

**Nuevos Servicios Generadores
de Empleo en Navarra**

**Estudio de perfiles profesionales
Proyecto Open**

Nuevos Servicios Generadores
de Empleo en Navarra

Estudio de perfiles profesionales
Proyecto Open

1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	7
2. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO	11
3. METODOLOGÍA LLEVADA A CABO	15
4. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS	19
4.1. ¿Quiénes y cómo son los emprendedores?	21
4.1.1. En el sector de Servicios a las Personas	21
4.1.2. En el Comercio de Proximidad	23
4.1.3. En el sector de Servicios Culturales y de Ocio	25
4.1.4. En el sector Forestal	27
4.1.5. En el sector de Atención a la Infancia	29
4.1.6. En el sector de Medio Ambiente	31
4.1.7. En el sector de Turismo Activo	33
4.2. ¿Quiénes y cómo son los trabajadores contratados por los emprendedores?	35
4.2.1. En el sector de Servicios a las Personas	35
4.2.2. En el Comercio de Proximidad	37
4.2.3. En el sector de Servicios Culturales y de Ocio	38
4.2.4. En el sector Forestal	39
4.2.5. En el sector de Atención a la Infancia	40
4.2.6. En el sector de Medio Ambiente	41
4.2.7. En el sector de Turismo Activo	42
4.3. La problemática en la búsqueda del perfil demandado	43
4.4. ¿Quiénes y cómo serán los trabajadores que estas empresas contratarán en un futuro próximo?	44
5. CONCLUSIONES FINALES	47
5.1. Servicios a las Personas	51
5.2. Comercio de Proximidad	52
5.3. Servicios Culturales y de Ocio	53
5.4. Sector Forestal	54

ÍNDICE

5.5. Atención a la Infancia	55
5.6. Medio Ambiente	56
5.7. Turismo Activo	57

1

Antecedentes del estudio

A lo largo de los tres últimos años, un intenso y productivo periodo de trabajo, en CEIN hemos contribuido, con ayuda de ANEL y de Cederna-Garalur, a la creación y consolidación de un importante número de empresas de servicios en Navarra. Esta labor, llevada a cabo en el marco operativo de dos proyectos afines, como fueron ERNE y OPEN, ha tenido unos resultados altamente satisfactorios.



Por medio de ERNE y de OPEN, se constituyeron 66 nuevas empresas que, a su vez, crearon 251 empleos directos e iniciaron su actividad con el objetivo añadido de incrementar la calidad de vida y la satisfacción de la sociedad navarra. Para ello, las nuevas empresas se encuadraron en siete sectores con evidente potencial de desarrollo y necesidad de ser cubiertos. Estos sectores fueron el de Servicios a las Personas, el Comercio de Proximidad, el de Servicios Culturales y de Ocio, el ámbito Forestal, la Atención a la Infancia, el de Servicios relacionados con el Medio Ambiente y el de Turismo Activo.



66 nuevas empresas
251 empleos

Sectores:

- *Servicios a las Personas*
- *Comercio de Proximidad*
- *Servicios Culturales y de Ocio*
- *Ámbito Forestal*
- *Atención a la Infancia*
- *Medio Ambiente*
- *Turismo Activo*

2

Justificación y objetivos del estudio

Una vez terminados los proyectos ERNE y OPEN, nos planteamos la necesidad de conocer en mayor profundidad los perfiles profesionales de las personas que hay detrás de las numerosas empresas que se han ido creando con nuestro apoyo a través de las acciones de ambos proyectos.

Con esta meta, iniciamos el presente estudio que ha buscado respuestas a una serie de preguntas claves.



¿Quiénes y cómo son los emprendedores, según el sector en el que emprendan?

¿A quién contratan estos emprendedores para sus nuevas empresas?

¿A quiénes van a buscar en un futuro inmediato para incorporarlos a nuevos puestos de trabajo?

¿Cuántos puestos de trabajo van a crear en un futuro próximo?

Dando respuesta a estas preguntas, en el presente estudio cumplimos los siguientes objetivos:

- Identificar los **segmentos de población** con mayor índice emprendedor, según los diferentes sectores.
- Identificar el perfil más demandado para cubrir los **nuevos puestos de trabajo** que crean los emprendedores.
- Conocer y cuantificar las futuras **necesidades de personal** que tendrán las empresas recién creadas.
- Utilizar las conclusiones como **guía operativa** en futuras acciones de impulso de creación y consolidación de empresas y de nuevos puestos de trabajo.

3

Metodología llevada a cabo

Para la realización del estudio diseñamos tres cuestionarios, uno para cada perfil objeto del estudio:

- perfil de los emprendedores
- perfil de los trabajadores actuales
- perfil de los trabajadores que se van a demandar en un futuro.

Estos cuestionarios se pasaron a 51 empresas participantes en los proyectos ERNE y OPEN, muestra más que representativa para obtener unos resultados significativos.

El trabajo de campo se hizo, entre los días 23 de noviembre y 4 de diciembre de 1999, empleándose para ello la modalidad de encuesta telefónica.

En la siguiente tabla se refleja el desglose de la encuesta realizada:

ÁMBITOS	SOCIOS TRABAJADORES	TRABAJADORES CONTRATADOS	PREVISIONES DE CONTRATACIÓN	TOTALES
Servicios a las Personas	7	112	5	124
Comercio de Proximidad	16	4	2	22
Servicios Culturales y de Ocio	18	34	27	79
Forestal	13	24	6	43
Atención a la Infancia	11	2	2	15
Medio Ambiente	5	2	0	7
Turismo Activo	10	12	0	22
TOTALES	80	190	42	312

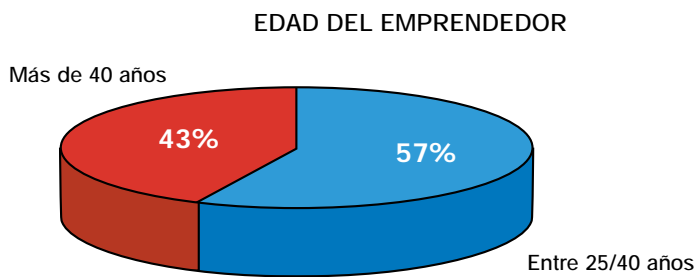
4

Descripción de los resultados

¿Quiénes y cómo son los emprendedores?

En el sector de Servicios a las Personas

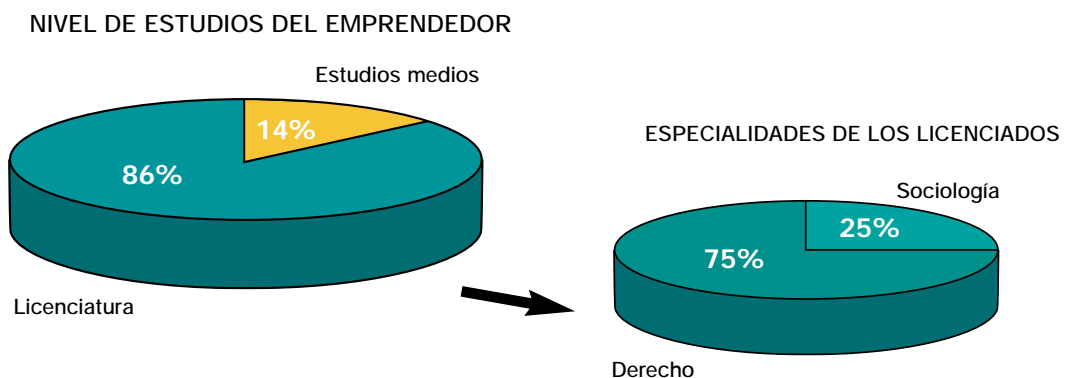
En este sector, la mayoría de los emprendedores pertenece al sexo masculino. Un dato significativo sobre la edad de los emprendedores es que no hay socios trabajadores menores de 25 años. En este sentido, de la totalidad de empresarios, la mitad tiene una edad comprendida entre los 25 y los 40 años; y la otra mitad supera los 40.



El emprendedor (hombre, en general) es siempre mayor de 25 años, ya tenía experiencia profesional previa –a menudo no relacionada con su actual actividad–, y suele ser licenciado en derecho y realizar labores de gestión de la empresa.

La situación laboral previa a la creación de la empresa ha sido otra de las variables que hemos analizado. En este sentido, más de la mitad de los casos trabajaba por cuenta ajena antes de fundar su negocio y el resto lo hacía por cuenta propia. No se constata la existencia de emprendedores que anteriormente se encontraran en una situación de desempleo.

En cuanto al nivel formativo y a la especialidad estudiada por los emprendedores, se pueden calificar como bastante homogéneos. Casi la totalidad de los socios, un 85%, tiene estudios superiores. Cabe destacar que la gran mayoría de los licenciados lo son en Derecho.



Las funciones del emprendedor, convertido en empresario que se considera gestor de la nueva empresa en un 67% de los casos, quedan dibujadas, además de por sus caracteres personales, por sus conocimientos formativos no reglados: dominio de otros idiomas y de programas informáticos.

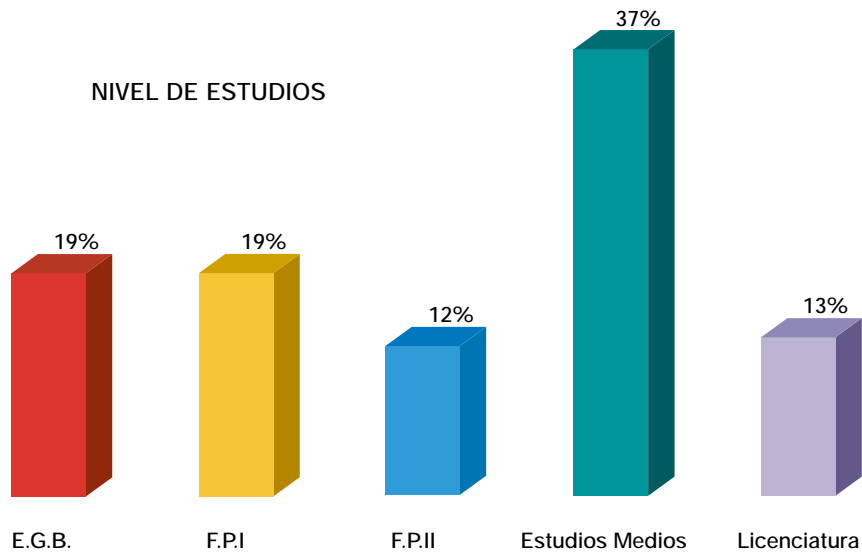
Ni la falta de conocimientos previos ni la falta de experiencia acumulada en relación con su actual labor, impiden la decisión de fundar una empresa. Por consiguiente, en este sector, conocimientos previos vinculados a la actividad actual sólo afirma tenerlos el 43% de los encuestados, mientras que la mayoría de los que han declarado poseer una experiencia laboral anterior superior a dos años, reconoce que no tenía ninguna vinculación a la actividad que hoy desarrollan en sus empresas.

En el sector de Comercio de Proximidad

En este sector, la presencia de hombres y mujeres es semejante aunque superior el número de mujeres. El mayor número de emprendedores se sitúa en el tramo de edad comprendido entre los 25 y los 40 años. Y, al igual que en el anterior sector, existe un importante porcentaje de casos que supera los 40 años. Los emprendedores menores de 25 años hacen su aparición en este sector pero la cifra, en términos relativos, es casi irrelevante.

En cuanto a la formación de los emprendedores, este sector agrupa una gran heterogeneidad. Los datos más significativos reflejan que más de la mitad de los emprendedores declaró poseer estudios medios o haber cursado Formación Profesional, principalmente, en las ramas administrativa y comercial.

El emprendedor casi siempre tiene más de 25 años, ha cursado estudios medios o FP y tiene, en la gran mayoría de los casos, experiencia profesional previa directamente vinculada a su actual labor.

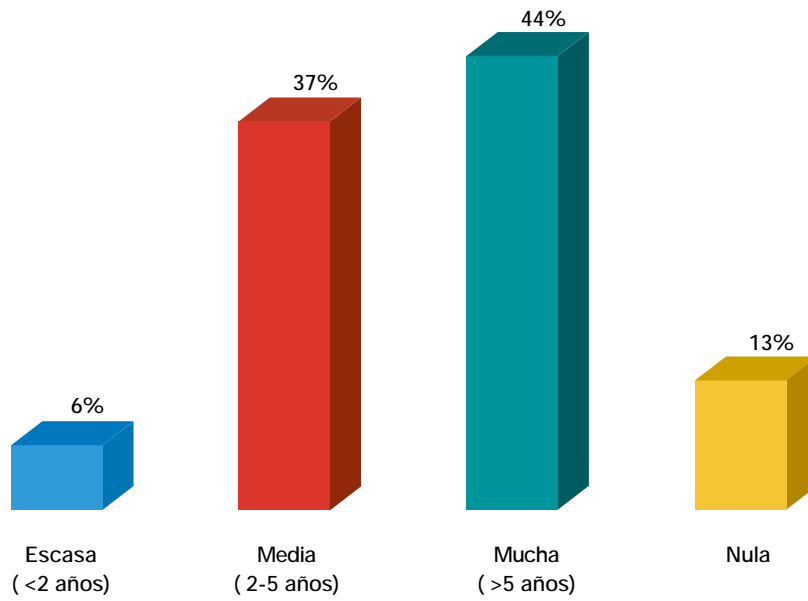


Han fundado su empresa tras encontrarse en una situación laboral asentada; es decir, la mayoría de los emprendedores se encontraba trabajando. Parece significativo que no exista mucha diferencia entre las personas que trabajaban por cuenta ajena o en su propio negocio. En este sector, sí hay ejemplos –aunque cuantitativamente poco representativos– de emprendedores que estuvieran en desempleo o estudiando en el momento inmediatamente anterior a la puesta en marcha de su empresa.

Los socios del ámbito de Comercios de Proximidad, en su mayoría, desarrollan paralelamente actividades de gestión y de atención al cliente aunque de manera habitual también desarrollan otras funciones dentro del negocio.

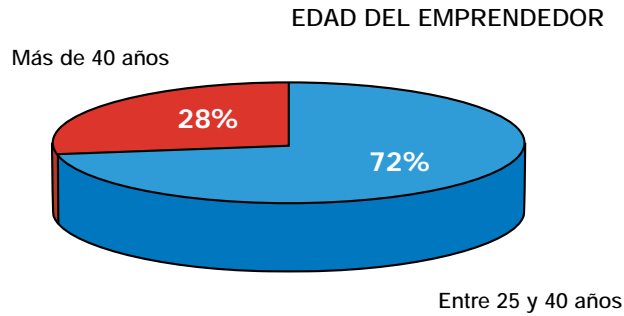
La experiencia previa antes de iniciar la andadura empresarial era notoria y, además, en gran parte de los casos ocupaban puestos similares a los que hoy ocupan. Se puede afirmar que la mitad de los casos presenta una vinculación directa con su actividad actual.

EXPERIENCIA PREVIA



En el sector de Servicios Culturales y de Ocio

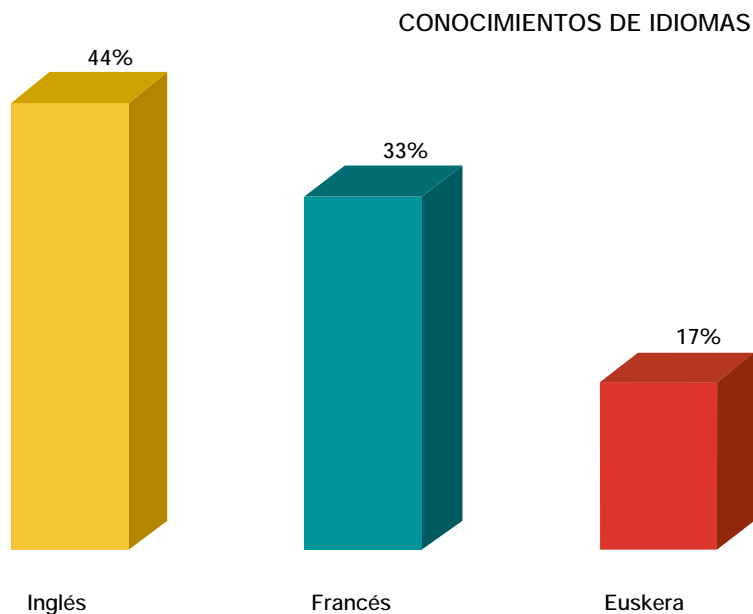
Éste es un sector donde emprenden indistintamente hombres y mujeres, cuyas edades están siempre por encima de los 25 años, e incluso muchos de ellos superan la barrera de los 40.



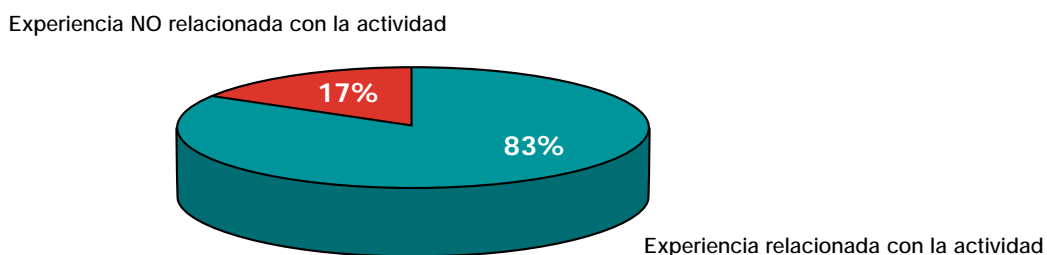
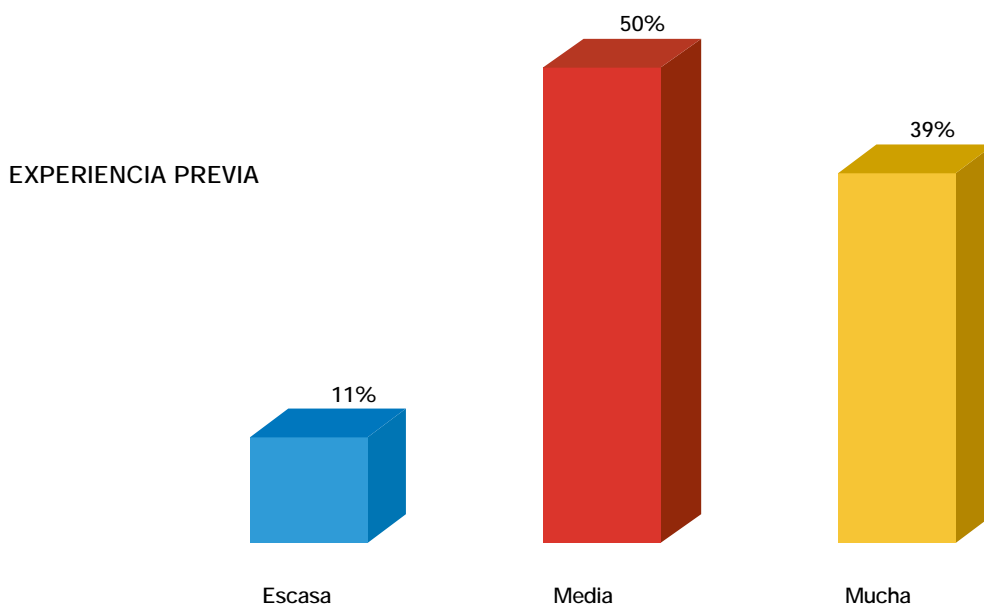
El nuevo empresario es siempre mayor de 25 años, en muchos casos es licenciado en Ciencias de la Información y suele tener tras de sí experiencia directamente vinculada a su actual labor mínima de dos años.

Destaca su alta cualificación. Más del 60% poseen estudios superiores, principalmente especializados en periodismo, publicidad y comunicación audiovisual. En un sector tan variado, la especialización de los estudios puede ser infinita; pero hay que partir de la base de que la actividad de nuestras empresas, en bastantes casos, está relacionada con los campos de la edición y la comunicación.

Por lo general, poseen conocimientos de otros idiomas –inglés y francés– y un manejo avanzado de programas informáticos, así como estudios complementarios de actividades de interés para su negocio como puede ser la música.



La experiencia laboral previa de casi todos ellos es superior a dos años y, en algunos casos, supera incluso los cinco. Casi la totalidad de los socios ha afirmado que existe una vinculación entre su actividad actual y su experiencia anterior. Habían trabajado ya sea por cuenta propia como por cuenta ajena. Entre ellos aparecen en número superior al de otros sectores, los que estaban desempleados inmediatamente antes de iniciar la aventura empresarial.



Estos emprendedores trabajan como gestores, pero también abarcan distintas áreas con el mismo interés. La contabilidad, la atención a los clientes y cualquier actividad cotidiana de la empresa es, a menudo, realizada por los empresarios, ya que éstos se consideran a sí mismos como un empleado más.

En el sector Forestal

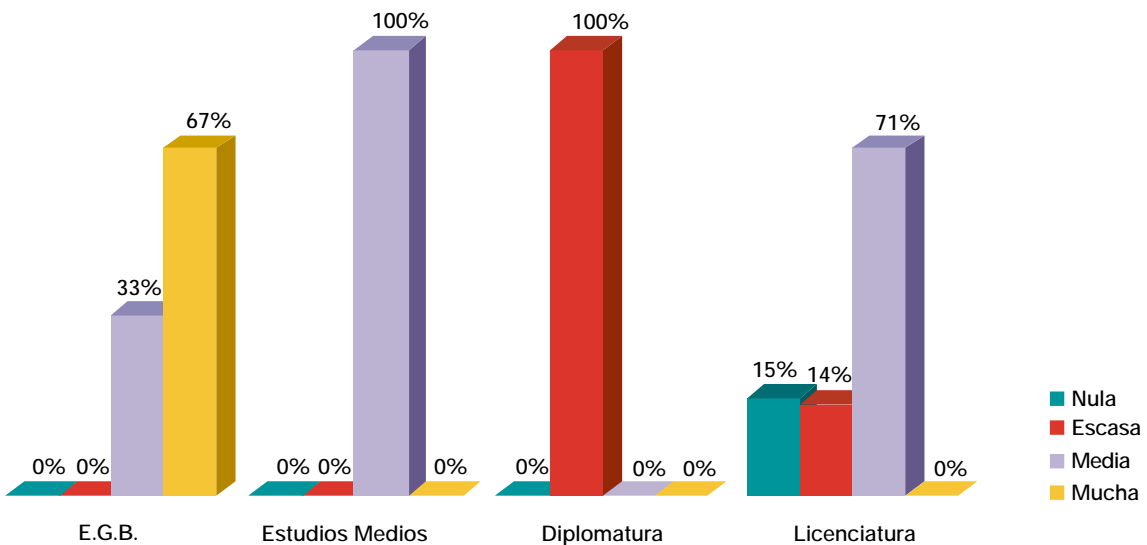
Más del 90% de los emprendedores en este sector corresponde al sexo masculino. Sus edades están entre los 25 y los 40 años y, en ningún caso, superan esta última edad.

Al examinar los resultados sobre el nivel formativo de los emprendedores, el estudio refleja el gran número de promotores con estudios superiores especializados en ingeniería agrónoma y de montes.

Paradójicamente, hay otro grupo muy numeroso, el de personas con estudios básicos. Esta aparente contradicción se explica al comprobar que los estudios especializados garantizan el conocimiento concreto y necesario para emprender, mientras que las personas con estudios básicos tienen la experiencia necesaria para crear su empresa en este ámbito, experiencia casi siempre en relación con su ocupación actual.

El emprendedor tiene, en todos los casos, entre 25 y 40 años, gestiona su empresa y se ha decidido a crearla porque ya tenía experiencia, posee estudios superiores especializados, o ambas cosas.

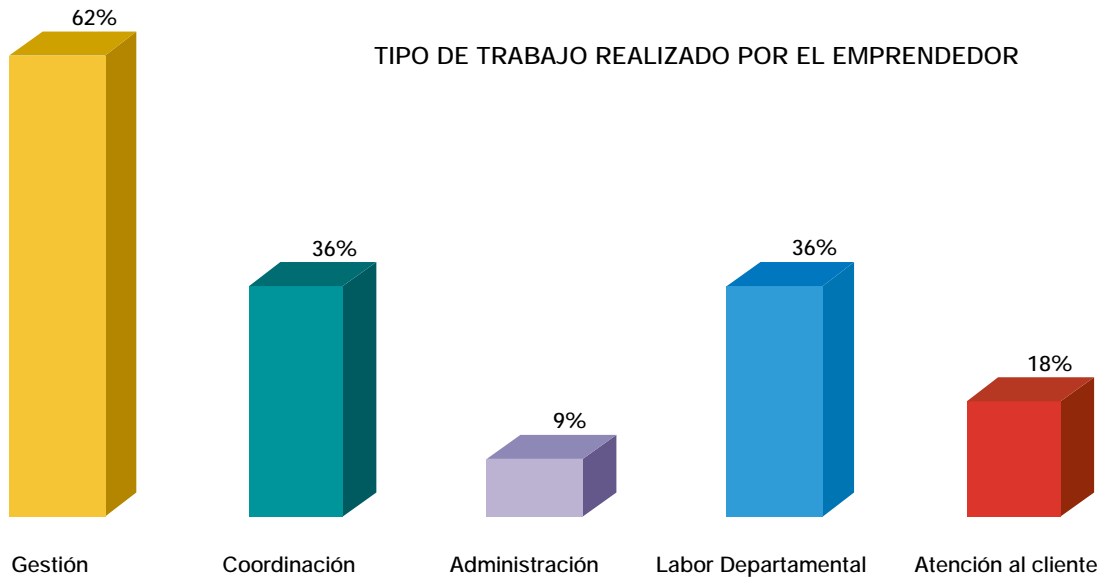
EXPERIENCIA PREVIA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS



En cuanto a su formación en materias no regladas, más de la mitad de los encuestados posee conocimientos de idiomas –con especial predilección por el francés–, mientras que los conocimientos de informática están generalizados.

La situación laboral anterior de estos nuevos empresarios trabajadores era, para la gran mayoría, la contratación en otra empresa, aunque se mezcla con un porcentaje destacable de personas que trabajaban por cuenta propia.

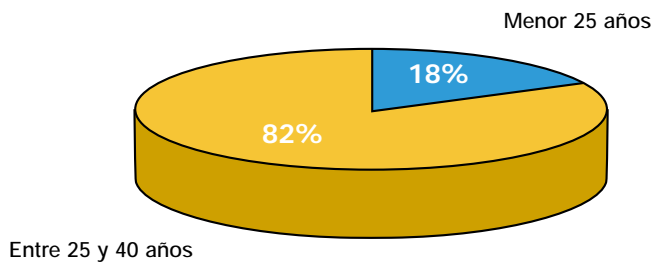
El trabajo realizado por estos emprendedores se encuadra dentro de la gestión de empresas, a pesar de combinarse con tareas de coordinación y de departamento.



En el sector de Atención a la Infancia

En este ámbito, el de las guarderías, hay un dato aplastante: el 100% de las iniciativas ha correspondido a mujeres. Todas son jóvenes, ya que ninguna supera los 40 años y, por el contrario, sí encontramos emprendedoras menores de 25 años.

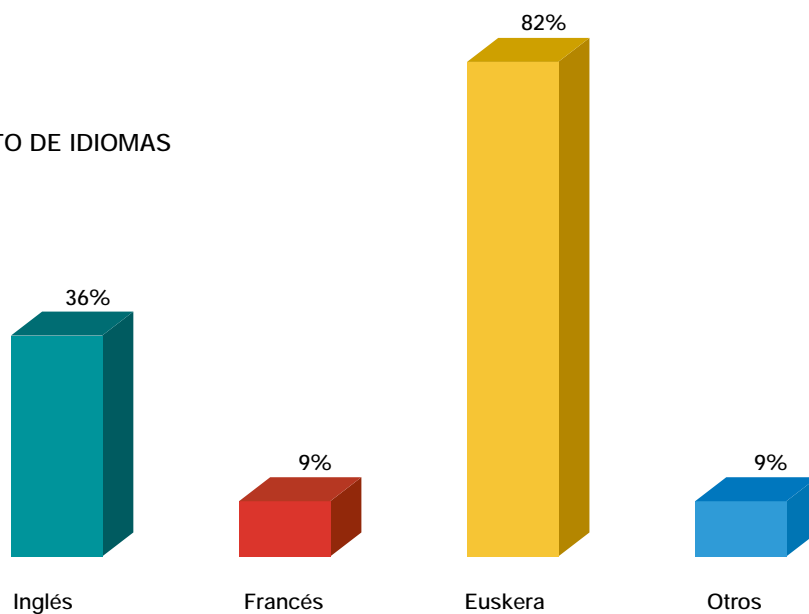
EDAD DE LA EMPRENDEDORA



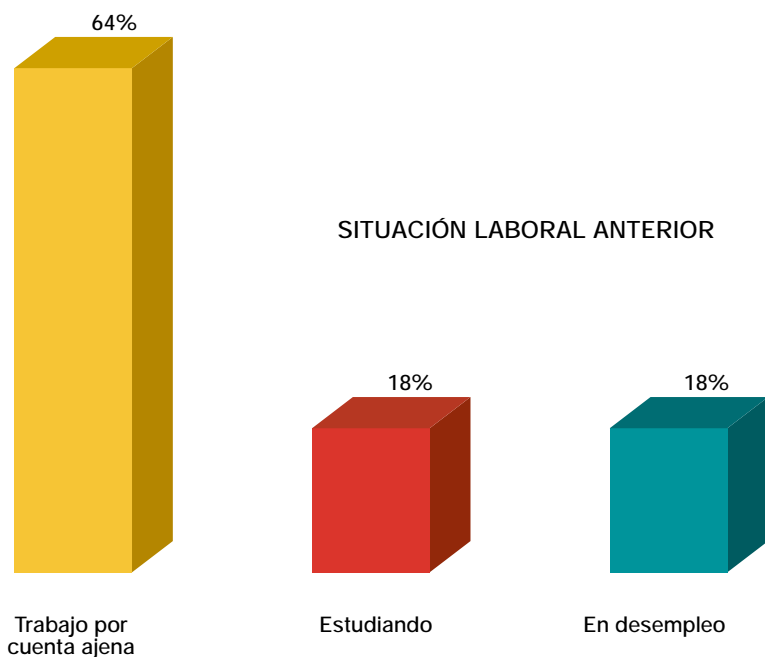
Siempre son emprendedoras y menores de 40 años, suelen poseer titulación superior especializada en educación, la mayoría sabe euskera y, si bien la mayoría tenía escasa experiencia profesional, ésta estaba en relación con el sector

La gran mayoría de estas mujeres posee licenciaturas y diplomaturas relacionadas directamente con la educación y la infancia; es decir, son pedagogas, maestras y especialistas en educación infantil. Otra característica que sobresale relativa a su formación es el elevado dominio de los idiomas, en particular del euskera. Esto se debe al deseo de adaptarse a la demanda existente en el mercado ya que la educación en euskera crece año tras año.

CONOCIMIENTO DE IDIOMAS



En cuanto a la situación laboral anterior de cada emprendedora, queda claro que la gran mayoría trabajaba por cuenta ajena, pero el 36% restante –un porcentaje significativo– corresponde a mujeres que se encontraban en esos momentos estudiando o en situación de desempleo. Este último dato es importante ya que, comparativamente con los emprendedores de otros sectores analizados, es una cifra muy elevada.



Dentro de nuestra escala, la experiencia profesional previa de las educadoras se define como escasa o media. En este sentido, pese a que se constata que la experiencia laboral nunca ha superado los 5 años, sí que un 73% de las emprendedoras realizaba funciones relacionadas con su trabajo actual como educadoras.

En general, las empresarias ocupan puestos donde desempeñan labores departamentales con funciones educadoras. Esta función dentro de la empresa exige una base de conocimientos y de formación que explica su cualificación superior y especializada.

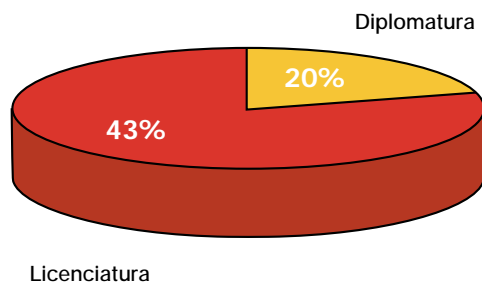
En el sector de Medio Ambiente

En este sector, los emprendedores son indiferentemente hombres o mujeres; sus edades están comprendidas entre los 25 y los 40 años en el 100% de los casos.

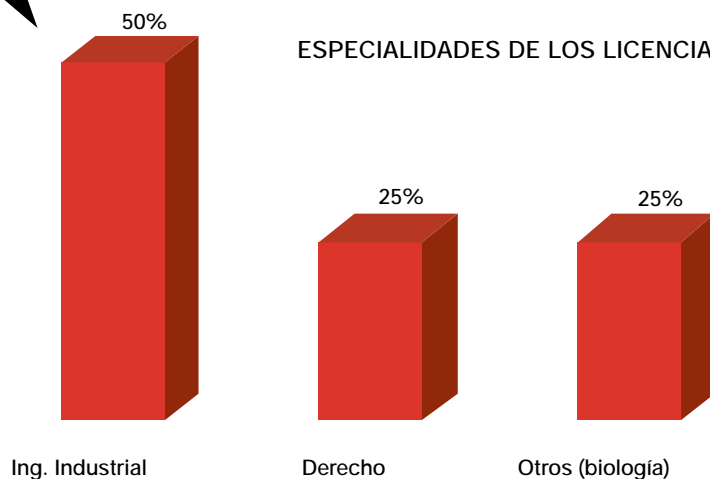
En este ámbito, los conocimientos formativos han sido fundamentales para tomar la decisión de entrar en el mercado. Hablamos de personas con estudios superiores; el que no es licenciado –titulación de la gran mayoría– es diplomado. Aquí no entran en juego otras titulaciones que, en otros sectores, sí dan acceso. De los emprendedores licenciados, la mitad se ha especializado en Ingeniería Industrial y la otra mitad se reparten entre Derecho y otras carreras como Biología.

Los emprendedores tienen entre 25 y 40 años, son licenciados, ven imprescindible completar su formación medioambiental y, aunque algunos estaban desempleados antes de emprender, tenían experiencia previa relacionada con su actividad actual.

NIVEL DE ESTUDIOS

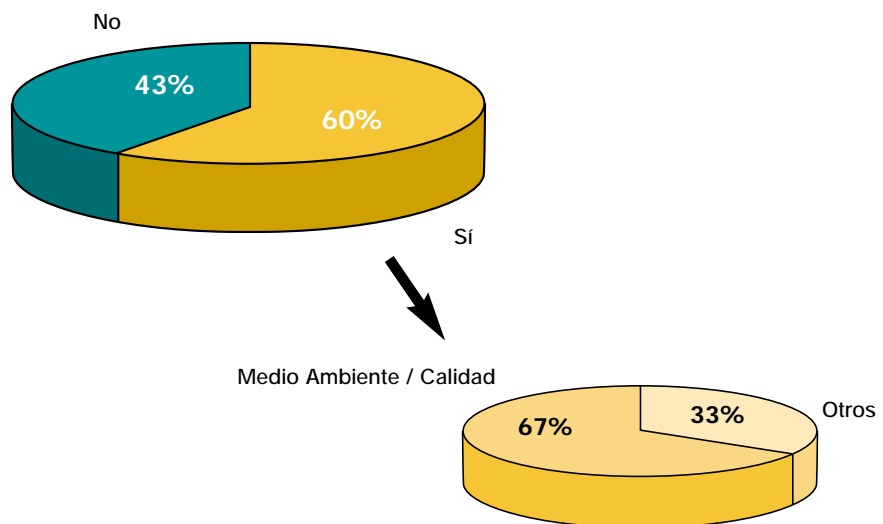


ESPECIALIDADES DE LOS LICENCIADOS



La formación no se detiene en los estudios reglados. Ampliar conocimientos resulta necesario para tomar la decisión de seleccionar este sector, y aún más una vez que se ha entrado en él. Por lo tanto, aparece por primera vez la necesidad de formación complementaria en cursos relacionados con la especialidad del ámbito medioambiental. La realidad es clara: más de la mitad de los emprendedores han cursado estudios de interés relacionados con la actividad, y un 67% de éstos se han decantado por realizar cursos sobre el Medio Ambiente y la Calidad.

ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS
RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD



La formación en otros idiomas se concreta en el dominio del inglés y, en menor medida y por igual, en los casos del euskera y del francés. El manejo de programas informáticos básicos se considera, por parte de todos, como algo elemental y necesario.

La incorporación a esta nueva situación ha sido precedida en la gran mayoría después de trabajar para otra empresa. Pero otro punto significativo es que el resto de los socios procedían tanto de una situación anterior de desempleo como de un trabajo por cuenta propia.

Dentro de su proyecto empresarial, cada socio trabajador realiza labores de gestión y coordinación, quedando como secundarias la atención al cliente y las funciones departamentales. Estas ocupaciones dentro de su negocio han partido de una experiencia profesional previa que en un 100% de los encuestados se ha contabilizado como media (entre 2 y 5 años) y relacionada con su actividad actual.

En el sector de Turismo Activo

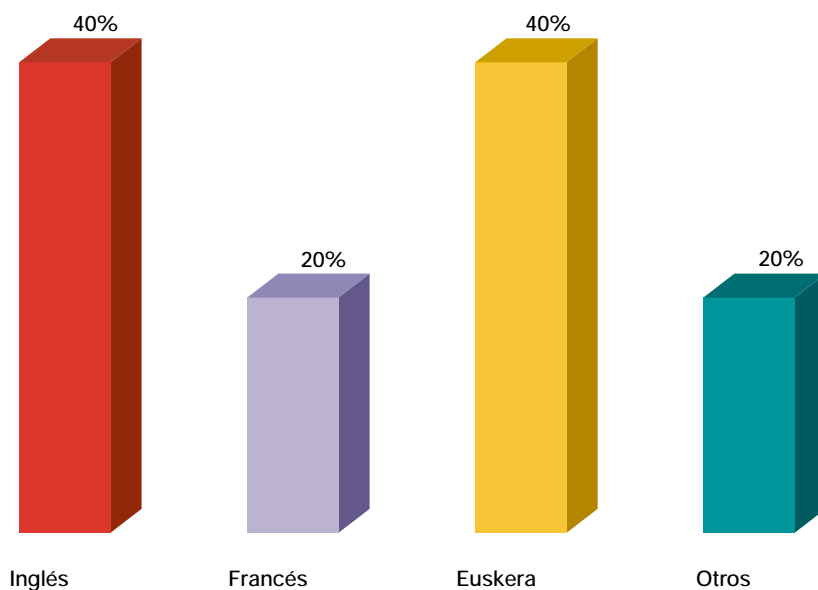
En este sector, no hay diferencias entre emprendedores de uno y otro sexo. Respecto a su edad, sí encontramos alguno mayor de 40 años, aunque la gran mayoría queda encuadrada entre los 25 y los 40 años.

En cuanto a lo formativo, se trata de un sector en el que nos encontramos emprendedores, principalmente, con estudios medios. Los que poseen sólo EGB, una diplomatura o una licenciatura son minoría.

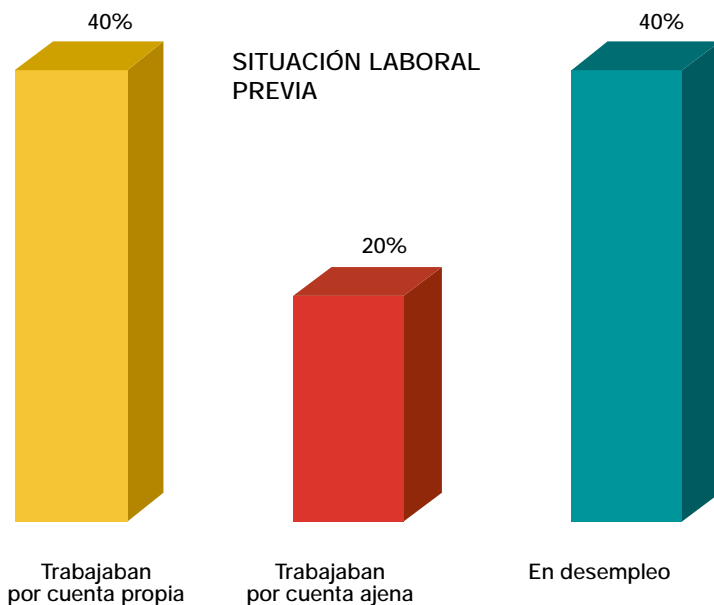
El sector del Turismo Activo implica el contacto directo con personas y la necesidad ineludible de comunicarse con ellas, muchas veces en otro idioma. Por lo tanto, destaca la importancia de dominar otras lenguas. En este sentido, un 80% de los emprendedores de este sector habla un segundo idioma, preferentemente inglés o euskera. Por otro lado, destaca sobremanera que sólo una minoría tenga conocimientos básicos a nivel de informática y que tampoco cuenten en la mayoría de los casos con otros conocimientos o cursos complementarios. Tras examinar el perfil descrito, resulta lógico afirmar que un 60% de los

El emprendedor tiene entre 25 y 40 años –teniendo más a esta última cifra–, suele poseer estudios medios, dominar otra lengua –casi siempre inglés o euskera– y contar con experiencia media o alta poco relacionada con su actual labor. Cuatro de cada diez se encontraban desempleados antes de abordar su proyecto empresarial.

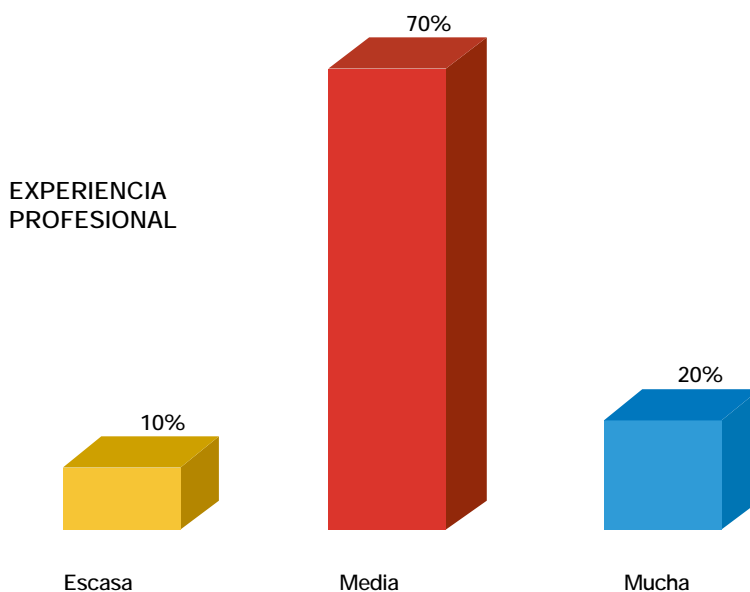
DOMINIO DE IDIOMAS



emprendedores se encontrara trabajando inmediatamente antes de constituir su empresa. Y resulta muy descriptivo que el resto, un 40%, viviera una situación de desempleo. Las edades, no tan jóvenes como en otros sectores, convierten en importantísimo el dato anterior de personas –hoy nuevos empresarios– que estaban fuera del mundo laboral.



Otro dato de interés lo obtenemos a través de la variable representativa de la experiencia profesional acumulada antes de poner en marcha la empresa. Se aprecia que prácticamente el 90% de los emprendedores muestran una experiencia catalogada como media o mucha; aunque, en la mayoría de los casos, no está directamente relacionada con su actividad actual.



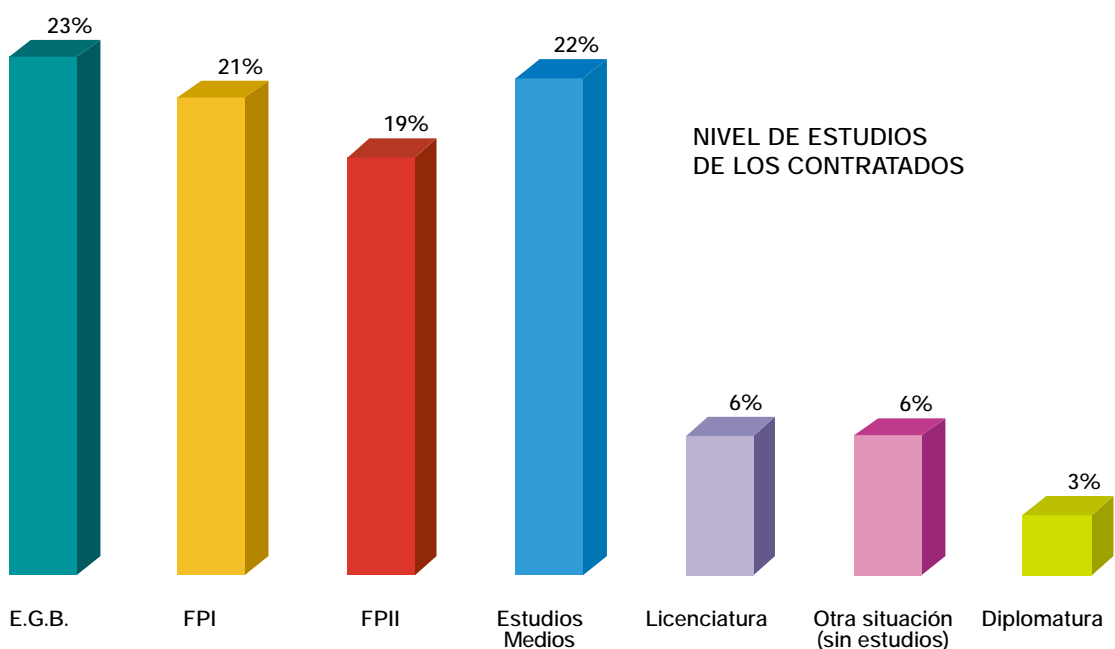
¿Quiénes y cómo son los trabajadores contratados por los emprendedores?

En el sector de Servicios a las Personas

Gracias a las encuestas telefónicas realizadas, de este estudio se deduce que la mayoría de las personas que trabajan en este sector se dedica a prestar servicios de asistencia a la tercera edad. El perfil de las personas contratadas toma la forma de una mujer joven, entre 25 y 40 años; si bien, un porcentaje importante habla de trabajadoras con edades superiores a los 40 años.

En lo formativo, las exigencias del trabajo demandan personas que no hayan cursado estudios superiores; no obstante, se aconseja una preparación específica. El problema de la especialización, sin cualificación superior, se ha resuelto con la contratación, en la mayoría de los casos, de profesionales que poseen estudios de Formación Profesional, casi siempre de la rama sanitaria. Los estudios complementarios reinciden en la temática sanitaria ya que así se produce una relación directa con su actividad actual. Por el contrario, los conocimientos de idiomas e informática son, por lo general, escasos.

Casi siempre son trabajadores de entre 25 y 40 años. La mayoría posee estudios de F.P. de la rama sanitaria y su situación anterior a la contratación era de estudiante o desempleado.

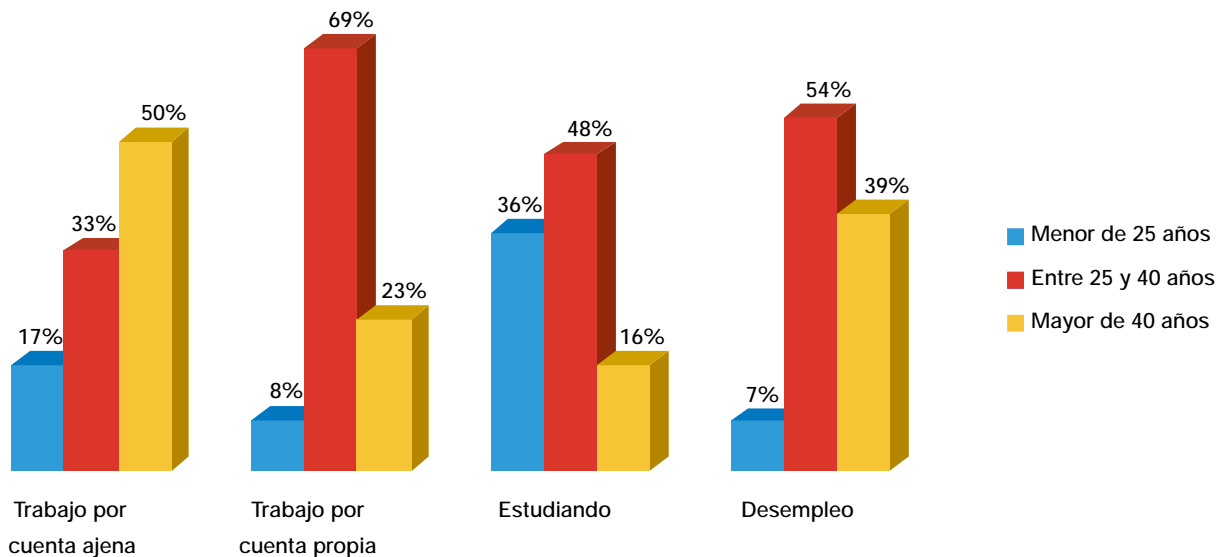


Con la contratación activa en este sector, se ha creado un movimiento alentador entre las personas que estaban en paro o estudiando, ya que eran muy pocas las personas que trabajaban inmediatamente antes de ser contratadas por las nuevas empresas.

La situación es contraria a la que presentaban los emprendedores del sector; aquí el porcentaje mayor corresponde a desempleadas que, si le sumamos el de las estudiantes, alcanza casi un 72%. Cruzando las variables de edad y situación anterior a la contratación, obtenemos los siguientes datos de relevancia: el grueso de desempleados lo absorben los segmentos de edades entre 25 y 40 años y los mayores de 40. Por otro lado, los menores de 25 años se hallaban principalmente estudiando y quienes trabajaban pertenecen mayoritariamente al intervalo de entre 25 y 40 años de edad.

A pesar de ello, casi todas las contratadas ya tenían una experiencia previa que se ha catalogado como media (entre 2 y 5 años) y vinculada directamente con su trabajo actual.

SITUACIÓN LABORAL PREVIA A LA CONTRATACIÓN SEGÚN LA EDAD

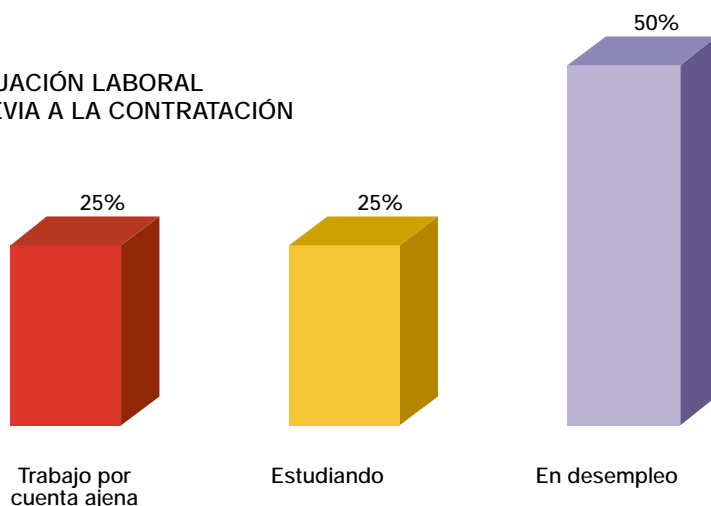


En el sector de Comercio de Proximidad

Este trabajador se dedica principalmente a la atención al cliente. Mayoritariamente es mujer, en un 75% de los casos, y sobre todo son personas que tienen entre 25 y 40 años, aunque bastante más cerca de los 25. En un 50% de los casos se encontraban en situación de desempleo en el momento anterior a la contratación.

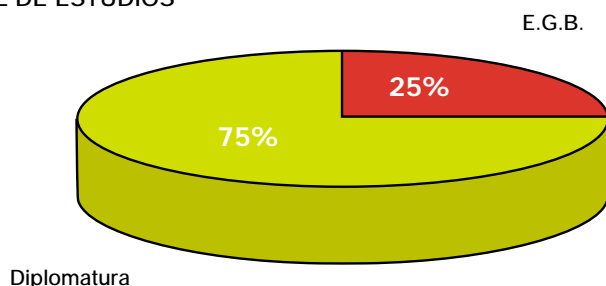
Los trabajadores en su mayoría son mujeres que tienen entre 25 y 40 años. La mitad se encontraba desempleada en la situación anterior a la contratación, poseen una elevada formación pero una mínima experiencia profesional previa.

SITUACIÓN LABORAL PREVIA A LA CONTRATACIÓN



Destacan las personas con elevada formación, es decir, que han cursado estudios superiores y que poseen un relativo conocimiento de otros idiomas y del área informática. Estos dos últimos puntos tienen una importante correlación con el hecho de tratarse de personas con elevado nivel formativo reglado. Su temprana edad justifica, por igual, el escaso conocimiento de otros temas de interés y su mínimo nivel de experiencia profesional previa. En este sentido, el 75% califica su experiencia previa como nula.

NIVEL DE ESTUDIOS



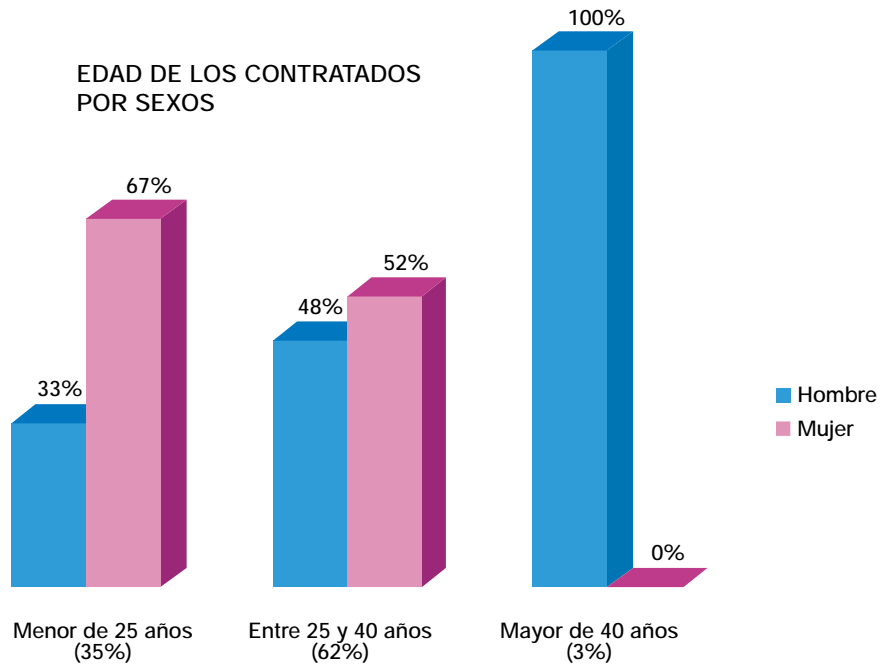
Otras características de interés que se han nombrado han sido el perfil comercial, pragmatismo y trabajo en equipo.

En el sector de Servicios Culturales y de Ocio

Los trabajadores de este sector son indistintamente hombres o mujeres con edades comprendidas entre los 25 y 40 años, de un nivel formativo medio-alto y con un porcentaje elevado de conocimientos en idiomas. La gran mayoría contaba con experiencia laboral previa siempre relacionada directamente con el puesto actual.

El rasgo más definitorio en cuanto al puesto de trabajo se traduce en una labor realizada a nivel departamental en puestos como profesores, periodistas, etc. Por otro lado, casi el 60% de estos trabajadores ya se encontraba trabajando en el momento inmediatamente anterior a su contratación.

Más de la mitad de los empleados se sitúa en el segmento de edad comprendido entre los 25 y los 40 años. Aquí trabaja una importante proporción de jóvenes, algo más del 35%, casi por igual hombres o mujeres, aunque es un poco mayor el número de ellas. En los tramos de menor edad llama la atención que las mujeres empleadas supongan el doble que los hombres.



Se trata de un colectivo con un nivel formativo medio-alto. Esto se debe a que más de la mitad ha cursado estudios medios y más de un 44% posee títulos superiores. Encontramos cierto peso en los estudios relacionados con el área económica/comercial y con Ciencias de la Información. En cuanto a su formación no reglada, un 68% tiene conocimientos de idiomas y, también en una proporción muy alta, se ha profundizado en el aprendizaje de programas informáticos.

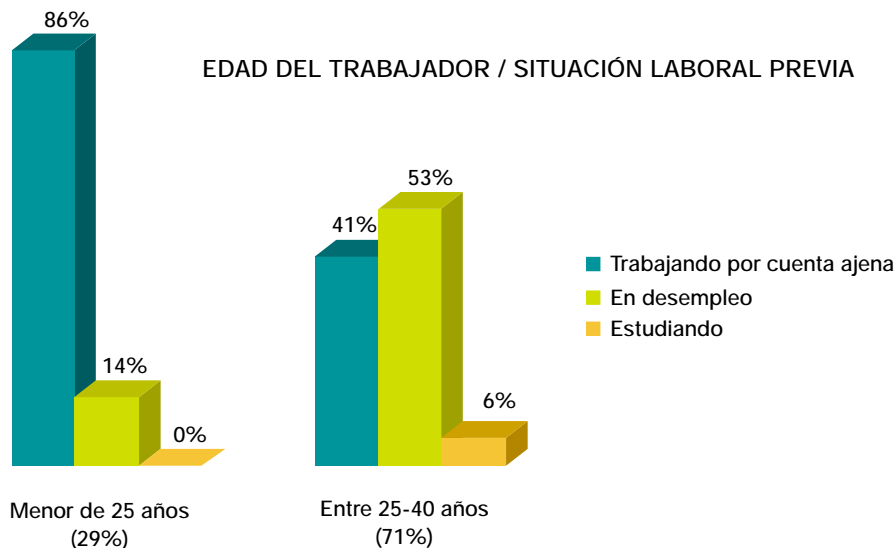
Algo más del 80% de los trabajadores encuestados cuenta con una experiencia laboral previa que, en más de la mitad de los casos, ha sido importante por su extensión en el tiempo. Esta experiencia ha estado siempre directamente relacionada con el puesto de trabajo actual.

En el sector Forestal

En el estudio apreciamos que se trata de un sector donde trabajan hombres jóvenes, generalmente con edades comprendidas entre los 25 y los 40 años. Casi la totalidad de los contratados son hombres, su juventud es una característica relevante ya que no existe presencia de trabajadores mayores de 40 años y los menores de 25 años forman un grupo similar al de personas entre 25 y 40 años. Con este resultado se aprecia una gran diferencia respecto a los perfiles de los emprendedores donde la edad siempre era superior.

El dato más reseñable que se desprende del estudio combinado de las variables edad y situación anterior a la contratación es que el 86% de los jóvenes (menores de 25 años) se encontrara trabajando, frente al 53% de las personas entre 25 y 40 años que vivían una situación de desempleo.

En general, los trabajadores de este sector son hombres jóvenes con edades entre 25 y 40 años que ocupan puestos de peones y de coordinación de proyectos. La mayoría cuenta con un nivel básico de estudios y sin experiencia laboral previa de relevancia.



Ocupan puestos de peones y de coordinación de los proyectos técnicos en las empresas. Es por ello que no se considere importante la formación tanto reglada como complementaria; de modo que la mayoría de los trabajadores cuentan con un nivel de estudios básicos e incluso un elevado porcentaje ni siquiera ha finalizado la enseñanza básica. Por otro lado, los conocimientos de idiomas e informática son residuales y únicamente aparecen en los trabajadores del sector con estudios medios o superiores.

Con estos datos, no parece raro que más de un 83% de los encuestados no contara con una experiencia laboral previa de relevancia, ya que siendo jóvenes y no estando muy cualificados, no han tenido oportunidades de acumular experiencias laborales.

En el sector de Atención a la Infancia

En este sector, el trabajo desempeñado por las personas contratadas se basa en la función educadora de los más pequeños.

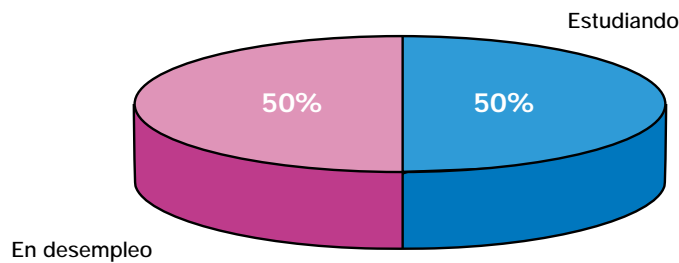
Las trabajadoras son mujeres jóvenes con titulaciones especializadas en el sector y que se encontraban estudiando o desempleadas antes de su contratación.

La titulación y los estudios especializados son la clave para su contratación. El total de las encuestadas poseen estudios superiores estando la especialidad de su licenciatura ligada a la atención a la infancia. Como ya se ha comentado antes el nivel formativo es una característica principal a la hora de la contratación, por lo cual, la mayoría son educadoras, maestras o pedagogas.

Las educadoras del sector de atención a la infancia poseen conocimientos de otras lenguas como son el francés y el euskera, este último debido a la demanda que existe en la educación actual pero no cuentan con formación complementaria relacionada con la informática.

Los empleados, en mayor medida, son mujeres que tienen entre 25 y 40 años. La juventud de las trabajadoras implica que todas ellas se encontraran estudiando o en desempleo antes de la contratación. Además, ninguna cuenta con algún tipo de experiencia profesional previa aunque no estuviera relacionada con el puesto que cubren en la actualidad.

SITUACIÓN LABORAL PREVIA



Se trata de personas que se definen como empáticas, pacientes y amables, cualidades que son muy importantes para poder desempeñar las funciones diarias que requiere su puesto de trabajo.

En el sector de Medio Ambiente

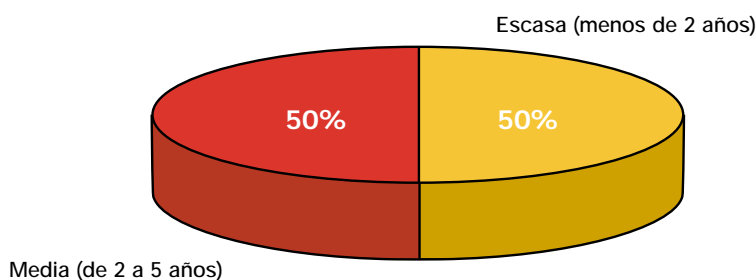
El número de personas contratadas para el desarrollo de las empresas que prestan servicios medioambientales queda condicionado por su preparación académica. Al ser un puesto con funciones técnicas y comerciales, el nivel de estudios es como mínimo de FP II en la rama química o comercial. La especialización del sector hace necesarios unos conocimientos propios para poder cubrir las características del puesto de trabajo y de esta manera desempeñar sus funciones satisfaciendo los objetivos de la empresa.

Las personas contratadas en este sector son indistintamente hombres o mujeres, su edad no supera los 40 años y llama la atención la presencia de jóvenes menores de 25 años. En este sentido, gran parte de este grupo han comenzado a trabajar partiendo de una situación de desempleo. La juventud de los trabajadores de estos nuevos sectores les da la oportunidad de obtener el primer puesto de trabajo o de pasar del paro a la contratación laboral. Así que la creación de empleo de estos nuevos sectores queda patente en un segmento muy joven de la población.

Por otra parte, a nivel de formación no reglada complementan sus conocimientos tanto con inglés como con informática, sin dejar de adentrarse en la realización de cursos relacionados con el medio ambiente y la calidad. Como se aprecia, las características formativas han sido claves en la selección para este puesto de trabajo; no así la experiencia laboral previa, que pese a estar presente en estos perfiles, no tiene ninguna relación con las funciones a desempeñar en empresas del sector.

El trabajador es un joven entorno a los 25 años de edad que se encontraba estudiando o en desempleo antes de ser contratado, con un nivel de estudios medio y alto conocimiento de idiomas.

EXPERIENCIA LABORAL PREVIA



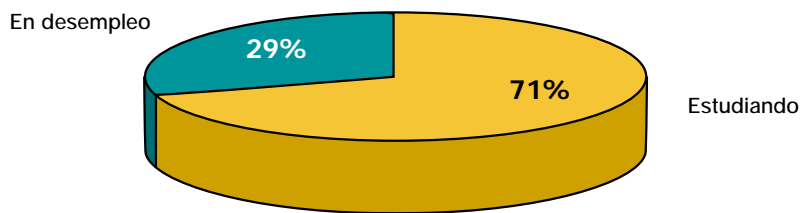
Las características personales que se han deducido de los encuestados alcanzan porcentajes similares. Como más significativas podemos subrayar la facilidad para trabajar en equipo, la perseverancia y un conjunto de otras.

En el sector de Turismo Activo

El nivel de estudios de estos jóvenes trabajadores, indistintamente hombre o mujeres, es medio y en su mayoría no poseen conocimientos complementarios a excepción del área de idiomas.

El trabajador contratado es un joven, casi siempre menor de 25 años que se encontraba estudiando o en desempleo inmediatamente antes de su contratación. La juventud de los trabajadores es una característica que marca los perfiles de este sector. De esta manera, queda reflejado que más del 70% de los empleados se encontraban estudiando antes de su incorporación a la empresa y el resto en paro, desapareciendo las posibilidades de poseer un trabajo anterior. Por otra parte, se define como un sector mayoritario de mujeres ya que suponen el doble de contrataciones que los hombres.

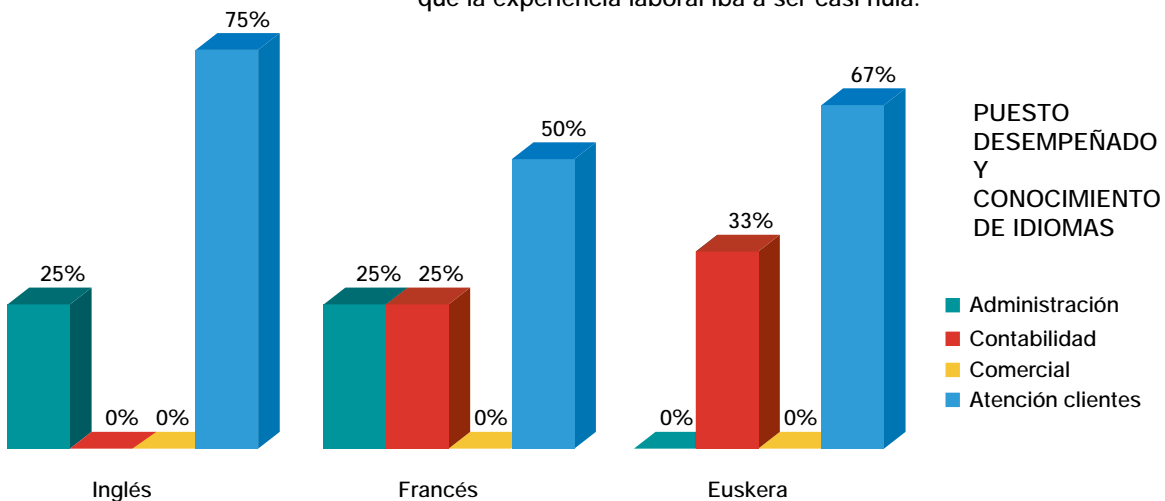
SITUACIÓN LABORAL PREVIA



La función que desempeñan en la empresa consiste en atender a los clientes como monitores o guías turísticos y servir de apoyo en cuestiones, en bastantes casos, relacionadas con la hostelería.

Tienen un nivel de estudios medios sin observarse una homogeneidad ni especialización en los empleados. Un 50% de estos trabajadores posee conocimientos de idiomas, algo muy necesario para el desempeño de sus funciones en la empresa y el manejo a nivel de usuario de programas informáticos es mínimo.

La inmensa mayoría de los contratados no tiene experiencia laboral previa, sólo un 17% han trabajado con anterioridad en puestos parcialmente relacionados con la actividad que realizan en estos momentos. Estos resultados habían quedado definidos poco a poco a largo de la descripción del propio trabajador ya que joven y estudiante implicaba que la experiencia laboral iba a ser casi nula.



La problemática en la búsqueda del perfil demandado

La capacidad de crear empleo que tienen las empresas depende, en gran medida, de los problemas que éstas encuentren a la hora de buscar el perfil laboral que demandan. Por este motivo, con el presente estudio, hemos querido ahondar en la problemática particular de cada ámbito y sacar a la luz las razones de fondo que la explican.

Sólo en cuatro de los ámbitos estudiados podemos afirmar que existen dificultades a la hora de contratar las personas necesarias. Las empresas encuadradas en las áreas de Atención a la Infancia, Medio Ambiente y Turismo Activo no nos han transmitido la existencia de problemas de consideración a la hora de contratar nuevo personal.

El sector más conflictivo es el Forestal. En él, las empresas encuentran tremendas dificultades para localizar peones. Posiblemente, las causas sean el gran desconocimiento reinante sobre el sector, y la naturaleza, dura y exigente, del trabajo a desempeñar. Esto obliga a las empresas a soportar una elevada rotación de personal y a no plantearse la formación continua de los trabajadores, por ello es tan difícil encontrar y contratar operarios cualificados dentro de este campo.

Al hablar de contratación problemática, debemos citar en segunda posición al Comercio de Proximidad. En él, como causante principal de problemas está la dificultad de encontrar personas que se planteen su contratación como un trabajo a largo plazo. Según los empresarios, sus trabajadores contemplan su puesto como una ocupación temporal que les permita tener unos ingresos mientras buscan otro empleo más acorde con su cualificación o perfil. Por este motivo, los comercios se han constituido como negocios familiares para poder buscar una solución que garantice su perdurabilidad.

Por otro lado, en las empresas de Servicios Culturales y de Ocio, a pesar de haber comunicado pocos casos conflictivos, hemos constatado que muchas de las contrataciones se realizan en el entorno de familiares o gracias a conocidos. Esta conducta, deja entrever futuros problemas que ocasionarán inconvenientes a la hora de aumentar sus plantillas; así se han evidenciado la escasez de candidatos, la falta de formación académica reglada, falta de apoyo institucional para la contratación indefinida con sueldos dignos, desamparo administrativo en titulaciones, la mayoría quiere trabajar en empresas con nombre, etc.

Por último, en el sector de Servicios a las Personas, se ha detectado un número muy pequeño de casos problemáticos relativos a la contratación de trabajadores cualificados. Los inconvenientes provienen, especialmente, de las características propias del trabajo como son las exigencias geográficas y los horarios solicitados.

Sólo en cuatro de los ámbitos estudiados podemos afirmar que existen dificultades a la hora de contratar las personas necesarias.

El sector más conflictivo es el Forestal, seguido del comercio de Proximidad, el de Servicios Culturales y de Ocio y situándose en último lugar el de Servicios a las Personas.

¿Quiénes y cómo serán los trabajadores que estas empresas contratarán en un futuro próximo?

El presente estudio también se ha dedicado a detectar las necesidades de personal que las empresas analizadas tendrán en el futuro próximo y el perfil que han de tener los candidatos que se sometan a los procesos de selección. Las empresas tienen muy claras sus necesidades: saben cuántas personas necesitan y cómo deben ser éstas.

Las empresas analizadas prevén la contratación de un total de 42 nuevos trabajadores repartidos en varios de los ámbitos de actividad que venimos estudiando.

Las empresas analizadas en el ámbito de **Servicios a las Personas** han afirmado tener necesidad de realizar cinco nuevas incorporaciones de trabajadores. El perfil de las personas que cubrirán los puestos de trabajador familiar y cuidador corresponde a una *mujer de 25 a 40 años, con estudios medios –preferiblemente FP II de la especialidad– y que posea conocimientos sanitarios. Se valorará muy favorablemente la experiencia profesional previa vinculada directamente con esta labor.*

En el sector de **Comercios de Proximidad**, hemos detectado la necesidad inmediata de dos nuevas contrataciones. Los contratados deberán cubrir un puesto de apoyo y complemento en el comercio. Para ello su perfil corresponderá a *una persona de cualquier edad, con estudios primarios. No es necesario, aunque se valorará, haber tenido experiencia profesional previa.*

Respecto a las empresas del sector de **Servicios Culturales y de Ocio**, hay una serie de puestos de profesorado y comerciales que se desea cubrir en un número de *27 nuevas incorporaciones*. Para ellos, se demandará un perfil que corresponde a *personas de entre 25 y 40 años, con estudios medios o superiores relacionados con las funciones a desempeñar. Los candidatos tendrán que poseer conocimientos informáticos de alto nivel (Windows, internet, diseño de páginas web, software musical, etc...). El conocimiento de una segunda lengua es fundamental, sobre todo el euskera y en segundo plano, el inglés. En cuanto a la experiencia profesional previa no es necesaria, aunque sí se valorará, máxime si está relacionada con el desempeño de las funciones que conlleva el puesto. Es imprescindible tener capacidad de trabajo en equipo y perseverancia, como cualidades a nivel personal.*

Seis son los puestos futuros que se han detectado en tan sólo una de las empresas del sector **Forestal**. Las personas contratadas realizarán labores forestales y de jardinería. El perfil que exige el puesto de peón forestal y de jardinería, que es el menos cualificado, corresponde a *personas de cualquier edad, sin formación ni experiencia específica. Sólo se requiere tener capacidad de esfuerzo y constancia en el trabajo.*

En las empresas estudiadas en el sector de **Atención a la Infancia**, se tiene previsto contratar a 2 personas para que se hagan cargo de funciones educadoras, debido a las perspectivas alcistas de la demanda de estos servicios. El perfil buscado para los puestos de educadora infantil responde a *mujeres de cualquier edad, preferible de entre 25 y 40, a ser posible con estudios relacionados, aunque esto último no es imprescindible. Se valora que sepan euskera y que tengan experiencia en el puesto. Se requiere simpatía y gusto por los niños.*

5

Conclusiones finales

Por último, llegados a este punto y a modo de cierre, no nos queda sino intentar plasmar de la manera más nítida posible aquellos resultados de principal interés que hemos ido sacando a la luz en el proceso de análisis de la información recopilada.

Por ello, si uno de los objetivos iniciales –tal vez el fundamental– de nuestro estudio era descubrir los rasgos diferenciales de las personas que se hallan tras este conglomerado de empresas, no está de más terminar exponiendo cuáles son esos perfiles profesionales tipo de estos trabajadores, diferenciándolos según ámbitos y según el tipo de relación laboral con la empresa.

SERVICIOS A LAS PERSONAS

	SOCIOS TRABAJADORES	TRABAJADORES CONTRATADOS	PREVISIONES DE CONTRATACIÓN
Puesto desempeñado	Gestión	Labor departamental/ Apoyo-complemento	Labor departamental
Situación previa a la incorporación laboral	Trabajando (mayoritariamente por cuenta ajena).	El desempleo en un 50% de los casos. El porcentaje restante se reparte entre quienes trabajaban (por cuenta ajena) o estudiaban.	
Edad	Mayor de 25 años y en importante porcentaje mayor de 40.	Entre 25 y 40 años. Importante presencia de mayores de 40 años.	Entre 25 y 40 años.
Sexo	Hombre	Mujer	Mujer
Nivel formativo reglado	Licenciatura. Destacan los juristas.	Bajo. Estudios medios y básicos. Destaca la rama sanitaria.	Variado. F.P. II relacionado
Nivel formativo no reglado	<ul style="list-style-type: none"> - Idiomas - Informática - Otros conoc. interés 	<ul style="list-style-type: none"> - No - No - Sí, relacionados con la actividad 	<ul style="list-style-type: none"> - No - No - Se valoran relacionados con rama sanitaria
Experiencia profesional previa	Media. Centrada en actividades similares. No relacionada en la mayor parte de los casos con la función actual.	Media y en relación casi siempre con las funciones que estas personas desarrollan actualmente.	Escasa o media pero relacionada
Características personales	Perseverancia, empatía, versatilidad, perfil comercial.	Empatía, trabajo en equipo.	Empatía, versatilidad, paciencia.
Problemas en la contratación		No	En general, no. Proceso de selección propio.

Este es un ámbito nuevo para la iniciativa privada; ello se refleja en que la mayoría de los emprendedores no tenía experiencia en él. Lo analizaron y vieron el potencial futuro de los servicios a personas y, como gestores, se lanzaron a exprimir sus posibilidades. La experiencia, en este campo, la aportan las personas contratadas, y por ello resultan vitales. Gracias a las iniciativas emprendedoras, y pese a una cualificación formativa más bien baja, se han incorporado a la vida laboral una proporción muy alta de personas, ya que la mitad de ellos estaban en paro y muchos de los contratados eran aún estudiantes.

COMERCIO DE PROXIMIDAD

	SOCIOS TRABAJADORES	TRABAJADORES CONTRATADOS	PREVISIONES DE CONTRATACIÓN
Puesto desempeñado			
	Atención al cliente/ Gestión	Atención al cliente	Apoyo-complemento
Situación previa a la incorporación laboral			
	Trabajando (mayoritariamente por su cuenta)	En desempleo (50% de los casos)	
Edad			
	Mayor de 25 años y un significativo 31% mayores de 40	Entre 25 y 40 años	Indiferente
Sexo			
	Indistintamente hombre o mujer. Más mujeres	Mujer	Indiferente
Nivel formativo reglado			
	Estudios medios	Estudios superiores	Sin necesidades especiales
Nivel formativo no reglado			
- Idiomas	- No	- 50% de los casos (inglés y euskera)	- No necesarios
- Informática	- Windows	- Windows	- No necesarios
- Otros conoc. interés	- Al 50% relacionado y no relacionado	- No	- No
Experiencia profesional previa			
	Media alta. Se reparte por igual en cuanto a la vinculación con su negocio actual	Nula en la mayoría	No necesaria pero valorable
Características personales			
	Carnet de conducir, perfil comercial, perseverancia, versatilidad	Carnet de conducir, trabajo en equipo, pragmatismo, perfil comercial	Carnet de conducir
Problemas en la contratación			
		Sí	En general no. Selección a través de familiares / conocidos

En este ámbito resalta una circunstancia muy curiosa: los empleados tienen más formación reglada y no reglada que los empresarios. Mientras que los empresarios sólo tienen estudios medios, algún conocimiento de informática y otros conocimientos que la mitad de las veces, no suelen estar relacionados con su actual negocio, las personas contratadas suelen ser diplomadas y conocer idiomas e informática a buen nivel. Aquí es donde se encuentra la raíz del problema a la hora de contratar y la causa de que estas personas no permanezcan estables en la empresa. Los jóvenes contratados están preparados para otras actividades y acceden a estos trabajos porque están en paro y porque no tienen experiencia. En cuanto les sale algo relacionado con sus estudios, abandonan el comercio.

SERVICIOS CULTURALES Y DE OCIO

	SOCIOS TRABAJADORES	TRABAJADORES CONTRATADOS	PREVISIONES DE CONTRATACIÓN
Puesto desempeñado	Gestión	Labor departamental	Labor departamental
Situación previa a la incorporación laboral	Trabajando por cuenta ajena	Trabajando y el 27% en desempleo	
Edad	Entre 25 y 40 años y un 28% mayores de 40	Entre 25 y 40 años. Con gran presencia de menores de 25	Entre 25 y 40 años
Sexo	Hombre o mujer	Hombre o mujer	Hombre o mujer
Nivel formativo reglado	Estudios medios y superiores	Estudios medios y superiores	Estudios medios con demanda de licenciados
Nivel formativo no reglado	<ul style="list-style-type: none"> - Idioma - Informática - Otros conoc. interés 	<ul style="list-style-type: none"> - Inglés/francés - Windows/otros - No en la mayoría 	<ul style="list-style-type: none"> - Inglés - Windows/otros - No
Experiencia profesional previa	Elevada y vinculada con su negocio actual	Media baja y relacionada con su puesto actual	No necesaria pero valorable
Características personales	Carnet de conducir, movilidad geográfica, perseverancia, trabajo en equipo	Carnet de conducir, movilidad geográfica, perseverancia, versatilidad	Capacidad de trabajo en equipo, perseverancia
Problemas en la contratación		No	Sí. Selección a través de proceso propio (entrevistas personales)

La igualdad entre empresarios y empleados es patente en todas las variables estudiadas, a excepción de dos: la experiencia laboral y la situación inmediatamente anterior a la incorporación en la nueva empresa. Por lo tanto, queda claro que, en este ámbito, para crear una empresa se debe tener mucha experiencia. Por otro lado, se deduce que la iniciativa de emprender no se da entre personas en paro, sino que éstas acceden al mercado laboral trabajando por cuenta ajena.

SECTOR FORESTAL

	SOCIOS TRABAJADORES	TRABAJADORES CONTRATADOS	PREVISIONES DE CONTRATACIÓN
Puesto desempeñado			
	Gestión/Coordinación/ Labor departamental	Peón/Apoyo-complemento	Peón jardinería Peón forestal
Situación previa a la incorporación laboral			
	Trabajando por cuenta ajena	Trabajando por cuenta ajena o en desempleo	
Edad			
	Entre 25 y 40 años	Entre 25 y 40 años. Más de un 29% menores de 25 años	Indiferente
Sexo			
	Hombre	Hombre	Hombre o mujer
Nivel formativo reglado			
	Estudios medios y superiores (ingeniería agrónoma o de montes)	Estudios a nivel de E.G.B o sin estudios	Sin necesidades especiales
Nivel formativo no reglado			
- Idioma - Informática - Otros conoc. interés	- Francés - Windows - No	- No - No - No	- No necesariamente - No - No
Experiencia profesional previa			
	Media y relacionada con el trabajo actual	Nula en la práctica totali- dad de los casos	No necesaria (valorable la relacionada)
Características personales			
			Ganas de trabajar
Problemas en la contratación			
		Sí	Sí. Proceso propio a través de anuncios en prensa y posterior entrevista a los interesados

Este es el sector en el que más diferencias hay entre los emprendedores y el personal contratado. Aquellos son licenciados y éstos peones sin cualificación que tendrán que realizar labores para las que no se les exige ninguna formación y que se caracterizan por su dureza. En esto último reside la dificultad de encontrar personal, en la dureza de las tareas de peón forestal, un puesto al que sólo acceden personas que estaban desempleadas o que apenas tienen experiencia. La exigente situación laboral de los peones hace que la rotación de personal sea muy alta y ello produce la inestabilidad de formación continua en el puesto; una situación que se podría mejorar incrementando las contraprestaciones que recibe el peón, tal vez, por este orden: sueldo fijo, primas antigüedad, seguridad laboral y un plan de formación directamente ligado con las funciones y tareas y con un aumento de su responsabilidad.

ATENCIÓN A LA INFANCIA

	SOCIOS TRABAJADORES	TRABAJADORES CONTRATADOS	PREVISIONES DE CONTRATACIÓN
Puesto desempeñado			
	Labor departamental	Labor departamental (educadoras)	Educación infantil
Situación previa a la incorporación laboral			
	Trabajando por cuenta ajena	Estudiando o en desempleo	
Edad			
	Entre 25 y 40 años	Entre 25 y 40 años	Indiferente
Sexo			
	Mujer	Mujer	Mujer
Nivel formativo reglado			
	Estudios medios y superiores (pedagogas, maestras, educadoras)	Estudios superiores	Sin necesidades especiales
Nivel formativo no reglado			
- Idiomas	- Más de un idioma (inglés y euskera)	- Euskera y francés	- Euskera
- Informática	- No	- No	- No necesaria
- Otros conoc. interés	- No	- No	- No necesarios
Experiencia profesional previa			
	No excesiva, pero sí relacionada con la atención infantil	Nula	No necesaria
Características personales			
	Empatía, paciencia y capacidad organizativa	Empatía, paciencia	Empatía, paciencia y gusto por los niños
Problemas en la contratación			
		No	No. Proceso propio

Llama la atención que ni las emprendedoras ni las contratadas tengan demasiada experiencia profesional en el cuidado de los niños. Añadiendo este dato a la alta formación especializada en Educación que tienen las unas y las otras, debemos resolver que éste es un sector en el que se puede emprender basándose en los conocimientos teóricos y formativos y en las características personales (empatía, paciencia, etc.) que juegan un papel mucho más trascendental que la experiencia en el desempeño de tareas educadoras. Hay que destacar que éste es el sector en el que el euskera juega un papel más determinante a la hora de la contratación personal. Las empresas buscan así estar preparadas ante la creciente demanda de la sociedad.

MEDIO AMBIENTE

	SOCIOS TRABAJADORES	TRABAJADORES CONTRATADOS
Puesto desempeñado		
	Gestión / Coordinación	Labor departamental (técnico) / Comercial
Situación previa a la incorporación laboral		
	Trabajando por cuenta ajena	En desempleo
Edad		
	Entre 25 y 40 años	Menor de 25 años o entre 25 y 40 años.
Sexo		
	Hombre o mujer	Hombre o mujer
Nivel formativo reglado		
	Estudios universitarios (ingenierías industriales)	Estudios medios
Nivel formativo no reglado		
- Idioma - Informática - Otros conoc. interés	- Dos idiomas (inglés, francés o euskera) - Windows y otros - Sí, medio ambiente y calidad	- Inglés - Windows - Relacionados con la materia
Experiencia profesional previa		
	Media y en relación con el sector	Media o escasa y nunca relacionada con el puesto actual
Características personales		
	Carnet de conducir, movilidad geográfica, perseverancia, perfil comercial	Carnet de conducir, vehículo propio, trabajo en equipo
Problemas en la contratación		
		No

En este sector se ve la importancia de la formación no reglada cuando existe un vacío en la formación oficial. Es decir, los empleados –poseedores en su mayoría de estudios medios– nunca tienen estudios oficiales especializados en el Medio Ambiente, pero todos han realizado un curso no oficial que ha incrementado su formación en este área. Por lo tanto, se puede afirmar que el sector medioambiental, formativamente, está bien cubierto en los tramos altos de nuestro sistema educativo (licenciaturas y diplomaturas) pero que en los tramos de estudios medios va detrás de una realidad laboral en desarrollo.

TURISMO ACTIVO

	SOCIOS TRABAJADORES	TRABAJADORES CONTRATADOS
Puesto desempeñado	Gestión Atención a clientes	Apoyo- complemento Atención a clientes (guía turístico)
Situación previa a la incorporación laboral	Trabajando por cuenta ajena y un 40% en paro	En desempleo o estudiando
Edad	Entre 25 y 40 años	Nunca superior a los 40 años, en la mayoría de los casos menores de 25
Sexo	Hombre o mujer	Mujer (porcentaje de hombres: 30%)
Nivel formativo reglado	Estudios medios y superiores	Estudios medios
Nivel formativo no reglado		
- Idioma	- Inglés y euskera	- 50% posee conocimientos de más de un idioma (inglés y/o francés y/o euskera)
- Informática	- No	- Windows
- Otros conoc. interés	- No	- Relacionados con la materia
Experiencia profesional previa		Nula
Características personales		Perfil comercial, empatía y versatilidad funcional
Problemas en la contratación		No

En este sector destaca el alto porcentaje de empleados que estaban en paro antes de ser contratados y, sobre todo, destaca la proporción de emprendedores que se encontraba en desempleo antes de la creación de su empresa. Por otro lado, es un hecho que en la mayoría de los casos ni unos ni otros tienen una formación superior cualificada. De todo ello se deduce que el Turismo Activo es un sector que ofrece salidas a emprendedores que tengan experiencia en el sector, aunque carezcan de formación cualificada. Para este ámbito, es más importante conocer el euskera o el inglés que tener una licenciatura.

EDITA
CEIN, S.A.
Centro Europeo de Empresas
e Innovación de Navarra

COORDINACIÓN Y MAQUETACIÓN
Rebeca Arrarás

IMPRESIÓN
Ilarcua