



# RADIOGRAFÍA DE LA DEMANDA DE TALENTO EN LAS MIPYMES CATALANAS

Necesidades y dificultades de cobertura

**BARÒMETRE**  
DE COMPETÈNCIES I  
OCUPACIONS DE  
CATALUNYA  
Per UOC i PIMEC



INFORME ELABORADO POR:

**Miriam Durán,**  
economista e investigadora a la Unitat de  
Prospecció y Análisis Laboral de la UOC

**Carme Pagés,**  
profesora e investigadora y directora de la  
Unitat de Prospecció y Análisis Laboral de la UOC

AMB LA COL·LABORACIÓ DE:

**Sílvia Miró,**  
directora del Àrea de Trabajo de PIMEC

**Hèctor Pérez,**  
director de Servicios de Formación y Empleo de PIMEC

AGRADECIMIENTOS:

Agradecemos la colaboración de Joan Barfull, secretario técnico de la Comisión de Sostenibilidad de PIMEC, así como de los miembros de esta Comisión que han participado en los grupos focales celebrados el 4 de septiembre de 2024. También agradecemos a los miembros de la Unidad de Prospección y Análisis Laboral de la UOC y, especialmente, a Natalí Basílico, sus aportaciones a este estudio.

## INTRODUCCIÓN

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) ejercen un papel crucial en la economía catalana puesto que representan el 99,8% de las empresas y el 68,2% del empleo (PIMEC, 2024). Esto explica que su capacidad de ser y mantenerse competitivas sea un factor clave para el rendimiento económico de Cataluña. En una sociedad caracterizada de manera creciente por el conocimiento, la competitividad depende cada vez más de la capacidad de las MIPYMES para atraer y retener personal cualificado.

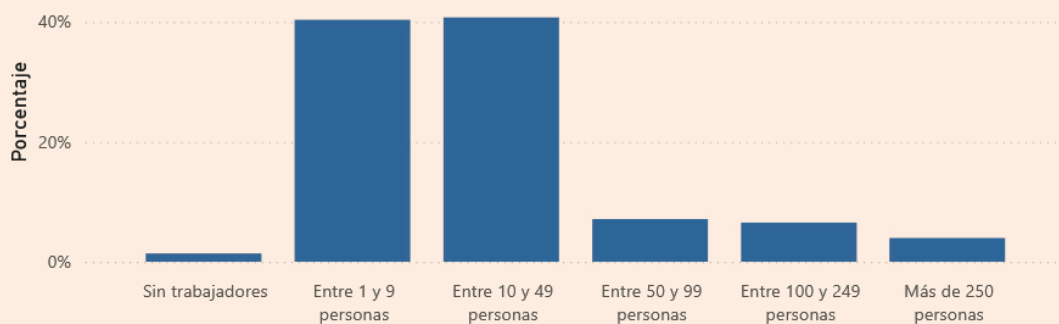
Pese a la gran importancia del factor trabajo en los resultados de las MIPYMES catalanas, se conoce relativamente poco sobre sus necesidades de talento y las posibles dificultades que afrontan para contratar y cubrir determinados perfiles, especialmente en un contexto de transformación acelerada. Los cambios disruptivos en los procesos productivos, impulsados por la transformación digital, la transición ecológica, el envejecimiento demográfico, la automatización y la globalización, impactan de manera clave en la demanda de trabajo, y las MIPYMES no son una excepción. Identificar esas necesidades y asegurar un ajuste adecuado entre la oferta y la demanda de trabajo es esencial para conseguir una economía más competitiva y resiliente. Así mismo, identificar si existen perfiles de difícil cobertura permite diseñar políticas formativas y de empleo que cierren las brechas existentes, al tiempo que fomenta la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad, promoviendo una mayor equidad e inclusión en el mercado de trabajo.

Este estudio tiene como objetivo identificar las necesidades específicas de talento de las MIPYMES en Cataluña. Además, trata de determinar si existen perfiles de difícil cobertura en las micro, pequeñas y medianas empresas, así como de explorar los factores que influyen en la dificultad para cubrir ciertas posiciones vacantes, según la percepción de los responsables empresariales. En particular, quiere dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los perfiles profesionales más demandados por las micro, pequeñas y medianas empresas y qué competencias se requieren para estos perfiles? ¿Qué perfiles se consideran de difícil cobertura para las personas responsables de estas empresas y por qué motivos? El análisis se realiza a partir de la explotación de los datos obtenidos de una encuesta representativa de las micro, pequeñas y medianas empresas catalanas, recogidos en el periodo comprendido entre marzo y octubre de 2024 a través de encuestas de acompañamiento telefónico (CATE) y cuestionarios en línea (CAWI) realizados por PIMEC.

## LA ENCUESTA

En esta encuesta han participado un total de 506 MIPYMES. De estas, el 40,32% tienen entre 1 y 9 trabajadores, un 40,71% entre 10 y 49 trabajadores, el 7,11%, entre 50 y 99, y un 10% supera los 100 trabajadores. La encuesta ha sido respondida mayoritariamente por la persona a cargo de la dirección general (35,18%) o directamente por el/la empresario/a (25,49%), y, en menor medida, por las personas responsables de recursos humanos u otros departamentos de la empresa (19,37%).

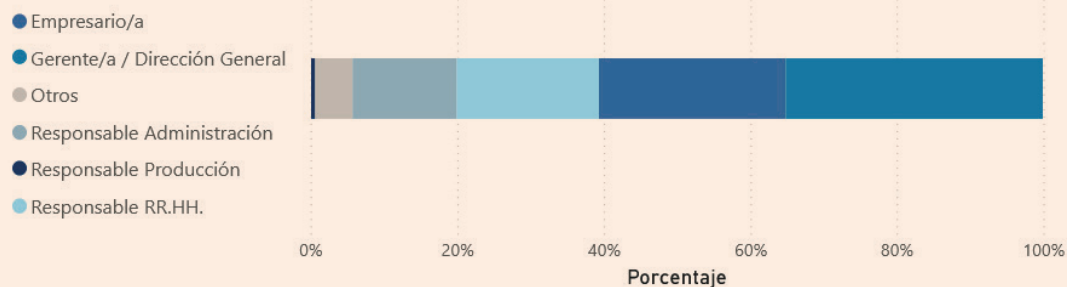
**Figura 1: Porcentaje de respuestas por dimensión de la empresa**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta PIMEC a las MIPYMES.



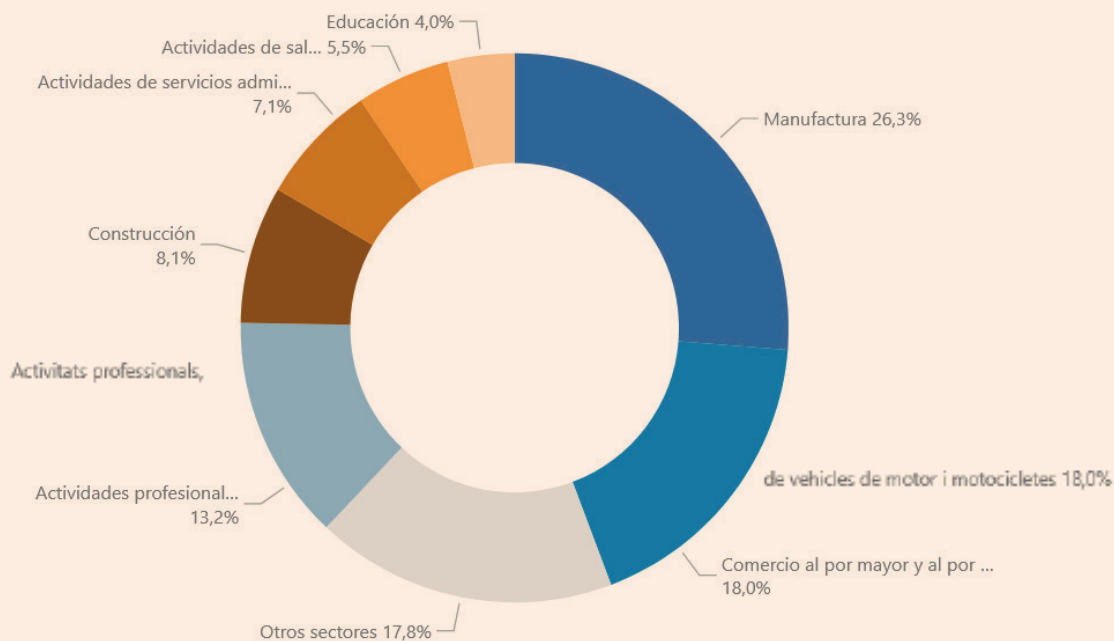
**Figura 2: Cargo de la persona que responde la encuesta**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta PIMEC a las MIPYMES.

Por sectores de actividad, son las empresas del sector manufacturero (26,3%), del sector comercial (18,0%), del sector de actividades profesionales (13,2%) y de la construcción (8,1%) las que tienen una mayor presencia en la muestra.

**Figura 3: Empresas participantes por sector de actividad**

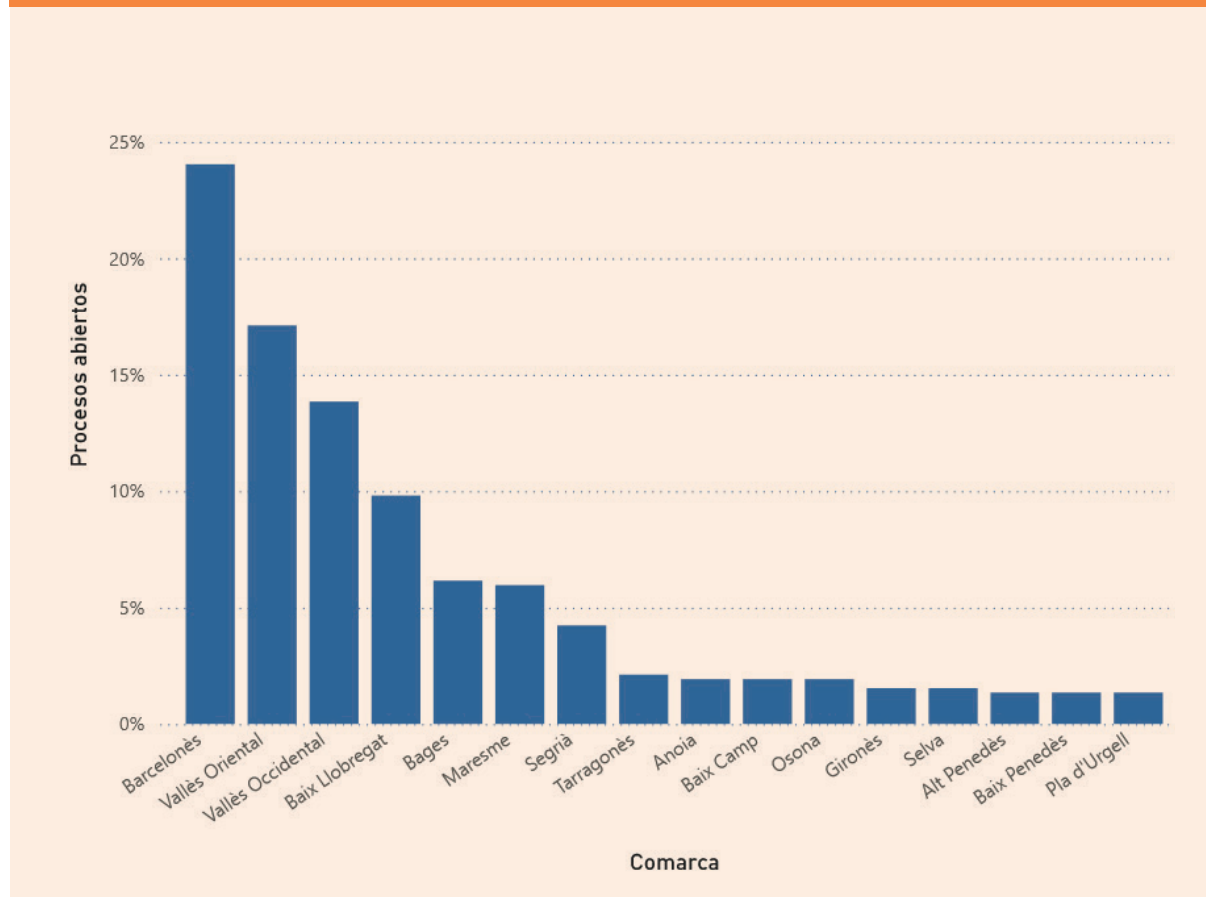


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta PIMEC a las MIPYMES.

## Procesos de incorporación de trabajadores

El número de procesos de selección iniciados ha sido elevado, ya que el 91,5% de las empresas encuestadas declara haber iniciado un proceso en los últimos 18 meses. La mayoría de ellas se sitúan en las comarcas del Barcelonès (24%), Vallès Oriental (17,1%) y Vallès Occidental (13,8%).

**Figura 4: Procesos de contratación abiertos por comarca**

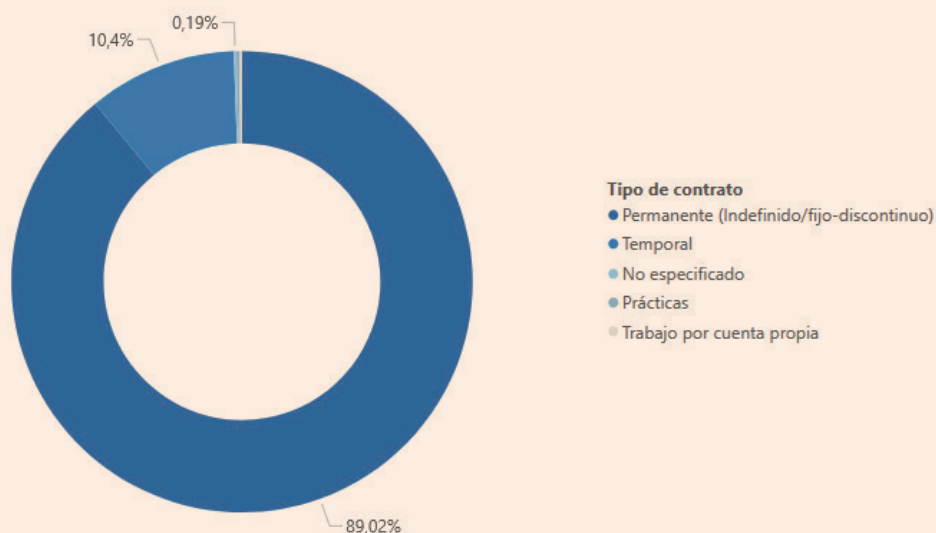


Nota: por razones de representatividad, solo se muestran las comarcas que suponen al menos un 1% de la muestra.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta PIMEC a las MIPYMES.

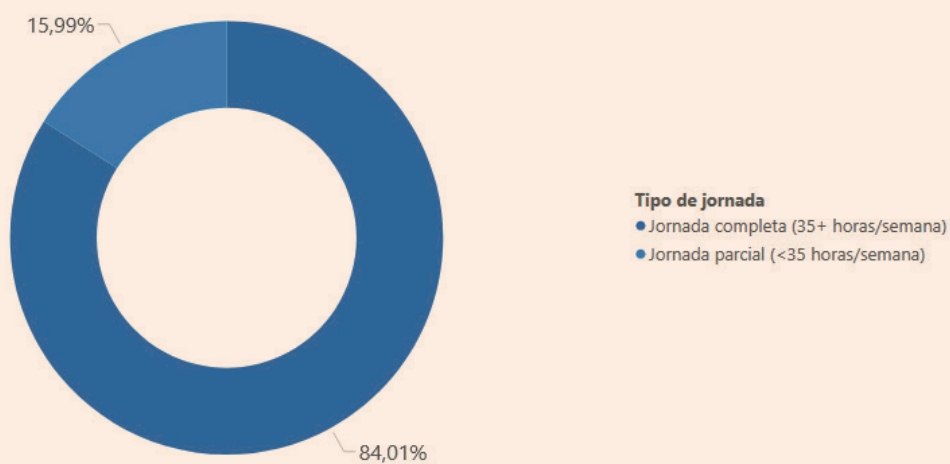
Del total de las vacantes abiertas, casi un 90% se han caracterizado por ofrecer contratos de carácter fijo (indefinidos/fijos-discontinuos); por su parte, un 84% son a jornada completa.

**Figura 5: Tipos de contratos ofrecidos en los procesos de selección muestrados**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta PIMEC a las MIPYMES.

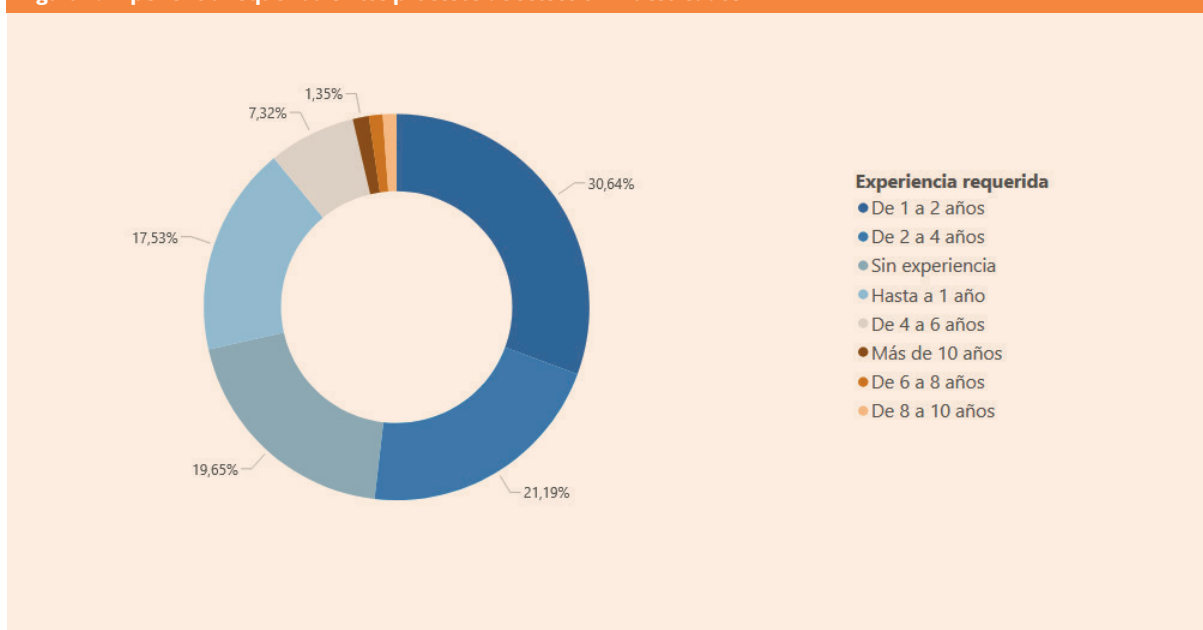
**Figura 6: Tipos de jornada laboral ofrecida en los procesos de selección muestrados**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta PIMEC a las MIPYMES.

En relación con el nivel de experiencia mínima requerida para los puestos de trabajo ofrecidos, se observa una tendencia a la demanda de perfiles con baja experiencia. Específicamente, casi el 20% de las vacantes no han exigido experiencia previa, el 17,5% han solicitado hasta un año de experiencia y el 51,83% han requerido entre 1 y 4 años de experiencia. En contraste, menos del 10% de las vacantes ofrecidas han solicitado más de 5 años de experiencia. Estos datos revelan el rol fundamental que ejercen las MIPYMES en la incorporación de las personas jóvenes y de aquellas que están iniciando su trayectoria laboral.

**Figura 7: Experiencia requerida en los procesos de selección muestreados**

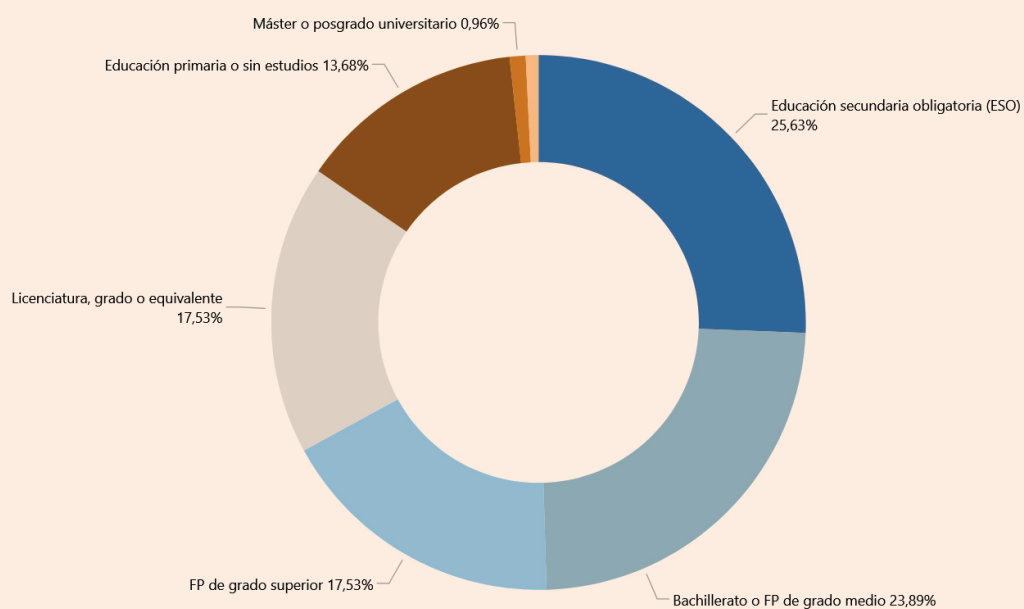


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta PIMEC a las MIPYMES.

Por último, cabe destacar que las vacantes ofrecidas por las MIPYMES consultadas demandan principalmente un nivel de ESO, bachillerato o formación profesional de grado medio y superior, mientras que las vacantes que demandan un nivel superior representan solo un 17,53% del total. Ello se enmarca en la tendencia detectada por el informe sobre Formación y competencias en Cataluña y España (PIMEC, 2021), que pone de relieve que en Cataluña y España se necesitan más perfiles profesionales de nivel competencial medio y menos de nivel competencial alto.



**Figura 8: Nivel formativo requerido en los procesos de selección muestreados**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta PIMEC a las MIPYMES.

## Empleos y competencias más demandadas en Cataluña por las MIPYMES

En Cataluña, los empleos más demandados por las MIPYMES en los procesos de contratación muestreados son aquellos relacionados con el soporte administrativo (10,19% de la muestra) y la representación comercial (4,62% de la muestra). Los perfiles de oficial, operario/a y artesanía, así como los de peonaje de la industria manufacturera, también se destacan como empleos con una elevada demanda (3,65% y 3,08% de la muestra respectivamente).

**Figura 9: Empleos más demandados en Cataluña por las MIPYMES en los procesos de contratación de la muestra**

| Ranking | Ocupación                                                                                                                  | Número de vacantes | % Demanda por ocupación |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------|
| 1       | Otros tipos de personal de apoyo administrativo no clasificados/as bajo otros epígrafes                                    | 53                 | 10,19%                  |
| 2       | Representantes comerciales                                                                                                 | 24                 | 4,62%                   |
| 3       | Otros oficiales, operarios/as y artesanos/as de artes mecánicas y de otros oficios no clasificados/as bajo otros epígrafes | 19                 | 3,65%                   |
| 4       | Peones de la industria manufacturera no clasificados/as bajo otros epígrafes                                               | 16                 | 3,08%                   |
| 5       | Secretarios/as administrativos/as y ejecutivos/as                                                                          | 13                 | 2,50%                   |
| 6       | Asistentes de venta en tiendas y almacenes                                                                                 | 10                 | 1,92%                   |
| 6       | Comerciantes de tiendas                                                                                                    | 10                 | 1,92%                   |
| 6       | Limpiadores/as y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos                                                  | 10                 | 1,92%                   |
| 6       | Otros vendedores/as no clasificados/as bajo otros epígrafes                                                                | 10                 | 1,92%                   |
| 10      | Oficinistas generales                                                                                                      | 9                  | 1,73%                   |
| 11      | Agentes de servicios comerciales no clasificados/as bajo otros epígrafes                                                   | 8                  | 1,54%                   |
| 11      | Contables                                                                                                                  | 8                  | 1,54%                   |
| 11      | Ingenieros/as industriales y de producción                                                                                 | 8                  | 1,54%                   |
| 11      | Peones de carga                                                                                                            | 8                  | 1,54%                   |
| 11      | Soldadores/as y oxicortadores/as                                                                                           | 8                  | 1,54%                   |
| 16      | Recepcionistas (general)                                                                                                   | 7                  | 1,35%                   |
| 17      | Desarrolladores/as de software                                                                                             | 6                  | 1,15%                   |
| 17      | Directores/as de recursos humanos                                                                                          | 6                  | 1,15%                   |
| 17      | Empleados/as de contabilidad y de cálculo de costos                                                                        | 6                  | 1,15%                   |
| 17      | Empleados/as de servicios de información al cliente no clasificados/as bajo otros epígrafes                                | 6                  | 1,15%                   |
| 17      | Operadores/as de máquinas para fabricar productos de material plástico                                                     | 6                  | 1,15%                   |
| 17      | Supervisores/as de tiendas y almacenes                                                                                     | 6                  | 1,15%                   |
| 17      | Técnicos/as en operaciones de tecnologías de la información y la comunicación                                              | 6                  | 1,15%                   |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta PIMEC a las MIPYMES.

La demanda de empleos de las MIPYMES identificada en esta encuesta contrasta con la demanda registrada en las vacantes publicadas en portales de búsqueda de empleo en línea para el total de las empresas catalanas. De los portales en línea se desprende que los empleos más demandados están relacionados con los perfiles tecnológicos y de desarrollo, como por ejemplo analistas de sistemas o desarrolladores de software. Esta discrepancia podría obedecer a que los datos recopilados de los portales en línea están infrarepresentando los procesos de selección realizados a través de otros canales de reclutamiento, como redes sociales, radio, mediante referencias directas o redes informales de contactos personales; estos últimos constituyen los canales más

utilizados por las MIPYMES para la cobertura de sus vacantes ([Informe de gestión de las necesidades de personal en la pequeña y mediana empresa, Observatorio de la pyme](#)).

Esta divergencia pone de relieve la importancia de realizar el presente análisis basado en las respuestas directas de una muestra representativa de MIPYMES que permita complementar y hacer el contraste respecto al análisis de las vacantes en línea, para capturar la demanda de talento en este sector empresarial.

**Figura 10: Empleos más demandados en Cataluña según los datos de las ofertas laborales en línea**

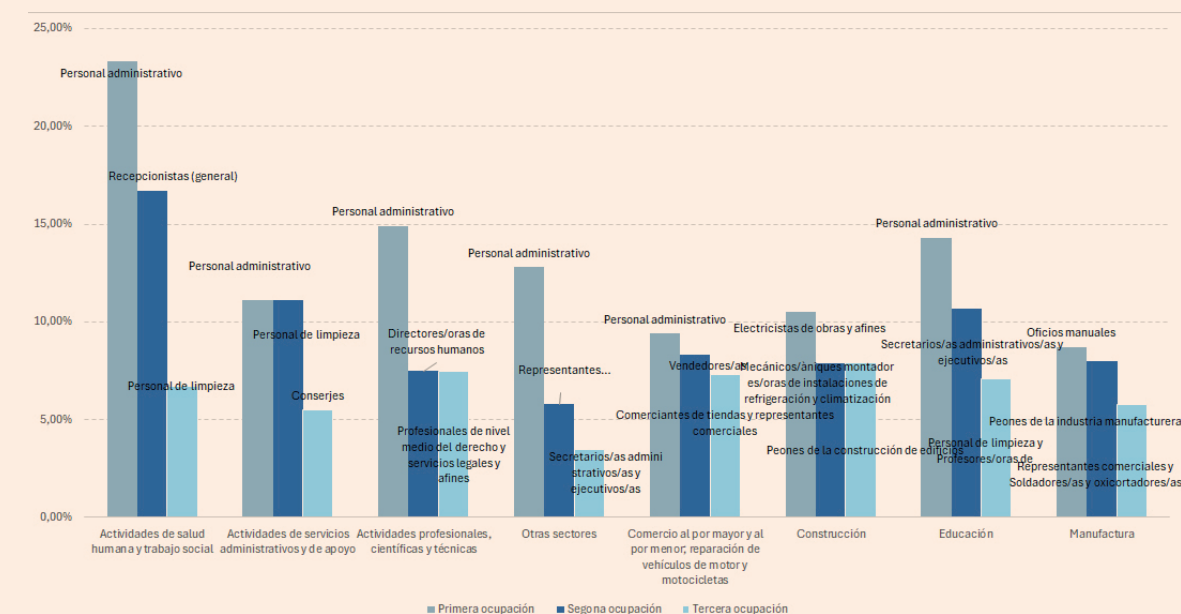


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la compañía Lightcast (2022-2023).

El análisis de la demanda de las MIPYMES por sectores revela que los perfiles administrativos constituyen el empleo más demandado en la mayoría de ellos, lo que sugiere su carácter transversal.



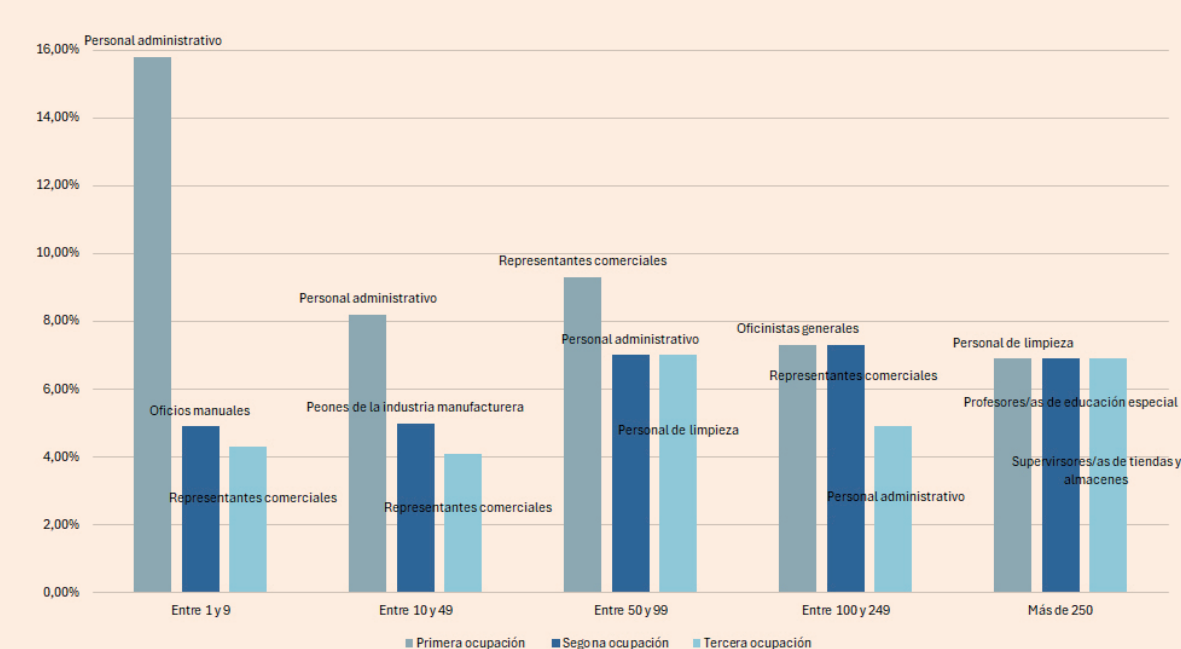
**Figura 11: Empleos más demandados por sector de actividad**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta a las PYMES.

Los perfiles administrativos también se destacan entre los empleos más demandados en los diferentes tipos de empresa, independientemente de su tamaño.

**Figura 12: Empleos más demandados por dimensión de la empresa**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta a las MIPYMES.

Las competencias más demandadas en las vacantes ofrecidas por las empresas participantes son asistir a los clientes, la comunicación y la proactividad. En general, las competencias que más se repiten para las empresas son competencias blandas. Ello pone de manifiesto la importancia que las empresas les otorgan y sugiere que la formación y el desarrollo en esta tipología de competencias pueden mejorar la empleabilidad de las personas candidatas.

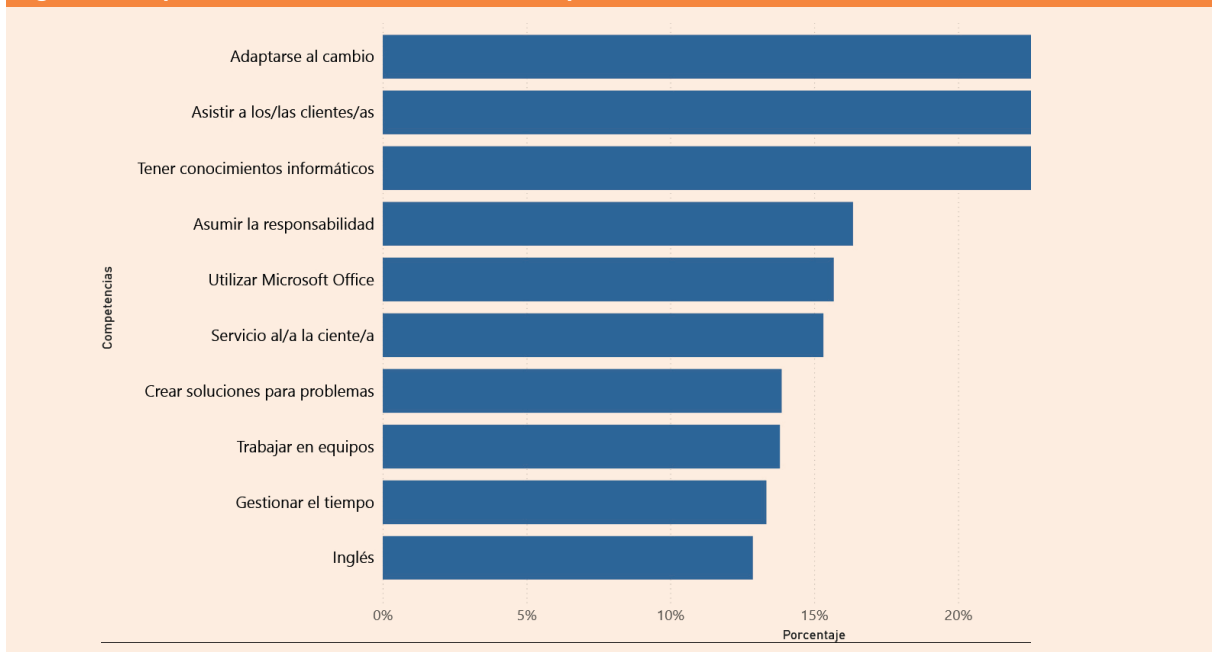
**Figura 13: Competencias más demandadas por las MIPYMES en Cataluña**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta a las MIPYMES.

Las competencias más demandadas por las MIPYMES encuestadas coinciden solo parcialmente con las más demandadas en las vacantes en línea. Esto pone de nuevo de manifiesto la relevancia de situar el foco y hacer el contraste con las MIPYMES, capturando la demanda de talento en este sector. Sin embargo, destaca que en ambos casos las competencias blandas se encuentran entre las más demandadas, lo que confirma la importancia de esta tipología de competencias para las empresas y para la empleabilidad de las personas.

**Figura 14: Competencias más demandadas en Cataluña por las vacantes en línea**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la compañía Lightcast (2022-2023).

## Dificultades de contratación

En cuanto a la facilidad o dificultad que deben afrontar las MIPYMES para encontrar el talento que requieren, destaca el tiempo que tardan en completar un proceso de selección. Tan solo un 27,6% de los procesos de selección iniciados se ha finalizado en tres meses o menos, mientras que un 30,1% tarda entre 3 y 6 meses, un 30,3% se ha cubierto en un periodo de tiempo comprendido entre 6 y 12 meses, y un 5,4% de los procesos iniciados finalizan en un periodo superior a los 12 meses. Ello refleja que las empresas afrontan dificultades y desafíos significativos para poder completar sus procesos de selección.

**Figura 15: Distribución de vacantes por tiempo destinado a cubrir un puesto de trabajo**

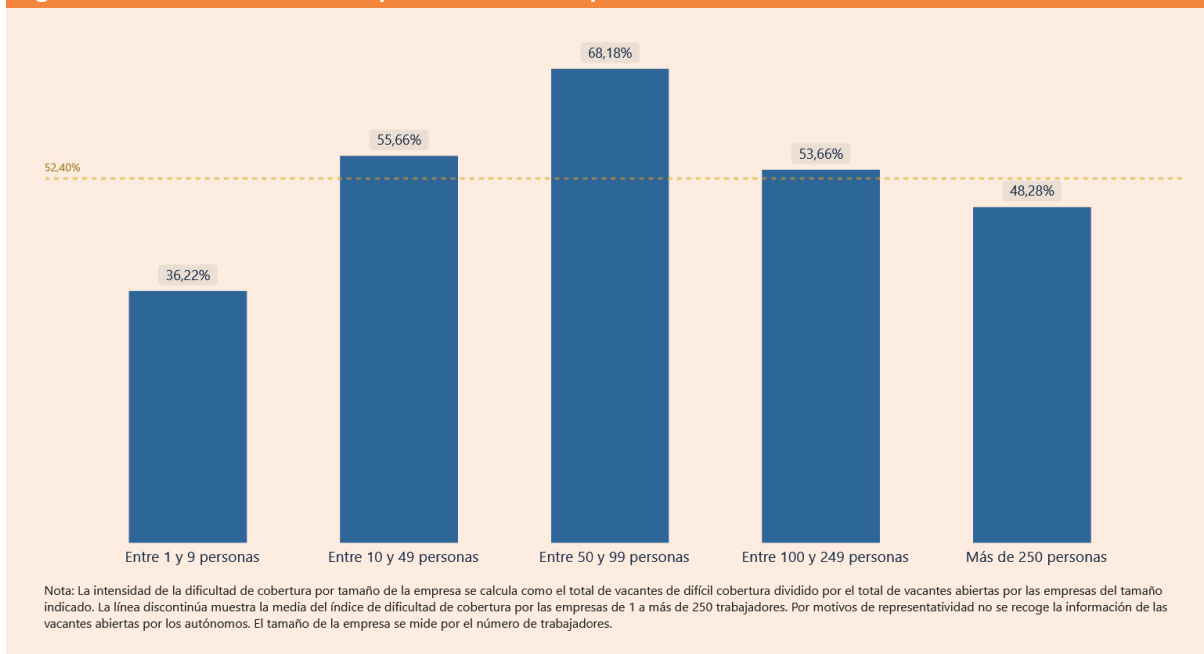


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta a las MIPYMES.



Estas dificultades son corroboradas por las propias empresas encuestadas, puesto que cerca de la mitad (49,3%) de las vacantes abiertas han sido consideradas como de difícil cobertura por las MIPYMES entrevistadas. Esto supone que el 48,6% de las empresas que han abierto una vacante han encontrado dificultades significativas en el proceso de selección. Esta situación se agrava especialmente en las MIPYMES de entre 50 y 99 empleados y en las de entre 10 y 49, ya que el 68,18% y el 55,6% respectivamente de las vacantes abiertas por estas empresas han sido consideradas difíciles de cubrir. Las empresas de entre 100 y 249 trabajadores, y en menor medida las de más de 250 trabajadores, también manifiestan dificultades a la hora de cubrir sus vacantes. Por el contrario, las empresas de entre 1 y 9 personas reportan una menor dificultad.

**Figura 16: Dificultad de contratación por dimensión de empresa**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta a las MIPYMES.

Los empleos o perfiles con mayor dificultad de cobertura son los de dirección de recursos humanos, contabilidad y cálculo de costes, personal de limpieza y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos.



**Figura 17: Empleos con mayor dificultad de cobertura**

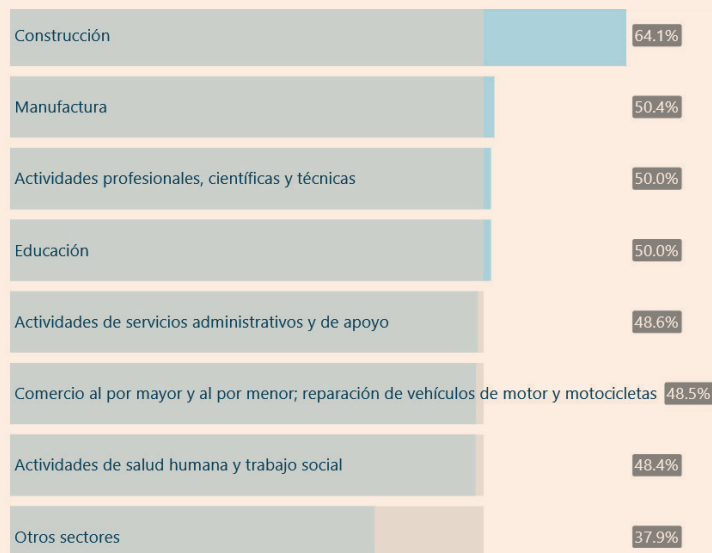
| Rànquing | Ocupació                                                                                                                   | Intensidad<br>dificultad | Vacantes<br>difícil<br>cobertura | Número de<br>vacantes | % Vacantes/<br>total abiertas |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| 1        | Directores/as de recursos humanos                                                                                          | 83,3%                    | 5                                | 6                     | 1,15%                         |
| 1        | Empleados/as de contabilidad y de cálculo de costos                                                                        | 83,3%                    | 5                                | 6                     | 1,15%                         |
| 2        | Limpiadores/as y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos                                                  | 80,0%                    | 8                                | 10                    | 1,92%                         |
| 3        | Contables                                                                                                                  | 75,0%                    | 6                                | 8                     | 1,54%                         |
| 4        | Empleados/as de servicios de información al cliente no clasificados/as bajo otros epígrafes                                | 66,7%                    | 4                                | 6                     | 1,15%                         |
| 5        | Ingenieros/as industriales y de producción                                                                                 | 62,5%                    | 5                                | 8                     | 1,54%                         |
| 5        | Soldadores/as y oxicortadores/as                                                                                           | 62,5%                    | 5                                | 8                     | 1,54%                         |
| 6        | Comerciantes de tiendas                                                                                                    | 50,0%                    | 5                                | 10                    | 1,92%                         |
| 6        | Operadores/as de máquinas para fabricar productos de material plástico                                                     | 50,0%                    | 3                                | 6                     | 1,15%                         |
| 6        | Otros vendedores/as no clasificados/as bajo otros epígrafes                                                                | 50,0%                    | 5                                | 10                    | 1,92%                         |
| 6        | Peones de carga                                                                                                            | 50,0%                    | 4                                | 8                     | 1,54%                         |
| 6        | Peones de la industria manufacturera no clasificados/as bajo otros epígrafes                                               | 50,0%                    | 8                                | 16                    | 3,08%                         |
| 6        | Supervisores/as de tiendas y almacenes                                                                                     | 50,0%                    | 3                                | 6                     | 1,15%                         |
| 7        | Secretarios/as administrativos/as y ejecutivos/as                                                                          | 46,2%                    | 6                                | 13                    | 2,50%                         |
| 8        | Representantes comerciales                                                                                                 | 45,8%                    | 11                               | 24                    | 4,62%                         |
| 9        | Agentes de servicios comerciales no clasificados/as bajo otros epígrafes                                                   | 37,5%                    | 3                                | 8                     | 1,54%                         |
| 10       | Otros oficiales, operarios/as y artesanos/as de artes mecánicas y de otros oficios no clasificados/as bajo otros epígrafes | 36,8%                    | 7                                | 19                    | 3,65%                         |
| 11       | Desarrolladores/as de software                                                                                             | 33,3%                    | 2                                | 6                     | 1,15%                         |

Nota: La intensidad de la dificultad de cubrir una vacante se calcula como la división entre las vacantes de difícil cobertura y el total de vacantes abiertas. Por motivos de representatividad, este índice se calcula para los empleos que suponen más del 1% del total de procesos de selección.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta a las MIPYMES.

Las limitaciones a la hora de encontrar los perfiles profesionales necesarios se manifiestan con mayor intensidad en empresas vinculadas al sector de la construcción, ya que el 64,1% de las vacantes abiertas en este sector de actividad han sido declaradas de difícil cobertura. Otros sectores de actividad como la manufactura (50,4%) o las actividades profesionales (50%) y la educación (50%) también afrontan grandes desafíos a la hora de reclutar a los perfiles profesionales adecuados.

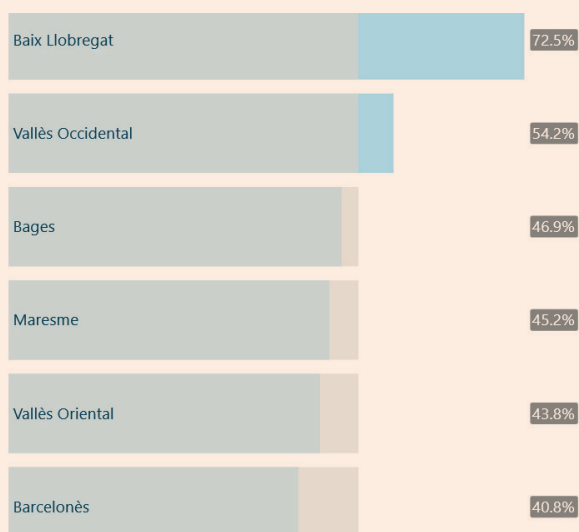
**Figura 18: Sectores que afrontan mayores dificultades de contratación**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta a las MIPYMES.

A nivel territorial, las comarcas que presentan una mayor dificultad de contratación son el Baix Llobregat, donde el 72,5% de las vacantes abiertas ha sido calificadas como de difícil cobertura, seguida del Vallès Occidental (54,2%) y el Bages (46,9%).

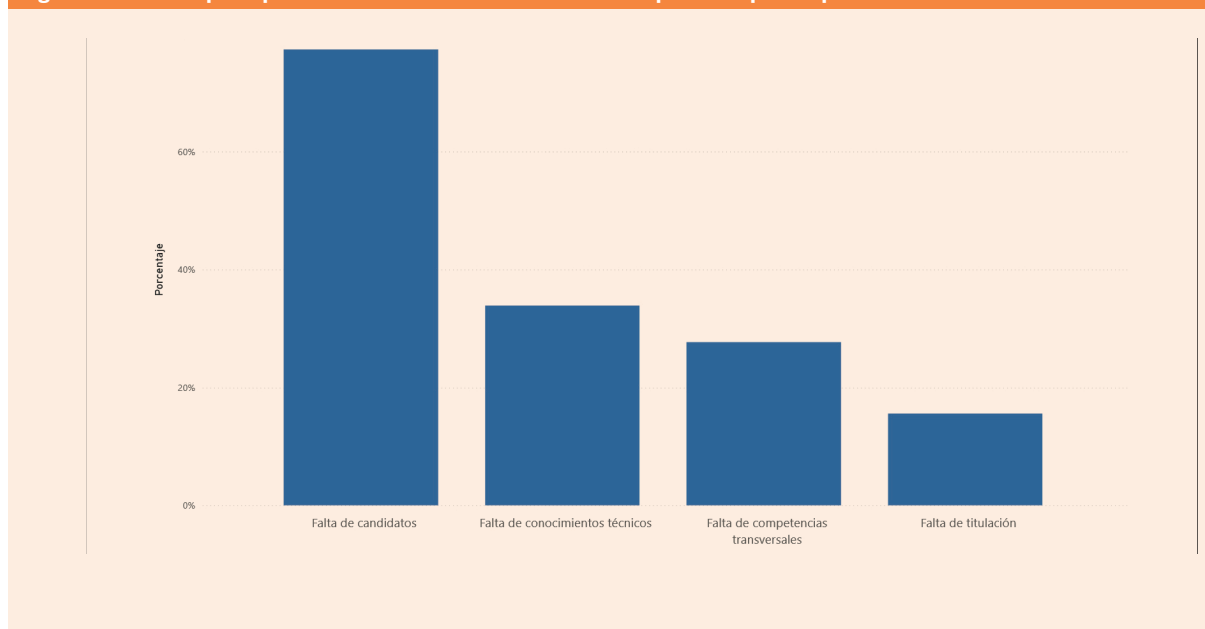
**Figura 19: Comarcas con una mayor dificultad de contratación**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta a las MIPYMES.

Las empresas encuestadas señalan la falta de candidatos como el factor que más las limita para cubrir sus vacantes, ya que este motivo ha sido destacado en el 77,3% de las vacantes de difícil cobertura. Otros factores que afectan a los procesos de selección, aunque en menor medida, son la falta de candidatos con los conocimientos técnicos adecuados (en 33,9% de los procesos de difícil cobertura), la falta de competencias transversales (en 27,7%) y la falta de titulación o del nivel formativo requerido (en 15,6%), que complementan los motivos principales expresados por las empresas. Ello sugiere que existe un importante desajuste entre la demanda y la oferta de empleo en el mercado de trabajo catalán y que dicho desajuste se debe en primera instancia a la dificultad para encontrar personal y, en segundo lugar, a que los candidatos no disponen de los conocimientos y/o competencias necesarios para acceder a los puestos de trabajo ofrecidos.

**Figura 20: Motivos principales de la dificultad de contratación expresados por las personas de contacto**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta PIMEC a las MIPYMES. El porcentaje de cada motivo se calcula dividiendo la cantidad de vacantes en que el motivo fue seleccionado por el total de vacantes de difícil cobertura. Por ejemplo, el motivo "Falta de candidatos" fue seleccionado en 198 de las 256 vacantes (77,3%).

## CONCLUSIONES

Este estudio ha analizado la demanda de talento en las MIPYMES catalanas a partir de una encuesta representativa a las empresas de este sector. Las principales conclusiones que se extraen de este análisis son, en primer lugar, que las micro, pequeñas y medianas empresas de Cataluña afrontan grandes desafíos para la incorporación de personas trabajadoras. Ello se pone de manifiesto en la demora de las empresas consultadas a la hora de cubrir sus vacantes abiertas y en la propia percepción de las MIPYMES. El principal motivo destacado por las empresas es la falta o escasez de personas candidatas, escasez que sugiere un desajuste muy importante entre la oferta y la demanda de trabajo en Cataluña. Estas conclusiones sorprenden a la luz del hecho de que España es el país de la Unión Europea con más desempleo total y juvenil (Eurostat, 2024).

Es por eso por lo que hay que continuar indagando en las causas de esa falta de candidatos en un contexto de tasa de paro elevada en relación con el ámbito europeo. En particular, es necesario entender si faltan canales para llegar a los potenciales candidatos, si los trabajadores no se presentan a las ofertas porque no se consideran suficientemente cualificados, o bien si, a pesar de estar cualificados, no están dispuestos a trabajar en las condiciones ofrecidas.

Una segunda conclusión de este estudio es que los empleos más demandados en Cataluña por las MIPYMES son los relacionados con el soporte administrativo, la representación comercial y los oficios manuales. Por su parte, identificamos los perfiles de dirección de recursos humanos, contabilidad y limpieza como los que presentan una mayor dificultad de cobertura.

Por último, hay que destacar la importancia de las competencias blandas para las MIPYMES. Si bien el orden de la demanda no es el mismo que el que se refleja en los datos de vacantes en línea, ambas fuentes coinciden en que esta tipología de competencias son en general las más demandadas. Este hecho sugiere que la formación y el desarrollo en esta tipología de competencias pueden fomentar la empleabilidad de las personas.

Así mismo, el estudio pone de relieve la importancia de capturar las necesidades de talento específicas de las MIPYMES. Como ya se ha dicho, estas empresas suponen el grueso del tejido empresarial catalán y son responsables de una porción muy significativa del empleo. Sin embargo, capturar su demanda de talento es complejo porque a menudo utilizan canales de captación distintos de los de las grandes empresas, mejor representadas en los análisis de vacantes en línea. Por eso, con frecuencia la demanda de talento de las MIPYMES queda parcial o totalmente excluida de los análisis de demanda de empleo, y conviene utilizar herramientas como esta encuesta para complementar y captar mejor las necesidades de aquellas.

## NOTA METODOLÒGICA

El ZOOM PIMEC se basa en una metodologia de recogida de datos primaria, a partir de las respuestas de 506 empresarios y directivos que explican de primera mano sus necesidades y retos en materia de talento.

### Diseño del cuestionario

El cuestionario ha sido diseñado en el marco de colaboración PIMEC-UOC e incluye una batería de preguntas de caracterización de los participantes y 2 bloques temáticos:

- Demanda de empleos y competencias
- Perfiles de difícil cobertura

### Diseño muestral

#### Marco poblacional

El marco poblacional objetivo son las MIPYMES con establecimiento en Cataluña. A continuación se delimitan los ámbitos técnicos de la encuesta:

- Ámbito poblacional: La población objetivo de la encuesta son las MIPYMES con establecimiento en Cataluña
- Ámbito geográfico: Territorio catalán
- Ámbito temporal: La encuesta se llevó a cabo entre marzo y octubre de 2024

#### Marco muestral

El marco muestral se define a partir del número de empresas con establecimiento en Cataluña registradas en cada provincia. Estos datos se han obtenido a partir de los datos disponibles en el Idescat. En total, las MIPYMES registradas son 597.699. Dado que los datos correspondientes al año de referencia (2024) todavía no estaban disponibles al inicio de los trabajos de campo, la muestra se seleccionó a partir de los datos del año anterior, publicados en febrero de 2024 pero correspondientes a fecha de 1 de enero de 2023.

#### Error tolerable

La muestra es representativa para las MIPYMES catalanas para un nivel de confianza del 95% ( $Z=1.96$ ), con un margen de error inferior al 5%.

### Recogida de la información

El periodo de recogida de información fue de marzo a octubre de 2024, ambos inclusivamente. La recopilación de datos se realizó mediante los métodos CATI (Computer-Assisted Telephones Interviewing) y CAWI (Computer Aided Web Interviewing).



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- PIMEC. (2021). *Formació i competències a Catalunya i Espanya. Una comparativa amb Europa* [Informe]. Barcelona.
- PIMEC. (2024). Anuari de la PIME catalana [Informe]. Barcelona. [https://services.pimec.org/images/news/2/doc/67160affe4437-9617-Anuari%20de%20la%20Pime%20Catalana%202024.pdf?\\_gl=1\\*loe3u5k\\*\\_ga\\*MTMyMDAzMDQ2NS4xNzlwMDk2MzAx\\*\\_ga\\_TL1GYGSMWB\\*MTczM-jl2ODMzMzS4yLjEuMTczMjl2ODM0MS4lMC4wLjA.&\\_ga=2.59939181.1719498272.1732268331-13](https://services.pimec.org/images/news/2/doc/67160affe4437-9617-Anuari%20de%20la%20Pime%20Catalana%202024.pdf?_gl=1*loe3u5k*_ga*MTMyMDAzMDQ2NS4xNzlwMDk2MzAx*_ga_TL1GYGSMWB*MTczM-jl2ODMzMzS4yLjEuMTczMjl2ODM0MS4lMC4wLjA.&_ga=2.59939181.1719498272.1732268331-13)
- Richardson, S. (2007). *What is a skill shortage?* National Centre for Vocational Education Research.
- Shah, C., & Burke, G. (2003). *Skills shortages: concepts, measurement and implications*. The Centre for the Economics of Education and Training, (52). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED505811.pdf>
- Eurostat (2024). *Unemployment by sex and age - monthly data*. European Union. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE\\_RT\\_M\\_\\_custom\\_15451622/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M__custom_15451622/default/table?lang=en)



# BARÒMETRE

## DE COMPETÈNCIES I OCUPACIONS DE CATALUNYA

Per UOC i PIMEC



[barometreocupacions.cat](http://barometreocupacions.cat)