

Observatorio de las ocupaciones

Los perfiles de la oferta de empleo 2015



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

Observatorio de las ocupaciones

Los perfiles de la oferta de empleo 2015



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal
Condesa de Venadito, 9. 28027 – Madrid

NIPO PDF: 274-15-161-3
NIPO Papel: 274-15-160-8
Depósito Legal: M-29524-2015

*Esta edición está dedicada a la memoria
de nuestra compañera María del Carmen Solsona Monzonís*

PRESENTACIÓN

El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) tiene como prioridad aportar información y conocimiento sobre la situación y tendencias del mercado de trabajo. Hacia ese objetivo encamina sus esfuerzos y líneas de trabajo. En un mercado de trabajo eficiente, el objetivo último es que haya un ajuste entre la oferta y la demanda de empleo, de manera que converjan en un punto de encuentro y que además lo hagan de manera satisfactoria para ambas partes. El mejor grado de empleabilidad posible es el que se produce en esa confluencia entre oferta y demanda.

El Servicio Público de Empleo Estatal tiene consolidadas diversas líneas de estudios sobre el mercado laboral, que aportan información y análisis sobre distintos aspectos de su comportamiento, situación, tendencias, características y sus dinámicas o flujos de entrada, permanencia y salida del mercado laboral: desempleo, contratación, afiliación, etc. y que se materializan en forma de fichas mensuales sintetizadas, boletines trimestrales y exhaustivos informes anuales que se ajustan a las necesidades de los distintos tipos de usuarios: ciudadanos, empresas, orientadores, centros de enseñanza en sus distintos niveles, administraciones públicas en sus diferentes ámbitos y cualesquier cliente que le sea de utilidad. No obstante, también era necesario complementar con información directa y cualitativa sobre qué está demandando y qué ofrece el empleador y, por ende, qué competencias debe reunir un candidato que busca trabajo para poder concurrir a esa oferta de trabajo.

Ante este reto por conocer este aspecto del mercado de trabajo y dar respuesta a los nuevos requerimientos, se viene abordando cada año un estudio de ámbito estatal, que profundiza en el conocimiento de los perfiles profesionales y de las competencias que requieren las empresas para cubrir sus puestos de trabajo, detectando las necesidades de formación, ayudando así a mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Se trata de colaborar en una mejor comprensión del funcionamiento del mercado laboral de manera que los empleadores que buscan sus candidatos, los desempleados que tratan de incorporarse a ese mercado de trabajo, mantenerse en él o incluso crear su propio trabajo, las entidades educativas y formativas y por supuesto, quienes intermedian y orientan, lo puedan utilizar como fuente de información y herramienta de trabajo.

Fruto de este interés es el estudio "Los perfiles de la oferta de empleo", que el Observatorio de las Ocupaciones realiza cada año con el fin de acercarse con eficiencia a las necesidades de los ciudadanos y las empresas. El trabajo se realiza, principalmente, mediante el seguimiento y análisis de una muestra significativa de ofertas de trabajo que se publican a través de los distintos portales de Internet, independientemente de que la oferta de trabajo proceda de la propia empresa que oferta o de los distintos intermediadores: servicios públicos de empleo, empresas de trabajo temporal, agencias de colocación, sitios web especializados en empleo, etc. No en vano, la Web en sus diversas manifestaciones, es actualmente uno de los medios más utilizados para buscar, crear y ofrecer empleo.

Para el estudio de este año, que supone la cuarta entrega y que se incorpora al acumulado de perfiles en la web institucional (sepe.es), se han rastreado la práctica totalidad de sitios webs que se dedican a ofrecer empleo y se ha recabado información detallada de 2.249 ofertas, a partir de las cuales se han elaborado 18 perfiles profesionales (correspondientes a 19 Grupos primarios según la Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO-11). Perfiles que tienen un considerable potencial de empleo y buenas perspectivas, lo que ya se puede constatar en la parte de la ficha de cada perfil dedicado a los datos laborales.

La envergadura del trabajo requiere de la participación de toda la red del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y de los equipos informáticos del Organismo, además de la intensa dedicación del grupo que ha pilotado el estudio, por lo que aprovecho la ocasión para agradecerles a todos su colaboración.

Junio 2015
Reyes Zatarain del Valle
Directora General del SEPE

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INDICE	9
OBJETIVO, METODOLOGÍA Y CONTENIDO DEL INFORME	11
TÉCNICOS EN EDUCACIÓN INFANTIL.....	15
ESPECIALISTAS EN CONTABILIDAD	20
ESPECIALISTAS EN ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN	25
FILOLOGOS, INTÉRPRETES Y TRADUCTORES	30
ASISTENTES DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRATIVOS	35
EMPLEADOS DE AGENCIAS DE VIAJES.....	40
ESPECIALISTAS EN TRATAMIENTOS DE ESTÉTICA Y BIENESTAR PERSONAL.....	45
SOCORRISTAS	50
TRABAJADORES FORESTALES.....	55
ALBAÑILES	60
CARPINTEROS.....	65
INSTALADORES AISLANTE TÉRMICO E INSONORIZACIÓN	70
MECÁNICOS Y AJUSTADORES DE VEHÍCULOS A MOTOR	75
INSTALADORES Y REPARADORES EN TECNOLOGIAS TIC	80
TRABAJADORES CONSERVEROS DE FRUTAS Y HORTALIZAS.....	85
ZAPATEROS.....	90
OPERADORES DE MAQUINARIA AGRICOLA	95
REPARTIDORES EN MOTO.....	100
CONCLUSIONES.....	105

OBJETIVO, METODOLOGÍA Y CONTENIDO DEL INFORME

El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, teniendo en cuenta el interés y la utilidad que tiene conocer la oferta de empleo en el ámbito nacional, tanto para las personas que están buscando empleo como para quienes lo ofrecen y las que intermedian y orientan en el mercado de trabajo, pone a su disposición la información relacionada con los requisitos que exigen las empresas a los que aspiran a cubrir un puesto de trabajo. Por ello, desde 2011 viene realizando el estudio de **Los perfiles de la oferta de empleo**.

Con la presente entrega, se incorporan 18 nuevos perfiles, con el objetivo de ir creando un amplio repertorio e ir poniéndolos a disposición de nuestros más diversos usuarios en nuestro portal de empleo <http://www.sepe.es/>.

El objetivo que se persigue es:

- Ayudar a aumentar las posibilidades de acceso al mercado laboral de las personas desempleadas que están buscando empleo. En ningún caso se pretende cuantificar la oferta, sino que se trata de perfilar los grandes rasgos que conforman el desempeño de una determinada profesión para que tengan un referente quienes están buscando trabajo.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores a través de distintos frentes:
 - ✓ Ofreciendo una caracterización de los puestos de trabajo y de las condiciones laborales de los mismos que aporten a los usuarios la información necesaria para que puedan contrastarla con su propio perfil y adoptar las medidas necesarias según sus expectativas.
 - ✓ Dando a conocer nuevas competencias laborales que, a su vez, requieren nuevos contenidos formativos que los candidatos han de poseer si quieren acceder o mantenerse en el siempre cambiante mercado de trabajo.
 - ✓ Poniendo a disposición de los orientadores y agentes de empleo herramientas útiles para trabajar en los campos de la orientación laboral y educativa, la intermediación y la formación para el empleo.
 - ✓ Facilitando a los distintos agentes sociales, sean públicos o privados, argumentos que apoyen la toma de decisiones en materia de empleo, orientación, intermediación, formación, etc.

Para la realización de la presente publicación, se ha perseguido la mejora continua de la metodología, adaptándola y actualizándola. Dicha metodología se ha centrando en los siguientes aspectos:

- Delimitación del ámbito de estudio: determinar las ocupaciones a estudiar, el tamaño de la muestra, la calidad de las ofertas, los portales de empleo a consultar, etc.
- Mejora continua de la base de datos que utilizamos para la grabación y explotación de las ofertas seleccionadas.
- Actualización y mejora de la Instrucción y del Manual de utilización de la base de datos que permitiera su uso a toda la red provincial del Observatorio.
- Búsqueda de ofertas en Internet y su mecanización en la Base de Datos de Ofertas.
- Explotación y análisis de la información recabada.
- Diseño del documento, redacción y difusión del mismo.

La selección de los “grupos profesionales” se llevó a cabo teniendo en cuenta una serie de criterios, que se deberían cumplir, aunque de una manera flexible y abierta:

- Se buscó realizar una síntesis entre ocupación, empleo, profesión y grupo ocupacional así como entre las distintas denominaciones que reciben las ocupaciones en los códigos de clasificación y en el mercado de trabajo, resultando: “grupos profesionales”.

Se eligieron ocupaciones cuya contratación tuviera una evolución positiva en los últimos dieciocho meses (desde 1 de enero de 2013 a 30 de junio de 2014), teniendo en cuenta las variaciones semestrales. En todo caso se consideró fundamental el criterio de los analistas del equipo que dirige y coordina el estudio.

- Otros criterios que se tuvieron en cuenta fueron:

- ✓ Que estos grupos ocupacionales no se hubieran estudiado en los tres anteriores estudios llevados a cabo, si bien, cabe la posibilidad de que se haya estudiado agrupado en un perfil más amplio pero se decide analizar por separado dada la entidad e interés del perfil.

- ✓ Ocupaciones relacionadas con actividades económicas más relevantes en todas las provincias y también las más representativas de cada territorio.
- ✓ Ocupaciones que aún teniendo perspectivas menos favorables con respecto al empleo, puedan mejorarlas adaptando su perfil a las nuevas necesidades del mercado laboral.
- ✓ Que tuvieran una elevada presencia en los portales de empleo.
- ✓ Ser propuestos por otros equipos de la red nacional del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE y dado su probado interés desde el punto de vista de la prospección del mercado de trabajo para un determinado estudio sectorial, etc.

Teniendo en cuenta estos criterios, se realizó la selección de los 18 *grupos profesionales*, correspondientes a 19 grupos primarios a cuatro dígitos y 136 ocupaciones a ocho dígitos, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). Son los siguientes:

1. Técnicos en educación infantil
2. Especialistas en contabilidad
3. Especialistas en organización y administración
4. Filólogos, intérpretes y traductores
5. Asistentes de dirección y administrativos
6. Empleados de agencias de viajes
7. Especialistas de la estética y bienestar personal
8. Socorristas
9. Trabajadores forestales
10. Albañiles
11. Carpinteros
12. Instaladores aislante térmico e insonorización
13. Mecánicos y ajustadores de vehículos a motor
14. Instaladores y reparadores en TIC
15. Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas
16. Zapateros
17. Operadores de maquinaria agrícola
18. Repartidores en moto

Para determinar los sitios web en los que buscar ofertas de empleo significativas se estableció el criterio general de éstas tuvieran una amplia representación en la difusión e intermediación de las ofertas de empleo. Clasificándose en tres grupos o categorías:

- ✓ Portales de los Servicios Públicos de Empleo en sus distintos ámbitos, nacional y autonómico.
- ✓ Portales de empleo privados de carácter generalista y especializado.
- ✓ Páginas web corporativas de las empresas, en sus apartados del tipo “trabaja con nosotros”.

Con el objeto de que el trabajo tuviera una dimensión nacional y teniendo en cuenta la complejidad de la búsqueda y la cantidad de datos que había que obtener, se contó con la colaboración de toda la red nacional del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Se hizo una distribución de grupos profesionales y portales con la asignación de un número determinado de ofertas, con criterios unificados para toda la red. Se grabaron un total de 2.249 ofertas de empleo, de las cuales se extrajo la información incluida en este monográfico, que es el cuarto de la serie.

El resultado obtenido se ha plasmado en un documento que presenta una ficha para cada uno de los 18 grupos profesionales analizados. Cada ficha se ha estructurado en tres apartados bien diferenciados:

1. En el primero, se hace una caracterización de la oferta de empleo, se recoge y analiza toda aquella información que nos proporciona la muestra de ofertas analizadas, desde las condiciones laborales propuestas por el ofertante, pasando por el perfil personal del candidato, las competencias y habilidades que ha de poseer, hasta aspectos relacionados con las empresas que realizan la oferta. Todo ello configura un minucioso retrato del perfil del candidato que se busca y al cual han de ir acercándose aquellos desempleados que aspiran a trabajar en los puestos ofertados. En muchos casos, seguramente, necesitarán ser guiados en ese recorrido por quienes intermedian y orientan, utilizando estas fichas como guía.
2. En el segundo punto se recogen los principales indicadores laborales del grupo profesional en el que está encuadrado el perfil estudiado, con el fin de contextualizarlo en el mercado laboral real, analizando su comportamiento, evolución, mecanismos de entrada y salida del mercado, movilidad, etc.
3. La ficha finaliza con un tercer apartado en el que se recogen, entre otros, los principales aspectos formativos, ya sean reglados o para el empleo, relacionados con el perfil estudiado

En el primer punto, que es el objeto principal de este trabajo, se exponen los resultados del análisis de las ofertas de empleo estudiadas según la siguiente distribución: Características de los puestos de trabajo ofertados. Competencias específicas requeridas para el desempeño del empleo. Perfil del candidato, que incluye la formación y experiencia solicitada por la empresa que oferta. Finalizando con el estudio de las competencias personales exigidas y la información adicional procedente en cada caso.

En el apartado segundo, se recoge el movimiento laboral habido en cada uno de los grupos ocupacionales, atendiendo a dos indicadores clave como son el desempleo y la contratación. En ambos se atiende a su distribución por las principales variables que conforman el perfil, su comportamiento interanual, su distribución entre los principales colectivos de interés para el empleo, su localización en las distintas comunidades autónomas, etc. Debemos hacer constar que la disparidad de las evoluciones reflejadas en algunos de los gráficos de paro y contratos se debe a las modificaciones de determinados grupos ocupacionales y a la aparición de nuevas ocupaciones en la vigente Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO-11), publicada en el Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre. Los servicios públicos de empleo han realizado una correspondencia retrospectiva de forma biunívoca en todas las ocupaciones (8 dígitos) con la anterior clasificación vigente, en el caso de los demandantes. Sin embargo, en el caso de los contratos, dicha correspondencia no ha sido posible, porque la comunicación de los mismos por parte de los empleadores se hace a través de grupo primario (4 dígitos) y no por ocupaciones (en muchos casos, un grupo primario de la anterior clasificación se corresponde con varias de la CNO-11, y viceversa, haciendo imposible la distribución).

Por último, el estudio se completa con una información detallada donde se relacionan las ocupaciones a ocho dígitos incluidas en el grupo profesional analizado y una transcripción de las principales funciones a desempeñar, siempre según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11).

Dentro de este apartado se hace un breve análisis de los aspectos formativos de cada perfil, en los que se relacionan las competencias requeridas por el mercado laboral. Además, a modo orientativo, se reflejan datos sobre el número de estudiantes que han terminado estudios relacionados con cada uno de los perfiles, bien sean universitarios, de formación profesional e incluso formación para el empleo con certificación de la profesionalidad, en cada caso según proceda. También, se facilitan enlaces y accesos directos a las páginas web para ampliar información acerca de las diferentes posibilidades formativas, como: Certificados de Profesionalidad, Formación Profesional Reglada o Formación Universitaria, necesaria para algunos perfiles. Además se incluyen los enlaces que nos ponen en contacto con estas mismas preocupaciones en el ámbito europeo.

El trabajo finaliza con un capítulo dedicado a los aspectos más destacables del estudio, sintetizando a modo de conclusiones las principales características y los contenidos de los perfiles de la oferta de empleo. Aún siendo conscientes de la diversidad que introduce cada profesión, dada la disparidad de competencias y habilidades personales y sociales que se requieren para su desempeño, en el ámbito de las actitudes cada vez se observa una mayor transversalidad.

TÉCNICOS EN EDUCACIÓN INFANTIL

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Técnicos en educación infantil**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, acerca del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el cariz actual de la oferta de empleo de los Técnicos en educación infantil.

De la muestra de 150 ofertas recogidas, el 43%, proceden de portales de empleo privados, un 26% de los servicios públicos de empleo y el 31% restante estaba publicado en las webs de las empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo, es decir los propios empleadores o bien empresas de selección de personal.

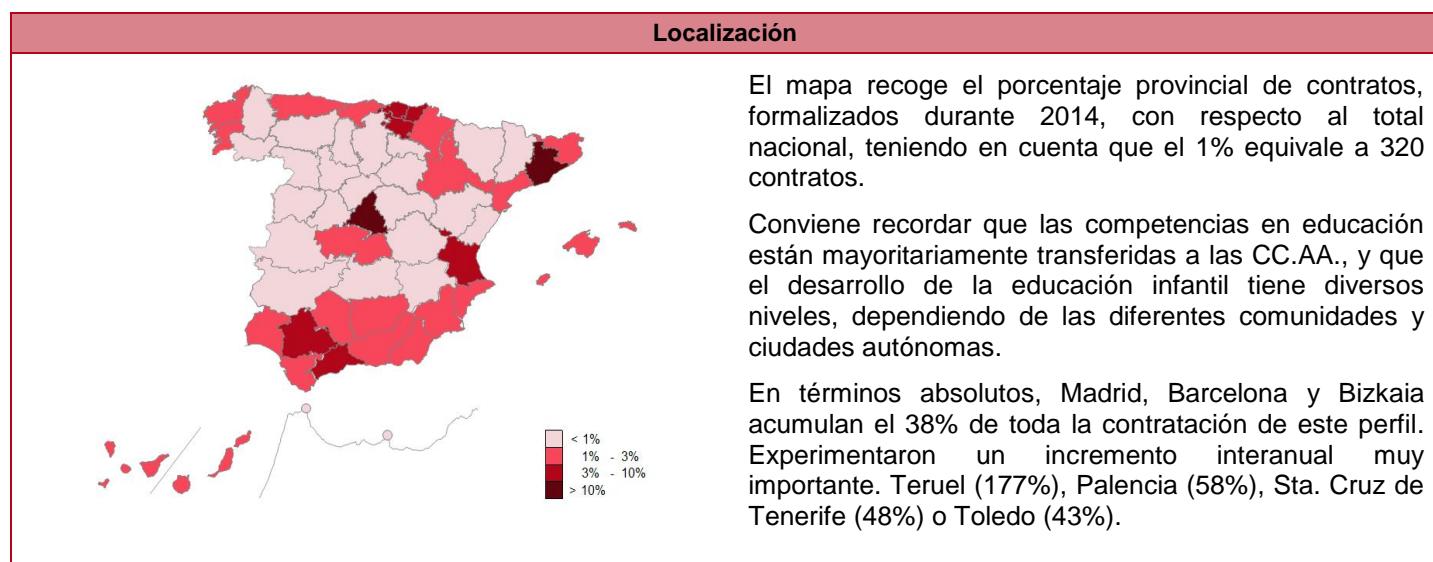
Esta oferta de empleo se corresponde con una sola ocupación según clasificación CNO-11. Sin embargo, se anuncia en el mercado con una diversidad de nombres importante. Y sobre todo con unos requisitos de titulación que no se corresponden de forma clara con la actividad que realizan.

Se solicitan: Asistentes, Auxiliares, Cuidadores, Diplomados en magisterio, Educadores, Maestros o profesores de infantil o Técnicos en educación infantil,

Unas ofertas hacen referencia a metodologías didácticas específicas, a los conocimientos y certificaciones de uno o varios idiomas, o incluso hacen referencia al origen de nacimiento de los aspirantes a plazas ofertadas, nativos.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 63%	Sólo el 86% de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda, más un 3% que proponen contratos mercantiles. En el 25% de los contratos temporales se plantea la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo ofertado.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 77%	En esta ocupación el predominio de la jornada completa es considerable. La variante más común en la muestra de ofertas analizadas es la jornada partida de mañana y tarde (56%), seguida del turno de mañana (23%) y el de tarde (8%).
Tiempo parcial: 23%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Competencias específicas requeridas

- Los técnicos en educación infantil organizan actividades educativas y lúdicas, individuales o colectivas destinadas a afianzar y promover el desarrollo físico y mental, así como, el comportamiento social de niños en edad infantil.
- Entre sus tareas están: programar y organizar actividades, promover la facilidad de expresión, observar a los niños para poder evaluar sus progresos, observar a los niños durante sus actividades, desempeñar tareas afines y supervisar a otros trabajadores.
- A pesar de que las funciones puedan estar definidas, el mercado laboral no distingue con claridad esta ocupación de los cuidadores de niños en guarderías y centros educativos, de los auxiliares de educación infantil o de los maestros de educación infantil o quizás se deba a que la ocupación va incorporando nuevas competencias a medida que ésta se desarrolla y se expande por otras ramas de actividad complementarias.
- Ocho de cada diez ofertas analizadas buscan categorías laborales de técnicos, el resto se reparten entre ayudantes, auxiliares, especialistas y responsables.
- Se observa una gran disparidad de competencias requeridas, aunque parecen transversales la planificación y organización y el trabajo en equipo.
- El ámbito de actuación de los Técnicos en educación infantil se ha venido modificando y desarrollando en los últimos años, vinculados a las modificaciones de los desarrollos curriculares principalmente en áreas referidas a los idiomas o la informática, donde el aprendizaje temprano parece ser la base de un mejor aprendizaje.
- En conjunto, son ofertas de empleo muy dispersas en sus requisitos debido, entre otras causas, a la diversidad competencial, la autonomía de los centros, la libertad de ideario, nuevas metodologías didácticas, etc. La oferta busca características muy específicas del puesto de trabajo.

Formación y experiencia

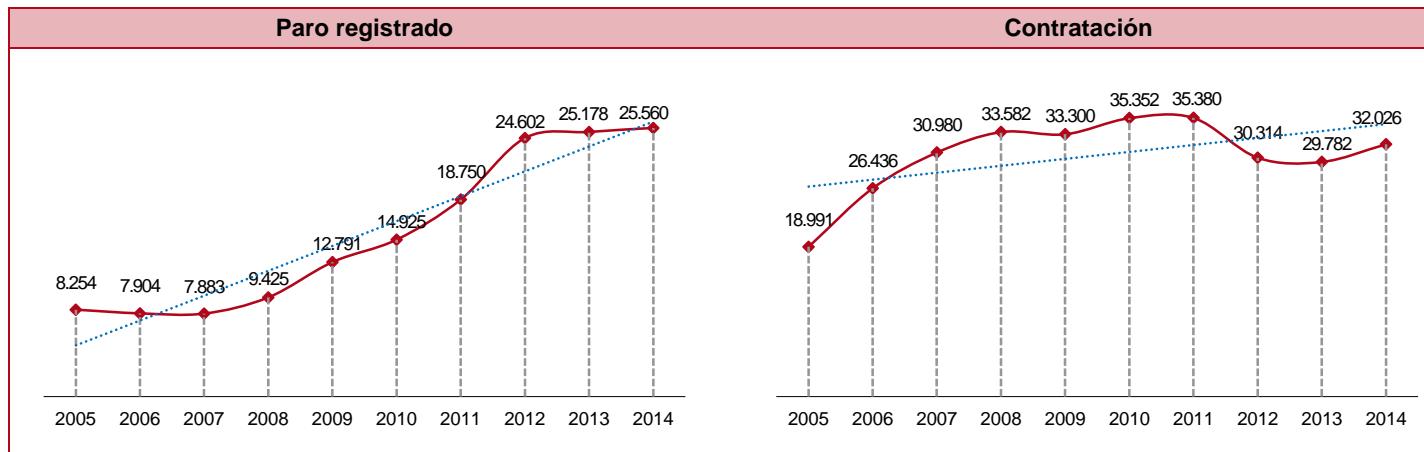
- Las ofertas publicadas recogen expresamente la necesidad de **titulación** en 9 de cada 10 ocasiones, centrándose especialmente en la formación profesional de grado superior (65%) y titulados universitarios (28%).
- La necesidad de la formación y experiencia previa es absoluta, de hecho en muy pocos casos se hace referencia a que la formación correrá a cargo de la empresa tras el reclutamiento.
- El conocimiento de **idiomas** está presente en estas ofertas de empleo en siete de cada diez ocasiones. Se exige el inglés, ocho de cada diez, muy por encima del resto de idiomas. El nivel requerido es alto en la mitad de los casos y no son casuales las ofertas que reclaman alguien nativo del idioma requerido.
- El francés o el alemán ocupan un segundo plano muy lejos del inglés. Los idiomas cooficiales en las comunidades bilingües se dan por supuestos, en función de la normativa vigente.
- Los conocimientos de **informática**, al menos como usuarios habituales, también están presentes en este perfil, téngase en cuenta que estos niños son "nativos digitales" y como tales demandarán ser atendidos.
- En el 90% de las ofertas analizadas se pide **experiencia** previa a los candidatos, bien genérica o específica para el puesto al que optan. A un 32% se le exige una experiencia de hasta un año, dos o más años de experiencia al 46% y se requiere, pero no se especifica, en el 12% de las ofertas.

Acerca del candidato

- Las ofertas no especifican una preferencia por la **edad** del candidato en nueve de cada diez casos, pero a la hora de la contratación la preferencia es clara por los menores de 30 años y especialmente por mujeres. Un colectivo que aparece reflejado en las ofertas por encima del promedio general son las personas con discapacidad, siendo testimonial el hecho de que se haga referencia a otros colectivos específicos para el empleo.
- En una cuarta parte de los casos se prefiere que se resida en la zona y no se requiere disponibilidad para viajar.
- En síntesis y de manera genérica, se podría afirmar que cada puesto ofertado tiene un perfil específico y que, se busca un candidato para un puesto determinado, con una formación de base sólida, que sea responsable, buen comunicador y de trato fácil con las personas a su cuidado, niños en este caso. Abierto a un amplio abanico de especialidades y preferencias pedagógicas. Dispuesto a trabajar en equipo y con una fuerte relación con el entorno educativo, con capacidad de implicarse en la comunidad y mostrar capacidad de trabajo y creatividad. Evaluando el progreso, informando a los responsables y a los padres/tutores del alumnado.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como paradas a diciembre de cada año, y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que nos ocupa y en el conjunto del territorio nacional.

Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica y en los últimos tres años se ha estabilizado el número de parados en torno a 25 mil. Este importante volumen se debe, en buena medida, a no

poder absorber en su totalidad a los más de nueve mil titulados que de media cada año se incorporan al mercado de trabajo, unido al descenso de la natalidad.

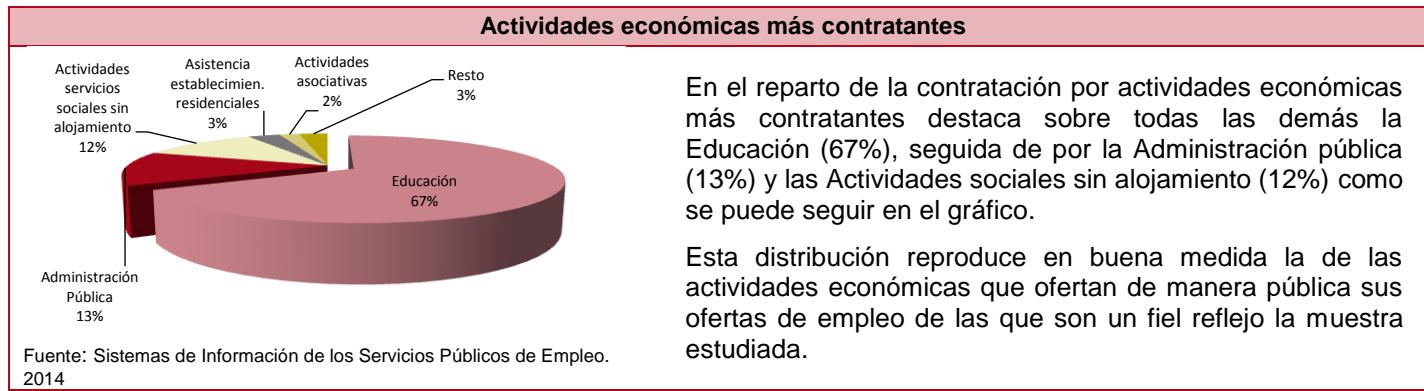
Con un promedio de 30.614 en la serie que representa la contratación, ha repuntado en el último año cerca del 8%. Esta aparente contradicción entre el aumento de los contratos y del desempleo se explica, en parte, por el incremento constante de la rotación.

En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y el contratado, obsérvese la descompensación en alguna de las variables.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 25.560 personas inscritas, lo que supone una variación del 1,52% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	2,80%
Mujeres:	97,20%
Menores de 30 años:	31,38%
Mayores de 45 años:	18,25%
Parados de larga duración:	36,21%
Personas con discapacidad:	1,79%
Extranjeros:	1,56%
Primer empleo:	7,03%
Beneficiarios prestación (*):	43,92%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 32.026 contratos, lo que representa un crecimiento del 7,53% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	5,91%
Mujeres:	94,09%
Menores de 30 años:	53,54%
Mayores de 45 años:	7,44%
Parados de larga duración:	3,43%
Personas con discapacidad:	0,55%
Extranjeros:	1,63%
Indefinidos:	7,14%
Temporales:	92,86%

Fuentes: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo y (*) Servicio Público de Empleo Estatal 2014



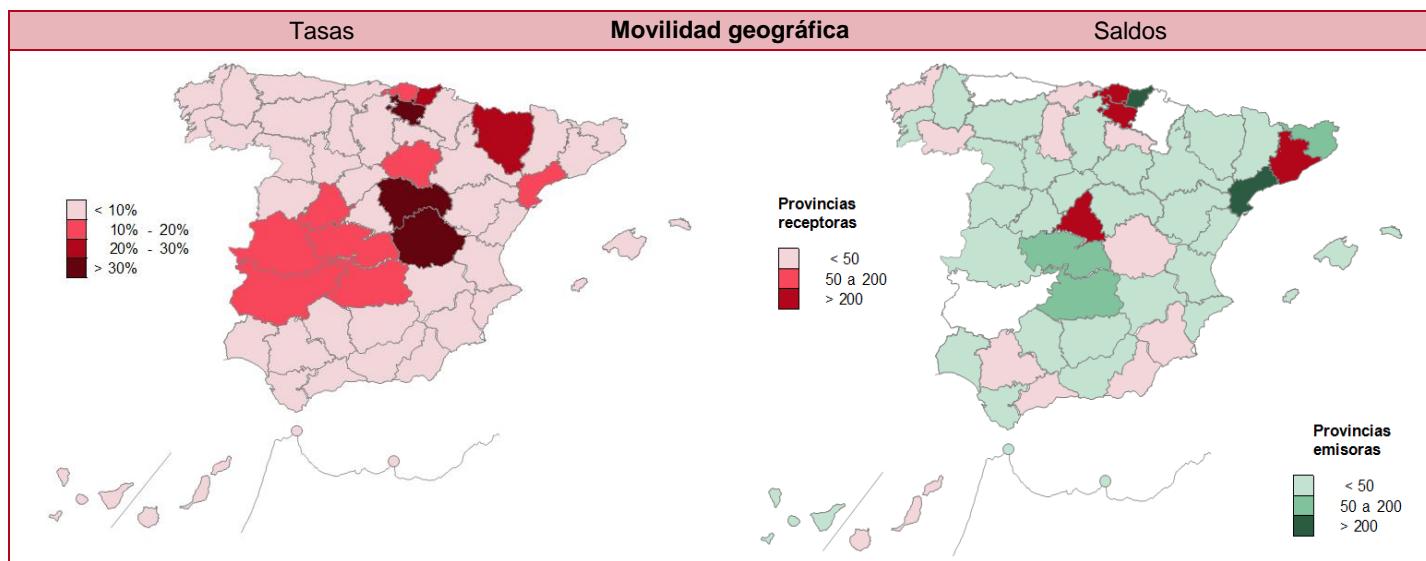
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	32.026	7,53	25.560	1,52	C. F. Navarra	853	21,86	324	13,29
Andalucía	5.608	-2,62	6.853	2,68	C. Valenciana	1.843	14,97	2.757	1,17
Aragón	791	36,85	425	-8,41	Extremadura	409	19,59	731	6,10
Canarias	707	29,01	1.400	5,50	Galicia	1.141	-27,28	1.019	-2,49
Cantabria	486	18,54	322	-2,42	I. Balears	543	26,87	352	2,03
Castilla y León	1.130	0,27	1.463	5,10	La Rioja	147	-10,37	97	32,88
Castilla La Mancha	943	20,90	1.338	-3,67	Melilla	93	-40,00	98	13,95
Cataluña	6.560	16,04	2.934	-4,68	País Vasco	4.931	1,13	906	9,69
Ceuta	115	59,72	110	-8,33	P. de Asturias	362	-10,62	591	2,96
C. de Madrid	4.855	16,32	3.106	3,64	R. de Murcia	507	15,49	734	-3,04

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

Mientras que el incremento de la contratación se refleja en la práctica totalidad de las comunidades autónomas, aunque con variaciones muy diferenciadas, el aumento del desempleo tiene un comportamiento más irregular y dispar como puede observarse en la tabla anterior. Hay

que recordar que los contratos representan relaciones laborales y que estas también pueden ser simultáneas, o que se contrate a personas que no estén en el registro de los servicios públicos de empleo.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La movilidad geográfica en esta ocupación está supeditada, en la oferta pública, a las competencias de educación transferidas a las CC.AA, puesto que el desarrollo de la educación infantil tiene diversos grados de desarrollo, y distintas capacidades de financiación, además del conocimiento de las lenguas cooficiales y el cumplimiento de los perfiles lingüísticos exigidos en cada puesto. La movilidad geográfica se produce cuando no existe coincidencia entre la localidad del domicilio de la persona contratada y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa siguiente, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias que realizan contratos a trabajadores de otra provincia).

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Ni los servicios públicos de empleo ni las empresas de trabajo temporal intermedian de manera significativa en esta ocupación, siendo las propias empresas contratantes las que utilizan bolsas de trabajo para realizar la selección de personal. El autoempleo, aunque complejo por las regulaciones que se deben cumplir para poder iniciar la actividad educativa y puede requerir grandes inversiones, es una alternativa como queda reflejado en la oferta.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se debe tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), aunque en este caso concreto, no se aprecian diferencias entre distintas funciones

profesionales, otra cuestión es que desborden los ámbitos o reclamen una mayor polivalencia y flexibilidad. También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estos estudios en los últimos años, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende

2252 Técnicos en educación infantil:

- 22521013 Técnicos en educación infantil

Funciones que desempeñan

Los técnicos en educación infantil organizan juegos y actividades educativas individuales o colectivas destinados a afianzar y promover el desarrollo físico y mental y el comportamiento social de niños en edad infantil.

Entre sus tareas se incluyen:

- programar y organizar actividades destinadas a estimular el desarrollo físico y la sociabilidad de los niños;
- promover la facilidad de expresión de los niños narrando cuentos y organizando sesiones de simulación de papeles o teatro infantil, recitación de poemas para niños, danzas y canciones infantiles, conversación y discusión;
- observar a los niños para poder evaluar sus progresos y poner al corriente a los padres de los resultados logrados o de los problemas detectados;
- supervisar a los niños durante sus actividades para garantizar su seguridad y resolver los conflictos que puedan acaecer;
- supervisar a otros trabajadores y desempeñar tareas afines.

Aspectos formativos

Se ha puesto de manifiesto en apartados anteriores que la formación y la especialización continua de estos profesionales resulta imprescindible para el ejercicio de esta ocupación, que conlleva una concepción educativa plenamente vocacional hacia los más pequeños. También, cobra especial importancia el conocimiento de idiomas y de habilidades docentes para que los niños incorporen el aprendizaje de distintas lenguas desde edades muy tempranas.

A continuación, se muestra a modo orientativo, una tabla con el número de estudiantes que han finalizado el Grado Superior de esta familia de Formación Profesional en los últimos cursos académicos disponibles.

Curso académico	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Técnico Superior en Educación Infantil	7.381	10.041	10.682

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Para complementar y facilitar conocimientos específicos a estos profesionales en los ámbitos de atención de niños con necesidades educativas especiales en centros educativos o en realización de actividades educativas de carácter lúdico y de tiempo libre dirigidas a grupos infantiles (períodos de vacaciones escolares, clases extraescolares, etc.) existen acciones formativas específicas, como es el caso del siguiente Certificado de Profesionalidad:

Certificado de profesionalidad

Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente enlace. Los interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estas dos direcciones Web: [Red Eures](#) y el sitio web <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>

ESPECIALISTAS EN CONTABILIDAD

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Especialistas en contabilidad**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, acerca del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el semblante de la oferta de empleo de los Especialistas en contabilidad.

De la muestra de 125 ofertas recogidas, el 81% proceden de portales de empleo privados, un 18% de los servicios públicos de empleo y el 1% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo. Esta oferta de empleo se anuncia en el mercado con una amplia diversidad de nombres, siendo los más

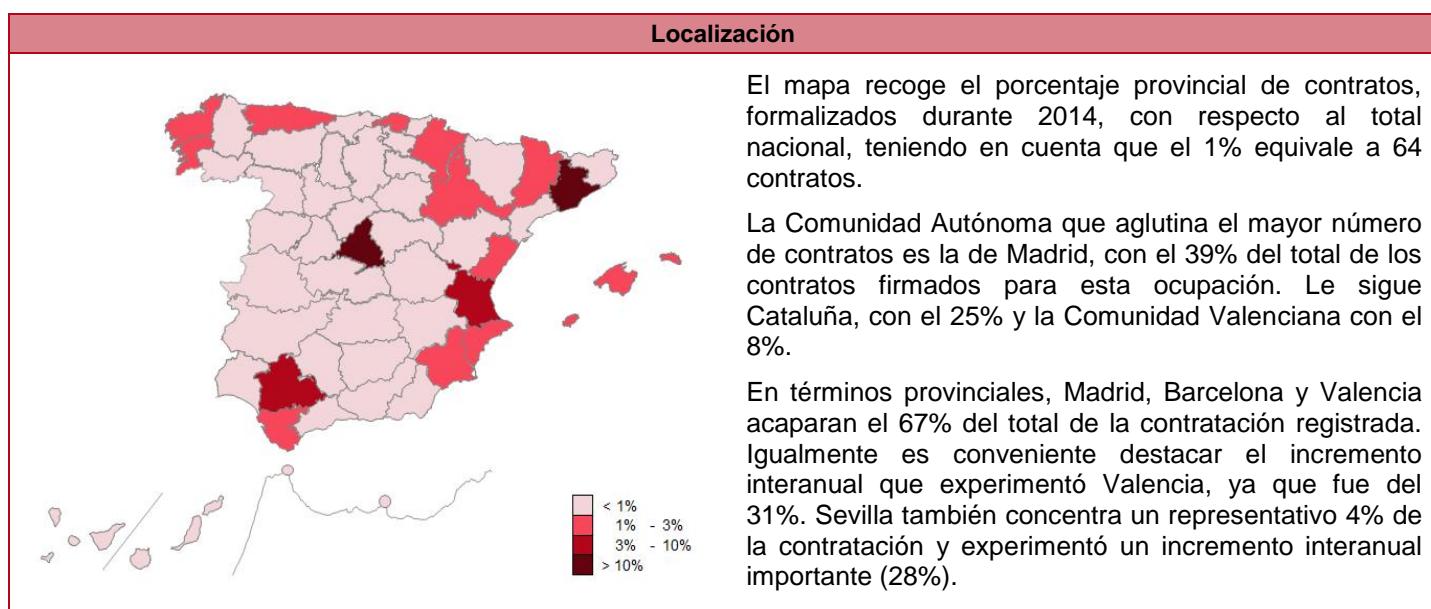
comunes: Administrativo contable, Auditor, Contables, y Técnico contable.

Algunas de estas ofertas llevan incorporadas en la denominación de la misma algunos indicativos de las características y/o de los requerimientos del puesto a desarrollar: Contable con inglés, Contable financiero senior, Auditores IT– Systems process Assurance, etc.

En algunas ocasiones se especifica el nivel profesional: Técnico de tesorería y gestión de cobros, Técnico en asesoramiento fiscal y contable, Director financiero-contable. La coletilla del idioma es un requisito que se refleja en el 56% de la muestra de ofertas de empleo de esta ocupación, siendo el inglés el que prevalece.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 38%	Sólo el 70% de la muestra analizada manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. En el 22% por ciento de las ofertas con contratos temporales se brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, se entiende que vía conversión en indefinido.
Indefinido: 32%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 97%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, el 97% ofrecen trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predomina la jornada partida, seguida de la mañana o intensiva.
Tiempo parcial: 3%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Competencias específicas requeridas

- La ocupación de Especialistas en contabilidad está caracterizada por la necesidad de estar en posesión de la correspondiente formación académica. Ocho de cada diez ofertas analizadas y que hacen constar el nivel profesional que requieren, se decantan por los Técnicos y sin categoría laboral determinada.
- Atendiendo a las competencias específicas de estos profesionales se les exige analizar, asesorar, gestionar, supervisar y en un alto porcentaje de las ofertas están englobadas bajo la denominación genérica de “tareas administrativas”.
- El ámbito de actuación del Especialista en contabilidad es muy amplio y abarca desde la atención a clientes tanto presencial como por teléfono a planificar, proponer, evaluar, coordinar, diagnosticar, verificar, organizar, colaborar, etc.
- Las tareas a desarrollar por este profesional se centran principalmente en “llevar la contabilidad” pero contiene un amplio abanico de actividades como: tesorería, facturación, impuestos, relaciones bancarias, fiscalidad, auditorias tanto a nivel interno como externo, gestión de los pagos, soportes finanzas, elaboración de informes, seguros, etc.
- Los candidatos a estos empleos no están exentos de tener conocimientos de otras materias tales como las referidas a recursos humanos: altas, bajas, contratos, vacaciones, faltas, etc.
- En conjunto, se puede afirmar que en las ofertas de empleo para esta ocupación se busca a una persona titulada y con una importante capacidad de adaptación para realizar las distintas tareas que compete a la empresa.

Formación y experiencia

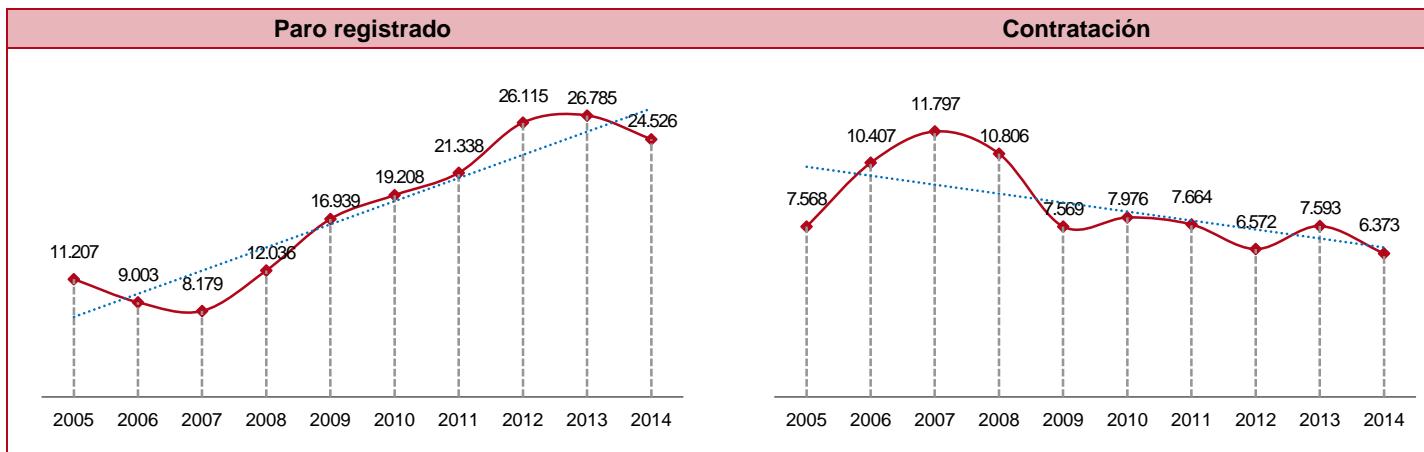
- Por lo general, las ofertas publicadas recogen expresamente la necesidad de tener un nivel formativo universitario y en algunos casos se va hasta estudios de postgrado por razón de especialidad. La titulación exigida por excelencia es la de Administración y Dirección de empresas (ADE), aunque tampoco es extraño que se hable de Económicas, Empresariales o Derecho, e incluso el grado superior de formación profesional.
- También son especialmente valorables los conocimientos acerca de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF o IFRS), US GAAP y por supuesto el Plan General Contable, los relacionados con la fiscalidad, financieros, y legislación contable. Herramientas como Contaplus profesional.
- Es muy excepcional el hecho de que la empresa se haga cargo de la formación del candidato, optando por personas formadas y con experiencia previa en un puesto similar y por un tiempo considerable.
- El idioma está muy presente en estas ofertas de empleo; el 93% de las empresas demandan el inglés. El francés es el segundo idioma más requerido seguido del castellano e italiano en la misma proporción. El nivel exigido en todos ellos es “alto”.
- Para desempeñar esta ocupación es necesario poseer conocimientos de ofimática, a nivel avanzado, según consta en el 57% de las ofertas de empleo estudiadas. Son requerimientos importantes y muy valorados en cada caso el conocimiento de aplicaciones informáticas específicas de contabilidad y/o gestión, entre los que se destacan: SAP, A3, ECO, Business One, APT, ACL SAGE, GOLDEN.NET, y por supuesto que el dominio del tradicional Excel está muy presente.
- En el 85% de las ofertas analizadas se pide experiencia previa a los candidatos. Predominan en términos relativos las que exigen más de 3 años en puestos similares, seguidas de las que lo hacen demandando a partir de 5 años.

Acerca del candidato

- Las ofertas de empleo que buscan un especialista en contabilidad no tienen preferencia por la **edad** del candidato, o al menos no la manifiestan expresamente. En los pocos casos que lo hacen se inclinan por aquellos que tienen menos de 45 años. El colectivo de las personas con discapacidad está representado en las ofertas aunque en porcentaje muy escaso.
- En torno al 10% de las ofertas analizadas se prefiere que el aspirante al puesto de trabajo resida en la zona. Por el contrario, en el 92% de las ofertas se requiere disponibilidad para viajar, y por tanto, es muy similar el dato de las que demandan estar en posesión de carnet de conducir automóvil.
- Los candidatos a estos puestos deben tener capacidad analítica, de síntesis, resolutiva, de organización, proactiva y de anticipación; con actitud flexible ante la diversidad de tareas. Hay ofertas que resaltan la capacidad de trabajar bajo presión.
- Se pide que sea ordenado, que tenga visión global de negocio, dinámica, metódica, etc. No son excepcionales los casos en que se pide buena presencia.
- En síntesis y de manera genérica, aunque se podría afirmar que cada puesto ofertado tiene un perfil; se busca un candidato con una **base sólida** y margen de **flexibilidad** para adaptarse a las numerosas funciones que suelen desempeñar.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como paradas a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que nos ocupa y en el conjunto del territorio nacional.

Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica y se iba complicando el poder salir de la situación de desempleo. Sin embargo esta tendencia está cambiando como se puede observar en el gráfico.

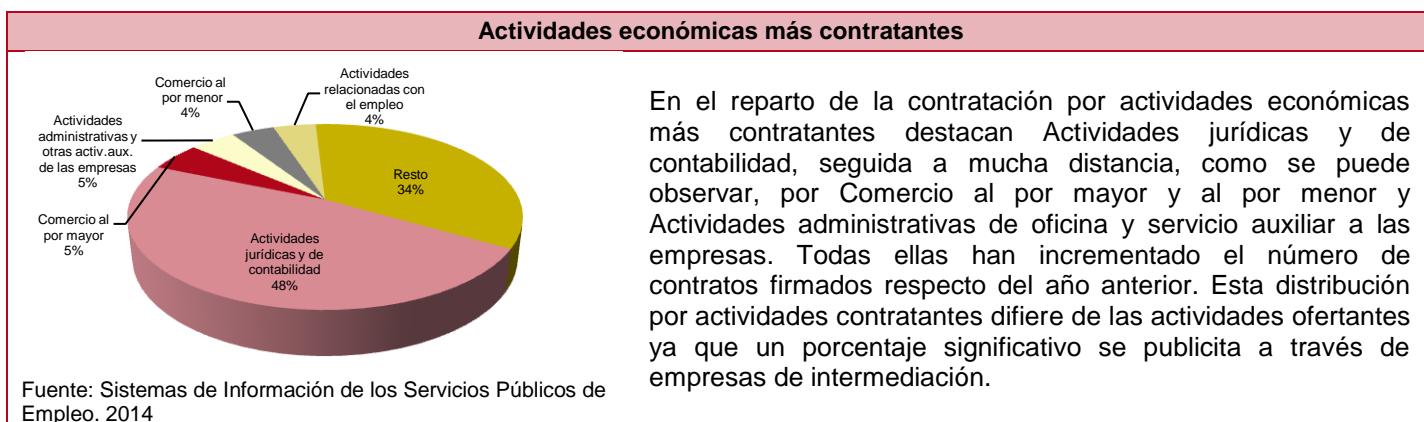
La contratación ha experimentado períodos de incrementos en alternancia con disminuciones en el periodo analizado. Desde el inicio de la crisis a partir de 2008 se ha instalado en una contratación promedio en torno a los siete mil contratos anuales.

Es una ocupación en la que la cifra de personas contratadas está muy equiparada si se considera la variable sexo, no así desempleadas. En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y el contratado. Destaca el elevado porcentaje de contratación estable.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 24.526 personas inscritas, lo que supone un descenso del 8,43% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	38,11%
Mujeres:	61,89%
Menores de 30 años:	20,40%
Mayores de 45 años:	26,54%
Parados de larga duración:	42,08%
Personas con discapacidad:	1,43%
Extranjeros:	1,96%
Primer empleo:	6,41%
Beneficiarios prestación:	53,81%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 6.373 contratos, lo que representa una disminución del 16,07% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	50,12%
Mujeres:	49,88%
Menores de 30 años:	54,87%
Mayores de 45 años:	10,32%
Parados de larga duración:	4,77%
Personas con discapacidad:	0,67%
Extranjeros:	3,80%
Indefinidos	46,49%
Temporales	53,51%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destacan Actividades jurídicas y de contabilidad, seguida a mucha distancia, como se puede observar, por Comercio al por mayor y al por menor y Actividades administrativas de oficina y servicio auxiliar a las empresas. Todas ellas han incrementado el número de contratos firmados respecto del año anterior. Esta distribución por actividades contratantes difiere de las actividades ofertantes ya que un porcentaje significativo se publicita a través de empresas de intermediación.

Especialistas en contabilidad

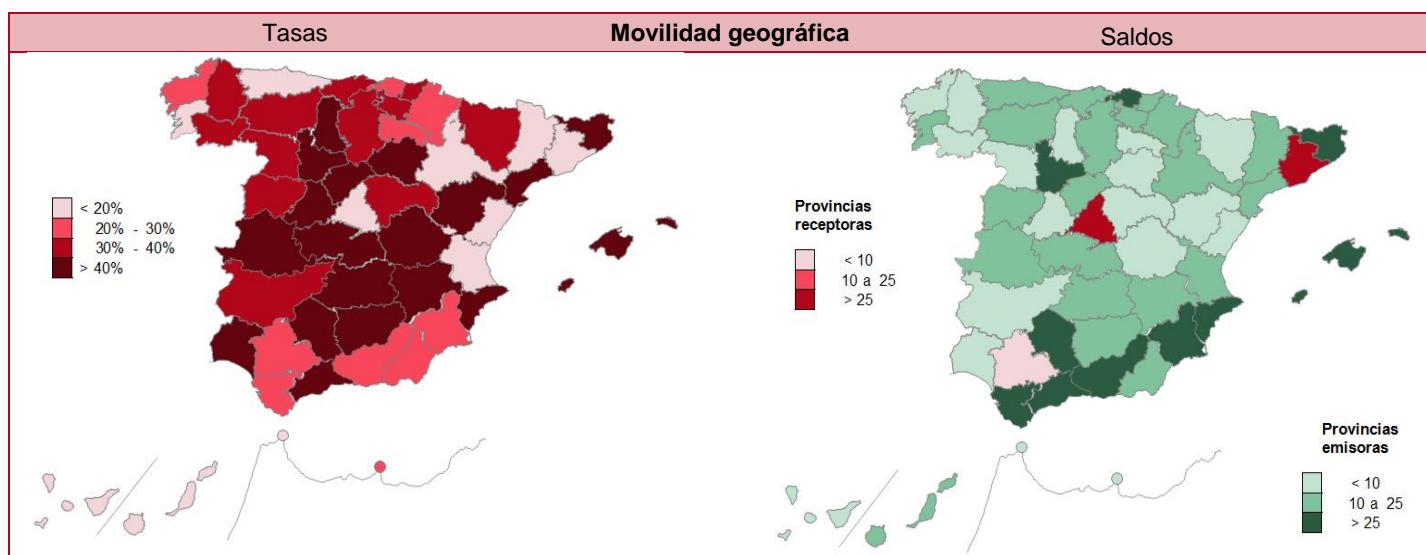
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	6.373	-16,07	24.526	-8,43	C. F. Navarra	76	-9,52	533	-13,33
Andalucía	529	-4,17	5.212	-5,46	C. Valenciana	490	25,00	2.619	-8,36
Aragón	131	6,50	692	-13,61	Extremadura	28	3,70	902	-4,45
Canarias	105	2,94	1.027	-4,73	Galicia	179	-33,70	1.466	-7,10
Cantabria	30	11,11	257	-29,20	I. Baleares	75	-48,63	185	-3,14
Castilla y León	116	-13,43	1.658	-0,54	La Rioja	16	-5,88	202	-11,01
Castilla La Mancha	67	-58,39	792	-12,00	Melilla	6	500,00	22	00,00
Cataluña	1.575	0,38	2.330	-16,16	País Vasco	250	-37,34	1.312	-2,09
Ceuta	6	50,00	26	13,04	P. de Asturias	105	34,62	857	-4,99
C. de Madrid	2.513	-26,33	3.868	-10,81	R. de Murcia	75	-20,21	566	-12,52

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013. En el total de contratos está incluido 1 que figura en zona extranjera.

Mientras que la contratación refleja un comportamiento irregular y dispar, como puede observarse en la tabla anterior, el desempleo muestra una tendencia de

decremento en la totalidad de las comunidades autónomas, con excepción de Ceuta que aumenta el 13%, aunque con escaso peso específico.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La movilidad geográfica se produce cuando no existe coincidencia entre la localidad del domicilio de la persona contratada y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad.

La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa siguiente, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias que realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa de movilidad, con Madrid y Barcelona como los grandes centros ofertantes de estos perfiles.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Es una ocupación con una rotación muy baja (1,1 contratos/persona/año), lo que se puede inferir por el elevado porcentaje de estabilidad que hemos señalado anteriormente.

Como ya se ha indicado, el 82% de los empleadores que ofertaron sus vacantes en esta ocupación lo hacen a través de empresas de selección/intermediación, poniendo de manifiesto la importancia de una elección adecuada en estos puestos de trabajo clave en las empresas.

Con carácter general no se suele especificar el tamaño de la empresa ofertante, ni el ámbito de las mismas, si bien en las que lo hacen constar se muestra que son medianas o grandes, es decir con una plantilla significativa de más de 50 trabajadores, siendo su campo de actuación muy diverso, ámbito internacional, nacional y provincial.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), aunque en este caso viene condicionado por el hecho de ir dirigido en su mayoría

a titulados en Administración y Dirección de empresas, condicionando la denominación.

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estos estudios (egresados) en los últimos años, estudios de máster, certificados de profesionalidad, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende

2611 Especialistas en Contabilidad:

- 26111016 Auditores de cuentas
- 26111025 Interventores de empresa
- 26111034 Técnicos medios en auditoría
- 26111043 Técnicos medios en contabilidad, en general
- 26111052 Técnicos superiores en contabilidad y/o finanzas, en general

Funciones que desempeñan

Los Especialistas en contabilidad, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización, desempeñan las siguientes funciones principales: Los especialistas en contabilidad planifican, organizan y administran sistemas contables para personas y organizaciones. Algunas de las ocupaciones clasificadas en este epígrafe examinan y analizan los registros contables y financieros de personas y organizaciones con el fin de garantizar la precisión y el cumplimiento de las normas y los procedimientos contables establecidos.

Entre sus tareas se incluyen: planificar e implantar políticas y sistemas presupuestarios, de control de cuentas y similares, y asesorar al respecto; preparar y certificar estados financieros para presentarlos a la dirección, a los accionistas y a los organismos públicos o de otra índole; preparar declaraciones tributarias, asesorar sobre problemas fiscales y presentar alegaciones o reclamaciones ante la Hacienda pública; preparar presupuestos y previsiones de beneficios o informar al respecto; realizar investigaciones financieras en casos de presuntos fraudes, insolvencia y quiebras o de índole semejante; auditar cuentas y llevar registros contables; conducir investigaciones y asesorar a la dirección sobre aspectos financieros de la productividad, las acciones, las ventas, nuevos productos, etc.; formular y supervisar sistemas para la determinación del coste unitario de productos y servicios.

En esta muestra las ocupaciones más representadas, por ser las más ofertadas, las de técnicos medios y superiores en contabilidad y finanzas en general.

Aspectos formativos

Finalizaron estudios en Administración y Dirección de Empresas durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, ver tabla, un promedio de treinta y un mil noventa y ocho personas al año en los últimos tres cursos académicos disponibles (2010/2013), según datos publicados por S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Curso académico/Egresados	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Administración y Dirección de Empresas	30.826	31.639	30.828

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, durante el curso académico 2012-2013 finalizaron estudios de postgrado un total de 5.020 estudiantes.

Algunos de los certificados de profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificado de profesionalidad

Gestión contable y Gestión Administrativa para auditoría
Actividades de gestión administrativa

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente [enlace](#). Los interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estas dos direcciones Web: [Red Eures](#) y el sitio web <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>

ESPECIALISTAS EN ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Especialistas de organización y administración**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, formación, experiencia, competencias y habilidades requeridas del candidato, así como otros datos acerca del puesto ofertado. El resultado será el semblante de la oferta de empleo de estos profesionales.

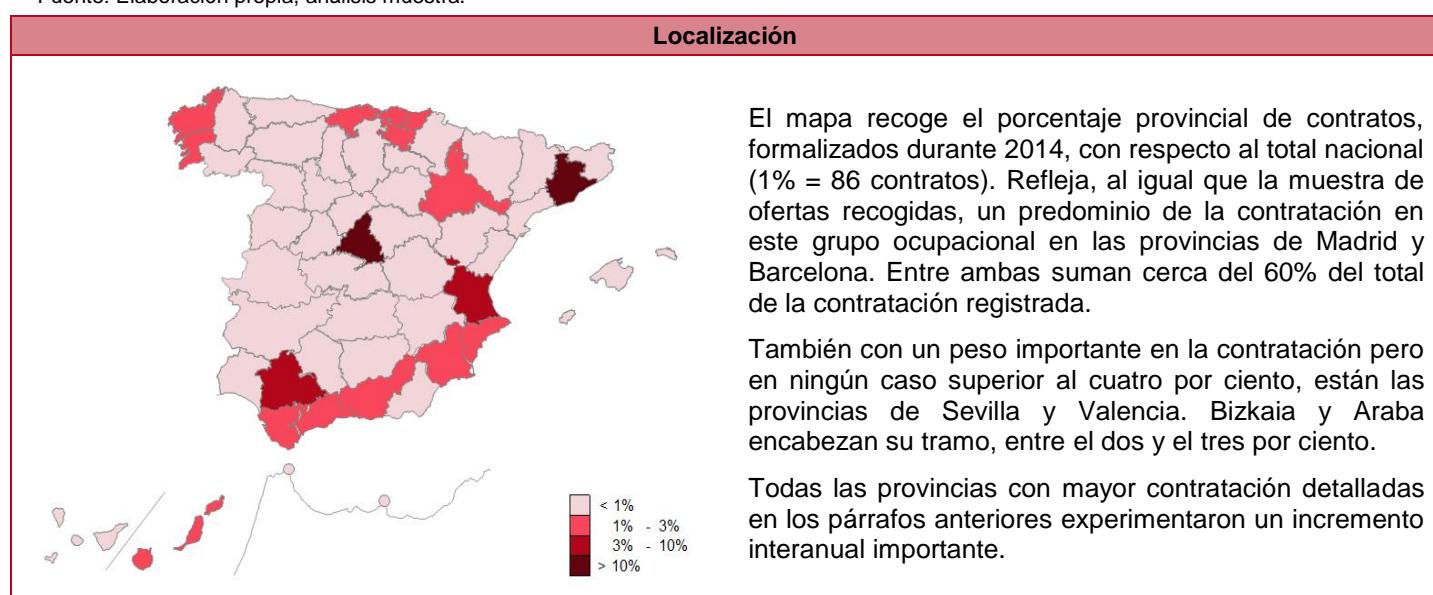
De la muestra de 125 ofertas recogidas, el 80%, proceden de portales de empleo privados, un 10% de los servicios públicos de empleo y el 10% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Esta oferta de empleo se anuncia en el mercado con una diversidad de nombres como: analista, asesor, consultor, controlador, gestor, responsable, técnico etc., seguido de las palabras que aluden a alguna de las competencias que se reclaman del candidato: gestión, administración, planificación, estrategia, control. Por ejemplo, técnico en organización y administración de empresa, analista de gestión y organización, o asesor de empresa.

Más de la mitad de las ofertas analizadas buscan categorías laborales de técnicos, el resto se reparte entre directivos y gerentes, jefes de equipo y mandos intermedios.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 15%	El 90% de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen. Lo hacen en la proporción señalada a la izquierda, además de un 2% de las ofertas en las que se busca una relación mercantil con el candidato. En más de la mitad de las ofertas con contratos temporales se brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 98%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, casi en su totalidad ofrecen trabajo a tiempo completo. De las escasas ofertas en las que se especifica la distribución de la jornada todas ellas tienen como opción la jornada partida y/o la disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 2%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

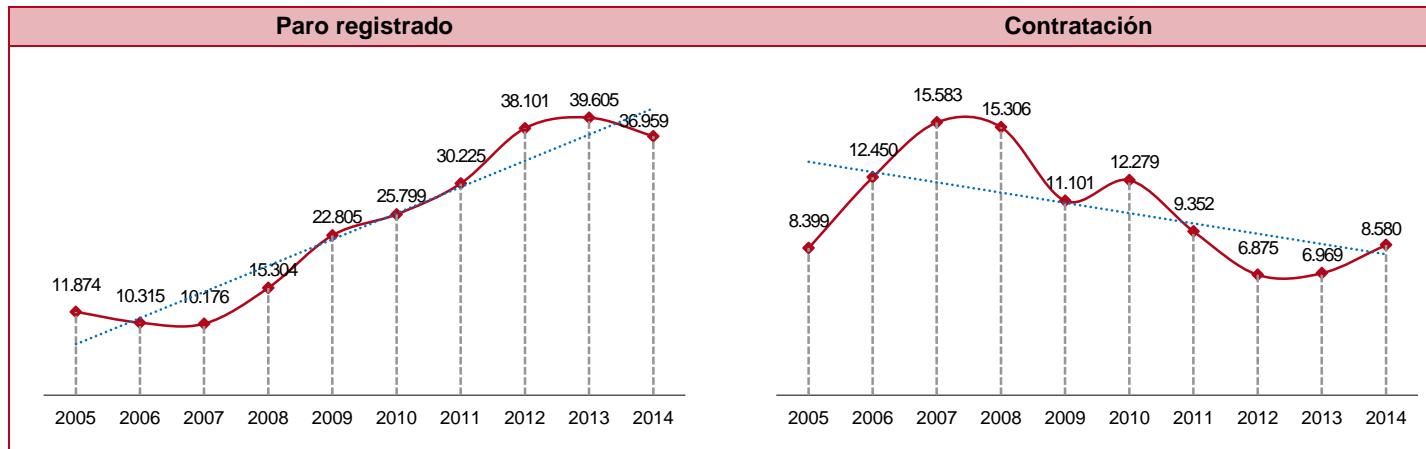
Competencias específicas requeridas	
<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar y asesorar a las empresas y organizaciones para ayudarles a conseguir una mayor eficacia y a resolver sus problemas organizativos, así como formular y analizar políticas de empresa son las competencias específicas por excelencia de estos profesionales. • Las tareas que deben desempeñar son diversas, todas ellas orientadas a una mejora continua de las empresas y organizaciones, estudiando sus estructuras, métodos, sistemas y procedimientos. Entre sus competencias están: definir e implementar modelos estratégicos y políticas de empresa, implantar y auditar sistemas de gestión, desarrollar los proyectos de análisis y mejora organizativa, confeccionar la descripción de los puestos de trabajo con la atribución de responsabilidades y definición de funciones, organizar los recursos y analizar la productividad y rentabilidad, así como desarrollar sistemas, políticas y programas orientados a satisfacer las necesidades de los clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeñan funciones tales como, definir y controlar el cumplimiento de los objetivos y recursos, optimizar procedimientos, realizar auditorías internas, elaborar informes, realizar el control y seguimiento de los principales indicadores, identificar anomalías, amenazas y riesgos, evaluar las consecuencias y repercusiones de las políticas utilizadas, tomar decisiones, coordinar departamentos y equipos de trabajo. • Otra función destacable a realizar por estos profesionales es la captación y mantenimiento de los clientes e inversiones, y medir y analizar la rentabilidad de las acciones de marketing realizadas. El ámbito de actuación de este grupo profesional también abarca la investigación de las tendencias sociales, económicas y sectoriales con el fin de conocer las expectativas de los clientes. Por tanto, conlleva el realizar estudios de mercado y participar en foros sectoriales e internacionales.

Formación y experiencia	
<ul style="list-style-type: none"> • Por lo general, las ofertas publicadas recogen expresamente la necesidad de poseer una titulación universitaria, si se omite (en el 8% de los casos) es por obviedad. Las titulaciones más demandadas en las ofertas de empleo de este grupo profesional son: Administración y dirección de empresas, Economía, Marketing, Derecho, Estadística, Psicología, Ingeniería industrial, Ingeniería informática e Ingeniería de organización industrial. En algunas ocasiones y relacionado con la actividad de la empresa también solicitan titulaciones universitarias en Farmacia, Química, Biología, Veterinaria, Ingeniero agrónomo. Valorando las dobles titulaciones. También hacen referencia y/o exigencia de formación complementaria, como máster, estudios de postgrado específicos y certificaciones específicas (MBA, Dirección financiera, Ventas, RRHH, PMP...) • Otros conocimientos específicos: logística, estándares de calidad como ISO 9001, gestión empresarial, marketing on-line y redes sociales, gestión en procesos comerciales. 	<ul style="list-style-type: none"> • El dominio de idiomas es un requisito muy importante en estos profesionales, aparece en el 70% de las ofertas analizadas, y en el 94% de las ofertas con requerimiento de idioma, el inglés es el elegido, además se exige un nivel alto. También, aunque en menor medida algunas ofertas solicitan conocimientos en francés y/o alemán, y en un porcentaje mínimo portugués y/o italiano. • El conocimiento de informática aparece expresamente en el 64% de las ofertas, y suelen reclamar unos conocimientos concretos y avanzados de herramientas informáticas específicas (herramientas de gestión SAP, PPM, ERP, CRM, comercio electrónico). • En el 94% de las ofertas analizadas se pide experiencia previa a los candidatos, bien genérica o específica para el puesto al que optan. Hasta el punto de que en un 70% de las mismas se exige una experiencia mínima que oscila entre tres y cinco años.

Acerca del candidato	
<ul style="list-style-type: none"> • En las ofertas no se especifica una preferencia por la edad del candidato, ni por la contratación de colectivos de especial dificultad en su integración en el mercado laboral. Tan solo en un 2% de las ofertas prefieren contratar a personas con discapacidad. • En un 24% de los casos se requiere disponibilidad para viajar. La tasa de movilidad geográfica en la contratación de este grupo ocupacional es del 19%, bastante elevada si se compara en promedio, aunque habitual en las profesiones cualificadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • En síntesis y de manera genérica, ya que bien se podría afirmar que cada puesto ofertado tiene un perfil, se busca un candidato con una formación universitaria sólida, que sea buen comunicador, con iniciativa y dinamismo, con capacidad de liderazgo, planificación, organización y negociación, responsable y proactivo. Debe tener en cuenta que en la mayoría de los casos trabajará en equipo, el trabajo estará orientado al logro de resultados, al cliente y a trabajar bajo presión. Se valora la capacidad analítica y de síntesis, así como la visión comercial y empresarial del candidato.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como paradas a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que nos ocupa y en el conjunto del territorio nacional.

Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica y se iba complicando el poder salir de la situación de desempleo, del tal forma que en los últimos años de todos los que entran a formar parte de

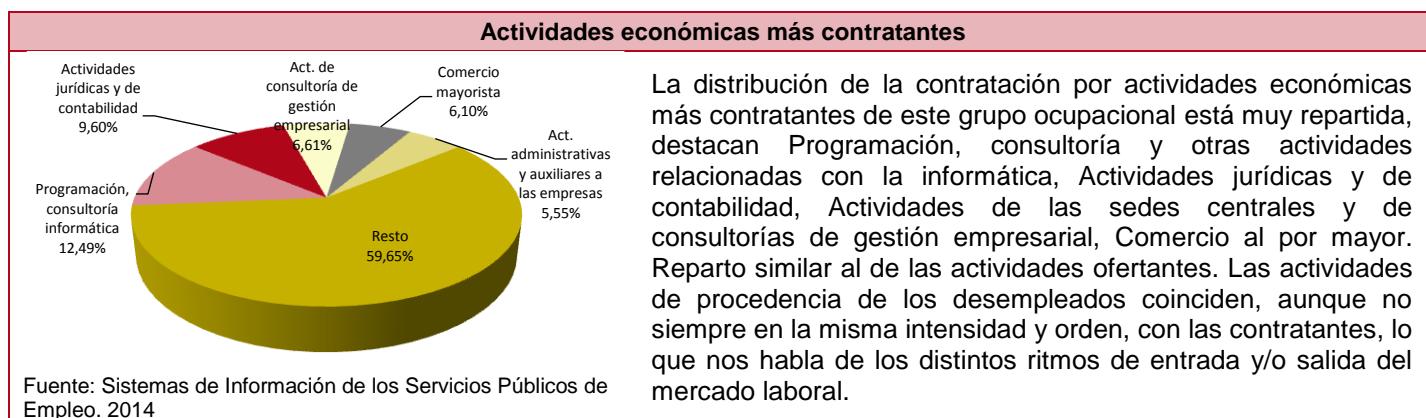
los registros del desempleo a lo largo del año, más de la mitad permanecen en tal situación al finalizar el año. Sin embargo en el último año se ha frenado esta tendencia e incluso ha descendido el número de parados que permanecen esa situación.

La contratación ha repuntado ligeramente en los dos últimos años, con un promedio de 10.689 contratos a lo largo de la serie decenal representada. En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y el contratado, obsérvese la descompensación en alguna de las variables.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 36.959 personas inscritas, lo que supone un descenso del 6,68% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	37,81%
Mujeres:	62,19%
Menores de 30 años:	26,16%
Mayores de 45 años:	19,39%
Parados de larga duración:	38,28%
Personas con discapacidad:	1,26%
Extranjeros:	2,38%
Primer empleo:	8,61%
Beneficiarios prestación:	47,17%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 8.580 contratos, lo que representa un crecimiento del 23,12% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	55,12%
Mujeres:	44,88%
Menores de 30 años:	41,97%
Mayores de 45 años:	13,21%
Parados de larga duración:	6,57%
Personas con discapacidad:	0,56%
Extranjeros:	7,53%
Indefinidos	46,59%
Temporales	53,41%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014



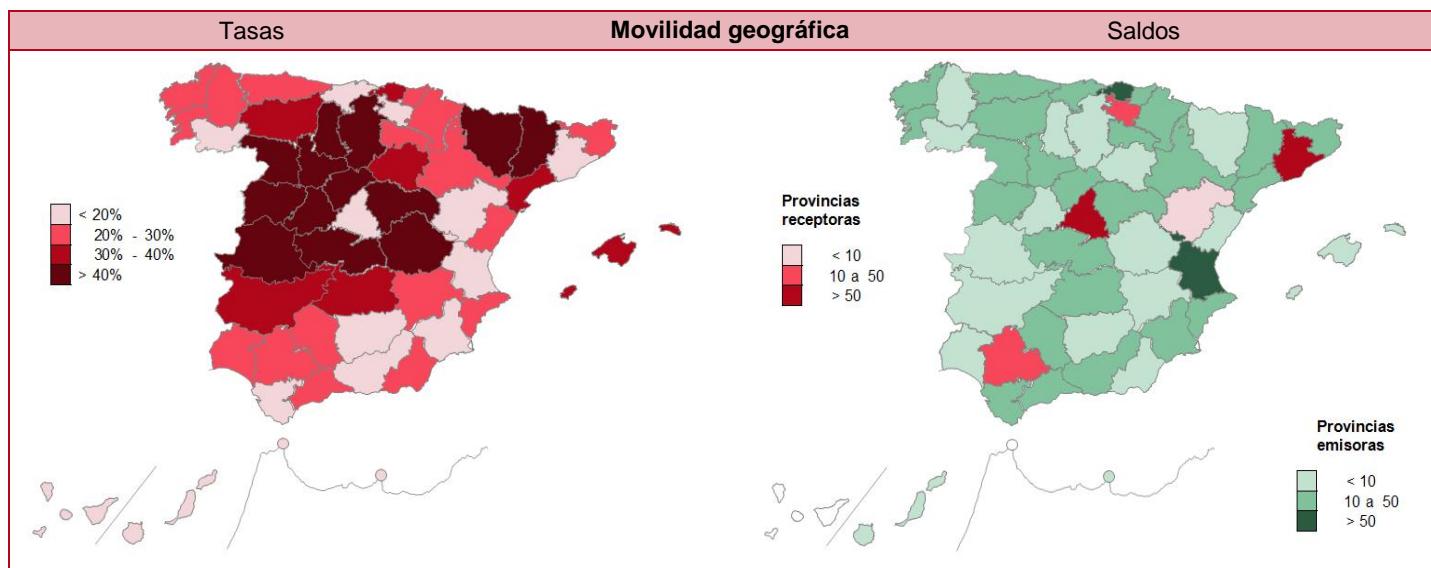
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	8.580	23,12	36.959	-6,68	C. F. Navarra	78	32,20	553	-15,18
Andalucía	882	27,46	9.638	-2,29	C. Valenciana	426	14,52	3.795	-11,12
Aragón	158	17,91	954	-16,02	Extremadura	91	65,45	772	-5,85
Canarias	175	18,24	1.842	1,04	Galicia	319	8,50	2.989	-10,67
Cantabria	100	112,77	593	-16,36	I. Balears	54	14,89	203	-2,40
Castilla y León	177	-13,66	2.177	-0,64	La Rioja	30	200,00	153	-5,56
Castilla La Mancha	86	1,18	1.599	-6,44	Melilla	3	200,00	65	-9,72
Cataluña	1.909	34,82	2.016	-15,65	País Vasco	589	39,90	2.519	1,90
Ceuta	2	100,00	42	5,00	P. de Asturias	82	-3,53	1.079	-1,28
C. de Madrid	3.316	20,10	5.251	-10,45	R. de Murcia	98	-16,95	719	-8,29

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

El incremento de la contratación se refleja en la mayoría de las comunidades y ciudades autónomas, aunque con variaciones muy diferenciadas, las excepciones se producen en Castilla y León, Principado de Asturias y

Región de Murcia. Igualmente, el descenso del desempleo que se produce a nivel estatal se repite en la mayoría de las comunidades y ciudades autónomas, a excepción de Canarias, Ceuta y País Vasco.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La tasa de movilidad indica el porcentaje de contratación que se mueve en cada provincia, bien sea de entrada o salida de trabajadores con respecto al conjunto de contratos registrados. Respecto al mapa de la derecha, muestra en valores absolutos las provincias receptoras (saldos positivos) o emisoras (saldos negativos). La movilidad geográfica media en este grupo ocupacional (19%) es superior a la del total de contratos que se formalizan en España (8%).

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Los flujos de tránsito entre las posibles situaciones entre el trinomio empleado-desempleado-inactivo están condicionados, en este caso, por la incorporación de nuevos titulados, que de momento no son absorbidos por el mercado. Quienes demandan trabajar en estas ocupaciones en un alto porcentaje (86%) poseen titulación universitaria, condición que se exige en las ofertas. Aunque en una gran parte de las ofertas de empleo se pide experiencia previa al candidato (90%) se observa que un alto porcentaje de los demandantes, inscritos en estas ocupaciones, no la poseen (64%), situación que reclama prácticas reales en los puestos de trabajo.

Ni los servicios públicos de empleo ni las empresas de trabajo temporal intermedian de manera significativa en estas ocupaciones, siendo las propias empresas a través de sus relaciones, bolsas de trabajo y los agentes especializados los que acaparan esta faceta.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación (CNO-11).

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estos estudios (egresados) en los últimos años, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende

En este grupo ocupacional están representadas las siguientes ocupaciones a ocho dígitos

2621 Analistas de gestión y organización:

- 26211015 Analistas de gestión y organización

2622 Especialistas en administración de política de empresas:

- 26221027 Asesores de empresas
- 26221036 Técnicos medios en organización y administración de empresas, en general
- 26221045 Técnicos superiores en organización y administración de empresas, en general

Funciones que desempeñan

Los especialistas en organización y administración, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de los Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización, desempeñan las siguientes funciones principales: ayudan a las organizaciones a conseguir una mayor eficacia y resolver los problemas organizativos; estudian las estructuras, los métodos, los sistemas y los procedimientos de las organizaciones; y formulán y analizan políticas que orientan el diseño, la ejecución y la modificación de las operaciones y programas de las empresas.

Aspectos formativos

Las ofertas de empleo relacionadas con esta ocupación se dirigen a personas con una formación universitaria sobre todo en Economía, Administración y gestión de empresas y Derecho. Finalizaron estudios en Economía durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, ver tabla, un promedio de 3.451 personas al año en los últimos tres cursos académicos disponibles (2010/11 a 2012/13), según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; en Administración y gestión de empresa, la media asciende a 31.098 personas; y en Derecho 11.799 respectivamente. Más de 46 mil de media en conjunto.

Nº de egresados por curso académico			
Titulación / curso académico	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Economía	3.071	3.467	3.815
Administración y gestión de empresas	30.826	31.639	30.828
Derecho	12.356	10.017	13.025

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Los desempleados en esta ocupación acreditan formación universitaria en áreas de conocimientos específicos como son Administración y gestión de empresas, Enseñanza comercial y administración, Derecho, Economía, y Marketing y publicidad entre otras. Especialidades que también están presentes en la oferta de empleo como se ha indicado en el primer apartado de la ficha al caracterizar la oferta de empleo y que son determinantes a la hora de encontrar trabajo por la polivalencia y/o especialidad que aportan.

Algunos de los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificados de profesionalidad

Gestión contable y gestión administrativa para auditoría
Gestión integrada de recursos humanos
Financiación de empresas
Creación y gestión de microempresas
Marketing y compraventa internacional
Actividades de gestión administrativa
Gestión administrativa y financiera del comercio internacional

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente enlace

Para interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estos dos enlaces: Red Eures y el sitio web <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>.

FILOLOGOS, INTÉRPRETES Y TRADUCTORES

En esta ficha se analizan, además del perfil de la oferta de empleo de *filólogos, intérpretes y traductores*, otras características de la ocupación, cuyos contenidos se han estructurado en tres partes: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

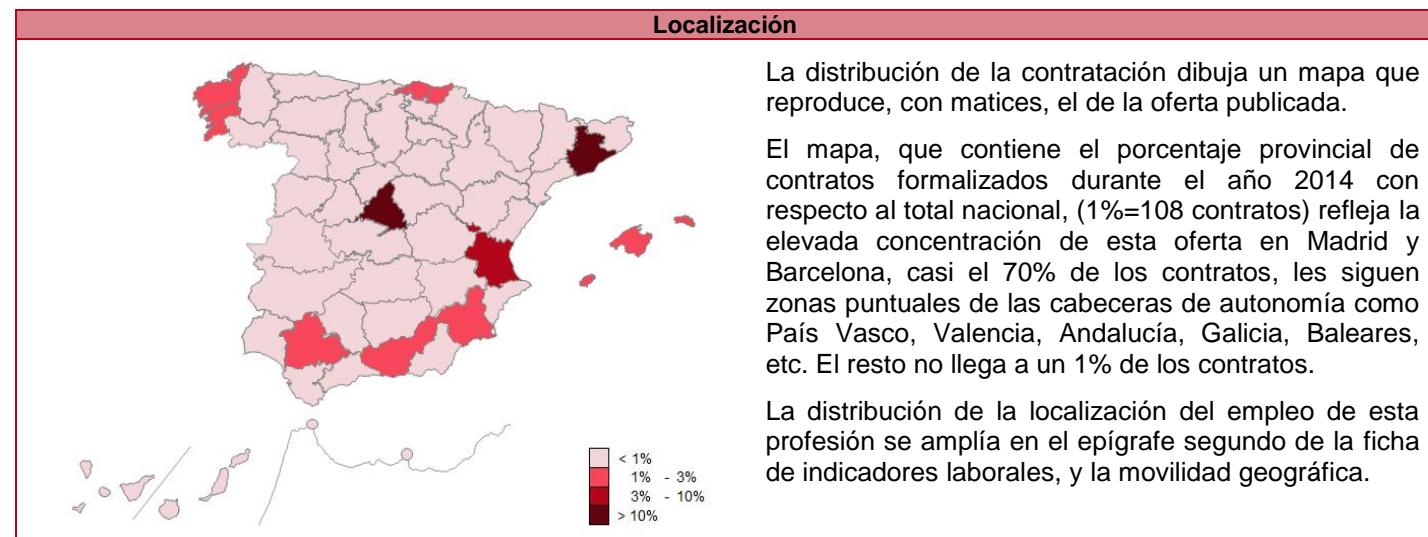
En este epígrafe se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado. El análisis descriptivo gira en torno a las condiciones laborales propuestas, el perfil requerido al candidato, las competencias y habilidades requeridas para desempeñar de forma eficaz el puesto, así como aspectos relacionados con la empresa que realiza la oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada.

La muestra analizada la forman 122 ofertas recogidas de las que cerca del 60% corresponden a ofertas provenientes de portales de empleo, un 6% de los servicios públicos de empleo y el 34% restante procede de portales de las propias empresas que directamente publican sus ofertas de empleo.

Las ofertas habitualmente se publicitan bajo el nombre genérico de Filólogos, Interpretes en general, Lingüistas, Traductores en general y Traductores-Interpretes; adoptando además otras denominaciones más específicas como son traductor nativo de diversos idiomas (chino, árabe, inglés, ruso, etc.) traductor de una especialidad concreta: financiero, jurídico, traductor de artículos, interprete de ferias, interprete de lengua de signos internacional, guía interprete, interpretes de conferencias profesionales, etc.

La mayor parte de los puestos ofrecidos en que se hace constar la categoría profesional, lo hacen de Técnicos, (66%) y el resto se reparte entre jefes de equipo, ayudantes, auxiliares y especialistas. Solo en un 3% se ofrece formación a cargo de la empresa.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 34%	Solo el 41% de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece, y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda. Hay un significativo porcentaje (16%) de ofertas que proponen una relación mercantil, lo que pone de manifiesto las posibilidades de autoempleo que este perfil alberga.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 76%	En el 52% de las ofertas analizadas no se hace referencia a la jornada en que se ha de ejercer el trabajo, se ha de tener en cuenta que las relaciones mercantiles quedarían excluidas y a libre disposición del contratante. En el resto de ofertas se ofrece, en primer lugar y en el 76% jornadas completas con predominio de disponibilidad horaria y de jornadas a turnos. En el 12% de las ofertas que ofrecen contratos temporales abren la posibilidad de continuar en la empresa.
Tiempo parcial: 24%	



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014.

Competencias específicas requeridas

- Una competencia profesional es aquella característica imprescindible de una persona que genera un desempeño eficaz en un puesto de trabajo, se basa en el trinomio (saber, saber hacer y querer hacer).
- Las competencias requeridas actualmente para los *filólogos, intérpretes y traductores* tienen relación con la aplicación de los conocimientos de la lengua, lingüística, literatura, capacidad de expresión oral y escrita, capacidad de análisis de textos y con los diferentes niveles estructurales, análisis crítico de textos y productos culturales, diseño y ejecución de actividades de formación y planificación lingüística o manejo de bases de datos de memorias de traducción (consiste en una base de datos de frases en una lengua determinada con su correspondiente traducción a otra lengua/s).
- Los traductores deben manejar diversas fuentes como diccionarios, glosarios o documentos similares, lo que contribuye a que el documento resultante sea el fiel reflejo del documento original.
- El intérprete debe ser capaz de realizar las diferentes modalidades de interpretación ya sean simultáneas, sucesivas, de enlace, por relé o a la vista.
- Casi en el 50% de las ofertas se citan que las competencias a desarrollar serán las de instalar y asegurar el correcto funcionamiento de todos los sistemas para dar soporte a los requerimientos.
- Ser capaz de utilizar y gestionar herramientas de sistemas de traducción asistida (DejaVu, Transit, Trados), interaccionar con sistemas de traducción automática (Internostrum). Crear herramientas de control de léxico especializado (listas de léxicos bilingües, diccionarios especializados) en formato electrónico o papel; mejorar los procesos de corrección y redacción de originales y la aplicación de modelos de gestión del multilingüismo. En el caso de los intérpretes la precisión y el ritmo son especialmente importantes.

Formación y experiencia

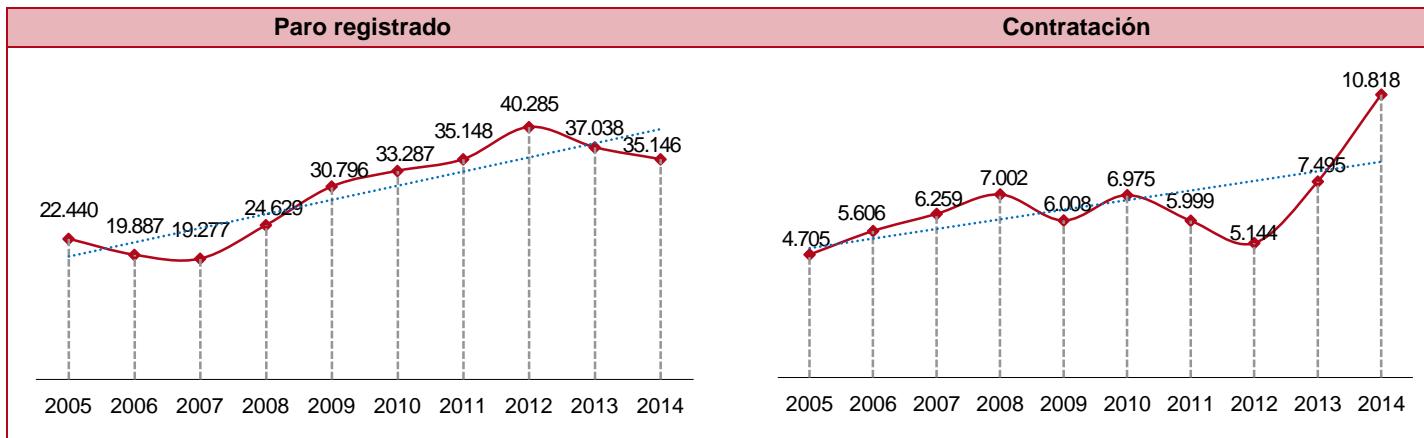
- La mayoría de las ofertas están dirigidas a titulados universitarios, siendo los más valorados los de Licenciatura o Grado en Traducción o Interpretación, en Filología, en Lengua y Literatura, Derecho y Psicología. También hay ofertas dirigidas a personas sin referirse a estudios universitarios, así como, en su caso, Técnicos en Interpretación de la lengua de signos. También se suelen buscar ingenierías por razones de conocimientos técnicos objeto de la traducción-interpretación. También se valora bastante el haber realizado algún postgrado en interpretación/traducción.
- Aunque en un porcentaje importante, casi el 40% de las ofertas, no consta el nivel de experiencia requerido, en el resto sí que se manifiesta de manera expresa y suele ser a partir de un año como referencia.
- Con el conocimiento de uno o varios idiomas adicionales en sus niveles "avanzados", se suelen requerir conocimientos específicos en disciplinas relacionadas con la biotecnología, biología, farmacia, química, derecho, económicas, así como en entornos clínicos médicos y/o sanitarios, y en la comercialización de productos específicos.
- Es muy común hacer referencia en las ofertas a tener amplios conocimientos en el manejo de aplicaciones creadas específicamente para la profesión como OFFICE TRADOS XBENCH, o el conocimiento avanzado de sistemas de traducción asistida por ordenador (TAO), en el dominio de herramientas de apoyo a la traducción (SDL Studio, Word Fast Pro) y de control de la terminología (SDL MULTITERM) y otras herramientas como Frog Translator y Stem-LES que permiten la creación de memorias de traducción y control del léxico o TMX que hace posible el intercambio entre memorias de traducción y listas multilingües.

Acerca del candidato

- Las ofertas de empleo que buscan *filólogos, intérpretes y traductores* no manifiestan prioridad por la edad, sexo o colectivo. En la casi totalidad de las ofertas se omiten estas preferencias que en otros perfiles son importantes.
- En cuanto a la residencia de los posibles candidatos, no se hace mención expresa en la mayoría de los casos (66%) en los casos en que si lo menciona (34%) se inclina porque resida en la misma zona del puesto de trabajo. La movilidad geográfica en el desempeño de esta profesión está presente, aunque en un porcentaje muy bajo, se demanda disponibilidad para viajar (7%) así como disponer de carnet de conducir y/o vehículo propio (9%). El dominio de idiomas es inherente al ejercicio de esta profesión.
- Se busca sobre todo un profesional con excelentes dotes de comunicación, con gran capacidad de trabajo individual, que en muchos casos va a tener que trabajar en equipo, con iniciativa y dinamismo, confianza en sí mismo, en actualización permanente, con capacidad de planificación y organización, que asuma la flexibilidad funcional como algo inherente al desempeño de su profesión, con una clara orientación al cliente y una alta responsabilidad, atento a los detalles, habituado a trabajar con plazos y a veces bajo presión (resiliencia), con capacidad de resolución de problemas y formulación de preguntas.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza mediante una serie de indicadores laborales, procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica de la ocupación de *filólogos, intérpretes y traductores*.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014.

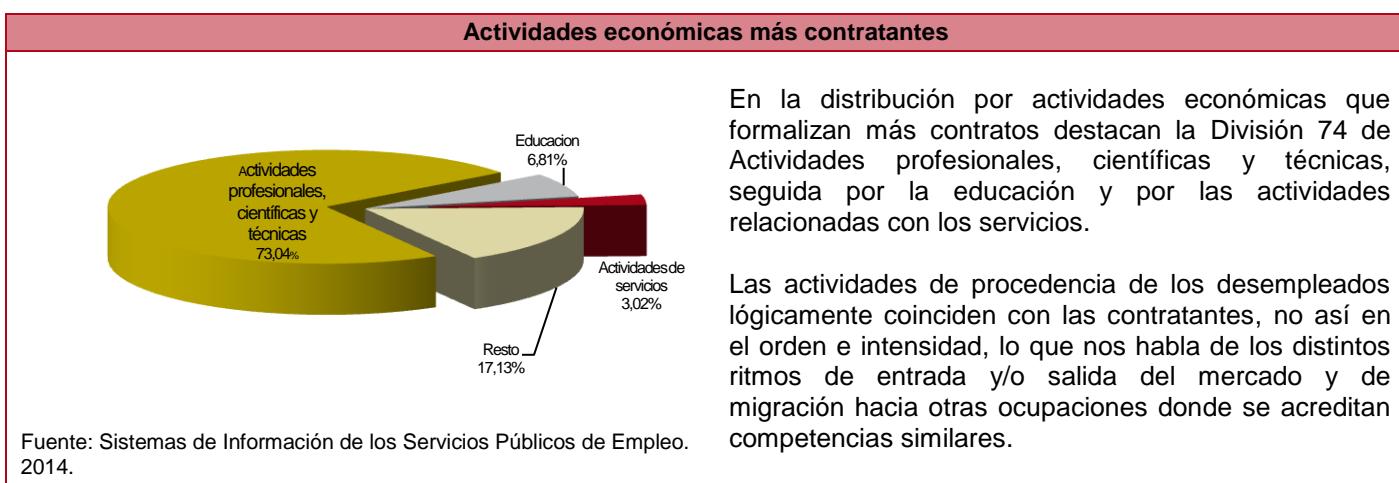
Los dos gráficos anteriores muestran, la evolución del desempleo y de la contratación, en los últimos diez años. En el de la izquierda el número anual de personas que a 31 de diciembre de cada año estaban registradas y clasificadas como paradas, en el de la derecha, el número de contratos acumulados a lo largo del año, en ambos casos para la ocupación de *filólogos, intérpretes y traductores* y para el conjunto del territorio nacional.

En las dos tablas siguientes se recogen los perfiles básicos de las personas inscritas como paradas y el perfil de las personas contratadas para este perfil objeto de estudio. El índice de rotación (2,48) que es un indicador que pone en relación los contratos y las personas contratadas, mide el promedio de contratos que acumulan las personas que han sido contratadas en el año de referencia. En este perfil la contratación de nativos del idioma de trabajo es muy elevada.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 35.146 personas inscritas, esto supone un descenso del 5,11% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	26,63%
Mujeres:	73,37%
Menores de 30 años:	15,13%
Mayores de 45 años:	39,05%
Parados de larga duración:	40,71%
Personas con discapacidad:	3,17%
Extranjeros:	26,57%
Primer empleo:	8,69%
Beneficiarios prestación:	42,90%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 10.818 contratos, lo que representa un incremento del 44,34% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	34,44%
Mujeres:	65,56%
Menores de 30 años:	33,27%
Mayores de 45 años:	18,39%
Parados de larga duración:	2,53%
Personas con discapacidad:	1,44%
Extranjeros:	49,70%
Indefinidos	5,81%
Temporales	94,19%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014.



Distribución geográfica de la contratación y el desempleo*									
Geografía	Contratación		Desempleo		Geografía	Contratación		Desempleo	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	10.818	44,34	35.146	-5,11	C. F. Navarra	37	00,00	332	-2,06
Andalucía	723	20,10	9.648	-3,38	C. Valenciana	703	-11,01	4.186	-1,85
Aragón	35	12,90	719	-1,51	Extremadura	92	61,40	526	-8,36
Canarias	104	-20,00	1.824	-1,51	Galicia	421	-31,32	2.369	-5,77
Cantabria	47	-2,08	249	-18,36	I. Balears	174	135,14	132	-11,00
Castilla y León	165	94,12	1.249	-3,40	La Rioja	66	450,00	141	0,71
Castilla La Mancha	51	-5,56	985	-11,97	Melilla	30	-28,57	478	8,39
Cataluña	1.735	38,47	3.177	-14,02	País Vasco	337	8,36	1.380	-0,14
Ceuta	16	-11,11	61	-7,58	P. de Asturias	96	68,42	696	-8,54
C. de Madrid	5.858	86,20	5.340	-4,27	R. de Murcia	124	-4,62	1.017	-10,32

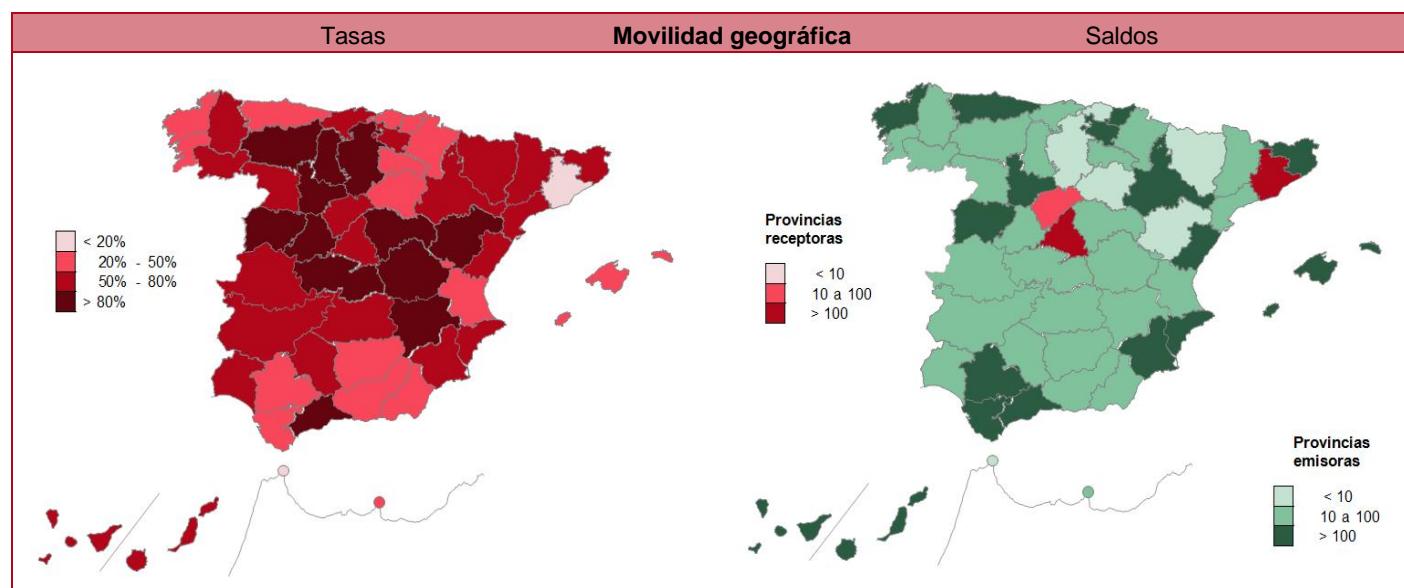
Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014.

(*)Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2014 diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

Por comunidades autónomas, la evolución de la contratación presenta bastante pluralidad, aquellas que presentan variaciones interanuales positivas por encima de la media estatal son Castilla y León, Madrid, Extremadura, Illes Balears, La Rioja, y Asturias. Madrid concentra por sí sola la mitad de los contratos realizados de toda España. Presentan una disminución en la contratación respecto al año anterior, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Ceuta, C. Valenciana, Galicia, Murcia y Melilla.

y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a

Por otro lado, el paro disminuye en todas las comunidades autónomas excepto La Rioja y Melilla. Aquellas que registran un descenso superior a la media estatal son Cantabria, Castilla La Mancha, Cataluña, Ceuta, Extremadura, Galicia, Illes Balears, Asturias y Murcia. Andalucía es la región que concentra mayor número de desempleados que demandan este grupo ocupacional.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014.

La tasa de movilidad nos proporciona la relación entre el número de contratos de un ámbito geográfico que ha implicado un desplazamiento sobre el total de la contratación. El saldo proporciona la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran y el número de contratos que se realizan a los que salen. Si el saldo es positivo nos indica que la provincia es receptora, de lo contrario sería emisora. La movilidad geográfica se da en dirección a los grandes centros urbanos, especialmente Madrid que acapara el 54% de los contratos, seguida de Barcelona.

OTROS DATOS DE INTERÉS

Es habitual que la duración inicial de los contratos esté vinculada al proyecto/encargo concreto para el que ha sido contratado, de aquí que las modalidades contractuales más comunes sean eventuales y por servicio.

La mayoría de las personas que se incorporan a este flujo de entrada y salida del mercado laboral son parados con poca antigüedad y no perceptor de prestaciones contributivas, cuyo ámbito de búsqueda se centra, como se ha señalado, en los grandes centros urbanos. Esta profesión brinda oportunidades de autoempleo como prueba el número considerable de propuestas mercantiles que las ofertas proponen.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11).

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, según CNO. Por último, se hace referencia a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estos estudios (egresados) en los últimos años, la formación profesional reglada o para el empleo que acreditan estos profesionales, y en su caso, los Certificados de profesionalidad relacionados.

Grupos que comprende

2923 Filólogos, intérpretes y traductores

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 29231010 Filólogos. | 29231029 Grafólogos. |
| 29231038 Interpretes de lenguas de signos. | 29231047 Interpretes en general. |
| 29231056 Lingüistas. | 29231065 Traductores, en general. |
| 29231074 Traductores-Interpretes. | |

Funciones que desempeñan

Los filólogos, traductores e intérpretes traducen por escrito o interpretan oralmente, y estudian el origen, desarrollo y estructura de las lenguas. Predominan traductores e intérpretes. Entre sus tareas se incluyen:

- estudiar las relaciones entre lenguas antiguas originales y grupos lingüísticos modernos derivados de ellas, investigar el origen y la evolución de palabras y formas gramaticales y lingüísticas y presentar los resultados de tales estudios;
- asesorar sobre sistemas de clasificación de lenguas, gramáticas, diccionarios y otro material similar, o dedicarse a su elaboración;
- traducir de una lengua a otra cerciorándose de que se respeta el sentido exacto del texto original, de que se vierten correctamente los giros y la terminología de textos jurídicos, técnicos o científicos y de que se conserva en la medida de lo posible el espíritu y el estilo de las obras literarias;
- idear métodos para el uso de ordenadores y otros instrumentos como medios de aumentar la productividad del trabajo de traducción y revisión y la calidad de las traducciones;
- interpretar oralmente de una lengua o lenguaje de signos a otra lengua o lenguaje de signos, particularmente en conferencias, reuniones y encuentros similares, procurando transmitir el significado correcto del original y, en la medida de lo posible, su espíritu;
- revisar y corregir traducciones.

Aspectos formativos

La formación más requerida en las ofertas analizadas son las de la tabla siguiente aunque no coincidan los literales del mercado de trabajo con la denominación que se utiliza para clasificar la estadística del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Aunque como se ha señalado a lo largo del perfil es bastante frecuente que se busque un titulado por razón de la materia a traducir/interpretar, léase, temas jurídicos, médicos, ingeniería, etc. que conozca la lengua en cuestión.

Con el fin de disponer de una referencia de las incorporaciones anuales de potenciales candidatos, se recoge el número de alumnos que han finalizado los estudios y su promedio en los últimos tres cursos académicos.

Nº de egresados por curso académico			
Titulación universitaria / curso académico	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Lenguas extranjeras	4.090	4.369	5.245
Lenguas y dialectos españoles	1.182	1.269	1.701
Formación profesional / curso académico	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Interpretación lengua de signos	619	618	630

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Dada la movilidad geográfica, nacional e internacional que se observa en este perfil profesional, señalamos para interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo dos enlaces de interés: la Red Eures y el sitio web especializado en perfiles y competencias <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>.

ASISTENTES DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRATIVOS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Asistentes de dirección y administrativos** dirigido al área de dirección de cualquier sector productivo. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

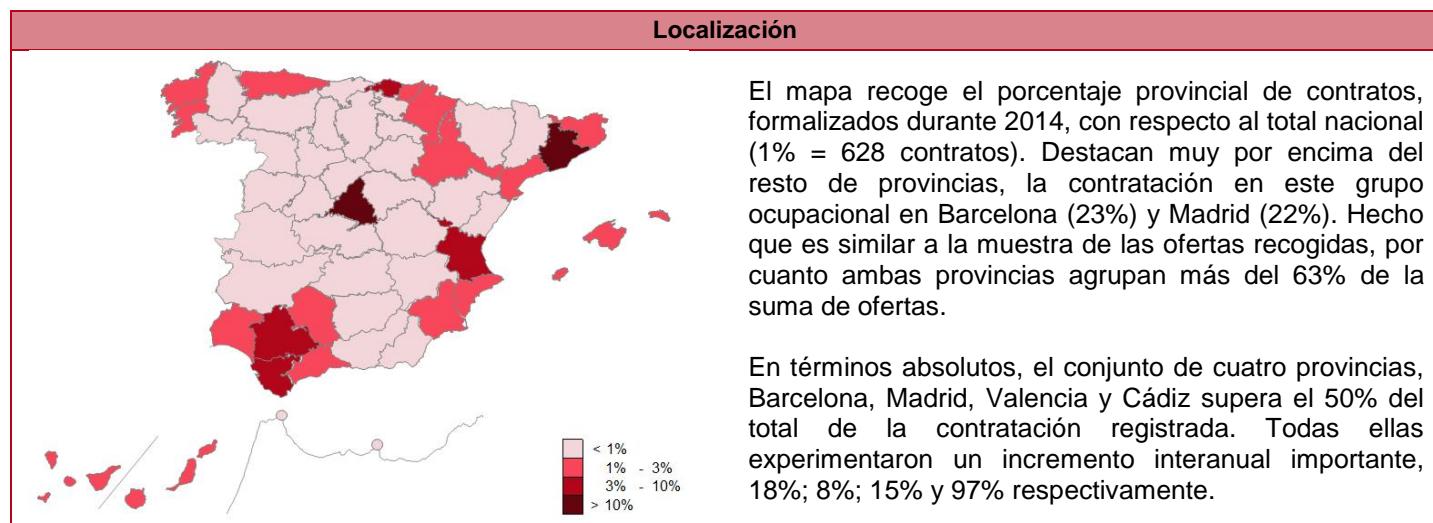
En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, acerca del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el semblante de la oferta de empleo de los Asistentes de dirección y administrativos.

De la muestra de 147 ofertas recogidas, el 68%, proceden de portales de empleo privados, un 29% de los servicios públicos de empleo y el 3% restante estaba en las webs de las propias empresas que directamente hacen públicas e intermedian en sus ofertas de empleo.

Estas ofertas aparecen publicitadas en el mercado laboral con diversas denominaciones, siendo las más habituales: administrativo/a, asistente de dirección, secretaría administrativa o de dirección, o bien, como técnico administrativo y/o *team assistant*. Son numerosos los anuncios que aluden a las competencias que se reclaman al candidato, por ejemplo, se añade alguna palabra que lo relaciona con las *ventas*, dándole una orientación comercial; o con la *exportación*, como por ejemplo *assistant departamento internacional* o *departamento de exportación*, administrativo/a *departamento internacional* y secretario/a *área internacional*. Son muchos los casos en los que hacen referencia al idioma, principalmente inglés, alemán y francés.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 65%	El 85% de la muestra analizada manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. En más de tres cuartas partes de las ofertas con contratos temporales se brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 90%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, el 90% ofrecen trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predomina la jornada partida seguida de horario de mañana o continuado y disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 10%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Competencias específicas requeridas

- La ocupación de Asistente de dirección y administrativos responde por un lado, a un perfil de secretarias/os ejecutivas/os y por otro asistentes/técnicos administrativos. Ambos puestos realizan varias tareas propias de oficina como parte de su trabajo y son personal de alto nivel que trabajan para la gerencia o gerentes ejecutivos. Una de las diferencias entre ellos está en la responsabilidad e iniciativa que tiene el asistente administrativo frente a las secretarias de dirección o ejecutiva que está limitada principalmente a trabajos administrativos como atender el teléfono, llevar la agenda del/la ejecutivo/a, y tareas propias de la oficina con paquetes informáticos, mientras que el asistente de dirección y/o personal trabajará en estrecha relación con los directores de la empresa o compañía, así como con los diferentes departamentos de la misma. Las competencias de estos puestos de trabajo van a estar vinculadas a la actividad económica que desarrolle la empresa. Siete de cada diez ofertas analizadas buscan categorías laborales de técnicos, y el resto se concentra en oficiales de primera.
- Atendiendo a las competencias que podríamos denominar tradicionales o consolidadas, las ofertas nos muestran puestos de trabajo en los que hay que atender el teléfono, estar pendiente del público, gestionar, organizar, coordinar, planificar y tareas de administración y soporte.
- Entre otras, las competencias específicas del puesto que se publicitan destacan, gestión y control de documentación confidencial; elaboración y presentación de documentos, como presentaciones, informes reportes y propuestas; organización de reuniones (preparar documentación e informes); realización de traducciones; búsqueda e investigación a través de internet; mantenimiento y actualización de base de datos y sistemas operativos de la empresa; apoyo a otros departamentos de la empresa en temas administrativos, organizativos, retoque, maquetación e impresión de documentos.
- En el ámbito de actuación de estos puestos se demanda competencias muy concretas cuando son empresas dedicadas a la venta y la exportación de materias. En dependencia de la dirección comercial y en colaboración con los diferentes departamentos de la empresa se ocuparán de la gestión operativa y administrativa del departamento comercial.
- En conjunto se puede afirmar que en las ofertas de empleo se busca una persona que responda a un perfil amplio, que sea un asistente de dirección con funciones de secretariado como punto de partida pero con un amplio abanico de **alternativas y posibilidades** laborales, destacando especialmente la confianza y confidencialidad.

Formación y experiencia

- Con respecto al **nivel de formación**, el 35% de la muestra de ofertas se dirigen a personas con formación en Grado superior de formación profesional reglada en la familia de Administración y Gestión, en concreto a los estudios de Técnico Superior en Asistencia a la Dirección; seguido del 32% de titulaciones universitarias de segundo ciclo y haciendo referencia a las relacionadas con Administración y Dirección de Empresas, Económicas, Relaciones Laborales y Derecho.
- Dominar **idiomas** son un requerimiento primordial en esta profesión. En un destacado número de ofertas se indica que es necesario comunicarse, oral y por escrito al menos en dos lenguas extranjeras. Se exige inglés en el 93% de los anuncios, seguido del francés y el alemán. El catalán e italiano en un porcentaje menor.

• El conocimiento de **informática e internet** aparece expresamente en el 81% de las ofertas, y suelen reclamar unos conocimientos concretos y avanzados de herramientas informáticas específicas como son MS Office (excel, word y power point).

• En el 67% de las ofertas analizadas se pide **experiencia** previa a los candidatos, bien genérica o específica para el puesto al que optan. A un 23% de éstos se le exige una experiencia mínima de un año y a otro 23% más de tres años. El tipo de experiencia que demandan las empresas se relaciona con el puesto y la actividad de las mismas, sin embargo, son muchas las que insisten en experiencia desarrollando las mismas funciones en entornos internacionales y de exportación y asistencia administrativa a distintos departamentos de las empresas.

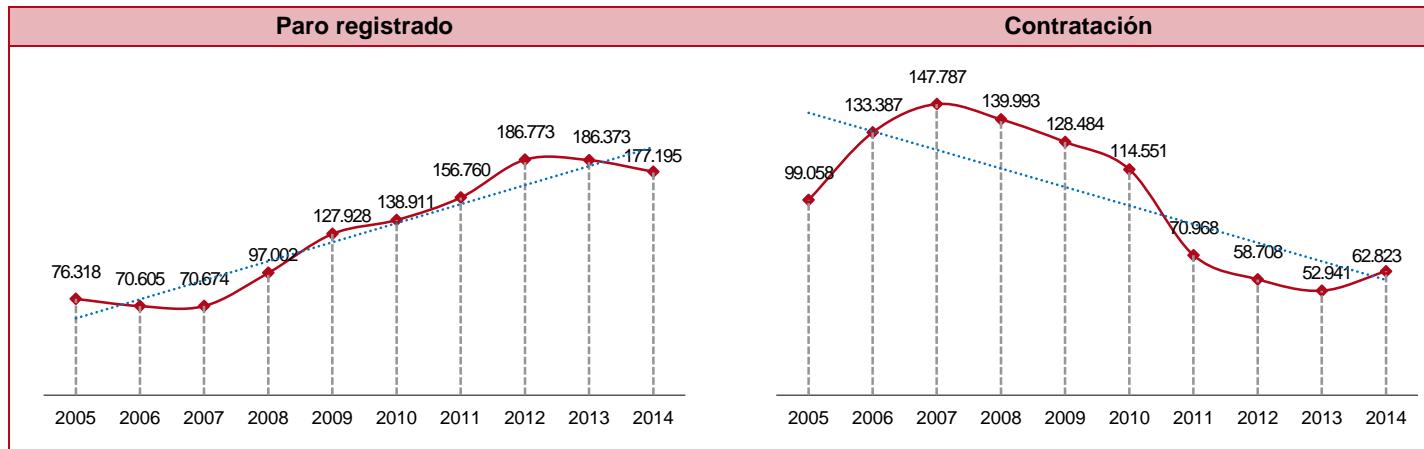
Acerca del candidato

- Las ofertas no manifiestan ninguna preferencia por la **edad** del candidato, ni por ningún colectivo en especial. El hecho de que resida en la zona es irrelevante. Sin embargo, en un 44% se requiere disponibilidad para viajar.
- En síntesis y de manera genérica, se podría afirmar que aunque cada puesto ofertado tiene un perfil, se busca un candidato **polivalente y flexible** con una formación de **base sólida**, que sea responsable y riguroso, con dotes de organización y planificación, orientando su trabajo en la búsqueda de resultados, buen comunicador y con iniciativa y dinamismo en los proyectos de la dirección y/o departamentos de la empresa.

- En la mayoría de los casos trabajará en equipo y con las miras puestas en el cliente.
- De la muestra de ofertas estudiada se llega a la conclusión de que no se pide únicamente una secretaria/o de dirección con tareas básicas de oficina, sino que va más allá, y se busca un/una candidato/a que suponga una prolongación del directivo/a o gerente al que representa o apoya a nivel de imagen y de discurso; lo que implica una comprensión plena entre ambos y una responsabilidad compartida. Este asistente personal debe ser capaz de gestionar los imprevistos tal y como lo haría su superior, intentando que la solución propuesta sea similar a la que daría el/la directivo/a.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como parados a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que nos ocupa y en el conjunto del territorio nacional.

El incremento progresivo en el número de parados que se dio entre los años 2008 y 2012, se empieza a mitigar a partir del año 2013 en que se reduce en un 0,21% con respecto a 2012 y cerca de un 5% en el 2014.

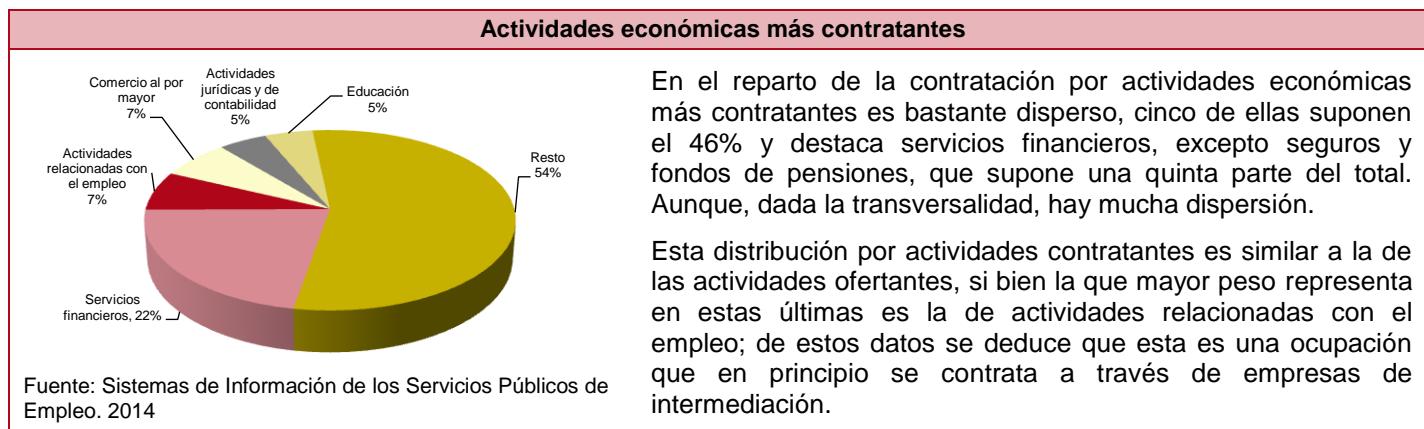
Sin embargo, los datos registrados en la década muestran que son muchas las personas que han salido del mercado laboral ya que en 2014 el dato registrado supone 2,5 veces al que había en 2007.

La contratación ha repuntado en el último año, pero lejos todavía de los máximos de 2007. Los dos años con menor número de contratos realizados, 2012 y 2013, coinciden con las cifras más altas de paro en el decenio. En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y el contratado, obsérvese la descompensación en alguna de las variables.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 177.195 personas inscritas, lo que supone un descenso del 4,92% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	15,01%
Mujeres:	84,99%
Menores de 30 años:	13,37%
Mayores de 45 años:	33,95%
Parados de larga duración:	48,43%
Personas con discapacidad:	2,46%
Extranjeros:	2,99%
Primer empleo:	4,30%
Beneficiarios prestación:	48,86%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 62.823 contratos, lo que representa un crecimiento del 18,67% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	31,53%
Mujeres:	68,47%
Menores de 30 años:	37,92%
Mayores de 45 años:	12,36%
Parados de larga duración:	5,46%
Personas con discapacidad:	0,97%
Extranjeros:	4,85%
Indefinidos	17,99%
Temporales	82,01%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes es bastante disperso, cinco de ellas suponen el 46% y destaca servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones, que supone una quinta parte del total. Aunque, dada la transversalidad, hay mucha dispersión.

Esta distribución por actividades contratantes es similar a la de las actividades ofertantes, si bien la que mayor peso representa en estas últimas es la de actividades relacionadas con el empleo; de estos datos se deduce que esta es una ocupación que en principio se contrata a través de empresas de intermediación.

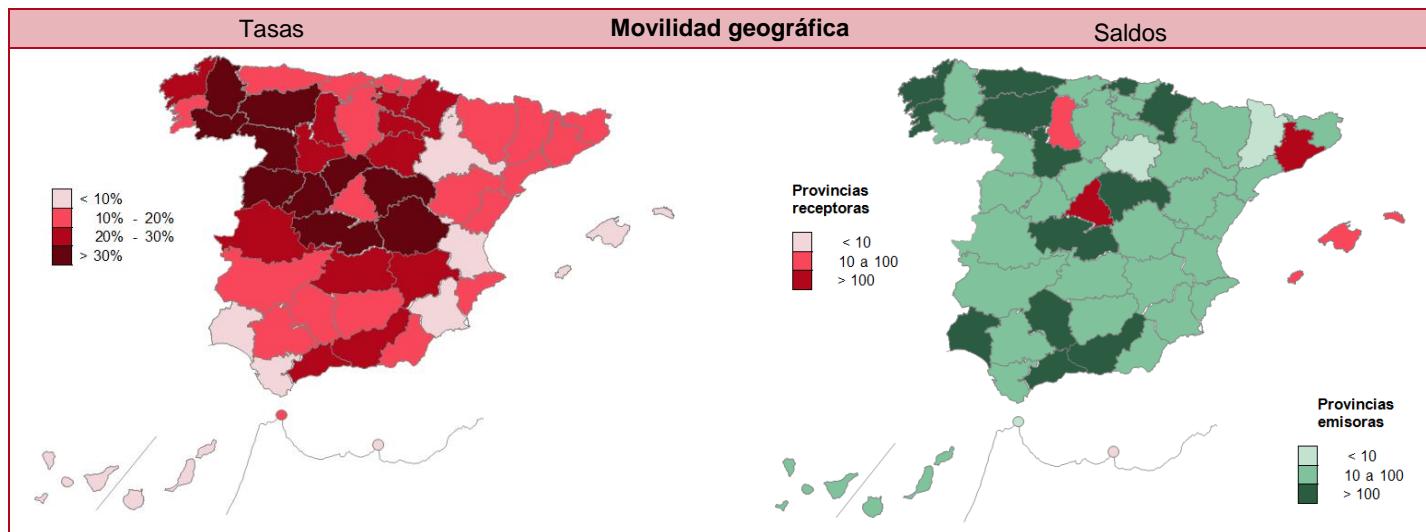
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	62.823	18,67	177.195	-4,92	C. F. Navarra	911	33,77	2.368	-5,17
Andalucía	9.676	47,93	43.067	1,58	C. Valenciana	4.319	17,81	19.455	-7,53
Aragón	1.402	17,82	3.920	-13,54	Extremadura	438	-5,81	4.503	-2,21
Canarias	2.072	13,53	10.675	-0,08	Galicia	2.393	15,94	11.006	-5,09
Cantabria	610	45,93	1.883	-14,33	I. Balears	1.614	0,94	2.440	-10,88
Castilla y León	1.753	33,51	7.463	-3,32	La Rioja	233	-9,34	767	-8,03
Castilla La Mancha	1.390	4,98	6.626	-4,61	Melilla	58	70,59	390	9,55
Cataluña	16.395	16,19	18.488	-13,39	País Vasco	3.960	23,60	9.444	-1,87
Ceuta	21	5,00	226	-3,83	P. de Asturias	1.211	22,57	3.999	-2,27
C. de Madrid	13.522	8,18	26.428	-7,44	R. de Murcia	819	13,12	4.647	-6,93

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013. En el total de contratos están incluidos 26 que figuran en zona extranjera.

Con buenas perspectivas generalizadas de empleo, se da un incremento de la contratación que se refleja en la práctica totalidad de las comunidades autónomas,

aunque con variaciones muy diferenciadas, y a la par un descenso del paro registrado en todas, excepto en dos, Andalucía y Melilla como puede observarse en la tabla anterior.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La tasa pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve de provincia, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa situado a la derecha de la representación, nos habla, en valores absolutos, de provincias emisoras o saldos negativos y provincias receptoras o saldos positivos. La mayor tasa de movilidad de esta ocupación se da en la zona noroeste, en provincias de comunidades autónomas como son Castilla y León y Galicia. En el mapa de saldos se ven las provincias emisoras y receptoras, estas últimas son Madrid, Barcelona, Palencia y Baleares y en menor medida Ceuta.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

La mitad de los contratos realizados a los Asistentes de dirección y administrativos son eventuales por circunstancias de la producción. El 45% de los contratos que se firman tienen una duración inicial inferior al mes. Cinco de cada diez contratos se hacen a través de empresas de trabajo temporal. Y, estos son firmados en su mayoría por mujeres jóvenes, a jornada completa y en empresas cuya plantilla está entre los 50 y 250 trabajadores. En el 20% de las ofertas recogidas los empresarios manifiestan su intención de contratar de forma indefinida y ello coincide efectivamente con los registros del sistema nacional de empleo, el 18% del total de los acuerdos laborales, en esta ocupación y durante 2014, se han firmado con la modalidad de indefinidos.

Aunque en una gran parte de las ofertas de empleo se solicita experiencia previa al candidato, se observa que un alto porcentaje de los demandantes inscritos en esta ocupación no la tienen. En cuanto a la intermediación de los servicios públicos de empleo, es muy reducida.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). También se transcriben las

funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional.

Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estos estudios (egresados) en los últimos años, o la formación para el empleo que realizan estos profesionales, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende

3613 Asistentes de dirección y Administrativos

- 36131011 Secretarios de dirección
- 36131020 Secretarios, en general
- 36131039 Técnicos administrativos, en general

Funciones que desempeñan

Los asistentes de dirección y administrativos, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de los Profesionales de apoyo a la gestión administrativa (en este subgrupo se incluyen también a los técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad), desempeñan las siguientes funciones principales: intermediación, coordinación y organización a directores y profesionales y/o preparan la correspondencia, informes y actas así como una documentación especializada.

Entre sus tareas se incluyen: redactar correspondencia administrativa y actas; obtener, proponer y supervisar los plazos y las fechas de seguimiento posteriores; examinar las solicitudes de reuniones y programar y organizar éstas y los planes de viajes; prestar asistencia en lo relacionado con la preparación de presupuestos, la supervisión de gastos, la redacción de contratos y los pedidos de compra o adquisición; actuar de enlace con otros empleados en lo referente a diferentes cuestiones relacionadas con las actividades de la organización; redactar y responder a correspondencia comercial o técnica o de carácter similar; preparar actas literales de las reuniones en asambleas legislativas, tribunales de justicia u otros lugares, mediante taquigrafía u otros equipos especializados de oficina; y supervisar el trabajo de los trabajadores a su cargo.

Aspectos formativos

Las ofertas de empleo relacionadas con esta ocupación se dirigen, principalmente, a personas con formación universitaria y/o grado superior de formación profesional reglada. A continuación relacionamos, a título informativo, los alumnos que finalizan estudios relacionados con el perfil, en los últimos años:

Nº de egresados por curso académico			
Titulación universitaria	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Administración y gestión de empresas	30.826	31.639	30.828
Derecho	12.356	10.017	13.025

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Grado Superior Formación Profesional	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Administración y Finanzas	13.538	14.300	14.781
Secretariado	1.964	2.171	2.143

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Algunos de los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificados de profesionalidad

- Asistencia a la Dirección
- Asistencia documental y de gestión en despachos y oficinas

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente enlace.

Los desempleados acreditan formación para el empleo (formación no reglada) en áreas de conocimientos específicos como puede ser en administración y gestión de empleo, comercial, secretariado y trabajo administrativo como se indicó al inicio de la ficha al caracterizar la oferta de empleo. Formación complementaria que suele ser determinante a la hora de ser seleccionado, por la polivalencia y especialización que aportan.

Para los interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estos dos enlaces: Red Eures y el sitio web <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>

EMPLEADOS DE AGENCIAS DE VIAJES

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Empleados de agencias de viajes**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

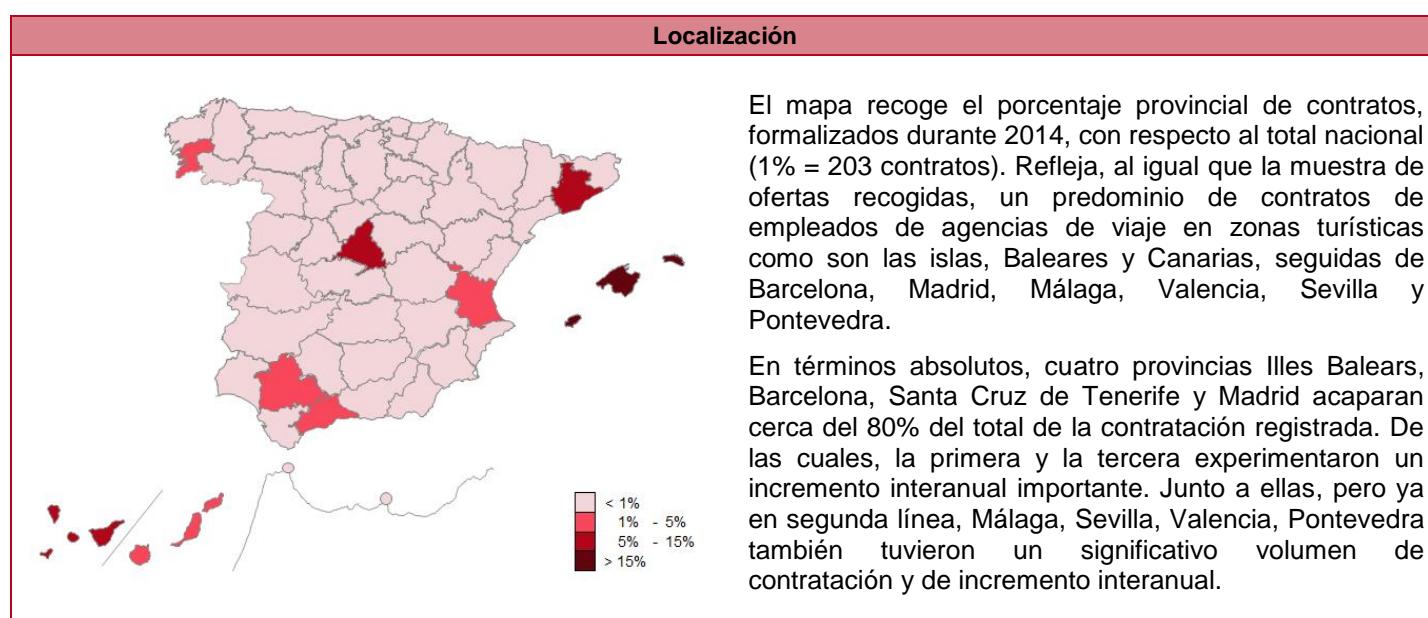
En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, acerca del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el semblante de la oferta de empleo de los empleados de agencias de viaje.

De la muestra de 124 ofertas recogidas, el 73%, proceden de portales de empleo privados, un 26% de los servicios públicos de empleo y el 1% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Estas ofertas aparecen publicitadas en el mercado laboral en la mayor parte de las mismas con la denominación genérica de Agentes de viajes. También son numerosos los anuncios que aluden al agente/asesor/a de viajes, comercial de ventas de viajes y técnicos de ventas de viajes. La referencia al conocimiento de idiomas también queda reflejada en la designación de este puesto de trabajo, agentes de viajes, con francés, sueco, alemán y danés, entre otros, el inglés se presume. En otros casos, se le añade a la ocupación el apelativo de "con Amadeus" que es un sistema informático de distribución global de los viajes, tanto para su reserva como en su localización.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 47%	El 72% de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda, más un 2% de relaciones mercantiles. En un 8% de las ofertas con contratos temporales se brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 87%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, la inmensa mayoría como se puede observar ofrece jornada completa, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predomina la jornada partida seguida de horario de tarde y disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 13%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Competencias específicas requeridas

- La ocupación de Empleados de agencia de viajes, actualmente no responde a lo que han sido sus tareas tradicionales, “la simple venta de viajes”, sino que la esencia de sus funciones están en gestionar viajes adecuados y adaptados a cada tipo de cliente y a su demanda en cada momento. En los últimos años la tecnología que proporciona internet ha permitido la relación directa entre proveedor y cliente, alterando de este modo la función intermediadora tradicional en este sector.
- Esta ocupación gira en torno a las demandas fijadas por el cliente. Este profesional debe identificar y definir, primero el perfil de la persona que demanda un viaje, a continuación los tipos de viajes y finaliza con la gestión administrativa interna y externa de los productos turísticos demandados. A su vez, tiene que ofertar y comercializar los paquetes y servicios turísticos de la agencia para la que trabaja siguiendo su política de viajes, como pueden ser viajes especializados, de aventuras o de negocios. Además, mantiene relación con los tuoperadores y proveedores de los servicios ofrecidos al público. Nueve ofertas de cada diez buscan categorías laborales de técnicos, el resto se reparte en mandos intermedios y oficiales de primera.
- Atendiendo a las competencias que podríamos denominar tradicionales o consolidadas, las ofertas recogen puestos de trabajos en los que hay que atender el teléfono; estar pendiente del público; gestionar;
- organizar; comercializar; vender; coordinar; planificar; tareas de control y seguimiento y estudios de mercado
- Entre otras, las competencias específicas del puesto se publicitan como las de ofertar y vender paquetes turísticos; solucionar las incidencias de los clientes; realizar asesoramiento y comercialización mediante demostraciones técnicas de los productos de la empresa; atención al público de forma presencial y telefónica, con el fin de fidelizar al usuario de los servicios turísticos; diseño de viajes a medida y venta de productos de todo tipo de mayoristas; segmentación de los clientes con el fin de definir un perfil de cliente; monitorizar las rutas y las experiencias según tipología clientes. Además, la emisión y facturación de billetes, reserva de hoteles, restaurantes y diferentes eventos.
- En el ámbito de actuación de estos puestos se demanda otras competencias como son tareas administrativas y gestión de facturas y documentación. Algunas empresas piden conocimientos de cultura y geografía, asimismo, conocimientos específicos de deportes relacionados con el turismo activo (vela, buceo, senderismo, equitación y mountain bike).
- En conjunto se puede afirmar que en las ofertas de empleo se busca una persona que responda a un perfil amplio, que sea un buen comunicador y asesor sobre destinos y servicios turísticos que satisfagan las necesidades de los clientes.

Formación y experiencia

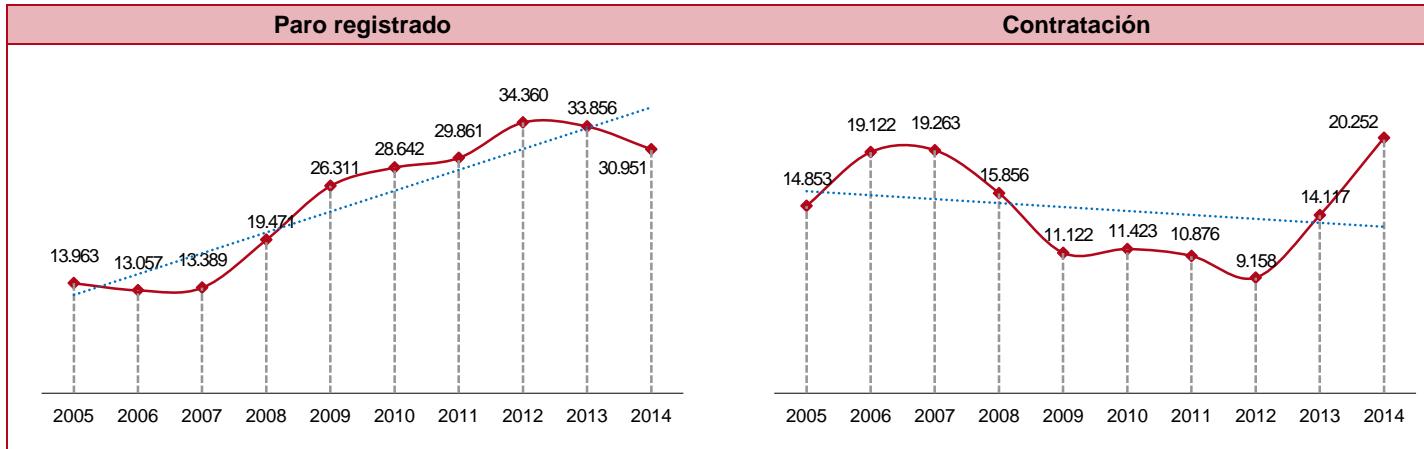
- Con respecto al **nivel de formación**, el 27% de la muestra de ofertas se dirigen a universitarios/as de primer y segundo ciclo y haciendo referencia, principalmente, a la titulación de Grado en turismo; seguido del 17% en el que se solicita un nivel formativo de Grado superior de formación profesional y en concreto se hace referencia a ciclo superior de agencias de viaje y gestión de eventos y de hostelería y turismo, en general.
- Los **idiomas** son imprescindibles en esta profesión. El inglés a nivel alto se da por obvio, seguido del francés y el alemán. Catalán, en el ámbito de la comunidad autónoma, y portugués en un porcentaje menor.
- El conocimiento de **informática e internet** aparece expresamente en el 61% de las ofertas, y suelen reclamar unos conocimientos concretos y avanzados de herramientas informáticas específicas como son los sistemas GDS Amadeus, Galileo, Savia-Amadeus y Sire-Renfe. Instrumentos necesarios para agilizar la planificación y venta de viajes.
- En el 81% de las ofertas analizadas se pide **experiencia** previa a los candidatos. La mitad de las ofertas hablan de una experiencia entre uno y dos años. El tipo de experiencia que demandan las empresas se relaciona con el puesto y la actividad de las mismas. Se insiste en haber trabajado en los sistemas de gestión informática y comercial.

Acerca del candidato

- Las ofertas no suelen manifestar preferencia por la **edad** del candidato, si acaso que no sobrepase los 45 años. La preferencia de que resida en la zona, se requiere en más de la mitad de las ofertas analizadas. En relación con una escasa exigencia en cuanto a disponibilidad para viajar y de disponer de vehículo.
- Como denominador común se busca un candidato responsable, con gran capacidad de comunicación, que sepa adaptarse a las circunstancias de la empresa, con dotes de organización y con iniciativa y dinamismo. Con actitud para trabajo en equipo y dispuesto a aprender. Don de gentes, cordialidad y amabilidad en el trato al cliente.
- De la muestra de ofertas estudiada se llega a la conclusión de que se pide un agente de viajes, especializado o no, dependiendo de las características de la empresa, que se va a encargar de vender, asesorar y gestionar la logística de viajes, turísticos o de negocios. Con capacidad de interacción con potenciales clientes, vocación comercial y con conocimientos avanzados en varios idiomas y en sistemas informáticos de gestión de la actividad del sector.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como paradas a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que nos ocupa y en el conjunto del territorio nacional.

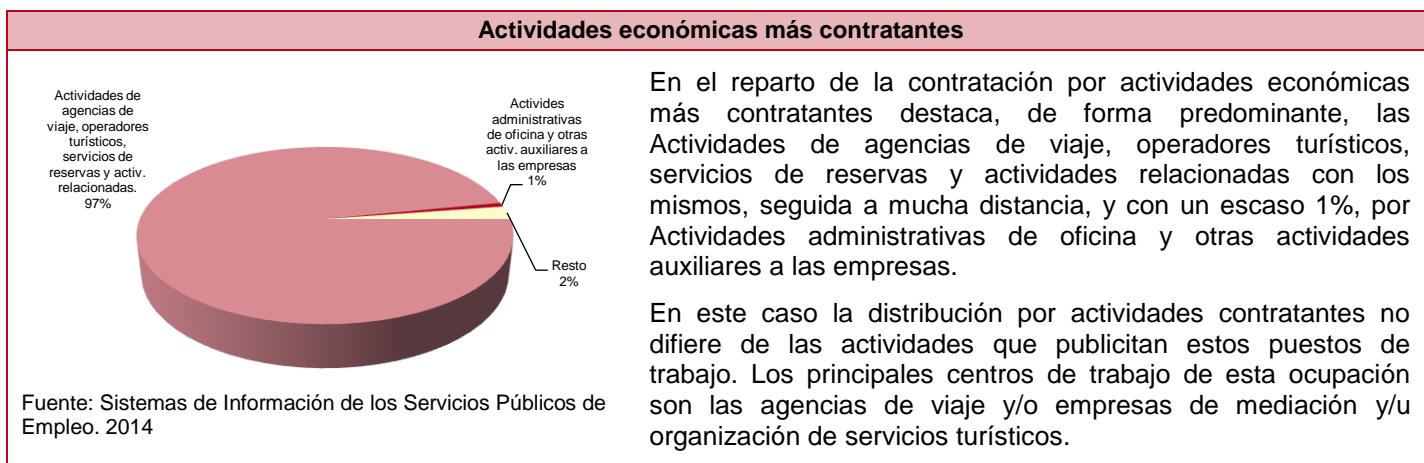
Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica. El máximo histórico se dio en 2012 y es a partir de ese momento cuando se produce un descenso paulatino, el 1,46% en 2013 y el 8,58% en 2014.

La contratación con un promedio de 14.604 contratos a lo largo de la serie representada, ha repuntado significativamente en el último año. Los períodos con menor contratación coinciden con el mayor incremento del desempleo. Por otro lado, se advierte que a pesar de ese aumento de los contratos en 2014 existe un importante incremento de la temporalidad y de la rotación (2,44 contratos persona/año). En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y el contratado, obsérvese la descompensación en alguna de las variables.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 30.951 personas inscritas, lo que supone un descenso del 8,58% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	19,75%
Mujeres:	80,25%
Menores de 30 años:	17,61%
Mayores de 45 años:	29,81%
Parados de larga duración:	40,27%
Personas con discapacidad:	1,94%
Extranjeros:	8,27%
Primer empleo:	4,24%
Beneficiarios prestación:	54,51%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 20.252 contratos, lo que representa un crecimiento del 43,46% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	32,74%
Mujeres:	67,26%
Menores de 30 años:	37,95%
Mayores de 45 años:	16,63%
Parados de larga duración:	2,88%
Personas con discapacidad:	0,64%
Extranjeros:	23,67%
Indefinidos:	13,32%
Temporales:	86,68%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destaca, de forma predominante, las Actividades de agencias de viaje, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos, seguida a mucha distancia, y con un escaso 1%, por Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas.

En este caso la distribución por actividades contratantes no difiere de las actividades que publicitan estos puestos de trabajo. Los principales centros de trabajo de esta ocupación son las agencias de viaje y/o empresas de mediación y/u organización de servicios turísticos.

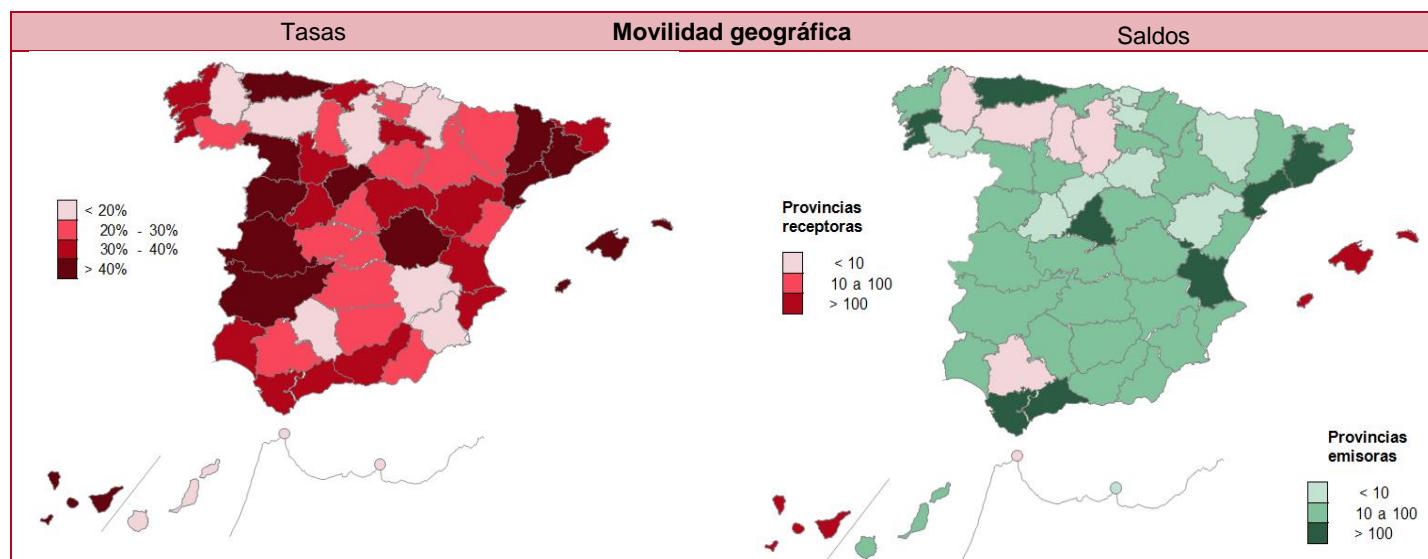
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	20.252	43,46	30.951	-8,58	C. F. Navarra	46	-19,30	221	-14,34
Andalucía	1.425	14,73	7.058	-4,45	C. Valenciana	553	9,50	3.532	-8,59
Aragón	122	7,02	609	-22,02	Extremadura	75	25,00	721	-8,62
Canarias	2.347	29,67	2.251	-8,27	Galicia	377	1,07	1.308	-11,80
Cantabria	48	37,14	385	-8,55	I. Balears	9.936	107,43	1.092	-13,40
Castilla y León	198	-1,98	1.293	-8,43	La Rioja	21	31,25	153	-8,38
Castilla La Mancha	178	26,24	1.155	-4,94	Melilla	4	-60,00	58	9,43
Cataluña	2.567	14,09	3.009	-14,35	País Vasco	252	-17,92	1.120	-0,44
Ceuta	28	21,74	93	-3,13	P. de Asturias	74	-16,85	904	-2,27
C. de Madrid	1.901	-5,89	5.331	-10,06	R. de Murcia	99	37,50	658	-9,24

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

Mientras que el incremento de la contratación se refleja en la práctica totalidad de las comunidades y ciudades autónomas, aunque con variaciones muy diferenciadas, el aumento del desempleo únicamente se produce en la

ciudad autónoma de Melilla, sin peso específico. En el resto de comunidades autónomas las variaciones interanuales son negativas, en la misma línea de lo que se ha producido a nivel estatal.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La tasa pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve de provincia, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa situado a la derecha de la representación, nos habla en valores absolutos, de provincias emisoras o saldos negativos y receptoras o saldos positivos. La mayor tasa de movilidad de esta ocupación se da en las comunidades autónomas de Extremadura, Castilla y León, Asturias y Cataluña. En el mapa de saldos se ven las provincias emisoras y receptoras, estas últimas son las islas Baleares y Canarias, de éstas principalmente la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Siete de cada diez contratos realizados a empleados de Agencias de viaje son eventuales por circunstancias de la producción. El 67% de estos contratos temporales que se firman tienen una duración inicial inferior al mes. En más del 65% de los casos se contratan mujeres; cerca de la mitad tienen entre 30 y 45 años y la mayoría no son perceptores de prestaciones por desempleo. Esta oferta laboral proviene de empresas que cuentan con una plantilla comprendida entre los 50 y 250 trabajadores.

Ni los servicios públicos de empleo ni las empresas de trabajo temporal intermedian de manera significativa en esta ocupación, siendo las propias empresas a través de sus relaciones, bolsas de trabajo y los portales de empleo los que acaparan esta faceta.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de

Ocupaciones (CNO-11). También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estudios reglados en los últimos años, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende

4421 Empleados de agencias de viajes

- 44211026 Empleados de agencias de viajes, en general
- 44211035 Empleados de productos de agencias de viaje
- 44211044 Empleados de ventas de agencias de viaje

- 44211053 Técnicos de producto en agencias de viaje
- 44211062 Técnicos de promoción agencias de viaje
- 44211071 Técnicos de ventas en agencias de viaje
- 44211080 Técnicos en agencias de viajes

Funciones que desempeñan

Los empleados de agencias de viajes encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de los Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros), desempeñan las siguientes funciones principales: suministrar información sobre destinos, organizar los itinerarios de viaje, tramitan reservas de viaje y alojamiento, registrar a los pasajeros en la facturación y en las salidas y organizar visitas de grupos.

Entre sus tareas se incluyen: obtener información sobre la disponibilidad, el coste y las ventajas de los diferentes tipos de transporte y alojamiento, averiguar las necesidades de los clientes y asesorarles sobre los planes de viaje; informar sobre los atractivos locales, tours de visita, restaurantes, arte y entretenimiento y suministrar mapas y folletos; preparar itinerarios; realizar y confirmar las reservas de viajes, tours y alojamiento; emitir billetes, tarjetas de embarque y bonos; ayudar a los clientes a obtener documentos de viaje necesarios, tales como visados; verificar documentos de viaje y registrar a los pasajeros y los equipajes en la facturación y partidas; preparar facturas y recibir pagos; organizar viajes comerciales o de ocio para grupos y venderlos a grupos o individuos.

Aspectos formativos

Las ofertas de empleo relacionadas con esta ocupación, en una cuarta parte van dirigidas a personas con formación universitaria, y el resto a aquéllas otras procedentes de Formación profesional de Hostelería y Turismo.

A continuación relacionamos, a título informativo, el número de personas que finalizaron estudios, sean universitarios, de formación profesional o que se les haya certificado la profesionalidad en los últimos años. Se han agrupado por rama o por cambio normativo o de denominación. Tanto procedentes de centros públicos como privados, y siempre según datos publicados en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Se ha de tener en cuenta que es una formación, que en todos sus niveles, está en constante actualización, dada la importancia que tiene el sector en España.

Nº de egresados por curso	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Rama Viajes, turismo y ocio	4.666	4.280	3.614

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Sumando las distintas especialidades de este Grado Superior y teniendo en cuenta los cambios normativos:

Grado Superior Formación Profesional	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Turismo	3.689	2.365	2.878

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Algunos de los Certificados de Profesionalidad vinculados con este perfil son:

Certificados de profesionalidad

Creación y gestión de viajes, combinados y eventos
Venta de productos y servicios turísticos
Promoción turística local e información al visitante

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente [enlace](#)

El Servicio Público de Empleo Estatal en las distintas convocatorias establece como áreas prioritarias en la formación para el empleo módulos competenciales requeridos por el mercado para este perfil. Para quienes estén interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estos dos enlaces: [Red Eures](#) y el sitio web <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>

ESPECIALISTAS EN TRATAMIENTOS DE ESTÉTICA Y BIENESTAR PERSONAL

Esta ficha estudia el comportamiento de la oferta de empleo de los **Especialistas en tratamientos de estética y bienestar personal** y su contenido se ha estructurado en tres partes: perfil de la oferta de empleo publicada en internet, principales indicadores laborales y grupos ocupacionales, principales funciones y aspectos formativos.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En este apartado se desarrollan los diferentes aspectos que caracterizan las ofertas en los distintos portales de internet. Empezando por las condiciones laborales propuestas por el empleador (tipo de contrato y jornada laboral), la localización de las ofertas en el ámbito provincial y finalizando con el perfil requerido por los empleadores: competencias específicas, formación, experiencia y características del candidato, etc.

De la muestra de 127 ofertas recogidas, una amplia mayoría, el 65%, proceden de portales de empleo privados de carácter generalista, el resto, más de la tercera parte de las ofertas, llegando a un 35% corresponden a los portales de los Servicios Públicos de Empleo. La ocupación más solicitada en las ofertas es la de Esteticista en un 76%, seguida de Estilistas con un 14 % y en menor medida, se encontrarían Maquilladores, con un 9%.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales con una amplia variedad de nombres. Destaca entre todos ellos por su polivalencia el de Esteticista, en muchas ofertas aparece solo o acompañado por la

experiencia que se exige, la formación que se requiere, el establecimiento donde va a trabajar, así como también combinando con otras actividades de peluquería, manicura, pedicura, depilación láser, dietética, etc. Resulta curioso que alrededor de un 20% de las ofertas se siga utilizando el galicismo *Esteticién*. Dentro de este perfil se encuentra en menor proporción, ofertas como Estilistas (15%), más relacionados con el asesoramiento del estilo y con la imagen de la persona, o Maquilladores (10%), orientados sobre todo hacia el mundo audiovisual, espectáculo, eventos, etc. También existen en las ofertas los Técnicos de manicura/pedicura, en los que se pone de manifiesto la importancia que últimamente este tipo de profesionales está teniendo en el sector del tratamiento de la estética.

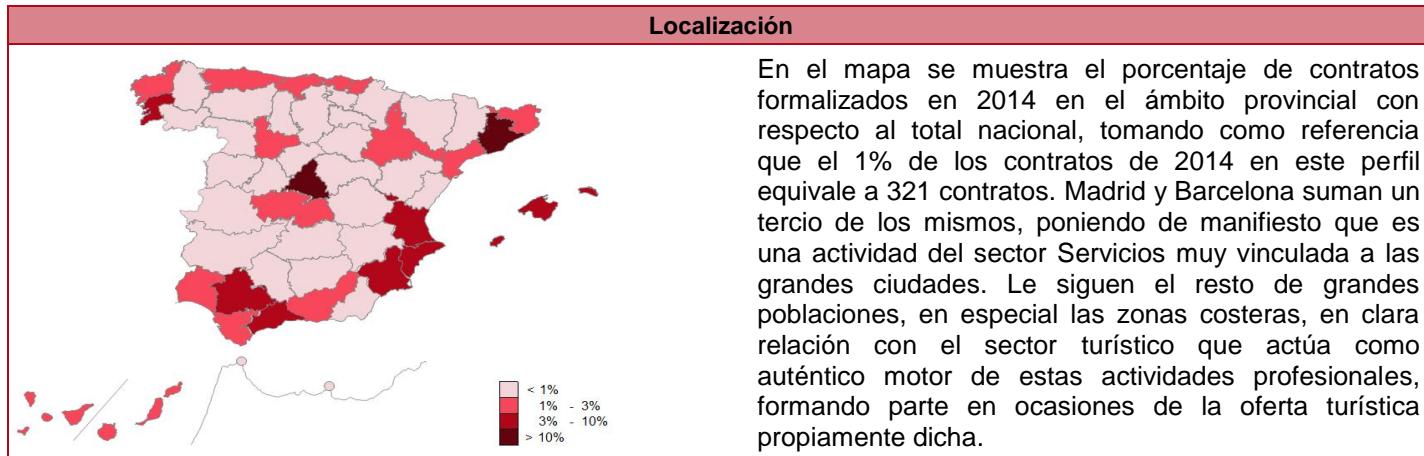
Los empleadores no especifican los niveles profesionales en la mayoría de las ofertas y cuando lo hacen, la tercera parte requieren *Oficiales*, y en la misma proporción, *Técnicos* seguido a gran distancia por los *Ayudantes* y *Aprendices*, respectivamente.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 49%	En el 22% de las ofertas estudiadas no se especifica el tipo de contrato y en el 78% que sí aparece, la proporción es la que figura a la izquierda más un 5% que proponen un contrato mercantil. En el 21% de las ofertas con contratos temporales se sugiere la posibilidad de continuar en la empresa.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 69%	Las ofertas que optan por jornada a tiempo completa o parcial es la reflejada a la izquierda. En cuanto a la distribución de la jornada, la gran mayoría ofrece contratos con jornada partida de mañana y tarde, el resto de variantes tienen menos presencia al igual que la disponibilidad horaria, aunque sí está presente.
Tiempo parcial: 31%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Competencias específicas requeridas

- La demanda integral de los servicios de bienestar personal y estética ha convertido a los **Esteticistas** en unos profesionales con un grado de polivalencia cada vez mayor. En sus múltiples tareas, destaca la atención personalizada, analizando las necesidades de los clientes, mediante un estudio de su tipo de piel con el objetivo de aplicar los tratamientos faciales y corporales más adecuados.
- Los esteticistas realizan **tratamientos faciales** para los que se requiere aplicar cremas, mascarillas para hacer una limpieza de cutis, masajes faciales, nuevos tratamientos como limpieza facial con LED (Diodos emisores de luz) donde se trata de hidratar, reafirmar para conseguir reducir las arrugas y líneas de expresión así como para mejorar la elasticidad de la piel. Con respecto a los **tratamientos corporales**, la tarea principal de los esteticistas es la de realizar masajes corporales con distintos objetivos y medios desde masajes relajantes hasta antiselulíticos y reafirmantes, utilizando distintas terapias, adaptándose así a las necesidades de los clientes tanto en los centros de estética, balnearios o en spas. En la muestra de ofertas, nos encontramos gran diversidad de terapias: presoterapia, aromaterapia, vinoterapia, algas, chocoterapia, shiasu, fangoterapia, maderoterapia, terapias termales, reflexología, etc. También, se incluyen las competencias de depilación corporal, tanto depilación tradicional (cera, hilo, etc.) como depilación láser y fotodepilación, así como el manejo de cabinas de bronceado (UVA y sin UVA).
- Los tratamientos específicos para manos y pies han generado centros dedicados exclusivamente a **manicura y pedicura**, aumentando de manera considerablemente la demanda de este tipo de servicios y por tanto de profesionales. Además de las funciones de cortar, limar, cuidar, hidratar, lacar, pintar, tratar las uñas, etc. se aplican extensiones y técnicas artísticas en las uñas. Para los **Estilistas**, su labor principal se centra en asesorar, creando "looks" para fotografías, campañas publicitarias, castings de modelos, abriendo nuevos campos en el comercio digital. Los **Maquilladores** pueden realizar un maquillaje para un público en general, también para ocasiones especiales como fiestas, bodas u otros eventos. Como trabajo más creativo, dentro de estos profesionales encontramos, según las ofertas estudiadas, a los **especialistas en caracterización**, son los que crean y diseñan el maquillaje en el ámbito del espectáculo y en el mundo audiovisual (cine, televisión, publicidad, teatro, danza, etc.) y tratan de hacer una auténtica recreación de los personajes siguiendo las directrices del guión, dirección y producción.
- Otras competencias requeridas y compartidas por todos los especialistas en estética tienen que ver con tareas administrativas, tratamientos de peluquería y, sobre todo la labor comercial, promocionando los productos de una determinada marca, utilizados y demostrados en cabina, para captación y consolidación de clientes.

Formación y experiencia

- En la tercera parte de las ofertas no consta la titulación y cuando lo especifica, se requiere formación profesional reglada en Imagen Personal. Pero, son sobre todo los **conocimientos específicos** los que juegan un papel fundamental en la profesionalización de este perfil. Conocimientos en estética, referentes a diagnóstico de tipo de piel, tratamientos faciales y corporales, como: limpieza facial con LED, diferentes técnicas de masajes corporales descritas en el punto anterior, utilización de moderna tecnología aplicada: radiofrecuencia y lipocavitación. En depilación, se sigue solicitando conocimientos en depilación más tradicional: cera, hilo, etc. y en mayor medida, depilación láser y fotodepilación con luz pulsada interna IPL. También, se solicita el conocimiento en uso de máquinas de bronceado UVA y sin UVA.
- Con respecto a manicura y pedicura, son muy valorados los conocimientos en reparaciones y extensiones de uñas con diferentes materiales: acrílico, gel con calcio, porcelana, fibra de vidrio, "shellac", así como en modalidades de tratamiento y técnicas de decoración artística de uñas, con diseños específicos para pintarlas, incluso utilizando pequeños anillos o pedrería.

Acerca del candidato

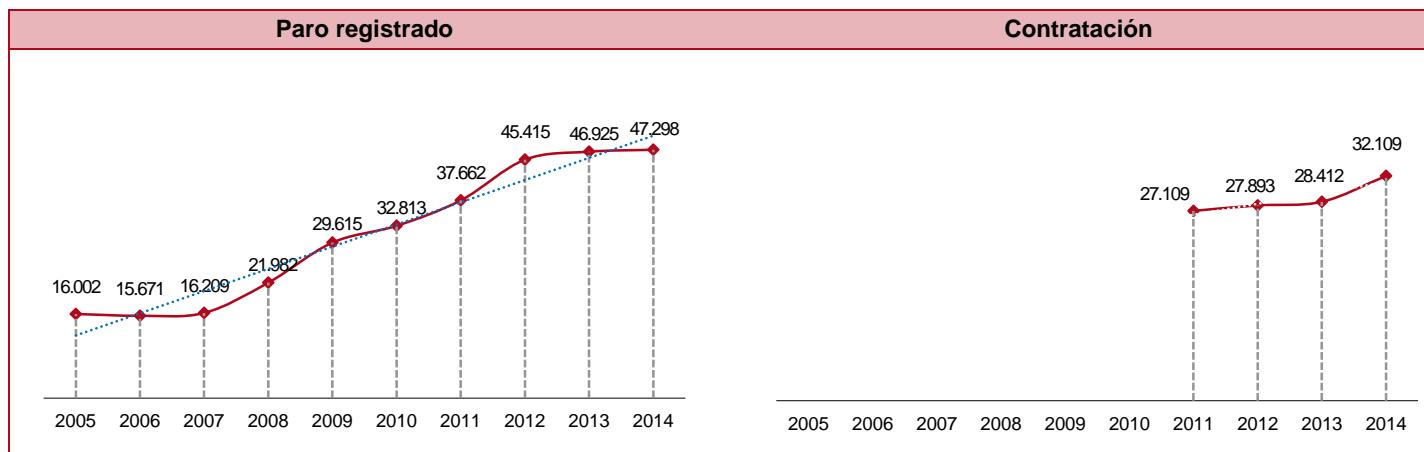
- Las **competencias personales** tienen gran relevancia dentro de este sector, empezando porque los empleadores valoran un especial cuidado de la imagen de los propios profesionales, así como una buena capacidad de comunicación y orientación al cliente en todos los procesos de su trabajo. Como toda profesión de cara al público se requiere un trato cercano, agradable y discreto con el cliente, adaptándose a sus necesidades o intereses.

- En el campo del estilismo, formación en soporte para creación de "looks" para publicidad y en imagen para comercio electrónico. Dentro de las áreas de maquillaje y caracterización, se solicita por parte del sector audiovisual, conocimientos en distintas técnicas de maquillaje para transformación facial y corporal.
- **Otro tipo de formación** que se requiere son conocimientos de peluquería, en aquellos centros que combinan estas dos actividades, estética y peluquería, así como conocimientos en tareas administrativas y comerciales.
- El conocimiento de **idiomas** no es un requisito imprescindible y cuando se solicita destaca sobre todo el inglés, y en menor medida, el francés y el alemán y está muy relacionado con la atención al cliente extranjero en alojamientos turísticos, en el 94% de las ofertas no se exige conocimientos de informática y cuando se especifica, se valora el manejo de terminales de venta (TPV).
- En torno al 80% de ofertas, se valora la **experiencia** en el puesto de trabajo. Dentro de este porcentaje, la práctica de más de dos años es la más frecuente seguida muy de cerca por ofertas que piden más de un año, o más de tres años.

- En este perfil, se busca una persona responsable, dinámica, motivada hacia las nuevas tendencias y a la actualización y al aprendizaje continuo de nuevas técnicas y tratamientos relacionados con la estética y el bienestar personal, que pueda trabajar de forma autónoma o en equipo. Asimismo, se valora su destreza manual, que sea meticulosa, su gusto por el detalle y su capacidad creativa y artística, y en todos los procesos de su labor profesional consiga crear un ambiente cómodo y relajado para sus clientes.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como paradas a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que nos ocupa y en el conjunto del territorio nacional. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011 (C.N.O.11), los datos anteriores a esta fecha han de tomarse con precaución, en el caso de desempleo se han podido enlazar, pero no así en la contratación, por ello se han reflejado únicamente los últimos cuatro años.

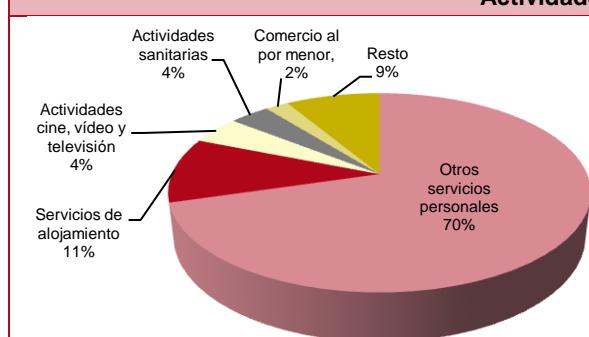
Como se puede observar, se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica, sobre todo a partir de 2008, aunque en los últimos año se ha estabilizado. Sin embargo, la contratación ha crecido en los últimos cuatro años, con un promedio de 28.881 contratos a lo largo de la serie representada. Esta aparente contradicción entre el aumento de los contratos y del desempleo se explica, en parte, por el incremento de la temporalidad y de la rotación, pero también por el efecto llamada que este perfil ejerce. Las tablas recogen el perfil del parado y del contratado.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 47.298 personas inscritas, lo que supone un aumento del 0,79% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	2,55%
Mujeres:	97,45%
Menores de 30 años:	36,39%
Mayores de 45 años:	22,20%
Parados de larga duración:	36,98%
Personas con discapacidad:	2,03%
Extranjeros:	6,93%
Primer empleo:	11,47%
Beneficiarios prestación:	41,74%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 32.109 contratos, lo que representa un crecimiento del 13,01% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	7,51%
Mujeres:	92,49%
Menores de 30 años:	51,94%
Mayores de 45 años:	8,91%
Parados de larga duración:	4,04%
Personas con discapacidad:	0,41%
Extranjeros:	13,35%
Indefinidos:	19,73%
Temporales:	80,27%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Actividades económicas más contratantes



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destacan Otros servicios personales con un 70%, donde están los centros de estética, así como peluquerías que ofrecen también servicios de bienestar personal y estética. Le siguen con un 11%, los Servicios de alojamiento, poniendo de manifiesto el binomio oferta turística y bienestar personal. El mundo del espectáculo (caracterización y maquillaje) está representado con un 4%.

Si lo comparamos con las actividades económicas de las empresas que más ofertas presentan en este perfil, coinciden en primer lugar, Otros servicios personales, aumentando la proporción a un 80%, después estaría con un 14% Actividades relacionadas con el empleo, debido al peso que tienen las ETTs y franquicias en este sector.

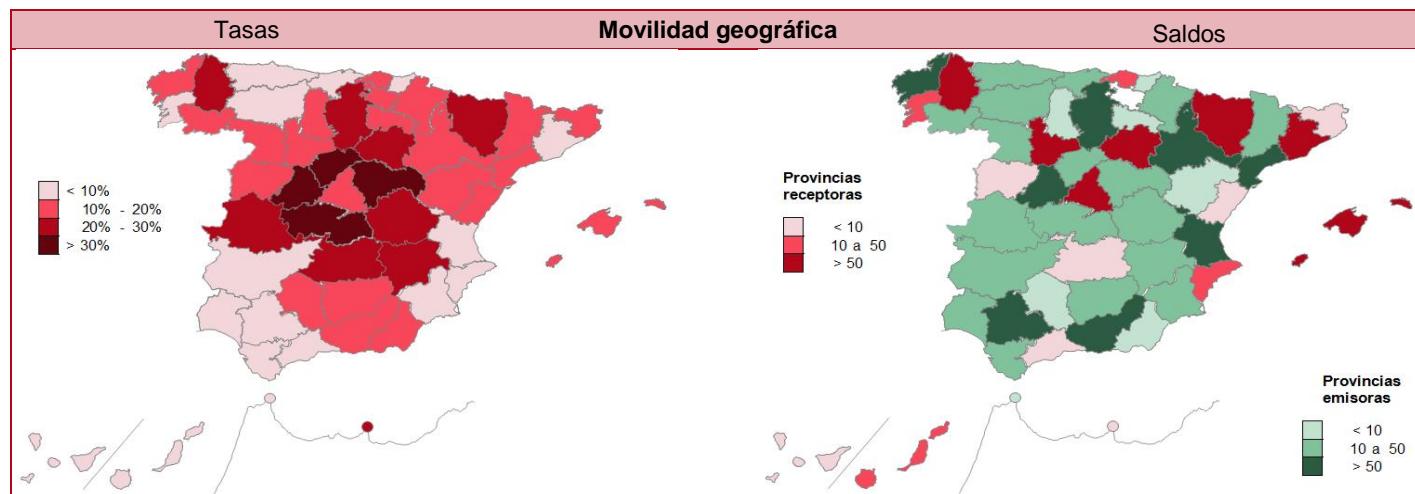
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	32.109	13,01	47.298	0,79	C. F. Navarra	171	-10	323	-6,92
Andalucía	5.432	6,07	12.645	4,99	C. Valenciana	2.712	10,83	5.556	-1,10
Aragón	816	-1,57	828	-4,50	Extremadura	374	50,2	1.179	2,34
Canarias	1.591	7,14	3.162	7,70	Galicia	2.505	9,48	2.255	-3,43
Cantabria	674	79,26	604	-9,58	I. Balears	1.191	13,32	901	5,50
Castilla y León	1.451	15,99	1.980	6,91	La Rioja	136	9,68	187	2,75
Castilla La Mancha	827	45,09	2.299	-1,71	Melilla	16	-40,74	68	17,24
Cataluña	5.340	17,57	4.840	-4,56	País Vasco	1.073	23,62	1.498	0,33
Ceuta	31	-6,06	152	-0,65	P. de Asturias	660	20,66	1.184	6,28
C. de Madrid	6.097	15,1	6.322	-2,66	R. de Murcia	1.010	-9,5	1.315	-2,38

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

Mientras que el incremento de la contratación se refleja en la práctica totalidad de las comunidades autónomas, excepto en Aragón, Ceuta, Navarra y Melilla, aunque tienen un peso reducido, se aprecian

variaciones muy diferenciadas, algo similar ocurre con el descenso del desempleo en diez Comunidades Autónomas con un comportamiento más irregular y dispar en este caso.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La movilidad geográfica en esta ocupación es de un 13%, siendo las provincias de alrededor de Madrid las que tienen una tasa más alta como se aprecia en el mapa de la izquierda. La tasa pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve de provincia, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa siguiente, nos hablan, en valores absolutos, de provincias emisoras o saldos negativos y receptoras o saldos positivos.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

El ámbito de búsqueda de empleo de los demandantes de este perfil se limita al entorno de su provincia en el 62% de los casos, únicamente el 2% busca en todo el estado o le es indiferente el lugar de su puesto de trabajo. Este dato está muy relacionado con la movilidad geográfica, teniendo en cuenta la zona se debería ampliar la búsqueda hacia aquellos enclaves con más posibilidades de empleo. Pero seguramente, esta movilidad se ve dificultada por la escasa duración de los contratos, un 55% de los mismos no llega a los 3 meses, y los de mayor duración son de 6 a 12 meses y su porcentaje alcanza tan solo un 7%. También, es muy significativo que en un 52% de los casos, el tipo de contrato que se hace a estos profesionales es el “eventual por circunstancias de la producción” y en un 17% son de “obra o servicio”. Los contratos indefinidos alcanzan un 14% y las conversiones de temporal a indefinido un 6%, lo que implica que existe todavía una elevada temporalidad y poca estabilidad en este sector para que se produzca una mayor movilidad. Sin embargo, la jornada de trabajo completa ha aumentado un 14 % con respecto al año anterior, lo que refleja una variación positiva en este aspecto, casi la mitad de las jornadas son completas llegando a un 48%, el resto corresponde a la jornada parcial, que sigue aún presente en este tipo de actividad debido a los horarios continuados y los turnos que se establezcan.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofrecido en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). Sin embargo, en este caso las denominaciones utilizadas coinciden en buena medida.

Dentro de estos especialistas, las ocupaciones con más peso dentro de la muestra de ofertas analizadas, son, tal como se ha comentado en el primer apartado,

Esteticistas (76%), Estilistas (14%), Maquilladores (9 %) y Caracterizadores, con tan solo un 1 %.

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estudios específicos en los últimos años, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, certificados de profesionalidad, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende

5812 Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines

- 58121021 Caracterizadores
- 58121030 Esteticistas
- 58121049 Estilistas
- 58121058 Maquilladores
- 58121067 Manicuros y/o Pedicuros

Funciones que desempeñan

Según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) los Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines aplican tratamientos de belleza, cosméticos y maquillaje y prestan otras clases de cuidados para mejorar la apariencia personal. Entre sus tareas se incluyen:

Limpiar la cara y otras partes del cuerpo y aplicarles cremas, lociones y productos similares; dar masajes faciales y corporales; maquillar a los clientes de salones de belleza o a los actores y otros artistas; limpiar, cortar y pintar las uñas de manos y pies y tratar ligeras dolencias de los pies, como callos, durezas o deformaciones de las uñas; atender a los clientes que toman baños y aplicarles masajes simples; aplicar técnicas basadas en el empleo de cera o de azúcar y técnicas distintas para la depilación del vello corporal; asesorar a los clientes sobre dietas y ejercicio para ayudarles a adelgazar; dar citas y cobrar los servicios.

Aspectos formativos

En 8 de cada 10 ofertas estudiadas se solicita formación profesional reglada, especialmente un Grado Medio. La formación a cargo de la empresa alcanza un 14% en la muestra de ofertas recogidas, donde se rescata en cierta manera la figura del **aprendiz/a** que tradicionalmente había existido en estas profesiones.

A modo orientativo, la siguiente tabla muestra los últimos datos publicados por el Mº de Educación, Cultura y Deporte sobre los alumnos que finalizaron los estudios de formación profesional reglada.

Grado Medio Formación Profesional	Curso 2010-11	Curso 2011-12	Curso 2012-13
Caracterización	248	302	284
Estética Personal Decorativa	2.801	3.048	3.021
Grado Superior Formación Profesional	Curso 2010-11	Curso 2011-12	Curso 2012-13
Asesoría de Imagen Personal	681	674	599
Estética	1.337	1.387	1.524

Fuente: INE y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Algunos de los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificados de profesionalidad

Servicios auxiliares de estética
Tratamientos estéticos
Cuidados estéticos de manos y pies
Servicios estéticos de higiene, depilación y maquillaje
Hidrotermal

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente [enlace](#)

El Servicio Público de Empleo Estatal en las distintas convocatorias establece como áreas prioritarias en la formación para el empleo módulos competenciales requeridos por el mercado para este perfil, tanto en programas orientados a ocupados como a desempleados.

Para interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estos dos enlaces: [Red Eures](#) y el sitio web <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>

SOCORRISTAS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional de los **Bañistas-Socorristas**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados integrados: perfil de la oferta de empleo publicada, principales indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En este apartado se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, sobre el puesto ofertado, formación necesaria, experiencia, competencias y habilidades del candidato, etc. Su análisis nos va a proporcionar los rasgos principales que caracterizan el perfil modelo de los socorristas.

De la muestra de 154 ofertas recogidas, la inmensa mayoría, el 68%, proceden de portales de empleo generalistas, el resto se lo reparten los servicios públicos de empleo y las propias empresas que directamente las publicitan. Las ofertas publicadas por las propias empresas representan el 24%, mientras que las que llegan a través de los servicios públicos de empleo suponen el 8% del total de ofertas de la muestra analizada.

Esta oferta de empleo se anuncia en el mercado de trabajo, la mayoría de las veces, usando los términos socorrista o socorrista acuático y también se suele acompañar de palabras que hace referencia al lugar donde se desempeñará su trabajo: piscina, playa, camping, instalaciones acuáticas, etc.

En algunos casos se deja entrever alusiones que hacen referencia a otros aspectos relacionados con aptitudes y competencias complementarias que se demandan a estos profesionales como monitor, instructor, buzo, etc. como a lo largo de la ficha se puede observar.

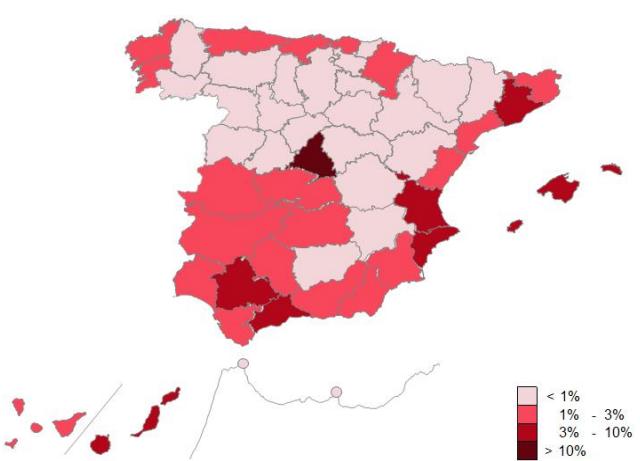
La categoría profesional no suele ser un aspecto al que se suela aludir en las ofertas, salvo en los casos que así se requiera porque tenga que hacerse cargo de un grupo de equipo.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 68%	En el 72% de las ofertas analizadas se manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. Solo en un 5% de las ofertas que hacen referencia a contratos temporales ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo. Se trata de una ocupación eminentemente estacional.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 82%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, la mayoría ofrece trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predominan la disponibilidad horaria, la jornada partida y el trabajo a turnos.
Tiempo parcial: 18%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el reparto porcentual por provincias de los contratos formalizados durante 2014, con respecto al total nacional. Señalar que el 1% de los contratos equivale a 513 contratos. El mapa, refleja, al igual que la muestra de ofertas recogidas, un predominio de los grandes centros urbanos y zonas turísticas costeras e insulares.

Madrid, Barcelona, Sevilla, Málaga, Alicante, Valencia, Baleares y Las Palmas acaparan más la mitad de la oferta-contratación de estos empleos. En segundo plano están las ciudades costeras-turísticas. Mientras que en el interior se extiende un amplio territorio que apenas alcanza el 1% de la contratación

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Competencias específicas requeridas

- La de socorrista es una ocupación caracterizada por un ejercicio **estacional** y en parte **multidisciplinar**, aunque tampoco en su totalidad como se irá viendo. La diversidad de tareas que los bañistas-socorristas pueden realizar está en relación directa con el lugar donde se ejerce la profesión, además, la denominación de la ocupación conlleva la presunción de las competencias que ha de desarrollar y de aquí que la mitad de las ofertas analizadas no las especifiquen.
- Esta actividad se ejerce tanto en el **sector público** como en el **privado**, dedicado a la prevención, vigilancia y rescate en centros de actividad acuática: piscinas convencionales, piscinas naturales, parques acuáticos, playas, campings, etc. Los principales ofertantes son los ayuntamientos a través de sus departamentos de deportes, ocio, turismo, etc. Empresas de servicios deportivos, de turismo activo, empresas turísticas, hoteles, camping, balnearios, etc. Clubes deportivo-recreativos y de ocio, gimnasios, comunidades de vecinos o centros educativos e instalaciones afines. En muchos de los casos con la importante faceta de instructor-monitor.
- El **repertorio de competencias**, por orden de importancia, se concentra en vigilar, verificar, supervisar y contrastar el estado de las instalaciones o de la zona, la atención al público en general y a determinados colectivos, planificar, organizar y coordinar los recursos disponibles, resolver posibles conflictos tomando decisiones adecuadas, realizar las muy importantes tareas pedagógicas y preventivas, efectuar el seguimiento de instalaciones y material, colaborar con el equipo y con los clientes o usuarios, etc. El mercado ha ido incorporando nuevas competencias al mero ejercicio pasivo del socorrismo, lo que confiere y exige a la ocupación una mayor versatilidad y cualificación.
- Sintetizando y atendiendo principalmente a las **competencias** que podríamos denominar como **propias** de la ocupación, las ofertas nos indican: velar por la seguridad de los usuarios, prestar los primeros auxilios que sean precisos, cuidar que el comportamiento de los bañistas se ajuste a la normativa sanitaria vigente, asegurar el buen funcionamiento y estado del botiquín, así como de otras funciones administrativas y de organización.

Formación y experiencia

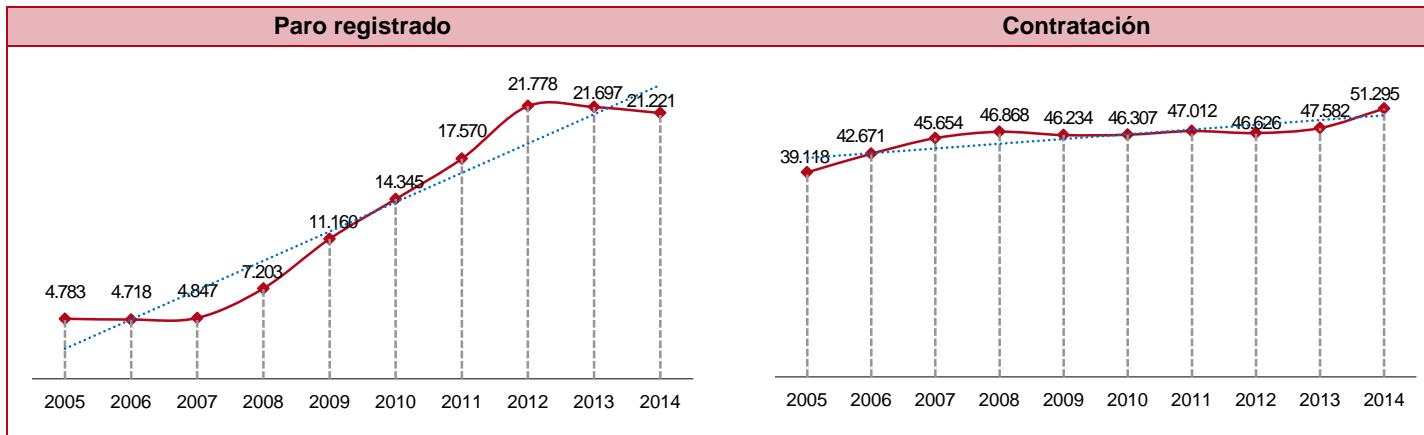
- Por lo general, en la muestra de ofertas analizadas sobre socorristas, se pone de manifiesto que no hace falta una titulación reglada concreta, sin embargo se pide que tengan la educación secundaria obligatoria.
- En torno al 70% de los casos, se exige una formación específica para este perfil que le habilite profesionalmente como "Socorrista en piscinas e instalaciones acuáticas" y también en "...en medio natural".
- El conocimiento de idiomas está presente en casi el 40% de las ofertas de empleo, predominando la exigencia de conocimiento de **inglés**, seguido del alemán y del francés. Sobre todo, en aquellas zonas y enclaves turísticos en los que hay más clientes y usuarios de países que hablen dichas lenguas.
- Alrededor de un 65% de las ofertas estudiadas se requiere experiencia, como mínimo de un año. Aunque, al tratarse de un trabajo muy dirigido a jóvenes que buscan su primer empleo, también, en el 10% de los casos no se solicita experiencia previa.

Acerca del candidato

- Las ofertas no especifican una preferencia por la edad del candidato, aunque las contrataciones al final revelan que se decantan por los varones menores de 30 años. En un 30% de las ofertas se exige la residencia en la zona del puesto de trabajo ofertado. Disponer de carnet de conducir sólo es requisito en el 10% de las ofertas analizadas. En esta ocupación cada vez es más habitual que se pida que se esté habilitado para el manejo de embarcaciones, al menos las básicas y de recreo, cuando se desarrolle su actividad en zonas acuáticas.
- Además de las competencias señaladas anteriormente, las competencias personales son cada vez más importantes y determinantes para encontrar empleo en esta profesión.
- En síntesis y de manera genérica, ya que bien se podría afirmar que cada puesto ofertado tiene sus particularidades, se busca un candidato polivalente, flexible, en muchos casos con disponibilidad en la época más ociosa del año y por lo general con una visión temporal del empleo. Que tenga en cuenta que el cliente-usuario es lo más importante de su trabajo, no en vano se darán situaciones en que estará en peligro su vida. Que sea responsable en el cumplimiento de sus tareas, que se coordine correctamente con los usuarios, compañeros, material y con los distintos dispositivos de salvamento llegado el caso.
- Aunque en la mayoría de los casos se trata de una ocupación estacional, transitoria, complementaria, dirigida principalmente a un candidato joven que utiliza este empleo como una ocupación coyuntural ha de ponerse en valor su enorme responsabilidad.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este segundo apartado se analiza, partiendo de una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales de la ocupación en estudio.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero a la izquierda, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como paradas a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que se estudia y en el conjunto del territorio nacional.

Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados que demandan este empleo, dada su oportunidad y temporalidad, a medida que avanzaba la crisis económica y se iba complicando el poder salir del desempleo. Dándose a partir de 2012 un cambio de tendencia, parejo al buen comportamiento del turismo.

La contratación, que ha mantenido un excelente volumen a lo largo de los últimos años, generando un promedio de 45.937 contratos anuales en la serie representada, ha repuntado en el último año con un incremento interanual significativo.

Las dos gráficas, desempleo y contratación, entrada y salida del mercado laboral, representan de manera fidedigna la evolución de la crisis y su incidencia en el empleo en los últimos años.

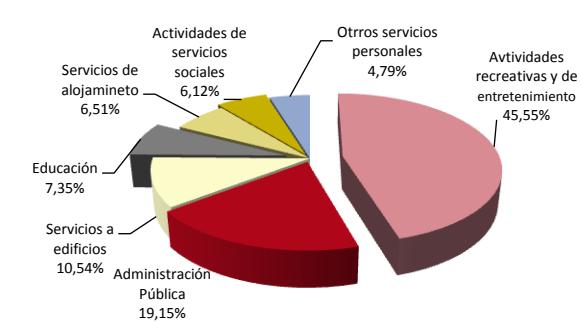
En las dos tablas siguientes se recoge el perfil básico de la persona desempleada y de la contratada.

Perfil de la persona parada	
A diciembre de 2014 había 21.221 personas inscritas, un 2,19% menos con respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	74,46%
Mujeres:	25,54%
Menores de 30 años:	61,99%
Mayores de 45 años:	6,30%
Parados de larga duración:	12,94%
Personas con discapacidad:	1,15%
Extranjeros:	5,48%
Primer empleo:	5,30%
Beneficiarios prestación:	51,63%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 51.295 contratos, lo que representa un crecimiento interanual del 7,80%.	
Hombres:	75,93%
Mujeres:	24,07%
Menores de 30 años:	79,00%
Mayores de 45 años:	2,22%
Parados de larga duración:	2,29%
Personas con discapacidad:	0,29%
Extranjeros:	5,60%
Indefinidos:	4,79%
Temporales:	95,21%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Actividades económicas más contratantes



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

En el reparto de la contratación por actividades económicas,- que en buena medida coinciden con las actividades económicas que publicitan sus ofertas de socorristas en la Web, con la diferencia más significativa de la oferta local (ayuntamientos principalmente) que publicita por medios tradicionales tipo convocatoria pública-, destacan las Actividades recreativas y de entretenimiento en primer lugar, que acapara casi la mitad de la oferta, seguido a mucha distancia, como se puede observar en el gráfico, por Administraciones Públicas, Servicios a edificios y jardinería y Actividades de servicios sociales.

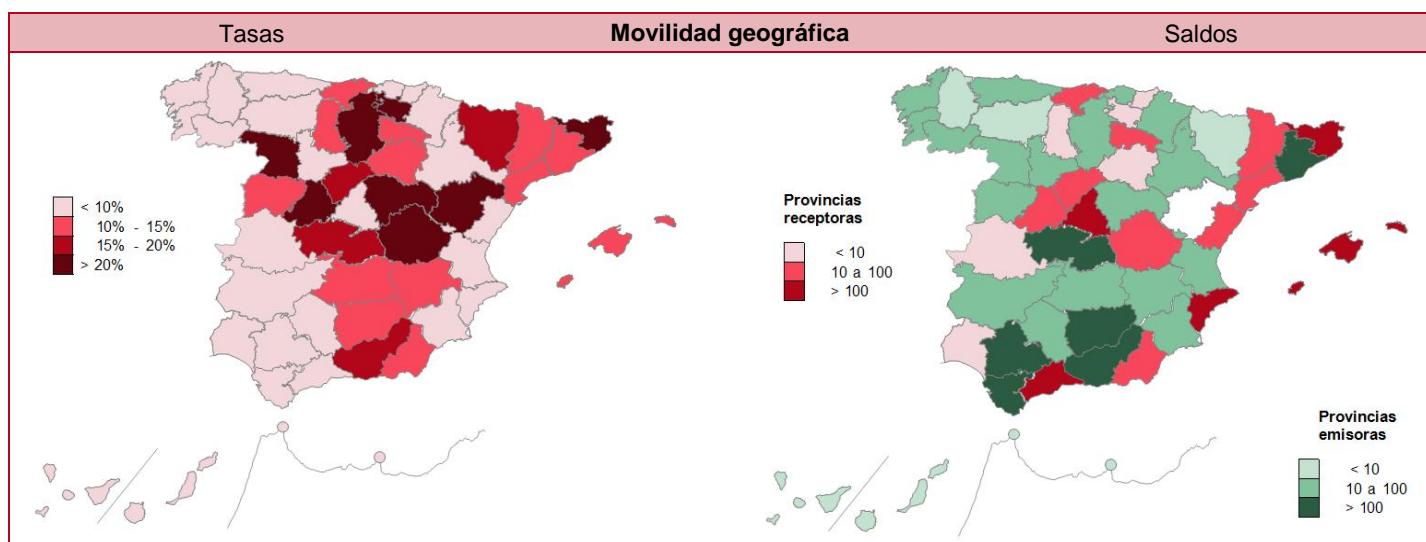
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	51.295	7,80	21.221	-2,19	C. F. Navarra	828	1,72	268	-10,96
Andalucía	10.310	10,99	5.610	4,92	C. Valenciana	5.568	6,10	2.237	-6,60
Aragón	754	-4,80	211	-25,70	Extremadura	1.219	-2,48	1.207	3,25
Canarias	3.097	22,31	2.090	4,08	Galicia	1.936	2,65	853	-7,98
Cantabria	638	-9,12	207	-20,69	I. Balears	2.868	32,65	1.012	10,12
Castilla y León	2.012	1,21	810	-5,26	La Rioja	322	11,81	87	2,35
Castilla La Mancha	2.461	5,17	1.354	-6,30	Melilla	47	-18,07	37	8,82
Cataluña	4.822	10,04	1.173	-16,87	País Vasco	1.341	-1,61	355	3,50
Ceuta	68	-18,07	32	39,13	P. de Asturias	529	-6,70	411	0,00
C. de Madrid	11.115	6,07	2.685	-4,24	R. de Murcia	1.359	0,59	582	-13,78

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre d2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

Salvo excepciones con poco peso específico, el incremento de la contratación se refleja en la práctica totalidad de las comunidades autónomas (excepto norte), aunque con variaciones muy diferenciadas.

El paro registrado disminuye y lo hace con un comportamiento irregular y dispar entre las distintas Comunidades Autónomas como se observa en la tabla anterior.



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve en cada provincia, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos registrados, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos hablan, en valores absolutos, de provincias emisoras o saldos negativos y

receptoras o saldos positivos. La movilidad geográfica promedio en esta ocupación es de un 8,88%, es decir en nueve de cada cien contratos no coincide el domicilio del puesto de trabajo con el personal, aunque con una distribución desigual y marcada por el peso del turismo.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Los flujos de tránsito entre las posibles situaciones entre empleado-desempleado-inactivo son muy elevados en esta ocupación dada su condición de empleo estacional y provisional en muchos de los casos. Aunque, en situaciones con tasas de paro tan elevadas, esta ocupación ejerce un efecto llamada importante, para los jóvenes principalmente como se refleja en la contratación donde acaparan el 79%.

El grueso de la contratación, más de dos tercios, la realizan empresas de menos de 50 trabajadores. Esta ocupación, dadas sus características, es ejercida en relaciones laborales casi exclusivamente temporales. La rotación es muy baja, un 1,29 en la ocupación por un 2,65 general. Son empleos, en su mayoría, transitorios, temporales y muy vinculados al turismo estival. Los portales de empleo generalistas y la Administración Local son los principales ofertantes en este perfil.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofrecido en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011). El grupo ocupacional que nos ocupa se encuadra en el de los *Trabajadores de los servicios de protección y seguridad*.

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional.

Por último, se hace referencia, en los casos que proceda, a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estudios relacionados con la ocupación en los últimos años, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, certificación de la profesionalidad, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende

5992 Bañistas-socorristas:

- 59921017 Bañistas-socorristas

Funciones que desempeñan

Los bañistas-socorristas vigilan instalaciones y zonas de baño y acuden a socorrer a personas en riesgo de ahogarse o en caso de accidente o necesidad. Entre sus tareas se incluyen:

- vigilar las playas, balnearios, piscinas y demás zonas de baño y patrullar por ellas para prevenir accidentes dentro o fuera del agua;
- acudir al rescate de personas en peligro de ahogarse, ya sea de manera individual o con la ayuda de barcas de salvamento en zonas de baño;
- aplicar técnicas urgentes de reanimación antes de la llegada del personal cualificado sanitario;
- prestar primeros auxilios en caso de accidente antes de la llegada del personal cualificado sanitario;
- advertir a los bañistas de posibles peligros;
- mantener en buenas condiciones el puesto de primeros auxilios y el material sanitario;
- avisar a las autoridades competentes de las circunstancias que puedan poner en riesgo la seguridad de las personas en la zona o instalaciones de baño.

Aspectos formativos

Si partimos de un perfil de socorrista/instructor/monitor por el que cada vez más se inclina el mercado, probablemente la formación reglada más recomendable es la de *Técnico Superior en Animación de actividades físicas y deportivas*, que contiene el módulo de Primeros auxilios y Socorrismo acuático.

Nº de egresados por curso F.P reglada	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Actividades Físicas y Deportivas	4.417	5.208	5.586

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Algunos de los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificados de profesionalidad

Socorrismo en instalaciones acuáticas

Socorrismo en espacios acuáticos naturales

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Los demandantes de empleo que solicitan trabajar como socorristas, además de participar de la formación orientada a la obtención de los certificados de profesionalidad señalados, también realizan formación para el empleo complementaria como Atención sociosanitaria, Actividades de natación, Inglés, Atención al público, Transporte sanitarios, etc.

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente [enlace](#)

Las Resoluciones del 19 y 20 de agosto de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria de áreas prioritarias para la formación recoge acciones formativas relacionadas con las áreas competenciales requeridas por el mercado para este perfil.

Para interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estos dos enlaces: [Red Eures](#) y el sitio web <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>.

TRABAJADORES FORESTALES

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional de los **Trabajadores forestales**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados integrados: perfil de la oferta de empleo publicada, principales indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

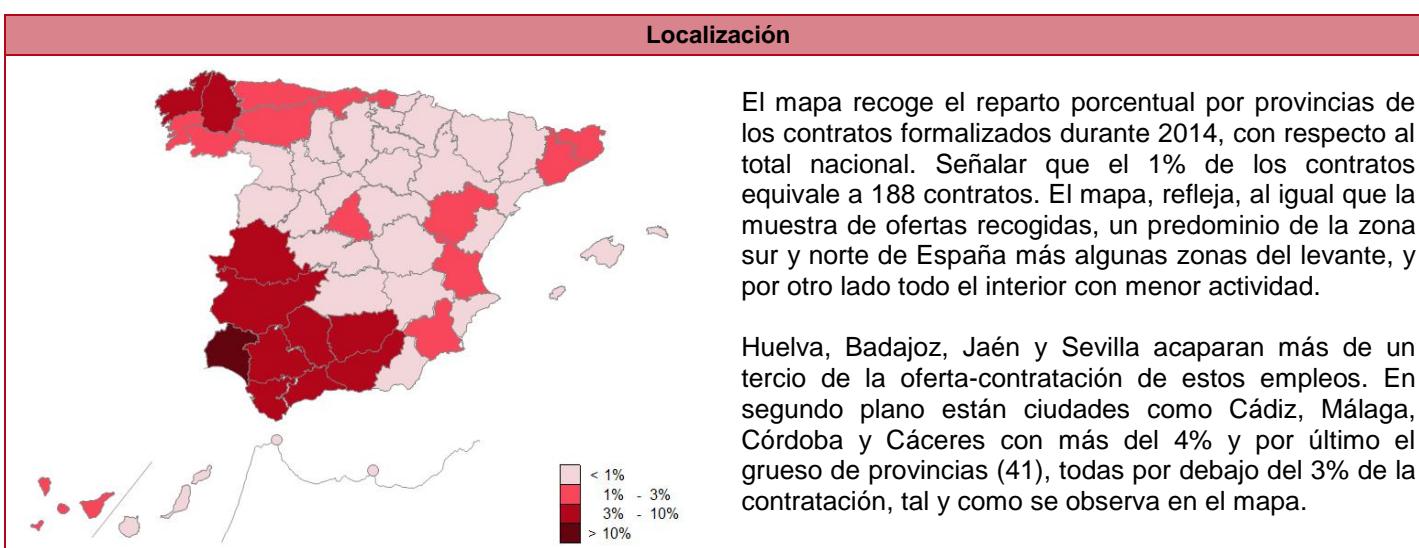
En este apartado se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo del perfil de la oferta de empleo de los trabajadores forestales: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización, acerca del puesto ofertado, formación requerida, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el perfil de la oferta de empleo de los trabajadores forestales.

De la muestra de 106 ofertas recogidas, un 17% proceden de los servicios públicos de empleo, y el resto se lo reparten entre las webs de las empresas y los portales de empleo en general.

Esta oferta de empleo se publicita en el mercado de trabajo, la mayoría de las veces, usando el término trabajadores forestales pero, además de esta denominación, esta ocupación se suele anunciar en el mercado con una cierta variedad de nombres que nos desvelan las características del puesto de trabajo que se ofrece. Así por ejemplo se aluden a alguna de las tareas que realizan, podadores es muy común, también lo es la que alude a la herramienta a usar, la motosierra (no es casual que se pida que la aporte el candidato), motoserristas forestales. También se hace referencia a la categoría profesional: capataces o encargados.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 43%	Solo seis de cada diez ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. Las propuestas de trabajo en régimen mercantil son escasas, hasta ese 60%. En un 17% de las ofertas que inicialmente proponen contratos temporales se brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 98%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, la práctica totalidad ofrecen trabajo a tiempo completo, como se corrobora después en la contratación, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predomina la jornada partida y la de mañana.
Tiempo parcial: 2%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014.

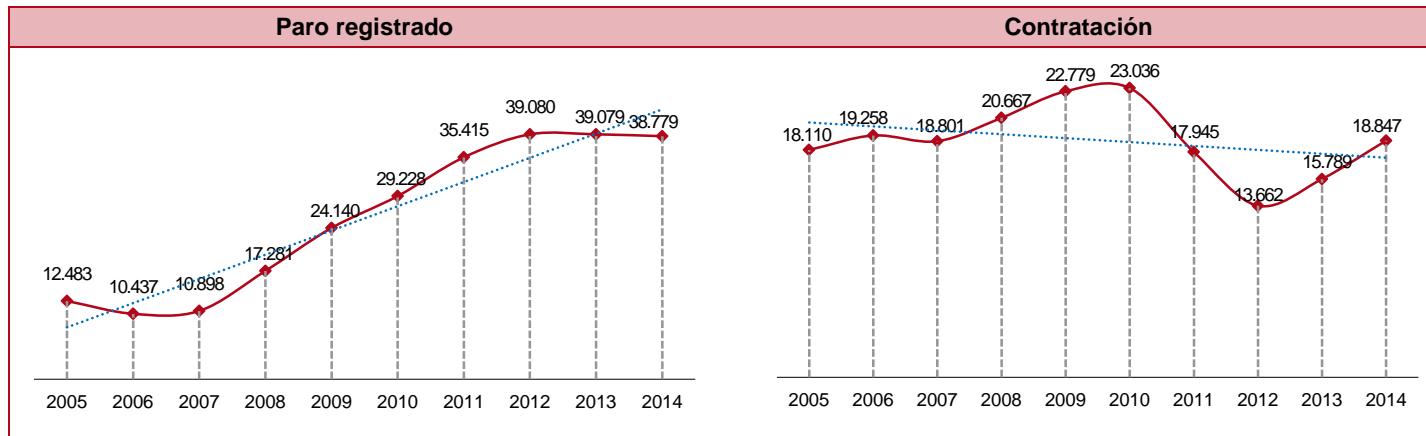
Competencias específicas requeridas
<ul style="list-style-type: none"> Los trabajadores forestales representan una ocupación en la que el manejo de diferente maquinaria como herramienta de trabajo condiciona las competencias que requiere el desempeño de estos empleos, a lo que habría que añadir el saber desenvolverse en el medio "forestal" con garantías. El uso de maquinaria es determinante pues va desde una motosierra a un bulldozer. Por otra parte, las competencias necesarias para el desempeño de esta ocupación han ido cambiando y evolucionando. Las ofertas nos muestran puestos de trabajo en los que se requiere que se realicen tareas como talar árboles, cortar madera, arrastrarla, apilarla cargarla y realización de desbroces. También realizar podas, inventarios, plantaciones, repoblación y realizar medidas preventivas, incluidas la aplicación de fitosanitarios y plaguicidas. La evolución de este perfil ocupacional ha estado condicionada, en buena medida, por el desarrollo de los procedimientos industriales y herramientas que se utilizan.

Formación y experiencia
<ul style="list-style-type: none"> Por lo general, las ofertas publicadas que buscan trabajadores forestales no hacen referencia a personas que tengan una determinada formación (se suele suplir con la experiencia y la actitud ante el trabajo), aunque también está condicionada por la categoría profesional, por ejemplo si se busca un capataz, encargado, etc. en esos casos ya sí que se hace referencia a que tenga estudios, de formación profesional por lo general. En su caso, se requiere que esté habilitado para el manejo y aplicación de fitosanitarios y plaguicidas, e igualmente para la utilización de la maquinaria pertinente. Como ya se ha señalado, entre las competencias de actitud que cada vez se piden más en todo tipo de profesiones y que hacen referencia a un saber hacer polivalente y flexible que tan presente está hoy en <p>día en todas las relaciones laborales. Observamos que el trabajador forestal no es ajeno a esta situación y se le reclaman aptitudes con el fin de que pueda realizar diferentes funciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> El conocimiento de idiomas no tiene una presencia significativa en estas ofertas de empleo, aunque sí que son significativas las ofertas de trabajo para trabajar en el extranjero. Es muy importante la experiencia, como ya se ha señalado. Tres de cada cuatro ofertas tienen como requisito el que el candidato tenga algún tipo de experiencia en el medio forestal, aunque no se precise el tiempo. La formación en prevención de riesgos laborales es fundamental para el ejercicio de esta profesión.

Acerca del candidato
<ul style="list-style-type: none"> La mayor parte de las ofertas no especifican una preferencia por una edad determinada del candidato, aunque las contrataciones al final se decantan por trabajadores jóvenes menores de 30 años o que tengan entre 30 y 45 años, es presumible que la explicación esté en la forma física que requiere esta ocupación. La preferencia porque el candidato resida en la zona del puesto de trabajo se cifra en un significativo 22%. Permiso de conducir es importante así como tener vehículo propio y disponibilidad para viajar, requisito éste que luego se reflejará en los datos con una elevada tasa de movilidad geográfica en la contratación de los trabajadores forestales. <ul style="list-style-type: none"> En síntesis y de manera genérica, pues bien se podría afirmar que cada puesto de trabajo ofertado tiene sus particularidades, se busca un candidato polivalente, con buena condición física, conocedor del medio en el que se ejerce la profesión, con ganas de aprender y trabajar, responsable, con liderazgo, dinámico, que tenga capacidad para trabajar en equipo así como para realizar de manera autónoma los trabajos observando las pertinentes medidas de prevención de riesgos laborales, con habilidades para el manejo de la maquinaria y de las herramientas necesarias, en especial la motosierra. Por supuesto, que guste del "medio forestal" en el que ejercerá su trabajo.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este segundo apartado se analiza, partiendo de una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales de la ocupación en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

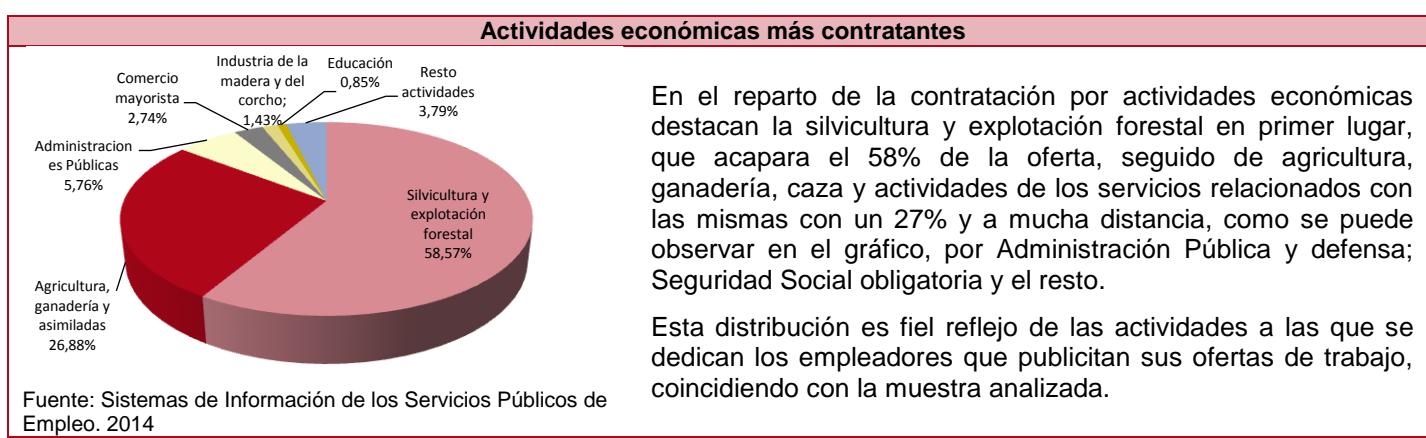
Los dos gráficos anteriores muestran, el primero a la izquierda, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como paradas a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que se estudia y en el conjunto del territorio nacional. Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados que demandan este empleo a medida que avanzaba la crisis económica. En esta ocupación en los años objeto de nuestro estudio, el paro se ha triplicado.

La contratación, que ha repuntado en el último año, ha generado un promedio de 18.889 contratos anuales en la serie representada. Los gráficos desempleo y contratación, entrada y salida del mercado laboral, representan de manera fidedigna la evolución de la crisis y su incidencia en el empleo en los últimos años. En las dos tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y del contratado: varones, de mediana edad. En alguna de las variables se ve la descompensación entre personas contratadas y paradas.

Perfil de la persona parada	
A diciembre de 2014 había 38.779 personas inscritas, un 0,77% menos con respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	86,40%
Mujeres:	13,60%
Menores de 30 años:	17,38%
Mayores de 45 años:	44,32%
Parados de larga duración:	34,99%
Personas con discapacidad:	2,66%
Extranjeros:	6,29%
Primer empleo:	2,75%
Beneficiarios prestación:	66,71%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 18.847 contratos, lo que representa un crecimiento interanual del 19,37%.	
Hombres:	94,96%
Mujeres:	5,04%
Menores de 30 años:	23,72%
Mayores de 45 años:	33,42%
Parados de larga duración:	4,76%
Personas con discapacidad:	0,74%
Extranjeros:	17,30%
Indefinidos	3,74%
Temporales	96,26%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

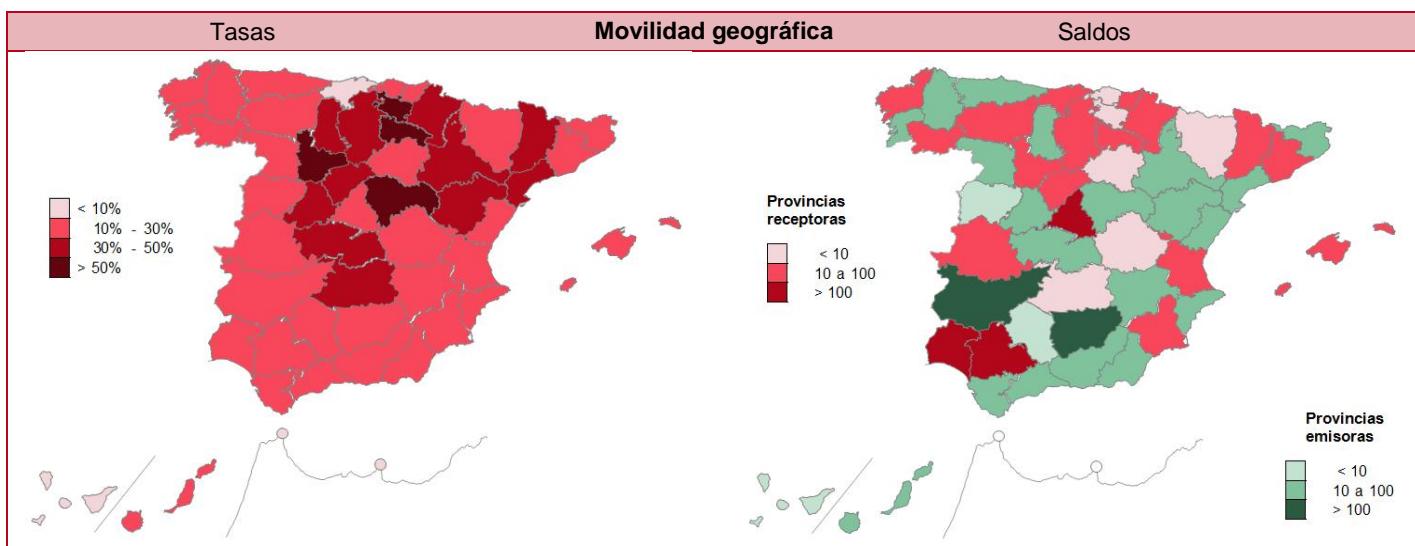
Geografía	Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *								
	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	18.847	19,37	38.779	-0,77	C. F. Navarra	89	64,81	250	-5,30
Andalucía	8.741	41,17	8.966	18,93	C. Valenciana	576	97,94	3.724	-8,32
Aragón	323	-14,10	754	-11,61	Extremadura	2.425	-11,43	1.902	5,02
Canarias	362	-7,65	3.733	-10,33	Galicia	2.024	12,76	5.599	-7,74
Cantabria	313	135,34	520	-6,31	I. Baleares	54	-33,33	1.057	-14,20
Castilla y León	974	-2,70	3.423	-7,24	La Rioja	94	6,82	185	-10,19
Castilla La Mancha	347	-14,74	1.712	23,52	Melilla	0	-100,00	7	133,33
Cataluña	1.046	10,34	3.141	-9,56	País Vasco	336	45,45	1.563	-3,58
Ceuta	2	0,00	77	10,00	P. de Asturias	306	-6,99	699	9,73
C. de Madrid	516	17,81	1.025	2,60	R. de Murcia	301	5,99	442	-0,90

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

El incremento de la contratación se refleja en un poco más de la mitad de la totalidad de las comunidades autónomas, aunque con variaciones muy diferenciadas.

El paro registrado disminuye de manera generalizada, aunque con un comportamiento irregular y dispar como se observa en la tabla anterior.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La movilidad geográfica en esta ocupación, como se ha señalado anteriormente, es significativa (17%). La tasa pone de manifiesto el porcentaje de contratación que cambia de provincia, bien sea de entrada o salida

con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos hablan, en valores absolutos, de provincias emisoras o saldos negativos y receptoras o saldos positivos.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Los flujos de tránsito entre las posibles situaciones entre el trinomio empleado-desempleado-inactivo están condicionados en esta ocupación por su temporalidad y por la dedicación en verano a la prevención-extinción de fuegos. En situaciones con tasas de paro tan elevadas, los trabajadores forestales ejercen un efecto llamada dadas las supuestas facilidades que brinda para su desempeño, lo que se refleja en una presencia del 33% de personas mayores de 45 años en la contratación y de un total del 24% de menores de 30 años.

La mayor parte de los contratos que se firman tienen una duración indeterminada (73%) y en un 16% es igual o inferior a un mes, seguido por los de entre uno y tres meses; en su mayoría son contrataciones por obra o servicio (73%). La mayoría de los contratos son firmados por varones, sin experiencia, aunque algo más de la mitad de los trabajadores contratados la tienen de menos o igual a un año, con un nivel formativo de ESO con y sin titulación, con una antigüedad en la demanda de empleo de más de un mes y menos de tres meses para los menores de 25 años y hasta los 45 años y de más de 24 meses para los mayores de 45 años. Por lo general no constan datos de la empresa oferente y en algunos casos las ofertas proceden de empresas públicas y de Ayuntamientos. La rotación es baja, un 1,33, disminuyendo con respecto a años anteriores.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011). El grupo que nos ocupa se encuadra en trabajadores cualificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas.

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional.

Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como oferta formativa tanto reglada como para el empleo que, en su caso, realizan estos profesionales, certificados de profesionalidad, u otras referencias de interés para el perfil en estudio.

Grupos y ocupaciones que comprende

6410 Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural:

- | | |
|--|---|
| • 64101013 Carboneros de carbón general. | 64101022 Encargados o capataces forestales. |
| • 64101031 Podadores y/o motoserristas forestales. | |
| • 64101040 Trabajadores del alcornoque, en gral. explotadores del alcornoque | |
| • 64101051 Trabajadores forestales, en general. | 64101062 Palmereros. |

Funciones que desempeñan

Los trabajadores cualificados en actividades forestales planifican, organizan y realizan operaciones para:

- evaluar sitios aptos para la reforestación, seleccionar plántulas y plantar árboles usando herramientas manuales y verificar y cuidar puestos lineares de forestación;
- localizar árboles a ser talados y estimar el volumen de la madera;
- operar motosierra y otras sierras mecánicas para ralear los bosques jóvenes, podar, descabezar, derribar árboles y aserrarlos en troncos;
- tallar productos de madera tosca utilizando troncos en el propio sitio de tala;
- apilar y cargar troncos en vertederos o hacerlos flotar río abajo;
- colaborar con los agentes y los bomberos forestales para la prevención y lucha contra incendios;
- controlar mala hierbas y malezas en la regeneración de los puestos lineares de forestación utilizando herramientas manuales y productos químicos;
- operar y mantener una topadora, excavadora u otras máquinas para arrastrar o equipos de preparación de terreno para áreas a ser regeneradas;
- recolectar conos de semillas, podar árboles, ayudar en el muestreo de plantaciones y el mercado de árboles para efectuar operaciones subsecuentes;
- capacitar y supervisar otros trabajadores en procedimientos forestales, incluyendo peones forestales y operarios de maquinaria forestal.

Aspectos formativos

En las ofertas donde se menciona la titulación exigida o valorada, sobre todo para encargados o capataces, se hace referencia a ciclos formativos de formación profesional: actividades agrarias, gestión y organización de recursos naturales, paisajismo y medio natural y/o gestión forestal así como técnico en aprovechamiento y conservación del medio. El módulo de grado medio, del que señalamos el nº de alumnos que lo finalizaron, sería el más indicado para este perfil ocupacional:

Grado medio Formación Profesional	Número de alumnos/año		
	Año 2009/10	Año 2010/11	Año 2011/12
Trabajos forestales y de Conservación del Medio Natural	701	905	924

Fuente: INE y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Algunos de los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificados de Profesionalidad

Gestión de aprovechamientos forestales

Gestión de repoblaciones forestales y tratamientos silvícolas

Repoblaciones forestales y tratamientos silvícolas

Actividades auxiliares en aprovechamientos forestales

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Para consultar y ampliar contenidos sobre certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente [enlace](#)

El Servicio Público de Empleo Estatal en las distintas convocatorias establece como áreas prioritarias en la formación para el empleo módulos competenciales requeridos por el mercado para este perfil.

ALBAÑILES

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Albañiles**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, la localización geográfica, la información acerca del puesto ofertado, la formación, la experiencia, así como las competencias y habilidades del candidato. El resultado será el semblante de la oferta de empleo de los albañiles.

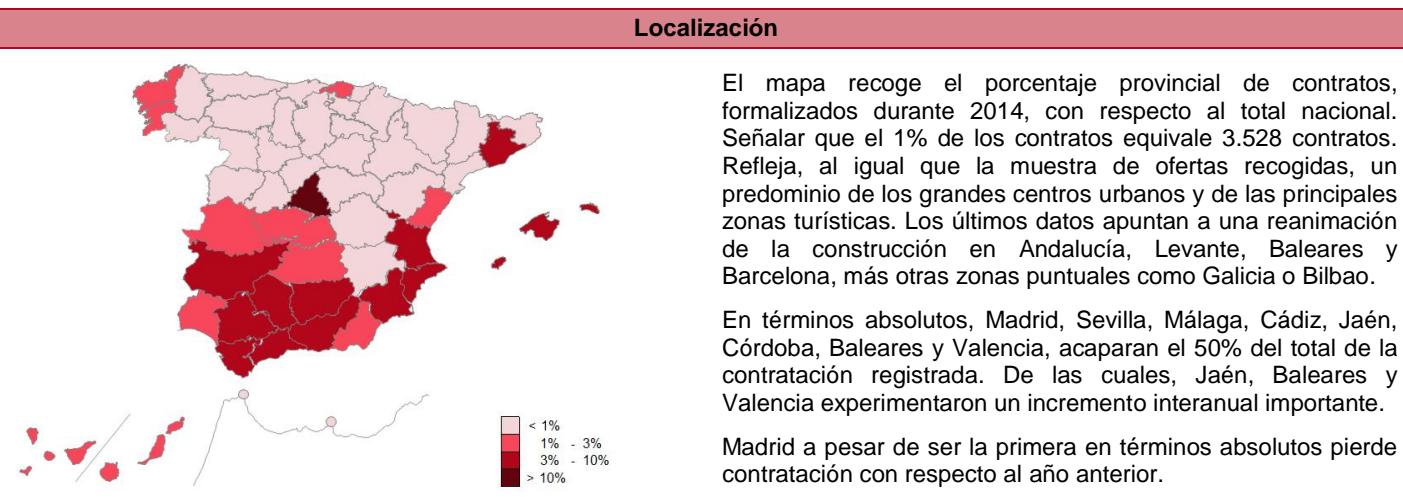
Del total de la muestra de 124 ofertas recogidas, el 82%, proceden de portales de empleo privados, un 9% de los portales de los servicios públicos de empleo y el 9% restante, de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo. Los perfiles para albañiles son los más habituales en la oferta publicada, aunque un 3% hacen referencia a la especialidad de albañiles caravisteros.

Esta oferta de empleo se anuncia en el mercado con una diversidad de nombres importante. La mayoría hacen referencia a la categoría profesional que se exige al candidato: oficiales de 1^a (32%), oficiales de 2^a (7%), de 3^a (5%), peones (4%), técnicos sin categoría laboral determinada (4%), etc. lo que nos habla de la raigambre de esta estructura en el sector de la construcción.

También suele acompañarse de otros términos que nos van desvelando las características del trabajo que se realizaran: albañil-fontanero, yesero, pintor, alicatador, baños, mampostero, alicatador-solador, encofrador y ferrallista, perforistas, con conocimientos en instalaciones y cubiertas, montador de pladur, instalador de pavimentos vinílicos horizontales, experto en impermeabilización de túneles, reformas, especialista en chorro de arena, etc.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 43%	El 82% de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda, más el 23% de propuestas mercantiles, "autéonomo". En el 9% de las ofertas que hacen referencia a contratos temporales se brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 97%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, la práctica totalidad ofrece trabajo a tiempo completo. El tiempo de distribución de la jornada no consta en el 60% de las ofertas grabadas y en las que si aparece, predomina la de disponibilidad horaria, seguida de jornada partida y en un porcentaje similar a la que se realiza por turnos e intensiva de mañana.
Tiempo parcial :3%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Competencias específicas requeridas

- La de Albañil es una ocupación caracterizada por un ejercicio multidisciplinar. La diversidad de tareas que los albañiles pueden realizar, conlleva que la tercera parte de las ofertas analizadas no especifiquen las competencias requeridas para su ejercicio, pues se supone un desempeño generalista; el resto hace referencia a: reparar, organizar, mantener, instalar, evaluar, coordinar, atender al público, etc.
- En más de la mitad de las ofertas analizadas se mencionan las destrezas o conocimientos específicos necesarios para desarrollar las tareas principales; también se solicitan otros requisitos que deben cumplir para acceder al puesto ofrecido como son: una relación contractual determinada, la experiencia de varios años en el sector, residir cerca del lugar de realización del trabajo, disponer de carnet de conducir o de vehículo propio, o comprometerse a un tipo de jornada laboral o a una duración determinada del contrato.
- En los puestos de trabajo que se ofertan, las tareas que se demandan hablan de: construir y reparar muros, pilares, tabiques, arcos, dinteles, techos y suelos de los edificios, cimientos y obras completas. Revestir y decorar muros con ladrillos, piedras y bloques de cemento. Colocar cargaderos y cercos de madera o metálicos para puertas y ventanas. Revestir cubiertas con tejas, cerámicas u hormigón. Realizar trabajos de restauración, mantenimiento y reparación.
- Ejemplos de ocupaciones afines a los albañiles son: Colocadores de piedra y Mamposteros, aunque apenas aparezcan como tales en las ofertas. Por el contrario, los mantenedores de edificios no pertenecen a este grupo ocupacional.

Formación y experiencia

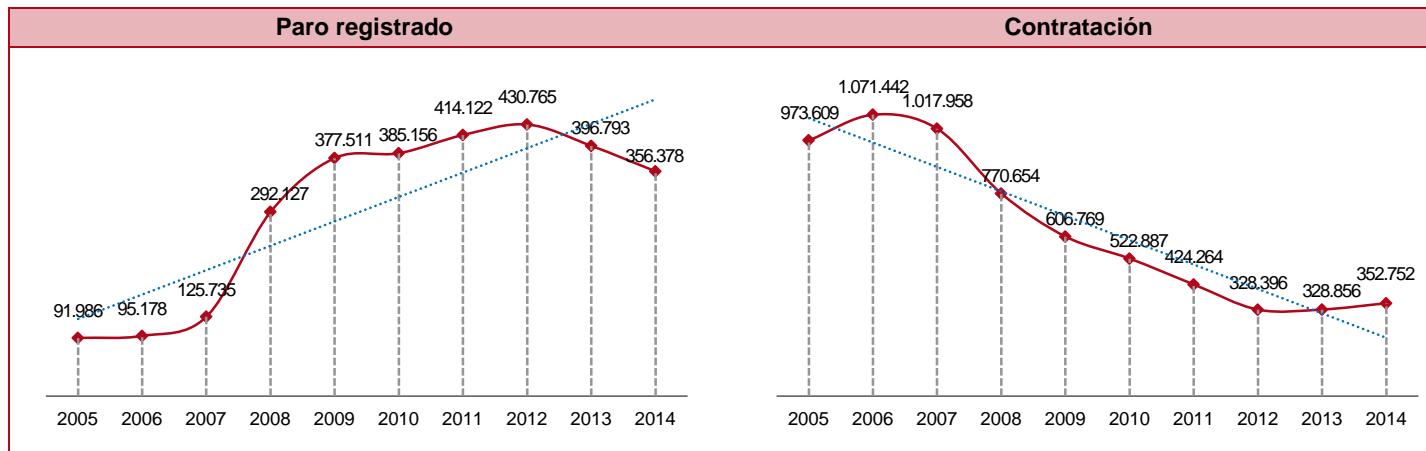
- En cuanto a la formación requerida, en más del 50% de las ofertas no consta este dato de formación exigida para ocupar el puesto de trabajo. En las que sí consta, se suele hacer referencia a niveles de secundaria obligatoria o en el mejor de los casos a un Grado medio de formación profesional específica del ramo.
- Hay que señalar que se valora en algunos casos y se exige en otros, la posesión de formación en determinadas especializaciones: cursos en plataformas elevadoras, estabilización de taludes, trabajos verticales en altura; el carnet de puente grúa o disponer de la Tarjeta Profesional de la Construcción. En otros casos se precisan conocimientos complementarios en fontanería, soldadura, pintura, cerrajería, electricidad, o haber trabajado con compañías de seguros.
- Un aspecto importante es la formación en prevención de riesgos laborales específico, con el fin de evitar la exposición o minimizar el impacto que pueden producir determinados riesgos en el desempeño del puesto de trabajo: caídas de altura, contraer enfermedades, lesiones de todo tipo, etc.
- El conocimiento de idiomas es prácticamente inexistente en estas ofertas de empleo; tan solo un 2% hacen referencia a este aspecto, y se refieren al castellano, inglés o francés. El conocimiento de ofimática o internet a nivel de usuario aparece tan solo en el 6% de las ofertas.
- El aspecto fundamental es la experiencia, en el 90% de las ofertas se exige experiencia previa de los candidatos, pues juega un papel clave en la adquisición de competencias. En más de la mitad de las ofertas se parte de un mínimo de más de 2 años de experiencia en el puesto o similar.

Acerca del candidato

- Las ofertas no especifican una preferencia por la edad del candidato y suele ser testimonial la oferta que lo señala, en ese caso se habla de una persona entre 30 y 50 años, como así se corrobora luego en la contratación.
- En más de un tercio de los casos se prefiere que resida en la zona donde está el puesto de trabajo y en un 23% se exige disponibilidad para viajar a la obra.
- Por lo que está muy presente en las ofertas analizadas que se disponga de carnet de conducir (vehículos), en un tercio de las ofertas analizadas. También suele valorarse el carnet específico que habilita para manejar grúas.
- En síntesis y de manera genérica, aunque también se podría afirmar que cada puesto de trabajo tiene un perfil concreto, se busca un profesional polivalente con una amplia experiencia profesional, experto en determinadas materias, habilidoso, responsable, serio, competente, ordenado, cuidadoso en los acabados, que centre el objetivo en la satisfacción del cliente, con iniciativa y dinamismo, que sea capaz de informar y de tasar daños, así como de alcanzar los objetivos propuestos. Es también muy importante la comunicación e interpretación de las órdenes de trabajo.
- En conjunto se puede afirmar que en las ofertas de empleo se busca una persona experimentada en el sector con un amplio abanico de habilidades.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza mediante una serie de indicadores y datos, procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero a la izquierda, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como paradas a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que nos ocupa y en el conjunto del territorio nacional.

Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica y se iba complicando el poder encontrar un empleo, de tal forma que en los últimos años tres de cada cinco desempleados continúan en la misma situación. No obstante, desde el año 2012, se ha ido experimentando una disminución de desempleados.

La contratación, con un promedio de 639.759 contratos a lo largo de la serie representada, ha repuntado en el último año en un 7,27%.

Esta ocupación, que ha sido protagonista en la crisis, ha visto una progresiva salida de efectivos hacia otras ocupaciones con más posibilidades. Aún así, y como se ha señalado, últimamente está experimentando un cambio positivo de tendencia.

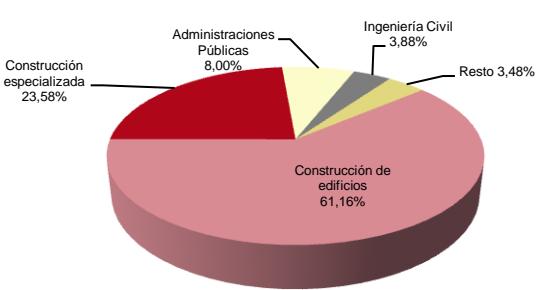
En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y del contratado, obsérvese la descompensación que existen en algunas de las variables.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 356.378 personas paradas, lo que supone una disminución del 10,19% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	98,41%
Mujeres:	1,59%
Menores de 30 años:	7,06%
Mayores de 45 años:	55,46%
Parados de larga duración:	39,87%
Personas con discapacidad:	1,42%
Extranjeros:	18,23%
Primer empleo:	1,21%
Beneficiarios prestación:	58,68%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 352.752 contratos, lo que representa un crecimiento en el número de contratos del 7,27% respecto al año anterior.	
Hombres:	98,49%
Mujeres:	1,51%
Menores de 30 años:	11,60%
Mayores de 45 años:	40,08%
Parados de larga duración:	7,50%
Personas con discapacidad:	0,47%
Extranjeros:	15,46%
Indefinidos:	4,53%
Temporales:	95,47%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Actividades económicas más contratantes



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destaca la construcción de edificios con un 61% del total, seguido por actividades de construcción especializada, y en menor medida por administración pública y defensa e ingeniería civil, tal como se puede seguir en el gráfico.

Esta distribución de las actividades económicas más contratantes refleja, en gran medida, las actividades a las que se dedican los empleadores que publicitan sus ofertas de trabajo, coincidiendo en un tanto por ciento elevado con la muestra analizada.

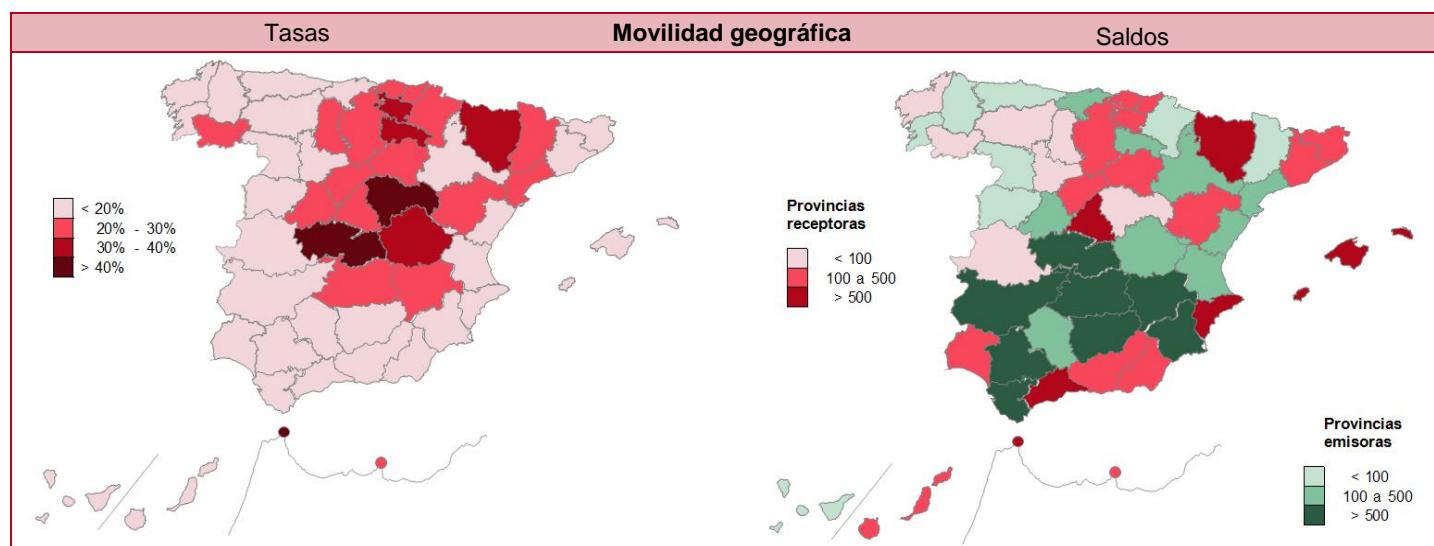
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	352.752	7,27	356.378	-10,19	C. F. Navarra	1.667	-5,87	2.624	-13,91
Andalucía	139.371	5,37	93.459	-5,98	C. Valenciana	32.903	8,42	39.788	-12,40
Aragón	4.959	2,82	7.882	-10,55	Extremadura	16.385	5,59	11.986	-4,27
Canarias	13.822	19,28	22.086	-12,93	Galicia	12.051	9,28	20.247	-11,17
Cantabria	3.077	26,05	3.853	-20,23	I. Balears	15.266	17,86	8.261	-20,99
Castilla y León	12.304	6,26	18.185	-11,28	La Rioja	1.090	2,44	1.535	-12,24
Castilla La Mancha	18.000	3,58	23.882	-10,73	Melilla	731	-9,86	691	1,62
Cataluña	21.924	9,91	34.966	-13,75	País Vasco	5.966	-3,15	8.435	-3,09
Ceuta	970	-20,23	529	-1,86	P. de Asturias	3.066	-9,18	7.865	-6,07
C. de Madrid	36.959	10,58	37.247	-10,39	R. de Murcia	11.389	9,81	12.857	-12,79

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

El incremento de la contratación se refleja en la práctica totalidad de las comunidades autónomas a excepción de Ceuta, Navarra, Melilla, País Vasco y Asturias, y a pesar de las distintas variaciones, supone un incremento de un 7% en su totalidad; el desempleo

va descendiendo poco a poco desde el 2013 y aunque tiene un comportamiento más irregular dependiendo de la Comunidad Autónoma de la que se trate, ha experimentado una disminución total del 10%, como puede observarse en la tabla anterior.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La movilidad geográfica en esta ocupación es del 13,73% similar, como ya se ha señalado, a otras de este nivel profesional (14%). La tasa pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve de provincia, bien sea de entrada o salida, con respecto al conjunto de los contratos; los saldos (mapa siguiente en color verde y rojo), proporcionan la diferencia entre el número de contratos realizados a los trabajadores que entran y los realizados a los que salen, lo que da lugar a provincias emisoras o saldos negativos y provincias receptoras o saldos positivos.

Es sobre todo en las zonas centro y norte de la península donde se concentran las mayores tasas de movilidad tanto de entrada como de salida.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Parece que hay un repunte de empleo en esta ocupación y aunque no se trata como antaño de un albañil de obra nueva, hay otros nichos de empleo como los relacionados con el mantenimiento, reforma, o rehabilitación de viviendas, las energías renovables, etc.

Los flujos de tránsito entre el trinomio empleado-desempleado-inactivo están condicionados, por el desplazamiento de estos desempleados hacia otros sectores (servicios de hostelería, transporte, almacén), que una vez finalizados sus contratos temporales, vuelven a formar parte de los desempleados de este sector.

Tanto el autoempleo como un ámbito de búsqueda más amplio que el provincial, son aspectos que apenas se manifiestan cuando se está buscando empleo y que sin embargo tienen su importancia a la hora de encontrar o crear empleo, ya sea por cuenta ajena o propia.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). Aunque a efectos nominales la denominación de albañil está muy consolidada.

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional.

Por último, se hacen referencias a aspectos de la formación tanto reglada como para el empleo que, en su caso, realizan estos profesionales, certificados de profesionalidad, u otras referencias de interés para el perfil en estudio.

Grupos y ocupaciones que comprende

7121 Albañil:

- 71211015 Albañiles
- 71211026 Albañiles caravisteros
- 71211037 Encargados de mantenimiento de alcantarillado
- 71211048 Mamposteros

Funciones que desempeñan

Los albañiles están encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo 712 Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras.

Los albañiles construyen y reparan cimientos y obras completas, revisten y decoran los muros, techos y suelos de los edificios con ladrillos y piezas de mosaicos. Realizan trabajos de restauración, mantenimiento y reparación.

Entre sus tareas se incluyen:

- Colocar piedras, ladrillos macizos o huecos y otros elementos de construcción similares para edificar o reparar muros, tabiques, chimeneas y otras obras.
- Construir aceras, bordillos y calzadas de piedra.
- Extender con la paleta la argamasa sobre los ladrillos o piezas de construcción;
- Comprobar con el nivel y la plomada la horizontalidad y verticalidad de la estructura en las obras.
- Desempeñar tareas afines.
- Supervisar a otros trabajadores.

Aspectos formativos

Aunque tradicionalmente para el ejercicio de esta ocupación ha primado el poseer las competencias que se iban adquiriendo con el aprendizaje y desempeño de la profesión, actualmente se va imponiendo el estar en posesión de formación profesional reglada o formación para el empleo, incluida la certificación de la profesionalidad.

En la tabla siguiente, a título orientativo, se relacionan el número de alumnos que han finalizado estudios de Formación Profesional durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, y en la rama de Edificación y Obra Civil según datos publicados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Formación profesional	2010/11	2011/12	2012/13
Grado Medio Edificación y Obra Civil	165	160	185
Grado Superior Edificación y Obra Civil	2.874	3.089	2.090

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Algunos de los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificados de profesionalidad

Fábricas de albañilería

Operaciones auxiliares de acabados rígidos y urbanización

Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción

Operaciones auxiliares de albañilería de fábricas y cubiertas

Revestimientos con piezas rígidas por adherencia en construcción

Operaciones de hormigón

Operaciones básicas de revestimientos ligeros y técnicos en construcción

Colocación de piedra natural

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente [enlace](#)

El Servicio Público de Empleo Estatal en las distintas convocatorias establece como áreas prioritarias en la formación para el empleo módulos competenciales requeridos por el mercado para este perfil, tanto en programas orientados a ocupados como a desempleados. Para los interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estos dos enlaces: [Red Eures](#) y el sitio web <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>

CARPINTEROS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Carpinteros**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo del perfil de la oferta de empleo de los carpinteros: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, acerca del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el semblante de la oferta de empleo de los Carpinteros, no se incluyen los ebanistas.

De la muestra de 134 ofertas recogidas, las tres cuartas partes proceden de portales de empleo privados, un 23% de los servicios públicos de empleo y el 5% restante están publicados en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo. Los perfiles de carpintero y

carpintero en general son los más habituales en la oferta publicada.

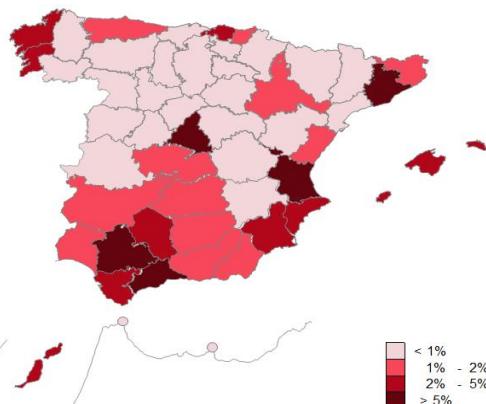
Dentro de este grupo ocupacional los perfiles más habituales en la oferta son carpinteros de madera, carpinteros montadores y carpinteros profesionales. Esta oferta de empleo se anuncia en el mercado con una diversidad de categorías laborales como, ayudantes, oficial carpintero, oficial de primera, montador de carpintería, operario/a lijador, peón de carpintería de madera, responsable de carpintería, responsable de producción, tornero, personal de apoyo a la sección de carpintería, trabajadores del tratamiento de la madera, tornero CNC, Técnico/a carpintero a medida de obra y vendedor/a experto carpintería exterior.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 48 %	Sólo el 68% de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda, más un 4% que busca una relación mercantil. Al 17% de las ofertas grabadas se les brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 96%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, la inmensa mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predomina la disponibilidad horaria, seguida de la jornada a turnos y la tradicional partida.
Tiempo parcial: 4%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2014, con respecto al total nacional (1% = 284 contratos). Refleja, al igual que la muestra de ofertas recogidas, un predominio de los grandes centros urbanos.

En términos absolutos, Sevilla, Madrid, Barcelona, Málaga, Valencia, Pontevedra, Cádiz y Alicante/Alacant, acaparan en torno al 50% del total de la contratación registrada. Las provincias de Huesca, Segovia y Las Palmas han experimentado un incremento interanual importante. En el lado opuesto La Rioja y Ciudad Real, son las provincias que más volumen de contratación pierden.

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Competencias específicas requeridas

- El carpintero, aunque es una profesión de larga tradición y raigambre, ha experimentado en los últimos años cambios sustanciales en cuanto al ejercicio de sus principales competencias. Debido principalmente al mecanizado y automatización de los procesos, al uso de nuevos materiales y a la ampliación de competencias hacia actividades complementarias. Sí que siguen teniendo en sus ofertas muy definidas las categorías profesionales como oficio antiguo que es: oficiales de primera, de segunda, ayudantes, auxiliares y especialistas, etc.
- Atendiendo a las **competencias** que podríamos denominar tradicionales o consolidadas, estarían las propias de fabricación, sea en fábrica o taller, manejo de todo tipo de herramientas, instalación, reparación, además de otras complementarias y las relacionadas con la categoría profesional.
- Entrando más **en detalle** las ofertas publicitadas nos hablan de fabricación y montaje de mobiliario de madera, trabajo en fábrica, dominio del manejo de máquinas y bancos, montaje en obra; organizar y realizar trabajos de carpintería con desplazamiento a obra o domicilio cliente; elaborar un primer presupuesto; carpintería de interior, instalación de muebles de cocina, orientación a la venta; construir, arreglar e instalar estructuras solicitadas por plano, esquemas o viva voz; instalar escaleras, rellanos, marcos con todos tipo de medios (cola, clavos..), saber cortar y ensamblar piezas con herramientas manuales o eléctricas; instalar prefabricados tipo ventanas, puertas; capacidad para entender planos de una vivienda o un edificio; creación de suelos y levantamiento de paredes y techos. En resumen, una amplia experiencia en taller y montaje en obra.

Formación y experiencia

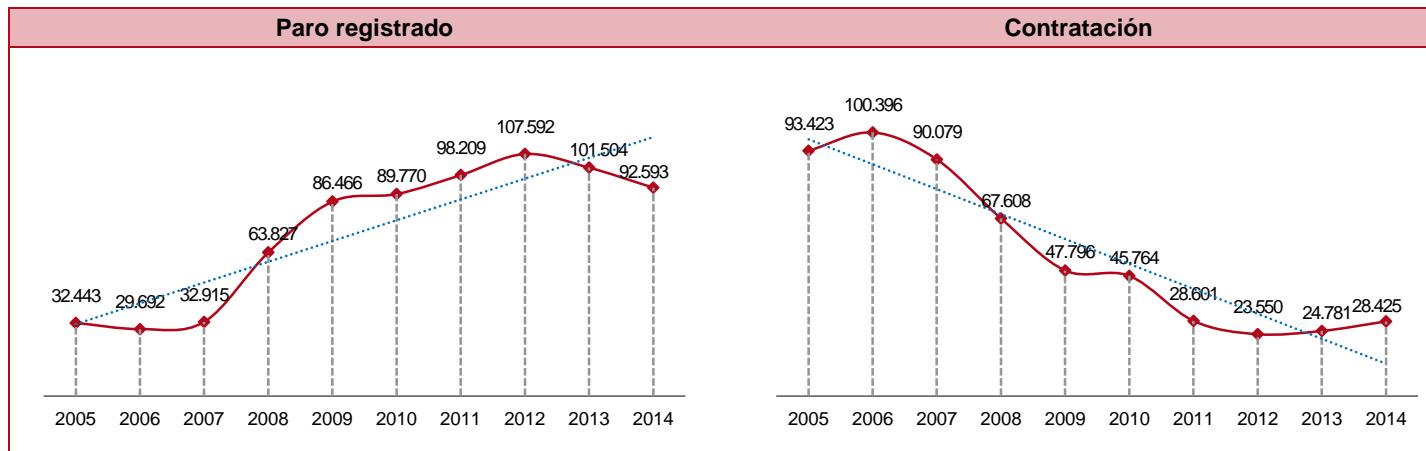
- Aunque en la mayor parte de las ofertas analizadas no consta expresamente la exigencia de una formación concreta, las que sí lo hacen apuestan por la formación profesional específica, el resto o la presumen o apuestan directamente por la experiencia. Razón por la cual es un perfil en el que se empieza a valorar de manera expresa el hecho de que esté certificada la profesionalidad, dado el gran volumen de personas que han accedido a la profesión directamente desde su ejercicio en las diferentes categorías profesionales.
- Como consecuencia de la diversificación de competencias que se requieren y que se comentaban en el apartado anterior, suele ser habitual que se pida o valore **formación complementaria**, como conocimientos en electricidad, cursos en prevención de riesgos laborales genérica y específica, carnet de carretilero, conocimiento de restauración de muebles y conocimientos de ebanistería, barnizado y pintura, ésta últimas suelen estar relacionadas con reparaciones y mantenimiento.
- Dada la elevada descompensación entre oferta y demanda, tras la caída de la construcción, se buscan candidatos con experiencia por lo que es raro que se ofrezca formación a cargo de la empresa.
- No es un perfil en el que el conocimiento de **idiomas** esté presente aunque en zonas costeras con elevada presencia de extranjeros residentes y para trabajos en domicilio se suele pedir defenderse en inglés y/o alemán. Algo similar ocurre con los conocimientos de informática o internet que apenas aparecen, si bien empiezan a aparecer dada la digitalización de procesos en todas las actividades.
- En el 87% de las ofertas analizadas se pide **experiencia** previa a los candidatos, bien genérica o específica para el puesto al que optan. Dato que viene a corroborar lo que se viene señalando. Además se suele exigir una experiencia considerable, no bajando en ningún caso de un año, aunque en un número significativo se pide experiencia sin concretar tiempo, lo que invita a pensar en que está condicionada a prueba.

Acerca del candidato

- Las ofertas no suelen especificar una preferencia por la **edad** del candidato, y así lo corrobora la edad de los contratados que está muy repartida en todos los tramos de edad. Aunque sí están presentes en las ofertas analizadas, al final son los menores de 30 años los que menos contratación realizan. En un 13% de los casos se prefiere que se resida en la zona y en un porcentaje similar se requiere disponibilidad para viajar.
- Lo que sí es muy habitual es que se pida disponer de **carnet de conducir** automóviles y disponer de vehículo, la explicación estaría en los desplazamientos a obra y/o domicilio. Para trabajar en fábrica es habitual que se necesite manejo de carretilla.
- Otras competencias y habilidades que aparecen en las ofertas analizadas como competencias personales son, el buen estado físico, el cuidado del detalle, buen trato con los clientes, capacidad de organización, dotes organizativas, educación en el trato, afán de superación, ganas de trabajar y seriedad ante el trabajo.
- En resumen, se trata de un perfil complejo muy consolidado por una parte y por otra, muy cambiante por los motivos ya señalados. El enorme desarrollo de los procesos de fabricación ha derivado en un enorme desarrollo de los procesos de ensamblaje, montaje e instalación es los distintos estadios. Proceso que ha derivado hacia un perfil bastante más polivalente y con más relación con clientes.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como paradas a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que nos ocupa y en el conjunto del territorio nacional.

Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica y en paralelo a la evolución de la construcción, actividad muy ligada a esta profesión.

El mantenimiento y reparación en la construcción han favorecido el que la contratación haya repuntado en los últimos años, ver gráficos. El índice de rotación fue de 1,6 contratos por persona en 2014.

En este caso ha habido una correlación entre incremento de la contratación y disminución del desempleo registrado en esta ocupación. En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y el contratado, obsérvese la descompensación entre algunas de las variables de ambos indicadores.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 92.593 personas inscritas, lo que supone una disminución del 8,78% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	94,04%
Mujeres:	5,96%
Menores de 30 años:	25,68%
Mayores de 45 años:	34,58%
Parados de larga duración:	38,62%
Personas con discapacidad:	3,75%
Extranjeros:	10,86%
Primer empleo:	5,71%
Beneficiarios prestación:	38,23%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 28.425 contratos, lo que representa un crecimiento del 14,70% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	97,64%
Mujeres:	2,36%
Menores de 30 años:	20,93%
Mayores de 45 años:	30,99%
Parados de larga duración:	7,89%
Personas con discapacidad:	0,84%
Extranjeros:	10,67%
Indefinidos	8,42%
Temporales	91,58%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destacan la de construcción especializada, seguido por la industria de madera y de la fabricación de muebles.

Esta distribución por actividades contratantes viene a coincidir con las actividades económicas de las empresas que publican sus ofertas, aún teniendo en cuenta la elevada presencia de los portales de empleo en los que se diluye la actividad última de la empresa oferente. En cualquier caso, la actividad de construcción ha estado siempre muy ligada a esta profesión con lo que ello ha supuesto en los últimos años.

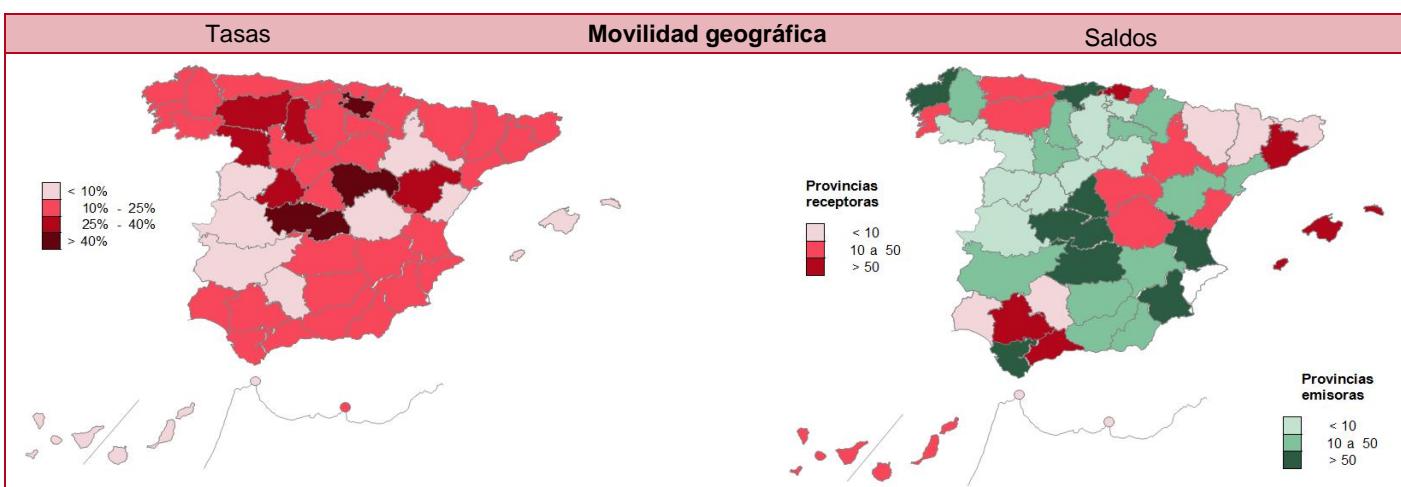
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	28.425	14,70	92.593	-8,78	C. F. Navarra	130	-23,08	917	-8,02
Andalucía	8.570	24,58	25.222	-4,38	C. Valenciana	3.037	17,39	9.212	-13,25
Aragón	615	25,00	1.952	-13,21	Extremadura	546	17,93	2.885	-6,97
Canarias	1.356	40,66	4.983	-9,56	Galicia	2.743	3,16	8.824	-10,23
Cantabria	236	38,82	1.321	-14,88	I. Balears	805	15,00	1.428	-15,40
Castilla y León	604	2,72	4.493	-6,10	La Rioja	54	-40,66	490	-8,24
Castilla La Mancha	1.253	-13,23	5.692	-8,37	Melilla	21	-32,26	139	-6,08
Cataluña	3.306	16,70	8.343	-12,81	País Vasco	1.055	14,05	3.263	-1,48
Ceuta	21	-12,50	137	8,73	P. de Asturias	335	12,42	2.803	-3,58
C. de Madrid	2.589	11,07	7.394	-11,77	R. de Murcia	1.075	6,75	3.095	-14,19

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

Mientras que el incremento de la contratación presenta algunas lagunas en algunas de las comunidades o ciudades autónomas, si bien las variaciones son muy

diferenciadas, la disminución del desempleo tiene un comportamiento más regular, siendo testimonial donde no decrece el desempleo registrado.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La movilidad geográfica en esta ocupación es más significativa que lo que pudiera parecer en una primera apreciación, pues más del 14% de la contratación refleja movilidad. La tasa pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve de provincia, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa siguiente, nos hablan, en valores absolutos, de provincias emisoras o saldos negativos y receptoras o saldos positivos.

Como se puede observar en los mapas, la movilidad no guarda una dinámica apreciable a simple vista, más allá de la atracción que ejercen los grandes núcleos poblacionales y tanto para comportarse como provincias receptoras o emisoras.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Los flujos de tránsito entre las posibles situaciones entre el trinomio empleado-desempleado-inactivo han estado muy condicionados, en este caso, por la crisis en la construcción, principalmente de obra nueva. Otra consecuencia relacionada puede ser la movilidad geográfica que hemos visto o la funcional hacia otras ocupaciones complementarias, principalmente relacionadas con la instalación de casetas, ferias, carpas, y cualquier puesta en escena que se requiera en función del evento, etc.

El 17% de los contratos que se firman tienen una duración inicial inferior al mes, seguidos por los de uno y tres meses. Estos contratos en su inmensa mayoría son firmados por varones.

Tanto el autoempleo como un ámbito de búsqueda más amplio que el provincial son aspectos que apenas se manifiestan cuando se está buscando empleo y sin embargo sí que tienen su importancia a la hora de encontrar o crear empleo, sea por cuenta ajena o propia.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, las ocupaciones analizadas para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). De hecho carpinteros y montadores en general son los más comunes.

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estudios de formación profesional, relacionados con este perfil, en los últimos años, la formación para el empleo que han realizado estos profesionales, o la relacionada con la certificación de la profesionalidad, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende

7131 Carpinteros (excepto ebanistas):

- 71311027 Carpintero de armar, en construcción
- 71311038 Carpintero de ribera
- 71311049 Carpintero en general
- 71311050 Montadores de puertas automáticas
- 71311061 Persianista
- 71311072 Montadores de puertas y ventanas, en general

Funciones que desempeñan

Los carpinteros, están encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Grupo de Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinarias y el Subgrupo de Carpinteros (excepto ebanistas y montadores de estructuras metálicas).

Entre sus tareas incluyen: construir, modificar y reparar armazones de madera y otras construcciones de carpintería en un taller o en las obras de construcción; ajustar, ensamblar y transformar los elementos internos y externos de edificios hechos de madera, como tabiques, puertas, marcos de puertas y de ventanas, revestimientos y panelados; construir, reparar y montar decorados de teatro y de películas de cine o televisión; construir, montar, transformar y reparar estructuras y elementos de madera en vagones de ferrocarril, aeronaves, buques, balsas, pontones y otros vehículos; desempeñar tareas afines y supervisar a otros trabajadores.

Aspectos formativos

Esta ocupación está vinculada directamente con los siguientes Grados de Formación Profesional: Técnico en carpintería y muebles, Fabricación a medida e instalación de carpintería y mueble, Fabricación industrial de carpintería y mueble, Transformación de madera y corcho. En la tabla siguiente se relacionan el número de alumnos que han finalizado estudios de Grado de Formación Profesional durante los últimos tres años, según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

Grado Medio Formación Profesional	2010-11	2011-12	2012-13
Madera, Mueble y Corcho	705	691	710
Fabricación a medida e Instalación de Carpintería-Mueble	638	634	640
Fabricación Industrial de Carpintería y Mueble	67	57	59

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Algunos de los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificados de Profesionalidad

- Montaje de muebles y elementos de carpintería
- Trabajos de carpintería y mueble
- Mecanizado madera y derivados
- Construcción de decorados para la escenografía de espectáculos en vivo, eventos y audiovisuales
- Aserrado de madera
- Preparación de la madera
- Montaje e instalación de construcciones de madera

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente [enlace](#)

En el ámbito de la formación para el empleo gestionada por los servicios públicos de empleo, la participación de los desempleados de esta ocupación es muy reducida, aunque la que realizan denota la búsqueda de una formación complementaria que les permita acceder a puestos de trabajo en los que estas competencias se exigen, tales como: restauración y carpintería de muebles; conocimiento de maquinaria propia del sector; ventas o atención al cliente.

El Servicio Público de Empleo Estatal en las distintas convocatorias establece como áreas prioritarias en la formación para el empleo módulos competenciales requeridos por el mercado para este perfil.

Para interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estos dos enlaces: Red Eures y el sitio web <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>.

INSTALADORES AISLANTE TÉRMICO E INSONORIZACIÓN

Esta ficha estudia el comportamiento de la oferta de empleo de los **Instaladores de material aislante térmico y de insonorización** y su contenido se ha estructurado en tres partes: perfil de la oferta de empleo publicada en internet, principales indicadores laborales y grupos ocupacionales, principales funciones y aspectos formativos.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En este apartado se desarrollan los diferentes aspectos que caracterizan las ofertas en los distintos portales de internet. Empezando por las condiciones laborales propuestas por el empleador (contrato y jornada), la localización de las ofertas en el ámbito provincial y finalizando con el perfil requerido por los empleadores: competencias específicas, formación, experiencia y características del candidato, etc.

De la muestra de 62 ofertas recogidas, casi la totalidad, el 98%, proceden de portales de empleo privados de carácter generalista, el resto son las propias empresas las que directamente publicitan sus ofertas. Como se puede observar la oferta laboral publicitada en internet resulta escasa si la comparamos con otros perfiles estudiados, por lo que se ha recurrido a expertos del ramo para así poder complementar la información, poniendo de manifiesto en primer lugar que el mercado laboral utiliza otros canales para proveerse de candidatos y que muchas veces es dentro del propio sector donde se facilita la

búsqueda de empleo entre estos profesionales. La presentación directa a las propias empresas y el conocimiento y el contacto con trabajadores de esta actividad son las vías más utilizadas.

Existe una gran variedad de nombres con los que se anuncia las ofertas de empleo de este perfil, destacando entre todos ellos el de *Instalador de aislamientos* por su carácter polivalente para estos profesionales. Esta denominación coincide con el nombre de la única ocupación relacionada y que se está teniendo en cuenta.

Otras denominaciones se refieren al lugar de instalación de los aislamientos como Aislamientos tejados y fachadas, o al material aislante que se utiliza, como Aplicador de poliuretano.

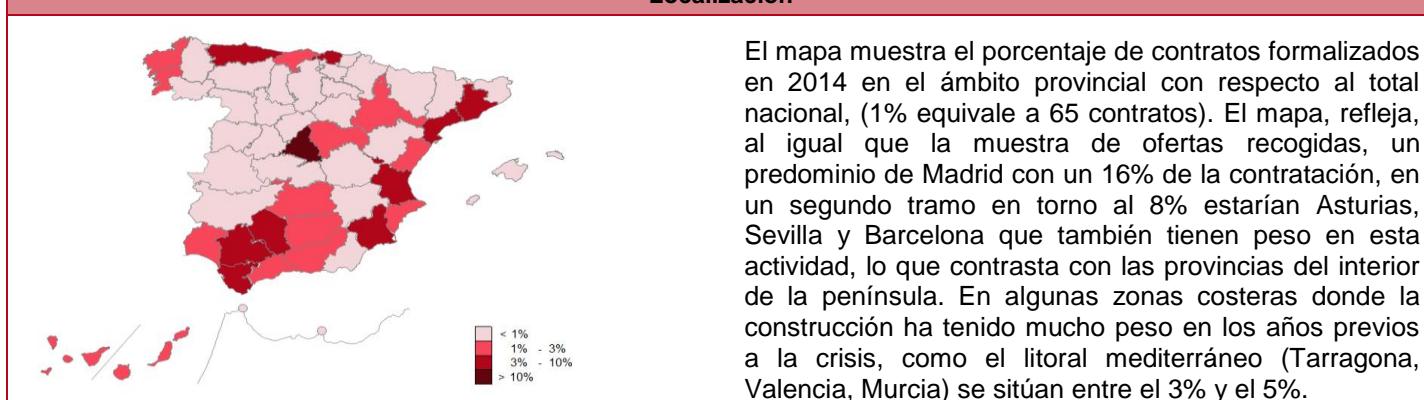
Los empleadores no especifican los niveles profesionales en la mayoría de las ofertas y cuando lo hacen, la mitad requieren *Oficiales de 1^a*, seguido a gran distancia por los *Oficiales de 2^a* y *3^a*, respectivamente, así como por los *Aprendices*.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 44%	Solo en el 10% de las ofertas estudiadas se omite el tipo de contrato, la proporción es la que figura a la izquierda, más un 3% que ofertan una relación mercantil. En el 19% de los contratos temporales existe la posibilidad de continuidad en la empresa. Con respecto al salario, se publicita en un tercio de las ofertas, de las cuales la tercera parte de las mismas es "a convenir".
Indefinido: 43%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 100%	Dada la naturaleza de este trabajo, existe un claro predominio de las jornadas a tiempo completo. En cuanto a la distribución de la jornada, teniendo en cuenta que se ha de desplazar a "obra", se suele dar por hecho que la jornada es continuada. Solo lo manifiestan en el 2% de los casos para reclamar disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 0%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Competencias específicas requeridas

- Las reformas orientadas a un mayor aprovechamiento energético y a una mejora ambiental en general de las edificaciones, han supuesto un revulsivo para el sector y por tanto para el perfil que nos ocupa, por lo que el mercado de trabajo demanda este tipo de profesionales cuyas tareas específicas son: **desmontaje, instalación, y reparación** de aislamientos tanto en construcción (mantenimiento y reparación de azoteas, fachadas, tejados de edificios, etc.) como en equipamientos industriales (tuberías, conductos, intercambiadores, depósitos, etc.) para mantener la temperatura y controlar el ruido.
- El trabajo de estos profesionales forma parte de un proceso en el que existe una fase previa a la instalación propiamente dicha, se trata de la **preparación del material**, debe cortar y medir el material de aislamiento para recubrir superficies utilizando las herramientas adecuadas, dar forma y ajustar el aislante alrededor de las superficies. Igualmente, es necesario preparar las superficies para su posterior aislamiento.
- Entre sus competencias principales está la instalación propiamente dicha, la **fijación de los paneles o materiales aislantes** de diferentes tipologías y con distintas finalidades, tales como lanas minerales (MW), poliestirenos expandidos (EPS), poliestirenos extruidos (XPS) y poliuretano (PU) tanto en obra nueva como rehabilitación de edificios, así como en naves industriales.
- La realización de técnicas de sellado de juntas y el desarrollo y aplicación de anclajes mecánicos, son otras de las tareas que dentro del proceso de instalación de aislamientos desempeñan estos profesionales.
- Otras de las competencias que solicitan los empleadores según la muestra de ofertas analizadas son la aplicación de aislamientos en puntos concretos, así como el mantenimiento de la maquinaria, herramientas y equipos de trabajo utilizados. También se solicita en el mercado laboral la proyección de mortero y/o la aplicación de acabados mono-capa sobre el aislamiento.

Formación y experiencia

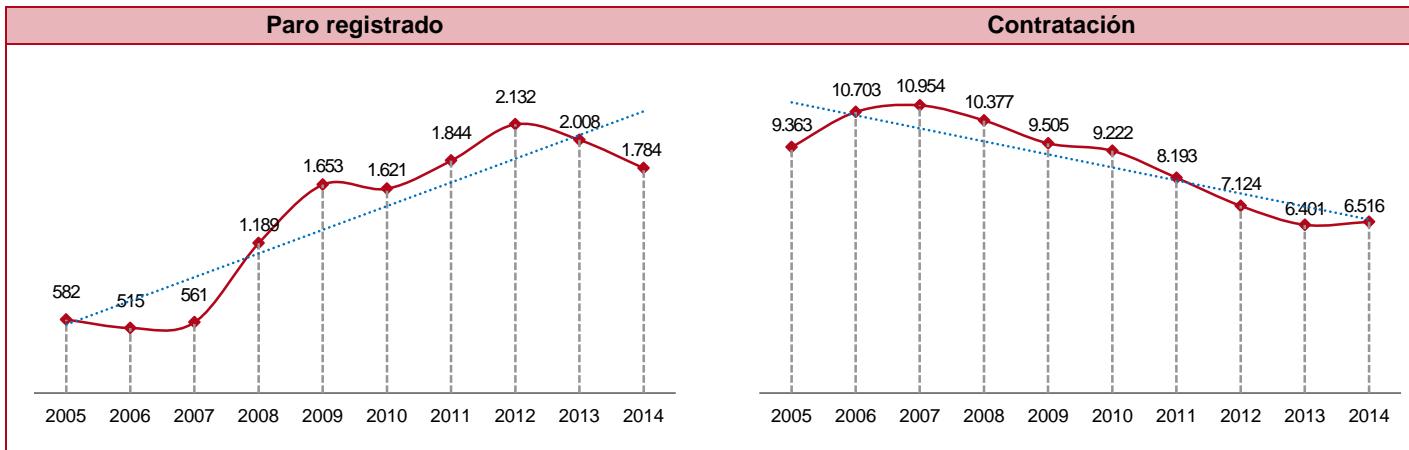
- Los nuevos materiales aislantes y novedosas técnicas de aislamiento, así como la entrada en vigor de normativa de control térmico y acústico, como el CTE (Código Técnico de la Edificación) con el DB-HE (ahorro de energía) y el DB-HR (protección frente al ruido) han exigido e impulsado una progresiva adaptación de estos profesionales, a través de una práctica y **formación cada vez más específica** para quienes quieran dedicarse a esta actividad. En poco más de la mitad de las ofertas analizadas no consta ninguna titulación y cuando se especifica, se requiere un Grado Medio de formación profesional reglada en la familia de Edificación y Obra Civil.
- El montaje del aislamiento acústico y el aislamiento térmico implican tener **conocimientos específicos** sobre las características de los propios materiales aislantes en el sistema de tabiquería seca de placa yeso o de sistema SATE (aislamiento térmico por el exterior). Además, de saber interpretar los planos, el manejo de maquinarias de proyección de poliuretano u otros materiales, instalación de aislamiento como lana mineral inyectada en fachadas. Se valora el montaje de mallas de agarre de mortero en fachadas, enyesado de paredes o recubrimiento de las planchas de poliestireno con mortero. Con respecto al **aislamiento en la industria**, los conocimientos se centran en el revestimiento de tuberías, conductos y recubrimiento con láminas de metal, en material de coquilla de espuma elastomérica, con acabado de aluminio chapado exterior.
- En las ofertas estudiadas se requiere formación homologada en prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción o también se valora la Tarjeta Profesional de la Construcción que acredita dicha formación en PRL, así como cualificación y experiencia profesional en el sector. Además, dentro del propio sector, la Asociación de Instaladores de Aislamiento (AISLA) facilita una acreditación profesional en la que se debe superar una prueba teórica de AENOR donde se valoran conocimientos sobre Aislamiento Térmico, Condensaciones, Humedades, Cálculo de soluciones constructivas según el CTE, Control de calidad de la puesta en obra y Patologías.
- Los conocimientos de **idiomas y de ofimática e internet** son menos relevantes para el ejercicio de esta ocupación si lo comparamos con otras profesiones. Sin embargo, la **experiencia** si es un requerimiento imprescindible, pues prácticamente se solicita en la totalidad de las ofertas, lo más habitual es que se pida entre 1 o 2 años. Como requisitos se solicita experiencia, en montaje de techos metálicos y paneles de chapa, montaje de pladur, así como experiencia en instalación de cubiertas ligeras tipo "deck" que llevan: chapa metálica, un aislante termo-acústico y un acabado impermeabilizante; o bien de panel sándwich, chapa, etc.

Acerca del candidato

- Para el transporte de material, maquinaria y herramientas, en la tercera parte de las ofertas se valora el permiso de conducir, en la mayoría de los casos es un permiso para el automóvil o furgoneta y en menor medida, para camión.
- Por las condiciones en que se desarrolla esta actividad, en la muestra de ofertas analizadas, se suele solicitar que el trabajador tenga un buen estado físico y buena salud, con capacidad para realizar trabajos en altura y con destreza manual, imprescindible para todo el manejo de herramientas, maquinaria y transporte de materiales.
- Las **competencias personales** cada vez son más determinantes no sólo en la búsqueda de un puesto de trabajo, sino en el mantenimiento del mismo. En este caso, los empleadores buscan una persona que pueda trabajar en equipo, con capacidad de adaptación a todas las tareas y funciones relacionadas con este sector. Asimismo, se valora la motivación para actualizar su aprendizaje y estar al día de los conocimientos de la colocación e instalación de nuevos materiales aislantes, además de afrontar su jornada laboral con iniciativa y responsabilidad.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como parados a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que nos ocupa y en el conjunto del territorio nacional.

Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica, sobre todo se produce un salto considerable a partir de 2008, empezando a bajar paulatinamente en el 2012, llegando en 2014 a cifras ligeramente inferiores a 2011.

La contratación, ha tenido una evolución muy condicionada por la crisis económica, tal como se refleja en el gráfico, con un progresivo ascenso los primeros años de la serie hasta 2008, donde se produce un punto de inflexión moderado y luego va disminuyendo de forma continua, exceptuando el último año, que consigue frenar este descenso y repuntar levemente, con un promedio de 8.836 contratos a lo largo de la serie representada. Este ligero incremento, está relacionado con el descenso del número de parados, aunque se ha de tener en cuenta la temporalidad y la rotación. En las tablas siguientes se recoge el perfil del desempleado y del contratado.

Perfil de la persona parada

Al cierre de diciembre de 2014 había 1.784 personas inscritas, lo que supone un descenso del 11,16% respecto al mismo mes del año anterior.

Hombres:	99,38%
Mujeres:	0,62%
Menores de 30 años:	7,12%
Mayores de 45 años:	51,91%
Parados de larga duración:	38,79%
Personas con discapacidad:	1,63%
Extranjeros:	11,66%
Primer empleo:	0,45%
Beneficiarios prestación:	63,12%

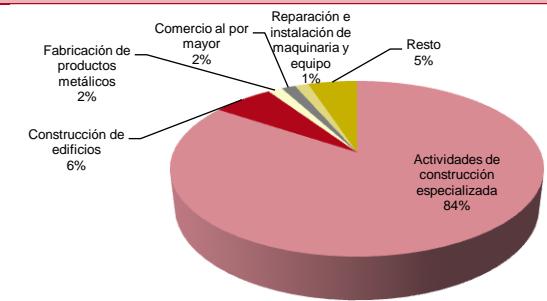
Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Perfil de la persona contratada

A lo largo de 2014 se registraron 6.516 contratos, lo que representa un crecimiento del 1,80% si lo comparamos con el año anterior.

Hombres:	99,36%
Mujeres:	0,64%
Menores de 30 años:	18,26%
Mayores de 45 años:	25,71%
Parados de larga duración:	3,35%
Personas con discapacidad:	0,41%
Extranjeros:	15,99%
Indefinidos:	5,56%
Temporales:	94,44%

Actividades económicas más contratantes



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destacan sobre todo las Actividades de construcción especializada con un 84%, acaparando la mayoría de los contratos, a gran distancia el resto que se reparte entre diversas actividades, siendo la segunda actividad la Construcción de edificios, poniendo de manifiesto la importancia del sector de la construcción como el motor principal del que depende el mercado de trabajo de estos profesionales.

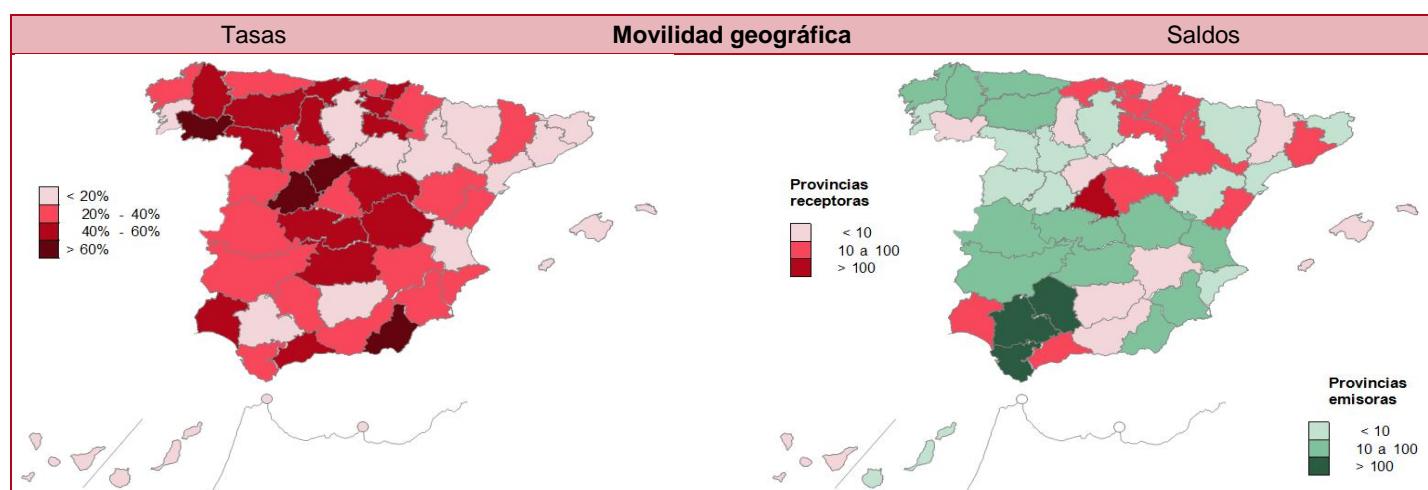
Geografía	Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *				Geografía	Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *			
	Contratación	Paro registrado	Contratación	Paro registrado		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	6.516	1,80	1.784	-11,16	C. F. Navarra	32	45,45	16	14,29
Andalucía	1.445	8,56	341	-5,80	C. Valenciana	468	-6,59	154	-24,51
Aragón	125	17,92	44	10,00	Extremadura	115	-35,03	55	-9,84
Canarias	311	15,19	55	-3,51	Galicia	371	26,62	135	6,30
Cantabria	127	41,11	16	-15,79	I. Balears	64	-12,33	21	23,53
Castilla y León	113	-50,66	95	-10,38	La Rioja	33	-8,33	6	-40,00
Castilla La Mancha	286	4,00	124	-16,22	Melilla	2	100,00	0	0,00
Cataluña	805	-10,85	264	-9,28	País Vasco	288	24,14	77	-13,48
Ceuta	0	-100,00	1	-50,00	P. de Asturias	531	8,81	82	-1,20
C. de Madrid	1.039	-4,59	221	-26,58	R. de Murcia	199	-18,44	77	0,00

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

Mientras que el incremento de la contratación se refleja en la mitad de las CCAA, destacando el aumento del porcentaje de variación en Navarra, Cantabria, Galicia y

País Vasco. Con respecto al desempleo, los mayores descensos se producen en C. de Madrid, C. Valenciana, Castilla La Mancha y Cantabria.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La movilidad geográfica en esta ocupación es muy elevada, el 28% de los contratos se mueven, siendo Almería y las provincias limítrofes a Madrid las que tienen una tasa más alta como se refleja en el mapa de la izquierda. La tasa pone de manifiesto el porcentaje de contratación que cambia de provincia, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa siguiente, nos hablan, en valores absolutos, de provincias emisoras o saldos negativos y receptoras o saldos positivos.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Para buscar trabajo, los demandantes de empleo de este perfil concentran su área de búsqueda al entorno de su provincia en el 60% de los casos, un 14% está dispuesto a moverse en su comunidad autónoma y un 7% en todo el estado, únicamente el 1% se plantea la búsqueda en otro país de la UE. Este dato se relaciona con la movilidad geográfica, porque cada vez más las ofertas de empleo requieren de esta circunstancia.

Sin embargo, dicha movilidad también se ve muy condicionada por la duración de los contratos, en el 88% de los mismos la duración es indeterminada condicionada por la obra, en el 1% menor de 6 meses y en el 11% es menor de 3 meses. También es muy significativo, que el tipo de contrato que se hace a estos profesionales es el de "obra o servicio" alcanzando un 88%, siendo éste mayoritario en el sector de la construcción, mientras dure la obra a realizar, mientras que los contratos indefinidos, incluyendo las conversiones, solo llega al 6%. En cambio, la jornada de trabajo ha tenido una variación positiva, por un lado se ha reducido la jornada parcial en un 14% con respecto al año anterior y, por otro lado, se ha producido un ligero aumento en la completa (un 2 %), logrando así un 91% de jornada completa en el total de contratos.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). En este caso, la denominación utilizada habitualmente en el mercado laboral coincide con la única ocupación que aparece en este grupo,

aunque se hayan encontrado otras denominaciones utilizadas en el mercado de trabajo. También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estudios relacionados en los últimos años, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, certificados de profesionalidad, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende

7292 Instaladores de material aislante térmico y de insonorización

- 72921016 instaladores de aislamientos

Funciones que desempeñan

Los instaladores de material aislante térmico y de insonorización instalan y reparan material aislante en edificios, calderas, tuberías e instalaciones de refrigeración y climatización, e insonorizan espacios interiores.

Entre sus tareas se incluyen:

- Cortar materiales aislantes en la forma y el tamaño adecuados;- revestir con planchas y capas de material aislante o insonorizante los muros, suelos y techos de los edificios; inyectar materiales aislantes o insonorizantes en las cavidades interiores de muros, pisos y techos de edificios hasta llenarlas, utilizando máquinas eléctricas; examinar planes, especificaciones y obras para determinar el tipo, la calidad y la cantidad de materiales aislantes requeridos; revestir con materiales aislantes las paredes externas de instalaciones como calderas, tuberías y depósitos; aislar térmicamente instalaciones de refrigeración y climatización; desempeñar tareas afines; supervisar, etc.

Aspectos formativos

La importancia de la formación en estos profesionales ha quedado reflejada en apartados anteriores, poniendo de manifiesto que la polivalencia de funciones y tareas que requieren los empleadores condiciona que se tenga una formación de base como Formación profesional reglada y que luego se complemente con los conocimientos específicos que el mercado laboral esté solicitando en esta actividad. La formación a cargo de la empresa tan solo alcanza un 6% de la muestra de ofertas lo que contrasta con el porcentaje de aprendices como nivel profesional llegando a un 17%, siendo una proporción más significativa. Se adjunta un cuadro elaborado con los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte sobre los alumnos que finalizaron los estudios de formación profesional reglada en Edificación y obra Civil, en los títulos relacionados con el perfil, con el objeto de poder facilitar una aproximación sobre el número de personas que al terminar sus estudios, buscan empleo para ejercer esta ocupación.

Grado Medio Formación Profesional/Alumnos finalizaron	2010-11	2011-12	2012-13
Acabados de Construcción	75	61	74
Obras de Albañilería	60	47	64

Fuente: INE y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Algunos de los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificados de profesionalidad

Instalación y mantenimiento de sistemas de aislamiento térmico, acústico y protección pasiva contra el fuego
Gestión y supervisión del montaje y el mantenimiento de sistemas de aislamiento térmico, acústico y contra el fuego

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo

No obstante, en la familia de Edificación y Obra Civil existe un certificado de profesionalidad que también está relacionado con este perfil denominado *Impermeabilización mediante membranas formadas con láminas*, pero todavía no se han impartido cursos de este certificado.

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente [enlace](#). El Servicio Público de Empleo Estatal en las distintas convocatorias establece como áreas prioritarias en la formación para el empleo módulos competenciales requeridos por el mercado para este perfil, tanto en programas orientados a ocupados como a desempleados.

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente [enlace](#). Los interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estas dos direcciones Web: [Red Eures](#) y el sitio web <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>

MECÁNICOS Y AJUSTADORES DE VEHÍCULOS A MOTOR

Esta ficha estudia el comportamiento de la oferta de empleo de los **Mecánicos y ajustadores de vehículos a motor**, su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, principales indicadores laborales y las principales funciones y aspectos formativos del grupo profesional.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En este apartado se desarrollan los diferentes aspectos que caracterizan a las ofertas publicadas en los distintos portales de internet. Empezando por las **condiciones laborales** propuestas por el empleador (tipo de contrato y jornada laboral), la **localización** de las ofertas en el ámbito provincial y finalizando con el **perfil requerido** por los empleadores: competencias específicas, formación, experiencia y características del candidato, etc.

De la muestra de 123 ofertas recogidas, una amplia mayoría, el 79%, proceden de portales de empleo privados de carácter generalista, el resto un 21% corresponden a los portales de los Servicios Públicos de Empleo. La ocupación más solicitada en las ofertas corresponde a “*mecánicos de mantenimiento y reparación de automoción*” con un 62%, seguida de “*mecánicos-ajustadores de camiones y autobuses*” con un 11% y “*jefes de equipo de taller de vehículos de motor*” con un 8%.

La oferta de estos profesionales se difunde con una gran diversidad de denominaciones que atienden a distintos aspectos que son relevantes para los empleadores. Así, por su carácter más polivalente y generalista destaca la de **Mecánico**, en la mayoría de los casos acompañada por aquellos aspectos de interés para la empresa ofertante, tales como la especialidad, *mecánico de automóviles, vehículos pesados, diesel*. En otros casos, se acompaña de la zona donde se va a desarrollar el trabajo, o se hace mención a la categoría y/o a la experiencia laboral.

Otras denominaciones se refieren principalmente a la **categoría laboral**, de la muestra analizada el reparto por esta variable sería: en más de la mitad de las ofertas analizadas se especifica el nivel profesional, de ellos, un 41% requieren *oficiales de 1^a*, un 18% de *2^a* y en torno al 10% para cada caso se lo repartirían los *jefes de equipo o encargados, los técnicos y finalmente los ayudantes y auxiliares*.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 55%	En el 75% de la muestra consta el tipo de contrato, la proporción es la que figura a la izquierda. En el 24% de los contratos temporales, la empresa manifiesta la posibilidad de continuidad en la misma. En cuanto a las condiciones salariales, es un tipo de oferta que suele hacer referencia al salario, en contra de lo habitual, y en torno al 40% de los que se hace referencia, introduce factores como a convenir, según convenio, fijo más variable, etc.
Indefinido: 20%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 86%	El tipo de jornada que proponen las ofertas analizadas es el señalado a la izquierda, del 75% de casos que hacen referencia a ella, además, la modalidad de jornada que predomina es la partida, seguida de la intensiva por la mañana, a continuación con un porcentaje menor los que ofrecen trabajo a turnos y un remanente que piden disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 14%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra

Localización

El mapa muestra la distribución porcentual de contratos formalizados en 2014 en el ámbito provincial con respecto al total nacional, tomando como referencia que el 1% de los contratos equivale a 388 contratos.

El mapa refleja, al igual que la muestra de ofertas recogidas, un predominio de las grandes ciudades donde hay un mayor parque automovilístico, tanto Madrid con un 13% de la contratación, seguida de Barcelona con un 10%, son dos centros con gran relevancia dentro de esta actividad. En un segundo intervalo en torno al 5% se situarían Valencia (7%), Sevilla (5%), Málaga, Alicante, (las dos con 4%), Murcia e Illes Balears (éstas dos últimas con un 3%), casi todas son provincias costeras del litoral mediterráneo, excepto Sevilla. Esta situación contrasta con las provincias de interior que son aquellas donde el mercado de esta actividad se mueve menos.

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Competencias específicas requeridas

- La evolución de la seguridad y la eficiencia de los vehículos a motor (automóviles, camiones, autobuses, motocicletas, etc.) como grandes pilares de la industria de la automoción en los últimos años, ha ido paralela a las demandas del mercado de trabajo en la actividad de mantenimiento y reparación. Los vehículos incorporan cada vez más dispositivos y sensores electrónicos en los que la eficiencia energética y el ahorro de combustible, así como un incremento en la seguridad requiere una continua adaptación de los profesionales para hacer frente a las necesidades de mantenimiento y reparación.
- Entre las competencias que solicitan los empleadores a estos profesionales según la muestra de ofertas estudiadas se encuentra principalmente la de **reparar** y en un segundo lugar se situaría la de **analizar** muy estrechamente relacionada con la diagnosis, de averiguar lo que sucede al vehículo, así como **mantener** realizando una tarea preventiva fundamental, dirigida al buen funcionamiento de los vehículos a motor.
- Cuando se especifican dichas competencias se requiere montaje e instalación de recambios y accesorios para los diferentes vehículos, sobre todo para el automóvil, poniendo especial énfasis en la realización de operaciones de **mecánica rápida**, tales como montaje de neumáticos, alineado y equilibrado, cambios de aceite, filtros, etc. y en el otro extremo, operaciones de **mecánica pesada**, como reparaciones de motor, embragues, válvulas, amortiguadores, correas de distribución, pastillas de freno, discos, etc. Además de la **reparación y mantenimiento de sistemas** eléctricos, electrónicos, equipos de seguridad y sistemas de escape de gases.
- Especial relevancia están tomando las tareas de atención y asesoramiento al cliente, especialmente cuando se trata de tienda y taller de todo lo relacionado con vehículos a motor. Razón por la cual la evolución ha ido incorporando también la competencia, o al menos habilidades, de comercial en el perfil de los mecánicos del automóvil, en especial el de turismos.

Formación y experiencia

- Si analizamos la muestra de ofertas nos encontramos que en 40% de los casos no consta que se pida ninguna titulación específica, lo que pondría de manifiesto la importancia de la experiencia en la profesión. Cuando se hace mención expresa, en la mitad de los casos se requiere un grado medio de formación profesional reglada de la familia de Transporte y Mantenimiento de Vehículos y en el 31% requieren un nivel formativo el grado superior.
- Las competencias descritas en el apartado anterior ponen de manifiesto la importancia que los **conocimientos específicos** tienen para estos profesionales, sobre todo en mecánica, electricidad y electrónica de turismos y otros vehículos a motor, así como en la utilización de máquinas de diagnosis e interpretación de esquemas eléctricos. También para el tratamiento de sistemas de refrigeración de vehículos se solicita por parte de los empleadores el certificado de manipulación de gases fluorados según la normativa vigente. Además, de formación específica en los nuevos vehículos híbridos y eléctricos y en prevención de riesgos laborales relacionados con esta actividad.
- El conocimiento de idiomas no es relevante para desempeñar la ocupación, puesto que no consta en el 89% de las ofertas estudiadas, cuando se especifica es el inglés el idioma que más se demanda en un 36%, sobre todo para comprender los manuales e instrucciones de electromecánica y electrónica y para una relación inicial con el cliente en zonas turísticas. Tampoco, los conocimientos de ofimática e internet son relevantes, excepto informática para maquinaria del taller y manejo de TPV (terminales de venta), aunque internet cada vez estará más presente en los vehículos.
- La exigencia de calidad en los servicios de los talleres mecánicos implica que la **experiencia** se convierta en un requisito cada vez más imprescindible en el mercado de trabajo, como así se refleja en el 89% de las ofertas analizadas. Pidiendo no sólo más de 2 y de 5 años de experiencia, sino solicitándola en áreas muy concretas de la ocupación, como en **electrónica** y en sistemas de **diagnosis**, así como haber trabajado en concesionarios oficiales o talleres multimarca.

Acerca del candidato

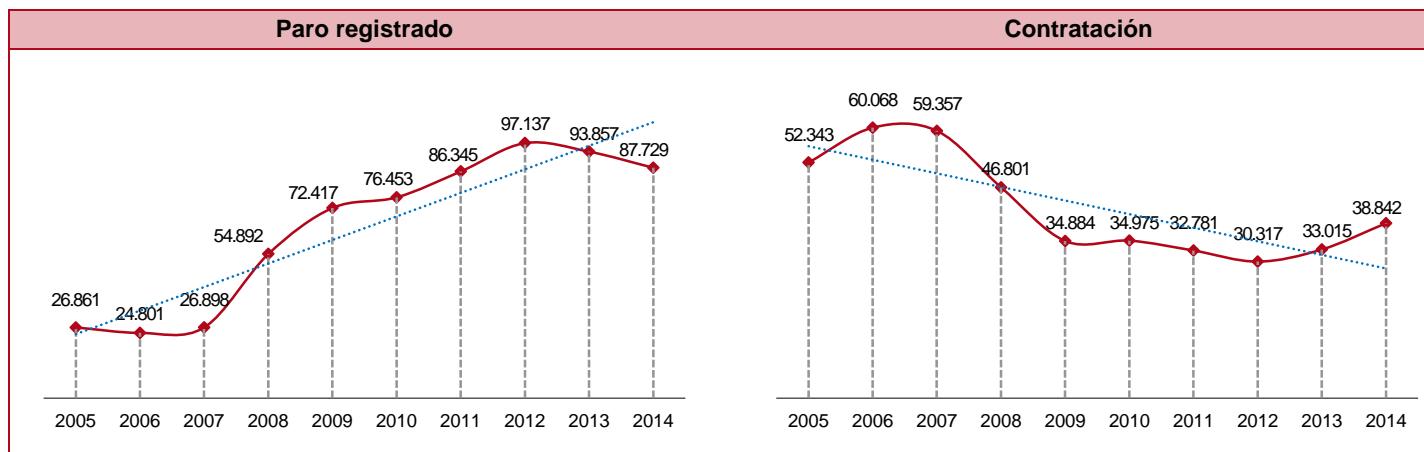
- En la muestra de ofertas analizada no se requiere una edad determinada, ni tampoco se solicita residir en la zona del puesto de trabajo. Se valora el permiso de conducir de automóvil en el 84% de las ofertas en las que consta como requisito (30%). Las **competencias personales** tienen cada vez un mayor valor añadido en este sector y se busca una persona que sepa trabajar en equipo y en el caso de los jefes de taller es imprescindible que tenga habilidades en gestión de equipos.

Además, se valora que sea una persona polivalente, motivada para una permanente actualización y aprendizaje continuo en todas las novedades del sector, con una buena coordinación visomotriz y habilidades manipulativas, además de detallista en la ejecución.

La captación y consolidación de clientes tan importante en los talleres, hace que la capacidad de comunicación y habilidades comerciales sean un soporte fundamental en la atención y el asesoramiento al cliente.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como parados a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que nos ocupa y en el conjunto del territorio nacional.

Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica y se iba complicando el poder salir de la situación de desempleo, ya que el último año analizado supone casi 3,3 veces el número de personas que se encontraban en la condición de parada en el primer año de la serie.

Aún así en 2013 empieza a disminuir y especialmente en 2014 que decrecimiento interanual del 6,53%.

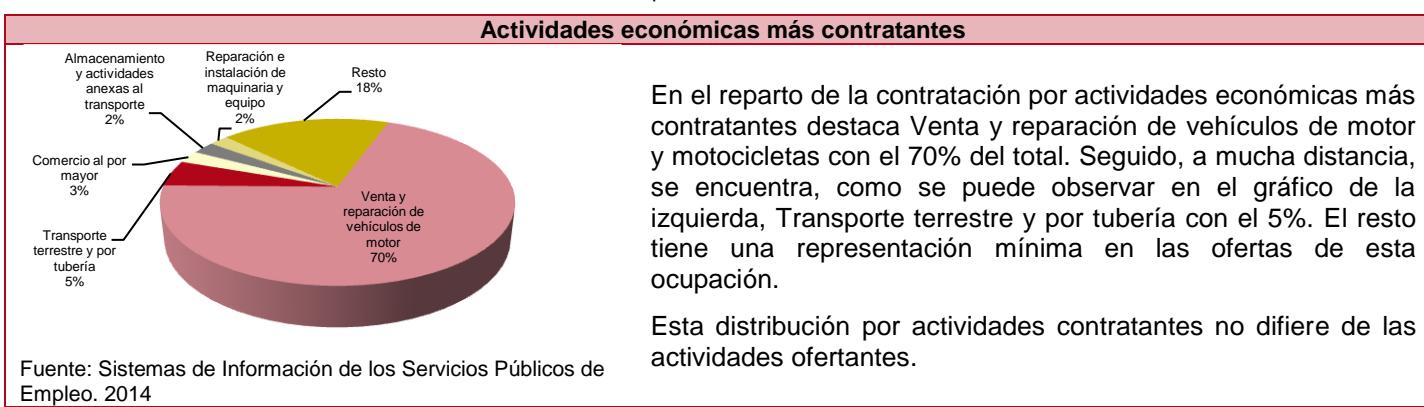
La contratación, con un promedio de 42.338 contratos a lo largo de la serie representada, ha repuntado significativamente en los dos últimos años. Además, se advierte que la tasa de estabilidad en 2014 se mantiene en la media que resulta de los últimos diez años, 25%, y la rotación, pese a aumentar, está en 1,30 contratos persona/año, muy por debajo de la media.

En las dos tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y el contratado, obsérvese la descompensación en alguna de las variables.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 87.729 personas inscritas, lo que supone un descenso del 6,53% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	98,99%
Mujeres:	1,01%
Menores de 30 años:	42,43%
Mayores de 45 años:	23,62%
Parados de larga duración:	31,16%
Personas con discapacidad:	2,13%
Extranjeros:	13,03%
Primer empleo:	11,95%
Beneficiarios prestación:	48,44%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 38.842 contratos, lo que representa un crecimiento del 17,65% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	98,01%
Mujeres:	1,99%
Menores de 30 años:	40,49%
Mayores de 45 años:	18,54%
Parados de larga duración:	6,47%
Personas con discapacidad:	0,73%
Extranjeros:	11,20%
Indefinidos:	25,20%
Temporales:	74,80%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

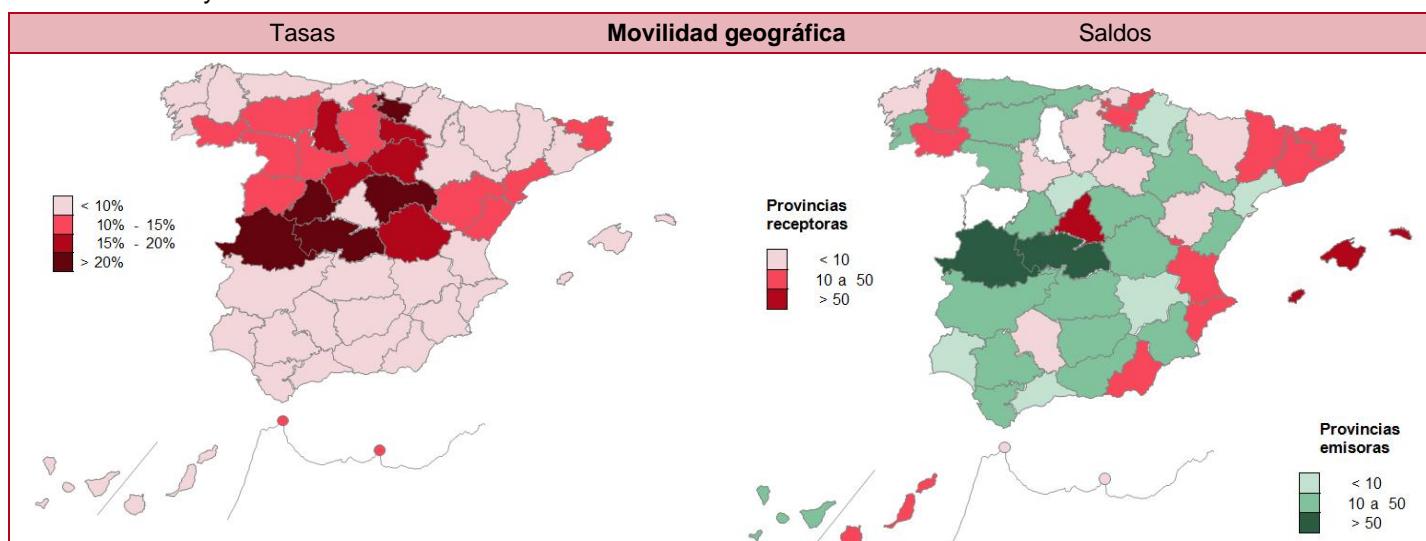
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	38.842	17,65	87.729	-6,53	C. F. Navarra	597	38,19	824	-1,55
Andalucía	7.950	8,77	22.115	-1,74	C. Valenciana	4.824	27,92	11.010	-9,59
Aragón	953	14,96	2.104	-12,88	Extremadura	791	0,76	2.866	-5,85
Canarias	1.843	18,07	4.559	-3,62	Galicia	2.002	14,20	5.521	-10,48
Cantabria	759	34,81	1.004	-10,12	I. Balears	1.251	20,29	1.800	-3,23
Castilla y León	1.587	20,23	4.632	-7,38	La Rioja	185	39,10	351	-9,30
Castilla La Mancha	1.674	25,30	4.979	-3,25	Melilla	38	-11,63	215	-0,92
Cataluña	5.964	23,73	8.781	-12,92	País Vasco	1.261	25,60	2.517	3,88
Ceuta	20	53,85	205	6,19	P. de Asturias	689	23,48	1.979	-9,30
C. de Madrid	5.048	10,31	9.673	-8,72	R. de Murcia	1.359	20,91	2.593	-8,67

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

El incremento de la contratación se refleja en prácticamente la totalidad de las comunidades y ciudades autónomas (salvo en Melilla), aunque con variaciones muy diferenciadas.

El paro registrado disminuye de manera generalizada, con las excepciones del País Vasco y Ceuta, el comportamiento es irregular y dispar como se observa en la tabla.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La movilidad geográfica se produce cuando no existe coincidencia entre la localidad del domicilio de la persona contratada y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa siguiente, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias que realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). La mayor tasa de movilidad de esta ocupación se da en las provincias de Ávila, Cáceres, Toledo y Guadalajara. En el mapa de saldos se ven las provincias emisoras y receptoras, entre estas últimas están Baleares y Madrid. En su conjunto es una ocupación con una tasa de movilidad del 8%, inferior al promedio general.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Cerca del 60% de los contratos realizados a los mecánicos y ajustadores de vehículos y afines son acuerdos eventuales por circunstancias de la producción (42%) y por obra o servicio determinado (17%). El 45% de los contratos que se firman tienen una duración inicial inferior a tres meses. El 97% de los mismos se suscriben directamente con la empresa usuaria y no a través de empresas de trabajo temporal. Y, estos son firmados en su mayoría por hombres jóvenes, menores de 35 años, a jornada completa y en empresas cuya plantilla no supera los 10 trabajadores. En el 20% de las ofertas recogidas los empresarios manifiestan su intención de contratar de forma indefinida y ello coincide efectivamente con los registros del sistema nacional de empleo, el 25% del total de los acuerdos laborales, en esta ocupación y durante 2014, se han firmado o han devenido como indefinidos. En cuanto a la intermediación de los servicios públicos de empleo, es muy reducida.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de

Ocupaciones (CNO-11). También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estudios (egresados) en los últimos años, o la formación para el empleo que realizan estos profesionales, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende

En este grupo ocupacional están representadas las siguientes ocupaciones a ocho dígitos, si bien los códigos subrayados son los que más casos aportan, en especial el *Mecánico de mantenimiento y reparación de automoción*, el más genérico.

7401 Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor y afines:

- 74011016 Encargados de taller de reparación y mantenimiento de vehículos de motor, en general
- 74011025 Jefe de Equipo de taller de vehículos de motor, en general
- 74011034 Mecánico de mantenimiento y reparación de automoción, en general
- 74011043 Mecánicos-ajustadores de camiones y autobuses, en general
- 74011052 Mecánicos-ajustadores de motocicletas y ciclomotores
- 74011061 Mecánicos-ajustadores de motores de gasolina en vehículos
- 74011081 Mecánicos-ajustadores de motores en maquinaria pesada, agrícola y/o industrial autopropulsada
- 74011100 Mecánicos-ajustadores de motores y equipos de inyección (Diesel y Gasolina)
- 74011119 Mecánicos-ajustadores del automóvil, en general (Turismos y Furgonetas)

Funciones que desempeñan

Los mecánicos y ajustadores de vehículos de motor y afines, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de Trabajadores mecánicos y ajustadores de maquinaria (740), desempeñan las siguientes funciones principales:

Ajustar, instalar, mantener y reparar motores y la parte mecánica y equipos afines de motocicletas, automóviles de turismo, furgonetas y otros vehículos de motor. Entre sus principales tareas se incluyen: Descubrir y diagnosticar averías en los motores y piezas; ajustar, examinar, probar y mantener los motores de vehículos y motocicletas; sustituir el motor o parte de éste; instalar, examinar, ajustar, desmontar, reconstruir y sustituir las piezas mecánicas defectuosas de los vehículos de motor; montar y ajustar el motor, los frenos, la dirección y otras partes mecánicas de vehículos de motor; instalar, ajustar, mantener y reparar los componentes de mecatrónica de los vehículos de motor; prestar servicio de mantenimiento programado, como los cambios de aceite, lubricación y puesta a punto, para conseguir un mejor funcionamiento de los vehículos y garantizar el cumplimiento de la normativa sobre contaminación; volver a montar los motores y piezas una vez reparados.

Aspectos formativos

Los ciclos formativos, uno de Grado Medio y otro Superior, de formación profesional reglada más relacionados con estos perfiles son los relacionados en la tabla siguiente, según datos publicados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes finalizaron sus estudios en estos ciclos formativos, tanto procedentes de centros públicos como privados y en época de transición normativa, los detallados en la siguiente tabla:

Formación profesional	2012-2013
Técnico Medio Mantenimiento Vehículos/Transportes y Mantenimiento (Grado Medio)	6.753
Técnico Superior Mantenimiento Vehículos/Transportes y Mantenimiento (Grado Superior)	2.496

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Algunos de los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificados de Profesionalidad

- Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos
- Mantenimiento de los sistemas eléctricos y electrónicos de vehículos
- Mantenimiento del motor y sus sistemas auxiliares

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente enlace. El Servicio Público de Empleo Estatal en las distintas convocatorias establece como áreas prioritarias en la formación para el empleo módulos competenciales requeridos por el mercado para este perfil, tanto en programas orientados a ocupados como a desempleados. Para interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estos dos enlaces: Red Eures y el sitio web <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>

INSTALADORES Y REPARADORES EN TECNOLOGIAS TIC

En esta ficha se analizan, además del perfil de la oferta de empleo de *Instaladores y Reparadores TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación)*, otras características de la ocupación, cuyo contenido se han estructurado en tres partes: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En este epígrafe se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado. El análisis descriptivo, las condiciones laborales propuestas, el perfil requerido al candidato, las competencias y habilidades necesarias para desempeñar de forma eficaz el puesto de trabajo.

La muestra analizada la forman 131 ofertas recogidas de las que más del 90% corresponden a ofertas provenientes de portales de empleo privados y el resto procede de los servicios públicos de empleo.

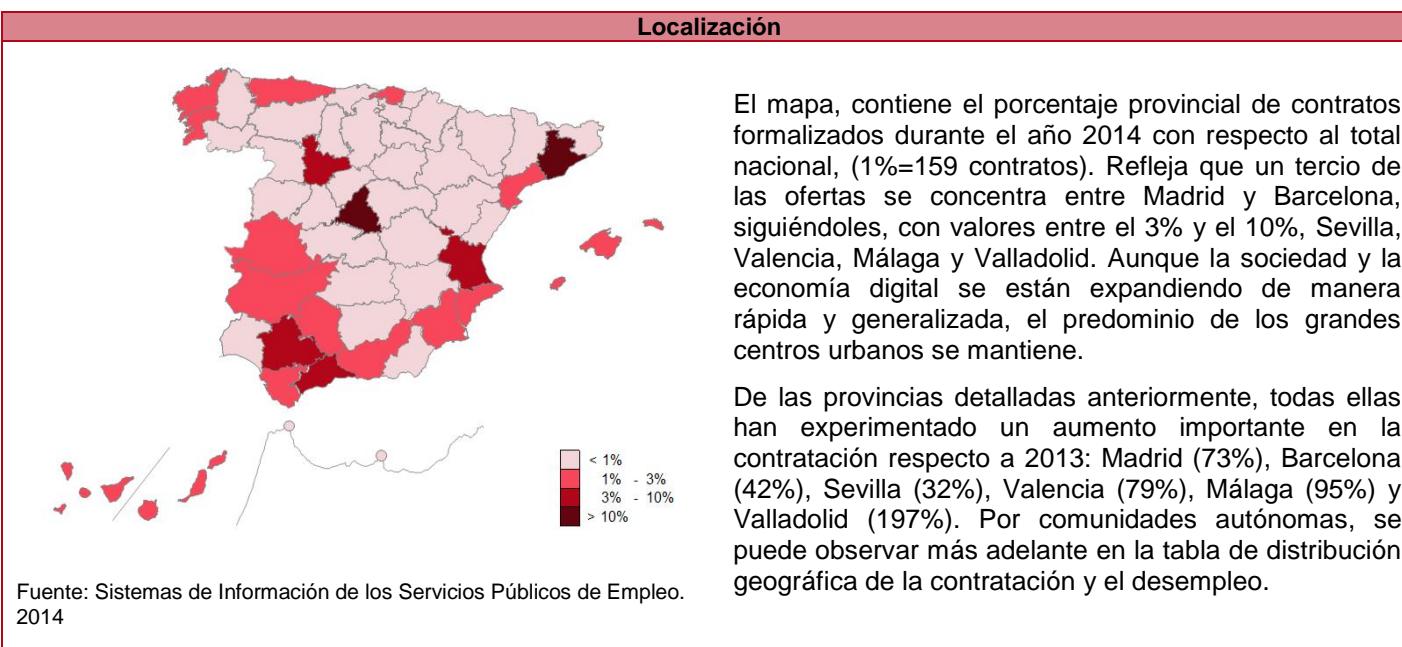
La ofertas habitualmente se publicitan bajo el nombre genérico de Instaladores y reparadores TIC,

adoptando diversas denominaciones específicas como son, informático técnico de telefonía móvil, ingeniero electrónico, ingeniero en telecomunicaciones, técnico instalador de fibra óptica, técnico de redes wifi, técnico en electrónica avanzada, consultor técnico de voz y datos; técnico en microinformática, técnico instalador en telefonía, instalador de antenas, instalador-reparador, etc.

En la mayoría de los puestos ofrecidos es habitual que figure el nivel profesional, destacando en la inmensa mayoría de los casos el de técnico y especialistas seguidos de los ayudantes.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 45%	Las condiciones laborales de estos profesionales ofrecidas por las empresas son que el 33% son contratos firmados con carácter indefinido, mientras que el 45% son de carácter temporal, el 4% son contratos mercantiles y en el 18% de los casos no consta el tipo de contrato. A un 13% de los contratos iniciales temporales se les brinda la oportunidad de continuar en la empresa.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 87%	Las condiciones especificadas acerca de la jornada de trabajo indican que en un 87% se realiza a tiempo completo mientras que el 13% lo realiza a tiempo parcial. Los horarios son principalmente de mañana y tarde, es decir, a jornada partida, aunque en un alto porcentaje no consta la distribución de la jornada.
Tiempo parcial: 13%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Competencias específicas requeridas

- Casi en el 50% de las ofertas en que se citan las competencias a desarrollar serán las de instalar y asegurar el correcto funcionamiento de todos los sistemas para dar soporte a los procesos de la empresa.
- Diseñar e implantar nuevas soluciones tecnológicas a nivel web, Front-end y BackOffice para la gestión, responsabilizándose de la arquitectura de los sistemas: servidores, comunicaciones, implementación de redes IP y redes de Internet (LAN, WAN, VPN'S), reinstalación de Routers, políticas de Backups, etc.
- Capacidad para realizar diseño electrónico de tarjetas e integración de equipos, gestión de sistemas de videoconferencia, soporte e instalación de fibra óptica, instalación de antenas y redes parabólicas.
- Además se requiere en algunos perfiles que el candidato esté capacitado para labores de instalación y reparación de impresoras laser, monitores y ordenadores, fuentes de alimentación, arreglo de antenas, de parabólicas, certificado de cableado, grimpaje y tirada de cableado, instalación de rack, etc.
- Otras competencias específicas que se exigen y mencionan son mantener, coordinar, atención telefónica, gestionar y dirigir, supervisar y organizar, tareas de control y seguimiento, solucionar conflictos y tomar decisiones. El diagnóstico certero y el control de calidad son fundamentales en este perfil, al igual que un asesoramiento convincente.

Formación y experiencia

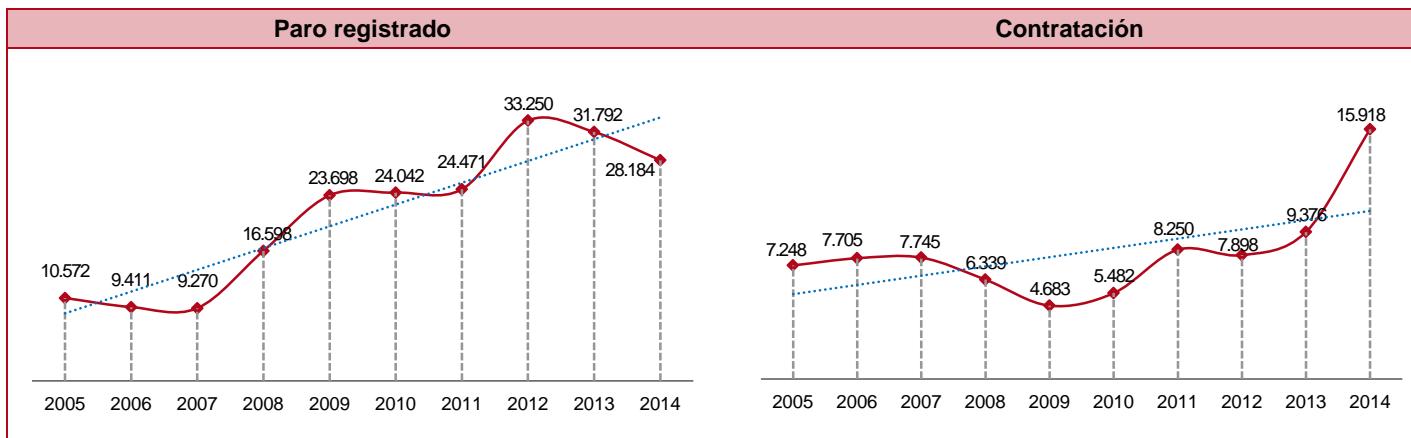
- En el 27% de las ofertas no se especifican explícitamente la formación académica que se exige para ocupar el puesto de trabajo. En las que si se solicita un nivel concreto de formación, la mayoría se dirigen a candidatos que posean formación profesional reglada en la materia, bien de grado medio o superior.
- Las titulaciones más valoradas corresponden a las especialidades de electricidad y electrónica, y a partir de aquí, grado superior en informática. El 31% prefiere titulados universitarios de grado medio y superior sobre todo en la especialidad de ingeniería de telecomunicaciones, seguidos por informática y electrónica.
- La experiencia es clave en este perfil de manera que en tres de cada cuatro ofertas analizadas se exige entre uno y tres años.
- En algunas de estas ofertas se especifica en qué consiste la misma: experiencia con Diameter y VOIP (SIP), experiencia en trabajos de altura y preinstalación de cable coaxial, experiencia en desarrollo analógico y digital, diseño electrónico y estándares MIL o ECSS, firmware, VDHL sobre FPGAS, etc.
- En más del 90% de las ofertas se exige un alto conocimiento del idioma inglés, es el idioma del perfil y sus especificaciones técnicas. Otros idiomas a tener en cuenta son el francés y el alemán, y en el ámbito nacional, el catalán.
- El conocimiento de herramientas informáticas y/o de ofimática (software) están implícitas en muchas de las ocupaciones mencionadas por su alto componente tecnológico.

Acerca del candidato

- La actitud ante el trabajo es un factor esencial para poder acceder a un puesto de trabajo. El estudio de las cualidades personales exigidas a los candidatos se valora especialmente.
- Las competencias generales más valoradas son la capacidad de trabajar en equipo, la responsabilidad, proactividad, perseverancia, con iniciativa y dinamismo, confianza en sí mismo, con dotes de comunicación, planificación y organización, habituado a realizar procesos de aprendizaje individual y con una clara orientación al cliente. Obviamente, el punto de partida es un buen profesional con una base sólida de conocimientos técnicos.
- La mayoría de las ofertas de empleo no manifiestan preferencia por la edad, si lo hacen, se inclinan por personas menores de 30 años.
- En cuanto a la residencia de los posibles candidatos, las ofertas no hacen mención expresa en la mayoría de los casos (90%), en aquellos en que si se menciona (10%) se inclinan porque residan en la zona del puesto de trabajo. En un porcentaje muy bajo se demanda disponibilidad para viajar (17%) aunque dicho porcentaje es muy elevado cuando se trata de disponer de carnet de conducir (91%) y/o vehículo propio (94%).
- En resumen, los candidatos han de ser técnicos con un alto nivel de profesionalidad, en permanente aprendizaje y actualización de sus competencias, con buena comprensión del inglés, y que valoren el hecho de poseer actitudes personales y sociales, tanto como las aptitudes técnicas intrínsecas a la ocupación.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza mediante una serie de indicadores laborales, procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Los dos gráficos anteriores muestran, la evolución de la contratación y del desempleo, es decir, del número de personas inscritas a 31 de diciembre como paradas y el número de contratos acumulados a lo largo del año, en ambos casos para la ocupación en estudio y para el conjunto del territorio nacional. El número de parados sigue reflejando la tendencia del mercado de trabajo registrando significativos descensos a partir del año 2012, a su vez la contratación ha aumentado con

un promedio anual de 8.064 contratos según los datos de la serie temporal representada. La contratación indefinida es muy superior al promedio general y a la rotación es de 1,45 contratos por persona. En las dos tablas siguientes se recogen los perfiles de las personas inscritas como paradas y el perfil de las personas contratadas para la ocupación de *Instaladores y Reparadores TIC*.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 28.184 personas inscritas, esto supone un descenso del 11,35% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	93,38%
Mujeres:	3,62%
Menores de 30 años:	22,95%
Mayores de 45 años:	34,28%
Parados de larga duración:	36,99%
Personas con discapacidad:	2,74%
Extranjeros:	7,94%
Primer empleo:	5,99%
Beneficiarios prestación:	51,88%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014.

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de diciembre de 2014 se registraron 15.918 contratos, lo que representa un incremento del 69,77% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	97,86%
Mujeres:	2,14%
Menores de 30 años:	31,87%
Mayores de 45 años:	16,31%
Parados de larga duración:	7,71%
Personas con discapacidad:	0,83%
Extranjeros:	12,52%
Indefinidos	18,66%
Temporales	81,34%



En la distribución por actividades económicas que realizaron más contratos durante 2014 destacan las actividades de construcción especializada que acapara los dos tercios, telecomunicaciones, ingeniería civil, comercio minorista o programación y consultoría y otras actividades relacionadas con la informática, y concentran el 87% de la oferta. Las actividades de procedencia de los desempleados lógicamente coinciden con las contratantes no así en el orden e intensidad, lo que nos indica los diferentes ritmos de entrada y/o salida del mercado laboral.

Instaladores y Reparadores en tecnologías TIC

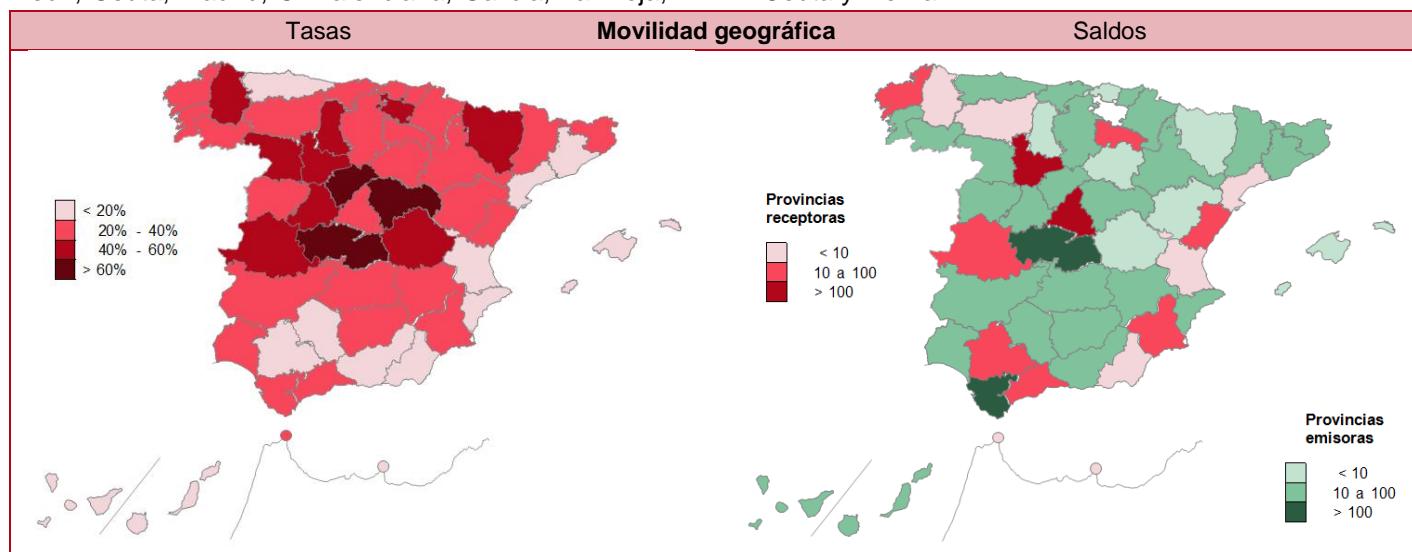
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Desempleo		Geografía	Contratación		Desempleo	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	15.918	69,77	28.184	-11,35	C. F. Navarra	90	18,42	228	-13,31
Andalucía	3.381	55,73	5.929	-7,59	C. Valenciana	1.338	71,10	3.313	-13,63
Aragón	115	91,67	611	-20,34	Extremadura	443	55,44	698	-3,19
Canarias	770	54,62	1.686	-7,26	Galicia	740	122,22	1.590	-14,70
Cantabria	153	159,32	373	-1,29	I. Balears	279	69,09	346	-15,40
Castilla y León	965	195,11	1.112	-14,72	La Rioja	107	365,22	104	-30,20
Castilla La Mancha	393	46,64	1.484	-8,45	Melilla	33	230,00	25	56,25
Cataluña	2.120	59,64	3.034	-15,04	País Vasco	345	23,66	1.332	-8,64
Ceuta	24	300,00	40	0,00	P. de Asturias	275	135,04	542	-17,88
C. de Madrid	3.925	73,37	4.935	-10,47	R. de Murcia	399	30,82	802	-12,73

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

Todas las comunidades autónomas experimentan una evolución positiva en la contratación. Aquellas que presentan una variación interanual positiva por encima de la media estatal son Aragón, Cantabria, Castilla y León, Ceuta, Madrid, C. Valenciana, Galicia, La Rioja,

Melilla y Asturias. Entre Andalucía, Barcelona y Madrid acaparan más del 50% del total de la contratación en España. Por otro lado, el paro disminuye en todas las comunidades excepto en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014.

La tasa de movilidad nos proporciona la relación entre el número de contratos de un ámbito geográfico que ha implicado un desplazamiento sobre el total de la contratación. Los saldos proporcionan la diferencia en valores absolutos, entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran y el número de contratos que se realizan a los que salen. Si el saldo es positivo nos indica que la provincia es receptora de trabajadores y si el saldo es negativo nos indica que la provincia es emisora de trabajadores.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

El sector al que pertenecen mayoritariamente las empresas ofertantes es el de servicios (94%). El tejido empresarial está formado en su mayoría por grandes empresas (64%), más de 250 trabajadores, de ámbito nacional (48%) y de ámbito internacional (38%). El porcentaje de empresas de ámbito local y provincial es muy escaso.

La duración inicial de los contratos está comprendida entre 1 y 3 meses (21%). La modalidad contractual más frecuente es la de eventual por circunstancias de la producción (47%) y le sigue a cierta distancia la de obra o servicio (28%). La mayoría de las personas que se incorporan a este flujo de entrada y salida del mercado de trabajo son desempleados con antigüedad de entre 3 y 6 meses.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11).

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas en la citada CNO. Por último, se hace referencia a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estos estudios (egresados) en los últimos años, la formación profesional reglada o para el empleo que acreditan estos profesionales, y en su caso, los Certificados de profesionalidad relacionados.

Grupos que comprende:

7533 Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones

- 75331012 Electrónicos de mantenimiento y reparación de equipos de radar
- 75331021 Electrónicos de mantenimiento y reparación de equipos ópticos
- 75331030 Electrónicos-Ajustadores de equipos de telecomunicación
- 75331049 Electrónicos-Ajustadores de ordenadores y microprocesadores
- 75331058 Instaladores de equipos y sistemas de comunicación
- 75331067 Instaladores de equipos y sistemas de telecomunicación
- 75331076 Instaladores de líneas de telecomunicación
- 75331085 Instaladores-Reparadores de antenas de radio y televisión

Funciones que desempeñan:

Los instaladores y reparadores en tecnología de la información y las comunicaciones instalan, reparan y mantienen equipos de telecomunicaciones y de transmisión de datos, cables, antenas y conductos, y reparan, adaptan y mantienen ordenadores. Entre sus tareas se incluyen:

- ✓ mantener, corregir, probar y reparar ordenadores, equipos de transmisión de datos y periféricos;
- ✓ adaptar y ajustar equipos informáticos;
- ✓ instalar, mantener, reparar y diagnosticar averías de sistemas de comunicaciones por microondas, telemetría, multiplexado, satélite y otros de ondas de radio o electromagnéticas;
- ✓ prestar asesoramiento técnico e información, y ocuparse de seguir el rendimiento de redes y equipos de telecomunicaciones complejos;
- ✓ instalar y reparar cables para la transmisión por ordenador, radio, telefonía y televisión;
- ✓ empalmar cables de telecomunicaciones y de datos y sellar cubiertas;
- ✓ instalar, mantener y reparar las antenas utilizadas en las comunicaciones.

Aspectos formativos:

En este perfil ocupacional la formación reglada, además de la universitaria en las especialidades de Ingenierías en Informática y Telecomunicaciones para aquellas ofertas que las requieran, la más directamente vinculada es la profesional reglada, en su grado medio y superior, y más concretamente en la rama de Electricidad y Electrónica. Rama que ha experimentado un amplio desarrollo en los últimos años. A título orientativo, recogemos en la siguiente tabla el total de alumnos (LOGSE y LOE) que finalizaron estos estudios de formación profesional durante los últimos tres años.

Formación Profesional	2010-11	2011-12	2012-13
Grado Medio Rama Electricidad y Electrónica	4.012	7.652	7.536
Grado Superior Rama Electricidad y Electrónica	6.805	7.702	6.782

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.

Algunos de los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificados de Profesionalidad

Montaje y mantenimiento de infraestructuras de telecomunicaciones en edificios
Montaje y mantenimiento de instalaciones de megafonía, sonorización de locales y circuitos TV
Operaciones auxiliares de montaje de instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones
Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos
Mantenimiento de equipos electrónicos

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Para consultar y ampliar contenidos sobre certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente [enlace](#)

El Servicio Público de Empleo Estatal en las distintas convocatorias establece como áreas prioritarias en la formación para el empleo módulos competenciales requeridos por el mercado para este perfil.

Para interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estos dos enlaces: Red Eures y el sitio web <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>.

TRABAJADORES CONSERVEROS DE FRUTAS Y HORTALIZAS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional *Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas*. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés como los grupos ocupacionales y aspectos formativos.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, condiciones del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el perfil de la oferta de empleo de los Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas. Grupo encuadrado en el más genérico de Trabajadores de las industrias alimentarias.

De la muestra de 119 ofertas recogidas, el 65% proceden de portales de empleo privados y el 35% restante de los Servicios Públicos de Empleo. En la muestra analizada no se han encontrado ofertas publicadas en las webs de las propias empresas ofertantes. Dentro de este grupo ocupacional las

ocupaciones más habituales en las ofertas analizadas son Manipuladores de frutas y hortalizas, Trabajadores de la congelación de alimentos, Trabajadores de la elaboración de concentrados y zumos y Trabajadores de conservas vegetales.

Este perfil de oferta se anuncia en el mercado con una diversidad de nombres, tales como: Manipulador, Operario, Envasador, Encajador, Peón Industrias Agroalimentarias, etc. una ocupación enclavada en el sector Industrial y, dentro de éste, en la actividad económica Industrias de la Alimentación. En cuanto al nivel profesional encontrado en la muestra, en el 39% es de ayudantes, auxiliares y especialistas, el 25% son peones y el 7% son mandos intermedios, en el resto no consta de manera expresa, aunque se infiera la de operario del ramo.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 75%	En el 79% de la muestra analizada se manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. En el 15% de los contratos temporales se ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 93%	Con carácter general, las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, ofrecen trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predomina la jornada partida seguida de disponibilidad horaria y turnos. Solo el 7% ofertan jornada a tiempo parcial.
Tiempo parcial: 7%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra

Localización



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Competencias específicas requeridas

- Trabajador conservero de frutas y hortalizas es una ocupación que no requiere en su perfil una alta cualificación profesional, desde el punto de vista formativo. Es por ello habitual que en las ofertas que se publicitan no se hagan referencia expresa en este sentido. Mientras que sí está muy presente y se valora o exige en muchas de las ofertas analizadas que se esté en posesión del Carnet de manipulación de alimentos, el Carnet de Carretilla elevadora, también empieza a estar presente el que se valoren los Certificados de Profesionalidad correspondientes. Se buscan categorías laborales de ayudantes, peones, auxiliares, coordinadores y encargados.
- Atendiendo a las **competencias** que podríamos denominar tradicionales o consolidadas, las ofertas hablan de puestos de trabajo en los que hay que cortar, empaquetar, limpiar, controlar la calidad, controlar pedidos, stocks, planificar, verificar, mantener y evaluar.
- Entre las **competencias específicas** del puesto podríamos destacar la recolección y manipulado de la fruta y verdura, corte de verduras y hortalizas en la línea de producción, empaquetado en bolsas, encajado y envasado de frutas, corte y empaquetado en la cadena de frío de alimentos congelados, preparación de zumos, etiquetado, flejado, etc., de productos, preparación comidas precocinadas, productos frescos, congelados y platos elaborados.
- El asunto de la **seguridad alimentaria** es fundamental en el sector. Conocimiento en PRL (prevención de riesgos laborales), mantenimiento básico de instalaciones y limpieza de la zona del trabajo. En función del producto específico que se trabaje, por ejemplo el aceite, el análisis de la calidad, contaminación y pureza de la materia prima es fundamental. También se busca experiencia y capacidad como carretillero/a, Toro, Carretilla frontal, Carretilla retráctil, Traspalat y experiencia en manejo de Paletizador automático.

Formación y experiencia

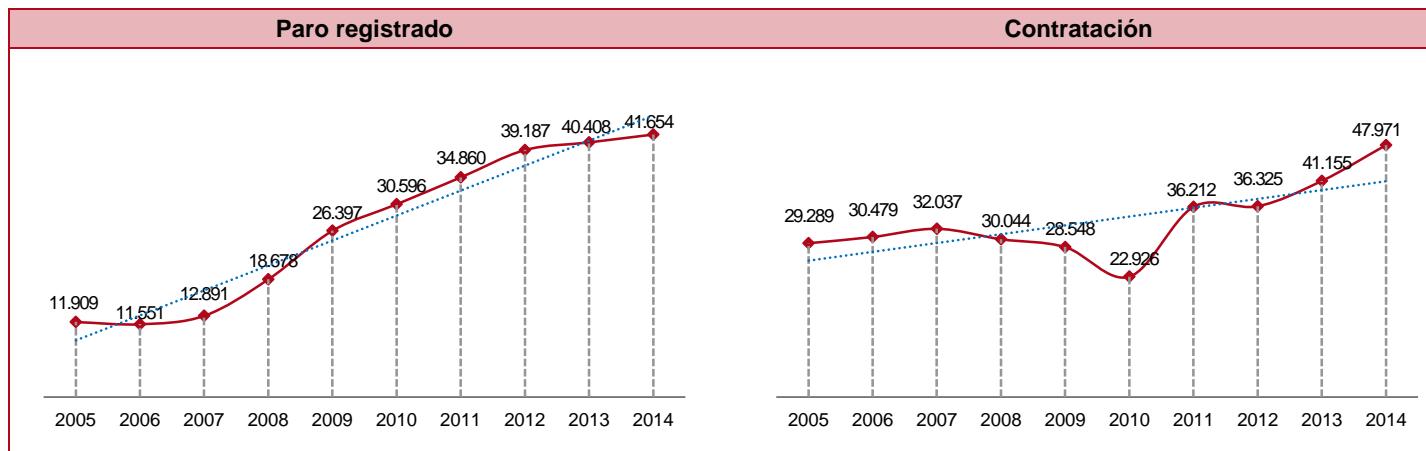
- Como se ha comentado, en perfiles de estas características el tema de la formación, más bien el nivel formativo, no está apenas presente en el texto de estas ofertas. Otra cuestión es la referencia a formación específica para el desempeño de esta ocupación. No obstante, cuando se hace referencia al nivel formativo se alude a un nivel de **secundaria obligatoria** como punto de partida necesario para estar en posesión de unas competencias transversales básicas, fundamentalmente de compresión. También está presente el que el candidato haya realizado estudios reglados de formación profesional específica y de grado medio. En algunos casos aparece el requerimiento de estar en posesión de Certificado de Profesionalidad.
- En un porcentaje mayoritario de las ofertas analizadas se pide **experiencia** previa a los candidatos, bien genérica o específica para el puesto al que optan. La experiencia que se pide ronda el año con carácter general, aunque en la quinta parte de las ofertas no se especifica tiempo.
- El conocimiento de idiomas no es una competencia presente en estas ofertas de empleo, aunque está presente. Aunque dada la internacionalización de la distribución y de las relaciones empresariales en general se observan requerimientos de inglés, sobre todo en puestos con alguna responsabilidad del tipo encargado o responsable. También se hace referencia a un buen conocimiento del español, en cuanto a compresión de órdenes de trabajo y comunicación, aludiendo a posibles candidatos inmigrantes.
- Conocimientos de informática no son requeridos en este perfil, aunque su desempeño no suele ser ajeno al manejo de algún terminal de gestión y control de algún proceso de trabajo.

Acerca del candidato

- Las ofertas no especifican una preferencia por la **edad** del candidato y tampoco por la pertenencia a un determinado colectivo de interés para el empleo. El colectivo más presente es el de las personas con discapacidad, que lo está en el 7% de los casos analizados, si bien no parece reflejarse este interés en la contratación. En un tercio de los casos se prefiere que se resida en la zona, denotando un interés por un candidato cercano a un trabajo en planta-fábrica.
- Aunque también está presente el factor movilidad, en una de cada cuatro ofertas se pide carnet de conducir y/o disponer de vehículo e incluso estar dispuesto a viajar.
- Entre las competencias personales o de actitud destacamos poder trabajar en equipo y también tener autonomía, iniciativa y dinamismo, responsabilidad y la orientación al logro de resultados. Incluso se señala directamente "ganar de trabajar" aludiendo a esa actitud positiva.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número de personas inscritas como demandantes parados a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que nos ocupa y en el conjunto del territorio nacional.

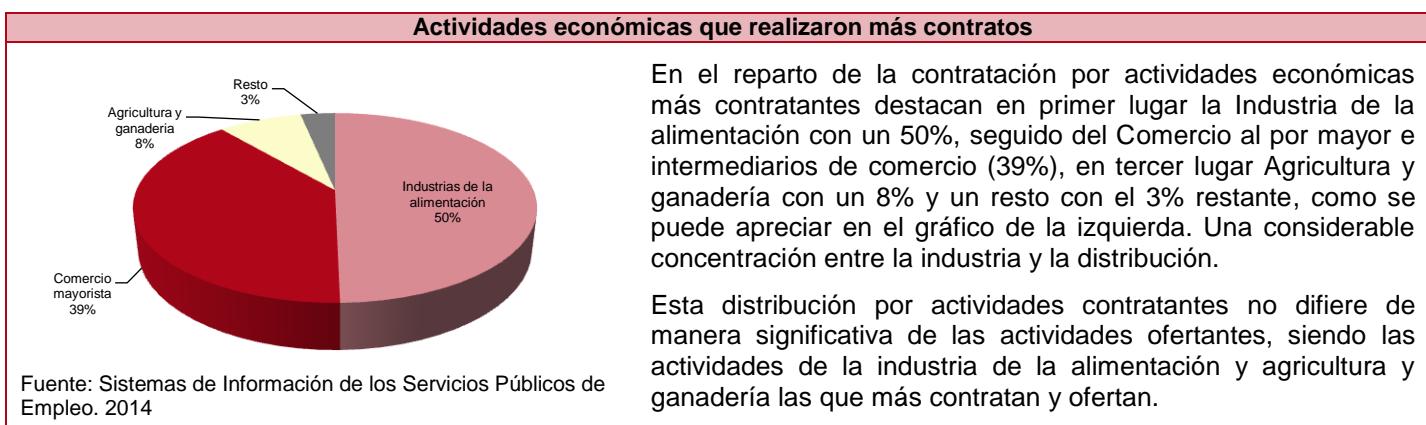
Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica de tal forma que se puede hablar de un claro efecto llamada desde la ocupación a otras con menos oportunidades.

La contratación ha incrementando su volumen en los últimos años, desde la caída de 2010 se han más que duplicado el número de contratos hasta los 47.971 que se observan en el gráfico. Esta aparente contradicción entre el aumento de los contratos y del desempleo a la vez, se explica, en parte, además del efecto llamada reseñado, por el incremento de la temporalidad y de la rotación en este grupo ocupacional. En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y del contratado, obsérvese la descompensación en alguna de las variables.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 41.654 personas inscritas, lo que supone un incremento del 3,08% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	18,89%
Mujeres:	81,11%
Menores de 30 años:	16,93%
Mayores de 45 años:	43,36%
Parados de larga duración:	34,67%
Personas con discapacidad:	2,62%
Extranjeros:	27,17%
Primer empleo:	8,31%
Beneficiarios prestación:	63,37%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 47.971 contratos, lo que representa un crecimiento del 16,56% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	35,17%
Mujeres:	64,83%
Menores de 30 años:	30,04%
Mayores de 45 años:	25,35%
Parados de larga duración:	3,24%
Personas con discapacidad:	0,87%
Extranjeros:	23,85%
Indefinidos	9,17%
Temporales	90,83%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014



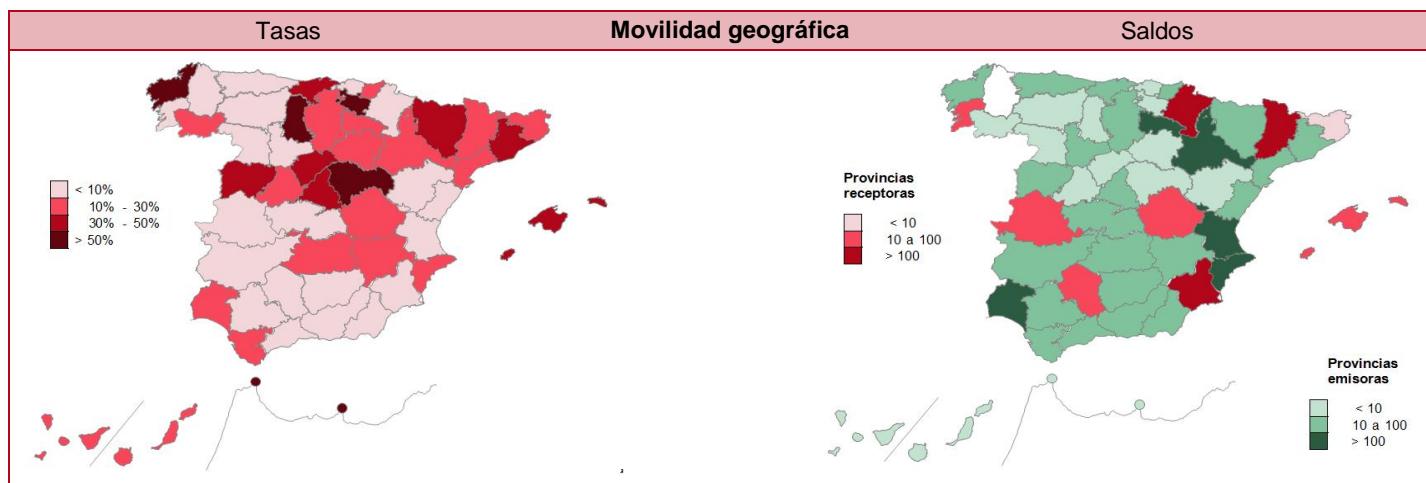
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	47.971	16,56	41.654	3,08	C. F. Navarra	3.359	32,82	149	81,71
Andalucía	11.555	6,11	8.480	3,26	C. Valenciana	5.120	4,77	12.153	1,66
Aragón	517	11,42	765	1,59	Extremadura	1.773	25,21	1.006	-1,57
Canarias	37	76,19	137	4,58	Galicia	367	35,42	2.045	-4,08
Cantabria	9	80,00	27	-18,18	I. Balears	74	25,42	88	18,92
Castilla y León	666	46,37	504	-1,95	La Rioja	630	36,96	54	12,50
Castilla La Mancha	1.919	15,19	1.753	3,79	Melilla	0	0,00	15	114,29
Cataluña	4.413	17,18	4.578	6,96	País Vasco	108	0,00	177	25,53
Ceuta	0	0,00	10	25,00	P. de Asturias	369	6,03	81	8,00
C. de Madrid	94	13,25	575	10,36	R. de Murcia	16.943	23,54	9.057	3,73

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

Mientras que el incremento de la contratación se refleja en la práctica totalidad de las comunidades autónomas, aunque con variaciones muy diferenciadas y un peso específico también muy diferente. El aumento del

desempleo tiene un comportamiento más irregular y dispar como puede observarse en la tabla anterior. Aunque en ambos indicadores hay que considerar el valor absoluto y el relativo, dadas las diferencias.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La movilidad geográfica en esta ocupación es inferior, al promedio general que se observa con carácter general en la contratación, se mueven 7,5 contratos de cada cien. La tasa pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve de provincia, bien sea de entrada o de salida con respecto al conjunto de los contratos. Las tasas de movilidad más altas las presentan las provincias como Álava, A Coruña, Palencia y Guadalajara. Mientras que los saldos, que recoge el mapa siguiente, nos hablan, en valores absolutos, de provincias emisoras o saldos negativos y provincias receptoras o saldos positivos. Entre las provincias emisoras nos encontramos con Huelva, Alicante, La Rioja, Valencia y Zaragoza. Entre las receptoras están Lleida, Murcia y Navarra.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Más de un tercio de los contratos que se firman tienen una duración inicial inferior al mes, seguidos por los de entre uno y tres meses; en su mayoría son contrataciones eventuales por circunstancias de la producción o por obra o servicio.

Estos contratos en buena medida responden a campañas determinadas de productos concretos con un fuerte componente de estacionalidad y oportunidad, son firmados con un elevado ritmo de entrada y salida del mercado de trabajo.

Los inmigrantes tienen una elevada participación en esta ocupación y son los que en su mayoría protagonizan la movilidad geográfica y en muchos de los casos en procesos pendulares de ida y vuelta.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). El grupo que nos ocupa se encuadra en los Trabajadores de la Industria de la alimentación, bebidas y tabaco en el que asimismo se

incluyen otros trabajadores. También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencia a aspectos formativos tales como el número de personas que están matriculados o han finalizado estudios relacionados con la ocupación en los últimos años, como formación profesional reglada, formación para el empleo orientada tanto a ocupados como a desempleados, o más concretamente la destinada a certificar la profesionalidad.

Grupos y ocupaciones que comprende

- **7705. Trabajadores conserveros frutas y hortalizas y trabajadores elaboración de bebidas no alcohólicas**

77051026 Manipuladores de frutas y hortalizas

77051044 Trabajadores de la congelación de alimentos

77051080 Trabajadores elaboración de concentrados y zumos

77051099 Trabajadores elaboración conservas vegetales

77051071 Trabajadores elaboración cafés

77051017 Almazareros

77051035 Preparadores almibares

77051053 Trabajadores elaboración alimentos deshidratados

77051062 Trabajadores elaboración azucres

Funciones que desempeñan

Los Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas, están encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de los Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco. Desempeñan las siguientes funciones principales:

- extraer zumo de diversas frutas;
- extraer aceite de las semillas oleaginosas, de las nueces o de ciertas frutas;
- cocer, salar o deshidratar frutas, legumbres, verduras u otros alimentos;
- mezclar y añadir ingredientes como pectina, azúcar, especias y vinagre para ayudar a la conservación y mejorar la textura, el aspecto y el sabor;
- trasladar los alimentos conservados a tarros, frascos y otros recipientes.

Aspectos formativos

En los aspectos formativos cobra especial importancia la adquisición de las competencias que se requieren en el mercado laboral, con el objeto de facilitar la homologación de dichas competencias y fomentar una mayor movilidad de trabajadores en el mercado europeo. Si bien esta ocupación no está vinculada directamente a ninguna titulación o estudios específicos, existe formación profesional reglada orientada a estos perfiles ocupacionales y formación para el empleo vía certificación de la profesionalidad. A continuación se señalan algunas de estas opciones de formación profesional que guardan relación con el ejercicio de esta ocupación, dadas las competencias que se requieren.

Formación Profesional	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Industria Alimentaria	735	881	968

Fuente: Mº de Educación, Cultura y Deportes

Algunos de los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificados de Profesionalidad

Operaciones Aux. elaboración industria alimentaria

Industrias de conservas y jugos naturales

Fabricación de conservas vegetales

Obtención aceites de oliva

Horticultura y floricultura

Elaboración de azúcar

Fabricación de productos de tueste y de aperitivos

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Para consultar y ampliar contenidos sobre certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente [enlace](#). El Servicio Público de Empleo Estatal en las distintas convocatorias establece como áreas prioritarias en la formación para el empleo módulos competenciales requeridos por el mercado para este perfil, tanto en programas orientados a ocupados como a desempleados.

ZAPATEROS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Zapateros**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, formación, experiencia, competencias y habilidades requeridas del candidato, así como otros datos acerca del puesto ofertado. El resultado será el semblante de la oferta de empleo de estos profesionales.

De la muestra de 130 ofertas recogidas, el 75%, proceden de portales de empleo privados, el 23% de los servicios públicos de empleo y el 2% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Esta oferta de empleo se anuncia en el mercado con una gran variedad de nombres. Los más habituales además de zapatero son los que hacen referencia a la tarea a desempeñar como: aparador, centrador, montador, cortador, solador, vulcanizador, modelista-patronista, etc. Algunas, además del nombre de la ocupación, lo acompañan de la categoría laboral como: técnico, jefe, encargado, oficial, ayudante, mozo, operario.

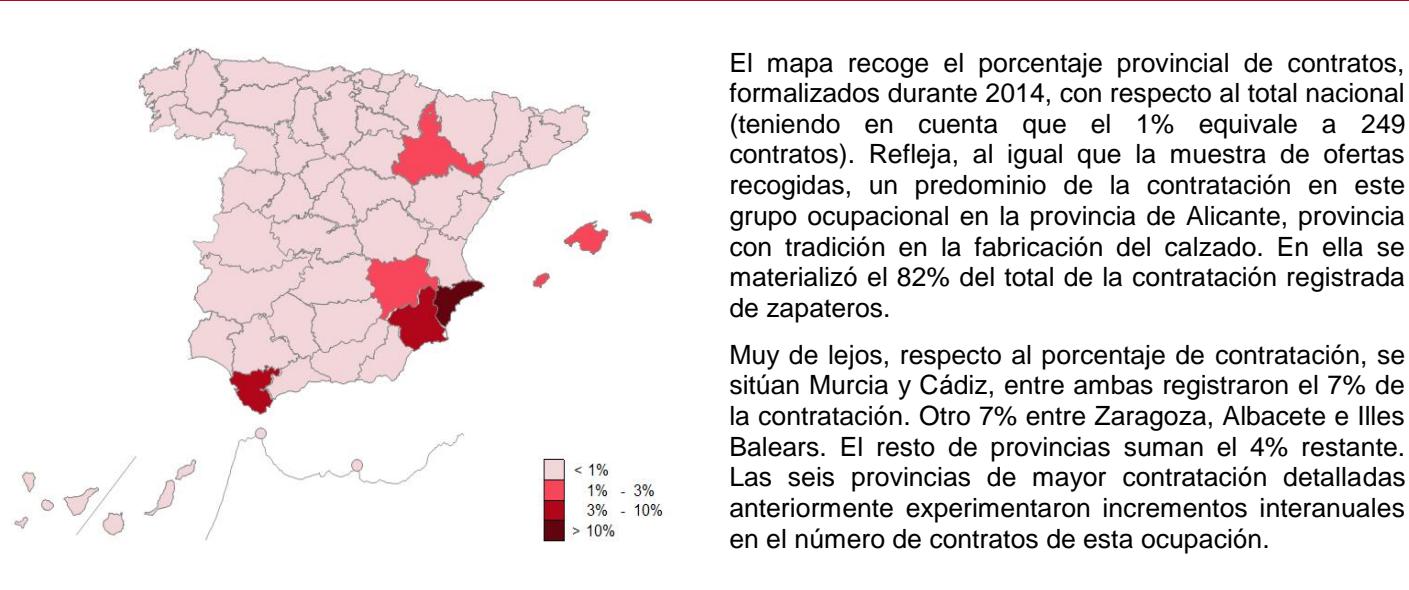
Más de la mitad de las ofertas que lo manifiestan buscan categorías profesionales de oficiales de primera, el resto se reparte entre técnicos, jefes de equipo y mandos intermedios, oficiales de segunda y tercera, ayudantes, peones y aprendices.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 46%	El 60% de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen. Lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. En un 12% de las ofertas con contratos temporales se ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 94%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, casi en su totalidad ofrecen trabajo a tiempo completo, predominando la jornada partida, seguida de la disponibilidad horaria, la jornada a turnos, o la de mañana y en una escasa proporción la jornada de tarde.
Tiempo parcial: 6%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Competencias específicas requeridas

- Los zapateros **confeccionan, modifican y reparan** calzado y artículos similares como bolsos, cinturones, o participan en alguno de los procesos de fabricación de dichos artículos. Al igual que se refleja en la contratación registrada, la mayor parte de las ofertas de esta ocupación proceden de empresas del sector Industrial dedicadas a la industria del cuero y del calzado, más una pequeña parte de empresas del sector Servicios, como son las de comercio o reparaciones.
 - Así, en aquellas ofertas para empresas del sector industrial las competencias requeridas a los candidatos son más **específicas** dependiendo del puesto dentro del proceso de fabricación, tareas que parten desde, diseño, sacar moldes, preparar planos, seleccionar y preparar materiales. Una segunda parte de confección, con funciones de cortado y troquelado de piezas, montaje, aparado, centrado, solado, inyección y vulcanizado, ajuste, secado de piezas, lijado, aplicación de tintes y estampaciones, etc.
- Otras competencias** específicas solicitadas a los candidatos, están relacionadas con las tareas de asesoramiento técnico, verificación de calidad, prevención de riesgos laborales, gestión de fichas técnicas, supervisión en la cadena de fabricación, envasado del producto finalizado, preparación de pedidos, etc.
- En aquellas ofertas que proceden de empresas de Servicios combinan las tareas propias de zapatero, principalmente desde el punto de vista de la reparación, con **otras tareas** muy diferentes que se desempeñan en los mismos establecimientos como son las de atención al público, la venta, incluso de otros servicios: duplicados de llaves o de mandos a distancia, etc.
 - Dentro de las funciones anteriormente citadas estas varían si la fabricación o reparación de los artículos se realiza de manera artesanal o por el contrario es necesario el uso de maquinaria especializada. Primando unas u otras habilidades.

Formación y experiencia

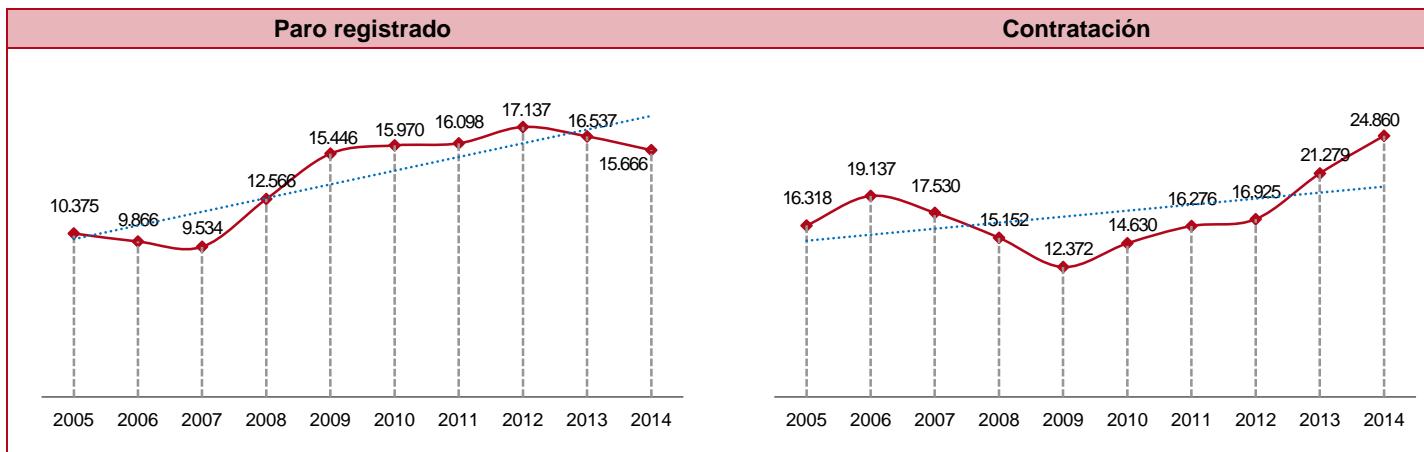
- Por lo general, las ofertas publicadas que buscan zapateros no van dirigidas a quienes posean una titulación o estudios determinados, en su mayoría quienes especifican un nivel formativo requerido solicitan que posean Estudios primarios o de Educación secundaria obligatoria.
 - Como consecuencia de la diversidad de competencias descritas en el apartado anterior, es habitual que se exija o valore de los candidatos conocimientos específicos en algunas de esas competencias, ya sean adquiridos por formación y/o principalmente por **experiencia** previa. Así se exigen o valoran conocimientos en las tareas de fabricación de calzado y artículos similares, en el uso de herramientas y maquinaria especializada, o en las técnicas y tratamientos de los distintos materiales utilizados.
 - También se valoran conocimientos en el área de aprovisionamiento, en producción, en legislación sobre seguridad de producto, en gestión de fábrica, prevención y riesgos laborales, etc.
- Solamente en un 5% de las ofertas la formación de los trabajadores se realizaría a cargo de la empresa, o sea, prima un candidato formado y experimentado.
 - El conocimiento de idiomas no tiene una presencia significativa (12%) en estas ofertas. Por un lado se pide en aquellos casos en que existe otra lengua oficial en la zona, y por otro, el inglés y el francés en un porcentaje mínimo. La exigencia de conocimientos de informática son prácticamente nulos (4%) en las ofertas analizadas y estos están vinculados al diseño y patronaje.
 - En el 72% de las ofertas analizadas se pide **experiencia** previa a los candidatos, bien genérica o específica en función de la orientación concreta que tenga el puesto ofertado. En la mayoría de los casos se exige una experiencia entre uno y cuatro años.
 - El carnet de conducir solo se requiere en un 7% de las ofertas y en similar proporción la disponibilidad de vehículo. Podemos deducir que se dirige a candidatos de la zona, en principio.

Acerca del candidato

- En las ofertas no se especifica una preferencia por la **edad** del candidato, ni por la contratación de colectivos de especial dificultad de integración en el mercado laboral. Tan solo en un 5% de las ofertas prefieren contratar a personas menores de 30 años.
 - Expresamente, solo en el 8% de las ofertas exijan la residencia en la zona del candidato, aunque se observe que se dirige a un mercado local. La tasa de movilidad geográfica en la contratación de esta ocupación es mínima.
- La actitud es con carácter general un factor clave para acceder a un puesto de trabajo, por lo que las expresiones "ganas de trabajar y aprender" son habituales. En concreto, en las ofertas de empleo de esta ocupación se insiste en la importancia de la responsabilidad y las ganas de trabajar. Se buscan candidatos principalmente con destreza y habilidad manual, que sean dinámicos y resolutivos, con capacidad de organización y tolerantes para trabajar bajo presión y en equipo.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como paradas a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para la ocupación de zapateros y en el conjunto del territorio nacional.

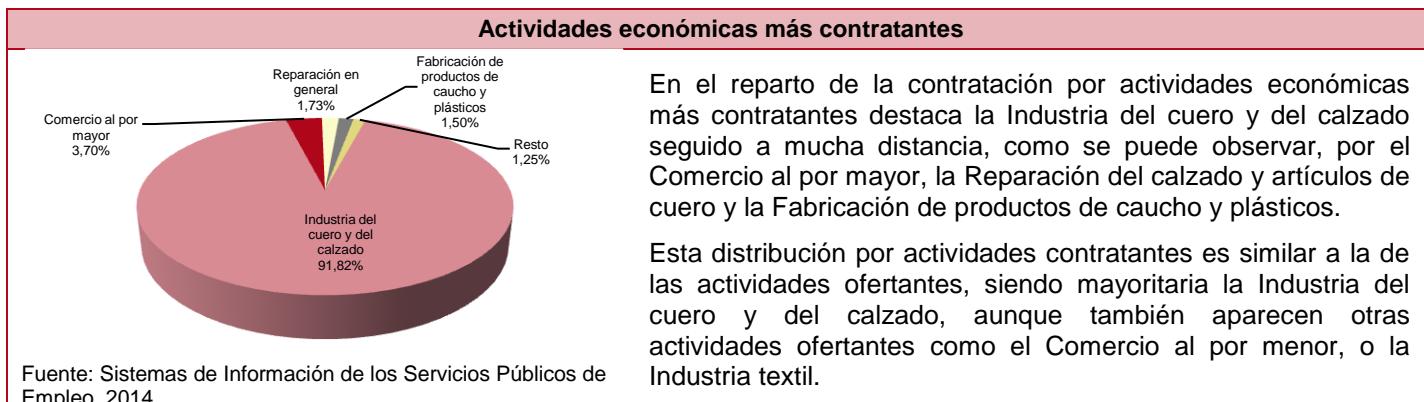
Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica, cuya tendencia que ha invertido en los dos últimos años con descensos moderados en el número de parados.

La contratación mantiene un constante incremento, con un promedio de 17.448 contratos a lo largo de la serie representada, siendo el dato del último año el mayor de ellos. Esta aparente contradicción, que se produce en algunos períodos, con aumento de los contratos y del desempleo se explica, en parte, por el incremento de la temporalidad y de la rotación. En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y del contratado, obsérvese la descompensación en alguna de las variables: sexo, parados de larga duración, etc.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 15.666 personas inscritas, lo que supone un descenso del 5,27% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	19,72%
Mujeres:	80,28%
Menores de 30 años:	20,01%
Mayores de 45 años:	31,54%
Parados de larga duración:	29,78%
Personas con discapacidad:	1,32%
Extranjeros:	3,45%
Primer empleo:	5,29%
Beneficiarios prestación:	56,62%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 24.860 contratos, lo que representa un crecimiento del 16,83% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	54,80%
Mujeres:	45,20%
Menores de 30 años:	16,26%
Mayores de 45 años:	41,79%
Parados de larga duración:	6,81%
Personas con discapacidad:	0,74%
Extranjeros:	4,51%
Indefinidos	12,90%
Temporales	87,10%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destaca la Industria del cuero y del calzado seguido a mucha distancia, como se puede observar, por el Comercio al por mayor, la Reparación del calzado y artículos de cuero y la Fabricación de productos de caucho y plásticos.

Esta distribución por actividades contratantes es similar a la de las actividades ofertantes, siendo mayoritaria la Industria del cuero y del calzado, aunque también aparecen otras actividades ofertantes como el Comercio al por menor, o la Industria textil.

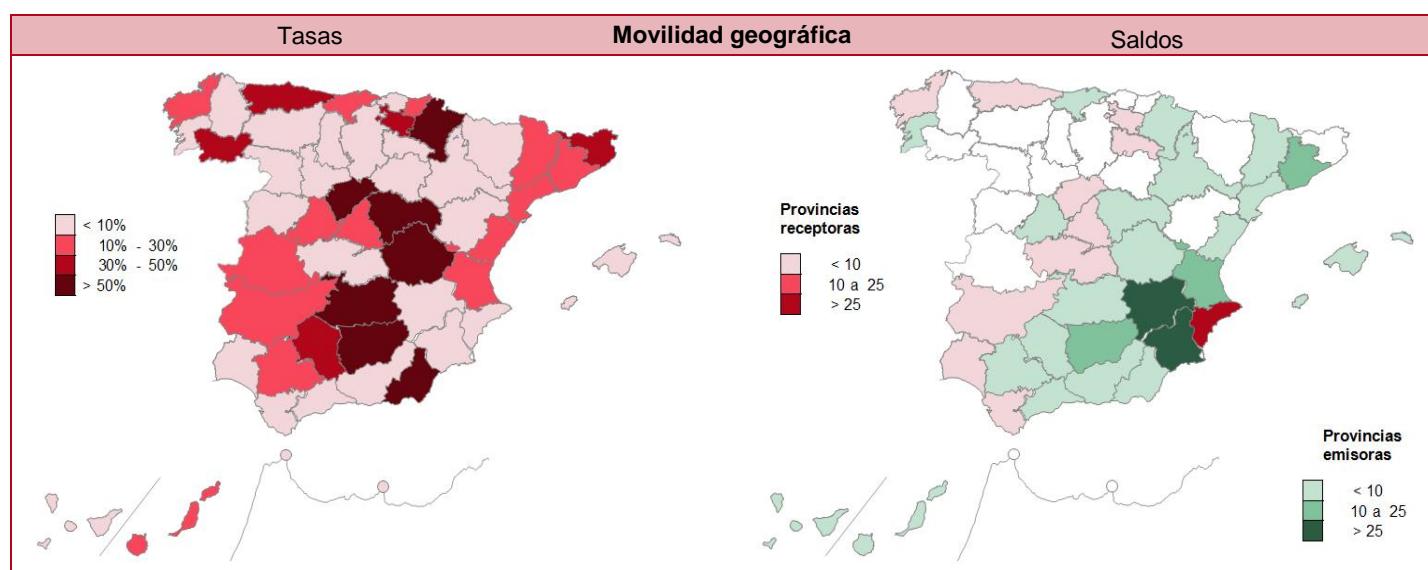
Geografía	Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *								
	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	24.860	16,83	15.666	-5,27	C. F. Navarra	8	33,33	31	3,33
Andalucía	1.035	5,61	927	-1,07	C. Valenciana	20.570	16,87	10.592	-7,40
Aragón	690	16,95	505	6,77	Extremadura	13	160,00	42	-12,50
Canarias	12	-25,00	63	-12,50	Galicia	76	58,33	226	-8,87
Cantabria	9	-10,00	31	19,23	I. Balears	319	26,09	367	-4,68
Castilla y León	19	171,43	143	-15,88	La Rioja	162	51,40	42	-4,55
Castilla La Mancha	800	5,26	1.135	-0,61	Melilla	0	-100,00	2	-
Cataluña	99	76,79	343	-7,55	País Vasco	30	25,00	100	13,64
Ceuta	0	-100,00	0	-100,00	P. de Asturias	8	-66,67	77	10,00
C. de Madrid	79	-13,19	456	-4,00	R. de Murcia	931	33,76	584	12,96

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

El incremento de la contratación se refleja en trece comunidades autónomas, aunque con variaciones muy diferenciadas. También son trece las comunidades autónomas, no las mismas, donde decrece el desempleo, es decir, no siempre un aumento de la

contratación implica un descenso del desempleo, como se observa en la tabla anterior, dándose situaciones en que el incremento de la contratación actúa de reclamo para los desempleados.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La tasa pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve de provincia, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos nos hablan, en valores absolutos, de provincias emisoras o saldos negativos y receptoras o saldos positivos. La movilidad geográfica media de esta ocupación es del 1,40% muy inferior a la media del total de contratación en España (8,40%). Destaca Alicante como provincia con un alto saldo positivo en la contratación, dada la importancia en ella de la industria del cuero y del calzado.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Mas del 80% de los contratos realizados a zapateros tienen una duración indeterminada o de menos de 3 meses, ya que en similar proporción los contratos se firman por Obra o servicio o por Eventual circunstancias de la producción. Estos contratos en su mayoría son firmados por hombres de mediana edad y a jornada completa.

Ni los servicios públicos de empleo ni las empresas de trabajo temporal intermedian de manera significativa en esta ocupación, siendo las propias empresas y las de selección de personal especializadas las que acaparan esta faceta.

Muchos de los desempleados que demandan esa ocupación no acreditan formación vinculada con el puesto de trabajo, en su mayoría poseen nivel formativo de estudios primarios o educación secundaria obligatoria. En una gran parte de las ofertas se solicita experiencia en consonancia con el porcentaje de demandantes que afirman poseerla. Hay que resaltar el alto porcentaje de parados de larga duración sobre el total de demandantes parados de esta ocupación.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de

Ocupaciones (CNO-11). También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estudios, en los últimos años, en su caso, o la formación para el empleo que realizan estos profesionales, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende

En este perfil estudiado, -que como se puede observar es un grupo ocupacional que contiene ocupaciones con un alto nivel de especialización como consecuencia de ser una profesión con una larga tradición y desarrollo, caracterizadas con carácter general por la distinción entre el carácter artesanal y el industrial- están representadas las siguientes ocupaciones a ocho dígitos.

7837 Zapateros y afines:

- 78371022 Acabadores de calzado, a mano
- 78371031 Almacenistas de marroquinería
- 78371059 Cortadores de calzado, a mano: piel (cortado de calzado)
- 78371068 Cosedores de calzado, a mano
- 78371077 Cosedores de marroquinería y guante de piel o cuero, a mano
- 78371086 Encoladores de piezas para aparar, a mano (aparado de calzado)
- 78371095 Encoladores de pisos o zapatos, a mano (montaje de calzado)
- 78371107 Guarnicioneros
- 78371116 Lijadores de zapatos con rodillo, a mano (montaje de calzado)
- 78371134 Marcadores-cortadores de piezas para aparado y montaje de calzado
- 78371143 Modelistas-patronistas-escaladores de artículos de marroquinería y guantería en piel y cuero
- 78371152 Modelistas-patronistas-escaladores de calzado
- 78371161 Montadores de calzado, a mano
- 78371170 Montadores-acabadores de marroquinería y guantería de piel o cuero
- 78371189 Pegadores de forros, plantillas y/o talonetas, a mano (aparado de calzado)
- 78371200 Preparadores de piezas para aparado y montaje de calzado
- 78371219 Repasadores completos (envasado de zapatos)
- 78371228 Tintadores de cantos y suelas, a mano (prefabricado de calzado)
- 78371237 Zapateros ortopedistas
- 78371246 Zapateros, en general (calzado a medida)
- 78371255 Zapateros-reparadores de calzado

Funciones que desempeñan

Los zapateros y afines, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de Trabajadores del textil, confección, piel cuero y calzado, desempeñan las siguientes funciones principales: Confeccionan, modifican y reparan calzado normal, a medida u ortopédico u otros artículos de cuero natural o artificial, como maletas, bolsos y cinturones, o participan en la fabricación de zapatos y artículos similares. Decoran, refuerzan o dan el acabado a zapatos, maletas, bolsos y cinturones.

Aspectos formativos

Aunque esta ocupación no está vinculada directamente a ninguna titulación, existen ciclos formativos de formación profesional relacionados, como por ejemplo, Técnico Superior de Diseño y producción de calzado y complementos y Técnico Medio en Calzado y Complementos de Moda.

Algunos de los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificados de profesionalidad
Reparación de calzado y marroquinería
Patronaje de calzado y marroquinería
Fabricación de calzado a medida y ortopédico
Corte de materiales

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Para consultar y ampliar contenidos sobre certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente [enlace](#)

El Servicio Público de Empleo Estatal en las distintas convocatorias establece como áreas prioritarias en la formación para el empleo módulos competenciales requeridos por el mercado para este perfil, tanto en programas orientados a ocupados como a desempleados.

Para interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estos dos enlaces: Red Eures y el sitio web <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>

OPERADORES DE MAQUINARIA AGRICOLA

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Operadores de Maquinaria Agrícola**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, acerca del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el semblante de la oferta de empleo de los Operadores de Maquinaria Agrícola.

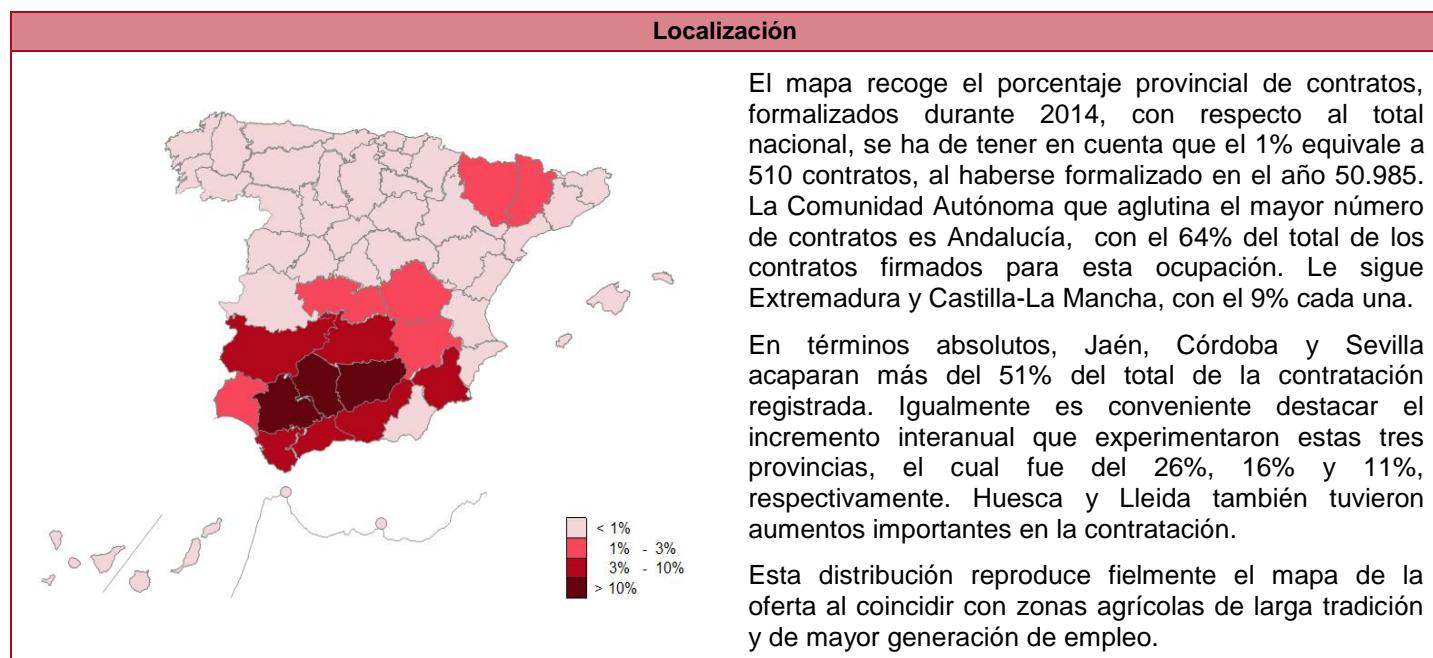
De la muestra de 121 ofertas recogidas, el 77% proceden de portales de empleo privados, un 15% de los servicios públicos de empleo y el 8% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Esta oferta de empleo se anuncia en el mercado con una amplia diversidad de nombres, siendo los más comunes: *tractorista*, *peón agrícola*, *maquinista* o *conductores de maquinaria agrícola*.

Algunas de estas ofertas hacen referencia al lugar donde se va a desarrollar el trabajo, o al tipo de maquinaria que se debe utilizar, así como la experiencia en tareas específicas, (tractorista para tal sitio, para tareas en la viña, para traslado de cereal, con experiencia en frutales, cítricos...). En alguna ocasión se requiere matrimonio o familia para finca, donde residirán, añadiendo tipo de la misma (agrícola, ganadera o mixta).

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 55%	Sólo el 65% de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. En una cuarta parte de las ofertas con contratos temporales se brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 94%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, el 94% ofrecen trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predomina la disponibilidad horaria, seguida de jornada partida que es la habitual en las tareas agrícolas.
Tiempo parcial: 6%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Competencias específicas requeridas

- La ocupación de Operador de maquinaria agrícola está caracterizada por la polivalencia de sus funciones y difícilmente se encuentran ofertas de empleo en las que se reclamen solo tareas de la ocupación. De hecho, se recoge en algunas ofertas la expresión “distintas tareas”. A pesar de esta diversidad, se consideran labores inherentes a esta ocupación estudiada el manejo de maquinaria agrícola, tal como tractores y la maquinaria de enganche, cosechadoras, etc.
- El ámbito de actuación del Operador de maquinaria agrícola se ha venido ampliando y desarrollando, a la par de la evolución de la **maquinaria agrícola**, que ha venido experimentando una fuerte **evolución tecnológica**: cosechadoras cereales, vendimiadoras, barredoras, escampadoras, rotavatoras, aporadoras, desbrozadoras y principalmente de tractores con su maquinaria de enganche: con cuba, remolque, arado, sembradora, etc.
- También se exige en un alto porcentaje de ofertas de empleo, además de saber manejar los diversos aperos agrícolas, el mantenimiento y seguimiento básico de la maquinaria.
- A los candidatos de estos empleos se les suele pedir también conocimientos acerca de la poda, expurga, fumigación, sistemas de riego, sulfatar, recogida de cereal, vendimia, etc. Especificaciones concretas determinadas por el lugar, cultivo o ganado, así se valora conocimiento-experiencia en almendros, olivos, viñedos, vacuno, etc.
- En conjunto, se puede afirmar que en las ofertas de empleo para esta ocupación se busca a una persona experimentada en las distintas tareas que hemos ido relacionando y que conlleva el desempeño de esta ocupación, de aquí la importancia de la experiencia y conocimiento del medio para el desempeño de estos empleos en el **ámbito rural**.

Formación y experiencia

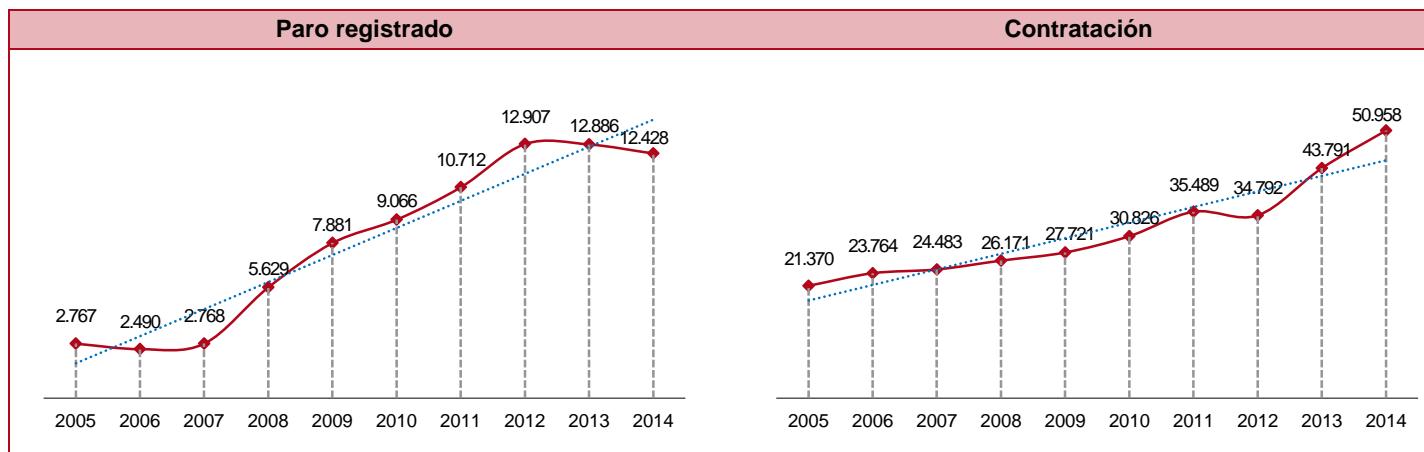
- En la mayoría de las ofertas publicadas no se exige una titulación específica y en las que lo hacen se refieren a estar en posesión de la educación secundaria obligatoria o algún módulo específico de formación profesional.
- Lo que sí está muy presente son los distintos **carnets habilitantes**, conducir, fitosanitario, alimentario, etc. En la práctica totalidad de las ofertas analizadas se hace alguna referencia a estos requisitos
- El conocimiento de idiomas no está muy presente en estas ofertas de empleo, solo en casos concretos o en comunidades con lengua propia o el castellano pensando en inmigrantes. El nivel que se demanda oscila entre medio y alto.
- Tampoco los conocimientos de ofimática están presentes en la oferta de empleo para el desempeño de esta ocupación. De constar en alguna suele ser de ofimática y a nivel de usuario para tareas complementarias de control, registro, etc.
- En dos de cada tres ofertas analizadas se pide directamente **experiencia** previa a los candidatos, bien genérica o específica para el puesto al que optan. La mayor parte de ellas requieren que sea superior a seis meses, seguida de las que lo hacen con un año y hasta con tres años. También hay un alto porcentaje de empresas que únicamente hacen constar la necesidad de tener experiencia, sin especificar ni cuanta ni en qué habilidades concretas la precisan.

Acerca del candidato

- Las ofertas de empleo que buscan un operador de maquinaria agrícola no tienen preferencia por la edad del candidato o al menos no la manifiestan expresamente. En los pocos casos que lo hacen se inclinan por aquellos que tienen entre 30 y 45 años, y así se refleja después en los contratos. La preferencia por determinados colectivos de especial interés para el empleo tampoco parecen tener una especial presencia en estas ofertas de empleo.
- En algo más de un tercio de los casos se prefiere que el aspirante al puesto de trabajo resida en la zona y la disponibilidad para viajar no aparece apenas, ya que por lo general el puesto de trabajo lo fija el territorio.
- En síntesis y de manera genérica, pues bien se podría afirmar que cada puesto ofertado tiene un perfil, se busca un candidato **polivalente** con una gran destreza en el manejo de las distintas herramientas y/o maquinaria a utilizar.
- En algunos supuestos se valora el conocimiento y/o la experiencia en otras materias ajenas a esta ocupación como es la mecánica agrícola, electricidad, soldadura o de forma general “garantizar la seguridad y el bienestar del vehículo”.
- Atendiendo a las competencias específicas de estos profesionales se les exige planificar, tener iniciativa, ser responsables, trabajo coordinado y en solitario. Interés por el medio rural y sus formas de vida.

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como parados a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que nos ocupa y en el conjunto del territorio nacional.

Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica y se iba complicando el poder salir de la situación de desempleo, ya que el último año analizado supone casi 4,5 veces el número de personas que se encontraban en la situación de paro en el primer año de la serie. Aún así en 2013 empieza a disminuir este,

especialmente en 2014 que decrece en el 3,55% respecto del año anterior.

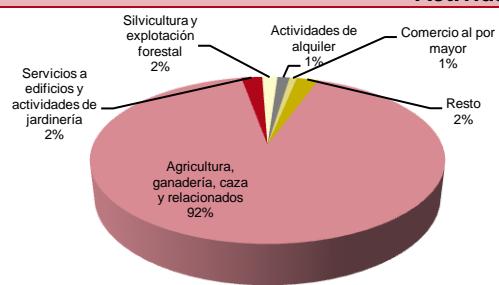
La contratación ha aumentado en todo el periodo analizado, con la excepción del año 2012. En 2013 se incrementó en el 25,87% y en 2014 en el 16,37%. Esta aparente contradicción entre el aumento de los contratos y del desempleo se explica por el incremento de la temporalidad y de la rotación, así como por el hecho de que se convierte en un sector alternativo. En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y el contratado, obsérvese la descompensación en alguna de las variables.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 12.428 personas inscritas, lo que supone un descenso del 3,55% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	98,37%
Mujeres:	1,63%
Menores de 30 años:	10,28%
Mayores de 45 años:	58,26%
Parados de larga duración:	30,64%
Personas con discapacidad:	2,09%
Extranjeros:	14,97%
Primer empleo:	1,71%
Beneficiarios prestación:	96,25%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 50.958 contratos, lo que representa un crecimiento del 16,37% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	97,91%
Mujeres:	2,09%
Menores de 30 años:	20,50%
Mayores de 45 años:	40,95%
Parados de larga duración:	1,07%
Personas con discapacidad:	0,74%
Extranjeros:	7,01%
Indefinidos:	2,94%
Temporales:	97,06%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

Actividades económicas más contratantes



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destaca Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con el 92% del total. Seguido, a mucha distancia, se encuentra, como se puede observar en el gráfico de la izquierda, Servicios a edificios y actividades de jardinería. El resto tiene una representación mínima en las ofertas de esta ocupación.

Esta distribución por actividades contratantes no difiere de las actividades ofertantes.

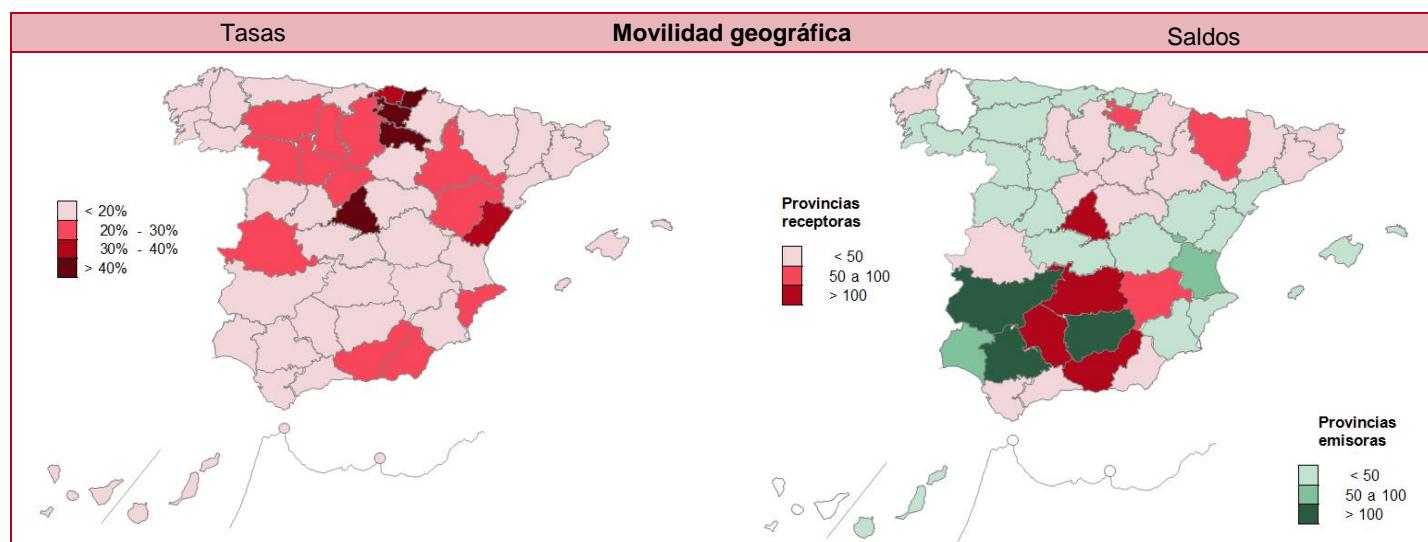
Geografía	Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *								
	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	50.958	16,37	12.428	-3,55	C. F. Navarra	302	3,78	181	-17.35
Andalucía	33.545	17,95	2.709	0,48	C. Valenciana	569	18,05	804	-14,65
Aragón	1.213	7,63	667	-4,85	Extremadura	4.713	18,03	919	-3,77
Canarias	44	-16,98	206	2,49	Galicia	901	11,65	1.220	-2,01
Cantabria	67	3,08	46	-17,86	I. Balears	18	-18,18	46	-17,86
Castilla y León	1.536	0,79	191	-11,98	La Rioja	116	24,73	139	14,88
Castilla La Mancha	4.535	15,57	97	-23,62	Melilla	0	0	3	50,00
Cataluña	1.190	18,53	1.968	-1,30	País Vasco	185	32,14	80	11,11
Ceuta	0	0	2	100,00	P. de Asturias	101	4,12	206	2,49
C. de Madrid	274	34,31	194	-8,49	R. de Murcia	1.638	9,64	658	-6,93

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

Mientras que el incremento de la contratación se refleja en la práctica totalidad de las comunidades autónomas, aunque con variaciones muy diferenciadas, el aumento

del desempleo tiene un comportamiento más irregular y dispar como puede observarse en la tabla anterior.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La movilidad geográfica se produce cuando no existe coincidencia entre la localidad del domicilio de la persona contratada y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa siguiente, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias que realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia).

OTROS DATOS DE INTERÉS:

El nivel profesional, por lo general, de estos trabajadores es el de peón no cualificado y así lo confirma el 63% de las ofertas analizadas y que recogen este dato. Una vez finalizado el contrato laboral, existe una probabilidad de algo más del 13% de poder continuar en la empresa, aunque es un trabajo muy ligado a campañas agrícolas. El salario no suele especificarse, predominando el término "a convenir". A 31 de diciembre de 2014, solicitaron esta ocupación en primer lugar 3.357 personas.

Tanto el autoempleo como un ámbito de búsqueda más amplio que el provincial son aspectos que apenas se manifiestan cuando se está buscando empleo y sin embargo sí que tienen su importancia a la hora de encontrar o crear empleo, sea por cuenta ajena o propia. Téngase en cuenta que este perfil registra movilidad en un porcentaje que ronda el 11% de los contratos.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de

Ocupaciones (CNO-11). También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos así como el número de personas que han finalizado cursos de certificados de profesionalidad.

Grupos y ocupaciones que comprende

8321 Operadores de Maquinaria Agrícola:

- 83211010 Conductores-operadores de maquinaria agrícola con motor, en general
- 83211021 Manipuladores de cosechadoras, en general
- 83211032 Tractoristas-manipuladores agrícolas

Funciones que desempeñan

Los Operarios de maquinaria agrícola se hallan encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de los Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil.

Los operadores de maquinaria agrícola móvil conducen, manejan, operan y controlan uno o más tipos de máquinas motorizadas, maquinaria móvil o equipos utilizados en operaciones agrícolas. Entre sus tareas se incluyen:

- Conducir y manejar maquinaria especial tirada por tractor o autopropulsada, para arar la tierra y sembrar, fertilizar, cultivar y cosechar cultivos.
- Preparar y posicionar plantas para su operación.
- Ajustar la velocidad, altura y profundidad de los instrumentos.

Aspectos formativos

En los aspectos formativos cobra especial importancia la adquisición de las competencias que se requieren en el mercado laboral y así disponer de un nivel de empleabilidad importante de cara a la inserción en el mercado de trabajo.

Este perfil apenas está vinculado directamente a estudios específicos de formación profesional reglada, pues esta formación se orienta más a la gestión y organización de recursos y empresas agropecuarias.

Algunos de los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil son:

Certificados de profesionalidad

Actividades auxiliares en agricultura
Activ. aux. en viveros, jardines y centros de jardinería
Fruticultura
Horticultura y floricultura
Actividades auxiliares en floristería
Manejo y mantenimiento de maquinaria agraria
Instalación Mantenimiento Jardines. Zonas Verdes
Cultivos herbáceos

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

La certificación de la profesionalidad y sus Certificados se puede consultar en el siguiente [enlace](#), donde se desarrolla de manera pormenorizada y exhaustiva.

El Servicio Público de Empleo Estatal en las distintas convocatorias establece como áreas prioritarias en la formación para el empleo módulos competenciales requeridos por el mercado para este perfil, tanto en programas orientados a ocupados como a desempleados.

Para los interesados en ofertas, tendencias y competencias en el ámbito europeo son de interés estos dos enlaces: [Red Eures](#) y el sitio web <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>

REPARTIDORES EN MOTO

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional de los **Repartidores en moto**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados integrados: perfil de la oferta de empleo publicada, principales indicadores laborales y otras referencias de interés.

1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

De la muestra de 123 ofertas recogidas, la inmensa mayoría (el 85%) proceden de portales de empleo generalistas, el resto se lo reparten los servicios públicos de empleo y las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas, principalmente las de hostelería con reparto de comida a domicilio. Es un perfil muy definido, con la ocupación de repartidor en moto como única variante (ver apartado tres).

Esta oferta de empleo se publicita en el mercado de trabajo, la mayoría de las veces, usando los términos repartidor y moto. Las características de esta ocupación hacen referencia al reparto de comida a domicilio, documentación o pequeña paquetería vinculada al e-commerce que está impulsando un desarrollo de la actividad logística local que propicia que, pequeños operadores de ámbito local, sean los

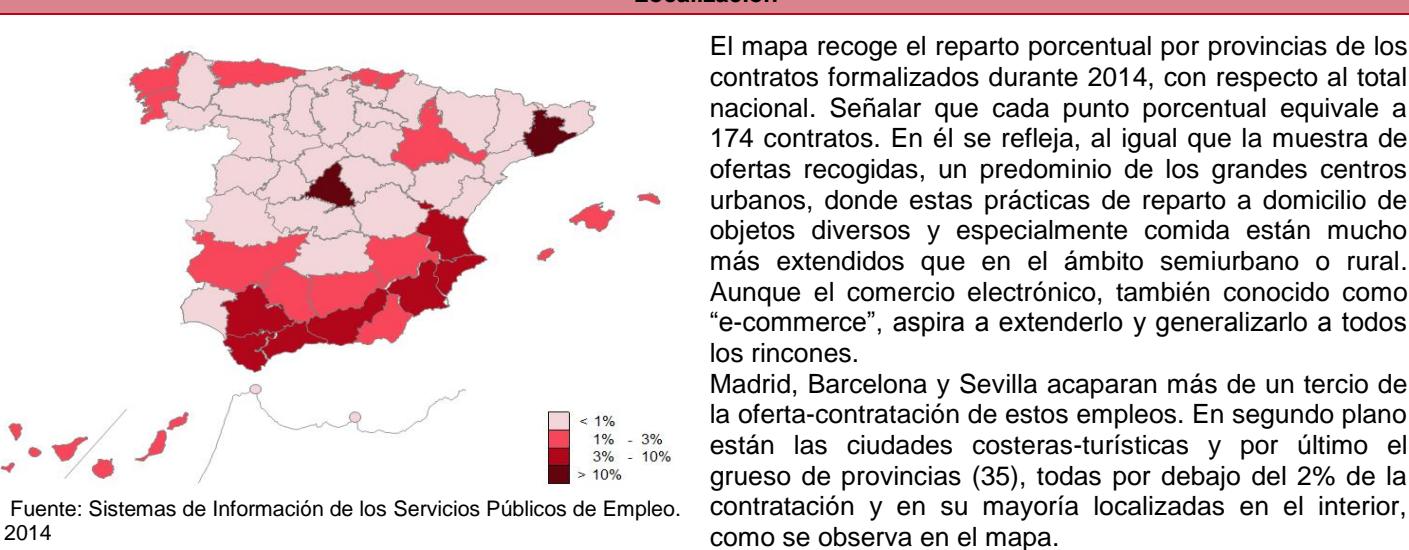
encargados de la distribución capilar que se apoyan, en muchos casos, en redes de colaboradores para efectuar las entregas, utilizando incluso kioscos u otros establecimientos similares, facilitando el acercamiento al cliente, ofreciendo oportunidades de empleo en el transporte por ciudad a los distintos sistemas: taxis, mensajería en motocicletas u otros medios, agilizando este tipo de distribución, procurando cumplir con criterios de sostenibilidad. También se suele aludir a que el candidato disponga de moto propia y algunas, como después señalaremos, hacen referencia a esas otras tareas complementarias como ayudar en cocina, preparar pedido, atender cliente, etc. En cualquier caso siempre estará condicionado por el volumen de actividad en cada fase del proceso, dándose situaciones en que bastará con que realice la función de repartir.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 59%	Casi las tres cuartas partes de las ofertas analizadas manifiestan el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. En un 14% de las ofertas con contratos temporales se brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo. Estas ofertas no suelen indicar el salario que ofrecen.
Indefinido: 13%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 24%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada de trabajo, tres de cada cuatro ofrecen trabajo a tiempo parcial, como se corrobora después en la contratación, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predomina la disponibilidad horaria y tarde-noche.
Tiempo parcial: 76%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



Competencias específicas requeridas

- La de repartidores en moto es una ocupación caracterizada por la presencia inseparable del binomio herramienta y trabajador (repartidor/a y moto). **La moto como herramienta de trabajo** condiciona las competencias específicas que requiere el desempeño de esta ocupación. Es punto de partida el estar habilitado para conducir la moto y tener pericia en su manejo.
- Pero cada vez se circunscriben menos al exclusivo reparto de mercancía con moto. El mercado ha ido **incorporando nuevas competencias** a la ocupación que van desde la logística previa al reparto, el apoyo en la actividad a la que se dedique la empresa, por ejemplo hostelería o almacén, la relación con el cliente, etc. Se puede decir que la ocupación se desarrolla hacia competencias complementarias que las actuales relaciones laborales cada vez exigen más en aras de una mayor polivalencia y flexibilidad.
- Atendiendo a las competencias que podríamos denominar como propias de la ocupación, las ofertas nos hablan de habilidad en el manejo de la moto, conocimiento de la zona, atención y relación con el público/cliente y cada vez son más habituales, como se ha señalado, las que hacen referencia a tareas a realizar en "**tiempos muertos**" como puede ser ayudar en la cocina, recoger y/o preparar pedidos (TPV), almacén, mantenimiento de la moto, etc.
- En conjunto se puede señalar que ésta suele ser una ocupación transitoria, complementaria, dirigida principalmente a un candidato joven que utiliza este empleo como una **ocupación coyuntural**, muy relacionada, sobre todo la procedente de la hostelería, con estudiantes y también con quienes abandonan los estudios. Aunque se ha de tener en cuenta que el comercio electrónico en su "última milla" está dándole una nueva dimensión al empleo.

Formación y experiencia

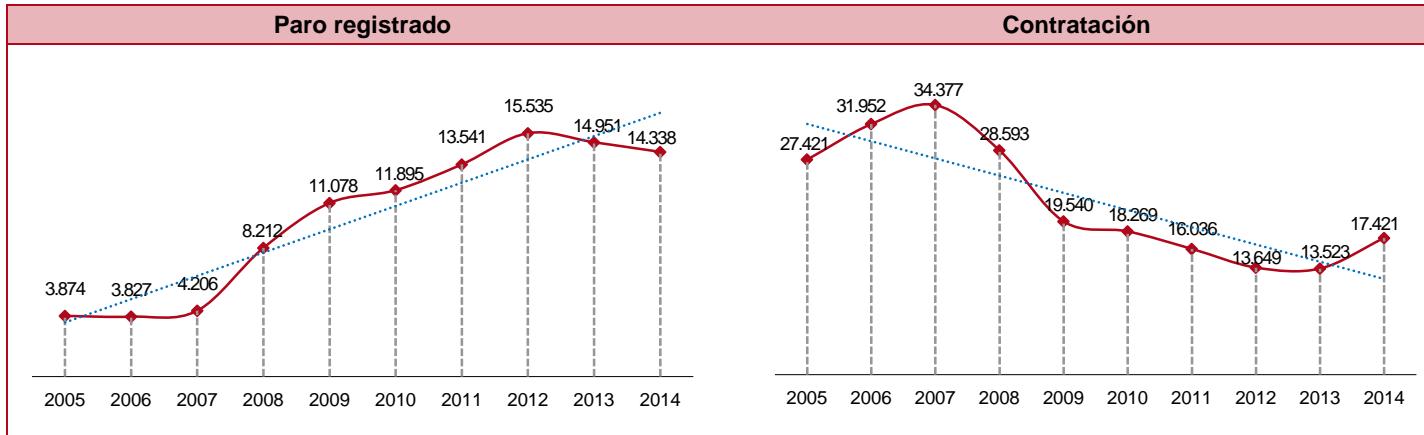
- Por lo general, las ofertas publicadas que buscan repartidores en moto **no van dirigidas** a quienes posean una titulación o estudios determinados, a lo sumo se pide que se tengan estudios de secundaria obligatoria. Se piensa más en un perfil de persona joven, hábil, de trato correcto, educado, que conozca el callejero de su zona de reparto, con ganas, etc. antes que en alguien con unos determinados estudios. Si bien los candidatos a estas ofertas suelen ser estudiantes, en períodos de crisis este perfil se diversifica mucho. Cuando se trata de reparto de comida se suele pedir que el candidato esté habilitado para la **manipulación de alimentos**.
- Pero como se ha señalado, entre las competencias de actitud que cada vez se piden más y que hacen referencia a esa diversidad, polivalencia y flexibilidad que tan presentes están en las relaciones laborales, nos encontramos con que al repartidor se le reclaman aptitudes, que ayude en cocina, atienda al público, que recoja los encargos, que prepare los pedidos, que programe rutas, etc.
- El conocimiento de idiomas no está presente en estas ofertas de empleo, a lo sumo se reclama el otro idioma oficial de la comunidad autónoma, especialmente en aquellas ofertas en las que se tiene mayor relación con el cliente. El conocimiento de informática tampoco aparece en estas ofertas, aunque en algunas de ellas suele ser habitual que se tenga que utilizar un terminal de ventas (e-commerce).
- En torno a un 50% de las ofertas analizadas se pide que los candidatos tengan **experiencia** en la ocupación, (el 60% de los parados no la tiene) se les pide una experiencia mínima de seis meses, siendo las claves de esa pericia el manejo de la moto y el conocimiento de la zona, dado que es fundamental el que se realice un reparto rápido y de calidad. Por otra parte, hay un porcentaje importante de ofertas, en torno al 25%, que expresamente manifiestan que no es necesario tener experiencia, conocedores de que la ocupación se nutre, en buena medida, de jóvenes que acceden al trabajo por **primera vez**.

Acerca del candidato

- Las ofertas no especifican una preferencia por la edad del candidato, aunque las contrataciones al final se decantan por varones **menores de 30 años**. Es frecuente la preferencia de que el candidato resida en la zona o al menos, que se la conozca. Disponer de permiso para la conducción de la moto es lógicamente imprescindible, e incluso en un porcentaje muy alto, más de la mitad de las ofertas analizadas, se pide que se **disponga de moto**. La tasa de movilidad geográfica en la contratación de los repartidores en moto (5%) es inferior a la general de este nivel profesional (13%), "no da para moverse".
- En síntesis, se busca un candidato polivalente, flexible, en muchos casos con disponibilidad en las horas más ociosas del fin de semana y con una visión temporal-transitoria del empleo. Que tenga en cuenta que el cliente es lo más importante de su trabajo, responsable en el cumplimiento de sus tareas, que se comunique correctamente con los clientes y los compañeros, cuide su aspecto, dispuesto a aprender y trabajar en equipo. Se está pasando del modelo de repartidor tradicional a una persona que requiere una mayor cualificación, tanto en atención al cliente como en el manejo de terminales informáticos (e-commerce).

2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este segundo apartado se analiza, partiendo de una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales de la ocupación en estudio.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

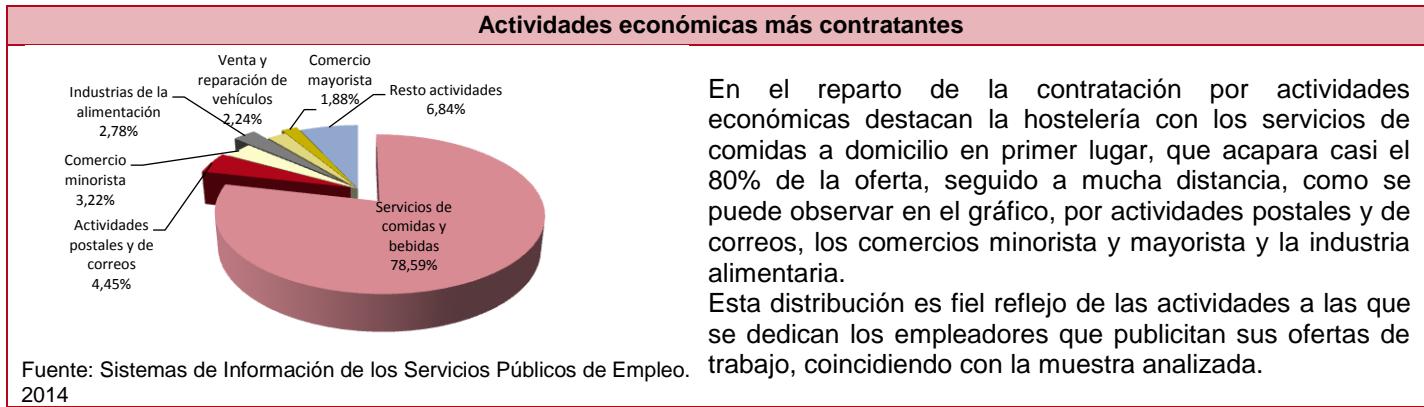
Los dos gráficos anteriores muestran, el primero a la izquierda, la evolución del número de personas inscritas y clasificadas como parados a diciembre de cada año y, en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que se estudia y en el conjunto del territorio nacional. Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados que demandan este empleo a medida que avanzaba la crisis económica y se iba complicando el poder dejar el desempleo, de tal forma que en los últimos años de todos los que entraban en los registros del desempleo a lo largo del año, la mitad permanecía en la misma situación al finalizar el año.

La contratación, ha repuntado en el último año, generando un promedio de 22.078 contratos anuales en la serie representada. Las dos gráficas, desempleo y contratación, entrada y salida del mercado laboral, ilustran de manera fidedigna la evolución de la crisis y su incidencia en el empleo en los últimos años. No en vano el consumo en sus diferentes variantes, entre ellas a domicilio, es uno de los indicadores más fiables. En las dos tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y del contratado: varones, jóvenes y con una elevada estabilidad. Obsérvese en alguna de las variables la fuerte descompensación entre personas contratadas y paradas.

Perfil de la persona parada	
A diciembre de 2014 había 14.338 personas inscritas, un 4,11% menos con respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	94,18%
Mujeres:	5,82%
Menores de 30 años:	46,02%
Mayores de 45 años:	16,18%
Parados de larga duración:	29,75%
Personas con discapacidad:	3,53%
Extranjeros:	7,51%
Primer empleo:	8,33%
Beneficiarios prestación:	42,28%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 17.421 contratos, lo que representa un crecimiento interanual del 28,82%.	
Hombres:	96,07%
Mujeres:	3,93%
Menores de 30 años:	72,7%
Mayores de 45 años:	4,44%
Parados de larga duración:	4,91%
Personas con discapacidad:	0,82%
Extranjeros:	9,87%
Indefinidos	28,63%
Temporales	71,37%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014



En el reparto de la contratación por actividades económicas destacan la hostelería con los servicios de comidas a domicilio en primer lugar, que acapara casi el 80% de la oferta, seguido a mucha distancia, como se puede observar en el gráfico, por actividades postales y de correos, los comercios minorista y mayorista y la industria alimentaria.

Esta distribución es fiel reflejo de las actividades a las que se dedican los empleadores que publicitan sus ofertas de trabajo, coincidiendo con la muestra analizada.

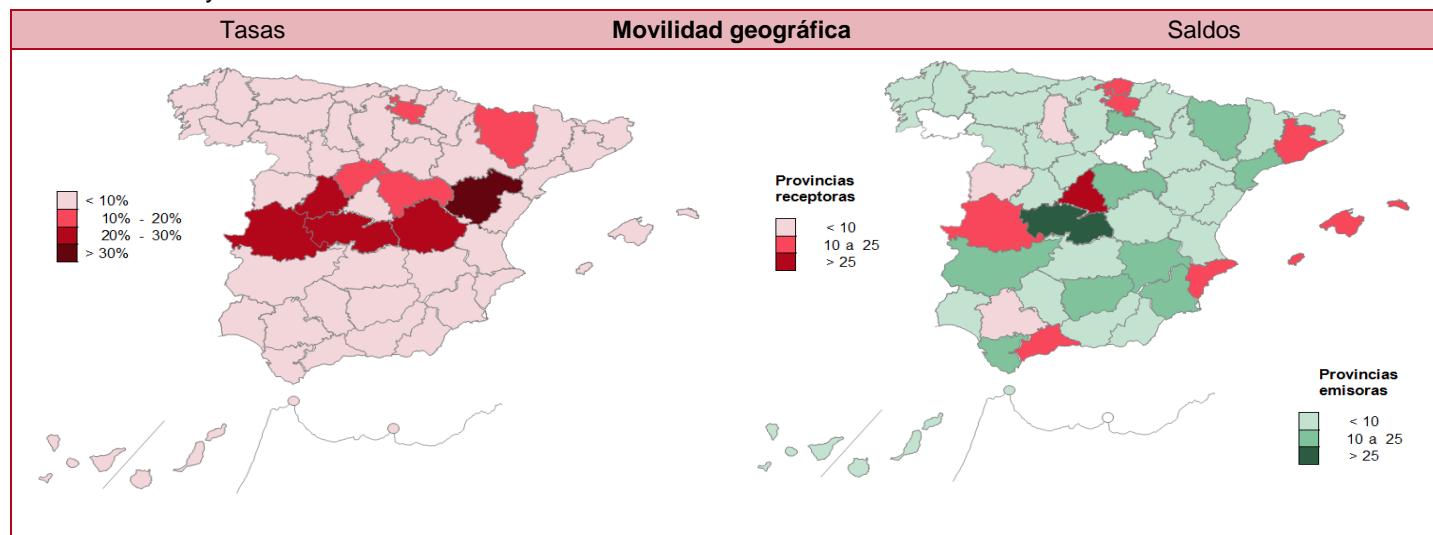
Geografía	Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *								
	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	17.421	28,82	14.338	-4,10	C. F. Navarra	143	78,75	75	20,97
Andalucía	4.249	26,16	5.329	-5,19	C. Valenciana	1.690	29,11	1.974	-6,45
Aragón	294	68,00	227	-12,36	Extremadura	301	21,86	301	1,01
Canarias	689	35,63	851	-3,62	Galicia	1.022	31,53	963	-10,17
Cantabria	159	52,88	124	-6,06	I. Balears	434	29,94	140	-8,50
Castilla y León	510	5,59	583	-4,74	La Rioja	143	43,00	42	-12,50
Castilla La Mancha	487	34,16	437	13,80	Melilla	10	-9,09	3	-40,00
Cataluña	2.177	40,27	1.494	-7,43	País Vasco	971	51,48	524	16,70
Ceuta	34	30,77	29	-34,09	P. de Asturias	430	15,28	307	3,02
C. de Madrid	3.152	18,63	656	4,96	R. de Murcia	523	26,33	279	-1,06

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2014 y su variación es con respecto a 2013. El desempleo se refiere a diciembre de 2014 y su variación es con respecto a diciembre de 2013.

Salvo excepciones con poco peso específico, el incremento de la contratación se refleja en la práctica totalidad de las comunidades autónomas, si bien, con variaciones muy diferenciadas.

El paro registrado también disminuye de manera generalizada, aunque con un comportamiento más irregular y dispar como se observa en la tabla anterior.



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014

La movilidad geográfica en esta ocupación es muy inferior (5%), como ya se ha señalado, a la movilidad promedio de su grupo ocupacional (13%). La tasa pone de manifiesto el porcentaje de contratación que cambia de provincia, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los flujos o saldos, mapa de la derecha, nos hablan, en valores absolutos, de provincias emisoras o saldos negativos y receptoras o saldos positivos.

OTROS DATOS DE INTERÉS:

Los flujos de tránsito entre las posibles situaciones entre empleado-desempleado-inactivo son muy elevados en esta ocupación dada su condición de empleo transitorio o provisional en muchos de los casos. Además, en situaciones con tasas de paro tan elevadas, la ocupación, ejerce un efecto llamada dadas las supuestas facilidades que brinda para su desempeño, lo que se refleja en la mayor presencia de personas mayores de 30 años en la contratación, aún así el 85% de la contratación lo realizan menores de 35 años.

El grueso de la contratación, los dos tercios, la realizan empresas de menos de 25 trabajadores. Esta ocupación, dadas sus características, es ejercida en relaciones laborales casi exclusivamente a tiempo parcial, 88% de los contratos, eso sí, con una oferta de estabilidad extraordinaria, el 28,63% de la contratación de 2014 fue indefinida. La rotación es muy baja, un 1,24 en la ocupación por un 2,65 general. Son trabajos que, en buena medida, se realizan en horarios de ocio generalizados, y muy vinculados al consumo. Quién busca trabajo en esta ocupación es conocedor de estas circunstancias como ponen de manifiesto la flexibilidad que acepta, excepto en lo tocante al ámbito de búsqueda, pues lo buscan en su provincia lo que se traduce en la movilidad geográfica baja que vimos. Ni los servicios públicos de empleo ni las empresas de trabajo temporal intermedian de manera significativa en esta ocupación, siendo los portales de empleo generalistas y las propias empresas las que acaparan esta faceta.

3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011). En este caso las discrepancias entre “clasificación y mercado” son muy limitadas, ya que el Grupo Ocupacional (4 dígitos) solo tiene un empleo (8 dígitos), el Conductor-repartidor recogido en la tabla siguiente. En el mercado la denominación coincide con carácter general (repartidor

con moto), si acaso existe una franja ocupacional de coincidencia entre este empleo y el mensajero de correspondencia motorizado. En unos prima el manejo del vehículo “operadores” y en los otros la “correspondencia”, el material que transporta.

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como oferta formativa tanto reglada como para el empleo que, en su caso, realizan estos profesionales, certificados de profesionalidad, u otras referencias de interés para el perfil en estudio.

Grupos y ocupaciones que comprende

8440 Conductores de motocicletas y ciclomotores:

- 84401012 Conductores-Repartidores en motocicleta, ciclomotor y/o motocarro, excepto mensajería

Funciones que desempeñan

Los conductores de motocicletas y ciclomotores conducen y se ocupan de motocicletas o triciclos con motor equipados para el transporte de materiales, mercancías o pasajeros. Entre sus tareas se incluyen:

- conducir y ocuparse de motocicletas o triciclos con motor equipados para el transporte de materiales, mercancías o pasajeros;
- respetar las reglas y señales de tráfico;
- limpiar y lavar el vehículo, así como realizar su mantenimiento y reparaciones menores;
- mantener un registro de los viajes;
- entregar mensajes.

Aspectos formativos

No existe una formación específica para esta ocupación. Por un lado, como se ha comentado a lo largo de la ficha, estos empleos suelen tener carácter transitorio, aunque actualmente no se pueda generalizar en este sentido, ya que se convierten en una opción más. Dándose la circunstancia que pueden ser desempeñados por estudiantes como una forma de procurarse unos ingresos adicionales y de paso adquirir experiencia-disciplina laboral, o por el contrario, los que abandonan los estudios de manera prematura también se acercan a estos empleos o incluso otros candidatos. Especialmente para estos dos últimos colectivos, la formación relacionada o complementaria con esta ocupación la podemos encontrar vía formación profesional reglada básica o vía certificados de profesionalidad.

- Formación profesional básica en Cocina y restauración
- Formación profesional básica en Servicios comerciales

Comercio marketing:

- Actividades auxiliares de almacén.)
- Actividades auxiliares de comercio.

Transporte y mantenimiento de vehículos:

- Operaciones auxiliares en mantenimiento de carrocerías de vehículos.
- Hostelería y turismo:
- Operaciones básicas de cocina.
- Operaciones básicas de restaurante y bar.

Los desempleados acreditan formación reglada en áreas de conocimiento diversos, si bien el grueso procede de programas de formación básica, hasta el punto que más del 80% solo acredita estudios de secundaria obligatoria, en el mejor de los casos finalizados. La participación en la formación para el empleo de quienes solicitan trabajo en esta ocupación es escasa y muy dispersa, aunque no es ajena a las actividades complementarias señaladas.

El Servicio Público de Empleo Estatal en las distintas convocatorias establece como áreas prioritarias en la formación para el empleo módulos competenciales requeridos por el mercado para este perfil.

CONCLUSIONES

Incrementar las posibilidades de acceso al mercado laboral y mejorar la empleabilidad de los desempleados son los principales objetivos perseguidos en este estudio. Perilar los grandes rasgos que conforman el desempeño de las profesiones, ofrecer una caracterización de los puestos de trabajo y sus condiciones laborales y dar a conocer las nuevas competencias laborales y contenidos formativos requeridos para acceder o mantenerse en el siempre cambiante mercado de trabajo.

A continuación se señalan los aspectos más significativos del estudio de los “[Perfiles de la Oferta de Empleo](#)” 2015, haciendo especial hincapié en que cada perfil recoge las necesidades que las empresas difunden a la hora de buscar candidatos para cubrir sus puestos de trabajo. Al ser un estudio que abarca distintos niveles de cualificación y de sectores productivos, las diferencias son considerables, recogiéndose aspectos de lo más diverso por ser propios de cada profesión estudiada, y por lo general no comunes al resto. Es por ello que difícilmente podemos considerar el estudio como un todo, sino que cada perfil presenta características determinadas, lo que no quita que se observen aspectos y tendencias transversales y comunes que de entrada invitan a la reflexión.

- Los requisitos reclamados en las ofertas no aportan variaciones significativas a los perfiles por razón de ubicación del puesto de trabajo, salvo cuando se requiere el idioma propio en aquellas comunidades autónomas que lo tienen. Por tanto, los perfiles serían válidos y aplicables perfectamente para cualquier ámbito geográfico, apenas matices locales los diferenciarían.
- Las competencias que se requieren de los candidatos han venido evolucionando y han pasado del concepto tradicional de tareas y habilidades a funciones y competencias. Donde lo que se valora especialmente la capacidad de **polivalencia** que en muchos casos se ha de compatibilizar con un alto grado de **especialización**, así como del conocimiento del propio sector/ramo económico y de sus interrelaciones, que están en constante cambio y transformación, a las que los profesionales se han de adaptar.
- El cambio y **evolución de las competencias** se manifiesta en la propia denominación de las ocupaciones ofertadas, si bien existe una gran diversidad. Las hay que se pronuncian sobre la particularidad profesional requerida, las que buscan pericia en herramientas muy concretas, que especifican el contexto profesional sobre el que se va a ejercer o se acompañan de la categoría laboral del puesto, con la responsabilidad que esto pueda conllevar.
- En las ofertas, la **aptitud** -en sentido estrictamente laboral-, se entiende como el conjunto de condiciones que hacen a un profesional idóneo para desempeñar una función determinada. Pero, además de “conocer la profesión”, se requiere un plus que aporte algo más al desempeño de un determinado puesto de trabajo. Las ofertas detallan las competencias técnicas requeridas, pero cada vez más los empleadores dan mayor importancia a la **actitud** de los candidatos ante el trabajo, por lo que están muy presentes en los anuncios las habilidades personales y sociales. Estas actitudes ejercidas en el desempeño del trabajo, sea con compañeros, clientes, proveedores, etc., son determinantes en las relaciones laborales actuales, tanto para acceder al empleo como para mantenerlo. Se han convertido en un requisito transversal en la mayoría de las ocupaciones. La “autocandidatura” está cada vez más presente y más valorada.
- Nuevas ideas y paradigmas que pasan de la teoría a la realidad se van convirtiendo en nuevas competencias que pasan a integrar renovados perfiles ocupacionales. Conceptos que acaban reflejándose en las ofertas de empleo y en la propia generación de trabajo. Pensemos por ejemplo: en el internet de las cosas, la economía digital, en el concepto de “prosumidor”, realidad virtual (VR) y sus contenidos, perfiles tecnológicos, economía colaborativa, perfiles STEM, ciudades inteligentes, Big Data, tecnologías KET, etc.
- Por su presencia constante en las ofertas, las siguientes actitudes son fundamentales a la hora de buscar, encontrar y mantener el trabajo, o directamente crearlo:
 - Responsabilidad y compromiso con los objetivos de la empresa
 - Iniciativa y dinamismo. Proactividad
 - Trabajo en equipo
 - Buen comunicador, ánimo comercial.
 - Actitud creativa y negociadora
 - Disposición al aprendizaje continuo
 - Inclinación a la innovación y a nuevos métodos de trabajo
 - Calidad y excelencia en el trabajo
 - Orientación al cliente y a objetivos
 - Esfuerzo, flexibilidad, organización, perseverancia, etc.
- Si alguna competencia destaca sobremanera, esa es la función **comercial** y la orientación al **cliente**. Son aspectos fundamentales y muy valorados en un mercado de trabajo que se desenvuelve en una economía

con un exceso de capacidad productiva y coyunturalmente con el consumo interno retraído. La progresiva e irreversible terciarización de la economía corrobora la demanda de estas habilidades personales y sociales.

- Se especifica expresamente la necesidad de poseer **experiencia** previa, bien genérica o específica, en función de la orientación concreta que tenga el puesto ofertado. Al tratarse de un requisito clave a la hora de entrar en el mercado de trabajo, y teniendo en cuenta que muchos desempleados no la pueden acreditar, se hace necesario buscar alternativas y establecer puentes en el recorrido: **formación-prácticas-trabajo**.
- El conocimiento de **idiomas** es otro requerimiento primordial en el ejercicio de muchas profesiones, está cada vez más presente en las ofertas, e incluso para ocupaciones no necesariamente cualificadas o técnicas. El inglés, con un nivel elevado, sigue siendo el idioma por excelencia del mundo laboral, permitiendo el acceso a oportunidades de empleo dentro y fuera de nuestras fronteras. La **internacionalización** de las relaciones de todo tipo, no sólo comerciales y laborales, está en el trasfondo de la cuestión.
- Las habilidades relacionadas con las **tecnologías de información y la comunicación**, las denominadas habilidades TIC, son otro de esos requisitos que con carácter general más se demandan, hasta el extremo de que a nivel de usuario y para muchas ocupaciones se obvian por haber pasado a formar parte, ya no solamente del trabajo, sino de la vida cotidiana en general. Se habla y valora el candidato “nativo digital”. En el ámbito de las carencias formativas, se suele hacer referencia al “déficit informático” en las micro y pequeñas empresas.
- Los perfiles de esta cuarta entrega que mejor se prestan a iniciativas de **autoempleo** y **emprendimiento** (modalidad de trabajo en plena expansión) y que así lo corroboran los datos son: Filólogos, intérpretes y traductores; Albañiles; Carpinteros; Especialistas de la estética y bienestar personal; Repartidores en moto y Mecánicos y ajustadores de vehículos a motor. Aunque actualmente cualquier actividad y ocupación esconden nichos de actividad que brindan oportunidades generadoras de empleo por cuenta propia.
- La **movilidad**, tanto geográfica como funcional e incluso ocupacional, se ha incorporado al mercado de trabajo definitivamente, como un aspecto fundamental de unas relaciones laborales a quienes las leyes del mercado piden adaptabilidad, flexibilidad y disponibilidad. Condicionadas por una oferta de empleo influida por factores de muy diversa índole, entre ellos la coyuntura nacional e internacional, actividad bajo pedido o encargo, oportunidad, temporalidad, etc.
- No son muchas las ofertas que en una primera instancia mencionan las condiciones salariales y las que lo hacen es en un rango con gran dispersión, dada la variedad de relaciones laborales propuestas, también es habitual que se remita a convenios o es un aspecto a pactar con los candidatos. De lo que deducimos que es una cuestión que se suele tratar en un paso posterior del proceso selectivo.

En cuanto a los aspectos formativos requeridos, la formación es un pilar fundamental en el desarrollo profesional y queda reflejado en la diversidad de conocimientos y competencias que se solicitan en las ofertas de empleo. Dependiendo del nivel de cualificación demandado a cada grupo profesional y del sector productivo en el que se encuentre inmerso, se buscan personas con un nivel formativo normalmente elevado, con expectativas que permitan ampliar el abanico de alternativas y posibilidades laborales. Cuando su ejercicio y competencias están regulados por normativas oficiales y autoridades competentes, se exige el título, habilitación o certificado correspondiente. Se valora cada vez más la formación en áreas complementarias a la ocupación. Los empleadores insisten en lo referente a la cualificación y especialización continua de los candidatos, partiendo de un perfil con actitud polivalente y comprometida ante el trabajo, así como aptitudes especializadas y puestas al día; punto de partida que aporta valor al candidato e incrementa de manera significativa sus probabilidades laborales.

En el ámbito de la formación para el empleo gestionada por los servicios públicos de empleo, la participación de los desempleados en ocupaciones que requieren formación profesional superior o estudios universitarios, no es muy elevada, aunque la que realizan denota la búsqueda de una formación complementaria en competencias tales como: aptitudes pedagógicas, idiomas, ventas, gestión empresarial, control de calidad, metodología didáctica, tecnologías de la información y la comunicación, comercio exterior, etc. A destacar la importancia que va tomando en el mundo laboral la certificación de la profesionalidad. Una mayor formación genera un perfil más flexible y capaz.

Los indicadores laborales que acompañan a estos perfiles profesionales se refieren al año 2014, salvo cuando se trata la evolución. Por lo general, son mucho mejores que en las anteriores entregas, se dispara la contratación y disminuye el paro registrado. Por comunidades autónomas, tanto el comportamiento de la contratación como del desempleo tiene variaciones diferenciadas e irregulares, aunque positivos en general. Cuando se produce, la aparente contradicción entre el aumento simultáneo de la contratación y del desempleo se explica en parte por el incremento de la rotación y temporalidad de los contratos, así como por el propio efecto llamada de algunas ocupaciones.