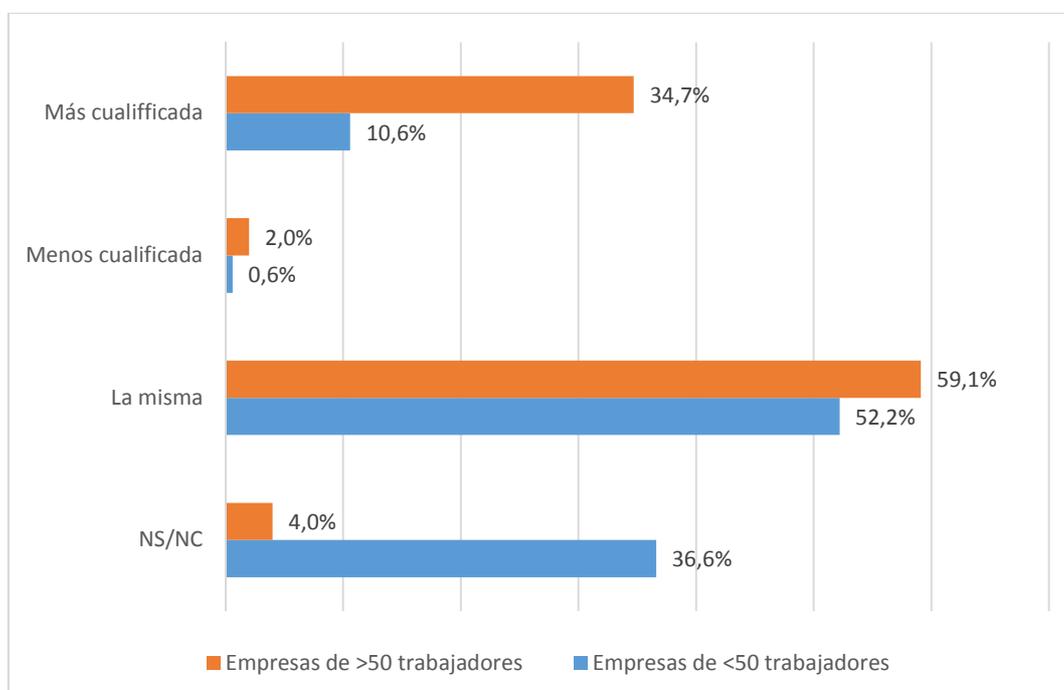
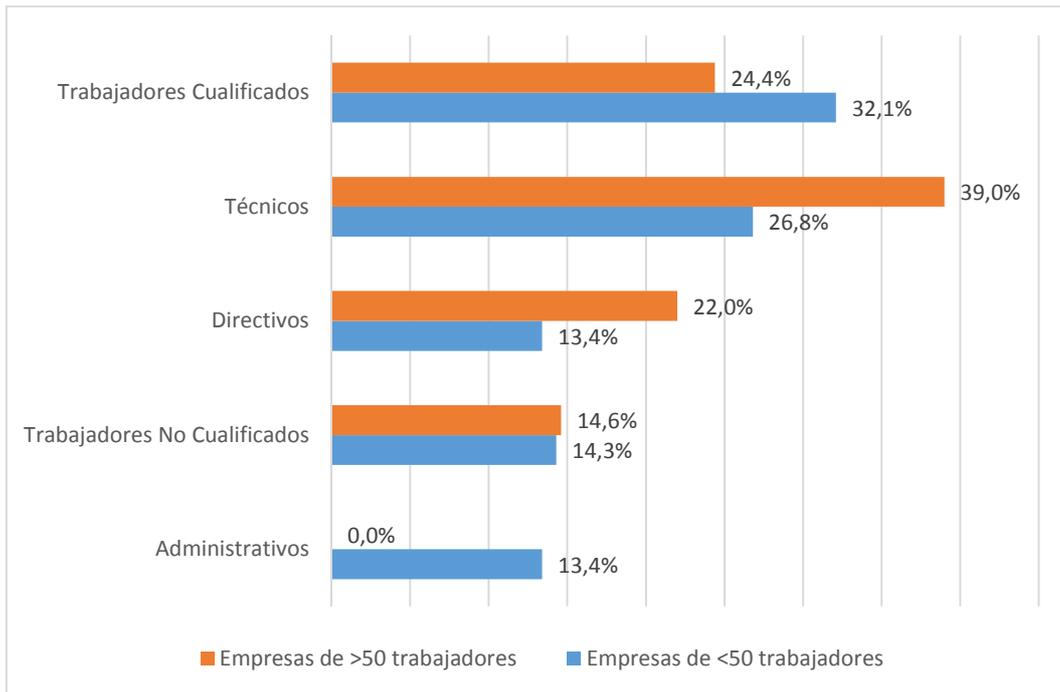
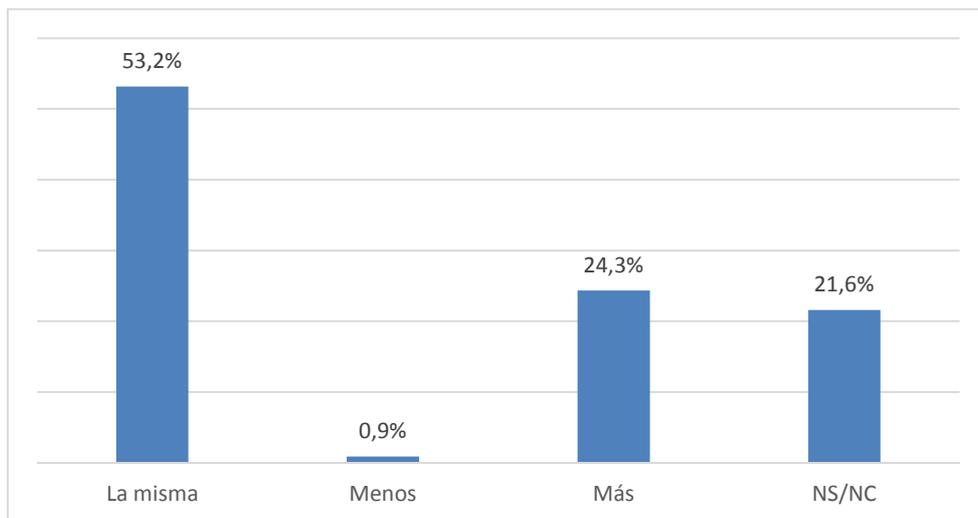


Gráfico 31. Empresas que crearán empleo. ¿Qué tipo de empleo será? Por tamaño de empresa



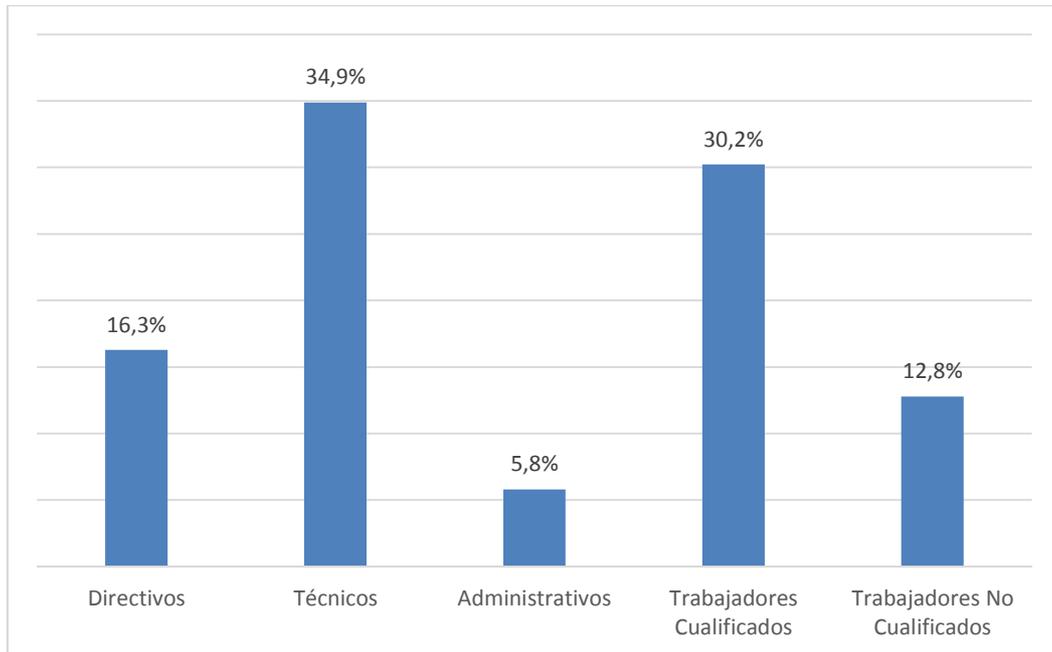
En las empresas vinculadas a la S3 la cualificación profesional de las personas jubiladas será superior en casi el 25% de los casos. Este dato es 9 puntos porcentuales mayor que en el conjunto de las empresas. Además, a esto hay que añadir que estas empresas parten de un personal con mayor cualificación en su conjunto.

Gráfico 32. Empresas S3. En caso afirmativo, ¿Qué cualificación profesional tendrá la persona que reponga a la jubilada?



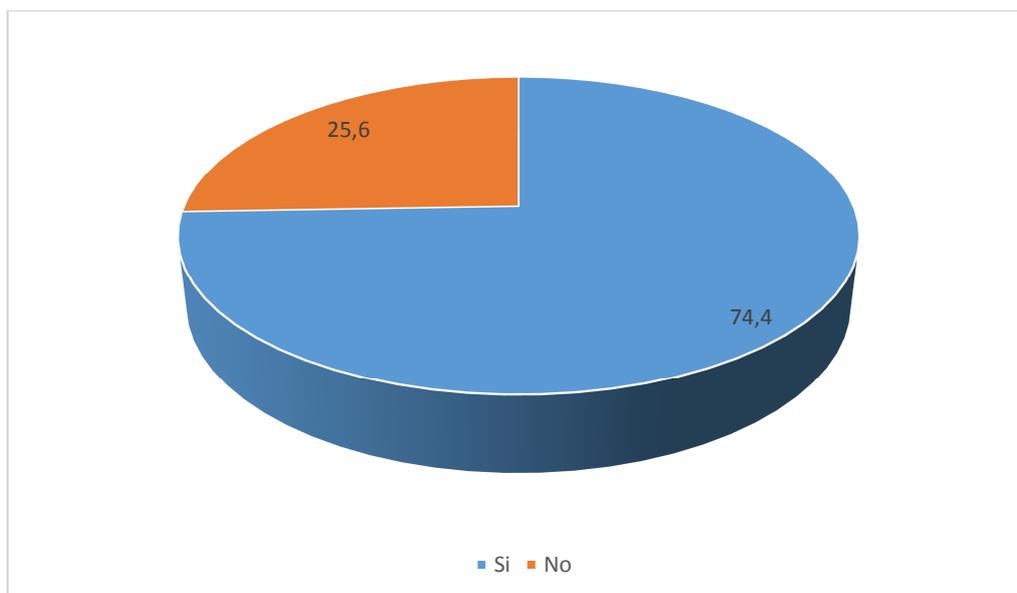
Por el contrario, el personal sin cualificación en este sector se situará por debajo del 13%.

Gráfico 33. Empresas S3.-En caso afirmativo, ¿Qué tipo de empleo será?



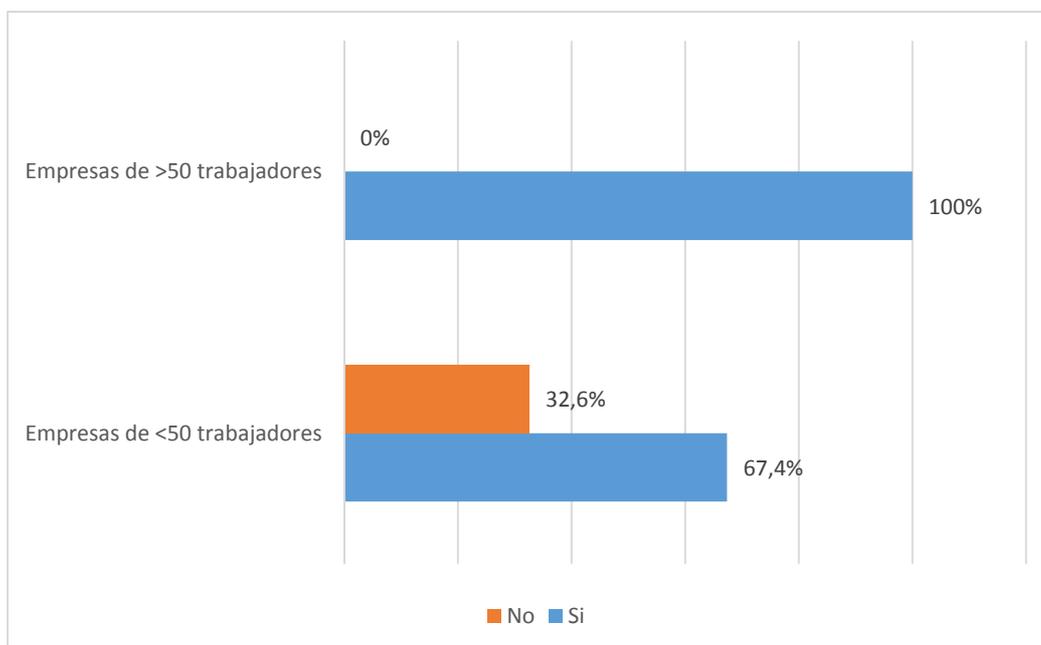
Esa voluntad por la cualificación de sus recursos humanos se muestra cuando tres de cada cuatro empresas han respondido que en los últimos doce meses han impartido cursos de formación.

Gráfico 34. En los últimos doce meses, ¿Ha desarrollado acciones de formación para sus trabajadores?



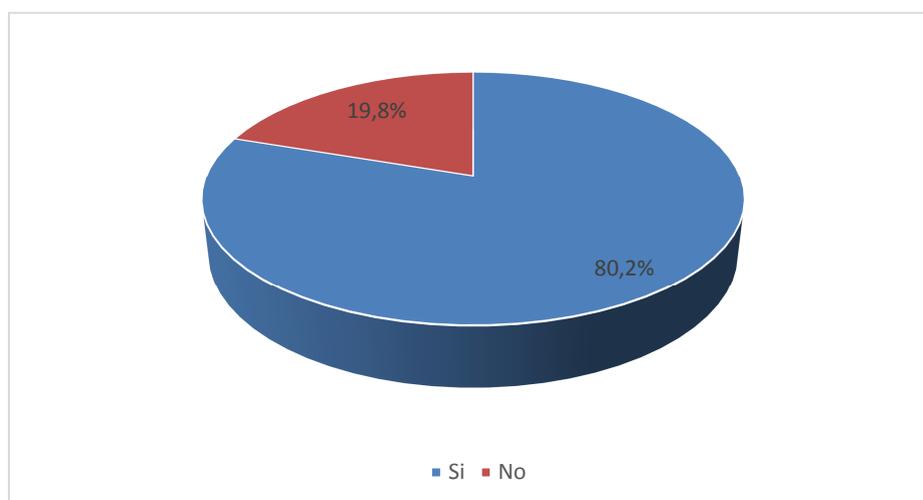
En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores en su totalidad han desarrollado acciones de formación en los últimos 12 meses.

Gráfico 35. En los últimos doce meses, ¿Ha desarrollado acciones de formación para sus trabajadores? Por tamaño de empresa.



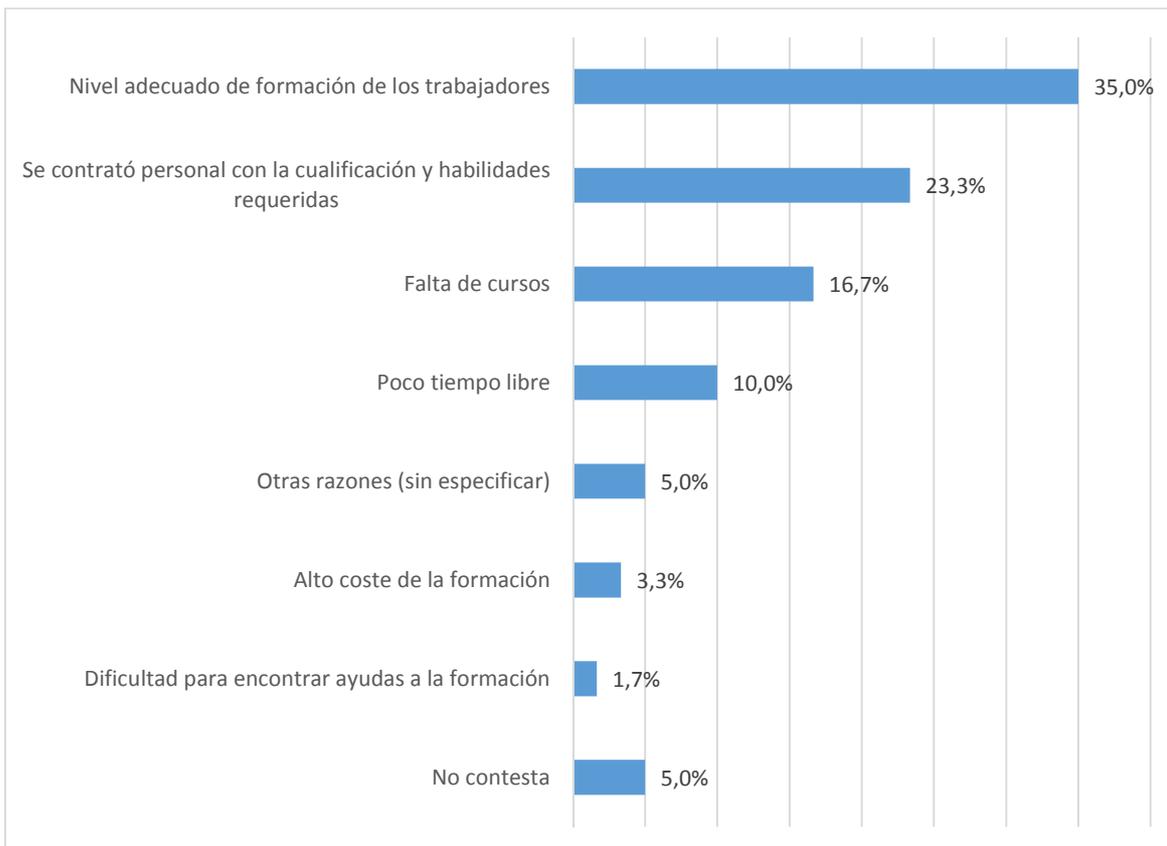
En las empresas S3 también es muy alto el porcentaje que han impartido cursos.

Gráfico 36. S.3.- En los últimos doce meses, ¿Ha desarrollado acciones de formación para sus trabajadores?



Las empresas que no han realizado formación alegan suficiente cualificación, pero también problemas organizativos y económicos. Esto afecta a las pequeñas empresas y a algunas pequeñas del S3. Algo que hay que tener en cuenta por parte de los poderes públicos.

Gráfico 37. Empresas en General. En caso negativo, ¿Por qué motivos?



Competencias profesionales

A continuación, hemos preguntado a las empresas a través de sus responsables sobre las competencias profesionales que consideran más importantes a la hora de reponer a las personas que se vayan a jubilar. Las empresas consideran que las competencias de Trabajo en Equipo (Técnicas para realizar un trabajo coordinado con otras personas con un objetivo común); Competencias de atención al público/trato a clientes (Gestión de la relación con clientes y público, técnicas de venta, etc.) y las Competencias técnicas, prácticas o específicas de un trabajo y las técnicas (Manejo de maquinaria, venta de un producto o servicio, etc.) son las más importantes. Las que menos priorizan las empresas son las competencias de Cálculo y Comunicación oral.

Estos parámetros de prioridad coinciden con los datos que existen a nivel estatal lo que proporciona homogeneidad y certidumbre al resultado de la encuesta⁶. Sin embargo, se aprecia alguna diferencia. En el caso de Navarra, las competencias de atención al público quedan algo más relegadas por nuestras empresas. Este diferente criterio con las empresas de España hay que atribuirlo a un mayor peso del componente industrial de nuestra economía y un menor peso de Servicios.

⁶.- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013, “ Encuesta de Formación Profesional para el Empleo en Empresas”

Gráfico 38. A la hora de reponer a las personas jubiladas o de incorporar nuevas personas, ¿Qué competencias profesionales considera más importantes que tengan? (marque máximo tres cruces)



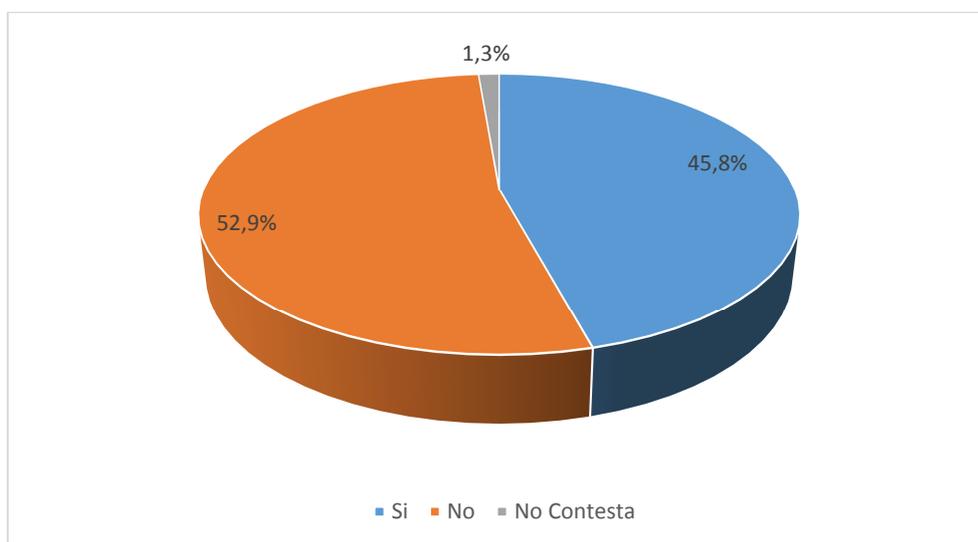
Dificultad de cubrir puestos de trabajo por formación requerida

El hecho de que la mitad de empresas les haya sido complicado en alguna ocasión cubrir puestos de trabajo por formación requerida pone en aviso la necesidad de adecuar nuestro sistema formativo profesional. Así lo reconoce el Plan Estratégico de Formación Profesional de Navarra (2017-20) que en su resumen diagnóstico sitúa, entre sus debilidades:

- Conocimiento insuficiente de la demanda de formación previsible.
- Falta de mecanismos de prospección de las necesidades empresariales.
- Poca flexibilidad y agilidad en la actualización de la oferta formativa.
- Ausencia casi total de ofertas formativas de especialización.

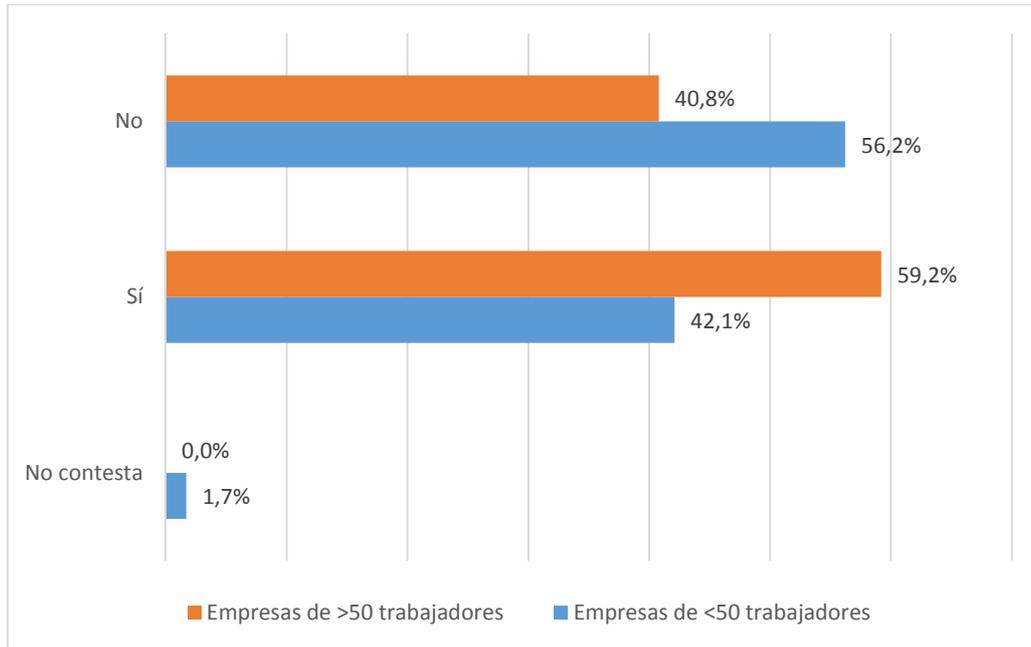
Casi el 53% de las empresas manifiestan que les ha sido complicada en alguna ocasión cubrir los puestos de trabajo debido a la formación requerida para desempeñarlos.

Gráfico 39. Empresas en General ¿Le ha sido complicado, en alguna ocasión, cubrir puestos de trabajo por la formación requerida?



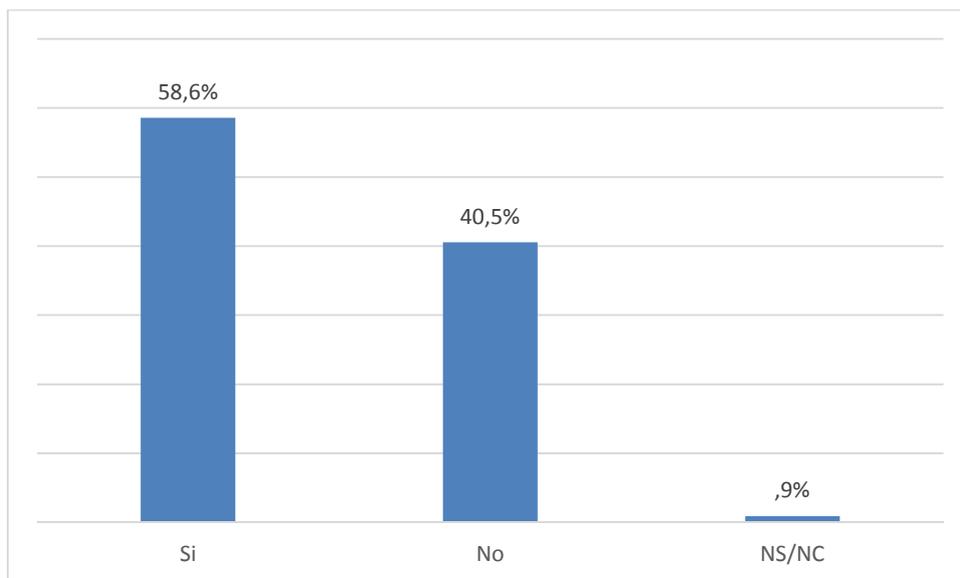
Las empresas de más de 50 trabajadores, tal como hemos analizado anteriormente, son las que requieren de mayor personal cualificado.

Gráfico 40. ¿Le ha sido complicado, en alguna ocasión, cubrir puestos de trabajo por la formación requerida? Por tamaño de empresa



En coherencia, son las que más complicado lo tienen para obtener personal cualificado. Igual pauta siguen las empresas del S3.

Gráfico 41. S3.- ¿Le ha sido complicado, en alguna ocasión, cubrir puestos de trabajo por la formación requerida?



Cuando se les ha preguntado sobre qué perfiles profesionales les ha sido más difícil de cubrir cada empresa ha dado un relación propia y heterogénea. No obstante, una vez agrupadas las respuestas resulta que los perfiles más difíciles de cubrir por las empresas fueron las ingenierías, las personas técnicas con experiencia e idiomas, perfiles comerciales y sociosanitarios, entre otros. Estos perfiles conectan en líneas generales con el último Informe del Mercado de Trabajo de Navarra que cita a las ingenierías, vendedores, personas con perfil técnico, o los servicios socio-sanitarios como ocupaciones con tendencia positiva para el año vigente.⁷

Tabla 13. En caso de que haya tenido dificultades de cubrir puestos por formación, ¿Qué perfiles formativos le ha resultado más difíciles de cubrir?



⁷.- SEPE. Observatorio de Ocupaciones. Informe del Mercado de Trabajo en Navarra, Datos 2016 http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2762-1.pdf

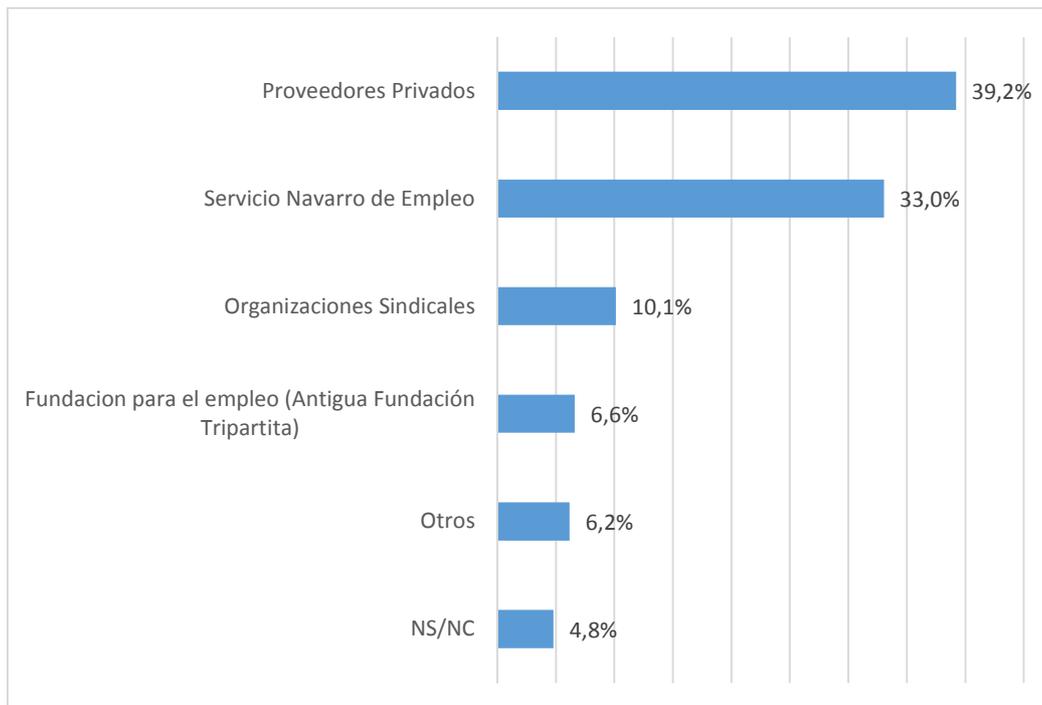
Recursos sobre programas de formación

A la hora de proveerse de la información necesaria para implantar programas de formación, las empresas recurren a los proveedores privados en primer lugar. No hay que olvidar que estos proveedores privados desarrollan una labor comercial de sus servicios y por lo tanto están a disposición de las necesidades de las empresas de manera más próxima.

El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare ocupa una posición muy estimada como recurso formativo para las empresas.

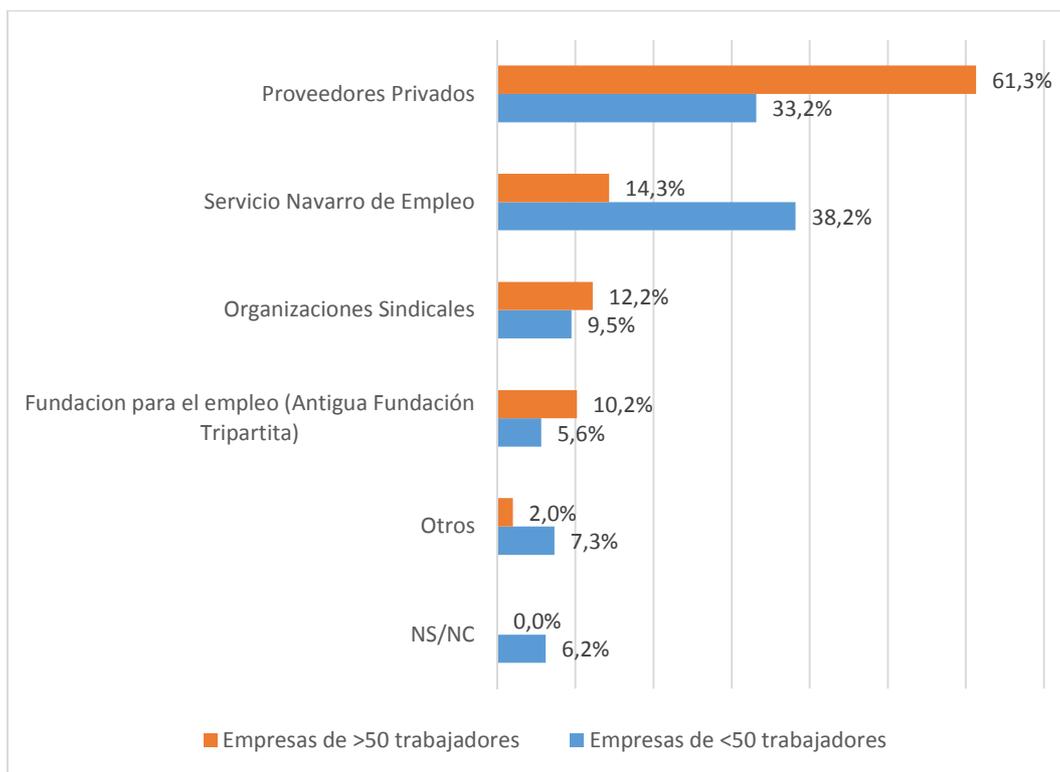
También merece la pena reflexionar el hecho de que el 10% de las empresas han considerado a las organizaciones sindicales como recurso informativo a la hora de desarrollar programas de formación. Sin duda suponen una referencia de interés.

Gráfico 42. Empresas en General ¿Preferentemente, a quién recurre para informarse sobre programas de formación a sus trabajadores?



En las empresas de menos de 50 trabajadores es el Servicio Navarro de Empleo el que lidera como recurso para informarse de formación. Lo que evidencia el papel de los poderes públicos para con la equidad en el derecho a la formación de las empresas dado que las pequeñas son las que más dificultades de acceso a las mismas.

Gráfico 43. ¿Preferentemente, a quién recurre para informarse sobre programas de formación a sus trabajadores? Por tamaño de empresa.

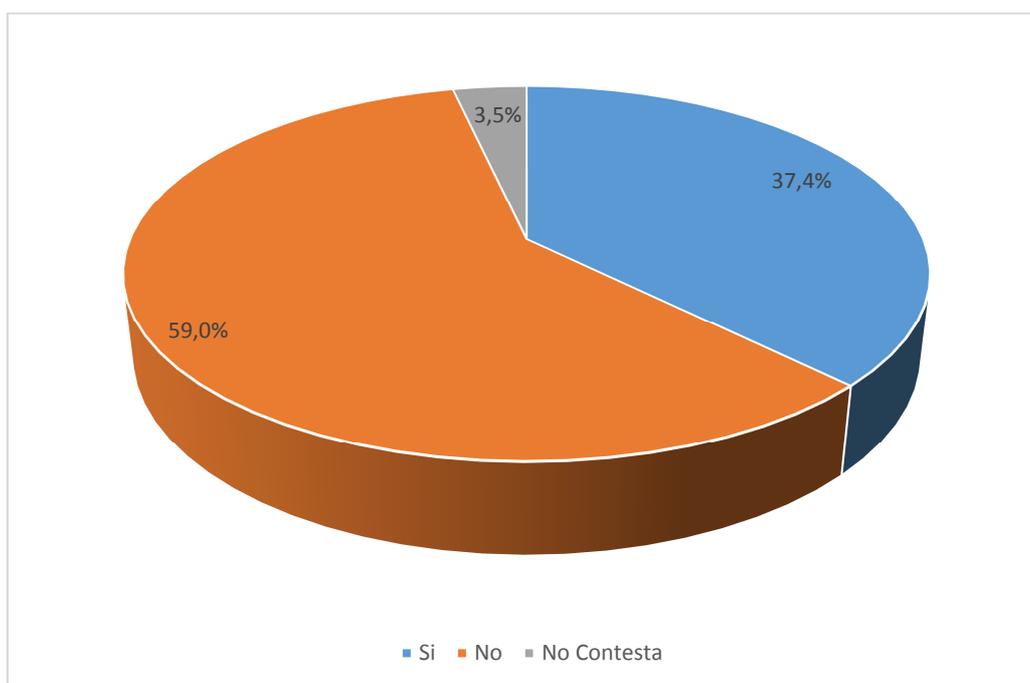


Sistemas de formación desarrollados por la empresa

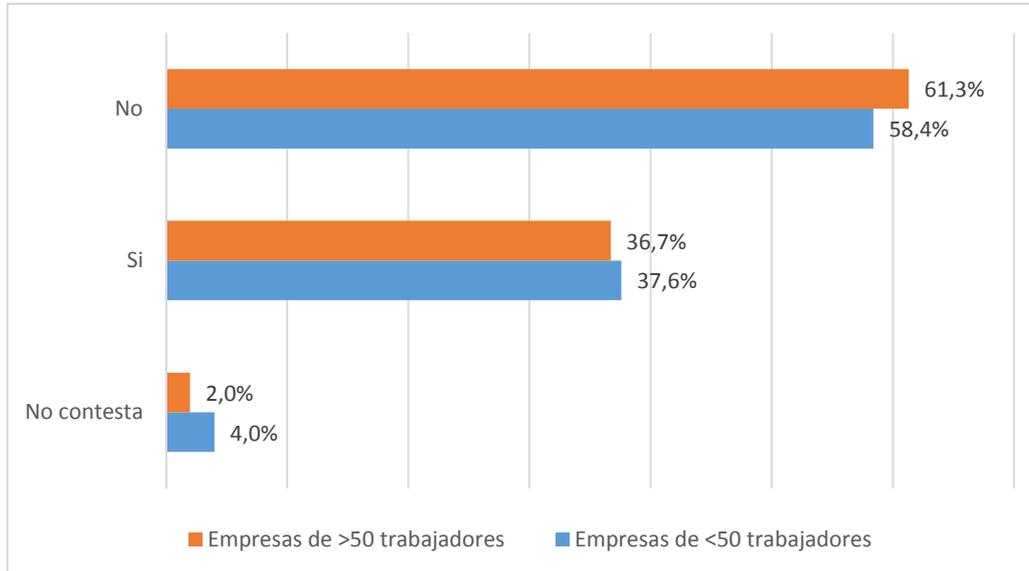
Cuando preguntamos a las empresas sobre si la actual oferta formativa pública es eficaz para sus necesidades nos encontramos que 6 cada 10 empresas no la consideran eficaz. Siendo las grandes empresas las que más ineficaz las consideran. Este dato vuelve a entrar en coherencia con el Diagnóstico del Plan Estratégico de Formación Profesional de Navarra.

Como consecuencia, las empresas se organizan, de manera mayoritaria, sus programas formativos; sobre todo las que tienen capacidad que son las de mayores recursos.

Gráfico 44. Empresas en general ¿Considera que la actual oferta formativa pública es eficaz para sus necesidades?



**Gráfico 45. ¿Considera que la actual oferta formativa pública es eficaz para sus necesidades?
Por tamaño de empresa.**



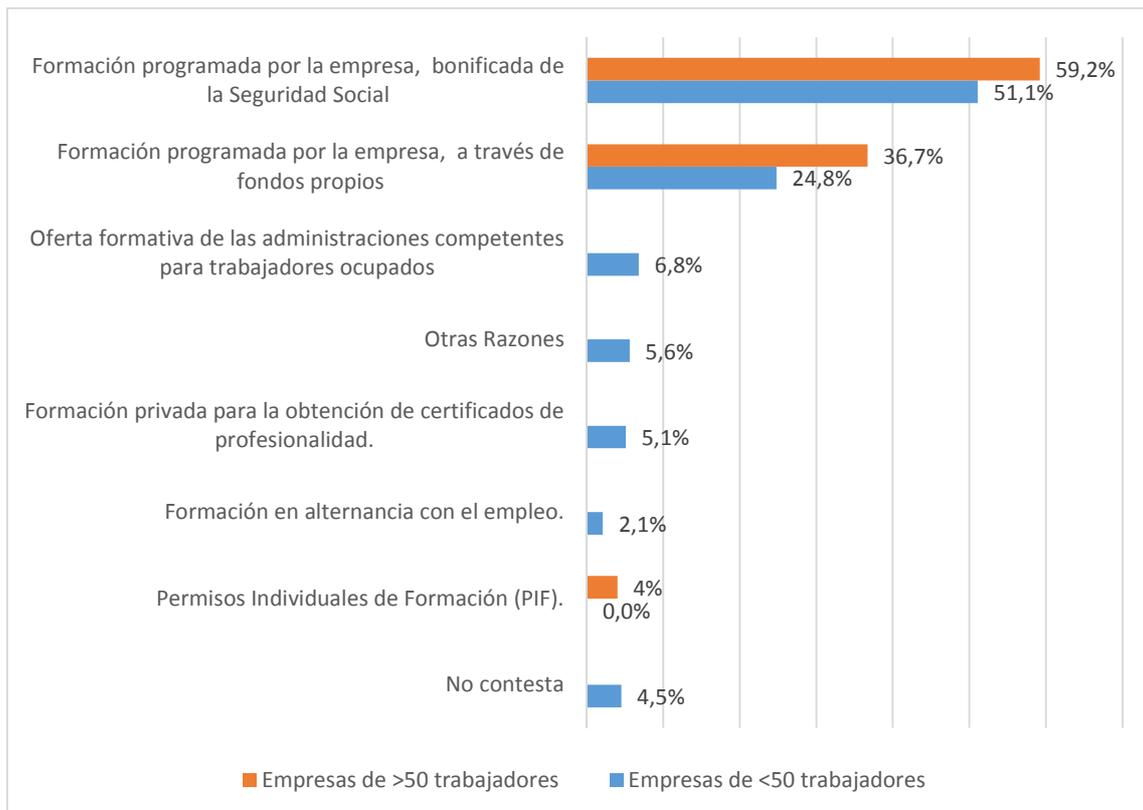
La mayoría de las empresas desarrollan la formación utilizando el crédito que disponen para realizar formación bonificada.

Gráfico 46. En caso de que haya impartido formación a sus trabajadores, ¿A qué tipo de formación ha recurrido?



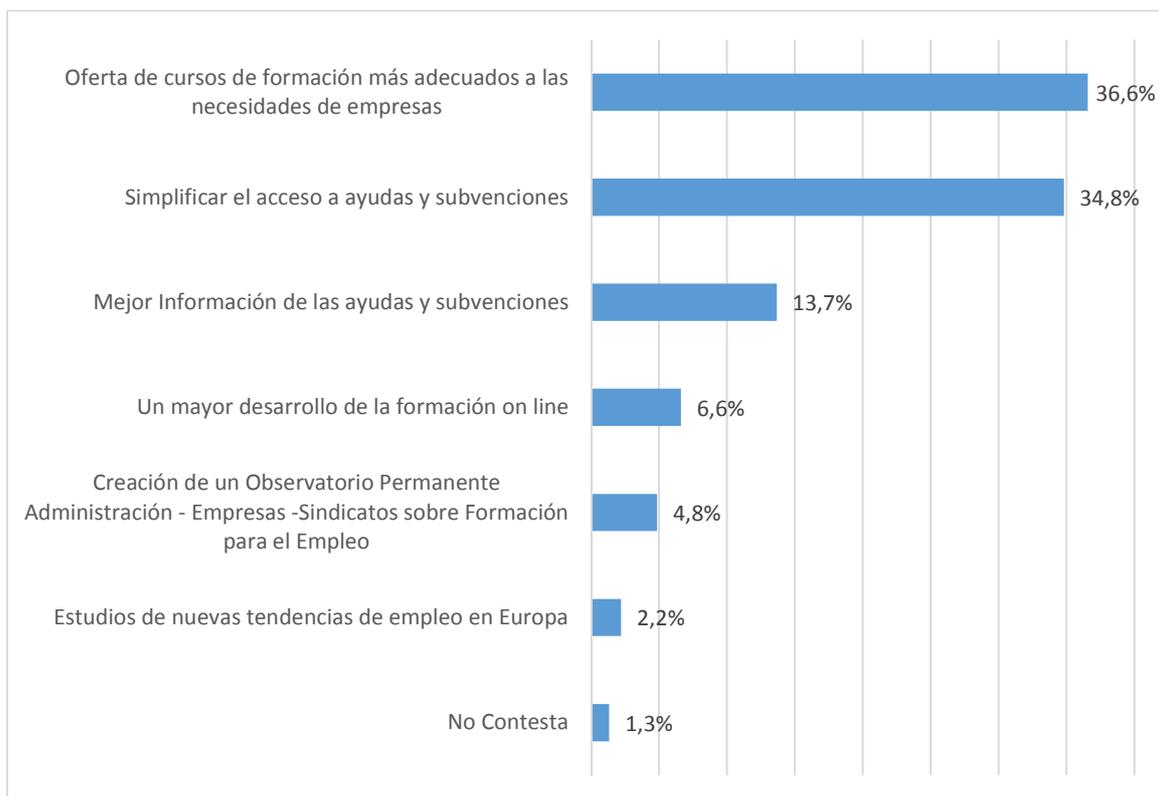
Son las empresas de más de 50 trabajadores las que en mayor porcentaje utilizan la bonificación que disponen para la realización de la formación y las que en mayor medida invierten recursos propios en el desarrollo de esa formación.

Gráfico 47. En caso de que haya impartido formación a sus trabajadores, ¿A qué tipo de formación ha recurrido? Por tamaño de empresa.



Las empresas recomiendan a los poderes públicos una oferta formativa más adecuada a las necesidades de la empresa, más próxima a esa realidad y una mayor agilización en el proceso de acceso y subvención. No hay diferencia por empresas S3.

Gráfico 48. ¿Qué recomendaría a los poderes públicos para una mejora sobre la formación a trabajadores?



LO MÁS SIGNIFICATIVO QUE NOS EXPRESAN LAS EMPRESAS

Más de seis de cada diez empresas creará empleo en los próximos años. Son las empresas de más de 50 trabajadores y las S3 las que más optimismo muestran

Las empresas de S3 y de más de 50 trabajadores muestran tendencias positivas a una mayor cualificación laboral

Seis de cada diez empresas de más de 50 trabajadores y las de S3 han tenido problemas significativos de cubrir empleo por cualificación

En un 6% de las empresas su plantilla se jubilará próximamente en una cuarta parte. Lo que les ocasionará cambios importantes en sus recursos humanos

Las pequeñas empresas muestran mayor languidez en previsión de empleo o cubrir jubilaciones. En muchos casos, la razón se encuentra por jubilación del empresario

El relevo por jubilación y el incremento de empleo mejorará la cualificación del personal de la empresa

Se perciben problemas organizativos y de recursos para acceder a programas de formación que perjudica a las pequeñas empresas; también en las empresas pequeñas de S3

El SNE-NL es una referencia para las empresas, sobre todo las pequeñas, a la hora de acceso a formación

Una parte de las empresas se organizan sus programas formativos. Sobre todo las que tienen capacidad que son las de mayores recursos.

Las empresas recomiendan a los poderes públicos una oferta formativa más adecuada a las necesidades de la empresa, más próxima a esa realidad y una mayor agilización en el proceso de acceso y subvención

CINCO GRANDES TENDENCIAS DEL ESTUDIO

1. Las empresas navarras ofrecerán más empleo debido al crecimiento económico, al relevo por jubilación y a la disminución de la población activa.
2. Se producirá un envejecimiento laboral fruto de la evolución demográfica y del alargamiento legal de la jubilación.
3. Las empresas sobre todo las mayores y las de S3 demandarán mayor cualificación a su personal laboral y a futuros ingresos.
4. Las relaciones laborales se flexibilizarán y habrá mayor rotación de contratos.
5. La nueva sociedad demanda nuevos servicios, nuevas empresas. El envejecimiento generará un gran sector económico.

Asimismo, se constatan dos cuellos de botella principales ante estas nuevas tendencias:

1. Rigidez de la oferta pública de formación ante las demandas de las empresas.
2. Dificultad de retorno laboral para personas paradas mayores.

TENDENCIAS LABORALES



A MODO DE PRESCRIPCIONES

Ante el envejecimiento laboral

En el año 2012, se aprobó, por parte del Consejo de la Unión Europea, la Declaración del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional como documento para estrategias futuras por parte de la Unión Europea.⁸ Recientemente, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND) y el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) han presentado este año un importante informe titulado: "Hacia un trabajo favorable a la edad en Europa: Una perspectiva de vida en el trabajo y envejecimiento de las agencias de la UE"⁹

En el Informe mencionado se da cuenta de que la fuerza de trabajo de la UE, al igual que su población está envejeciendo de forma inexorable. El informe, coordinado por la UE-OSHA, muestra diferentes retos asociados al envejecimiento laboral y considera la necesidad de proponer soluciones innovadoras. Se describe la creciente prevalencia de problemas de salud laboral asociados a trabajadores con edad. Se constata la existencia de prejuicios y discriminaciones por parte de la sociedad, los empresarios y los propios trabajadores hacia los trabajadores de edad avanzada. Asimismo, se constata la existencia de un bajo nivel de participación en formación por parte de los mayores de 55 años. También, la ausencia de enfoques adecuados de aprendizaje y orientación. Las recomendaciones que proponen estas Agencias de la UE son amplias y diversas. Se pueden esquematizar en los siguientes ejes:

- 1.-Formación y Orientación laboral Permanente.
- 2.-Condiciones de trabajo saludables.
- 3.-Estrategias de gestión de la edad desde la intergeneracionalidad.
- 4.-Servicios de Empleo para retorno laboral de mayores en paro.

⁸.- <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=ES&f=ST%2017468%202012%20INIT>

⁹.- https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/te-02-17-364-en-n.pdf

- 5.- Evitar la discriminación por edad.
- 6.-Regímenes de beneficios al empleo de los mayores.
- 7.-Transferencia de experiencias de éxito.
- 8.- Conciliar trabajo y atención a familiares.

El Informe, a modo de resumen, propone de manera más detallada una serie de medidas que son susceptibles de ser abordadas por el Gobierno de Navarra y que en algunos casos ya se ejecutan:

- .-Potenciar la orientación laboral para el éxito de una tercera edad activa. Una eficaz orientación laboral puede contribuir a reducir los costes del desempleo y la inactividad.
- .-Desarrollar la acreditación del aprendizaje formal y no formal.
- .-Implementación de medidas para fomentar la participación de trabajadores de más edad en actividades formativas.
- .-Divulgar las mejores prácticas en relación con la formación continua.
- .-Fomentar el aprendizaje intergeneracional en la propia empresa. Las organizaciones también pueden beneficiarse de la transferencia de conocimiento entre empleados de diferentes generaciones. Así, los más jóvenes suelen aportar idiomas, habilidades de aprendizaje y digitales, mientras que los más veteranos pueden ayudar en competencias transversales como comunicación, trabajo en equipo o resolución de problemas.
- .-Hacer el trabajo más sostenible organizándolo de manera diferente para satisfacer las necesidades de las generaciones mayores. Las buenas condiciones de trabajo son importantes para motivar a las personas a permanecer en el mercado de trabajo y trabajar por más tiempo. Por ejemplo, desarrollar y poner en práctica medidas de ergonomía y programas preventivos de salud.
- .-Fomentar una política de empresa centrada en la prevención de las enfermedades laborales incluyendo el estrés, promoción de la salud y el bienestar. Elaboración de perfiles de riesgo.
- .-Medidas para el regreso al trabajo con apoyo después de haber pasado una enfermedad.

.-Se necesitan enfoques que permitan un horario de trabajo flexible para combinar el trabajo y el cuidado de los ancianos parientes o nietos. Como ejemplo, se citan el de contrato a tiempo parcial y planes de jubilación parcial.

.-Ayudar a los trabajadores a cambios en el entorno de trabajo y garantizar que su experiencia se valora.

.-Las desigualdades de género aumentan a medida que se envejece. A menudo, las mujeres se enfrentan a las tareas de apoyo a la Dependencia, tienen una mayor brecha en sus pensiones y un mayor riesgo de pobreza a medida que envejecen, lo que crea barreras para el envejecimiento saludable. Por ello, se recomienda priorizar en estas medidas desde la variable de género.

.-Combatir los estereotipos negativos y basarse en las percepciones positivas edad, como la experiencia, la lealtad y la fiabilidad.

Ante la mayor demanda de cualificación profesional

Recientemente, ha sido presentado el Plan Estratégico de Formación Profesional 2017-2020.¹⁰ Se trata de un plan transversal que busca, además de impulsar la formación profesional, responder a las necesidades de la sociedad en colaboración con las empresas del entorno. A la vez, que contribuir a la estabilidad y calidad del empleo en Navarra. En definitiva, enlaza con una de las grandes tendencias que hemos anticipado. De este modo, citamos algunos de los objetivos dado que van en la línea de satisfacer la necesidad de las empresas por una mayor cualificación expresada en la encuesta realizada:

.-Implementar un modelo de centro de Formación Profesional más flexible, capaz de responder ágilmente a las necesidades del entorno.

.-Impulsar y agilizar la formación especializada para adecuarse a las necesidades de los sectores productivos y de servicios.

¹⁰ .- <http://www.gobiernoabierto.navarra.es/es/participacion/procesos/plan-estrategico-formacion-profesional>

.-Adaptar la formación a las necesidades de los diferentes colectivos para favorecer su inserción Laboral

.-Trabajar en red para mejorar la coordinación de las actuaciones de formación y cualificación profesional a lo largo de la vida.

.-Garantizar que la Formación Profesional pueda satisfacer las necesidades de cualificación en todas las áreas de actividad económica de la región

.-Potenciar el compromiso de las empresas con las prácticas del alumnado y con la formación dual.

.-Ayudar desde la Formación Profesional a la internacionalización de las empresas

Ante la cronificación del desempleo de personas mayores

Hemos constatado que un 14 % de los parados en Navarra durante el 2016 tenían más de 55 años. La tasa de desempleo en este tramo no es cuantitativamente significativa aunque si su prolongación en el paro. Hay que tener en cuenta que después de una vida dedicada a un sector determinado y con una edad avanzada, cualquier ejercicio de reciclaje y de reubicación laboral resulta complejo dado su menor grado de empleabilidad influenciada tanto por factores externos como propios. Una gran parte de estas personas desempleadas no volverá a trabajar. No obstante, se hace necesario que aquellos que muestren voluntad de retorno laboral lo puedan conseguir. Máxime cuando la población activa va perdiendo peso por mor del envejecimiento.

El Plan de Empleo incide, de manera general, en la mejora de la empleabilidad y en el desarrollo de las competencias profesionales. Se plantea el incremento de un 50% de las acciones de formación del Servicio Navarro de Empleo y de las personas participantes, hasta las 18.000. Por otra parte, se pretende cuadruplicar el número de personas de participantes en el conjunto de Programas de Formación y Empleo. A su vez, se quiere aumentar el número de acreditaciones de la cualificación profesional, hasta lograr 10.000 acreditaciones nuevas en el periodo de vigencia del Plan, a través de la formación para el empleo y la acreditación de la experiencia. También se tiene prevista la ampliación de la programación de cursos de

Competencias Clave a lo largo del territorio para facilitar el acceso a una formación cualificante a 1.500 personas.

El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare trabaja desde hace un tiempo por fortalecer la Orientación como instrumento para evitar el descuelgue laboral.¹¹ De hecho, el año pasado en el marco de una Jornadas Técnicas de Orientación organizadas promovidas por este órgano, se expuso la necesidad de construir otras políticas activas de empleo para otros modelos laborales como son los presentes requiriendo de sistemas ágiles y flexibles cuyo protagonista deben ser las personas, no los trámites. Apostando por un modelo único de Orientación Laboral y Empleabilidad donde la persona sea el hilo conductor del sistema. Se apostaba por perseguir la trazabilidad de las mismas.

En esa trazabilidad, las personas mayores en paro deben ser un colectivo prioritario por su dificultad en el retorno laboral. Por ello, elevamos algunas medidas que en algún caso están ya recogidas por el SNE-NL pero su referencia puede servir de refuerzo.

.-Trabajar la orientación laboral y la intermediación a través de seguimientos personalizados para personas mayores en paro.

.-Acreditar la cualificación profesional a través de la experiencia.

.- Articular una oferta formativa para el empleo tanto para personas paradas mayores como ocupadas donde se facilite el acceso a la misma mediante medidas de flexibilidad, bonificación y apoyo a la conciliación.

. Impulsar, en el marco de la responsabilidad social, la contratación de personas mayores.

.-Fomento de la contratación indefinida de personas mayores.

.-Coadyuvar a que en los convenios colectivos se pueda facilitar las condiciones laborales adecuadas a la edad de las personas trabajadoras.

-- Apoyo a la políticas de conciliación como flexibilidad horaria para el cuidado de personas dependientes.

¹¹ .- Servicio Navarro de Empleo. OBNE. "Colectivo de personas mayores de 45 años. Propuestas de Intervención para mejorar su empleabilidad" Pamplona, 2015

ANEJOS

1.-Índice de gráficos y tablas.

GRÁFICOS

Gráfico 1. Pirámide de población de Navarra (año 2016).	pág. 10
Gráfico 2. Saldo migratorio con el extranjero de las personas nacidas en el extranjero.	pág. 13
Gráfico 3. Distribución de la población en relación con la actividad económica según criterios OIT (media anual).	pág. 17
Gráfico 4. Tasas de actividad y paro (medias anuales).	pág. 17
Gráfico 5. Distribución de la población de 60 a 64 años en relación con la actividad económica según criterios OIT (media anual).	pág. 18
Gráfico 6. Tasa de actividad de la población de 60-64 años.	pág. 19
Gráfico 7. Porcentaje que representan las siguientes categorías en la ocupación de cada grupo de edad: educación superior, empleo industrial, sector privado, ocupaciones técnicas o cualificadas de la industria o construcción y contratación indefinida.	pág. 24
Gráfico 8. Evolución de la afiliación a la Seguridad Social de las personas de 60 a 64 años.	pág. 26
Gráfico 9. Porcentaje de la afiliación de personas de 60-64 años respecto al total de la afiliación.	pág. 27
Gráfico 10. Tasas de variación anual de la afiliación a la Seguridad Social según Régimen.	pág. 28
Gráfico 11. Evolución de la contratación (contratos y personas contratadas).	pág. 30
Gráfico 12. Distribución de la contratación según sector de actividad (datos anuales).	pág. 31
Gráfico 13. Distribución de la contratación según ocupación (datos anuales).	pág. 32
Gráfico 14. Distribución de la contratación según nivel formativo (datos anuales).	pág. 34
Gráfico 15. Distribución de la contratación según tipo de contrato (datos anuales).	pág. 35

Gráfico 16. Distribución de la contratación según duración de los contratos temporales (datos anuales).	pág. 35
Gráfico 17. Distribución de la contratación según tipo de jornada (datos anuales).	pág. 37
Gráfico 18. Comparativa entre la distribución de las personas desempleadas y la contratación según ocupación. Año 2016.	pág. 43
Gráfico 19. ¿En los próximos cinco años, qué proporción aproximada de la plantilla actual estará jubilada?	pág. 54
Gráfico 20. ¿En los próximos cinco años, qué proporción aproximada de la plantilla actual estará jubilada? Por tamaño de Empresa.	pág. 55
Gráfico 21. Empresas S3.- ¿En los próximos cinco años, qué proporción aproximada de la plantilla actual estará jubilada?	pág. 55
Gráfico 22. Empresas en general. Sobre las personas que se van a jubilar, ¿En líneas generales, tiene previsto reponerlas?	pág. 56
Gráfico 23. Sobre las personas que se van a jubilar, ¿En líneas generales, tiene previsto reponerlas? Por tamaño de Empresa.	pág. 57
Gráfico 24. Empresas S-3.-Sobre las personas que se van a jubilar, ¿En líneas generales, tiene previsto reponerlas?	pág. 57
Gráfico 25. Empresas en general. ¿Considera que su empresa creará empleo en los próximos años?	pág. 58
Gráfico 26. ¿Considera que su empresa creará empleo en los próximos años? Por tamaño de empresa.	pág. 59
Gráfico 27. Empresas S3 ¿Considera que su empresa creará empleo en los próximos años?	pág. 60
Gráfico 28. Empresas que crearán empleo ¿Qué tipo de empleo será?	pág. 61
Gráfico 29: Empresas en general. ¿Qué cualificación profesional tendrá la persona que reponga a la jubilada?	pág. 62
Gráfico 30. ¿Qué cualificación profesional tendrá la persona que reponga a la jubilada? Por tamaño de empresa.	pág. 62
Gráfico 31. Empresas en general. ¿Qué cualificación profesional tendrá la persona que reponga a la jubilada?	pág. 63
Gráfico 32. ¿Qué cualificación profesional tendrá la persona que reponga a la jubilada? Por tamaño de empresa.	pág. 63
Gráfico 33. Empresas S3. En caso afirmativo, ¿Qué cualificación profesional tendrá la persona que reponga a la jubilada?	pág. 64
Gráfico 34. En los últimos doce meses, ¿Ha desarrollado acciones de formación para sus trabajadores?	pág. 64

Gráfico 35. En los últimos doce meses, ¿Ha desarrollado acciones de formación para sus trabajadores? Por tamaño de empresa.	pág. 65
Gráfico 36. S-3.- En los últimos doce meses, ¿Ha desarrollado acciones de formación para sus trabajadores?	pág. 65
Gráfico 37. Empresas en General. En caso negativo, ¿Por qué motivos?	pág. 66
Gráfico 38. A la hora de reponer a las personas jubiladas o de incorporar nuevas personas, ¿Qué competencias profesionales considera más importantes que tengan? (marque máximo tres cruces)	pág. 68
Gráfico 39. Empresas en General ¿Le ha sido complicado, en alguna ocasión, cubrir puestos de trabajo por la formación requerida?	pág. 69
Gráfico 40. ¿Le ha sido complicado, en alguna ocasión, cubrir puestos de trabajo por la formación requerida? Por tamaño de empresa	pág. 70
Gráfico 41. S3.- ¿Le ha sido complicado, en alguna ocasión, cubrir puestos de trabajo por la formación requerida?	pág. 70
Gráfico 42. Empresas en General ¿Preferentemente, a quién recurre para informarse sobre programas de formación a sus trabajadores?	pág. 72
Gráfico 43. ¿Preferentemente, a quién recurre para informarse sobre programas de formación a sus trabajadores? Por tamaño de empresa.	pág. 73
Gráfico 44. Empresas en general ¿Considera que la actual oferta formativa pública es eficaz para sus necesidades?	pág. 74
Gráfico 45. ¿Considera que la actual oferta formativa pública es eficaz para sus necesidades? Por tamaño de empresa.	pág. 75
Gráfico 46. En caso de que haya impartido formación a sus trabajadores, ¿A qué tipo de formación ha recurrido?	pág. 75
Gráfico 47. En caso de que haya impartido formación a sus trabajadores, ¿A qué tipo de formación ha recurrido? Por tamaño de empresa.	pág. 76
Gráfico 48. ¿Qué recomendaría a los poderes públicos para una mejora sobre la formación a trabajadores?	pág. 77

TABLAS:

Tabla 1. Indicadores demográficos de Navarra.	pág. 11
Tabla 2. Población inmigrante[1] en Navarra	pág. 12
Tabla 3. Proyección de población de Navarra (2018-2021) según intervalos de edad.	pág. 13
Tabla 4. Proyección de población de Navarra (2018-2021) y tasas de variación.	pág. 15
Tabla 5. Características de la población ocupada >=60 años (media anual 2016).	pág. 21
Tabla 6. Afiliación a la Seguridad Social según edad, sexo y Régimen (afiliados/as >=60 años). Feb 2017.	pág. 25
Tabla 7. Distribución porcentual de la contratación anual según actividad desagregada.	pág. 32
Tabla 8. Distribución de las personas desempleadas a lo largo de 2016 según principales variables.	pág. 40
Tabla 9. Distribución de las empresas que han contestado la encuesta por número de trabajadores.	pág. 51
Tabla. 10 Distribución de las empresas por número de trabajadores.	pág. 51
Tabla 11. Distribución por zonas de las empresas que han respondido la encuesta	pág. 51
Tabla 12. Distribución por zonas de las empresas navarras.	pág. 52
Tabla 13. En caso de que haya tenido dificultades de cubrir puestos por formación, ¿Qué perfiles formativos le ha resultado más difíciles de cubrir?	pág. 71

2.-Cuestionario

Encuesta sobre necesidades empresariales ante relevo generacional

Desde el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, bajo la coordinación de la Dirección General de Observatorio de la Realidad Social del Gobierno de Navarra se está analizando las tendencias de reposición laboral a corto y medio plazo en las empresas navarras derivadas de la jubilación o del incremento de empleo. De tal forma, que se puedan prescribir actuaciones en la oferta formativa para los entornos productivos, especialmente los identificados en la Actualización en de la Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra.

Es por ello, que como infórmate cualificado en su empresa recabamos su participación. **Rogamos que baje la encuesta a su escritorio, la rellene y nos la remita a esta dirección de correo.**

Gobierno de Navarra le garantiza que esta **encuesta** es **totalmente anónima**. Esta investigación se ciñe a los criterios establecidos en la **Ley de Protección de Datos**. Pedimos su colaboración y participación.

FICHA IDENTIFICACIÓN

Nombre de la empresa	
Actividad Principal (CNAE a cuatro dígitos)	
Número de centros de trabajo dedicados a la misma actividad *	
Localidad/es donde se ubica/n	
Número de trabajadores/as totales	

*Sólo en el caso de que la empresa tenga más de un centro de trabajo, sucursales, etc.

P1.- ¿Qué edad media, aproximadamente, estima que tiene su plantilla?

Menos de 30 años	<input type="checkbox"/>
Entre 30 y 39 años	<input type="checkbox"/>
Entre 40 y 49 años	<input type="checkbox"/>
Entre 50 y 59 años	<input type="checkbox"/>
+ de 60 años	<input type="checkbox"/>

P2.- ¿En los próximos cinco años, qué proporción aproximada de la plantilla actual estará jubilada?

Menos de 25%	<input type="checkbox"/>
Entre 25% - 50%	<input type="checkbox"/>
Más de 50%	<input type="checkbox"/>

P3.-Sobre las personas que se van a jubilar, ¿En líneas generales, tiene previsto reponerlas?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

P4.-En caso afirmativo, ¿Qué cualificación profesional tendrá la persona que reponga a la jubilada?

La misma	<input type="checkbox"/>
Menos cualificada	<input type="checkbox"/>
Más cualificada	<input type="checkbox"/>

P5.-A la hora de reponer a las personas jubiladas o de incorporar nuevas personas, ¿Qué competencias profesionales considera más importantes que tengan? (marque máximo tres cruces)

Competencias generales de tecnologías de la información. (Ofimática a nivel de usuario, uso de Internet, etc.)	<input type="checkbox"/>
Competencias profesionales de tecnologías de la información. (Programación, administración de sistemas, creación de páginas web etc.)	<input type="checkbox"/>
Competencias de dirección. (Dirección, organización y planificación de las tareas del personal a su cargo.)	<input type="checkbox"/>
Competencias de trabajo en equipo. (Técnicas para realizar un trabajo coordinado con otras personas con un objetivo común.)	<input type="checkbox"/>
Competencias de atención al público/trato a clientes. (Gestión de la relación con clientes y público, técnicas de venta, etc.)	<input type="checkbox"/>
Competencias de resolución de problemas. (Localización de problemas o fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones)	<input type="checkbox"/>
Competencias administrativas en oficina. (Facturación, administración del tiempo, etc.)	<input type="checkbox"/>
Competencias en lenguas extranjeras. (Lectura, escritura, comprensión y expresión oral en lenguas extranjeras.)	<input type="checkbox"/>
Competencias técnicas, prácticas o específicas de un trabajo. (Manejo de maquinaria, venta de un producto o servicio, etc.)	<input type="checkbox"/>
Competencias de comunicación oral o escrita. (Realización de discursos o presentaciones; lectura y comprensión de informes, manuales, artículos, etc.)	<input type="checkbox"/>
Competencias de cálculo y/o lingüísticas. (Operaciones aritméticas, cálculos utilizando decimales, porcentajes o fracciones; lectura y escritura de documentos cortos.)	<input type="checkbox"/>
Otras(especificar)	

P6.- ¿Considera que su empresa creará empleo en los próximos años?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

P7.-En caso afirmativo, ¿Qué tipo de empleo será?

Directivos y profesionales asociados a titulaciones universitarias	<input type="checkbox"/>
Técnicos y profesionales	<input type="checkbox"/>
Personal administrativo y de servicios	<input type="checkbox"/>
Trabajadores cualificados.	<input type="checkbox"/>
Trabajadores no cualificados	<input type="checkbox"/>

P8.- ¿Le ha sido complicado, en alguna ocasión, cubrir puestos de trabajo por la formación requerida?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

P9.- ¿En caso de que haya tenido dificultades de cubrir puestos por formación, ¿Qué perfiles formativos le ha resultado más difíciles de cubrir?

P10.- ¿Preferentemente, a quién recurre para informarse sobre programas de formación a sus trabajadores? (Sólo marque una cruz)

Servicio Navarro de Empleo – Gobierno de Navarra	<input type="checkbox"/>
Proveedores de formación privados	<input type="checkbox"/>
Organizaciones sindicales y empresariales	<input type="checkbox"/>
Fundación para el Empleo (Antigua Fundación Tripartita)	<input type="checkbox"/>
Otras (especificar):	

P11.- En los últimos doce meses, ¿Ha desarrollado acciones de formación para sus trabajadores?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

P12.- En caso negativo, ¿Por qué motivos? (máximo dos cruces)

Nivel adecuado de formación de los trabajadores	<input type="checkbox"/>
Se contrató personal con la cualificación y habilidades requeridas	<input type="checkbox"/>
Dificultad para evaluar las necesidades de formación en la empresa	<input type="checkbox"/>
Falta de cursos de formación adecuados en el mercado	<input type="checkbox"/>
Alto coste de los cursos de formación	<input type="checkbox"/>
Se prefirió hacer contratos de formación	<input type="checkbox"/>
Se hizo mayor esfuerzo en realizar formación en años anteriores	<input type="checkbox"/>
Elevada carga de trabajo y escaso tiempo disponible de los trabajadores	<input type="checkbox"/>
Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas	<input type="checkbox"/>
Otras razones:	

P13.- En caso de que haya impartido formación a sus trabajadores, ¿A qué tipo de formación ha recurrido?

Formación programada por la empresa, bonificada de la Seguridad Social	<input type="checkbox"/>
Formación programada por la empresa, a través de fondos propios	<input type="checkbox"/>
Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados	<input type="checkbox"/>
Permisos Individuales de Formación (PIF).	<input type="checkbox"/>
Formación en alternancia con el empleo.	<input type="checkbox"/>
Formación privada para la obtención de certificados de profesionalidad.	<input type="checkbox"/>
Oferta formativa con compromiso de contratación	<input type="checkbox"/>
Otras:	

P14.- ¿Considera que la actual oferta formativa pública es eficaz para sus necesidades?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

P 15.- ¿Qué recomendaría a los poderes públicos para una mejora sobre la formación a trabajadores? (Marque dos cruces máximos)

Simplificar el acceso a ayudas y subvenciones	<input type="checkbox"/>
Oferta de cursos de formación más adecuados a las necesidades de empresas	<input type="checkbox"/>
Mejor información de las ayudas y subvenciones	<input type="checkbox"/>
Estudios de nuevas tendencias de empleo en Europa	<input type="checkbox"/>
Creación de un Observatorio Permanente Administración - Empresas -Sindicatos sobre Formación para el Empleo	<input type="checkbox"/>
Un mayor desarrollo de la formación on line	<input type="checkbox"/>
Otras(especificar):	