

Observatorio de
las Ocupaciones

**Los perfiles
de la oferta de empleo
2014**



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 2014



Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

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

NIPO: 274-14-091-6

PRESENTACIÓN

El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal tiene como una de sus principales prioridades el aportar información y conocimiento sobre el mercado de trabajo. Hacia ese objetivo encamina sus esfuerzos y líneas de trabajo. En un mercado de trabajo eficiente, la finalidad básica es que haya un ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo, que converjan y que además lo hagan de manera satisfactoria para ambas partes.

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 de entrada, permanencia y salida del mercado laboral: desempleo, contratación, afiliación, etc. y que se presentan en forma de fichas mensuales simplificadas, boletines trimestrales y documentos anuales que se ajustan a los distintos tipos de usuarios: ciudadanos, empresas, orientadores, universidades y diversos organismos. No obstante, también era necesario contar 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 su candidato ideal, quienes tratan de incorporarse a ese mercado de trabajo o mantenerse en él, las entidades educativas y formativas y por supuesto, quienes intermedian y orientan, lo puedan utilizar como fuente de información y herramienta de trabajo y ajustarse mejor a él.

El estudio “Los perfiles de la oferta de empleo”, que es el resultado del esfuerzo que el Observatorio de las Ocupaciones realiza para acercarse con eficiencia a las necesidades de los ciudadanos y las empresas, se elabora, 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., ya que actualmente es uno de los medios más utilizados para buscar y ofrecer empleo.

Para el estudio de este año, que es la tercera edición y que se incorpora al acumulado de perfiles en nuestra web institucional, se han rastreado más de 230 sitios webs y se ha recabado información detallada de 2.473 ofertas, a partir de las cuales se han elaborado 17 perfiles profesionales (correspondientes a 20 Grupos ocupacionales según Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO-11). Perfiles que tienen un considerable potencial de empleo y excelentes perspectivas, lo que se puede observar en la parte del documento dedicado a los datos laborales.

La envergadura del trabajo ha requerido de la participación de toda la red del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE y de los equipos informáticos del Organismo, además de la dedicación del grupo que ha pilotado el estudio, por lo que aprovechamos la ocasión para agradecerles a todos su colaboración.

Reyes Zatarain del Valle
Directora General del SEPE

Mayo de 2014

ÍNDICE

OBJETIVO, METODOLOGÍA Y CONTENIDO DEL INFORME	5
VETERINARIOS.....	8
FARMACÉUTICOS	13
ODONTÓLOGOS Y MÉDICOS ESTOMATÓLOGOS	19
ÓPTICOS / OPTOMETRISTAS.....	25
PROFESORES DE ENSEÑANZA NO REGLADA DE IDIOMAS	30
PROFESIONALES DE LA PUBLICIDAD, COMERCIALIZACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS	36
ESPECIALISTAS EN CIBERSEGURIDAD	41
MONITORES E INSTRUCTORES DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	48
TÉCNICOS DE GRABACIÓN AUDIOVISUAL	54
EMPLEADOS DE ESTACIÓN DE SERVICIO	60
GUÍAS TURÍSTICOS.....	66
MECÁNICOS-INSTALADORES DE REFRIGERACIÓN Y CLIMATIZACIÓN.....	73
MONTADORES DE ESTRUCTURAS METÁLICAS.....	78
AJUSTADORES Y OPERADORES DE MÁQUINAS-HERRAMIENTA.....	84
MATARIFES Y TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS CÁRNICAS.....	90
PANADEROS, PASTELEROS Y CONFITEROS	96
AYUDANTES DE COCINA.....	102
CONCLUSIONES.....	107

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 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, realiza el estudio de los perfiles de la oferta de empleo.

En el presente estudio, se han incorporado 17 nuevos perfiles con el objetivo de ir creando un amplio repertorio de los mismos para ponerlos a disposición de los 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 herramientas que sirvan a los orientadores y agentes de empleo, que trabajan en los campos de la orientación laboral, 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 centrado en los siguientes aspectos:

- Delimitación del ámbito de estudio: determinar las ocupaciones a estudiar, qué portales de empleo se recomienda consultar, etc.
- Mejora de la base de datos de ofertas que permite la grabación y explotación de las ofertas mecanizadas.
- 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 2012 a 30 de junio de 2013), teniendo en cuenta las variaciones semestrales. Esta condición se cumplía en 227 ocupaciones que en los primeros seis meses de 2013 registraban 4.419.127 contratos sobre el volumen de contratación total en el ámbito estatal (una media mensual de 736.521 contratos). La contratación en ese primer semestre fue de 6.734.946, por lo que el conjunto de contratos estudiados suponen el 65,61%.

- Otros criterios que se tuvieron en cuenta fueron:

- ✓ Que estas ocupaciones no se hubieran estudiado en los dos anteriores estudios de oferta, con la excepción de 2322_Profesores de enseñanza no reglada; el cual se estudió de forma agrupada con otros grupos primarios similares. En este momento se entiende que tiene interés y presencia para tratarse por separado.
- ✓ 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.

Teniendo en cuenta estos criterios, se realizó la selección de los 17 grupos profesionales, correspondientes a 20 grupos ocupacionales y 60 ocupaciones. Son los siguientes:

1. Veterinarios
2. Farmacéuticos
3. Odontólogos y estomatólogos
4. Ópticos-optometristas
5. Profesores de enseñanza no reglada de idiomas
6. Profesionales de la publicidad, comercialización y relaciones públicas
7. Especialistas en ciberseguridad
8. Monitores e instructores de actividades deportivas
9. Técnicos de grabación audiovisual
10. Empleados de estación de servicio
11. Guías turísticos
12. Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización
13. Montadores de estructuras metálicas
14. Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta
15. Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas
16. Panaderos, pasteleros y confiteros
17. Ayudantes de cocina

Los 17 grupos profesionales corresponden a 20 grupos primarios de ocupación clasificados a cuatro dígitos que, a su vez, incluyen ocupaciones a ocho dígitos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11).

Para la determinación de los sitios web donde se iba a buscar ofertas de empleo significativas se estableció el criterio general de que tuvieran una amplia representación todos aquellos sitios web dedicados a la difusión e intermediación de ofertas de empleo. Se clasificaron 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 cuantía de datos que había que obtener, se contó con la colaboración de toda la red provincial 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 grabó un total de 2.473 ofertas de empleo, de las cuales se extrajo la información incluida en este monográfico, que es el tercero de la serie.

El resultado obtenido se ha plasmado en un documento que presenta una ficha para cada uno de los 17 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 de ese candidato que se busca y al cual han de ir acercándose aquellos desempleados que aspiran a trabajar en

esos puestos ofertados. En muchos casos, seguramente necesitarán ser guiados en ese recorrido por quienes intermedian, y los orientadores pueden utilizar esas fichas como guía.

2. En el segundo, se hace referencia a 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. 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 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. Finaliza con las competencias personales exigidas y con otra información adicional.

En el apartado segundo, se recoge el movimiento laboral habido en cada uno de los grupos, atendiendo a dos indicadores clave como son el desempleo y la contratación. De 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. Se debe 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 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).

Por último, se completa con una información donde se relacionan las ocupaciones a ocho dígitos incluidas en el grupo profesional analizado y una transcripción de las principales funciones que han de 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 con los niveles de cualificación que estableció la U.E. Además, a modo orientativo, se reflejan datos sobre el número de estudiantes que han terminado titulaciones relacionadas con cada uno de los perfiles. También, se facilitan enlaces y accesos directos a las páginas web para ampliar información acerca de diferentes posibilidades formativas, como: Certificados de Profesionalidad, Formación Profesional Reglada o Formación Universitaria, necesaria para algunos perfiles.

El documento finaliza con un capítulo dedicado a los aspectos más destacables del estudio.

VETERINARIOS

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

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

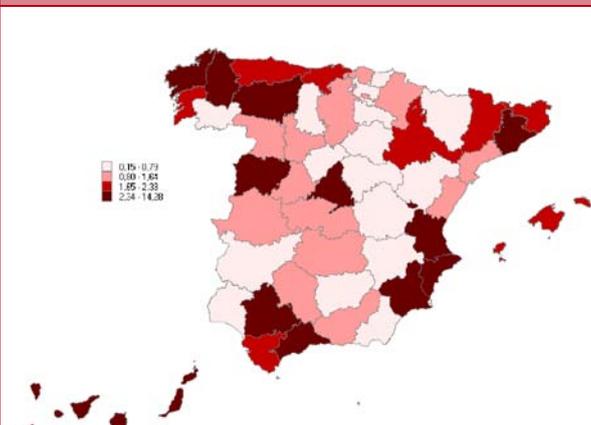
En este apartado se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales ofertadas, localización, acerca del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el perfil de la oferta de empleo de los *Veterinarios*.

De la muestra de 153 ofertas recogidas, el 67%, proceden de portales de empleo privados, un 12% de los servicios públicos de empleo y el 21% 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 importante, predominando la de veterinario, con un 46,41%. En muchas ocasiones se le añade una coetilla tal como *agropecuario, clínico, comercial, de vacuno*, etc. e incluso pueden hacer referencia a la categoría laboral: *coordinador responsable de los servicios veterinarios, delegado comercial sector ganadero, director/a médico de hospital clínico veterinario, responsable, técnico* etc.; otros especifican la titulación que requieren: *Biotecnólogo/biólogo/veterinario, titulado veterinario, licenciado/a de veterinaria* etc.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 43%	El 66% de la muestra analizada especifica el tipo de contrato a realizar y lo hacen en la proporción señalada en la columna izquierda. Cerca del 2% de los mismos son mercantiles y en el 27% ofrecen la posibilidad de continuar en la empresa al finalizar el contrato.
Indefinido: 23%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 89%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, el 89% ofrecen trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predomina la disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 11%	
Salario	
Rango medio: 18-33 mil €/año	En la mayoría de las ofertas no se menciona el salario; en el 13% se hace constar "a convenir" y en el resto predomina el rango señalado en el margen izquierdo. En algunos supuestos se remiten al convenio.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización	
	<p>El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2013, con respecto al total nacional (1%=41 contratos). Vemos que son los grandes núcleos urbanos los que aglutinan la mayor parte de los contratos (Madrid, Barcelona, Valencia, Murcia, etc.).</p> <p>Sin considerar las ofertas en las que no se especifica el lugar de trabajo, hay que destacar principalmente los porcentajes que aglutinan las provincias de Madrid y Barcelona. La primera acumula el 24,65% del total de las ofertas de la muestra y la segunda el 13,07%. El resto de las mismas se reparten entre las provincias de modo correlativo a los contratos.</p>

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Competencias específicas requeridas

- Se requiere estar en posesión de la **titulación** correspondiente de veterinario para poder ejercer esta ocupación. Este profesional tiene un compromiso importante con la sociedad, ya que garantiza el buen estado de los alimentos de origen animal. Es competente en el cuidado sanitario de las poblaciones de animales tanto salvajes como de compañía. No obstante, el mercado va incorporando nuevas competencias a medida que la ocupación se desarrolla y expande por otras ramas de actividad complementarias. Nueve de cada diez ofertas analizadas buscan categorías laborales de técnicos, el resto se reparte entre directivos, mandos intermedios y ayudantes.
- En relación a las **competencias** que predominan en las ofertas analizadas, se pueden destacar: control de calidad, atención al público, comercializar, gestionar, coordinar, asesorar, diagnosticar, y en menor medida: dirigir, investigar, organizar, etc.
- Otras competencias específicas del puesto que destacan son: conocimiento en análisis clínicos, anestesia, consulta y cirugías de tejidos blandos, etc. incluyendo en muchos casos el conocimiento de los animales exóticos.
- Pero el ámbito de actuación del veterinario se ha venido **ampliando y desarrollando** en los últimos años, principalmente en áreas como I+DT+I y en campos relacionados con la ecología (mantenimiento de especies protegidas y/o en peligro de extinción), con la patología y producción de especies piscícolas y con la economía (gestión de empresas ganaderas y comercialización de los productos animales).
- Se puede concluir que en las ofertas de empleo se busca una persona titulada en veterinaria como punto de partida, pero con un amplio abanico de **alternativas y posibilidades** laborales.

Formación y experiencia

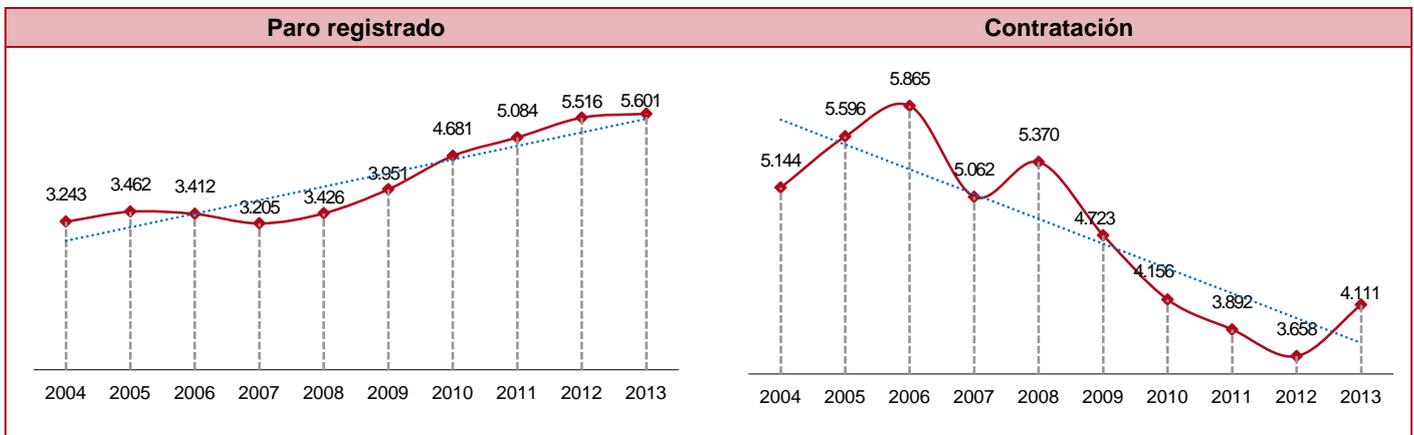
- Las ofertas publicadas en general recogen expresamente la necesidad de tener un **nivel formativo** universitario de segundo ciclo y en sólo un 1% requieren estudios de postgrado o máster. La titulación exigida en prácticamente el 100% de las mismas es la de Veterinaria, pero en algunos casos va acompañada de otras como Biología, Química o Farmacia.
Podemos encontrarnos en las ofertas dirigidas a titulados en Veterinaria referencias a áreas como la industria alimentaria, nutrición, anestesia y cirugía, calidad, etc. También debe destacarse la necesidad de formación en diagnóstico de tuberculosis bovina y en menor medida en ginecología y obstetricia.
En algo más del 9% de la muestra analizada ofrecen formación a cargo de la empresa.
- El conocimiento de **idiomas** está presente en estas ofertas de empleo, exigiendo inglés muy por encima de todos los demás. El nivel requerido es alto. Otro idioma que figura es el catalán, puesto que es la segunda provincia que demanda más veterinarios en España. El conocimiento de informática no suele aparecer como requisito para desempeñar estas labores y cuando figura es a nivel usuario o avanzado en prácticamente la misma proporción.
- En algo más del 74% de las ofertas analizadas se exige una **experiencia** previa al candidato al puesto de trabajo. Predomina el requerimiento de aquéllos veterinarios que hayan trabajado más de dos años. Existe un porcentaje alto en las que aún, requiriendo dicha experiencia, no especifica por cuánto tiempo.

Acerca del candidato

- En las ofertas no se especifica una preferencia por la **edad** del candidato ni por la contratación de colectivos con especial dificultad en su integración en el mercado laboral. Tan sólo aparecen un 2% en el que se decantan por aquellos cuya edad está comprendida entre los 30 y los 45 años y un 1% prefiere contratar a personas con discapacidad.
- En algo menos de un tercio de los casos se prefiere que se resida en la zona. En el 33% de las ofertas se requiere estar en posesión de carnet de conducir de automóvil y disponibilidad de vehículo en el 22% de las mismas. Igualmente se requiere disponibilidad para viajar, concretamente en el 29%. La tasa de movilidad geográfica en la contratación es del 24%.
- En resumen y de modo general, se podría afirmar que cada puesto ofertado tiene un perfil. En este caso se busca un candidato **polivalente** con una formación reglada y en la que se valoran aptitudes como la **iniciativa** y el dinamismo y orientación al logro de resultados, **responsable** y con experiencia, etc.
Al tener la salud animal como principal función y objetivo y una de nuestras fuentes alimentarias es la animal esta ocupación tiene gran importancia social.

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: Servicio Público de Empleo Estatal

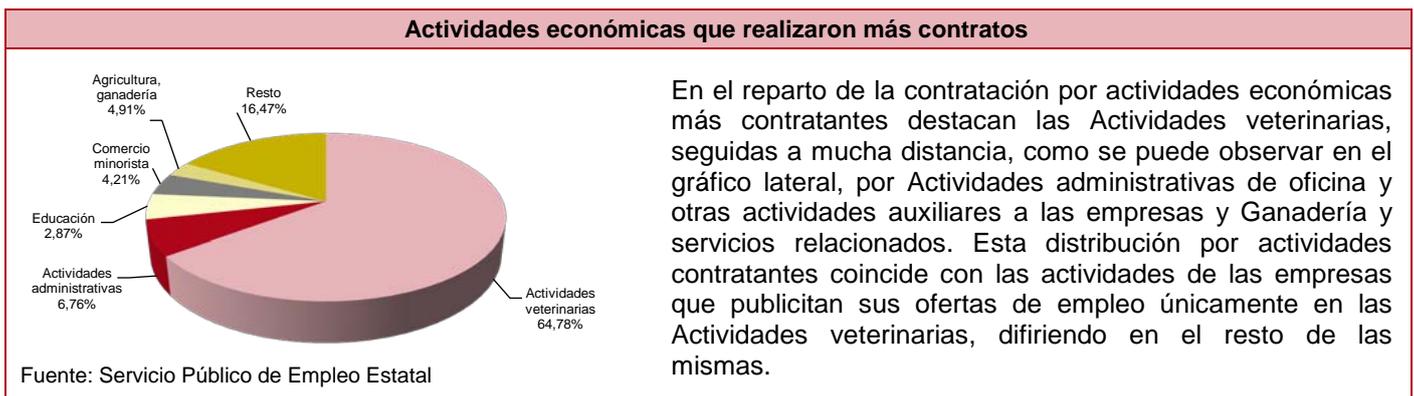
Los dos gráficos anteriores muestran la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas y clasificadas como paradas y el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional que nos ocupa y en el conjunto del territorio nacional. 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. El dato positivo lo aporta 2013 al ser el incremento más bajo desde 2007.

La contratación ha repuntado en 2013 en el 12,38% respecto de los datos del año anterior. El promedio es de 4.757 contratos a lo largo de la serie representada en la gráfica superior. 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. 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 2013 había 2.898 personas inscritas, lo que supone una reducción del 3,21% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	32,30%
Mujeres:	67,70%
Menores de 30 años:	27,23%
Mayores de 45 años:	22,26%
Parados de larga duración:	28,85%
Personas con discapacidad:	1,04%
Extranjeros:	4,49%
Primer empleo:	9,90%
Beneficiarios prestación:	45,54%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 4.111 contratos, lo que representa un crecimiento del 12,38% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	28,61%
Mujeres:	71,39%
Menores de 30 años:	51,62%
Mayores de 45 años:	4,26%
Parados de larga duración:	3,28%
Personas con discapacidad:	0,36%
Extranjeros:	3,84%
Indefinidos	23,60%
Temporales	76,40%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destacan las Actividades veterinarias, seguidas a mucha distancia, como se puede observar en el gráfico lateral, por Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas y Ganadería y servicios relacionados. Esta distribución por actividades contratantes coincide con las actividades de las empresas que publicitan sus ofertas de empleo únicamente en las Actividades veterinarias, difiriendo en el resto de las mismas.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *

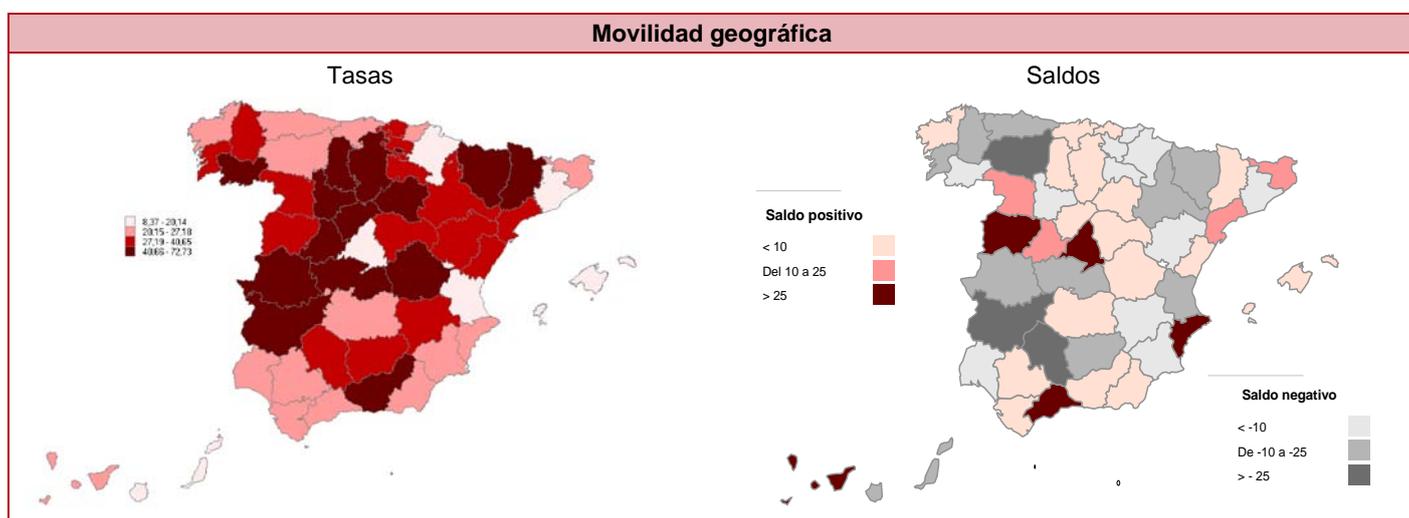
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	4.111	12,38	2.898	-3,21	C. F. Navarra	53	0,00	19	-29,63
Andalucía	517	10,00	441	-5,16	C. Valenciana	433	-0,92	200	5,82
Aragón	140	2,19	225	7,14	Extremadura	70	-1,41	145	-14,20
Canarias	216	17,39	155	3,33	Galicia	319	0,95	341	-12,11
Cantabria	70	40,00	28	-24,32	I. Balears	90	-9,09	49	-3,92
Castilla y León	463	130,35	234	1,74	La Rioja	16	23,08	17	-5,56
Castilla-La Mancha	152	16,92	124	-0,80	Melilla	6	100,00	3	-25,00
Cataluña	663	20,55	225	0,45	País Vasco	88	-12,00	91	1,11
Ceuta	8	166,67	8	100,00	P. de Asturias	87	-14,71	59	1,72
C. de Madrid	587	-2,98	435	-3,55	R. de Murcia	133	-0,75	99	-4,81

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

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: Servicio Público de empleo Estatal

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

La tasa de movilidad geográfica 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 hablan, en valores absolutos, de provincias emisoras o saldos negativos y receptoras o saldos positivos.

Otros datos de interés:

Las ofertas recogidas para este perfil profesional han sido publicitadas principalmente por la propia empresa, aunque en determinados supuestos lo han hecho con la intermediación de empresas de selección de personal. El método más utilizado es internet y los portales de

empleo. Los puestos de trabajo son ofertados mayormente por microempresas, es decir aquéllas cuyo número de trabajadores no supera los 10.

El sector económico donde suelen estar encuadradas estas empresas es el de Servicios, aunque también hay un 4,91% en el sector Agrario.

La mayoría de los contratos firmados con la ocupación de veterinarios, no suelen especificar la duración inicial de los mismos. Los que lo hacen se hayan encuadrados principalmente en el tramo de los tres y los seis meses. Por otro lado, hay una minoría que superan los doce meses de duración inicial. El modelo más utilizado es el eventual por circunstancias de la producción, seguido del de obra o servicio.

Es recomendable estar en posesión del carnet de conducir automóviles; en el 22% de los supuestos se requiere disponibilidad de vehículo. En una de cada cuatro ofertas se demanda disponibilidad para viajar.

GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado de varios, 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, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende**2130 Veterinarios:**

- 21301014 Genetistas veterinarios
- 21301036 Veterinarios
- 21301025 Patólogos (medicina veterinaria)

Funciones que desempeñan

Los veterinarios, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de los Profesionales de la salud, desempeñan, principalmente, las siguientes funciones: diagnostican, previenen y tratan enfermedades, lesiones y disfunciones de los animales. Pueden atender a gran diversidad de animales, especializarse en el tratamiento de un grupo determinado de animales o en una especialidad concreta. También pueden prestar servicios profesionales en empresas comerciales que elaboran productos biológicos y farmacéuticos.

Entre sus tareas se incluyen: determinar la presencia y la naturaleza de estados anómalos mediante exploración física, pruebas de laboratorio y técnicas de diagnóstico por imagen, como radiografía y ecografía; aplicar tratamientos médicos y quirúrgicos a los animales y administrar y prescribir medicamentos, analgésicos y anestésicos locales y generales; realizar intervenciones quirúrgicas, curar heridas y recolocar huesos fracturados; prestar servicios de obstetricia y dentales a los animales; participar en programas creados para prevenir la aparición y la difusión de enfermedades animales; vacunar a los animales frente enfermedades infecciosas y hacer pruebas de estas enfermedades, así como notificar a las autoridades la aparición de brotes de enfermedades animales infecciosas; realizar autopsias para determinar la causa de la muerte; asesorar a los clientes sobre salud, nutrición y alimentación, higiene, cría y cuidado de los animales; prestar servicios de eutanasia para animales.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 4 y 5.

Finalizaron estudios en Veterinaria durante los últimos años un promedio de mil ciento treinta y ocho personas al año en los últimos cinco cursos académicos disponibles (2007/08 a 2011/12), según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Curso académico	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	Promedio
Nº Egresados	1.144	1.143	1.078	1.127	1.230	1.138

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

El número de egresados en el último curso académico se incrementó en el 9,14% respecto del año anterior, siendo casi el doble del incremento recogido en el año anterior.

Entre las asignaturas estudiadas en este grado universitario se encuentra el idioma, siendo el inglés el más solicitado por las empresas demandantes de este perfil profesional.

Tras la licenciatura o graduado en Veterinaria el profesional, si reúne los requisitos y así lo desea, puede comenzar un proceso de especialización. Es recomendable acceder a estudios de nivel superior en relación a la especialidad que se quiera ejercer: máster (Dirección y gestión de laboratorios clínicos, Patología y producción porcina), posgrados (Diseño y estadística para la investigación en ciencias de la salud, Medicina de la industria farmacéutica, Veterinaria en salud pública), doctorados (Biología celular, Biología vegetal, Biotecnología, Ecología, Química, Cirugía, Farmacología, Inmunología, Microbiología, Neurociencia, Producción animal y nutrición, Tecnología e higiene de los alimentos).

Es de interés el sitio web <http://euskills panorama.ec.europa.eu/> sobre competencias de los perfiles ocupacionales en el ámbito europeo e incluye tendencias.

FARMACÉUTICOS

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

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, localización, información acerca del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el semblante de la oferta de empleo de los *Farmacéuticos*.

De la muestra de 146 ofertas recogidas, el 58%, proceden de portales de empleo privados, un 14% de los servicios públicos de empleo y el 28% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo, principalmente la industria farmacéutica. Los perfiles para la oficina de farmacia y la industria farmacéutica son los más habituales en la oferta publicada.

Esta oferta de empleo se anuncia en el mercado con una diversidad de nombres importante. Unos hacen referencia a la categoría laboral, *adjunto, asistente, auxiliar farmacéutico, delegado, director, responsable*, etc.; otros se dirigen al *farmacéutico* tradicional de oficina de farmacia; son numerosos los que aluden a una de las competencias que se reclaman del candidato, las ventas, por ejemplo, *visitador, comercial*; otros hacen referencia a la especialidad para la que se les quiere reclutar: *análisis, calidad, laboratorio, cosmética*, etc.; otros apelan simplemente al requisito de *licenciado en farmacia* o lo acompañan con un *idioma*, bien por tener destino del puesto de trabajo en el extranjero o refiriéndose a alguna de las lenguas cooficiales en España.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 23%	Sólo el 54% de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. En un tercio de las ofertas con contratos temporales se brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 31%	
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 disponibilidad horaria y tardes.
Tiempo parcial: 10%	
Salario	
Rango medio: 18-33 mil €/año	Dos de cada tres ofertas no menciona nada sobre el salario, el resto ronda el rango señalado. Aparecen cada vez más ofertas que vinculan el salario a los objetivos, principalmente en aquellos casos relacionados con la comercialización.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Competencias específicas requeridas

- La de farmacéutico es una ocupación caracterizada y condicionada por la necesidad de estar en posesión de la **titulación** correspondiente. Algunos empleos sólo se pueden ejercer si se es titulado (por ej. farmacéutico de oficina u hospital), a otros concurren libremente con otros profesionales. Las competencias están profusamente desarrolladas dado el carácter fuertemente reglamentado del sector y del ejercicio de la profesión. No obstante, el mercado va incorporando nuevas competencias a medida que la ocupación se desarrolla y expande por otras ramas de actividad complementarias. Dos de cada tres ofertas analizadas buscan categorías laborales de técnicos, el resto se reparte entre directivos, coordinadores y ayudantes.
- Atendiendo a las **competencias** que podríamos denominar tradicionales o consolidadas, las ofertas nos hablan de puestos de trabajo en los que hay que dispensar, formular, analizar, mantener, planificar, asesorar, diagnosticar, verificar, diseñar, aplicar, promover, investigar, evaluar, monitorizar, comunicar, promocionar, supervisar, organizar, actualizar, etc.
- Pero el ámbito de actuación del farmacéutico se ha venido **ampliando y desarrollando** en los últimos años, principalmente en áreas como el industrial, distribución, ventas, investigación, o incluso en las nuevas formas de la farmacia tradicional (tipos de servicios, formas de pago, robotización, etc.). Entre estas novedades destaca la presencia en las ofertas de: habilidades comerciales, vocación de servicio y atención al cliente, control y seguimiento de la actividad, manejo de protocolos específicos en producción (GMP, NCF), distribución (GDP) o indicadores KPI, manejo de aplicaciones informáticas específicas principalmente bases de datos y de gestión (NixFarma, Bot Plus, Nees, Raefar, Sap, etc.)
- En conjunto se puede afirmar que en las ofertas de empleo se busca una persona titulada en farmacia como punto de partida pero con un amplio abanico de **alternativas y posibilidades** laborales.

Formación y experiencia

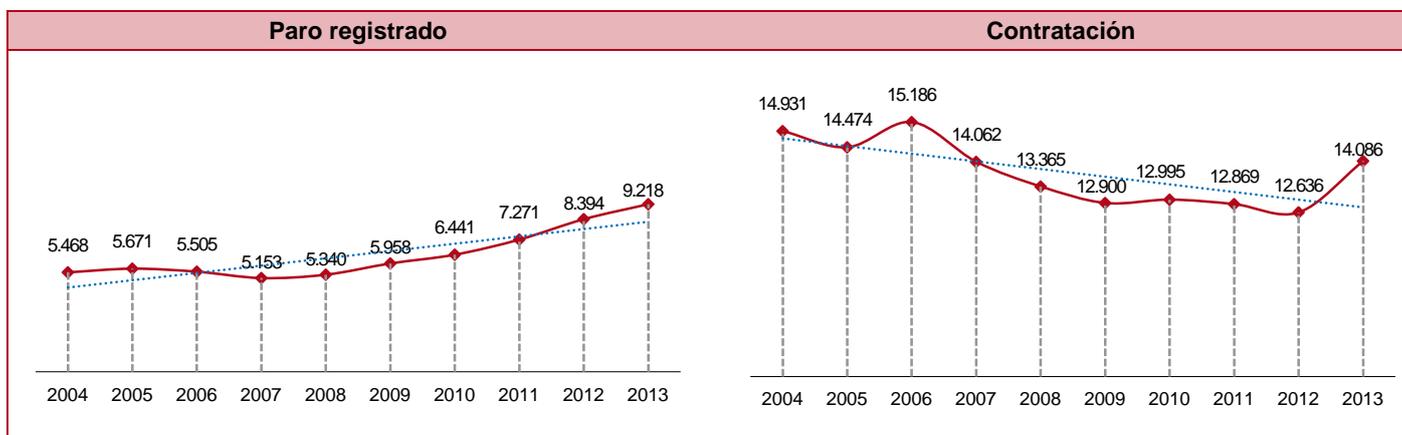
- Por lo general, las ofertas publicadas recogen expresamente la necesidad de titulación, si se omite es por obviedad. También aparece el requisito de colegiación en parte de ellas. Enlazando con el apartado anterior donde se alude a la diversidad ocupacional, la cuestión está en aquellos empleos en que no se requiere exclusivamente esa formación, sino que libremente concurren al puesto con otras titulaciones, especialmente Química, Biología, Medicina u otras ciencias de la salud.
- Esta **diversidad** nos lleva a encontrarnos en las ofertas dirigidas a titulados en farmacia referencias a áreas como investigación, desarrollo, fabricación, distribución, etc. así, se busca un farmacéutico con formación/experiencia en logística, legislación específica, control de calidad, protocolos de investigación y análisis, cosmética y dermatología, alimentación, especialidades médicas, etc. Se busca un profesional que tomando como referencia la titulación en farmacia además aporte especialización postgrado y formación y experiencia en otras áreas de actividad complementarias. El hecho de que en el 20% de los casos analizados se ofrece formación a cargo de la empresa, no es ajeno a estas circunstancias.
- El conocimiento de **idiomas** está presente en estas ofertas de empleo, exigiendo inglés muy por encima de todos los demás. El nivel requerido es alto. Lo habitual es que se exijan idiomas desde ofertas procedentes del área de investigación, desarrollo, fabricación, comercialización o desde la oficina de farmacia con clientela multilingüe. El conocimiento de informática aparece expresamente en el 22% de las ofertas, y suelen reclamar unos conocimientos concretos y avanzados de herramientas informáticas específicas como se ha señalado.
- En el 62% de las ofertas analizadas se pide **experiencia** previa a los candidatos, bien genérica o específica para el puesto al que optan. A un tercio se le exige una experiencia mínima de un año y se incrementa en función de la especialidad o complejidad del puesto de trabajo ofertado. Más de un tercio de los desempleados no acredita experiencia. Al ser este un requisito determinante es fundamental buscarle alternativas.

Acerca del candidato

- Las ofertas no especifican una preferencia por la **edad** del candidato, aunque las contrataciones al final se decantan por mujeres menores de 30 años. En un tercio de los casos se prefiere que se resida en la zona y en un porcentaje similar se requiere disponibilidad para viajar. La tasa de movilidad geográfica en la contratación (15%) es inferior a la general de técnicos y directivos (19%), debido a la tradición familiar que tiene la oficina de farmacia.
- 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 formación de **base sólida**, que sea responsable, buen comunicador, dispuesto a formarse permanentemente, con dotes organizativas e inclinación por la innovación e investigación, comprometido con los objetivos, abierto a la versatilidad funcional, que en su caso deberá tener una fuerte vocación comercial e inspiración economicista en su actuación, que tome iniciativas que aporten valor en línea con los objetivos marcados. Tiene que tener en cuenta que en la mayoría de los casos trabajará en equipo y con las miras puestas en el cliente o proveedor.
- Sin olvidar que se trata de una profesión con una enorme trascendencia social y económica al tener la salud como principal función.

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: Servicio Público de Empleo Estatal

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas y clasificadas como paradas 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, de tal forma que en los últimos años de cada tres desempleados dos continúan como

tal. En buena medida debido a no poder absorber en su totalidad a los más de dos mil titulados que cada año se incorporan al mercado laboral, además de los que se van quedando en desempleo.

La contratación ha repuntado en el último año, con un promedio de 13.750 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. 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 2013 había 6.386 personas inscritas, lo que supone un incremento del 4,74% 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:	5,92%
Beneficiarios prestación:	57,63%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 14.086 contratos, lo que representa un crecimiento del 11,48% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	20,15%
Mujeres:	79,85%
Menores de 30 años:	44,21%
Mayores de 45 años:	12,22%
Parados de larga duración:	2,39%
Personas con discapacidad:	0,59%
Extranjeros:	2,58%
Indefinidos	18,48%
Temporales	81,52%



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destacan el comercio minorista (farmacias) seguido a mucha distancia, como se puede observar, por Actividades sanitarias e Investigación y desarrollo. Esta distribución por actividades contratantes difiere de manera significativa de las actividades ofertantes, siendo Actividades sanitarias y Fabricación de productos farmacéuticos las que más publicitan sus ofertas de empleo, mientras que el comercio minorista (oficina de farmacia) en buena medida cubre sus vacantes por otros procedimientos más directos entre empleador-familiar-candidato.

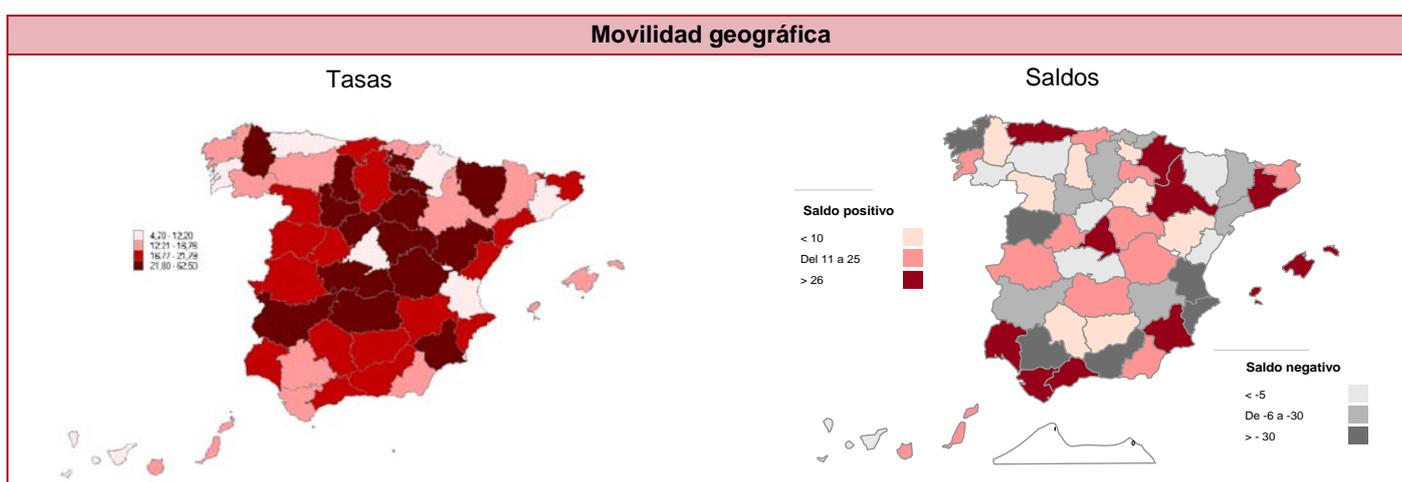
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	14.086	11,48	6.386	4,74	C. F. Navarra	501	5,03	82	-18,81
Andalucía	2.729	10,89	1.722	6,96	C. Valenciana	1.137	7,26	916	4,21
Aragón	312	21,40	68	-22,73	Extremadura	232	30,34	90	1,12
Canarias	495	20,73	174	-0,57	Galicia	1.091	8,13	330	3,77
Cantabria	152	1,33	38	31,03	I. Balears	270	29,19	49	6,52
Castilla y León	969	2,65	230	-1,71	La Rioja	126	35,48	13	0,00
Castilla La Mancha	464	25,75	184	-10,24	Melilla	27	-12,90	17	-19,05
Cataluña	1.874	11,68	631	7,31	País Vasco	979	11,63	176	10,00
Ceuta	13	8,33	10	-33,33	P. de Asturias	380	37,18	73	32,73
C. de Madrid	2.058	10,23	1.485	8,24	R. de Murcia	273	0,37	98	-1,01

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

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: Servicio Público de empleo Estatal

La movilidad geográfica (15%) en esta ocupación es inferior, como ya se ha señalado, a otras asimilables (técnicos, directivos 18%). 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

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 ni es compensado por la movilidad geográfica y/o funcional como demuestra la menor tasa contrataciones por circunstancias eventuales de actividad o interinidad y cada vez en mayor número para jornadas a tiempo parcial. Estos contratos en su mayoría son firmados por personas jóvenes. Aún así se ha de tener en cuenta que la temporalidad suele ser la antesala de la estabilidad como prueba el significativo porcentaje de conversiones a indefinidos.

Más de un tercio de los contratos que se firman tienen una duración inicial inferior al mes, en su mayoría son mujeres menores de 30 años. 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. 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.

GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado de varios, 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 a titulados en farmacia, aunque sólo parte

de estos empleos estén reservados en exclusiva a ser titulado en farmacia, en el resto concurren con otros profesionales. 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**2140 Farmacéutico:**

- 21401048 Farmacéuticos, en general
- 21401026 Farmacéuticos de farmacia hospitalaria
- 21401015 Farmacéuticos de análisis clínicos
- 21401037 Farmacéuticos industriales (Farmacotécnico)

Funciones que desempeñan

Los farmacéuticos, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de los Profesionales de la salud, desempeñan las siguientes funciones principales: almacenan, mantienen, componen y dispensan medicamentos y aconsejan sobre el uso apropiado y los efectos adversos de las drogas o medicamentos siguiendo las prescripciones de médicos u otros profesionales de la salud. Contribuyen en la investigación probando, preparando, prescribiendo y monitorizando terapias médicas a fin de optimizar la salud de las personas.

Ejercicio y competencias, regulados en la Ley 44/2003 de Ordenación de las profesiones sanitarias, que atribuye a los farmacéuticos "las actividades dirigidas a la producción, conservación y dispensación de los medicamentos, así como la colaboración en los procesos analíticos, fármaco terapéuticos y de vigilancia de la salud pública" y en la Orden 2137/2008, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Farmacéutico. Otra referencia importante es el Libro Blanco de la profesión de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 4 y 5. Finalizaron estudios en Farmacia durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, ver tabla, un promedio de dos mil doscientas cuarenta y siete personas al año en los últimos cinco cursos académicos disponibles (2007/08 a 2011/12), según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Curso académico	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	Promedio
Nº Egresados	2.095	2.287	2.174	2.378	2.631	2.313

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

Los desempleados acreditan formación reglada en áreas de conocimientos específicos como puede ser hospitalaria, análisis clínicos, alimentaria, dermoestética, etc. Especialidades que también están presentes en la oferta de empleo como se ha indicado en el punto 1 de la ficha al caracterizar la oferta de empleo y que son determinantes a la hora de encontrar trabajo por la polivalencia y especialidad que aportan.

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, al igual que en otros servicios para el empleo, 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 las aptitudes pedagógicas, idiomas, ventas, gestión empresarial, control de calidad o atención al cliente.

En el tema idiomas, señalar que siguen siendo pocos los desempleados que acreditan un conocimiento de idiomas extranjeros suficiente, lo que limita el acceso a las oportunidades de empleo que se brindan en el exterior (10% de la muestra). Para destino a la Unión Europea ver [Red Eures](#), o incluso la oferta nacional que pide idiomas.

La Resolución de 16 de julio de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, recoge las *Oficinas de Farmacia* como área prioritaria en materia de *formación de oferta*.

Es de interés el sitio web <http://euskills panorama.ec.europa.eu/> sobre competencias de los perfiles ocupacionales en el ámbito europeo e incluye tendencias.

ODONTÓLOGOS Y MÉDICOS ESTOMATÓLOGOS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Odontólogos y Estomatólogos** dirigida a titulados en odontología o médicos especialistas en estomatología. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, la localización, la formación, la experiencia así como las competencias y habilidades del candidato. El resultado será el semblante de la oferta de empleo de los odontólogos y estomatólogos.

De las 152 ofertas recogidas en la muestra, el 65%, estaban publicadas en los portales de empleo privados, un 2% en los servicios públicos de empleo y el 33% restante en las webs de los colegios profesionales o de las propias empresas como son las clínicas dentales, o las mutualidades sanitarias que publicitan directamente sus ofertas de empleo.

Los perfiles más solicitados en la oferta publicada son: odontólogo generalista y odontólogo al que se añade alguna especialidad: endodoncista, implantólogo, implantoprotésico, periodoncista, ortodoncista, odontopediatra, especializado en estética.

La mayoría de las ofertas hacen referencia directamente a la especialidad necesaria para el puesto ofertado: *odontopediatra, especialista en endodoncia, en estética, en*

ortodoncia, cirujano implantólogo, etc. Son numerosos los que aluden a la formación específica exigida o valorada, se valoran conocimientos sobre: *prótesis, implantes, endodoncia, odontopediatría, ortodoncia, manejo de RX, experiencia en estética, en rehabilitaciones de prótesis fijas complejas, etc.*

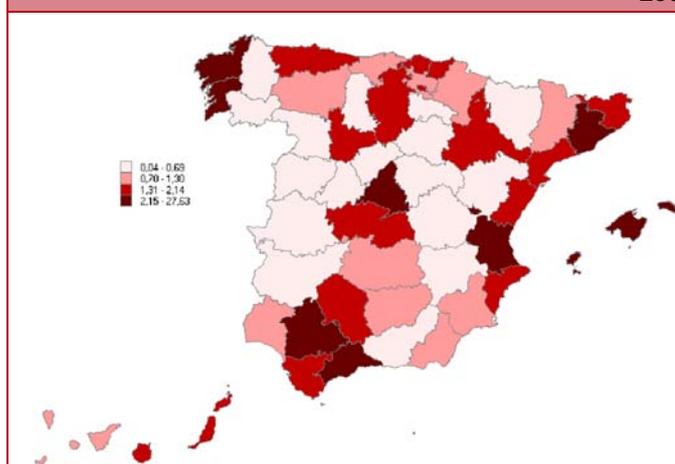
Normalmente no consta la categoría laboral, se solicitan licenciados sin categoría laboral determinada. Otras ofertas aluden a alguna de las competencias que se reclaman del candidato, añadiendo palabras relacionadas con las tareas específicas a realizar: *diagnosticar, asesorar, coordinar, planificar.* Las hay que hacen referencia a la localización del puesto, a la posibilidad de desplazamiento e incluso a la distribución de la jornada laboral. Algunas ofrecen formación para el puesto, otras hacen referencia al nivel formativo o a la Titulación: *Universitario de segundo ciclo, Estudios de post grado o Máster, licenciado, doctorado, etc.* En ocasiones lo acompañan de un *idioma* o de la capacidad para aprenderlo, bien por tener el puesto de trabajo en el extranjero o bien refiriéndose a alguna de las lenguas cooficiales en España.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 13%	Sólo el 45% de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. De las ofertas con contratos temporales a un 12% se les brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 22%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 75%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, el 75% lo hacen a tiempo completo. Predomina la jornada partida, seguida de la jornada con disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 25%	
Salario	
Rango medio: 18-33 mil €/ brutos anuales.	Cuatro de cada cinco ofertas no menciona nada sobre el salario. De las que sí lo hacen, el 48% se refieren al rango señalado a la izquierda, siguiéndoles aquéllas en las que el salario se acuerda entre las partes (21%).

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos de odontólogos, formalizados durante 2013, con respecto al total nacional (1%=51 contratos).

Refleja, al igual que la muestra de ofertas recogidas, un predominio de la contratación en los grandes centros urbanos: Madrid, Barcelona, Valencia e Illes Balears, acaparan cerca del 50% del total registrado.

Del total de la muestra, el ámbito de las empresas que ofertan el puesto es: nacional el 57 %, local el 10%, provincial el 7% e internacional el 5%. De las ofertas analizadas el 66% no hacen referencia al tipo de empresa que realiza la oferta, pero de las que sí lo hacen, el 12% son microempresas (hasta 10 trabajadores), el 2% pequeñas empresas, el 10% medianas y el 9% grandes empresas.

Competencias específicas requeridas

- La ocupación de odontólogo o estomatólogo está caracterizada y condicionada por la necesidad de estar en posesión de la **titulación** correspondiente, ambas son profesiones reguladas cuyo ejercicio viene determinado por el Ministerio de Sanidad.
- Las competencias están muy desarrolladas, dado el carácter fuertemente reglamentado del sector y del ejercicio de la profesión. No obstante, el mercado va incorporando nuevas competencias a medida que la ocupación se desarrolla.
- Atendiendo a las **competencias** que podríamos denominar tradicionales, a pesar de que en el 45% de las ofertas no hacen referencia, pues se sobreentiende que es el ejercicio de su profesión, estas nos hablan de puestos de trabajo en los que hay que diagnosticar, asesorar, prescribir, planificar, coordinar, supervisar, realizar tareas de control y seguimiento, etc.
- En conjunto se puede afirmar que en las ofertas de empleo se busca una persona titulada en odontología o especializada en estomatología como punto de partida pero con un abanico de **especialidades** odontológicas.
- En las ofertas siguen apareciendo referencias a que el candidato esté colegiado. Los Colegios Profesionales de Odontólogos y Médicos Estomatólogos suelen disponer de una bolsa de trabajo con ofertas de empleo y formación.

Formación y experiencia

- Por lo general, las ofertas publicadas recogen expresamente la necesidad de **titulación** en un 85%, si se omite es porque se sobreentiende y en un 8% aluden a estudios de post grado o máster. También aparece el requisito de colegiación en parte de ellas y en algunos casos, se exige seguro de responsabilidad civil para poder ejercer.
- La **diversidad** en las ofertas tiene relación con las distintas especialidades. Se busca un profesional que tomando como referencia la titulación en odontología o estomatología aporte, además, especialización y experiencia en otras áreas de actividad complementarias, tales como: ortodoncia, endodoncia, prótesis, estética, etc. En el 10% de los casos analizados, se ofrece formación a cargo de la empresa.
- El conocimiento de **idiomas** está presente en estas ofertas de empleo, exigiendo inglés de nivel alto en el 10% de las ofertas, por encima del francés o el alemán que lo hacen en un 1%. En otros casos se exige o se valora la capacidad para aprender un idioma.
- El conocimiento de **informática** apenas aparece, solo lo hace expresamente en el 2% de las ofertas, y normalmente hacen referencia a conocimientos básicos.
- En el 95% de las ofertas analizadas se exige **experiencia** previa, genérica o específica, en función del puesto al que optan. En un tercio de estas ofertas, la experiencia exigida es de dos años y en otro tercio es de tres; en un 5% se exige más de cuatro años y en un 10% más de cinco años. La experiencia se convierte en un requisito determinante en la búsqueda de alternativas laborales.

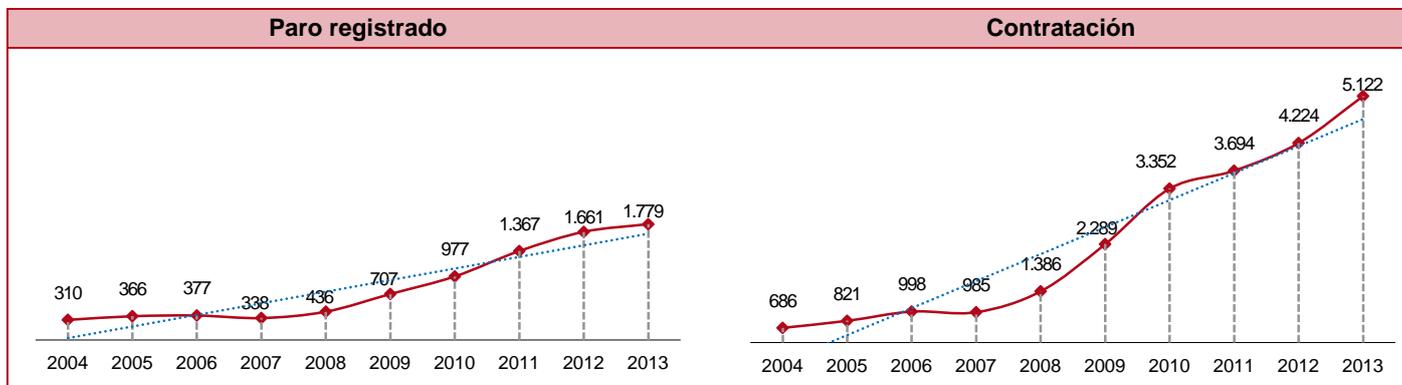
Acerca del candidato

- Las ofertas no especifican una preferencia por la **edad** del candidato ni por ningún colectivo en especial, aunque en el seguimiento de la contratación se puede observar una preferencia por mujeres de en torno a 30 años de edad.
- En una cuarta parte de los casos hay preferencia porque se resida en la zona, y es testimonial que se requiera disponibilidad para viajar, aunque es frecuente que se solicite disponer de vehículo propio, sin embargo en el análisis de la movilidad geográfica de la contratación, se puede constatar que es una profesión con una considerable movilidad.
- Si bien es cierto que se podría afirmar que cada puesto ofertado tiene un perfil, máxime al tratarse de una ocupación que requiere una alta cualificación, se podría señalar, con carácter general, que se busca un candidato **polivalente** con una formación de **base sólida**, conocedor de las nuevas técnicas y materiales, pero que además tenga adquirida una serie de competencias tales como las relacionadas con la vocación de servicio y excelente atención al paciente/cliente.
- La orientación hacia una política y pedagogía profiláctica, que sea comprometido con la profesión, responsable, buen comunicador para con el paciente, que sepa trabajar en equipo, con buena presencia, que tenga iniciativa y dinamismo, etc. Hay que tener en cuenta que la mayoría de ofertas proceden de pequeños empleadores con una fuerte orientación al cliente.
- No debe olvidar que se trata de una profesión con gran trascendencia social y económica, ya que se encarga principalmente de la salud oral y de su estética.

ODONTÓLOGOS Y MÉDICOS ESTOMATÓLOGOS

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: Servicio Público de Empleo Estatal

Los gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas y clasificadas como paradas, 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, de tal forma que en los últimos años de cada dos desempleados uno continúa como tal; en buena medida debido a no poder absorber en su

totalidad a los más de mil cuatrocientos titulados que cada año se incorporan al mercado laboral, además de los que se van quedando en desempleo.

La contratación ha repuntado en el último año con 898 nuevos contratos, siendo el promedio de contratos a lo largo de la serie representada de 2.356. Esta aparente contradicción entre el aumento de los contratos y del desempleo se explica, por el incremento de la temporalidad (3 de cada 5) y de la rotación (1,5%). 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 2013 había 658 personas inscritas, lo que supone un descenso del 6,80% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	27,81%
Mujeres:	72,19%
Menores de 30 años:	52,13%
Mayores de 45 años:	17,78%
Parados de larga duración:	16,87%
Personas con discapacidad:	1,06%
Extranjeros:	12,77%
Primer empleo:	25,38%
Beneficiarios prestación:	36,46%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 5.122 contratos, lo que representa un crecimiento del 21,26 % si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	29,62%
Mujeres:	70,38%
Menores de 30 años:	57,61%
Mayores de 45 años:	6,46%
Parados de larga duración:	1,02%
Personas con discapacidad:	0,20%
Extranjeros:	7,13%
Indefinidos	42,50%
Temporales	57,50%

Actividades económicas que realizaron más contratos



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destacan las Actividades sanitarias seguidas a muchísima distancia por otras actividades relacionadas con este sector, como son: Educación, Asistencia en establecimientos residenciales y Comercio al por menor, tal y como podemos observar en el gráfico. Esta distribución por actividades contratantes coincide en gran manera con las actividades ofertantes, siendo las Actividades sanitarias las que más publicitan estas ofertas de empleo.

ODONTÓLOGOS Y MÉDICOS ESTOMATÓLOGOS

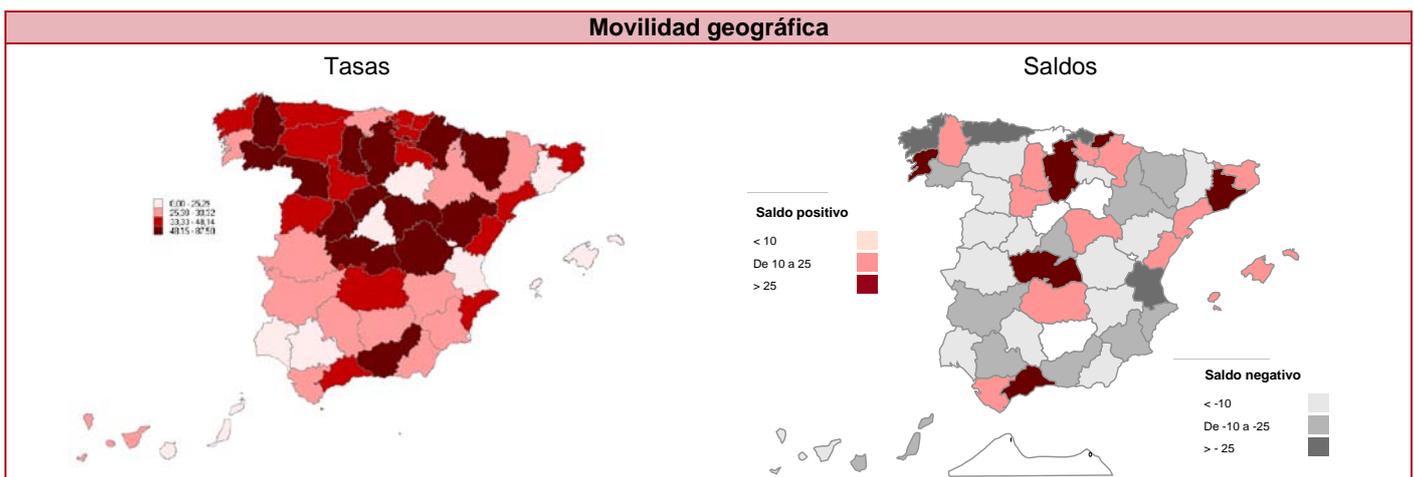
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	5.122	21,26	658	-6,80	C. F. Navarra	52	52,94	99	-1,00
Andalucía	558	15,29	112	-26,80	C. Valenciana	501	2,04	9	28,57
Aragón	97	-16,38	9	12,50	Extremadura	60	25,00	45	-2,17
Canarias	126	51,81	27	12,50	Galicia	354	40,48	137	0,74
Cantabria	43	-8,51	10	42,86	I. Balears	206	48,20	29	38,10
Castilla y León	269	22,83	18	-10,00	La Rioja	22	144,44	8	0,00
Castilla-La Mancha	211	15,93	5	-37,50	Melilla	5	0,00	37	-2,63
Cataluña	795	16,06	17	-10,53	País Vasco	261	19,72	1	0,00
Ceuta	9	0,00	24	41,18	P. de Asturias	85	14,86	4	100,00
C. de Madrid	1.415	29,34	64	-25,58	R. de Murcia	53	51,43	3	-40,00

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

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

tiene un comportamiento más irregular y dispar, como puede observarse en la tabla anterior, aunque en muchas comunidades tiende a disminuir.



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

La tasa de movilidad geográfica en esta ocupación es del 27,08% muy superior a la general del total de contratos que se formalizan en España (12,7%), pero si tenemos en cuenta la categoría profesional de estos facultativos (técnicos y profesionales científicos e intelectuales), la tasa de movilidad disminuye hasta el 17,75%. La tasa pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve de provincia, (cuando la provincia del domicilio del trabajador y del centro de trabajo no coincide), bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos. Los saldos, mapa de la derecha, nos hablan, en valores absolutos, de provincias emisoras o saldos negativos, (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y de provincias receptoras o saldos positivos (provincias que realizan contratos a personas de fuera de su provincia).

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, (1.533 este último año), que de momento no son absorbidos por el mercado, ni es compensado por la movilidad geográfica o funcional.

Más de un tercio de los contratos que se firman tienen una duración inicial de seis meses y dos de cada cinco están encuadrados en la tipología de Eventuales por circunstancias de la producción. En el 70% de los casos se contratan mujeres y casi el 60% se llevan a cabo con personas menores de treinta años. En un 80% es la propia empresa la que oferta el empleo, bien a través de sus propias web o de portales de empleo.

El autoempleo, así como un ámbito de búsqueda más amplio que el provincial, son aspectos que apenas se manifiestan y que tienen su importancia a la hora de encontrar o crear empleo, sea por cuenta ajena o propia.

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. Hay que 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 a titulados en

Odontología o Medicina especializada en estomatología.

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**2151 Odontólogos y estomatólogos:**

- 21511013 Médicos especialistas en estomatología
- 21511024 Odontólogos

Funciones que desempeñan

Los odontólogos y estomatólogos, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de los Profesionales de la salud, diagnostican, tratan y previenen enfermedades, lesiones y malformaciones de los dientes, boca, encías y tejidos asociados mediante la aplicación de los principios y procedimientos de la odontología moderna. Utilizan una amplia gama de técnicas diagnósticas (diagnósticos) y de cirugía, entre otras técnicas especializadas, para promover y restaurar la salud oral.

Ejercicio y competencias, están regulados en la Ley 44/2003 de Ordenación de las profesiones sanitarias, según la cual la profesión de "dentista le corresponde a los Licenciados en Odontología y a los Médicos Especialistas en Estomatología, sin perjuicio de las funciones de los Médicos Especialistas en Cirugía Oral y Maxilofacial, las funciones relativas a la promoción de la salud buco-dental y a la prevención, diagnóstico y tratamiento señalados en la Ley 10/1986, de 17 de marzo, sobre odontólogos y otros profesionales relacionados con la salud bucodental", y en la Orden 2136/2008, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de dentista. Otra referencia importante es el Libro Blanco de la profesión de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 4 y 5.

Finalizaron estudios en Odontología durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, ver tabla, un promedio de mil cuatrocientas diecinueve personas al año en los últimos cinco cursos académicos disponibles (2007/08 a 2011/12), según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Nº de egresados por curso académico

Curso académico	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	Promedio
Grado en Odontología	1.475	1.289	1.421	1.379	1.533	1.419

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

Los desempleados acreditan formación reglada en áreas de conocimientos específicos como puede ser cirugía dental, ortodoncias, odontopediatría, periodoncia, tecnología de diagnóstico y tratamiento médico. Especialidades que también están presentes en la oferta de empleo como se ha indicado en el punto uno de la ficha al caracterizar la oferta de empleo y que son determinantes a la hora de encontrar trabajo por la polivalencia y especialidad que aportan. 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.

Los idiomas, que permiten el acceso a oportunidades de empleo, continúan siendo tarea pendiente, ya que si bien la inmensa mayoría posee algún conocimiento, son pocos los desempleados que acreditan un nivel de idiomas extranjeros suficiente, lo que limita el acceso a las oportunidades que se brindan en el exterior. Para destino a la Unión Europea ver [Red Eures](#), y la oferta nacional que pide idiomas.

Es de interés el sitio web <http://euskilspanorama.ec.europa.eu/> sobre competencias de los perfiles ocupacionales en el ámbito europeo e incluye tendencias.

ÓPTICOS / OPTOMETRISTAS

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

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, localización, acerca del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será la panorámica de la oferta de empleo de los *Ópticos/optometristas*.

De la muestra de 154 ofertas recogidas, el 71%, proceden de portales de empleo privados, un 2% de los

servicios públicos de empleo y el 27% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo, principalmente colegios profesionales.

Esta oferta de empleo se anuncia en el mercado con el nombre de óptico/a optometrista. Los menos hacen referencia al requerimiento de diplomatura, que se da más bien como hecho o al destino geográfico del puesto de trabajo.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 29%	Sólo el 54% de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. En un 10% de las ofertas con contratos temporales se brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 25%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 83%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, el 83% ofrecen trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predomina la jornada partida con un 54% seguida de disponibilidad horaria (17%) y mañana (13%).
Tiempo parcial: 17%	
Salario	
Rango medio: 18-33 mil €/año	Sólo un 21% de las ofertas mencionan el tema salarial y lo hacen mayoritariamente en el rango señalado.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Competencias específicas requeridas

- Óptico/Optometrista es una ocupación del ámbito sanitario caracterizada y condicionada por la necesidad de estar en posesión de la **titulación** universitaria correspondiente y así se refleja en la muestra de ofertas estudiadas. Las competencias están profusamente desarrolladas, dado el carácter fuertemente reglamentado de este sector profesional encargado de la diagnosis y tratamiento del sistema visual. Las ofertas analizadas buscan categorías laborales de técnicos.
- Atendiendo a las **competencias** que podríamos denominar tradicionales o consolidadas, las ofertas nos hablan de puestos de trabajo en los que básicamente las funciones son de gabinete, atención al cliente, venta y contactología. Hay pues que atender al público, vender productos ópticos, diagnosticar, asesorar, analizar y evaluar el aparato visual.
- El ámbito de actuación del óptico está focalizado en la salud visual y sobre él se han ido desarrollando en los últimos años sus competencias, principalmente en procedimientos preventivos, contactología, ortoqueratología, terapias de baja visión y en la colaboración y apoyo con técnicas de cirugía refractiva (laser).
- Se destaca la presencia en las ofertas de: habilidades comerciales, vocación de servicio y atención al cliente.

Formación y experiencia

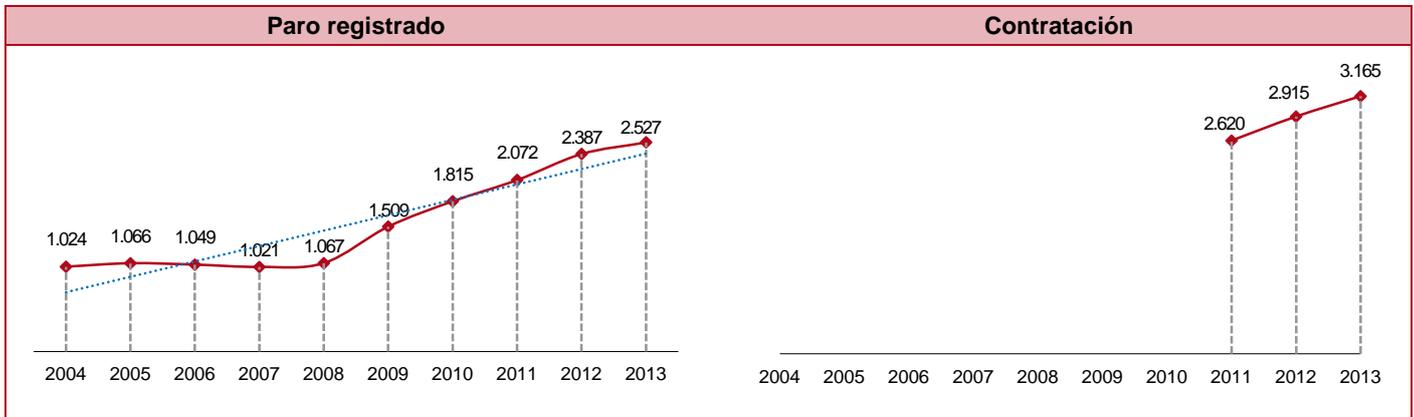
- Por lo general, las ofertas publicadas recogen expresamente la necesidad de **titulación** universitaria y si se omite es por obviedad, correspondiéndose ésta con la denominación de la profesión en cuestión.
- No parece ser una ocupación con mucha diversidad ocupacional, estando las ofertas dirigidas a titulados en óptica y optometría, siendo éste el principal requerimiento. En algunas ofertas también se valoran conocimientos y formación en audiología.
- Se buscan profesionales en los que la formación y experiencia gire en torno a las funciones intrínsecas de la optometría. Sólo en el 5% de los casos analizados se ofrece formación a cargo de la empresa.
- El conocimiento de **idiomas** está presente en el 19% de estas ofertas de empleo, exigiendo inglés muy por encima de todos los demás y siendo requerido un nivel alto del mismo. La exigencia del inglés se produce sobre todo en ofertas de trabajo en la costa mediterránea o para trabajar fuera de España.
- En las ofertas analizadas no aparecen conocimientos expresos de informática, más allá del nivel de usuario de office.
- En el 52% de las ofertas analizadas se pide **experiencia** previa a los candidatos para el puesto al que optan, requiriendo más de un año de experiencia en la mayoría de los casos.

Acerca del candidato

- Las ofertas no especifican una preferencia por la **edad** del candidato, aunque al final la tasa de contratación de las mujeres supone el 72% y la de menores de 30 años el 54%. El 19% de las ofertas prefiere que se resida en la zona y no hay requerimientos en disponibilidad de viajar.
- En síntesis y de manera genérica, se busca un candidato **polivalente** con una formación universitaria sólida, valorando muy positivamente su orientación al cliente, con iniciativa y dinamismo, buen comunicador con el cliente y/o proveedor.
- Deberá tener un alto perfil comercial, con ganas de trabajar en equipo junto con un nivel alto de responsabilidad y de estar dispuesto al aprendizaje continuo en materias de ámbito óptico.
- No debe olvidarse que se trata de una profesión con una enorme trascendencia social y económica al tener la salud visual como principal función.

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: Servicio Público de Empleo Estatal

En el conjunto del territorio nacional y para la ocupación de ópticos/optometristas, el gráfico de la izquierda muestra la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas como paradas y, en el de la derecha, el acumulado anual de contratos. En el caso de los contratos se pone de manifiesto la quiebra que en 2011 se produce con la nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones ya que en la anterior clasificación esta ocupación estaba incluida en el gran grupo 3 y a partir de ese momento se la incluyó en el gran grupo 2, junto

con todas las ocupaciones relacionadas con titulaciones universitarias; por ello, no se dispone de datos desagregados en esos años.

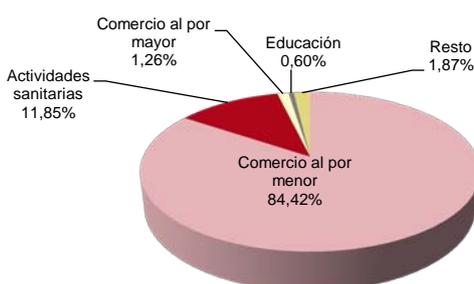
Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica. La contratación ha repuntado en el último año, con un promedio de 2.900 contratos a lo largo de estos últimos tres años. En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y el contratado.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2013 había 1.182 personas inscritas, lo que supone un descenso del 5,97% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	24,96%
Mujeres:	75,04%
Menores de 30 años:	20,47%
Mayores de 45 años:	22,17%
Parados de larga duración:	34,18%
Personas con discapacidad:	1,1%
Extranjeros:	3,05%
Primer empleo:	3,81%
Beneficiarios prestación:	65,08%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 3.165 contratos, lo que representa un crecimiento del 8,58% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	27,68%
Mujeres:	72,32%
Menores de 30 años:	53,55%
Mayores de 45 años:	5,12%
Parados de larga duración:	3,41%
Personas con discapacidad:	0,38%
Extranjeros:	2,53%
Indefinidos	27,93%
Temporales	72,07%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Actividades económicas que realizaron más contratos



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destacan el Comercio minorista (ópticas) seguido a mucha distancia, como se puede observar, por Actividades sanitarias, Comercio mayorista y Educación. Esta distribución por actividades contratantes se mantiene muy similar al de las actividades oferentes, esto es con las actividades económicas que requieren de estos profesionales.

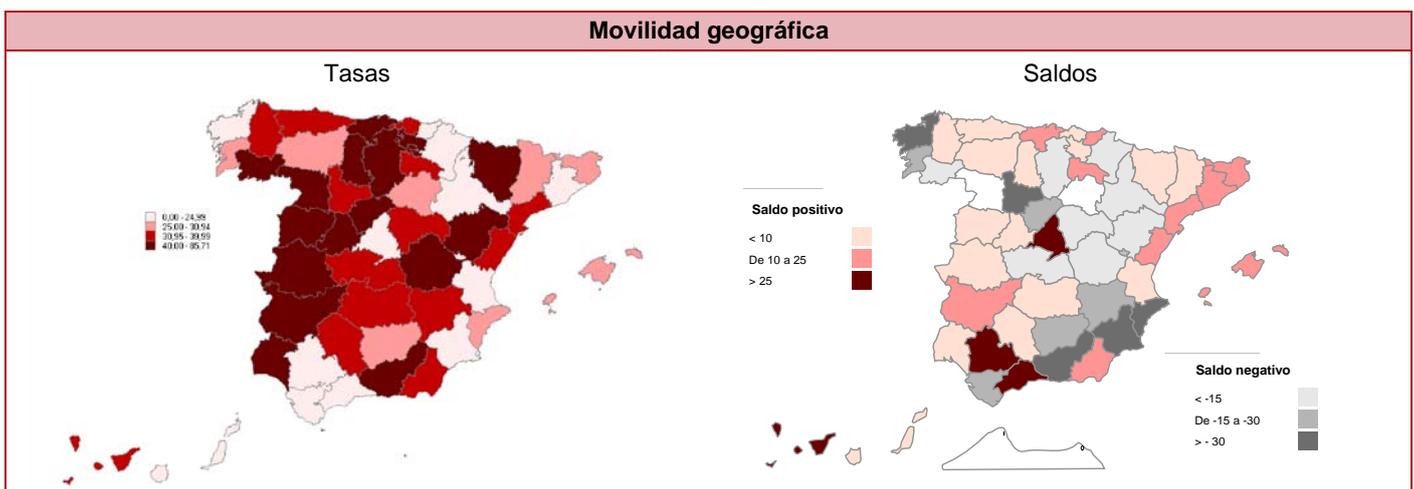
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	3.165	8,58	1.182	-5,97	C. F. Navarra	45	40,63	6	-25
Andalucía	610	0	199	4,74	C. Valenciana	438	22,01	211	0,48
Aragón	56	1,82	20	100	Extremadura	55	7,84	7	-30
Canarias	126	21,15	18	-48,57	Galicia	212	4,95	61	-29,89
Cantabria	20	25	8	166,67	I. Balears	60	-17,81	13	-51,85
Castilla y León	122	7,96	41	-22,64	La Rioja	29	26,09	5	66,67
Castilla-La Mancha	97	22,78	53	0	Melilla	0	0	2	100
Cataluña	457	5,3	160	-9,09	País Vasco	75	-1,32	20	11,11
Ceuta	2	-50	2	100	P. de Asturias	41	-4,65	13	-38,1
C. de Madrid	577	23,29	263	4,78	R. de Murcia	143	-17,34	80	-20

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

Mientras que el incremento de la contratación se refleja en doce de las diecisiete 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: Servicio Público de empleo Estatal

La tasa de movilidad 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. La movilidad geográfica media en esta ocupación es alta ya que con un 22,94% duplica a la general del total de contratos que se formalizan en España (12,97%).

Otros datos de interés

De quienes demandan trabajar en esta ocupación, el 85% afirma poseer experiencia previa. En cuanto a formación, además del título en óptica y optometría algunos certifican másteres universitarios concretos como en Óptica y optometría avanzada, en Optometría clínica y visión, en Fotónica y tecnologías del láser, etc. Tanto el autoempleo como un ámbito de búsqueda más amplio que el provincial son aspectos que apenas se manifiestan cuando se está buscando trabajo y, sin

embargo, sí que tienen su importancia a la hora de encontrar o crear empleo, sea por cuenta ajena o propia.

Los contratos en su mayoría son firmados por mujeres jóvenes y en torno al 35% de los contratos que se firman tienen una duración inicial de entre tres y seis meses y el 22% una duración indeterminada. En su mayoría son contrataciones eventuales por Circunstancias de la producción y para jornada a tiempo completo en pequeñas empresas.

Si bien más del 50% de la contratación se produjo en empresas de menos de 5 trabajadores, el incremento de la contratación durante el último año en empresas grandes ha sido del 121%.

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.

GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado de varios, 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 a titulados en óptica/optometría.

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos.

Grupos y ocupaciones que comprende**2155 Ópticos-Optometristas:**

- 21551019 Ópticos y/u Optometristas

Funciones que desempeñan

Los ópticos/optometristas, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de los Profesionales de la salud, prestan servicios de diagnóstico y tratamiento de desórdenes de los ojos y de la visión. Aconsejan sobre el cuidado de los ojos y prescriben dispositivos ópticos y otras terapias para los problemas de visión.

Ejercicio y competencias, regulados en la Ley 44/2003 de Ordenación de las profesiones sanitarias, que atribuye a los ópticos-optometristas "las actividades dirigidas a la detección de los defectos de la refracción ocular, a través de su medida instrumental, a la utilización de técnicas de reeducación, prevención e higiene visual y a la adaptación, verificación y control de las ayudas ópticas" y en la Orden 727/2009, de 18 de marzo, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Óptico-Optometrista. Otra referencia destacable es el Libro Blanco de la profesión realizado por La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) es otra referencia destacable.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 4 y 5. Finalizaron estudios en Óptica-Optometría durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, ver tabla, un promedio de setecientos cincuenta y seis personas al año en los últimos cuatro cursos académicos disponibles (2007/08 a 2010/11).

Formación	Nº de egresados por curso académico				Promedio
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	
Óptica-Optometría	661	805	779	778	756

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

A continuación se citan otros estudios universitarios oficiales que se pueden realizar al finalizar la diplomatura o grado para completar la especialización. Máster universitario en: óptica y optometría avanzada; óptica, optometría y visión; optometría avanzada; optometría avanzada y ciencias de la visión, optometría clínica; optometría clínica avanzada e investigación; optometría clínica y visión; optometría e investigación clínica; optometría y ciencias de la visión; optometría y visión.

Doctorado universitario en: Fotónica; Fotónica y tecnologías del láser; Ingeniería óptica; Óptica, optometría y visión; Optometría; Optometría avanzada y ciencias de la visión; Tecnología láser; Tecnologías para la salud y el bienestar (visión y optometría).

Como se ha dicho anteriormente, los desempleados acreditan formación reglada en los másteres citados y que pueden ser determinantes a la hora de encontrar trabajo por la polivalencia y especialidad que aportan.

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 que complemente la reglada para un mejor acceso a puestos de trabajo, destacándose los idiomas sobre el resto (gestión de recursos humanos, informática, internet...). Son pocos los desempleados que acreditan conocimientos en idiomas extranjeros, esto puede limitar las oportunidades que se brindan en el exterior (6% de la muestra). Para destino a la Unión Europea ver [Red Eures](#), o incluso la oferta nacional que pide idiomas.

Es de interés el sitio web <http://euskilspanorama.ec.europa.eu/> sobre competencias de los perfiles ocupacionales en el ámbito europeo e incluye tendencias.

PROFESORES DE ENSEÑANZA NO REGLADA DE IDIOMAS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Profesores de enseñanza no reglada de idiomas**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, localización, acerca del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el semblante de la oferta de empleo de los *Profesores de enseñanza no reglada de idiomas*.

De la muestra de 157 ofertas recogidas, el 67%, proceden de portales de empleo privados y el resto, el 33%, de los servicios públicos de empleo. Los perfiles recogen de forma amplia la docencia de distintas lenguas extranjeras, desde el inglés, alemán, francés, ruso, chino, árabe, italiano y portugués. Se solicitan profesores nativos y preferentemente de habla inglesa.

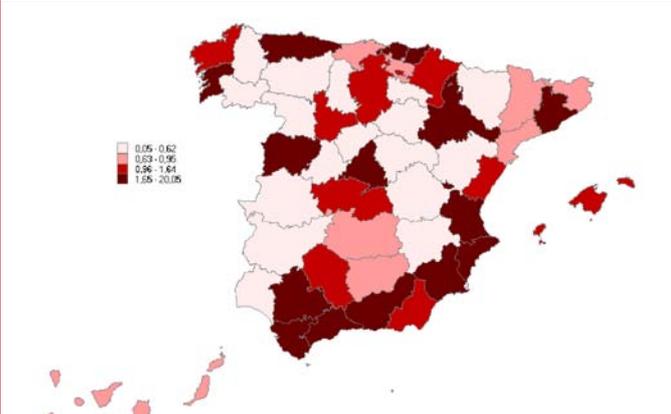
Esta oferta de empleo se anuncia en el mercado con una diversidad de nombres referidos en todo caso a la

docencia del idioma que ofertan o la preparación académica que pueden llevar a cabo, es decir, docente, profesor, "english teacher", monitor y formador de idiomas o de pruebas lingüísticas específicas. En definitiva, los candidatos pueden ser profesores de academias de idiomas, otros como formadores de unas lenguas concretas, de forma individual o a un grupo de personas determinado y otros, como profesores bilingües.

En cuanto a su nivel profesional en todo caso equivale a técnicos y sin categoría laboral determinada y así queda reflejado en el 99% de las ofertas. Se busca un docente formado en uno o varios idiomas por lo que es insignificante el número de casos que ofrecen formación a cargo de la empresa.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 64%	El 85% de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. En un 11% de las ofertas se busca una relación mercantil con el candidato. Uno de cada veinte contratos brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 10%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 17%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, el 83% ofrecen trabajo a tiempo parcial, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predomina la jornada por las tardes, seguida de disponibilidad horaria y jornada partida.
Tiempo parcial: 83%	
Salario	
Rango medio: Menos de 9.000 €/año	Siete de cada diez ofertas no menciona nada sobre el salario, el resto lo hacen, bien en el rango señalado o bien indicando que el salario es a convenir.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización	
	<p>El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2013 con respecto al total nacional (1%=444 contratos). Refleja, al igual que la muestra de ofertas recogidas, un predominio de las provincias con mayor población y número de academias de idiomas.</p> <p>En términos absolutos, cinco provincias, Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, y Málaga suman más del 50% del total de la contratación registrada. De las once provincias con mayor número de contratos, todas superaron el millar, Cádiz, Alicante, Málaga, Murcia y Sevilla experimentaron los mayores incrementos interanuales.</p>

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

PROFESOR DE ENSEÑANZA NO REGLADA DE IDIOMAS

Competencias específicas requeridas

- La de profesor de enseñanza no reglada de idiomas es una ocupación caracterizada y condicionada por las exigencias del centro, universidad privada o academia donde se va a trabajar como tal. Preferentemente se pide como titulación la de filología o equivalente. Sin embargo, se puede ejercitar esta profesión sin esta titulación y en otras situaciones alternativas, como nativo del país del idioma que se va a impartir, no nativo pero con un nivel equivalente porque se ha aprendido de forma directa viviendo en el país, o bien, con titulaciones dentro del Marco Europeo de Referencia para las Lenguas. Las competencias están dirigidas principalmente a que el alumno, sea infantil o adulto, desarrolle sus habilidades lingüísticas y comunicativas en el idioma impartido. En el 99% de las ofertas analizadas y en las que consta la categoría laboral se buscan personal técnico.
- Atendiendo a las competencias que podríamos denominar tradicionales o consolidadas, las ofertas nos hablan de puestos de trabajo en los que hay que formar, evaluar, planificar, organizar, dirigir y coordinar.
- Pero el ámbito de actuación del profesor de enseñanza no reglada de idiomas se ha venido **ampliando y desarrollando** en los últimos años, principalmente en áreas como la metodología didáctica, el tratamiento de contenidos adaptados a los niveles académicos de los alumnos y los talleres lúdicos, en el caso de que esta enseñanza vaya dirigida a niños, aplicaciones informáticas para elaboración, ejecución y corrección de pruebas y, también; utilizar campus on line. Preparación de forma individualizada de certificados oficiales europeos en lengua extranjera (Sprachdiplom II en alemán, Cambridge Certificates en inglés, DELF en francés).
- En conjunto, se puede afirmar que en las ofertas de empleo se busca una persona titulada en Filología como punto de partida, pero con un amplio abanico de **alternativas y posibilidades** laborales si se es nativo del país del idioma a enseñar, o si se cuenta con formación específica al respecto.

Formación y experiencia

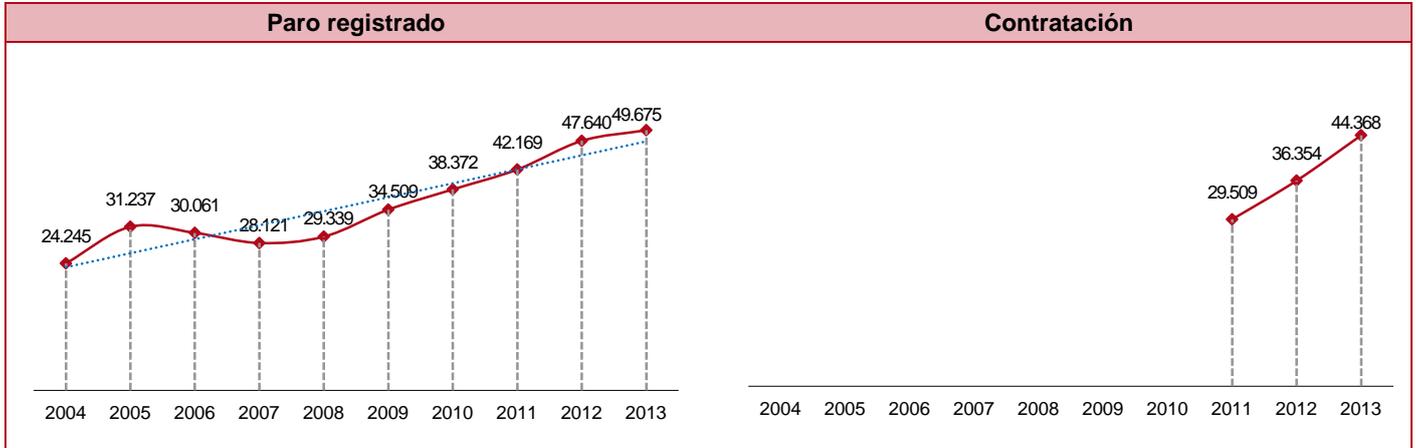
- En más de la mitad de las ofertas publicadas no se recoge la necesidad de **titulación**, tal vez se omite por ser una obviedad o porque se pide expresamente en la formación específica. Cuando se hace constar se pide la titulación de licenciado en filología (alemana, inglesa y francesa) en más del 70% de las ofertas.
- En cuanto a la **formación específica** exigida a los candidatos es diversa y dirigida a la enseñanza del idioma en concreto. Preferentemente se hace referencia al inglés y para su enseñanza se pide los certificados siguientes: First Certificate in English (FCE), Certificate in Advanced English (CAE), Certificate of Proficiency in English (CPE), Certificate in English Language Teaching to Adults (CELTA) o Trinity College. En el resto de idiomas, francés, portugués y otras lenguas extranjeras, se valoraran enseñanzas similares o la titulación de las Escuelas Oficiales de Idiomas. Además, se añade la necesidad de que cuenten con formación y experiencia en otras áreas
- como las de tiempo libre y ocio docencia, traducción, gestión de aulas virtuales y enseñanza on line.
- El conocimiento de **idiomas** es inherente a la oferta, evidentemente se solicita en el 100% de las mismas. El nivel requerido es alto y en el 68% se agrupan las que van dirigidas a buscar candidatos para enseñar, preferentemente, inglés, francés y alemán. El conocimiento de **informática** aparece expresamente en el 28% de las ofertas, y de éstas, en más del 80% de los casos se piden unos conocimientos avanzados como instrumento de apoyo e innovación en la enseñanza de los idiomas.
- El 72% de las ofertas analizadas exige **experiencia** previa a los candidatos, en general, vinculada a la enseñanza, al buen dominio de los idiomas o acreditación de estancia en el país de origen. A un tercio se le exige una experiencia mínima de un año y al 25% se le pide que sea mayor de dos años.

Acerca del candidato

- Las ofertas no especifican una preferencia por la **edad** del candidato, aunque las contrataciones al final se decantan por mujeres menores de 30 años. En un 15% de los casos se prefiere que se resida en la zona y en un 6% se requiere disponibilidad para viajar.
- En síntesis y de manera genérica, pues se podría afirmar que cada puesto ofertado tiene un perfil, se busca un candidato **polivalente** con una formación de **base sólida**, que sea responsable, buen comunicador, resolutivo, con dotes organizativas e inclinación por la innovación y los nuevos métodos de trabajo (blogs, plataformas), comprometido con los objetivos, abierto a la versatilidad funcional, que en su caso deberá tener una fuerte vocación **docente** y especial sensibilización hacia ciertos colectivos, como el infantil o la adolescencia, que tome iniciativas que aporten valor a las líneas directivas de los centros, empresas o colegios contratantes. Tiene que tener en cuenta que en la mayoría de los casos trabajará en equipo y con las miras siempre puestas en los alumnos.

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: Servicio Público de Empleo Estatal

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas y clasificadas como paradas 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, de tal forma que en los últimos

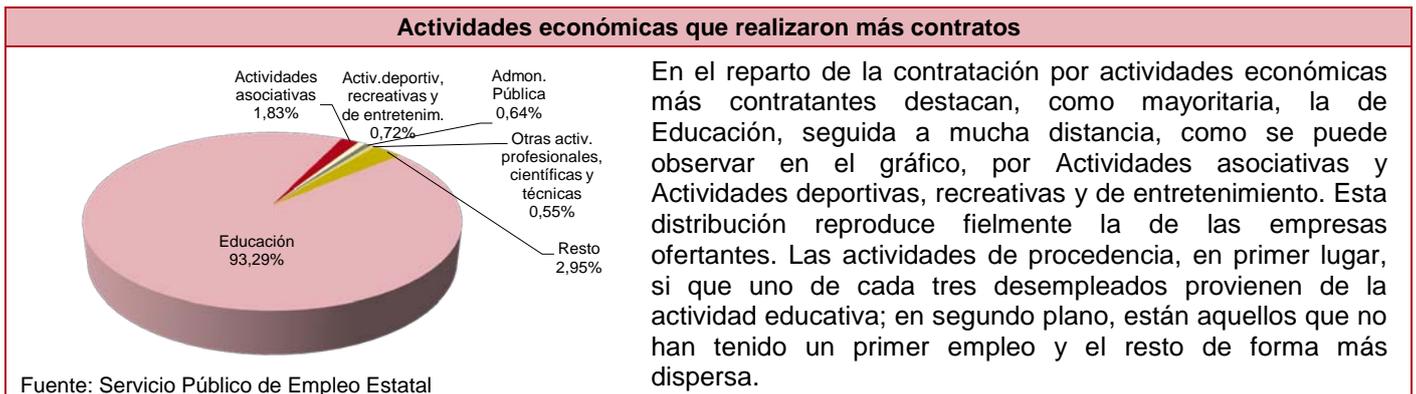
años dos de cada tres desempleados continúan como tal.

En el caso de los contratos se produce una quiebra en 2011 con la nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones. El volumen de contratos ha ido aumentando, con un promedio de 35.743 anuales durante los últimos tres años. En 2013 esta contratación ha repuntado con un variación positiva interanual del 22%. 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 2013 había 20.891 personas inscritas, lo que supone un descenso del 7,74% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	22,58%
Mujeres:	77,42%
Menores de 30 años:	17,13%
Mayores de 45 años:	31,85%
Parados de larga duración:	37,31%
Personas con discapacidad:	2,35%
Extranjeros:	18,01%
Primer empleo:	7,36%
Beneficiarios prestación:	45,67%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 44.368 contratos, lo que representa un crecimiento del 22,04% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	30,95%
Mujeres:	69,05%
Menores de 30 años:	39,89%
Mayores de 45 años:	16,54%
Parados de larga duración:	2,17%
Personas con discapacidad:	0,34%
Extranjeros:	43,92%
Indefinidos	8,22%
Temporales	91,78%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destacan, como mayoritaria, la de Educación, seguida a mucha distancia, como se puede observar en el gráfico, por Actividades asociativas y Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento. Esta distribución reproduce fielmente la de las empresas ofertantes. Las actividades de procedencia, en primer lugar, si que uno de cada tres desempleados provienen de la actividad educativa; en segundo plano, están aquellos que no han tenido un primer empleo y el resto de forma más dispersa.

PROFESORES DE ENSEÑANZA NO REGLADA DE IDIOMAS

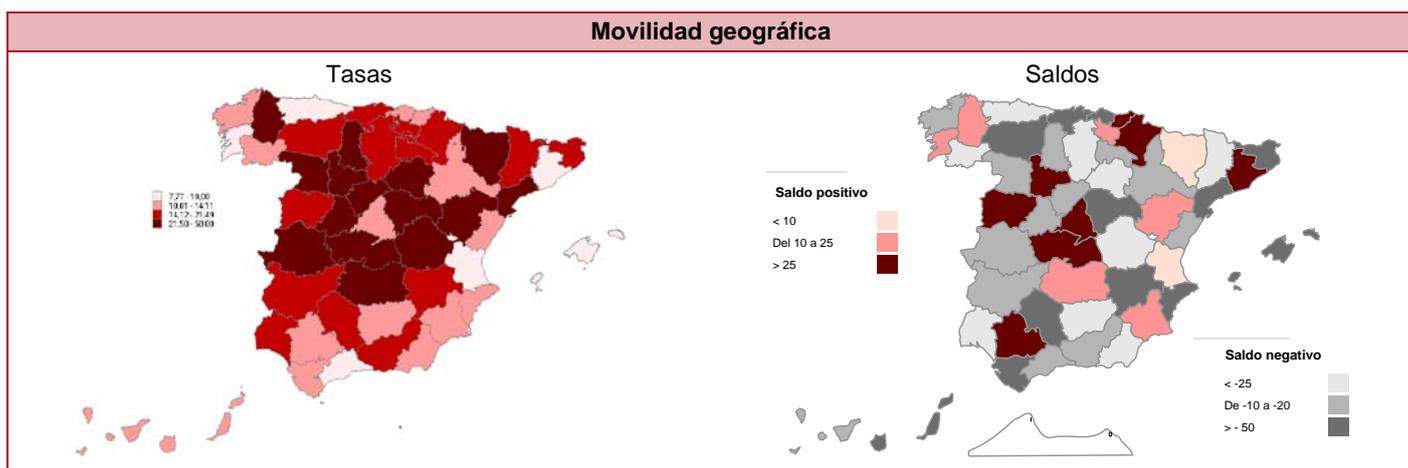
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	44.368	22,04	20.891	-7,74	C. F. Navarra	703	59,05	414	-7,80
Andalucía	8.061	29,85	4.232	-12,90	C. Valenciana	4.095	22,90	1.778	-6,22
Aragón	1.184	25,03	600	7,33	Extremadura	416	6,12	429	-11,36
Canarias	654	25,53	892	-6,01	Galicia	1.646	27,20	1.752	-7,69
Cantabria	354	14,19	303	-1,62	I. Balears	643	25,34	330	-17,29
Castilla y León	2.322	8,40	1.527	-1,71	La Rioja	215	18,78	111	-5,93
Castilla-La Mancha	1.349	41,40	750	-17,04	Melilla	50	25,00	54	8,00
Cataluña	8.402	19,45	2.146	-10,28	País Vasco	3.200	10,57	1.355	-6,16
Ceuta	27	145,45	33	-29,79	P. de Asturias	1.029	6,08	502	-8,73
C. de Madrid	8.895	22,22	3.237	-1,43	R. de Murcia	1.117	25,79	446	-3,46

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012. En el total de contratos están incluidos 6 que figuran en zona extranjera.

El incremento de la contratación se refleja en la totalidad de las comunidades autónomas, aunque con variaciones muy diferenciadas. Esto parece estar en consonancia con la disminución, de forma generalizada,

en todas las comunidades/ciudades autónomas, del desempleo. Las únicas excepciones son Aragón y Melilla, como puede observarse en la tabla anterior.



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

La movilidad geográfica en esta ocupación se concentra en el centro de la península. 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. Madrid, Barcelona, Sevilla, Gipuzkoa, Salamanca, Valladolid, Toledo y Navarra son las mayores receptoras de estos profesionales, y a su vez, las cuatro primeras, están entre las de mayor volumen de contratos.

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 propia naturaleza de la actividad educativa. La contratación está mediatizada por el curso escolar, tanto en centros privados, concertados o no, academias, otras instituciones y

asociaciones. Por esta razón, el 66% son contratos que se hacen son por Obra o servicio y el 24%, por Circunstancias eventuales de actividad; únicamente el 8% son contrataciones indefinidas y por último el 2% restante se reparte en las otras modalidades. En cuanto a las jornadas de trabajo, el 83%, son a tiempo parcial. Estos contratos en su mayoría son firmados por mujeres jóvenes, menores de 30 años y sin cobertura de desempleo. Las que han trabajado anteriormente proceden, en un 46%, de los mismos sectores en los que van a ser contratadas, el educativo y la enseñanza de idiomas.

Más de una cuarta parte de los contratos que se firman tienen una duración inicial inferior a tres meses. 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.

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, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende**2322 Profesor de enseñanza no reglada de idiomas:**

- 23221019 Profesores de idiomas en general

Funciones que desempeñan

Los profesores de enseñanza no reglada de idiomas, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de Otros profesores y profesionales de la enseñanza, desempeñan las siguientes funciones principales: enseñan una lengua no materna a adultos o niños, que la estén aprendiendo por su condición de inmigrantes, para satisfacer necesidades u oportunidades de empleo, para facilitar su participación en programas educativos impartidos en una lengua extranjera o para su enriquecimiento personal. Trabajan al margen de los sistemas generales de enseñanza primaria, secundaria y superior, o en apoyo de profesores y alumnos incluidos en estos sistemas.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 4 y 5.

Finalizaron estudios, tanto procedentes de centros públicos como privados: en Filología un promedio de tres mil cuatrocientos cincuenta y siete personas al año, en los últimos cursos académicos disponibles (2007/08 a 2009/10); en estudios universitarios de primero y segundo ciclo y grado de Lenguas extranjeras un promedio cuatro mil doscientos treinta, en los últimos dos años; y en estudios universitarios de primero y segundo ciclo y grado de Lenguas y dialectos españoles un promedio de mil doscientos uno en los últimos dos años (ver tabla).

Formación	Nº de egresados por curso académico					Promedio
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	
Filología	3.557	3.420	3.269	-	-	3.415
Lenguas extranjeras	-	-	-	4.090	4.369	4.230
Lenguas y dialectos españoles	-	-	-	1.182	1.219	1.201

Fuente: INE (Estadística de la Enseñanza Universitaria) y MECD (Estadística de Estudiantes Universitarios).

Los desempleados acreditan formación reglada en varias áreas de conocimientos específicos, entre otras se pueden señalar las siguientes: las propias lenguas extranjeras; lenguas y dialectos españoles; formación básica en docencia; administración y gestión de empresas; Historia y Arqueología; Derecho; Periodismo; Bellas Artes; Psicología y Ciencias de la Educación. De todas estas especialidades, las tres primeras están presentes en la oferta de empleo como se ha indicado en el punto 1 de la ficha al caracterizar la oferta de empleo y que todas ellas son determinantes a la hora de encontrar trabajo por la polivalencia y especialidad que aportan.

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, al igual que en otros servicios para el empleo, 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 formación ocupacional, gestión integrada de recursos humanos, metodología didáctica, especialización del profesorado en cooperativas de enseñanza, técnico en software informático y diseñador de web y multimedia. Además todos aquellos cursos relacionados con idiomas.

Al tratarse de un profesor de lengua extranjera, deberá dominar el idioma que va a enseñar/utilizar en su actividad laboral, por ello los que demandan empleo en esta ocupación acreditan conocimiento en dichos idiomas y en más de la mitad con nivel avanzado. Los idiomas a los que hacen referencia, mayoritariamente son: inglés, francés, alemán, italiano, e incluso, español. Ver ofertas en [Red Eures](#).

PROFESORES DE ENSEÑANZAS NO REGLADAS DE IDIOMAS

La Resolución de 16 de julio de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, recoge las *Empresas de enseñanzas privadas sostenidas total o parcialmente por fondos públicos* como área prioritaria en materia de *formación de oferta*.

Es de interés el sitio web <http://euskills panorama.ec.europa.eu/> sobre competencias de los perfiles ocupacionales en el ámbito europeo e incluye tendencias.

PROFESIONALES DE LA PUBLICIDAD, COMERCIALIZACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Profesionales de la publicidad, comercialización y relaciones públicas**. Su contenido se ha estructurado en tres puntos: perfil de la oferta de empleo, indicadores laborales y otras referencias de interés.

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, localización, acerca del puesto ofertado, formación requerida, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el perfil de la oferta de empleo de estos profesionales.

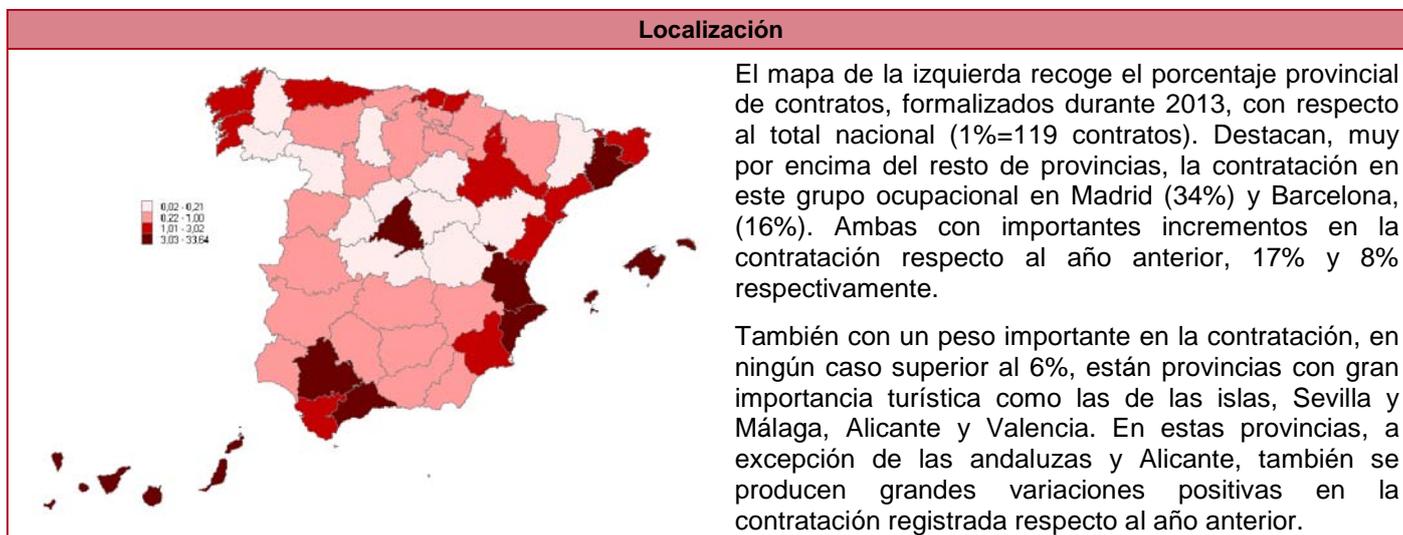
La muestra de 155 ofertas recogidas, procede de las webs de los portales de empleo privados.

Con carácter general la oferta se publicita con una gran diversidad de nombres como: *adjunto, analista, asesor,*

asistente, consultor, coordinador, investigador, planificador, profesional, promotor, relaciones públicas, redactor, responsable, técnico etc., seguido de las palabras de *publicidad, comercio o marketing, comunicación, imagen personal*. En algunos casos también se hace referencia al sector de aplicación del puesto de trabajo. El 69% especifica la categoría profesional del puesto ofertado, los más comunes son técnicos, mandos intermedios o encargados, y directores y gerentes.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 27%	El 63% de las ofertas recogidas manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda, y en un 2% de las ofertas se busca una relación mercantil con el candidato. Se ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo en un 41% de las ofertas con contratos temporales.
Indefinido: 34%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 86%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, la mayoría ofrece trabajo a tiempo completo. En cuanto a la distribución de la jornada predominan la jornada partida y la disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 14%	
Salario	
Rango medio: 17-33 mil €/año	El 43% de las ofertas no menciona nada sobre el salario. Quienes lo manifiestan lo hacen en su mayoría, 36%, en el rango señalado a la izquierda. El 10% especifican salarios superiores a este rango y el 24% inferiores. El resto propone un salario a convenir o uno fijo más variable.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

PROFESIONALES DE LA PUBLICIDAD, COMERCIALIZACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS

Competencias específicas requeridas

- **Crear e implantar estrategias** de marketing, comunicación y relaciones públicas son las competencias específicas por excelencia de estos profesionales. Así como, el control y seguimiento de las mismas para mantener o aumentar el posicionamiento de las empresas, sus productos y/o servicios en el mercado.
- Las tareas que deben desempeñar estos profesionales son muy **diversas**, como desarrollar estudios de mercado, analizar la rentabilidad, identificar nuevos canales de ventas y mercados, realizar el seguimiento y la evaluación de la competencia, y crear procesos de información (análisis de datos, estadísticas comerciales, redacción de informes y documentos corporativos).
- También, se requieren desempeñar funciones tales como, desarrollar y coordinar políticas de comunicación, realizando la interlocución y negociación con agencias y medios, redactar notas de prensa y comunicados internos/externos, y analizando la información de retorno.
- Otras tareas destacables en estos profesionales son: organización de eventos, ferias y campañas publicitarias, identificar clientes y oportunidades, diseño de anuncios, catálogos, folletos etc.
- El ámbito de actuación de este grupo ocupacional se amplía en algunas ofertas hacia la creación y análisis de contenidos web, y de redes sociales.

Formación y experiencia

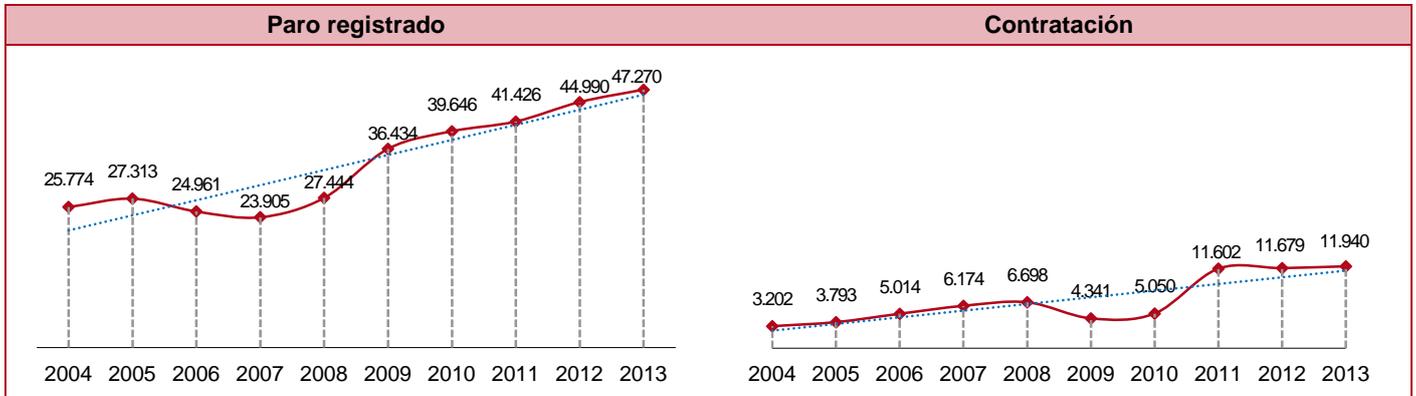
- En el 69% de las ofertas con **nivel formativo** requerido exigen al candidato estar en posesión de un título universitario, el 12% de bachiller y el 7% de formación profesional con especializaciones concretas. Las titulaciones más demandadas en las ofertas de empleo de este grupo ocupacional son: Ciencias económicas y empresariales, Administración y dirección de empresas, Ciencias de la Información, Comunicación Audiovisual, Periodismo y Publicidad, Relaciones Públicas, Marketing y publicidad, Estadística y Sociología. También hacen referencia a la valoración y/o exigencia de formación complementaria, como máster y estudios de postgrado en las materias anteriormente detalladas.
- El conocimiento de **idiomas** es un requisito muy importante de estos profesionales, aparece en el 51% de las ofertas analizadas. En el 98% de las ofertas con requerimiento de idioma, el inglés es el exigido, además con alto nivel. El francés en el 22%, y el resto (alemán, italiano, etc.) en menor medida.
- Los conocimientos de **ofimática** e Internet aparece expresamente en el 43% de las ofertas, y en muchas de ellas especificando que sea a nivel avanzado. Puntualmente se requieren otros conocimientos informáticos, tales como: e-commerce, diseño gráfico, Photoshop, comunicación digital, gestión de páginas Web, redes sociales, SPSS, SAS ANALYTICS, ORACLE, SQL, etc.
- En el 74% de las ofertas analizadas se especifica expresamente la necesidad a los candidatos de poseer experiencia previa, bien genérica o específica en función de la orientación concreta que tenga el puesto ofertado.

Acerca del candidato

- El 90% de las ofertas no especifican una preferencia por la **edad** de los aspirantes, si bien en aquellas que se indica, el 67% se decantan por personas menores de 30 años. Las personas con discapacitadas tienen una presencia poco significativa en estas ofertas, 1%.
- El 19% de las ofertas recopiladas requieren que el candidato resida en la zona.
- Cada vez más los empleadores dan mayor importancia a la actitud ante el trabajo de los candidatos en los procesos de selección.
- En la mayoría de las ofertas de empleo analizadas, se buscan personas: con gran **capacidad de planificación, gestión y organización**, de comunicación, tanto de expresión oral como escrita, proactivas, con iniciativa y dinamismo, con capacidad de trabajo en equipo y/o autónomo, acostumbradas a trabajar bajo presión, con interés por las nuevas tecnologías, con capacidad de visualización global y estratégica, flexibles y adaptables ante cambios estratégicos, con capacidad analítica y sintética, con empatía, con aptitud comercial, creativas, resolutivas, implicadas en los objetivos de la empresa, con espíritu empresarial y emprendedor, con habilidad en la resolución de conflictos, etc.

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 *Profesionales de la publicidad, comercialización y relaciones públicas*.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas y clasificadas como paradas (no solo quien está en esa situación al cierre de cada mes), y en el siguiente, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para el grupo ocupacional de Profesionales de la publicidad, comercialización y relaciones públicas y en el conjunto del territorio nacional.

Como consecuencia de la nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 se han enlazado los datos

anteriores de desempleo, pero no los de contratación (los anteriores a 2011 solo incluyen los de profesionales de la publicidad y la comercialización).

En el número de parados se ha registrado un incremento progresivo, a partir del 2009, de tal forma que en los últimos cuatro años de cada tres desempleados, dos continúan como tal. El volumen de contratos se mantiene con un promedio de 11.740 anuales durante los últimos tres años. A continuación se recoge el perfil básico del desempleado y del contratado.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2013 había 30.872 personas inscritas, lo que supone un incremento del -0,75% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	32,98%
Mujeres:	67,02%
Menores de 30 años:	22,93%
Mayores de 45 años:	22,64%
Parados de larga duración:	35,00%
Personas con discapacidad:	1,50%
Extranjeros:	5,34%
Primer empleo:	4,44%
Beneficiarios prestación:	53,12%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 11.940 contratos, lo que representa apenas un decrecimiento del 2,23% si lo comparamos con el año 2012.	
Hombres:	45,47%
Mujeres:	54,53%
Menores de 30 años:	44,56%
Mayores de 45 años:	10,78%
Parados de larga duración:	4,01%
Personas con discapacidad:	0,43%
Extranjeros:	16,49%
Indefinidos:	31,99%
Temporales:	68,01%



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes hay una amplia dispersión. Dividiendo los datos en tres partes: en una primera los contratos provienen de la de Publicidad y estudios de mercado; una segunda agrupa a seis actividades económicas relacionadas con la Hostelería, el Comercio al por mayor y al por menor, y Actividades cinematográficas y de ocio; y el resto está compuesto por más de 50 actividades. En este caso la distribución por actividades contratantes no difiere de las actividades que publicitan estos puestos de trabajo.

PROFESIONALES DE LA PUBLICIDAD, COMERCIALIZACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS

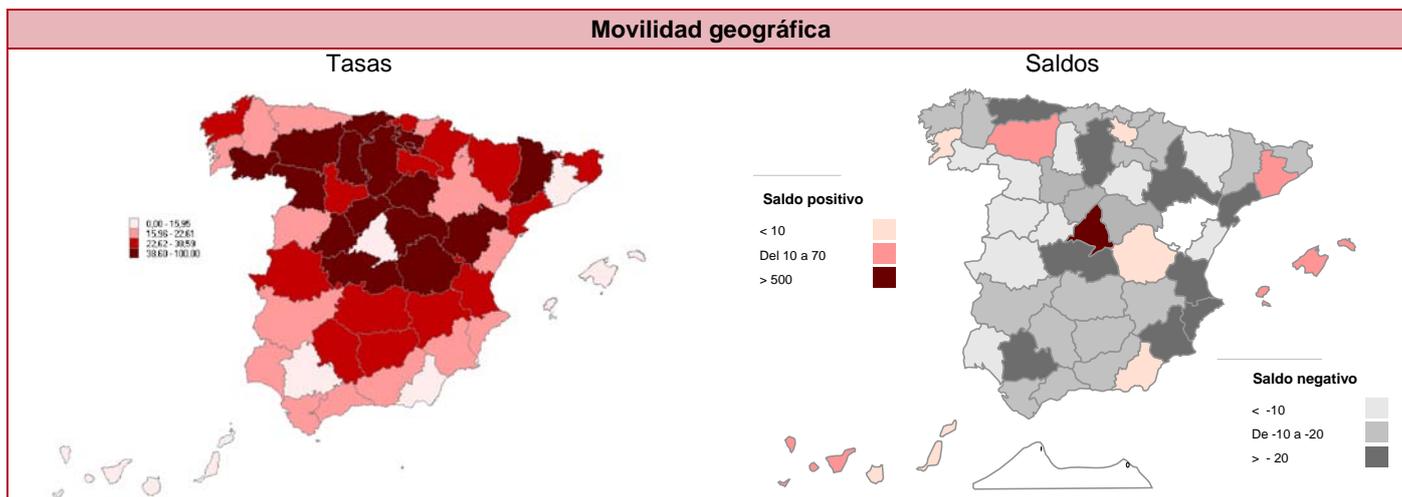
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	11.940	2,23	30.872	-0,75	C. F. Navarra	76	-9,52	337	-6,91
Andalucía	1.513	-35,78	4.202	-1,91	C. Valenciana	896	8,34	2.797	-7,26
Aragón	238	21,43	834	6,24	Extremadura	61	-57,93	329	-7,84
Canarias	831	23,29	830	0,73	Galicia	337	9,77	1.424	-5,07
Cantabria	49	11,36	387	5,16	I. Balears	628	27,64	447	-6,09
Castilla y León	273	17,67	1.135	0,44	La Rioja	42	31,25	134	5,51
Castilla-La Mancha	103	4,04	721	-12,82	Melilla	10	400,00	15	-16,67
Cataluña	2.246	9,88	3.871	-6,16	País Vasco	355	-23,49	1.770	1,84
Ceuta	4	-50,00	12	-7,69	P. de Asturias	120	31,87	492	1,65
C. de Madrid	4.017	17,28	10.629	4,53	R. de Murcia	136	-12,82	506	0,60

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012. En el total de contratos están incluidos 5 que figuran en zona extranjera.

El descenso de la demanda que se produce a nivel estatal se repite en diez de las diecinueve comunidades/ciudades autónomas. Asimismo, en el caso de la

contratación son trece las que se comportan igual que en el total, aumentando el volumen de contratos, como puede observarse 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 mayor movilidad se da en el centro de la península, cerca de Madrid, siendo ésta receptora de muchos de estos profesionales. Igualmente ocurre con las provincias limítrofes a Barcelona.

Otros datos de interés

Los flujos de tránsito sobre las posibles combinaciones entre el trinomio empleado-desempleado-inactivo están condicionados, en este caso, por el fuerte atractivo que la ocupación ejerce sobre desempleados procedentes de otros sectores y ocupaciones. No pudiendo ser absorbidos por el mercado y que ha de ser compensado por la movilidad geográfica, funcional o sectorial, o lo que es peor permaneciendo más tiempo desempleado

como pone de manifiesto el incremento de la tasa de permanencia en el desempleo.

Más del 37% de los contratos que se firman tienen una duración inicial inferior a los tres meses y más de la mitad (56%) son contrataciones por Circunstancias eventuales de actividad y Obra o servicio. Por otra parte, un tercio de los contratos son indefinidos (incluyendo los iniciales y convertidos a esta modalidad). Dos de cada tres contratos se hacen para tiempo completo y en el último año se ha incrementado en un 8%, porcentaje en el que ha disminuido la que se ha hecho de modo parcial. Estos contratos en su mayoría son firmados por mujeres jóvenes sin cobertura de desempleo y ofertados principalmente por pequeñas empresas (dos de cada tres, empresas de menos de 25 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 y bolsas de trabajo y los portales de empleo los que acaparan esta faceta.

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 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 relacionados con la ocupación en los últimos años, la formación para el empleo que realizan estos profesionales o los posibles certificados de profesionalidad, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende**2651 Profesionales de la publicidad y la comercialización:**

- 26511030 Técnicos en estudios de mercado y opinión pública
- 26511049 Técnicos en publicidad y/o relaciones públicas
- 26511067 Técnicos medios en publicidad y/o relaciones públicas
- 26511076 Técnicos superiores en investigación mercados

(*) Estas ocupaciones representan el 90% de las ofertas estudiadas en este perfil.

2652 Profesionales de relaciones públicas:

- 26521015 Técnicos superiores en publicidad y relaciones públicas, en general

Funciones que desempeñan

Los Profesionales de publicidad, comercialización y relaciones públicas, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el subgrupo Otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas, desempeñan las siguientes funciones principales: los que se dedican a la publicidad y comercialización, elaboran y comercializan campañas de publicidad y determinan el mercado para nuevos productos y servicios; y los de relaciones públicas, planifican, preparan, aplican y evalúan estrategias de información y de comunicación que favorezcan una opinión favorable sobre las empresas y organizaciones.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 4 y 5. Esta ocupación no requiere una titulación o estudios específicos. La formación de los profesionales puede ir desde la licenciatura o grado de publicidad y relaciones públicas a una formación profesional de grado medio o superior. Finalizaron estudios universitarios durante los últimos años (2007-2012) los egresados siguientes, ver tabla.

Nº de egresados por curso académico (en los Grados se suman los propios y los de 1º y 2º ciclo)

Formación	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	Promedio
Publicidad y relaciones públicas	2.536	2.758	2.871	-	-	2.722
Marketing y publicidad	-	-	-	3.426	3.510	3.468
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	-	-	-	2.136	2.369	2.253

Fuente: INE (Estadística de la Enseñanza Universitaria, para los datos hasta el curso 2009-2010) y MECD (Estadística de Estudiantes universitarios, para los datos desde el curso 2010-2011).

Los desempleados acreditan, en un 57%, formación reglada a nivel universitario y, de aquellos que lo declaran, el 20% son licenciados en publicidad y relaciones públicas. 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 reducida, al igual que en otros servicios para el empleo que se prestan, aunque la que realizan denota la búsqueda de una formación complementaria que les permita acceder a puestos de trabajo en los que se exigen estas competencias, diseño de web y multimedia, gestión administrativa e integrada de recursos humanos, diseño gráfico y comercio exterior. En el tema idiomas, señalar que los desempleados acreditan un conocimiento de idiomas extranjeros suficiente y mayoritariamente en inglés, francés y alemán. Esto da posibilidades de trabajar en la Unión Europea, ver [Red Eures](#), o incluso la oferta nacional que pide idiomas.

Certificados de profesionalidad: en las Familias profesionales de Comercio y marketing, Imagen y sonido e Informática y comunicaciones existen determinadas áreas relacionadas en mayor o menor medida con el ejercicio de esta ocupación.

Es de interés el sitio web <http://euskilspanorama.ec.europa.eu/> sobre competencias de los perfiles ocupacionales en el ámbito europeo e incluye tendencias.

ESPECIALISTAS EN CIBERSEGURIDAD

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

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se incluyen los distintos aspectos que se relacionan en la oferta del puesto de trabajo: condiciones laborales ofrecidas, localización, competencias generales y específicas del candidato formación y experiencia requeridos, de lo cual resulta el perfil de la oferta de empleo de los especialistas en ciberseguridad.

De la muestra de 59 ofertas recogidas en Internet, el 98%, proceden de portales de empleo privados y un 2% de los servicios públicos de empleo.

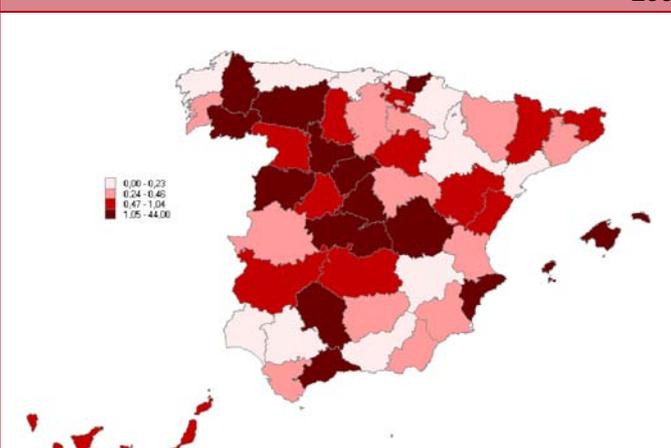
Las ofertas de empleo para esta ocupación aparecen con distintos nombres: *administrador de seguridad de red*, *administrador de sistemas de seguridad*,

administrador de seguridad perimetral, *analista senior de seguridad*, *arquitecto de seguridad*, *arquitecto de sistemas de seguridad TI*, *comercial de software de seguridad*, *consultor de seguridad y análisis de riesgos*, *consultor senior de seguridad y hacking ético*, *especialista en seguridad de la información*, *ingeniero de instrumentación y control de ciberseguridad*, *experto en seguridad informática*, *técnico de ciberseguridad*. Algunas hacen referencia a la categoría laboral: directores, jefes de equipo, técnicos, auxiliares.

La mayoría de las ofertas especifican de manera detallada las competencias técnicas que se demandan al candidato.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Indefinido: 43%	De las ofertas analizadas, en el 37% no consta el tipo de contrato. En el resto, la mayoría ofrece un contrato indefinido como se muestra a la izquierda. En el 36% de las ofertas, se hace referencia a la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, pero solamente el 8% mencionan que recibirán formación en la empresa.
Temporal: 20%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 100%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, la totalidad ofrece trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo según la oferta en jornada partida, a turnos, o de fin de semana.
Tiempo parcial: -	
Salario	
Rango medio: 17-33 mil €/año	La mitad de las ofertas no mencionan nada sobre el salario. De las que ofrecen un sueldo, la mayoría se encuentra en el rango señalado a la izquierda o dicen que el salario será a convenir. Normalmente el salario aumenta según la experiencia y la responsabilidad del puesto.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización	
	<p>El mapa muestra el porcentaje provincial de contratos registrados durante 2013 con respecto al total nacional y hay que tener en cuenta que el 1%=30 contratos.</p> <p>Hay una gran concentración de contrataciones en dos provincias: Madrid acapara el 44% del total y Barcelona, el 20%, seguidas a mucha distancia por Valencia, Sevilla, Lleida, Bizkaia, Alicante, Santa Cruz de Tenerife, Málaga, Murcia, Girona, La Coruña, Asturias y Huelva, que registran todas más de un 1% de la contratación total.</p> <p>Lo mismo ocurre con las ofertas recogidas que reflejan una distribución similar en el conjunto del territorio nacional.</p>

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Competencias específicas requeridas

- El Especialista en ciberseguridad requiere **competencias** para manejar sistemas operativos, redes y lenguajes de programación desde el punto de vista de la seguridad informática y de las comunicaciones; diseñar protocolos criptográficos y herramientas de seguridad basadas en dichos protocolos; analizar y detectar amenazas de seguridad y desarrollar técnicas de prevención; Conocer e interpretar normativa de centros de respuesta a incidentes de seguridad; seguridad en centros financieros y de negocio, seguridad en infraestructuras de defensa y auditoría de sistemas; crear y desarrollar proyectos de seguridad informática y de las comunicaciones; análisis forense y análisis malware.
- Según el tamaño de la empresa, trabajarán en solitario realizando funciones polivalentes o en un equipo multidisciplinar, donde se realizan diferentes funciones dependiendo del puesto (Arquitecto, administrador, implementador, auditor, analista, gestor de riesgos, consultor, técnico, operador, hacker, comercial) y actividades de análisis de malware, computer forensics, incident handling, desarrollo y despliegue de herramientas de detección, monitorización y análisis así como otras relacionadas con la investigación e innovación.
- Los **conocimientos** que se requiere a estos profesionales son básicamente los siguientes:
 - Diferentes entornos tecnológicos (SCADA, mobility, servidores, Smart Grid) y otras arquitecturas tecnológicas de propósito general.
 - Análisis forense: sistemas de archivos, adquisición de evidencias, timeline, análisis de memoria, file carving, reconstrucción de ficheros, criptografía, etc.
 - Análisis de malware: ASM x86/x64, determinación de funciones, métodos de infección y persistencia, desinfección del malware, ingeniería inversa/reversing, criptografía. Todo ello enfocado a diferentes tipos de formatos: PE, PDF, SWF, MS Office, APK, etc.
 - Análisis y evaluación de vulnerabilidades técnicas para el descubrimiento y explotación de vulnerabilidades tanto en servidores como en puestos: test de intrusión, análisis forense, etc.
 - Gestión de incidentes (Incident handling): sistemas operativos, networking, IDS, IPS, FW, análisis de logs, análisis del tráfico de red.

Formación y experiencia

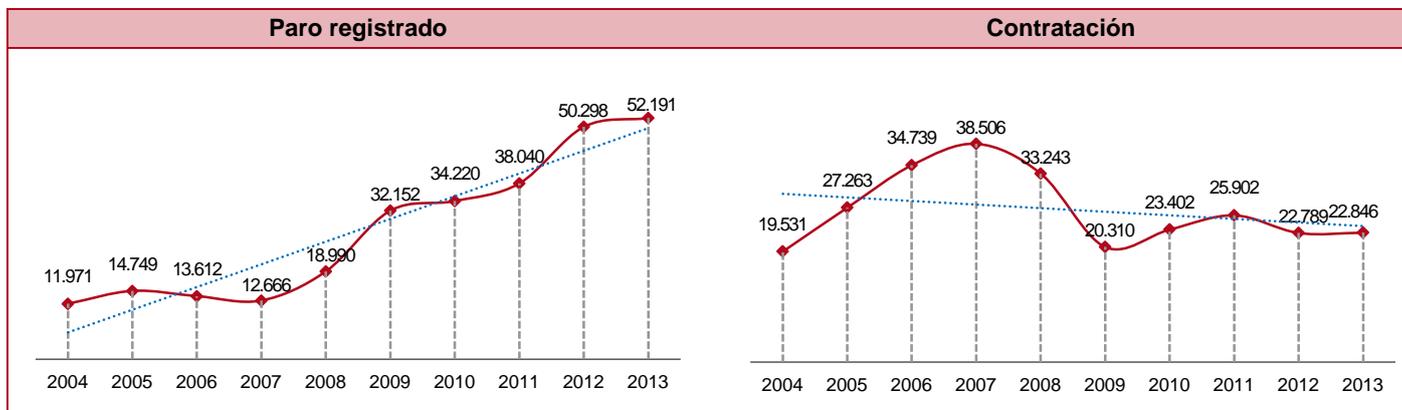
- Los profesionales de las tecnologías de la información y las comunicaciones que quieren especializarse en el área de la seguridad informática aplicada al entorno de Internet, suelen realizar másteres en ciberseguridad (impartidos por empresas y universidades) que les permiten acceder a diferentes puestos de trabajo. Las empresas valoran la **formación** que les capacite para evaluar, prevenir y reaccionar ante los riesgos de seguridad en entornos empresariales e industriales, las certificaciones profesionales en seguridad, la experiencia del candidato y la capacidad para utilizar herramientas y tecnologías.
- **Certificaciones** ⁽¹⁾: CISA, CISM, CISSP, CDP, CCSK, CHFI, CEH, DLP, IRM, GIAC, LOPD, SOX, PCI, LEAD AUDITOR CCNA, CCNP, ISO 27001, etc. Securización y virtualización de sistemas (UNIX, LINUX, WINDOWS, MAINFRAME).
- **Metodologías**: OSSTMM, ISSAF.
- **Fundaciones**: OWASP
- **Tecnologías**: FIREWALLS, IDS/IPS, SIEM, DLP, antimalware solutions, VPNS, CISCO.
- Herramientas de hacking: AppScan, Fortify; Políticas y normativas de seguridad.
- **Experiencia** en el diseño y desarrollo de proyectos, planes, programas y herramientas de seguridad que den soporte o automaticen parte de las tareas a realizar. Auditoría de código fuente.
- Implantación de Sistemas de Gestión de la Seguridad en la Información (SGSIS): administración de cortafuegos, IPTABLES, FWBuilders, antivirus en sistemas android, symbian, blackberry y windows mobile; gestión de antivirus en entornos Microsoft y Linux. Resolución de incidencias; control de infraestructuras de seguridad TI, Seguridad Perimetral de Routing&Switching, WAN, LAN y wifi.
- Gestión de seguridad: hacking ético, análisis de vulnerabilidades, diseño de soluciones y herramientas, de mecanismos de autenticación y de autorización, encriptación de dispositivos de almacenamiento masivo y de dispositivos móviles.
- **Idiomas**: inglés es un requisito imprescindible.

Acerca del candidato

- Las **competencias generales** que se valoran son: capacidad de aprendizaje autodidacta, colaboración y compromiso, innovación, creatividad, orientación al logro de resultados, disponibilidad, adaptabilidad y flexibilidad, capacidad de integración en equipos multidisciplinarios, iniciativa y dinamismo.
- Las ofertas no manifiestan ninguna preferencia por la **edad** del candidato, ni por ningún colectivo en especial.
- Se ofertan distintos perfiles según la experiencia, los conocimientos y nivel de responsabilidad requeridos.
- De las ofertas que solicitan un nivel formativo determinado, el 57% prefieren universitarios y el 39% titulados de formación profesional. Las titulaciones demandadas son Ingeniero informático técnico y superior, Ingeniero de telecomunicaciones y Técnico en informática preferentemente de grado superior.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analizan una serie de indicadores procedentes, en su mayoría, de fuentes y datos registrados así como el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional estudiado.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número de personas diferentes de todo el territorio nacional que en algún momento del año estuvieron registradas como paradas y, en el siguiente, la evolución de los contratos acumulados cada año del subgrupo principal (27) *Profesionales de las tecnologías de la información* en el que están incluidos los especialistas en ciberseguridad, ya que los datos de evolución de este grupo ocupacional solo están disponibles a partir de 2011. Aunque ésta es una ocupación cada vez más demandada, también se ha visto afectada por la crisis económica como se refleja en

el incremento progresivo en el número de parados. La contratación había repuntado en el 2011 después de la caída y ha mantenido una media de 23.049 contratos en los últimos cinco años. Al número de parados que se quedaron sin empleo por la crisis, hay que sumar los egresados que finalizaron sus estudios y no han sido absorbidos por el mercado de trabajo como lo demuestra el hecho de que el mayor porcentaje de parados en estas ocupaciones son menores de 30 años. En las tablas siguientes, se recoge el perfil básico del desempleo y del contratado del grupo ocupacional (2729) especialistas en ciberseguridad.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2013 había 1.756 personas inscritas, lo que supone un incremento del 16,91% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	81,15%
Mujeres:	18,85%
Menores de 30 años:	41,00%
Mayores de 45 años:	17,94%
Parados de larga duración:	31,95%
Personas con discapacidad:	2,45%
Extranjeros:	6,15%
Primer empleo:	15,55%
Beneficiarios prestación:	52,93%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 2.959 contratos, lo que representa un crecimiento del 2,49% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	69,85%
Mujeres:	30,15%
Menores de 30 años:	42,04%
Mayores de 45 años:	6,69%
Parados de larga duración:	4,93%
Personas con discapacidad:	0,71%
Extranjeros:	14,40%
Indefinidos	33,93%
Temporales	66,07%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

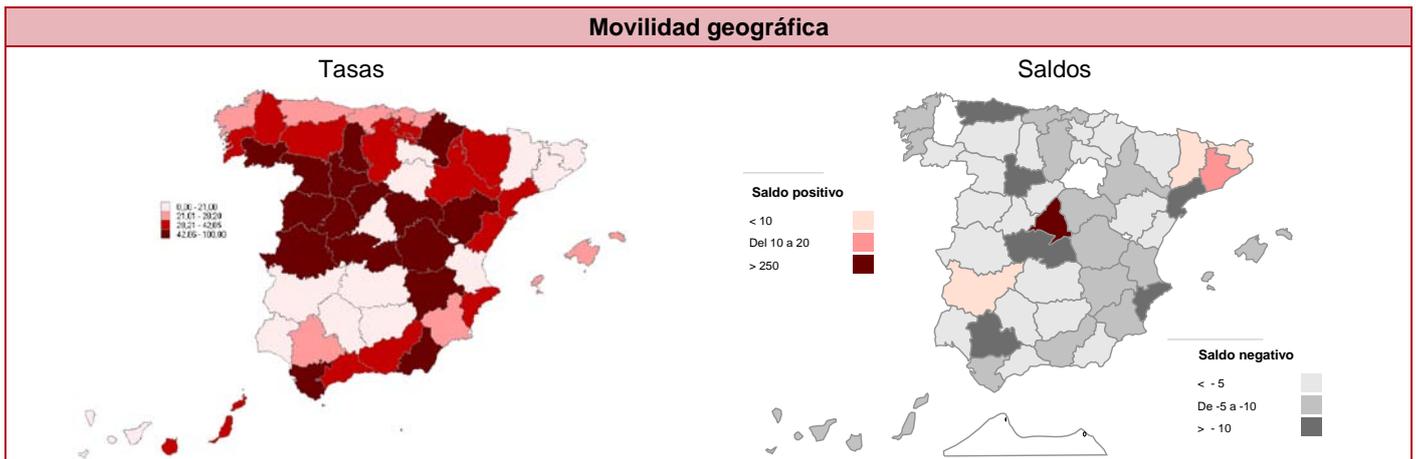
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	2.959	2,49	1.756	16,91	C. F. Navarra	13	-65,79	33	94,12
Andalucía	226	-21,80	383	11,01	C. Valenciana	219	47,97	211	12,23
Aragón	32	23,08	54	31,71	Extremadura	33	-5,71	18	5,88
Canarias	63	75,00	54	17,39	Galicia	58	-30,95	86	-5,49
Cantabria	15	36,36	25	0,00	I. Balears	25	-26,47	18	-5,26
Castilla y León	42	-34,38	109	5,83	La Rioja	26	333,33	5	25,00
Castilla-La Mancha	46	84,00	92	61,40	Melilla	-	-	1	-50,00
Cataluña	710	-1,66	193	10,29	País Vasco	80	19,40	117	30,00
Ceuta	1	-	-	-	P. de Asturias	31	-24,39	24	33,33
C. de Madrid	1.302	4,92	298	27,90	R. de Murcia	37	85,00	35	12,90

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

La contratación de especialistas en ciberseguridad aumentó en la mitad de las comunidades autónomas, especialmente en la de Madrid que, además de registrar casi la mitad de los contratos de toda España, presenta una variación interanual positiva por encima de la media

estatal. El paro también aumentó por encima de la media, pero en números absolutos, la comunidad de Madrid tiene solamente el 16,97% del paro total de la ocupación.



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

El mapa de la izquierda muestra la tasa de movilidad de la contratación (bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos), es decir cuando la provincia del domicilio del trabajador y del centro de trabajo no coincide. Los saldos, mapa de la derecha, representan, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y provincias receptoras o saldos positivos (provincias que realizan contratos a personas de fuera de su provincia).

La movilidad se relaciona también con la incorporación de nuevos titulados al mercado laboral (el 16% de los parados de esta ocupación son demandantes de primer empleo y el 55% no tienen ninguna experiencia) y con la temporalidad de los contratos, que impide instalarse fuera del lugar de residencia originario, aunque en esta ocupación la tasa de estabilidad (34%) es muy superior a la media estatal (7,67%). También es más fácil la movilidad para los jóvenes, de hecho el 42,03% de los contratos se realizaron a menores de 30 años, de ahí

que la mayoría de los demandantes parados de esta ocupación (67,31%) tiene una antigüedad en la demanda inferior a un año.

Otros datos de interés

La contratación de estos profesionales suele realizarse, mayoritariamente, por empresas con un tamaño superior a 50 trabajadores. La mayoría de los contratos de esta ocupación tienen una duración inicial indeterminada, ya que las modalidades más utilizadas son Obra o servicio e Indefinido ordinario, de ahí la baja rotación de estos profesionales (1,08) frente a la media nacional (2,52). También debe señalarse que el desempeño del trabajo suele ser a jornada completa.

Ni los servicios públicos de empleo ni las empresas de trabajo temporal intermedian de manera significativa en esta ocupación; las propias empresas utilizan otros canales de búsqueda para cubrir estos puestos de trabajo tan especializados.

GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para completar el perfil de la oferta con los datos de mercado de trabajo. Hay que tener en cuenta que se ha relacionado el grupo profesional estudiado con el que aparece en las ofertas de empleo en los portales consultados en Internet 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, el perfil se relaciona con los titulados medios y superiores

en informática y telecomunicaciones especializados en seguridad.

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. 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 para el empleo que realizan estos profesionales, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende**2729 Especialistas en bases de datos y en redes informáticas no clasificados bajo otros epígrafes**

- 27291012 Especialistas en bases de datos y en redes informáticas no clasificados bajo otros epígrafes

Funciones que desempeñan

Los especialistas en ciberseguridad estarían encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el grupo de *Especialistas en bases de datos y en redes informáticas* como expertos en seguridad dentro del subgrupo (27) *Profesionales de las tecnologías de la información* y desempeñarían las siguientes funciones principales: formular planes para salvaguardar archivos informáticos, atender las emergencias en materia de proceso de datos, ocuparse del seguimiento de los informes sobre virus informáticos, con el fin de determinar cuándo actualizar los sistemas de protección, supervisar el uso de archivos de datos y regular el acceso para salvaguardar la información contenida en los archivos informáticos, etc.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 3, 4 y 5.

El promedio de titulados en una Ingeniería informática durante los cursos académicos 2007 a 2011, tanto procedentes de centros públicos como privados, fueron 3.341 personas, mientras que las Ingenierías técnicas informáticas, tanto de gestión como de sistemas, sumaron 4.926 en el promedio quinquenal, según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

Respecto a la Formación profesional de Grado Medio y Superior relacionada con esta profesión, recogida en la Familia profesional de Informática y comunicaciones (IFC), puede consultarse en:

<http://www.todofp.es/todofp/formacion/que-y-como-estudiar/oferta-formativa/nuevos-titulos/titulos-loe.html>

La siguiente tabla muestra los egresados que finalizaron estudios de informática y telecomunicaciones tanto de formación profesional como universitaria durante los últimos cursos académicos disponibles (2007/08 a 2010/11), según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y el Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

Nº egresados por curso académico	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	Promedio
Ingeniería informática	3.699	3.336	3.111	2.721	3.341
Ingeniería técnica de gestión	2.654	2.359	2.509	2.447	2.589
Ingeniería técnica de sistemas	2.407	2.377	2.278	2.265	2.337
Ingeniería de telecomunicaciones	2.263	2.343	1.913	1.823	2.119
Ingeniería técnica de telecomunicaciones	2.067	1.916	1.826	1.839	1.942
Informática (FP grado medio)	3.966	4.498	5.530	5592	4.600
Administración Sistemas Informáticos (FP grado superior)	3.382	3.624	3.648	4.070	3.711
Desarrollo Aplicaciones Informáticas (FP grado superior)	2.385	2.387	2.464	2.874	2.577

Fuente: INE (Estadística de la Enseñanza Universitaria, para los datos hasta el curso 2009-2010) y MECD (Estadística de Estudiantes universitarios, para los datos desde el curso 2010-2011).

En la Familia profesional de Informática y comunicaciones (IFC) hay una serie de Certificados de profesionalidad que guardan relación con las áreas complementarias en que trabajan los Especialistas en ciberseguridad y que pueden ser de interés para certificar esta experiencia laboral. Enlaces al sitio Web:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/IFC.html

En BOE de 10 de junio de 2011, se publica Real Decreto 686/2011, de 13 de mayo, por el que se establecen seis certificados de profesionalidad de la familia profesional Informática y comunicaciones que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, entre ellos el de Seguridad informática de Nivel 3, actualizado en Real Decreto 628/2013, de 2 de agosto:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/pdf/especialidades/IFCT0109.pdf

Teniendo en cuenta que ésta es una ocupación emergente y que está en fase de expansión debido a la creciente necesidad de seguridad en las organizaciones, empresas y universidades están ofreciendo másteres y cursos relacionados con estas especialidades. Algunas universidades como la de León han diseñado un título propio en colaboración con el Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación (INTECO) para responder a las necesidades de formación de estos profesionales y a las demandas del mercado de trabajo.

Universidades

Universidad de León:

- Máster profesional en tecnologías de la seguridad.

Universidad Europea, escuela de postgrado:

- Máster universitario en gestión integral de tecnologías de la información
- Máster universitario en seguridad de tecnologías de la información
- Posgrado de experto en gestión integral de tecnologías de la información
- Curso en ciberseguridad y prueba electrónica forense

Universitat Oberta de Catalunya:

- Máster interuniversitario de seguridad de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (UOC-UAB-URV)

Universidad Carlos III de Madrid:

- Máster universitario de ciberseguridad.

Universidad a distancia de Madrid:

- Máster en Dirección de Seguridad de la Información. (Título Propio)
- Experto en ciberseguridad y peritaje judicial

Universidad Alfonso X:

- Máster universitario de seguridad de la información y las comunicaciones.

Empresas

Next International Business School en alianza académica con **S21sec**: Master in Cybersecurity.

Indra: Máster en Ciberseguridad

CICE, escuela profesional de nuevas tecnologías: Máster en seguridad informática y hacking ético

La [Resolución de 27 de marzo de 2013](#) aprueba la convocatoria de subvenciones en el año en curso para la realización de un programa de formación e inserción laboral de demandantes de empleo en tecnologías de la información y de las comunicaciones y de la economía digital.

Son de interés los sitios web sobre competencias de los perfiles ocupacionales en el ámbito europeo y sobre tendencias. <http://euskilspanorama.ec.europa.eu/> y <http://www.fti.es/contenido/perfiles-profesionales>

Para buscar empleo en la Unión Europea ver [Red Eures](#).

ESPECIALISTAS EN CIBERSEGURIDAD

⁽¹⁾ Certificaciones Profesionales para Especialistas en ciberseguridad

CERTIFICACIÓN	ORGANISMO	SIGNIFICADO	OTROS
CISA	ISACA	Certified Information System Auditor	
CISM	ISACA	Certified Information Security Manager	
CDPP	ISMforum	Certified Data Privacy Profesional	
CCSK	CloudSecurityAlliance	Certified of Cloud Security Knowledge	
CHFI	EC-Council	Computer Hacking Forensic Investigator	
CEH	EC-Council	Cetified Ethical Hacking	
DLP		Data loss Prevention	Es parte de otras certificaciones
IRM		Information Risk Management	Puede ser parte de otras certificaciones
GIAC	GIAC	Global Information Assurance Certification	
LODP	Ley Orgánica de protección de datos	BOE 298 14/12/1999	No es una certificación, aunque hay seminarios para explicarla
SOX	Sabernes-Oxley	Es una ley de carácter estatal estadounidense	Acta de reforma de la contabilidad pública. Afecta a empresas que operen en EE.UU.
PCI	Security Standard Council		Tiene como objeto aumentar la seguridad de los medios de pago, por ejemplo tarjetas electrónicas. Entre sus fundadores: American Express, VISA,...
LEAD AUDITOR ISO/IEC 2701	ANSI American National Standard Institute	Estándares internacionales ISO/IEC 2701	Certificación dirigida a auditores de seguridad en los estándares dichos
OSSTMM	ISECOM Intitute for security and Open Methodologies	Open Source Security Testing Metgodology	No es un certificado, es una metodología para implantar y administrar sistemas de seguridad
ISSAF	Open Information Systems Security Group	Information Systems Security Assessment Framework	Es una metodología.
OWASP	OWASP		Es una fundación estadounidense para ayudar a las empresas a desarrollar software (programas) seguros frente a virus y usos fraudulentos
CCNA security	CISCO System Corp.	Cisco Certified Network Asociated	De empresa privada, orientado a redes de ordenadores <i>Probablemente los certificados de esta empresa son de los más demandados</i>
CCNP security	CISCO System Corp	Cisco Certified Network Profesional	Idem

MONITORES E INSTRUCTORES DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Esta ficha refleja tanto el perfil de la oferta de empleo como otros aspectos laborales y formativos de los **Instructores o Monitores de actividades deportivas**. El contenido de la información se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En el apartado de caracterización de la oferta de empleo se exponen los aspectos significativos del puesto de trabajo: las condiciones laborales propuestas en la oferta, localización, requerimientos del puesto: formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado es el perfil de la oferta de empleo de la ocupación u ocupaciones en estudio.

De la muestra de 150 ofertas recogidas, casi la totalidad (96%) procede de portales de empleo privados y un 4% se tramita a través de los servicios públicos de empleo. Los perfiles para *Monitor de aerobic y similares* y la de

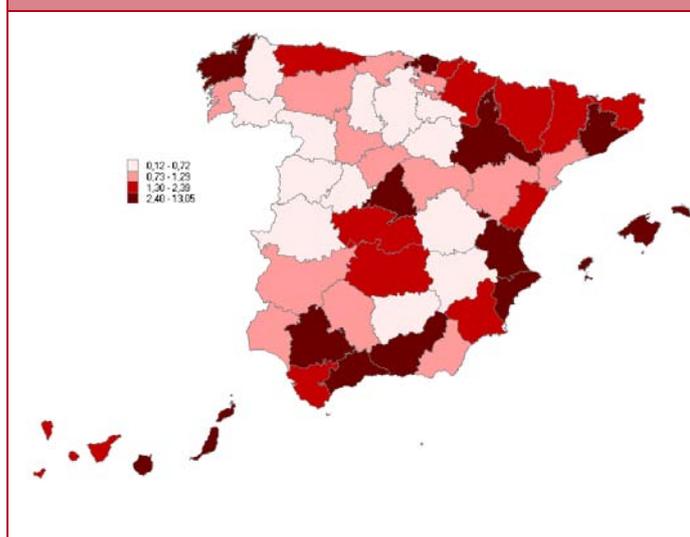
Monitores y/o animadores deportivos, son los que más aparecen en la oferta publicada.

Estas ofertas aparecen anunciadas en el mercado laboral con diversas denominaciones, siendo la más habitual la de *Monitor*, seguido por la disciplina deportiva o actividad que dirige, enseña o supervisa: *Pilates, pádel, patinaje, sala de musculación, artes marciales, fitness, equitación, fútbol-sala, gimnasia, mantenimiento físico*, etc. También es numerosa, aunque en menor medida, la denominación de *Instructor* y en escasas ocasiones se hace referencia a la búsqueda de un *Profesor o Animador deportivo*.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 73%	El 88% de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que proponen realizar y lo hacen en la proporción que se indica en la columna de la izquierda.
Indefinido: 11%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 23%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales relativas a jornada, el 77% ofrecen trabajo a tiempo parcial, predominantemente por la tarde, seguido de la disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 77%	
Salario	
Rango medio: Inferior a 9.000€/año De 9 a 15 mil €/año	Solo en dos de cada cinco ofertas se realiza mención sobre el salario a percibir, que se reparte equitativamente en un 35% en los rangos señalados. Además, en un 22% de las ofertas en que se indica, se señala que el salario será a convenir.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa muestra el porcentaje de contratos provinciales de esta profesión, formalizados en 2013, con respecto al total nacional de contratos (1%=513 contratos).

Al igual que en la muestra de ofertas recogidas, el mapa refleja que el peso de la contratación de estos profesionales es más significativo en las provincias con mayor población, las de la fachada marítima e insulares, así como aquellas en que se localizan las 34 estaciones de esquí españolas.

En términos absolutos, Madrid, Barcelona, Valencia, Málaga, Bizkaia, Sevilla, Alicante y Granada, acumulan el 49,6% del total de la contratación registrada. Cuenca, Teruel y Soria son las provincias que han experimentado un mayor incremento interanual, a pesar de que el volumen de contratación de estos profesionales no es muy alto.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

MONITORES E INSTRUCTORES DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Competencias específicas requeridas

- La práctica deportiva, la educación física y todo lo referente al cuerpo y su cuidado, ha adquirido una gran importancia en la sociedad actual y ha influido en la progresiva necesidad de profesionales con una formación específica.
 - La de instructor o monitor deportivo es una ocupación caracterizada por la diversidad de disciplinas deportivas sobre las que es posible desempeñar el trabajo. Hay que mencionar que el desempeño de la profesión varía según el deporte sobre el que trabaja el profesional. En este caso, el estudio de la oferta se ha centrado en aquellos profesionales relacionados con modalidades no reguladas, aunque existen otras, como baloncesto, balonmano, fútbol, esquí, golf, pádel, escalada, natación, etc., que al estar reguladas por un Real Decreto, se requiere un carnet profesional para su ejercicio.
 - En la oferta de empleo estudiada se observa que las competencias suelen estar bastante definidas, prevaleciendo las de **enseñar** o **formar**, así como transmitir valores deportivos, fomentando hábitos saludables, muy importantes en la tarea educativa
- que tienen estos profesionales con sus alumnos, sobre todo cuando son niños y adolescentes.
- También aparecen otras funciones que pueden considerarse inherentes al papel de instructor que tiene este perfil, por ejemplo el de **evaluar**, **asesorar**, **supervisar** u **orientar**, sobre la especialidad o modalidad deportiva sobre la que están desempeñando su trabajo.
 - En determinadas ofertas, sobre todo cuando se requiere un monitor de clases colectivas, la profesión adquiere el papel de **dirigir**, pues se busca un trabajador que guíe a los asistentes en la realización de los ejercicios programados y que proponga a la clase, adaptándose al colectivo al que se dirige.
 - Al tratarse de una ocupación **polivalente**, sobre todo cuando se desempeña el puesto de trabajo en gimnasios, se requiere una gran variedad de competencias, las cuales varían según la práctica a impartir: pilates, artes marciales, ciclo/spining, cardio, step, body combat, body pump, body balance, entre otras.

Formación y experiencia

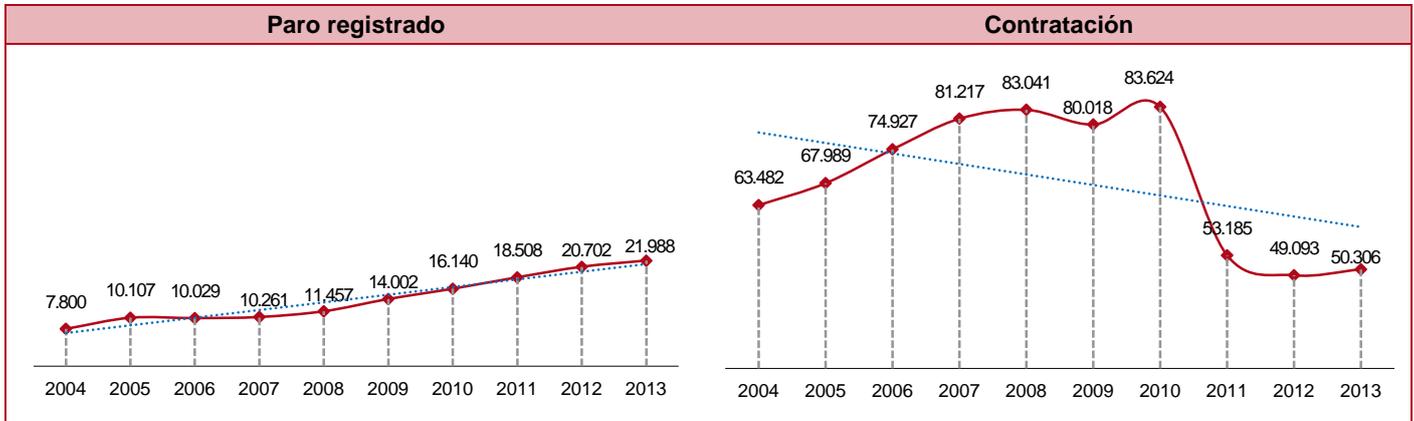
- En tres de cada cinco ofertas publicadas, las empresas requieren del candidato una **formación** previa, normalmente asociada a la posesión de un título de FP o universidad.
 - Tanto en uno como en otro caso, las titulaciones que se exigen están siempre vinculadas al deporte. En el caso de titulaciones universitarias, se solicita que el profesional esté en posesión bien de un título de Magisterio de educación física, bien que se trate de un Licenciado o Graduado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.
 - También es usual encontrar requerimientos de formación no reglada, es decir, cursos que habiliten al profesional en el conocimiento de determinadas prácticas: pilates, entrenador personal, etc.
- El conocimiento de **idiomas** no está presente en la mayor parte de estas ofertas de empleo analizadas, solo se manifestó su requerimiento en el 6% de las mismas. En las escasas ocasiones en que publicitó, se solicitó inglés.
 - Por su parte los conocimientos de **informática** no son un requisito de acceso a estos puestos de trabajo.
 - En el 77% de las ofertas analizadas se pide **experiencia** previa, normalmente específica para el puesto al que opta el candidato y relacionada con la disciplina deportiva a impartir: zumba, step, fitness, taichí, etc. En algunos casos también se hace referencia a que el profesional tenga experiencia previa trabajando con determinados colectivos: niños y personas mayores, mayoritariamente.

Acerca del candidato

- Las ofertas que se han recopilado no especifican una preferencia por la **edad** del candidato, aunque si se analizan los datos de contrataciones, se observa que existe una predilección por personas jóvenes menores de 30 años.
 - Los requerimientos de disponibilidad horaria y carnet de conducir son irrelevantes. Sin embargo, casi la mitad de las ofertas estudiadas señala una predilección de que el demandante resida en la zona.
- Por lo que respecta a aquellos que van unidos a la actitud del candidato frente al trabajo, cada vez más importantes en la selección de personal, el más demandado es las **dotas de comunicación**, ya que se trata de una ocupación orientada hacia el cliente y se le presupone un buen trato con el usuario o público con el que trata.
 - Otras competencias personales también muy importantes son la **responsabilidad** y que sea una persona **dinámica** y con iniciativa, que se convierta en punto de referencia y modelo para el grupo destinatario de su trabajo.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

Los indicadores y datos que se analizan en este apartado proceden en su mayoría, de fuentes registrales y muestran el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional en estudio.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

El gráfico de la izquierda muestra la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron registradas y clasificadas como paradas. Por su parte, el de la derecha representa el acumulado anual de contratos. En ambos casos del grupo ocupacional en estudio y en el conjunto del territorio nacional. Como puede observarse, se ha dado un incremento progresivo en el número de parados,

especialmente desde el inicio de la crisis económica.

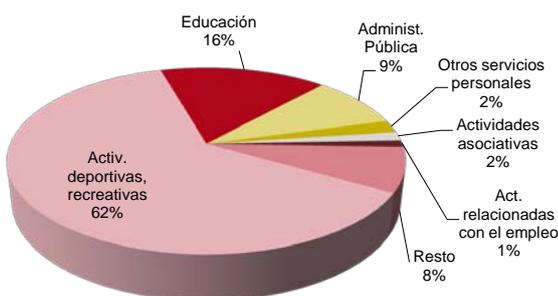
En cuanto a la contratación, sufrió un brusco descenso a partir de 2010, aunque fue una ocupación que aparentemente no fue afectada en principio por la crisis económica, pero que acabó viéndose influida por la situación económica y probablemente por la reducción del gasto por parte de las familias.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2013 había 43.832 personas inscritas, lo que supone una reducción del 1,27% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	61,99%
Mujeres:	38,01%
Menores de 30 años:	41,91%
Mayores de 45 años:	16,85%
Parados de larga duración:	27,08%
Personas con discapacidad:	1,57%
Extranjeros:	5,94%
Primer empleo:	61,99%
Beneficiarios prestación:	49,93%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 51.336 contratos, lo que representa un crecimiento del 4,49% si lo comparamos con 2012.	
Hombres:	80,98%
Mujeres:	19,02%
Menores de 30 años:	47,06%
Mayores de 45 años:	13,03%
Parados de larga duración:	1,72%
Personas con discapacidad:	0,53%
Extranjeros:	4,08%
Indefinidos	6,94%
Temporales	93,06%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Actividades económicas que realizaron más contratos



En el análisis de la contratación por las actividades económicas más contratantes predominan, como es obvio, las Actividades deportivas y recreativas, que representa más de la mitad de los contratos de esta ocupación registrados en 2013. Esta actividad está seguida a mucha distancia por Educación y Administraciones públicas, pues muchos de los profesionales realizan sus tareas en centros públicos y privados de formación o trabajan para ayuntamientos que ofertan este tipo de servicios. También las asociaciones de padres y madres contratan a monitores deportivos que imparten actividades extraescolares en centros de primaria, especialmente.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

MONITORES E INSTRUCTORES DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS

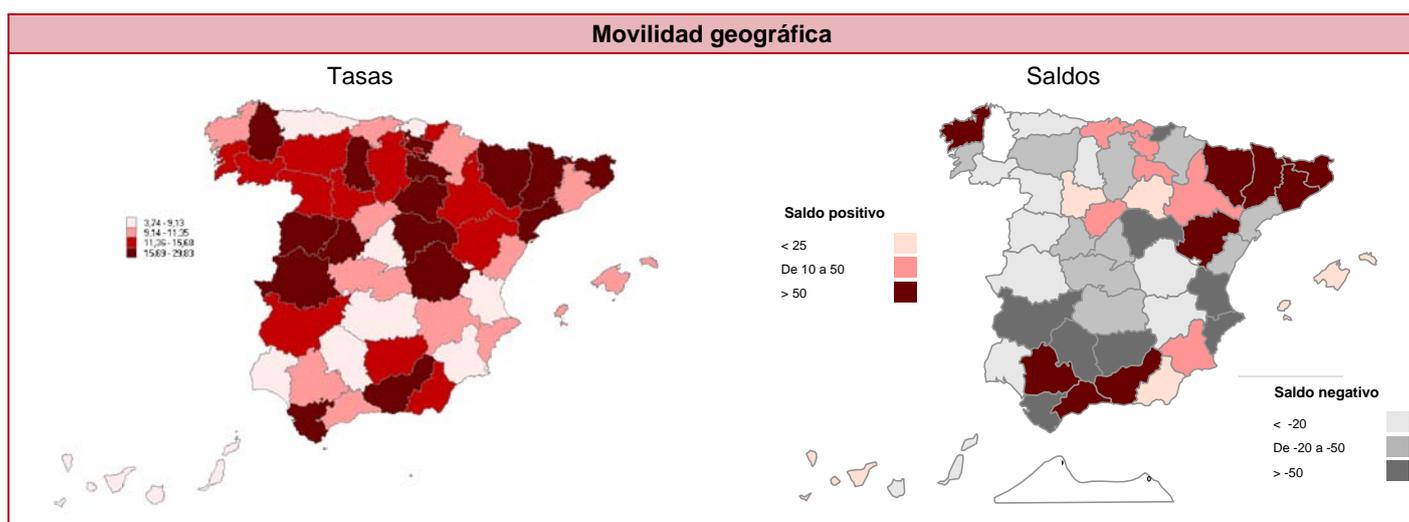
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	51.336	4,49	43.832	-1,27	C. F. Navarra	665	-2,64	407	8,24
Andalucía	9.547	17,96	11.138	-3,41	C. Valenciana	5.602	-6,97	5.599	-0,34
Aragón	2.887	8,41	841	-2,10	Extremadura	915	18,22	2.047	-0,78
Canarias	2.582	1,29	3.331	-5,77	Galicia	2.142	-5,35	1.927	-4,46
Cantabria	652	2,52	550	-2,31	I. Balears	1.233	11,08	988	4,11
Castilla y León	2.305	-2,33	1.573	2,54	La Rioja	277	4,53	158	22,48
Castilla-La Mancha	2.814	17,35	2.422	3,59	Melilla	95	26,67	149	-10,24
Cataluña	7.225	2,05	3.771	3,34	País Vasco	3.341	-2,11	1.366	1,56
Ceuta	143	45,92	96	2,13	P. de Asturias	1.031	-3,28	969	-8,67
C. de Madrid	6.699	3,36	5.119	-2,83	R. de Murcia	1.181	9,25	1.381	5,99

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

La contratación de estos profesionales se ha incrementado en doce comunidades autónomas, aunque dicho aumento ha tenido variaciones diferenciadas, siendo las más importantes las que se han dado en Ceuta, Melilla, Extremadura, Andalucía y Castilla-La Mancha.

El paro, por su parte, ha tenido un comportamiento similar. En nueve comunidades ha crecido, destacando La Rioja, donde lo ha hecho un 22,48%, seguido de Navarra con el 8,24%. En cuanto al descenso del número de parados, los más acusados se observan en Melilla, Asturias, Canarias y Galicia.



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

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 los contratos registrados. En cuanto al mapa de la derecha nos muestra, en valores absolutos, las provincias receptoras (saldos positivos) o emisoras (saldos negativos). La movilidad geográfica en esta ocupación (11,25%) es inferior a la del total de contratos que se formalizan en España (12,97%).

Otros datos de interés

Casi la mitad de los contratos realizados a monitores deportivos tienen duración indeterminada, ya que normalmente se firman por Obra o servicio. También hay que destacar que uno de cada cuatro contratos es inferior a un mes. Estos contratos son firmados, en su

mayoría, por hombres jóvenes que realizan una jornada a tiempo parcial.

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. Por otro lado, muchos de los desempleados no acreditan formación vinculada con el puesto de trabajo y, además, no manifiestan especial interés por la movilidad, lo que podría mejorar su inserción en el mercado laboral. En cuanto a la intermediación de los servicios públicos de empleo, es muy escasa en esta ocupación. Por su parte, muchos de los inscritos en las oficinas de empleo públicas se benefician de servicios vinculados a políticas activas de empleo: formación, orientación.

GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado se relacionan, a título informativo, el grupo o 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 la denominación 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, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende**3723 Instructores de actividades deportivas:**

- 37231013 Monitores artes marciales, kárate y otros
- 37231022 Monitores de aeróbic y similares
- 37231059 Monitores de mantenimiento físico
- 37231068 Monitores de yudo
- 37231077 Monitores y/o animadores deportivos
- 37231086 Preparadores físicos

(*) Estas ocupaciones representan el 94% de las ofertas estudiadas en este perfil.

Funciones que desempeñan

Los instructores o monitores deportivos, se encuentran encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de los deportistas, entrenadores, instructores de actividades deportivas y monitores de actividades recreativas. Sus funciones principales son las de dirigir, guiar e instruir a grupos y personas en actividades recreativas, de educación física y de aventura al aire libre.

Entre sus tareas se incluyen: planificar y realizar actividades recreativas y de educación física; supervisar actividades recreativas, deportivas y de educación física para garantizar la seguridad y prestar primeros auxilios en caso preciso; evaluar y supervisar las capacidades y la forma física de los clientes, y recomendarles actividades; demostrar y enseñar los movimientos corporales, conceptos y destrezas que se usan en los ejercicios de educación física y en las actividades recreativas; instruir en el uso de los equipos; explicar y velar por la aplicación de los procedimientos y normas de seguridad.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 3, 4 y 5.

La formación reglada relacionada con esta profesión es tanto los estudios universitarios del Grado de Ciencias de la Actividad física y del deporte como la Formación profesional de grado medio y/o superior de Actividades Físicas y Deportivas. Otros egresados provenían de la extinta Magisterio especialidad en educación física. Según los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, entre 2007 y 2011 terminaron sus estudios en estas disciplinas unos 7.000 estudiantes, tanto de formación profesional como universitarios y procedentes tanto de centros públicos como privados.

Curso académico	Nº de egresados				Promedio
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	
FP grado medio en Actividades Físicas y Deportivas	1.301	1.635	1.810	2.139	1.615
FP Grado superior en Actividades Físicas y Deportivas	2.778	3.133	3.555	4.417	3.325
Grado Universitario en Ciencias de la actividad física y el deporte	1.928	2.150	2.318	2.446	2.134

Fuente: INE (Estadística de la Enseñanza Universitaria, para los datos hasta el curso 2009-2010) y MECD (Estadística de Estudiantes universitarios, para los datos desde el curso 2010-2011).

Un 20%, aproximadamente, de los desempleados inscritos en esta ocupación acreditan formación reglada en las áreas de conocimiento relacionadas con las actividades físicas y deportivas.

Asimismo, sobre un 15% de los demandantes registrados como Instructores de actividades deportivas, han realizado algún curso de formación para el empleo de los gestionados por los servicios públicos, a pesar de que mayoritariamente se trata de especialidades que no están relacionadas con las competencias de esta ocupación.

MONITORES E INSTRUCTORES DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Sin embargo, se constata que el porcentaje de inserción es importante en los casos en que las especialidades formativas están relacionadas con la profesión.

En lo que respecta a los Certificados de Profesionalidad, hay una serie de acciones formativas que guardan relación con esta profesión y que se encuentran encuadradas en las Familia profesional. Actividades físicas y deportivas. Enlaces al sitio Web:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/AFD.html

TÉCNICOS DE GRABACIÓN AUDIOVISUAL

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

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

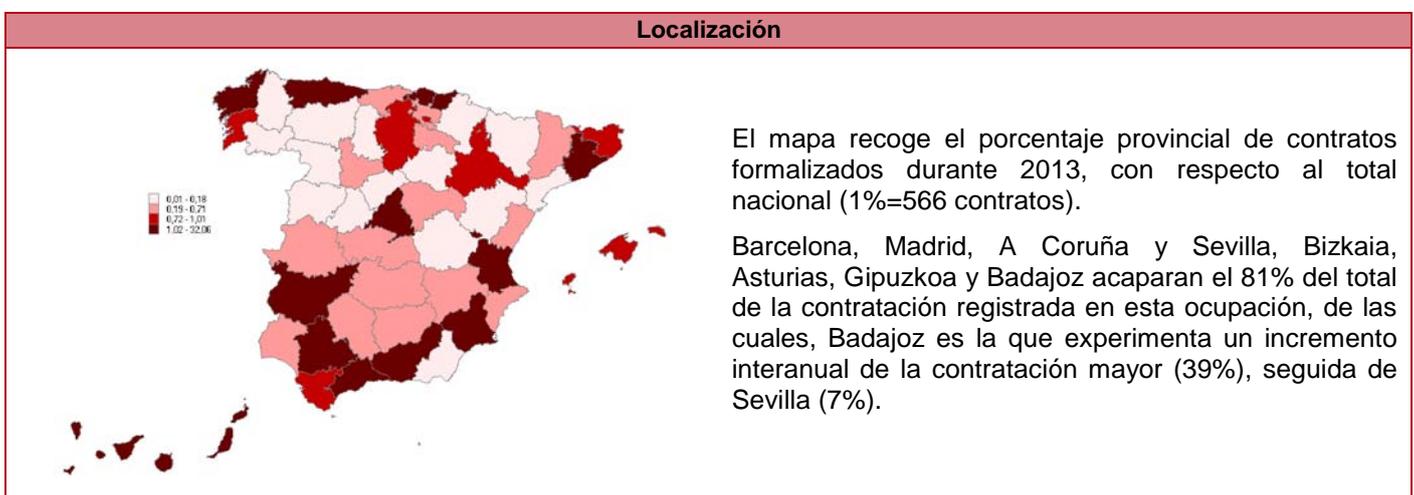
En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, localización, acerca del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 150 ofertas recogidas, la inmensa mayoría, el 95%, proceden de portales de empleo privados. Del resto, un 2%, son ofertas publicadas en los servicios públicos de empleo y un 3% en las webs de las propias empresas que directamente publican sus ofertas. Dentro de estos profesionales, los perfiles de técnicos en audiovisuales (imagen y/o sonido) y los operadores de cámara (imagen) junto con los técnicos de sonido, son los más habituales en la oferta publicada.

Las ofertas de empleo que anuncian a estos profesionales lo hacen con una diversidad de nombres importante. Unas hacen entrever la categoría laboral buscada: *ayudante, operador, junior, sénior, especialista, técnico, ingeniero*. Otras también se pronuncian sobre la particularidad profesional que se requiere: *animador, diseñador, docente, comercial, editor, mezclador, montador, instalador*. Las hay que en su publicación mencionan competencias en herramientas concretas, como la composición de VFX, Motion Graphics, Avid Media, Adobe Premiere, WebEx, sonido Apply, etc. Las menos se pronuncian en el contexto profesional sobre el que se va a ejercer, así puede ser en una compañía teatral, en salas de recepción, en rodaje de largometraje, en edición digital, etc. Mencionar que de forma excepcional, alguna denominación requiere una persona con discapacidad.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 40%	Del 61% de la muestra que manifiesta el tipo de contrato que suscribiría, lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. Muy pocas ofertas con contratos temporales brindan la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 13%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 78%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, el 78% ofrecen trabajo a tiempo completo, predominando básicamente la jornada partida, seguida de lejos por la disponibilidad horaria
Tiempo parcial: 22%	
Salario	
A convenir	De las ofertas que exponen condiciones salariales (45%), la mayoría se decanta por un salario a convenir.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

TÉCNICOS DE GRABACIÓN AUDIOVISUAL

Competencias específicas requeridas

- En el análisis de las ofertas estudiadas, los Técnicos de grabación audiovisual son profesionales requeridos por el sector audiovisual en múltiples y diversas tareas, convirtiéndose en unos técnicos con una gran capacidad de **polivalencia** y a su vez, con un alto grado de **especialización** en un sector en constante cambio y muy supeditado a las nuevas tecnologías.
- En función de las áreas que abarca el sector, las competencias específicas son distintas en la medida que se solicita una diferente especialización por parte de los empleadores. En el área relacionada con **equipos de sonido**, los *Técnicos de sonido* realizan principalmente la sonorización de los programas o eventos, incidiendo en el montaje y realización del audio, tanto en los controles como en el plató: mesa de mezclas, editar la música, creación de efectos sonoros, grabación de voces, masterización de sonido, microfonía y técnicas de grabación. También, se solicita el manejo de software profesional de producción de audio como PRO TOOLS LE y HD.
- Dentro del área de la **imagen**, a los *operadores de cámara* en las ofertas se les requiere saber utilizar proyectores profesionales (ENG, EFP, cámaras de estudio, cámaras de cine y cámaras de alta definición), si son trabajos para TV se solicita hacer realizaciones y enlaces en directo, para programas, galas, eventos corporativos, noticias, etc. Si el trabajo es para el cine, se necesita trasladar en imágenes una historia o un guión, adaptando los movimientos de la cámara a los requerimientos del director de cine para poder rodar secuencias de ficción y/o spots publicitarios.
- Con respecto al área de **edición y montaje de vídeo**, los *montadores de vídeo* prestan servicios como soporte en vídeo: registro, edición y exportación de archivos, así como utilizar los principales códecs y formatos de exportación profesional.
- Si nos referimos al área que abarca el **sector audiovisual** propiamente dicho, nos encontramos que las ofertas solicitan que los técnicos se centren en la realización de los programas en directo, control de cámaras, tanto en plató como en exteriores, además de competencias específicas en iluminación, incorporando también todas las tareas propias de sonido y montaje y edición de vídeo. Por todo ello, son los técnicos con un mayor grado de versatilidad.

Formación y experiencia

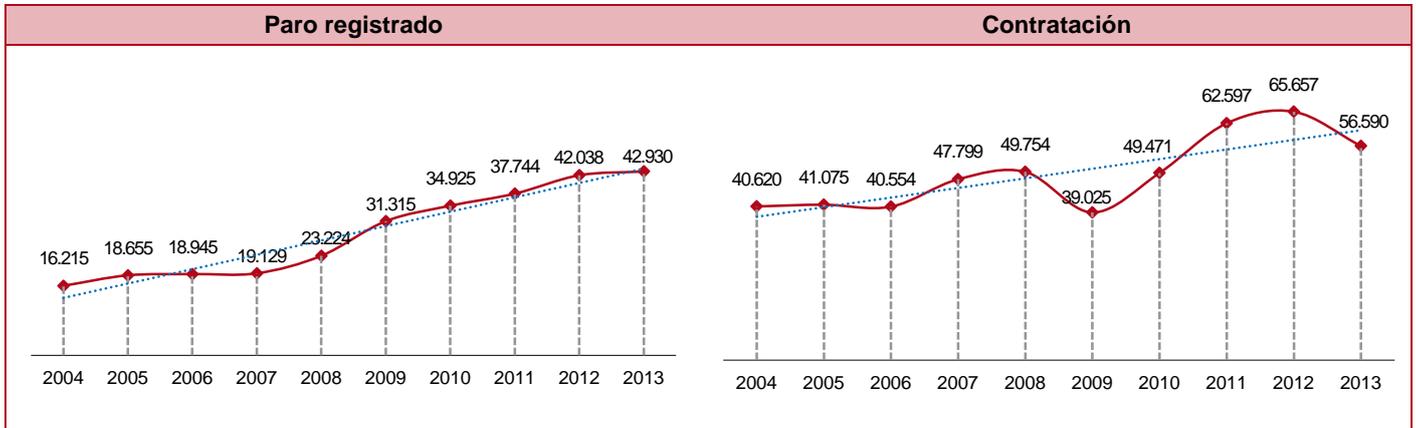
- En las ofertas de la muestra, la formación cobra vital importancia por parte de los empleadores del sector audiovisual. Las competencias descritas en el epígrafe anterior ponen de manifiesto que la **calificación y especialización continua** de estos profesionales es imprescindible para conseguir un puesto de trabajo dentro de este sector.
- Nos encontramos que la **formación** más solicitada por los empleadores es la formación profesional reglada en un 75% de los casos. Los Grados Superiores de FP en la familia de Comunicación, imagen y sonido, alcanzan un 55% y le siguen con un 17% las titulaciones universitarias relacionadas con la comunicación audiovisual e ingenierías específicas de este sector.
- Se requiere conocimientos de **idiomas**, sobre todo el inglés, tan necesario en un sector como éste muy vinculado a las nuevas tecnologías.
- Queda demostrada la especial relevancia de los **conocimientos específicos** en esta materia, como pueden ser herramientas de edición, efectos y composición visual: Adobe Photoshop, Avid Media Composer (edición de imagen) After Effects, NUKE (composición digital para post-producción en cine y TV), Pro Tools LE (edición y posproducción de audio), MAYA y 3DS MAX (software de animación y modelado en 3D), DVD Studio Pro, FINAL CUT (software de edición de vídeo), así como software de predicción acústica, conocimientos relacionados con el desarrollo de interfaces hombre-máquina o mente-máquina, para el control de equipos y procesos. También, conocimientos en WEBEX (EVENT, MEETING Y TRAINING) (reuniones, formación y seminarios a través de web en tiempo real), etc.
- La **experiencia** resulta fundamental en los requerimientos de los empleadores cuando publican una oferta. En la muestra estudiada, más de la mitad de las mismas, se reparten equitativamente solicitando más de 1 año o más de 2 años, respectivamente, alcanzando cada una alrededor de un 25%.

Acerca del candidato

- Las ofertas no especifican una preferencia por la **edad** del candidato, aunque al final la tasa de contratación de los hombres supone el 81% y la de menores de 30 años el 26%.
 - Aunque pocas, algunas ofertas se decantan por el colectivo de personas con discapacidad frente al resto de colectivos. También son pocas las que se pronuncian por preferencias de residir en la zona o por la disponibilidad de vehículo propio, aunque el 19% de las ofertas requiere disponibilidad para viajar.
 - En síntesis y de manera genérica, se busca un candidato **flexible y polivalente** con una formación sólida a nivel de formación profesional o universitaria, valorando muy positivamente la capacidad de **gestión y coordinación de equipos** de trabajo, el aprendizaje continuo en las tecnologías del sector y la capacidad comunicativa junto con un talante comercial.
- En su perfil también se destaca la innovación y creatividad junto con la iniciativa, dinamismo y responsabilidad laboral; altas dosis de orientación tanto a clientes como a resultados y gran adaptabilidad y flexibilidad funcional.

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: Servicio Público de Empleo Estatal

En el conjunto del territorio nacional y para los profesionales técnicos de grabación audiovisual, el gráfico de la izquierda muestra, la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas y clasificadas como paradas y, en el de la derecha, el acumulado anual de contratos.

Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica.

El promedio de la contratación a lo largo de la serie representada es de 49.314 contratos. La contratación tiende a incrementarse y sobre todo lo hace hasta 2012, siendo 2013 el año en que se rompe esta tendencia.

En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y el contratado, en el que se destaca principalmente el ejercicio profesional de los hombres y la elevada temporalidad y rotación de esta ocupación.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2013 había 32.004 personas inscritas, lo que supone un descenso del 7,13% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	71,43%
Mujeres:	28,57%
Menores de 30 años:	31,30%
Mayores de 45 años:	16,86%
Parados de larga duración:	31,44%
Personas con discapacidad:	1,97%
Extranjeros:	3,26%
Primer empleo:	6,50%
Beneficiarios prestación:	32,08%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 56.590 contratos, lo que representa un descenso del 13,81% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	80,69%
Mujeres:	19,31%
Menores de 30 años:	26,45%
Mayores de 45 años:	11,57%
Parados de larga duración:	0,82%
Personas con discapacidad:	0,39%
Extranjeros:	3,56%
Indefinidos	1,29%
Temporales	98,71%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destacan sobre todo las Actividades cinematográficas, de video y programas de televisión seguida de las Actividades de creación, artísticas y de espectáculos. En las actividades económicas de las empresas que ofertan estos puestos también se destaca con un 49,63% las Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

TÉCNICOS DE GRABACIÓN AUDIOVISUAL

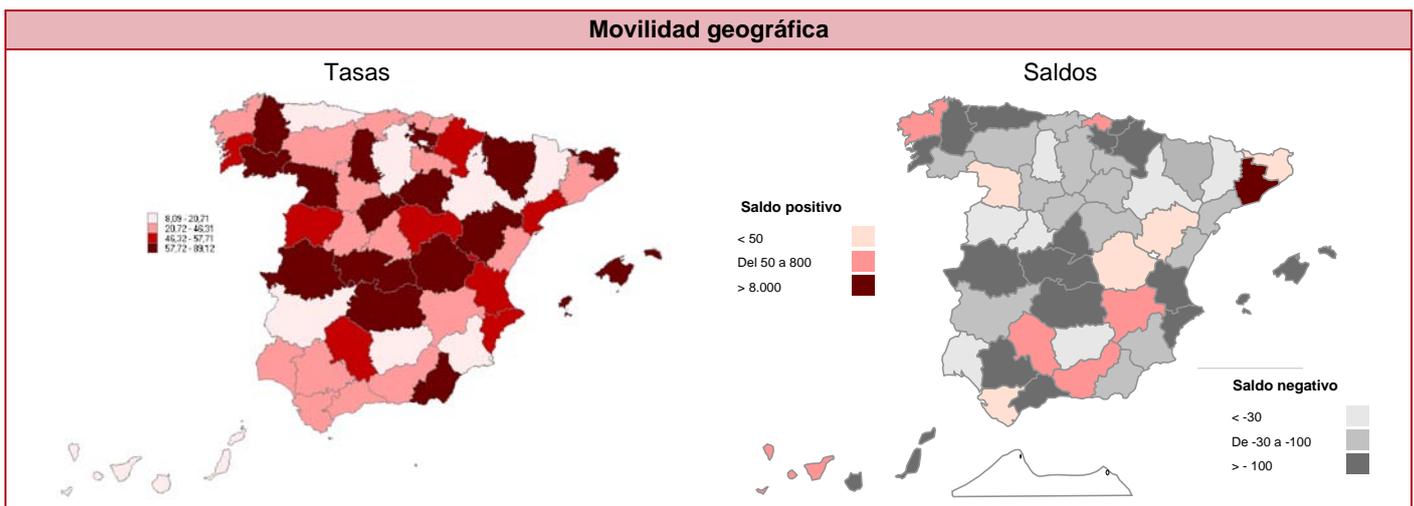
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	56.590	-13,81	32.004	-7,13	C. F. Navarra	104	16,85	314	3,29
Andalucía	5.353	-1,56	5.918	-4,43	C. Valenciana	1.436	-1,17	3.396	-9,56
Aragón	580	12,19	632	-3,95	Extremadura	1.409	37,2	772	-10,85
Canarias	1.704	61,67	1.358	-15,65	Galicia	3.466	-8,55	1.739	-6,66
Cantabria	157	67,02	279	-0,36	I. Balears	466	-6,43	638	-10,39
Castilla y León	971	16,43	1.242	-3,65	La Rioja	150	-9,09	127	19,81
Castilla-La Mancha	645	3,04	932	-4,8	Melilla	9	28,57	10	-33,33
Cataluña	18.755	-19,02	3.415	-6,9	País Vasco	4.176	-25,36	1.633	-8,36
Ceuta	9	-10	23	-28,13	P. de Asturias	2.038	-5,08	906	-14,04
C. de Madrid	14.549	-22,03	7.938	-6,6	R. de Murcia	579	20,88	732	-8,16

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

Mientras que el descenso del paro registrado se refleja en la práctica totalidad de las comunidades autónomas a excepción de La Rioja y la Comunidad Foral de Navarra, las variaciones de la contratación son más

irregulares. Cantabria y Canarias muestran las variaciones más positivas, mientras que País Vasco, la Comunidad de Madrid y Cataluña tienen las más negativas.



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

La tasa de movilidad 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. Con un 32,40% de movilidad geográfica media, esta ocupación es la que presenta la mayor movilidad de los grupos profesionales estudiados en esta edición. Barcelona se destaca con diferencia como provincia receptora de técnicos de grabación audiovisual.

Otros datos de interés

De quienes demandan trabajar en esta ocupación, el 53% afirma poseer experiencia previa. En cuanto a formación, el 36% de los demandantes está en posesión de una formación profesional de grado superior, destacándose las titulaciones de técnico superior en iluminación, captación y tratamiento de

imagen; técnico superior en realización de proyectos audiovisuales y espectáculos y técnico superior en sonido para audiovisuales y espectáculos. Al 5% de estos demandantes le es indiferente el ámbito de búsqueda de empleo, sin embargo la inmensa mayoría demanda en su entorno geográfico más próximo. El autoempleo no es un aspecto que manifiesten al buscar empleo.

El 66% de los contratos que se firman tienen una duración inicial de un mes y el 31% una duración indeterminada. En su mayoría son contrataciones por obra o servicio y para jornada a tiempo completo en empresas medianas (de 50 a 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 y las de selección de personal especializadas las que acaparan esta faceta.

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 las Notas explicativas de la citada clasificación nacional, elaboradas por el INE. 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**3831 Técnicos de grabación audiovisual:**

- 38311019 Editores-montadores de imagen
- 38311055 Montadores de vídeo
- 38311073 Operadores de cámara (cine, televisión y/o vídeo)
- 38311103 Técnicos en audiovisuales (imagen y sonido)
- 38311121 Técnicos en equipos de grabación en sonido

(*) Estas ocupaciones representan el 94% de las ofertas estudiadas en este perfil.

Funciones que desempeñan

Los técnicos de grabación audiovisual controlan el funcionamiento técnico de equipos para la grabación y edición de imágenes y sonidos.

Entre sus tareas se incluyen: controlar equipos para la grabación de sonidos; controlar equipos para la edición y mezcla de imágenes y sonidos, con el fin de garantizar una calidad satisfactoria y crear efectos especiales de imagen y sonido; aplicar el conocimiento de los principios y prácticas de la grabación y la edición de imágenes y sonidos para identificar y resolver problemas.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 3, 4 y 5.

Se ha puesto de manifiesto en anteriores apartados, que la cualificación y especialización continua de estos profesionales resulta imprescindible para el ejercicio de esta ocupación, junto con los idiomas y conocimientos específicos en nuevas tecnologías. Para ello, se parte de una formación de base que en la mayoría de los casos como hemos podido constatar en el análisis de las ofertas estudiadas, corresponde a Formación Profesional Reglada en la familia de Comunicación, imagen y sonido. A continuación, se muestra a modo orientativo, una tabla con el número de estudiantes que han finalizado el Grado medio y el Grado superior de esta familia de Formación Profesional en los últimos cursos académicos.

Curso académico	Nº de egresados				Promedio
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	
FP grado medio	678	826	885	1.029	855
FP grado superior	3.083	3.281	3.519	3.776	3.415

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

También, tiene un peso muy importante como formación de base para estos profesionales los estudios universitarios relacionados con todo el sector audiovisual, comunicación audiovisual, imagen, sonido, edición, montaje, etc. Dentro de la familia Imagen y Sonido existen certificados de profesionalidad que podían complementar o facilitar conocimientos específicos a estos profesionales.

Si alguien quiere información actualizada sobre la formación de los Técnicos de grabación audiovisual puede consultar:

Formación Profesional Reglada: <http://www.todofp.es/>

Estudios Universitarios (Grados, máster): <http://srv.aneca.es/ListadoTitulos/busqueda-titulaciones>

Certificados de profesionalidad:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/IMS.html

TÉCNICOS DE GRABACIÓN AUDIOVISUAL

También, tiene un peso muy importante como formación de base para estos profesionales los estudios universitarios relacionados con todo el sector audiovisual, comunicación audiovisual, imagen, sonido, edición, montaje, etc. Dentro de la familia Imagen y Sonido existen certificados de profesionalidad que podían complementar o facilitar conocimientos específicos a estos profesionales.

Si alguien quiere información actualizada sobre la formación de los Técnicos de grabación audiovisual puede consultar:

Formación Profesional Reglada: <http://www.todofp.es/>

Estudios Universitarios (Grados, máster): <http://srv.aneca.es/ListadoTitulos/busqueda-titulaciones>

Certificados de profesionalidad:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/IMS.html

EMPLEADOS DE ESTACIÓN DE SERVICIO

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Expendedores de gasolineras**, el empleado de la estación de servicio. Su contenido se ha estructurado en tres puntos: perfil de la oferta de empleo, indicadores laborales y otras referencias de interés.

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, 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 empleados de las estaciones de servicio.

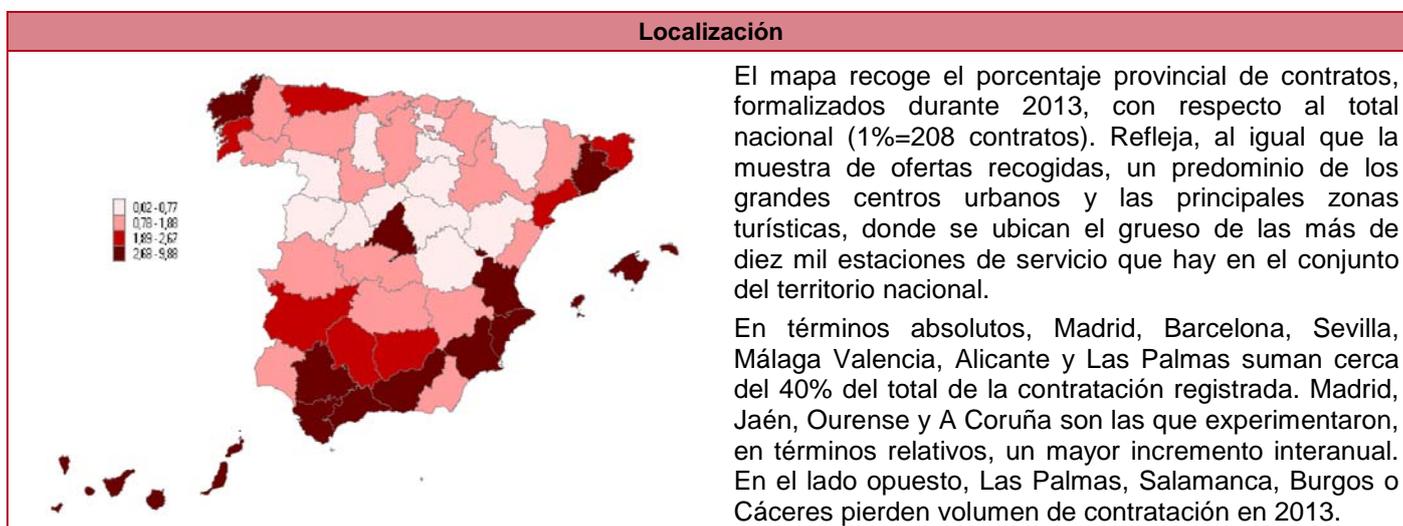
De la muestra de 126 ofertas recogidas, la inmensa mayoría (90%) circula por los portales de empleo privados, el resto han sido localizados en los sitios web de los servicios públicos de empleo y de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo. Esta ocupación se suele anunciar en el mercado con una cierta diversidad de nombres. Los

más habituales suelen ser los que hacen referencia a la condición de vendedor, añadiendo al término expendedor, muy utilizado aunque sea sinónimo de vendedor minorista, palabras como *cajero*, *vendedor*, *dependiente*, *manejo terminal punto de venta*, etc.

También es común la denominación *empleado de gasolinera* como acepción genérica. En general, se hace referencia a esta dicotomía entre el despacho de combustible y la venta del resto de productos que por lo general se encuentran en las estaciones de servicio. También suelen aparecer denominaciones que aluden a la categoría profesional: ayudante de gasolinera, encargado estación de servicio, etc.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 39%	El 50% de los casos analizados manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. Solo en un 8% de las ofertas con contratos temporales, se ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 11%	
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 con diferencia la jornada a turnos y la disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 10%	
Salario	
Rango medio: 14-22 mil €/año	Algo más de la mitad de las ofertas no menciona nada sobre el salario, quienes lo manifiestan lo hacen en el rango señalado. Más de un tercio de los casos analizados remiten directamente al convenio colectivo y otro 15% lo pactaría.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

EMPLEADOS DE ESTACIÓN DE SERVICIO

Competencias específicas requeridas

- El expendedor de combustible, empleado de estación de servicio o popularmente gasolinero (con todas estas denominaciones se les puede rastrear en redes sociales), es una ocupación con mucho arraigo y que ha venido **evolucionando** a la par que lo han hecho los espacios donde se pone a la venta el combustible. Del concepto tradicional de gasolinera como punto donde se puede repostar y llegado el caso realizar pequeñas reparaciones o la puesta a punto del vehículo en sus distintas variantes, gasolina, diesel, eléctrico e híbrido, a la estación de servicio o área de descanso/comercial como una idea global donde el combustible es un producto más entre las distintas opciones que brindan estos espacios.
 - En consecuencia, las **competencias** necesarias para el desempeño de esta ocupación han ido cambiando y evolucionando. Las distintas denominaciones que encontramos en las ofertas, ya comentadas, nos están haciendo referencia a las principales aptitudes que se requieren.
- Atendiendo a las competencias que podríamos denominar tradicionales o consolidadas, las ofertas nos hablan de puestos de trabajo en los que hay que **vender** combustibles y lubricantes y se presta o prestaba el **servicio** de repostaje.
- Pero el ámbito de actuación del “gasolinero” se ha venido **ampliando y desarrollando** en los últimos años, principalmente en áreas como las ventas, atención al público, gestión de caja, modalidades de pago, limpieza instalaciones y vehículos, gestión clientes y proveedores, reparación y mantenimiento básicos de vehículos y dependencias, reponer, seguridad, recepción y control carburantes, gestiones administrativas, manejo terminal punto de venta y no suele ser excepcional que se pidan conocimientos propios de un camarero para, llegado el caso, atender cafetería, etc.
 - En conjunto se puede afirmar que en las ofertas de empleado de estación de servicio se busca una persona polivalente con predominio de las habilidades **comerciales** y también **manuales**.

Formación y experiencia

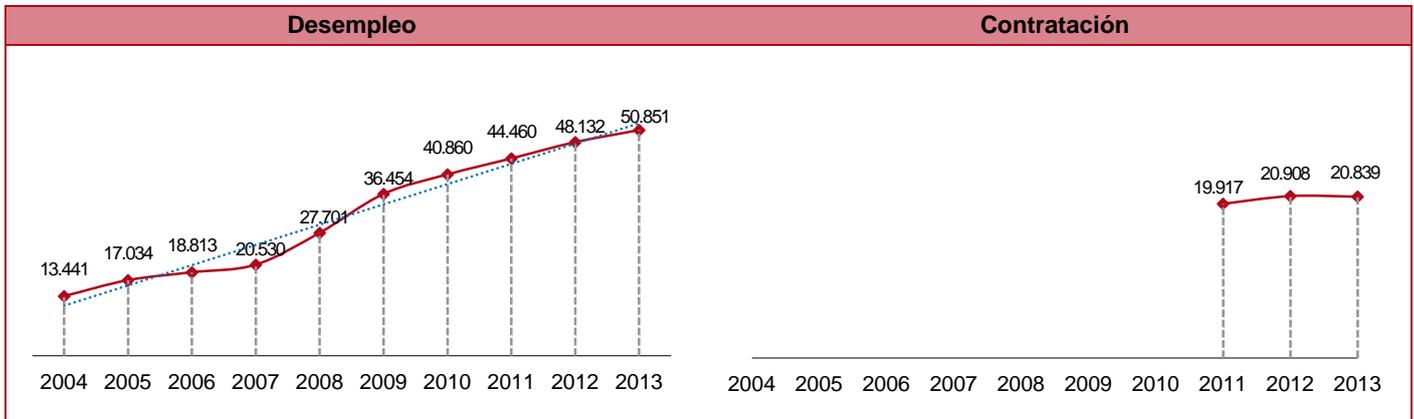
- Por lo general, las ofertas publicadas recogen expresamente la exigencia de formación **secundaria** obligatoria o bachiller, apareciendo la formación profesional en automoción básica solo en aquellos puestos de trabajo destinados a gasolineras que prestan servicios de mantenimiento y reparación ordinarios del vehículo (accesorios, ruedas, filtros, lubricantes, etc.).
 - 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** en algunas de esas competencias, en especial en el área comercial, seguido de prevención de riesgos laborales y no siendo extrañas las referencias a autorizaciones administrativas para manipular alimentos, hacer determinadas instalaciones y sobre todo al carnet de conducir, etc.
- El conocimiento de **idiomas** no tiene una presencia significativa (10%) en estas ofertas, salvo en aquellos casos en que exista otra lengua oficial en la zona o el inglés, si acaso el francés, para puestos ubicados en lugares con afluencia de turismo extranjero. En un 25% de los casos se piden conocimientos de informática ligados, en general, al manejo de terminales de venta (TPV).
 - En el 66% 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 pide experiencia sin especificar tiempo, le siguen los que piden expresamente un mínimo de un año. Sin embargo, un tercio de los desempleados inscritos en esta ocupación no acredita experiencia. Siendo este un requisito clave, es fundamental buscarle alternativas al itinerario: formación-prácticas-trabajo.

Acerca del candidato

- Las ofertas no especifican una preferencia por la **edad** de los aspirantes, aunque las contrataciones al final se decantan por varones jóvenes. Las personas con discapacidad tienen una presencia significativa en esta oferta. Hay una preferencia clara porque el candidato resida en la zona y así lo corrobora la menor tasa de movilidad geográfica en la contratación (8%), inferior a la sectorial del comercio minorista (9%) y muy por debajo de la general (13%).
- En síntesis y de manera genérica, pues bien se podría afirmar que cada puesto de trabajo ofertado tiene sus matizaciones, se busca un candidato **polivalente** con una formación general básica, con clara **orientación al cliente** y **actitudes comerciales**, con una elevada capacidad de adaptación entre las distintas tareas que desempeñará, que tome la iniciativa y sea dinámico, con una elevada conciencia por la seguridad y prevención de riesgos y que siempre tenga presente que la atención al cliente será el principal objetivo de su trabajo. Tiene que tener en cuenta que en la mayoría de los casos trabajará en equipo y en un sistema de turnos con quienes deberá coordinarse.

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 *Expendedores de gasolineras*.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas y clasificadas como paradas (no solo quien está en esa situación al cierre de cada mes), y en el siguiente, el acumulado anual de contratos. En ambos casos para el grupo ocupacional de *Expendedores de gasolineras* y en el conjunto del territorio nacional. En el caso de los contratos se produce una quiebra en 2011 con la nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones, al desgajarse este grupo de los dependientes de comercio en general en que estaban incluidos.

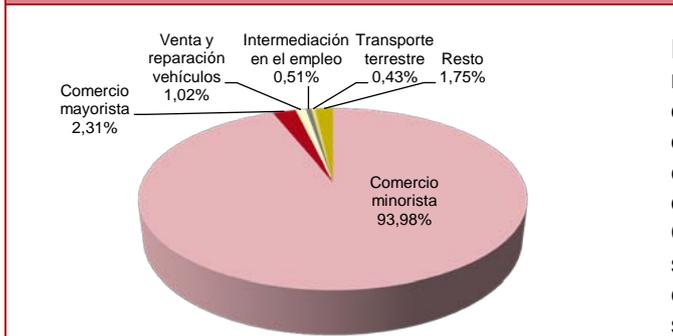
Se ha registrado un incremento exponencial del número de parados a medida que avanzaba la crisis económica, convirtiéndose en una más de las “ocupaciones refugio” como lo prueba el hecho de que un porcentaje importante de los demandantes de esta ocupación no procedieran del sector, sino que venían de otros: construcción, hostelería, comercio, etc. El volumen de contratos se ha mantenido, con un promedio de 20.555 anuales durante los últimos tres años desde que se vienen contabilizan desagregados del dependiente de comercio en general. Obsérvese las descompensaciones en algunos indicadores.

Perfil de la persona desempleada	
Al cierre de diciembre de 2013 había 30.515 personas inscritas, lo que supone un incremento del 1,97% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	66,27%
Mujeres:	33,73%
Menores de 30 años:	21,48%
Mayores de 45 años:	31,75%
Parados de larga duración:	39,82%
Personas con discapacidad:	7,29%
Extranjeros:	8,83%
Primer empleo:	3,11%
Beneficiarios prestación:	58,53%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 20.839 contratos, lo que representa apenas un decrecimiento del 0,33% si lo comparamos con el año 2012.	
Hombres:	60,79%
Mujeres:	39,21%
Menores de 30 años:	40,49%
Mayores de 45 años:	13,81%
Parados de larga duración:	5,47%
Personas con discapacidad:	3,95%
Extranjeros:	6,18%
Indefinidos:	10,60%
Temporales:	89,40%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Actividades económicas que realizaron más contratos



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destaca el Comercio minorista (estaciones de servicio) seguido a mucha distancia, como se puede observar en el gráfico, por el comercio mayorista. En este caso la distribución por actividades contratantes no difiere de las actividades que publicitan estos puestos de trabajo. Centros de trabajo muy localizados en las estaciones de servicio, al margen de que esta esté ubicada en espacios comerciales, de reparación de vehículos o de transporte y sean estas actividades quienes formalicen la oferta.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

EMPLEADOS DE ESTACIÓN DE SERVICIO

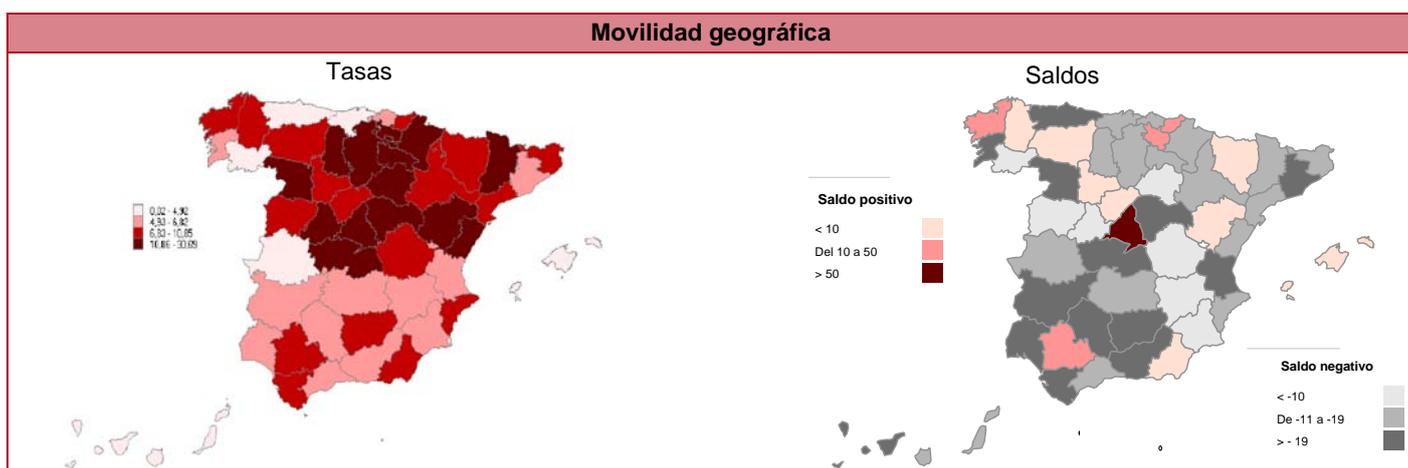
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Desempleo		Geografía	Contratación		Desempleo	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	20.839	-0,33	30.515	1,98	C. F. Navarra	365	-2,93	532	6,40
Andalucía	4.922	4,48	5.188	-0,69	C. Valenciana	1.817	-10,49	5.968	0,62
Aragón	460	-12,05	750	7,91	Extremadura	671	-12,97	546	7,91
Canarias	1.335	-14,64	1.675	0,36	Galicia	1.451	10,09	2.173	-0,09
Cantabria	230	-13,86	409	2,25	I. Balears	558	6,69	663	-1,78
Castilla y León	1.202	-7,68	2.031	1,75	La Rioja	100	-2,91	121	14,15
Castilla-La Mancha	992	-1,39	2.128	0,09	Melilla	5	-16,67	12	-20,00
Cataluña	2.622	-0,76	3.105	6,23	País Vasco	801	-1,60	830	2,47
Ceuta	33	-50,75	73	19,67	P. de Asturias	549	2,62	764	3,24
C. de Madrid	2.059	28,93	1.851	3,12	R. de Murcia	667	-10,95	1.696	7,55

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

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

de la contratación, que viene manteniendo su volumen, el comportamiento es mucho más irregular y dispar como puede observarse 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 en esta ocupación (8,15%) es muy inferior a la general del total de contratos que se formalizan en España (12,97%) y ligeramente inferior a la del sector comercio (9,07%).

Otros datos de interés

Los flujos de tránsito sobre las posibles combinaciones entre el trinomio *empleado-desempleado-inactivo* están condicionados, en este caso, por el fuerte atractivo que la ocupación ejerce sobre desempleados procedentes de otros sectores y ocupaciones. No pudiendo ser absorbidos por el mercado y que ha de ser compensado por la movilidad geográfica, funcional o sectorial, o lo que es peor permaneciendo más tiempo desempleado como pone de manifiesto el incremento de la tasa de permanencia en el desempleo.

En torno a la mitad de los contratos que se firman tienen una duración inicial inferior a los tres meses, en su mayoría son contrataciones por circunstancias eventuales de actividad o para sustituir a trabajadores con reserva de puesto y cada vez en mayor número para jornadas a tiempo parcial (23%). Estos contratos en su mayoría son firmados por varones jóvenes sin cobertura de desempleo y ofertados principalmente por pequeñas empresas (dos de cada tres, empresas de menos de 25 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 y bolsas de trabajo y los portales de empleo los que acaparan esta faceta.

Los desempleados inscritos en los servicios públicos de empleo en esta ocupación son beneficiarios en un alto porcentaje de los servicios vinculados a las políticas activas de empleo que se prestan (información, orientación, formación, etc.), lo que viene a corroborar lo comentado sobre su procedencia dispar.

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 no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). En este caso se ha mantenido el término expendedor que, aunque no dejar de ser un sinónimo de vendedor minorista, conserva cierta peculiaridad diferenciadora que la reciente actualización

del CNO ha querido mantener al darle un tratamiento independiente a los vendedores en tiendas y almacenes en general, aunque en “el mercado” se diluya.

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 con la ocupación en los últimos años, la formación para el empleo que realizan estos profesionales o los posibles certificados de profesionalidad, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende**5430 Expendedores de gasolineras:**

- 54301012 Empleados de combustible (*Estación de servicio*)

Funciones que desempeñan

Los Empleados de gasolinera, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de *Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)*, desempeñan las siguientes funciones principales: venden combustible, lubricantes y otros productos para el automóvil, prestan servicios de repostaje, limpieza, engrase y pequeñas reparaciones a vehículos a motor.

En el nuevo CNO-2011, al desagregarles de los dependientes de comercio tradicionales, se quiso diferenciar entre quienes realizan tareas específicamente relacionadas con el combustible y el automóvil y quienes venden productos en tiendas de gasolineras o cobran su precio. Sin embargo el “mercado” con carácter general, no hace estas diferenciaciones ya que como se puede observar a lo largo de la ficha, el perfil se dirige a un candidato polivalente que no solo ha de vender o expender combustible.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, sería el 2.

Esta ocupación no está vinculada directamente a ninguna titulación o estudios específicos, y así es corroborado por el hecho de que el grueso de los contratados acredita haber realizado estudios de enseñanza secundaria. A continuación se señalan algunos módulos de formación profesional de grado medio que guardan cierta relación con el ejercicio de esta ocupación, dadas las competencias que se requieren. Finalizaron estudios de Ciclo Formativo de Grado Medio en Comercio un promedio de tres mil quinientas personas y en Electromecánica del automóvil otras cuatro mil quinientos al año en los últimos cuatro cursos académicos disponibles (2007-2011), ver tabla.

Nº de egresados					
Ciclo Formativo Grado Medio	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	Promedio
Comercio	3.392	3.416	3.435	3.992	3.559
Electromecánica automóvil	4.273	4.321	4.697	4.503	4.449

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

Los desempleados acreditan formación reglada en línea con lo comentado: el 78%, en el mejor de los casos ha finalizado estudios de secundaria obligatoria. 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 importante, al igual que en otros servicios para el empleo que se prestan. La formación en la que participan denota, por un lado, la inclinación por estas dos áreas competenciales reseñadas: comercial y automóvil, y por otro, el bajo nivel formativo de los desempleados registrados, con una elevada presencia en programas de participación básica.

*EMPLEADOS DE ESTACIÓN DE SERVICIO*Certificados de profesionalidad:

En las Familias profesionales de Comercio y marketing, Transporte y mantenimiento de vehículos y Administración y gestión existe la posibilidad de certificar la profesionalidad en determinadas áreas relacionadas en mayor o menor medida con el ejercicio de esta ocupación: Atención al cliente, consumidor o usuario, Actividades auxiliares de comercio, Actividades de venta, Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos y Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales.

La Resolución de 16 de julio de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, recoge las *Estaciones de Servicio* como área prioritaria en materia de *formación de oferta*.

GUÍAS TURÍSTICOS

Esta ficha estudia el comportamiento de la oferta de empleo de los **Guías turísticos** y su contenido se ha estructurado en tres partes: perfil de la oferta de empleo publicada en portales web, indicadores laborales y grupos ocupacionales, principales funciones y aspectos formativos.

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 (tipo de contrato, jornada laboral y salario), 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 151 ofertas recogidas, el 93%, proceden de portales de empleo privados, un 6% de los servicios públicos de empleo y únicamente el 1% estaba publicado en las webs de las propias empresas. La mayoría de las ofertas corresponden a la ocupación de Guías de turismo (85%), en menor medida los empleadores solicitan Asistentes acompañantes de grupo turístico (A.G.T.), en un 10% de los casos. Las ofertas restantes (un 5%), son las que se dirigen a los

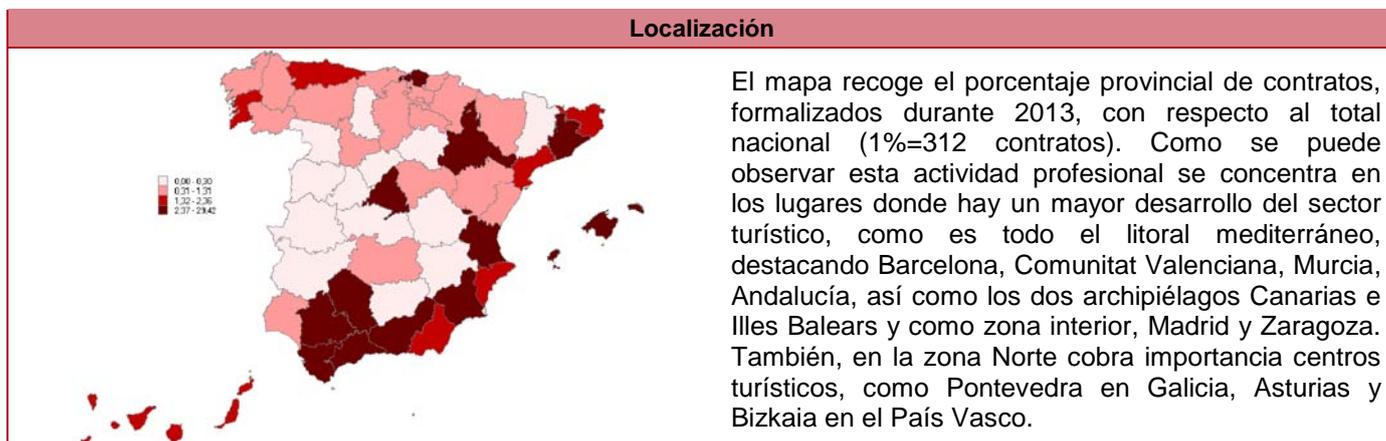
Guías relacionados con diferentes espacios y reservas naturales.

La oferta se publicita con una gran variedad de nombres, entre ellos destaca por su carácter generalista el de *guía turístico*. En función de los requisitos de las ofertas, se solicita Guía turístico *con uno o varios idiomas*, dependiendo de la lengua que utilice el colectivo al que presta sus servicios. También, se requieren *guías turísticos de un determinado lugar*, como una ciudad o una zona turística, incluso combinando el idioma y un lugar concreto.

Otras denominaciones de la oferta están relacionadas con el tipo de turismo que se practica, por ejemplo: cultural (*guía turístico-intérprete del patrimonio cultural*), naturaleza (*guía de naturaleza*) turismo activo (*guía de turismo activo o de aventura*), enoturismo (*guía turístico experto en vino*), etc.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 56%	En el 25% de las ofertas estudiadas no consta el tipo de contrato y en el 75% en que sí aparece, la proporción se indica a la izquierda. Es destacable el porcentaje de ofertas que propone una relación mercantil, alrededor de un 15%. La empresa promete una continuidad en el tiempo sólo en un 5% de los contratos temporales.
Indefinido: 4%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 66%	Se refleja un claro predominio del trabajo a tiempo completo con respecto al tiempo parcial, en aquellas ofertas donde se ha especificado este dato (75% del total). En cuanto a la jornada, consta en el 54% de los puestos, prefiriendo los empleadores en la mayoría de los casos la disponibilidad horaria, seguida por la jornada partida y en menor medida, la de mañana y de turnos.
Tiempo parcial: 34%	
Salario	
Rango medio: 9-35 mil €/año	Más de la mitad de las ofertas no especifica el salario que se ofrece y cuando lo hace, en un 43% es "a convenir", en el resto de los puestos el rango medio es el que aparece a la izquierda, apreciándose una dispersión muy significativa.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Competencias específicas requeridas

- Los **guías turísticos** son profesionales con un alto grado de polivalencia y una gran capacidad de adaptación al colectivo al que se dirigen. Constituyen la tarjeta de presentación de la zona, ciudad o lugar a visitar, y en la mayoría de los casos el índice de satisfacción y el grado de conocimiento y posibilidades de una determinada zona, se encuentra en función de su buen quehacer profesional.
 - En el análisis de las ofertas, podemos centrar las competencias más específicas en función del tipo de turismo que se está desarrollando. Si se trata de un turismo donde predomine las visitas relacionadas con el **patrimonio cultural**, se requiere diseñar y preparar rutas e itinerarios, organizar y realizar visitas guiadas, así como explicar los monumentos y patrimonio cultural, todo ello dentro de un contexto histórico y artístico.
 - Si nos referimos al turismo relacionado con el **patrimonio natural**, en las ofertas se solicita explicar y dar a conocer la diversidad de la flora y fauna de parques nacionales y naturales, reservas de la biosfera además de distintas zonas y espacios protegidos. Otras de las tareas se centran en orientar y asesorar acerca de rutas y senderos a los viajeros interesados. También, se incluye el patrimonio histórico y marítimo, planificando visitas en barco
- donde se necesita describir diferentes formas de vida autóctonas con una especial idiosincrasia con respecto a costas, acantilados, playas, islas, etc.
- En las ofertas estudiadas se constata nuevas formas de turismo que generan una diversidad de competencias múltiples, como es el **Turismo activo y de aventura**, en el que los profesionales necesitan dominar distintas prácticas deportivas relacionadas con la naturaleza siendo sostenibles con el medioambiente.
 - El **Enoturismo** se ve reflejado en las ofertas como un tipo de turismo en creciente expansión, donde los guías se encargan de explicar la cultura del vino, a través de catas de vinos de las denominaciones de origen más representativas, complementada con datos culturales e históricos.
 - Las competencias de los **Asistentes acompañantes de Grupo Turístico (AGT)** son diferentes a las de los Guías de Turismo, porque en las ofertas dirigidas a los AGTs se solicita una labor de atención y asistencia a turistas, recogida de viajeros en conserjerías de hoteles, gestión administrativa de reservas, así como llevar a cabo acciones de información y promoción de las visitas y otras actividades y todas aquellas tareas relacionadas con el acompañamiento de grupos en viajes organizados.

Formación y experiencia

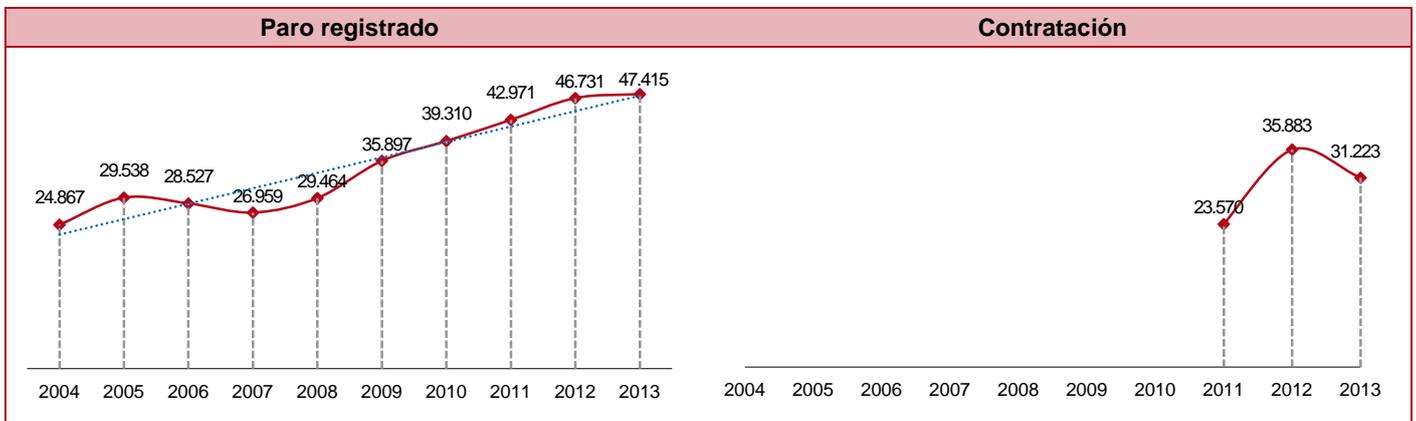
- La **formación** es un pilar fundamental en el desarrollo de la actividad de los guías turísticos, esto queda reflejado en la diversidad de conocimientos, materias, y competencias que en las ofertas solicitan los empleadores a estos profesionales, abarcando un sector turístico cada vez más amplio y adaptándose a las nuevas formas de turismo alternativo, donde los guías representan un papel muy importante.
 - En parte de las ofertas estudiadas, se requiere expresamente una **habilitación específica** (carné oficial) para el desempeño de la profesión que está regulada por las autoridades competentes donde se realiza la actividad profesional. La normativa y los requisitos para la obtención de dicha acreditación se desarrolla por las Comunidades Autónomas.
 - Con respecto al **nivel de formación**, el 47% de la muestra de ofertas corresponde a titulaciones universitarias, seguida de la Formación Profesional Reglada en la familia de Hostelería y Turismo, alcanzando el Grado Superior y el Grado Medio de FP, un 7% y un 3% de las ofertas, respectivamente. En cuanto a los **estudios universitarios**, predominan todas las titulaciones relacionadas con el turismo específicamente, así como los estudios de historia, humanidades, historia del arte, etc, dirigidos principalmente al turismo de patrimonio cultural. También, destacan las titulaciones relacionadas con la biología, ciencias ambientales, que tienen especial vinculación con el turismo de naturaleza.
- Los **idiomas** son un requerimiento primordial en esta profesión y así se desprende del estudio de las ofertas, donde en más del 90% de las mismas constituye un
- requisito imprescindible. En la mayoría de los casos, se solicita buen dominio del inglés (83%), seguido del francés (35%) y el alemán (30%), lenguas que utilizan la mayoría de los visitantes de nuestro país. Es destacable, que el cuarto idioma solicitado sea el ruso (10%) debido seguramente al creciente peso que está teniendo el turismo procedente de esa nacionalidad.
- Dada la diversidad de formas de turismo, los **conocimientos específicos** suponen para los guías turísticos una ampliación de sus posibilidades de empleo y el camino para poder llegar a mayor número de ofertas. Si empezamos por el patrimonio cultural, son fundamentales, los conocimientos en geografía, historia, arte y costumbres de la zona a visitar. Para explicar el patrimonio natural, es necesario conocer la flora y la fauna, así como la vegetación y las principales rutas y senderos. El turismo activo y de aventura, suponen dominar diferentes prácticas deportivas además de manejar distintos medios de transporte alternativos (piragüismo en aguas bravas y tranquilas, barranquismo y escalada). El enoturismo, implica que el guía transmita sus conocimientos del mundo del vino explicando todo el proceso para poder dirigir las catas.
 - Queda reflejado en la mayoría de las ofertas, que la **experiencia** es muy valorada y se constata como requisito en el 75 % de la muestra. La exigencia de tiempo es gradual, siendo más de 6 meses, la más solicitada por los empleadores, con un 27%, siguiendo con más de 1 año, alrededor de un 21% y con más de dos años, en torno a un 15%.

Acerca del candidato

- En las ofertas no se requiere una edad determinada, ni tampoco se solicita residir en la zona del puesto de trabajo. Sin embargo, la disponibilidad para viajar si es necesaria en un 55% de las ofertas.
- Del estudio de la muestra de ofertas seleccionada, hay un 3% dirigida específicamente al colectivo de personas con discapacidad.
- Entre las competencias personales, para los guías turísticos se busca una persona con buena capacidad de comunicación con un alto grado de dinamismo y con mucha iniciativa, pero siempre pensando y adaptando su labor al grupo o colectivo al que se dirige, estableciendo una necesaria empatía, poniéndose en su lugar para poder dar respuesta a sus intereses y preferencias.

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: Servicio Público de Empleo Estatal

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas y clasificadas como paradas 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 (CNO-11), los datos anteriores a esta fecha han de tomarse con precaución, ya que se han podido enlazar los de desempleo, pero no los de contratación, por ello se pueden reflejar únicamente, los tres últimos 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 del 2008.

La contratación ha disminuido en el último año, con un promedio de 30.225 contratos a lo largo de la serie representada. Aunque haya bajado el número de contratos en 2013, el crecimiento en los dos años anteriores ha sido muy considerable, 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. En las tablas siguientes se recoge el perfil básico de persona desempleada y contratada.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2013 había 27.084 personas inscritas, lo que supone un descenso del 3,99% de personas paradas respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	26,96%
Mujeres:	73,04%
Menores de 30 años:	23,30%
Mayores de 45 años:	27,46%
Parados de larga duración:	36,15%
Personas con discapacidad:	2,20%
Extranjeros:	11,20%
Primer empleo:	6,26%
Beneficiarios prestación:	49,70%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 31.223 contratos, lo que representa una disminución del 12,99%, si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	31,26%
Mujeres:	68,74%
Menores de 30 años:	37,38%
Mayores de 45 años:	21,73%
Parados de larga duración:	1,80%
Personas con discapacidad:	1,61%
Extranjeros:	14,39%
Indefinidos	1,64%
Temporales	98,36%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal



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	31.223	-12,99	27.084	-3,99	C. F. Navarra	297	-40,72	253	-6,99
Andalucía	6.961	-0,64	6297	-7,23	C. Valenciana	2.203	-27,65	2.469	-3,93
Aragón	1.531	-30,41	976	3,72	Extremadura	134	-72,98	2.184	9,86
Canarias	1.147	-45,48	1784	-7,52	Galicia	1.004	-26,55	1.264	-11,36
Cantabria	369	-38,19	655	-1,50	I. Balears	997	-13,08	828	-10,29
Castilla y León	777	-51,50	1565	0,26	La Rioja	231	1,76	142	3,65
Castilla-La Mancha	498	-41,00	1.346	-2,75	Melilla	1		26	0,00
Cataluña	3.253	-44,56	2.371	-0,46	País Vasco	1.192	-2,77	861	-2,16
Ceuta	9	12,50	50	-15,25	P. de Asturias	653	-24,42	1.013	-9,39
C. de Madrid	9.187	52,18	2.370	-6,21	R. de Murcia	740	-0,13	630	-0,79

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

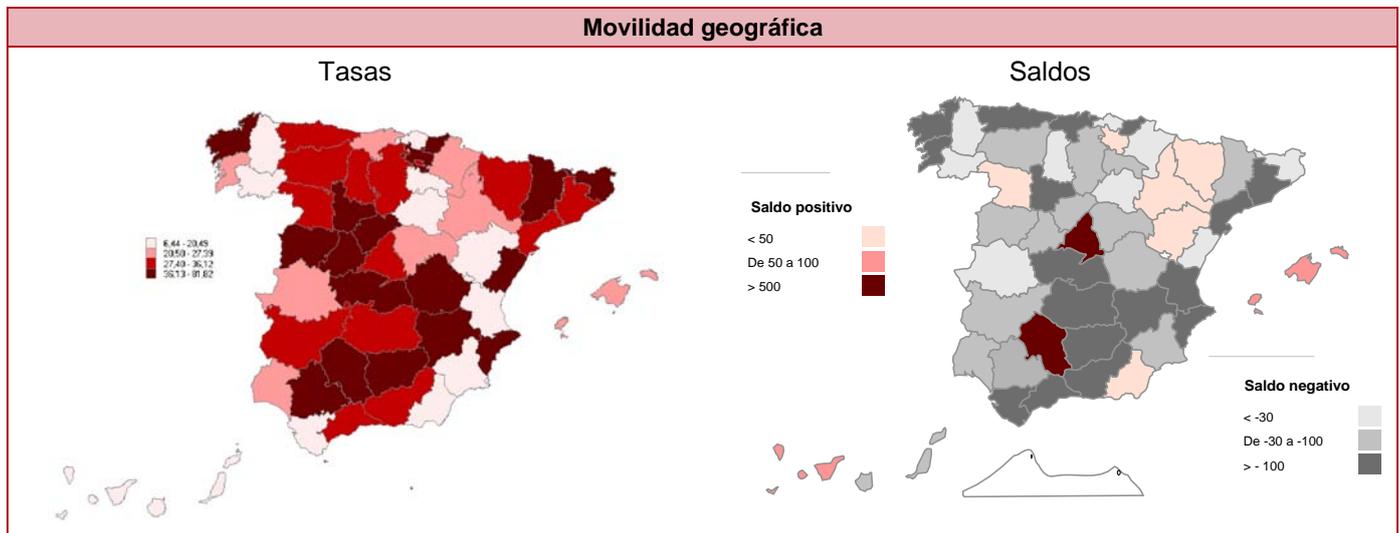
(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

Como se puede observar el descenso del desempleo en estos profesionales se refleja en la mayoría de las comunidades autónomas, excepto en Extremadura, La

Rioja y Castilla y León, en esta última no existe prácticamente variación.

El paro ha disminuido sobre todo en Ceuta, Galicia, Illes Balears, Canarias y Andalucía. Mientras que la contratación en 2013 ha aumentado únicamente en la Comunidad de Madrid, Ceuta y La Rioja. Las variaciones más significativas en cuanto a contratos se aprecian en Extremadura, donde se produce un importante descenso en la contratación en un casi 73% con respecto al año anterior, también correlaciona con

el incremento del paro casi en un 10%. En Castilla y León, también baja la contratación a más de la mitad si lo comparamos con los datos de 2012, pero la cifra de paro como se ha indicado anteriormente se queda prácticamente igual, lo que puede indicar que muchos de estos profesionales amplían su ámbito de búsqueda fuera de su comunidad autónoma.



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

La movilidad geográfica es una variable a estudiar, sobre todo porque nos indica cómo se está moviendo el mercado de trabajo en estas ocupaciones. De manera gráfica, en los mapas anteriores se representan las tasas y los saldos. Las tasas de movilidad son el porcentaje de contratación que se traslada de provincia, tanto de entrada como de salida, con respecto al conjunto de los contratos, superando tasas del 36,13%, se encuentran las provincias limítrofes con Madrid y con Barcelona. En cuanto a los saldos se refieren en valores absolutos, a provincias emisoras (saldos negativos) y receptoras (saldos positivos). En el caso de los guías turísticos son Madrid y Córdoba las provincias que reciben un mayor número de estos profesionales y que por tanto, tienen un saldo positivo.

Otros datos de interés

De los demandantes de empleo inscritos en estas ocupaciones únicamente un 32% tiene experiencia previa, un 42% posee titulación universitaria y un 18% una titulación de formación profesional, destacando los estudios universitarios relacionados con turismo, así como en historia e historia del arte. Con respecto a formación profesional, el mayor número de titulados inscritos como demandantes corresponde a técnico superior en guía, información y asistencias turísticas. El ámbito de búsqueda de empleo de estos demandantes se limita al entorno de su provincia en el 52% de los

casos, únicamente en el 4% les resulta indiferente el lugar de su puesto de trabajo. Es muy significativa la escasa duración de los contratos de estos profesionales, siendo la duración inicial en el 58% de los casos, de tan solo un mes y en una tercera parte no se determina la duración. En un 51% el tipo de contrato que se hace a estos profesionales es el “eventual por circunstancias de la producción” y en un 45% son de “obra o servicio”. Los contratos indefinidos solamente alcanzan un escaso 1%, con lo que se puede suponer que la mayoría de los guías turísticos se encuentran en una situación de temporalidad. Esta falta de estabilidad en el ejercicio de estas ocupaciones se debe en gran parte a la estacionalidad excesiva que en nuestro país tiene la actividad turística. También, la disminución de la demanda turística incide negativamente en la duración de la jornada laboral, así la jornada completa con respecto al año pasado ha descendido en un 24% mientras que la jornada fija discontinua ha aumentado un 43%.

Más de la mitad de los demandantes inscritos en estas ocupaciones son parados de larga duración (más de 12 meses) de los cuáles, el 63% son personas entre 25 y 45 años, los mayores de 45 años tienen una proporción menor, llegando a la tercera parte mientras que los jóvenes tan solo representan un 4%. Por lo que se deduce que son el tramo de edad que menos permanece en desempleo.

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), elaborada por el INE.

También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en las Notas explicativas de la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende**5823 Acompañantes turísticos:**

- 58231014 Asistentes Acompañantes de Grupo Turístico (A.G.T.)

5825 Guías de turismo:

- 58251010 Guías de reservas naturales
- 58251029 Guías de turismo

Funciones que desempeñan

Los acompañantes turísticos, según las Notas explicativas de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011), realizan actividades de acompañamiento, orientación, asistencia y coordinación del grupo de usuarios turísticos al que se acompaña. Son los responsables del desarrollo del viaje turístico, de acuerdo al programa establecido, y facilitan información de interés turístico general. Dominan a la perfección el idioma nativo de los participantes en el viaje, siendo conveniente el conocimiento de algún otro idioma como el nativo u oficial del lugar o, en su defecto, el inglés. Pueden trabajar para agencias de viajes o pueden ser autónomos.

Entre sus tareas se incluyen: acompañar y asistir a los turistas del grupo; solucionar imprevistos con prontitud y eficacia; informar, ofertar y vender actividades facultativas; identificar y orientar sobre los atractivos y servicios que ofrecen los sitios visitados, siguiendo el programa establecido, las características del usuario y el servicio contratado; sugerir cambios oportunos y gestionar su realización, de modo que se asegure el cumplimiento de los objetivos de la entidad organizadora y se cubran las expectativas del cliente.

Los guías de turismo, según las Notas explicativas de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (C.N.O.-2011), acompañan a personas o grupos en viajes, rutas turísticas o excursiones y en visitas a puntos de interés como lugares históricos, establecimientos industriales y parques temáticos. Describen los aspectos de interés y facilitan información general sobre características interesantes.

Entre sus tareas se incluyen: escoltar y guiar a turistas en cruceros y rutas turísticas; escoltar a visitantes de lugares de interés como museos, exposiciones, parques temáticos, fábricas y otros establecimientos industriales; describir aspectos de interés, facilitar información sobre ellos y responder a las preguntas; realizar actividades educativas para escolares; vigilar las actividades de los visitantes para garantizar que se cumplen las normas aplicables a las visitas y las prácticas de seguridad; recibir y registrar a los visitantes y los participantes en giras, y facilitarles los distintivos de identificación o dispositivos de seguridad necesarios; distribuir folletos, mostrar presentaciones audiovisuales y explicar los procedimientos y actividades que van a desarrollarse en los puntos visitados; velar por la seguridad física de los grupos y realizar actividades como la prestación de primeros auxilios y la dirección de las evacuaciones de emergencia; resolver los problemas que surjan con los itinerarios de las visitas, los servicios prestados o el alojamiento.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 3, 4 y 5.

Se ha puesto de manifiesto en apartados anteriores la importancia de la formación en estos profesionales, se parte de una formación de base de estudios universitarios relacionados con turismo, o con historia, historia del arte, y si es turismo de patrimonio natural, serían estudios de biología, ciencias ambientales. La Formación Profesional Reglada en la Familia de Hostelería y Turismo ofrece una variada oferta formativa, centrándose en los aspectos informativos, administrativos y de comercialización de este sector. También dentro de la familia de Hostelería y turismo y Seguridad y Medio Ambiente, hay certificados de profesionalidad que podían complementar o facilitar conocimientos específicos a estos profesionales.

A modo orientativo se adjuntan dos cuadros con los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte sobre los alumnos que terminaron sus estudios tanto universitarios como de formación profesional reglada, con el objeto de poder facilitar una aproximación sobre el número de personas que al finalizar sus estudios, buscarán empleo para ejercer estas ocupaciones.

Curso académico	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	Promedio
FP Grado Medio Hostelería y Turismo	3.090	3.447	3.253	506	10.296	2.574
FP Grado Superior Hostelería y Turismo	3.699	3.628	3.750	613	11.690	2.923
Estudios Universitarios en Turismo	4.023	4.633	4.573	4.345	4.280	4.371

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

Si alguien quiere información actualizada sobre la formación de los Guías Turísticos puede consultar:

Estudios Universitarios (Grados, masters): <http://srv.aneca.es/ListadoTitulos/busqueda-titulaciones>

Formación Profesional Reglada: <http://www.todofp.es/>

Certificados de profesionalidad:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/pdf/especialidades/HOTI0108.pdf

MECÁNICOS-INSTALADORES DE REFRIGERACIÓN Y CLIMATIZACIÓN

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización**. Su contenido se ha estructurado en tres puntos: perfil de la oferta de empleo, indicadores laborales y otras referencias de interés.

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, 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 Mecánicos-Instaladores de Refrigeración y Climatización.

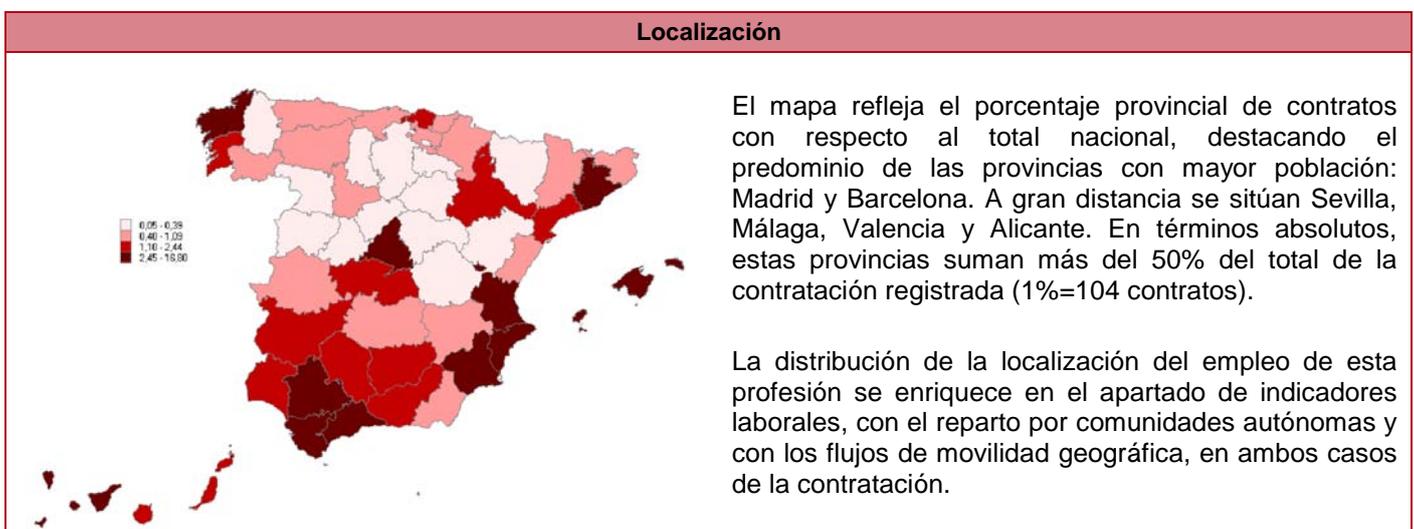
De la muestra de 150 ofertas recogidas, la mayoría (76%) circula por los portales de empleo privados, el resto han sido localizados en los sitios web de los servicios públicos de empleo (19%), y de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de

empleo (5%). Esta ocupación se suele anunciar en el mercado con una cierta diversidad de nombres. El más habitual es el de *frigorista* o *técnico frigorista*. También se utilizan con frecuencia los de *técnico de calderas*, *técnico de aire acondicionado* o el de *mecánico frigorista*.

Con respecto al nivel profesional, la mayoría la de las ofertas lo especifica como oficial de primera (51%) y en menor medida como técnicos o sin categoría laboral determinada (40%). No existe prácticamente formación a cargo de la empresa y en más del 90% de los casos, sólo se solicita un puesto por cada oferta.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 44%	El 61% de los casos analizados manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. En un 15% de las ofertas con contratos temporales se ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 17%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 92%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, más del 90% ofrecen trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predomina con diferencia la jornada partida y la disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 8%	
Salario	
Rango medio: 17-33 mil €/año	Algo más de la mitad de las ofertas no menciona nada sobre el salario, quienes lo manifiestan lo hacen en el rango señalado.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

MECÁNICOS-INSTALADORES DE REFRIGERACIÓN Y CLIMATIZACIÓN

Competencias específicas requeridas

- La ocupación de mecánico-instalador de refrigeración y climatización está caracterizada por la **polivalencia**. Para su desempeño se requiere una actitud abierta al aprendizaje constante, multidisciplinar.
- A pesar de esta diversidad, las competencias básicas para el desempeño de esta ocupación solicitadas por las ofertas de empleo de la muestra estudiada son: **instalar, mantener y reparar**.
- Completando esas tareas de instalar, mantener y reparar, otros requerimientos específicos que se exigen en esta ocupación son los de atención al público, gestionar, planificar, diagnosticar, coordinar y venta.
- Se ha detectado que la atención al público y todas las tareas de contacto con **clientes y proveedores** tiene gran importancia en las ofertas estudiadas, que no basta con ser un “buen técnico” que hace su trabajo propiamente.
- En conjunto se puede afirmar que en las ofertas de mecánico-instalador de refrigeración y climatización se busca una persona **polivalente** con predominio de las habilidades manuales, organizativas y de atención al público. Esta ocupación requiere un conjunto muy variado de actitudes que condicionan y determinan en gran medida el acceso al mercado laboral en esta profesión.

Formación y experiencia

- En cuanto a la titulación exigida o valorada, destaca que el 70% de las ofertas estudiadas no especifican nada en este campo. En las ofertas en que sí se especifica, la mayoría recogen la exigencia de **formación específica** de Grado Medio o Superior de Formación Profesional.
- Se valora o es imprescindible la posesión de determinados **carnés profesionales**, como el de conservador-reparador frigorista, instalador frigorista autorizado, instalador-mantenedor de climatización, calefacción y agua caliente sanitaria (ACS), instalador-mantenedor de aire acondicionado y el de manipulador de gases fluorados, entre otros.
- El conocimiento de **idiomas** no tiene una presencia significativa en estas ofertas, salvo en aquellos casos en que exista otra lengua oficial en la zona o el inglés. En un 95% de los casos no se exigen conocimientos de informática.
- La **experiencia** laboral incrementa las posibilidades de empleo en la profesión, exigiéndose en 85% de las ofertas analizadas. En la mayoría de los casos se pide experiencia y lo más habitual es a partir de dos o más años. Destacar que en casi una de cada cinco de las ofertas analizadas se exige una experiencia mínima de más de 5 años.

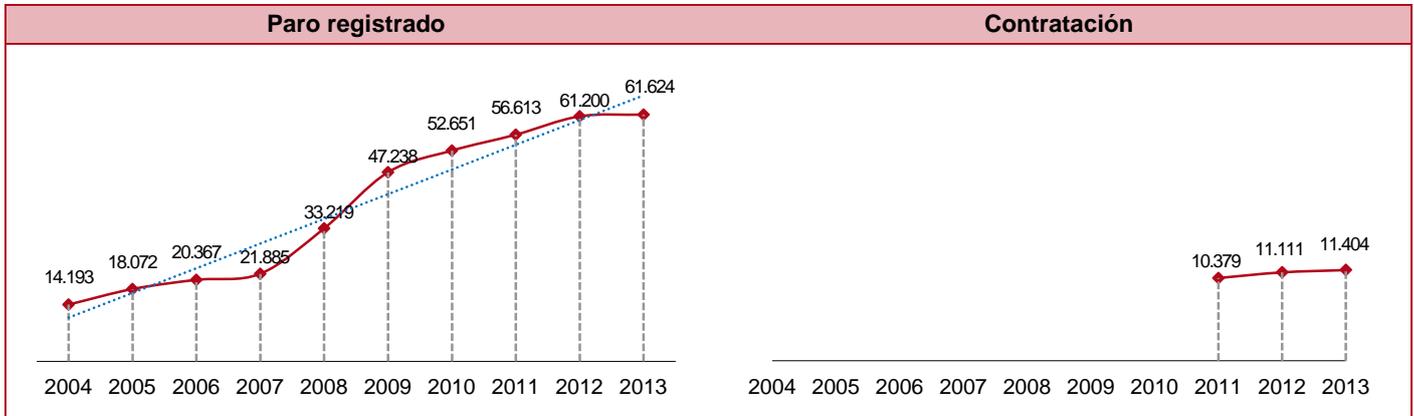
Acerca del candidato

- Las ofertas de empleo que buscan mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización no suelen tener una preferencia por la **edad** ni el género del candidato o al menos no lo manifiestan expresamente. En los pocos casos que lo hacen se inclinan por personas entre 30 y 45 años. En la contratación se observa preferencia por los hombres menores de treinta años.
- La mayoría de las ofertas no manifiestan preferencia por ningún **colectivo** de interés para el empleo. En la muestra analizada la presencia de mujeres es casi nula, es una profesión típicamente masculina. La presencia de oferta de empleo dirigida al colectivo de personas con discapacidad es muy reducida.
- En cuanto al **lugar de residencia** de los posibles candidatos, la oferta no hace mención expresa en el 80% de los casos, cuando lo hace se inclina porque resida en la zona del puesto de trabajo.
- En la mitad de las ofertas estudiadas se exige carné de conducir, aunque no está claro que se requiera tener vehículo propio.
- La movilidad geográfica en el desempeño de esta profesión no está muy presente, pues en más del 70% de las ofertas no consta la disponibilidad para viajar.
- Se podría afirmar que el **prototipo de candidato** que buscan las ofertas de empleo estudiadas es el de un varón joven, con una titulación de F. Profesional de grado medio en la especialidad de Electricidad y electrónica, que tenga conocimientos específicos del sector acreditados con los diferentes carnés profesionales y una experiencia laboral de más de dos años. Asimismo, ha de ser una persona responsable, dispuesta a trabajar en equipo, con buena presencia, proactiva, con iniciativa y dinamismo, con confianza en sí mismo y una clara orientación al cliente.

MECÁNICOS-INSTALADORES DE REFRIGERACIÓN Y CLIMATIZACIÓN

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 Mecánico-instalador de refrigeración y climatización.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas y clasificadas como paradas (no solo quien está en esa situación al cierre de cada mes). En el gráfico siguiente, el acumulado anual de contratos. En ambos casos para el grupo ocupacional de Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización y en el conjunto del territorio nacional.

Se ha registrado un incremento exponencial del número de parados a medida que avanzaba la crisis económica, en especial al hundirse la construcción.

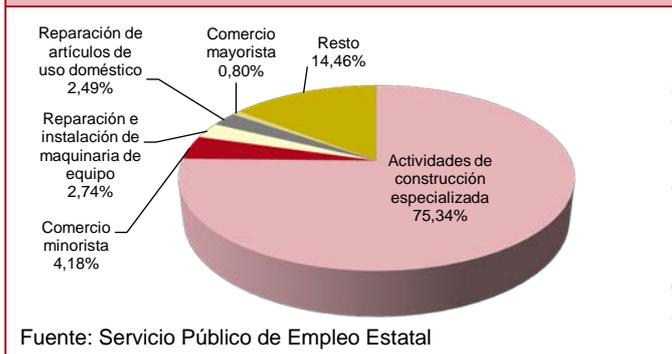
En el caso de los contratos se produce una quiebra en 2011 con motivo de la nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones. El volumen de contratos se ha mantenido, con un promedio de entorno a los 11.000 anuales durante los últimos tres años.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2013 había 41.096 personas inscritas, lo que supone un descenso del 6,96% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	99,14%
Mujeres:	0,86%
Menores de 30 años:	27,88%
Mayores de 45 años:	29,17%
Parados de larga duración:	34,56%
Personas con discapacidad:	1,70%
Extranjeros:	9,98%
Primer empleo:	2,97%
Beneficiarios prestación:	53,97%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 11.404 contratos, lo que representa un incremento de un 2,65% si lo comparamos con el año 2012.	
Hombres:	98,81%
Mujeres:	1,19%
Menores de 30 años:	29,95%
Mayores de 45 años:	17,62%
Parados de larga duración:	5,88%
Personas con discapacidad:	0,68%
Extranjeros:	9,00%
Indefinidos:	11,22%
Temporales:	88,78%

Actividades económicas que realizaron más contratos



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

El reparto de la contratación por actividades económicas es similar a las actividades que presentan ofertas de empleo, analizadas en la muestra.

La más relevante es la de Actividades de construcción especializada. Esta actividad ha experimentado un incremento en la contratación durante 2013.

En cuanto a las actividades de procedencia de los desempleados, señalar que el grueso se diluye en el genérico de Construcción.

MECÁNICOS-INSTALADORES DE REFRIGERACIÓN Y CLIMATIZACIÓN

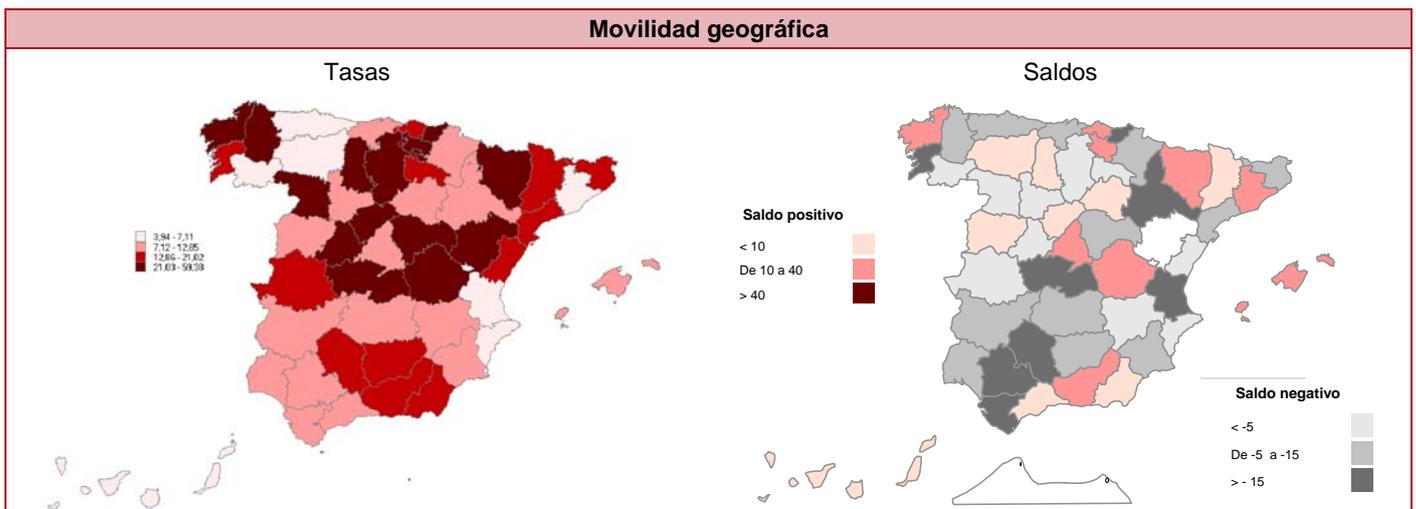
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	11.404	2,64	41.096	-6,36	C. F. Navarra	106	8,16	340	7,94
Andalucía	3.012	-3,03	7.917	-8,63	C. Valenciana	1.238	9,65	6.298	-11,16
Aragón	178	-29,37	1.190	-2,54	Extremadura	269	51,12	1.236	-7,55
Canarias	472	12,38	1.191	-2,38	Galicia	602	6,74	1.846	-10,65
Cantabria	67	-19,28	483	13,38	I. Balears	307	9,25	713	-4,93
Castilla y León	258	10,73	1.451	0,76	La Rioja	37	0,00	301	5,24
Castilla-La Mancha	356	-19,46	2.218	-7,97	Melilla	7	-36,36	44	7,32
Cataluña	1.606	5,87	5.676	-7,54	País Vasco	408	-5,56	1.458	-5,81
Ceuta	27	22,73	34	-5,56	P. de Asturias	97	36,62	764	-10,01
C. de Madrid	1.916	7,88	6.403	-1,64	R. de Murcia	395	-12,22	1.533	-0,45

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

Respecto al comportamiento interanual del desempleo se ha de destacar el descenso significativo del paro en la mayoría de las comunidades autónomas, aunque con variaciones muy diferentes entre ellas, lejos del incremento exponencial que experimentó la profesión

en los primeros años de la crisis. En cuanto a la contratación, se constata un incremento generalizado en prácticamente todas las comunidades autónomas, aunque muy descompensada con respecto a la demanda.



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

Los mapas anteriores quieren mostrar de manera visual las tasas de movilidad interprovincial (mapa de la izquierda), un indicador de los contratos que entran y salen en una provincia, teniendo en cuenta que hay trabajadores que, estando domiciliados en una provincia, van a trabajar a otra. Las causas de la movilidad geográfica tampoco son evidentes, ya que el flujo se produce en ambas direcciones dentro de una misma provincia y responde más bien a traslados temporales en función de las exigencias del trabajo. Las diferencias entre provincias se pueden ver en los saldos (mapa de la derecha). En las provincias que tiene saldo positivo (entran más de los que salen) y en las que tiene un saldo negativo (salen más de los que entran).

Otros datos de interés

Hay que destacar que el 85% de los contratos que se firman son temporales, de los que el 56% son de Obra o servicio y casi el 30% Eventual circunstancias de la producción. El 35% de los contratos son de una duración inferior a seis meses.

Es por tanto una ocupación ligada de manera muy estrecha con la demanda de actividad, especialmente en los últimos años en que la obra nueva se ha reducido a la mínima expresión y depende en su mayoría del mantenimiento y reparación.

MECÁNICOS-INSTALADORES DE REFRIGERACIÓN Y CLIMATIZACIÓN

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 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 relacionados con la ocupación en los últimos años, la formación para el empleo que realizan estos profesionales o los posibles certificados de profesionalidad, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende

7250 Mecánicos-instaladores de refrigeración y aire acondicionado:

- 72501018 Instaladores de conducciones de aire acondicionado y ventilación
- 72501029 Instaladores de conducciones de calefacción y agua caliente sanitaria
- 72501030 Instaladores-ajustadores de instalaciones de refrigeración y aire acondicionado.
- 72501041 Mecánicos reparadores de calefacciones
- 72501052 Mecánicos reparadores de equipos industriales de refrigeración y climatización

Funciones que desempeñan

Los mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización, encuadrados en el Subgrupo ocupacional de Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones, montan, instalan, mantienen y reparan sistemas y aparatos de refrigeración y climatización.

Entre sus tareas se incluyen la interpretación de proyectos, esquemas y otras especificaciones; el montaje, instalación y reparación de componentes de sistemas de climatización y refrigeración; conexión de tuberías y equipos por medio de pernos, remaches, soldaduras o abrazaderas; realización de pruebas, diagnóstico de averías y la realización de actividades normales de mantenimiento o reparaciones menores.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 2 y 3.

En esta ocupación la formación reglada que se suele requerir es Formación Profesional de Grado Medio y Superior. Las disciplinas relacionadas son: *Electricidad y Electrónica* y *Mantenimiento y Servicios a la Producción*. Los alumnos que finalizaron estudios durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), han sido los que se presentan en la siguiente tabla.

Formación	Nº de Egresados				Promedio
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	
FP Grado Medio en Electricidad y Electrónica	7.517	7.592	8.179	4.012	6.825
FP Grado Medio en Mantenimiento y servicios a la producción	2.625	2.598	2.882	2.940	2.761
FP Grado Superior en Electricidad y Electrónica	6.041	6.068	6.141	6.805	6.264
FP Grado Superior en Mantenimiento y servicios a la producción	2.690	2.854	2.976	2.735	2.814

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

En la familia profesional de Instalación y mantenimiento y en la de Electricidad y electrónica existen una serie de certificados de profesionalidad que guardan relación con las áreas competenciales que se han venido señalando para los Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización y que pueden ser de interés llegado el caso de necesitar certificar esta experiencia laboral.

Enlaces al sitio web:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/IMA.html

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/ELE.html

MONTADORES DE ESTRUCTURAS METÁLICAS

En esta ficha se analizan, además del perfil de la oferta de empleo de **Montadores de estructuras metálicas**, 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.

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En este epígrafe se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado y está orientado y/o dirigida de forma prioritaria al trabajador.

El análisis descriptivo gira en torno a los sectores, 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 en portales web de Internet.

El marco muestral lo forman 153 ofertas recogidas, de las cuales un 62% corresponde a ofertas recogidas de portales de empleo privados, un 13% de los servicios públicos de empleo, nacional y autonómicos y el 25%

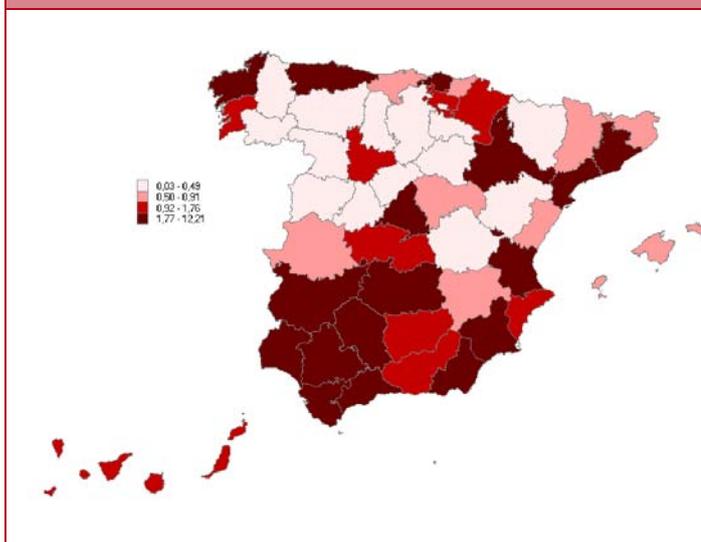
restante procede de portales web de las propias empresas que directamente publican sus ofertas de empleo.

Habitualmente esta oferta se anuncia con el nombre genérico de *montador de estructuras metálicas* aunque adopta también otras denominaciones quizás no tan conocidas como son *ferrallista*, *plantilleros*, *remachadores*, en función del sector a que pertenezcan.

En la mayor parte de los puestos ofrecidos es habitual que figure el nivel profesional. La mayoría lo hacen con la categoría profesional ayudantes y especialistas, de oficial en sus distintos niveles (de primera, de segunda, de tercera) y el resto se reparte entre técnicos mandos intermedios, aprendices y peones.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 68%	Prácticamente en el 80% de la muestra se especifica el tipo de contrato a concertar con el trabajador y lo hacen en los porcentajes mostrados a la izquierda. En la mayoría no suele constar la continuidad en el puesto de trabajo.
Indefinido: 12%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 97%	Casi el 50% de la oferta no hace constar la jornada. Cuando lo hace es en los porcentajes señalados. En un tercio de las ofertas la jornada es partida, en un 28% se exige disponibilidad horaria y en un 27% es de mañana (continuada).
Tiempo parcial: 3%	
Salario	
Rango medio: 17-33 mil €/año	En el 67% de las ofertas estudiadas, no consta el salario que se ofrece. Las que sí lo publican, lo hacen en el rango indicado en el margen izquierdo.

LOCALIZACIÓN



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

La distribución del empleo, teniendo como referencia el domicilio del puesto de trabajo, nos dibuja un mapa que reproduce, con algunos matices, el de la oferta publicada. El mapa, que contiene el porcentaje provincial de contratos formalizados durante el año 2013 con respecto al total nacional (1%=566), refleja un predominio de Sevilla, Madrid, Barcelona, Valencia, Bizkaia, Tarragona, A Coruña y Cádiz, que acaparan más del 50% del total de la contratación.

Interanualmente, respecto al año 2012, han experimentado un aumento importante Bizkaia (40%) y Cádiz (27%), Tarragona (15%), Madrid y Barcelona (alrededor del 10%). La distribución de la localización del empleo de esta profesión se amplía en el epígrafe segundo de la ficha de indicadores laborales, donde figura el reparto de la contratación por Comunidades Autónomas y además con los flujos de movilidad geográfica.

MONTADORES DE ESTRUCTURAS METÁLICAS

Competencias específicas requeridas

- Las competencias requeridas actualmente para los montadores de estructuras metálicas consisten en **instalar, coordinar** y supervisar, dirigir y gestionar. En algunos casos se requieren dotes comerciales y controlar pedidos o stocks. Existe un porcentaje muy elevado (80%) donde no se especifican las competencias requeridas.
- Es común que en las ofertas se haga mención a las tareas principales, es decir, las condiciones del puesto, referidos todos ellos a condiciones medioambientales, medios a utilizar, herramientas, tecnología, así como aspectos relacionado con la peligrosidad o riesgos derivados del propio puesto.
- Es una profesión que conlleva un abanico muy amplio de destrezas.
- Algunos ejemplos significativos son los siguientes: dominio e interpretación de planos, montaje de estructuras ligeras y pesadas, soldar y montar, trabajos en alturas, trabajos de soldadura con semiautomática, electrodo y TIG, reparación de maquinaria y calderería semipesada, manejo de carretilla y puente grúa etc.
- Ejemplos de ocupaciones afines son: montadores de estructuras metálicas, soldadores y oxicortadores, chapistas y caldereros, remachadores de elementos metálicos, trazadores de estructuras metálicas, armadores de blindaje de buques, remachadores de martillo neumático, vigueros, o carpinteros de estructuras metálicas.

Formación y experiencia

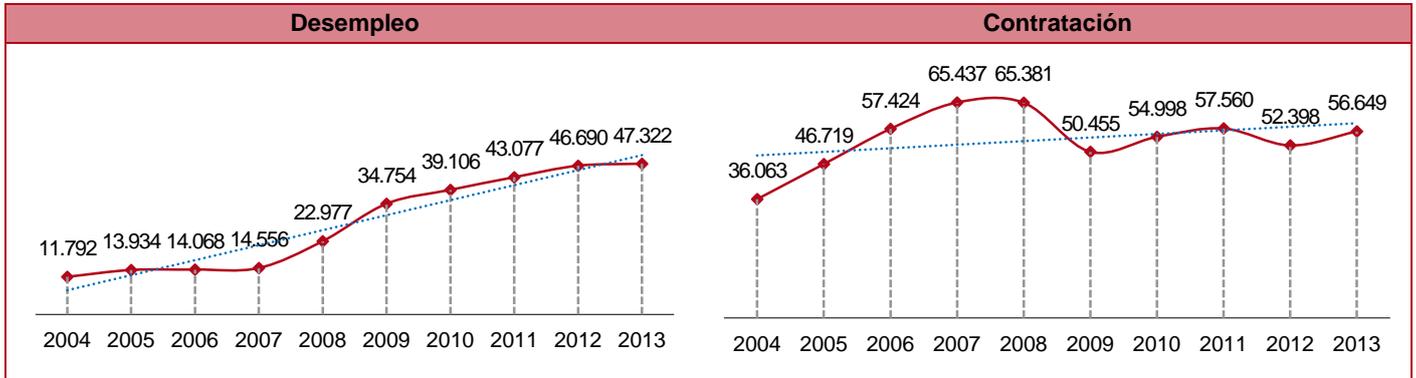
- En cuanto al **nivel formativo** requerido, en el 40% de las ofertas no se especifican explícitamente la formación académica que se exige para ocupar el puesto de trabajo. Sin embargo, en las que sí se solicita un nivel concreto de formación, más del 30% de las ofertas van dirigidas a candidatos que poseen el primer ciclo de FP y en un 20% se exige de grado superior. Por otra parte, hay que señalar que se valora en algunos casos y se exige en otros, la posesión de conocimientos mediante la posesión de los correspondientes diplomas o certificados, como son estar en posesión del carnet de carretilla y puente de grúa, el certificado para trabajos en altura o poseer el ciclo formativo superior en fabricación mecánica entre otros.
- Un aspecto importante es la formación en **prevención de riesgos laborales** (cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo) evitando la exposición o minimizando el impacto que pueden producir determinados riesgos en el desempeño del puesto de trabajo: contraer enfermedades o lesiones oculares, auditivas, quemaduras, caídas en altura etc.
- En más del 75% de las ofertas se exige **experiencia** previa de los candidatos, pues juega un papel fundamental en la adquisición de competencias.
- En el 23% de las ofertas se exige experiencia de más de 2 años en el puesto y en el 19% se exige más de 5 años. Un 20% de las ofertas no lo especifica, aunque podemos suponer que se trata en realidad de que, aun siendo deseable, no es imprescindible. En algunas de estas ofertas se detalla en qué consiste la misma: montajes de estructuras metálicas ligeras, proceso de soldeo MAG, soldadura de chapas y perfiles con electrodos revestidos, cerrajería, en soldadura TIG y soldadura electrodo, en el corte a soplete, oxicorte manual, tareas de montaje en el sector de metal etc.
- El conocimiento de **idiomas** en general está presente también en este tipo de ofertas, exigiéndose el inglés en la mayoría de los casos (70%) por encima de todos los demás. Le sigue el francés y el alemán ambos con un 20%. En algunos supuestos se menciona la "valoración" de otros idiomas como el holandés, catalán o ruso.
- El conocimiento o manejo de **herramientas informáticas** no suele hacerse constar, pero hay que enfatizar que su dominio es imprescindible para las personas que desean incorporarse o permanecer en el mercado de trabajo. El nivel requerido o exigido en la mayoría de los casos corresponde a un nivel de usuario.

Acerca del candidato

- Las ofertas de empleo que buscan montadores de estructuras metálicas no ponen ninguna restricción motivada por la edad o al menos no lo manifiestan de forma expresa. En la oferta que sí lo exigen, predominan los tramos de edad comprendida entre los 30 y los 45 años, así mismo también se menciona a los menores de 30 años en la misma proporción.
- En la muestra analizada la presencia de ofertas dirigidas a los colectivos de mujeres y al de discapacitados es casi nula. Es una profesión típicamente masculina.
- En cuanto a la residencia de los posibles candidatos, la oferta no hace mención expresa en la mayoría de los casos. En los que sí lo menciona (23%), se inclina porque resida en la zona del puesto de trabajo. La movilidad geográfica en el desempeño de esta profesión está presente, aunque en un porcentaje muy bajo.
- En este tipo de oferta se insiste en la **responsabilidad, el aprendizaje continuo** y la **confianza en sí mismo**, son las tres competencias más valoradas, al exigirse en más del 45% de las mismas. Le siguen, por orden de importancia, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y la flexibilidad funcional y en menor grado la planificación y organización, la iniciativa y dinamismo, la buena presencia o la comunicación.
- Si deseáramos describir el candidato típico diríamos que se busca un profesional responsable, que en muchos casos va a tener que trabajar en equipo, que asuma además la flexibilidad funcional como algo inherente al desempeño de esta profesión y que además este habituados a realizar procesos continuos de aprendizaje, ya que la empleabilidad de cualquier profesional depende de su permanente actualización.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES DEL GRUPO PROFESIONAL

En este punto se analiza mediante una serie de indicadores laborales, procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica de la ocupación de montadores de estructuras metálicas.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Los dos gráficos anteriores muestran, la evolución de la contratación y del desempleo en los últimos años, es decir, del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas como paradas y el número de contratos acumulados a lo largo del año, en ambos casos para la ocupación de *Montadores de estructuras metálicas* y a nivel nacional. La profesión sigue la tendencia del mercado de trabajo con elevadas tasas de desempleo. Se ha registrado un incremento en el número de parados respecto del año

anterior (1,35%), pero a su vez los datos de la contratación han experimentado un significativo aumento con respecto a los contabilizados en el año 2012, concretamente un 8,11% más. La contratación ha repuntado en el último año, con un promedio de 54.308 contratos, debido en parte a la alta temporalidad (95,82%). El índice de rotación, que nos mide el promedio de contratos que acumulan las personas que han sido contratadas, se ha situado en el 1,95.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2013 había 26.537 personas inscritas, esto supone un decrecimiento del 6,77% del respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	99,01%
Mujeres:	0,99%
Menores de 30 años:	14,77%
Mayores de 45 años:	37,22%
Parados de larga duración:	34,22%
Personas con discapacidad:	1,41%
Extranjeros:	13,17%
Primer empleo:	0,71%
Beneficiarios prestación:	50,47%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de diciembre de 2013 se registraron 56.649 contratos, lo que representa un incremento del 8,11% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	98,67%
Mujeres:	1,33%
Menores de 30 años:	26,35%
Mayores de 45 años:	19,69%
Parados de larga duración:	3,89%
Personas con discapacidad:	0,58%
Extranjeros:	14,54%
Indefinidos	4,18%
Temporales	95,82%

En las dos tablas anteriores se recogen los perfiles de las personas inscritas como paradas y el de las personas contratadas. El hombre presenta mayores porcentajes para esta ocupación, tanto en parados como en contratados.

Por grupos de edad, para los mayores de 45 años el número de parados es sensiblemente superior al número de contratados (participación escasa). El resto de colectivos tienen una presencia similar equiparable al promedio general.



En la distribución por actividades económicas que realizan más contratos, destacan las Actividades de construcción especializada, de Fabricación de productos metálicos y Reparación e instalación de maquinaria y equipo. Las actividades de procedencia de los desempleados lógicamente coinciden con las contratantes, no así en el orden e intensidad, lo que nos habla de los distintos ritmos de entrada y/o salida del mercado y de migración a otras ocupaciones donde se acreditan competencias similares.

MONTADORES DE ESTRUCTURAS METALICAS

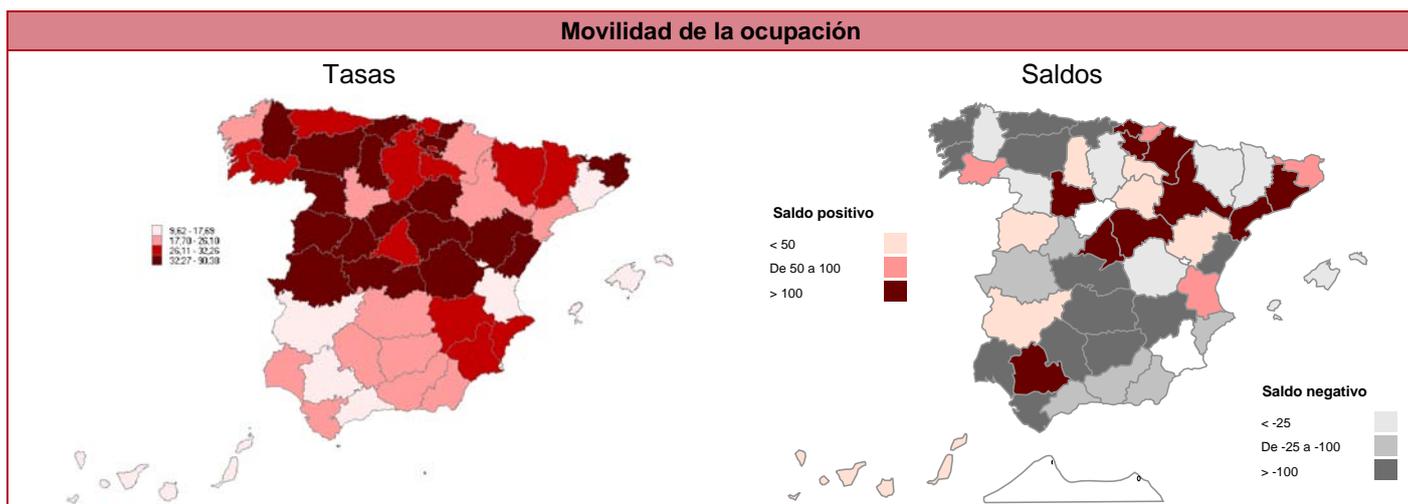
DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LA CONTRATACIÓN Y EL DESEMPLEO *									
Geografía	Contratación		Desempleo		Geografía	Contratación		Desempleo	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	56.549	8,11	26.537	-6,77	C. F. Navarra	739	17,12	258	-11,03
Andalucía	16.821	15,09	7.030	-7,01	C. Valenciana	4.911	-6,03	2.107	-9,88
Aragón	1.692	15,42	796	-4,44	Extremadura	1.667	8,46	482	-3,60
Canarias	1.449	21,56	790	-2,11	Galicia	3.875	-0,28	2.785	-9,78
Cantabria	295	0,68	230	-1,29	I. Balears	449	-8,18	132	-10,81
Castilla y León	1.757	0,29	1.640	-6,23	La Rioja	157	22,66	67	-2,90
Castilla-La Mancha	2.580	-9,47	1.486	-6,01	Melilla	19	11,76	19	5,56
Cataluña	7.813	3,74	3.205	-1,75	País Vasco	4.018	32,26	1.267	-11,46
Ceuta	99	4,21	13	44,44	P. de Asturias	1.540	0,13	1.179	-11,35
C. de Madrid	4.557	9,73	1.777	-0,67	R. de Murcia	1.802	8,95	1.274	-10,97

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

Por Comunidades Autónomas, la evolución de la contratación presenta bastante pluralidad. Los mayores aumentos de la contratación se han producido por este orden: en el País Vasco, La Rioja, Canarias, Navarra, Aragón, Andalucía, Melilla, Madrid, Murcia,

Extremadura, Ceuta, Cataluña, Cantabria, Castilla y León y por último Asturias. Presentan datos negativos Castilla-La Mancha, Baleares, y Galicia. Por otro lado, el paro disminuye en casi todas las Comunidades Autónomas, pero aumenta en Ceuta y Melilla.



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal.

El factor flujo en cuanto a entradas y salidas del mercado de trabajo es uno de los mecanismos que mejor explican el comportamiento de una ocupación. Se considera movilidad geográfica cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador con la del centro de trabajo por lo cual se produce un desplazamiento. 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 trabajadores y si el saldo es negativo nos indica que la provincia es emisora de trabajadores. La movilidad geográfica interna en esta ocupación no es muy elevada, de hecho es equivalente a la que se produce hacia el exterior, al menos en

cuanto a datos registrados. Es sobre todo en las zonas centro y norte de la península es donde se concentran las mayores tasas de movilidad como son: Bizkaia, Madrid, Barcelona, Tarragona, Guadalajara, Álava, Navarra, Valladolid tanto de entrada como de salida. El saldo positivo se sitúa en Madrid, Barcelona, Sevilla Bizkaia, Álava, y Valladolid.

Otros datos de interés

El 42% de las ofertas publicadas se canaliza por la propia empresa que realiza la oferta, un 35% por las empresas de trabajo temporal (ETT) y un 21% por alguna empresa especializada en selección y reclutamiento de personal.

El sector al que pertenece mayoritariamente es el Industrial (50%) seguido de la Construcción y Servicios.

MONTADORES DE ESTRUCTURAS METÁLICAS

Hay que mencionar que no tiene prácticamente presencia en el sector agrícola.

El tejido empresarial está formado en su mayoría la pequeña empresa más del 20% (10-25 trabajadores), seguida por empresas más del 19% (entre 50-249 trabajadores). Aunque en más del 90% no consta el tamaño de la empresa, la mayoría es de ámbito provincial (30%) seguido del nacional (15%). El porcentaje de empresas de ámbito internacional es muy pequeño (2,31%).

La duración inicial de los contratos es indeterminada (74%) y a tiempo completo en su mayoría (más del 90%). La modalidad contractual es por Obra o servicio (74%) y le sigue a cierta distancia los Eventuales por circunstancias de la producción (21%).

La mayoría de las personas que se incorporan a este flujo de input-output son parados con poca antigüedad (entre 1 y 3 meses) y no percceptor de prestaciones contributivas, cuya procedencia es del sector de la Construcción especializada (23%) cuyo ámbito de búsqueda es entre las entidades supramunicipales (33%), y en la provincia de residencia (27%).

La opción de autoempleo apenas tiene relevancia en este caso.

La mayoría de los trabajadores ha conseguido su empleo a través de acciones de orientación profesional, tutorías individualizadas, formación ocupacional y a través del plan extraordinario de medidas de orientación.

GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado de varios, 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, la formación profesional reglada o para el empleo que acreditan estos profesionales, y en su caso, los Certificados de profesionalidad relacionados.

Grupos que comprende:**7314 Montadores de estructuras metálicas**

- 73141020 Montadores de grandes estructuras metálicas, en general

Funciones que desempeñan:

Los *Montadores de estructuras metálicas* encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines, preparan, montan y desmontan los armazones metálicos de los edificios y otras estructuras.

Entre sus tareas se incluyen: trazar en las piezas de metal las señales que han de servir de guía para cortarlas, taladrarlas y darlas forma con vistas a su utilización en la construcción de edificios, buques y otras estructuras; taladrar, cortar y dar forma en un taller a las piezas de acero de las estructuras y armazones; montar los elementos de las estructuras metálicas de edificios, puentes y otras construcciones; ensamblar y montar las armazones y demás elementos metálicos de los buques; preparar y ajustar las planchas de acero del blindaje de los buques en construcción o reparación; remachar a mano, a máquina o con un martillo neumático elementos metálicos; desempeñar tareas afines; supervisar a otros trabajadores *excepto* montajes de cerramientos metálicos, montajes de andamios e instalación de funiculares y teleféricos.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 2 y 3.

En esta ocupación (de la metalurgia) la formación reglada que se requiere es Formación Profesional de Grado Medio y Superior. Se ha optado por la formación modular, por familias profesionales. Las disciplinas relacionadas son: Edificación y obra civil, Electricidad y electrónica, Fabricación mecánica (en las especialidades de soldadura y calderería, mecanizado y construcciones metálicas), e Instalación y mantenimiento. Los alumnos que finalizaron sus estudios durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, han sido los que se presentan en la siguiente tabla.

MONTADORES DE ESTRUCTURAS METALICAS

Formación	Número de egresados				
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	Promedio
Electricidad y electrónica (FP Grado Medio)	7.517	7.592	8.179	4.012	5.460
Fabricación mecánica (FP Grado Medio)	2.814	2.832	3.094	342	1.816
Edificación y obra civil (FP Grado Medio)	216	235	160	165	155
Instalación y mantenimiento (FPGM)	2.625	2.598	2.882	2.940	2.209
Electricidad y electrónica (FP Grado Superior)	6.041	6.068	6.141	6.805	3.804
Fabricación mecánica (FP Grado Superior)	1.881	1.803	2.075	1.025	1.357
Edificación y obra civil (FP Grado Superior)	3.582	3.481	3.089	2.874	2.605
Instalación y mantenimiento (FP Grado Sup.)	2.690	2.854	2.976	2.735	2.251

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

La formación reglada o instrucción básica se acredita en áreas de conocimiento complementarias o afines como puede ser maquinaria y metalurgia, vehículos de motor, barcos y aeronaves, electrónica y automática, electricidad y energía, construcción e ingeniería civil etc.

En el contexto de formación europeo, se plantea un enfoque basado en la calidad, de formación continua y en la adquisición de competencias que potencien la cualificación y las habilidades profesionales.

En las familias profesionales de Edificación y obra civil, Fabricación mecánica, Electricidad y electrónica e Instalación y mantenimiento, hay una serie de Certificados de Profesionalidad que guardan relación con las áreas complementarias en que también trabajan los *Montadores de estructuras metálicas* y que pueden ser de interés llegado el caso de necesitar certificar esta experiencia laboral o acreditar esos conocimientos.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/EOC.html

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/ELE.html

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/FME.html

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/IMA.html

Destaca el Real Decreto 86/1997 de 24 de junio por lo que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de Montador de estructuras metálicas. (BOE nº 43 de 19/02/1997).

AJUSTADORES Y OPERADORES DE MÁQUINAS-HERRAMIENTA

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta**. Su contenido se ha estructurado en tres puntos: perfil de la oferta de empleo, indicadores laborales y otras referencias de interés.

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, localización, acerca del puesto ofertado, formación requerida, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el perfil de la oferta de empleo del ajustador y operador de máquinas-herramienta.

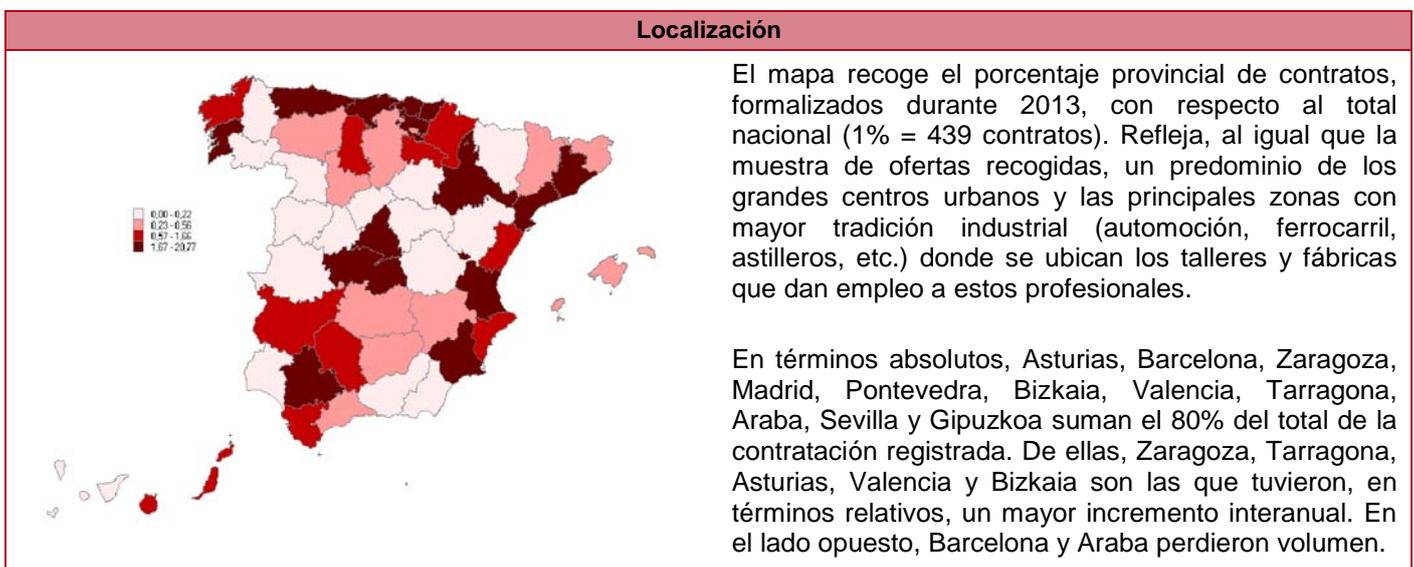
De la muestra de 156 ofertas recogidas, la inmensa mayoría (88%) circula por los portales de empleo generales incluida la intermediación de las empresas de trabajo temporal, el resto han sido localizados en los sitios web de los servicios públicos de empleo y de las

propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Esta ocupación se suele anunciar en las ofertas como *operador/rio* o *ajustador* seguido de la máquina que manejará, torno, fresa, prensa, etc., la categoría profesional suele estar presente: oficial de 1ª o 2ª, técnico, etc. También es muy habitual que se hagan referencias específicas a técnicas, programas, métodos, etc.: Heidenhain, Fanuc, Fagor, Siemens, Máquina convencional, Gestión numérica, Inyección, Materiales, etc. por ejemplo: *Operario de torno CNC Fagor, Fresador oficial de 1ª, Ajustador-Mecánico, etc.*

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 61%	El 89% de los casos analizados manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. Además, en casi la mitad de los temporales se ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 28%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 97%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, el 97% ofrecen trabajo a tiempo completo, siendo el parcial testimonial. En la distribución del tiempo predomina, con diferencia, la jornada a turnos y la partida.
Tiempo parcial: 3%	
Salario	
Rango medio: 18-34 mil €/año	Cerca de la mitad de las ofertas mencionan el salario que están dispuestos a pagar, siendo el rango señalado el más habitual. En torno al 14% de los casos se reparten la opción entre lo que diga el convenio y lo que convengan las partes.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

AJUSTADORES Y OPERADORES DE MÁQUINAS-HERRAMIENTA

Competencias específicas requeridas

- El operario-ajustador de máquinas-herramienta es una profesión clave en los **procesos de producción**. Se trata de un sector en permanente desarrollo tecnológico: diseño asistido, fabricación asistida, asistencia a la ingeniería, uso de autómatas y robots, seguimiento e inspección por visión artificial, recreación virtual, etc. y siempre con nuevos retos abiertos como pueden ser actualmente la fabricación aditiva o los nuevos materiales compuestos. Lejos de la vieja imagen del tornero, actualmente no se opera en el torno, sino que se gestiona.
- En consecuencia, las competencias necesarias para el desempeño de estos empleos han ido **cambiando y evolucionando**. Las distintas denominaciones que encontramos en las ofertas, ya comentadas, nos están haciendo referencia a las principales aptitudes que se requieren. Por número de apariciones en las ofertas, nos hablan de gestionar, verificar, analizar, organizar, instalar, mantener, planificar, reparar, etc.
- Se hacen referencias concretas a las funciones a desarrollar en los puestos ofertados, es muy habitual que en este tipo de empleos directamente se aluda a **máquinas, lenguajes, marcas, tareas, programación**, etc. Son muy del “ramo, jerga” lo que nos orienta de a quienes va dirigida la oferta. La “revolución digital” *asiste* en todos los procesos de fabricación de tal manera que las siglas CNC, CAM, CAD-2D-3D (Unigraphics, Mastercam, Catia, Tebis, etc.) están muy presentes en estas ofertas. Las alusiones a máquinas convencionales (sobre todo torno y fresa), aunque siguen apareciendo, van siendo testimoniales. Las alusiones a marcas que se acaban convirtiendo en referencia también están muy presentes: Heidnhein, Siemens, Fanuc, Fagor, etc. Se manejan máquinas de varios ejes. Saber interpretar planos es imprescindible. Ajustar, calibrar, calidad, también son competencias muy apreciadas. No es anecdótico que se pida o valore el manejo de herramientas complementarias: lijadora, taladro, corte, etc.

Formación y experiencia

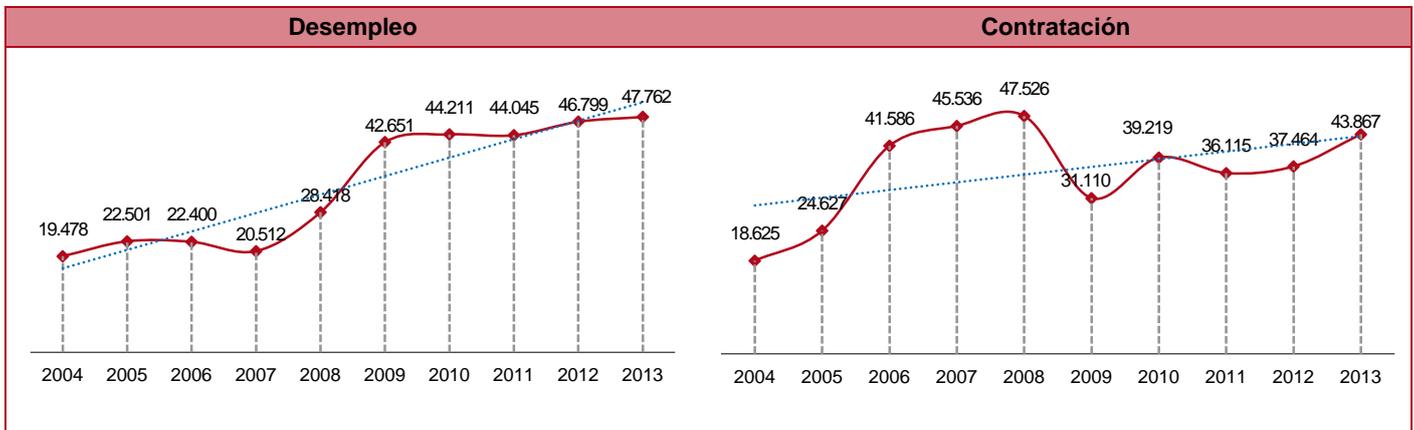
- Por lo general, las ofertas publicadas recogen expresamente la exigencia de una formación específica, apareciendo la **formación profesional** reglada en el 80% de los casos. Las especialidades preferidas son mecanizado y metal en general.
- Como consecuencia de la diversificación de competencias que se requieren y que se comentaban en el apartado anterior, suele ser habitual que se pida o valore **experiencia y/o formación complementaria** en algunas de esas competencias. Por lo general la oferta hace referencia al entorno en el que va a trabajar, las máquinas que utilizará, el lenguaje en que están programadas, en qué ha de tener experiencias, etc. Cualquiera de las competencias a que hacíamos alusión en el apartado anterior puede estar presente como formación complementaria. Partiendo de una base común, cada oferta es un perfil.
- El conocimiento de **idiomas** no tiene una presencia significativa (15%) 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, alemán y si acaso el francés, por razón de relación con proveedores y formación técnica sobre las máquinas u operativa. Los conocimientos de informática están vinculados al uso de los programas propios citados anteriormente.
- En la práctica totalidad de las ofertas estudiadas 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 pide experiencia a partir de un año, aunque en una de cada cuatro ofertas se habla de un mínimo de cinco años. Siendo este un requisito clave, es fundamental buscarle alternativas al recorrido: **formación-prácticas-trabajo**.

Acerca del candidato

- Las ofertas no especifican una predilección por la edad de los aspirantes, aunque las contrataciones al final se decantan por **varones con experiencia**, lo que se traduce en que los dos tercios tengan más de 30 años, o que incluso los mayores de 45 tengan una presencia elevada en la contratación (20%). En un tercio de los casos se manifiesta preferencia porque el candidato resida en la zona, en un porcentaje similar se pide que tenga carnet de conducir e incluso que disponga de vehículo y que tenga disponibilidad para viajar. La tasa de movilidad geográfica en la contratación (9%) del grupo ocupacional está por debajo de la general en España que se sitúa en el 13%.
- En síntesis y de manera genérica, pues bien se podría afirmar que cada puesto de trabajo ofertado tiene su perfil, se busca un profesional muy **cualificado y conocedor del sector**. Un candidato con formación profesional específica, polivalente y con habilidades manuales contrastadas e interés por el detalle y el acabado. Con dotes de **planificación y organización**, responsable y motivado, con capacidad de adaptación, que tome la iniciativa y sea dinámico, que sepa que trabajará en equipo, que tenga una elevada conciencia por la seguridad y prevención de riesgos y esté abierto al aprendizaje continuo. Además, tiene que tener en cuenta la importancia de los clientes y proveedores.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional *Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta*.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero a la izquierda, la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas y clasificadas como paradas 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.

En el número de parados se registra un fuerte incremento entre 2007 y 2009 (construcción), y uno más suave y progresivo a medida que continúa la evolución de la crisis económica.

La contratación viene repuntando (automoción) en los últimos años y se aproxima a los valores anteriores a la crisis. El hecho de ser una ocupación muy dependiente del trabajo bajo pedido o encargo genera una alta rotación (2,63 contratos por persona y año de promedio) y temporalidad.

En las tablas siguientes se recoge el perfil y características básicas del desempleo y de la contratación: profesión claramente masculina y de fuertes contrastes, incremento paro larga duración aunque mejora su contratación.

Perfil de la persona desempleada	
Al cierre de diciembre de 2013 había 35.583 personas inscritas, lo que supone una variación del -4,68% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	93,47%
Mujeres:	6,53%
Menores de 30 años:	19,70%
Mayores de 45 años:	38,01%
Parados de larga duración:	38,66%
Personas con discapacidad:	1,75%
Extranjeros:	9,36%
Primer empleo:	2,99%
Beneficiarios prestación:	61,53%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 43.857 contratos, lo que representa un crecimiento del 17,09% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	86,04%
Mujeres:	13,96%
Menores de 30 años:	33,06%
Mayores de 45 años:	20,08%
Parados de larga duración:	2,71%
Personas con discapacidad:	1,06%
Extranjeros:	4,95%
Indefinidos	5,31%
Temporales	94,69%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Actividades económicas que realizaron más contratos



En el gráfico se muestra las actividades que tienen una participación superior al 3% de la contratación, por debajo de ese límite se acumulan en el epígrafe de Resto.

La actividad económica con más peso en la contratación es la de Actividades relacionadas con el empleo (Epígrafe 78 de la CNAE), en este caso, son las ETT las responsables de la mayoría de la intermediación/contratación, con la puesta a disposición de estos trabajadores en empresas dedicadas, por lo general, a las otras actividades representadas. En las ofertas analizadas se observa esta misma dinámica.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

AJUSTADORES Y OPERADORES DE MÁQUINAS-HERRAMIENTA

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	43.867	17,09	35.583	-4,68	C. F. Navarra	723	6,79	935	-3,71
Andalucía	2.287	18,07	3.286	-1,14	C. Valenciana	2.401	30,56	4.213	-2,77
Aragón	4.335	167,59	1.634	-1,98	Extremadura	380	-68,17	302	-23,35
Canarias	356	7,55	278	-8,55	Galicia	4.521	5,41	1.765	-4,39
Cantabria	979	75,76	681	3,97	I. Balears	100	-27,01	107	3,88
Castilla y León	995	-1,58	1.376	6,09	La Rioja	270	-46,64	304	-6,17
Castilla- La Mancha	1.102	42,93	1.120	-3,70	Melilla	0	-100,00	7	-12,50
Cataluña	7.376	-5,16	7.577	-7,08	País Vasco	4.105	0,05	7.022	-11,32
Ceuta	1	0	13	333,33	P. de Asturias	9.112	42,00	1.207	9,83
C. de Madrid	4.002	1,11	3.134	1,85	R. de Murcia	734	170,85	622	-10,12

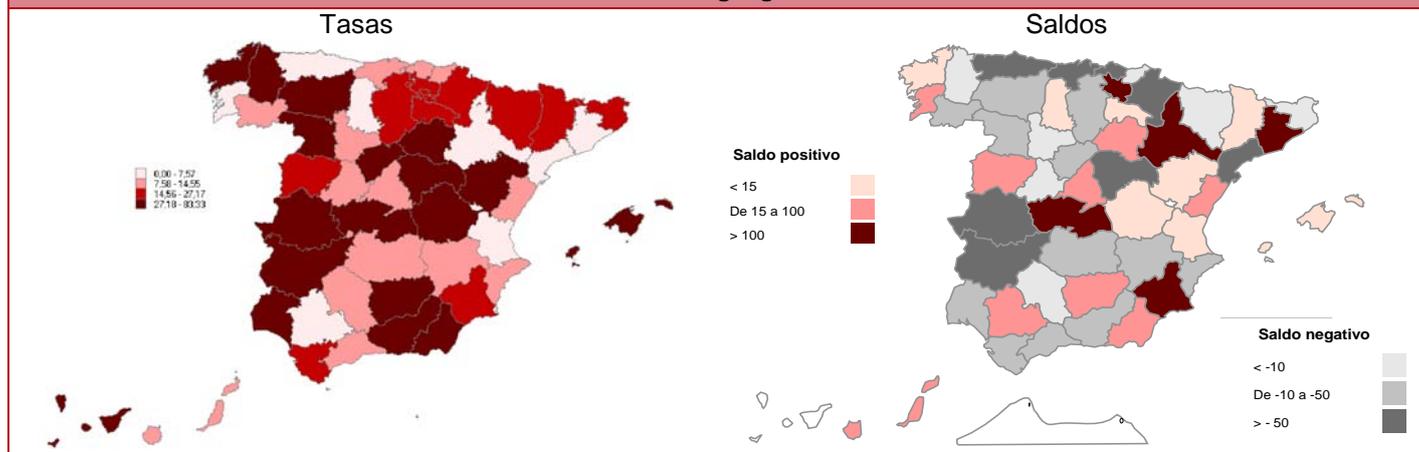
Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

El comportamiento de la contratación registrada del grupo profesional en el conjunto del Estado es positivo, y supone un incremento interanual del 17%, pero su comportamiento por comunidad autónoma es más desigual. Algunas con una gran tradición en esta profesión, apenas han mantenido el volumen.

El paro registrado por comunidad autónoma tiene un comportamiento también irregular pero en su conjunto muestra una tendencia descendente. Obsérvese en algunas la fuerte descompensación entre contratos y paro registrado. Situación que sin duda buscará un punto de compensación en la movilidad geográfica.

Movilidad geográfica



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

Como señalábamos, la movilidad geográfica es uno de los factores de equilibrio entre oferta y demanda. Se considera que existe movilidad geográfica cuando no coincide la localidad del domicilio del trabajador y la del centro del trabajo, se tiene que producir necesariamente un desplazamiento, con independencia de que éste sea de carácter diario, temporal o permanente. La movilidad geográfica en esta ocupación no es elevada, la tasa de movilidad se sitúa en torno al 9% y la general en el 13%. Hay que destacar la elevada movilidad en provincias de Galicia, Castilla y León, Extremadura, Andalucía, Canarias y Baleares. En cuanto a los saldos, que se refieren a valores absolutos, las provincias de Murcia, Álava, Zaragoza, Toledo y Barcelona son provincias más receptoras (saldo positivo), mientras que en el lado de las provincias emisoras (saldo negativo) destacan Cantabria, Badajoz, Asturias, Navarra y

Bizkaia, provincias que por lo general han tenido una larga tradición en recursos humanos de estos profesionales.

Otros datos de interés

La relación anual entre personas desempleadas y contratos formalizados está bastante equilibrada en esta ocupación. Se ha de tener en cuenta que son empleos con una elevada rotación y temporalidad al tratarse de contratos, hasta en un 90% de los casos, por circunstancias de la producción, un pedido determinado o una sustitución puntual, lo que genera también una presencia numerosa de demandantes de empleo.

La jornada a tiempo parcial tiene una presencia menor (10%) en los contratos a estos profesionales.

GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

En este apartado de varios, 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, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende**7323 Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta:**

- 73231080 Operadores de máquina fresadora (metales).
- 73231091 Operadores de máquina fresadora con control numérico (metales).
- 73231192 Operadores de torno con control numérico (metales).
- 73231204 Operadores de torno universal, automático y/o revolver.
- 73231213 Operadores torneros-fresadores (fabricación).
- 73231222 Preparadores-ajustadores de máquinas-herramientas con c.n.c., para trabajar metales.
- 73231231 Preparadores-ajustadores de máquinas-herramientas para trabajar metales, en general.

(*) Estas ocupaciones representan el 83% de las ofertas estudiadas en este perfil.

Funciones que desempeñan

Los ajustadores y operadores de máquinas-herramienta, pertenecientes al Grupo principal de Trabajadores cualificados de las industrias, regulan y manejan distintas máquinas herramientas que trabajan con precisión. Entre sus tareas se incluyen:

- Regular una o diversas clases de máquinas herramientas para la fabricación de piezas de metal en series estandarizadas;
- Regular y manejar un tipo determinado de máquina herramienta (por ejemplo, torno automático, fresadora, cepilladora, mandriladora, taladradora o rectificadora), inclusive con control numérico;
- Ejecutar tareas similares para mecanizar materias plásticas y otros sucedáneos del metal;
- Observar el funcionamiento de las máquinas para descubrir defectos en las piezas de trabajo o disfunciones de las propias máquinas, regulándolas en lo que sea necesario;
- Inspeccionar las piezas de trabajo para descubrir defectos y medirlas para determinar la precisión de las máquinas en las que se han mecanizado, usando reglas, plantillas u otros instrumentos de medida;
- Cambiar los accesorios de las máquinas que se hayan desgastado, usando herramientas manuales.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 2 y 3.

Finalizaron los ciclos formativos, tanto de grado medio como superior, de fabricación mecánica durante los años comprendidos entre 2007 y 2011 un promedio de dos mil ochocientos cuarenta y dos personas al año, según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Hay que destacar la ruptura de la serie, debida a las modificaciones en las especialidades de la LOGSE (Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo, derogada) producidas por la LOE (Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo).

Curso académico	Nº de egresados				Promedio
	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	
Fabricación mecánica (FP Grado Medio)	2.814	2.832	3.094	2.626	2.842
Fabricación mecánica (FP Grado Superior)	1.881	1.803	2.075	2.117	1.969

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

AJUSTADORES Y OPERADORES DE MÁQUINAS-HERRAMIENTA

Otro aspecto relacionado con la formación de estos profesionales que se pueden reflejar, es el porcentaje de los desempleados inscritos en esta ocupación que acreditan formación profesional reglada, que alcanza el 36%, repartiéndose un 19%, los de Grado Medio y un 17%, los de Grado Superior. Si nos referimos al porcentaje que acreditan la ESO con titulación, se supera el 30%, mientras que los que han cursado ESO, pero sin titulación llegan al 21 %.

La Resolución de 17 de julio de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la ejecución de un programa específico de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de treinta años, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, considera el sector Metal como prioritario.

Existen un considerable número de Certificados de profesionalidad para poder certificar la experiencia y formación de todos aquellos que no tengan formación reglada al respecto, estos son algunos de ellos y se puede ampliar información [aquí](#):

FMEE0108 Operaciones auxiliares de fabricación mecánica (RD 1216/2009)

FMEH0109 Mecanizado por arranque de viruta (RD 684/2011)

FMEH0209 Mecanizado por corte y conformado (RD 684/2011)

FMEH0409 Mecanizado por abrasión, electroerosión y procedimientos especiales (RD 684/2011)

FMEE0208 Montaje y puesta en marcha de bienes de equipo y maquinaria industrial (RD 1216/2009)

FMEM60 Preparador-programador de máquinas herramientas con CNC (RD 2066/1995)

MATARIFES Y TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS CÁRNICAS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas**. Su contenido se ha estructurado en tres puntos: perfil de la oferta de empleo, indicadores laborales y otras referencias de interés.

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

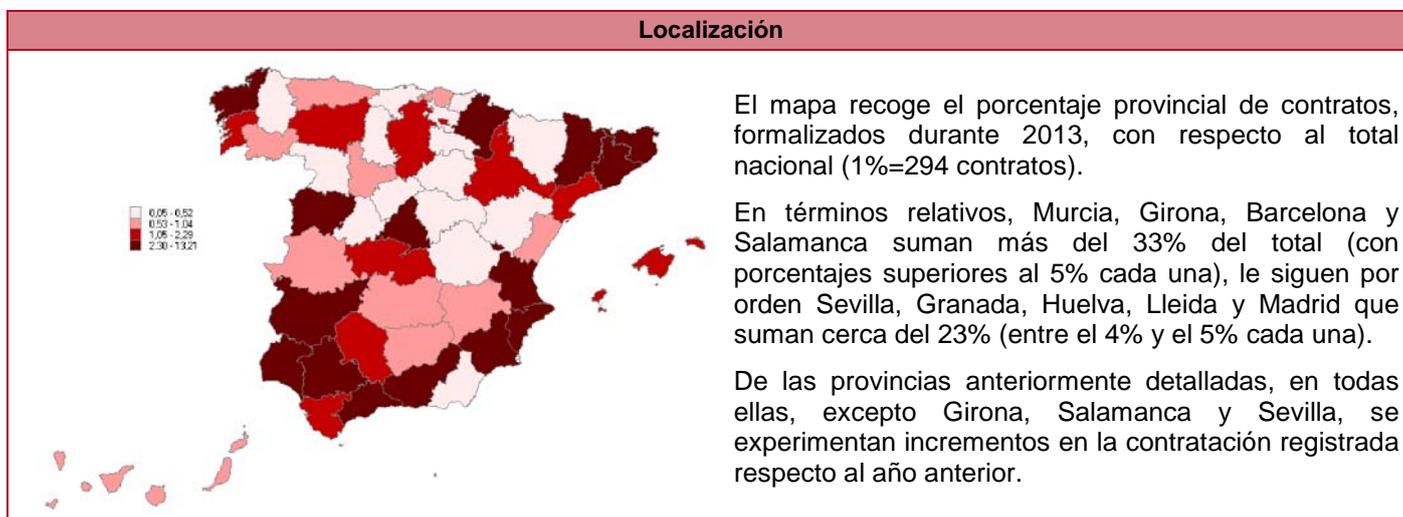
En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, localización, acerca del puesto ofertado, formación requerida, experiencia, competencias y habilidades del candidato. El resultado será el perfil de la oferta de empleo de los matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas.

De la muestra de 154 ofertas recogidas, la inmensa mayoría (90%) circula por los portales de empleo privados, el resto han sido localizados en los sitios web de los servicios públicos de empleo.

La oferta se publicita con una gran variedad de nombres. Los más habituales suelen ser los que hacen referencia a la ocupación como son *matarife*, *carnicero*, *charcutero*, y *manipulador de alimentos cárnicos*. Algunos, además del nombre de la ocupación, lo acompañan de la categoría laboral como: oficial de primera, peón, auxiliar, aprendiz; y/o de las tareas o funciones del puesto como: deshuesador, despiezador, embutidor, cortador; y/o del tipo de producto cárnico trabajado: porcino, vacuno, ave, jamón, fiambres, etc.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 58%	El 79% de los casos analizados manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda, y en un 1% de las ofertas se busca una relación mercantil con el candidato. En un 28% de las ofertas con contratos temporales se ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 20%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 83%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, la mayoría ofrece trabajo a tiempo completo. En cuanto a la distribución de la jornada, predominan, y por este orden, la jornada partida, la disponibilidad horaria y la jornada de mañana.
Tiempo parcial: 17%	
Salario	
Rango medio: 9-18 mil €/año	El 44% de las ofertas no menciona nada sobre el salario. Quienes lo indican lo hacen en su mayoría, 47%, en el rango señalado a la izquierda, el 21% de 18 a 33 mil €/año, un 20% hacen referencia a la posibilidad del salario a convenir, el 9% según convenio, y el resto fuera de los rangos detallados anteriormente.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

MATARIFES Y TRABAJADORES DE INDUSTRIAS CÁRNICAS

Competencias específicas requeridas

- La función principal que desempeña la ocupación de **matarife** como su propio nombre indica es la del sacrificado o matanza de animales, con las competencias específicas que van asociadas, como son el sangrado, eviscerado, desollar, separar órganos rojos y blancos, despiece, deshuese, corte de piezas, así como otras tareas de manipulación de productos cárnicos. Tareas que difieren acorde al tipo de animal en cuestión. Esta ocupación se desempeñada en mataderos y salas de despiece.
- El grupo ocupacional de estudio en esta ficha, también incluye al resto de **trabajadores de industrias cárnicas** que pueden desempeñar su función, además de los lugares anteriormente mencionados, en aquellas industrias de procesado y conservación de la carne así como de elaboración y preparación de productos cárnicos e incluso en establecimientos comerciales.
- A estos últimos se les añaden las competencias, tales como: limpiado, etiquetado, clasificado de piezas, y envasado, pesaje, embutir, filetear, control de calidad, control de mermas y márgenes, carga y descarga de materias primas y productos terminados, etc.
- Pero el ámbito de actuación de esta ocupación se amplía en algunas ofertas hacia el comercio, con competencias como, venta, atención al público, gestión de caja, control de pedidos y stocks, asesoramiento a clientes, etc. En muchas ocasiones también van anexas las labores de orden y limpieza del puesto de trabajo.
- En conjunto se puede afirmar que en las ofertas de empleados de matarifes y trabajadores de industrias cárnicas se busca una persona con predominio de las **habilidades manuales** y también **comerciales**.

Formación y experiencia

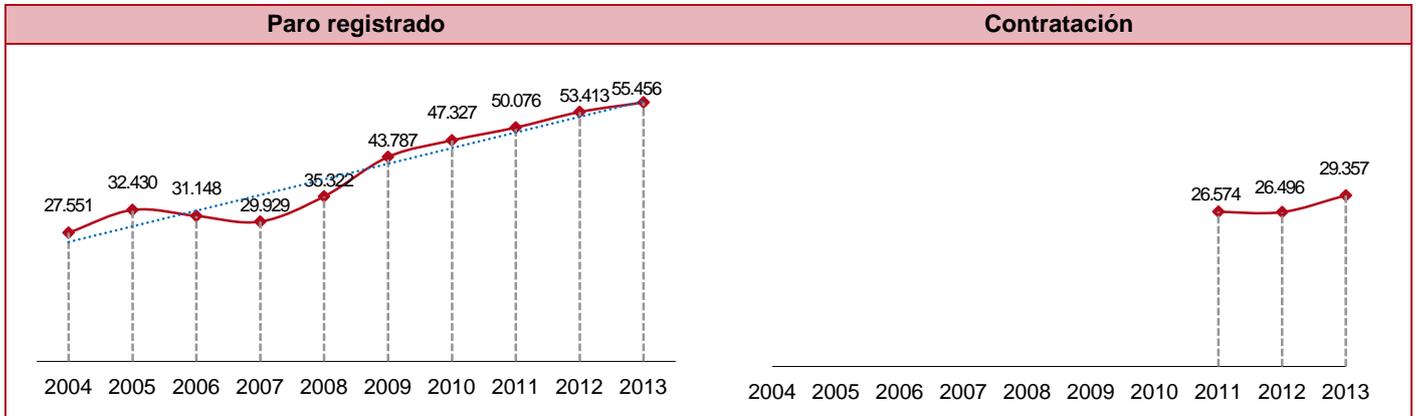
- Al tratarse de una ocupación no reglada oficialmente, en la totalidad de las ofertas no especifican la exigencia de nivel formativo obligatorio a los candidatos.
- Como consecuencia de la diversificación de competencias que se requieren y que se comentaban en el apartado anterior, suele ser habitual que se pida o valore **conocimientos** en algunas de esas competencias, ya sean adquiridos por formación y/o principalmente por experiencia previa. Detallando algunos de ellos: conocimiento de los productos, en el sacrificio por el método halal, de las herramientas y maquinaria correspondiente al puesto de trabajo, como cuchillos y máquinas de corte (para su uso con seguridad evitando accidentes), conocimientos y/o formación en técnicas de corte, en envasados y etiquetados, en charcutería y corte de jamón, en envasados al vacío y preparados de bandejas, etc.
- Se valora o exige la posesión de certificados de profesionalidad relacionados, así como el carnet de manipulación de alimentos. Según la normativa sanitaria vigente, la formación en manipulación de alimentos es responsabilidad de los empleadores, quienes garantizarán y facilitarán dicha formación en función de la actividad a desarrollar. En el caso de que el trabajador la hubiera adquirido previamente, se valoraría como conocimiento específico.
- El conocimiento de **idiomas** no tiene una presencia significativa (17%) en estas ofertas, salvo en aquellos casos en que exista otra lengua oficial en la zona o el inglés, si acaso el francés u holandés, para puestos ubicados en lugares con afluencia de turismo extranjero. La exigencia de conocimientos de informática son prácticamente nulos en las ofertas analizadas.
- En el 94% 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 pide experiencia entre uno y cuatro años.

Acerca del candidato

- En el 95% de las ofertas no especifican una preferencia por la **edad** de los aspirantes, si bien en aquellas que se especifica se decantan por personas menores de 45 años. También, de escasa relevancia, existen ofertas que se inclinan por candidatos pertenecientes a otros colectivos de especial interés en el empleo como las mujeres o las personas discapacitadas. Aunque las contrataciones al final se decantan por varones jóvenes como se muestra en las tablas de indicadores de la contratación del apartado siguiente.
- El 34% de las ofertas analizadas requieren que el candidato resida en la zona.
- La actitud ante el trabajo es con carácter general un factor clave para acceder a un puesto de trabajo.
- En concreto en las ofertas de empleo de esta ocupación se insiste en la importancia de: la **responsabilidad**, la seriedad, las ganas de trabajar, la resistencia al estrés, la iniciativa y el dinamismo, la orientación al cliente, la facilidad de comunicación, el trabajo en equipo, el don de gentes, la adaptabilidad y flexibilidad funcional, la buena condición física, etc.

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 *Matarifes y trabajadores de industrias cárnicas*.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Los dos gráficos anteriores muestran para la ocupación Matarifes y trabajadores de industrias cárnicas y en el conjunto del territorio nacional, la evolución, en el primero del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas como paradas (no solo quien está en esa situación al cierre de cada mes), y en el segundo, el acumulado anual de contratos. En el caso de los contratos se produce una quiebra en 2011 con la nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones, en la anterior esta ocupación está unida a otra, por tanto, no se disponen de datos desagregados en esos años.

Se ha registrado un incremento constante del número de parados a medida que avanzaba la crisis económica, muchos de ellos procedentes de otros sectores no relacionados con esta ocupación (solo un 44% de los demandantes de esta ocupación proceden de comercio e industria de la alimentación). El volumen de contratos se ha recuperado en el último año, con un promedio de 27.476 anuales durante los últimos tres años desde que se contabilizan desagregados. En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del parado y el contratado, obsérvense las descompensaciones en algunas de las variables.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2013 había 35.918 personas inscritas, lo que supone un incremento anual del 0,09%.	
Hombres:	54,78%
Mujeres:	45,22%
Menores de 30 años:	11,08%
Mayores de 45 años:	41,82%
Parados de larga duración:	41,00%
Personas con discapacidad:	1,89%
Extranjeros:	14,87%
Primer empleo:	2,04%
Beneficiarios prestación:	62,49%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 29.357 contratos, lo que representa un crecimiento anual del 10,80%.	
Hombres:	69,36%
Mujeres:	30,64%
Menores de 30 años:	33,89%
Mayores de 45 años:	18,22%
Parados de larga duración:	4,53%
Personas con discapacidad:	0,95%
Extranjeros:	16,09%
Indefinidos:	9,77%
Temporales:	90,23%



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destaca la Industria de la alimentación seguido del Comercio. También tienen un peso importante las Actividades relacionadas con el empleo, donde se encuadran las empresas de trabajo temporal. Lo que está en consonancia con las actividades económicas de las empresas que publicitan estos puestos de trabajo.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

MATARIFES Y TRABAJADORES DE INDUSTRIAS CÁRNICAS

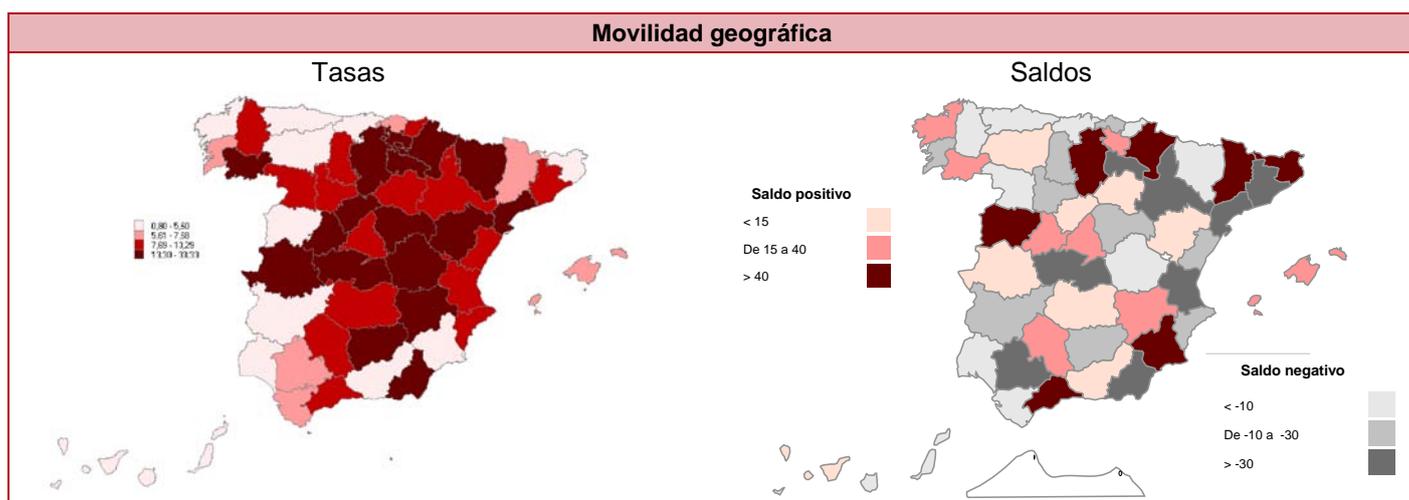
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	29.357	10,80	35.918	0,09	C. F. Navarra	719	-19,03	320	2,89
Andalucía	6.795	10,63	8.248	-2,90	C. Valenciana	1.745	-6,78	4.017	1,75
Aragón	492	40,97	1.011	2,64	Extremadura	964	11,32	1.118	-1,58
Canarias	438	-0,45	1.865	2,98	Galicia	1.702	0,59	2.251	-3,56
Cantabria	149	19,20	403	-6,28	I. Balears	369	8,85	755	0,40
Castilla y León	3.221	-11,80	2.542	3,88	La Rioja	130	-0,76	149	22,13
Castilla-La Mancha	971	31,04	1.708	-0,29	Melilla	16	-65,96	43	30,30
Cataluña	5.802	-1,53	6.155	0,18	País Vasco	372	11,38	1.038	3,08
Ceuta	15	-25,00	42	27,27	P. de Asturias	305	35,56	866	5,48
C. de Madrid	1.270	17,38	2.066	1,03	R. de Murcia	3.878	133,90	1.321	0,23

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

Mientras que el incremento de la demanda a nivel nacional es prácticamente nulo, por comunidad autónoma las variaciones son muy diferentes y en ambos sentidos tanto positivas como negativas. En el

caso de la contratación, a pesar del significativo incremento anual, el comportamiento también es irregular y dispar como puede observarse 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 media en esta ocupación (7,05%) es inferior a la general del total de contratos que se formalizan en España (12,97%). Aunque hay provincias que si genera una gran movilidad en esta ocupación, 17 provincias españolas más las dos ciudades autónomas, superan la tasa nacional.

Otros datos de interés

De quienes demandan trabajar en esta ocupación el 76% afirman poseer experiencia previa, y el 88% poseer

un nivel formativo igual o inferior a la Enseñanza Secundaria Obligatoria.

En torno a la mitad de los contratos que se firman tienen una duración inicial inferior a los tres meses, en su mayoría son contrataciones por Circunstancias eventuales de la producción o por Obra y servicio, y en mayor número para jornadas a tiempo completo (77%). Estos contratos en su mayoría son firmados por varones (69%) y ofertados principalmente por empresas de más de 50 trabajadores (58%).

Los servicios públicos de empleo intermedian en torno a un 5% de toda la contratación materializada, teniéndose en cuenta que gran parte de la oferta no llega a publicitarse. Las empresas de trabajo temporal intermedian en un 16% en la contratación de esta ocupación.

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 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 relacionados con la ocupación en los últimos años, la formación para el empleo que realizan estos profesionales o los posibles certificados de profesionalidad, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende**7701 Matarifes y trabajadores de industrias cárnicas:**

- 77011015 Carniceros para la venta en comercio
- 77011024 Chacineros-charcuteros
- 77011051 Matarifes-carniceros en general

(*) Estas ocupaciones representan el 91% de las ofertas estudiadas en este perfil.

Funciones que desempeñan

Los Matarifes y trabajadores de industrias cárnicas, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de *Trabajadores de la industria de la alimentación, bebida y tabaco*, desempeñan las siguientes funciones principales: sacrifican reses, limpian, cortan y elaboran diversos productos a base de carne, retiran los huesos y preparan productos de alimentación afines o conservan la carne y otros alimentos y productos alimenticios secándolos, salándolos o ahumándolos.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, sería el 2.

Esta ocupación apenas está vinculada directamente a estudios específicos, y así lo corrobora el hecho de que el grueso de los contratados registrados posee un nivel formativo igual o inferior a la Enseñanza Secundaria Obligatoria. Se señalan algunos módulos de formación profesional de grado medio que guardan cierta relación con el ejercicio de esta ocupación dadas las competencias que se requieren. En los últimos cuatro cursos académicos disponibles (2007-2011) finalizaron estudios de Ciclo Formativo de Grado Medio en Comercio un promedio de 3.559 personas, y en Matadero y carnicería-charcutería, como un ciclo más específico respecto a la ocupación de estudio, pero minoritario, 40 personas al año.

Ciclo Formativo Grado Medio	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	Promedio
Comercio	3.392	3.416	3.435	3.992	3.559
Matadero y carnicería-charcutería	51	53	18	39	40

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

Los desempleados acreditan formación reglada en línea con lo comentado: el 88%, en el mejor de los casos ha finalizado estudios de secundaria obligatoria. En el ámbito de la formación para el empleo gestionada por los servicios públicos de empleo, la participación de los desempleados de esta ocupación no es muy elevada, al igual que en otros servicios para el empleo que se prestan. La formación en la que participan denota, por un lado, la no definición de un área competencial específica en la que participan, es decir, no se decantan por ninguna en particular, y el bajo nivel formativo de los desempleados registrados, con una elevada presencia en programas de participación básica.

En las Familias profesionales de Industrias alimentarias y Comercio y marketing, existe la posibilidad de certificar la profesionalidad en determinadas áreas relacionadas en mayor o menor medida con el ejercicio de esta ocupación.

Enlaces al sitio Web:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/COM.html

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/INA.html

MATARIFES Y TRABAJADORES DE INDUSTRIAS CÁRNICAS

La Resolución de 16 de julio de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, recoge las *Industrias cárnicas* y los *Mataderos de aves conejos* como parte de los sectores prioritarios en materia de *formación de oferta*.

PANADEROS, PASTELEROS Y CONFITEROS

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

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, 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 panaderos, pasteleros y confiteros. De la muestra de 165 ofertas recogidas, una mayoría, un 80% circula por los portales de empleo privados, un 19% han sido localizadas en los portales de empleo públicos y solamente un 1% en los sitios web de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas. El tipo de empresa oferente

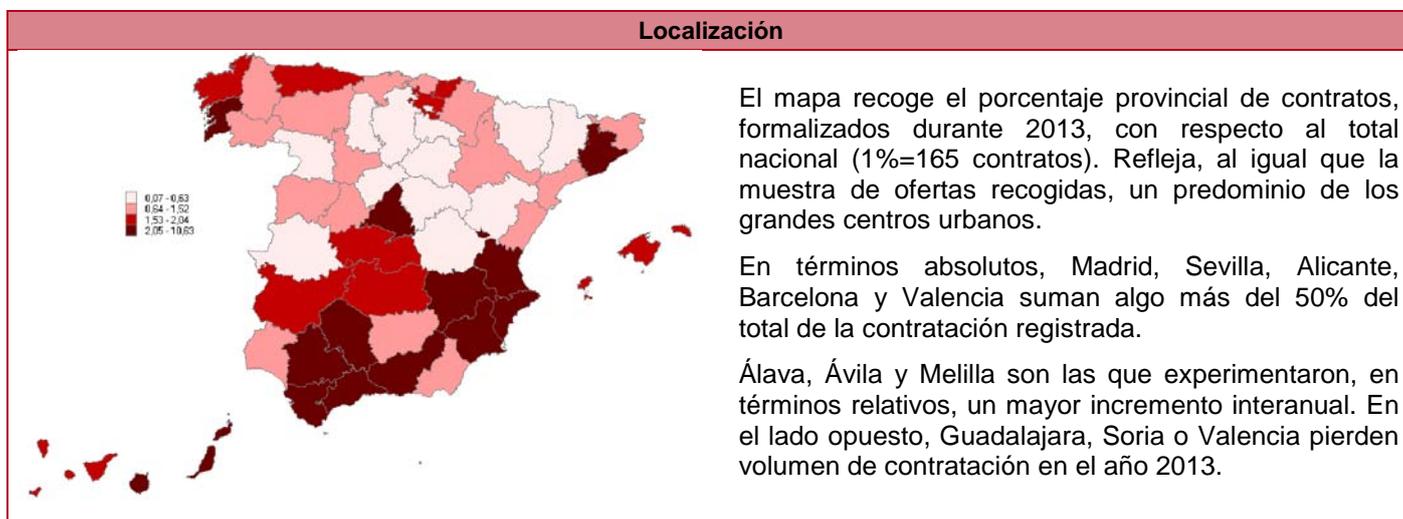
suelen ser la de selección de personal y también la propia empresa del puesto de trabajo. Además de la denominación *panaderos, pasteleros y confiteros*, esta ocupación se suele anunciar en el mercado con una cierta variedad de nombres, predominando la de *pasteleros*, seguida de *panaderos*.

Un 25% de las ofertas requieren Ayudantes, auxiliares y especialistas y un 16% Oficiales de 1ª.

Mayoritariamente (78% de las ofertas examinadas) se demanda un solo puesto de trabajo.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 42%	Del total de los casos analizados, un 79% manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. Solo en un 11% de las ofertas con contratos temporales se ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 37%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 92%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, el 92% ofrecen trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predomina con diferencia la disponibilidad horaria, la jornada de mañana y la partida.
Tiempo parcial: 8%	
Salario	
Rango medio: 17-33 mil €/año	Un poco menos de la mitad de las ofertas, el 49%, no menciona nada sobre el salario, quienes lo manifiestan lo hacen en el rango señalado. Un 4% de los casos analizados remiten directamente al convenio colectivo y otro 13% lo pactaría.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

PANADEROS, PASTELEROS Y CONFITEROS

Competencias específicas requeridas

- Los panaderos, pasteleros y confiteros representan una ocupación que no solo se dedica a la preparación y venta de pan. El primero de ellos elabora postres; el segundo realiza masas reposteras y el último de ellos, se encarga de hacer o vender todo tipo de dulces y confituras. Incluye también a galleteros, elaboradores de galletas, reposteros, elaboradores y trabajadores de la elaboración de caramelos y dulces, productos de cacao y chocolate, churreros, bomboneros, chocolateros, trabajadores de la elaboración de turroneos y mazapanes así como turroneos artesanales.
 - 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 principalmente controlar la calidad y los stocks; organizar; atender al público; gestionar; vender así como verificar.
- Un número muy importante de las ofertas a las que nos venimos refiriendo señalan “otras competencias” pero sin especificar cuáles son.
- La elaboración de productos dentro de esta ocupación requiere de unos buenos profesionales.
 - El ámbito para el que se demanda trabajadores según se desprende de las ofertas consultadas es mayoritariamente provincial y en segundo lugar, local y para pequeñas empresas (de 11 a 50 trabajadores), seguido de microempresas (10 o menos trabajadores).
 - En conjunto se puede afirmar que en las ofertas de panaderos, pasteleros y confiteros, se busca una persona polivalente con predominio de las habilidades manuales, conocimientos técnicos, comerciales, creativo, innovador y en muchos casos se demanda que sepa elaborar productos de otros países.

Formación y experiencia

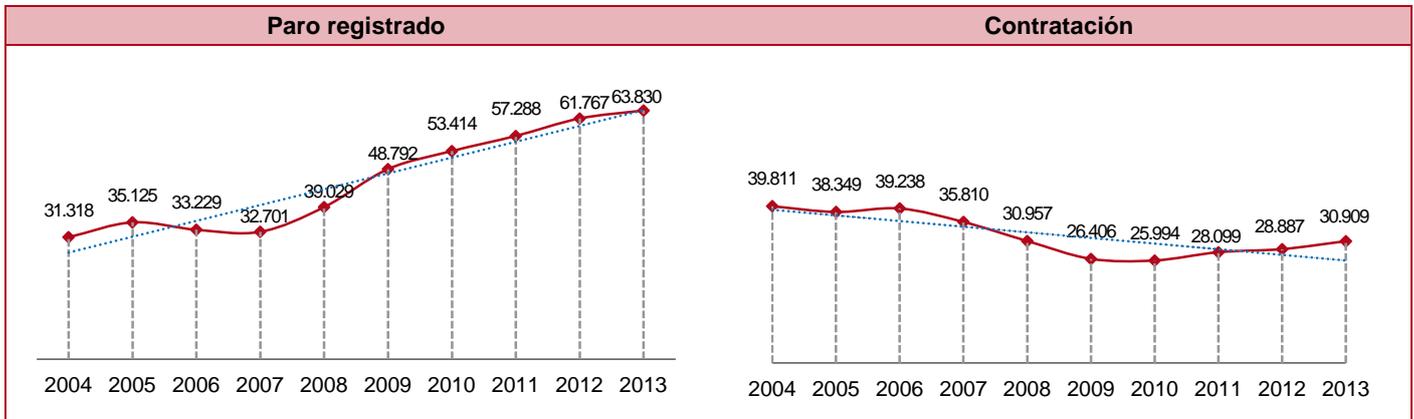
- En la mayor parte de las ofertas publicadas no consta expresamente la exigencia de **formación** pero en las que sí se demanda un nivel formativo, este suele ser grado medio de FP, grado superior de FP o estudios primarios, valorándose principalmente las titulaciones de Hostelería.
 - Como consecuencia de la diversificación de competencias que se requieren, suele ser habitual que se pida o valore **formación complementaria**, tales como estudios de pastelería, cocina o similar, especialidad en cocina y carnet de manipulador de alimentos, entre otras. Según la normativa sanitaria vigente, es responsabilidad de los empleadores garantizar y facilitar la formación en manipulación de alimentos; en función de la actividad a desarrollar. En el caso de que se hubiera adquirido previamente, se valoraría como un conocimiento específico.
 - Solamente en un 3% de las ofertas la formación de los trabajadores se realizaría a cargo de la empresa.
- El carnet de conducir automóvil solo se requiere en un 10% de las ofertas y en igual proporción la disponibilidad de vehículo aunque en la mayor parte de los casos no consta la de viajar. No se considera necesario ningún otro tipo de carnet.
 - El conocimiento de idiomas no tiene una presencia significativa en estas ofertas, salvo en aquellos casos en que exista otra lengua oficial en la zona como ocurre en Cataluña o el inglés, el francés o el italiano para puestos de trabajo ubicados en lugares con afluencia de turismo extranjero. No se requieren conocimientos de ofimática e internet ni tan siquiera a nivel usuario.
 - Se pide experiencia previa a los candidatos dadas las características de esta ocupación. La experiencia mínima requerida es de más de dos años en un 24% de las ofertas, de más de un año en un 14% y de más de cinco años en un 12% de las ofertas, en función del puesto ofertado. Solamente en un 4% no se requiere.

Acerca del candidato

- Las ofertas no especifican una preferencia por la **edad** de los aspirantes, sin embargo en los contratos predominan los realizados a menores de 30 años (35%). En dichas ofertas no se cita en particular ningún colectivo de interés para el empleo, mientras que las personas con discapacidad tienen una presencia mínima en esta oferta, solamente cerca de un 1%.
- La preferencia porque el candidato resida en la zona se solicita en un 42% de los casos estudiados. Se produce muy poca movilidad geográfica en esta ocupación.
- En síntesis y de manera genérica, se puede afirmar que cada puesto de trabajo ofertado tiene sus particularidades, se busca un candidato **polivalente**, con una formación y responsable, que tenga capacidad tanto para trabajar en equipo como para realizar de manera autónoma los trabajos, con facilidad de adaptabilidad, iniciativa y dinamismo, perseverante, con capacidad de planificación y organización, comprometido, creativo y activo. Una persona cordial, con ilusión y ganas de trabajar, que aporte nuevas ideas, en continuo aprendizaje, que sepa que su trabajo debe estar orientado al logro o a resultados, que puede obtener comisiones y extras y, que tenga presente que el cliente será siempre el principal objetivo de su trabajo.

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 *Panaderos, pasteleros y confiteros*.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

Los dos gráficos anteriores muestran, el primero, la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas y clasificadas como paradas (no solo quien está en esa situación al cierre de cada mes), y en el siguiente, el acumulado anual de contratos. En ambos casos para el grupo ocupacional de Panaderos, pasteleros y confiteros y, en el conjunto del territorio nacional.

Se ha registrado un incremento progresivo del número

de parados a medida que avanzaba la crisis económica. En esta ocupación en los años objeto de nuestro estudio, el paro se ha duplicado.

El volumen de contratos ha aumentado, con un promedio de 29.300 contratos anuales durante los últimos tres años. Esta aparente contradicción entre el aumento de los contratos y el desempleo existente se explica en parte, por el incremento de la temporalidad y la rotación. Obsérvese las descompensaciones en algunos indicadores.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2013 había 41.296 personas inscritas, lo que supone un incremento del 1,44% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	58,88%
Mujeres:	41,12%
Menores de 30 años:	18,11%
Mayores de 45 años:	38,87%
Parados de larga duración:	41,66%
Personas con discapacidad:	3,24%
Extranjeros:	16,50%
Primer empleo:	4,87%
Beneficiarios prestación:	55,78%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 30.909 contratos, lo que representa apenas un decrecimiento del 7,00% si lo comparamos con el año 2012.	
Hombres:	60,79%
Mujeres:	39,21%
Menores de 30 años:	35,11%
Mayores de 45 años:	21,21%
Parados de larga duración:	5,20%
Personas con discapacidad:	1,07%
Extranjeros:	14,52%
Indefinidos:	13,32%
Temporales:	86,68%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes destacan las Industrias de la alimentación seguido a mucha distancia, como se puede observar en el gráfico, por el Comercio al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas. Esta distribución por actividades contratantes difiere de manera significativa de las actividades que publicitan estos puestos de trabajo que, generalmente, son establecimientos comerciales.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

PANADEROS, PASTELEROS Y CONFITEROS

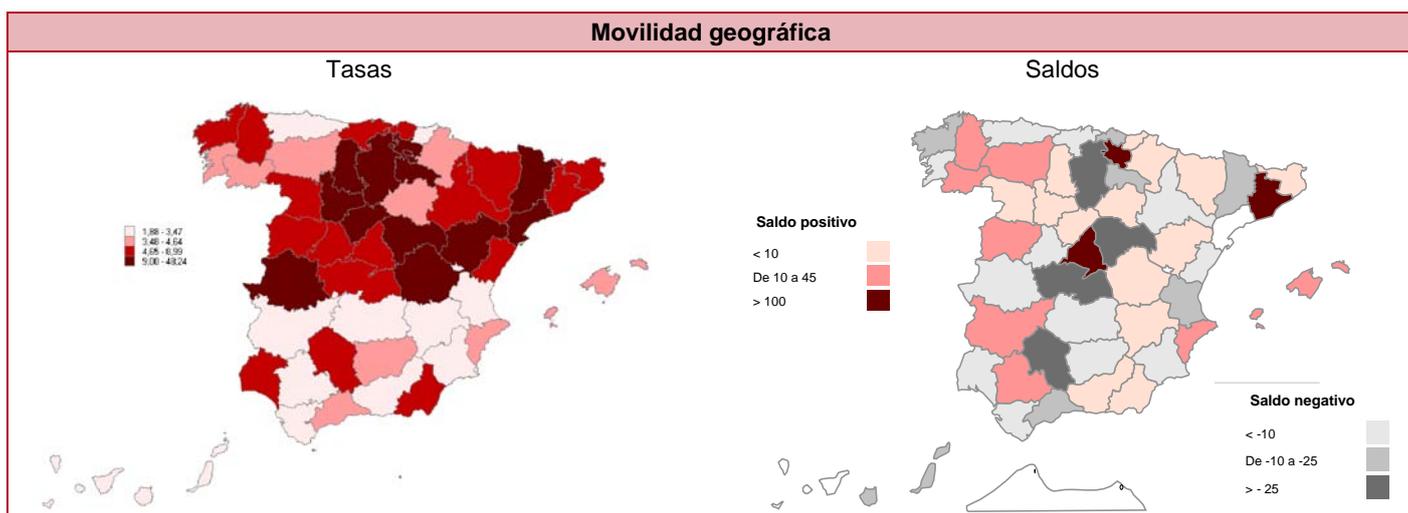
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	30.909	7,00	41.296	1,44	C. F. Navarra	352	-7,12	282	-3,75
Andalucía	7.506	14,54	9.341	-1,81	C. Valenciana	4.499	-1,21	4.968	0,32
Aragón	597	13,50	1.033	5,62	Extremadura	647	3,52	1.002	7,51
Canarias	1.197	1,61	2.228	-0,22	Galicia	1.927	4,16	2.661	0,42
Cantabria	199	-4,78	633	-0,63	I. Balears	587	0,34	1.027	3,95
Castilla y León	1.432	20,54	2.377	1,36	La Rioja	92	-11,54	213	8,67
Castilla-La Mancha	2.103	-1,22	2.585	1,69	Melilla	32	33,33	59	1,72
Cataluña	3.005	2,59	4.716	3,85	País Vasco	1.505	25,63	1.442	10,33
Ceuta	22	29,41	109	-0,91	P. de Asturias	531	13,46	1.079	0,00
C. de Madrid	3.287	15,05	3.383	1,93	R. de Murcia	1.386	-8,09	2.159	6,04

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal.

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

El incremento de la contratación se refleja en la mayor parte de las comunidades autónomas, aunque con variaciones muy diferenciadas. El aumento del

desempleo presenta un comportamiento irregular y dispar como puede observarse en la tabla anterior.



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal.

La tasa 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 en esta ocupación es muy baja y salen más trabajadores que los que entran. La tasa de variación con respecto al año 2012 es de un 11,48% de entradas frente a un 7,00% de las salidas y un 6,20% de los trabajadores que permanecen.

Otros datos de interés

Los flujos de tránsito sobre las posibles combinaciones entre el trinomio empleado-desempleado-inactivo están condicionados, en este caso, por el atractivo que la ocupación ejerce sobre desempleados procedentes de otros sectores y ocupaciones, que por el momento no son absorbidos por el mercado y que tampoco se

compensan por la movilidad geográfica, funcional o sectorial, o lo que es peor, permaneciendo más tiempo desempleado. En muy pocos contratos temporales se ofrecen posibilidades de continuidad.

La mayor parte de los contratos que se firman tienen una duración inicial inferior a un mes, seguido 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 su mayoría son firmados por varones, sin experiencia, con un nivel formativo de ESO con titulación, sin cobertura de desempleo, 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 son ofertados principalmente por pequeñas empresas o microempresas a jornada completa la mayor parte de ellos.

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 y bolsas de trabajo y las empresas de selección las que acaparan esta faceta.

Los desempleados inscritos en los servicios públicos de empleo en esta ocupación son beneficiarios en un alto porcentaje de los servicios vinculados a las políticas activas de empleo que se prestan (información, orientación, formación). La mayor parte de ellos reciben una prestación contributiva.

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 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 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 con la ocupación en los últimos años, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, etc.

Grupos y ocupaciones que comprende

7703 Panaderos, pasteleros y confiteros:

- 77031039 Panaderos
- 77031048 Pasteleros

(*) Estas ocupaciones representan el 91% de las ofertas estudiadas en este perfil.

Funciones que desempeñan

Los *Panaderos, pasteleros y confiteros*, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de *Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco*, desempeñan las siguientes funciones principales: elaborar pan, galletas, pasteles, tartas, fideos y otros productos hechos con harina; confeccionar a mano, con ayuda de utensilios y algunas máquinas, dulces y golosinas, mezclando azúcar, chocolate y otros ingredientes; combinar los ingredientes medidos en recipientes de máquinas de mezclado, amasado o cocción; comprobar la calidad de las materias primas para garantizar que se cumplen las normas y especificaciones; aplicar baños, glaseados y otras coberturas a los productos horneados, usando espátulas o pinceles; comprobar la limpieza de los equipos y el estado del local antes de la producción para garantizar que se cumple la normativa de salud y seguridad en el trabajo; vigilar las temperaturas del horno y el aspecto de los productos para determinar los tiempos de horneado así como coordinar la preparación, carga, horneado, descarga, retirada y enfriamiento de los lotes de pan, panecillos, pasteles y productos de confitería.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 1, 2 y 3. Aunque esta ocupación no está vinculada directamente a ninguna titulación, hemos de señalar que en un 4,85% se menciona titulación exigida o valorada, Hostelería. El nivel formativo exigido en las ofertas es Grado medio FP, en segundo lugar, Grado superior FP y Estudios primarios en tercer lugar. Finalizaron estudios de Ciclo Formativo de Grado Medio en Panadería y Pastelería un promedio de doscientas sesenta y ocho personas al año y en Panificación y Repostería ciento veinte al año, en los últimos cuatro cursos académicos disponibles (2007-2011), ver tabla.

Ciclo Formativo Grado Medio	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	Promedio
Panadería y Pastelería	394	481	165	31	268
Panificación y Repostería	105	124	249	3	120

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

Los desempleados acreditan formación reglada en Graduado Escolar, Educación Secundaria, en EGB-graduado escolar, Bachiller cualquier especialidad, Graduado en ESO, Técnico en panadería repostería y confitería, Certificados de escolaridad de cualquier época.

PANADEROS, PASTELEROS Y CONFITEROS

En el ámbito de la formación para el empleo, gestionada por los servicios públicos de empleo, la participación de los desempleados en esta ocupación es importante, al igual que en otros servicios para el empleo. La que realizan denota la búsqueda de una formación complementaria que les permita acceder a puestos de trabajo en industrias de alimentación o en hostelería tales como cocina, panadería y pastelería, servicios de restaurante y bar así como panificación y repostería.

En el tema idiomas, señalar que siguen siendo muy pocos los desempleados que acreditan un conocimiento de idiomas extranjeros, lo que limita el acceso a las oportunidades de empleo que se ofrecen en el exterior.

Certificados de profesionalidad:

En las Familias profesional de Industria Alimentaria existe la posibilidad de certificar la profesionalidad en determinadas áreas relacionadas en mayor o menor medida con el ejercicio de esta ocupación: Panadería y Bollería así como Pastelería y Confitería, con todas las competencias que conllevan cada una de ellas tales como: fabricación, control, elaboración y presentación, respetando la normativa vigente técnico sanitaria, ambiental y de seguridad e higiene en el trabajo.

La Resolución de 16 de julio de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, recoge los Panaderos, pasteleros y confiteros como área prioritaria en materia de *formación de oferta*.

AYUDANTES DE COCINA

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

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En este apartado se estudian los distintos parámetros que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, localización, información acerca del puesto ofertado, formación y experiencia requerida, competencias y habilidades del candidato. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo de los Ayudantes de cocina.

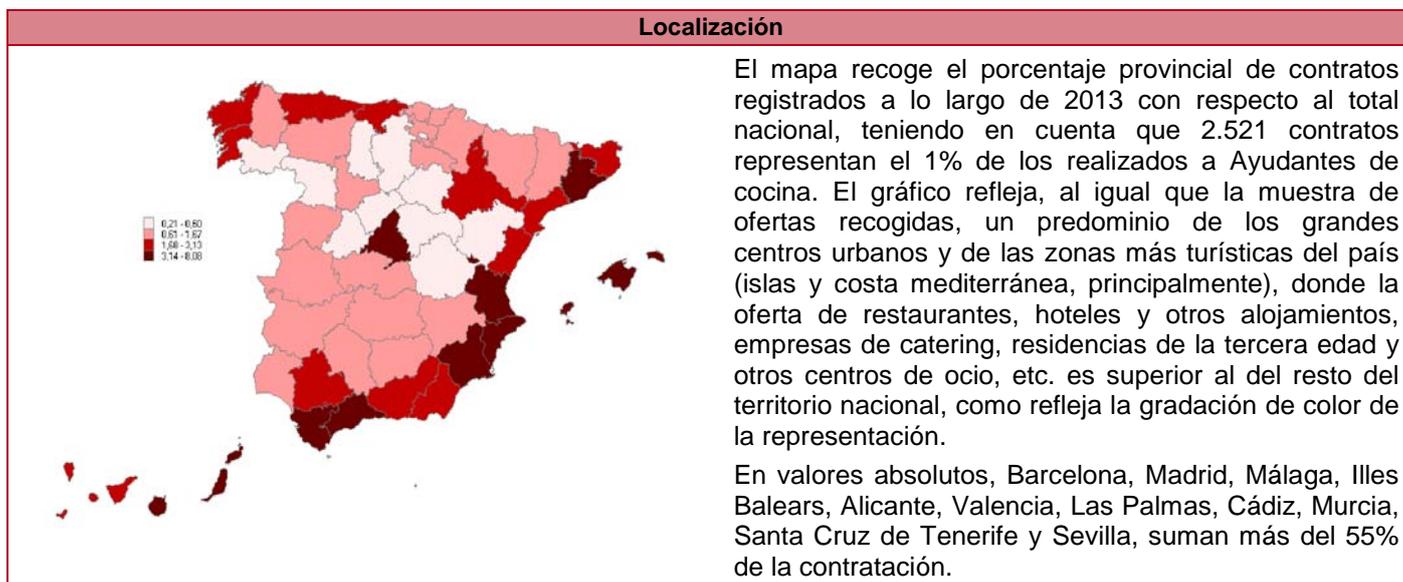
El total de la muestra recopilada ha sido 171 ofertas, de las cuales el 62% proceden de portales de empleo y el 38% restante han sido localizadas en las distintas web

del Sistema Nacional de Empleo. Normalmente la oferta se anuncia como *Ayudante de cocina*, aunque también son habituales la de *Auxiliar de cocina* y la de *Pinche de cocina*. En muchos casos esta denominación general viene acompañada de la localización del puesto del puesto de trabajo y/o del tipo de establecimiento en que se desempeñará (hospital, restaurante, hotel, etc.).

El nivel profesional solicitado en la oferta es el de ayudantes y auxiliares (85%) y algunos siguen apareciendo como oficiales de segunda o tercera.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 74%	El 97% de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en los porcentajes que aparecen a la izquierda de la tabla. Un importante 35% de las ofertas con contratos temporales proponen continuidad en el puesto de trabajo.
Indefinido: 23%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 74%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, el 74% ofrecen trabajo a tiempo completo, predominando la jornada partida seguida de disponibilidad horaria y jornada de mañanas. Uno de cada cuatro contratos ofrece una relación laboral con jornada a tiempo parcial.
Tiempo parcial: 26%	
Salario	
Rango medio: 12-20 mil €/año	Casi la mitad de las ofertas (46%) no menciona el salario que se ofrece, posponiéndolo para un siguiente paso del proceso selectivo. Cuando este se hace constar, se suele oscilar en el rango indicado a la izquierda, otro 31% remite directamente a lo que diga el convenio.

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

Competencias específicas requeridas

- El ayudante de cocina presenta un perfil que ha evolucionado en consonancia con el mercado de trabajo, ya que las nuevas técnicas de preparar las comidas y nuevas estrategias de gestión conllevan pequeños cambios y adaptaciones. Se trata de un profesional que no solo se dedica a ayudar al cocinero en la elaboración y preparación de los platos, sino que también realiza otras funciones propias de las dependencias en que desempeñan su puesto de trabajo.
- Las competencias específicas requeridas son diversas. Se repite con asiduidad el **controlar pedidos** y **colaborar** y **ayudar** en la preparación de alimentos.
- También se solicita que elaboren platos en teoría más sencillos como ensaladas, platos combinados, tapas, postres, pizzas, plancha, así como hacer el “emplatado” y presentación.
- Los ayudantes de cocina deben realizar otras tareas como la **limpieza**, **mantenimiento** general y **ordenación** de los utensilios y maquinaria utilizada, así como del entorno de trabajo. También se requiere, en algunos casos, saber almacenar y realizar la rotación de las materias primas correctamente y manejar adecuadamente los electrodomésticos y aparatos propios de la cocina: plancha, freidora, frigorífico, horno, cortadoras, etc.
- La polivalencia en sus funciones se está manifestando en que en determinados casos se requiere que hagan funciones de camarero o que atiendan la barra del restaurante o bar.
- Dada las exigencias y diversidad de este sector se solicita que se sigan técnicas de dietética, higiene y manipulación concretas, pues los menús deben estar muy controlados y las dietas perfectamente definidas.

Formación y experiencia

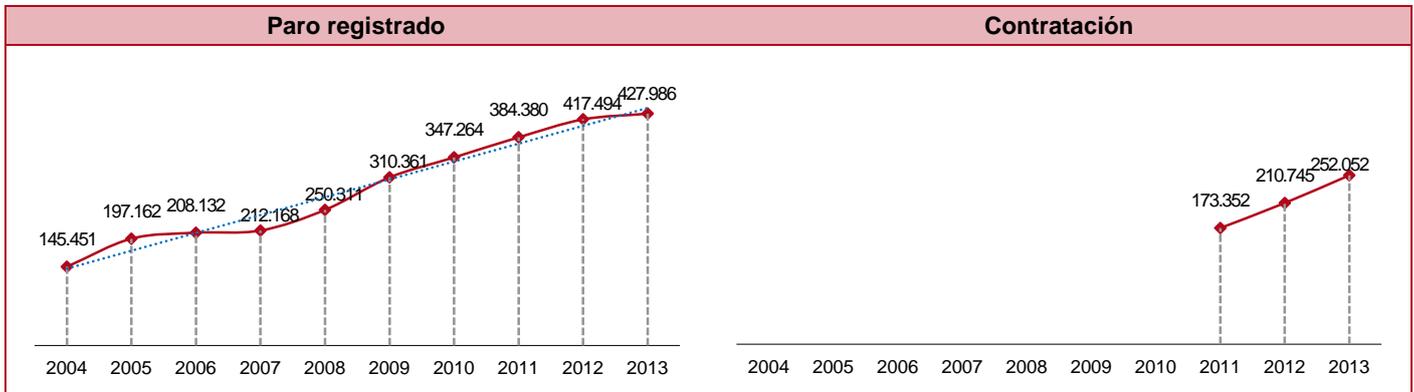
- En cuanto al **nivel formativo** que se solicita al candidato al puesto, en la mayoría de las ofertas se hace constar que haya realizado, como mínimo, estudios de la secundaria y que la formación específica la suplan con experiencia. Aunque también es habitual que se pida que los aspirantes al puesto tengan finalizada formación profesional de la rama de Hostelería.
- También empieza a aparecer el requerimiento de estar en posesión de un Certificado de Profesionalidad, así como del carnet de manipulación de alimentos. Según la normativa sanitaria vigente, la formación en manipulación de alimentos es responsabilidad de los empleadores, quienes garantizarán y facilitarán esta formación en función de la actividad a desarrollar.
- En un 23% de las ofertas, las empresas indican que la formación del candidato correrá a su cargo, aludiendo al posible carácter iniciático del empleo.
- Suele ser usual que en las ofertas se haga referencia a especialidades y por tanto se requieran determinados conocimientos, por ejemplo, el de diferentes tipos de gastronomía: italiana, asiática, española, etc.
- El conocimiento de **idiomas** solo está presente en un 10% de las ofertas de empleo. Cuando consta, suele solicitarse castellano, inglés y, en menor medida, catalán, cuando el puesto de trabajo se localiza en esa región. En casi la totalidad de las ofertas analizadas, no se hace referencia a los conocimientos informáticos.
- El requerimiento de **experiencia** previa en el puesto es casi imprescindible, pues está muy presente en casi todas las ofertas analizadas. Normalmente se exigen más de un año (36% de las ofertas en que se solicita) o más de dos (23%). En algunos casos también se hace referencia a que tenga experiencia previa en determinadas disciplinas o especialidades gastronómicas, cocina de colectividades, tapas, pastelería, etc.

Acerca del candidato

- La **edad** del candidato no es un requisito habitual en este tipo de ofertas, aunque cuando se solicita, existe predilección por una persona joven y así se constata después en los contratos.
- En la muestra analizada la presencia de oferta de empleo dirigida al colectivo de personas con discapacidad es muy reducida.
- Que el candidato resida en la zona se requiere en un significativo 20% de los casos. Sobre si se pide que tenga disponibilidad para viajar y se vincule a disponer de carnet de conducir y/o vehículo está presente en un bajo porcentaje.
- La **actitud** ante el trabajo es un factor a tener en cuenta para acceder a un puesto de trabajo. En este tipo de oferta de empleo se busca un profesional dispuesto a trabajar en equipo, al aprendizaje continuo y con las miras puestas en el cliente como objetivo último.
- El que el candidato sea una persona responsable, con capacidad de adaptarse al puesto de trabajo y con iniciativa y dinamismo, son factores que también se valora.
- También que sea ordenado y metódico, además de polivalente, dado que además de cocinar se suelen encargar de otras funciones.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

Los indicadores y datos que se analizan en este apartado proceden, en su mayoría, de fuentes registrales y muestran el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional objeto de estudio.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

En el primero de los dos gráficos anteriores se muestra, la evolución del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas y clasificadas como paradas y, en el segundo, el acumulado anual de contratos, en ambos casos para la ocupación de *Ayudante de cocina* y en el conjunto del territorio nacional. De ésta ocupación sólo se presentan la evolución de los contratos de los últimos tres años debido al cambio de codificación en el CNO en 2011. Se puede constatar el incremento progresivo registrado en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica. El incremento entre 2004

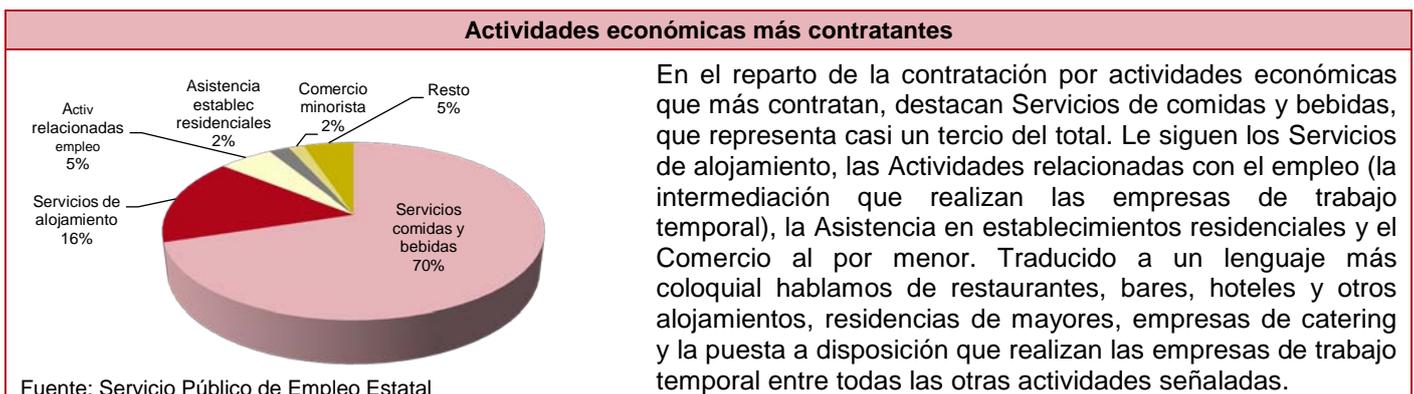
y 2013 fue de 194%. Se ha de tener en cuenta que esta ocupación es una de las que ejerce un fuerte atractivo "llamada" sobre los desempleados como lo prueba el hecho de que la mayoría de los desempleados no acredita experiencia en la ocupación.

Con respecto a la contratación, esta ha ido aumentando en los últimos años. 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. En las tablas siguientes se recoge el perfil básico del desempleado y el contratado.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2013 había 281.737 personas inscritas, lo que supone un incremento del 1,97% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	24,21%
Mujeres:	75,79%
Menores de 30 años:	16,39%
Mayores de 45 años:	47,77%
Parados de larga duración:	46,25%
Personas con discapacidad:	3,58%
Extranjeros:	24,13%
Primer empleo:	10,61%
Beneficiarios prestación:	51,67%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2013 se registraron 252.052 contratos, lo que representa un crecimiento del 19,60% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	41,16%
Mujeres:	58,84%
Menores de 30 años:	30,69%
Mayores de 45 años:	24,69%
Parados de larga duración:	4,03%
Personas con discapacidad:	0,92%
Extranjeros:	27,56%
Indefinidos	9,33%
Temporales	90,67%

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal



En el reparto de la contratación por actividades económicas que más contratan, destacan Servicios de comidas y bebidas, que representa casi un tercio del total. Le siguen los Servicios de alojamiento, las Actividades relacionadas con el empleo (la intermediación que realizan las empresas de trabajo temporal), la Asistencia en establecimientos residenciales y el Comercio al por menor. Traducido a un lenguaje más coloquial hablamos de restaurantes, bares, hoteles y otros alojamientos, residencias de mayores, empresas de catering y la puesta a disposición que realizan las empresas de trabajo temporal entre todas las otras actividades señaladas.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

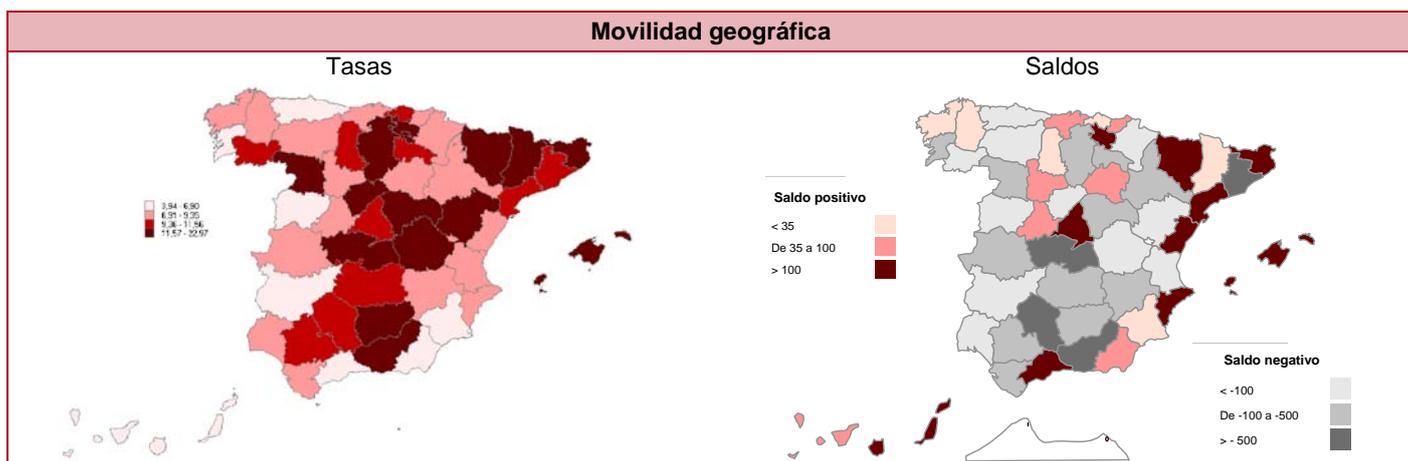
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	252.052	19,60	281.734	1,97	C. F. Navarra	3.605	34,51	3.911	7,24
Andalucía	52.192	23,47	66.439	-3,19	C. Valenciana	30.144	17,63	41.261	1,26
Aragón	6.542	13,95	5.675	10,54	Extremadura	5.637	42,28	12.116	3,78
Canarias	19.857	20,58	10.456	2,75	Galicia	13.607	26,91	11.339	-1,12
Cantabria	4.247	23,42	2.154	4,21	I. Balears	13.771	17,66	10.456	2,75
Castilla y León	13.592	21,42	8.542	3,85	La Rioja	1.769	20,42	967	2,00
Castilla-La Mancha	7.379	36,70	11.352	4,11	Melilla	855	46,15	1.649	-1,61
Cataluña	35.162	12,36	44.840	6,29	País Vasco	8.302	12,13	10.379	10,12
Ceuta	581	7,20	1.298	4,68	P. de Asturias	7.273	19,09	2.540	4,66
C. de Madrid	19.594	9,37	23.628	2,57	R. de Murcia	7.915	27,60	9.274	6,35

Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

(*) Nota: Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2013 y su variación es con respecto a 2012. El desempleo se refiere a diciembre de 2013 y su variación es con respecto a diciembre de 2012.

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

comportamiento más irregular y dispar, disminuyendo en Andalucía y Galicia e incrementándose en Aragón, Navarra y País Vasco.



Fuente: Servicio Público de empleo Estatal

Estos dos gráficos recogen la movilidad geográfica en la profesión. La tasa 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. La movilidad en esta ocupación (8,15%) es inferior a la general que se registran en España (12,97%) y destaca especialmente en las provincias limítrofes con Madrid y en ciertas zonas costeras, entre otras. Por su parte, el mapa de la derecha recoge los saldos en valores absolutos, tanto de las provincias emisoras como receptoras de trabajadores. Así, se observa los saldos positivos más importantes en las provincias de Las Palmas, Illes Balears, Málaga, Alicante, Castellón, Tarragona, Girona, Huesca, Bizkaia y Madrid; mientras que aquellas desde las que se desplazan más trabajadores son Barcelona, Toledo, Granada y Córdoba.

Otros datos de interés

Casi la mitad de los contratos que se firman tienen una duración inferior a un mes; si a ello le sumamos los

contratos entre uno y tres meses, ese porcentaje aumenta al 68%. En su mayoría son contrataciones por circunstancias eventuales de actividad: festivos y fines de semana, eventos, etc. y se trata de una ocupación con un importante porcentaje de empleo en jornada a tiempo parcial (57%). Estos contratos en su mayoría son firmados por mujeres con un elevado ritmo de entrada y salida del mercado de trabajo. Por lo general son contratadas por pequeñas empresas. Desde otra perspectiva, señalar que los datos analizados ponen de manifiesto la importante inserción en el mercado laboral de aquellos trabajadores que se forman en especialidades relacionadas con la ocupación. Dada la flexibilidad que la ocupación exige suele ser vista como un empleo "muy sacrificado".

La intermediación de las empresas de trabajo temporal para cubrir los puestos de trabajo de esta profesión es superior a la media, corroborando la alta temporalidad de la misma. Sin embargo, la intermediación de los servicios públicos de empleo es un canal poco utilizado para cubrir la oferta existente.

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. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estos estudios relacionados con la ocupación en los últimos años, la formación para el empleo que realizan estos profesionales, o los posibles certificados de profesionalidad.

Grupos y ocupaciones que comprende**9310: Ayudantes de cocina**

- 93101024 Pinches de cocina

(*) Esta ocupación representa el 97% de las ofertas estudiadas en este perfil.

9320: Preparadores de comidas rápidas

- 93201014 Preparadores de pizza

Funciones que desempeñan

Los Ayudantes de cocina, encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) en el Subgrupo de los Ayudantes de preparación de alimentos (93), desempeñan las siguientes funciones principales: planificación y ayuda en la elaboración de menús, organización de la cocina, control de pedidos, mantenimiento y limpieza tanto del espacio de la cocina como de todos los utensilios, útiles y menaje de la cocina, almacenamiento y rotación de las materias primas correctamente para poder servir productos de primera calidad, es decir, saber hacer un uso adecuado de las cámaras, la elaboración de menús o ayuda en su elaboración así como de menús especiales, menús de dietas. Conocimiento de las diferentes dietas, conocimiento de los diferentes estilos de cocina, etc. También reciben tratamiento especial los alimentos según haya que cocinarlos en un restaurante o el puesto de trabajo es una empresa de catering.

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, la U.E. estableció la correspondencia entre los niveles de cualificación que en este perfil en concreto, serían 1 y 2.

Esta ocupación no está vinculada directamente a ninguna titulación. Existen estudios reglados de Grado Medio y Superior de Hostelería y Turismo. Según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte el número de alumnos que finalizan estas especialidades son:

Ciclo Formativo Grado Medio	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	Promedio
Ciclo Formativo Grado Medio Hostelería y turismo	3.090	3.447	3.253	3.364	3.288

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

Aunque en esta ocupación fundamentalmente cuando se requieren Ciclos Formativos son de Grado Medio, dejando los Ciclos Formativos de Grado Superior para la ocupación de Cocinero, hemos considerado conveniente recoger también los alumnos que han finalizado el Grado Superior.

Certificados de profesionalidad:

Dentro de la Familia Profesional de Hostelería y Turismo existe la posibilidad de certificar la profesionalidad en determinadas áreas relacionadas en mayor o menor medida con el ejercicio de esta ocupación. El certificado de profesionalidad Operaciones básicas de cocina con código HOTR0108, RD 1376/2008 y RD 619/2013 está relacionado con Ayudante de cocina y Auxiliar de cocina. También Operaciones básicas de catering con código HOTR0308, RD 1376/2008 y RD 619/2013, que está relacionado con las ocupaciones de Preparador de catering y Auxiliar de preparación. Se puede consultar en el siguiente enlace:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/HOT.html

La Resolución de 16 de julio de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, recoge los Ayudantes Cocineros dentro de la Agrupación de sectores de Hostelería como área prioritaria en materia de *formación de oferta*.

CONCLUSIONES

Ayudar a aumentar las posibilidades de acceso al mercado laboral y mejorar la empleabilidad de los trabajadores son los objetivos perseguidos en este estudio: perfilar 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](#)" 2014, haciendo especial hincapié en que cada perfil recoge las necesidades que las empresas difunden a la hora de solicitar 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, recogándose aspectos de lo más diverso por ser propios de cada profesión estudiada, pero 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 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 son aplicables a cualquier ámbito geográfico, apenas matices locales los diferenciarían.
- Las competencias que se buscan en los candidatos han venido evolucionando y han pasado del concepto tradicional de tareas y habilidades a funciones y competencias, donde lo que se necesita es una gran capacidad de **polivalencia** que en muchos casos se ha de compatibilizar con un alto grado de **especialización**, así como del conocimiento del propio sector 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 competencias 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 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 propio de un 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.
- Por su presencia constante en las ofertas, las siguientes actitudes indudablemente ayudan a buscar, encontrar y mantener el trabajo, o directamente crearlo:
 - Responsabilidad y compromiso con los objetivos de la empresa
 - Iniciativa y dinamismo
 - Trabajo en equipo
 - Actitud creativa
 - Disposición al aprendizaje continuo
 - Inclinación a la innovación y a nuevos métodos de trabajo
 - Calidad
 - Orientación al cliente
 - Buen comunicador
 - Esfuerzo, flexibilidad, organización, etc.
- Si alguna competencia destaca sobremanera, esa es la función **comercial** y la orientación al cliente. Es otro aspecto fundamental y muy valorado 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.

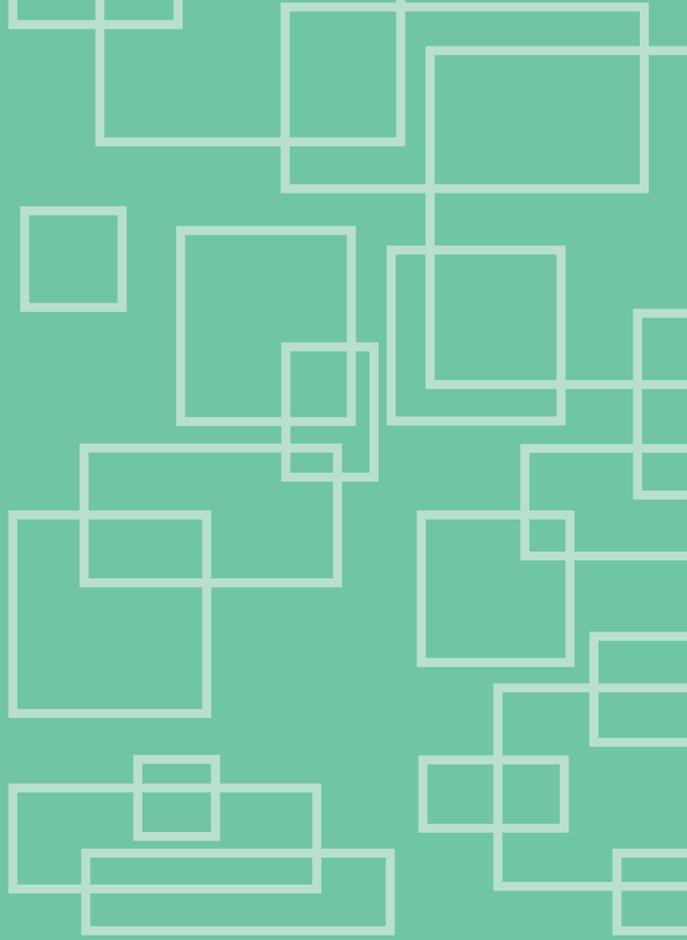
- Se especifica expresamente la necesidad de poseer **experiencia** previa, bien genérica o específica, en función de la orientación concreta que tenga el puesto ofertado. Al tratarse de un requisito clave a la hora de entrar en el mercado de trabajo, y teniendo en cuenta que muchos desempleados no la 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 las 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 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 del trabajo, sino de la vida cotidiana en general. En el ámbito de las carencias formativas, se suele hacer referencia al “déficit informático” en las micro y pequeñas empresas.
- Los perfiles que se prestan a iniciativas de autoempleo y **emprendedurismo**, son: Guías turísticos, Profesores de idiomas, Técnicos de grabación audiovisual, Odontólogos, Monitores deportivos, Mecánicos e instaladores de refrigeración y climatización, Profesionales de la publicidad, la comercialización y las relaciones públicas, Panaderos y Veterinarios.
- La **movilidad**, tanto geográfica como funcional, se ha incorporado al 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, oportunidad y temporalidad.
- 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 requerido de 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. Las ofertas requieren niveles formativos acordes con el desempeño de los empleos que se requieren, siendo la formación profesional y la formación universitaria las más solicitadas. Cuando su ejercicio y competencias están regulados por normativas oficiales y autoridades competentes, se exige el título, habilitación o certificado correspondiente, valorando de forma cada vez más habitual la formación en áreas complementarias. 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, diseño gráfico, diseño de web y multimedia, comercio exterior, etc.

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

Los indicadores laborales que acompañan a estos perfiles profesionales se refieren al año 2013, salvo cuando se trata la evolución. Por lo general, son más positivos que en las anteriores entregas, repunta la contratación y se frena el incremento del número de parados. Por comunidades autónomas, tanto el comportamiento de la contratación como del desempleo tiene variaciones diferenciadas e irregulares. 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. El autoempleo y un ámbito de búsqueda más amplio que el provincial son aspectos que se suelen omitir cuando se busca empleo. Las ofertas analizadas no suelen especificar una preferencia por la edad del candidato aunque en los datos de la contratación se observa una preferencia por personas jóvenes en la mayoría de los casos.



Para más información:
Servicio Público de Empleo Estatal

www.sepe.es

901 11 99 99



www.sepe.es

Trabajamos para ti