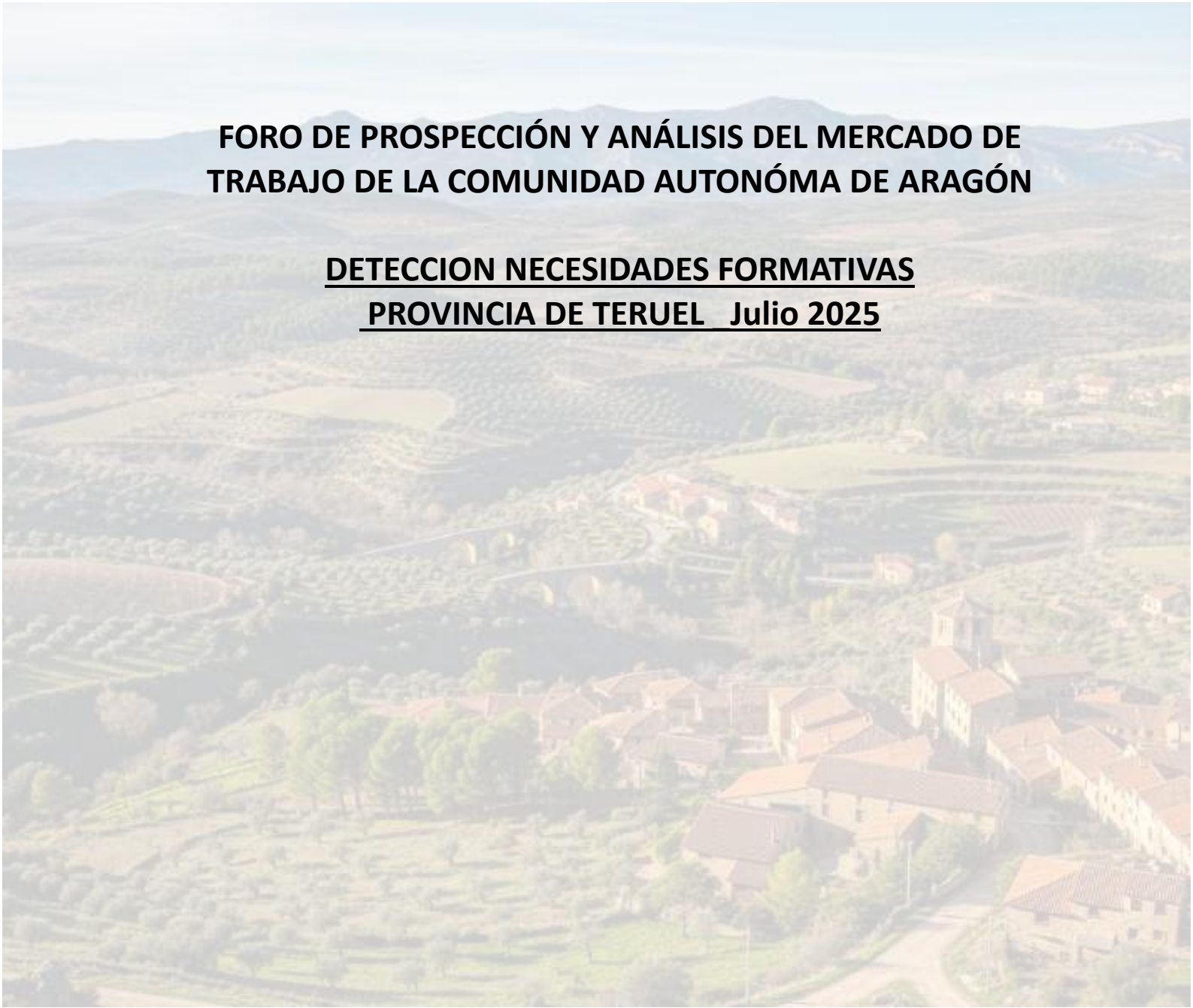
GOBIERNO DE ARAGON

inaem
INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO

FORO DE PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD AUTONÓMA DE ARAGÓN

DETECCION NECESIDADES FORMATIVAS
PROVINCIA DE TERUEL _Julio 2025



CEOE ARAGÓN

CEPYME
PYMES Y AUTÓNOMOS DE ARAGÓN

CCOO Aragón

UGT Aragón

Índice

A- INTRODUCCIÓN **1**

B. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO **2**

B.1. DEMOGRAFÍA 2

B.2. MAGNITUDES ECONÓMICAS 2

B.3. EL MERCADO DE TRABAJO EN TERUEL 3

B.3.1 Evolución del Empleo 3

B.3.2 Evolución del tamaño del tejido empresarial 7

B.3.3 Mapa comarcal de la actividad económica y el empleo de Teruel 7

C. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD **10**

C.1. SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE LABORAL 11

C.1.1. Sectores económicos actualmente relevantes 11

C.1.2. Sectores emergentes con potencial de crecimiento 12

C.1.3. Sectores en retroceso o con pérdida de actividad 13

C.1.4. Sectores que presentan escasez de mano de obra 15

C.1.5. Puestos de difícil cobertura 15

C.2. NECESIDADES FORMATIVAS Y DE CUALIFICACIÓN 18

C.2.1. Carencias formativas observadas en los trabajadores y Demandantes 18

C.2.2. Áreas o especialidades con formación insuficiente 20

C.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES MÁS VALORADAS 20

C.4. ESTRATEGIAS DE CAPTACIÓN DE TALENTO Y EMPLEO 23

C.5. VISIÓN DE FUTURO Y RECOMENDACIONES 25

D. DAFO SOBRE RESULTADOS SESION DE TRABAJO CON EMPRESAS Y AGENTES REPRESENTATIVOS DE TERUEL **29**

D.1. NOTA ESTRATEGICA PARA LA CONVOCATORIA 34

E. RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES **35**

E.1. RESUMEN SITUACIÓN POR SECTORES, CARENCIAS FORMTAIVAS Y NECESIDADES 35

E.2. FAMILIAS PROFESIONALES A POTENCIAR 37

E.3. SUGERENCIAS SOBRE PERFILES Y FORMACIÓN REQUERIDA PARA LOS SECTORES EMERGENTES EN LA PROVINICA DE TERUEL 39

ANEXO 1. Cuestionario para detectar las necesidades formativas del Mercado de Trabajo en la Provincia de Teruel 42

ANEXO 2. Sesión de Trabajo. Foro Empleo Teruel, 24 de junio de 2025. Líneas de debate 47

ANEXO 3. Fuentes de Información 53

A-INTRODUCCIÓN SOBRE FORO DE PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD AUTONÓMA DE ARAGÓN

El plan de trabajo del Foro de Prospección y Análisis del Mercado de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón para 2025 recoge entre sus acciones, analizar las necesidades de formación y empleo de la provincia de Teruel para acceder al Fondo Europeo de Transición Justa 2021-2027 en esta materia.

El documento Criterios y Procedimientos de Selección de Operaciones (CPSO FTJ 2021-27) prevé la acción 6.02 Actuaciones, coordinadas desde el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) para la mejora de capacidades y empleabilidad a través de Programas formativos en sectores estratégicos de la provincia con carencia de personal cualificado y alta demanda.

Se priorizarán, proyectos de calidad, con capacidad para recualificar a las personas trabajadoras, que permitan adquirir capacidades innovadoras o adquisición de nuevo personal cualificado, y cuenten con colaboración tanto público-privada, como con las empresas de las zonas en la definición de necesidades de perfiles y adaptación de la formación.

Sin duda, la puesta en marcha de esta acción requiere de un trabajo previo de diagnóstico de la situación, recogida y tratamiento de la información al fin de facilitar la operatividad del programa coordinado por el INAEM en el periodo 2025-2027.

Por este motivo, el Foro de la Prospección y Análisis del Mercado de Trabajo en Aragón, instrumento técnico de apoyo al Consejo General del INAEM ha llevado a cabo un estudio y análisis sobre las necesidades que en lo relativo a la formación, empleo y capacitación en general, se requiere en la provincia de Teruel, tanto en la capital como en sus comarcas.

Para dicho análisis y posterior informe se han dado los siguientes pasos.

A lo largo de los meses de mayo y junio y tras la revisión de los últimos informes y estudios existentes, relativos a la situación del mercado laboral, demográficas, económicas, en Teruel y sus comarcas provenientes de diferentes **fuentes** de **información** (ver Anexo III), se realizaron entrevistas en profundidad y una dinámica con mesas de trabajo con agentes clave de los sectores productivos de la provincia, para abordar estas necesidades, que más adelante detallamos.

B. CONTEXO SOCIOECONÓMICO

B. 1 DEMOGRAFÍA

La provincia de Teruel con 135.309 habitantes es la segunda[1] menos poblada tras Soria con 90.073. Los datos provisionales del Instituto Nacional de Estadística a 1 de enero de 2025 muestran un ligero aumento de la población turolense de 434 residentes hasta los 135.743.

Con una superficie de 14.810 $Km^{2,}$ es la provincia menos extensa de las tres aragonesas, resultando una densidad media de población de 9,1 habitantes por Km^2 valor que baja a 5 hab./ Km^2 en comarcas como Gúdar-Javalambre y Sierra de Albarracín.

El 34,3% de la población se concentra en la Comunidad de Teruel con cerca de 46.500 habitantes (36.713 en la capital) frente a un Maestrazgo con 3.152 dando lugar a una polarización demográfica en la que la mayoría de los núcleos tiene menos de 500 residentes.

La edad media de los residentes es de 46,7 años y el índice de envejecimiento del 139,8% en ambos casos valores superiores a media regional que es de 45,5 años y 123%, respectivamente.

Al igual que en otros territorios, la llegada de personas de otras nacionalidades ha permitido estabilizar la población. En enero de 2024 este grupo suponía el 12,83% del total.

No cabe duda de que esta estructura poblacional incide directamente en el desarrollo económico de la provincia que debe afrontar retos importantes para garantizarlo como es: la cohesión social y territorial y no menos importantes, el relevo generacional para atender las necesidades del mercado de trabajo y la generación de riqueza.

B.2 MAGNITUDES ECONÓMICAS

La última estimación provisional del PIB a precios corrientes cifra esta magnitud en 4.052.078 miles de euros en 2022 por lo que la provincia de Teruel aportaba el 9,3% del PIB regional.

La contribución del sector primario al Valor Añadido Bruto era del 7,26%. La industria extractiva, manufacturera, suministro de energía eléctrica, actividades de saneamiento y gestión de residuos aportó el 21,33%. La construcción supuso el 6,25% del PIB. El comercio, reparación de vehículos de motor, transporte y almacenamiento,

[1] Ocupa la cuarta posición si se consideran las dos ciudades autónomas, Ceuta y Melilla que a 1 de enero de 2024 cuentan con 83.179 y 85.985 habitantes respectivamente.

hostelería, información y comunicación el 21,06%. Las actividades financieras y de seguros, inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas, y administrativas y servicios auxiliares el 16,41%; y por último, administraciones públicas, seguridad social, educación, actividades sanitarias y servicios sociales, artísticas, recreativas y de entretenimiento, y reparación de artículos de uso doméstico y otros servicios aportaron el 21,86%.

Comparando esta estructura productiva con el año anterior se observa que la contribución del sector industrial ha ganado 2,36 puntos, el comercio, transporte, hostelería e información 0,97 puntos y la agricultura 0,56 puntos. A su vez, ceden peso las actividades relacionadas con la administración pública y servicios a la ciudadanía y las actividades financieras, inmobiliarias, administrativas y profesionales, -1,82 y -1,02 puntos respectivamente.

B.3 EL MERCADO DE TRABAJO EN TERUEL

El mercado de trabajo a lo largo del 2024 muestra una tendencia positiva en términos de empleo, aunque persisten desafíos estructurales que requieren atención. Detallamos las principales características del empleo en la provincia:

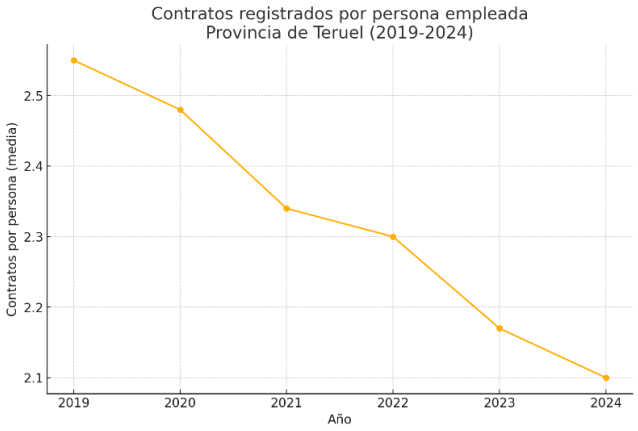
B.3.1 Evolución del empleo

Población en relación con la actividad económica

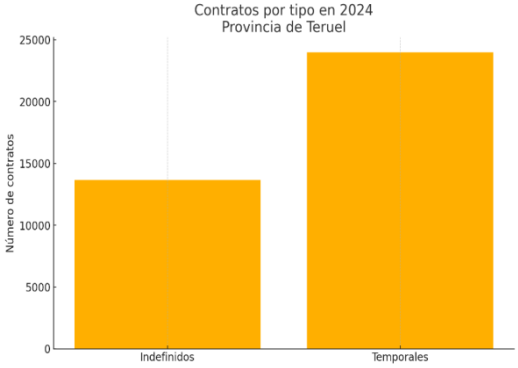
- La Encuesta de Población Activa (EPA) estima una población activa media 68.500. Esta variable ha ido aumentando trimestralmente pasando de 65.100 en el primero a 70.700 en el cuarto.
- La provincia alcanzó las 65.800 personas ocupadas en el tercer trimestre, máximo histórico, si bien se redujo posteriormente por efectos estacionales.
- El número de afiliados a la Seguridad Social en diciembre de 2024 fue de 58.077, 1.618 más que en enero del mismo año. El régimen especial de personas trabajadoras autónomas finaliza con 12.573, el especial de hogar con 530, el especial agrario con 978 y el general con 43.995, es el único que gana afiliados, 1.777. El de la minería, antaño con un peso significativo, registra 2 afiliados.
- La tasa de paro también alcanzó su mínimo en el tercer trimestre, un 5,74%, la segunda más baja del país tras Segovia, finalizando el año en el 8,47% ligeramente por debajo de la media nacional del 10,61% y por encima del 7,62% regional.
- La tasa de paro media de 2024 es del 7,2%, por sexos la masculina es del 6,1% y la femenina del 8,5%.

Contratación

- El número de contratos de trabajo registrados a lo largo del año fue de 37.641, cifra que supone un aumento del anual del 7,05% frente al 2,94% regional.
- La contratación de la provincia supone el 8,15% del total de los 462.132 de la comunidad.
- El número de personas contratadas fue de 19.672, lo que indica que se realizaron 1,91 contratos por persona, relación menor a la media regional de 2,17.



- Por sexos, el 53,73% se realizaron con hombres y el 46,27% con mujeres.
- Por edad, los jóvenes de 16 a24 años fueron los principales destinatarios de los nuevos contratos al dirigirse a ellos el 30,19%. Conforme la edad aumenta disminuye el número de contratos. Los trabajadores de 55 o más años han supuesto el 8,8% de la contratación, los de 45 a 54 el 17,16%, los de 35 a 44 el 19,41% y los de 25 a 34 el 24,41%.
- Por nivel de estudios, el 44% de los contratos se firmaron con el grupo estudios no acreditados o primarios.
- El 36,28% de los contratos registrados fueron indefinidos: 12.035 indefinidos (bonificados y no bonificados), 43 indefinidos personas con discapacidad y 1.580 conversiones de temporales en indefinidos. El 63,72% restante fueron contratos temporales.

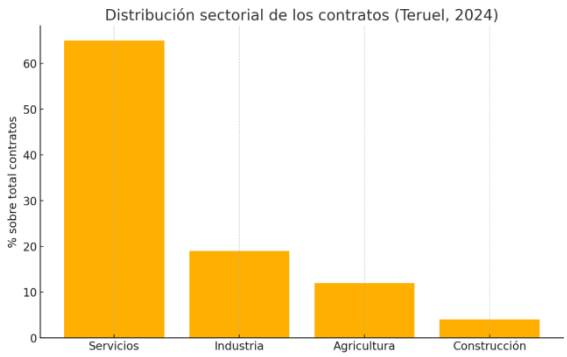


- Por tipo de jornada el 65,8% lo han sido a tiempo completo, sin incluir los fijos discontinuos por desconocerse esta característica.

Contratos por modalidad y jornada. Provincia Teruel. 2024
Fuente: Observatorio de las Ocupaciones. SEPE

	Total	% s/total	Var. 24/23	Hombres	Mujeres
Indefinido J.C	7.185	19,09%	0,63%	4.833	2.352
Indefinido J.TP	2.837	7,54%	5,15%	956	1.881
Fijo Discontinuo	3.636	9,66%	8,57%	2.138	1.498
Total Indefinidos	**13.658**	**36,28%**	**3,57%**	**7.927**	**5.731**
Temporal J.C	17.600	46,76%	9,72%	10.362	7.238
Temporal J.P	6.383	16,96%	7,58%	1.935	4.448
Total temporales	**23.983**	**63,72%**	**9,14%**	**12.297**	**11.686**
Total	**37.641**	**100,00%**	**7,05%**	**20.224**	**17.417**

- El patrón sectorial muestra el predominio del sector servicios (65 % de las rúbricas en 2024), seguido de la industria (19 %), la agricultura (12 %) y la construcción (4 %).



- Descendiendo a nivel de sección de actividad económica que aglutina más contratos, 8.823 es la Industria manufacturera que suponen en 23,44 % del total en la provincia, seguida de la Hostelería que reúne al 21,93 % de los contratos. Ninguna otra actividad económica alcanza el 10 % del total de la contratación

Paro registrado

- Al cierre de 2024, el Servicio Público de Empleo contabilizaba 4.419 personas paradas en Teruel: el nivel más bajo desde 2007 y cerca del umbral de paro friccional.

- Las mujeres suponen el 58,45 % del total y los hombres el 41,55 %, siendo las más afectadas en todos los grupos de edad salvo entre los más jóvenes.

Paro registrado por edad y sexo. Provincia Teruel

Fuente: Observatorio de las Ocupaciones. SEPE

Edad	Hombres	Mujeres	Total
16-24	253	188	441
25-34	327	451	778
35-44	299	508	807
45-54	387	561	948
55 o más	570	875	1.445
Total	**1.836**	**2.583**	**4.419**

- La permanencia en situación de desempleo muestra una dicotomía entre el paro de corta y larga duración. La estancia en desempleo más frecuente es como máximo tres meses, tiempo del 38,9% de los parados, pero el 32,3% lleva más de un año. Hay que señalar que un 19,7% de personas que lleva más de dos años seguidos en desempleo.
- El 54,7% de los desempleados en el último mes de 2024 se localizan en seis municipios: Teruel capital con 1.154, Alcañiz 593, Andorra 299, Calamocha 153, Calanda 114 y Alcorisa 105. El resto de los 231 cuentan con un número de personas desempleadas inferior a 100 y de ellos, 138 tienen menos de 5 desempleados.

B.3.2 Evolución del tamaño del tejido empresarial

Empresas activas provincia de Teruel y estrato de asalariados.
Unidades: Empresas

	2020	2021	2022	2023	2024
Total	9.281	9.039	9.138	8.612	8.690
Sin asalariados	4.727	4.557	4.724	4.200	4.023
De 1 a 2	2.876	2.890	2.810	2.812	3.010
De 3 a 5	975	901	924	920	955
De 6 a 9	334	352	337	348	360
De 10 a 19	208	194	197	179	183
De 20 a 49	117	107	108	114	119
De 50 a 99	27	21	24	24	27
De 100 a 199	9	9	7	9	6
De 200 a 249	2	2	0	1	2
De 250 a 999	6	6	7	5	5
De 1000 a 4999	0	0	0	0	0
De 5000 o más	0	0	0	0	0

Fuente: *DIRCE. INE*

En los últimos cuatro años, la transformación más importante del tejido empresarial en relación con el tamaño de las plantillas ha sido la desaparición de autónomos sin personal contratado y un aumento del número de las que tienen de 1 a 2 y de 6 a 9 trabajadores. Se ha producido una reducción del número total de empresas por la desaparición de autónomos, pero crece el tamaño de las pequeñas.

No obstante, existe una malla de microempresas, a la que pertenecen el 96% de las 8.690 existentes a 1 de enero de 2024 según datos del Directorio Central de Empresas.

B.3.3. Mapa comarcal de la actividad económica y empleo de Teruel

En este cuadro se detalla los sectores con mayor contratación, por comarcas, así como algunas de las peculiaridades, en cuanto a la actividad económica se refiere, de cada una de estas zonas de la Provincia de Teruel.

Comarca/Población	%Contratos 2024 ¹	Sectores predominantes	Lectura territorial
Comunidad de Teruel (Teruel capital + entorno)	Servicios 58 %, Industria 38 %, Construcción 4 %	Servicios de capital (administración, logística PLATEA, turismo urbano) y un clúster industrial diverso: aeronáutico-mantenimiento (Aeropuerto), cárnico y metalmecánico.	Mercado más diversificado: concentra el 24 % de todos los contratos provinciales y el mayor número de vacantes industriales.
Bajo Aragón (Alcañiz)	Servicios 67 %, Industria 15 %, Construcción 9 %, Agro 9 %	Motor-sports, automoción auxiliar, comercio y hostelería ligados al circuito de MotorLand; agroalimentario cárnico.	Segunda comarca en peso laboral; fuerte estacionalidad turística y déficit de personal de hostelería y mantenimiento industrial.
Matarraña/Matarranya	Servicios 69 %, Industria 22 %, Agro 9 %	Turismo rural premium, vino y aceite con DOP, mueble-contract.	Contratación indefinida ↑ 43 %; dificultad para cubrir cocineros, housekeeping e instaladores eléctricos de bodegas.
Andorra-Sierra de Arcos	Servicios 80 %, Industria 16 % , Construcción 4 %	Transición energética: del lignito a la logística verde y el metal; servicios asistenciales.	La industria pierde peso tras el cierre térmico; gran brecha en perfiles sociosanitarios y soldadores.
Cuencas Mineras	Servicios 55 %, Industria 31 %, Agro 8 % , Constr. 6 %	Transformados metálicos, piedra natural y pequeño comercio.	Segunda ratio más alta de "vacantes sin cubrir" en industria; urge FP-dual en mecanizado.
Bajo Martín	Servicios 41 %, Industria 26 %, Agro 17 %, Construcción 16 %	Agroindustria (fruta, conserva, piensos) y obra pública.	Contratación interanual +22 % con solo 204 parados: agricultura mecanizada y soldadura MIG son cuellos de botella.
Jiloca	Servicios 59 %, Industria 23 %, Agro 14 %, Constr. 4 %	Secaderos de jamón DOP, logística cerealista y pequeño retail.	Paro ↑ 6 % pero la oferta industrial crece: faltan electromecánicos, carretilleros y peón jamonero acreditado.

Comarca/Población	%Contratos 2024 ¹	Sectores predominantes	Lectura territorial
Gúdar-Javalambre	Servicios 81 %, Agro 11 %, Industria 8 %	Nieve (Valdelinares-Javalambre), turismo de naturaleza y plantas de madera.	Uno de los mayores % indefinidos (52 %) pero alto desequilibrio de cocineros y pisters de nieve.
Sierra de Albarracín	Servicios 80 %, Construcción 11 %, Agro/Ind. 9 %	Turismo patrimonial (Albarracín), micología y mueble.	54 % de contratos indefinidos – falta camarería bilingüe e instructores de actividades.
Maestrazgo	Servicios 75 %, Agro 9 %, Construcción 9 %, Industria 7 %	Turismo slow, ganadería extensiva, obra pública de carreteras.	Menor base laboral absoluta (102 contratos T4). Necesita itinerarios de multi-servicios rurales.

** ¹ Distribución de contratos por sector (media anual 2024, “Tríptico n.º 88” Observatorio INAEM).

C. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Como se ha mencionado al comienzo de este informe, uno de los sistemas de recogida de información elegido para analizar las necesidades y demandas de la provincia de Teruel fueron las **entrevistas en profundidad** (*ver Anexo I*) a interlocutores clave que aportaron tanto una visión global del conjunto del territorio como del sector en el que operan.

Previo a la realización de estas entrevistas se dieron estos pasos:

1. Definir los objetivos concretos en relación con la detección de las necesidades de formación, demandas emergentes y perfiles profesionales de la zona.

2. Delimitar el enfoque sectorial y/o territorial del objeto de estudio.

3. La identificación de los agentes clave con los que contactar a lo largo del proceso: Clústeres, Asociaciones empresariales, trabajadores autónomos, economía social, Agentes sociales, INAEM – SEPE, CPFP (públicos y privados), Centros de formación privada, UNIZAR.

Se llevaron a cabo **13 entrevistas** a informantes clave pertenecientes a organizaciones empresariales, entidades sociales y representantes sectoriales. Teniendo como objetivo el de diagnosticar las carencias formativas actuales, anticipar tendencias y plantear propuestas alineadas con los retos y oportunidades del territorio.

Hemos contado con los siguientes informantes clave, para la realización de este informe:

- ACCEM_ Empleo y formación
- Asociación de Empresarios del Parque Empresarial La Paz (ASEMPAZ)_ Multisectorial
- Fundación Ramón Rey Ardid_ Sociolaboral, sector primario y secundario
- FUNDACIÓN SAN EZEQUIEL MORENO_ Sociolaboral, Industria, Hostelería y Turismo, Limpieza
- Acciones Técnicas Bajo Aragonesa S.L.U._ Formación, Servicios, Agroalimentarias, Sanidad, Administración Pública, Hostelería
- Comarca Bajo Martín, ADL _ Industria, Hostelería, Comercio
- AGROP. ARCOIRIS, S.L._ GANADERIA, AGROALIMENTARIO, RESIDENCIA DE ANCIANOS
- Academia FORMAC_ Formación, Servicios
- Asociación provincial de construcción de Teruel
- Asociación provincial de Hostelería y Turismo de Teruel
- Asociación provincial de Comercio de Teruel

- Consorcio del Aeropuerto de Teruel
- Asociación de trabajadores Autónomos de Aragón (ATA)

A continuación, se exponen las conclusiones más importantes a las que hemos llegado estudiando las respuestas a las entrevistas.

C.1. SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL

El análisis territorial de la provincia de Teruel ha permitido identificar los sectores económicos que actualmente sostienen la actividad productiva y el empleo, así como aquellos con potencial de crecimiento o en fase de consolidación. La caracterización de estos sectores resulta clave para orientar las políticas de formación profesional y planificación estratégica del desarrollo económico local. A partir de las entrevistas realizadas a agentes empresariales y sociales, se han diferenciado claramente los sectores considerados relevantes en la actualidad y aquellos que muestran una proyección emergente en el corto y medio plazo.

C.1.1-Sectores Económicos actualmente relevantes

Los informantes coinciden en señalar los siguientes sectores como motores económicos consolidados de la provincia:

- **Sector servicios**, con especial incidencia en actividades vinculadas a la **hostelería**, **comercio**, el **turismo** y la **atención sociosanitaria**, incluyendo el empleo del hogar. Estos subsectores son fundamentales en muchas comarcas por su capacidad de generar empleo, especialmente en entornos urbanos y semiurbanos.
- **Industria agroalimentaria y cárnica**, con un peso significativo en la transformación de productos locales y en la exportación, particularmente en zonas como el Bajo Aragón y la Sierra de Albarracín.
- **Industria de la Automoción**, no teniendo el mismo peso que en Zaragoza, pero si que cuenta con empresas que forman parte de la cadena de suministro del sector de automoción, por lo tanto, aporta al sector en una parte fundamental con los componentes y subcontratación de ciertos procesos.
- **Industria de la metalurgia, siendo muy demanda la mano de obra para los** Talleres y estructuras metálicas que trabajan para el sector de automoción, de la construcción, energías renovables, empresas de mecanizado y los fabricantes de componentes industriales.

- **Agricultura especializada y ganadería**, destacando cultivos con denominación de origen o alto valor añadido (melocotón, aceite), así como explotaciones ganaderas intensivas que demandan perfiles operarios y técnicos.
- **Transporte vinculado al sector cárnico**, con un volumen relevante de actividad logística orientada al movimiento de mercancías refrigeradas.
- **Construcción**, con actividad sostenida en obra nueva y rehabilitación, especialmente vinculada a proyectos industriales, energéticos y de vivienda rural.
- **Sector energético y logístico**, en fase de expansión en algunas áreas comarcales, aprovechando infraestructuras como la plataforma logística PLATEA o nuevas inversiones vinculadas a energías renovables.
- **Sector aeronáutico**, consolidado en torno al Aeropuerto de Teruel, especializado en mantenimiento, estacionamiento y reciclaje de aeronaves, con potencial creciente de atracción de empresas auxiliares.

C.1.2-Sectores emergentes con potencial de crecimiento

Paralelamente, se han identificado sectores estratégicos en fase de desarrollo o con elevado potencial de generación de empleo en los próximos años:

- **Energías renovables**, especialmente la energía solar fotovoltaica y la eólica, cuya implantación creciente en el territorio exige perfiles técnicos especializados en montaje, mantenimiento y gestión energética.
- **Digitalización rural y economía verde**, que impulsa la modernización de procesos productivos, la conectividad de servicios públicos y privados, y el desarrollo de nuevas actividades económicas sostenibles en el medio rural.
- **Turismo experiencial y sostenible**, vinculado a la oferta de productos turísticos diferenciados basados en la cultura, el patrimonio, la naturaleza y la gastronomía local, orientado a un perfil de visitante que busca autenticidad y sostenibilidad.
- **Tecnologías de la información aplicadas al entorno rural**, incluyendo aplicaciones de agricultura de precisión, comercio electrónico, marketing digital, automatización y servicios TIC descentralizados.
- **Industria agroalimentaria avanzada**, con incorporación de procesos tecnológicos, automatización, trazabilidad y mejora de la cadena de valor del producto local.

CEOE ARAGÓN
CEPYME PYMES Y AUTÓNOMOS DE ARAGÓN
CCOO Aragón
UGT Aragón

- **Sector aeronáutico en expansión**, que continúa atrayendo inversión y especialización técnica, convirtiéndose en un polo industrial y formativo de referencia a nivel nacional.
- **Sector Logístico,** por diferentes motivos, uno de ellos es por la ubicación estratégica entre grandes ejes logísticos, la disponibilidad de suelo logístico e industrial, por los incentivos económicos y bajos costes operativos que se dan en esta provincia y la apuesta por el transporte aéreo.

Estos sectores no solo representan una oportunidad para la diversificación económica del territorio, sino que también permiten alinear la formación profesional con un modelo de desarrollo territorial más sostenible, resiliente e inclusivo.

C.1.3-Sectores en retroceso o con pérdida de actividad

Además de los sectores consolidados y emergentes, el análisis de los agentes territoriales ha permitido identificar aquellas actividades económicas que presentan un retroceso sostenido, bien por factores estructurales, bien por cambios sociales, tecnológicos o demográficos. Esta pérdida de peso relativo en el tejido productivo provincial plantea importantes desafíos en términos de reconversión, relevo generacional, transición justa y reorientación de la oferta formativa.

El reconocimiento de estos sectores en declive es fundamental para anticipar procesos de transformación económica, evitar la obsolescencia de perfiles profesionales y diseñar estrategias de reciclaje competencial y reactivación laboral.

Principales sectores en retroceso

Las personas informantes consultadas coinciden en destacar los siguientes sectores y subsectores como los más afectados por la pérdida de actividad o capacidad de generación de empleo en la provincia:

- **Comercio local de proximidad**, especialmente en áreas rurales, afectado por la despoblación, el envejecimiento de la clientela, la competencia de grandes plataformas y la falta de digitalización. Se observa una disminución de establecimientos tradicionales y dificultades de viabilidad económica.

- **Oficios tradicionales sin relevo generacional**, como carpintería, herrería, tapicería o reparación de maquinaria agrícola, cuyo ejercicio depende en gran medida de profesionales cercanos a la jubilación, sin relevo ni formación reglada que garantice su continuidad.
- **Ocio nocturno y segmentos de hostelería**, especialmente impactados por restricciones normativas, cambios en los hábitos de consumo y escasa rentabilidad empresarial, lo que ha derivado en una reducción de plantillas y cierre de establecimientos.
- **Minería y manufactura clásica**, históricamente relevantes en determinadas comarcas, que atraviesan una etapa de declive estructural por agotamiento de recursos, externalización de procesos o deslocalización de empresas.
- **Pequeña construcción y transporte/logística convencional**, que sufren una reducción de demanda derivada de la modernización del sector, la competencia de grandes operadores y la escasez de profesionales con formación técnica actualizada.
- **Agricultura y ganadería tradicional**, cuya viabilidad está comprometida por la falta de relevo generacional, el bajo margen de rentabilidad, la alta exigencia de dedicación y la dificultad de incorporar innovación tecnológica en explotaciones familiares.

Factores comunes de retroceso

Entre los factores transversales que explican esta contracción sectorial destacan:

- El impacto demográfico negativo (despoblación, envejecimiento, migración de jóvenes).
- La falta de modernización o digitalización de los procesos.
- Las condiciones laborales poco atractivas o precarias.
- La inexistencia de itinerarios formativos adaptados a la nueva realidad productiva.
- La escasa visibilidad o prestigio social de estos sectores entre la población joven.
- Dificultades económicas. En el caso de la agricultura la percepción de no ser un sector con un ingreso estable.
- Carencia de programas de formación que incorporen nuevas tecnologías o modelos de negocio que atraigan a los jóvenes.

Identificar estos sectores en retroceso no solo permite priorizar la intervención pública, sino que orienta también la planificación educativa hacia la transición justa y la sostenibilidad social y económica del medio rural turolense.

C.1.4-Sectores que se presenta escasez de mano de obra

Uno de los principales desafíos que enfrenta actualmente el mercado laboral en la provincia de Teruel es la dificultad creciente para cubrir determinados puestos de trabajo.

Esta misma falta de mano de obra es uno de los principales factores por los que no se crean nuevos empleos y hay una perdida considerable de empresas y autónomos.

Los sectores que nos subrayan con mayor escasez de mano de obra serían el de la construcción y sectores afines, transporte, servicios asistenciales, Hostelería, industria ganadera y agricultura.

C.1.5-Puestos de difícil cobertura

Esta escasez afecta tanto a ocupaciones cualificadas como a perfiles técnicos intermedios y operarios, lo que repercute directamente en la capacidad de crecimiento y sostenibilidad de múltiples sectores estratégicos. Las causas de esta situación son multifactoriales e incluyen aspectos estructurales, demográficos, formativos y sociales.

Este apartado recoge los perfiles más deficitarios identificados por los agentes clave entrevistados, así como las implicaciones para el diseño de itinerarios formativos más eficaces y alineados con la demanda real del tejido productivo.

Perfiles con mayor dificultad de cobertura

Los sectores que manifiestan una carencia más acusada de personal cualificado son:

- **Construcción y oficios especializados**: se observa una escasez significativa de personas con perfiles en **albañilería, electricidad, fontanería, soldadura, mecánica y electromecánica**, tanto en obra nueva como en mantenimiento y rehabilitación. La falta de relevo generacional y la escasa capacitación acreditada dificultan aún más la contratación.

- **Transporte y maquinaria pesada**: **quienes conducen profesionalmente camiones, autobuses o maquinaria pesada** representan uno de los perfiles más demandados, especialmente en zonas con fuerte presencia agroalimentaria o actividad logística. Esto es debido en parte a la exigencia de permisos específicos, la naturaliza del trabajo y, en ocasiones, las condiciones laborales.
- **Atención sociosanitaria**: existe un elevado déficit de **gerocultores/as**, **auxiliares de enfermería** y personal de atención directa a personas mayores o dependientes, lo que limita la capacidad de respuesta del sistema asistencial, tanto en el ámbito público como privado.
- **Hostelería y cocina**: las dificultades para encontrar **camareros/as**, **cocineros/as**, **ayudantes de cocina y personal de limpieza** son una constante en muchas comarcas, intensificada por la estacionalidad del sector, las condiciones laborales y la escasa disponibilidad de formación reglada adaptada. Y en zonas de alta demanda estacional, especialmente en zonas rurales hay escasez de personal de gestión de alojamientos turísticos.
- **Industria y ganadería**: escasean **trabajadores/as en producción y ganadería**, personal de matadero y trabajadores/as polivalentes para la transformación agroalimentaria, con escasa cualificación acreditada y alta rotación.
- **Personal técnico de mantenimiento e informática**: sectores en expansión como las **energías renovables**, el **mantenimiento industrial** y los **servicios TIC** requieren profesionales con competencias específicas en automatización, programación, electrónica e informática aplicada, perfiles muy escasos actualmente en la provincia.
- **Agricultura,** debido a la falta de relevo generacional, por lo que se ha mencionado anteriormente de la falta de atracción a la inestabilidad del sector.

Causas estructurales de la escasez

Entre los factores más relevantes que explican esta situación se encuentran:

- El desajuste entre la oferta formativa existente y los requerimientos del mercado laboral.
- La falta de acreditación oficial de competencias profesionales adquiridas por experiencia.
- El bajo atractivo social y laboral de determinados oficios.
- La elevada exigencia física de algunos puestos, unida a condiciones laborales poco competitivas.

- Las limitaciones de movilidad geográfica, la falta de carné de conducir o de vivienda próxima al lugar de trabajo.
- El envejecimiento de la población trabajadora y la escasa incorporación de jóvenes a estos sectores.

La escasez de mano de obra cualificada no solo compromete la productividad de las empresas, sino también la cohesión territorial y la capacidad de fijación de población en el medio rural, por lo que su abordaje debe considerarse prioritario en la planificación formativa de la provincia.

Se reflejan los datos cuantitativos para poder aterrizar las necesidades del mercado, en función de las divergencias estudiadas:

Desajuste por colectivo

Colectivo	%paro provincial	%contratos indefinidos 2024	Indicador de "sub-colocación"
Jóvenes < 25 años	11,2 %	29,4 %	Alta rotación y colocación temporal rápida, pero poca continuidad en perfiles técnicos.
45-64 años	46,8 %	22,1 %	Experiencia valiosa, pero menor acceso a formaciones de recualificación.
Mujeres	57,4 %	43,7 %	Concentración en servicios (atención, comercio, cuidados) con salarios más bajos.
Inmigrantes	24,6 %	31,8 %	Vitales en agro-ganadero y hostelería; carencia de acreditación formal.

Brecha titulación ↔ ocupación

Nivel formativo	% demandantes inscritos	% contratos firmados	Puestos con mayor "gap"
Básico/secundaria	66 %	69 %	Operarios agroindustriales, peones de construcción, ayudantes de cocina.
FP Grado Medio	12 %	**8 %**	Soldadores, mantenimiento mecánico, instaladores FV (**déficit de titulados**).
FP Grado Superior	6 %	5 %	Automatización industrial, logística 4.0, administración de sistemas.
Universitario	16 %	18 %	TIC, administración-finanzas, turismo; exceso de titulados vs. oferta en ingeniería civil/tradicional.

C.2. NECESIDADES FORMATIVAS Y DE CUALIFICACIÓN

El análisis de las entrevistas realizadas a agentes económicos, sociales y educativos de la provincia de Teruel ha puesto de manifiesto una serie de déficits formativos estructurales que dificultan la empleabilidad, la adaptación a los cambios del mercado de trabajo y el desarrollo de sectores estratégicos. Estas carencias afectan tanto a la formación técnica como a las competencias transversales y digitales, y evidencian una desconexión entre la oferta formativa existente y las necesidades reales del tejido productivo provincial.

El presente apartado resume las principales carencias identificadas, con especial atención a los ámbitos prioritarios de intervención para las políticas de formación y cualificación profesional.

C.2.1- Carencias formativas observadas en los trabajadores y demandantes

Déficits de cualificación y acreditación profesional

- **Baja cualificación técnica** en numerosos sectores clave (construcción, agricultura, hostelería, industria), donde gran parte de las personas trabajadoras poseen experiencia práctica, pero **carecen de formación reglada o acreditación oficial** que respalde sus competencias.

- **Escasa disponibilidad de certificados de profesionalidad**, lo que dificulta tanto la mejora de la empleabilidad como la movilidad profesional o el acceso a procesos de contratación pública.
- **Ausencia de formación práctica en Formación Profesional**, lo que genera un desajuste entre lo aprendido y las condiciones reales del entorno productivo.

Déficit de competencias digitales

- Bajo nivel generalizado de **alfabetización digital básica** en amplias capas de la población activa, especialmente en entornos rurales y entre colectivos vulnerables.
- Carencia de formación en herramientas digitales aplicadas a la gestión empresarial, el comercio electrónico, la comunicación, análisis de datos y ciberseguridad o la automatización de procesos, esenciales para la adaptación a la transformación digital.

Carencia de competencias lingüísticas y comunicativas

- **Déficit de idiomas**: Falta de competencias en **comunicación oral, atención al cliente y habilidades interpersonales**, especialmente en sectores de cara al público.

Escasez de soft skills y competencias transversales

- Las empresas demandan cada vez más habilidades como el desarrollo de comunicación efectiva, **proactividad, compromiso, capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de problemas, gestión del tiempo, creatividad e iniciativa personal**, competencias poco desarrolladas en buena parte de la población activa.
- Se detecta una **baja cultura emprendedora**, con desconocimiento sobre autoempleo, cooperativismo, gestión de proyectos o marketing digital.

Formación en gestión empresarial y emprendimiento

- Conocimientos sobre **finanzas**, **marketing**, gestión de Recursos Humanos, **planificación estratégica** y **modelos de negocio,** dirigidos tanto a nuevos emprendedores como a empresarios ya establecidos.

C.2.2- Áreas o especialidades con formación insuficiente

Actualmente, no hay oferta formativa suficiente en las siguientes áreas o especialidades profesionales:

- **Energías renovables:** Instalación y mantenimiento de sistemas fotovoltaicos, eólicos y otras energías limpias, dada la creciente inversión y proyectos en la provincia.
- **Turismo sostenible y rural:** Formación específica en gestión de alojamientos rurales, ecoturismo, guías de naturaleza y actividades de turismo activo, con un enfoque en la sostenibilidad y el aprovechamiento de los recursos locales.
- **Oficios artesanales y tradicionales con aplicación de nuevas técnicas:** Formación que combine la sabiduría de oficios como la carpintería, la forja o la cerámica con la incorporación de herramientas digitales (diseño asistido por ordenador, impresión 3D) o nuevos materiales.
- **Gestión de proyectos agrarios innovadores:** Programas que aborden la agricultura de precisión, el uso de drones en el campo, la biotecnología aplicada a cultivos o la gestión de explotaciones bajo criterios de sostenibilidad y eficiencia.
- **Idiomas:** se constata la necesidad de más cursos de **español** para la población inmigrante.
- **Prevención de riesgos laborales:** En sectores con alta siniestralidad como la construcción, la agricultura o la industria, la **formación en PRL es escasa o inexistente**, y se realiza de forma puntual, sin continuidad ni sistematización.

C.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES MÁS VALORADAS

La identificación de los ámbitos formativos prioritarios para la provincia de Teruel surge del cruce entre las carencias detectadas, los sectores con mayor dificultad de cobertura y las oportunidades emergentes del tejido económico local. Esta priorización permite focalizar los recursos públicos y privados en aquellas áreas con mayor potencial de impacto en la empleabilidad, la competitividad empresarial y la cohesión territorial.

El presente apartado recoge las líneas de formación consideradas estratégicas, tanto por su capacidad para responder a necesidades inmediatas del mercado laboral como por su alineación con la transformación productiva y digital en curso.

<u>Formación profesional técnica para sectores clave</u>

Los agentes entrevistados coinciden en destacar la necesidad de reforzar la **Formación Profesional (FP)** en especialidades técnicas que respondan a las demandas actuales y futuras del mercado:

- **Energías renovables**: instalación y mantenimiento de sistemas fotovoltaicos y eólicos, eficiencia energética y gestión de instalaciones.
- **Mantenimiento industrial y electromecánica**: formación en sistemas automatizados, hidráulica, neumática, soldadura, electricidad industrial, CNC, robótica básica y conocimientos de control de calidad.
- **Construcción**: rehabilitación energética, eficiencia constructiva, albañilería moderna, PRL.
- **Transporte y logística**: obtención y capacitación vinculada a permisos **B, C, D y C+E**, **Certificado de Aptitud Profesional (CAP)**, gestión de almacenes y conducción segura, manejo de software de gestión de rutas, sistemas de seguimiento de flotas y conocimiento de normativa aduanera.
- **Atención sociosanitaria**: especialización en cuidados domiciliarios y residenciales, dependencia, gerontología y acompañamiento.
- **Hostelería y cocina**: cocina tradicional y de autor, atención al cliente, gestión de establecimientos, seguridad e higiene alimentaria.
- **Agricultura y ganadería tecnificada**: producción ecológica, uso de maquinaria avanzada, agricultura de precisión (usos de drones, sensores), gestión de riesgos agrarios y bienestar animal.
- **Comercio**: Gestión de inventario, visual merchandising y uso de TPVs y sistemas de pago electrónico.

Capacitación digital y tecnológica

Dada la creciente digitalización de los procesos productivos y administrativos, se establece como prioritaria la formación en:

- **Competencias digitales básicas y avanzadas**, dirigidas a quienes trabajan, están en situación de desempleo o son autónomas, especialmente en zonas rurales como la ofimática avanzada, ciberseguridad básica, manejo de Software de gestión (facturación, contabilidad, CRM).
- **Marketing digital y comercio electrónico**, como vía para modernizar el comercio local, la hostelería y las actividades agroalimentarias. Herramientas como el SEO, SEM, redes sociales
- **Automatización industrial, inteligencia artificial, IoT y análisis de datos**, aplicados al ámbito rural, industrial o logístico.

Idiomas y alfabetización para la inclusión

En un contexto de creciente diversidad poblacional y apertura al exterior, se consideran prioritarios:

- **Idiomas extranjeros**: inglés técnico (hostelería, turismo, logística) y francés (exportación agroalimentaria).
- **Español como lengua de integración** para población inmigrante, incluyendo vocabulario laboral y funcional.

Competencias transversales y soft skills

Junto a estas competencias técnicas y profesionales es imprescindible que los trabajadores cuenten, al menos con estas competencias transversales:

- **Proactividad e iniciativa:** Habilidad para anticipar problemas, buscar soluciones y emprender acciones sin necesidad de supervisión constante. Crucial para la autogestión y el desarrollo de nuevos proyectos.
- **Resolución de problemas:** Capacidad para identificar, analizar y resolver situaciones complejas de manera efectiva. Imprescindible en un entorno empresarial dinámico.
- **Adaptabilidad y flexibilidad:** Habilidad para ajustarse a los cambios del mercado, las nuevas tecnologías y las distintas situaciones laborales. Esencial para la supervivencia y el crecimiento en cualquier sector.
- **Gestión del tiempo y organización:** Capacidad para priorizar tareas, planificar el trabajo y optimizar los recursos disponibles. Muy importante para autónomos que deben gestionar múltiples aspectos de su negocio.
- **Comunicación efectiva:** Habilidad para expresar ideas de forma clara y concisa, tanto oralmente como por escrito, y para escuchar activamente a los demás. Fundamental para negociar, vender y construir relaciones sólidas.
- **Trabajo en red (networking):** Capacidad para establecer y mantener relaciones profesionales que puedan generar oportunidades de negocio y colaboración.
- **Aprendizaje continuo:** Disposición y habilidad para adquirir nuevos conocimientos y habilidades a lo largo de la vida profesional. Vital ante la rápida evolución de la tecnología y los mercados.

Les trasladamos también la pregunta sobre si los jóvenes egresados tenían las competencias adecuadas para incorporarse al mercado laboral, y una buena

parte de los entrevistados consideran que muchos de los jóvenes no tienen estas competencias clave para ello, sobre todo en lo que respecta a las habilidades blandas y la experiencia práctica. Aunque las instituciones educativas proporcionan una base teórica sólida, a menudo carecen de la formación necesaria en competencias transversales como la resolución de problemas, la adaptabilidad o la comunicación efectiva, que son altamente valoradas por las empresas. Además, la falta de experiencia laboral real y de proyectos prácticos durante sus estudios limita su capacidad para aplicar sus conocimientos en entornos empresariales.

Muchas de estas competencias solo se pueden adquirir trabajando.

C.4. ESTRATEGIAS DE CAPTACIÓN DE TALENTO Y EMPLEO

Uno de los grandes retos identificados por los agentes territoriales entrevistados es la dificultad para captar, atraer y retener talento en la provincia de Teruel. Esta problemática afecta tanto a empresas consolidadas como a sectores emergentes, y tiene una repercusión directa en la capacidad de crecimiento económico, innovación y cohesión social del territorio.

La escasez de profesionales cualificados, la baja movilidad laboral, la falta de condiciones estructurales que favorezcan el arraigo, y las limitaciones de acceso a la formación, configuran un escenario que requiere una intervención coordinada desde el ámbito formativo, institucional y empresarial.

Principales dificultades para atraer y retener talento

Las personas informantes coinciden en identificar una serie de factores que dificultan la incorporación de profesionales al mercado laboral local:

- **Baja movilidad geográfica**, derivada de la falta de transporte público, carné de conducir o recursos para desplazamientos intercomarcales.
- **Déficit de vivienda en condiciones asequibles y adecuadas**, especialmente en municipios donde existe demanda laboral.
- **Carencia de profesionales cualificados** y escasa experiencia laboral entre la población joven disponible.
- **Dificultades idiomáticas**, particularmente entre población inmigrante, que limitan su integración en entornos laborales.
- **Baja motivación y escasa vinculación con el territorio**, especialmente entre jóvenes y personas con itinerarios laborales discontinuos.

- **Condiciones laborales poco atractivas**, en términos de salario, estabilidad o conciliación de la vida familiar y personal.

Propuestas para mejorar la captación y retención de talento

Ante esta realidad, se han planteado una serie de medidas que abordan tanto los factores estructurales como las barreras formativas y culturales que dificultan el arraigo del talento en el territorio:

- **Impulso de la Formación Profesional Dual** y de **programas de prácticas en empresas locales**, como herramientas clave para vincular el aprendizaje al entorno productivo real y facilitar la inserción laboral.
- **Programas de mentorización y acompañamiento:** Establecer sistemas donde trabajadores con experiencia guíen y apoyen a los recién incorporados, facilitando su adaptación al puesto y a la cultura de la empresa.
- **Formación inicial y continúa adaptada:** Ofrecer programas de formación al inicio de la contratación que cubran las habilidades específicas del puesto y las competencias transversales necesarias, y asegurar la formación continua para la actualización profesional.
- **Programas de recualificación profesional** dirigidos a colectivos desempleados, trabajadores/as en sectores en reconversión y jóvenes sin titulación, especialmente mediante formaciones técnicas cortas y certificables.
- **Especialización formativa en sectores estratégicos** (energías renovables, digitalización, logística, atención sociosanitaria), con metodologías adaptadas a diferentes perfiles y niveles.
- **Incentivos a la contratación** que contemplen ayudas directas a empresas para la incorporación de jóvenes, personas mayores de 45 años o población inmigrante, incluyendo bonificaciones o subvenciones a la formación vinculada al puesto.
- **Medidas de apoyo a la movilidad**: ayudas para el alquiler o rehabilitación de vivienda, acceso a transporte, carné de conducir o conciliación familiar (escuelas infantiles, servicios de proximidad).
- **Diagnósticos periódicos de necesidades laborales reales**, con participación de empresas, agentes sociales y centros de formación, que permitan ajustar la oferta formativa a las dinámicas del mercado.

- **Refuerzo de los servicios de orientación laboral**, especialmente en los centros educativos, mediante sesiones informativas y vocacionales que permitan a los jóvenes conocer la realidad de los sectores con mayor empleabilidad.
- **Apoyo a las pymes en procesos de selección y digitalización**, facilitando herramientas y asesoramiento para profesionalizar sus recursos humanos y aumentar su capacidad de atracción.

Implicaciones para el desarrollo territorial

Estas medidas no solo están orientadas a resolver los desajustes puntuales del mercado laboral, sino que forman parte de una estrategia más amplia para:

- Reforzar la identidad productiva de la provincia.
- Fijar población joven y activa en el medio rural.
- Promover un tejido empresarial más competitivo e innovador.
- Construir entornos laborales más inclusivos, sostenibles y resilientes.

La captación de talento debe abordarse como un objetivo transversal de las políticas de formación, empleo, vivienda y desarrollo rural, con una perspectiva integradora y a largo plazo.

C.5. VISIÓN DE FUTURO Y RECOMENDACIONES

Más allá del diagnóstico inmediato, las personas actoras territoriales entrevistadas han formulado una serie de propuestas orientadas a construir una estrategia de desarrollo formativo alineada con la visión de futuro de la provincia de Teruel. Esta visión parte del convencimiento de que la formación no solo debe responder a las demandas del presente, sino anticipar y acompañar los cambios estructurales que configuran un nuevo modelo de territorio: más competitivo, sostenible, inclusivo y resiliente.

Las recomendaciones aquí recogidas abordan aspectos estratégicos para el fortalecimiento del capital humano local y la articulación de un ecosistema de formación y empleo ajustado a las singularidades del entorno turolense.

Consideran que la formación debe integrarse como **instrumento central del desarrollo territorial**, conectando los objetivos de sostenibilidad económica, cohesión social y reequilibrio territorial.

Es necesario que se articulen políticas **activas de empleo** que **integren formación, movilidad, vivienda y conciliación**

Y **diseñar itinerarios formativos coherentes con los sectores emergentes**, las vocaciones productivas locales y las aspiraciones de la población joven, apostando por un modelo de desarrollo vinculado al territorio.

Limitaciones estructurales en el acceso a la formación

- Se propone avanzar hacia una **formación más ágil, modular, estacional y descentralizada**, así como potenciar modalidades semipresenciales o teleformación.
- La **oferta formativa es escasa y centralizada**, especialmente en zonas rurales, lo que dificulta la participación de personas trabajadoras desempleadas o en activo.
- El **formato de los cursos es rígido y poco adaptado a la estacionalidad** o la disponibilidad horaria de la población trabajadora.

Enfoque prioritario hacia jóvenes y zonas rurales

- Se propone una apuesta decidida por **programas dirigidos a la juventud rural**, especialmente aquellos sin titulación académica o en situación de desempleo estructural, que combinen cualificación técnica, orientación y acompañamiento.
- Las **zonas rurales** requieren una atención específica mediante estrategias de **descentralización de la formación**, itinerarios flexibles, presencialidad intermitente o recursos móviles (aulas itinerantes, formación online tutorizada).

Conexión efectiva entre sistema educativo y tejido productivo

- Urge **reforzar los vínculos entre centros educativos, empresas y entidades locales**, mediante el fomento de la FP Dual, estancias formativas, proyectos de innovación conjunta o bolsas de empleo sectoriales.
- El **refuerzo de la orientación profesional** desde **etapas tempranas**, promoviendo la visibilidad de estos empleos como opciones laborales dignas y con futuro.
- **Actualizar la oferta educativa** y de los **Certificados de profesionalidad** para adecuarla a los cambios productivos, tecnológicos y demográficos del territorio.
- Esta colaboración debe extenderse también a la **actualización permanente del profesorado** y a la adecuación de los currículos a las realidades productivas del entorno.

Impulso del emprendimiento y la formación práctica

- Se destaca la importancia de **fomentar el emprendimiento rural** como vía de generación de empleo y fijación de población, mediante formación específica en gestión empresarial, economía social, marketing digital o cooperativismo.
- Se propone avanzar hacia **modelos de formación más prácticos y experienciales**, que integren la resolución de problemas reales, la tutoría individualizada y el trabajo por proyectos.
- **Recuperar o reconvertir** determinados **oficios** mediante formación específica y programas de relevo. Se valora positivamente **recuperar la figura del aprendiz** o fórmulas de mentoría que faciliten la transmisión de conocimiento intergeneracional.
- Promover **itinerarios de recualificación** y formación dual en sectores en reconversión.

Creación de un ecosistema colaborativo territorial

- La estrategia formativa debe asentarse en una **gobernanza colaborativa y territorializada**, donde participen de forma activa los centros formativos, las empresas, las instituciones públicas y la ciudadanía.
- Se plantea la creación de **espacios de coordinación estables** que permitan el diseño conjunto de la oferta formativa, el seguimiento de su impacto y la adaptación ágil a los cambios del entorno.

Retención de talento local mediante condiciones dignas y servicios accesibles

- Para evitar la fuga de talento formado, es fundamental **mejorar las condiciones laborales**, garantizar la estabilidad, facilitar la conciliación e impulsar políticas de vivienda y servicios en las zonas de destino.
- La retención debe concebirse como una estrategia integral que combine **formación, empleo, bienestar y pertenencia** al territorio.

Atención prioritaria a colectivos vulnerables

- Se identifican como colectivos prioritarios: **jóvenes sin cualificación, personas inmigrantes, mujeres rurales, mayores de 45 años y parados de larga duración**.

- Garantizar el acceso a la **formación, permanencia y empleabilidad** de colectivos con mayores dificultades, especialmente en áreas rurales con enfoques inclusivos, itinerarios personalizados y acompañamiento integral.
- Se señala como clave la ampliación de la oferta de **certificados de profesionalidad de nivel 1**, accesibles para personas sin titulación académica previa. Las especialidades más demandadas incluyen:
    - **Servicios auxiliares**: limpieza, lavandería, jardinería, estética, empleo doméstico.
    - **Operaciones básicas** en construcción, mantenimiento, logística, energía y atención personal.

Esta vía permite la **cualificación progresiva de colectivos vulnerables**, facilitando su inserción laboral y posterior itinerario formativo.

Atención especial a las competencias clave

- Incluir competencias digitales, lingüísticas y transversales en todos los itinerarios formativos, como base de la empleabilidad futura.
- Apoyar la digitalización del pequeño comercio y servicios tradicionales.

La articulación de estos ámbitos prioritarios debe estar guiada por un enfoque territorial, inclusivo y flexible, que atienda tanto las urgencias laborales como las transformaciones estratégicas de la economía turolense.

D. DAFO SOBRE RESULTADOS SESION DE TRABAJO CON EMPRESAS Y AGENTES REPRESENTATIVOS DE TERUEL

La segunda sesión de trabajo tuvo lugar el día 24 de Junio de 2025 en el Centro de Formación del INAEM en Teruel.

En ella participaron un total de 30 de empresas de representatividad en Teruel, así como organizaciones y asociaciones empresariales de la provincia.

Previo a la dinámica de trabajo se les presentó un diagnóstico preliminar basado en:

- Análisis de datos secundarios:
    - Estudios de mercado laboral (Observatorios, informes sectoriales, INE, INAEM, SEPE).
    - Análisis de vacantes no cubiertas y competencias más demandadas.
- Las entrevistas en profundidad a empresas en base a un cuestionario dirigido a conocer necesidades actuales y futuras de perfiles profesionales, así como los cambios tecnológicos y tendencias de mercado laboral.

Para esta sesión se organizaron mesas de trabajo con los asistentes, siendo el sector o actividades afines el criterio que se siguió para su distribución. De tal manera que se configuraron 6 mesas de trabajo así representadas:

- ✓ *Educación, formación y talento*
- ✓ *Inclusión social, empleo y tercer sector*
- ✓ *Turismo, Cultura y Servicios*
- ✓ *Empresas, Representación y Desarrollo Económico*
- ✓ *MESA ONLINE. Empresas, representación territorial y desarrollo.*

En dicha dinámica se pidió debatir (*Ver Anexo II*) sobre:

1. La situación actual del mercado de trabajo de su zona y/o sector.
2. Necesidades formativas y de cualificación.
3. Propuestas y visión de futuro.

Cada grupo designó un portavoz que sintetizó y expuso al conjunto de participantes las conclusiones alcanzadas tras el debate mantenido. Con estas conclusiones extraídas hemos optado por utilizar la herramienta del **DAFO**, para reflejar con mayor claridad las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades que presenta en la actualidad la provincia de Teruel.

DEBILIDADES

- **Dificultad para encontrar mano de obra cualificada:** Se observa una falta de personal, especialmente cualificado, en diversas actividades, lo que está provocando algún incremento salarial.
- **Falta de relevo generacional y envejecimiento de la población:** Se trata de una problemática estructural derivada del envejecimiento demográfico y la despoblación, que obstaculiza la incorporación de nuevas generaciones en sectores estratégicos y en oficios tradicionales en riesgo de desaparición.
- **Desajuste entre la oferta formativa y las necesidades del mercado laboral:** La oferta formativa no siempre se alinea con las demandas reales de las empresas, lo que dificulta la selección de personas trabajadoras en ciertos sectores.
- **Falta de valoración de algunas profesiones:** Se percibe un creciente desapego hacia los oficios manuales, asociados a una imagen obsoleta o poco atractiva, lo que reduce el interés y la vocación por este tipo de ocupaciones.
- **Problemas de comunicación:** El creciente número de personas extranjeras que acceden al mercado laboral presenta problemas de comunicación debido al desconocimiento del castellano.
- **Dificultades de acceso a vivienda y transporte:** La falta de vivienda asequible y la escasez de transporte a las zonas industriales son obstáculos significativos para las personas trabajadoras.
- **Alta rotación laboral:** Algunos sectores con condiciones laborales exigentes experimentan una alta rotación de personal.
- **Sectores en declive o con pérdida de actividad:** El comercio local, el sector primario y oficios, muestran una pérdida de actividad, requiriendo reconversión o apoyo específico.
- **Algunos certificados de profesionalidad presentan dificultades a la hora de encontrar empresas dispuestas a acoger al alumnado para la realización de prácticas no laborales.** En particular, los certificados cuyo módulo de prácticas tiene una duración de 40 horas no son fáciles de lograr que las empresas quieran acoger a un alumno por tan poco tiempo. Además, la reciente normativa que obliga a dar de alta en la Seguridad Social al alumnado que realice prácticas, ha introducido nuevas exigencias que, debido al desconocimiento por parte de muchas empresas, están generando barreras adicionales para la participación en estas prácticas.

- **Poca motivación para mejorar la cualificación:** En ocasiones, se detecta una falta de predisposición por parte de las personas trabajadoras para mejorar sus capacidades y conocimientos.

AMENAZAS

- **Freno al dinamismo económico:** La falta de personas trabajadoras cualificadas puede limitar el crecimiento económico de la provincia.
- **Baja retención de mano de obra inmigrante:** La dificultad en su permanencia en el territorio, afecta a la estabilidad del mercado laboral provincial**.**
- **Falta de reconocimiento y valorización de la Formación Profesional en determinados sectores:** En sectores como el porcino, la Formación Profesional no siempre es valorada como una vía formativa completa y profesionalizante. En muchos casos, se percibe únicamente como un paso previo para acceder a estudios universitarios, como veterinaria. Esta visión desvirtúa el propósito de la FP y provoca que el esfuerzo formativo realizado por las empresas no se vea recompensado, al no consolidarse una relación laboral con el alumnado formado. Esta falta de reconocimiento limita el potencial de la FP como vía efectiva de inserción laboral y desarrollo profesional.
- **Problemáticas específicas para colectivos vulnerables:**
    - **Personas con discapacidad:** Presentan una tasa de paro superior a la media, especialmente en discapacidad física y en mayores de 45 años.
    - **Mujeres inmigrantes:** Sufren tasas de desempleo elevadas y se concentran en servicios de baja remuneración.
    - **Jóvenes sin formación básica:** Experimentan dificultades de empleabilidad y un alto abandono temprano en FP básica.
- **Densidad de la población:** La estructura demográfica de Teruel refleja una profunda crisis marcada por dispersión y las bajísimas cifras de población que habita en el territorio. La mayoría de sus municipios cuentan con menos de 500 habitantes, lo que se traduce en una distribución poblacional altamente fragmentada y dispersa. Esta situación se agrava por la densidad de población extremadamente baja de la provincia, que es de solo 9,1 habitantes por km², muy por debajo de la media nacional española

FORTALEZAS

- **Crecimiento en sectores estratégicos:** La provincia está experimentando un notable crecimiento en sectores clave como el industrial, sociosanitario, agroalimentario, energías renovables y el audiovisual. En varios de estos ámbitos existen empresas punteras que actúan como referentes a nivel nacional, lo que posiciona al territorio como un entorno estratégico para el desarrollo económico y la generación de empleo cualificado.
- **Dinamismo económico:** La provincia de Teruel mantiene un notable dinamismo económico, evidenciando un significativo potencial de expansión en sectores emergentes como el ocio, la ingeniería y las nuevas tecnologías.
- **Oferta formativa existente y adaptable:** La provincia cuenta con una base de cursos de español orientados a sectores, carnés de conducir (B, C y D), y certificados de profesionalidad de nivel 1. Además, se identifica y reconoce la capacidad de desarrollar formación en habilidades transversales y especializadas para el sector (ej. PRL, carretillero, trabajo en altura, energías, etc.).
- **Experiencia y conocimiento de informantes clave:** La participación de informantes clave proporciona una visión profunda y detallada de las necesidades del mercado laboral.
- **Cambio en los niveles profesionales superiores:** El trabajo por proyectos y las nuevas tecnologías permiten la ejecución de tareas en distintos ámbitos geográficos dentro de una misma empresa, ofreciendo flexibilidad.
- **Oferta formativa para trámites administrativos y digitalización:** Se destaca la importancia de la formación en trámites administrativos y digitalización para la adaptación a los entornos laborales modernos.
- **Importancia reconocida de los agentes sociales:** Se valora la participación y coordinada de los agentes sociales como factor determinante para el desarrollo económico sostenible.
- **Modalidad de teleformación como herramienta accesible:** La teleformación, es una herramienta que facilita el acceso a la formación a muchas personas que no pueden asistir ni desplazarse para realizar formación

OPORTUNIDADES

- **Fortalecimiento de la Formación Profesional- FP Dual y los Certificados Profesionales:** Impulsar la Formación Profesional (Tanto la FP estándar como la Dual), incidir en una orientación laboral más eficaz y en la capacitación del profesorado y orientadores en las necesidades del tejido empresarial provincial. Tomar conciencia de las oportunidades que puede ofrecer la formación

profesional. Hacer una mayor labor de difusión de las bondades de la formación en los certificados profesionales, como herramienta clave para la adquisición de nuevas cualificaciones. Los certificados están adaptados a muchas necesidades demandadas por el mercado y tienen además el plus de ser una titulación oficial.

- **Adaptación de la Oferta Formativa al Mercado Laboral:** Diseñar programas formativos alineados con los convenios colectivos y con los perfiles específicos demandados por los sectores productivos de Teruel, incluyendo formación a medida para puestos concretos.
- **Recualificación y Relevo Generacional**: Fomentar la recualificación profesional de trabajadores sénior para la transmisión de conocimientos y habilidades en oficios tradicionales, mediante formaciones estructuradas con acompañamiento para el relevo generacional.
- **Formación Sectorial Especializada**: Desarrollar cursos específicos para sectores con déficit de profesionales, como el porcino, la construcción (oficios y PRL), la industria (electromecánica, mecánica, electricidad), y el sector primario (tecnología y sostenibilidad).
- F**ormación en Competencias Digitales y Nuevas Tecnologías:** Implementar talleres prácticos en inteligencia artificial aplicada al marketing digital, factura electrónica y herramientas TIC para el comercio, así como microcredenciales para hostelería.
- **Formación en Idiomas y Habilidades Transversales:** Potenciar el aprendizaje de idiomas, especialmente para los sectores de comercio y hostelería, y fomentar competencias blandas desde la educación secundaria para facilitar la empleabilidad. Estas competencias son cada vez mejor valoradas a la hora de analizar perfiles profesionales.
- **Inclusión Sociolaboral de la Población Migrante:** Impartir formación en lengua castellana y facilitar la obtención de carnets de conducir como medidas clave para la integración laboral efectiva de personas extranjeras. Es fundamental para la mejora directa en la empleabilidad, les facilita un aumento de su autonomía laboral y mayor integración social.
- **Mejora de la Accesibilidad Territorial a la Formación**: Reducir los costes de participación en acciones formativas en territorios dispersos mediante ayudas al transporte y otras medidas que garanticen la igualdad de acceso en el medio rural.
- **Emprendimiento y Apoyo Institucional:** Introducir contenidos de emprendimiento desde edades tempranas e incorporar módulos prácticos en

cursos para desempleados, complementados con respaldo institucional al autoempleo.

- **Participación Empresarial en la Formación:** Fomentar la implicación activa de las empresas en la formación de sus trabajadores, comprometiéndose con su retención y actualización de competencias.
- **Bondades de la diversidad territorial y las condiciones laborales:** Promover la calidad de vida rural y dignificar los empleos del sector servicios, acompañando estos esfuerzos con una mejora efectiva de las condiciones laborales para atraer y fidelizar talento.

D.1. NOTA ESTRATÉGICA PARA LA CONVOCATORIA

En estas mesas de trabajo se establecieron unas prioridades de cara a la convocatoria de formación que se va a programar, teniendo en cuenta que tiene que existir una alineación plena entre oferta formativa y demanda empresarial.

Para maximizar la empleabilidad y el retorno socio-económico de la próxima convocatoria, cada acción formativa debe sustentarse en **tres pilares verificables**:

1. **Déficit cuantificado**

Vacantes sin cubrir, ratio contratos/parados, previsión de jubilaciones o expansión sectorial registrados por el INAEM, SEPE o las encuestas sectoriales.
— Objetivo: evitar programas “genéricos” con baja inserción.

2. **Compromiso empresarial explícito**

Carta de adhesión de las empresas indicando:

   - número mínimo de plazas en prácticas o contratos,
   - perfil requerido y ubicación,
   - tecnología o normas que deben dominar los alumnos.

— Objetivo: convertir la formación en una “pre-contratación” real.

3. **Diseño modular y acreditable**

Certificado de Profesionalidad, microcredencial o módulo parcial claramente vinculados a las **competencias críticas** (ej.: soldadura MIG, PLC Siemens, atención bilingüe, CAP + tacógrafo).

— Objetivo: que la persona pueda incorporarse rápidamente al puesto y, si es necesario, completar el itinerario en posteriores ediciones.

E. RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

En este último apartado se pretende hacer algunas recomendaciones, basadas en el análisis realizado a través de las sesiones de trabajo mencionadas y que, aúnan y reflejan las inquietudes expresadas por una gran representatividad del tejido empresarial de Teruel.

Teruel, al igual que podemos encontrar en otras poblaciones de España acusa, como se he mencionado a lo largo de este informe, un envejecimiento de la población. Esto unido a la dispersión geográfica, el difícil acceso entre las distintas localidades, despoblación en las zonas más rurales, pone en peligro el crecimiento económico, sobre todo en algunos sectores concretos, en los que ya se ha constatado desde hace tiempo y tras estas nuevas conclusiones se ratifica, que tienen una gran dificultad de contar con trabajadores.

Esto se agrava con unos niveles bajos de emprendimiento, lo que hace difícil seguir creando nuevos empleos que puedan atraer a los jóvenes de nuevo a las zonas rurales.

E-1- RESUMEN SITUACION POR SECTORES, CARENCIAS FORMATIVAS Y NECESIDADES

1. Sectores económicos relevantes y en expansión

La economía turolense se sustenta principalmente en los sectores de servicios (hostelería, turismo, atención sociosanitaria), agroalimentario, ganadería, construcción, logística y aeronáutica. Se identifican como sectores emergentes las energías renovables, la digitalización rural, el turismo sostenible, la economía verde y las tecnologías de la información aplicadas al entorno rural.

2. Sectores en retroceso

Presentan un acusado declive el comercio local, los oficios tradicionales sin relevo generacional, la minería, la manufactura clásica, parte del transporte convencional y la agricultura extensiva sin tecnificación. La despoblación, el envejecimiento y la falta de innovación son factores determinantes en este retroceso.

3. Escasez de mano de obra y puestos difíciles de cubrir

Se observa una alta dificultad para cubrir perfiles técnicos y operativos como albañiles, fontaneros/as, electricistas, conductores/as, gerocultores/as, camareros/as, cocineros/as, personal técnico de mantenimiento industrial, programadores/as y peones ganaderos. Las causas principales son la baja cualificación, la movilidad reducida y las condiciones laborales poco atractivas.

4. Carencias formativas detectadas

Destacan la falta de cualificación técnica acreditada, el escaso dominio de competencias digitales e idiomas, la ausencia de formación práctica, la baja cultura emprendedora y el desconocimiento en prevención de riesgos laborales. También se detectan déficits en habilidades blandas como la comunicación, la iniciativa o la adaptabilidad.

5. Ámbitos formativos prioritarios

Se prioriza la Formación Profesional en sectores técnicos (energías renovables, mantenimiento, construcción), la capacitación digital, los certificados de profesionalidad (especialmente de nivel 1), y la formación específica en logística, atención sociosanitaria, automatización, idiomas y habilidades transversales.

6. Retos y medidas para la captación de talento

Los principales obstáculos para atraer y retener talento son la falta de vivienda, transporte, conciliación y condiciones laborales competitivas. Se proponen acciones como el impulso de la FP Dual, ayudas a la contratación y movilidad, recualificación profesional, orientación vocacional en centros educativos y apoyo a pymes en digitalización y selección.

7. Visión de futuro y recomendaciones

Se plantea una formación alineada con un modelo territorial sostenible e inclusivo, centrada en jóvenes, mujeres rurales, inmigrantes y mayores de 45 años. Se recomienda potenciar el emprendimiento, fortalecer la conexión entre formación y empresas, y crear un ecosistema colaborativo de desarrollo local.

8. Sectores emergentes con potencial

Los sectores con mayor proyección incluyen el aeroespacial (Aeropuerto de Teruel), la economía verde y circular, la digitalización rural, el turismo experiencial, la artesanía digital y la logística avanzada. Estos sectores no solo generan empleo, sino que también contribuyen a fijar población y diversificar la economía rural.

9. Resumen de necesidades formativas y coincidencias clave

Hay un amplio consenso en reforzar la formación práctica, adaptarla a sectores emergentes, descentralizarla hacia zonas rurales y facilitar el acceso a colectivos vulnerables. Se subraya la importancia de las competencias digitales, la FP Dual, y la colaboración estable entre instituciones, empresas y centros educativos.

- Las empresas de mayor tamaño programan su propia formación por lo que en estos casos se podría disponer una línea de ayudas que abarcara a la implantación de nuevas iniciativas empresariales o ampliaciones de las existentes.

- Las pequeñas empresas y la micro-pyme tienen muchas dificultades para que sus trabajadores puedan asistir a formación pues conllevaría una reducción de horas efectivas de trabajo que muchas no pueden permitirse pues supondría un cierre temporal. Por ello habría que buscar fórmulas facilitadoras en cuanto a horarios de impartición, formación en el puesto de trabajo, cursos de corta duración, píldoras formativas....
- Algunas formaciones específicas se imparten en otras provincias por lo que podrían facilitarse becas de asistencia.
- Cursos de español y habilidades básicas para el trabajo. Tendría que existir una oferta abierta a lo largo del año.... y también, convocatorias ligadas a actividades donde las personas extranjeras son mayoría, en los periodos fuera de campaña.
- Disposición de un "aula móvil" facilitando un espacio de aprendizaje que puede ser trasladado a diferentes ubicaciones de la provincia para llevar la educación a distintos lugares.
- La formación solo es eficaz cuando se diseña con un destino laboral concreto y cuantificado adaptado a las características del mercado de trabajo de Teruel.

E. 2. FAMILIAS PROFESIONALES A POTENCIAR

Se proponen varias alternativas, divididas en las familias profesionales "más necesitadas", para poder programar en la próxima convocatoria:

1. Industria, Energías Renovables y Mantenimiento

Familia profesional	Itinerario / Certificado propuesto	Competencias clave	Empresas/sectores destino
Instalación y Mantenimiento	• CP Nivel 2 "Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas" (430 h) • Módulo corto 60 h "Mantenimiento predictivo con sensórica IoT"	Interpretar planos; montaje de estructuras FV; puesta en servicio y diagnóstico por IoT	Pymes de autoconsumo, contratas de operación-mantenimiento del Aeropuerto, cooperativas agroenergéticas
Electricidad y Electrónica	• Aula de especialización "Programación PLC & SCADA para línea cárnica" (120 h, FP Dual exprés)	Programar Siemens S7-1200; integrar sensores; seguridad eléctrica	Mataderos y fábricas cárnicas (Grupo Arcoiris, Térvalis)
Fabricación Mecánica	• CP Nivel 2 "Soldadura Oxigás y MIG-MAG" (480 h) + carnet PRL 20 h	Uniones TIG y MIG; interpretación de simbología; autoprotección PRL	Talleres metalmecánicos, constructoras comarcales, aerostructuras (Tarmac)

2. Logística, Transporte y Economía Circular

Familia profesional	Acción formativa	Competencias	Empresas destino
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	• Certificado CAP + Permiso C y C+E intensivo (240 h)	Conducción eficiente, tacógrafo digital, estiba segura	Cooperativas de pienso y frío, PLATEA, paquetería Last-Mile
Comercio y Marketing	• Curso 90 h "Gestión de almacenes con SGA (RFID & voz)"	Picking por radiofrecuencia, control FIFO/LIFO, inventario JIT	Plataformas logísticas de Teruel/Alcañiz y e-commerce rural
Química / Medioambiente	• Microcredencial 45 h "Gestión integral de residuos agroalimentarios"	Legislación SIG, compostaje, valorización	Fábricas de jamón/embutido, almazaras (economía circular)

3. Servicios, Hostelería y Turismo Experiencial

Familia profesional	Acción formativa	Competencias	Empresas destino
Hostelería y Turismo	• CP Nivel 1 "Operaciones básicas de restaurante y bar" (290 h) • Workshop 40 h "Cocina kilómetro 0 & trufa"	Mise en place; servicio con TPV; storytelling gastronómico	Restaurantes de Teruel y Gúdar-Javalambre; agencias de turismo gastronómico
Idiomas	• Aula 60 h "Inglés B1 intensivo para atención turística"	Recepción, reclamaciones, venta cruzada	Alojamientos rurales, oficinas de turismo comarcales
Informática y Comunicaciones	• Nano-curso 30 h "Gestión de reservas y reputación online con IA generativa"	Channel manager, chat-bots, análisis de reseñas	Hoteles, casas rurales, empresas de experiencias multi-aventura

4. Atención Sociosanitaria y Empleo del Hogar

Familia profesional	Acción formativa	Competencias	Empresas destino
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	• CP Nivel 2 "Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones" (450 h) • Módulo 20 h "Manejo de elevadores y grúas domiciliarias"	Aseo, movilización segura, apoyo psicosocial, coordinación con enfermería	Residencias y SAD de toda la provincia (demanda estable y fijos discontinuos)
Sanidad	• Curso puente 80 h "Competencias digitales básicas para gerocultores"	Historia sociosanitaria digital, hoja de cálculo sanitaria	Centros sociosanitarios; E-health rural

5. Digitalización Rural y Soft Skills Transversales

Línea transversal	Acción formativa	Público	Resultados
Competencias Digitales	• "Pack 3 × 30 h" : • Ofimática cloud • Ciberseguridad básica • Marketing en RR.SS.	Autónomos y micro-pymes rurales	Aumentar ventas e-commerce, cumplir RGPD, mejorar presencia digital
Emprendimiento & FP Dual	• Bootcamp 60 h "Agro-startups y cooperativismo" en formato blended + mentores empresariales	Jóvenes sin FP y población inmigrante	Plan de negocio real, acceso a microcréditos y a vivero comarcal
Soft Skills	• Taller 24 h "Trabajo en equipo, iniciativa y comunicación para operarios"	Personal de construcción, industria y logística	Reduce rotación y mejora la retención detectada en las encuestas

E.3. SUGERENCIAS SOBRE PERFILES Y FORMACIÓN REQUERIDA PARA LOS SECTORES EMERGENTES EN LA PROVINCIA DE TERUEL

En un contexto de transformación económica, tecnológica y social, diversos sectores emergentes están adquiriendo un papel creciente en el desarrollo de la provincia de Teruel. Estas actividades no solo representan nuevas oportunidades de empleo, sino que contribuyen a fijar población, diversificar la economía y fortalecer el tejido empresarial local. Su consolidación requiere anticipar las necesidades formativas asociadas y desarrollar estrategias que permitan generar talento cualificado en el territorio.

A continuación, se detallan los principales sectores emergentes identificados, junto con su relevancia estratégica, perfiles profesionales vinculados y prioridades formativas.

1. Aeroespacial y aeronáutico

- **Infraestructura clave**: El Aeropuerto de Teruel se ha consolidado como uno de los mayores centros de estacionamiento, mantenimiento y reciclaje de aeronaves en Europa, atrayendo empresas del sector aeronáutico y de ingeniería especializada.
- **Oportunidades laborales**: Demanda creciente de **profesionales del ámbito técnico aeronáutico**, **operarios/as de mantenimiento**, **personal de limpieza industrial**, **vigilancia** y **logística aeroportuaria**.
- **Requerimientos formativos**: Especialización técnica en mantenimiento de aeronaves, gestión aeroportuaria, PRL específica y formación en inglés técnico.

2. Economía verde y circular

- **Actividades emergentes**: Agricultura ecológica, compostaje, valorización de residuos orgánicos y bioeconomía rural (uso eficiente y sostenible de recursos naturales).
- **Áreas geográficas destacadas**: Comarcas del Bajo Aragón, Sierra de Albarracín y Gúdar-Javalambre.
- **Perfiles profesionales**: Personal técnico en sostenibilidad, gestión de residuos, economía circular y producción agroecológica.
- **Formación clave**: Emprendimiento verde, gestión medioambiental, innovación agraria y certificaciones en producción ecológica.

3. Digitalización rural y tecnologías de la información

- **Objetivo estratégico**: Modernización de la economía rural mediante TIC, automatización de procesos agrícolas e industriales, y digitalización de servicios públicos.
- **Iniciativas activas**: Hubs digitales, espacios de coworking rural, fomento del teletrabajo y asesoramiento tecnológico a pymes.
- **Perfiles emergentes**: Programadores/as, personal técnico de soporte, diseñadores/as web, especialistas en marketing digital y administración de sistemas.
- **Formación necesaria**: Alfabetización digital, competencias TIC avanzadas, gestión de datos, ciberseguridad y comercio electrónico.

4. Turismo sostenible y cultural

- **Enfoque**: Desarrollo de experiencias turísticas ligadas al patrimonio, la gastronomía, la tradición local y la naturaleza.
- **Referencias del territorio**: Semana Santa del Bajo Aragón, rutas del tambor y el bombo, productos con denominación de origen.
- **Oportunidades profesionales**: Guías turísticos, personas gestoras de alojamientos rurales, animadores/as socioculturales, cocineros/as locales, especialistas en atención multilingüe.
- **Formación requerida**: Gestión turística sostenible, idiomas, atención al cliente, cocina tradicional y promoción digital.

5. Industrias creativas y artesanía digital

- **Transformación en curso**: Reconversión de oficios tradicionales (cerámica, herrería, textil) mediante el uso de herramientas digitales y diseño contemporáneo.
- **Nuevas líneas de negocio**: Fotografía de producto, creación de marca personal, comercio electrónico y redes sociales aplicadas a la artesanía.
- **Competencias necesarias**: Diseño gráfico, gestión de redes sociales, marketing digital, packaging y técnicas de venta *online*.

6. Logística y transporte inteligente

- **Infraestructuras clave**: Plataforma logística PLATEA en Teruel capital y nodos de conexión comarcal en desarrollo.
- **Perfiles en demanda**: Conductores/as profesionales con carnet C/C+E, personal de almacén, técnicos/as en planificación logística y gestión de flotas.
- **Necesidades formativas**: Logística integral, transporte eficiente, uso de ERP logísticos, carretillas elevadoras y normativa sectorial.

ANEXO I

Cuestionario para detectar las necesidades formativas del Mercado de Trabajo en la Provincia de Teruel

Enmarcado en el Foro de Prospección y Análisis del Mercado de Trabajo de Aragón que integra el Instituto Aragonés de Empleo y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas UGT, CC.OO , CEPYME y CEOE Aragón se lleva a cabo un Estudio y Análisis de necesidades de las empresas de la provincia de TERUEL.

El objetivo de dicho estudio es detectar las necesidades formativas, de cualificación de los trabajadores, puestos de trabajo y demanda en general de las empresas de dicha provincia, con vuestro apoyo como agente clave en la provincia y ser conocedor de esta demanda.

Este cuestionario contiene las preguntas pertinentes que nos ayudarán a analizar y obtener los datos adecuados para tomar decisiones al respecto, como la programación de cursos adecuados a esas necesidades y valorar otros canales de búsqueda de perfiles demandados por los diferentes sectores.

BLOQUE 1.INFORMACIÓN DEL AGENTE ENCUESTADO

Nombre de la entidad: _____

CIF: _____

Dirección: _____

Teléfono: _____

Municipio_____Comarca_____Provincia_____

Persona de contacto: _____

Cargo o responsabilidad: _____

Ámbito de actuación: _____

Sectores económicos o tipos de empresas con los que trabaja habitualmente:

BLOQUE 2. SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO DE SU ZONA.

1. ¿Cuáles son los sectores económicos más relevantes en su área de influencia actualmente?

2. ¿Qué sectores considera emergentes o con mayor potencial de crecimiento?

3. ¿Qué sectores están en retroceso o pérdida de actividad?

4. ¿Se detecta escasez de mano de obra en alguno de estos sectores? ¿En cuáles?

5. ¿Qué tipo de puestos de trabajo son más difíciles de cubrir en su territorio

BLOQUE 3. NECESIDADES FORMATIVAS Y DE CUALIFICACIÓN.

1. ¿Qué carencias formativas observa con mayor frecuencia en los trabajadores y demandantes de empleo?

2. ¿Qué tipos de formación considera más necesarios para el tejido empresarial actual de la provincia?

3. ¿Existen áreas o especialidades profesionales donde no hay oferta formativa suficiente en la provincia?

4. ¿Detecta falta de formación adaptada a nuevos modelos de negocio o tecnologías emergentes?

BLOQUE 4. COMPETENCIAS PROFESIONALES MÁS VALORADAS

1. ¿Qué competencias técnicas son más demandadas por las empresas con las que trabaja?

2. ¿Y qué competencias transversales considera prioritarias?

3. ¿Cree que los jóvenes egresados salen con las competencias adecuadas para incorporarse al mercado laboral? ¿Por qué?

BLOQUE 5. ESTRATEGIAS DE CAPTACIÓN DE TALENTO Y EMPLEO

1. ¿Qué canales utilizan habitualmente las empresas para encontrar trabajadores?

2. ¿Qué dificultades encuentran en los procesos de selección o atracción de talento?

3. ¿Qué medidas considera efectivas para facilitar la incorporación de nuevos trabajadores?

4. ¿Qué papel pueden tener los centros formativos para mejorar esta conexión?

BLOQUE 6. PROPUESTAS Y VISIÓN DE FUTURO

1. ¿Qué tipo de acciones o programas formativos considera prioritarios impulsar en la provincia de Teruel?

2. ¿Qué colectivos de población deberían ser objetivo prioritario de estas acciones?

3. ¿Tiene alguna propuesta o iniciativa que le gustaría destacar para mejorar el ajuste entre la oferta y demanda de empleo?

4. ¿Desea añadir algún comentario adicional?

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO II

SESIÓN DE TRABAJO

FORO EMPLEO TERUEL

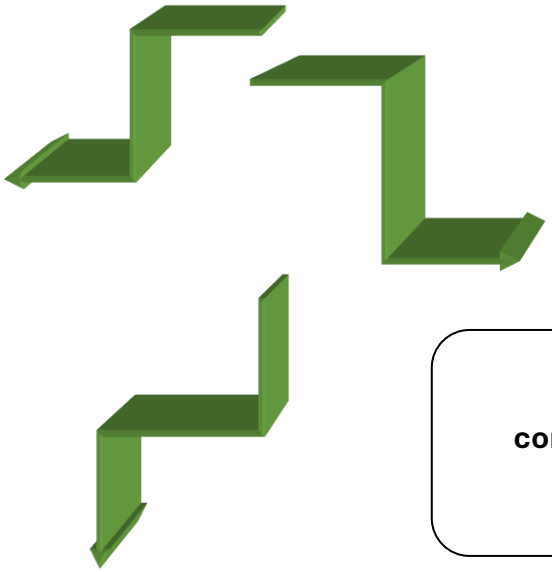
24 DE JUNIO DE 2025

LINEAS DE DEBATE:

1. **SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO DE SU ZONA**
2. **NECESIDADES FORMATIVAS Y DE CUALIFICACIÓN**
3. **COMPETENCIAS PROFESIONALES MÁS VALORADAS**
4. **ESTRATEGIAS DE CAPTACIÓN DE TALENTO Y EMPLEO**
5. **PROPUESTAS Y VISIÓN DE FUTURO**

SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO DE SU ZONA

Qué valoración hace de la situación del mercado de trabajo en su zona



Sectores

con mayor potencial de

crecimiento

Sectores

con pérdida de actividad

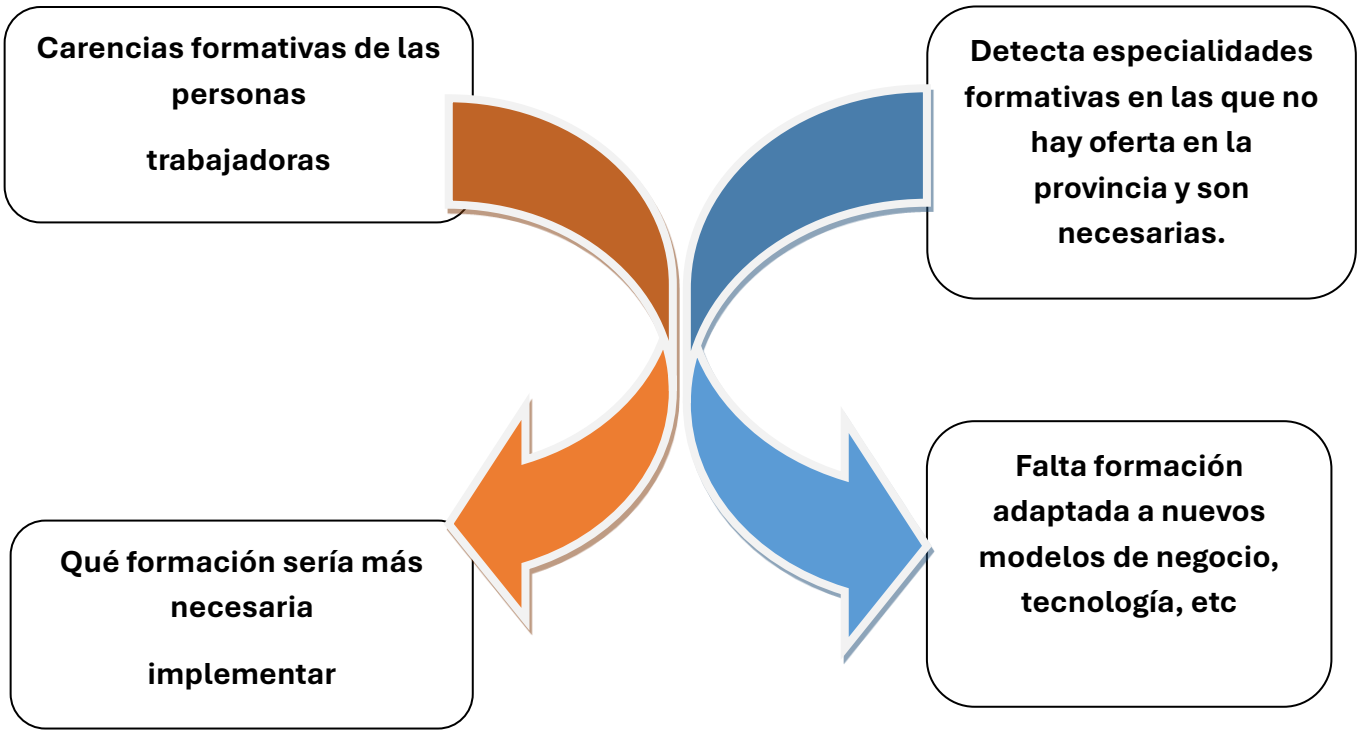
Sectores y/o ocupaciones con dificultades para encontrar trabajadores.

Si/No

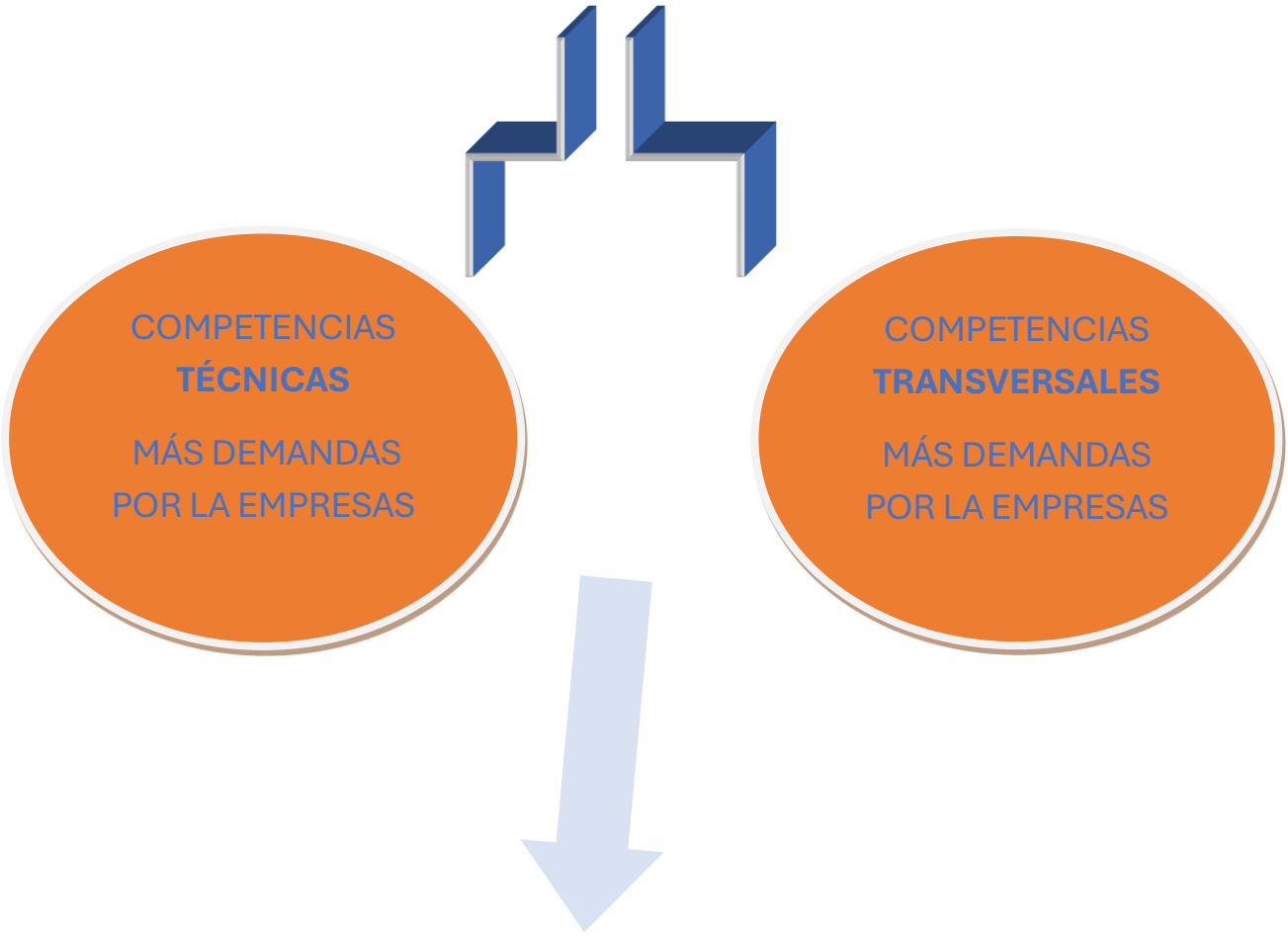
Posibles causas

SITUACIÓN ACTUAL RESPECTO FORMACIÓN/CUALIFICACIÓN

SU PERCEPCIÓN RESPECTO A…



COMPETENCIAS PROFESIONALES MÁS VALORADAS EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA

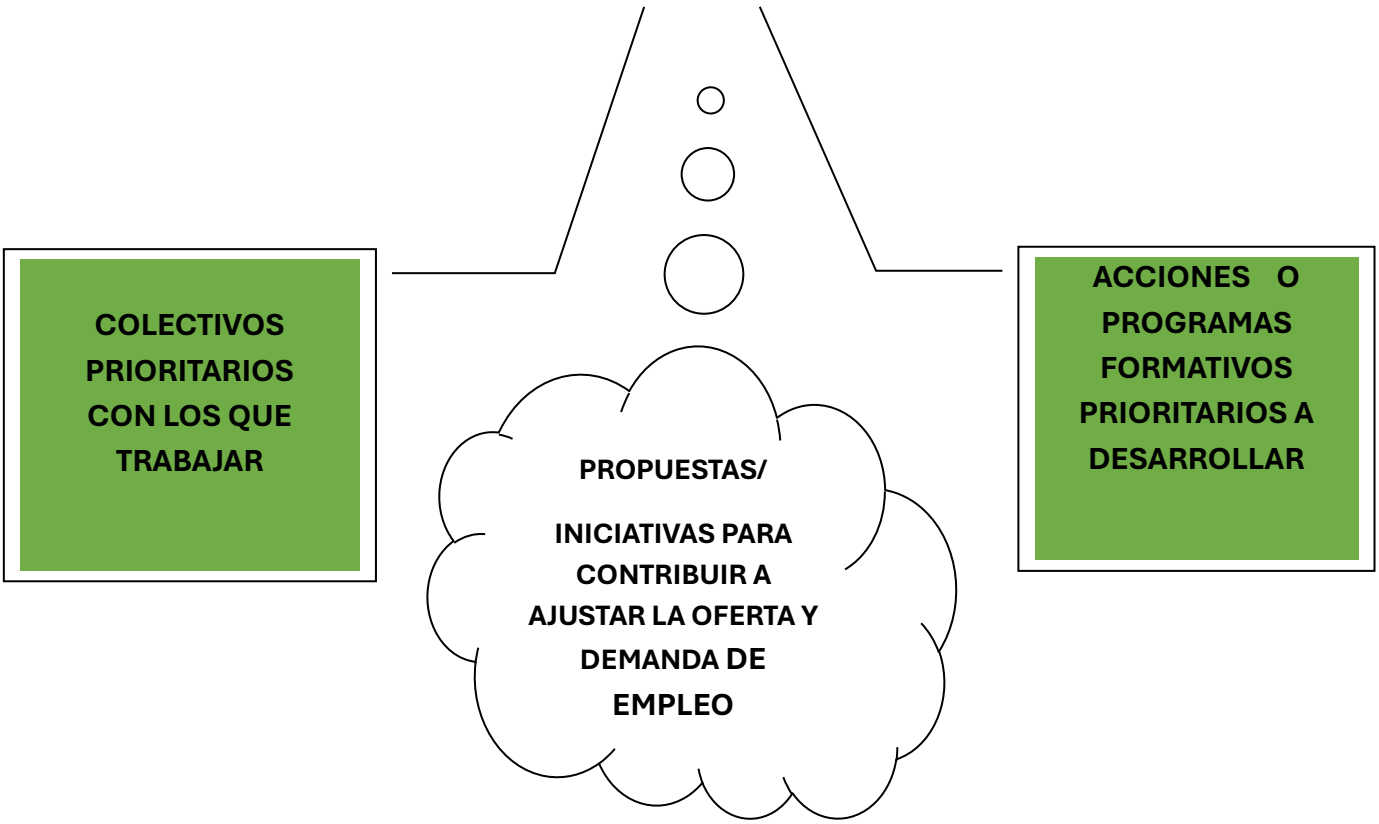


La población trabajadora, los jóvenes egregados responden a esos

ESTRATEGÍAS DE CAPTACIÓN DE TALENTO

QUÉ CANALES UTILIZA PARA SELECCIONAR TRABAJADORES	QUÉ DIFICULTADES ENCUENTRA ENLOS PROCESOS DE SELECCIÓN
MEDIDAS QUE PUEDAN RESULTAR EFECTIVAS PARA FACILITAR LA INCORPORACIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES	PAPEL DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN PAR MEJORAR LA CONEXIÓN EMPRESA /TARBAJADOR

PROPUESTAS Y VISIÓN DE FUTURO



ANEXO III

Fuentes de información

- Instituto Aragonés de Empleo (INAEM). Informes periódicos del mercado de trabajo
- Instituto Aragonés de Estadística (IAEST). Indicadores del mercado de trabajo
- Instituto Aragonés de Fomento (IAF)
- Cámara de Comercio de Teruel
- Fundación Ibercaja
- Diputación Provincial de Teruel
- Centro de Innovación territorial de la provincia de Teruel
- CEPES. Asociación de Economía Social de Aragón
- SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal