

## TÉCNICOS EN EDUCACIÓN INFANTIL

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

### 1. CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

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

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

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

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

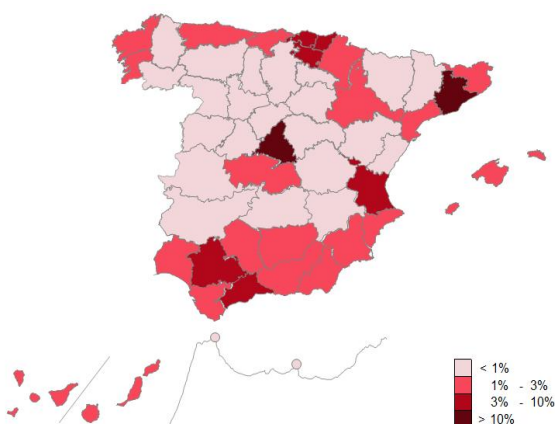
Unas ofertas hacen referencia a metodologías didácticas específicas, a los conocimientos y certificaciones de uno o varios idiomas, o incluso hacen referencia al origen de nacimiento de los aspirantes a plazas ofertadas, nativos.

#### Condiciones laborales

Tipo de contrato	Comentario
Temporal: 63%	Sólo el 86% de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda, más un 3% que proponen contratos mercantiles. En el 25% de los contratos temporales se plantea la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo ofertado.
Indefinido: 20%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 77%	En esta ocupación el predominio de la jornada completa es considerable. La variante más común en la muestra de ofertas analizadas es la jornada partida de mañana y tarde (56%), seguida del turno de mañana (23%) y el de tarde (8%).
Tiempo parcial: 23%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

#### Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2014, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1% equivale a 320 contratos.

Conviene recordar que las competencias en educación están mayoritariamente transferidas a las CC.AA., y que el desarrollo de la educación infantil tiene diversos niveles, dependiendo de las diferentes comunidades y ciudades autónomas.

En términos absolutos, Madrid, Barcelona y Bizkaia acumulan el 38% de toda la contratación de este perfil. Experimentaron un incremento interanual muy importante. Teruel (177%), Palencia (58%), Sta. Cruz de Tenerife (48%) o Toledo (43%).

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

### Competencias específicas requeridas

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

### Formación y experiencia

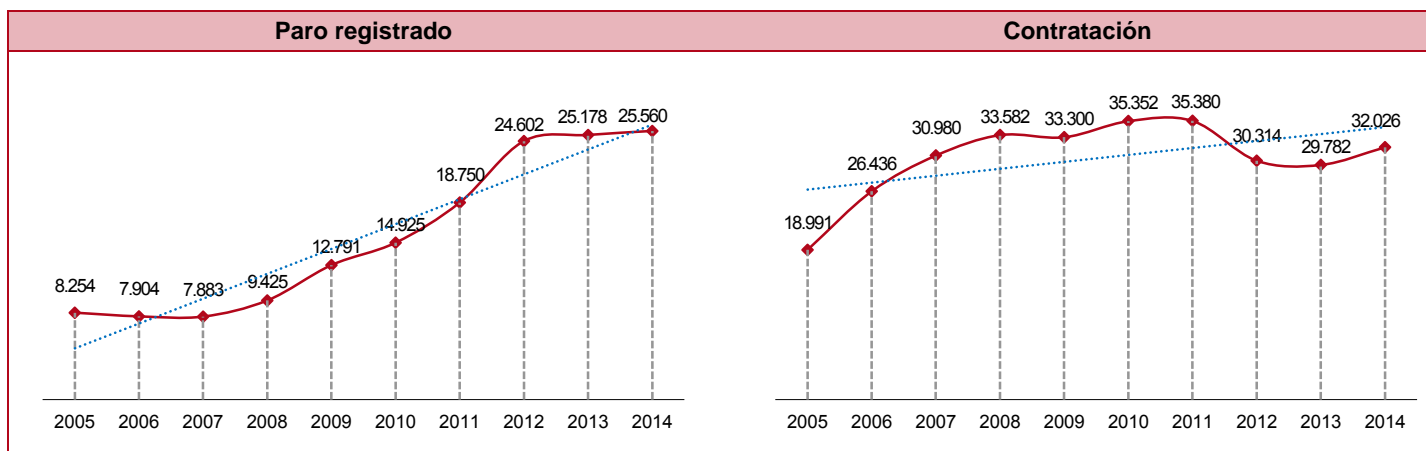
- Las ofertas publicadas recogen expresamente la necesidad de **titulación** en 9 de cada 10 ocasiones, centrándose especialmente en la formación profesional de grado superior (65%) y titulados universitarios (28%).
- La necesidad de la formación y experiencia previa es absoluta, de hecho en muy pocos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

### Acerca del candidato

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

## 2. PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

Se analiza, mediante una serie de indicadores y datos de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laborales del Grupo ocupacional en estudio. Se puede consultar: [Actualización permanente de datos mensuales/anuales](#).



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

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

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

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

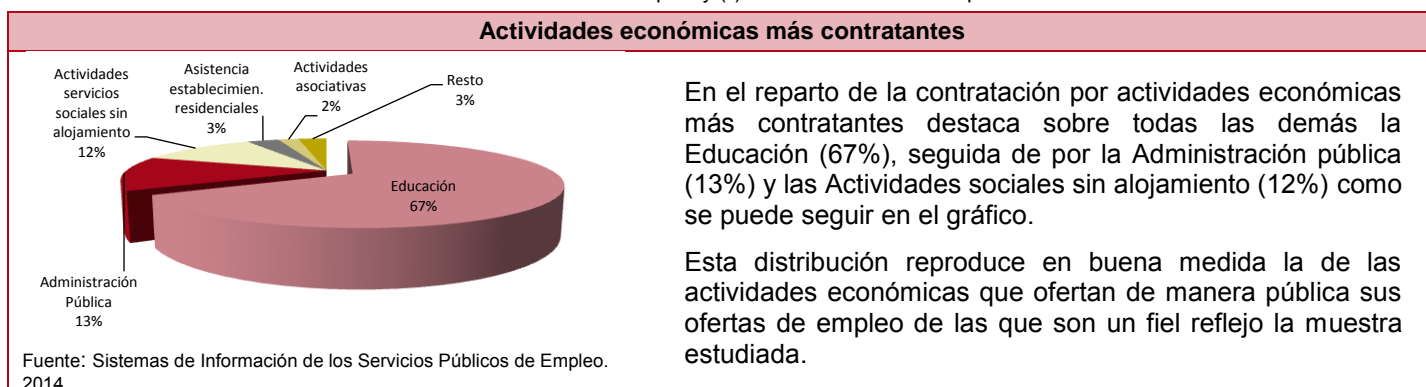
Con un promedio de 30.614 en la serie que representa la contratación, ha repuntado en el último año cerca del 8%. Esta aparente contradicción entre el aumento de los contratos y del desempleo se explica, en parte, por el incremento constante de la rotación.

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

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

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

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



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

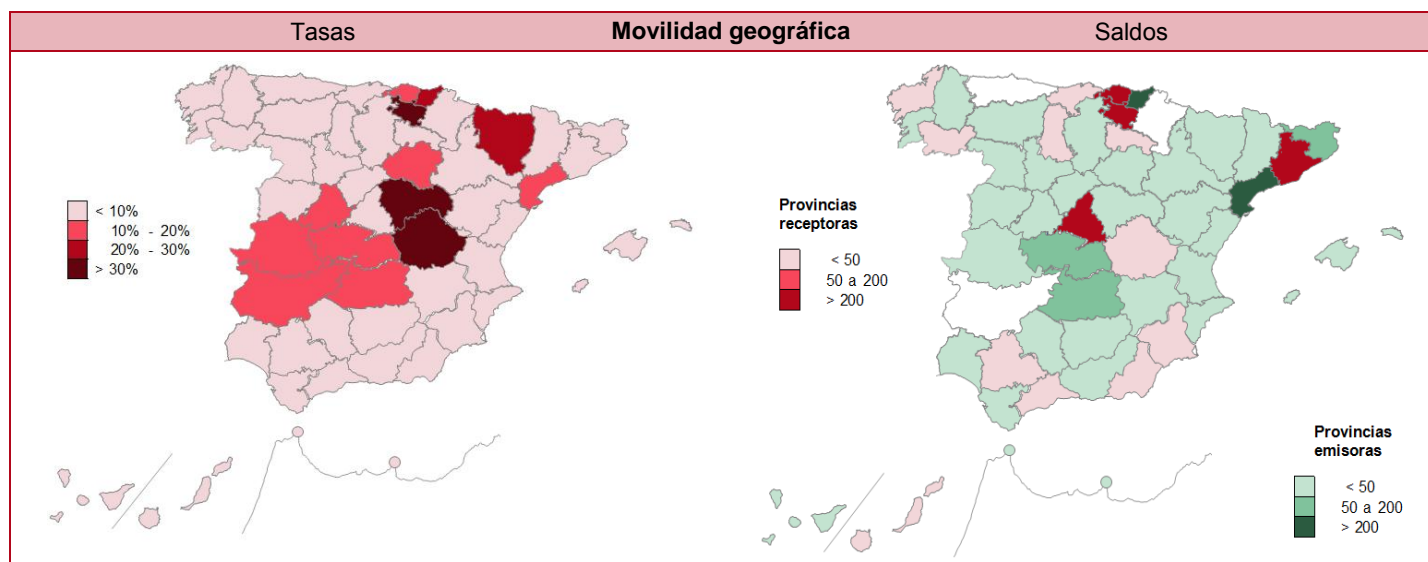
Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>32.026</b>	<b>7,53</b>	<b>25.560</b>	<b>1,52</b>	C. F. Navarra	853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

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

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

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

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



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

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

#### OTROS DATOS DE INTERÉS:

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

### 3. GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

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

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

#### Grupos y ocupaciones que comprende

##### 2252 Técnicos en educación infantil:

- 22521013 Técnicos en educación infantil

#### Funciones que desempeñan

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

Entre sus tareas se incluyen:

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

#### Aspectos formativos

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

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

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

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

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

#### Certificado de profesionalidad

Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

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