

CESpH

El presente futuro de la formación y el trabajo en Huelva: desafíos y propuestas para equilibrar oferta y demanda laboral

JOSÉ ANDRÉS DOMÍNGUEZ GÓMEZ | JOSÉ ANTONIO CLIMENT-RODRÍGUEZ

CONSEJO ECONÓMICO SOCIAL DE LA PROVINCIA DE HUELVA



El presente futuro de la formación y el trabajo en Huelva: desafíos y propuestas para equilibrar oferta y demanda laboral

JOSÉ ANDRÉS DOMÍNGUEZ GÓMEZ | JOSÉ ANTONIO CLIMENT-RODRÍGUEZ

Universidad de Huelva

El presente futuro de la formación y el trabajo en Huelva: desafíos y propuestas para equilibrar oferta y demanda laboral

JOSÉ ANDRÉS DOMÍNGUEZ GÓMEZ | JOSÉ ANTONIO CLIMENT-RODRÍGUEZ

Universidad de Huelva



Colección Informes

Nº 1/2023

Está permitida la reproducción parcial o total de los contenidos de esta publicación con la mención de la procedencia.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en el informe El presente futuro de la formación y el trabajo en Huelva: desafíos y propuestas para equilibrar oferta y demanda laboral vincula exclusivamente a sus autores, José Andrés Domínguez Gómez y José A. Climent-Rodríguez, y no significa que el Consejo Económico y Social de la provincia de Huelva (CESpH) se identifique necesariamente con ellas, si bien ha considerado conveniente la publicación y distribución de la misma.

El documento íntegro se puede consultar en:

<https://www.diphuelva.es/ces/>

Autores: Dr. José Andrés Domínguez Gómez | Dr. José A. Climent-Rodríguez

El texto de esta investigación fue terminado y enviado al CESpH el día 21 de septiembre de 2024

Edita y distribuye: Consejo Económico y Social de la Provincia de Huelva
Cardenal Cisneros, 8-1ª pl.
21003 Huelva
Tel. 959 494600 (Ext. 10385)
cesprovinciadehuelva@diphuelva.org

Maquetación e impresión: Art&maña Publicitaria [artimana.com]

Depósito Legal: H 581-2024

ISBN: 978-84-8163-676-5

Impreso en España / Printed in Spain

Presidente CESpH
Secretaria General CESpH

Juan Antonio Márquez Domínguez
M.ª Esperanza Martínez Franco

Autores

Dr. José Andrés Domínguez Gómez
Dr. José A. Climent-Rodríguez

ÍNDICE

	Presentación.....	9
	Agradecimientos	11
01	Objetivos, Metodología y conceptos clave.....	13
	1.1. Objetivo.....	13
	1.2. Metodología	13
	1.3. Del empleo a la empleabilidad.....	15
	1.4. De la formación a las competencias	18
	1.5. Las competencias laborales, en los procesos de búsqueda de empleo.....	21
	1.6. Atraer y retener talento, el desafío de las organizaciones onubenses en el S.XXI.....	24
02	Contexto económico onubense y mercado laboral.....	29
	2.1. Economía y empleo en la provincia de Huelva.	29
	2.2. Oferta y demanda laboral en la provincia de Huelva: evolución y actualidad.....	38
	2.3. Presente futuro del trabajo: qué buscan los empleadores en Huelva.....	41
	2.4. Lo que se oferta pero no se cubre	51
03	Empleabilidad en sectores estratégicos onubenses.....	63
	3.1. Industria, minería, renovables y sostenibilidad. La revolución del hidrógeno verde	64
	3.2. Sector primario: agro-revolución e industria alimentaria.....	69
	3.3. Turismo... vs hostelería y restauración.....	72
	3.4. Salud y servicios sociales.....	75
	3.5. El empleo público	78
	3.6. Tecnologías y emprendimiento	79
	3.7. Sectores ‘tradicionales’: construcción, comercio, logística, comunicaciones.	81

04	Oferta formativa en la provincia de Huelva	87
4.1.	Entendiendo el contexto de la nueva formación profesional en España.....	87
4.2.	El sistema de acreditación de competencias profesionales.....	90
4.3.	Formación profesional reglada en Huelva.....	91
4.4.	Breve caracterización de egresados de FP reglada en Huelva.....	100
4.5.	Formación profesional para el empleo en Huelva.	102
4.6.	La Universidad de Huelva: fundamentos éticos y claves para el desarrollo territorial.	105
4.7.	Oferta formativa de la Universidad de Huelva, curso 2024-25.....	116
4.8.	Caracterización de las personas egresadas de la UHU y acercamiento al análisis de su inserción laboral.....	124
4.9.	Formación en competencias transversales en la provincia de Huelva.	126
05	Resultados principales, propuestas y conclusión	135
5.1.	Resultados principales	135
5.2.	Propuestas	138
5.3.	Conclusión.....	141
5.4.	Bibliografía	143
	Anexo de datos	147



Presentación

El libro “El presente futuro de la formación y el trabajo en Huelva: desafíos y propuestas para equilibrar oferta y demanda laboral” fue un trabajo encargado a José Andrés Domínguez y a José Antonio Climent por el Consejo Económico Social de la provincia de Huelva. En él se aborda la compleja relación entre la formación y el mercado laboral en la provincia de Huelva, ofreciendo un análisis detallado de los desafíos actuales y futuros, así como propuestas concretas para mejorar la distancia entre la oferta educativa y la demanda laboral.

El libro se estructura en cinco capítulos, que desgranar: los objetivos propios de este estudio, el contexto económico de la provincia de Huelva, la empleabilidad en los sectores estratégicos, la oferta formativa y un diagnóstico de la situación actual del mercado laboral en Huelva, destacando las principales carencias y oportunidades.

En la industria, minería, energías renovables y sostenibilidad, destaca la revolución del hidrógeno verde como un motor de cambio. En el sector primario, se analiza la agro-revolución y la industria alimentaria, subrayando la importancia de la innovación para mejorar la competitividad.

El turismo y la hostelería se presentan como sectores con gran potencial, pero con desafíos en la calidad del empleo. En salud y servicios sociales, se resalta la necesidad de formación especializada para atender a una población envejecida. El empleo público se examina como un pilar de estabilidad laboral, aunque con retos en la modernización y eficiencia.

En fin, las tecnologías y el emprendimiento se identifican como claves para el desarrollo económico, fomentando la creación de startups y la digitalización de negocios. Los sectores tradicionales como la construcción, comercio, logística y comunicaciones también son cruciales, pero requieren adaptarse a nuevas demandas y tecnologías.

El libro propone estrategias para equilibrar la oferta y demanda laboral, incluyendo la formación continua, la colaboración entre instituciones educativas y empresas, y políticas públicas que apoyen la innovación y el desarrollo sostenible.

Los autores subrayan la importancia de adaptar la oferta educativa a las demandas del mercado, promoviendo la formación en competencias digitales y habilidades transversales en las políticas públicas y las iniciativas locales. La creación de programas de formación continua, el impulso de la formación dual y la promoción de la innovación en el ámbito educativo son las bases para entender los retos y oportunidades del mercado laboral en la provincia de Huelva, proporcionando una hoja de ruta para mejorar la empleabilidad y fomentar un desarrollo económico sostenible.

Juan Antonio Márquez Domínguez
Presidente del CESpH



Agradecimientos

Los autores de este estudio queremos agradecer la colaboración especial prestada por el [Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía](#), el [Observatorio ARGOS del Servicio Andaluz de Empleo](#), y a todas y cada una de las personas entrevistadas, por su tiempo, conocimiento y preocupación por la realidad social onubense.

1 Objetivos, Metodología y conceptos clave

1.1. Objetivo

El objetivo de este estudio es analizar el mercado de trabajo de la provincia de Huelva bajo un enfoque proactivo de futuro. Se realiza un diagnóstico integral, breve y ejecutivo, de las potencialidades laborales de la economía provincial. Este diagnóstico se apoya en información contextualizada, fiable e inapelable, de carácter objetivo (datos oficiales fehacientes) y subjetivo (aportaciones específicas de reconocidos expertos representantes de la realidad socioeconómica local). Con este diagnóstico se sustenta una batería de propuestas concretas que servirán para desarrollar las citadas potencialidades, sobre el presupuesto de que la provincia se encuentra en un momento histórico clave para su futuro económico, social y ambiental.

1.2. Metodología

El objetivo de este trabajo se ha afrontado en base a una metodología de carácter mixto, que ha combinado técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas sobre datos de carácter primario y secundario.

En cuanto a las técnicas cuantitativas, se ha realizado un análisis descriptivo de los microdatos facilitados por dos fuentes oficiales: el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (datos referidos a formación profesional reglada y universitaria en Andalucía, a febrero de 2024) y el Servicio Andaluz de Empleo - Observatorio Argos (datos referidos a oferta y demanda de empleo, a abril de 2024), en ambos casos bajo desagregación provincial.

El análisis se ha centrado principalmente en la provincia de Huelva, con algunas aportaciones de contextualización y comparativas con el conjunto de la Comunidad Autónoma y las demás provincias.

Este análisis propio de microdatos se ha simultaneado con el apoyo en otras fuentes secundarias, todas ellas de carácter oficial, que se detallan a continuación:

- [Domínguez-Gómez, J. A., & Sánchez López, C. \(2018\)](#). *Evaluación del impacto económico, social y cultural de la Universidad de Huelva en su provincia*. Consejo Social de la Universidad de Huelva.
- [EISMethods \(2014\)](#). *Diagnóstico de necesidades de formación orientada a la empleabilidad en la provincia de Huelva*. Escuela de Organización Industrial, Madrid.
- [Infojob - ESADE \(2023\)](#). *Estado del mercado laboral en España 2022*. Madrid.
- [Peiró, J. M., L. Serrano \(dirs.\), L. Hernández, V. Martínez-Tur y M. Moraga \(2024\)](#). *De los estudios a las competencias. Condicionantes y resultados del capital humano en España*. Bilbao: Fundación BBVA.
- [Socimed \(2014\)](#). *Necesidades de personal en los sectores de agricultura, hostelería e industria en la provincia de Huelva*. Escuela de Organización Industrial, Madrid.
- [Tejera, I. \(Coord.\) \(2024\)](#). *Detección y análisis de necesidades formativas. Informe provincial (Huelva)*. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Junta de Andalucía.
- [VV AA \(2023\)](#) Alimental. *Anuario Agroalimentario de Huelva*. Caja Rural del Sur, Huelva

En cuanto a las técnicas cualitativas, se han realizado un total de 28 entrevistas personales semiestructuradas, es decir, en base a un guión

preestablecido pero con respuestas abiertas. Las entrevistas se realizaron a personas de amplio conocimiento y socialmente representativas de cada una de las principales actividades económicas y/o temáticas de interés para la comprensión del mercado laboral onubense. Así, estas categorías se corresponden con: 1) Situación del mercado de trabajo en la provincia de Huelva, 2) industria, 3) agricultura, 4) turismo, 5) salud y bienestar, 6) sector público, 7) emprendimiento, 8) sectores tradicionales. Los testimonios se analizaron mediante software especializado a fin de fundamentar y priorizar adecuadamente la información a incluir en el informe de resultados, y entender la estructura de relaciones entre las dimensiones de la problemática analizada.

1.3. Del empleo a la empleabilidad

Cuando nos disponemos a tratar la temática del empleo en un territorio, en este caso la provincia de Huelva, y de las oportunidades y posibilidades que las personas tienen de encontrar un determinado puesto de trabajo u oportunidad laboral en este territorio, estaríamos hablando, en términos generales, de *ocupabilidad*, que no significa otra cosa que plantearse, teóricamente, las dimensiones sobre las que habría que intervenir para hacer posible la inserción laboral de las personas que están en desempleo o, dicho de otra forma mucho más general: Cuáles son las causas del desempleo.

Ocupabilidad: ¿cuáles son las dimensiones sobre las que intervenir para posibilitar el empleo?

Desde este punto de vista el concepto de ocupabilidad es un concepto ambiguo y, sin duda, ambicioso, tratado ampliamente en la literatura y, desde un numeroso grupo de teorías. Sin embargo, es dentro de los Modelos Integrales donde se puede encontrar definido desde una visión

multidisciplinar, es decir, desde la interrelación de aspectos individuales y contextuales y será este enfoque el que se utilizará en el trabajo que presentamos.

En este sentido, Blanch (1990) considera que existe un cierto grado de evidencia sobre los siguientes tópicos, y que servirán como elementos teóricos que sirvan de base para el análisis que proponemos en este estudio, a la hora de valorar la relación entre las ofertas y demandas en el mercado laboral onubense, así como la potencialidad de la formación para cubrir estas necesidades laborales:

- La causa de que una persona pierda o no encuentre empleo, y al contrario, que lo encuentre y lo mantenga, no es únicamente de naturaleza socioeconómica. Es decir, el contexto socioeconómico proporciona o resta oportunidades, pero no las determina.
- El empleo y el desempleo no se reparten aleatoriamente entre los miembros de la población activa. Tras la condición legal de igualdad de oportunidades, indiscutible en nuestro país en la actualidad, persiste una desigualdad social que impide que todo ciudadano parta, y se desarrolle, desde y con las mismas probabilidades ante el empleo.
- La posibilidad de éxito de una persona para acceder y mantenerse en un puesto de trabajo depende, en gran medida, de la adecuación de sus propias características curriculares a las exigencias del puesto ofertado.
- El éxito en la consecución de un puesto de trabajo se relaciona con procesos de concurrencia competitiva, es decir, habitualmente lo ocupará la persona que más se ajuste a las exigencias curriculares de ese puesto, de entre quienes hayan concurrido a ese proceso y hayan aceptado las condiciones propuestas.

Aunque no parece haber dudas, a estas alturas, de la influencia de las políticas económicas, junto a la acción de los macroagentes sociales, para configurar de una determinada manera la estructura de oportunidades

objetivas de ocupación laboral, tampoco es posible dudar sobre el papel de las políticas socio-laborales para reforzar las probabilidades de ocupación por parte de personas y colectivos que presentan, a priori, desventajas para “concurrir” de manera competitiva en el mercado de trabajo con mínimas garantías de éxito.

En este sentido, numerosos estudios han ido evidenciando que la mejora de los niveles de información sobre el funcionamiento y las oportunidades del mercado laboral, la formación, la experiencia laboral, el nivel educativo, así como la especialización profesional, se constituyen en elementos que contribuyen, de manera notable, a incrementar la empleabilidad, tanto de estos colectivos con dificultades de acceso al empleo, como de la población en general.

No obstante, no hay que olvidar otras características, netamente personales, que actúan como facilitadores o barreras en el proceso de inserción laboral de cada persona en un contexto laboral determinado y en el marco conyuntural del mercado laboral actual.

Como cualquier hecho social, el empleo de una persona depende de una enorme complejidad de causas, que van desde lo psicológico hasta lo social y estructural..., elementos estos que además se influyen mutuamente

En esta vertiente de considerar elementos transversales, no específicos de un empleo u ocupación, pero que pueden provocar que la persona acabe trabajando o no, no debe obviarse el protagonismo de las competencias transversales, blandas o “soft-skills”, y que como se tendrá la ocasión de comprobar a lo largo del estudio, suponen, en muchos casos, una prioridad para el empleador y, desgraciadamente aún, una asignatura pendiente de nuestro sistema de formación, tanto reglada como ocupacional, aunque aparecen ya tímidos intentos desde el ámbito educativo de la formación

profesional y universitario onubense por incorporar programas que proporcionen al alumnado la adquisición y desarrollo de parte de estas competencias.

“La ocupabilidad de una persona dependerá, tanto de su “Contratabilidad”, o grado de adecuación de las características biodemográficas y curriculares de una persona los puestos ofertados, como de “Empleabilidad”, entendida como “el grado de adecuación de las características psicosociales de esa persona al perfil demandado en un empleo determinado”.

Ocupabilidad = contratabilidad + empleabilidad

La empleabilidad, por tanto, abarca las cualificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de las personas para conseguir y conservar un empleo.

La OIT (2021) la define como *“el conjunto de competencias básicas y transversales relacionadas con las actitudes, aptitudes y conocimientos básicos que facultan a una persona para poder desempeñar cualquier trabajo”.*

1.4. De la formación a las competencias

El nivel formativo alcanzado ha sido una constante en la investigación sobre empleo, desempleo y capital humano. Se parte del supuesto de que el sistema educativo atiende y da respuesta a las demandas del sistema productivo, que requiere cada vez trabajadores más formados por la creciente complejidad de los sistemas, funciones y tecnologías de producción.

Una parte significativa de estos estudios han incidido en la relación de los años de escolarización o de los niveles de estudios con el éxito

en la inserción, la tipología y cualificación del empleo o los salarios y con ello, el retorno de la inversión en educación y su positiva relación con la productividad (Hernández, Pérez y Serrano 2020).

Cada vez más, se cuestiona la importancia de la educación para el desempeño laboral, poniéndose en duda que la educación genere las habilidades y destrezas necesarias en el trabajo. Así pues, el papel de la educación estaría más en las credenciales que esta proporciona. Es decir, lo que se aprende en la escuela tiene que ver más con los estándares convencionales de la sociabilidad que con las habilidades cognitivas de carácter instrumental requeridas para el trabajo.

Un planteamiento alternativo a esta relación formación/empleo sería el “enfoque competencial”. En palabras de Calero, Murillo y Raymond (2021), si “asumimos que las competencias de un individuo no están definidas únicamente por la cantidad de la formación que han recibido, sino también por la calidad de esa formación, resulta de gran interés para los investigadores; determinar qué factores explican la adquisición de las competencias a través del ciclo vital de los individuos, así como identificar el mayor desempeño que unos determinados individuos consiguen en su formación (y en otros contextos no formales) en términos de competencias que logran otros». Se constata pues que no solo los años de formación y los niveles alcanzados predicen las competencias adquiridas.

La formación implica aspectos
cuantitativos (muchas - pocas)
y cualitativos (tipo o afinidad,
competencias...)

En este nuevo modelo, asumido cada vez con más fuerza en las últimas décadas, la investigación ha prestado cada vez una atención más detallada a los conocimientos, habilidades y actitudes que de forma integrada y coherente configuran las competencias. Se busca identificar mejor aquellas características personales, en especial las adquiridas o que pueden serlo,

que reflejan los desempeños en el trabajo o en otros ámbitos y actividades sociales, y que añaden valor que puede ser reconocido.

El nivel de educación refleja una relación positiva con el desempeño en el ámbito laboral, pero la evaluación de las competencias permite ampliar la comprensión y el análisis del desempeño.

Las competencias instrumentales y emocionales son claves para la consecución y mantenimiento del empleo

Pero, sin duda, un elemento importante al analizar el valor y adecuación de las competencias adquiridas es la consideración de las demandas que realizan las organizaciones laborales, o en otras palabras ¿qué competencias valoran realmente las empresas y los empleadores?

Aunque podría pensarse, y lógicamente en parte es así, que cuando la cuestión de la idoneidad de las competencias se realiza desde las demandas de las empresas en el mercado de trabajo (y, en general desde la parte oferente de empleo) se da prioridad a las específicas en la actividad laboral, es importante señalar que, aun siendo importantes, distan de ser las únicas relevantes para la consecución y mantenimiento del empleo. Existe un amplio grupo de competencias genéricas, transversales e instrumentales que determinan, en gran medida, el éxito laboral, y que son especialmente valoradas en las organizaciones. Por otro lado, y en la búsqueda de entornos laborales cada vez más saludables a nivel integral para la persona, van tomando cada vez mayor relevancia las denominadas competencias emocionales, que hablan de la capacidad de conocerse, comprenderse y autorregularse emocionalmente, así como la posibilidad de comprender emocionalmente a los otros.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado un modelo sistemático presentando las *competencias nucleares para el trabajo y la vida en el siglo XXI* (OIT 2021), teniendo en cuenta los cambios producidos por la digitalización, las exigencias del cambio climático, las transformaciones

demográficas y las nuevas situaciones y demandas producidas por la pandemia.

Este análisis resulta también de interés como enfoque teórico en nuestro estudio, ya que propone un enfoque competencial centrado en las personas, en el futuro del trabajo en el siglo XXI y como vía para promover el aprendizaje a lo largo de toda la vida y el trabajo decente. El marco de referencia propuesto por la OIT agrupa las competencias nucleares en cuatro grandes apartados: cognitivas y metacognitivas, emocionales y sociales, digitales básicas y competencias básicas para trabajos verdes.

1.5. Las competencias laborales, en los procesos de búsqueda de empleo

El proceso de búsqueda de empleo comporta actividad, y como en toda actividad humana, cada persona pone en juego una serie de comportamientos que las diferencia de otras y que les lleva a unos resultados de más o menos éxito, dependiendo del grado o nivel competencial que la persona posea.

Las competencias consistirían en motivos, rasgos de carácter, concepto de uno mismo, actitudes o valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta que pueden ser asociadas al desempeño excelente en un puesto de trabajo. Estas competencias quedarían relacionadas causalmente con el desempeño en el puesto de trabajo, de tal manera que los motivos, los rasgos de carácter, el concepto de uno mismo y los conocimientos permiten predecir unas conductas concretas que a su vez predicen el desempeño (Hooghiemstra, 1992).

Considerando la multiplicidad de clasificaciones ofrecidas por diversos autores, podríamos realizar una distinción básica de las competencias según la naturaleza del comportamiento requerido, distinguiendo entre:

- a) **Competencias (de tipo) “técnicas”**: Se relacionan con aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación o puesto de trabajo y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Consiste en el dominio de las tareas y contenidos del trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

- b) **Competencias (de tipo) “genéricas”**: Se relacionan con los comportamientos, motivaciones y actitudes de labores propias de diferentes ámbitos o áreas y que conllevan formas de interactuar, de comunicar, de procesar información, de tomar decisiones, controlar situaciones, etc. Son las más desarrolladas y tratadas a nivel práctico y en ellas se pueden agrupar la mayoría de las clasificaciones seguidas por diversos autores (comportamentales, sociales, participativas, metodológicas, etc.).
- c) **Por otro lado, también es aceptada la denominación de competencias “claves”**, entendidas como aquellas fundamentales o indispensables para el desenvolvimiento exitoso en un contexto concreto, como por ejemplo un puesto de trabajo determinado. Estas pueden ser de tipo técnicas y/o genéricas.

Al tratar el tema de desarrollo de competencias, la mayoría de los autores se refieren a personas trabajadoras dentro del marco de una empresa u organización. Pero este concepto no puede limitarse a ello, ya que, en cualquier tipo de actividad las personas tienen que aprender cosas nuevas, desarrollar estrategias y habilidades, que conllevan la puesta en valor de unos comportamientos más o menos diferenciadores de éxito. Por ello, las competencias son perfectamente aplicables a otros contextos que impliquen actividad humana. En este sentido, las competencias pueden ser perfectamente extrapolables al proceso de búsqueda de empleo, ya que se trata de una actividad que realizan la mayoría de las personas, y que como toda actividad requiere poner en juego una serie de conocimientos, habilidades y actitudes que faciliten la consecución de objetivos.

En los últimos años la relación existente entre la Inteligencia Emocional y la Empleabilidad ha sido investigada en numerosos estudios recientemente (Potgieter y Coetzee, 2013). A este respecto, una de las líneas más prolíficas en el estudio empírico ha sido aquella que sostiene el rol de las habilidades emocionales y las creencias de autoeficacia. Así, se entiende que una persona emocionalmente competente se percibirá más autoeficaz en los contextos laborales. Según estos autores, las personas que poseen más competencias emocionales se perciben con más y mejores posibilidades de emprender actividades laborales con resultados positivos.

Aprender a reconocer, expresar y gestionar las emociones o los conflictos personales que genera una búsqueda inútil de empleo mejora las perspectivas de encontrar y mantener el trabajo y, por tanto, optimiza su proceso de búsqueda y posterior inserción laboral. Así, las personas con alta Inteligencia Emocional pueden buscar trabajo de forma más activa, y se sienten más seguras en el desempeño laboral en el puesto de trabajo, porque confían más en sus propias capacidades personales. Todos estos resultados sirven pues de base para apoyar la necesidad de diseñar formaciones en el desarrollo de competencias emocionales para mejorar la empleabilidad, de manera complementaria a la formación reglada y/o profesional “convencional”, ya que una alta Inteligencia Emocional contribuye a la inserción laboral a través de creencias en la autoeficacia en la búsqueda de empleo.

El diseño formativo ha de incluir competencias instrumentales y emocionales

La Inteligencia Emocional considera las competencias como herramientas de superación individual y grupal (dominio de uno mismo y dominio de las relaciones con los demás), que permiten el desarrollo como ser humano para su integración a las posibilidades del entorno y obtener los mejores beneficios mutuos de esa complementación. En este grupo se incluyen dos tipos de competencias emocionales: la personal y la interpersonal, basadas en las cinco dimensiones de la Inteligencia Emocional que expone Daniel Goleman: Autoconocimiento, Autocontrol, Automotivación, Empatía y Habilidades Sociales.

Considerando dicha clasificación de competencias, y atendiendo a la naturaleza de la actividad laboral, se puede hacer la siguiente agrupación de competencias, referenciándolas a un ámbito o contexto concreto en el cual pueden materializarse y por tanto evaluarse y desarrollarse:

- Competencias para el correcto desenvolvimiento en el mercado laboral.
- Competencias de acceso a una ocupación.
- Competencias para búsqueda activa de empleo (BAE).
- Competencias emocionales, entendidas como aquellas necesarias para el dominio de uno mismo y dominio de las relaciones con las demás personas. Son fundamentales para el emprendimiento exitoso de cualquier actividad y comporta una serie de competencias tales como el autocontrol, el autoconocimiento, la empatía, las habilidades sociales que son indispensables para tener éxito en la búsqueda de empleo, por lo que deben ser tenidas en cuenta durante el proceso de orientación laboral. Este tipo de competencias no están referidas a un contexto determinado, sino que se trata de competencias esenciales que deben estar presentes para llevar a cabo con éxito cualquier actividad relacionada con la búsqueda de empleo y la desempeño en un puesto de trabajo en sentido amplio.

1.6. Atraer y retener talento, el desafío de las organizaciones onubenses en el S.XXI

Como ya se ha apuntado, en un escenario de “modernidad líquida” (Bauman, 2000), el contexto económico, laboral y empresarial también participa de estos elementos de incertidumbre y complejidad, lo que supone un desafío nunca antes conocido que obliga a las organizaciones, públicas y privadas, a procesos de transformación y anticipación con una celeridad sin precedentes. La precipitada evolución de la tecnología en el ámbito laboral, ha promovido la adopción de modelos de trabajo híbridos y plantea retos inéditos en cuanto a la supervisión de la conducta y el rendimiento laboral. Es en este contexto en el que, probablemente a causa de esta “volatilidad” laboral, el significado del trabajo ha ido cambiando entre las generaciones de trabajadores más jóvenes (millenials) y, sobre todo, entre los que se están incorporando actualmente (“zetas”), proponiendo un replanteamiento significativo de las preferencias laborales. Este nuevo esquema de valores

de las generaciones más jóvenes, sumado a la falta de atractivo de muchas de las propuestas laborales, y junto a un robustecimiento de las medidas de protección social, han desencadenado fenómenos de alejamiento y deserción del mercado de trabajo (“la gran renuncia”), intensifica la ya existente escasez de talento.

Los constantes cambios económicos, las medidas de protección social, la dificultad de consecución y mantenimiento del empleo... están cambiando la cultura laboral: las nuevas generaciones no buscan “cualquier empleo” y huirán del que no les satisfaga

En la actualidad, y para los próximos años, la gestión del talento estará marcada por la implementación y utilización de inteligencia artificial generativa, la prevalencia de modalidades de trabajo flexibles, la economía ‘gig’, el trabajo remoto evolucionando hacia el ‘smart working’, la relevancia de la evaluación del rendimiento y los modelos de productividad y eficiencia, la salud mental, el valor de las habilidades blandas, el liderazgo ético, la demanda por posiciones en sectores de empleo verde... Los desafíos que abordan las empresas se centran en la escasez de habilidades y talento, los obstáculos en la atracción y retención de personal, la adopción del trabajo híbrido, entre otras. La experiencia del empleado se erige como un foco primordial, subrayando la importancia de la diversidad, equidad e inclusión (Adecco, 2024).

La escasez de talento puede suponer un verdadero hándicap para la emergente economía onubense, constituyendo una verdadera paradoja en un territorio con un altísima tasa de desempleo y en la que, por otro lado, como veremos más adelante, sus empresas tienen cada vez más dificultades para reclutar a los profesionales adecuados para sus necesidades operativas y estratégicas, es decir, para encontrar talento cualificado.

La tecnología, particularmente la irrupción de la inteligencia artificial generativa, presenta tanto oportunidades como desafíos. Por un lado, tiene el potencial de transformar industrias y crear nuevos campos de empleo. Sin embargo, también puede ampliar la brecha entre las habilidades disponibles en el mercado laboral y las demandadas por las organizaciones, complicando aún más la coincidencia entre oferta y demanda de empleo.

Otro desafío al que deben enfrentarse las empresas onubenses en un futuro próximo, consecuencia de la escasez de talento y el cambio de valores laborales, es el de la rotación laboral, especialmente en los perfiles técnicos más cualificados, impulsado por factores como las expectativas de flexibilidad y salariales, la necesidad de reconocimiento, y la búsqueda de nuevos desafíos profesionales. Esto podría incluir el desarrollo de programas de capacitación y recualificación, la apuesta por las políticas activas de empleo y la colaboración público privada, la promoción de políticas de trabajo flexible que atraigan a una mayor diversidad de trabajadores, y la creación de entornos laborales que fomenten el crecimiento y la satisfacción profesional a largo plazo.

Las competencias en contexto laboral tienen
que ver con la generación de pertenencia de la
persona empleada

Un aspecto fundamental en cuanto a la atracción y retención del talento es la relación entre la diversidad y las competencias. Según un estudio de Adecco (2024) podemos analizar las competencias más desarrolladas en contextos laborales en función de la generación de a la que pertenecen las personas (“baby-boomers”, “generación X”, “Millennials”, y “generación Z”). En este sentido, el 84% de las empresas estudiadas consideran que la generación baby-boomers (1945-1964) destaca por su habilidad para la “toma de decisiones”. Le sigue con un 83% la “tolerancia al estrés y resiliencia” y con un 80% la “orientación a resultados”. Para la generación X destaca de nuevo la “toma de decisiones” con un 84%, seguida en este caso por “gestión de equipos” y “orientación a resultados” con un 83%.

Para la generación Y destacan en cambio las “competencias digitales avanzadas (programación)” y la “productividad en remoto” con un 81%. Para la generación Z, la más joven, destacan de nuevo las “competencias digitales avanzadas (programación)” y la “creatividad” con un 74%.

Respuestas (7 a 10)	Baby-Boomers	Generación X	Generación Y	Generación Z
Iniciativa y emprendimiento.	65%	77%	84%	58%
Inteligencia emocional.	55%	76%	66%	51%
Dotes de comunicación, exposición y persuasión.	66%	79%	61%	46%
Capacidad de “aprender a aprender”.	50%	77%	78%	62%
Agilidad y adaptabilidad.	46%	73%	72%	56%
Productividad en remoto.	44%	69%	81%	72%
Creatividad.	52%	70%	77%	74%
Tratamiento y presentación de datos.	54%	73%	78%	67%
Competencias digitales avanzadas y (programación).	34%	62%	81%	81%
Orientación a resultados.	80%	83%	69%	52%
Tolerancia al estrés y resiliencia.	83%	81%	41%	24%
Networking: contactos y cooperación.	73%	78%	58%	49%
Toma de decisiones.	84%	84%	54%	36%
Gestión de equipos.	76%	83%	58%	35%

FUENTE: Adecco, 2024.

2 Contexto económico onubense y mercado laboral

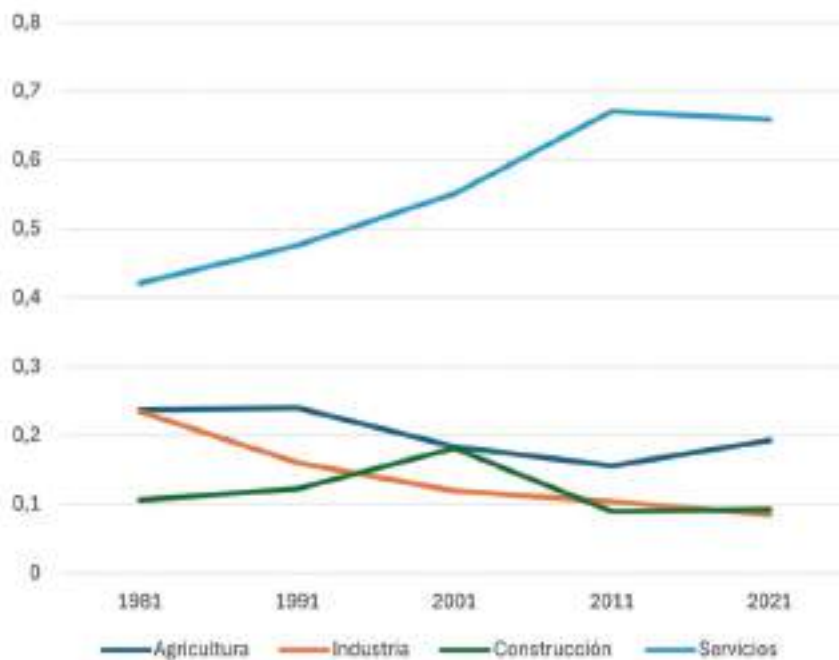
2.1. Economía y empleo en la provincia de Huelva.

La provincia de Huelva aporta en 2023 el 6,5% del PIB de Andalucía, en un nivel similar a la aportación de la provincia de Jaén, y aproximadamente tres veces menos que Sevilla o Málaga. Desde 2008 su aportación ha sido estable, moviéndose entre un mínimo de 6,0 en 2009 y 6,9 en 2021 (Tabla 1).

En términos de ocupación, los datos del IECA (2021) muestran una provincia de Huelva en la que predomina el sector servicios, con casi el 66% de la población ocupada, seguida a distancia por la agricultura (9,3%). Las series históricas, desde 1981, están marcadas por una evolución al alza del sector terciario, que en 40 años aumenta un 23% su participación en lo referido a proporción del mercado laboral ocupado. En estos mismos años, industria y construcción, por un lado, y agricultura, por el otro, muestran tendencias descendentes, aunque con diferencias. El sector primario, tan tradicional en la provincia, cede participación en la ocupación ininterrumpidamente desde 1981 (-15%), así como también lo hace la construcción (casi un -10% desde 2001, tras el crack inmobiliario). La agricultura, en estos 40 años, va perdiendo ocupación de un modo más progresivo, con un neto de -4%.

* Todas las tablas numeradas se encuentran en el Anexo de Datos

GRÁFICO 1 | Huelva. Población ocupada (%) por sectores.



FUENTE: Elaboración propia a partir de IECA (2024).

La proporción sectorial de ocupación ha cambiado escasa y lentamente en los últimos 40 años en favor del sector servicios.

Teniendo en cuenta estas tendencias, es importante remarcar que el sector agrícola se comporta a día de hoy como una locomotora económica en la provincia. Se trata de una actividad que atrae muchos de los servicios de ese sector indicado como máximo empleador. Tanto la agricultura extensiva como intensiva, en diferentes ubicaciones geográficas de la provincia, así como también la ganadería (especial mención al cerdo ibérico y su importante marca nacional e internacional), ejercen un protagonismo claro en el conjunto de la economía provincial. Otros productos ganaderos, como los derivados del ovino y bovino, aunque tienen interés, según zonas, podrían unirse a la pesca como actividades que, en el sector primario, se encuentran en segundo plano.

Por otra parte, la industria en la provincia se vincula con una ubicación geográfica principal, el polo industrial de la capital, con presencia aislada en otros municipios. En cuanto al sector terciario, sin duda son las actividades definidas como 'turísticas', hostelería y restauración, las dignas de mención.

Observando el mayor detalle que aporta la clasificación de actividades CNAE (Tabla 2), el conglomerado de actividades agrícolas y ganaderas supone el 23,4% del total de empleos de la provincia, seguido a distancia por el comercio y los talleres (16,3%). Con la mitad de peso que este (8,9%) se encuentra la Administración Pública como fuente de empleo, y tras ella las actividades sanitarias y de servicios sociales (7,2). Tras la Educación (6,4%), en torno al 5% encontramos la industria, la hostelería, construcción y las actividades administrativas.

En términos comparativos, con respecto al resto de provincias andaluzas, sólo Almería supera a Huelva en volumen de puestos de trabajo vinculados a la agricultura (Tabla 3). Esta provincia destaca especialmente por el volumen de puestos en la industria extractiva, sector que alberga más de cuatro veces el empleo de la siguiente provincia en importancia (también Almería). En el polo opuesto, Huelva muestra especial debilidad, en términos relativos para el contexto andaluz, en las secciones de Información y Comunicaciones, Actividades Financieras y de Seguros, Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas, Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales y Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento. En todas ellas Huelva es la provincia que aporta menos ocupación de Andalucía, en términos de volumen bruto, viéndose superada por otras provincias de su nivel económico, territorial y demográfico.

Este marco de datos objetivos ha de complementarse con el detalle adecuado, que finalmente es el que aporta las claves que más interesan al objetivo de este trabajo. Así, los datos mostrados son el fruto de unos condicionantes globales y locales que hay que conocer para la adecuada comprensión y, posterior toma de decisiones.

La onubense es una economía principalmente de “pequeña empresa y autónomos, con un mercado de proximidad”, muy marcada por las características propias de los sectores motrices (nominalmente agricultura y hostelería): alta estacionalidad de la actividad, condiciones laborales mejorables, elevada presencia de mano de obra extranjera. Algunos informantes citan la historia de la negociación colectiva en estos sectores de la provincia como una de las claves para entender cómo evolucionó la economía y los aspectos sociolaborales vinculados.

Las características de los sectores predominantes en Huelva favorecen las actividades de temporada o de campaña.

(Hay que citar la) gran cantidad de mano de obra de terceros países, especialmente en el sector agrícola. (Muy a menudo) trabajan y ocupan puestos en sectores y ocupaciones, que la población nacional o autóctona rechazan, especialmente por sus condiciones laborales.

Respecto a la precariedad laboral, se observa especialmente en los niveles salariales, aunque también en ciertas condiciones laborales. Seguimos con la herencia de una negociación colectiva parca y pobre. Aunque tenemos un Polo Industrial e incluso el mantenimiento de cierta actividad minera, los principales sectores de actividad en Huelva siguen siendo el agrícola y el sector servicios, donde cobra especial relevancia la Hostelería y Restauración; sectores con poca tradición o repercusión en la negociación colectiva. Más aún, si tenemos en cuenta que grandes empresas relacionadas con la industria o la minería, subcontratan a terceros.

El sector industrial se reconoce como otro de los sectores clave en la economía provincial, por su papel histórico, su presente y su prometedor futuro. También se ve afectado por condicionantes especiales, tales como el recurso a la subcontratación o la existencia de picos de trabajo periódicos. En este estudio el sector industrial se ha mostrado como el más sensible a la innovación, y el más consciente de la situación económica provincial y del momento de cambio socioeconómico que vivimos.

El mercado es más corto de lo que se pudiera creer y acusa de bastante estacionalidad (ligada a los ciclos inversores), que hace que en determinadas puntas de trabajo, sea difícil encontrar recursos (humanos). Hay poco personal especialista que cuente con experiencia real para atender las jubilaciones de personal de especialidades tradicionales (mecánica, electricidad, instrumentación, procesos,... obra civil).

Serán necesarias nuevas capacidades; técnicas (gestión eléctrica, de aguas, producción de hidrógeno verde, etc.), conductuales (comunicación, impacto e influencia, cooperación, compromiso, capacidad de adaptación y aprendizaje, etc.) y de tratamiento de datos (IoT, IA, etc.) (lo que se denominan green skills).

Hay poco desarrollo de otras empresas de valor añadido: ingenierías, asesorías, servicios informáticos... que deberían ser un foco de atracción de titulados superiores.

El mercado laboral onubense se enfrenta a un importante cambio cualitativo: nuevas formas de desempeñar el trabajo que dificultan la coincidencia oferta - demanda.

Viendo con perspectiva los datos macroeconómicos mostrados más arriba, la estructura de actividad onubense apenas ha cambiado en las últimas dos o tres décadas. No obstante, las personas entrevistadas apuntan a un cambio cualitativo en la actividad económica, una nueva forma de desempeño en los puestos laborales, muchos de los cuales ya existían, pero a los que se incorporan un amplio abanico de nuevas posiciones y actividades que necesitan ser cubiertas para aprovechar su potencial de desarrollo económico, social y ambiental.

La oferta formativa provincial no se ajusta a las necesidades de los empleadores

En este punto las características de la oferta formativa provincial se erigen como otra de las claves para la comprensión del contexto. Si bien más adelante se dedicará un apartado específico a este asunto, hemos de citarlo aquí como condicionante del mercado laboral actual y futuro. Todos los sectores de actividad reconocen carencias fundamentales en el ‘stock de conocimiento’ en la provincia, que conllevan una importante dificultad en cubrir la oferta de empleo que realizan.

La oferta formativa de Huelva es claramente insuficiente sobre todo de cara a la expansión prevista del sector por el incremento de la industria de energías renovables.

La oferta formativa es amplia aunque algo anticuada en su concepción y desarrollo.

Desajuste entre oferta y demanda, es decir, entre formación y necesidades del mercado. Los programas educativos pueden no estar totalmente alineados con las necesidades de la industria,

especialmente, aquellos casos en los que la formación está desvinculada del entorno industrial. Este hecho puede generar profesionales que no cumplan con todos los requisitos técnicos necesarios.

Escasez de profesionales técnicos especializados altamente cualificados. Hay una demanda alta de perfiles muy específicos y la oferta de profesionales cualificados en áreas ingenieriles es limitada.

Hay capacidades que no se tratan en las carreras y que son esenciales en el desarrollo personal de los egresados. También enfrentamos conocimientos técnicos poco asentados (se conocen más las herramientas que los propios fundamentos físicos, económicos, legales,...). En el caso del personal de baja capacitación (oficiales), hay muchísimo desconocimiento, que afecta a cuestiones tan importantes como la seguridad.

Vemos un problema en la capacitación con la que los candidatos salen de las escuelas de Formación Profesional pues en muchos casos no superan el examen de ingreso a (esta empresa).

(La oferta formativa provincial) cubre parte (de las necesidades) y de hecho tenemos acuerdos firmados con la Junta para el desarrollo de estas iniciativas pero insuficientes, tanto por el número como por el hecho constatado de baja cualificación de los egresados de FP.

Especialmente se encuentra un gran desfase entre la generación de profesionales con perfiles (de ingenierías, técnicos de mantenimiento y operadores de planta). (...) La capacidad formativa en la provincia de Huelva puede dotar sólo una parte de la demanda real del sector industrial onubense. En el caso en que esta tendencia no sea corregida se prevé un agravamiento del desfase, ya que, las perspectivas de crecimiento del sector industrial onubense son altas, fomentadas por una gran apuesta de producción de energía verde, entre otros factores.

Este déficit (de ciertos perfiles) irá en aumento con los nuevos proyectos que están surgiendo en Huelva. Los requisitos para estos son módulos de FP (Dual preferiblemente). El nivel de cualificación irá en aumento de manera que, pasará a ser mayoritariamente medio y superior frente a la actualidad, en el que, el nivel bajo es bastante alto.

Además del desajuste formativo, las personas entrevistadas han señalado otras dificultades para mejorar el equilibrio entre oferta y demanda laboral. Entre las más citadas encontramos las condiciones laborales, tales como salario, horario, turnos de trabajo, movilidad..., además de las ya citadas temporalidad, estacionalidad en sectores concretos.

(El asunto de las condiciones laborales como freno para el empleo, se refleja en) un amplio abanico de profesiones y oficios, desde altamente cualificados hasta aquellos casi sin cualificación requerida, abarcando varios sectores de actividad.

Por ejemplo, hay cada vez más problemas para encontrar conductores de camión para rutas nacionales e internacionales. También dependiendo de la oferta y de la naturaleza de la empresa, hay dificultad para cubrir ciertos puestos para cocinero/a o camarero/a.

Los sueldos ofrecidos, así como las características del resto de condiciones ofrecidas (horarios y turnos, especialmente) hacen que ofertas de empleo relacionadas con estas ocupaciones o profesiones queden en descubierto, aun habiendo personal desempleado disponible y adecuado.

Con carácter general, se observa la pervivencia de una alta resistencia a la movilidad laboral, inclusive en personas jóvenes. En ocasiones ni siquiera saben ubicar en el mapa ciertos municipios relativamente cercanos a la capital.

Desajustes formativos, condiciones laborales, dificultades burocráticas y lentitud de la Administración son los principales retos para la compatibilización oferta - demanda laboral en Huelva.

La cuestión burocrática, la lentitud de la Administración, su falta de agilidad en contraste con la ‘rapidez’ de cambio en la sociedad, el exceso procedimental y requisitos administrativos también se citan a menudo como un freno estructural para la economía, por cuanto que lo es para la compatibilización de oferta y demanda laboral.

(ESPECIALMENTE PARA EL EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO) La mayor dificultad radica en las normas que hoy por hoy rigen el acceso a la Función Pública, con procedimientos y temarios tasados, y un sistema de selección basado únicamente en los conocimientos teóricos de los contenidos del temario por parte de los aspirantes.

LA IMPLICACIÓN ADMINISTRATIVA (en cubrir la incompatibilidad oferta-demanda laboral) es muy pobre, diría que casi nula, y el dinamismo que ofrece la administración pública de cara a promover (iniciativas para la compatibilización) es claramente insuficiente.

(EN LO REFERIDO AL DINAMISMO ADMINISTRATIVO PARA ADAPTARSE A LAS NUEVAS DEMANDAS LABORALES), la Universidad es la que más tarda en intentar ajustarse a esas necesidades cambiantes.

“Por Huelva pasa, de nuevo, un tren que corremos el riesgo de perder, de nuevo...”

Todas estas condiciones llevan a una conclusión consensuada en el discurso de la totalidad de personas entrevistadas: Huelva se encuentra en un momento económico clave, donde conviven oportunidad y riesgo (de perderla). Metafóricamente, es habitual recurrir a la metáfora del tren, que se toma o (una vez más) se pierde. En especial, se subraya la necesidad de incidir ágilmente en la oferta formativa como principal herramienta de compatibilizar oferta y demanda laboral.

EN HUELVA SE VA A PRODUCIR UN CRECIMIENTO EXPONENCIAL DE UNA INDUSTRIA SOSTENIBLE que puede ser frenada o paralizada por la falta de profesionales.

VAMOS A TENER UNA NUEVA OPORTUNIDAD CON EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA DEL HIDRÓGENO VERDE aunque no sé, si en términos formativos, de nuevo lleguemos tarde y los puestos cualificados y bien remunerados estén destinados a personas de fuera de nuestra provincia dejando solo las “migas” (operarios y técnicos sin cualificación) para nuestra población.

PREOCUPA QUE SI YA HAY PROBLEMAS EN LAS EMPRESAS AUXILIARES -MANTENIMIENTO- ACTUALMENTE, si la actividad industrial se duplica en un horizonte de 15 años, se podrán tener serios problemas de falta de profesionales en oficios específicos.

2.2. Oferta y demanda laboral en la provincia de Huelva: evolución y actualidad.

Los datos de contratos en la provincia de Huelva (Tabla 4) muestran dos tendencias básicas en términos sociodemográficos. Por una parte, la (leve) masculinización en la contratación. Desde 2012 a 2020, los contratos realizados a mujeres han descendido un 4%. Por otra parte, el envejecimiento de la contratación: las personas con 40 años o menos son un 10% menos contratadas que con 41 años o más. Por comarcas, 3 de cada 4 contratos

se firman en la Costa Occidental, el Condado o el Área Metropolitana, estructura que no ha variado desde 2012 hasta el último dato considerado en este estudio (2020).

Leve (aunque progresiva) masculinización y envejecimiento en la contratación, temporalidad y estacionalidad son las claves definitorias del mercado de trabajo onubense.

El grueso de los contratos duran menos de un mes (76,5%); apenas uno de cada 10 se extienden más allá de los 3 meses. El sector agrícola, ganadero y los servicios vinculados copan la gran mayoría de los contratos (55,4%), seguido por la hostelería (12%, servicios de comidas, bebidas y/o alojamiento).

Un reciente estudio de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía (2024) concuerda con la ya citada importancia de Agricultura y Ganadería y el Turismo (servicios de alojamiento y restauración). La estacionalidad y temporalidad de estos dos sectores son un condicionante fundamental del mercado laboral provincial. Por añadidura, la Construcción (algo más del 5% de la contratación en 2022) también incurre en particularidades, como una alta rotación contractual. La mayor estabilidad y calidad característica de la contratación en el sector industrial de Huelva hace que este mercado particular sea menos dinámico, mientras que Logística y Transporte son subrayadas por la Consejería como sectores “con un importante potencial de contratación a medio y largo plazo”; a día de hoy representan un 2% de la contratación.

Mientras la contratación tiende a la masculinización, los datos sobre demandas de empleo en la provincia de Huelva (abril de 2024) están claramente feminizados (Tabla 5), pues el 57% de las mismas son de mujeres. Las demandas de empleo son realizadas sobre todo por nacionales (86,6%); Rumanía (6,6%), Marruecos (2,7%), Bulgaria, Polonia, Portugal y

Mali completan el 98% de las demandas (Tabla 6). Por municipios, la capital concentra la cuarta parte de las demandas; Almonte, Lepe, Isla Cristina, Moguer y Ayamonte otro 25% (Tabla 7). En cuanto a la formación de los demandantes, la mitad ha cursado estudios secundarios. Primarios, FP y sin estudios concentran otro 25% en los niveles más citados (Tabla 8).

Las profesiones más demandadas (Tabla 9) se encuentran en el sector agrícola (trabajadores y peones en general), que agrupa un tercio del total de demandas. Otro tercio lo concentra el sector de la construcción (albañiles y peones), dependientes de comercio, personal de limpieza, administrativos y peones industriales. Casi en el 60% de los casos, la experiencia profesional en el puesto demandado no alcanza un mes (Tabla 10), un 10% argumenta menos de 6 meses de experiencia, y un 7,7% entre 6 meses y un año. Entre uno y dos años de experiencia encontramos el 6% de los demandantes, lo que significa que tres de cada cuatro demandantes de empleo no alcanzan los dos años de experiencia en el puesto.

La demanda de empleo en Huelva se caracteriza por su larga duración, su escasa formación y su localismo.

En cuanto a los idiomas (Tabla 11), el 79% de las demandas inscritas no argumenta ningún idioma como herramienta de empleabilidad, y el inglés y el francés completan, prácticamente, la totalidad de las inscripciones. La formación complementaria (Tabla 12), cuando se argumenta (no sucede así en el 82% de las solicitudes), gira principalmente en torno a las herramientas informáticas en el entorno de trabajo, la administración, la educación o la salud. Esta formación se cifra en horas tan solo en el 2% de las demandas, y la media de horas se encuentra en 128. La demanda de empleo suele circunscribirse al ámbito geográfico más cercano al demandante (Tabla 13): casi el 90% de las demandas tan sólo llegan al ámbito provincial, y apenas

el 3,5% de la demanda está dispuesta a trabajar fuera de Andalucía. Por último, las demandas de empleo en Huelva muestran una media de 417 días, con casi un tercio de ellas por encima del criterio de ‘larga duración’ (más de un año).

2.3. Presente futuro del trabajo: qué buscan los empleadores en Huelva.

Los “cambios cualitativos” a los que hacemos referencia más arriba, y que son señalados por nuestros expertos participantes, se corroboran en otros estudios recientes (SAE, 2024). Detectan alteraciones importantes en diversas ocupaciones que, para el caso de Huelva, puede decirse se encuentran en transformación. En concreto, vendedores en tiendas y almacenes, técnicos agropecuarios y trabajadores cualificados en agricultura, empleados de control de abastecimiento e inventario, agentes de compras, diseñadores y administradores de bases de datos y empleados de pompas fúnebres. El estudio sugiere que los procesos de transformación en los que se encuentran inmersos estos puestos tienen que ver con su adaptación a las nuevas tecnologías y a los cambios en los modelos de negocio. Especial mención reciben los trabajadores cualificados en actividades agrarias, una de las más demandadas en la provincia y cuyo sector es central para ella. Parece imponerse una adaptación a los sistemas productivos y de especialización.

Nuevas tecnologías y nuevos modelos de negocio reclaman una adaptación de los sistemas productivos y elevan la especialización necesaria en los puestos de trabajo.

Por otra parte, se señalan una serie de puestos como de mayor demanda por parte de los empleadores. Son ocupaciones vinculadas al Turismo, al Mantenimiento Industrial y de sus vehículos, al Transporte y a la Gestión Empresarial. Podrían citarse profesiones ‘tradicionales’ que precisan de actualización en su ejecución: Electricistas, Fontaneros, Mecánicos (de maquinaria, electrodomésticos y vehículos) Cocineros, Carpinteros, Vendedores en tiendas y almacenes, Conductores, Operadores de maquinaria agrícola móvil. Por otra parte, Técnicos de control de calidad, Empleados administrativos y de información al usuario, Responsables en tiendas y almacenes, Analistas, diseñadores web y multimedia... También otras profesiones, tradicionalmente de escasa cualificación o sin cualificar, que en el escenario laboral más probable serían requeridos bajo un nuevo contexto de ejecución de tareas: Peones ganaderos, Cuidadores a domicilio, Trabajadores agrarios en planta (industria conservera y de bebidas)... Los factores comunes a estas ocupaciones de las que se espera una mayor necesidad de personal tienen que ver con las recientes dinámicas del mercado y su transformación, nuevas formas de desempeño (por ejemplo, la expansión de la venta online y sus implicaciones en la estrategia y técnica comercial, de gestión y logística) o nuevas tecnologías (nuevas formas y materiales en la electrotecnia o la carpintería, nuevas ayudas tecnológicas y la automatización de procesos en la conducción por ejemplo).

Los datos recién mostrados se completan con el detalle cualitativo obtenido del conjunto de entrevistas sectoriales que completan la metodología de este trabajo. De este modo, los expertos locales arrojaron una batería de actividades que estaban ya, y seguirán estando en el futuro, a la cabeza de la demanda de talento local para poder desarrollarse en todo su potencial. Todas ellas son susceptibles de un desglose sectorial, [que se realiza en el apartado 2](#).

De este modo, las consultas a expertos locales detectan los mismos grandes sectores protagonistas de la economía onubense del presente-futuro: Agricultura, Turismo e Industria, fundamentalmente. Esta demarcación general, no obstante, oculta la cuestión fundamental en la definición de la oferta laboral: el cambio. Es decir, la actividad desarrollada en el marco de estos sectores está cambiando rápidamente, y la falta de ajuste a dicho cambio amenaza todas las potencialidades de la provincia. Como ejemplo, podemos tomar el sector industrial, al respecto del cual podemos citar referencias textuales tales como:

En Huelva se va a producir un crecimiento exponencial de una industria sostenible que puede ser frenada o paralizada por la falta de profesionales.

En el caso en que esta tendencia no sea corregida se prevé un agravamiento del desfase, ya que, las perspectivas de crecimiento del sector industrial onubense son altas, fomentadas por una gran apuesta de producción de energía verde, entre otros factores.

El sector industrial onubense se encuentra actualmente en pleno proceso de cambio y adopción de tecnologías avanzadas, prácticas sostenibles y colaboración con agentes del conocimiento. Por ello, enfrenta retos en competitividad, sostenibilidad y diversificación para mantener su crecimiento y relevancia.

Todos los expertos consultados concuerdan en que Huelva se encuentra ahora mismo en un momento de inflexión histórico para su futuro socioeconómico; un futuro que no depende de un sector en concreto, sino que mantiene una serie de características en la demanda que requieren de un rápido y profundo cambio en la oferta de trabajo.

Huelva perderá un nuevo tren económico si no se producen los ajustes necesarios de un modo ágil y contundente.

El primer paso, y más importante, para aprovechar la oportunidad brindada por el momento socioeconómico tiene que ver con la oferta formativa en la provincia, que incidirá directamente en una oferta de trabajo más ajustada a la demanda. Así, todos los sectores estratégicos concuerdan en la necesidad de unos trabajadores con un 'currículum blando' más sólido. Se trata de una demanda que no es nueva en el mercado de trabajo, pero

que en estos momentos se está convirtiendo en una clave generalizada para el acceso a los puestos que previsiblemente se generen, y también en los que están sufriendo cambios, en los próximos años. Así, capacidades como el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la actitud positiva y constructiva, la proactividad, los idiomas, la capacidad de adaptación a entornos cambiantes, la capacidad de aprendizaje e innovación... han escalado a la primera posición entre las demandas y expectativas de los empleadores públicos y privados.

Un estudio realizado por la Escuela de Organización Industrial (Socimed, 2014) específicamente en los sectores industrial, agrícola y hostelero de la provincia de Huelva, detectaba con claridad hace ya una década la importancia que las empresas otorgaban al curriculum blando en la contratación de personal. En una muestra provincial de 281 empresas, las personas entrevistadas (propietarios, gerentes o personal competente del Consejo de Administración) relegaban las razones académicas (calificaciones en los estudios oficiales) a la última posición como motivo para seleccionar personal, de un total de 17 razones, 16 de las cuales podrían definirse hoy como ‘soft skills’. Es decir, ya en 2014 el empleador privado de los principales sectores de actividad económica provincial señalaba como razones de selección preferentes aspectos como “Preocupación por la calidad de procesos y productos”, “Capacidad de trabajo en equipo”, “Compromiso personal con la empresa y sus logros”, “Polivalencia” o “Capacidad de resolución de problemas”. Todas estas capacidades eran valoradas, de media en los tres sectores analizados, por encima de 8 (sobre 10), seguidas de cerca por otras como “Capacidad de aprender”, “Habilidad para trabajar de forma autónoma”, “Capacidad de aplicar conocimientos a la práctica”, “Habilidades sociales” o “Capacidad de adaptación a nuevas situaciones”.

Hace más de diez años que los empleadores de los sectores estratégicos de Huelva sitúan las ‘soft skills’ como claves para contratar personal.

Según los datos recabados en nuestras entrevistas, 10 años después las ‘soft skills’ continúan en cabeza de las capacidades deseadas por los empleadores. Son las más citadas como necesarias para todos los sectores estratégicos, y verbalizadas de forma muy similar. La demanda de competencias “blandas” de carácter emocional viene a ser una demanda novedosa en relación a otros estudios pasados realizados sobre esta realidad sociolaboral onubense, aunque los expertos entrevistados no definen, de manera explícita, a “qué” competencias del ámbito emocional se refieren, agrupando la necesidad en el término “inteligencia emocional”.

Están estrechamente relacionadas con el perfil de los puestos ofertados. No obstante llama la atención que a nivel práctico, cuando tratamos este tema con las empresas, con frecuencia nos suelen demandar que “la persona tenga ganas de trabajar”. En esa frase se pueden englobar disparidad de competencias, tales como capacidad de aprendizaje, motivación hacia el trabajo, responsabilidad, iniciativa, orientación a logro, etc.

Capacidad de manejar datos, sentido comercial, capacidad de gestionar equipos y trabajar en red.

Deben tener competencias de comunicación, orientación al cliente, empatía y proactividad.

Capacidad para comunicarse claramente y de manera efectiva tanto de forma oral como escrita con usuarios, familiares y otros profesionales. Habilidad para entender y responder a las necesidades emocionales y físicas de los usuarios con sensibilidad y respeto. Trabajo en Equipo: Capacidad para colaborar con otros profesionales y equipos multidisciplinares para ofrecer un servicio integral. Resolución de Problemas: Habilidad para identificar problemas, generar soluciones y tomar decisiones de manera eficaz. Organización y Gestión del Tiempo: Capacidad para planificar, organizar y gestionar el tiempo y recursos de manera eficiente para cumplir con las demandas del servicio.

TABLA 14 | Listado de soft skills demandadas textualmente por los representantes de sectores empleadores.

Gestión de grupos de personas (clientes y equipos de trabajo)
Comunicación efectiva oral y escrita
Cooperación
Compromiso
Adaptación y aprendizaje
Motivación hacia la tarea
Responsabilidad
Iniciativa y proactividad
Orientación a logros
Trabajo en red
Empatía
Inteligencia emocional
Pensamiento crítico
Capacidad de análisis
Seguimiento de procedimientos estandarizados
Negociación
Resolución de problemas
Atención al detalle y precisión
Liderazgo

También se detectan otras capacidades con carácter transversal y transectorial. Entre ellas, la experiencia se sitúa como la más importante, la más citada por las personas expertas entrevistadas. En un contexto económico como el actual, la experiencia, como capacidad de un curriculum, está siendo redefinida. Si bien tradicionalmente se vinculaba al tiempo (haber dedicado tiempo de trabajo en determinados ámbitos o tareas demandadas), en un contexto de innovación y de llegada de nuevos campos

de desarrollo profesional, la experiencia es temporalmente redefinida. De este modo, los empleadores son conscientes de la dificultad de cubrir determinadas tareas novedosas en las que la experiencia es, por definición, prácticamente inexistente en el mercado local (el caso paradigmático de las nuevas actividades vinculadas al sector del hidrógeno que veremos más adelante). De este modo, el sentido tradicional de ‘experiencia’ (en la tarea..., en el puesto...) como demanda del empleador, se expande y especifica hacia un nuevo sentido de experiencia, que espera menos, o en menor medida, su presencia en el futuro, porque se necesita ahora, y en cambio se propone desarrollar en las fases previas, jóvenes y formativas, de la mano de obra.

El perfil más demandado es un profesional de grado medio formado (FP o similar) con cierta experiencia en el mundo laboral y con capacidad de desarrollo a nivel intelectual y formativo.

La mayor dificultad es la falta de estos perfiles por la poca inclinación de los jóvenes a la formación profesional en las ramas industriales y la poca experiencia que aportan los candidatos seleccionados.

Creo muy útil seguir trabajando en la potenciación y creación de entornos prelaborales para la adquisición de competencias y experiencia laboral.

No existe la ‘experiencia’ del candidato en un contexto de revolución socioeconómica: hay que compensarla con estrategias formativas novedosas.

La experiencia, su inexistencia en el contexto de innovación constante, viene a compensarse en el discurso de empleabilidad, por una parte, con otras capacidades (blandas) tales como la adaptación y el aprendizaje, la resolución de problemas, la proactividad o la motivación hacia la tarea.

Por otra parte, se compensa con una ampliación de la perspectiva hacia enfoques más estratégicos, que el mercado considera necesarios, y lleva reclamando décadas. Entre estos enfoques encontramos la integración de la formación oficial, profesional y/o universitaria, con el desempeño específico en el puesto, la mejora del sistema educativo en sus prácticas, la colaboración fluida entre (e incluso cierta integración de) mercado e instituciones formativas, así como otras propuestas que observaremos con más detalle en el apartado correspondiente.

En general, la adaptación de los contenidos de las titulaciones a las necesidades reales de la industria (compensaría la falta de experiencia en tareas y puestos novedosos).

Considero que (es necesario adaptar) los temarios a las necesidades de las industrias que están modificando sus procesos y las que se van a ubicar en ese período (futuro). En ese aspecto, la Universidad es la que más tarda en intentar ajustarse a esas necesidades cambiantes.

Para mejorar la oferta formativa onubense y solventar las dificultades anteriormente descritas (desajuste entre oferta y demanda, ampliar la experiencia práctica, adquisición de competencias blandas), podría fomentarse una mayor colaboración entre empresas e instituciones educativas (centros de formación profesional y universidades), proponiendo alianzas para alinear los programas educativos con las necesidades industriales.

Se precisan aspirantes con conocimientos de alta especificidad, pero también con mejores fundamentos de su formación (profesional o universitaria) de base: el sistema formativo no responde y tiene que adaptarse urgentemente.

El mismo contexto de cambio acelerado, en el que se encuentra el mercado económico y laboral onubense, reclama también la especificidad en los conocimientos de los aspirantes, especificidad vinculada a una aplicación práctica de los mismos. Este conocimiento específico ha de ser (y/o hacerse) compatible con unos conocimientos fundamentales, generalistas, suficientemente amplios que posibiliten la comprensión y adaptación de las tareas en contexto de cambio. Los empleadores echan en falta ambos aspectos a la hora de completar sus plantillas, situando el problema, fundamentalmente, en un sistema formativo tradicionalista, de respuesta lenta, burocratizado, y que no está adaptado a estos tiempos de cambio acelerado, de innovación creciente en procesos operativos y de gestión.

Esta cualificación se ha de adquirir vía formación universitaria o técnica a través de la FP, complementada con cursos de especialización y con aplicación práctica tanto provincial como nacional o internacional.

La experiencia práctica en entornos industriales puede ser un requisito crucial que no todos los candidatos tengan, a pesar de su alto nivel de formación teórica.

(Se requieren) cursos de especialización en sistemas hidráulicos, neumáticos, PLC (Controladores Lógicos Programables), SCADA, sistemas de control industrial etc.

En personas con grados relacionados con el turismo, percibimos muchas carencias en conocimientos sobre historia y medio ambiente de nuestra provincia (...) en técnicas de interpretación del patrimonio (...)

Escasez de profesionales técnicos especializados altamente cualificados. Hay una demanda alta de perfiles muy específicos y la oferta de profesionales cualificados en áreas ingenieriles es limitada.

Grados más generalistas y másteres desarrollados en conjunto con las empresas. No abusar tanto de dobles grados o mezclas varias y formar con un contenido más práctico a los alumnos en

los conocimientos básicos de sus nuevas profesiones. Al final esto les proporciona más empleabilidad por ser más polivalentes a las empresas que los contratan.

Vemos un problema en la capacitación con la que los candidatos salen de las escuelas de Formación Profesional pues en muchos casos no superan el examen de ingreso a (esta empresa).

(Hay que) revisar el nivel de exigencia de los egresados (universitarios y de FP) para asegurar profesionales capaces que puedan asumir funciones sin la necesidad de cursos de adaptación.

El idioma extranjero (principalmente inglés) sigue siendo (cada vez más) una competencia altamente demandada.

Finalmente, bajo este enfoque de competencias transversales requeridas en todos los sectores de actividad, hay que nombrar un 'clásico' en los estudios de necesidades formativas en España: el manejo de idioma extranjero, y principalmente inglés como lengua internacional. Se vincula a las capacidades de comunicación en un mercado cada vez más global y digital, que precisa de un intercambio de información cada vez más frecuente.

Además se demanda nivel mínimo B2 en inglés, algo que es muy difícil de conseguir.

Manejo real en inglés

La mayor dificultad es encontrar personas con nivel fluido de inglés

2.4. Lo que se oferta pero no se cubre

El estudio realizado por la EOI (EISmethods, 2014) preguntó directamente a los empleadores sobre cuáles de los puestos que ofertaban eran los más difíciles de cubrir. Dichos puestos se agrupan en cinco categorías:

- 1) **GESTIÓN.** Puestos relacionados con administración, con cierto grado de responsabilidad o al menos con ciertas capacidades de organización y gestión (algunos ejemplos: encargado, oficina, administración, jefe de sala, jefe de producción).
- 2) **OFICIOS.** Puestos de tareas específicas, a menudo sin necesidad de nivel de estudios elevado, pero con capacitación práctica imprescindible (ejemplos: obrador, carnicero, pastelero, panadero, carpintero, tornero, carpintero de ribera, maquinista, carpintería de aluminio, maestro tornero, montaje, patronista, barnizador, marmolista, cocina, fabricación, *maitre*, instaladores y mantenedores, mecánico de barcos, horno de carbón, producción de matanza, sumiller).
- 3) **ATENCIÓN A CLIENTES.** Puestos de baja cualificación, pero con deberes poco apetecibles o condiciones laborales complicadas (comerciales, recepcionista de noche, control de comandas y caja, camarero de restaurante).
- 4) **SERVICIOS.** Puestos vinculados a servicios anexos o externos a la empresa (seguridad, cuponeador, publicista, recolectores -agrícola-, limpieza).
- 5) **OTROS.** Puestos diversos, para los que generalmente se necesita formación específica y/o un importante nivel técnico (técnico agrícola, experto en frío industrial, analista, ingeniero agrónomo, corte de jamón, especialista en frío, diseñador gráfico).

De estos cinco grupos de puestos, eran los oficios los más citados por el conjunto de las empresas onubenses en los sectores industrial, agrícola

y hostelero, alcanzando más del 60% del total de puestos citados como de difícil cobertura. El siguiente grupo de puestos eran los incluidos en el grupo de atención al cliente, con algo más del 18% de los puestos citados. Las principales razones aducidas por los empleadores al respecto de dicha dificultad fueron principalmente “Falta de capacitación o formación específica” y “falta de experiencia”. Entre ambas causas abarcaban más del 80% de las razones citadas. Junto a estas, la dificultad de desempeño o lo poco atractivo del puesto (10%), y de forma genérica la “falta de mano de obra” (7%). Al ser cuestionados específicamente por qué defectos detectan en la capacitación o formación específica, que dificulta la cobertura de estos puestos, las respuestas se centraron, en un 73%, en la falta de conocimientos prácticos.

Si comparamos los resultados del citado estudio de 2014 con los obtenidos en 2024 por este equipo, tanto al respecto de puestos de difícil cobertura como de las habilidades transversales requeridas por el mercado, la principal conclusión es que, después de diez años, los sectores estratégicos de la economía onubense siguen encontrando, de manera transversal, las mismas dificultades en términos de habilidades y capacidades en la mano de obra, con los elementos añadidos de un contexto socioeconómico aún más cambiante y de un momento crucial. De este modo, los requerimientos en términos de *soft skills* comentados más arriba se completan con la necesidad de formación específica y orientada a la práctica, así como la experiencia (con nuevos matices, como decíamos arriba) y una referencia a las condiciones laborales que detallaremos más adelante.

Soft skills, experiencia, formación específica y práctica son, desde hace una década, las principales dificultades para cubrir la oferta laboral existente en Huelva.

En cuanto a puestos específicos por sectores de actividad, el estudio de la EOI (Socimed, 2014) en su análisis por sectores planteaba que la industria reunía parte importante de los cinco grupos de puestos de difícil cobertura, con especial énfasis en puestos relacionados con alta tecnificación (“Otros”) y puestos de tareas específicas y de carácter práctico (“Oficios”). Por su parte, la hostelería encontraba problemas para cubrir principalmente puestos relacionados con Atención al Cliente y con Gestión. Las empresas agrícolas eran las que, por entonces declaraban menos puestos de difícil cobertura.

Estos resultados son refrendados, a la par que ampliados, por el reciente estudio del SAE (Tejera, 2024), cuyos resultados al respecto mencionamos más arriba. Resumidamente, este estudio sitúa el foco en los fuertes cambios de la sociedad y la economía onubense, que repercuten, más que en la aparición de nuevos-grandes sectores (industria, agricultura y turismo siguen acaparando principalmente las miradas), en el cambio de procesos y actividades propias de los mismos. La adaptación a nuevas tecnologías y modelos de negocio serán tan fundamentales para muchos puestos que, de hecho, transformarán por completo su desempeño y requerirán (requieren ya) de perfiles difícilmente alcanzables por el empleador, porque aún no existen “en stock” en el mercado laboral.

En la actualidad, y de cara al futuro inmediato, la principal novedad de la oferta de empleo en Huelva es la actualización tecnológica y digital de los procesos y productos, y la llegada de nuevos ámbitos de actividad a la provincia.

Principalmente están cambiando (y cambiarán aún más) todos los procesos propios de posiciones técnicamente cualificadas en todos los sectores, así como las ventas (marketing, gestión comercial y de almacén), la gestión-administración e información-comunicación con clientes, proveedores y usuarios. Asimismo, las ocupaciones tradicionales (albañiles, electricistas, fontaneros, mecánicos, conductores y operadores de maquinaria...) se verán actualizadas, incorporando nuevos materiales, tecnologías y objetos de trabajo (por ejemplo, fontanería a altas presiones, electricidad en alta intensidad, cocineros familiarizados con o formados en técnicas innovadoras en la elaboración de alimentos...). Incluso los tradicionalmente menos formados (por ejemplo, peones en cualquier tarea y sector) se verán afectados por la vía del contexto de ejecución (por ejemplo, peones agrícolas para la manipulación de nuevos frutos con nuevas características). El detalle cualitativo de los perfiles sectoriales cada vez más requeridos se aporta en el apartado 2.

Por otro lado, resulta necesario detenerse a analizar brevemente qué tiene que decir la administración competente en materia de empleo en relación a la oferta de mano de obra que no se cubre a través del sistema convencional de casación oferta/demanda que pone en marcha el Servicio Público de Empleo en cada autonomía, al estar transferidas las competencias en esta materia desde el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a las comunidades autónomas. Cada uno de los Servicios Públicos de Empleo autonómicos, deberán reportar al Servicio Público de Empleo Estatal, con carácter trimestral, aquellos puestos de trabajo que no han podido cubrirse en ese territorio por falta reiterada de candidatos/as para definir con periodicidad trimestral el denominado Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura.

En el caso de la provincia de Huelva, las ocupaciones recogidas por el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura en los trimestres 1º, 2º y 3º de 2024 coinciden exactamente con las ocupaciones establecidas para todo el territorio nacional, sin que se haya incluido alguna específica o singular demandada, exclusivamente, a nivel provincial. Se trata fundamentalmente de ocupaciones ligadas al sector marítimo y marítimo-pesquero. También aparecen perfiles ligados a la actividad deportiva profesional, así como

otros perfiles relacionados con la carpintería metálica, la electricidad y el transporte.

El Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura no muestra diferencias entre Huelva y la referencia nacional (2024): ocupaciones ligadas al mar, actividad deportiva profesional, carpintería metálica, electricidad y transporte son las actividades habitualmente difíciles de cubrir.

Por último, cabe destacar, por la importancia que tiene para la provincia de Huelva en el sector agroalimentario, la modalidad de contratación en origen para cubrir puesto de trabajo ofertadas con carácter temporal y para los que el empleador acredita no tener trabajadores ni candidatos suficientes. Estos procedimientos están destinados a la cobertura de aquellas vacantes en las que, en atención al resultado del análisis de la situación nacional de empleo, se requiere la contratación de trabajadores extranjeros en origen. En la provincia de Huelva, para el año 2024 han sido contratados un total de 15.734 trabajadores en sus países de origen para trabajar en las distintas campañas agrícolas. Casi el 90% son mujeres trabajadoras, y el país con un mayor número de trabajadores es Marruecos con 14.557. A mucha distancia les siguen: Colombia (543), Honduras (522) y Ecuador (112) Estos trabajadores están contratados en la modalidad de fijo discontinuo, que son para los que se expiden las correspondientes Tarjetas de Identidad de

Extranjero (TIE), que les permite la residencia en España durante un período de cuatro años renovable.

También resulta interesante reflejar algunos de los datos más relevantes del mercado de trabajo de la provincia de Huelva según el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2024) a través de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), y para el periodo 2014-2023. La tasa de contratación más alta en el año 2023 correspondió al Gran Grupo de Ocupaciones (GGO) elementales con el 55,4 % del total provincial. Es decir, más de cinco de cada diez contratos se realizaron en este Gran Grupo Ocupacional. Por el contrario, la siguiente tasa en importancia, el GGO 5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, incrementó su representatividad del 17,72 % del 2022 al 20,25 % en el 2023, su máximo histórico. Por tanto, tres de cada cuatro contratos formalizados en nuestro mercado de trabajo provincial (75.95 %) se concentran en estos dos grandes grupos ocupacionales.

Según el Observatorio de Ocupaciones del SEPE,
3 de cada 4 contratos en Huelva se produjeron
en los Grandes Grupos de ocupaciones
elementales, o en restauración, servicios
personales, protección y vendedores

TABLA 24. CONTRATOS POR GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES: VARIACIONES Y TASAS

Gran Grupo Ocupacional Total CND-2011	Total contratos	% sobre total	% var. 2023/22	Índice rotación ¹	Tasa estabili- dad	Tasa mayores	Tasa jóvenes <30 años	Tasa mayores 45 años	Tasa extran- jera
1 Directores y gerentes	257	0,09	-5,88	1,12	75,10	36,96	9,34	61,36	3,50
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	6.459	2,16	-20,16	1,45	31,91	64,08	39,12	18,69	4,03
3 Técnicos, profesionales de apoyo	8.630	2,88	-19,27	1,44	39,03	59,38	45,93	21,12	3,58
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	7.262	2,43	-14,55	1,54	35,72	64,73	32,45	20,29	3,83
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	61.577	20,55	-13,98	2,04	32,37	62,70	45,27	26,70	10,12
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	11.355	3,79	-26,01	1,14	64,19	42,31	24,68	33,21	63,90
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	19.818	6,61	-14,78	1,52	47,69	10,76	19,96	44,14	7,55
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	18.260	6,10	-16,52	2,14	42,55	6,98	16,72	35,82	11,75
9 Ocupaciones elementales	168.004	55,40	-32,01	1,75	50,84	47,81	25,92	32,82	57,07
Total	299.664	100,00	-25,79	1,95	45,74	46,54	29,90	30,60	37,59

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SEPE. Total año 2023.
Nota: Falta 2 contratos del gran grupo 9 Ocupaciones militares.

Los GGO 1, 2, 3 y 4, correspondientes a Directores y Gerentes; Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo; y Empleados administrativos; mantienen las cifras más bajas de representación siempre por debajo del 3 % en toda la serie en lo que a la contratación se refiere.

En cuanto a las ocupaciones específicas más contratadas, existen quince que concentran más de 75 % de los contratos en la provincia. Su peso oscila entre el 28 % de Peones agrícolas y el 1,33 % de Cocineros asalariados. Solo las tres primeras ocupaciones representaron el 48,93 % del total de contrataciones provinciales: Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines); Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines; y Camareros asalariados.

TABLA 15 | Ocupaciones más contratadas en la provincia de Huelva
(2014-2023)

	%
Peones Agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	28
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	23,4
Camareros	8,6
Personal de limpieza	3,5
Trabajadores de ayuda a domicilio	3,5
Vendedores en tiendas y almacenes	3,0
Peones de obras públicas	2,5
Albañiles	2,1
Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	2
Peones de las industrias manufactureras	1,6
Ayudantes de cocina	1,5
Conductores de camiones	1,4
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	1,4
Operadores de grúas, montacargas t de maquinaria de movimiento de materiales	1,3
Cocineros	1,3

FUENTE: Elaboración propia a partir de SEPE (2024).

En relación a la tasa de mujeres, se mantiene el predominio de mujeres en ocupaciones que tradicionalmente han desempeñado: Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (97,42 %); Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares (88,31 %); y Vendedores en tiendas y almacenes (73,99 %).

Con respecto a las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo, el estudio del SEPE (2024) muestra aquellas ocupaciones que en un futuro se prevé tengan mejor comportamiento frente al empleo comportamiento de las series de contratos indefinidos, temporales y contratos realizados con empresas de trabajo temporal, estableciendo un ranking de ocupaciones con mejores perspectivas.

La ocupación con mejores perspectivas de empleo para 2024 es la de Trabajadores de los cuidados personales a domicilio, aunque es una ocupación con poco peso relativo en la afiliación y contratación. Su perfil de ajuste muestra que cumple todos los requisitos de tendencia a largo y corto plazo para los contratos indefinidos de la misma manera que Empleados de Servicios de Correos (excepto empleados de mostrador) y Mecánicos y Reparadores de Equipos Eléctricos. Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados cumple doble requisito, tanto para los indefinidos como para los temporales.

En el caso de la contratación mediante ETT se observa una cierta especialización enfocada a un número más reducido de ocupaciones. Entre las **quince primeras** con mejor pronóstico: Conductores propietarios de camiones; Clasificadores de desechos, operarios de punto limpio y recogedores de chatarra; Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes y Catadores y clasificadores de alimentos y bebidas.

TABLA 16 | Las 15 ocupaciones con mejores perspectivas de empleo para 2024 en la provincia de Huelva.

Trabajadores de ayuda a domicilio

Auxiliares de enfermería hospitalaria

Vigilantes de seguridad

Oficiales, operarios y artesanos en general

Agentes y representantes comerciales

Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social

Empleados de servicios de correos

Mozos de equipaje y afines

Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural

Asistentes de dirección y administrativos

Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas

Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos

Electricistas de la construcción y afines

Supervisores de la construcción

Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no hospitalarios

FUENTE: Elaboración propia a partir de SEPE (2024).

En este mismo estudio, el SEPE realiza una encuesta a nivel provincial para identificar ocupaciones vacantes, así como las posibles causas que dificultan su cobertura. La falta de candidatos se menciona en todas las ocupaciones, mientras que solo en Conductores asalariados de camiones se menciona la falta de experiencia. La siguiente causa es la falta de competencias técnicas, seguida de las condiciones laborales y las competencias transversales.

La encuesta del SEPE corrobora que la falta de candidatos, de competencias técnicas y transversales, y las condiciones laborales son las principales razones de la difícil cobertura.

Considerando la incidencia por causa, se destaca que la falta de candidatos se menciona con más intensidad en Camareros asalariados, Camioneros asalariados de camiones, Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial, Otros médicos especialistas, Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor, Enfermeros no especializados, Fisioterapeutas y Trabajadores de los cuidados personales a domicilio. También cabe reseñar la falta de experiencia entre los candidatos presentados en Conductores asalariados de camiones y Operadores en instalaciones para la preparación de minerales y rocas, según la opinión de los expertos. La falta de formación se menciona con más intensidad en Conductores asalariados de camiones y Camareros asalariados. La falta de competencias técnicas se dio con más intensidad en Camareros, Camioneros asalariados y en Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial. La falta de competencias

transversales destacan, sobre todo en Operadores en instalaciones para la preparación de minerales y rocas, en Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental y en Camareros.

Existe gran dificultad para cubrir estos puestos de trabajo (incluso sin exigir experiencia previa en la ocupación por falta de cualificación y de otras competencias personales). Entre los motivos que exponen los expertos consultados en esta encuesta del SEPE, se recoge que los potenciales candidatos no formalizan su inscripción en la ocupación demandada, también es significativo la carencia de alumnos que puedan cursar estudios de dichas ocupaciones y la dificultad de acceso a la formación y/o experiencia que necesitan. Para mejorar estas dificultades, el estudio del SEPE propone formación más práctica y menos teórica, formación más específica/especializada y menos generalista y más prácticas en empresas.

3

Empleabilidad en sectores estratégicos onubenses

Todos los analistas económicos, expertos y políticos coinciden en exponer que Huelva y su provincia se encuentra, en la actualidad, en un momento único de su historia reciente en lo que a su despegue económico, urbanístico y social se refiere, marcado por una transformación industrial, minera, agroalimentaria, logística, y turística sustentadas en los pilares de innovación y sostenibilidad, y que puede suponer una “pequeña revolución” en el ámbito del empleo en todo el territorio provincial durante la próxima década 2025-2035.

Este revulsivo económico, que aprovecha la transición energética impuesta por Europa (sol, agua, experiencia industrial, talento joven y un puerto con la mayor superficie de España) tiene su epicentro en las inversiones en Hidrógeno Verde, las explotaciones mineras, el salto de calidad de los productos agroalimentarios y la valorización del destino Huelva con nuevas inversiones hoteleras ya comprometidas.

Hidrógeno verde, minería, calidad en agroindustria
y *Destino Huelva*: claves de la revolución
económica que Huelva tiene que aprovechar

3.1. Industria, minería, renovables y sostenibilidad. La revolución del hidrógeno verde

Según la Memoria de la Asociación de Industrias Químicas y Básicas de Huelva para el año 2023 (AIQBE, 2023), el Polo Químico Industrial, con 20 plantas industriales que facturan casi 16.000 millones de euros anuales, genera 2.798 empleos directos, y un total de 18.070 empleos totales, entre los directos, de industrias auxiliares e inducidos. Según AIQB, el 91% de los empleos directos generados por las plantas del polo industrial son indefinidos, y el 70% tiene perfiles de Ciclos Superiores de Formación Profesional y de estudios universitarios.

Pero el salto hacia el hidrógeno verde ha provocado ya que se haya duplicado en cinco años la potencia renovable instalada, al pasar de 568 MW a 1.095 MW, y actualmente se encuentran en tramitación otros 1.900 MW verdes, con una inversión aparejada de unos 2.000 millones de euros y más de 4.000 empleos asociados durante las fases de construcción y explotación. Ahora, son las energías verdes las que van a protagonizar el mayor cambio productivo, laboral y social de este siglo, liderado precisamente por varias de las multinacionales instaladas en ese Polo.

Cepsa tiene en marcha una inversión superior a los 5.000 millones de euros para transformar completamente sus dos grandes refinerías andaluzas -Huelva y Algeciras- y convertirlas en parques de energías renovables de última generación hasta 2030. Todo ello a través de un acuerdo con C2X (filial de una de las mayores navieras del mundo, Maersk) para construir en Huelva la mayor planta de etanol verde de Europa, producido a partir de energías renovables, que supondrá una inversión de 1.000 millones de euros y que creará otro millar de empleos directos, la mayoría de alta cualificación. Otra de las empresas que están apostando firmemente por la provincia onubense es la española Iberdrola, que destinará unos 1.150 millones de euros a diferentes proyectos que generarán 3.000 empleos durante su construcción y otros 400 para su explotación. El mayor de ellos es la planta de Hidrógeno Verde que va a llevar a cabo en el puerto onubense y en el que invertirá 450 millones de euros.

No solo el entorno del polo químico se verá beneficiado por los nuevos proyectos inversores especializados en energías renovables. En toda la provincia se encuentran en tramitación proyectos industriales verdes con

una inversión aparejada de unos 2.000 millones de euros y más de 4.000 empleos asociados durante las fases de construcción y explotación.

En cuanto a la generación de empleo prevista para la próxima década, el propio Presidente de la Asociación de Industrias Químicas y Básicas de Huelva (AIQBE), José Luis Menéndez, indica “la industria en Huelva va a necesitar en los próximos años mucho talento, que en la medida de lo posible queremos que sea de nuestro territorio”, y ha subrayado la necesidad de que la juventud onubense “se prepare en su formación académica para trabajar en una industria que ofrece empleos estables y bien remunerados, ya que la mayoría de estas empresas disponen de condiciones laborales muy avanzadas y son entornos donde pueden desarrollar unas magníficas carreras profesionales”

Otra de las actividades estratégicas de la economía y el empleo onubense es la minería. Su recuperación paulatina en los últimos años supone una fuente de riqueza y empleo en amplias comarcas, así como la mejor garantía contra la despoblación. En el último balance, la Mina de Riotinto de Atalaya Mining generó en el territorio más de 2.300 empleos y un Valor Añadido Bruto de 305 millones de euros. Matsa (titular de los derechos de explotación de las minas subterráneas Aguas Teñidas, Magdalena y Sotiel) por su parte cifra su impacto en más de 4.000 empleos directos, indirectos e inducidos, con una plantilla de 754 personas, siendo el 80% de las localidades onubenses más cercanas al proyecto, contando el 90% con contratos indefinidos y siendo un 20% empleo femenino. Actualmente, el 22% de la plantilla son mujeres.

Pero el futuro inmediato del sector es abrumador. La revolución energética y la electrificación de los procesos de producción o transportes convierten al cobre onubense en un valor único. La minería recupera así su valor estratégico como demuestra la Ley de Materias Primas Críticas de la Unión Europea. A lo que hay que añadir que en su subsuelo se encuentra buena parte de las materias primas esenciales en la transición energética, siendo Huelva líder en minería metálica al representar el 92% del valor de la producción de la comunidad”. Es el caso de la ampliación de la histórica Mina de Riotinto, que aprobó el pasado verano la Junta de Andalucía. Esta decisión permitirá a su propietaria, Atalaya Mining, alargar la vida de este yacimiento hasta 2035. Desde que comenzó su explotación en 2015, la compañía ha invertido 450 millones de euros. Todo ello en un marco de

estricto control medioambiental y respeto al entorno, lo cual garantiza para la minería en Huelva un futuro sostenible y sostenido

Proyectos que son ya una realidad o lo serán en breve pasan por la ampliación de la mina de Riotinto, con la explotación de la mina MATSA Valverde en las localidades onubenses de Beas y Valverde del Camino, con una inversión de 175 millones de euros y la generación de más de 600 puestos de trabajo directos e indirectos. Por su parte, la australiana Sundfire acometerá inversiones por 400 millones en sus minas de Aguas Teñidas, Magdalena y Sotiel. Paralelamente, Atlantic Copper invierte 310 millones de euros en su innovador proyecto circular, que recuperará los metales no féreos de los aparatos electrónicos y eléctricos en desuso (RAAE) para darles una nueva vida.

En el marco de esta interrelación industria-minería, y en términos de perfiles laborales, y según los diferentes estudios históricos barajados, la Industria sigue demandando un perfil laboral similar al de hace ya bastantes años. La formación mínima es la oficial de Formación Profesional en grados medio y superior, así como la titulación universitaria acorde con los procesos industriales involucrados, nominalmente Ingenierías (Industrial, Química, Ambiental...) y los posgrados que se vinculan (Máster). Podemos decir que el sector mantiene una demanda “de base” coincidente con estos criterios. No obstante, en los últimos años este perfil de base se complejiza con nuevos requerimientos acorde con las dinámicas del mercado.

Además de la demanda ‘clásica’ del sector, la industria requiere ahora niveles de practicidad, adaptación a la innovación, especificidad y tecnificación que irán creciendo con los nuevos proyectos provinciales

Dichos requerimientos se relacionan fuertemente con las habilidades blandas que comentamos con anterioridad, que son comunes a las ofertas laborales de todos los sectores en la actualidad, el idioma extranjero; pero también se añaden características diferenciales que enriquecen y complejizan los perfiles demandados, y que son precisamente las que dan la clave de acceso al mercado laboral. Además, la formación oficial tradicional parece quedar atrás en su capacidad de oferta de dichas características diferenciales.

De este modo, las entrevistas realizadas a empleadores del sector industrial indican textualmente empleos específicos con demanda actual en el sector, y que previsiblemente aumente en el futuro. Tales son:

Ingenieros, especializados en química, mecánica, eléctrica y de materiales.

Titulados universitarios con especialización (grado y/o posgrado) ambiental, gestión (evaluación, verificación, normativa), seguridad y salud laboral.

Técnicos de mantenimiento (FP) mecánico, eléctrico y electrónico, así como especializados en la instalación, mantenimiento y programación de sistemas automatizados.

Operadores de plantas (FP) químicas, oficiales y maestros de mantenimiento. Personal capacitado para la operación de las diferentes plantas industriales, ya sean químicas, petroquímicas, de procesamiento de minerales, entre otras. Soldadores y mecánicos especializados, necesarios para el ensamblaje y reparación de componentes.

Las personas entrevistadas llegan a citar puestos específicos para los que ya existe dificultad de encontrar aspirantes solventes. Estas dificultades, según declaran, es previsible que aumenten con la llegada de los nuevos proyectos industriales vinculados a la producción sostenible de energía

basada en hidrógeno. Algunos ejemplos textuales, en concreto para esta nueva tipología de proyectos:

Especialistas en instrumentación, electricidad industrial (altas potencias), tubería, estanqueidad y conducción de alta presión (hidráulica y gasística), conductores (operadores de maquinaria específica en planta)...

Los aspirantes ideales habrían de ser hábiles en entorno informático y virtual, trabajo en red, gestión de datos, automatización de procesos.

Por añadidura, se detectan problemas en la oferta de servicios especializados que las empresas suelen externalizar. Se trata de una demanda indirecta sobre la que los entrevistados expresan la certeza de su necesidad.

Hay poco desarrollo de otras empresas de valor añadido: ingenierías, asesorías, servicios informáticos... que deberían ser un foco de atracción de titulados superiores.

De cumplirse las expectativas que levantan los diferentes proyectos vinculados a estas nuevas líneas de empleo, la demanda indirecta de proveedores especializados para la industria ha de ser muy tenida en cuenta en las decisiones estratégicas a tomar para el diseño de políticas y planes de formación y empleo. Se trata de una realidad que es coherente con las principales críticas del sector a la oferta de trabajo existente en la provincia, con especial mención de la oferta formativa como clave de mayor trascendencia para alimentar la innovación socioeconómica en el mercado provincial.

3.2. Sector primario: agro-revolución e industria alimentaria.

El peso del sector primario en la economía y el empleo provincial convierte este sector en uno de sus pilares en renta y empleo. En 2023, fue el 13,4% del PIB, más del doble que la media andaluza y más del triple que la española para este sector. La provincia de Huelva es un gigante agroalimentario, sobre todo en el ámbito de la producción y extracción, aunque aún le falta la transformación de los productos obtenidos. En la actualidad hay más de 225.000 afiliados a la seguridad social en la provincia entre todos los sectores, y más de la mitad de los empleos provinciales están ya vinculados con el sector agroalimentario.

Según expertos del sector (Alimental, 2023) esta capacidad innovadora y la creciente tecnologización del sector agroalimentario onubense, hace necesario tener una mano de obra cada vez más cualificada para afrontar con garantías estos desafíos, ingenieros, biotecnólogos, pilotos de drones, expertos en comercio internacional, informáticos, economistas, son sólo una muestra de los perfiles que comienza ya a demandar el sector.

El sector agrario en la provincia de Huelva, presenta un crecimiento moderado respecto al número de hectáreas de regadío, ello genera más producción y competencia y ha provocado una estrategia de mayor diversificación de cultivos, siempre en el ámbito, tanto de los frutos rojos como de otras frutas (de las fresas a los arándanos, las frambuesas y posteriormente moras, granadas, aguacates, papayas, caquis, sin olvidar los cítricos). Tampoco debe olvidarse la potencia del sector oleícola del olivar y de los cultivos de secano, fundamentalmente legumbres, cereales y girasol. Por otro lado, el sector de la vid y el vino y vinagre viene experimentando una moderada pero ascendente aumento de producción, de generación de empleo y de peso en la economía provincial. Otros cultivos como el castañar, así como la recolección de corcho, la elaboración de miel o la recolección micológica tienen ocupan un lugar destacable en determinadas comarcas, y provocan un impacto territorial en el empleo de esos municipios. Por su parte, el sector cárnico onubense, sobre todo el del cerdo ibérico, es un referente tanto a nivel nacional como internacional.

La vinculación de Huelva con el mar tiene una trayectoria de miles de años. Por su experiencia, situación e infraestructuras las lonjas de la provincia de Huelva destacan por su producción y su buen hacer. La calidad de sus productos y el peso en la generación de riqueza de la región hacen del sector pesquero onubense un pilar fundamental en su economía. Tal es así que son 13 los municipios de la provincia que aportan trabajadores a este sector y sus actividades auxiliares. Además, Huelva cuenta con dos de las tres principales lonjas de Andalucía: Isla Cristina, en primer lugar; Cádiz capital, en segundo puesto y Ayamonte ocupando la tercera plaza.

Existen numerosos y diversos empleos directos ligados a la actividad pesquera como los vinculados a la propia lonja, la cofradía de pescadores, asociaciones de armadores, compradores de los productos de arrastre, empresas locales de transportes, rederos, efectos navales (ferreterías), astilleros, talleres mecánicos, restaurantes y todo el comercio de un pueblo, en general. La provincia de Huelva emplea al 36,7 % de los ocupados andaluces en las actividades productoras y el 10,1 % del empleo del sector pesquero -productor más industria de transformación y comercio al por mayor. El empleo femenino predomina en la industria de transformación y el masculino, en las labores de mar.

La acuicultura marina en Andalucía está concentrada principalmente en dos provincias: Cádiz y Huelva, en donde se concentra el 88 % y el 11 % de los establecimientos de acuicultura respectivamente. Por su parte, la industria transformadora pesquera onubense destaca por su producción conservera y congeladora, mostrando también buenas cifras en lo referente a salazón y preparados, generando 113,16 millones de euros, lo que supone el 16 % de la facturación regional.

El sector agrícola en la provincia de Huelva podría definirse en dos etapas históricas de revolución económica y social. Por una parte, desde los primeros años 1980 el sector agrícola onubense asistió a una revolución cuyo origen podría situarse en el cambio a un modelo productivo basado en nuevos productos (ejemplarmente, la fresa) y su producción a gran escala, con una transición progresiva de la mano de obra local a la extranjera, principalmente magrebí. Por otra parte, si bien este modelo se mantiene prácticamente intacto hasta los primeros años 2000, a partir de aquí la provincia amplía el abanico de productos (berries, caqui, cítricos...) así como los países de procedencia de la mano de obra. En estas cuatro décadas se ha consolidado un modelo de agroindustria de un impacto social con pocos

precedentes en la provincia, si exceptuamos el producido por la llegada de la minería extranjera, principalmente británica, a mediados del S. XIX. La agroindustria se ha caracterizado por un empleo marcadamente temporal y precario, con una débil negociación colectiva reflejada en bajos salarios y pobres condiciones de vida de una masa laboral de peones cuya situación general ha ido mejorando al ritmo impuesto por las denuncias de las diferentes entidades del tercer sector y los sindicatos, junto con la toma de conciencia de un empresariado cada vez más dispuesto a la regularización de la situación laboral de sus trabajadores, en todos los sentidos. El trabajo en cadena en el marco de la manipulación y envase del producto en un formato puramente industrial ha acompañado la consolidación de este proceso.

Según los datos cuantitativos y cualitativos que hemos manejado en este estudio, el sector se encuentra en el borde de una nueva revolución, ligada, como en otros sectores, a la digitalización y automatización de procesos, a la complejización de la gestión (internacionalización, regulación y normativa, calidad, medio ambiente, marketing y ventas) y a la logística del producto y de los suministros. La mano de obra que se demanda hoy, y se espera también en el futuro, ha de incrementar su cualificación, de manera que abarque una formación más extensiva en diseño y gestión de proyectos agrícolas en un marco de elevada complejidad, en términos de procesos vinculados entre sí. Así, se demandarán ingenieros agrícolas en grado y posgrado universitarios, con especialización en los citados elementos de complejización (digitalización, automatización, logística, calidad, medio ambiente, etc...), con una habilidad especial en la implementación de tecnologías agrícolas innovadoras y el emprendimiento en el marco agrícola.

Se necesitan, por tanto, perfiles técnicos que permitan diseñar nuevos productos, así como que estén capacitados para el mantenimiento de los mismos o de instalaciones. También perfiles que permitan programar y generar productos o servicios informáticos y digitales en todos los sectores. A estos perfiles técnicos aplicables a los sectores agrarios, ganaderos, industriales, se suman los vinculados a la logística, así como a la gestión empresarial, con especial énfasis en gestión de personas, comercio electrónico, prevención de riesgos laborales y gestión de calidad.

(Se demandará) formación universitaria o técnica a través de la FP, complementada con cursos de especialización y con aplicación práctica tanto provincial como nacional o internacional. (...) A esta cualificación se les han de añadir las competencias propias del emprendimiento.

Se hace necesario potenciar el espíritu emprendedor y la formación y la práctica del emprendimiento innovador y tecnológico para generar proyectos locales que puedan satisfacer tanto la demanda más cercana como las necesidades globales. (Entre) los sectores con mayor potencial de emprendimiento (se encuentra) el agrotech.

3.3. Turismo... vs hostelería y restauración

La provincia de Huelva se está consolidando como destino turístico, y no sólo de turismo de sol y playa, sino también gracias a todo su patrimonio cultural que hace que la provincia haya acogido una media anual de más de 3 millones de turistas desde el fin de la pandemia (Junta de Andalucía, 2024) Huelva se caracteriza por turismo de sol y playa, deportivo (Golf), naturaleza y rural, ornitológico, gastronómico y cultural. Los municipios de la provincia de Huelva se agrupan en comarcas: Andévalo, Condado de Huelva, Cuenca Minera, Costa Occidental y Sierra de Aracena-Picos de Aroche. El 30,3%, de su territorio provincial es considerado como espacio natural protegido, con figuras tan emblemáticas como el Parque Nacional de Doñana, Parque Natural del entorno de Doñana o el paisaje protegido de Río Tinto, el Paraje Natural Marismas del Odiel o el Paraje Natural Marisma del Río Piedras y Flecha del Rompido, y el Parque Natural de Sierra de Aracena y Picos de Aroche, este porcentaje, es superior al de Andalucía (18,9%) y muy superior al nacional de España (12,6%). El turismo representa cerca del 10% del PIB de la provincia, con más de 1.000M €. El peso del sector se deja notar en su impacto en el empleo, de tal forma que en la provincia se registra en torno a un 26% en el volumen de afiliados a la Seguridad Social en la rama de hostelería (alojamiento y restauración).

El turismo, y especialmente la hostelería y la restauración, hemos visto más arriba que ha sido coprotagonista tradicional de la economía onubense. Como en el sector agrícola, el empleo en hostelería y restauración ha estado, y sigue estando, notablemente participado por personal extranjero. Se trata de dos sectores que han compartido tradicionalmente unas condiciones laborales (temporalidad, horarios, salarios...) exigentes y una negociación colectiva especialmente débil.

Cada vez se está viendo más personas extranjeras que trabajan y ocupan puestos en sectores y ocupaciones, que la población nacional o autóctona rechazan, especialmente por sus condiciones laborales. Se observa principalmente en el sector la hostelería

En cuanto a los perfiles profesionales, camareros y cocineros se citan como puestos que son difíciles de cubrir en hostelería, dificultad que proviene de las citadas condiciones socioeconómicas históricas del sector, así como de los cambios en la demanda de trabajo que este sector comparte con el resto de sectores estratégicos; entre otros, los elementos de curriculum blando y la mayor tecnificación, especialización y orientación al conocimiento práctico. En los puestos más especializados (es decir, menos 'hosteleros' y más de prestación de servicios propiamente turísticos), se requieren personas con formación universitaria y de FP:

HISTORIA, CIENCIAS AMBIENTALES, BIOLOGÍA O FORESTALES. A ser posible con fluidez y solvencia en resolución y manejo de grupos, buen trato con clientes, buen manejo de grupos escolares. Además se demanda nivel mínimo B2 en inglés.

EN PERSONAS CON GRADOS RELACIONADOS CON EL TURISMO, percibimos muchas carencias en conocimientos sobre historia y medio ambiente de nuestra provincia

El idioma, de nuevo, aparece como un obstáculo importante en el acceso a los puestos ofertados, pues no es frecuente en la oferta de trabajo. Los déficits en las otras capacidades recién citadas, como sucede en otros sectores, a menudo se intentan subsanar con formación en el propio puesto.

Nosotros ofrecemos formación específica gratuita para el personal trabajador en las materias que tratamos, así como en técnicas de Interpretación del Patrimonio.

Como en el resto de sectores económicos claves para Huelva, se prevé un incremento de necesidades formativas en digitalización, con la citada particularidad de un sector principalmente hostelero y restaurador, más que propiamente turístico, de alta temporalidad y precariedad en el empleo:

Actualmente se están demandados perfiles (...) de baja cualificación, muy centrados en el sector hostelero en lo que se refiere al entorno de Doñana, y con algo más especialización en la Costa Occidental. En cuanto a cualificación requerida no siempre está en relación al puesto, suele ser grado medio o superior, raramente universitario desempeñando laborales acorde con su formación. La formación complementaria suele ser una formación relacionada con atención al cliente y procesos de hostelería, con capacidad de trabajo en equipo, asertividad y orientación al cliente.

Para los próximos años la demanda de perfiles evolucionará hacia una mayor competencia digital, la formación reglada no será vinculante para la contratación, existiendo trabajadores sobrecualificados para sus puestos

3.4. Salud y servicios sociales.

El envejecimiento de la pirámide de población anticipa, desde hace unos años, un auge del mercado laboral en campo de los cuidados y la salud, en especial en aquellos puestos vinculados a la atención a la dependencia. Si bien las normativas sobre atención a la dependencia han mostrado una voluntad importante por impulsar ese sector de actividad, los recursos y la gestión puestos a disposición del desarrollo de la ley no han respondido como se esperaba de ellos.

No obstante, los datos barajados en este estudio siguen apuntando a la atención socio-sanitaria como un campo interesante de empleo futuro en la provincia. Se nombran puestos tradicionalmente de baja cualificación, pero con serias dificultades para ser cubiertos. Es el ejemplo de los cuidadores/as domiciliarias, trabajadores/as sociales. Pero al mismo tiempo, otros puestos cuyas habilidades se encuentran más allá de la formación institucional, tales como la educación emocional y la sensibilidad en las relaciones personales.

Capacidad para comunicarse claramente y de manera efectiva tanto de forma oral como escrita con usuarios, familiares y otros profesionales. Habilidad para entender y responder a las necesidades emocionales y físicas de los usuarios con sensibilidad y respeto. Trabajo en Equipo: Capacidad para colaborar con otros profesionales y equipos multidisciplinares para ofrecer un servicio integral. Resolución de Problemas: Habilidad para identificar problemas, generar soluciones y tomar decisiones de manera eficaz. Organización y Gestión del Tiempo: Capacidad para planificar, organizar y gestionar el tiempo y recursos de manera eficiente para cumplir con las demandas del servicio.

Como en los sectores anteriores, la especificidad del conocimiento es la característica más reclamada por el empleador. En el campo de lo entendido como púramente social:

El perfil más demandado es el de Trabajo Social, para temas directamente relacionados con la gestión del servicio, de forma indirecta, todo lo relacionado con la administración (relaciones laborales, administración de empresas...etc)

En cuanto a Protección de Menores la demanda está más centrada en la de Educación social y equivalente, Psicólogos/as, psicopedagogos/as, trabajadores/as sociales.

En la dependencia, se necesita personal formado en sistemas de gestión de de servicios, conocimiento del Reglamento de Régimen Interno de la Administración que tenga la competencia de servicios, ya que varía de unos municipios a otros y de unas provincias a otras, por otro lado, deben conocer muy bien la orden reguladora de la dependencia, la ley así como el convenio colectivo del personal auxiliar de ayuda a domicilio, el código ético, etc.

Asimismo, se citan las condiciones laborales como uno de los frenos importantes para la ocupación de los puestos que existen y que se esperan.

Centrándonos en ofertas cuyos perfiles requieren de personas altamente formadas y/o cualificadas, podemos hacer alusión a las relacionadas con el sector sociosanitario. Por ejemplo, existen verdaderos problemas para reclutar y contratar personal de enfermería en ofertas de entidades privadas (centros privados, residencias de ancianos, etc).

Cada vez se está viendo más personas extranjeras que trabajan y ocupan puestos en sectores y ocupaciones, que la población nacional o autóctona rechazan, especialmente por sus condiciones laborales.(...) Destacar también su presencia en profesiones de alta cualificación, tal como la sanitaria, donde cada vez se observa una mayor contratación de personal médico extranjero (especialmente), tanto en el sector público como el privado. También en fórmulas de autoempleo especializadas o enfocadas a dar servicios a ciertas nacionalidades (panaderías, ultramarinos, etc.).

Desde hace años también hay dificultad de cubrir puestos de trabajo relacionados con profesiones altamente cualificadas, especialmente en el sector sociosanitario, como medicina (y especialidades concretas) o fisioterapia

El ámbito de la salud en el trabajo mantiene un carácter transversal, que se cita tanto en el llamado sector socio-sanitario como también en el resto de sectores estratégicos. Salud y seguridad en el trabajo, prevención de riesgos laborales, ergonomía, psicología...

La gestión de los servicios sociales debería completarse no solo con profesionales específicos en la materia, sino por otro profesionales que atiendan la necesidad de atención emocional, psicosocial y en prevención de riesgos laborales, estas profesiones deben ir de la mano.

(En la industria se vienen demandando) encargados de garantizar la seguridad en el lugar de trabajo y de desarrollar e implementar políticas de salud y seguridad. Grado en Prevención de Riesgos Laborales, Ingeniería Industrial con especialidad en seguridad. Máster en Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Certificaciones en seguridad industrial, primeros auxilios, etc. Capacidad de análisis y evaluación

de riesgos. Conocimiento de normativas y reglamentaciones en PRL. Habilidad para diseñar e implementar planes de seguridad. Capacidad para realizar auditorías y evaluaciones de riesgos.

(Junto a los perfiles técnico-prácticos, muy demandados, se encuentran otros perfiles) aplicables a los sectores agrarios, ganaderos, industriales, (tales como) la gestión empresarial, con especial énfasis en gestión de personas (...) prevención de riesgos laborales (...).

3.5. El empleo público

Las entrevistas realizadas a los profesionales y expertos en el ámbito del empleo público, reinciden en las habilidades blandas, en este caso por delante de formaciones universitarias y profesionales institucionalizadas. Las referencias también se centran en aspectos de gestión de personas, como clave para poner en valor y, en su caso, mejorar, el servicio público tal y como se desempeña hasta ahora.

El perfil de Gestión de Recursos Humanos (es) un perfil muy necesario desde el punto de vista de la gestión interna de la Administración, pues las personas son el alma de cualquier organización. En la actualidad muchos de estos puestos tienen una orientación meramente jurídico-administrativa, que mira al trámite y al procedimiento más que a las personas y a la organización. Se necesita un enfoque más centrado en gestionar personas, que consiga mejorar su situación en el trabajo, que ayude a generar compromiso con la organización, que ayude en la adaptación al puesto de trabajo y en la adquisición de competencias, que oriente en la carrera profesional. Todo ello redundará en un mejor ambiente laboral, lo que traerá un servicio público de mayor calidad.

El segundo perfil que reclamará el sector público se relaciona directamente con el incremento en la necesidad de atención directa a la ciudadanía, agravada en especial tras la pandemia de COVID-19. El alejamiento de la Administración respecto de la ciudadanía, provocada por el incremento de la atención no presencial o telemática, ha incrementado una necesidad de “escucha, ayuda y solución” en el ciudadano que ya existía. Estas personas...:

Deben tener competencias de comunicación, orientación al cliente, empatía y proactividad.

3.6. Tecnologías y emprendimiento

Como se plantea a lo largo de este informe, los cambios tecnológicos han llegado al mercado laboral y reclaman una adaptación urgente de la oferta. Las entrevistas a personas expertas en este ámbito de empleo son taxativas al respecto:

Serán especialmente demandados aquellos perfiles que puedan hacer frente a la digitalización e incorporación de nuevas tecnologías en todos los sectores empresariales. Estos perfiles han de permitir mejorar, desde el punto de vista interno, la eficiencia de las organizaciones y, desde el punto de vista externo, el márketing y acceso a los clientes.

Se demandarán las propuestas de soluciones tecnológicas para todos los sectores a través de la automatización de procesos y generación de aplicaciones que permitan controlar diferentes aspectos de la actividad productiva o solucionar problemas o necesidades de la población en general

Esta demanda de trabajo podrá cubrirse, dependiendo del carácter de la empresa y sus especificidades, mediante trabajadores en nómina o mediante contratación a otras empresas, de donde se deduce la importancia del emprendimiento innovador. Dadas las características del mercado actual, estas iniciativas emprendedoras podrán acceder a clientes potenciales sin limitación geográfica, es decir, no sólo circunscritas a la provincia de Huelva, sino a la totalidad del mercado global.

Como estamos viendo en diferentes puntos de este estudio, esta demanda de trabajo tampoco se circunscribe a un sector en concreto, sino que podría definirse como 'transectorial' o transversal:

Perfiles que permitan programar y generar productos o servicios informáticos y digitales en todos los sectores. A estos perfiles técnicos aplicables a los sectores agrarios, ganaderos, industriales, se suman los vinculados a la logística, así como a la gestión empresarial, con especial énfasis en gestión de personas, comercio electrónico, prevención de riesgos laborales y gestión de calidad. También serán muy demandados los perfiles vinculados a soluciones técnicas en el ámbito de la energía, así como el tratamiento masivo de datos y la gestión de la inteligencia artificial.

Por tanto, si tenemos en cuenta la transectorialidad de esta demanda, y la globalización de la misma, podemos deducir la importancia de las habilidades y actitud emprendedora en la configuración de la oferta de trabajo.

Los sectores con mayor potencial de emprendimiento son salud, educación, green business, impacto social, agrotech, fintech, comercio electrónico, desarrollo de software, data y analítica, medios de comunicación, turismo, marketing, bienestar o ciencias de la vida y biología.

3.7. Sectores ‘tradicionales’: construcción, comercio, logística, comunicaciones.

Junto a industria y minería, el sector agroalimentario, y el turismo, el sector logístico completa el conjunto de actividades clave, a nivel económico y de empleo, de la provincia de Huelva. Se trata de un conjunto de actividades e iniciativas que han reactivado al Puerto de Huelva, que está realizando importantes inversiones para estas nuevas demandas en sectores clave. Ya en 2023 destinó 42,2 millones de euros a la ampliación Norte del Muelle Sur, lo que hará posible aumentar la operativa portuaria, permitiendo así el atraque y desatraque de los buques portacontenedores más grandes del mundo. Paralelamente, se construye ya una primera fase de la nueva Zona de Actividades Logísticas (ZAL), que ocupará casi 16 hectáreas en el polígono de la Punta del Sebo y que debe entrar en funcionamiento a final de este mismo año 2024.

El plan del Puerto se estructura en tres ejes: convertirse en un clúster energético e industrial; posicionarse como puerto logístico e intermodal y avanzar como puerto sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social. Además de adaptarse a las necesidades para convertirse en un *hub* de hidrógeno verde, en materia e inversiones, el Puerto de Huelva está ejecutando una partida superior a 236 millones de euros en el marco del Plan de Empresa 2022-2026 en el desarrollo de distintos proyectos para dinamizar la economía onubense y fomentar la implantación de nuevas actividades.

En el mismo sentido que el resto de sectores de actividad, los llamados ‘sectores tradicionales’ también pasan por cambios de ejecución que se relacionan con la innovación digital, la automatización de procesos, la orientación a la sostenibilidad, etc. Así por ejemplo, los oficios relacionados con la construcción (electricidad, fontanería, estructuras, metal, grúas, maquinistas, soldadura, carpintería...) están cambiando rápidamente hacia la mecanización, la incorporación de nuevas herramientas de ejecución y van incorporando de forma acelerada habilidades de gestión y relaciones comerciales, principalmente en el mundo digital. También se ven afectados

por el auge de los nuevos sectores industriales, de modo que los antiguos perfiles se actualizan y son reclamados por los empleadores en este sentido:

Actualmente hay un déficit de especialistas en instrumentación, electricidad, tubería, mecánica. Este déficit irá en aumento con los nuevos proyectos que están surgiendo en Huelva.

Se trata de profesiones que, tras un crecimiento exponencial durante los años 1990, sufrieron un colapso integral con la crisis financiera de 2008. Un desempleo masivo o una deserción laboral en masa (aquellos escasamente formados), dejaron unas profesiones que seguían siendo demandadas a un nivel previo a la explosión de la burbuja inmobiliaria. Profesionales con formación o experiencia quedaron sin poder cubrir adecuadamente la demanda de estos servicios, y la llegada de estos nuevos cambios en el desempeño a los que aquí nos referimos reclaman nuevas generaciones de profesionales:

(Existe y existirá demanda para) oficios cualificados que se vieron especialmente afectados tras la crisis económico-financiera de 2008, relacionados con la construcción, el metal y el montaje (oficiales de albañilería, carpinteros, electricistas, fontaneros, tuberos, caldereros, montadores de estructuras, etc.)

Hay poco personal especialista que cuente con experiencia real para tender las jubilaciones de personal de especialidades tradicionales (mecánica, electricidad, instrumentación, procesos,... o.civil)

Los perfiles profesionales tradicionales vinculados a la construcción se demandan actualizados tanto en la construcción civil y privada como en aquellos sectores donde su presencia también es requerida de modo transversal, como por ejemplo, construcción y mantenimiento de instalaciones industriales, agrícolas o ganaderas. En concreto en el sector industrial,

diversas personas entrevistadas citaban esta demanda, incluyendo el matiz clave de actualización de los perfiles:

Estos perfiles (altamente demandados) incluye técnicos de mantenimiento mecánico, eléctrico y electrónico, (...) (especializados en) sistemas hidráulicos, neumáticos.

(Se les requeriría) Capacidad de diagnóstico y resolución de problemas técnicos, habilidades manuales y destrezas técnicas. Trabajo en equipo y comunicación efectiva, habilidad en el uso de herramientas y equipos de diagnóstico, comprensión de manuales técnicos y esquemas eléctricos/mecánicos, conocimiento de sistemas eléctricos y electrónicos industriales.

(En la industria, se demandan operadores de planta que conozcan los protocolos de seguridad y normativas ambientales, (...) técnicas de soldadura y corte, (...) habilidad para interpretar planos y esquemas mecánicos.

Soldadores, andamieros, montadores, electricistas, gruistas y similares, en sus distintas definiciones.

Otros sectores llamados ‘tradicionales’ también se encuentran en transformación similar: logística y transporte, comercial y ventas... Las razones de su transformación son las mismas que hemos citado aquí en repetidas ocasiones: digitalización, automatización y globalización. Se trata de sectores con una actividad transversal, es decir, presente y necesaria en todos ellos. Así, la logística, gestión de almacén, transporte y control de distribución es fundamental en el aseguramiento de la cadena de suministro de cualquier empresa.

Perfiles relacionados con la gestión de almacenes, distribución, y logística son muy valorados para asegurar la eficiencia en la cadena

de suministro. (Se buscaría una formación de base como) Grado en Logística y Transporte, Administración y Dirección de Empresas, Ingeniería Industrial, (idealmente complementada con) Máster en Logística, Gestión de la Cadena de Suministro.

(Existe formación especializada en logística, como los) cursos en ERP –Planificación de Recursos Empresariales–, gestión de inventarios, etc.

(Los puestos vinculados a la logística requieren) habilidades de planificación y organización, capacidad de análisis y resolución de problema, buena comunicación y negociación. (Especialmente) conocimiento de sistemas de gestión logística y de almacenes, habilidad para optimizar procesos logísticos y de transporte, capacidad para gestionar relaciones con proveedores y clientes.

(En materia de transporte) escasean perfiles específicos, como por ejemplo transportista de materias peligrosas.

En el caso de la logística, además, encontramos un nuevo protagonista en el futuro de Huelva, cuya dinámica reciente subraya su valor socioeconómico y laboral, de forma directa e indirecta, en la provincia.

(Al hablar de la industria en Huelva) hay que destacar la importancia del puerto de Huelva y su infraestructura logística, claves para el correcto funcionamiento del sector.

En el ámbito comercial, las tecnologías basadas en internet han impuesto un nuevo modo de gestión de ventas, así como una apertura global del mercado. Tan sólo estos dos elementos suponen, y supondrán, un desafío enorme para cualquier actividad comercial, que como en el caso de las anteriores citadas en este apartado, tienen un carácter omnipresente en

cualquier sector económico. Los elementos más citados en las entrevistas realizadas subrayan esta transectorialidad, incluyendo el la propia actividad comercial como un sector en sí mismo:

Se hace necesario potenciar el espíritu emprendedor y la formación y la práctica del emprendimiento innovador y tecnológico para generar proyectos locales que puedan satisfacer tanto la demanda más cercana como las necesidades globales. (Entre) los sectores con mayor potencial de emprendimiento (se encuentra el) comercio electrónico (y el) márketing digital.

Serán especialmente demandados aquellos perfiles que puedan hacer frente a la digitalización e incorporación de nuevas tecnologías en todos los sectores empresariales. (...) Desde el punto de vista externo, el márketing y acceso a los clientes.

A estos perfiles técnicos aplicables a los sectores agrarios, ganaderos, industriales, se suma (...) con especial énfasis (el) comercio electrónico.

4

Oferta formativa en la provincia de Huelva

4.1. Entendiendo el contexto de la nueva formación profesional en España.

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional ha concretado la necesidad de reinventar el modelo de Formación Profesional para dar respuesta a las necesidades de la ciudadanía, a lo largo de toda su vida laboral, así como a las de la realidad productiva. Este curso 2024/25 se inicia un sistema totalmente novedoso de 5 grados de formación profesional (A, B, C, D y E) basado en la progresión formativa y en la obtención de una acreditación, certificación y titulación. Este sistema permitirá a cada alumno programar su propio itinerario formativo, en un continuo desde las microacreditaciones (grado A) hasta los títulos y cursos de especialización (grados D y E). Además, en cada Grado existen ofertas vinculadas a los niveles 1, 2 y 3 del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

Grado de formación A: Acreditación parcial de competencia o microacreditaciones

Será la oferta elemental del Sistema de Formación Profesional, destinada, preferentemente, a personas trabajadoras con necesidad de actualizar sus competencias. En este nivel inicial no se exigen requisitos académicos o profesionales de acceso. Simplemente será necesario poseer habilidades de comunicación lingüística suficientes para el aprendizaje y las competencias básicas necesarias para cursar con aprovechamiento la formación. Es de

duración variable y directamente determinada por la estimación de horas destinadas a los resultados de aprendizaje incluidos en ella. Al finalizar, se alcanza una acreditación parcial de competencia de nivel 1, 2 o 3.

Grado de formación B: Certificado de competencia

Es una oferta formativa de carácter parcial, coincidente con un módulo profesional incluido en el Catálogo Modular de Formación Profesional, y destinada preferentemente a las personas trabajadoras con necesidad de actualización de sus competencias. Siempre estará asociada a uno o varios estándares de competencia profesional. Como en el caso del grado A, no se exigen requisitos académicos o profesionales. Su duración coincide con la del módulo profesional que lo constituye en las ofertas de grados C y D. Se alcanza un certificado de competencia.

Grado de Formación C: Certificado profesional

Se estructura como una oferta parcial acumulable compuesta por varios módulos profesionales con alta significación en el mercado laboral. Permite obtener el certificado profesional a través de varios procedimientos; Superando la formación o acumulando Certificados de Competencia de Grado B que completen todos los módulos profesionales incluidos en el Grado C. Los certificados profesionales incluyen un período de formación en empresa, con duración variable, que se pueden convalidar si el alumno acredita una experiencia laboral mínima de 6 meses correspondiente con la formación cursada. Existen Certificados Profesionales de nivel 1,2 o 3, y su duración varía desde las 250 a las 990 horas.

Grado de Formación D: Ciclos formativos

Son procesos formativos reglados conducentes a la obtención de los títulos de Técnico Básico (a través del Ciclo formativo de Grado Básico), Técnico (a través del Ciclo formativo de Grado Medio), o Técnico Superior (a través del ciclo formativo de Grado Superior) de Formación Profesional.

Duración entre 2 y 3 cursos académicos. Contempla una fase de formación en empresa u organismo equiparado de entre el 25 y el 50 % de la duración total del ciclo.

Grado de Formación E: Cursos de especialización

Se trata de la oferta especializada que complementa las competencias de las personas que ya disponen de un título de FP o que cumplen con las condiciones de acceso a los cursos. Su duración oscila entre 300 y 900 horas, y se alcanza el título de Especialista, si se supera un curso de especialización de FP de Grado Medio, o de Máster de FP, si se supera un curso de especialización de FP de Grado Superior.

GRÁFICO 2 | Nuevo modelo de formación profesional



FUENTE: Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, 2024.

4.2. El sistema de acreditación de competencias profesionales.

La propia Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional y el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, regulan el procedimiento de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y otras vías no formales e informales. Este procedimiento de acreditación de competencias profesionales es un procedimiento administrativo abierto de forma permanente, que tendrá como referente el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales (CNCP).

El procedimiento de acreditación de las competencias profesionales (PEAC) adquiridas por experiencia laboral y otras vías no formales o informales permite acreditar, oficialmente, estándares de competencia que forman parte de un certificado profesional, de un ciclo FP o de un curso de especialización de FP. Pueden ser acreditadas las competencias profesionales recogidas en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales (CNP) y la unidad mínima que se puede acreditar es un estándar de competencia.

Merece la pena detenerse en varios conceptos de interés en este contexto de la acreditación de competencias:

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: es la competencia para el desempeño de una actividad profesional acreditada oficialmente por títulos, certificados o acreditaciones.

COMPETENCIA: conjunto de conocimientos y destrezas que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Las competencias se recogen en los estándares de competencia, sirven para el diseño de cualquier oferta de formación profesional.

ESTÁNDARES DE COMPETENCIA: unidad básica de referencia para diseñar, desarrollar y actualizar ofertas de formación profesional y para la acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y otras vías no formales o informales.

El reconocimiento de los estándares de competencias profesionales, tendrá carácter acumulable y dará lugar, una vez inscrito en el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías no Formales o Informales, a la expedición del documento oficial acreditativo correspondiente, y, en su caso, los Certificados o Títulos Equivalentes en el Catálogo de Oferta de Formación Profesional.

Se trata de obtener una acreditación que puede incrementar las posibilidades de inserción laboral de los candidatos y mejorar su perfil profesional mediante la obtención de títulos oficiales. Además, favorece el aprendizaje a lo largo de la vida, puesto que aporta información sobre las acciones formativas más convenientes para cada candidato.

La Dirección General de Formación Profesional Inicial y Educación Permanente de la Consejería de Educación y la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo de la Consejería de Empleo, son los órganos responsables del procedimiento en Huelva. El Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales (IACP) es el organismo que coordina y gestiona los aspectos técnicos y procedimentales para el desarrollo del procedimiento.

4.3. Formación profesional reglada en Huelva

Parece una tendencia consolidada que, al finalizar la formación secundaria obligatoria o el bachillerato, los jóvenes contemplan y se deciden cada vez más por la Formación Profesional como itinerario formativo, y no sólo o mayoritariamente por la enseñanza universitaria. Y la previsión para los próximos años es que esta demanda de cursar Formación Profesional aumente, avalado por su alto grado de inserción laboral, e impulsada por la implantación de la modalidad de formación dual en toda la oferta formativa de grados básicos, medios, superiores y cursos de especialización. A partir del próximo curso, habrá dos modalidades Duales: la General y la Intensiva.

En la Dual General la formación en la empresa tendrá una duración entre el 25% y 35% de la duración total del currículo del ciclo formativo (20% en grados básicos), y contemplará entre el 10% y el 20% de los resultados de aprendizaje de los módulos profesionales. La formación en la empresa puede ser remunerada, como la actual beca dual, o no remuneradas. Por su parte, en la Dual Intensiva la formación en la empresa tendrá una duración

de entre el 35% y 50% de la duración total del currículo del ciclo formativo, y contemplará al menos el 30 % de los resultados de aprendizaje de los módulos profesionales. Esta modalidad exigirá a partir de 2028 un contrato de formación, aunque por el momento se pueden mantener las becas. Independientemente de la modalidad, todos los alumnos, al igual que en este curso escolar, estarán dados de alta en la Seguridad Social

Huelva, cuenta para el curso 2024/25 con 55 grados de Formación Profesional Básica en 15 especialidades distintas; 114 Ciclos de Formación Profesional de Grado Medio en 39 especialidades distintas; 89 Ciclos de Formación Profesional de Grado Superior en 54 especialidades distintas; y 9 cursos de especialización, a impartir en los centros públicos de toda la provincia.

En concreto, la Junta de Andalucía ha ampliado la oferta para el nuevo curso con 7 ciclos nuevos distribuidos en dos de Grado Superior; Educación y Control Ambiental en San Juan del Puerto, y Química Industrial en Nerva; cuatro de Grado Medio Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera en La Palma del Condado, Redes y Estaciones de Tratamientos de Aguas, Cocina y Gastronomía, y Panadería, Repostería y Confitería en Huelva capital. La oferta se completa con el ciclo de Grado Básico de Actividades de Panadería y Pastelería, en Villalba del Alcor.

En este nuevo curso 2024/25 el CPIFP Profesor José Luis Graño, de Palos de la Frontera, se integra en la Red Nacional de Centros de Excelencia de Formación Profesional, en el sector de Química. El nuevo Centro de Excelencia propone cambios metodológicos para implementar y actualizar medios y recursos que permitan modernizar las enseñanzas del sector de la química industrial, conectando con el tejido productivo del entorno y las nuevas tecnologías de producción, fundamentalmente aquellas relacionadas con la producción de hidrógeno verde. De hecho, trabajará en proyectos de innovación e investigación relacionados con biocombustibles sostenibles, eficiencia energética, economía circular, industria 4.0 e igualdad de género e inclusión.

La oferta también da respuesta a los sectores con alta empleabilidad como el Grado Superior Química Industrial en el IES Vázquez Díaz, en Nerva. Este ciclo es muy demandado por parte del alumnado y las empresas, al existir un crecimiento exponencial del sector. En esta línea se encuentra también el Grado Superior de Educación y Control Ambiental en el IES Diego Rodríguez Estrada, en San Juan del Puerto en Huelva.

TABLA 22 | Oferta pública de Ciclos Formativos de Grado Básico, Medio y Superior. Provincia de Huelva. Curso 2024-25.

GRADO BÁSICO

Acceso y Conservación en Instalaciones Deportivas	San Juan Del Puerto, Huelva
Informática de Oficina	Calañas, Lepe
Servicios Administrativos	Bollullos, Cartaya, Huelva
Actividades Agropecuarias	Aroche, San Bartolomé de la Torre
Agrojardinería y Composiciones Florales	Huelva, Cartaya, Bonares, Arcena
Aprovechamientos Forestales	Cortegana
Electricidad y Electrónica	Santa Olalla, Riotinto, Huelva Gibraleón
Fabricación y Montaje	V. de los Castillejos, Valverde del Camino, Trigueros, Punta Umbría, Moguer, Isla Cristina, Huelva, Ayamonte
Cocina y Restauración	Almonte, Arcena, Cumbres Mayores, Huelva, Puebla de Guzmán, Punta Umbría, Valverde del Camino, Zalamea
Peluquería y Estética	Huelva, Paterna del Campo
Industrias Alimentarias	Jabugo, Isla Cristina
Actividades de Panadería y Pastelería	Villalba del Alcor
Informática y Comunicaciones	Beas, Aljaraque, Palos de la Frontera, Huelva, La Palma del Condado
Carpintería y Mueble	Paterna del Campo, Valverde del Camino
Mantenimiento de Vehículos	Riotinto, La Palma del Condado, Lepe, Huelva

GRADO MEDIO

Gestión Administrativa	Almonte, Aracena, Ayamonte, Bollullos, Bonares, Calañas, Cartaya, Gibraleón, Huelva, La Palma del Condado, Lepe, Moguer, Palos de la Frontera, Trigueros
Actividades Ecuestres	Almonte, Nerva
Guía en el Medio Natural y de Tiempo Libre	San Juan del Puerto, Huelva, Cortegana
Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural	Cortegana
Jardinería y Floristería	Huelva
Producción Agroecológica	Zalamea la R, Cartaya, Almonte
Preimpresión Digital	Huelva
Actividades Comerciales	Huelva, Cartaya, Bollullos
Comercialización de Productos Alimentarios	Bonares
Instalaciones de Telecomunicaciones	Huelva, Bollullos, Palos de la Frontera
Instalaciones Eléctricas y Automáticas	Bollullos, Huelva, Valverde del Camino, Santa Olalla
Redes y Estaciones de Tratamiento de Aguas	Huelva
Mecanizado	Huelva
Soldadura y Calderería	Huelva, Isla Cristina, Valverde del Camino
Cocina y Gastronomía	Almonte, Aracena, Huelva, Punta Umbría, Valverde del Camino
Servicios en Restauración	Huelva

GRADO MEDIO

Sistemas Microinformáticos y Redes	Bollullos, Cortegana, Huelva, Isla Cristina, Lepe, Valverde del Camino
Inst. Frigoríficas y Climatización	Ayamonte, Huelva
Mant. Electromecánico	Huelva, Villanueva de los Castillejos
Peluquería y Cosmética Capilar	Huelva, La Palma del Condado
Vídeo Disk-Jockey y Sonido	Huelva
Aceite de Oliva y Vinos	La Palma del Condado
Elaboración Prod. Alimenticios	Jabugo, Palos de la Frontera
Panadería, Repostería y Confitería	Jabugo, Huelva
Excavaciones y Sondeos	Calañas
Instalación y Amueblamiento	Huelva, Valverde del Camino
Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones	Punta Umbría
Operaciones de laboratorio	Huelva
Planta Química	Nerva, Palos de la Frontera
Cuidados Auxiliares de enfermería	Riotinto, Huelva, Cartaya, Isla Cristina
Emergencias Sanitarias	Riotinto, Huelva
Farmacia y Parafarmacia	Huelva
Atención a Personas en Situación de dependencia	Aljaraque, Aracena, Bollullos, Gibraleón, Huelva, Nerva, Valverde del Camino

GRADO MEDIO

Calzado y Complementos de Moda	Valverde del Camino
Confección y Moda	Lepe
Carrocería	Huelva
Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera	La Palma del Condado
Electromecánica de Maquinaria	Riotinto
Electromecánica de Vehículos Automóviles	Almonte, Calañas, La Palma del Condado Huelva, Lepe, Valverde del Camino

GRADO SUPERIOR

Acondicionamiento físico	Huelva
Enseñanza y Animación Sociodeportiva	Huelva, Nerva, San Juan del Puerto, Ayamonte
Administración y Finanzas	Huelva, Nerva, Palos de la Frontera, Aracena, La Palma del Condado, Ayamonte, Lepe, Almonte
Asistencia a la Dirección	Moguer
Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal	Almonte
Gestión Forestal y del Medio Natural	Cortegana, Huelva, Almonte
Paisajismo y Medio Rural	Cartaya, Huelva

GRADO SUPERIOR

Diseño y Edición de Publicaciones Impresas y Multimedia	Huelva
Comercio Internacional	Palos de la Frontera
Gestión de Ventas y Espacios Comerciales	Huelva
Transporte y Logística	Palos de la Frontera
Proyectos de edificación	Palos de la Frontera
Proyectos de Obra Civil	Huelva
Automatización y Robótica Industrial	Palos de la Frontera
Electromedicina Clínica	Riotinto
Mantenimiento Electrónico	Palos de la Frontera
Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos	Huelva, Palos de la Frontera
Sistemas electrotécnicos y automatizados	Huelva, Riotinto
Energías Renovables	Riotinto, Lepe
Construcciones Metálicas	Huelva
Agencias de viajes y gestión de eventos	Huelva
Dirección de cocina	Punta Umbría, Huelva, Almonte
Gestión de alojamientos turísticos	Huelva

GRADO SUPERIOR

Guía, información y asistencias turísticas	Huelva
Estética Integral y Bienestar	Huelva
Animaciones 3D, Juegos y Entornos Interactivos	Huelva
Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen	Huelva
Realización de Proyectos de Audiovisuales y Espectáculos	Huelva
Procesos y calidad en la industria alimentaria	Palos de la Frontera, Bollullos
Administración de sistemas informáticos en red	Bollullos, Huelva
Desarrollo de aplicaciones multiplataforma	Bollullos, Cortegana, Huelva, Isla Cristina
Desarrollo de aplicaciones web	Huelva, Lepe
Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos	Huelva
Mecatrónica Industrial	Palos de la Frontera
Prevención de riesgos profesionales	Palos de la Frontera, Huelva
Laboratorio de análisis y de control de calidad	Palos de la Frontera
Química industrial	Palos de la Frontera, Nerva
Anatomía Patológica y Citodiagnóstico	Huelva

GRADO SUPERIOR

Audiología protésica	Huelva
Dietética	Huelva
Documentación y Administración Sanitaria	Huelva
Higiene Bucodental	Huelva
Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear	Huelva
Laboratorio Clínico y Biomédico	Huelva, Ríotinto
Prótesis Dentales	Huelva
Educación y Control Ambiental	San Juan del Puerto
Química y Salud Ambiental	Huelva
Animación Sociocultural y Turística	Huelva
Educación infantil	Bollullos, Valverde del Camino, Huelva, Aracena
Integración Social	Bollullos, Huelva
Mediación Comunitaria	Huelva
Promoción de Igualdad de Género	Huelva
Patronaje y Moda	Lepe
Automoción	Huelva

TABLA 23 | Oferta pública de Cursos de Especialización, según familias profesionales. Provincia de Huelva. Curso 2024-25.

FAMILIA PROFESIONAL	CURSO
Fabricación mecánica	Fabricación Aditiva
Imagen y sonido	Audiodescripción y Subtitulación
Informática y Comunicaciones	Ciberseguridad en Entornos de las Tecnologías de la Información
Informática y Comunicaciones	Desarrollo de Videojuegos y Realidad Virtual
Informática y Comunicaciones	Inteligencia Artificial y Big Data
Instalación y Mantenimiento	Digitalización del Mantenimiento Industrial
Instalación y Mantenimiento Modelado de la Información de la Construcción (BIM)	Instalación y Mantenimiento Modelado de la Información de la Construcción (BIM)
Química	Cultivos Celulares
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Mantenimiento de Vehículos Híbridos y Eléctricos

4.4. Breve caracterización de egresados de FP reglada en Huelva

En términos de egresados, el análisis realizado al objeto de este estudio señala una serie de puntos de interés. El primer dato a subrayar podría ser la tendencia al alza de la proporción de egresados en FP, que se acelera,

incluso más, entre 2017 y 2021 (Tabla 20). Del total de egresados en los tres cursos de referencia, el 42,2% lo hizo en 2021, frente al 29,8% de 2017 y 28% de 2013. Similares proporciones se mantienen en el resto de provincias andaluzas, mientras que sí encontramos diferencias interesantes en el origen de los egresados: en Huelva se trata de áreas de densidad intermedia (50% del total de egresados), mientras que en el resto de Andalucía predominan las zonas urbanas (45,6%).

Tanto en FP como Universidad, los municipios de densidad intermedia producen más egresados que las áreas urbanas.

Los campos de formación profesional más importantes en la provincia de Huelva (Tabla 21) son los Servicios y las Mecánica y técnicas; juntos comprenden la mitad de los egresados en 2021. Gestión y Salud otro 35,5%. Estos grandes campos muestran tendencias divergentes. Así, mientras que Servicios aumenta de forma constante en los tres momentos de toma de datos (desde 2013) a razón de un 4%, Mecánica y Gestión muestran la tendencia contraria. Por su parte Salud repunta un 2% desde 2017. Las tendencias y proporciones de estos campos son similares a las del resto de las provincias andaluzas. Las principales diferencias a señalar serían el menor interés de los Servicios en Andalucía (se mantienen en torno a un 22-25% desde 2013) y una (leve) mayor proporción de egresados y tendencia al alza en titulaciones sanitarias.

Aumentan progresivamente los egresados en FP

Un año después de terminar sus estudios de FP en Huelva, aproximadamente un 40% de los titulados se encuentran trabajando (46% en el resto de Andalucía), la mitad de ellos principalmente en empresas dedicadas al comercio, la hostelería o actividades sanitarias. Desde 2013 la proporción de titulados FP que trabajan un año después de su egreso ha crecido en Huelva un 12,2% (15,9 resto de Andalucía).

4.5. Formación profesional para el empleo en Huelva.

El sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral tiene por finalidad impulsar y realizar una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras ocupadas o desempleadas, mejorando su empleabilidad y su promoción en el trabajo. Esta formación responde a las necesidades del mercado laboral y está orientada a la mejora de la competitividad empresarial. Incluye distintas iniciativas y programas de formación que se desarrollan en el marco del Sistema Nacional de Empleo, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, constituye el marco normativo de carácter básico que regula este sistema, y contempla como objetivos estratégicos: favorecer la creación de empleo estable y de calidad; contribuir a la competitividad empresarial; garantizar el derecho a la formación laboral; y ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de las personas trabajadoras.

Las acciones formativas de Formación profesional para el Empleo se dirigen a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de las personas trabajadoras, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.

Entre los instrumentos claves de difusión, transparencia y garantía de calidad del Sistema de Formación Profesional para el empleo, se contemplan el Registro Estatal de Entidades de Formación y el Catálogo de Especialidades Formativas, que será el referente común de la oferta formativa que se programe. Ambos instrumentos, se encuentran estrechamente relacionados, ya que la inscripción y/o acreditación de las entidades de formación, así

como la formación que se imparte en el marco del citado sistema, ha de ajustarse a lo especificado en las especialidades formativas del Catálogo.

Estas acciones formativas han de estar integradas en alguna de las diversas iniciativas y programas de formación que la normativa reguladora contempla. La referencia de estas acciones será el Catálogo de especialidades formativas y han de ser impartidas por centros y/o entidades de formación inscritas y/o acreditadas en el Registro de Centros.

Se trata, por tanto, de un conjunto de acciones formativas que tiene como objeto impulsar y extender entre las empresas y las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas una formación que contribuya a la mejora de la competitividad y de la productividad del tejido empresarial. Asimismo, pretende mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de colectivos que tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral o de mantenimiento en él.

La oferta formativa de Formación Profesional para el Empleo se caracteriza por su dinamismo y su adaptación a las necesidades a corto y medio plazo del sector productivo. Por este motivo, resulta complicado exponer la oferta de cursos previstos para la provincia de Huelva a lo largo de una anualidad. En cualquier caso, se expone la oferta formativa ya prevista para el último trimestre de 2024 y primer trimestre de 2025:

TABLA 24 | Oferta de Cursos de Formación Profesional para el Empleo.
Provincia de Huelva

4º TRIMESTRE 2024 - 1º TRIMESTRE 2025

Posicionamiento web y marketing digital en buscadores	Huelva
Programación realidad virtual y realidad aumentada aplicables en entornos 5g	Huelva
Creación y gestión de la marca personal y redes sociales en la búsqueda de empleo	Punta Umbría

4º TRIMESTRE 2024 - 1º TRIMESTRE 2025

Fomento y promoción del trabajo autónomo	Huelva
Desarrollador SAP	Huelva
Competencias clave nivel 2 para certificados de profesionalidad sin idiomas: comunicación en lengua castellana y competencia matemática	Huelva
Competencias clave nivel 3 para certificados de profesionalidad sin idiomas: comunicación en lengua castellana y competencia matemática	Huelva
Comunicación en lenguas extranjeras (inglés)	Huelva
Comunicación en lenguas extranjeras (inglés)	Huelva
Comunicación en lenguas extranjeras (inglés)	Huelva
Docencia de la formación profesional para el empleo	Cartaya
Consultor SAP finanzas	Huelva
Programación para soluciones de IOT y SMART CITY aplicables a entornos 5g	Huelva
Conceptos básicos de comercio electrónico	Huelva
Comercio electrónico	Huelva
Atención al cliente en hostelería	Huelva
Entrenamiento en habilidades socio laborales de personas con discapacidad	San Juan del Puerto

4.6. La Universidad de Huelva: fundamentos éticos y claves para el desarrollo territorial.

La Responsabilidad Social Corporativa se identifica con un comportamiento responsable y proactivo al interior y exterior de la institución, con la comunidad de trabajadores, con la sociedad y el medio ambiente. En este contexto, la Universidad de Huelva es actora de su Responsabilidad Social Corporativa y tiende a una Responsabilidad Social Territorial, siendo inclusiva y proyectándose en su entorno de una forma rotunda en aspectos culturales, sociales y económicos de la provincia de Huelva (Domínguez, A. y Sánchez, C. 2018). La percepción del “enraizamiento” de la Universidad de Huelva como motor de desarrollo y transformación es más que evidente.

Pero, además, la Universidad de Huelva puede ser considerada como una empresa ancla, que se enmarca dentro de una estrategia de comunicación y participación de todos sus actores interesados en el desarrollo del territorio. Por ello, participa de la filosofía de la cuádruple hélice, situándose en la estrategia de los desarrollos creativos (Márquez, 2018; Florida, R. 2009).

GRÁFICO 3 | Modelo de desarrollo territorial ‘cuádruple hélice’



FUENTE: Universidad de Huelva., 2024.

En línea con la Estrategia Universitaria para Europa, la Universidad de Huelva apuesta por una misión de responsabilidad social, que implica acentuar la función de servicio a la sociedad en general y a su entorno más próximo. Esto se concreta en la participación activa en programas de movilidad internacional; programas de Campus de Excelencia Internacional, Agroalimentario, del Mar, del Patrimonio, del Medioambiente y de la Biodiversidad y Cambio Global.

La Universidad de Huelva tiene su origen en el Colegio Universitario de La Rábida y en la Escuela de Magisterio de Huelva. Ya en 1983 estos centros fueron integrados académica y económicamente en la Universidad de Sevilla. Sin embargo, la ciudadanía demandaba una universidad propia en la provincia de Huelva. Tras años de intentos, una huelga general en la provincia, el 3 de marzo de 1988, culminó con una concentración multitudinaria en la Plaza de las Monjas. Huelva manifestó el deseo de impulsar su universidad con la creación de 3 facultades: Geografía e Historia, Derecho y Ciencias Empresariales. Mediante Ley, el 1 de julio de 1993 se creó la Universidad de Huelva. Este logro fue en gran parte debido a la implicación de la sociedad en su creación y ello le ha marcado y exigido una fuerte conexión con su entorno.

La Universidad de Huelva ha tenido un fuerte impacto económico y social, reteniendo talento e incidiendo en la dinamización de infraestructura y cultura. Hoy es una Universidad adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior, con más de 10.000 estudiantes, alrededor de 900 profesores y en torno a 500 Personas de Administración y Servicios. Esto la convierte en una universidad mediana que, en sus 30 años ha sido capaz de construir y ofrecer a la sociedad una institución moderna y eficiente, con valores vinculados claramente a la responsabilidad social territorial. Atendiendo al número de trabajadores, la Universidad de Huelva es la empresa mayor de la provincia, destacando su proyección social y cultural.

Sus fines, objetivos y valores principales, se recogen en el artículo 2.1 de sus estatutos *“A la Universidad de Huelva como institución pública al servicio de la sociedad, corresponde la prestación del servicio público de la educación superior, mediante el estudio, la docencia, la investigación y la transferencia de conocimiento a la sociedad. La Universidad de Huelva habrá de promover la formación integral de sus miembros, de acuerdo con los principios o los valores de libertad, justicia, igualdad y pluralismo, como garantes del pensamiento y la investigación libres y críticos, sirviendo al objeto de promover*

el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales. La Universidad de Huelva persigue ser un instrumento eficaz de transformación y progreso social y estar al servicio del desarrollo intelectual y material de los pueblos, de la defensa del medio ambiente y de la paz”.

Para la docencia en estudios oficiales, se cuenta con 9 Centros docentes, 8 facultades y 1 Escuela Superior, casi todos ubicados en el Campus del Carmen y con una Escuela de Doctorado. Para la investigación, contamos con 9 Centros de Investigación.

La Universidad de Huelva ha definido su misión, visión, valores y objetivos vinculados claramente a la Responsabilidad Social.

LA MISIÓN: La universidad de Huelva es una institución pública de educación superior dedicada a la generación y transferencia del conocimiento y a la formación integral de las personas. Su identidad puede encontrarse en un entorno geográfico lleno de recursos naturales y culturales, que marcan una ventaja competitiva en los sectores vinculados a la agricultura, la industria y el turismo.

LA VISIÓN: La Universidad de Huelva quiere ser una universidad de referencia en la docencia, la investigación y en la transferencia. La cultura, el cuidado de las personas, el desarrollo sostenible, Europa, Iberoamérica, Portugal, el Norte de África y la vinculación con los sectores productivos de la provincia serán temáticas prioritarias para definir la identidad de la Universidad de Huelva

LOS VALORES de la Universidad de Huelva quedan establecidos en el artículo 2.1 de sus Estatutos recientemente modificados en el año 2018, tal y como se ha señalado previamente: “... La Universidad de Huelva persigue ser un instrumento eficaz de transformación y progreso social y estar al servicio del desarrollo intelectual y material de los pueblos, de la defensa del medio ambiente y de la paz.”

Sus objetivos se relacionan con cuatro ejes:

DEL COMPORTAMIENTO: Esfuerzo, Integridad, Responsabilidad, Honestidad, Profesionalidad y Reconocimiento.

DE LOS DERECHOS: Igualdad, Justicia y Equidad.

DE LAS RELACIONES: Participación, Pluralidad, Integración, Solidaridad, Respeto a su entorno, a las personas y sus ideas.

DE LA ORGANIZACIÓN Y SU FUNCIONAMIENTO: Transparencia, Mejora continua, Eficacia y Eficiencia

Por último, resulta interesante señalar el trabajo desarrollado recientemente por toda la comunidad universitaria de la Onubense para la búsqueda y definición del propósito de la Universidad de Huelva, que finalmente ha quedado definido en los siguientes términos: *Formar y activar a las personas en la creatividad y la investigación, para mejorar su entorno y el mundo.*

GRÁFICO 4 | Propósito de la Universidad de Huelva.



FUENTE: www.uhu.es, consulta a 8-9-2024.

La Universidad de Huelva se caracteriza por su cercanía e integración en el tejido empresarial de la provincia, como corresponde a una institución con vocación de servicio público. La política de acercamiento al entorno, apuesta por intensificar la relación con los agentes productivos a través de la asociación Universidad-Empresa.

En este ámbito, desde el Servicio de Empleo de la Universidad de Huelva se impulsan prácticas que realizan los estudiantes, pero también a través de talleres, cursos y otras iniciativas, como el Foro Universitario para el Empleo.

La Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación juega un papel relevante al organizar los contratos con las empresas, bajo el prisma de valores como el respeto, la tolerancia, la transparencia, la lealtad institucional, el pensamiento crítico, la responsabilidad social y la confidencialidad, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres. Un servicio profesional y especializado en transferencia de tecnología, con personal estable y altamente cualificado, además de formado en gestión de la tecnología y la innovación.

De esta forma, la Universidad promueve la creación de Empresas de Base Tecnológica (spin-off o start-up) como método eficaz para transferir los conocimientos generados al sector empresarial.

Pero, además de las relaciones con las empresas, la Universidad de Huelva, ejerce su Responsabilidad Social Universitaria de forma simbiótica y cooperativa con las llamadas Cátedras Externas. En la actualidad, la Universidad de Huelva alberga 12 Cátedras Externas, fruto de la cooperación con otras tantas instituciones públicas y privadas de la provincia:

CÁTEDRA DE LA PROVINCIA

de la Diputación Provincial de Huelva

CÁTEDRA DE INNOVACIÓN SOCIAL

de Aguas de Huelva

CÁTEDRA TURISMO INDUSTRIAL

de la Consejería de Turismo de la Junta de Andalucía

CÁTEDRA ATLANTIC COPPER

CÁTEDRA DEL VINO

del Ayuntamiento de La Palma del Condado

CÁTEDRA FUNDACIÓN CEPSA**CÁTEDRA CAJA RURAL**

de la Empresa Familiar

CÁTEDRA SEABERY

de realidades aumentadas

CÁTEDRA JUAN RAMÓN JIMÉNEZ

de la Diputación Provincial de Huelva

CÁTEDRA GABITEL

sobre el hidrógeno

CÁTEDRA FERTINAGRO BIOTECH

de alimentación y sostenibilidad

CÁTEDRA DE ESTUDIOS DE GÉNERO “CLARA CAMPOAMOR”

de la Diputación Provincial de Huelva

Se puede afirmar que la Universidad de Huelva es un actor de referencia en el tejido social de la provincia de Huelva. Es reconocido como el principal productor de conocimiento, lo que le otorga un protagonismo y responsabilidad especial en un contexto de rápido cambio social donde, además, el conocimiento es la materia prima para la innovación. El prestigio y la solidez de la marca Universidad de Huelva se observa en un reconocimiento general de sus impactos positivos por parte de todos los actores sociales locales.

No obstante, la importancia creciente de la innovación en contextos de cambio social hace que los actores demanden a la Onubense, cada vez con más contundencia, la asunción de ese liderazgo en un modo proactivo. El formato ‘clásico’ de Universidad, donde el formalismo y la autorreferencialidad eran

señas de identidad, no se corresponde con las necesidades de la sociedad actual, ni en Huelva ni en ningún otro territorio en las sociedades avanzadas; Titulaciones adaptadas a la realidad, procedimientos ágiles y comunicación fluida (interna y externa), investigación aplicada a los problemas y demandas sociales, económicas y tecnológicas, escucha activa de los actores sociales (empresas, instituciones, sociedad civil...). Son características que cualquier universidad moderna ha de impulsar para responder a su papel en la sociedad contemporánea.

Un dato no menos importante para poner en contexto la situación actual, es sin duda el grado de inserción laboral de las personas egresadas que han cursado sus estudios en la Universidad de Huelva. Según la información publicada en el portal de transparencia, y correspondiente al año 2020, los datos de empleabilidad e inserción del alumnado que ha realizado algún estudio en la Universidad de Huelva son los siguientes (Tabla 25).

TABLA 25 | Inserción laboral de personas egresadas de la Universidad de Huelva (2020)

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO		(EN %)
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS		75,61
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (Semipresencial)		70,37
MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS		100,00
MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS		83,78
FACULTAD DE DERECHO		(EN %)
GRADO EN DERECHO		25,76
MÁSTER UNIVERSITARIO EN ACCESO A LA ABOGACÍA		38,10
MÁSTER UNIVERSITARIO EN ASESORÍA JURÍDICA DE LA EMPRESA		66,67

FACULTAD EDUCACIÓN, PSICOLOGÍA Y CC. DEPORTE (EN %)

GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE	52,73
GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL	42,11
GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA	57,83
GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	59,09
GRADO EN PSICOLOGÍA	42,38
MÁSTER UNIV. EN INVEST. EN LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE DE LAS CC. E/S/M	56,52
MÁSTER UNIV. EN PROFESORADO DE E.S.O. Y BACHILLERATO - ESP BIOLOGÍA Y GEOLOGÍA	54,17
MÁSTER UNIV. EN PROFESORADO DE E.S.O. Y BACHILLERATO - ESP CC. SOCIALES: GEO. E H	54,17
MÁSTER UNIV. EN PROFESORADO DE E.S.O. Y BACHILLERATO - ESP EDUCACIÓN FÍSICA	52,94
MÁSTER UNIV. EN PROFESORADO DE E.S.O. Y BACHILLERATO - ESP LENGUA EXTRANJERA, ING	58,82
MÁSTER UNIV. EN PROFESORADO DE E.S.O. Y BACHILLERATO - ESP LENGUA Y LITERATURA	66,67
MÁSTER UNIV. EN PROFESORADO DE E.S.O. Y BACHILLERATO - ESP ORIENTACIÓN EDUCATIVA	58,06
MÁSTER UNIV. EN PROFESORADO DE E.S.O. Y BACHILLERATO - ESP TECNOLOGÍA, INF. Y RI	58,60
MÁSTER UNIV. EN PROFESORADO DE E.S.O. Y BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZA DE IDIOMAS	82,35
MÁSTER UNIVERSITARIO EN COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN AUDIOVISUAL	83,12
MÁSTER UNIVERSITARIO EN EDUCACIÓN ESPECIAL	87,50
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN FÍSICA Y CC. DEL DEPORTE	86,36
MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA GENERAL SANITARIA	77,78
MÁSTER UNIVERSITARIO EN EDUCACIÓN AMBIENTAL	50,00

FACULTAD EDUCACIÓN, PSICOLOGÍA Y CC. DEPORTE (EN %)

MÁSTER UNIVERSITARIO EN INNOVACIÓN PEDAGÓGICA Y LIDERAZGO EDUCATIVO	75,86
DOBLE MOF FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE E.S.O. Y BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZA DE IDIOMAS / MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN FÍSICA Y CIENCIAS DEL DEPORTE	100,00

FACULTAD DE CC. EMPRESARIALES Y TURISMO (EN %)

DOBLE GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y TURISMO (ADETUR)	40,00
DOBLE GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS Y CONTABILIDAD	56,25
GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	63,64
GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD	81,82
GRADO EN TURISMO	43,75
MÁSTER UNIVERSITARIO EN ECONOMÍA, FINANZAS Y COMPUTACIÓN	84,62
MÁSTER UNIVERSITARIO EN ECONOMÍA Y DESARROLLO TERRITORIAL	66,67
MÁSTER UNIVERSITARIO EN TURISMO: DIRECCIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS	25,00

FACULTAD DE ENFERMERÍA (EN %)

GRADO EN ENFERMERÍA	93,97
---------------------	-------

ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIERÍA (EN %)

GRADO EN INGENIERÍA AGRÍCOLA	100,00
GRADO EN INGENIERÍA ELÉCTRICA	83,33
GRADO EN INGENIERÍA ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	61,11

ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIERÍA (EN %)

GRADO EN INGENIERÍA EN EXPLOTACIÓN DE MINAS Y RECURSOS ENERGÉTICOS	60,00
GRADO EN INGENIERÍA ENERGÉTICA	80,00
GRADO EN INGENIERÍA FORESTAL Y DEL MEDIO NATURAL	76,00
GRADO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA	94,74
GRADO EN INGENIERÍA MECÁNICA	65,22
GRADO EN INGENIERÍA QUÍMICA INDUSTRIAL	72,73
DOBLE GRADO EN INGENIERÍA ELÉCTRICA / GRADO EN INGENIERÍA ENERGÉTICA	100,00
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA DE MONTES	100,00
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA INDUSTRIAL	91,67

FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES (EN %)

DOBLE GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES Y GEOLOGÍA	80,00
GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	80,00
GRADO EN GEOLOGÍA	30,00
GRADO EN QUÍMICA	66,67
MÁSTER UNIVERSITARIO EN CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	55,56
MÁSTER UNIVERSITARIO EN GEOLOGÍA Y GESTIÓN AMBIENTAL DE RECURSOS MINERALES	45,45
MÁSTER UNIVERSITARIO EN TECNOLOGÍA AMBIENTAL	66,67

FACULTAD DE HUMANIDADES

(EN %)

DOBLE GRADO EN ESTUDIOS INGLESES Y FILOLOGÍA HISPÁNICA	53,85
GRADO EN ESTUDIOS INGLESES	52,94
GRADO EN FILOLOGÍA HISPÁNICA	47,06
GRADO EN GESTIÓN CULTURAL	46,67
GRADO EN HISTORIA	23,53
MÁSTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS DE GÉNERO, IDENTIDADES Y CIUDADANÍA	57,69
MÁSTER UNIVERSITARIO EN LENGUAS Y LITERATURAS EN CONTRASTE:	25,00
MÁSTER UNIVERSITARIO EN PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL	46,15
MOF EN ANÁLISIS HISTÓRICO DEL MUNDO ACTUAL	100,00

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

(EN %)

GRADO EN TRABAJO SOCIAL	55,41
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN EN TRABAJO SOCIAL	69,23

ESCUELA DE DOCTORADO

(EN %)

CIENCIA Y TECNOLOGÍA INDUSTRIAL Y AMBIENTAL	87,50
CIENCIAS DE LA SALUD	83,33
CIENCIAS JURÍDICAS	100,00
CIENCIAS SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN	100,00
COMUNICACIÓN	0,00

ESCUELA DE DOCTORADO

(EN %)

IEACAD	100,00
LENGUAS Y CULTURAS	100,00
PATRIMONIO	66,67

4.7. Oferta formativa de la Universidad de Huelva, curso 2024-25

GRADOS UNIVERSIDAD DE HUELVA 2024-25

HUMANIDADES

- Grado en Estudios Ingleses
- Grado Filología Hispánica
- Grado en Gestión Cultural (a extinguir)
- Grado en Gestión Cultural Virtual
- Grado en Historia
- Grado en Humanidades
- Doble Grado en Filología Hispánica y Estudios Ingleses

CIENCIAS Y CIENCIAS DE LA SALUD

- Grado en Ciencias Ambientales
- Grado en Enfermería
- Grado en Medicina

GRADOS UNIVERSIDAD DE HUELVA 2024-25

Grado en Geología

Grado en Psicología

Grado en Química

Doble Grado en Geología y Ciencias Ambientales

Doble Grado en Ciencias Ambientales e Ingeniería en
Explotación Forestal del Medio Natural

CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte

Grado en Derecho

Grado en Educación Infantil

Grado en Educación Primaria

Grado en Educación Social

Grado en Finanzas y Contabilidad

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Presencial y
Semipresencial)

Grado en Trabajo Social

Grado en Turismo

Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho

Doble Grado en Administración y Dirección de Empresa y Turismo

Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Finanzas
y Contabilidad

INGENIERÍAS

Grado en Ingeniería Agrícola

GRADOS UNIVERSIDAD DE HUELVA 2024-25

Grado en Ingeniería Eléctrica

Grado de Ingeniería Electrónica Industrial

Grado en Ingeniería de Explotación de Minas y Recursos Energéticos

Grado en Ingeniería Energética

Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural

Grado en Ingeniería Informática

Grado en Ingeniería Mecánica

Grado en Ingeniería Química Industrial

Doble Grado en Ingeniería Eléctrica e Ingeniería Energética

Doble Grado en Ingeniería Electrónica Industrial e Ingeniería Mecánica

Doble Grado en Ingeniería Forestal y Medio Natural y Ciencias Ambientales

Doble Grado en Ingeniería Mecánica e Ingeniería en Explotación de Minas y Recursos Energéticos

MÁSTERES OFICIALES UNIVERSIDAD DE HUELVA 2024-25

HUMANIDADES

Máster Oficial en Lenguas y Literaturas en Contraste: Estudios Avanzados

Máster Oficial en Patrimonio Histórico y Cultural

Máster Oficial en Análisis Histórico del Mundo Actual

Máster Oficial en Conservación de Bienes Culturales

MÁSTERES OFICIALES UNIVERSIDAD DE HUELVA 2024-25

Máster Oficial en Estudios de Género, Identidades y Ciudadanía

Máster Oficial de Especialización en Gestión Cultural: Investigación y ejercicio profesional avanzados

CIENCIAS Y CIENCIAS DE LA SALUD

Máster Oficial en Conservación de la Biodiversidad

Máster Oficial en Enfermería de Práctica Avanzada en Atención a la Cronicidad y a la Dependencia

Máster Oficial en Geología y Gestión Ambiental de los Recursos Minerales

Máster Oficial en Investigación de Ciencias del Comportamiento

Máster Oficial en Prevención de Riesgos Laborales

Máster Oficial en Protección Radiológica Ambiental

Máster Oficial en Psicología General Sanitaria

Máster Oficial en Química Sanitaria

Máster Oficial en Simulación Molecular

Máster Oficial en Tecnología Ambiental

Máster Oficial en Química Aplicada

MURCS. Máster Erasmus Mundus en Clima y Sostenibilidad Urbanos

CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Máster Oficial en Acceso a la Abogacía y la Procura

Máster Oficial en Asesoría Jurídica de la Empresa

Máster Oficial en Comunicación y Educación Audiovisual

Máster Oficial en Dirección y Gestión de Personas

MÁSTERES OFICIALES UNIVERSIDAD DE HUELVA 2024-25

Máster Oficial en Economía y Desarrollo Territorial

Máster Oficial en Economía, Finanzas y Computación

Máster Oficial en Educación Ambiental para la Sostenibilidad

Máster Oficial en Educación Especial

Máster Oficial en Estudios de Género, Identidades y Ciudadanía

Máster Oficial en Formación del Profesorado de ESO y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas (en sus diferentes especialidades)

Máster Oficial en Innovación Pedagógica y Liderazgo Educativo

Máster Oficial en Investigación e Intervención en Trabajo Social

Máster Oficial en Investigación e Intervención Psicosocial en Contextos Diversos

Máster Oficial en Investigación en Educación Física y Ciencias del Deporte

Máster Oficial en Investigación en la enseñanza y el aprendizaje de las Ciencias Experimentales, Sociales y Matemáticas

Máster Oficial en Investigación y Análisis del Flamenco

Máster Oficial en Psicología Educativa (MIPE): Prevención e Intervención Psicoeducativa en Contextos de Desarrollo

Máster Oficial en Turismo: Dirección de Empresas Turísticas y Gestión de Recursos Turísticos

Máster Oficial en Empleo. Estrategias y Gestión de Servicios y Políticas Territoriales de Empleo

Máster Oficial en Transporte Intermodal y Logística

Doble Máster en Formación del Profesorado (Especialidad Educación Física) + Investigación en Educación Física y Ciencias del Deporte

Doble Máster en Formación del Profesorado (Especialidad Lengua Extranjera, inglés) + Lenguas y Literaturas en Contraste: Estudios Avanzados

MÁSTERES OFICIALES UNIVERSIDAD DE HUELVA 2024-25

Doble Máster en Formación del Profesorado (Especialidad Lengua y Literatura) + Lenguas y Literaturas en Contraste: Estudios Avanzados

INGENIERÍAS

Máster Oficial en Ingeniería de Minas

Máster Oficial en Ingeniería de Montes

Máster Oficial en Ingeniería Industrial

Máster Oficial en Ingeniería Informática

Máster Oficial en Ingeniería Química

PROGRAMA DE DOCTORADOS UNIVERSIDAD DE HUELVA 2024-25

ARTES Y HUMANIDADES

Lenguas y Culturas

Patrimonio

CIENCIAS DE LA SALUD

Ciencias de la Salud

CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Ciencias Jurídicas

Ciencias Sociales y de la Educación

Comunicación

Estudios Interdisciplinarios en Género

PROGRAMA DE DOCTORADOS UNIVERSIDAD DE HUELVA 2024-25

Investigación en la Enseñanza y el Aprendizaje de las Ciencias Experimentales, Sociales y Matemáticas y de la Actividad Física y Deportiva (IEACAD)

Economía, Empresa, Finanzas y Computación

Ciencia Regional: Empresa y Territorio

INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

Ciencia y Tecnología Industrial y Ambiental

CIENCIAS

Ciencia y Tecnología Industrial y Ambiental

TÍTULOS PROPIOS UNIVERSIDAD DE HUELVA 2024-25

Máster de Formación Permanente en Docencia Universitaria

Máster de Formación Permanente en Compasión y Relación de Ayuda para la Mejora de la Práctica Asistencial.

Máster de Formación Permanente en Cuidados Oncológicos y Paliativos

Máster de Formación Permanente en Enfermedades Autoinmunes Sistémicas

Máster de Formación Permanente en Metodología de Investigación en Ciencias de la Salud

Máster de Formación Permanente en Ingeniería del Mantenimiento Industrial

TÍTULOS PROPIOS UNIVERSIDAD DE HUELVA 2024-25

Máster de Formación Permanente en Sistemas Áereos no Tripulados (UAS/RPAS) de Altas Prestaciones

Diploma de Especialización en Mantenimiento de Instalaciones Industriales

Diploma de Experto en Violencia de Género e Igualdad desde una Perspectiva Multidisciplinar

Diploma de Experto en Acuicultura

Diploma de Experto en Cuidados Oncológicos

Diploma de Experto en Cuidados Paliativos

Diploma de Experto en Gestión y Costes del Mantenimiento Industrial

Microcredencial en Digitalización y transformación digital en el sector del transporte y la logística por la Universidad de Huelva

De cara al futuro más próximo, la Universidad de Huelva comenzará en los próximos cuatro años a impartir un total de 10 titulaciones nuevas, algunas de las cuales iniciará su implantación a partir del curso 2025-2026.

Se incorporarán así seis grados, dos másteres y dos doctorados. Llegará a Huelva el Grado en Física, con la Universidad de Almería; Fisioterapia; Ciencia e Ingeniería de Datos, con la Universidad de Córdoba y Pablo de Olavide; Matemáticas Computacional y Ciencia de Datos; Grado en Terapia Ocupacional y el Grado en Biotecnología. En cuanto a los másteres, la Onubense acogerá el Máster del Ámbito de Agronomía y el Máster en Promoción de la Salud en el Ámbito Local y Escolar, con la Universidad de Jaén y Escola Superior de Enfermagem de Coimbra. Igualmente, también ofertará el Programa de Doctorado en Ciencias Sostenibles, con las universidades del Algarve, República Checa y Rumanía y el Doctorado en

Investigación y Análisis del Flamenco, con la Universidad de Cádiz, Córdoba y Granada.

4.8. Caracterización de las personas egresadas de la UHU y acercamiento al análisis de su inserción laboral.

De las ramas en las que la Universidad de Huelva oferta titulaciones oficiales de grado y posgrado, la de Ciencias Sociales y Jurídicas es la que mayor peso de egresados aporta a la sociedad, invariablemente desde 2012 hasta el último curso analizado (2020-21). En este último curso el 66,2% (1571 personas) de todos los egresados habían cursado dicha rama mayoritaria, manifestando un leve repunte neto entre 2012 y 2021 de un 2%. En cuanto a las demás ramas de conocimiento, llama la atención el progresivo descenso de egresados en Ingenierías (más de un 7% en los últimos 3 cursos). Comparando las cifras con el resto de las universidades andaluzas, lo que principalmente llama la atención es el mayor peso de CCSS y Jurídicas en la UHU, en torno a un 14% (de media) superior en nuestra universidad que en el resto. Las demás ramas de conocimiento mantienen tendencias bastante similares en la UHU y en el resto, como puede observarse en la [Tabla 16](#).

En los últimos años, la Universidad de Huelva produce más titulados en Ciencias Sociales y Jurídicas, y menos en Ingenierías.

Específicamente, en la UHU mantienen una importante evolución al alza los estudios de Maestro Educación Primaria (14,6% de los egresados en

2021), y aunque el volumen total es mucho menor, también hay que reseñar los titulados en Historia y Arqueología, pues casi duplican sus egresados entre 2017 y 2021 (2,9%, 68 personas). Trabajo Social y Psicología también mantienen una suave tendencia al alza, mientras que el resto de titulaciones de la UHU declinan en términos de interés, o como máximo se mantienen estables, en participación porcentual relativamente baja respecto del total de personas más recientemente tituladas.

Se trata de personas procedentes, principalmente, de áreas semi-urbanas o de densidad intermedia (44%), áreas que ganan importancia en los últimos años, a costa del progresivo descenso de las áreas urbanas. La procedencia de las personas egresadas marca una diferencia importante de la UHU con el resto de universidades andaluzas, pues en estas la zona de residencia predominante de los egresados es la urbana (Tabla 17).

Un año tras el egreso de la UHU, el 56,2% se encuentra trabajando, una cifra que ha evolucionado positivamente desde 2012, tanto en la UHU como en el resto de universidades andaluzas. Es decir, cada vez más egresados universitarios encuentran empleo antes de que acabe el año siguiente a su titulación; y en su mayoría (51%, dato de 2017, para el cuarto año tras el egreso) lo hacen en Andalucía. No obstante, los contratos a los que acceden los egresados de la UHU no completan un solo trimestre en el 27,7% de los casos; aunque por otra parte, 1 de cada 3 están de alta un año completo (4 trimestres). En este punto, las tendencias de ambas cifras son sugerentes. Los egresados que no llegan al mes de alta durante el primer año de su egreso muestran una clara tendencia descendente en los tres cursos académicos donde se toman los datos. Por otra parte, los egresados que están de alta todo el año siguiente a su egreso muestran la tendencia simétrica, es decir, suave y ascendente. O lo que es lo mismo, desde 2013 hasta 2021 cada vez más egresados están más tiempo de alta durante su primer año post-universitario. Se trata de una tendencia que se repite en el resto de universidades andaluzas (Tabla 18).

En cuanto a la actividad de la empresa en que se desempeñan estos egresados durante el año siguiente a su titulación (Tabla 19), en el caso de Huelva, la educación (11,3%) y las actividades sanitarias (8,9%) encabezan el listado, seguidos del comercio al por mayor y menor y la reparación de vehículos (5,1%), las actividades profesionales científicas y técnicas (4,7%) y la hostelería (4,6%). El último dato disponible (2017), indica que, a los cuatro años, los post-universitarios trabajan en los mismos sectores.

Educación, sanidad, comercio y talleres, actividades profesionales científicas y técnicas, hostelería, por este orden, ocupan a los egresados universitarios que están trabajando un año después de titularse (el 56% de los egresados).

Para el caso de los egresados en el resto de universidades andaluzas, la estructura de actividad es diferente. Las actividades sanitarias son las que más egresados colocan (9,6%), seguidas de la educación (8,1%), seguidas de actividades profesionales científicas y técnicas (8,1%). Informática y comunicaciones (3,9%) superan a la hostelería (3,5%) como actividades que fijan empleo universitario, mientras que el comercio y los talleres (5,5%) muestran una proporción similar al caso onubense.

4.9. Formación en competencias transversales en la provincia de Huelva.

Como ya se ha ido desarrollando a lo largo de este trabajo, hablar de mercado de trabajo, cualificación y empleabilidad, significa redirigir la mirada, además de a la adquisición de contenidos formales por las vías regladas, y a aprendizajes específicos para desarrollar de manera solvente una profesión determinada según unos estándares técnicos, a la adquisición de otros aprendizajes, de carácter experiencial, social y emocional, y que suponen el punto de inflexión entre aquellas personas que tienen un mayor o menor éxito en la adquisición y mantenimiento del empleo. Hablamos de las denominadas competencias transversales, generales o *soft skills*.

Por este motivo, se ha considerado oportuno conocer aquellas iniciativas que se estén desarrollando en la provincia de Huelva destinadas

al desarrollo de estas competencias transversales entre los colectivos que se encuentran en alguna modalidad formativa profesional (FP o universidad). De la búsqueda y análisis efectuado para este estudio, se han detectado cinco programas en activo, uno dirigido a la adquisición de competencias genéricas relacionadas con la empleabilidad para el alumnado de la Universidad de Huelva, denominado Un paso adelante; otros dos dirigidos específicamente al colectivo de mujeres. Univergem, dirigido a la mejora de las competencias en empleabilidad y emprendimiento de las mujeres universitarias, posibilitando así la transferencia de conocimiento a la sociedad con la finalidad de contribuir a la eliminación de las brechas de género aún existentes; y un segundo programa para la adquisición específica de competencias digitales dirigido a mujeres que se encuentran realizando o han realizado acciones de Formación Profesional para el Empleo, bajo la marca “preparadas”. Y un programa dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, por parte de la Cámara de Comercio de Huelva. Por último, el programa INNOVA se centra en el desarrollo de competencias transversales que son altamente demandadas en el mercado actual, y se dirige al alumnado de los másteres de la Universidad Internacional de Andalucía

Otro programa basado en la adquisición de competencias transversales sería el Itinerario de emprendimiento educativo, diseñado por el CADE (Centro Andaluz de Emprendimiento de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación) para favorecer que el alumnado adquiera las competencias y habilidades emprendedoras adecuadas a cada etapa educativa no universitaria, dependerá de la decisión adoptada por cada centro educativo para su implantación entre su alumnado, y se integra en la estrategia general de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional para impulsar la innovación y transformación del proyecto educativo del centro, denominada CIMA.

Por último, merece la pena destacar varios programas que han venido desarrollándose en los últimos años en el contexto universitario, pero que desde el año 2023 han cesado su actividad. Se trata, por un lado, del Programa Alumnado 10C, impulsado por la Fundación CEPESA entre el alumnado de la Universidad de Huelva, y el Programa de Formación en Competencias Directivas, dirigido al alumnado de másteres de la Universidad Internacional de Andalucía en la sede de Santa M^a de La Rábida, y enmarcado en la Cátedra Altantic Copper en esta universidad pública.

PROYECTO “UN PASO ADELANTE”

Universidad de Huelva

- A través de este programa, el estudiantado de la Universidad de Huelva, junto con las personas recién egresadas tienen la posibilidad de mejorar su empleabilidad a través del desarrollo de competencias transversales y digitales de cara a su inserción laboral y para el fomento de su capacitación emprendedora.
- El objetivo principal de este programa es ofrecer al colectivo universitario una oferta homogénea y articulada de fomento de la empleabilidad y el emprendimiento, para que así puedan diseñar un itinerario personalizado de mejora de sus perspectivas profesionales y laborales, en atención a sus preferencias y circunstancias formativas.
- Junto a ello, se persigue igualmente optimizar los recursos y esfuerzos de la comunidad universitaria dirigidos a la orientación profesional; tanto por parte de los centros y el propio servicio de empleo y emprendimiento, como de los propios estudiantes, que de esta manera pueden obtener un reconocimiento global de sus esfuerzos en esta materia.
- Las acciones ofertadas están encuadradas en actividades de orientación profesional y para el desarrollo de la empleabilidad, actos de promoción de empleo, encuentros con empresas, talleres o píldoras formativas sobre competencias transversales y/o digitales, y actividades de emprendimiento y fomento del espíritu emprendedor.

PROGRAMA “UNIVERGEM”

Instituto Andaluz de la Mujer / Universidad de Huelva

- Tiene como finalidad promover actuaciones dinámicas, flexibles, innovadoras y contextualizadas, desde la perspectiva de género, en las

Universidades Públicas de Andalucía, para mejorar las competencias en empleabilidad y emprendimiento de las mujeres universitarias y posibilitar la transferencia de conocimiento a la sociedad con la finalidad de contribuir a la eliminación de las brechas de género aún existentes.

- Contempla actuaciones que fomenten la empleabilidad, la inserción y/o el emprendimiento, que persigan la adquisición práctica de competencias profesionales, que promuevan la creación de redes de mujeres universitarias graduadas y postgraduadas con el propósito de contribuir al desarrollo de sus capacidades técnicas para el empleo, emprendimiento y su desarrollo profesional, así como acciones que promuevan la conciliación entre la vida personal y familiar con la académica y profesional.
- Otro de sus objetivos preferentes se centra en el fomento de la empleabilidad, la inserción y/o el emprendimiento de las mujeres universitarias en los sectores TIC y STEM, a través de acciones específicas que tengan por finalidad la disminución de brechas de género detectadas en la universidad, y que persigan la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres universitarios.

PROGRAMA “PREPARADAS”

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

- **Se trata de la realización de acciones formativas** Para el desarrollo de competencias en materia de nuevas tecnologías y de entornos digitales destinadas a mujeres del ámbito rural. Preparadas comenzó en septiembre de 2023 y desde entonces ya se han realizado 257 cursos por toda la geografía provincial onubense, participando en ellos 2.571 alumnas.
- **Los contenidos se centran en la adquisición de conocimientos y herramientas básicas** en el ámbito de la digitalización que permitan

mejorar las aptitudes en el mercado laboral de las participantes, a través de cursos que combinan acciones formativas de 40 horas lectivas de tipo presencial. El propósito de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía es reducir al máximo posible la brecha de género en localidades de menos de 30.000 habitantes, para combatir la despoblación de los municipios del interior por falta de oportunidades o por el difícil acceso a las nuevas tecnologías.

PROGRAMA PICE

Cámara de Comercio de Huelva

- **Dirigido a jóvenes menores de 30 años** inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, el Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE), desarrollado por la Cámara de Comercio de Huelva, desarrolla acciones formativas en competencias transversales y específicas relacionadas con especialidades profesionales especialmente demandadas por el mercado laboral provincial.

PROGRAMA INNOVA

Universidad Internacional de Andalucía

- **El programa se centra en el desarrollo de competencias transversales** que son altamente demandadas en el mercado actual. Este enfoque integral prepara a los estudiantes para destacar en entornos laborales dinámicos y competitivos. Aunque inicialmente este programa estaba dirigido exclusivamente a estudiantes matriculados en la UNIA, a partir de este año 2024 también está dirigido a cualquier alumno

que curse másteres universitarios de la UNIA cualquiera que sea la Universidad en que hayan formalizado su matrícula.

- El programa contempla un módulo de **Competencias Digitales Avanzadas**, alineado con el Marco Europeo de Competencia Digital (DigComp), y abarca desde aspectos básicos como la búsqueda y privacidad online hasta habilidades más avanzadas como el diseño y desarrollo de contenido digital, nociones de programación, estrategias para la difusión de información y seguridad online. Un segundo módulo introduce al alumnado al análisis y la gestión de datos, con el objetivo de equipar a los estudiantes con habilidades esenciales en Data Science, y se centra en la recopilación, transformación, procesamiento y análisis de datos. Y, por último, un tercer módulo, denominado Escuela UNIA Innova, y enfocado en el desarrollo de soft skills mediante sesiones interactivas. Los estudiantes tienen la oportunidad de aplicar sus conocimientos en un microproyecto específico, fomentando la colaboración en grupos supervisados por tutores expertos.

PLAN DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE EMPREDIMIENTO EDUCATIVO – CADE

Consejería de Universidad, Investigación e Innovación

- Se trata de un **Itinerario de emprendimiento educativo** diseñado para favorecer que el alumnado adquiera las competencias y habilidades emprendedoras adecuadas a cada etapa educativa, con metodología de aprender-haciendo y pasando por las diferentes fases del proceso de emprendimiento educativo: Explora-Desarrolla-Presenta.
- **Promueve actividades dinámicas, con un carácter eminentemente lúdico** (gamificación), para el desarrollo de competencias emprendedoras en el alumnado, tales como iniciativa, creatividad,

innovación, trabajo en equipo, resolución de retos, resolución de conflictos, habilidades comunicativas, entre otras. Además, promueve el interés y la participación activa del alumnado en su entorno conociendo sus recursos y actuando a través de retos reales.

- Por otro lado, difunde desde una perspectiva amplia e inclusiva del emprendimiento, sensibilizando y acercando metodologías activas al aula para trabajar la competencia emprendedora, propiciando un acercamiento del alumnado, profesorado y centros educativos con el ecosistema emprendedor.

PROGRAMA ALUMNADO 10C

Cátedra Fundación CEPESA / Universidad de Huelva

- Con el Programa Alumnado 10C, la Fundación Cepsa y la Universidad de Huelva proponen actividades vivenciales desarrolladas fuera del entorno académico y que proporciona al alumnado participantes experiencias únicas e integradoras que contribuya al desarrollo de las competencias transversales clave para el éxito profesional. Focaliza sus esfuerzos hacia el saber liderar un equipo, distribuir y organizar el trabajo de forma que las cualidades personales de cada miembro del equipo potencien el éxito en los resultados; pretende desarrollar la empatía de los participantes, así como sus habilidades sociales relacionadas con comunicar ideas y emociones para generar sinergias productivas.
- Por otro lado, el programa desarrolla competencias emocionales de los participantes, potenciando comprender y saber gestionar la parte emocional de la interacción humana en beneficio de un mejor y más saludable entorno productivo, así como aspectos relacionados con asertividad y proactividad, capacitando para evaluar acertadamente las necesidades de un proyecto y de tomar decisiones en consecuencia

sin generar incertidumbre ni transmitir indecisión. El programa se ha venido desarrollando con carácter anual hasta el año 2023.

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DIRECTIVAS Cátedra Atlantic Copper / UNIA

- **Desarrollado hasta 2023**, su objetivo es completar la formación del alumno de master con el desarrollo de aquellas competencias más demandadas desde el mercado laboral, desde un planteamiento eminentemente práctico y aplicado. Esta formación adicional es impartida por profesionales de contrastada experiencia, y certificada por la UNIA como programa de formación propio.
- **Se enfoca en grandes grupos de competencias clave; Ética y liderazgo para el S. XXI**, sobre la importancia personal y organizacional de un comportamiento ético y responsable; Comunicación. Contemplando los principios que rigen el lenguaje verbal y no verbal, la asertividad y la persuasión, así como la introducción a la comunicación corporativa; Liderazgo y creatividad desde la inteligencia emocional para el desarrollo de la creatividad a largo plazo; Marca personal para visibilizarse en contextos profesionales emergentes, valorando las competencias y actitudes identificadas según perfil de ocupación; Gestión personal a través del desarrollo de competencias relacionadas con flexibilidad, autoconfianza, integridad y comprensión interpersonal, autoconocimiento y autodesarrollo a través de procesos de coaching; Orientación al logro, desarrollando un plan estratégico personal en línea con el desarrollo de competencias relacionadas con análisis crítico y conceptualización, búsqueda de información, orientación al logro, impacto e influencia y compromiso con la organización; Gestión de equipos a través de competencias relacionadas con el desarrollo de personas, el liderazgo y el trabajo en equipo; y por último, claves para el emprendimiento.

5

Resultados principales, propuestas y conclusión

5.1. Resultados principales

Hasta este punto hemos ofrecido con todo detalle los elementos clave para comprender la relación entre oferta y demanda de trabajo en la provincia de Huelva, en el presente y en el futuro. En este punto hilamos una serie de ideas-fuerza, trazadas en base al análisis realizado.

1. En la ocupación provincial predomina el sector servicios, que en las últimas décadas ha ido ganando lentamente protagonismo a costa del sector primario y el industrial.
2. La contratación en los últimos años ha mostrado signos de leve (aunque progresiva) masculinización y envejecimiento que junto a temporalidad y estacionalidad son las claves definitorias del mercado de trabajo onubense.
3. El mercado laboral onubense se enfrenta a un importante cambio cualitativo: nuevas formas de desempeñar el trabajo que dificultan la coincidencia oferta - demanda.

4. Nuevas tecnologías y nuevos modelos de negocio reclaman una adaptación de los sistemas productivos y elevan la especialización necesaria en los puestos de trabajo.
5. Las claves de la revolución económica que Huelva tiene que aprovechar son: hidrógeno verde, minería, logística, agroindustria y *Destino Huelva*.
6. La oferta formativa provincial no se ajusta a las necesidades de los empleadores: es insuficiente, distante de la realidad socioeconómica local y anticuada, aún antes de llegar los cambios económicos del futuro inmediato.
7. Además de su demanda ‘clásica’, el sector industrial va a requerir ahora niveles de practicidad, adaptación a la innovación, especificidad y tecnificación que irán creciendo con los nuevos proyectos provinciales.
8. Esta nueva demanda de competencias “blandas” no se ve reflejada en una oferta desde el sistema educativo que desarrolle en el alumnado este tipo de competencias, salvo algunos programas que pueden considerarse “anecdóticos” a la vista al número de personas que atiende.
9. Hace más de una década que los empleadores de los sectores estratégicos de Huelva sitúan las ‘soft skills’ como claves para contratar personal. *Soft skills*, experiencia, formación específica y práctica son desde hace ya décadas, las principales demandas de los empleadores para cubrir la oferta laboral existente en Huelva. Se incorporan los últimos años competencias digitales, emocionales e idiomáticas.

10. En el caso de las competencias emocionales, los empleadores señalan “de manera genérica” su importancia e interés, aunque no desarrollan ni explicitan qué tipo de competencias emocionales son las relevantes y “para qué” se consideran necesarias.
11. La ‘experiencia’ del candidato es más difícil de conseguir en un contexto de revolución socioeconómica: hay que compensarla con estrategias formativas novedosas.
12. Se precisan aspirantes con conocimientos de alta especificidad, pero también con mejores fundamentos de su formación (profesional o universitaria) de base: el sistema formativo no está respondiendo y tiene que adaptarse urgentemente.
13. Desajustes formativos, condiciones laborales, dificultades burocráticas y lentitud de la Administración (en general, Educativa en particular) son los cuatro retos de la compatibilidad oferta - demanda laboral en Huelva.
14. Los constantes cambios económicos, las medidas de protección social, la dificultad de consecución y mantenimiento del empleo... están cambiando la cultura laboral: las nuevas generaciones no buscan “cualquier empleo” y huirán del que no les satisfaga.
15. Huelva perderá un nuevo tren económico si no se producen los ajustes necesarios de un modo ágil y contundente.

5.2. Propuestas

En coherencia con la aspiración pragmática de este trabajo, se ofrecen una batería de propuestas que se relacionan directamente con los diferentes desafíos detectados en el análisis previo.

1. Realizar un diagnóstico específico detallado y sectorial de necesidades formativas y de empleo en la provincia, con la participación y el compromiso real de los diferentes actores involucrados (Admin. competente, Universidad, SAE, Empleadores). De este diagnóstico debe resultar un plan de acción con objetivos y plazos de ejecución acordes con la urgencia de la situación.
2. Es fundamental intensificar y operativizar la colaboración inter-actores. Administración - Empresa - centro educativo / Universidad es una relación que ha de mantenerse permanentemente, evaluando constantemente el mercado local y tomando medidas ágiles y efectivas con la experiencia y aporte de todos los actores.
3. Acelerar la respuesta del sistema formativo ante sus desajustes con la oferta laboral en el contexto de cambio contemporáneo. Es necesario que la Administración educativa (FP y Universidad) responda mucho más rápidamente a las necesidades formativas del entorno territorial donde se ubica. Para ello se impone una extrema simplificación de los procedimientos administrativos, por oposición a la exasperante complejidad burocrática que es un lastre para todos los actores que dependen de la relación oferta - demanda de trabajo para su desarrollo personal, corporativo y social.

4. El sistema formativo ha de articular las iniciativas necesarias para adaptarse a las necesidades de la economía local. Los empleadores y expertos consultados proponen:
 - a. La adaptación de las titulaciones y programas formativos existentes a las nuevas necesidades del contexto, que se muestra en continuo cambio.
 - b. Cargar la formación de enfoque técnico (más que académico) y aplicación al puesto, tanto en la Universidad como en FP, con módulos y cursos específicos que cubran las carencias detectadas, con entornos prelaborales que adapten la formación y faciliten la transición al puesto, etc.
 - c. Aumentar el nivel de exigencia en los estudiantes (FP y Universidad), ante un contexto sociolaboral de un nivel de conocimiento exigido cada vez mayor.
 - d. Desarrollar urgentemente programas formativos específicos de las competencias (blandas, emocionales, digitales, comerciales, emprendimiento, conocimiento local, etc.) y actividades (agrícola, turístico, industrial, logístico) que sabemos demandarán (y demandan) las actividades económicas del presente futuro.

5. Impulsar iniciativas estables y ambiciosas de formación continua de especialización y actualización, en interacción colaborativa con el tejido productivo, donde la población en edad activa pueda actualizar sus competencias de cara a su inserción laboral o mejora de empleo. En la actualidad las políticas activas de formación y empleo no se corresponden con la demanda real de los sectores productivos.

6. Impulsar iniciativas de coordinación y acercamiento entre el mundo profesional y académico. Entre ambos perdura una distancia secular que frena dramáticamente la incorporación de los egresados al mercado laboral. Algunos ejemplos que podrían citarse se muestran como puntuales y de poco alcance o efecto sin una verdadera coordinación y planificación, con proyectos de acción, dotación de recursos, agilidad en la gestión, etc. Visitas mutuas (empresa - instituciones formativas), intercambio de experiencias educación-negocios, ferias de empleo, charlas curriculares, encuentros, programas de prácticas y su tutorización adecuada sobre objetivos formativos reales en el propio puesto, acompañamiento en el puesto... han de implementarse y/o repensarse, impulsarse, actualizarse y planificarse en un formato más innovador, ambicioso y ejecutivo, con objetivos operativos y con evaluación de resultados.
7. Impulsar herramientas prácticas de enlace formación-empleo. La FP Dual se ha erigido como una esperanza real en este sentido. Es necesario analizarla en profundidad, afrontar sus problemas urgentemente y promover soluciones de manera activa y urgente. También sistemas de certificación profesional auspiciado por las Administraciones Públicas y verificado por las empresas de los sectores demandantes de trabajo, como fase final de los grados y títulos más genéricos (preadaptados), o como especialización para personas desempleadas.
8. Generar un modelo formativo similar a la FP Dual para el ámbito universitario; esto requeriría una flexibilización de las estructuras administrativas universitarias y de los procesos involucrados. Sería necesario afrontar estos cambios bajo un enfoque pragmático, que sea capaz de compatibilizar la rigidez normativa típica de la Administración y sus procesos con la responsabilidad que le es propia.

9. Coordinar efectivamente todos los recursos que trabajan en el ámbito de la colocación, empezando por las propias Administraciones (local, provincial y autonómica) y continuando con el nivel privado (corporativo-empresarial). La implicación real de la Administración ha de mejorar en proactividad. Los canales de colocación oficiales son sistemáticamente ignorados por los empleadores desde hace décadas, y este sumidero de recursos hay que hacerlo eficiente en favor del conjunto de interesados: personas en formación, desempleadas, actores institucionales y empleadores.
10. Tomar medidas para la mejora de las condiciones laborales: exigencia y evaluación del cumplimiento de convenios, mejora de los mismos, toma en consideración de la nueva cultura del trabajo y las características socioculturales propias de cada generación.
11. Mejorar los procesos internos de los Servicios Públicos de gestión de empleo. Realizar un diagnóstico interno para identificar desafíos y afrontarlos, con el objetivo final de mejorar el desempeño.

5.3. Conclusión

A lo largo de este estudio hemos ofrecido una serie de conclusiones absolutamente fundamentales para el presente-futuro del desarrollo en Huelva. La mayoría de las más importantes no aportan información nueva porque ya se vienen anunciando por diversas fuentes desde hace demasiados años, y dada su trascendencia, en términos sociales y económicos, se convierten en aspectos que los actores locales con interés y/o responsabilidad en los mismos han de afrontar urgentemente.

En primer lugar, parece probado que el empleo en Huelva presenta un importante desajuste entre oferta y demanda. Comenzando por la demanda los datos apuntan un stock de conocimiento relativamente escaso y anticuado para los principales sectores empleadores: la mayor proporción de personas en edad de trabajar, y que así lo demandan en los servicios públicos, muestran niveles de formación bajos o muy bajos y, en general, competencias laborales muy limitadas. Las propias características de la oferta de empleo en sectores importantes para la economía local como son la agricultura, la hostelería o el comercio, parece una de las causas de esta situación; condiciones de contexto, que se unen a una compleja historia de las relaciones laborales y la negociación colectiva en dichos sectores, y que desembocan en unas condiciones laborales que hacen poco atractivo el empleo. Continuando con los elementos de contexto, podemos citar también una nueva cultura del trabajo en las cohortes más jóvenes. El trabajo como valor en sí mismo y como fuente de identidad personal, en los últimos años ha pasado a un segundo plano. Millennials y generaciones posteriores depositan expectativas posmodernas en el trabajo, evaluando el puesto en función de su rentabilidad económica y las posibilidades de compatibilización con la vida personal.

Se avecinan, según todas las fuentes analizadas, unos tiempos de cambios cuantitativos, pero sobre todo cualitativos, en la economía local. Nuevas formas de desempeñar los puestos de trabajo, y nuevos puestos de trabajo que desempeñar, también contribuyen al desajuste oferta-demanda laboral; y si no se toman decisiones urgentes, esta brecha crecerá. La digitalización acelerada de los puestos de trabajo y sus tareas vinculadas es un elemento transversal a todos los sectores económicos. La agricultura industrial requerirá cualificaciones actualizadas para las (ya no tan) nuevas tareas, como por ejemplo la gestión comercial global, la producción inteligente o la mecanización y automatización de procesos. Millonarias inversiones industriales - energéticas requerirán de los trabajadores de este sector de una actualización de competencias sin parangón en las últimas seis o siete décadas. Junto con la actividad agrícola y la propia de un actor clave en el futuro de la provincia, el Puerto, impulsarán el sector logístico bajo nuevas claves de sostenibilidad, de soluciones digitales e inteligentes. Este mismo tipo de soluciones serán de aplicación al destino turístico, aún por definir, que es esta provincia. Bajo la condición de una promoción turístico-estratégica de calidad (más que de cantidad), se va a imponer una

transición de la actividad hostelera y restauradora de escaso valor añadido a la propiamente turística, con servicios turísticos (también hosteleros y de restauración) de calidad y especializados para un destino necesariamente ordenado, estructurado y planificado, cuyo enorme potencial lleva demasiado tiempo pendiente de su puesta en valor.

Ante este panorama general, la oferta formativa se plantea como una llave de oro, cuya adecuada y urgente gestión contribuirá a cerrar la brecha oferta - demanda laboral. En el momento en el que nos encontramos, una adecuada gestión es también una gestión urgente: no pueden seguir transcurriendo años sin soluciones porque, según se demuestra en esta investigación, hace más de tres décadas que los empleadores más importantes de la provincia demandan unos perfiles que no son capaces de encontrar en el mercado local. Los citados cambios económicos añadirán más madera a este déficit, con lo que una falta de respuesta significará, sin lugar a dudas, la pérdida de otro tren que no sabemos cuándo volverá a pasar, y que dejará a Huelva, de nuevo, en ese extraño andén que mezcla la autocomplacencia y la autocompasión.

5.4. Bibliografía

ADECCO (2024) II Informe Función de RRHH y Retos en la Gestión del Talento. Adecco Institute, Madrid. Disponible en:

https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2024/04/III-funcion-rrhh-talento_compressed.pdf

AIQBE (2024) No podemos predecir el futuro pero sí inventarlo. Memoria 2023. Disponible en:

<https://aiqbe.es/publicacion/memoria-aiqbe-2023/34#:~:text=La%20Memoria%20Anual%20de%20AIQBE%20revela%20que%20las%20empresas%20asociadas,en%20la%20provincia%20de%20Huelva.>

Bauman, Z. (2003) Modernidad Líquida. Fondo de Cultura Económica de España, Madrid

Blanch (1990) Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social. Biblioteca universitaria de Ciencias Sociales, Barcelona.

Calero, J., Murillo, I.P y Raymond, J.L. (2021) Efficiency in the transformation of schooling into competences: A cross-country analysis using PIAAC data. Bulletin of Economic Research 73-2, pp252-275. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/boer.12249>

Domínguez-Gómez, J. A., & Sánchez López, C. (2018). *Evaluación de impacto económico, social y cultural de la Universidad de Huelva en su provincia*. Consejo Social de la Universidad de Huelva.

EISMethods (2014). *Diagnóstico de necesidades de formación orientada a la empleabilidad en la provincia de Huelva*. Escuela de Organización Industrial, Madrid.

Hernández, L. , Pérez, F. y Serrano, L. (2020) . Capital humano, digitalización y crecimiento económico en España. Papeles de Economía Española n.º 166, pp. 18-32. Disponible en: <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2021/01/Laura-Hern%C3%A1ndezFrancisco-P%C3%A9rez-Lorenzo-Serrano.pdf>

Hooghiemstra, T. (1992). Gestión integrada de recursos humanos. En. A. Mitrani y otros (Coords.), *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao: Ediciones Deusto, 13-42.

Infojob - ESADE (2023). *Estado del mercado de laboral en España 2022*. Madrid.

Junta de Andalucía (2024) Smart Data Andalucía. Disponible en: <https://smartdata.andalucia.org/>

Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, 2024. Disponible en: <https://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/grados-sistema-fp.html>

Observatorio de las Ocupaciones - SEPE (2024) Informe del Mercado de Trabajo. Datos 2023 de Huelva. Servicio Público de Empleo Estatal, Madrid. Disponible en:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/observatorio-ocupaciones.html>

OIT (2021) Global framework on core skills for life and work in the 21st century. OIT, Ginebra. Disponible en:

<https://www.ilo.org/publications/global-framework-core-skills-life-and-work-21st-century>

Peiró, J. M., L. Serrano (dirs.), L. Hernández, V. Martínez-Tur y M. Moraga (2024). *De los estudios a las competencias. Condicionantes y resultados del capital humano en España*. Bilbao: Fundación BBVA.

Potgieter, I. y Coetzee, M. (2013). Emotional Intelligence as a Predictor of Postgraduate Students' Psychosocial Employability Attributes. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 187-194.

Servicio Andaluz de Empleo - SAE (2024). *Detección y análisis de necesidades formativas. Informe provincial (Huelva)*. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Junta de Andalucía.

Socimed (2014). *Necesidades de personal en los sectores de agricultura, hostelería e industria en la provincia de Huelva*. Escuela de Organización Industrial, Madrid.

Universidad de Huelva (2024): Memoria de Responsabilidad Social en la UHU.

https://www.uhu.es/sites/default/files/2023-11/MemoriaResponsabilidadSocial_2017-2018.pdf

VV AA (2024) Alimental Anuario Agroalimentario de Huelva 2023. Caja Rural del Sur, Huelva. Disponible en:

<https://www.alimental.org/descargar-anuario-alimental-2023/>



Small text at the bottom left, possibly a legend or source.

chart

The background is a dark blue, semi-transparent overlay on a photograph of a desk. On the desk, there is a blue folder, a pen, and a pie chart. The pie chart has three segments: a blue segment, a green segment, and a white segment. The text 'Map 5' is visible in the bottom left corner, and 'Map 6' is visible in the top left corner. The text '6 Anexo de datos' is centered on the page.

6 Anexo de datos

TABLA 1 | PIB a precios de mercado. % participación por provincias en el total de Andalucía

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 avance	2023 estím.
Almería	9,1	8,9	8,6	8,2	8,7	9,0	9,0	9,3	9,3	9,5	9,5	9,4	9,9	9,7	9,8	9,6
Cádiz	14,3	14,1	14,2	14,3	14,4	13,9	13,6	13,8	13,8	13,8	13,7	13,7	13,3	13,6	13,9	13,7
Córdoba	8,8	8,9	9,0	8,8	8,8	8,7	8,8	8,6	8,5	8,5	8,4	8,2	8,6	8,5	8,4	8,4
Granada	10,9	11,0	10,6	10,8	10,8	11,0	10,8	10,8	10,7	10,5	10,5	10,5	10,6	10,6	10,5	10,6
Huelva	6,3	6,0	6,2	6,3	6,3	6,1	6,2	6,3	6,4	6,8	6,8	6,8	6,3	6,9	6,5	6,5
Jaén	6,6	6,8	6,9	6,8	6,3	6,5	6,5	6,6	6,6	6,5	6,5	6,4	6,7	6,6	6,4	6,4
Málaga	19,7	19,5	19,6	19,5	19,9	19,7	20,1	20,0	20,3	20,4	20,7	21,0	20,2	20,3	20,8	21,1
Sevilla	24,3	24,7	24,8	25,2	24,7	25,2	24,9	24,7	24,4	24,2	24,0	24,0	24,3	23,8	23,7	23,7
Andalucía	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

FUENTE: IECA 2024

TABLA 2 | Puestos de trabajo por secciones CNAE. Huelva 2023

	TOTAL	%
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	52440	23,4
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	36636	16,3
O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	19885	8,9
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	16165	7,2
P. Educación	14329	6,4
C. Industria manufacturera	12606	5,6
I. Hostelería	12349	5,5
F. Construcción	12053	5,4
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	11308	5,0
H. Transporte y almacenamiento	8296	3,7

	TOTAL	%
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico o productores de b. y s. para uso propio	5986	2,7
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	5741	2,6
S. Otros servicios	4554	2,0
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2953	1,3
B. Industrias extractivas	2393	1,1
E. Suministro de agua; actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2208	1,0
K. Actividades financieras y de seguros	1858	0,8
J. Información y comunicaciones	1151	0,5
L. Actividades inmobiliarias	997	0,4
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	346	0,2

FUENTE: Elaboración propia a partir de IECA (2024)

TABLA 3 | Puestos de trabajo por secciones CNAE. Andalucía 2023

	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	293.896	63.659	17.257	31.311	27.902	52.440	41.770	19.109	40.448
B. Industrias extractivas	5.126	577	365	218	442	2.393	187	439	505
C. Industria manufacturera	208.949	11.426	27.658	31.739	17.568	12.606	24.718	24.951	58.283
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	5.372	472	886	732	573	346	366	570	1.427
E. Suministro de agua; actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	33.962	3.057	5.675	2.878	3.002	2.208	2.355	6.676	8.111
F. Construcción	211.466	16.957	28.212	17.129	20.587	12.053	12.880	57.048	46.600
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	540.656	68.302	68.014	45.669	58.601	36.636	32.821	112.369	118.244
H. Transporte y almacenamiento	125.924	17.969	16.803	9.486	12.367	8.296	8.202	21.405	31.396
I. Hostelería	211.837	16.507	35.309	12.684	21.707	12.349	9.621	62.344	41.316
J. Información y comunicaciones	57.255	2.521	3.817	2.793	6.035	1.151	1.453	14.998	24.487
K. Actividades financieras y de seguros	45.157	3862	4437	4124	4595	1858	2957	10467	12857
L. Actividades inmobiliarias	31.809	2.162	3.651	1.755	2.563	997	962	13.210	6.509

	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	147.928	10.688	15.425	11.389	15.505	5.741	6.739	37.282	45.159
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	207.528	15.470	25.643	13.421	16.954	11.308	11.542	51.112	62.078
O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	305.025	22.552	53.075	28.448	34.745	19.885	23.728	47.299	75.293
P. Educación	239.983	19.630	33.484	22.089	30.246	14.329	16.803	44.081	59.321
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	248.426	18.196	36.671	25.493	31.008	16.165	21.962	43.590	55.341
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	55.595	3.869	7.943	4.364	6.009	2.953	2.840	13.272	14.345
S. Otros servicios	99.590	7.176	15.083	8.769	9.553	4.554	5.415	27.066	21.974
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico o como productores de bienes y servicios para uso propio	143.838	8.422	15.087	10.847	16.287	5.986	5.714	38.457	43.038
TOTAL	321.9322	313.474	414.495	285.338	336.249	224.254	233.035	645.745	766.732

FUENTE: Elaboración propia a partir de IECA (2024)

TABLA 4 | Evolución de los contratos en la provincia de Huelva (2012-20)
según diferentes variables

	AÑO					
	2012		2016		2020	
	N	%	N	%	N	%
EDAD (interv.)						
<20	12.923	4,1%	16.391	3,9%	17091	5,3%
21-25	42.513	13,6%	51.821	12,4%	38.409	12,0%
26-30	51.945	16,7%	61.885	14,8%	41.730	13,0%
31-35	56.368	18,1%	65.383	15,7%	41.850	13,1%
36-40	49.822	16,0%	69.363	16,6%	47.956	15,0%
41-45	42.352	13,6%	58.529	14,0%	49.031	15,3%
46-50	28.250	9,1%	47.525	11,4%	38.174	11,9%
51-55	16.714	5,4%	27.890	6,7%	26.400	8,2%
56-60	7.231	2,3%	13.605	3,3%	14.089	4,4%
61-65	3.097	1,0%	4.142	1,0%	5.045	1,6%
66 y más	248	0,1%	367	0,1%	436	0,1%
SEXO						
Hombre	166.968	53,6%	233.366	56,0%	184.381	57,6%
Mujer	144.495	46,4%	183.535	44,0%	135.830	42,4%

	AÑO					
	2012		2016		2020	
	N	%	N	%	N	%
COMARCA						
Sierra	16.496	5,3%	22.805	5,5%	15.962	5,0%
Área metropol.	71.112	22,8%	89.078	21,4%	68.607	21,4%
Andévalo	13.668	4,4%	15.794	3,8%	13.977	4,4%
Condado	82.218	26,4%	107.157	25,7%	87.854	27,4%
Costa Occ.	79.993	25,7%	113.211	27,2%	87.153	27,2%
Campaña	41.521	13,3%	57.856	13,9%	40.356	12,6%
Cuenca minera	6.455	2,1%	11.000	2,6%	6.302	2,0%
DÍAS DE CONTRATO						
1	17.377	18,0%	32.864	22,8%	13.305	15,8%
2-7	21.807	22,6%	40.050	27,8%	23.401	27,8%
8-15	14.316	14,8%	18.488	12,8%	13.282	15,8%
16-30	19.447	20,1%	22.123	15,3%	14.398	17,1%
31-60	7.062	7,3%	9.955	6,9%	6.349	7,5%
61-90	7.553	7,8%	8.513	5,9%	5.715	6,8%
91 y más	9.111	9,4%	12.219	8,5%	7.689	9,1%

TABLA 4 | Evolución de los contratos en la provincia de Huelva (2012-20)
según diferentes variables

	2012		AÑO 2016		2020	
	N	%	N	%	N	%
ACTIVIDADES EMPRESA CONTRATANTE						
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	1.908	0,6%	2953	0,7%	1834	0,6%
Actividades asociativas	1393	0,4%	1.212	0,3%	684	0,2%
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	108	0,0%	136	0,0%	107	0,0%
Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de Sonido y edición musical	148	0,0%	222	0,1%	86	0,0%
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	462	0,1%	1.320	0,3%	96	0,0%
Actividades de alquiler	823	0,3%	1.083	0,3%	424	0,1%
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	5	0,0%	4	0,0%	29	0,0%
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	101	0,0%	180	0,0%	34	0,0%
Actividades de construcción especializada	8.921	2,9%	8.189	2,0%	7183	2,2%
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	492	0,2%	753	0,2%	299	0,1%

	2012		AÑO 2016		2020	
	N	%	N	%	N	%
ACTIVIDADES EMPRESA CONTRATANTE						
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%
Actividades de juegos de azar y apuestas	211	0,1%	358	0,1%	190	0,1%
Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	112	0,0%	96	0,0%	143	0,0%
Actividades de los hogares como empleadores de Personal doméstico	599	0,2%	962	0,2%	600	0,2%
Actividades de organizaciones Y organismos extraterritoriales	0	0,0%	33	0,0%	0	0,0%
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	22	0,0%	39	0,0%	17	0,0%
Actividades de seguridad e investigación	648	0,2%	1.241	0,3%	1.109	0,3%
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	7.064	2,3%	8.071	1,9%	4.527	1,4%
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	1.937	0,6%	3.729	0,9%	1.874	0,6%
Actividades inmobiliarias	299	0,1%	630	0,2%	231	0,1%

TABLA 4 | Evolución de los contratos en la provincia de Huelva (2012-20)
según diferentes variables

	2012		AÑO 2016		2020	
	N	%	N	%	N	%
ACTIVIDADES EMPRESA CONTRATANTE						
Actividades jurídicas y de contabilidad	399	0,1%	414	0,1%	291	0,1%
Actividades postales y de correos	2.053	0,7%	1.644	0,4%	848	0,3%
Actividades relacionadas con el empleo	33.618	10,8%	3.225	0,8%	3.926	1,2%
Actividades sanitarias	1.657	0,5%	1.986	0,5%	1.401	0,4%
Actividades veterinarias	42	0,0%	85	0,0%	56	0,0%
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	14923	4,8%	21107	5,1%	13763	4,3%
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	132215	42,4%	196163	47,1%	177249	55,4%
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	1312	0,4%	4505	1,1%	5546	1,7%
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	56	0,0%	56	0,0%	31	0,0%
Asistencia en establecimientos residenciales	1832	0,6%	3137	0,8%	1982	0,6%

	2012		AÑO 2016		2020	
	N	%	N	%	N	%
ACTIVIDADES EMPRESA CONTRATANTE						
Captación, depuración y distribución de agua	283	0,1%	269	0,1%	190	0,1%
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	3135	1,0%	6527	1,6%	4188	1,3%
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	9787	3,1%	15029	3,6%	9949	3,1%
Confección de prendas de vestir	118	0,0%	135	0,0%	65	0,0%
Construcción de edificios	10532	3,4%	12829	3,1%	9940	3,1%
Coquerías y refino de petróleo	25	0,0%	13	0,0%	42	0,0%
Edición	14	0,0%	124	0,0%	33	0,0%
Educación	4292	1,4%	4143	1,0%	2183	0,7%
Extracción de crudo de petróleo y gas natural	4	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Extracción de minerales metálicos	192	0,1%	664	0,2%	372	0,1%
Fabricación de bebidas	92	0,0%	1310	0,3%	1207	0,4%

TABLA 4 | Evolución de los contratos en la provincia de Huelva (2012-20)
según diferentes variables

	2012		AÑO 2016		2020	
	N	%	N	%	N	%
ACTIVIDADES EMPRESA CONTRATANTE						
Fabricación de maquinaria y equipo n.C.O.P	697	0,2%	698	0,2%	388	0,1%
Fabricación de material y equipo eléctrico	6	0,0%	4	0,0%	2	0,0%
Fabricación de muebles	88	0,0%	124	0,0%	60	0,0%
Fabricación de otro material de transporte	103	0,0%	45	0,0%	26	0,0%
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	236	0,1%	226	0,1%	129	0,0%
Fabricación de productos de caucho y plásticos	320	0,1%	468	0,1%	463	0,1%
Fabricación de productos farmacéuticos	2	0,0%	3	0,0%	0	0,0%
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	25	0,0%	22	0,0%	6	0,0%
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	1964	0,6%	2199	0,5%	1315	0,4%
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	0	0,0%	0	0,0%	5	0,0%

ACTIVIDADES EMPRESA CONTRATANTE	2012		AÑO 2016		2020	
	N	%	N	%	N	%
Industria de la alimentación	3209	1,0%	5669	1,4%	4258	1,3%
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	424	0,1%	437	0,1%	301	0,1%
Industria del cuero y del calzado	398	0,1%	427	0,1%	236	0,1%
Industria del papel	141	0,0%	194	0,0%	82	0,0%
Industria química	341	0,1%	1936	0,5%	1280	0,4%
Industria textil	72	0,0%	137	0,0%	240	0,1%
Ingeniería civil	1439	0,5%	1499	0,4%	892	0,3%
Investigación y desarrollo	23	0,0%	27	0,0%	33	0,0%
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	348	0,1%	390	0,1%	282	0,1%
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	385	0,1%	372	0,1%	254	0,1%
Otras industrias extractivas	65	0,0%	32	0,0%	79	0,0%
Otras industrias manufactureras	21	0,0%	58	0,0%	60	0,0%

TABLA 4 | Evolución de los contratos en la provincia de Huelva (2012-20)
según diferentes variables

	2012		AÑO 2016		2020	
	N	%	N	%	N	%
ACTIVIDADES EMPRESA CONTRATANTE						
Otros servicios personales	911	0,3%	1399	0,3%	970	0,3%
Pesca y acuicultura	3140	1,0%	2587	0,6%	1756	0,5%
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	97	0,0%	74	0,0%	79	0,0%
Publicidad y estudios de mercado	1004	0,3%	1010	0,2%	243	0,1%
Recogida y tratamiento de aguas residuales	10	0,0%	9	0,0%	1	0,0%
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	546	0,2%	1034	0,2%	685	0,2%
Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	83	0,0%	53	0,0%	67	0,0%
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	701	0,2%	1264	0,3%	1111	0,3%
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	39	0,0%	47	0,0%	20	0,0%
Servicios a edificios y actividades de jardinería	6370	2,0%	8132	2,0%	5785	1,8%
Servicios de alojamiento	13725	4,4%	20880	5,0%	8376	2,6%

	2012		AÑO 2016		2020	
	N	%	N	%	N	%
ACTIVIDADES EMPRESA CONTRATANTE						
Servicios de comidas y bebidas	22965	7,4%	48118	11,5%	29943	9,4%
Servicios de información	72	0,0%	135	0,0%	22	0,0%
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	70	0,0%	716	0,2%	225	0,1%
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	468	0,2%	642	0,2%	580	0,2%
Silvicultura y explotación forestal	4131	1,3%	4031	1,0%	2154	0,7%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	27	0,0%	75	0,0%	59	0,0%
Telecomunicaciones	49	0,0%	151	0,0%	145	0,0%
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	64	0,0%	128	0,0%	103	0,0%
Transporte terrestre y por tubería	4025	1,3%	5624	1,3%	4049	1,3%
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	825	0,3%	1248	0,3%	718	0,2%

TABLA 5 | Demandas de empleo en la provincia de Huelva (abril 2024),
por sexo

	N	%
HOMBRE	168.928	43,1
MUJER	222.848	56,9
TOTAL	391.776	100

TABLA 6 | Nacionalidad de la persona demandante de empleo,
provincia de Huelva (abril 2024)

	N	%
ESPAÑA	339.443	86,6
RUMANIA	25.676	6,6
MARRUECOS	10.596	2,7
BULGARIA	2.816	0,7
POLONIA	2.749	0,7
PORTUGAL	1.502	0,4
MALÍ	1.394	0,4
COLOMBIA	944	0,2
UCRANIA	824	0,2
SENEGAL	618	0,2
ARGELIA	493	0,1
ECUADOR	430	0,1
VENEZUELA	373	0,1
BRASIL	361	0,1
Otros (134 países)	3.557	0,9
TOTAL	391.776	100

TABLA 7 | Municipio de la demanda de empleo (abril 2024)

	N	%
HUELVA	100.626	25,7
ALMONTE	27.459	7,0
LEPE	21.924	5,6
ISLA CRISTINA	19.117	4,9
MOGUER	15.217	3,9
AYAMONTE	15.210	3,9
CARTAYA	13.301	3,4
BOLLULLOS PAR DEL CONDADO	11.866	3,0
PUNTA UMBRIA	11.378	2,9
PALOS DE LA FRONTERA	11.185	2,9
ALJARAQUE	10.702	2,7
ROCIANA DEL CONDADO	8.133	2,1
VALVERDE DEL CAMINO	8.054	2,1
GIBRALEON	8.025	2,0
PALMA DEL CONDADO, LA	7.506	1,9
SAN JUAN DEL PUERTO	6.780	1,7
TRIGUEROS	5.646	1,4
ARACENA	5.150	1,3
NERVA	3.734	1,0
BONARES	3.561	0,9
ALOSNO	3.294	0,8
CORTEGANA	3.214	0,8
NIEBLA	3.122	0,8
PATERNA DEL CAMPO	3.118	0,8

TABLA 7 | Municipio de la demanda de empleo (abril 2024)

	N	%
AROCHE	3.012	0,8
VILLALBA DEL ALCOR	2.922	0,7
PUEBLA DE GUZMAN	2.843	0,7
SAN BARTOLOME DE LA TORRE	2.698	0,7
BEAS	2.687	0,7
LUCENA DEL PUERTO	2.684	0,7
HINOJOS	2.590	0,7
MINAS DE RIOTINTO	2.506	0,6
CALAÑAS	2.490	0,6
MANZANILLA	2.222	0,6
VILLANUEVA DE LOS CASTILLEJOS	2.043	0,5
VILLABLANCA	1.991	0,5
ZALAMEA LA REAL	1.990	0,5
ESCACENA DEL CAMPO	1.867	0,5
CHUCENA	1.803	0,5
SANTA OLALLA DEL CALA	1.729	0,4
CERRO DE ANDEVALO, EL	1.677	0,4
VILLARRASA	1.649	0,4
JABUGO	1.455	0,4
CAMPILLO, EL	1.442	0,4
ROSAL DE LA FRONTERA	1.412	0,4
CUMBRES MAYORES	1.315	0,3
ALMONASTER LA REAL	1.162	0,3
ENCINASOLA	1.129	0,3

		N	%
PAYMOGO	1.126	0,3	
CALA	1.073	0,3	
GALAROZA	1.016	0,3	
HIGUERA DE LA SIERRA	991	0,3	
SANTA BARBARA DE CASA	900	0,2	
ARROYOMOLINOS DE LEON	892	0,2	
ALMENDRO, EL	696	0,2	
ALAJAR	675	0,2	
ZUFRE	668	0,2	
FUENTEHERIDOS	641	0,2	
CABEZAS RUBIAS	618	0,2	
CAMPOFRIO	557	0,1	
CORTECONCEPCION	426	0,1	
GRANADO, EL	393	0,1	
ZARZA-PERRUNAL, LA	382	0,1	
CAÑAVERAL DE LEON	367	0,1	
SAN SILVESTRE DE GUZMAN	360	0,1	
SANTA ANA LA REAL	357	0,1	
CUMBRES DE SAN BARTOLOME	334	0,1	
MARINES, LOS	312	0,1	
HINOJALES	294	0,1	
SANLUCAR DE GUADIANA	243	0,1	
VILLANUEVA DE LAS CRUCES	234	0,1	
CORTELAZOR	222	0,1	

TABLA 7 | Municipio de la demanda de empleo (abril 2024)

	N	%
NAVA, LA	222	0,1
PUERTO MORAL	212	0,1
GRANADA DE RIO-TINTO, LA	205	0,1
LINARES DE LA SIERRA	202	0,1
CASTAÑO DEL ROBLEDO	177	0,0
BERROCAL	157	0,0
VALDELARCO	155	0,0
CUMBRES DE ENMEDIO	29	0,0
TOTAL	391.776	100,0

TABLA 8 | Formación demandantes de empleo,
provincia de Huelva (abril 2024)

	N	%
DOCTORADO O MÁSTER	3092	0,8
UNIVERSITARIOS	26.119	6,7
BACHILLERATO	18.329	4,7
ED. SECUNDARIA	198.456	50,7
FP	43.529	11,1
FORM. PARA LA INSERCIÓN	1.559	0,4
PRIMARIOS	63.663	16,2
SIN ESTUDIOS	37.029	9,5
TOTAL	391.776	100

TABLA 9 | Ocupación demandada, provincia de Huelva (abril 2024)

	N	%
Trabajadores agrícolas excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines	65.136	16,6
Dependientes de comercio, en general	29.039	7,4
Personal de limpieza o limpiadores en general	28.799	7,4
Peones agrícolas, en general	26.346	6,7
Empleados administrativos, en general	20.374	5,2
Peones de la construcción de edificios	17.983	4,6
Peones de la industria manufacturera, en general	14.403	3,7
Camareros, en general	12.211	3,1
Albañiles	10274	2,6
Pinches de cocina	4.276	1,1
Jardineros, en general	3.967	1,0
Cocineros, en general	3.865	1,0
Ordenanzas	3.466	0,9
Técnicos administrativos, en general	3.350	0,9
Camareros de pisos (hostelería)	3.337	0,9
Peones de obras públicas, en general	3.155	0,8
Pintores y/o empapeladores	2.875	0,7
Manipuladores de frutas y hortalizas	2.827	0,7
Cajeros de comercio	2.669	0,7
Reponedores de hipermercado	2.387	0,6
Asistentes domiciliarios	2.170	0,6
Carpinteros en general	2.025	0,5
Cuidadores de guardería infantil	2.005	0,5

TABLA 9 | Ocupación demandada, provincia de Huelva (abril 2024)

	N	%
Conductores de camiones, en general	1.836	0,5
Empleados de hogar	1.757	0,4
Conserjes, en general	1.747	0,4
Peluqueros de señoras	1.708	0,4
Vigilantes, en general	1.695	0,4
Mozos de carga y descarga, almacén y/o mercado de abastos	1.660	0,4
Instaladores electricistas, en general	1.617	0,4
Operadores de máquina embaladora de productos perecederos previamente envasados	1.566	0,4
Auxiliares de clínica	1.560	0,4
Agentes comerciales	1.501	0,4
Marineros de buque de pesca	1.446	0,4
Cuidadores de niños en domicilio	1.419	0,4
Trabajadores sociales (asistentes sociales)	1.418	0,4
Maestros de educación primaria, en general	1.376	0,4
Conductores de furgonetas, hasta 3,5 t.	1.362	0,3
Mecánicos-ajustadores del automóvil, en general (turismos y furgonetas)	1.305	0,3
Fontaneros	1.281	0,3
Recepcionistas de hotel	1.272	0,3
Otros (1642 ocupaciones)	97.311	24,8
TOTAL	391.776	100

TABLA 10 | Meses de experiencia en la ocupación demandada,
provincia de Huelva (abril 2024)

	N	%
0	233.184	59,52
1 a 12	69.736	17,8
13 a 24	24.108	6,15
25 a 36	14.742	3,76
37 o más	50.006	12,77
TOTAL	391.776	100

TABLA 11 | Idioma que conoce el demandante, provincia de Huelva
(abril 2024)

	N	%
INGLES	49.726	12,6925
ESPAÑOL	9.336	2,38299
FRANCES	7.373	1,88194
RUMANO	2.557	0,65267
PORTUGUES	2.518	0,64271
ARABE	2.450	0,62536
ALEMAN	1.920	0,49008
CATALÁN	1.906	0,4865
JAPONES	1.077	0,2749
Otros (36 idiomas)	2.922	0,82
TOTAL	391.776	100

TABLA 12 | Área de conocimiento de formación complementaria en demandantes de empleo, provincia de Huelva (abril 2024)

	N	%
Programas sobre el entorno de trabajo, prevención de riesgos	9182	2,3
Informática	5.215	1,3
Educación	2.374	0,6
Administración y gestión de empresas	2.019	0,5
Salud y seguridad en el trabajo	1.990	0,5
Salud	1.694	0,4
Manipulación de alimentos e higiene alimentaria	1.382	0,4
Servicios sociales	1.241	0,3
Informática en el nivel de usuario	1.208	0,3
Lenguas extranjeras	1.206	0,3
Búsqueda de empleo, orientación laboral	966	0,2
Salud y servicios sociales	912	0,2
Filología Inglesa	849	0,2
Peluquería y servicios de belleza	792	0,2
Hostelería	781	0,2
Otros (546 áreas)	38.372	9,8
TOTAL	391.776	100

TABLA 13 | Ámbito geográfico al que se circunscribe la demanda,
provincia de Huelva (abril 2024)

	N	%
ENTIDAD SUPRAMUNICIPAL	187121	47,8
PROVINCIA	139641	35,6
ÁMBITO RESTRINGIDO	23064	5,9
COMUNIDAD AUTÓNOMA	16367	4,2
MUNICIPIO	12784	3,3
AMBITO ESTATAL	6879	1,8
INDIFERENTE	3228	0,8
UNIÓN EUROPEA/EEE	1209	0,3
NO ESPECIFICADO	918	0,2
AMBITO ESTATAL PENINSULAR	560	0,1
SÓLO FUERA DE LA UNIÓN EUROPEA/EEE	4	0,0
EN CUALQUIER LUGAR EXCEPTO ESPAÑA	1	0
TOTAL	39.1776	100

TABLA 16 | Personas egresadas de la Universidad de Huelva frente a resto de Universidades andaluzas. Según grandes áreas de conocimiento

	AÑO								
	2012-2013			2016-2017			2020-2021		
	N	% fila	% col.	N	% fila	% col.	N	% fila	% col.
RESTO									
CCSS y Jurídicas	19.802	29,8%	51,3%	21.813	32,8%	50,5%	24.854	37,4%	52,6%
Ingeniería y Arquitectura	5.984	32,3%	15,5%	6.848	37,0%	15,9%	5.688	30,7%	12,0%
Artes y HH	4.161	30,9%	10,8%	4.233	31,4%	9,8%	5.081	37,7%	10,8%
CC de la Salud	5.377	26,4%	13,9%	7.229	35,6%	16,8%	7.723	38,0%	16,4%
Ciencias	3.208	31,7%	8,3%	3.035	30,0%	7,0%	3.867	38,2%	8,2%
-	62	100,0%	0,2%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
UHU									
CCSS y Jurídicas	1.271	30,5%	64,3%	1.323	31,8%	64,2%	1571	37,7%	66,2%
Ingeniería y Arquitectura	341	40,2%	17,3%	272	32,0%	13,2%	236	27,8%	9,9%
Artes y HH	130	30,5%	6,6%	112	26,3%	5,4%	184	43,2%	7,8%
CC de la Salud	125	17,5%	6,3%	283	39,5%	13,7%	308	43,0%	13,0%
Ciencias	109	43,1%	5,5%	71	28,1%	3,4%	73	28,9%	3,1%
-	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%

TABLA 17 | Personas egresadas de la Universidad de Huelva frente a resto de Universidades andaluzas. Según zona de residencia

	AÑO								
	2012-2013			2016-2017			2020-2021		
	N	% fila	% col.	N	% fila	% col.	N	% fila	% col.
RESTO									
Zona residencia									
Ciudad	19.377	31,3%	50,2%	20.825	33,6%	48,3%	21.700	35,1%	46,0%
Zona densidad intermedia	11.248	29,0%	29,1%	13.019	33,6%	30,2%	14.490	37,4%	30,7%
Zona rural	3.115	28,7%	8,1%	3.638	33,5%	8,4%	4.098	37,8%	8,7%
–	4.854	27,8%	12,6%	5.676	32,5%	13,2%	6.925	39,7%	14,7%
UHU									
Zona residencia									
Ciudad	734	32,3%	37,1%	739	32,5%	35,9%	802	35,3%	33,8%
Zona densidad intermedia	773	28,9%	39,1%	863	32,2%	41,9%	1.043	38,9%	44,0%
Zona rural	218	29,2%	11,0%	234	31,3%	11,4%	295	39,5%	12,4%
–	251	35,5%	12,7%	225	31,8%	10,9%	232	32,8%	9,8%

TABLA 18 | Número de trimestres de alta durante el año siguiente al egreso.
Universidad de Huelva frente al resto de Universidades andaluzas

	2012-2013			AÑO 2016-2017			2020-2021		
	N	% fila	% col.	N	% fila	% col.	N	% fila	% col.
RESTO									
0	17.031	36,3%	44,1%	15.057	32,1%	34,9%	14.777	31,5%	31,3%
1	4.125	29,9%	10,7%	4.708	34,1%	10,9%	4.981	36,1%	10,6%
2	4.627	28,8%	12,0%	5.612	34,9%	13,0%	5.828	36,3%	12,3%
3	3.453	23,4%	8,9%	5.429	36,8%	12,6%	5.866	39,8%	12,4%
4	9.358	25,0%	24,2%	12.352	33,0%	28,6%	15.761	42,1%	33,4%
UHU									
0	852	40,0%	43,1%	620	29,1%	30,1%	657	30,9%	27,7%
1	234	29,4%	11,8%	246	30,9%	11,9%	315	39,6%	13,3%
2	185	25,7%	9,4%	252	35,0%	12,2%	283	39,3%	11,9%
3	165	22,0%	8,4%	259	34,5%	12,6%	327	43,5%	13,8%
4	540	26,8%	27,3%	684	34,0%	33,2%	790	39,2%	33,3%

TABLA 19 | Actividad de la empresa donde los egresados de la UHU encuentran empleo el 1^{er} año tras su egreso

	N	% fila	% col.	N	% fila	% col.	N	% fila	% col.
-	1288	36,4%	65,2%	1137	32,1%	55,2%	1118	31,6%	47,1%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	45	33,8%	2,3%	37	27,8%	1,8%	51	38,3%	2,2%
Industrias extractivas	8	20,5%	0,4%	16	41,0%	0,8%	15	38,5%	0,6%
Industria manufacturera	38	25,7%	1,9%	55	37,2%	2,7%	55	37,2%	2,3%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3	37,5%	0,2%	3	37,5%	0,1%	2	25,0%	0,1%
Suministro de agua; actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	4	33,3%	0,2%	5	41,7%	0,2%	3	25,0%	0,1%
Construcción	30	41,1%	1,5%	15	20,5%	0,7%	28	38,4%	1,2%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	88	27,9%	4,5%	105	33,3%	5,1%	122	38,7%	5,1%
Transporte y almacenamiento	9	20,9%	0,5%	11	25,6%	0,5%	23	53,5%	1,0%
Hostelería	56	22,2%	2,8%	86	34,1%	4,2%	110	43,7%	4,6%
Información y comunicaciones	14	17,9%	0,7%	25	32,1%	1,2%	39	50,0%	1,6%
Actividades financieras y de seguros	11	34,4%	0,6%	12	37,5%	0,6%	9	28,1%	0,4%

TABLA 19 | Actividad de la empresa donde los egresados de la UHU encuentran empleo el 1^{er} año tras su egreso

	N	% fila	% col.	N	% fila	% col.	N	% fila	% col.
Actividades inmobiliarias	2	13,3%	0,1%	7	46,7%	0,3%	6	40,0%	0,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	47	19,7%	2,4%	80	33,6%	3,9%	111	46,6%	4,7%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	31	21,4%	1,6%	53	36,6%	2,6%	61	42,1%	2,6%
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	41	22,9%	2,1%	58	32,4%	2,8%	80	44,7%	3,4%
Educación	176	27,4%	8,9%	198	30,8%	9,6%	268	41,7%	11,3%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	51	13,6%	2,6%	111	29,7%	5,4%	212	56,7%	8,9%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	12	17,1%	0,6%	24	34,3%	1,2%	34	48,6%	1,4%
Otros servicios	20	30,3%	1,0%	22	33,3%	1,1%	24	36,4%	1,0%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico o como productores de bienes y servicios para uso propio	2	50,0%	0,1%	1	25,0%	0,0%	1	25,0%	0,0%
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%

TABLA 20 | Egresados FP según zona de residencia, provincia de Huelva

	AÑO					
	2012-2013		2016-2017		2020-2021	
	N	%	N	%	N	%
Ciudades	17516	44,3%	19677	45,1%	28201	44,6%
Densidad intermedia	16048	40,6%	17519	40,2%	25322	40,1%
Zona rural	4863	12,3%	5315	12,2%	7514	11,9%
-	1111	2,8%	1092	2,5%	2144	3,4%

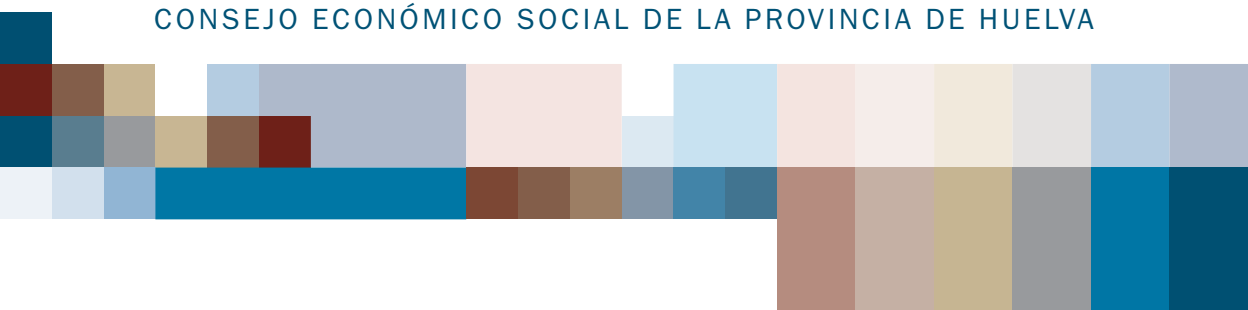
TABLA 21 | Egresados según campos de FP, provincia de Huelva

	AÑO					
	2012-2013		2016-2017		2020-2021	
	N	%	N	%	N	%
Artes, humanidades, lenguas	128	5,2%	103	3,9%	149	4,0%
Negocios, administración, derecho	533	21,7%	535	20,5%	681	18,4%
TIC	163	6,6%	165	6,3%	209	5,6%
Mecánica, electrónica y otras técnicas; industria y construcción	640	26,0%	631	24,1%	776	20,9%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	87	3,5%	102	3,9%	159	4,3%
Salud y SS	386	15,7%	398	15,2%	634	17,1%
Servicios	524	21,3%	680	26,0%	1098	29,6%



CESpH

CONSEJO ECONÓMICO SOCIAL DE LA PROVINCIA DE HUELVA



DIPUTACIÓN
PROVINCIAL
DE HUELVA



consejo
económico
social. provincia
de
huelva