

Observatorio de las ocupaciones

Los perfiles de la oferta de empleo 2012



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 2012



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal

Condesa de Venadito, 9. 28027 - Madrid

NIPO:

Equipo de trabajo

Subdirección General de Estadística e Información
Área de Organización y Planificación de la Gestión
Observatorio de las Ocupaciones

- M^a José Arévalo Ruiz (DP Ciudad Real)
- Alberto Arroyo García (DP Cantabria)
- Delia M^a Montes Sacristán (DP Segovia)
- Ana Esther Peñas Martínez (DP Burgos)
- M^a del Carmen Ríos Robledo (DP Girona)
- M^a Carmen Solsona Monzonís, (DP Castellón)
- M^a Visitación Villacorta Gago, (DP León)
- M^a Carmen Álvarez López, Servicios Centrales
- Francisca Santamaría Ibáñez, Servicios Centrales

Ante el reto de conocer y dar respuesta a los nuevos requerimientos del mercado de trabajo el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), se ha planteado dentro de su ámbito propio, abordar un estudio de carácter estatal para profundizar en los perfiles y en las competencias que las empresas requieren para cubrir sus puestos de trabajo, ya que dicho conocimiento puede ayudar a conocer el potencial demanda/oferta y mejorar la empleabilidad de los trabajadores y detectar las necesidades de formación a entender mejor el mercado laboral y adaptarnos mejor a él, tanto las empresas, como las entidades educativas y los candidatos.

El estudio “Los perfiles de la oferta de empleo” se basa fundamentalmente en el seguimiento de las ofertas que se están produciendo en los sitios especializados de Internet, que es uno de los medios de mayor utilización en estos momentos, ya que se está imponiendo a los demás como una nueva manera de conectar la oferta y la demanda.

El Observatorio de las Ocupaciones ya tiene una línea consolidada de estudios de mercado de trabajo, en los que se aportan datos a través de diversos indicadores que nos aproximan a conocer lo que ocurre en dicho mercado, fundamentalmente a través de los datos de la demanda de empleo, de la contratación, de los datos de afiliación a la seguridad social, y los datos de la EPA. No obstante, era necesario contar con los datos de lo que las empresas estaban ofertando, a través de los diversos canales existentes.

En este estudio se han rastreado más de ochenta páginas webs, para obtener información, mediante 2.506 ofertas, de dieciocho (18) perfiles profesionales con más potencial, que corresponden a sesenta y cinco (65) grupos ocupacionales.

Dada la complejidad de las fuentes utilizadas se creó un grupo *ad hoc* con una metodología nueva que pudiera abordar esta nueva situación en que la terminología de las ocupaciones, las nuevas necesidades de formación, las competencias requeridas para desempeñar los puestos, y los nuevos canales están condicionando la forma de acercarse de un modo eficaz al conocimiento de la realidad y las necesidades de la empresa, concretadas a través de la oferta.

Este volumen, editado en el mes de mayo, recoge los primeros resultados de una labor de investigación llevada a cabo de más de un año, que se actualizarán en el mes de diciembre. Posteriormente se establecerá su periodicidad en función del análisis de la variabilidad de los perfiles en el mercado de trabajo.

La envergadura del trabajo ha requerido, además del propio grupo que ha pilotado el mismo, de la participación de toda la red del Observatorio y de los equipos informáticos del SEPE.

Con lo cual aprovecho la ocasión para agradecerles a todos ellos esta colaboración.

La Directora General del
Servicio Público de Empleo Estatal

Reyes Zatarain del Valle

Mayo de 2012

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| OBJETIVO, METODOLOGÍA Y CONTENIDO DEL ESTUDIO..... | 7 |
| PERFILES OCUPACIONALES: | |
| Directores comerciales, de investigación y desarrollo | 10 |
| Médicos de familia y especialistas | 14 |
| Otros profesionales de la formación..... | 18 |
| Ingenieros industriales y de producción | 23 |
| Profesionales de las tecnologías de la información | 27 |
| Representantes, agentes comerciales y afines | 32 |
| Profesionales del área de apoyo en la empresa | 36 |
| Cocineros | 40 |
| Camareros..... | 44 |
| Vendedores en tiendas y almacenes | 48 |
| Auxiliares de enfermería | 52 |
| Trabajadores de los cuidados a las personas..... | 56 |
| Peluqueros y especialistas en tratamientos de estética..... | 60 |
| Personal de seguridad privada..... | 64 |
| Trabajadores cualificados en actividades agrícolas..... | 68 |
| Soldadores | 72 |
| Mecánicos y reparadores de equipos electrónicos | 76 |
| Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera..... | 80 |
| ASPECTOS DESTACABLES | 84 |

OBJETIVO, METODOLOGÍA Y CONTENIDO DEL ESTUDIO

El Observatorio de las Ocupaciones se ha adentrado en el análisis de los perfiles y las competencias que las empresas requieren para cubrir sus puestos de trabajo, con un objetivo claro:

- Ayudar a aumentar las posibilidades de acceso al mercado laboral de las personas desempleadas y en búsqueda de empleo. En ningún caso se pretende cuantificar la oferta, sino que se trata de perfilar los grandes rasgos que conforman el desempeño ideal de una determinada profesión para que actúe de espejo y referente ante quienes están buscando trabajo.
- Aportar empleabilidad a través de distintos frentes:
 - Ofreciendo al desempleado una caracterización de los puestos de trabajo y las condiciones laborales de los mismos, de forma que le aporte la información necesaria para que la contraste consigo mismo y sus expectativas, y en su caso adopte las medidas necesarias.
 - Dando a conocer nuevas competencias laborales que a su vez requieren nuevos contenidos formativos, y que los candidatos han de poseer si quieren acceder o mantenerse en el siempre cambiante mercado de trabajo.
 - Poniendo a disposición herramientas guía que sirvan a los orientadores y agentes de empleo que trabajan en el campo de la orientación laboral, la intermediación y la formación para el empleo.

Aportando a los distintos agentes sociales, sean públicos o privados, argumentos que apoyen la toma de decisiones en materia de empleo, formación, orientación, intermediación, etc.

Para la realización de este estudio se han seguido las fases habituales en un trabajo de estas características:

- Planificación inicial y determinación del equipo de trabajo del Observatorio de las Ocupaciones que iba a realizarlo.
- Elaboración de la metodología a seguir.
- Establecimiento de las acciones y de los tiempos en los que se va a realizar.
- Delimitación del ámbito de estudio: ocupaciones a estudiar, portales de empleo a consultar.
- Diseño de la base de datos de ofertas que permita la grabación y posterior explotación de las ofertas mecanizadas.
- Confección de la Instrucción para la búsqueda de datos de las ofertas en los servicios públicos de empleo y en los portales 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.

El equipo de trabajo del Observatorio encargado de la realización del estudio llevó a cabo una serie de pruebas previas que consistieron en la búsqueda de ofertas de trabajo a través de diferentes portales de empleo públicos y privados así como páginas de empresas, para comprobar la información que se podía obtener sobre los perfiles profesionales tanto en lo que se refiere a condiciones específicas de los puestos de trabajo como de las competencias generales o personales de los candidatos.

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

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

- Que el comportamiento del grupo o sus principales ocupaciones hubiera sido positivo en la contratación.
- El volumen de contratación a nivel nacional de los grupos ocupacionales.
- Su presencia como ofertas de empleo en los distintos portales de empleo sean públicos o privados, incluida la red europea Eures.

En base a estos criterios se realizó la selección de los 18 grupos profesionales siguientes:

- Directores comerciales, de investigación y desarrollo
- Médicos de familia y especialistas
- Otros profesionales de la formación
- Ingenieros industriales y de producción
- Profesionales de las tecnologías de la información
- Representantes, agentes comerciales y afines
- Profesionales del área de apoyo en la empresa
- Cocineros
- Camareros
- Vendedores en tiendas y almacenes
- Auxiliares de enfermería
- Trabajadores de los cuidados a las personas
- Peluqueros y especialistas en tratamientos de estética
- Personal de seguridad privado
- Trabajadores cualificados en actividades agrícolas
- Soldadores
- Mecánicos de equipos electrónicos
- Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera

Los 18 grupos profesionales corresponden a 65 grupos primarios de ocupación a 4 dígitos y sus correspondencias a 8 dígitos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11).

Respecto a la determinación de los sitios web donde buscar ofertas de empleo significativas

señalar que el criterio general es 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*.

Para facilitar la recopilación de toda la información disponible, se hacía indispensable contar con una herramienta que permitiera tanto la grabación de los datos como su posterior explotación y tratamiento. Para ello se contó con la colaboración diligente de la Subdirección de Informática, con quienes se trabajó en el diseño y puesta en marcha de la Base de Datos de Ofertas.

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. 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. Durante el mes de enero de 2012, se grabaron un total de 2.506 ofertas de empleo de las cuales se extrajo la información que se exponen en este monográfico.

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

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional
2. Caracterización de la oferta de empleo
3. Principales funciones y relación de ocupaciones, siempre según la CNO-11.

En el primer punto, para contextualizar, 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 su perfil, el comportamiento interanual, su distribución entre los principales colectivos de interés para el empleo, su localización en las distintas comunidades autónomas, etc.

En el apartado segundo, objeto principal de este trabajo, se exponen los resultados y análisis de las ofertas de empleo estudiadas. Con la siguiente distribución: Características de los puestos de trabajo ofertados. Competencias específicas requeridas para

desempeñar el empleo. Perfil requerido al candidato, con cuatro puntos: Acerca de la persona, Formación y experiencia, Idiomas e informática y Competencias personales. Finaliza con unas notas sobre la empresa que oferta: sector al que pertenece y algunos rasgos de su perfil.

Por último finalizamos con una información, a manera de apéndice, donde se relacionan las ocupaciones que a ocho dígitos comprende el grupo profesional analizado, es una transcripción literal de las principales funciones que han de desempeñar, siempre según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), información que se puede utilizar como referencia.

DIRECTORES COMERCIALES, DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

En esta ficha, se presentan las características de la oferta de empleo del grupo o subgrupo profesional que aglutina las ocupaciones relacionadas específicamente con los siguientes:

- Directores comerciales y de ventas
- Directores de publicidad y relaciones públicas
- Directores de investigación y desarrollo

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

Perfil de la persona parada

A 31 de diciembre de 2011, había **12.521** personas paradas registradas en esta ocupación, lo que supone un 3,44% más que el mismo mes del año anterior.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 71,14% |
| Mujeres: | 28,86% |
| Menores de 30 años: | 4,52% |
| Mayores de 45 años: | 56,62% |
| Parados de larga duración: | 36,99% |
| Personas con discapacidad: | 0,59% |
| Extranjeros: | 6,80% |
| Primer empleo: | 2,56% |
| Beneficiarios: | 83,25% |

Perfil de la persona contratada

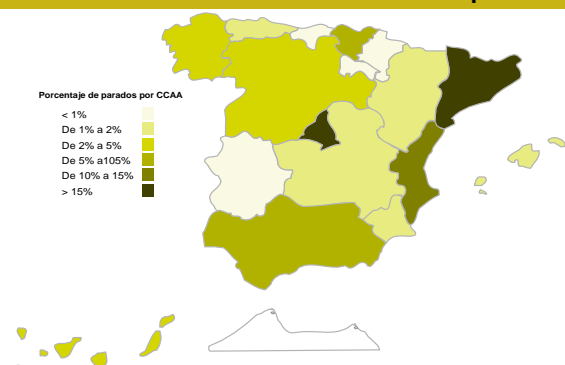
Durante el año 2011, se registraron **10.325** contratos, lo cual representa un crecimiento del 1,95% con respecto al año anterior.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 68,82% |
| Mujeres: | 31,18% |
| Menores de 30 años: | 14,93% |
| Mayores de 45 años: | 25,76% |
| Parados de larga duración: | 4,44% |
| Personas con discapacidad: | 0,53% |
| Extranjeros: | 11,66% |
| Indefinidos: | 61,73% |
| Temporales: | 38,27% |

Como muestra la tabla anterior, se trata de una ocupación eminentemente masculina. El porcentaje de parados jóvenes se encuentra muy por debajo de la media, mientras que los mayores de 45 son muchos más que en el resto de ocupaciones. Los extranjeros están subrepresentados en esta ocupación, ya que la media es del 14,15%. El porcentaje de beneficiarios de prestación por desempleo es superior a la cobertura nacional y el de quienes buscan empleo por vez primera es inferior a la media.

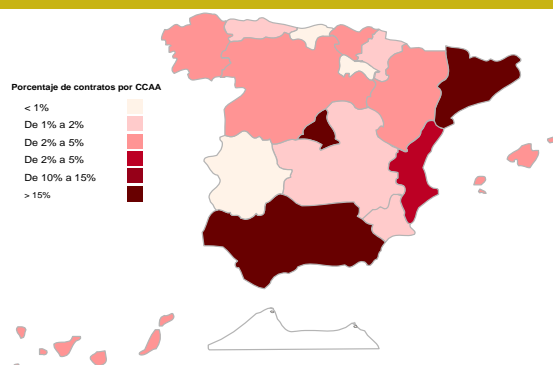
De la tabla anterior, llaman la atención dos datos: la tasa de contratación de hombres, que está muy por encima de la media y, muy especialmente, la tasa de estabilidad que, además de estar muy por encima de la media estatal (7,69%), es una de las más altas. En la distribución de los contratos por edades, los realizados a los menores de 30 años son inferiores al de los mayores de 45 años. El nivel de contratación de extranjeros es bajo en esta ocupación en comparación con el resto (19,26%).

Localización de los demandantes parados



Existe una elevada concentración de parados en cuatro comunidades autónomas: Cataluña, Madrid, la Comunitat Valenciana y Andalucía acumulan tres cuartas partes del desempleo registrado de estas ocupaciones.

Localización de los contratos



Madrid y Andalucía tienen un buen comportamiento en la contratación: Estas dos comunidades junto a Cataluña acaparan más de los dos tercios de la contratación registrada en España. Con un peso relativo importante les siguen la Com. Valenciana, el País Vasco y Galicia.

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto, se desarrollan los distintos aspectos del perfil requerido al candidato y el de la empresa que presenta la oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios Web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra (se han recogido 131 ofertas), el 66% procede de portales de empleo privados distintos de los servicios públicos de empleo y el 29% de webs de empresas. Con carácter general, la oferta se publicita con el nombre de director comercial y de marketing. No obstante, existen otras denominaciones de la profesión e incluso, algunas de ellas con apelativos más técnicos o en

inglés, así, por ejemplo: account manager marketing directo, controller comercial, digital strategic&business, gerente de desarrollo de negocio business intelligence, etc.

En cuanto a la categoría profesional el 89,31% de las ofertas va desde directores y gerentes hasta mandos intermedios y jefes de equipo.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|--|--|
| Temporal: 16% Indefinido: 44% | En un significativo 40% de casos no consta el tipo de contrato. Un 2% propone una relación mercantil en la prestación del servicio. |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 97% Tiempo parcial: 3% | El trabajo ofertado, de acuerdo con los datos de estabilidad y de jornada completa, parece indicar que se mantiene en el tiempo. La propuesta de continuidad es declarada en una de cada tres ofertas. En cuanto a la jornada laboral en un 18%, se dice que tiene que haber disponibilidad horaria y la flexibilidad que este tipo de trabajo requiere. |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 18/33.000 €/año | En más de la mitad de las ofertas (53%) no se hace público el salario que se ofrece. De las que lo fijan, el 11% está en el rango señalado; un 9% está en el rango de 33 a 53.000€, un 11% propone un salario fijo más variable, un 8%, convenir el salario a percibir y un 5%, más de 53.000€. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- Alrededor del 10% de las ofertas relacionadas con este subgrupo profesional que hemos denominado Directores comerciales, de publicidad, relaciones públicas y de investigación y de desarrollo, solicitan competencias como: **dirigir; organizar; planificar; gestionar; negociar; tareas de control y seguimiento y realizar estudios de mercados**, puesto que éstas son las competencias más específicas de estos puestos de trabajo.
- Otras competencias específicas del puesto son, por tanto, las relacionadas con la denominación del mismo: **tareas comerciales, gestión del equipo comercial; definición de objetivos comerciales y estrategias de marketing; organización y control de ventas** de productos; conocimientos de los mercados de venta y definición de estrategia.
- Otras competencias complementarias a las descritas anteriormente, son: cumplir objetivos, **supervisar el marketing, la comunicación y la publicidad** en la empresa; **dominio de los procesos industriales; gestión de costes** de fabricación; **gestión técnica** de productos de consumo; **estudios de la competencia** (bechmarking); **establecer políticas de innovación I+d** y alianzas con socios tecnológicos; asistir a ferias internacionales del sector y trabajar en distintos sectores de comunicación interna y externa.

PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO

Acerca de la persona

- Para esta ocupación, la oferta no establece unas preferencias en cuanto a la edad; de hecho el 94% de la oferta analizada la omite. En cuanto al sexo, al margen de que es ilegal hacer discriminación por esta razón, no se expresan preferencias.
- Tampoco hay una preferencia por determinados colectivos especiales para el empleo.
- La residencia del candidato tampoco es un requisito al que se le preste especial importancia, aunque el 24% solicitan que el trabajador resida en la zona.
- En un significativo 36% de las ofertas se requiere disponibilidad para viajar; El 17% pide carnet de conducir y un 11% exige vehículo propio.

Formación y experiencia

- Respecto al nivel formativo que se requiere del candidato, hay una clara preferencia por titulados universitarios, así lo hacen saber en el 65% de los casos, la demanda de titulados en formación profesional es mucho menor (7%).
- Como formación complementaria requerida es muy común que se pida aquella que tenga relación con las competencias específicas del subgrupo profesional; en esta dirección, se piden estudios en marketing y temas comerciales; licenciaturas en publicidad, periodismo, comunicación audiovisual; profesionales del área tecnológica: Business intelligence, Análisis, Reporting, Cuadros de Mando y Data management.
- Se solicita experiencia previa de manera expresa en el 94% de las ofertas, haciéndose especial hincapié en este requisito y en los casos en que se indica el tiempo de experiencia, no suele ser menor de dos años.

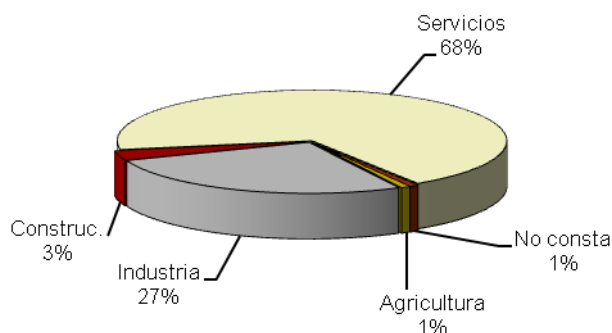
Idiomas-Informática

- Únicamente en una de cada tres ofertas no se solicita el conocimiento de algún idioma. El inglés es el que más se pide en las ofertas (43%), seguido por el francés (8%) y el alemán (3%).
- En un 63% de las ofertas de esta ocupación, la informática no consta como requisito, sin embargo, es muy relevante el dato de que cuando se pide (una de cada cuatro ofertas) es de usuario de informática avanzado.
- Los conocimientos de informática como usuario avanzado se orientan al uso y manejo de webs; diseños gráficos, redes sociales; ecommerce y desarrollo de web; Linux java; Primavera Project planner y programas de control de costes.

Competencias personales

- Este apartado hace referencia a lo que, en muchos casos, es el factor determinante de los procesos de selección, las actitudes del candidato hacia el trabajo y el mercado laboral.
- Aunque es cierto que todavía muchas ofertas de trabajo al publicitarlas omiten estas cuestiones, luego están presentes en los procesos de selección. Para estos puestos de trabajo, se busca un profesional que además de contar con una base técnica sólida, sepa trabajar en equipo; tenga iniciativa y capacidad de liderazgo; que sepa comunicar; que oriente su trabajo hacia los resultados de la empresa y tenga capacidad de organización y planificación.

Sector empresa ofertante



Perfil de la empresa

- El 54% de las ofertas las publicita la propia empresa en los portales de empleo, el 34% lo hace a través de empresas de selección y el resto por medio de otros intermediarios: empresas de trabajo temporal o agencias de colocación.
- Las empresas que ofertan estas ocupaciones se encuadran en varias actividades económicas. Comercio al por mayor e intermediarios; telecomunicaciones; industria de la alimentación; actividades relacionadas con el empleo y actividades profesionales, científicas y técnicas aglutinan el 38% de las ofertas.
- El 86% de las ofertas no especifica el tamaño de la empresa ofertante, sin embargo, cuando hacen referencia a este dato, son empresas de gran tamaño y de ámbito internacional.

3. Principales funciones de las ocupaciones según la CNO-11

Se relacionan a título informativo todas las ocupaciones que comprenden los grupos ocupacionales ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados y que por tanto *circula en el mercado*. A efectos de registro se encuadra en algunos de estos grupos agregados a cuatro dígitos.

Ocupaciones que comprende:

1221 **Directores comerciales y de ventas**

- 12211014 Directores comerciales, en general
- 12211023 Directores de departamento de comercialización y ventas, en general
- 12211032 Directores de departamento de marketing
- 12211041 Directores de departamento de telemarketing

1222 **Directores de publicidad y relaciones públicas**

- 12221017 Directores de departamentos de publicidad y/o relaciones públicas, en general
- 12221026 Directores de gabinete de prensa

1223 **Directores de investigación y desarrollo**

- 12231010 Directores de departamento de proyectos industriales
- 12231029 Directores de departamentos y/o laboratorio de investigación y desarrollo (i+d)

Principales Funciones:

Los directores de estas áreas planifican, dirigen, establecen y coordinan las actividades de comercialización, publicidad, relaciones públicas e información, investigación y desarrollo.

MÉDICOS DE FAMILIA Y ESPECIALISTAS

En esta ficha, se presentan las características de la oferta de empleo del grupo o subgrupo profesional que aglutina las ocupaciones relacionadas con la medicina y que están clasificados en el CNO-11 en los siguientes grupos:

- Médicos de familia
- Otros médicos especialistas

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

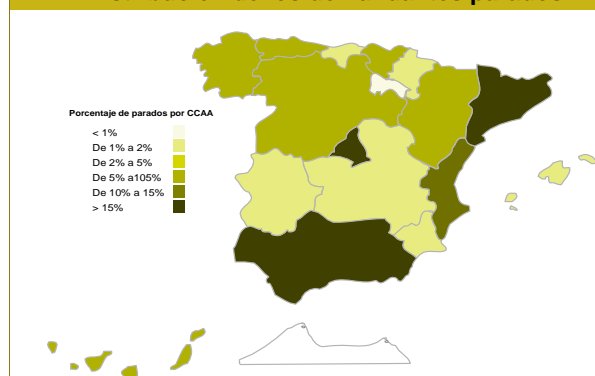
| Perfil de la persona parada | |
|--|--------|
| A 31 de diciembre de 2011, había 2.234 personas paradas registradas en esta ocupación, lo que supone un 45,54% más que el mismo mes del año anterior. | |
| Hombres: | 33,12% |
| Mujeres: | 66,88% |
| Menores de 30 años: | 8,55% |
| Mayores de 45 años: | 35,81% |
| Parados de larga duración: | 12,09% |
| Personas con discapacidad: | 1,07% |
| Extranjeros: | 16,34% |
| Primer empleo: | 4,39% |
| Beneficiarios: | 88,58% |

La ocupación de médico fue tradicionalmente masculina; actualmente, las mujeres superan a los hombres en demandantes parados y también en la tasa de contratación. El porcentaje de menores de 30 años es muy inferior a la media al tratarse de una ocupación que requiere de un largo periodo de formación. Los demandantes parados se concentran en el tramo de 30 a 45 años. La presencia de extranjeros es sensiblemente superior a la de otras ocupaciones, debido a la escasez de demandantes nacionales. El porcentaje de beneficiarios de prestación es superior a la cobertura nacional.

| Perfil de la persona contratada | |
|---|--------|
| Durante el año 2011, se registraron 48.271 contratos, lo cual representa un descenso del 3,66% con respecto al año anterior. | |
| Hombres: | 46,66% |
| Mujeres: | 53,34% |
| Menores de 30 años: | 18,84% |
| Mayores de 45 años: | 22,08% |
| Parados de larga duración: | 0,22% |
| Personas con discapacidad: | 0,13% |
| Extranjeros: | 33,22% |
| Indefinidos | 8,21% |
| Temporales | 91,79% |

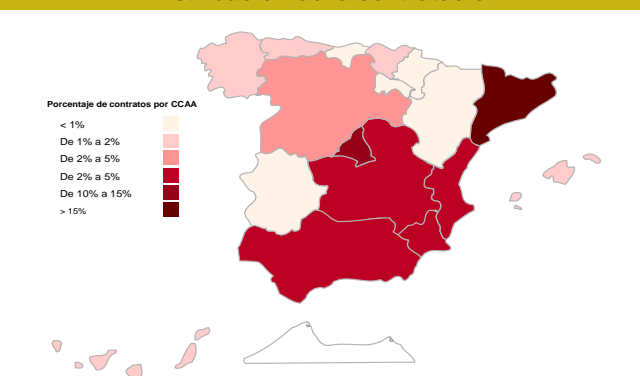
De la tabla anterior, hay que destacar dos datos: la tasa de contratación de mujeres, que es casi siete puntos superior a la de hombres y la tasa de contratación de extranjeros que está muy por encima de la media estatal (19,26%) debido a que hay escasez de médicos nacionales. En la distribución de la contratación por tramos de edad, tanto los jóvenes como los mayores de 45 están subrepresentados. La tasa de discapacitados y de parados de larga duración es insignificante, ya que ésta es una ocupación en la que el paro es casi inexistente. La tasa de estabilidad está por encima de la media, pero la rotación en el empleo es alta.

Distribución de los demandantes parados



Los médicos en situación de desempleo, se concentran mayoritariamente en Cataluña, Andalucía y Madrid. Estas tres comunidades acumulan más de la mitad de los parados de esta ocupación (56,62%).

Distribución de la contratación



Cataluña es la comunidad con más contratos en 2011 (42,74%), a gran distancia de Madrid (13,04%). Con porcentajes de contratación superiores al 5% del total encontramos a la Com. Valenciana, Andalucía, Castilla-La Mancha y la región de Murcia.

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto, se desarrollan los distintos aspectos del puesto ofertado, del perfil requerido al candidato y el de la empresa que presenta la oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios Web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra (se recogieron 121 ofertas), el 64% procede de portales de empleo privados. De los portales de los servicios públicos de empleo, únicamente procede una tercera parte de total de estas ofertas. Con carácter general, la oferta se publicita acompañada con su correspondiente licenciatura o especialidad. A Médicos de familia o de Medicina General corresponde el 26%; el 74% restante responde a múltiples

especialidades: clínicas, quirúrgicas; médico-quirúrgicas y de laboratorio. No obstante, entre las especialidades que tienen más ofertas cabe destacar las relacionadas con Cirugía vascular, Ginecología, Geriátrica y Urología. En cuanto a la categoría profesional, no se determina, puesto que la ocupación la lleva implícita en la denominación. En el 15% del total de las ofertas, se ofrece formación específica de la empresa.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|---|--|
| Temporal: 26% Indefinido: 39% | En un significativo 32% de casos, no consta el tipo de contrato. Un 2,48% propone una relación mercantil en la prestación del servicio. |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 80% Tiempo parcial: 20% | El trabajo ofertado, de acuerdo con los datos de estabilidad y de jornada completa parece indicar que se mantiene en el tiempo. La propuesta de continuidad es declarada en una de cada tres ofertas. En cuanto a la jornada laboral, en un 22% de las ofertas, se pide disponibilidad horaria, ya que este tipo de trabajo requiere flexibilidad. |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 33/ 53.000 €/año | Aproximadamente la mitad de las ofertas (47%) no hacen público el salario que se ofrece. De las que lo establecen, el 17% está en el rango señalado, el 15%, en el rango de más de 53.000€, un 6% propone convenir el salario a percibir y otro 6% propone un salario fijo más variable. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- Aunque se trata de una profesión con las competencias muy definidas, en dos de cada tres ofertas se hace alguna referencia a otros aspectos competenciales que se requieren a estos profesionales, así, se demandan candidatos que tengan capacidad de **organización**, de **gestión**, que realicen **tareas de control y seguimiento**.
- Las competencias específicas del puesto son en buena lógica aquellas derivadas de la especialidad de la ocupación. Las más solicitadas son: Traumatología, Estudios epidemiológicos, Analgesia locoregional, Anestesiología obstétrica, Reanimación y Anestesiología pediátrica, Anatomía patológica y citológica, Medicina estética.
- Además las ofertas suelen llevar anexados otros conocimientos específicos que se exigen a un médico para llevar a cabo su profesión como son: **asesoramiento a pacientes**; **registro** preciso y secuencial **de la evolución del paciente** y sus datos; **trabajo en equipos multidisciplinares** y **establecimiento de relaciones de calidad** con los pacientes y familiares. Como se puede apreciar las relaciones con usuarios y clientes recobra un importante protagonismo.

PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO

Acerca de la persona

- No es una oferta que marque unas preferencias definidas en cuanto a sexo o edad. De hecho, la práctica totalidad de las ofertas analizadas omiten la edad; si acaso, existe una ligera preferencia por personas menores de 30 años, pero no es nada significativo. Respecto al sexo no se expresan preferencias.
- Tampoco hay una predilección por determinados colectivos especiales para el empleo, al margen de los jóvenes ya reflejados en la edad.
- El lugar de residencia del candidato tampoco es un requisito al que se le preste especial importancia, aunque el 17% solicita que el trabajador resida en la zona.
- Alrededor de un 8% exige disponibilidad para viajar así como vehículo propio y carnet de conducir.

Formación y experiencia

- Respecto al nivel formativo, se requiere del candidato aquel que es imprescindible para el ejercicio de la profesión (titulado universitario). En el 48% de las ofertas, se pide más que esa titulación universitaria, se solicitan estudios de postgrado o masters.
- Como formación complementaria requerida es muy común que se pida aquella que tenga relación con las competencias específicas que se ejerzan, así se piden médicos especializados en Urología, Cardiología, Cirugía, Pediatría y Medicina de empresa.
- Se pide experiencia previa de manera expresa en un 55% de los casos y, por lo general, oscila entre los seis meses y los cinco años.

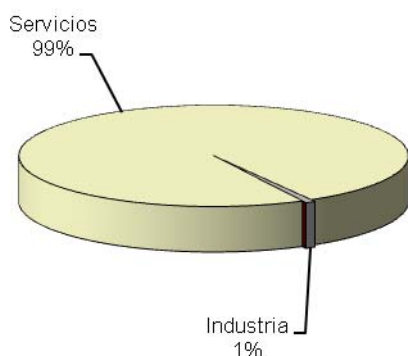
Idiomas-Informática

- En el 60% de las ofertas, no se solicita el conocimiento de idiomas. Cuando se requiere idioma extranjero es inglés el más usual (18%) y, en menor medida, francés (6%) y alemán (5%). En el 11% de las ofertas, se solicita el dominio del castellano.
- En esta profesión aunque la informática no es un requisito muy relevante, sí que está presente en la gestión del día a día ya que se hace sobre soporte informático y se requiere un usuario suficiente.

Competencias personales

- Este apartado hace referencia a lo que, en muchos casos, es el factor determinante de los procesos de selección, las actitudes del candidato.
- Aunque es cierto que todavía muchas ofertas de trabajo omiten estas cuestiones al publicitarlas, luego están presentes en los procesos de selección. En estos empleos, se busca gente que sepa tratar al paciente, que tengan vocación y sean personas dinámicas, capaces de trabajar en equipo, de planificar y organizar su trabajo. Estos requerimientos, que pueden parecer poco objetivos, pueden ser decisivos para conseguir o no un puesto de trabajo.

Sector empresa ofertante



Perfil de la empresa

- El 75% de las ofertas las publica la propia empresa en los portales de empleo y el 25% restante lo hace a través de intermediarios: empresas de selección, empresas de trabajo temporal o agencias de colocación.
- De las empresas que presentan ofertas, la mayoría (60%) se dedican a las actividades sanitarias; el resto se reparte entre las más diversas actividades, principalmente aquellas relacionadas con las actividades profesionales, científicas y técnicas.
- En el 55% de las ofertas no se conoce el tamaño de la empresa ofertante, sin embargo, un tercio de ellas hace referencia a empresas de gran tamaño de ámbito nacional e incluso internacional.

3. Principales funciones de las ocupaciones según la CNO-11

En este punto, se recogen las principales funciones que, de manera estandarizada y en un plano teórico, desempeñan quienes trabajan de manera profesional en estas ocupaciones, según las notas explicativas de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011.

Ocupaciones que comprende:

2111 Médicos de familia

- 21111011 Médicos especialistas en medicina familiar y comunitaria
- 21111020 Médicos, medicina general

2112 Otros médicos especialistas

- 21121014 Histopatólogos
- 21121014 Patólogos (medicina)
- 21121023 Alergología
- 21121032 Análisis clínicos
- 21121041 Anatomía patológica
- 21121050 Anestesiología y reanimación
- 21121061 Angiología y cirugía vascular
- 21121072 Aparato digestivo
- 21121083 Bioquímica clínica
- 21121094 Cardiología
- 21121108 Cirugía cardiovascular
- 21121117 Cirugía general y del aparato digestivo
- 21121126 Cirugía oral y maxilofacial
- 21121135 Cirugía ortopédica y traumatología
- 21121144 Cirugía pediátrica
- 21121153 Cirugía plástica, estética y reparadora
- 21121162 Cirugía torácica
- 21121171 Dermatología y venereología
- 21121180 Electro-radiología
- 21121191 Endocrinología y nutrición
- 21121201 Epidemiología
- 21121210 Farmacología clínica
- 21121229 Geriatria
- 21121238 Hematología y hemoterapia
- 21121247 Hidrología
- 21121256 Inmunología
- 21121265 Educación física y deporte
- 21121274 Medicina del trabajo
- 21121283 Medicina espacial
- 21121292 Medicina física y rehabilitación
- 21121304 Medicina intensiva
- 21121313 Medicina interna
- 21121322 Medicina legal y forense
- 21121331 Medicina nuclear
- 21121340 Medicina preventiva y salud pública
- 21121359 Medicina tropical
- 21121368 Microbiología y parasitología
- 21121377 Nefrología
- 21121386 Neumología
- 21121395 Neurocirugía
- 21121407 Neurofisiología clínica
- 21121416 Neurología
- 21121425 Obstetricia y ginecología
- 21121434 Oftalmología
- 21121443 Oncología médica
- 21121452 Oncología radioterápica
- 21121461 Otorrinolaringología
- 21121470 Pediatría y sus áreas específicas
- 21121489 Psiquiatría
- 21121498 Radiodiagnóstico
- 21121500 Reumatología
- 21121519 Urología

Principales Funciones:

Los **médicos de familia** (incluyendo los médicos familiares y de atención primaria) diagnostican, tratan y previenen enfermedades, lesiones y otros trastornos físicos y mentales. Estos profesionales mantienen el estado de salud general de las personas aplicando principios y procedimientos de la medicina moderna. No limitan su práctica a determinadas categorías de enfermedades o métodos de tratamiento y pueden asumir la responsabilidad de la prestación de atención médica continuada y completa a personas, familias y comunidades.

Los **médicos especialistas** incluidos en este grupo primario (en el que se excluyen los médicos de familia) diagnostican, tratan y previenen enfermedades, trastornos, lesiones y otros trastornos físicos y mentales de las personas. Para ello, utilizan técnicas de pruebas médicas, quirúrgicas, físicas y psiquiátricas especializadas basadas en principios y procedimientos de la medicina moderna. Se especializan en determinados tipos de enfermedades, pacientes o métodos de tratamiento y pueden llevar a cabo tanto docencia como investigación médicas sobre sus áreas de especialización.

OTROS PROFESIONALES DE LA FORMACIÓN

A través de este grupo profesional se pretende captar la caracterización de la oferta de empleo destinada a docentes de enseñanza no reglada en un sentido amplio. Están clasificados en el CNO-11 en los siguientes grupos:

- Educación especial
- Técnicos educadores de educación especial
- Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos
- Enseñanza no reglada de idiomas
- Enseñanza no reglada de música y danza
- Enseñanza no reglada de artes
- Instructores en tecnologías de la información en enseñanza no reglada
- Profesionales de la educación ambiental
- Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

Perfil de la persona parada

A 31 de diciembre de 2011, había **20.983** personas paradas registradas en estas ocupaciones, lo que supone un 15,39% más que el mismo mes de 2010.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 26,56% |
| Mujeres: | 73,44% |
| Menores de 30 años: | 19,45% |
| Mayores de 45 años: | 28,60% |
| Parados de larga duración: | 28,66% |
| Personas con discapacidad: | 2,37% |
| Extranjeros: | 9,09% |
| Primer empleo: | 8,04% |
| Beneficiarios: | 56,39% |

Perfil de la persona contratada

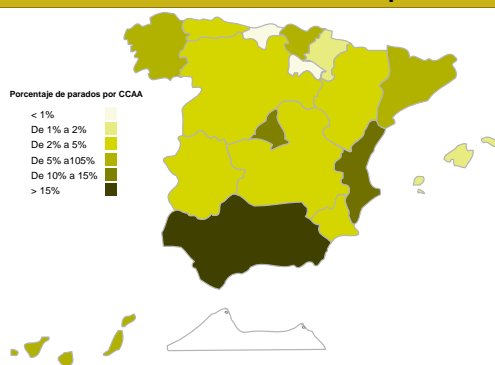
Durante el año 2011, se registraron **169.810** contratos, lo cual representa un incremento del 5,04% interanual. Mucho mejor que el mercado en su conjunto (0,11%).

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 42,22% |
| Mujeres: | 57,78% |
| Menores de 30 años: | 31,19% |
| Mayores de 45 años: | 17,66% |
| Parados de larga duración: | 1,73% |
| Personas con discapacidad: | 0,92% |
| Extranjeros: | 11,13% |
| Indefinidos | 5,04% |
| Temporales | 94,96% |

Ésta es una profesión eminentemente femenina, especialmente en el ámbito de la enseñanza reglada. Las tasas de jóvenes y mayores de 45 están por debajo de la media, también los parados de larga duración son menos que en otras ocupaciones. La presencia de extranjeros es sensiblemente inferior y la de personas con discapacidad es similar a la media. El porcentaje de beneficiarios de prestación por desempleo es inferior a la cobertura nacional.

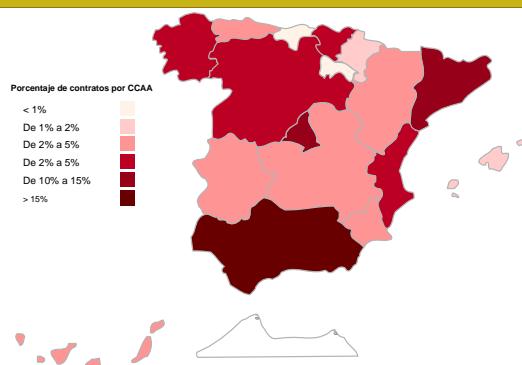
Destaca la elevada contratación de varones en relación con su peso como desempleados. Resalta la mínima cuota de contratos a parados de larga duración, mayores de 45 años y discapacitados. En el caso de los menores de 30 años y los extranjeros (idiomas) ocurre lo contrario. La baja tasa de contratación indefinida se debe, en buena medida, a la propia dinámica de este tipo de ofertas ya que cubren acciones formativas concretas, al margen del ciclo académico.

Distribución de los demandantes parados



Andalucía concentra casi una cuarta parte de los parados registrados en este colectivo (23,72%). Le siguen Madrid (13,50%) y la C. Valenciana (10,20%). Cantabria, Rioja, Ceuta y Melilla no alcanzan el 1%.

Distribución de la contratación



Andalucía también es la comunidad que registra más contratos (20,99%), seguida por Madrid (15%) y Cataluña (14%). Del 5 al 10% se encuentran las comunidades de Valencia, País Vasco, Castilla y León y Galicia.

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado, el perfil requerido al candidato y el de la empresa que oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada, en este caso, en sitios web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra de 179 ofertas recogidas, el 52% procede de portales de empleo de los servicios públicos de empleo, el resto de portales privados. Con carácter general la oferta se publicita con el nombre de *docente, formador o profesor*, salvo que se busque un gestor o asesor en formación, nombre que precede a la descripción sobre lo que versa la acción formativa o curso: *Formador Atención al Cliente, Profesor de Alemán*. La variedad es muy amplia dada la diversidad y actualidad de la formación, especialmente la orientada al empleo, aunque sin desdeñar otras que en principio no tienen el objetivo tan definido.

No obstante a esta variedad, se puede hablar de un predominio de los idiomas y de la informática, aunque como se ha comentado cualquier actividad tiene su vertiente formativa.

En la inmensa mayoría de los casos no se oferta una categoría profesional, y parece lógico ya que es una profesión que la lleva implícita. Se busca un docente formado en una determinada materia y para una acción concreta, de hecho difícilmente se ofertan los puestos en plural y es insignificante el número de casos que ofrecen formación específica a cargo de la empresa.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|---------------------------------|---|
| Temporal: 65% Indefinido: 5% | En un significativo 24% de casos no consta el tipo de contrato. Un 5% propone una relación mercantil en la prestación del servicio. |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 23% | El trabajo ofertado es claramente puntual y para un trabajo prestado a tiempo parcial, independientemente de la rotación y en algunas ofertas se traduce en una promesa de continuidad en nuevas contrataciones, lo que refleja la flexibilidad que este tipo de trabajo requiere. En la mayoría de las ofertas analizadas la distribución de la jornada no consta, aunque un 26% es en horario de tarde, condicionado seguramente por la disponibilidad de los discentes que participan, en buena medida ocupados. |
| Tiempo parcial: 77% | |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 20/30.000 €/año | En dos de cada tres ofertas no se hace público el salario que se ofrece, quienes lo hacen, lo fijan en el rango señalado y un 7% propone convenir el salario a percibir. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- En el 82% de las ofertas de trabajo analizadas para este subgrupo profesional que hemos denominado *Otros profesionales de la formación* se cita la palabra **Formar**, dejando claro de manera meridiana cual es la principal competencia en estas ofertas de empleo.
- Aunque en principio parece obvia esta insistencia en la competencia **formar**, no lo es tanto en la medida en que es la clave del éxito profesional en estos empleos. Se requieren conocimiento de la materia y, fundamental, vocación pedagógica, pues la aptitud se da por supuesta. Competencias clave en las que han de insistir quienes trabajan y quieren mantener el trabajo o entre quienes quieren postularse.
- Además se le pide que sepa **planificar, organizar, gestionar** y llegado el caso que resuelva los posibles conflictos. No es casual que se le pida que **programe** la materia a impartir y la **evalúe**, o incluso que dote de **contenidos** la formación a impartir, aunque aquellas sean funciones inherentes al ejercicio de la docencia. En el 17%, demandan un perfil con componentes de **organización, gestión, tareas de control y seguimiento**.
- Aunque con una presencia menor, suelen aparecer ofertas dirigidas a este perfil pero con un componente de **gestor y/o comercial** de la formación, lo que supone un complemento importante a tener en cuenta a la hora de diseñar itinerarios formativos. Fenómeno que se puede considerar como una evolución del perfil.
- Otro tanto se puede señalar para cuando la formación no se imparte a la manera tradicional, presencial, sino que se hace a través de **plataformas informáticas** con soporte web o bien de manera mixta, lo que viene siendo cada vez más frecuente en los últimos años. En estos casos es imprescindible que el docente sea **conocedor de estas herramientas e interactúe** con los alumnos de manera acorde a la nueva dinámica, y en ambas tareas con la solvencia necesaria.

| PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO | |
|--|--|
| Acerca de la persona | Formación y experiencia |
| <ul style="list-style-type: none"> No es una oferta que marque unas preferencias definidas en cuanto a sexo o edad, al margen de la ilegalidad que esto pueda conllevar. De hecho la práctica totalidad de la oferta analizada omite la edad, si acaso una ligera preferencia por personas de entre 30 y 45 años, pero nada significativo. Respecto al sexo, salvo el uso o mal uso del lenguaje de género, tampoco se hace referencia. No se detecta una preferencia por determinados colectivos especiales para el empleo, si acaso alguna dirigida a personas con discapacidad, pero en un porcentaje inferior al que tiene el colectivo en la contratación. El lugar de residencia del candidato tampoco es un requisito al que se le preste importancia, a tenor de su escasa presencia en la oferta, salvo que sea uno de esos requisitos que por presunción se omiten. Raramente se exige disponibilidad para viajar, la movilidad está más presente pidiendo carnet de conducir y/o vehículo propio en el 15% de los casos. | <ul style="list-style-type: none"> Respecto al nivel formativo que se requiere del candidato hay una clara preferencia por titulados universitarios, así lo hacen saber en el 50% de los casos, la presencia de titulados en formación profesional es mucho menor, 6%. Es significativo que en una de cada cuatro ofertas no se indique expresamente este requisito, dando la impresión de que la denominación de la oferta o ya lo lleva implícito o en otros casos no es un requisito determinante. También es habitual que se requiera una titulación específica acorde con la materia a impartir. Como formación complementaria requerida es muy común que se haga referencia a que pueda acreditar la aptitud pedagógica, bien vía Certificado de Aptitud Pedagógica o mediante curso de Formador de Formadores, imprescindibles. Se pide experiencia previa de manera expresa en tres de cada cuatro ofertas y no menos de un año. Se hace especial hincapié en este requisito. |
| Idiomas-Informática | Competencias personales |
| <ul style="list-style-type: none"> A pesar de la importancia que tiene la lengua como herramienta en una ocupación como esta no se suele hacer referencia a ella: dominio, oratoria, dicción, etc. Sólo aparece en aquellos casos que requieren alguna de las lenguas oficiales distintas al castellano, dominio del gallego. Cuando se requiere idioma extranjero, sobre todo inglés o alemán, se pide un dominio importante del mismo o directamente que el candidato sea nativo. De la muestra, en un significativo 13% de ofertas se piden expresamente conocimientos de informática como usuario avanzado (ofimática, navegación, correo, etc.), lo que se ha de relacionar con la formación vía plataformas web que se comentó anteriormente. Por supuesto que cuando el contenido de la formación es la informática se entra en detalles sobre los contenidos a impartir, estando muy presentes diseño y bases de datos. | <ul style="list-style-type: none"> Este apartado hace referencia a lo que seguramente es el factor determinante de los procesos de selección, a la actitud que el candidato ha de tener ante el importante hecho socioeconómico que representa estar activo, "en el mercado". Aunque si bien es cierto que todavía muchas ofertas de trabajo al publicitarlas omiten estas cuestiones, luego están presentes en los procesos de selección. En estos empleos se busca un docente responsable, dinámico, comunicativo, que lidere, que trabaje en equipo y tenga iniciativa, además, que tenga muy presente que su trabajo lo ha de orientar a unos objetivos y unos resultados. Requerimientos que pueden parecer etéreos, intangibles, pero que son los que deciden a la postre el conseguir o no un puesto de trabajo, además, por supuesto de los que se presumen inherentes al empleo. |

| Sector empresa ofertante | Perfil de la empresa | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------|------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------|----|-----------|----|-------------|----|--|
| <p>Un gráfico de sectores que muestra la distribución de las ofertas de empleo por sector empresarial. El sector de Servicios representa el 75%, No consta el 20%, Industria el 4%, Construcción el 1% y Agricultura el 0%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sector</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Servicios</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>No consta</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Industria</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Construc.</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Agricultura</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> | Sector | Porcentaje | Servicios | 75% | No consta | 20% | Industria | 4% | Construc. | 1% | Agricultura | 0% | <ul style="list-style-type: none"> El 71% de las ofertas las publicita, en los portales de empleo, la propia empresa y apenas un 7% se hace a través de intermediarios, sean empresas de trabajo temporal, agencias o similares. La mayoría de las empresas (57%) se dedican a la formación, el resto se reparte entre las más diversas actividades, que como se ha comentado, la formación puede ser transversal a todas. En el 80% de las ofertas no se habla del tamaño de la empresa ofertante, lo mismo ocurre con respecto a su ámbito de actuación. Es necesario que el candidato al puesto de el siguiente paso en el proceso selectivo para tener más información sobre la empresa. |
| Sector | Porcentaje | | | | | | | | | | | | |
| Servicios | 75% | | | | | | | | | | | | |
| No consta | 20% | | | | | | | | | | | | |
| Industria | 4% | | | | | | | | | | | | |
| Construc. | 1% | | | | | | | | | | | | |
| Agricultura | 0% | | | | | | | | | | | | |

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

Se relacionan a título informativo todas las ocupaciones que comprenden los grupos ocupacionales ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados y que por tanto *circula en el mercado*. A efectos de registro se encuadra en algunos de estos grupos:

Ocupaciones que comprende:

2311 Profesores de educación especial

- 23111017 Maestros de educación especial, en general
- 23111017 Profesores de educación especial
- 23111026 Profesores de educación de adultos
- 23111035 Profesores de personas con discapacidad psíquica
- 23111044 Profesores de personas invidentes
- 23111053 Profesores de personas sordas
- 23111062 Profesores especialistas en problemas del lenguaje y auditivos
- 23111071 Profesores especialistas en lengua de signos

2312 Técnicos educadores de educación especial

- 23121010 Técnicos en educación especial
- 23121010 Educadores de personas con discapacidad psíquica
- 23121010 Técnicos especialistas educadores de personas con discapacidad psíquica

2321 Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos

- 23211016 Consultores de formación
- 23211016 Asesores de formación
- 23211025 Especialistas diseño y elaboración medios didácticos y/o programas de estudio, en general
- 23211034 Formadores de formadores
- 23211043 Inspectores de centros de enseñanza
- 23211052 Pedagogos
- 23211061 Técnicos en estimulación precoz
- 23211061 Técnicos de atención infantil temprana
- 23211070 Técnicos y/o coordinadores de formación

2322 Profesores de enseñanza no reglada de idiomas

- 23221019 Profesores de idiomas, en general

2323 Profesores de enseñanza no reglada de música y danza

- 23231012 Profesores de canto
- 23231021 Profesores de clases de bailes de salón
- 23231030 Profesores de danza clásica
- 23231049 Profesores de danza española
- 23231058 Profesores de danza moderna y contemporánea
- 23231067 Profesores de expresión corporal/dinámica
- 23231076 Profesores de instrumentos musicales, en general
- 23231085 Profesores de solfeo

2324 Profesores de enseñanza no reglada de artes

- 23241015 Profesores de Actividades Artístico-Manuales
- 23241024 Profesores de Arte Dramático
- 23241033 Profesores de Escultura
- 23241042 Profesores de Pintura Artística

2325 Instructores en tecnologías de la información en enseñanza no reglada

- 23251018 Instructores en tecnología de la información fuera del sistema educativo

2326 Profesionales de la educación ambiental

- 23261011 Profesionales de la educación ambiental

2329 Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes

- 23291010 Formadores de formación no reglada
- 23291029 Formadores de formación ocupacional no reglada
- 23291029 Formadores ocupacionales
- 23291038 Formadores-Tutores de empresa
- 23291047 Orientadores escolares
- 23291056 Tutores de formación abierta y a distancia

Se recogen las principales funciones que de manera estandarizada y en un plano teórico desempeñan quienes trabajan de manera profesional en estos empleos, según notas explicativas de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011.

Principales Funciones:

Los **profesores de educación especial** enseñan a niños y jóvenes con dificultades para aprender e instruirse al nivel educativo que corresponda, o mental o físicamente deficientes. Asimismo se incluye la enseñanza para personas no pertenecientes a los sistemas ordinarios de la misma (educación de adultos).

Los **técnicos educadores de educación especial** enseñan, al nivel de instrucción que convenga, a niños, jóvenes y adultos, sean minusválidos con deficiencias físicas o mentales o personas con dificultades para aprender e instruirse.

Los **especialistas en métodos** didácticos y pedagógicos investigan y desarrollan métodos educativos, cursos y materiales didácticos o asesoran al respecto. Revisan y examinan el trabajo de los profesores, el funcionamiento de los centros educativos y los resultados conseguidos, y recomiendan cambios y mejoras.

Los **profesores de enseñanza no reglada de idiomas** enseñan una lengua no materna a adultos y 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.

Los **profesores de enseñanza no reglada de música y danza** enseñan a los alumnos la práctica, la teoría y la interpretación de la música y la danza al margen de los sistemas generales de enseñanza primaria, secundaria y superior, si bien pueden impartir esa enseñanza de forma particular o en pequeños grupos como actividad ajena al plan de estudios en colaboración con centros educativos.

Los **profesores de enseñanza no reglada de artes** enseñan a los alumnos la práctica, la teoría y la interpretación de arte dramático, las artes visuales y otras artes (excluida la música y la danza) al margen de los sistemas generales de enseñanza primaria, secundaria y superior, si bien pueden impartir esa enseñanza de forma particular o en pequeños grupos como actividad ajena al plan de estudios en colaboración con centros educativos.

Los **instructores en tecnologías de la información en enseñanza no reglada** crean, estructuran y dirigen programas y cursos de formación para usuarios de tecnología de la información al margen de los sistemas generales de enseñanza primaria, secundaria y superior.

Los **profesionales de la educación ambiental** son profesionales que realizan una o varias de las actividades que se detallan en las tareas dentro del marco conceptual y metodológico de la educación ambiental establecido por la UNESCO.

Este grupo primario abarca a los profesionales de la enseñanza no clasificados separadamente en los subgrupos principales 22, Profesionales de la enseñanza infantil a universitaria y 23, Otros profesionales de la enseñanza. Se incluyen, por ejemplo, quienes dan clases particulares sobre materias distintas de los idiomas, la música, las artes y la tecnología de la información. Así como aquellos que asesoran a los alumnos sobre temas educativos.

INGENIEROS INDUSTRIALES Y DE PRODUCCIÓN

De este grupo o subgrupo profesional se pretende captar la caracterización de la oferta de empleo destinada a los Ingenieros industriales y de producción, incluidos en el genérico de Ingenieros. En la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) constan tal cual bajo el epígrafe 2431, su adaptación laboral a ocho dígitos incluye once ocupaciones, que pueden consultarse en el apartado 3.

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

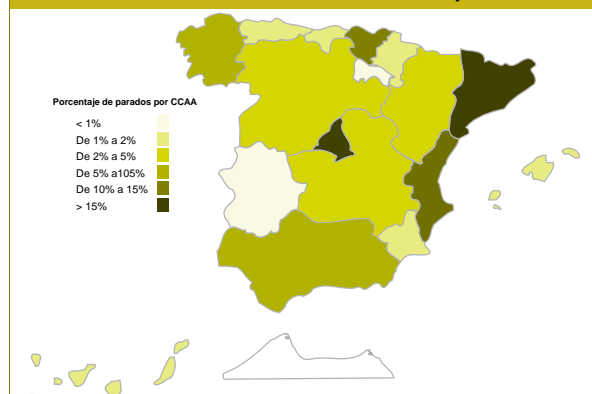
| Perfil de la persona parada | |
|---|--------|
| A 31 de diciembre de 2011, había 2.356 personas paradas que solicitan trabajar en estas ocupaciones, lo que supone un 21,70% más que en el mismo mes del año anterior. | |
| Hombres: | 75,51% |
| Mujeres: | 24,49% |
| Menores de 30 años: | 20,25% |
| Mayores de 45 años: | 26,23% |
| Parados de larga duración: | 23,81% |
| Personas con discapacidad: | 0,89% |
| Extranjeros: | 6,77% |
| Primer empleo: | 8,23% |
| Beneficiarios: | 74,88% |

Como se muestra en la tabla de desempleo, se trata de una ocupación con predominio total de hombres, ya que de cada cien desempleados setenta y cinco son varones, como ocurre en la contratación. Los menores de 30 años y mayores de 45 están subrepresentados con respecto a la media estatal de ambos colectivos, supuestamente están en formación y ocupados respectivamente. Los demandantes parados registrados en esta ocupación se concentran en el tramo de 30 a 45 años. La presencia de personas discapacitadas y extranjeras es sensiblemente inferior a la de otras ocupaciones. Tres de cada cuatro parados son beneficiarios de prestaciones por desempleo, cobertura superior a la media.

| Perfil de la persona contratada | |
|--|--------|
| Durante el año 2011, se registraron en España 10.131 contratos, lo cual representa un descenso del 29,44% con respecto al año anterior. | |
| Hombres: | 74,15% |
| Mujeres: | 25,85% |
| Menores de 30 años: | 44,71% |
| Mayores de 45 años: | 7,82% |
| Parados de larga duración: | 2,64% |
| Personas con discapacidad: | 0,24% |
| Extranjeros: | 5,83% |
| Indefinidos | 38,44% |
| Temporales | 61,56% |

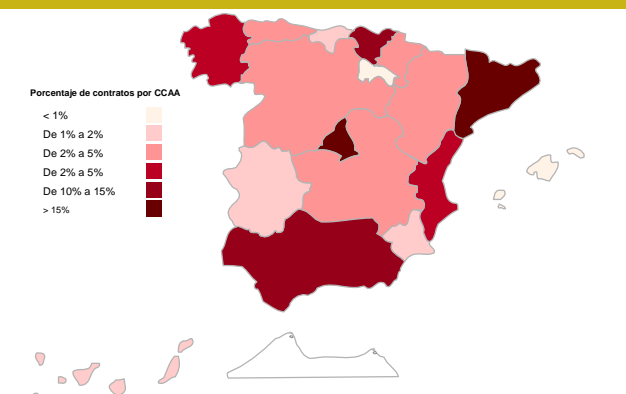
De la tabla de contratación, llaman la atención dos datos: la tasa de contratación de menores de 30 años, que está cinco puntos por encima de la media y, muy especialmente, la tasa de estabilidad que es cinco veces más alta que la media estatal (7,69%). En la distribución de los contratos por tramos de edad, destaca el porcentaje de los realizados a los menores de 30 años, frente a la escasa representación de los mayores de 45, como en los parados de larga duración. El porcentaje de contratación de extranjeros es muy bajo en esta ocupación comparada con el promedio (19,26%). Todo indica que la calidad laboral de estos contratos es significativamente mejor a la general.

Localización de los demandantes parados



Dos comunidades, Cataluña y Madrid, aglutinan el 42,95% de los parados registrados como Ingenieros industriales y de producción. Les siguen la Comunitat Valenciana y el País Vasco que registran un 12,90% y 12,18%, respectivamente.

Localización de los contratos



Madrid concentra el 26,18% de los contratos de esta ocupación. Diez puntos por detrás se sitúa Cataluña (16,33%). En el otro extremo, se encuentran La Rioja e Illes Balears, que junto con Ceuta y Melilla, no alcanzan el 1% de la contratación.

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado, el perfil requerido al candidato y el de la empresa que oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada, en este caso, en sitios web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra de 131 ofertas recogidas, el 66% procede de portales de empleo privados, el 24% de las webs de los distintos servicios públicos de empleo y el 10% restante de los sitios corporativos de las empresas. Con carácter general la oferta se publicita con el nombre de *ingeniero*, seguido de la función o área principal: *proyectos, industrial, calidad, etc.* o bien, se les nombra por el puesto de trabajo: *jefe de producción, responsable calidad, etc.*, también se usa el inglés para denominarlos como evidencia de la necesidad de poseer esta competencia. La variedad de denominaciones es muy amplia y como se ha señalado suele llevar implícita la principal competencia o el puesto a desempeñar.

En la mayoría de las ofertas analizadas la categoría profesional que se oferta es la de técnico, y en un tercio de ellas no la manifiestan expresamente aunque lo pueda llevar implícito en la denominación. Lo habitual es que la oferta se exprese en singular, dada la cualificación de los puestos se busca una persona en concreto y si los puestos son varios se publicitan uno a uno.

En sintonía con este nivel de cualificación y de preparación que se requiere del candidato, es muy raro que la empresa ofrezca formación a su cargo. El grueso de los puestos ofertados está en Madrid y Barcelona, y cada vez en mayor medida fuera de nuestras fronteras.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|------------------------------|---|
| Temporal: 16% | Aunque en la mayoría de los casos (60%) no consta el tipo de contrato que se propone, cuando se hace, la propuesta es la señalada a la izquierda (sobre el total de la muestra), con un significativo porcentaje de contratos indefinidos como se prueba luego en la contratación. En un porcentaje importante de los temporales proponen posibilidad de continuidad en la empresa. |
| Indefinido: 24% | |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 90% | En las ofertas que expresamente manifiestan el tiempo de trabajo que ofrecen, el 90% es a jornada completa, dedicación exclusiva. En la mayoría de las ofertas analizadas la distribución de la jornada no consta, la manifestación más significativa es la de jornada partida. |
| Tiempo parcial: 10% | |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 25/40.000 €/año | En tres de cada cuatro ofertas no se hace público el salario que se ofrece, quienes lo hacen lo fijan en el rango señalado. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- En la práctica totalidad de las ofertas de trabajo analizadas para este subgrupo profesional de ingenierías las competencias están muy definidas y acordes con los estándares del punto tres, por nivel de presencia: **Organizar, Planificar, Gestionar, Calidad, Seguimiento, Dirigir**, etc. son las principales competencias requeridas.
- Competencias que se complementan con la exigencia de funciones de **diseño, desarrollo, validación, métodos, procesos, mejora**, etc. siempre en función de la actividad de las empresas y área funcional. La especificidad de estos puestos de trabajo es tal que es habitual comunicarse a través de siglas y códigos. Es una oferta muy especializada y específica.
- No es excepcional que se le pida que **represente a la empresa** en distintos ámbitos, especialmente sobre cuestiones técnicas.
- Una muestra de estos conocimientos específicos, dada su reiterada presencia en los casos analizados, sería: **Sistemas y normas de calidad, Métodos, procesos y tiempos, Departamentos de I+D+i, Técnicas de Homologación, Técnicas de resolución de problemas, Detección de fallas, Cálculos y mediciones, Manejo avanzado de aplicaciones informáticas específicas**, etc.
- Suelen aparecer ofertas dirigidas a este perfil pero con un componente de **comercial** y que por tanto se relacionará con proveedores y clientes, y conlleva asesoramiento técnico.
- Todo indica que nos encontramos ante unos empleos **muy especializados**, donde se requieren **conocimientos complementarios**, amén de una buena **formación técnica** de base.

PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO

Acerca de la persona

- En la práctica totalidad de las ofertas analizadas la edad no es un requisito importante, pues se omite. Algo similar ocurre en cuanto al sexo, si bien la tendencia generalizada es la de formular la oferta en masculino. En las contrataciones se observa cierta preferencia por jóvenes varones con experiencia.
- Tampoco hay una preferencia por determinados colectivos especiales para el empleo, si acaso alguna dirigida a personas con discapacidad, pero en un porcentaje inferior al que tiene el colectivo en la contratación.
- El lugar de residencia del candidato tampoco es un requisito determinante, a tenor de su escasa presencia, salvo que sea uno de esos requisitos que se omiten por presunción. Sólo un 10% pide residencia en zona. Eso sí, en el 33% de las ofertas se pide disponibilidad para viajar y en parte de ellas se pide vehículo propio.

Formación y experiencia

- Respecto al nivel formativo que se requiere del candidato, lógicamente, hay una clara preferencia por titulados superiores, así lo hacen saber en el 74% de los casos, la presencia de titulados de grado medio está en torno al 18%, y a un significativo 7% le exigen que tenga formación de postgrado. También es habitual que se requiera una titulación específica acorde con el puesto, la más común es la genérica de ingeniería industrial, la concreta de procesos también está presente, y además referencias a conocimientos o especialidades concretas de mecánica, electrónica, procesos de trabajo, automatismos que suele incluir programación, medio ambiente orientado al ahorro energético, prevención de riesgos laborales, etc.
- Se pide experiencia previa de manera expresa en más del 93% de los casos y por lo general oscila entre los dos y cinco años. Se suele hacer especial hincapié en este requisito.

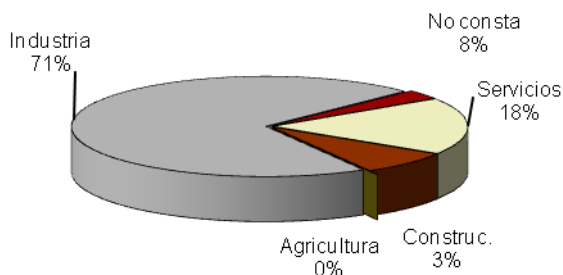
Idiomas-Informática

- El dominio del inglés es un requisito que de manera generalizada se presume en estas ofertas, y por lo general se exige expresamente con un nivel avanzado, le siguen francés y alemán. Las otras lenguas oficiales de España se suelen pedir en ofertas localizadas en estas zonas. Sólo en un 18% de los casos no había alusión expresa a los idiomas.
- De la muestra, en un significativo 26% de ofertas se piden expresamente conocimientos de informática como usuario avanzado orientado al uso de aplicaciones específicas como: diseño con Autocad 2D-3D y/o Catia, muy habitual; Abacus, Cype o similares para cálculos y análisis; programación de automatismos y robots, con Siemens como referencia. Éstas son algunas de las muchas herramientas informáticas muy específicas y que están muy presentes en las ofertas de empleo de estas ingenierías.

Competencias específicas

- Aunque si bien es cierto que muchas ofertas de trabajo al publicitarlas omiten o apenas desarrollan estas cuestiones, luego están muy presentes en los procesos de selección. En estos empleos se busca un candidato que en primer lugar sea buen planificador y organizador, que trabaje en equipo y tenga muy presente que su trabajo lo ha de orientar a unos objetivos, entre los cuales el cliente y el producto es lo más importante, y a unos resultados. Que ejerza liderazgo y tome iniciativas, con experiencia en negociación, tanto interna como externa. Dotes de comunicador y por supuesto responsable. Todo un compendio de habilidades relacionales que el candidato ha de tener muy presentes y actualizadas.

Sector empresa ofertante



Perfil de la empresa

- En un 35% de los casos, las ofertas las publica la propia empresa, mientras que un importante 54% se las encomiendan a empresas especializadas en selección de personal, lo que nos habla de la importancia de estos puestos de trabajo.
- La industria manufacturera, automoción, química, alimentaria y energética son las principales actividades del sector industrial que ofertan este tipo de trabajos. En el sector terciario, lo hacen los servicios profesionales, científicos y técnicos.
- En tres de cada cuatro ofertas no se habla del tamaño de la empresa ofertante, aunque en la cuarta se resalta de manera significativa que se trata de una de gran tamaño. Respecto al ámbito de actuación de la empresa destaca el hecho de que en un tercio de los casos es internacional, dato importante a tener en cuenta por los candidatos.

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

Se relacionan a título informativo todas las ocupaciones que comprenden los grupos ocupacionales ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados y que por tanto *circula en el mercado*. A efectos de registro se encuadra en algunos de estos grupos agregados a cuatro dígitos.

Se recogen las principales funciones y tareas que de manera estandarizada y en un plano teórico desempeñan quienes trabajan de manera profesional en estos empleos, según notas explicativas de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011.

Ocupaciones que comprende:

2431 Ingenieros industriales y de producción

- 24311018 Ingenieros de calidad
- 24311027 Ingenieros de fabricación o planta
- 24311036 Ingenieros de instalaciones
- 24311045 Ingenieros de logística
- 24311054 Ingenieros de mantenimiento y reparación
- 24311063 Ingenieros de montaje
- 24311072 Ingenieros de organización industrial
- 24311081 Ingenieros de planificación y producción
- 24311090 Ingenieros de procesos
- 24311102 Ingenieros de producto
- 24311111 Ingenieros de proyectos

Principales Funciones:

Los ingenieros industriales y de producción realizan investigaciones y proyectan, organizan y supervisan la construcción, funcionamiento y mantenimiento de instalaciones y procesos de producción industrial. Establecen programas para la coordinación de las actividades de fabricación y evalúan la eficacia desde el punto del coste y la seguridad.

Entre sus tareas se incluyen:

- Examinar declaraciones de funciones, organigramas e información sobre proyectos para determinar las funciones y tareas de los trabajadores y unidades de trabajo e identificar áreas de duplicación;
- Establecer programas de medida del trabajo y analizar muestras de trabajo a fin de elaborar normas para su uso por la mano de obra;
- Analizar la utilización de mano de obra, el diseño de las instalaciones, los datos operativos y los calendarios de producción para determinar la eficiencia óptima de los trabajadores y los equipos;
- Elaborar especificaciones de fabricación y determinar los materiales, equipos, flujos de materiales, capacidades y diseño de las instalaciones y sistemas;
- Organizar y gestionar la mano de obra de los proyectos y la entrega de los materiales, instalaciones y equipos;
- Establecer normas y políticas en materia de instalación, modificación, control de calidad, ensayo, inspección y mantenimiento de acuerdo con los principios de ingeniería y la normativa de seguridad;
- Inspeccionar las instalaciones para mantener y mejorar el rendimiento;
- Dirigir el mantenimiento de los edificios y equipos productivos y coordinar las necesidades de nuevos proyectos, estudios y programas de mantenimiento;
- Asesorar a la dirección sobre nuevos métodos, técnicas y equipos de producción;
- Mantener contactos con los departamentos responsables de la compra, almacenamiento y control de materiales para garantizar un flujo sin problemas de los suministros.

PROFESIONALES TÉCNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

A través de este grupo o subgrupo profesional se pretende captar la caracterización de la oferta de empleo destinada a los profesionales de las tecnologías de la información, que están clasificados en el CNO-11 en los siguientes grupos:

- Analistas de sistemas
- Analistas y diseñadores de software
- Analistas, programadores y diseñadores web y multimedia
- Analistas y diseñadores de software y multimedia no clasif. en otros epígrafes
- Diseñadores y administradores de bases de datos
- Administradores de sistemas y redes
- Analistas de redes informáticas
- Especialistas en bases de datos y redes informáticas no clasificados bajo otros epígrafes

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

Perfil de la persona parada

A 31 de diciembre de 2011, había **10.407** personas paradas registradas en estas ocupaciones, lo que supone un 8,2% de incremento interanual, menos que el promedio general.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 78,01% |
| Mujeres: | 21,99% |
| Menores de 30 años: | 27,25% |
| Mayores de 45 años: | 22,56% |
| Parados de larga duración: | 28,08% |
| Personas con discapacidad: | 1,69% |
| Extranjeros: | 7,11% |
| Primer empleo: | 8,40% |
| Beneficiarios: | 67,84% |

Perfil de la persona contratada

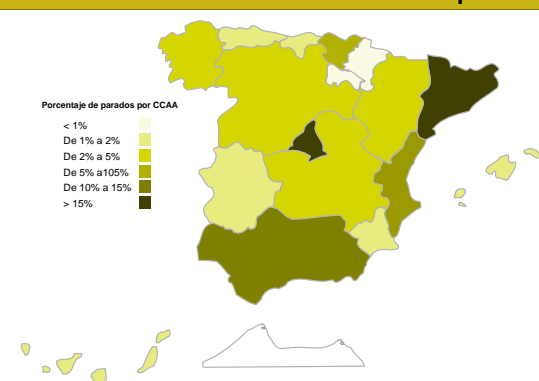
Durante el año 2011, se registraron **25.902** contratos, lo cual representa un importante crecimiento del 10,68% con respecto al año anterior, mucho mejor que el comportamiento del mercado.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 76,09% |
| Mujeres: | 23,91% |
| Menores de 30 años: | 44,04% |
| Mayores de 45 años: | 5,76% |
| Parados de larga duración: | 2,93% |
| Personas con discapacidad: | 0,58% |
| Extranjeros: | 10,01% |
| Indefinidos | 54,74% |
| Temporales | 45,26% |

De cada cien desempleados, solamente veintidós son mujeres. Los jóvenes tienen una tasa de desempleo algo mayor que en otras ocupaciones, mientras que la de mayores de 45 años está por debajo de la media, al igual que los parados de larga duración. La presencia de discapacitados y extranjeros es sensiblemente inferior en estas ocupaciones. Dos de cada tres parados es beneficiario de prestación.

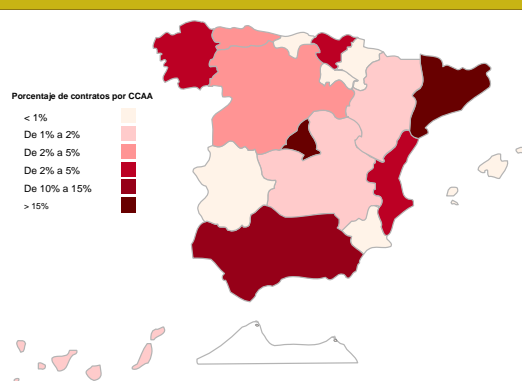
Del perfil de las personas contratadas en esta ocupación, destaca la elevada estabilidad en el empleo, ya que la tasa de contratación indefinida es de las más altas, muy por encima de la tasa media nacional (7,69%). La contratación de menores de 30 años es muy elevada, mientras que los mayores de 45 años tienen escasa presencia en esta ocupación. La presencia de personas discapacitadas y extranjeras es inferior a la media.

Distribución de los demandantes parados



Los desempleados de esta ocupación se concentran en la Comunidad de Madrid (27,61%) y Cataluña (17,62%), que son a su vez las que más contratos realizan. En tercer lugar se sitúa Andalucía (12,95%).

Distribución de la contratación



Madrid acapara casi la mitad de los contratos registrados (48,38%), seguida por Cataluña (19,39%). Por su parte, Cantabria, Extremadura, Baleares, La Rioja, Murcia y Navarra, no alcanzan el 1% de la contratación nacional.

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado, el perfil requerido al candidato y el de la empresa que oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada, en este caso, en sitios web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra de 118 ofertas recogidas, el 72% procede de portales de empleo privados, un 25% de los distintos sitios de los servicios públicos de empleo, el resto de las empresas directamente. Con carácter general la oferta se publicita con el nombre de *programador, analista, desarrollador, técnico, etc.*, nombre que precede a una breve

descripción sobre lo que versa el empleo: *Programador C++, Analistas Java, Técnico soporte SQL Server, etc.* La variedad es muy amplia dada la diversidad y permanente renovación y actualización de estas tecnologías, la denominada *energía del siglo XXI*.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|------------------------------|--|
| Temporal: 20% | En la mitad de las ofertas analizadas no consta el tipo de contrato que se propone por parte de la empresa. En el resto de casos, en la proporción que se señala a la izquierda. En un significativo 36% de los temporales se promete continuidad en la empresa. |
| Indefinido: 30% | |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 96% | En las ofertas que expresamente manifiestan el tiempo de trabajo que ofrecen, el 96% es a jornada completa, dedicación exclusiva. En la mitad de las ofertas analizadas la distribución de la jornada no consta, en la otra mitad se ofrece una jornada partida. |
| Tiempo parcial: 4% | |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 20/30.000 €/año | En casi la mitad de los casos no se hace público el salario que se ofrece, quienes lo hacen lo fijan en el rango señalado a la izquierda, un 13% propone convenir el salario a percibir y un 3% habla de un salario fijo más variable. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- Las competencias generales suelen estar muy definidas en las ofertas de trabajo analizadas para este subgrupo profesional de *Profesionales de las tecnologías de la información: Programar, Diseñar, Gestionar, Administrar, Analizar, Desarrollar* etc. todas muy acordes con los estándares señalados en el punto tres de la ficha.
- Estas competencias generales se complementan con otras no menos importantes, dada su presencia, **como el probado y documentación de aplicaciones, el soporte técnico a usuarios, la elaboración de informes, el mantenimiento de sistemas y bases**, etc. Se recorre todo el proceso desde el concepto hasta la entrega al cliente más el post servicio del aplicativo. Todas propias de la especificidad y especialidad de estos empleos y que han de poseer y actualizar quienes trabajan y quieren mantener el trabajo o quienes aspiran a hacerlo.
- Aunque con una presencia menor, suelen aparecer ofertas dirigidas a este perfil pero con un componente de **comercial**, lo que supone un complemento importante a tener en cuenta a la hora de completar itinerarios formativos.
- Una muestra, ya que resulta casi imposible ser exhaustivo dada la diversidad de materia y conocimiento que estas tecnologías han generado en los últimos 25 años, por número de presencias en la muestra e independientemente de que se trate de arquitecturas, sistemas operativos, lenguajes de programación, bases de datos, etc.: Los entornos de programación **UNIX, NET, SAP**; las plataformas basadas en **JAVA** (Hibernate/Spring, Struts) y todos sus derivados están muy presentes; el mundo **HTML** y similares para el mundo Web; los lenguajes de programación clásicos **C y Cobol**, siguen muy presentes y requeridos; aplicaciones para **dispositivos móviles** también de plena actualidad; en el mundo de la **explotación de datos**, de tanto interés tanto en el ámbito público como privado, **DB2, SQL**, sus similares y desarrollos son muy requeridos; las plataformas de negocio en todos sus combinados de **comercio electrónico**, etc.
- Una característica general del sector es su vertiginosa capacidad de innovación y desarrollo. Esto exige estar en la última versión y en la última tendencia para ser competitivo.

PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO

Acerca de la persona

- No es una oferta que marque unas preferencias definidas en cuanto a sexo o edad. De hecho la práctica totalidad de la oferta analizada omite la edad, aunque luego se observa una preferencia por los menores de 30 años a la hora de la contratación. En su conjunto la población activa de estas ocupaciones, esté ocupada o parada, es mayoritariamente de varones.
- Tampoco hay una preferencia por determinados colectivos especiales para el empleo, si acaso alguna dirigida a personas con discapacidad, que luego apenas se refleja en la contratación.
- El lugar de residencia del candidato es un requisito al que se le presta importancia en casi el 40% de los casos, y se prefiere que resida en la zona del puesto de trabajo, en el resto no consta. En un 13% de las ofertas se requiere disponibilidad para viajar. Oferta muy concentrada en Madrid y Barcelona, especialmente en la capital.

Formación y experiencia

- Respecto al nivel formativo que se requiere del candidato se reparte entre universitarios (51%) y formación profesional (23%), con preferencia mayoritaria de aquellos. Aunque en uno de cada cuatro ofertas no aparece expresamente este requisito. Sólo en determinados casos se requieren titulaciones no estrictamente informáticas: ingenierías, física, matemáticas, etc.
- Como formación complementaria requerida es muy común que se haga referencia expresa y detallada de alguna especialidad concreta dentro de las grandes competencias que se señalaron en el apartado anterior, y siempre expresado en acrónimos: J2EE, SQL, HTML, C++, JAVA, UNIX, Oracle, Cics, etc.
- Se pide experiencia previa de manera expresa en el 90% de los casos, y en su mayoría se piden más de dos años. Se hace especial hincapié en este requisito.

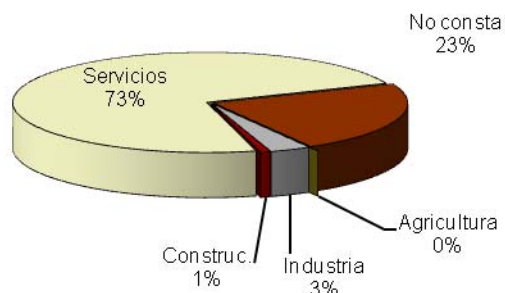
Idiomas-Informática

- Esta es una actividad que ha nacido y se ha desarrollado en inglés. Dicen que su estructura, su espíritu también habla inglés. Con ello se quiere decir que esta es una competencia que con carácter general se presume y ya no digamos a nivel técnico. En aquellos casos que requieren alguna de las lenguas oficiales, distintas al castellano, por razones de ubicación, etc. se pide expresamente. Cuando se pide de manera expresa el conocimiento del idioma inglés, es para resaltar el alto grado en que se exige. Otros idiomas apenas salen, salvo por razones comerciales, de ubicación del puesto de trabajo, etc.
- En este caso la informática no se ve desde la perspectiva de una competencia transversal, de una herramienta sino que es la profesión en sí y pasando a ser protagonista en todos estos aspectos del perfil de la oferta publicada que se viene haciendo.

Competencias personales

- Este apartado hace referencia a lo que seguramente es el paso clave de los procesos de selección, a la actitud que el candidato ha de tener ante el trabajo, en el trabajo y sobre el mercado laboral.
- Aunque si bien es cierto que todavía muchas ofertas de trabajo al publicitarlas omiten estas cuestiones, luego están presentes en los procesos de selección. En estos empleos se busca un profesional que además de contar con una base técnica sólida, sea un trabajador de equipo, que tenga iniciativa y esté motivado en trabajos con orientación al cliente y a la obtención de unos resultados, que sea comunicativo (tradicionalmente se negaba a priori esta habilidad a los informáticos, por parte de los más negados para estas habilidades, claro), que sea responsable y que llegado el caso afronte de manera resolutiva la tensión y los problemas.

Sector empresa ofertante



Perfil de la empresa

- De la muestra analiza, el 75% de las ofertas las publicita, en los portales de empleo, la propia empresa interesada en cubrir el puesto de trabajo. El resto se hace a través distintas empresas de intermediación.
- El grueso de la oferta la realizan empresas directamente dedicadas a la actividad económica de Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (57%).
- Aunque en la mayoría de los casos no se hace referencia al tamaño de la empresa ofertante, el resto está muy repartido entre empresas de distintos tamaños: pequeña (12%), mediana (13%) y gran empresa (19%).
- Del 40% de empresas que manifiestan cual es su ámbito de actuación, la mitad señalan que es nacional y la otra mitad internacional.

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

Se relacionan a título informativo todas las ocupaciones que comprenden los grupos ocupacionales ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados y que por tanto *circula en el mercado*. A efectos de registro se encuadra en algunos de estos grupos agregados a cuatro dígitos.

Ocupaciones que comprende:

2711 Analistas de Sistemas

- 27111019 Analistas de sistemas, nivel medio
- 27111028 Analistas de sistemas, nivel superior
- 27111037 Ingenieros informáticos
- 27111046 Ingenieros técnicos en informática de sistemas

2712 Analistas y Diseñadores de Software

- 27121012 Analistas de aplicaciones, nivel medio
- 27121021 Analistas de aplicaciones, nivel superior
- 27121030 Analistas-programadores, nivel medio
- 27121049 Ingenieros técnicos en informática de gestión

2713 Analistas, Programadores y Diseñadores Web y Multimedia

- 27131015 Diseñadores de páginas web
- 27131015 Diseñadores gráficos para internet

2719 Analistas y Diseñadores de Software y Multimedia no clasificados bajo otros epígrafes

- 27191013 Auditores-Asesores informáticos
- 27191013 Consultores informáticos
- 27191022 Ingenieros técnicos en informática, en general

2721 Diseñadores y Administradores de bases de datos

- 27211018 Administradores de sistemas de redes
- 27211018 Administradores de bases de datos

2722 Administradores de Sistemas y Redes

- 27221011 Técnicos superiores de mantenimiento y reparación de equipos informáticos

2723 Analistas de Redes Informáticas

- 27231014 Diseñadores de red
- 27231014 Proyectistas o planificadores de redes

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

Principales Funciones:

Los **analistas de sistemas** investigan, analizan y evalúan requisitos, procedimientos y problemas de clientes en relación con la tecnología de la información, y aplican propuestas, recomendaciones y planes para mejorar los sistemas de información existentes o futuros.

Los **analistas y diseñadores de software** investigan, analizan y evalúan las necesidades de aplicaciones de software y de sistemas operativos existentes o nuevos y diseñan, desarrollan, prueban y mantienen soluciones de software para atenderlas.

Los **analistas, programadores y diseñadores Web y multimedia** combinan conocimientos técnicos y de diseño para investigar, analizar, evaluar, diseñar, programar y modificar sitios de Internet y aplicaciones en las que se unen texto, gráficos, animaciones, imágenes, sonido y presentaciones de vídeo, así como otros medios interactivos.

En este grupo primario figuran los **desarrolladores de software y aplicaciones** y los **analistas no clasificados bajo otros epígrafes** en el que se clasifican, por ejemplo, los profesionales especializados en aseguramiento de la calidad.

Los **diseñadores y administradores de bases de datos** diseñan, desarrollan, controlan, mantienen y apoyan la seguridad y el rendimiento óptimos de las bases de datos.

Los **administradores de sistemas y redes** desarrollan, controlan, mantienen y sostienen el rendimiento y la seguridad óptimos de los sistemas de tecnología de la información.

Los **analistas de redes informáticas** investigan, analizan, diseñan, prueban y recomiendan estrategias en materia de arquitectura y desarrollo de redes; ejecutan, gestionan, mantienen y configuran equipos y software de redes, y se ocupan de tareas de seguimiento, solución de problemas y optimización del rendimiento.

Los **especialistas en bases de datos y redes de computadores** no clasificados bajo otros epígrafes incluyen, por ejemplo, a los especialistas en seguridad en tecnologías de la información y comunicaciones.

REPRESENTANTES, AGENTES COMERCIALES Y AFINES

De este grupo o subgrupo profesional se pretende captar la caracterización de la oferta de empleo destinada a los “comerciales o vendedores” de todo tipo de bienes y servicios, en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) están recogidos en los siguientes grupos:

- Agentes y representantes comerciales
- Mediadores y agentes de seguros
- Agentes de compras
- Consignatarios
- Representantes de aduanas
- Organizadores de conferencias y eventos
- Agentes o intermediarios en la contratación
- Agentes y admin. de la propiedad inmobiliaria
- Portavoces y agentes de relaciones públicas
- Representantes artísticos, deportivos y otros

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

Perfil de la persona parada

A 31 de diciembre de 2011, había **64.505** personas paradas registradas en estas ocupaciones, lo que supone un 6,64% más que el mismo mes de 2010.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 70,69% |
| Mujeres: | 29,31% |
| Menores de 30 años: | 8,29% |
| Mayores de 45 años: | 53,45% |
| Parados de larga duración: | 37,48% |
| Personas con discapacidad: | 1,43% |
| Extranjeros: | 7,58% |
| Primer empleo: | 4,20% |
| Beneficiarios: | 75,43% |

El número de demandantes de empleo hombres es muy superior al de mujeres, sin embargo, en la contratación la distribución ha sido algo más equilibrada. Los jóvenes tienen una tasa de desempleo significativamente inferior a la de otras ocupaciones. El perfil del parado en esta ocupación es un varón mayor de 45 años. La presencia de personas con discapacidad y extranjeros es sensiblemente inferior a la media, al igual de los que buscan su primer empleo en estas ocupaciones. La tasa de protección es superior al promedio general en España.

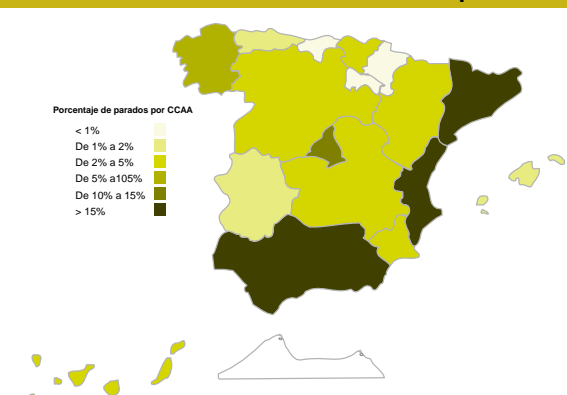
Perfil de la persona contratada

Durante el año 2011, se firmaron **126.297** contratos, lo cual representa un significativo descenso del 22,29% con respecto al año anterior.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 62,86% |
| Mujeres: | 37,14% |
| Menores de 30 años: | 33,13% |
| Mayores de 45 años: | 16,90% |
| Parados de larga duración: | 5,18% |
| Personas con discapacidad: | 1,00% |
| Extranjeros: | 9,79% |
| Indefinidos | 26,18% |
| Temporales | 73,82% |

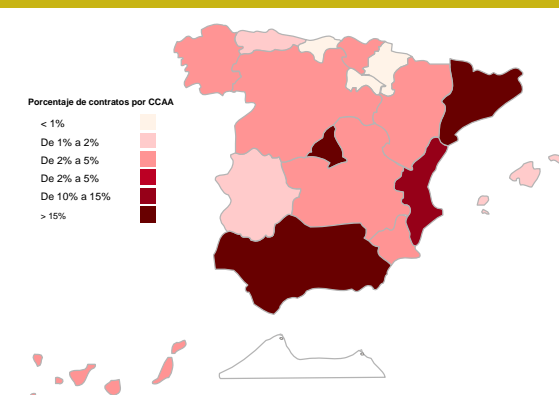
Del perfil de la persona contratada, destacan especialmente dos datos: la tasa de estabilidad en el empleo que es muy superior a la media (7,69%) y la tasa de contratación de jóvenes que, aunque es inferior a la de otras ocupaciones, es muy superior al porcentaje de demandantes parados. En su mayoría son contratados hombres, entre los 30 y 45 años. Los que llevan tiempo desempleados encuentran en estas ocupaciones una mejor acogida que en el promedio general que se sitúa en un 3,06% de cuota. Extranjeros y discapacitados presentan tasas inferiores.

Localización de los demandantes parados



La distribución geográfica del desempleo muestra la elevada concentración del paro en tres comunidades autónomas: Cataluña (19,82%), Andalucía (17,05%) y Com. Valenciana (16,53%), que suman más de la mitad del desempleo registrado.

Localización de los contratos



La comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía y la Comunitat Valenciana han acumulado, durante 2011, el 71,18% de los contratos registrados. El resto de comunidades autónomas no alcanza ninguna el 5% de contratación.

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado, el perfil requerido al candidato y el de la empresa que oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada, en este caso, en sitios web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra de 150 ofertas recogidas, el 73% procede de portales de empleo privados, el 23% de los portales de los distintos servicios públicos de empleo y el 4% restante de las Web de empresas. Con carácter general la oferta se publicita con el nombre de *Agente, Comercial, Técnico, Asesor, Delegado*, etc. denominación acompañada de la descripción que nos orienta

sobre el producto o servicio a vender. En más de la mitad de las ofertas analizadas el nivel profesional no consta, en el resto lo más habitual es que busquen un técnico, aunque tampoco es extraño ver ofertas en que se pide un mando intermedio o jefe de equipo, o por contrario, un ayudante con la intención de que adquiera experiencia y se forme.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|------------------------------|--|
| Temporal: 20% | En algo más de un tercio de los casos no consta el tipo de contrato. Entre los que consta lo hace en la proporción señalada a la izquierda. Es muy significativo que el 17% propone una relación mercantil en la prestación del servicio. |
| Indefinido: 25% | |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 91% | De las ofertas que manifiestan expresamente el tiempo de trabajo, un 91% lo ofrecen a tiempo completo y el resto a tiempo parcial, se prefiere la jornada partida y disponibilidad para viajar. En un 30% de las ofertas que ofrecen trabajo temporal se manifiesta la posibilidad de continuar en la empresa. |
| Tiempo parcial: 9% | |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 18/33.000 €/año | En un 41% de las ofertas se hace público el salario que se ofrece. Quienes lo hacen lo fijan en el rango señalado. El 9% propone retribuir mediante un fijo más variable y otro 9% indica que el salario se convendrá entre las partes. |

Competencias generales requeridas para desempeñar el empleo

- Las competencias generales vienen determinadas por el tipo de puesto ofertado, pero desde luego la principal es la de **vender**, lógicamente. Pero la profesión de comercial no se circunscribe sólo a esa tarea aunque siempre sea el objetivo último. También ha de realizar tareas de **gestión, control y seguimiento, negociar, organizar, administrar y planificar**, siempre orientado a la venta de los bienes o servicios concretos que la empresa oferte, lo cual suele conllevar un **conocimiento técnico del “producto”** en sí, conocimiento al que no es ajena la formación que las propias empresas suelen proporcionar.
- Estas competencias generales se suelen complementar con otras que también están presentes en las ofertas de empleo de “comerciales”, así por ejemplo, no resulta extraño ver en las ofertas que el candidato se encargue del **estudio del mercado** en el que se ha de ejercer su trabajo con miras a **ampliar o reorientar su cartera de pedidos**. También se le pide que sea **resolutivo** en la solución de conflictos y en la toma de decisiones.
- Cuando las ofertas de estos empleos entran en más detalle, se va desgranando una variada relación de requisitos específicos muy diversos pero todos orientados y relacionados con tareas complementarias asociadas a las ventas: **asesoramiento, captación de clientes, atención al cliente, habilidad en el manejo de la comunicación telefónica**, etc. **Captar clientes y su gestión** es la idea central en torno a la cual gira todo lo demás.
- Todo invita a pensar de que se trata de una profesión **muy competitiva** que está en la esencia misma de las economías occidentales. Empleos en los que la **orientación a objetivos** no es sólo una declaración de intenciones sino que es inherente a su ejercicio. A todo ello se le ha de añadir que se exigen **conocimientos técnicos del producto o servicio** a vender, cada vez más concretos y especializados.

PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO

Acerca de la persona

- No es una oferta que marque unas preferencias definidas en cuanto a sexo o edad, ya que el 90% no lo especifica. De hecho la práctica totalidad de la oferta analizada omite la edad, si acaso una ligera preferencia por personas menores de 45 años en un 10% de los casos analizados.
- Tampoco hay una preferencia por determinados colectivos especiales para el empleo, en concreto en la casi totalidad de los casos no se hace ninguna mención expresa.
- En un pequeño porcentaje (el 15%) de la oferta estudiada se requiere que el candidato resida en la zona. Eso sí, la disponibilidad para viajar está más presente, al igual que el disponer de carnet de conducir, vehículo propio, etc. requisitos intrínsecos a estas ocupaciones.

Formación y experiencia

- Respecto al nivel formativo que se requiere del candidato, señalar que está muy presente, pues en dos de cada tres ofertas se hacen mención expresa, habiendo una preferencia por los titulados universitarios de ciclo medio y superior, seguidos de quienes se les pide una formación secundaria general. La formación profesional está mucho menos presente. Cuando se manifiesta la titulación requerida lo habitual es que se inclinen por ciencias de la empresa o ingenierías varias, no teniendo una presencia significativa los estudios específicos orientados al área comercial (que se piden como formación complementaria), primando más los conocimientos genéricos o técnicos.
- La experiencia es requisito indispensable y suele pedirse dos años mínimo.

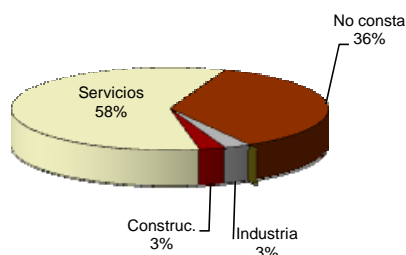
Idiomas-Informática

- El idioma es un requisito muy importante en esta ocupación, siendo el inglés, con diferencia, el francés y el alemán los más demandados, y con carácter general se exige un conocimiento avanzado de los mismos. No es casual que cada vez se pida con mayor frecuencia otro idioma complementario.
- Los conocimientos de informática que se suelen pedir son los que se presumen de manera generalizada para la inmensa mayoría de los empleos actualmente, es decir, que se tenga conocimientos suficientes de la informática y en concreto de un paquete de ofimática que por lo general es el más común, Microsoft Office.

Competencias personales

- En estos empleos y como se ha venido señalando, pues las competencias se entremezclan entre lo que se pide a la persona y en lo que consiste el empleo, se busca un trabajador con orientación al cliente y al logro de resultados, comunicativo, negociador, dinámico, con iniciativa, que planifique y organice, que sea capaz de trabajar en equipo, responsable, paciente, con buena presencia y dotes de comunicación.

Sector empresa ofertante



Perfil de la empresa

- Las propias empresas normalmente publicitan sus ofertas, lo que queda reflejado en el 35% de la muestra. Otra parte significativa encarga la oferta a empresas especializadas de selección o a las empresas de trabajo temporal.
- Las actividades representadas en las ofertas estudiadas son muy variadas, pues cualquier actividad empresarial tiene su área comercial, aunque las más presentes son las que se dedican a los Seguros y al Comercio al por mayor.
- El 67% de las ofertas no menciona el tamaño de la empresa ofertante, aunque hay que decir que en una de cada cuatro ofertas se hace constar que se trata de una gran empresa. Además, y cada vez más habitualmente se señala que su ámbito de actuación es nacional y/o internacional.

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

Ocupaciones que comprende:

3510 Agentes y representantes comerciales

- 35101019 Agentes comerciales
- 35101028 Delegados comerciales, en general
- 35101037 Representantes de comercio, en general

35 21 Mediadores y agentes de seguros

- 35211011 Agentes de seguros
- 35211011 Comerciales de seguros
- 35211020 Técnicos en seguros

3522 Agentes de compras

- 35221014 Agentes de compras
- 35221023 Técnicos en comercio exterior
- 35221032 Técnicos en gestión de stocks y/o almacén
- 35221032 Gestores de almacén

3523 Consignatarios

- 35231017 Consignatarios

3531 Representantes de aduanas

- 35311010 Agentes de aduanas, en general
- 35311029 Gestores de aduanas

3532 Organizadores de conferencias y eventos

- 35321013 Técnicos en organización de ferias y eventos

3533 Agentes o intermediarios en contratación de mano de obra (excepto representantes de espectáculos)

- 35331016 Agentes de oficina de colocación
- 35331016 Gestores de colocación

3534 Agentes y administradores de la propiedad inmobiliaria

- 35341019 Administradores de fincas rústicas y urbanas
- 35341028 Agentes comerciales inmobiliario
- 35341028 Agentes de la propiedad inmobiliaria

3535 Portavoces y agentes de relaciones públicas

- 35351012 Portavoces y agentes de relaciones públicas

3539 Representantes artísticos y deportivos y otros agentes de servicios comerciales no clasificados bajo otros epígrafes

- 35391014 Representantes artísticos, deportivos y/o de espectáculos
- 35391023 Representantes publicitarios
- 35391032 Subastadores

Principales funciones:

Los **agentes y representantes comerciales** ejercen representación de las compañías en la venta de sus productos, bienes y servicios, a empresas y/o organizaciones y proporcionan información específica sobre los mismos.

Los **mediadores y agentes de seguros** asesoran y venden seguros de accidente, automóvil, responsabilidad civil, inversión, incendios, marítimos y otros tipos de seguros tanto a sus clientes habituales como a otros nuevos.

Los **agentes de compras** gestionan la compra de bienes y servicios para su uso o para la reventa en nombre de establecimientos industriales, comerciales o gubernamentales o de otras organizaciones.

Los **consignatarios** realizan actividades de compraventa de productos básicos y de servicios de transporte marítimo, habitualmente a granel, en nombre de su propia empresa o de sus clientes mediante comisión.

Los **representantes de aduanas** tramitan por cuenta de sus clientes los documentos y autorizaciones aduaneros y se cercioran de que los permisos de exportación o importación y los seguros y otras formalidades se hayan tramitado debidamente.

Los **organizadores de conferencias y eventos** se encargan de organizar y coordinar servicios para conferencias, eventos, funciones, banquetes y seminarios.

Los **agentes de empleo y contratistas de mano de obra** se dedican a adecuar la oferta a la demanda de trabajadores, señalando puestos de trabajo vacantes a los postulantes, a reunir o escoger los trabajadores que requiere cualquier empleador, público o privado, a menudo mediante el pago de una comisión, o a contratar mano de obra necesaria para determinados proyectos u obras.

Los **agentes y administradores de la propiedad inmobiliaria** se ocupan de organizar la venta, la adquisición el arrendamiento de inmuebles, generalmente en nombre de clientes o a cambio de una comisión.

Los **portavoces y agentes de relaciones públicas** son técnicos que asisten y realizan actividades relacionadas con la organización y seguimiento de eventos de comunicación a partir de planes establecidos. Asumen las tareas administrativas de organización de reuniones de prensa y otros medios de comunicación.

Representantes artísticos y deportivos sirve de intermediario para conseguir u ofrecer determinadas informaciones y servicios: vende espacios de publicidad en diarios y revistas, negocia los contratos que rigen la actuación en público de deportistas, artistas, y ejecutantes, así como la publicación, representación, adaptación, producción, grabación, difusión y venta de obras literarias y musicales.

PROFESIONALES DEL ÁREA DE APOYO EN LA EMPRESA

A través de este grupo o subgrupo profesional se pretende captar la caracterización de la oferta de empleo destinada a aquellos profesionales del área de soporte de las empresas, que incluye funciones tales como contabilidad, personal, nóminas y tareas administrativas de apoyo en áreas como producción, logística, transporte, comercial, etc., incluida la asistencia a dirección. En la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) se encuentran codificados en los siguientes grupos:

- Empleados de contabilidad
- Empleados de control de personal y nóminas
- Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios
- Empleados control abastecimiento e inventario
- Empleados servicios de apoyo a la producción
- Empleados de logística y transporte
- Asistentes de dirección

1. Situación de la ocupación en el mercado de trabajo

Perfil de la persona parada

A 31 de diciembre de 2011, había **82.424** personas paradas registradas en estas ocupaciones, lo que supone un aumento del 16,87% con respecto 2010.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 32,80% |
| Mujeres: | 67,20% |
| Menores de 30 años: | 15,02% |
| Mayores de 45 años: | 38,68% |
| Parados de larga duración: | 37,47% |
| Personas con discapacidad: | 1,70% |
| Extranjeros: | 4,81% |
| Primer empleo: | 5,67% |
| Beneficiarios: | 73,68% |

Perfil de la persona contratada

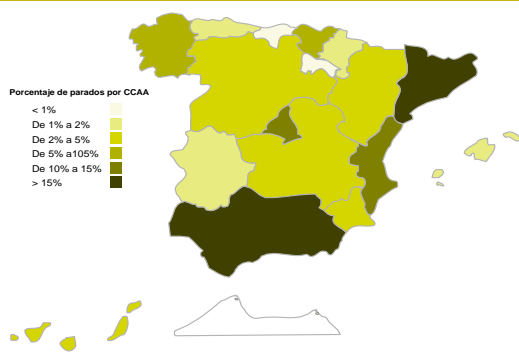
Durante el año 2011, se registraron en España **10.325** contratos, lo cual representa un descenso del 14,93% con respecto al año anterior.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 42,29% |
| Mujeres: | 57,71% |
| Menores de 30 años: | 46,39% |
| Mayores de 45 años: | 10,35% |
| Parados de larga duración: | 3,54% |
| Personas con discapacidad: | 0,98% |
| Extranjeros: | 7,57% |
| Indefinidos | 18,62% |
| Temporales | 81,38% |

De cada cien desempleados, sesenta y siete son mujeres, mientras que en la contratación, el porcentaje de hombres se acerca más al de las mujeres. Llama la atención el bajo porcentaje de parados menores de 30 años comparado con la tasa de contratación. La presencia de mayores de 45 años y de parados de larga duración es similar a la de otras ocupaciones, mientras que la tasa de extranjeros es muy baja con respecto a la media (14,15%). El porcentaje de desempleados protegidos por prestaciones es ligeramente superior al promedio general.

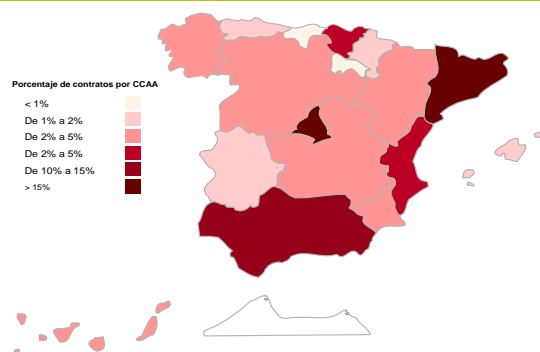
Del perfil de las personas contratadas en estas ocupaciones, destaca la tasa de contratación de menores de 30 años y la tasa de estabilidad en el empleo (18,62%). Son ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres menores de 30 años. La correlación entre la tasa de demandantes mayores de 45 años y la tasa de contratación es inversa: a mayor número de demandantes menos contratación, tal vez por las dificultades en la reinserción. La presencia de extranjeros en la contratación está muy por debajo de la tasa media (19,26%).

Localización de los demandantes parados



Cataluña, Andalucía, Comunitat Valenciana y Madrid suman los dos tercios de los desempleados de este grupo profesional.

Localización de los contratos



Madrid (21,50%), Cataluña (20,43%) y Andalucía son las comunidades que ofrecen más contratación. Entre las tres acaparan 55 de cada 100 contratos registrados en España.

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado, el perfil requerido al candidato y el de la empresa que oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada, en este caso, en sitios web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De las 125 ofertas analizadas, el 67% procede de portales de empleo privados y el 33% restante de las web de los distintos servicios públicos de empleo. Con carácter general la oferta se publicita con el nombre genérico de Secretaria/o, Contable, Administrativo/a, Auxiliar, etc. seguido de alguna referencia al área concreto de

actividad. En más de la mitad de las ofertas analizadas el nivel profesional no consta, aunque suele hacerse referencia al de ayudante o auxiliar más por el área funcional que por el nivel del puesto de trabajo. Con carácter general no se suele ofrecer formación a cargo de la empresa en la fase inicial.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|------------------------------|---|
| Temporal: 45% | En un 30% de los casos no consta el tipo de contrato que ofrecen, pero cuando se manifiesta se propone el tipo de contrato señalado a la izquierda. En el 61% de los contratos temporales se manifiesta la posibilidad de continuidad en la empresa. |
| Indefinido: 25% | |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 80% | De los que hacen referencia al tiempo que se ha de dedicar al trabajo, el 80% requiere una dedicación a tiempo completo y por lo general en jornada partida de mañana y tarde. La jornada de mañana también está presente aunque en menor porcentaje. |
| Tiempo parcial: 20% | |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 15/27.000 €/año | En casi la mitad de las ofertas se hace público el salario que se ofrece, y lo hacen en un amplio abanico que oscila desde 8 mil a 33 mil euros anuales. En un 6% de los casos se indica que el salario se convendrá entre las partes. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- En las ofertas de trabajo destinadas a estos empleos que se ubican en las áreas funcionales de las empresas denominadas como de apoyo o soporte, las competencias suelen estar bastante definidas pero no exentas de polivalencia. Es casi general que aparezca que el candidato/a realizará **tareas administrativas**, dejando claro que esta es la principal competencia, si bien no deja de ser una denominación genérica ya que a los profesionales a quienes van destinados estos empleos no responden al perfil tipo de empleados administrativos en general.
- Es necesario matizar ya que responde a un **perfil más especializado** y concreto, condicionado por el área específica de actividad: contabilidad, recursos humanos o personal, área comercial, apoyo a la producción, logística y transporte, finanzas y seguros, etc. Toda una serie de áreas específicas que en el punto tres se relacionan de manera más exhaustiva. Aunque como ya se ha dicho, sólo en grandes organizaciones se darán estas áreas tan definidas, en la mayoría de los casos se requiere un **profesional polivalente** que pueda dar respuesta y atender distintas áreas.
- Una muestra de las competencias que han aparecido en las ofertas analizadas y que se han de relacionar con las áreas de específicas comentadas anteriormente serían: **Atención y gestión telefónica**, por lo que se requiere dominar esta habilidad; realizar **gestión, control y seguimiento**, también están muy presentes, las áreas de soporte o apoyo de las empresas tienen estas tareas como fundamentales, por ejemplo en el caso del **control de pedidos y existencias**; tampoco es ajeno el que estén implicados en **procesos de calidad**; la relación con la **asistencia a la dirección** correspondiente es otra tarea fundamental, igualmente la gestión y planificación de actividades y agendas. Estas son algunas de las competencias más comunes que aparecen en estas ofertas.
- Otros aspectos importantes a tener en cuenta son las relaciones con las administraciones públicas **vía electrónica** y el manejo experto de **aplicaciones informáticas** específicas por razón de la materia: Contaplus, A3asesor, A3con, A3nom, etc.

PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO

Acerca de la persona

- No es una oferta que marque unas preferencias definidas en cuanto a edad. De hecho la práctica totalidad de la oferta analizada la omite, si acaso cierta preferencia por personas **menores de 30 años**, pero que no se manifiesta de manera expresa.
- Tampoco hay una preferencia por determinados colectivos especiales para el empleo, salvo el caso de las personas con discapacidad a las que se dirigen expresamente en casi un 6% de los casos. También hay cierta carencia por las mujeres como luego se puede comprobar en la contratación.
- Dónde resida el candidato no es un requisito al que se le preste especial importancia o simplemente se omite u obvia al tratarse de un puesto de trabajo que se realiza en oficina por lo general. Sólo en torno al 15% prefieren que los candidatos residan en la zona del puesto de trabajo.

Formación y experiencia

- Respecto al nivel formativo que ha de poseer el candidato, señalar que es un requisito importante pues casi de manera generalizada se alude a él de manera expresa. Habiendo una preferencia clara por la **formación profesional** específica (41%), sobre todo por la de grado superior, también se buscan personas con estudios **universitarios** (31%), entre éstas las titulaciones de económicas, empresariales y relaciones laborales son las preferidas.
- La **experiencia** es otro requisito fundamental para acceder a estos puestos de trabajo, está presente en cuatro de cada cinco ofertas y se suele exigir entre uno y tres años.
- Requerir carnet de conducir, vehículo propio, y todo lo relacionado con la movilidad no ocupa un lugar determinante en estas ofertas.

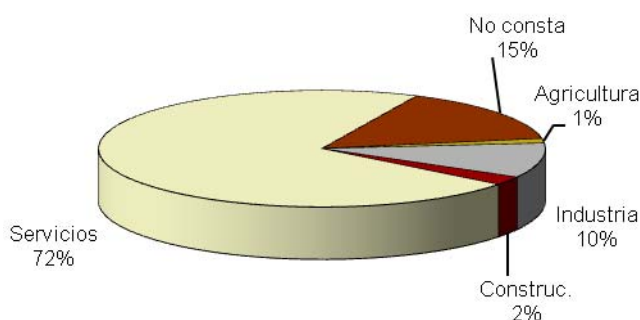
Idiomas-Informática

- El **idioma** es un requisito muy importante en estas ofertas, en dos de cada tres se hace mención precisa de esta competencia, por presencia, el inglés está en primer lugar (38%), seguido del francés y del alemán. Los idiomas oficiales, además del castellano, se suelen pedir en aquellos lugares donde son propios, en especial el catalán.
- La informática también ocupa un espacio destacado en estas ofertas de trabajo, es más, actualmente serían inconcebibles estas tareas sin esta herramienta. Lo habitual es pedir un usuario de **informática avanzado** y en muchos de los casos que conozca aplicaciones específicas como ya se ha señalado.

Competencias personales

- Este apartado hace referencia a lo que seguramente es el factor determinante de los procesos de selección, a la actitud que el candidato ha de tener ante el importante hecho socioeconómico que supone estar en activo.
- Si perfiláramos un prototipo de candidato, sería una persona responsable y dinámica, con dotes de comunicación, que fuera ordenada y habituada a trabajar en equipo con flexibilidad y tomando iniciativas resolutivas, proactiva, etc. actitudes que aunque puedan parecer tópicas e irreales son **habilidades relacionales** imprescindibles actualmente.

Sector empresa ofertante



Perfil de la empresa

- La mayoría de las empresas son ellas mismas las que publicitan sus ofertas aunque también lo hagan a través de empresas de trabajo temporal. Otro importante porcentaje lo hace por medio de empresas especializadas en la selección o la intermediación.
- De manera muy mayoritaria el sector económico al que pertenecen las empresas ofertantes es el de Servicios, como se puede apreciar en el gráfico, y cada vez lo será más debido a procesos de especialización y externalización.
- Aunque el 72% de las ofertas no habla del tamaño de la empresa ofertante, por la distribución de quienes si lo manifiestan se podría deducir que está muy repartido, con predominio de la pequeña y mediana empresa, pensemos en gestorías de todo tipo.

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

Ocupaciones que comprende:

4111 Empleados de contabilidad

- 4111011 Empleados administrativos de contabilidad, en general
- 4111011 Administrativos contables

4112 Empleados de control de personal y nóminas

- 41121012 Empleados administrativos de servicios de personal
- 41121012 Administrativos de personal

4113 Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios

- 41131015 Empleados administrativos de entidades financieras
- 41131024 Empleados administrativos de estadística
- 41131033 Empleados administrativos de seguros
- 41131033 Técnicos administrativos de seguros
- 41131042 Empleados de gestión financiera de empresas

4121 Empleados de control de abastecimientos e inventario

- 41211012 Abastecedores de la cadena de envasado en el calzado (envasado de calzado)
- 41211023 Almaceneros de empresas de transportes
- 41211034 Almaceneros de industrias alimentarias
- 41211045 Almaceneros de materias primas para el calzado (prefabricado de calzado)
- 41211056 Empleados administrativos de los servicios de almacenamiento y recepción
- 41211067 Facturadores en almacén de calzado (envasado de calzado)
- 41211078 Repartidores de faena interior aparado (aparado de calzado)

4122 Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción

- 41221011 Empleados administrativos comerciales, en general
- 41221011 Administrativos comerciales

4123 Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías

- 41231014 Agentes de transporte aéreo, (tierra, servicios auxiliares y/o terminal)
- 41231023 Agentes de transportes, en general
- 41231023 Agentes de logística de transportes
- 41231032 Agentes de tren
- 41231041 Empleados administrativos de los servicios de transporte, en general
- 41231050 Factores de empresa de transportes
- 41231061 Jefes de estación de transportes por carretera y/o ferrocarril
- 41231072 Señalistas de aviones
- 41231083 Técnicos en cuadros electrónicos de mando (ferrocarril/metro/autobuses urbanos)
- 41231094 Transitarios (Certificación D.G.T.)

3613 Asistentes de dirección

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

Principales Funciones:

Los **empleados de contabilidad** calculan, clasifican y registran datos numéricos para mantener registros financieros completos. Llevan a cabo diversas combinaciones de tareas de cálculo rutinario, asientos contables y comprobación de obligaciones con el fin de obtener datos financieros primarios para su uso en el mantenimiento de registros.

Los **empleados de control de personal y nóminas** recogen, verifican y procesan la información relativa a las nóminas, y calculan los pagos y derechos de los empleados de la empresa u otro establecimiento.

Los **empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios** obtienen, compilan e informatizan datos estadísticos o actuariales o realizan tareas de oficina relacionadas con las transacciones de entidades de seguros, bancarias u otras financieras afines.

Los **empleados de control de abastecimientos e inventario** llevan registros de las mercancías producidas y del material de producción recibido, así como de su peso, entrega, expedición o almacenamiento.

Los **empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción** calculan las cantidades de los diversos materiales que se requieren en fechas determinadas para la ejecución de programas de fabricación, construcción u otros de producción afines, y preparan y verifican programas de producción.

Los **empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías** mantienen los registros de las operaciones de transporte de pasajeros y mercancías por carretera y ferrocarril o por vía aérea, coordinan la frecuencia de tales servicios y preparan informes para la dirección.

Los **asistentes de dirección y administrativos** se encargan de tareas de intermediación, coordinación y organización a directores y profesionales y/o preparan correspondencia, informes, actas y otra documentación especializada.

COCINEROS

En esta ficha se presentan las características de la oferta de empleo que circula por Internet de la ocupación Cocineros asalariados. Están recogidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) en un único grupo ocupacional, epígrafe 5110, e incluye ocho ocupaciones en su máxima desagregación que se pueden consultar en el punto 3.

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

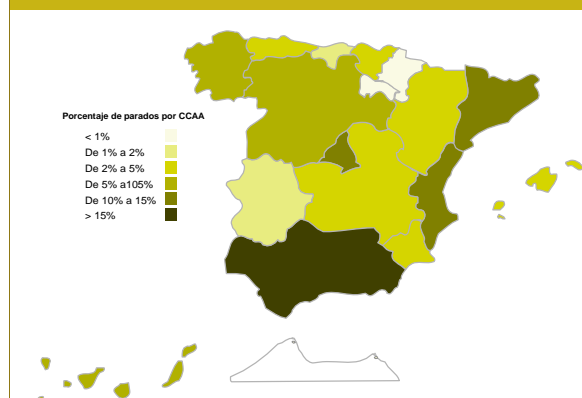
| Perfil de la persona parada | |
|---|--------|
| A 31 de diciembre de 2011, había 68.007 personas paradas registradas en esta ocupación, lo que supone un 7,44% más que el mismo mes de 2010. | |
| Hombres: | 34,56% |
| Mujeres: | 65,44% |
| Menores de 30 años: | 14,55% |
| Mayores de 45 años: | 49,28% |
| Parados de larga duración: | 34,25% |
| Personas con discapacidad: | 1,72% |
| Extranjeros: | 26,84% |
| Primer empleo: | 7,23% |
| Beneficiarios: | 80,08% |

| Contratos | |
|---|--------|
| Durante el año 2011, se registraron 236.608 contratos, lo cual representa un descenso del 24,65% con respecto al año anterior. | |
| Hombres: | 49,16% |
| Mujeres: | 50,84% |
| Menores de 30 años: | 27,03% |
| Mayores de 45 años: | 27,75% |
| Parados de larga duración: | 3,10% |
| Personas con discapacidad: | 0,78% |
| Extranjeros: | 28,86% |
| Indefinidos | 12,27% |
| Temporales | 87,73% |

De los desempleados el 65% son mujeres, sin embargo, las tasas de contratación están equilibradas. Los menores de 30 años tienen una tasa de desempleo significativamente inferior a la de otras ocupaciones, ya que en ésta se requiere experiencia, y los mayores de 45 años representan casi la mitad de los parados. La presencia de extranjeros como demandantes de esta ocupación, es muy superior a la media (14,15%). La tasa de cobertura es más alta que la general.

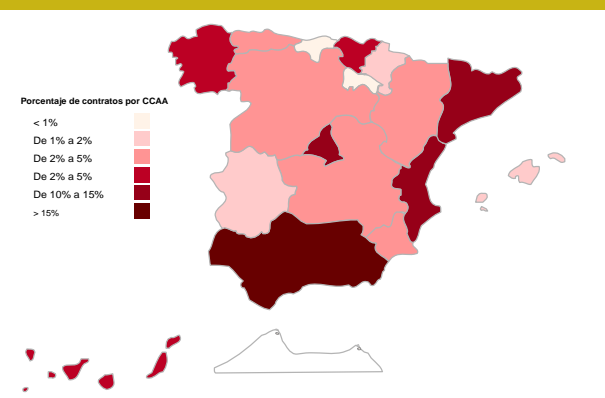
Destaca en esta ocupación la tasa de estabilidad en el empleo que es superior a la media (7,69%) y la contratación de extranjeros que supera a ésta en casi diez puntos. La distribución por edades, al igual que por sexos, es bastante homogénea, aunque predomina la contratación de entre 30 y 45 años. Los parados de larga duración y las personas con discapacidad tienen similar participación que en otras ocupaciones, o sea poca en general.

Localización de los demandantes parados



Andalucía acumula el 21,31% de los desempleados españoles. Tras ella la Comunitat Valenciana (12,90%), Cataluña (11,28%) y Madrid (10,27%), seguidas por Canarias, con el 8,27% del paro registrado.

Localización de los contratos



Una distribución similar se observa en la contratación. Destaca Andalucía, con el 20,18%. A continuación se encuentran, en cuanto a registro de contratos, Cataluña (13,89%), Madrid (11,20%), Com. Valenciana (10,87%) y Canarias (7,26%).

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto, se desarrollan los distintos aspectos del puesto de trabajo ofrecido y del perfil requerido al candidato, así como de la empresa que presenta la oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios Web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra (150 ofertas recogidas), el 63% procede de portales de empleo privados, el 30% de portales de distintos servicios públicos de empleo, y el resto de las webs de las propias empresas ofertantes. Con carácter general, la oferta se publicita con denominaciones muy comunes (cocinero, cocinero/a) y en la mayoría de ellas se le añade una coetilla en la que se especifica alguna característica específica del

puesto, tal como “cocinero con experiencia” o “cocinero para taberna gastronómica”, “cocinero para hotel”, etc. En muchos casos, se presenta la oferta para el puesto de trabajo indicando la categoría profesional (jefe de cocina, cocinero) alguna de las cuales implica formación específica a cargo de la empresa, aunque en general, se accede a esta profesión con una formación profesional, reglada o no, y/o experiencia.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|------------------------------|---|
| Temporal: 29% | En el 44% de las ofertas no consta el tipo de contrato que proponen. Cuando se refleja lo hace en la proporción señalada. De los contratos inicialmente temporales se insinúa continuidad en la empresa en un 70% de los casos. |
| Indefinido: 26% | |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 83% | En la inmensa mayoría de las ofertas analizadas (83%) se requiere del candidato una jornada completa y se matiza el cómo se ha de distribuir el tiempo de trabajo: un 29% pide jornada partida, un 18% a turnos, un 7% pide disponibilidad horaria, similar porcentaje a quienes se les pide que trabajen en horario de mañana o tarde, etc. Condición ésta muy importante en esta profesión y con un amplio abanico de opciones. |
| Tiempo parcial: 17% | |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 17/33.000 €/año | Aunque en el 38% de las ofertas no se hace público el salario que se ofrece, cuando se hace, es en el rango señalado. Un 7% señala que lo que marque el convenio y un importante 13% propone un salario “a convenir” entre las partes. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- Actualmente las competencias que se requieren de un cocinero son muy variadas y complejas, además de ser cocinero. La palabra que más veces se repite es la de **organizar**, se busca una persona que organice, que planifique. Además, que **gestione** y lleve el **control, seguimiento y mantenimiento**. Esto supone que tiene que tener el control de lo que entra, de lo que hay y de lo que sale de la cocina. Si se presentan imprevistos tiene que tomar decisiones con **iniciativa y liderazgo**. El cocinero que se busca, lógicamente, se presume que sabe **cocinar** y por tanto lo que se desea que sea alguien que tome el mando, que se haga cargo.
- Además no es extraño que se le pida cierta actitud **pedagógica** de cara al equipo e incluso ante el cliente, y esto último no deja de ser una proyección **comercial**. De cara al proveedor también desempeña un papel importante, pues no en vano es quien le proporciona la materia prima.
- Pero no se acaban aquí las competencias que se exigen actualmente a un cocinero que se precie. Además se han de tener en cuenta una serie de especialidades, cada vez más concretas y puntuales que requieren del cocinero una **actualización y especialización** constante. Así por ejemplo, se pueden diferenciar tres grandes orientaciones muy concretas: cocinar para colectivos, el menú diario y especialidades o “cocina diferenciada”. Cada una de ellas exige formas de trabajo diferentes. Por otra parte es muy común que se pida especialidad en cocinas nacionales y regionales.
- Cuestiones como la **nutrición, conservación de alimentos, dietética**, la utilización en la cocina de **herramientas y productos** nuevos son competencias que cada vez están más presentes a la hora de contratar a un cocinero.

PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO

Acerca de la persona

- En estas ocupaciones, la oferta no establece unas preferencias definidas en cuanto a edad; de hecho el 75% de la oferta analizada la omite; si acaso, habría una ligera preferencia por las personas con edad comprendida entre los 30 y los 45 años, se busca de experiencia y una mejor adaptación a los exigentes tiempos de trabajo. En cuanto al sexo, al margen de que sea ilegal hacer discriminación por esta razón, no se expresan preferencias, a veces aparece reflejado el género en el nombre de la ocupación (cocinero/a). En la contratación anual ambos sexos se la reparten. En un importante 8% se manifiesta preferencia por el colectivo de personas con discapacidad.
- La residencia del candidato tampoco es un requisito al que se le dé especial importancia, aunque un 25% prefiere que el trabajador resida en la zona.
- Raramente se exige disponibilidad para viajar; se valora más la autonomía y la movilidad que da el carnet de conducir y/o vehículo propio, aunque los porcentajes de ofertas que lo exigen son también bajos.

Formación y experiencia

- Respecto al nivel formativo que se demanda del candidato, predomina la formación profesional, en especial la superior, así aparece en el 41% de los casos. El 29% de las ofertas no hacen constar ninguno específico, probablemente confiándolo a la experiencia del candidato.
- Se requiere estar en posesión del carnet de manipulador de alimentos pues es un imperativo legal.
- En la formación específica, como en parte ya se ha comentado, hay una amplia variedad de especialidades que van desde el producto a la cocina concreta de un determinado lugar, pasando por las preferencias de determinados colectivos, etc. La oferta se mueve entre la generalización y la especialización con un amplio despliegue.
- Contar con experiencia es fundamental en esta profesión. Se exigen entre dos o tres años como mínimo de promedio.

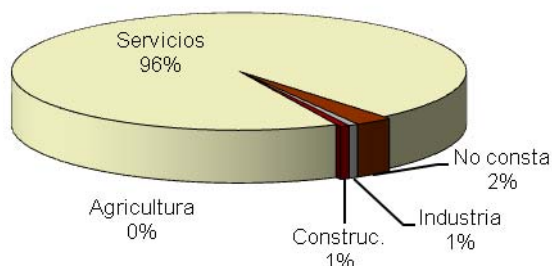
Idiomas-Informática

- En el 84% de las ofertas analizadas no se solicita conocimiento de idiomas. Cuando se requiere idioma extranjero, es el inglés. En algunas ofertas se solicita el dominio del castellano y en otras, la lengua propia de la región (9%). El tema del idioma está bastante condicionado por el nivel de la cocina y su ubicación geográfica.
- Aunque en la inmensa mayoría de las ofertas analizadas no se hace apenas referencia a la informática se ha de tener en cuenta cada vez está más presente en la gestión de una cocina, pensemos en gestiones telemáticas, control de entrada y salida, procesos de análisis de puntos críticos y calidad alimentaria, etc.

Competencias personales

- Este apartado hace referencia a lo que en muchos casos es el factor determinante en los procesos de selección: la actitud del candidato.
- Aunque en muchas ofertas de trabajo no se hace referencia a las cualidades de la persona, si que están presentes en los procesos de selección. En estos empleos se busca gente que sepa trabajar en equipo, responsable, comunicativa, con iniciativa, ordenada, con vocación profesional, que sepa comunicar y sobre todo que tenga presente que detrás está un cliente. Estos requerimientos que pueden parecer poco objetivos, sin embargo son decisivos a la hora de conseguir o no un puesto de trabajo como cocinero.

Sector empresa ofertante



Perfil de la empresa

- El 56% de las ofertas las publica la propia empresa y el resto se hace a través de intermediarios: empresas de selección, empresas de trabajo temporal, agencias o similares.
- Estas ocupaciones se desarrollan en distintas actividades del sector servicios, principalmente en la hostelería en general, u otros como comedores colectivos, residencias, etc.
- Aunque por lo general no se manifiesta el tipo ni el tamaño de la empresa que oferta estos puestos de trabajo; por quienes sí lo hacen se infiere que hay una gran diversidad de tipos y tamaños, con una presencia mayoritaria de la pequeña y mediana empresa.

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

Se relacionan, a título informativo, todas las ocupaciones que comprende el grupo ocupacional ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, y que es el que *circula en el mercado* y que no necesariamente coincide con las denominaciones dadas en los códigos, aunque este no sea precisamente un caso de diferencias significativas. A efectos de registro laboral se encuadran en este grupo ocupacional que comprende ocho ocupaciones.

Ocupaciones que comprende:

5110 Cocineros asalariados

- 51101015 Cocineros de barco
- 51101026 Cocineros, en general
- 51101037 Planchistas (cafetería o restauración)
- 51101048 Preparadores de alimentos infantiles
- 51101059 Preparadores de catering
- 51101060 Preparadores de precocinados y cocinados
- 51101071 Reposteros-pasteleros (hostelería)
- 51101082 Supervisores de catering

Principales Funciones:

Los cocineros planifican, organizan, preparan y cocinan alimentos, de acuerdo con recetas y bajo la supervisión de los jefes de cocina. Trabajan como asalariados en hoteles, restaurantes y otros establecimientos públicos donde se sirven comidas, y en buques, trenes y casas particulares.

CAMAREROS

En esta ficha se presentan las características de la oferta de empleo de la ocupación Camareros asalariados, que están recogidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) con el epígrafe 5120 y que incluye ocho ocupaciones en su máxima desagregación, ver punto 3.

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

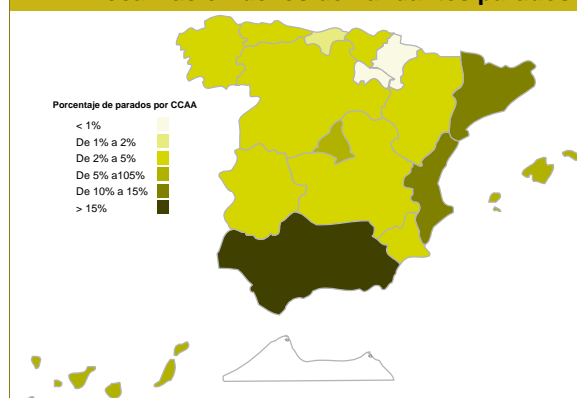
| Perfil de la persona parada | |
|--|--------|
| A 31 de diciembre de 2011, había 155.527 personas paradas registradas en esta ocupación, lo que supone un 10,74% más que el mismo mes del año anterior. | |
| Hombres: | 49,12% |
| Mujeres: | 50,88% |
| Menores de 30 años: | 34,47% |
| Mayores de 45 años: | 23,91% |
| Parados de larga duración: | 24,74% |
| Personas con discapacidad: | 1,06% |
| Extranjeros: | 26,98% |
| Primer empleo: | 7,74% |
| Beneficiarios: | 76,44% |

Tanto en la tasa de demandantes parados como en la tasa de contratación la distribución por sexo está equilibrado. La de jóvenes está por encima de la media, mientras que la de mayores de 45 es inferior a la de otras ocupaciones. El porcentaje de parados de larga duración es bajo, se ha de tener en cuenta la alta rotación en esta ocupación. La presencia de personas con discapacidad es también sensiblemente inferior al promedio, mientras que la tasa de extranjeros es muy superior a la media nacional (14,15%). La tasa de beneficiarios es superior al promedio general.

| Perfil de la persona contratada | |
|--|--------|
| Durante 2011, se registraron 1.266.278 contratos, lo cual representa un crecimiento del 9,91% con respecto al año anterior. Elevada rotación. | |
| Hombres: | 52,59% |
| Mujeres: | 47,41% |
| Menores de 30 años: | 48,79% |
| Mayores de 45 años: | 12,12% |
| Parados de larga duración: | 1,83% |
| Personas con discapacidad: | 0,47% |
| Extranjeros: | 22,59% |
| Indefinidos | 7,39% |
| Temporales | 92,61% |

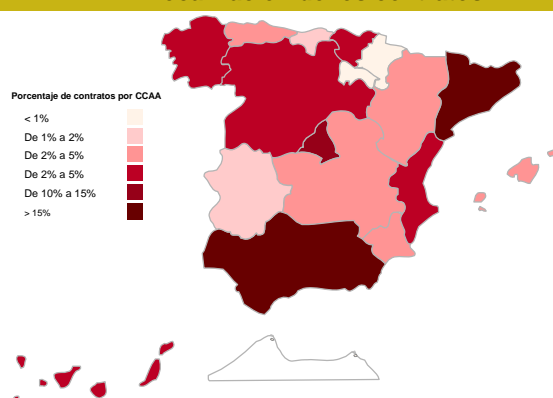
Esta es una ocupación en la que la mitad de la contratación la acaparan los menores de 30 años y en la que destaca también la contratación de extranjeros, ambas se encuentran muy por encima de las medias estatales (38,39% y 19,26% respectivamente). La participación de parados de larga duración y de las personas con discapacidad en la contratación es escasa. La contratación indefinida está en línea con la tasa de estabilidad en promedio. Es una ocupación donde se realizan muchos contratos, muchos de ellos para dar respuesta a eventos puntuales.

Localización de los demandantes parados



Andalucía concentra casi una cuarta parte de los parados registrados en esta ocupación. Cataluña y la Comunitat Valenciana acumulan otro 25%, mientras que Madrid tiene el 9,11% del total.

Localización de los contratos



Andalucía y Cataluña tienen mejor comportamiento en la contratación que en el desempleo, estas dos comunidades junto a Madrid y Com. Valenciana aglutinan el 57,35% de toda la contratación.

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto se desarrollan los distintos aspectos del puesto ofrecido, del perfil requerido al candidato y el de la empresa que presenta la oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios Web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra (119 ofertas recogidas), el 66% procede de portales de empleo privados, el 18% de portales de distintos servicios públicos de empleo, y el resto de las webs de las propias empresas oferentes, sobre todo hoteles. Con carácter general, la oferta se publicita con denominaciones muy comunes (camarero, camarero/a, barman o maitre) y en la mayoría de

ellas se le añade una coetilla en la que se especifica alguna característica específica del puesto, tal como “para restaurante” o “para hotel”, etc. En algunos casos, se presenta la oferta para el puesto de trabajo indicando la categoría profesional (jefe de sala, camarero, etc.) alguna de las cuales conlleva formación específica e inicial a cargo de la empresa.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|-----------------------------|---|
| Temporal: 59% | En el 22% de las ofertas no consta el tipo de contrato que se propone. Con respecto al total de la muestra, los que manifiestan el tipo de contrato que plantean es en el proporción señalada a la izquierda. |
| Indefinido: 19% | |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 86% | La inmensa mayoría de las ofertas pretenden jornadas a tiempo completo con una distribución del tiempo de trabajo en jornadas partidas en un 25% de los casos, también destaca la disponibilidad horaria que se pide al candidato. En estas ocupaciones el factor tiempo de trabajo es muy importante dado el puntual e irregular comportamiento de la actividad. En el 27% de las ofertas con contrato temporal se refleja una promesa de continuidad en la empresa. |
| Tiempo parcial: 14% | |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 9/18.000 €/año | En el 40% de las ofertas no se hace público el salario que se ofrece, un 29% lo fijan en el rango señalado; un 11% propone un salario “a convenir” y un escaso 3% proponen un sueldo fijo más variable. El resto propone otro salario o se remiten al estipulado en el Convenio aplicable. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- La ocupación de camarero/a tiene como principal función la de **servir** comida y bebida a los clientes, por lo que requiere de dos competencias fundamentales para ejercerla: la propia de la ocupación que sería el cómo servir esos productos y la relación y **atención al público**. De aquí que se busque una persona que además de conocer el oficio sea **organizado** y se sepa **planificar**.
- La **atención al cliente** es una competencia clave en esta profesión, está muy presente en las ofertas de estos empleos. Por lo que se buscan personas responsables, sociables, que sepan tratar y asesorar a los clientes buscando su satisfacción y fidelización. La discreción, el buen aspecto, la amabilidad, dinamismo, don de gentes, etc. son aspectos muy valorados en este sector.
- Entre las ofertas recogidas se exigen en unos casos, y se valora en otros, distintas competencias que son muy diversas y que complementan y ayudan a incrementar el grado de empleabilidad de quienes las poseen. Es habitual que el ejercicio de esta profesión implique la realización de tareas aledañas que en buena medida se consideran inherentes al oficio. La preparación de los espacios de trabajo, y que puede ir desde la limpieza y acondicionamiento hasta la decoración. También limita con tareas que pueden ser más propias del cocinero como cierto preparado de comidas, emplatado, presentación, etc. Estamos por tanto, ante una profesión que requiere personas que asuman **flexibilidad en las funciones** y en la **distribución del tiempo de trabajo**. El buen manejo de determinadas **aplicaciones de gestión** es otro de los conocimientos que suelen exigir.

PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO

Acerca de la persona

- En estas ocupaciones, la oferta no establece unas preferencias definidas en cuanto a edad; de hecho el 80% de la oferta analizada la omite; si acaso, habría preferencia por personas jóvenes como luego se puede apreciar en la contratación. En cuanto al sexo, al margen de que es ilegal hacer discriminación por esta razón, no se expresan preferencias, a veces aparece reflejado el género en el nombre de la ocupación (camarero/a), en la contratación está equilibrado.
- La residencia del candidato tampoco es un requisito al que se le dé especial importancia, aunque el 17% solicitan que la persona que aspire al puesto resida en la zona.
- Raramente se exige disponibilidad para viajar; se valora más la autonomía y la movilidad que da el carnet de conducir y/o vehículo propio, aunque los porcentajes de ofertas que lo exigen son también bajos.

Formación y experiencia

- Respecto al nivel formativo que se demanda del candidato, en el 38% de los casos no se hace constar. El 27% piden tener educación secundaria obligatoria finalizada, en otro 33% de las ofertas se requiere formación profesional específica de grado medio o superior, y en menor medida bachiller. La demanda de universitarios es más escasa y se circunscribe a puestos que conllevan una categoría profesional como jefe o encargado.
- Se requiere estar en posesión del carnet de manipulador de alimentos al ser un necesario por imperativo legal. Igualmente se exige, (o valora) una experiencia de en torno a dos años y que sea demostrable, requisito éste muy importante en esta profesión, por lo que el reconocimiento de la misma en estas ocupaciones supondrá un valor añadido para los candidatos.

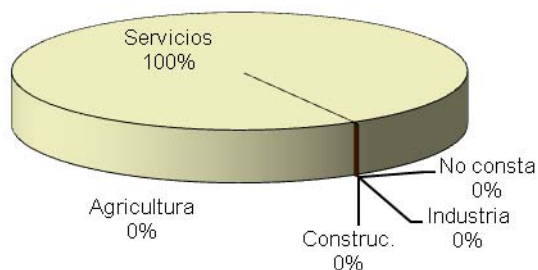
Idiomas-Informática

- En el 56% de las ofertas analizadas se solicita el conocimiento de idiomas. Cuando se requiere idioma extranjero, el inglés es el más demandado (27%) y principalmente con un nivel avanzado o intermedio, requisito éste directamente relacionado con el origen de la clientela; en menor medida se pide alemán y francés. En un 11% de ofertas se solicita el dominio de la lengua castellana, se deduce que se dirigen a candidatos no nacionales, también suele ser requisito la lengua propia de la comunidad autónoma.
- En esta ocupación la informática no es un requisito muy solicitado, cuando se pide se requieren conocimientos de ofimática e Internet a nivel de usuario. Otro asunto es el manejo de los terminales punto de venta (TPV) o de los dispositivos móviles tipo PDA para la toma de comandas, que se ha generalizado su uso.

Competencias personales

- Este apartado hace referencia a lo que en la mayoría de los procesos de selección es el factor determinante que inclina la balanza a favor o en contra: la actitud del candidato ante el trabajo.
- En estos empleos, como en parte ya se ha señalado, se busca gente que sepa tratar al cliente, que tome iniciativas y que sepa trabajar en equipo, que sea responsable, comunicativo, que perseverare y además tenga muy presente que su trabajo siempre ha de estar orientado al cliente. Se trata de una profesión en la que la atención y servicio al cliente está en la base del éxito, máxime en un sector tan competitivo y con bajada de consumo últimamente. Estos requisitos que aluden a la actitud de la persona son decisivos a la hora de conseguir o no un empleo.

Sector empresa ofertante



Perfil de la empresa

- El 56% de las ofertas las publica la propia empresa y un 42% se hace a través de intermediarios, sean empresas de selección, de trabajo temporal, agencias o similares.
- Salvo contadas excepciones, estas ocupaciones se desarrollan en actividades del sector servicios, principalmente en la de *Servicios de comidas y bebidas* y en menor medida *Servicios de alojamiento*.
- El tamaño de la empresa oferente no consta en el 97% de las ofertas. Pero todo indica que el grueso de la oferta las hacen pymes.
- El ámbito de las mismas en su mayoría es local o provincial, concretamente en el 55% de las ofertas analizadas.

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

Se relacionan a título informativo todas las ocupaciones que comprenden los grupos ocupacionales ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados y que por tanto *circula en el mercado*. A efectos de registro se encuadra en algunos de estos grupos agregados a cuatro dígitos.

Ocupaciones que comprende:

5120 Camareros asalariados

- 51201016 Bármanes
- 51201027 Camareros de Barra y/o Dependientes de Cafetería
- 51201038 Camareros de Sala o Jefes de Rango
- 51201049 Camareros, en General
- 51201050 Jefes de Barra o Cafetería
- 51201061 Jefes de Comedor o Maestres de Sala
- 51201072 Jefes de Servicio de Vino
- 51201072 Sumilleres

Principales Funciones:

Los camareros asalariados sirven alimentos y bebidas a los clientes de restaurantes, bares, cantinas, clubes y otros establecimientos comerciales similares, así como en otras instituciones y a bordo de buques y trenes de pasajeros como asalariados. Así mismo sirven bebidas alcohólicas y no alcohólicas a los clientes directamente en la barra o a través de camareros de mesas.

VENEDORES EN TIENDAS Y ALMACENES

A través de este grupo profesional se pretende captar la caracterización de la oferta de empleo destinada a vendedores en tiendas y almacenes, que están clasificados en el CNO-11 en el siguiente grupo:

- Vendedores en tiendas y almacenes (excepto en alimentación)

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

Perfil de la persona parada

A 31 de diciembre de 2011, había **380.254** personas paradas registradas en esta ocupación, lo que supone un 8,41% más que el mismo mes del año anterior.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 13,62% |
| Mujeres: | 86,38% |
| Menores de 30 años: | 33,59% |
| Mayores de 45 años: | 26,56% |
| Parados de larga duración: | 37,12% |
| Personas con discapacidad: | 1,91% |
| Extranjeros: | 7,87% |
| Primer empleo: | 10,97% |
| Beneficiarios: | 58,05% |

Perfil de la persona contratada

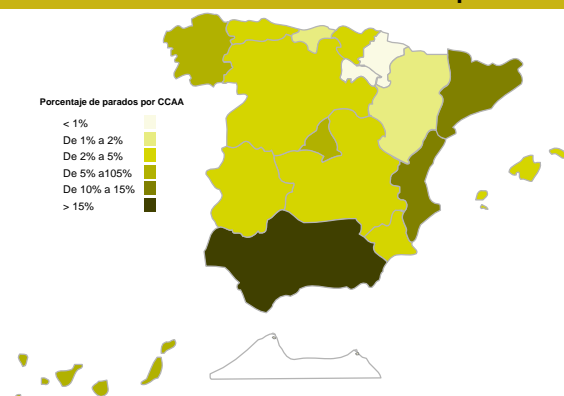
Durante el año 2011, se registraron **763.331** contratos, lo cual representa un decrecimiento del 14,05% con respecto al año anterior.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 26,51% |
| Mujeres: | 73,49% |
| Menores de 30 años: | 58,26% |
| Mayores de 45 años: | 7,85% |
| Parados de larga duración: | 3,49% |
| Personas con discapacidad: | 0,64% |
| Extranjeros: | 14,42% |
| Indefinidos | 14,72% |
| Temporales | 85,28% |

Mientras que otras ocupaciones relacionadas con la venta son tradicionalmente masculinas, en este caso, las mujeres son mayoría, tanto en la tasa de demandantes como en la de contratos. Los parados se concentran en mayor medida en el tramo de 30 a 45 años. Los menores de 30 años tienen una tasa de desempleo superior a la de otras ocupaciones, mientras que la tasa de mayores de 45 años es inferior a la media. El 10,97% del total son demandantes que solicitan empleo por primera vez. El porcentaje de parados beneficiarios de una prestación por desempleo en esta ocupación es inferior a la media.

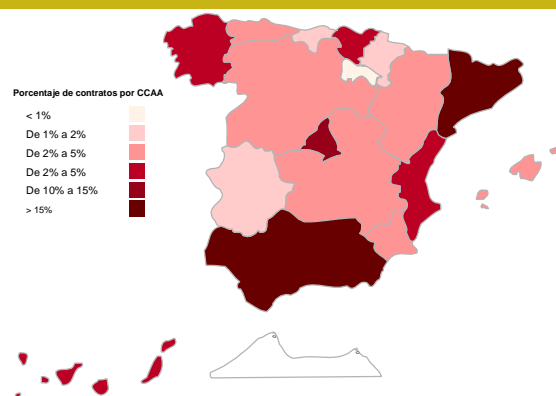
La tasa de contratación de mujeres y jóvenes y la contratación indefinida, cuyos porcentajes están muy por encima de las medias de otras ocupaciones. Esta es una ocupación desempeñada mayoritariamente por mujeres menores de 30 años. Los mayores de 45 tienen una participación muy por debajo de la media (18,83%). Parados de larga duración, personas con discapacidad y extranjeros tienen una presencia sensiblemente inferior a la de otras ocupaciones. La tasa de estabilidad es alta, ya que la contratación indefinida es siete puntos superior a la media.

Distribución de los demandante parados



La distribución geográfica del desempleo muestra la elevada concentración del paro en Andalucía (25,30%), seguida por Cataluña (11,87%) y Valencia (10,60%). Estas comunidades, junto con Madrid, Canarias y Galicia aglutinan el 71,54%.

Distribución de la contratación



Andalucía y Cataluña tienen mejor comportamiento en la contratación que en el desempleo; estas dos comunidades, junto con Madrid, acaparan casi la mitad de toda la contratación registrada en España (49,36%).

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado, el perfil requerido al candidato y el de la empresa que oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

La muestra de 83 ofertas recogidas procede de portales de empleo privados. Con carácter general la oferta se publicita con denominaciones muy comunes como dependiente o vendedor a las que se les añade el tipo de comercio (en

tienda de moda, grandes almacenes, perfumería, electrodomésticos, bricolaje etc.). En algunos casos, se presenta la oferta para el puesto indicando la categoría profesional de ayudante o aprendiz.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|---|--|
| Temporal: 63% Indefinido: 13% | En el 24% de los casos no consta el tipo de contrato. En las ofertas con contratos temporales en un 29% ofrecen promesas de posibilidad de continuidad en la empresa. |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 68% Tiempo parcial: 32% | Un 30% de las ofertas analizadas no especifican la distribución de la jornada. De las que si lo determinan en un 55% es con disponibilidad horaria, un 22% es jornada partida, el resto son jornadas de mañana, tarde o estableciendo turnos. Jornadas determinadas de la actividad comercial que genera esta ocupación. |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: De 8/17.000 €/año | En el 59% de las ofertas no se hace público el salario que se ofrece, de quienes lo hacen un 44% lo fijan en el rango señalado, un 9% por debajo del mismo, y el resto propone un salario fijo más variable o a convenir. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- En el 64% de las ofertas de trabajo analizadas para esta ocupación se cita la palabra "**venta**", dejando claro cuál es la principal competencia de estas ofertas de empleo.
- Las competencias específicas del puesto son por tanto las derivadas de la venta, como **la atención al cliente, asesoramiento, demostración de productos, actividad de cajero, negociar, gestionar y tareas de control y seguimiento**. Sin duda que en estos empleos el factor determinante es la relación con el cliente.
- Otras competencias específicas del puesto, complementarias a las descritas anteriormente, son: **control de stock y de pedidos**, tareas administrativas, **recepción y clasificación** de la mercancía, reposición, mantenimiento de tienda e incluso la limpieza de la misma.

PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO

Acerca de la persona

- Para esta ocupación, la oferta no establece unas preferencias en cuanto a la edad; de hecho el 88% de la oferta analizada la omite; y la escasa oferta que define la preferencia de edad se decanta por personas menores de 30 años. En cuanto al sexo, al margen de que es ilegal hacer discriminación por esta razón, no se expresan preferencias, a veces aparece reflejado en la denominación de la ocupación vendedor/a.
- Tampoco hay una preferencia por determinados colectivos especiales para el empleo, al margen de los jóvenes ya reflejados en la edad.
- Dónde resida el candidato tampoco es un requisito al que se le preste especial importancia, aunque el 25% solicitan que el trabajador resida en la zona.
- Raramente se exige la disponibilidad para viajar, así como vehículo propio y/o carnet de conducir.

Formación y experiencia

- Respecto al nivel formativo que se requiere del candidato pese a que no consta en el 30% de las ofertas analizadas, destacan el 39% en las que se requiere Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y el 23% prefieren titulados en Formación Profesional o Bachiller.
- De las escasas ofertas que requieren una titulación universitaria se trata de vendedores o dependientes de tiendas especializadas, como por ejemplo un dependiente de farmacia en la que como es lógico exigen licenciatura en farmacia, o un dependiente de librería en la que se requiere una licenciatura en historia o bellas artes.
- Se solicita experiencia previa de manera expresa en el 84% de las ofertas haciéndose especial hincapié en este requisito. En alguno de los casos se especifica la experiencia, no solo de ventas en general sino en el mismo sector del puesto ofertado.

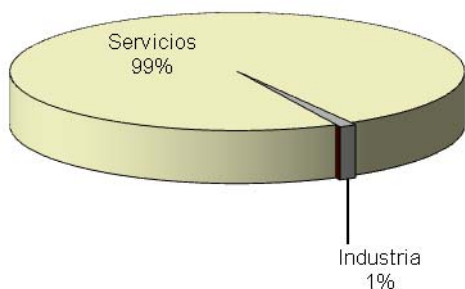
Idiomas-Informática

- En el 71% de las ofertas no se solicita el conocimiento de idiomas. Cuando se requiere idioma extranjero es inglés el más usual y en menor medida alemán, francés, ruso e italiano. En algunas ofertas se solicita el dominio del castellano.
- En esta ocupación la informática no es un requisito muy relevante, aunque en el 16% de las ofertas analizadas piden conocimientos de ofimática e Internet a nivel de usuario y en el 2% a nivel avanzado.

Competencias personales

- Este apartado hace referencia a lo que en muchos casos es el factor determinante de los procesos de selección, las actitudes del candidato.
- Aunque si bien es cierto que todavía muchas ofertas de trabajo al publicitarlas omiten estas cuestiones, luego están presentes en los procesos de selección. En estos empleos se busca gente que sepa tratar al cliente, educada, con buena presencia y elegancia, responsable, comunicativo, dinámico, sociable, capaz de trabajar en equipo y de planificar y organizar su trabajo. Estos requerimientos que pueden parecer poco objetivos son decisivos para conseguir o no un puesto de trabajo.

Sector empresa ofertante



Perfil de la empresa

- El 47% de las ofertas las publicita la propia empresa, el 28% se hace a través de intermediarios ya sean empresas de trabajo temporal, de selección o similares y el 25% restante no se especifica quien las publicita
- En las tres cuartas partes de las ofertas la actividad económica de la empresa del puesto de trabajo ofertado es de "comercio al por menor excepto de vehículos de motor y motocicletas".
- Apenas se especifica en las ofertas el tamaño de la empresa ofertante, y quien lo hace se corresponde con empresas de gran tamaño de ámbito nacional e incluso internacional.

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

Se relacionan a título informativo todas las ocupaciones que comprenden los grupos ocupacionales ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados y que por tanto *circula en el mercado*. A efectos de registro se encuadra en algunos de estos grupos agregados a cuatro dígitos.

Ocupaciones que comprende:

5220 Vendedores en tiendas y almacenes (excepto alimentación)

- 52201013 Dependiente artículos de deporte, caza y pesca
- 52201024 Dependiente artículos de ferretería
- 52201035 Dependiente artículos de fotografía, cine y vídeo
- 52201046 Dependiente artículos de regalo
- 52201057 Dependiente calzado y artículos de piel
- 52201079 Dependiente de comercio, en general
- 52201080 Dependiente de componentes electrónicos y/o informática
- 52201091 Dependiente de electrodomésticos
- 52201101 Dependiente de estanco
- 52201110 Dependiente de farmacia
- 52201121 Dependiente de floristería
- 52201121 Floristas
- 52201143 Dependiente de grandes superficies
- 52201154 Dependiente de herboristería
- 52201165 Dependiente de instrumentos musicales
- 52201176 Dependiente de juguetería
- 52201187 Dependiente de librería y papelería
- 52201198 Dependiente de material clínico, quirúrgico y ortopédico
- 52201204 Dependiente material Óptica e instrumentos de precisión
- 52201213 Dependiente de muebles y artículos de decoración
- 52201222 Dependiente de numismática y filatelia
- 52201240 Dependiente de peletería
- 52201251 Dependiente de perfumería y droguería
- 52201295 Dependiente recambios y accesorios Automóvil
- 52201307 Dependiente de relojería y joyería
- 52201316 Dependiente reproducción de documentos (fotocopias)
- 52201325 Dependiente de ropa de hogar
- 52201334 Dependiente de tejidos y prendas de vestir

Principales Funciones:

Los dependientes en tiendas y almacenes venden una gama de productos y servicios por sí mismos al público o en nombre de establecimientos de venta al por mayor y por menor y explican las funciones y cualidades de dichos productos y servicios.

AUXILIARES DE ENFERMERÍA

A través de este grupo o subgrupo profesional se pretende captar la caracterización de la oferta de empleo destinada a auxiliares de enfermería en un sentido amplio, que están clasificados en el CNO-11 en los siguientes grupos:

- Auxiliares de enfermería hospitalaria
- Auxiliares de enfermería de atención primaria

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

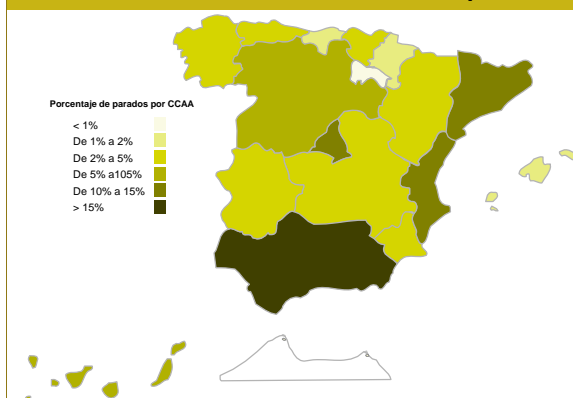
| Perfil de las personas paradas | |
|---|--------|
| A 31 de diciembre de 2011, había 48.135 personas paradas registradas en esta ocupación, lo que supone un 10,86% más que el mismo mes del año anterior. | |
| Hombres: | 6,34% |
| Mujeres: | 93,66% |
| Menores de 30 años: | 21,16% |
| Mayores de 45 años: | 37,34% |
| Parados de larga duración: | 33,04% |
| Personas con discapacidad: | 2,56% |
| Extranjeros: | 8,11% |
| Primer empleo: | 7,57% |
| Beneficiarios: | 59,16% |

| Perfil de la persona contratada | |
|--|--------|
| Durante el año 2011, se registraron 240.875 contratos, lo cual representa un decremento del 9,92% con respecto al año anterior. | |
| Hombres: | 11,29% |
| Mujeres: | 88,71% |
| Menores de 30 años: | 36,31% |
| Mayores de 45 años: | 23,94% |
| Parados de larga duración: | 1,95% |
| Personas con discapacidad: | 0,98% |
| Extranjeros: | 10,24% |
| Indefinidos | 4,22% |
| Temporales | 95,78% |

Ocupación en la que nueve de cada diez desempleados son mujeres. Los mayores de 45 años es uno de los grupos que tiene más dificultades para incorporarse de nuevo al mercado de trabajo, a pesar de tener la experiencia que les falta a los jóvenes. En esta ocupación, la presencia de personas con discapacidad es poco significativa y la de extranjeros es sensiblemente inferior a la de otras ocupaciones. El número de parados de larga duración es inferior al del resto de ocupaciones, debido, en parte, a que es una ocupación en la que existe más rotación de trabajadores.

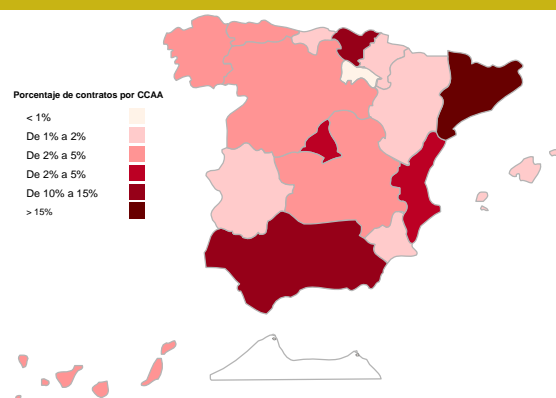
Esta es una profesión eminentemente femenina, con una tasa de contratación muy por encima de la media. Destaca la tasa de estabilidad más de tres puntos por debajo de la media estatal (7,69%). En la distribución de los contratos por edades, el porcentaje de los realizados a jóvenes es superior al de los mayores de 45 años, aunque la tasa de contratación de los mayores es superior a la media. La contratación de parados de larga duración es escasa, al igual que la de extranjeros que es inferior (19,26%).

Distribución de los demandantes parados



Andalucía (22,11%), Cataluña (13,51%), Comunitat Valenciana (13,35%) y Madrid (10,20%) concentran casi tres quintas partes del desempleo registrado en esta ocupación.

Distribución de la contratación



Cataluña (27,64%), Andalucía (13,65%), País Vasco (10,31%), Madrid (9,86%) y Comunitat Valenciana (7,62%), representan el 69,08% de la contratación estatal de esta ocupación.

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado, el perfil requerido al candidato y el de la empresa que oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada, en este caso, en sitios web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra de 98 ofertas recogidas, el 72% procede de portales de empleo privados, tanto generalistas como especializados en el ámbito de esta profesión. Las ofertas se publicitan bajo la denominación general de *Auxiliar de enfermería* seguida del ámbito sanitario del trabajo. Así, dada la diversidad de actividades sanitarias existe gran variedad de ofertas en diferentes especialidades: *geriátrica, odontología, quirófano, estética...* Destacan las ofertas de estos profesionales en

actividades hospitalarias o similares, ya que en este ámbito suponen el 67% del total de ofertas estudiadas, y dentro de ellas destaca mayoritariamente el ámbito geriátrico. Las ofertas suelen especificar la categoría profesional que lleva implícita la profesión -ayudante, auxiliar y especialistas- En el 30% de los casos se detectan ofertas de más de un puesto y sólo el 6% de las mismas especifican formación a cargo de la empresa.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|---|---|
| Temporal: 61% Indefinido: 15% | En un significativo 23% de los casos no consta el tipo de contrato. |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 77% Tiempo parcial: 23% | El trabajo ofertado es puntual y para trabajar a tiempo completo, independientemente de la rotación que en el 10% de las ofertas se traduce en una promesa de continuidad en la empresa. En la mayoría de las ofertas analizadas la distribución de la jornada no consta, si bien destaca la jornada a turnos con un 24 seguida de requerimientos de disponibilidad horaria con el 15%. |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 9/18.000 €/año | El 63% de las ofertas no hacen público el salario que se ofrece y el 76% de los que lo hacen lo fijan en el rango señalado. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- En las ofertas de trabajo analizadas para este subgrupo profesional que hemos denominado *Auxiliares de enfermería*, se detecta que las competencias específicas requeridas son las propias de los servicios complementarios de la asistencia sanitaria, requiriendo la supervisión de un profesional sanitario (médico/a-enfermero/a).
- Las palabras **atención, asistencia y apoyo** al paciente son el denominador común de las ofertas y explicitando las funciones básicas sobre las que giran las competencias requeridas a estos trabajadores, siempre en función del Servicio Sanitario que oferte el puesto.
- En el ámbito geriátrico se requiere la ayuda en las actividades básicas de la vida diaria de los mayores, con conocimiento de **movilización/posturas** y del **aseo personal/higiene**.
- Aunque con poca presencia, existen ofertas que requieren la competencia de **organización, planificación y el seguimiento y control** de las tareas.
- También un pequeño número de ofertas especifican que la jornada laboral se tiene que completar con otro tipo de tareas, como las de ayuda en la cocina y en la limpieza o en **tareas administrativas** (agendas de médicos, atención telefónica, citaciones).

| PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO | |
|--|---|
| Acerca de la persona | Formación y experiencia |
| <ul style="list-style-type: none"> No es una oferta que marque preferencias definidas en cuanto a edad. De hecho el 95% de la oferta analizada la omite. Tampoco hay una preferencia por determinados colectivos especiales para el empleo, si acaso alguna dirigida a personas con discapacidad. El 49% de la oferta analizada requiere al candidato residir en la zona de trabajo. No consta la exigencia de disponibilidad para viajar y la petición de carnet de conducir y/o vehículo propio es muy escasa (11% de los casos). | <ul style="list-style-type: none"> Respecto al nivel formativo que se requiere del candidato hay una clara preferencia por el grado medio de formación profesional, así lo hacen saber en el 84% de los casos. La titulación más requerida es la formación profesional de auxiliar de enfermería o atención sociosanitaria. No suele constar requerimientos de formación complementaria y cuando lo hacen destacan la titulación de la formación profesional correspondiente, como imprescindible para ejercer el trabajo. Se pide experiencia previa de manera expresa en el 79% de las ofertas, siendo más de un año la experiencia más exigida. |
| Idiomas-Informática | Competencias personales |
| <ul style="list-style-type: none"> En esta ocupación no se suele hacer referencia a requerimientos de idiomas. El mayor porcentaje especifica la lengua castellana (13%), seguido de cerca por el catalán (10%). Los conocimientos informáticos no son relevantes en esta ocupación. El 90% de las ofertas analizadas no recogen nada a este respecto, y quien lo hace solicita conocimientos de ofimática e internet a nivel de usuario. | <ul style="list-style-type: none"> Aunque si bien es cierto que todavía muchas ofertas de trabajo al publicitarlas omiten estas cuestiones, luego están presentes en los procesos de selección. En estos empleos se busca un auxiliar de enfermería orientado al paciente, que sepa trabajar en equipo, con cierto grado de planificación y organización en sus tareas, junto con una actitud flexible y que favorezca la comunicación con familiares y pacientes. Estos requerimientos que pueden parecer poco objetivos son decisivos para conseguir un puesto de trabajo, además, por supuesto de los que se presumen inherentes al empleo. |

| Sector empresa ofertante | Perfil de la empresa |
|---|--|
| <p>El gráfico muestra la distribución de las ofertas por sector de empresa ofertante. El 100% de las ofertas proviene del sector de Servicios. Los sectores de No consta, Agricultura, Industria y Construcción representan el 0% de las ofertas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> El 45% de las ofertas las publica la propia empresa, el 14% se hace a través de intermediarios, ya sean empresas de selección o agencias de colocación y el 41% restante no especifica quien las publica. La actividad económica de las empresas está claramente especificada en las ofertas, destacándose la actividad sanitaria con el 71% seguida de la asistencia en establecimientos residenciales con el 20%. Sólo el 22% de las ofertas hablan del tamaño de la empresa ofertante, destacándose las de tamaño grande con el 14%. El ámbito de actuación de las empresas suele ser provincial (31%) y en menor medida, local (17%) y nacional (16%), destacándose los grupos hospitalarios y geriátricos. |

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

Se relacionan a título informativo todas las ocupaciones que comprenden los grupos ocupacionales ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados y que por tanto *circula en el mercado*. A efectos de registro se encuadra en algunos de estos grupos agregados a cuatro dígitos.

Se recogen las principales funciones y tareas que de manera estandarizada y en un plano teórico desempeñan quienes trabajan de manera profesional en estos empleos, según notas explicativas de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011.

Ocupaciones que comprende:

5611 Auxiliares de enfermería hospitalaria

- 56111013 Auxiliares de clínica
- 56111013 Auxiliares de enfermería
- 56111013 Técnicos auxiliares de clínica
- 56111022 Auxiliares de enfermería de geriatría
- 56111031 Auxiliares de enfermería de salud mental y toxicomanías
- 56111031 Técnicos auxiliares de psiquiatría
- 56111040 Auxiliares de enfermería en rehabilitación
- 56111040 Encargados de tareas asistenciales y recuperadoras (ETAR)
- 56111059 Auxiliares de enfermería hospitalaria, en general
- 56111059 Técnicos auxiliares de enfermería

5612 Auxiliares de enfermería de atención primaria

- 56121016 Auxiliares de enfermería de atención primaria y/o consultorio médico en general

Principales funciones:

Los auxiliares de enfermería hospitalaria y de atención primaria realizan tareas simples que facilitan las funciones del médico y del enfermero en establecimientos hospitalarios/similares y de atención primaria.

Entre sus tareas se incluye:

- Preparar a los pacientes para su examen o tratamiento;
- Cambiar las sábanas y ayudar a los pacientes en su higiene personal;
- Proporcionar a los enfermos servicios que puedan contribuir a su comodidad y bienestar;
- Distribuir y recoger las bandejas de comida y dar de comer a los pacientes que necesiten ayuda;
- Esterilizar el instrumental quirúrgico o de otra índole;
- Recoger datos clínicos limitados exclusivamente a los termométricos y aquellos otros para cuya obtención haya recibido indicación expresa así como orientación del médico responsable;
- Colaborar con la administración de medicamentos por vía oral y rectal con excepción de la vía parenteral;
- Conocer el manejo de los botiquines para hacer curas sencillas o de urgencia;
- Desempeñar tareas afines;
- Supervisar a otros trabajadores.

TRABAJADORES DE LOS CUIDADOS A LAS PERSONAS

A través de este grupo o subgrupo profesional se pretende captar la caracterización de la oferta de empleo destinada a auxiliares de enfermería en un sentido amplio, que están clasificados en el CNO-11 en los siguientes grupos:

- Trabajadores de los cuidados personales a domicilio
- Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos
- Cuidadores de niños en domicilios

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

Perfil de las personas paradas

A 31 de diciembre de 2011, había **71.885** personas paradas registradas en esta ocupación, lo que supone un 10,16% más que en el mismo mes del año anterior.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 2,51% |
| Mujeres: | 97,49% |
| Menores de 30 años: | 20,82% |
| Mayores de 45 años: | 45,36% |
| Parados de larga duración: | 44,67% |
| Personas con discapacidad: | 4,20% |
| Extranjeros: | 10,88% |
| Primer empleo: | 19,98% |
| Beneficiarios: | 52,43% |

Se trata de una profesión desempeñada sobre todo por mujeres. Los datos nos hablan del escaso peso que tienen los jóvenes como demandantes de esta ocupación si lo comparamos con el porcentaje de mayores de 45 años, cuya tasa está ocho puntos por encima de la media (34,79%), aunque es uno de los grupos que tienen más dificultades para reincorporarse al mercado de trabajo, a pesar de su experiencia. La presencia de personas con discapacidad es superior a la media y la de extranjeros sensiblemente inferior.

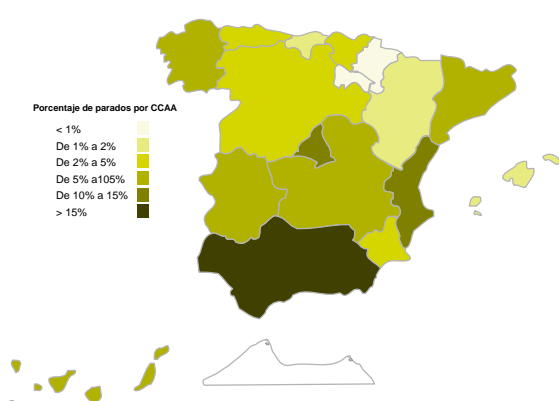
Perfil de la persona contratada

Durante 2011, se registraron **218.723** contratos, lo que representa un descenso del 0,99% con respecto al año anterior.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 6,54% |
| Mujeres: | 93,46% |
| Menores de 30 años: | 29,86% |
| Mayores de 45 años: | 28,28% |
| Parados de larga duración: | 4,13% |
| Personas con discapacidad: | 0,53% |
| Extranjeros: | 8,18% |
| Indefinidos | 5,11% |
| Temporales | 94,89% |

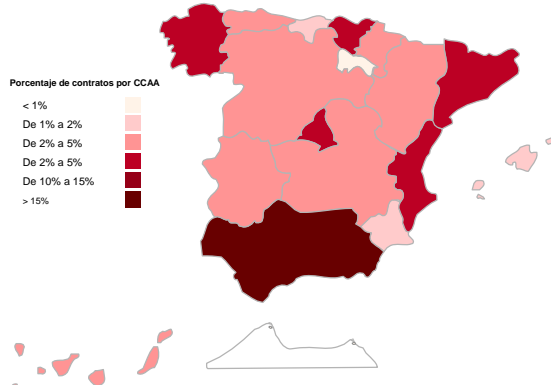
Al igual que sucede en el perfil de desempleo, la ocupación es mayoritariamente femenina. La distribución de los contratos por edades es más homogénea, aunque tiene una ligera ventaja el tramo de edad entre los 30 y 45 años. La contratación de parados de larga duración y la de extranjeros es escasa. En lo que se refiere a estabilidad, ésta ocupación tiene una elevada tasa de temporalidad: de cada cien contratos, solamente cinco son indefinidos.

Distribución de los demandantes parados



Andalucía acumula el 23,87% de parados registrados en esta ocupación, seguido por la Comunitat Valenciana (11,65%) y Madrid (10,83%). La Rioja y Navarra, junto a las ciudades autónomas no alcanzan, cada una, el 0,50% de desempleados.

Distribución de la contratación



El mayor número de contratos realizados a trabajadores de esta ocupación se concentra también en Andalucía (28,03%), que junto con País Vasco (9,11%), Com. Valenciana (8,84%), Cataluña (8,47%), Madrid (7,70%) y Galicia (5,57%) acumulan más del 67%.

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado, el perfil requerido al candidato y el de la empresa que oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada, en este caso, en sitios web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra de 169 ofertas recogidas, el 89% procede de portales de empleo privados. Con carácter general, las ofertas se publicitan con denominaciones comunes de *cuidador*, *auxiliar de ayuda* y *ayudante* seguidas del ámbito de trabajo (domicilio, colegio) o del tipo de persona que van a cuidar (niños/mayores).

Destacan las ofertas de estos profesionales en el ámbito domiciliario (93% del total de ofertas estudiadas) y, dentro de ellas, destaca el cuidado de niños, seguido del cuidado de mayores. Las ofertas suelen especificar la categoría profesional que lleva implícita la profesión, ayudante y auxiliar. No se ofertan puestos en plural y no se especifica formación a cargo de la empresa.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|---|---|
| Temporal: 19% Indefinido: 5% | En un significativo 76% de las ofertas no consta el tipo de contrato que quieren realizar. |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 55% Tiempo parcial: 45% | No se ven grandes diferencias en el tiempo de la jornada laboral teniendo el tiempo parcial casi el mismo peso que el tiempo completo. En la mayoría de las ofertas analizadas, la distribución de la jornada no consta y de las que si lo determinan se destaca la jornada de mañana o requerimientos de disponibilidad horaria. |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 9.000 €/año | El 64% de las ofertas no hacen público el salario que ofrecen y el 38% de los que lo hacen lo fijan en el rango señalado y un 21% propone que sea a convenir. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- En las ofertas de trabajo analizadas para este subgrupo profesional que hemos denominado *trabajadores de los cuidados personales y cuidadores de niños* se detecta que las competencias específicas requeridas son las propias de los servicios personales de acompañamiento, siendo el ámbito domiciliario el más significativo, ya que está presente en el 93% de los casos.
- Las palabras **acompañamiento, cuidado y atención personalizada** al menor/mayor son el denominador común de las ofertas y que explicitan las funciones básicas sobre las que giran las competencias requeridas a estos trabajadores.
- Aunque con poca presencia, existen ofertas que requieren la competencia en la **organización** de las tareas diarias.
- Las ofertas referidas explícitamente al cuidado de personas mayores suelen solicitar conocimientos similares a los requeridos al grupo profesional de los **auxiliares de enfermería**, tales como la movilización y el aseo personal del mayor.
- Algunas ofertas referidas expresamente al cuidado de niños, solicitan el dominio del inglés y conocimientos para **supervisión de las tareas escolares**.
- También un pequeño número de ofertas especifican que la jornada laboral se tiene que completar con otro tipo de tareas, como las de ayuda en la cocina y en la limpieza.

PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO

Acerca de la persona

- No es una oferta que marque preferencias definidas en cuanto a edad. De hecho, el 88% de la oferta analizada omite la edad.
- Existe una preferencia por el colectivo de mujeres para este empleo, puesto que el 44% de los anuncios así lo manifiestan.
- El 60% de la oferta analizada requiere al candidato residir en la zona de trabajo y, aunque la exigencia de disponibilidad para viajar es pequeña (9%), las peticiones de disponer de vehículo propio aumentan ligeramente (12%) y sobre todo se incrementa el disponer de carnet de conducir automóviles (20% de los casos).

Formación y experiencia

- En el 65% de la oferta analizada no constan requisitos de nivel formativo y la que se pronuncia es bastante dispersa, ya que los estudios primarios, la enseñanza secundaria obligatoria, el bachiller y el nivel universitario rondan porcentajes similares.
- No suele constar requerimientos de formación complementaria y cuando lo hacen se destaca la titulación de auxiliar de enfermería para las ofertas del cuidado de mayores.
- Se pide experiencia previa de manera expresa en el 63% de las ofertas, siendo más de un año la experiencia más exigida. El requerimiento de experiencia suele ir acompañado de disponer de referencias demostrables de la misma.

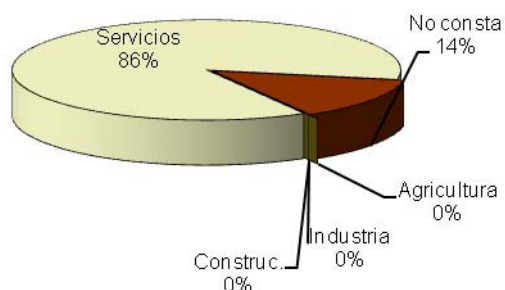
Idiomas-Informática

- En esta ocupación no se suele hacer referencia a requerimientos de idiomas. En el caso de hacerlo, el mayor porcentaje especifica la lengua inglesa con un nivel avanzado, sobre todo en ofertas para el cuidado de niños.
- Los conocimientos informáticos no son relevantes en esta ocupación. El 95% de las ofertas analizadas no recogen nada a este respecto. Alguna oferta para el cuidado de niños solicita conocimientos en el manejo de internet y redes sociales a nivel de usuario.

Competencias personales

- En estos empleos se busca un trabajador de cuidados personales y cuidador de niños muy responsable con la persona que cuida, con cierto grado de iniciativa y seriedad en sus tareas, junto con una actitud sensible y agradable que favorezca la comunicación interpersonal. Estos requerimientos que pueden parecer poco objetivos son decisivos para conseguir un puesto de trabajo, además de los que se presumen inherentes al empleo.

Sector empresa ofertante



Perfil de la empresa

- El 52% de las ofertas las publicita la propia empresa y el 29% se hace a través de intermediarios, ya sean empresas de selección, empresas de trabajo temporal o agencias de colocación.
- Estas ocupaciones se desarrollan principalmente en dos actividades económicas del sector servicios. Principalmente en actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (59%) seguida de actividades relacionadas con el empleo (23%).
- El tamaño de la empresa oferente no consta en el 99% de las ofertas, ya que en muchos casos son hogares. Tampoco consta su ámbito de actuación.

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

Se relacionan a título informativo todas las ocupaciones que comprenden los grupos ocupacionales ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados y que por tanto *circula en el mercado*. A efectos de registro se encuadra en algunos de estos grupos agregados a cuatro dígitos.

Se recogen las principales funciones y tareas que de manera estandarizada y en un plano teórico desempeñan quienes trabajan de manera profesional en estos empleos, según notas explicativas de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011.

Ocupaciones que comprende:

5710 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio

- 57101013 Asistentes domiciliarios
- 57101013 Auxiliares de ayuda a domicilio

5721 Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos

- 57211015 Cuidadores de guardería infantil
- 57211015 Cuidadores de centro de educación infantil
- 57211024 Cuidadores-acompañantes de autobús escolar
- 57211033 Vigilantes de comedor escolar
- 57211033 Cuidadores de comedor escolar

5722 Cuidadores de niños en domicilios

- 57221018 Cuidadores de niños en domicilio

Principales funciones:

Los **trabajadores de los cuidados personales a domicilio** prestan cuidados personales rutinarios y ayudan en actividades de la vida diaria a personas que requieren de este tipo de asistencia debido a la edad, enfermedad, lesiones u otro tipo de indisposición física o mental en casas particulares o en otras unidades residenciales independientes.

Entre sus tareas se incluye:

- Asistir a las personas que requieren cuidados personales o terapéuticos en tareas como la limpieza, comer o vestirse, movilidad física y el ejercicio, la comunicación y la toma oral de medicamentos y cambios de vendajes, generalmente de acuerdo con planes de cuidados establecidos por profesionales de la salud;
- Mantener el registro sobre cuidados personales, cambio en las condiciones y respuesta a los cuidados y tratamientos; informar o dar referencias a profesionales de la salud de los servicios sociales;
- Colocar y levantar a personas con dificultades de movilidad física y ayudarles a moverse en sillas de ruedas y vehículos de motor;
- Prestar a los pacientes y familiares apoyo emocional, información y consejo en aspectos como higiene, nutrición, ejercicio, cuidado de los niños o adaptación a la incapacidad o a la enfermedad;
- Mantener la higiene en el entorno de los clientes como por ejemplo el cambio de sábanas o la limpieza de la ropa, los platos y la vivienda;
- Prestar ayuda psicológica del tipo de conversación o lectura en voz alta;
- Planificar, realizar las compras, preparar o servir comidas que se adapten a los requisitos nutricionales o dietas que se han prescrito;
- Prestar apoyo a los padres y cuidados a los recién nacidos durante el periodo posparto;
- Programar y acompañar a los clientes a las citas con el médico y otros profesionales o realizar otras tareas.

Los **cuidadores de niños en guarderías/centros o en domicilios** cuidan y vigilan a niños, ya sea antes o después de la escuela, en vacaciones o diariamente, en guarderías/centros educativos o en domicilios.

Entre sus tareas se incluye:

- Ayudar a los niños a bañarse, vestirse y comer;
- Jugar con los niños o entretenerles leyendo o contando cuentos en guarderías;
- Ayudar a preparar materiales y objetos para actividades educativas y recreativas;
- Controlar la conducta de los niños y orientar su desarrollo social;
- Mantener la disciplina y recomendar o adoptar otras iniciativas para controlar la conducta de los niños;
- Observar y vigilar sus juegos;
- Llevar registros de cada uno de los niños, incluyendo observaciones e información diarias sobre sus actividades, comidas que han tomado y medicamentos que han recibido;
- Llevar a los niños a la escuela y recogerlos o sacarlos a pasear o recrearse.

PELUQUEROS Y ESPECIALISTAS EN TRATAMIENTOS DE ESTÉTICA

En esta ficha, se presentan las características de la oferta de empleo del grupo que aglutina las ocupaciones relacionadas con peluquería y estética y otros servicios personales, recogidos en el CNO-11:

- Peluqueros
- Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

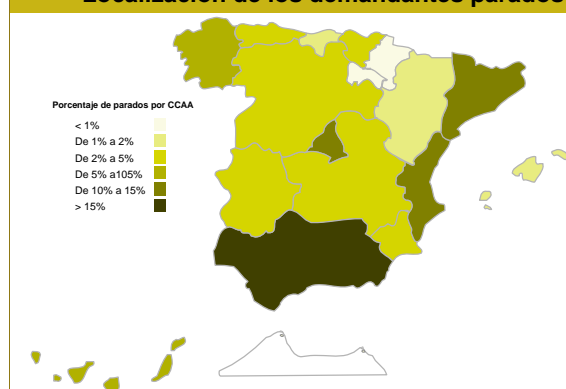
| Perfil de la persona parada | |
|---|--------|
| A 31 de diciembre de 2011, había 47.871 personas paradas registradas en esta ocupación, lo que supone un 8,86% más que en el mismo mes del año anterior. | |
| Hombres: | 5,30% |
| Mujeres: | 94,70% |
| Menores de 30 años: | 43,22% |
| Mayores de 45 años: | 18,70% |
| Parados de larga duración: | 33,58% |
| Personas con discapacidad: | 1,57% |
| Extranjeros: | 8,29% |
| Primer empleo: | 16,70% |
| Beneficiarios: | 54,78% |

Se trata de una ocupación tradicionalmente femenina, en la que los jóvenes tienen una tasa de desempleo significativamente superior a la de otras ocupaciones, no obstante, la tasa de contratación es muy alta y está muy por encima de la media; en parte, porque es una ocupación que tiene un largo periodo de prácticas. El porcentaje de desempleados mayores de 45 años es alto. La presencia de discapacitados y extranjeros es sensiblemente inferior al resto de ocupaciones, al igual que los parados de larga duración.

| Perfil de la persona contratada | |
|---|--------|
| Durante el año 2011, se registraron 83.820 contratos, lo que representa un crecimiento del 3,54% con respecto al año anterior. | |
| Hombres: | 12,29% |
| Mujeres: | 87,71% |
| Menores de 30 años: | 58,45% |
| Mayores de 45 años: | 6,85% |
| Parados de larga duración: | 3,69% |
| Personas con discapacidad: | 0,41% |
| Extranjeros: | 14,93% |
| Indefinidos | 17,52% |
| Temporales | 82,48% |

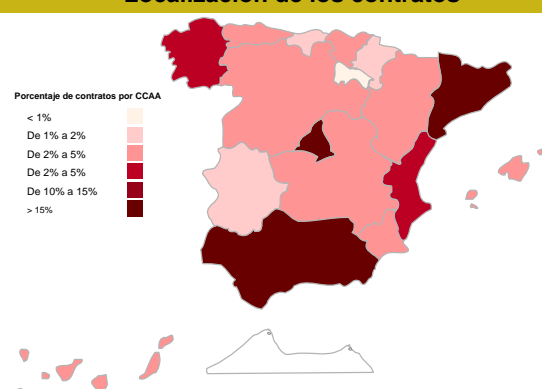
La alta tasa de estabilidad en el empleo está muy por encima de la media (7,69%). Esta es una ocupación desempeñada mayoritariamente por mujeres y jóvenes. La contratación de parados de larga duración es similar al resto de ocupaciones, mientras que la presencia de personas con discapacidad y de extranjeros es inferior. Los hombres presentan un porcentaje más alto en la contratación que en la demanda.

Localización de los demandantes parados



Andalucía acumula más de una cuarta parte de los desempleados inscritos en esta ocupación (28,23%). Le siguen la C. Valenciana, Cataluña y Madrid que aglutinan, cada una de ellas, más de un 11% de los parados de esta ocupación en el ámbito estatal.

Localización de los contratos



Más de la mitad de los contratos registrados en toda España se localizan en Madrid (17,38%), Andalucía (16,68%) y Cataluña (16,58%). Por debajo del 2% de la contratación, se encuentran Cantabria, Extremadura, La Rioja, Navarra, Ceuta y Melilla.

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto, se desarrollan los distintos aspectos del perfil requerido al candidato y el de la empresa que presenta la oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios Web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra (232 ofertas recogidas), el 75% procede de portales de empleo privados y el resto, de portales de distintos servicios públicos de empleo. Con carácter general, la oferta se publicita con denominaciones muy comunes (peluquero, esteticien, esteticista) a las que se añaden especialidades como (manicurista, masajista, operador de láser, técnico en

fotodepilación, cosmetóloga). En muchos casos, se presenta la oferta para el puesto de trabajo indicando la categoría profesional (aprendiz, auxiliar, ayudante, oficial, encargado, formador) alguna de las cuales implica formación específica a cargo de la empresa, aunque, en general, se accede a esta profesión con una formación profesional, reglada o no.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|---|--|
| Temporal: 50% Indefinido: 26% | En el 19% de las ofertas no consta el tipo de contrato. Un 3% propone una relación mercantil en la prestación del servicio. |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 75% Tiempo parcial: 25% | Son ocupaciones que requieren un periodo largo de prácticas, por lo que es normal que el contrato temporal tenga importancia, sin embargo es una ocupación con una alta estabilidad en el empleo. En el 14% de las ofertas, se refleja la promesa de continuidad en la empresa que realiza el primer contrato. En la mayoría de las ofertas analizadas, la distribución de la jornada no consta, aunque en un 13% se solicita disponibilidad horaria, condición que es requerida para la atención al cliente. |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 9/18.000 €/año | En la mitad de las ofertas, no se hace público el salario que se ofrece, un 15% lo fijan en el rango señalado, un 11% propone convenir el salario a percibir y el 10% proponen un sueldo fijo más variable. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- Aunque en la mayoría de las ofertas no se especifican las principales competencias, todo indica que se da por supuesto que el profesional conoce las funciones y las tareas que tiene que desempeñar. Solamente se matizan, cuando se requiere dominar una especialidad en concreto: **peinar, cortar, teñir, manicura, tratamiento facial**, etc.
- Además, se suelen requerir otras competencias específicas que, aunque aparentemente no corresponden propiamente con esta ocupación, sí están muy presentes en los requisitos como: la orientación a la **venta**, la capacidad de **organización**; en menor medida, se pide que sepan **planificar, gestionar, resolver conflictos y formar**.
- Las competencias más específicas del puesto son muy variadas debido a que estas ocupaciones están constantemente introduciendo nuevas técnicas, materiales (esmalte, porcelana, acrílico, gel) y aparatos (láser, fotodepilación, cavitación, radiofrecuencia) que requieren formación y aprendizaje permanente.

PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO

Acerca de la persona

- En estas ocupaciones, la oferta no establece unas preferencias definidas en cuanto a edad; de hecho el 92% de la oferta analizada la omite; si acaso, habría una ligera preferencia por las personas menores de 30 años. En cuanto al sexo, al margen de que es ilegal hacer discriminación por esta razón, no se expresan preferencias, a veces aparece reflejado el género en el nombre de la ocupación (peluquera/o).
- De los colectivos especiales para el empleo, el más representado son las mujeres que acaparan el 32% de las ofertas.
- La residencia del candidato tampoco es un requisito al que se le dé especial importancia, aunque el 22% solicitan que el trabajador resida en la zona.
- Raramente se exige disponibilidad para viajar; se valora más la autonomía y la movilidad que da el carnet de conducir y/o vehículo propio, aunque los porcentajes de ofertas que lo exigen son también bajos.

Formación y experiencia

- Respecto al nivel formativo que se requiere del candidato, como es lógico, se prefiere titulados de formación profesional, así lo hacen saber en el 41% de los casos. Por otro lado, en el 38% de las ofertas no se indica expresamente este requisito. Más que solicitar una titulación específica, se piden conocimientos y experiencia en determinadas técnicas, materiales y aparatos.
- Solicitan una formación profesional reglada de grado medio o superior y una formación complementaria que también se puede ir adquiriendo en el puesto de trabajo y que puede suponer una especialización en diferentes técnicas: presoterapia, fotodepilación, depilación láser, dermoabrasión, cavitación, electromodelaje, radiofrecuencia, drenaje linfático, quiromasaje, maquillaje.
- Se pide experiencia de manera expresa en todas las ofertas. Lo que varía es la experiencia mínima que va desde 6 meses hasta cinco años.

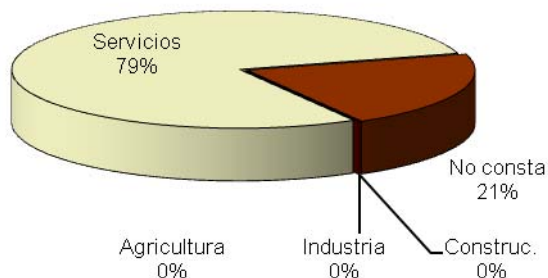
Idiomas-Informática

- En el 81% de las ofertas, no se solicita conocimiento de idiomas. Cuando se requiere idioma extranjero, es el inglés el más solicitado y, en menor medida, el alemán. En algunas ofertas, se solicita el dominio de castellano (6%) y del catalán (4%).
- En estas ocupaciones, la informática no es un requisito muy solicitado; el 5% de ofertas piden conocimientos de informática e Internet a nivel de usuario y solamente el 1%, a nivel avanzado.

Competencias personales

- Este apartado hace referencia a la que, en muchos casos, es el factor determinante en los procesos de selección: las actitudes del candidato.
- Aunque en muchas ofertas de trabajo no se hace referencia a las cualidades de la persona, sí que están presentes en los procesos de selección. En estos empleos se busca gente que sepa tratar al cliente, trabajar en equipo, responsable, comunicativa, con iniciativa, que además tenga muy presente que su trabajo tiene que estar orientado a unos resultados. Estos requerimientos que pueden parecer poco objetivos, sin embargo son decisivos a la hora de conseguir un empleo.

Sector empresa ofertante



Perfil de la empresa

- El 54% de las ofertas las publicita la propia empresa y un 40% a través de intermediarios: empresas de selección, empresas de trabajo temporal, agencias o similares. En un 25% de las ofertas, consta que han utilizado los servicios públicos de empleo para presentar sus ofertas.
- Estas ocupaciones se desarrollan en distintas actividades del sector servicios, principalmente en la de otros servicios personales (92%), aunque también se puede encontrar en actividades como comercio, servicios de alojamiento, educación, sanidad, actividades asociativas y actividades relacionadas con el empleo.
- El tamaño de la empresa oferente no consta en el 96% de las ofertas, ya que en la mayoría de los casos son empresas de menos de diez trabajadores o autónomos. Las empresas suelen ser de ámbito local o provincial. Un 9% eran nacionales.

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

A título informativo, se relacionan todas las ocupaciones comprendidas en estos grupos ocupacionales, ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado, es el que aparece en las ofertas encontradas en los portales de empleo consultados y, por tanto, circula en el mercado. A efectos de registro, hay que encuadrar las ocupaciones en alguno de estos grupos agregados a cuatro dígitos.

Ocupaciones que comprende:

5811 Peluqueros

- 58111019 Peluqueros de caballeros
- 58111028 Peluqueros de señoras
- 58111037 Peluqueros unisex

5812 Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines

- 58121012 Bañeros (balnearios/saunas/baños turcos)
- 58121021 Caracterizadores
- 58121030 Esteticistas
- 58121049 Estilistas
- 58121058 Maquilladores

Funciones:

Los peluqueros cortan, tiñen, peinan u ondulan el cabello, afeitan o recortan la barba y el bigote y aplican tratamientos al cuero cabelludo.

Los especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines aplican tratamientos de belleza, cosméticos y maquillaje y prestan otras clases de cuidados para mejorar la apariencia personal.

PERSONAL DE SEGURIDAD PRIVADA

En esta ficha se presentan las características de la oferta de empleo de los grupos ocupacionales que aglutinan las ocupaciones de vigilancia y seguridad privadas relacionadas en el CNO-11 en los siguientes grupos:

- Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados
- Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados

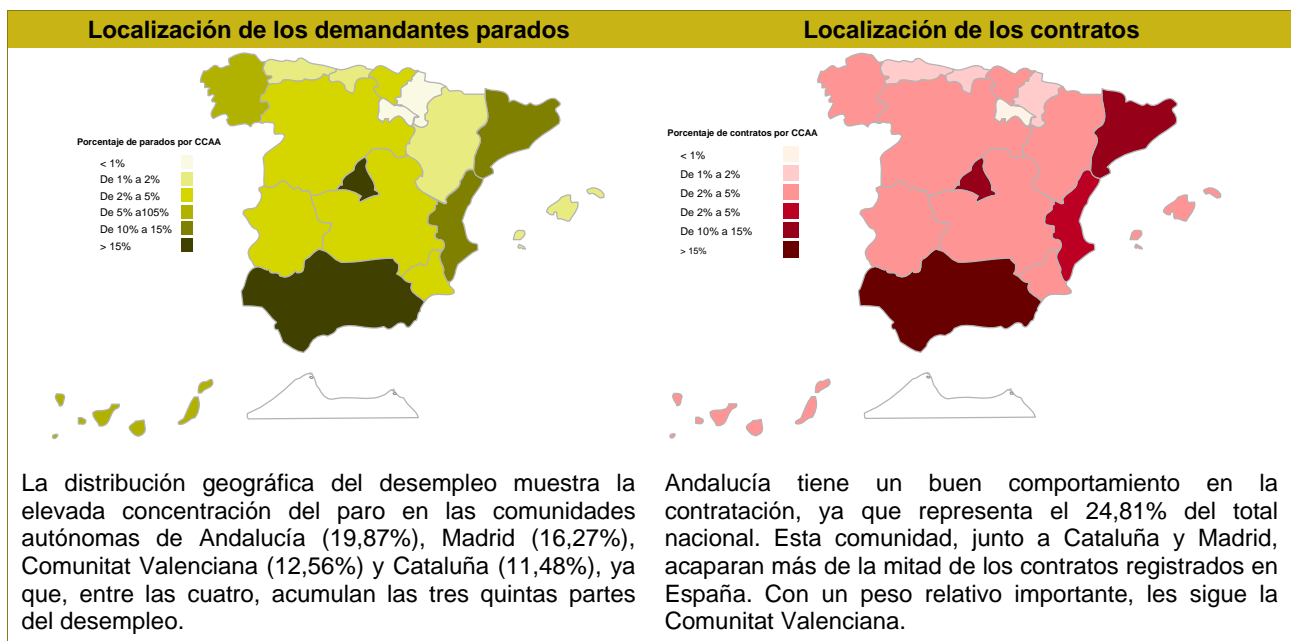
1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

| Perfil de la persona parada | |
|---|--------|
| A 31 de diciembre de 2011, había 30.896 personas paradas registradas en esta ocupación, lo que supone un 10,37% más que el mismo mes del año anterior. | |
| Hombres: | 84,19% |
| Mujeres: | 15,81% |
| Menores de 30 años: | 14,05% |
| Mayores de 45 años: | 46,82% |
| Parados de larga duración: | 40,06% |
| Personas con discapacidad: | 6,27% |
| Extranjeros: | 16,77% |
| Primer empleo: | 4,48% |
| Beneficiarios: | 71,97% |

Ésta ha sido una de las ocupaciones tradicionalmente masculinas a la que se han ido incorporando las mujeres paulatinamente. El mayor porcentaje de desempleados se concentra en el colectivo de mayores de 45 años. Los jóvenes tienen una tasa de desempleo inferior a la de otras ocupaciones, aunque la tasa de contratación está muy por debajo de la media. La presencia de personas con discapacidad y extranjeros es sensiblemente superior al promedio, con los parados de larga duración ocurre algo similar.

| Perfil de la persona contratada | |
|---|--------|
| Durante el año 2011, se registraron 122.809 contratos, lo que representa un decrecimiento del 23,36% con respecto al año anterior. | |
| Hombres: | 83,66% |
| Mujeres: | 16,34% |
| Menores de 30 años: | 30,34% |
| Mayores de 45 años: | 21,43% |
| Parados de larga duración: | 4,35% |
| Personas con discapacidad: | 3,18% |
| Extranjeros: | 11,39% |
| Indefinidos | 8,85% |
| Temporales | 91,15% |

Se trata de una ocupación eminentemente masculina. En la distribución de los contratos por tramos de edad, los menores de 30 años y los mayores de 45 están subrepresentados. La tasa de estabilidad en el empleo es ligeramente superior a la del resto de ocupaciones (7,69%). La contratación de parados de larga duración y de personas con discapacidad es mayor que en otras ocupaciones, mientras que la presencia de extranjeros es inferior a la media.



2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto, se desarrollan los distintos aspectos del perfil requerido al candidato y el de la empresa que presenta la oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios Web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra (138 ofertas recogidas), el 85% procede de portales de empleo privados y el resto, de portales de distintos servicios públicos de empleo. Con carácter general, la oferta se publicita con denominaciones muy comunes (Vigilante de seguridad,) a las que se añaden especialidades como (vigilante nocturno, vigilante de incendios, vigilante armado, vigilante de

seguridad para discoteca, vigilante de seguridad para tiendas de alimentación). En muchos casos, se presenta la oferta para el puesto de trabajo indicando la categoría profesional (Auxiliar de vigilancia, Jefe de seguridad) alguna de las cuales implica formación específica a cargo de la empresa, ya que no existe formación reglada para esta ocupación

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|-----------------------------|--|
| Temporal: 52% | En el 20% de las ofertas no consta el tipo de contrato. De los mencionados en la oferta, el más utilizado es el temporal a tiempo completo (46%) |
| Indefinido: 27% | |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 91% | En el 51% de las ofertas nos consta la jornada laboral. El tipo de jornada más solicitada es la de turnos (24%) y la disponibilidad horaria (11%) Las jornadas de mañana y noche están equiparadas en número de ofertas. |
| Tiempo parcial: 9% | |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 9/33.000 €/año | No se ha encontrado ninguna oferta que dé información sobre el salario que se ofrece al candidato. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- En el 69% de las ofertas de empleo analizadas, no se especifican las competencias requeridas, a pesar de que son ocupaciones que no tienen formación profesional reglada.
- Las competencias vienen definidas en la legislación aplicable (Ley 23/92 de Seguridad Privada y Real Decreto 2364/1994 que desarrolla el Reglamento de Seguridad Privada). Las personas que deseen acceder a la profesión tienen que acreditar estar en **posesión del Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO)** o equivalente y superar **un curso de 180 horas lectivas** como mínimo, con carácter previo a la superación de las **pruebas de habilitación** que establece el Ministerio del Interior y que posibilitan la obtención de la Tarjeta de Identidad Profesional, necesaria para el ejercicio de la profesión, pruebas que también deben superar en caso de querer obtener la habilitación en las especialidades de escolta privado y vigilante de explosivos.
- Las competencias más solicitadas son las relacionadas con **control y seguimiento** (7,43%); en menor medida, se pide que sepan organizar, planificar, gestionar, resolver conflictos, tomar decisiones y tareas administrativas.
- Las competencias más específicas del puesto se solicitan solamente en el 16% de las ofertas: control de accesos, protección de bienes y personas, vigilancia y control de instalaciones (CCTV, alarmas, vídeos) rondas, velar por el correcto cumplimiento de las normas internas de los clientes, identificación de personas, evitar actos delictivos y colaborar con los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado.

| PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO | |
|--|---|
| Acerca de la persona | Formación y experiencia |
| <ul style="list-style-type: none"> En estas ocupaciones, la oferta no establece unas preferencias definidas en cuanto a edad; de hecho el 99,28% de la oferta analizada la omite; si acaso, habría una ligera preferencia por las personas de 30 a 45 años. En cuanto al sexo, al margen de que es ilegal hacer discriminación por esta razón, no se expresan preferencias. De los colectivos especiales para el empleo, solamente se menciona a las personas con discapacidad y solamente en el 1,45% de las ofertas. La residencia del candidato tampoco es un requisito al que se le dé especial importancia, solamente el 35% de las ofertas solicitan que el trabajador resida en la zona. Raramente se exige disponibilidad para viajar (7%); se valora más la autonomía y la movilidad que da el carnet de conducir (25%) y tener vehículo propio (21%). | <ul style="list-style-type: none"> La legislación exige estar en posesión del Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) para ejercer estas ocupaciones. No existe una formación reglada para estas ocupaciones que se ejercen en el ámbito privado, aunque los profesionales la reclaman ante el Ministerio de Educación. Una vez obtenida la Tarjeta de Identidad Profesional (TIP), los vigilantes de seguridad tienen la obligación de seguir formándose un mínimo de 20 horas lectivas anuales. Algunas ofertas, requieren: licencia de armas, cursos de escáner, defensa personal o radioscopia, entre otros. Se pide experiencia de manera expresa en el 54% de las ofertas. La más solicitada es una experiencia mínima de un año. |
| Idiomas-Informática | Competencias personales |
| <ul style="list-style-type: none"> En el 77% de las ofertas no se solicita conocimiento de idiomas. Cuando se requiere idioma extranjero, es el inglés (7%) y en menor medida el italiano (2%). En algunas ofertas se solicita el dominio de castellano (5%) y del catalán (7%). En estas ocupaciones, la informática no es un requisito muy solicitado; el 10% de las ofertas piden conocimientos de ofimática e Internet a nivel de usuario. Sí se menciona en las ofertas, el conocimiento de algunas tecnologías que se utilizan: escáner, cámaras, radioscopia. | <ul style="list-style-type: none"> En primer lugar, se requiere aptitud física y psíquica. Este apartado hace referencia a lo que, en muchos casos, es el factor determinante en los procesos de selección: las actitudes del candidato: iniciativa, resolución de incidencias, responsabilidad, seriedad, puntualidad. Aunque en muchas ofertas de trabajo (87%), no se hace referencia a las cualidades de la persona, sí que están presentes en los procesos de selección. Estos requerimientos que pueden parecer poco objetivos, sin embargo son decisivos a la hora de conseguir o no un empleo. |

| Sector empresa ofertante | Perfil de la empresa | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------|------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------|----|-----------|----|-------------|----|--|
| <table border="1"> <caption>Datos del gráfico de sectores de empresas ofertantes</caption> <thead> <tr> <th>Sector</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Servicios</td> <td>87%</td> </tr> <tr> <td>No consta</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Industria</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Construc.</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Agricultura</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> | Sector | Porcentaje | Servicios | 87% | No consta | 11% | Industria | 1% | Construc. | 1% | Agricultura | 0% | <ul style="list-style-type: none"> En un 8% de las ofertas, consta que han utilizado los portales públicos de empleo para publicar las ofertas, aunque el 85% utiliza los portales de empleo privados y el 7%, las webs de empresas. El 53% de las ofertas las publica la propia empresa y un 34% se dan a conocer a través de intermediarios: empresas de selección, empresas de trabajo temporal, agencias o similares Estas ocupaciones se desarrollan en distintas actividades del sector servicios, principalmente en actividades de seguridad e investigación (81%), aunque también se pueden encontrar en actividades como comercio, industria de la madera, almacenamiento, administración pública. El tamaño de la empresa oferente no consta en el 96% de las ofertas. Las empresas suelen ser de ámbito local o provincial. Un 9% eran nacionales. |
| Sector | Porcentaje | | | | | | | | | | | | |
| Servicios | 87% | | | | | | | | | | | | |
| No consta | 11% | | | | | | | | | | | | |
| Industria | 1% | | | | | | | | | | | | |
| Construc. | 1% | | | | | | | | | | | | |
| Agricultura | 0% | | | | | | | | | | | | |

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

A título informativo, se relacionan todas las ocupaciones comprendidas en estos grupos ocupacionales, ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado, es el que aparece en las ofertas encontradas en los portales de empleo consultados y, por tanto, circula en el mercado. A efectos de registro, hay que encuadrar las ocupaciones en alguno de estos grupos agregados a cuatro dígitos.

Ocupaciones que comprende:

5941 Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados

- 59411019 Guardaespaldas y/o personal de escolta
- 59411028 Vigilantes de seguridad
- 59411037 Vigilantes de seguridad de explosivos

5942 Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados

- 59421012 Chavoleros de puerto
- 59421021 Guardas de museo
- 59421030 Guardas de obra
- 59421049 Guardas de parques y jardines públicos
- 59421058 Guardeses
- 59421067 Porteros de hotel
- 59421076 Vigilantes, en general

Principales Funciones:

Los vigilantes de seguridad y otros habilitados para ir armados vigilan recintos o patrullan por ellos para proteger los bienes contra el robo y el vandalismo. Controlan el acceso a los establecimientos, mantienen el orden y hacen que se respete la normativa en los actos públicos y dentro de aquellos.

TRABAJADORES CUALIFICADOS EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS

A través de este subgrupo profesional se pretende captar la caracterización de la oferta de empleo destinada a Trabajadores cualificados en actividades agrícolas, que incluye:

- Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)
- Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

Perfil de la persona parada

A 31 de diciembre de 2011, había **75.595** personas paradas registradas en esta ocupación, lo que supone un 1,58% menos que el mismo mes del año anterior.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 2,51% |
| Mujeres: | 97,49% |
| Menores de 30 años: | 20,82% |
| Mayores de 45 años: | 45,36% |
| Parados de larga duración: | 44,67% |
| Personas con discapacidad: | 4,20% |
| Extranjeros: | 10,88% |
| Primer empleo: | 7,74% |
| Beneficiarios: | 80,92% |

Perfil de la persona contratada

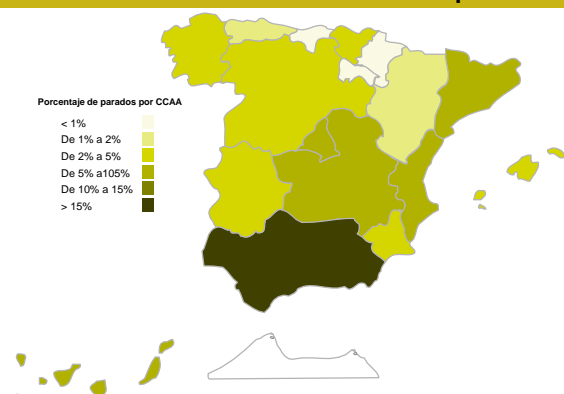
Durante el año 2011, se registraron **305.798** contratos, lo que representa un descenso del 27,98% con respecto al año anterior.

| | |
|----------------------------|--------|
| Hombres: | 6,54% |
| Mujeres: | 93,46% |
| Menores de 30 años: | 29,86% |
| Mayores de 45 años: | 28,28% |
| Parados de larga duración: | 4,13% |
| Personas con discapacidad: | 0,53% |
| Extranjeros: | 8,18% |
| Indefinidos | 5,11% |
| Temporales | 94,89% |

Dos de cada tres desempleados son varones. Los jóvenes tienen una tasa de desempleo ligeramente superior a la de otras ocupaciones, mientras que los mayores de 45 años están por debajo de la media. La presencia de parados de larga duración es ligeramente inferior a la de otras ocupaciones, mientras que el de personas discapacitadas y extranjeros es sensiblemente superior. El porcentaje de parados beneficiarios de una prestación por desempleo es muy superior a la media.

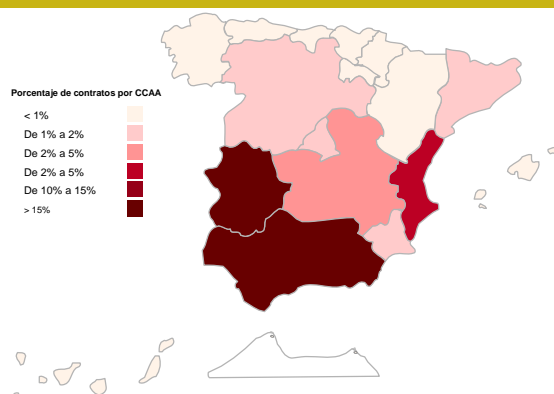
Lo que más resalta del perfil de la ocupación es la poca estabilidad en el empleo, ya que la tasa de contratación indefinida es de las más bajas. Ésta es una ocupación desempeñada mayoritariamente por varones, cuya edad está comprendida entre los 30 y 45 años. Aunque se tiene la idea de que son muchos los extranjeros que trabajan en actividades agrícolas, los datos muestran que la tasa de contratación de los mismos es similar a la de otras ocupaciones.

Distribución de los demandantes parados



Andalucía acumula casi la mitad de los parados registrados en esta ocupación (41,19%). El resto de comunidades autónomas no superan el 10% del paro.

Distribución de la contratación



El mayor número de contratos realizados a trabajadores de esta ocupación se concentra también en Andalucía (62,79%). Le sigue Extremadura con el 18,01% y la Comunitat Valenciana con el 5,44%.

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado, el perfil requerido al candidato y el de la empresa que oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada, en este caso, en sitios web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra de 126 ofertas recogidas, el 86% procede de portales de empleo privados, el 13% de los portales de los distintos servicios públicos de empleo y un escaso 1% de las webs de las propias empresas.

La oferta se publicita con multitud de denominaciones relacionadas con el puesto de trabajo a desempeñar. Las más usuales pueden agruparse como *Capataz*, *Encargado* o *Responsable de explotación agrícola* (24%).

También destacan los *Jardineros* (11%) y los *Técnicos agrícolas* (10%).

Aunque en la mayoría de los casos no se oferta una categoría profesional, en caso de aparecer son los *Técnicos* los que más se solicitan, seguidos de *Mandos intermedios* y, en menor medida, *Oficiales de 1ª* y *Auxiliares*.

Salvo Madrid, las provincias donde se ofertan más puestos de trabajo son las de la vertiente mediterránea: Valencia, Murcia, etc.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|-----------------------------|--|
| Temporal: 31% | En un significativo 33% de los casos no consta el tipo de contrato. |
| Indefinido: 35% | |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 93% | El trabajo ofertado suele ser a tiempo completo. En un 22% de las ofertas se da una promesa de continuidad en la empresa. Aunque en la mayoría de las ofertas analizadas la distribución de la jornada no consta, el 7% requiere disponibilidad horaria y el 6% jornada partida. |
| Tiempo parcial: 7% | |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 8/18.000 €/año | En tres de cada cinco ofertas no se hace público el salario que se ofrece. Quienes lo hacen lo fijan en el rango señalado y un importante 18% propone convenir el salario a percibir. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- Debido a la **diversidad de labores** a realizar dentro de los considerados trabajos agrícolas y a que éstos están también supeditados al grado de responsabilidad exigido al trabajador, las competencias específicas requeridas son muy variadas.
- En aquellos puestos en que se solicitan responsables, capataces y encargados, las competencias más importantes son **organizar**, realizar tareas de **seguimiento y control**, **dirigir** y **gestionar** la producción de los cultivos y los equipos de trabajo.
- El **asesoramiento a clientes**, bien de productos fitosanitarios, cultivos, riego, mantenimiento de instalaciones, etc. es fundamental dependiendo del tipo de empresa que requiere el puesto.
- Cuando los puestos ofertados son de **jardinero**, la competencia solicitada más importante es el **mantenimiento de jardines**, que incluye poda, siembra, control de riego, tratamientos fitosanitarios, etc.
- También es frecuente la difusión de ofertas de **recolectores de frutos**, especialmente de cítricos, a los que se les pide **conocimiento de las labores propias** del puesto, ya que de lo contrario se puede dañar el fruto y, por lo tanto, perjudicar su comercialización.
- Suelen aparecer ofertas dirigidas a un perfil con un componente de **gestor y/o comercial** que se encargará de fidelizar la cartera de clientes y comercializar el producto, principalmente.

PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO

Acerca de la persona

- No existen unas preferencias definidas en cuanto a la edad, sólo consta en un 10% de las ofertas. En los casos que se indica, se solicita trabajadores entre 30 y 45 años.
- Tampoco hay una predilección por determinados colectivos especiales para el empleo, si acaso alguna por personas con discapacidad y mujeres, al margen de la ilegalidad que esto pueda conllevar.
- El lugar de residencia del candidato es un requisito de escasa presencia, apareciendo en una de cada cuatro ofertas, como también ocurre en la petición de carnet de conducir y vehículo propio. En menor número de casos se exige disponibilidad para viajar, apareciendo sólo en un 17% de los mismos.
- Respecto al nivel formativo que se requiere al candidato, la mitad de las ofertas no lo indican, si bien, en aquellas que sí lo hacen, hay una clara preferencia por los titulados universitarios, principalmente de grado medio; probablemente en aquellos puestos de trabajo de más alta cualificación.

Formación y experiencia

- Cuando las ofertas especifican titulación, la más requerida es Ingeniería técnica agrícola y, en los casos de titulación superior, Ingenieros agrónomos.
- Como formación complementaria es habitual que se haga referencia a conocimientos de hortofruticultura, jardinería y tratamiento de plagas. También en normativas de calidad, del sector agroalimentario o de cultivos específicos.
- Se pide experiencia laboral previa de manera expresa en el 78% de las ofertas y normalmente de más de un año. De hecho, en un tercio de las ofertas se requiere más de 2 años.
- La experiencia suele estar relacionada con determinados tipos de cultivo: patata, fresa, cítricos, cultivos ecológicos y, en otros casos, con la utilización de determinada maquinaria y/o herramientas, como tractores.

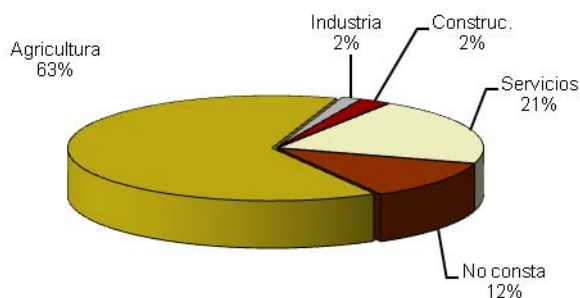
Idiomas-Informática

- El idioma no es un requisito que se solicite en este grupo de ocupaciones, al igual que ocurre con los conocimientos de informática, que únicamente aparece en un 8% de las ofertas.

Competencias personales

- Aunque si bien es cierto que todavía muchas ofertas de trabajo al publicitarlas omiten estas cuestiones, luego están presentes en los procesos de selección. En estos empleos se busca un trabajador que sea capaz de trabajar en equipo, con iniciativa y dotes de comunicación. En determinados puestos se solicita orientación al cliente.

Sector empresa ofertante



Perfil de la empresa

- Las empresas publicitan sus ofertas en portales de empleo propios (71%), aunque en un 12% lo hace a través de empresas de trabajo temporal y en un 6% a través de empresas de selección.
- En la mayoría son empresas agrícolas (72%), seguidos por empresas de Actividades relacionadas con el empleo (15%).
- Sólo el 16% de las ofertas cita el tamaño de la empresa ofertante, destacándose las microempresas. Lo mismo ocurre con respecto a su ámbito de actuación en el que se destacan las empresas locales.

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

Se relacionan a título informativo todas las ocupaciones que comprenden los grupos ocupacionales ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados y que por tanto *circula en el mercado*. A efectos de registro se encuadra en algunos de estos grupos agregados a cuatro dígitos.

Se recogen las principales funciones y tareas que de manera estandarizada y en un plano teórico desempeñan quienes trabajan de manera profesional en estos empleos, según notas explicativas de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011.

Ocupaciones que comprende:

6110 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)

- 61101016 Encargados o capataces agrícolas, excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines
- 61101027 Injertadores y/o podadores
- 61101038 Trabajadores agrícolas de cereales y leguminosas en grano, en general
- 61101049 Trabajadores agrícolas de cítricos
- 61101050 Trabajadores agrícolas de cultivos extensivos, en general
- 61101061 Trabajadores agrícolas de cultivos forrajeros y pratenses
- 61101072 Trabajadores agrícolas de cultivos industriales
- 61101083 Trabajadores agrícolas de frutales en general
- 61101083 Fruticultores
- 61101094 Trabajadores agrícolas de la vid
- 61101094 Trabajadores agrícolas de la vid
- 61101102 Trabajadores agrícolas de tubérculos y raíces
- 61101113 Trabajadores agrícolas del olivo
- 61101113 Trabajadores agrícolas del olivo
- 61101124 Trabajadores agrícolas excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines

6120 Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines

- 61201017 Encargados o capataces agrícolas de huertas, invernaderos, viveros o jardines, en general
- 61201040 Trabajadores de huertas, invernaderos, viveros y jardines, en general
- 61201051 Trabajadores de producción y cultivo de setas
- 61201084 Trabajadores en la producción de plantas hortícolas
- 61201095 Trabajadores en viveros, en general

Principales Funciones:

Los trabajadores cualificados en actividades agrícolas, planifican, organizan y realizan operaciones agrícolas para cultivar y cosechar diversos tipos de cultivos extensivos (como cereales, remolacha, caña de azúcar, cacahuets, tabaco, patatas, coles o similares); árboles (frutales, olivo, vid) y arbustos o una combinación de éstos y cultivos hortícolas. La producción se destina, principal o exclusivamente, a la comercialización a través de mayoristas, organizaciones comerciales o mercados.

Los trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines, planifican, organizan y realizan operaciones para cultivar y mantener árboles, arbustos, flores y otras plantas en parques y jardines privados, y para producir plántulas, bulbos y semillas, o cultivar hortalizas y flores mediante el uso de técnicas de cultivo intensivo. La producción se destina, principal o exclusivamente, a la comercialización a través de mayoristas, organizaciones comerciales o mercados.

SOLDADORES

A través de este subgrupo profesional se pretende captar la caracterización de la oferta de empleo destinada a soldadores de gas, con arco eléctrico, termita u otro procedimiento, así como los oxicrotadores de metal con llama de gas o arco eléctrico, que están clasificados en el CNO-11 en ese único grupo.

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

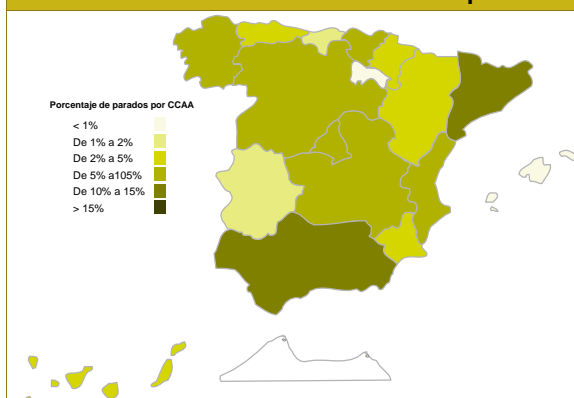
| Perfil de la persona parada | |
|--|-----------------------|
| A 31 de diciembre de 2011, había 30.794 personas paradas registradas en esta ocupación, lo que supone un 9,64% más que el mismo mes del año anterior. | |
| Hombres: | 98,08% |
| Mujeres: | 1,92% |
| Menores de 30 años: | 27,82% |
| Mayores de 45 años: | 31,70% |
| Parados de larga duración: | 25,51% |
| Personas con discapacidad: | 1,13% |
| Extranjeros: | 22,18% |
| Primer empleo: | 4,53% |
| Beneficiarios: | 70,06% ^(*) |

| Perfil de la persona contratada | |
|---|--------|
| Durante el año 2011, se registraron 240.875 contratos, lo que representa un descenso del 1,49% con respecto al año anterior. | |
| Hombres: | 98,73% |
| Mujeres: | 1,27% |
| Menores de 30 años: | 26,85% |
| Mayores de 45 años: | 21,18% |
| Parados de larga duración: | 2,84% |
| Personas con discapacidad: | 0,48% |
| Extranjeros: | 15,74% |
| Indefinidos | 6,19% |
| Temporales | 93,81% |

Esta es una ocupación tradicionalmente masculina y no parece que vaya a cambiar a corto plazo. El porcentaje de jóvenes menores de 30 años es mayor que en otras, mientras que el de los mayores de 45 se encuentra por debajo de la media. La presencia de extranjeros es sensiblemente superior, mientras que el porcentaje de parados beneficiarios de una prestación por desempleo se encuentra por encima de la media nacional.

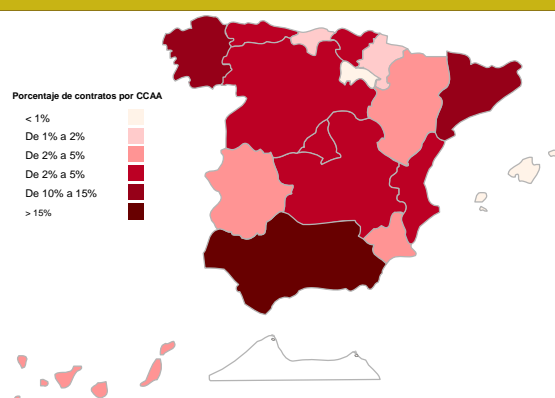
Se trata de una ocupación eminentemente masculina y con baja tasa de estabilidad en el empleo. Está desempeñada, mayoritariamente, por varones con edades comprendidas entre los 30 y 45 años, aunque la tasa de mayores de 45 años se encuentra por encima de la media. La contratación de Parados de Larga Duración, de personas con discapacidad y de extranjeros es sensiblemente inferior a la media estatal.

Distribución de los demandantes parados



Andalucía y Cataluña acumulan más de una cuarta parte del desempleo registrado en estas ocupaciones y junto con Madrid, Galicia y la Comunitat Valenciana, representan más de la mitad de los parados inscritos en la misma.

Distribución de la contratación



Andalucía, con un 20,21% es la comunidad autónoma que tiene mejor comportamiento en la contratación. Le siguen Cataluña (12,33%), País Vasco (12,33%) y Galicia (10%).

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado, el perfil requerido al candidato y el de la empresa que realiza la oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada, en este caso, en sitios web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra de 132 ofertas recogidas, el 64% procede de portales de empleo privados y el 36% restantes de los portales de los distintos servicios públicos de empleo.

Con carácter general, la oferta se publicita con la denominación de *Soldador*, salvo que se busque un especialista en alguno de los procesos. La variedad es muy amplia dada la diversidad de éstos, aunque predomina el *Soldador TIG* que es un tipo de soldadura por electrodo caracterizada por el empleo de un electrodo permanente que normalmente es de tungsteno.

Aunque en la mayoría de los casos no se oferta una categoría profesional, en caso de aparecer, son los Oficiales de primera los que más se solicitan. Se busca un soldador ya formado en un determinado proceso pues no se ofrece formación específica a cargo de la empresa.

El 62% de los puestos que se ofertan se localizan prioritariamente en Barcelona, Araba, Bizkaia, Madrid, Burgos, Valencia, Asturias, Gipuzkoa y Zaragoza.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|------------------------------|---|
| Temporal: 43% | En un significativo 44% de casos no consta el tipo de contrato. |
| Indefinido: 13% | |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 96% | El trabajo ofertado suele ser a tiempo completo. En algunas ofertas se da una promesa de continuidad en la empresa. |
| Tiempo parcial: 4% | En la mayoría de las ofertas analizadas la distribución de la jornada no consta, aunque en un 15% es a jornada partida. |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 17/30.000 €/año | En tres de cada cinco ofertas no se hace público el salario que se ofrece. Quienes lo hacen lo fijan en el rango señalado y un 8% propone convenir el salario a percibir. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- Aunque ya se presupone cuando la empresa realiza una oferta, en el 41% de las analizadas, se cita la palabra **Soldar**, indicando que es la tarea primordial a desempeñar en los puestos de trabajo ofertados.
- Aparte de soldar, en determinados casos también se requiere otras competencias como la capacidad de **realizar montajes** y la **interpretación de planos**.
- El **conocimiento del proceso** es fundamental, por ello se insiste en TIG, MIG, MAG, en semiautomática, con estaño, semiautomática en aluminio, acero inoxidable, acero al carbono, etc., dependiendo del tipo de trabajos que realiza la empresa.
- Aunque con una presencia apenas significativa, aparecen ofertas dirigidas a este perfil con un componente de requerimientos en que se exige **soldadura de tubos o piezas cilíndricas** de pequeño diámetro (2 a 8 mm).
- En algunos estos casos, se señala que las tareas a desempeñar deben hacerse siguiendo las **normas de calidad** y de **seguridad** establecidas por la empresa.

| PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO | |
|--|--|
| Acerca de la persona | Formación y experiencia |
| <ul style="list-style-type: none"> No es una ocupación en que la oferta marque unas preferencias definidas en cuanto a la edad, de hecho todas las ofertas analizadas la omiten. Tampoco hay una preferencia por determinados colectivos especiales para el empleo, si acaso destacan personas con discapacidad con un porcentaje superior al que tiene el colectivo en la contratación. En un tercio de la oferta estudiada se solicita que el candidato resida en la zona. Raramente se exige disponibilidad para viajar, sin embargo la movilidad está presente cuando se exige carnet de conducir y/o vehículo propio en el 22% de los casos. Respecto al nivel formativo que se requiere del candidato, la mitad de las ofertas no lo indican, si bien en aquellas que sí lo hacen hay una clara preferencia por los titulados en Formación Profesional, tanto de grado medio como superior; así lo hacen saber en el 33% de los casos. | <ul style="list-style-type: none"> Es habitual que se requiera una titulación específica acorde con el trabajo a desempeñar, por ello se solicita se haya cursado FP en Soldadura y Calderería y en menos casos FP en Mantenimiento y Servicios de Producción. Como formación complementaria requerida es muy común que se haga referencia a conocimientos de determinados tipos de soldadura. También se hace mención a la interpretación de planos y que se haya obtenido determinadas homologaciones y certificaciones como la TPC (Tarjeta Profesional de la Construcción), así como tener conocimientos de calderería. Se pide experiencia previa de manera expresa en el 87% de las ofertas y no menor de un año. De hecho en más de la mitad de las ofertas se requiere más de 2 años. |
| Idiomas-Informática | Competencias específicas |
| <ul style="list-style-type: none"> El idioma no es un requisito significativo en una ocupación como esta, tan sólo se hace referencia a él en el 6% de las ofertas. Cuando se requiere idioma, se suele solicitar nivel avanzado de la lengua oficial de la comunidad autónoma donde está localizado el puesto de trabajo. Únicamente en un 2% de las ofertas se piden conocimientos de informática a nivel de usuario. | <ul style="list-style-type: none"> En estos empleos se busca un trabajador que sea capaz de trabajar en equipo, responsable y con iniciativa, que sea una persona flexible y con confianza en sí mismo. Estos son los que deciden a la postre el conseguir o no un puesto de trabajo, |

| Sector empresa ofertante | Perfil de la empresa | | | | | | | | | | |
|--|----------------------|------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|-----------|----|--|
| <p>Un gráfico de sectores que muestra la distribución de las ofertas de empleo por sector de la empresa ofertante. El gráfico está dividido en cuatro partes: una parte más grande de color rojo oscuro que representa 'No consta' con un 42%, una parte de color gris que representa 'Industria' con un 30%, una parte de color amarillo que representa 'Servicios' con un 25%, y una pequeña parte de color rojo claro que representa 'Construc.' con un 3%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sector</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>No consta</td> <td>42%</td> </tr> <tr> <td>Industria</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Servicios</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Construc.</td> <td>3%</td> </tr> </tbody> </table> | Sector | Porcentaje | No consta | 42% | Industria | 30% | Servicios | 25% | Construc. | 3% | <ul style="list-style-type: none"> Las empresas utilizan normalmente intermediarios para publicitar sus ofertas en los portales de empleo. Así, casi la mitad lo hace a través de empresas de trabajo temporal y en un 24% a través de empresas de selección. La propia empresa publicita directamente sus necesidades en el 14% de los casos. En la mayoría son empresas de Actividades relacionadas con el empleo (56%), es decir empresas de trabajo temporal o agencias de colocación. El resto se reparte entre las diversas actividades, pero sobre todo dedicadas a Fabricación de productos de hierro y acero o a actividades relacionadas con la Automoción. El 95% de las ofertas no habla del tamaño de la empresa ofertante, lo mismo ocurre con respecto a su ámbito de actuación. |
| Sector | Porcentaje | | | | | | | | | | |
| No consta | 42% | | | | | | | | | | |
| Industria | 30% | | | | | | | | | | |
| Servicios | 25% | | | | | | | | | | |
| Construc. | 3% | | | | | | | | | | |

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

Se relacionan a título informativo todas las ocupaciones que comprenden los grupos ocupacionales ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados y que por tanto *circula en el mercado*. A efectos de registro se encuadra en algunos de estos grupos agregados a cuatro dígitos.

Ocupaciones que comprende:

7312 Soldadores y oxicortadores

- 73121015 Cortadores de metales por plasma, a mano
- 73121024 Operadores de proyección térmica
- 73121033 Oxicortadores, a mano
- 73121042 Soldadores aluminotérmicos
- 73121051 Soldadores de estructuras metálicas ligeras
- 73121060 Soldadores de estructuras metálicas pesadas
- 73121060 Soldadores básicos en industria pesada
- 73121071 Soldadores de oxigás (oxiacetilénica)
- 73121082 Soldad. tuberías y recipientes de alta presión
- 73121093 Soldadores manipuladores por electroescoria
- 73121093 Operadores de soldeo por electroescoria
- 73121109 Soldad. manipuladores por electrogás
- 73121109 Operadores de soldeo por electrogás
- 73121118 Soldadores por arco eléctrico, en gral.
- 73121118 Soldadores por electrodo revestido
- 73121127 Soldadores por mig-mag
- 73121136 Soldadores por resistencia eléctrica
- 73121136 Operadores de soldeo por resistencia
- 73121145 Soldadores por tig
- 73121154 Técnicos en soldeo de plásticos
- 73121163 Técnicos en soldeo y corte por láser
- 73121172 Técnicos en unión por adhesivos

Principales Funciones:

Los soldadores y oxicortadores sueldan y cortan piezas de metal soldándolo y cortándolo, o soldándolo y fundiéndolo con una llama de gas, un arco eléctrico u otra fuente de calor.

Entre sus tareas se incluyen:

- Soldar piezas de metal por medio de una llama de gas, un arco eléctrico, termita u otro procedimiento;
- Manejar máquinas de soldadura por resistencia eléctrica;
- Construir y reparar depósitos de plomo, revestimientos de depósitos, tuberías y otras piezas e instalaciones de plomo, utilizando una lámpara de soldar;
- Soldar piezas de metal con soldadura de latón;
- Cortar piezas de metal con una llama de gas o un arco eléctrico;
- Soldar piezas de metal a mano con soldadura blanda;
- Supervisar los procesos de ajuste, combustión y soldadura para evitar el sobrecalentamiento de las piezas o el alabeo, contracción, distorsión o expansión del material;
- Examinar las piezas de trabajo para descubrir defectos y medirlas con o reglas plantillas para garantizar que cumplen las especificaciones.

MECÁNICOS Y REPARADORES DE EQUIPOS ELECTRÓNICOS

A través de este subgrupo profesional se pretende captar la caracterización de la oferta de empleo destinada a Mecánicos y reparadores de equipos electrónicos, que están clasificados en el CNO-11 en ese único grupo.

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

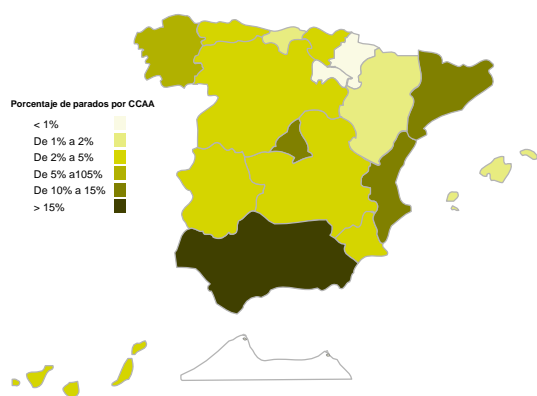
| Perfil de la persona parada | |
|--|--------|
| A 31 de diciembre de 2011, había 4.822 personas paradas registradas en esta ocupación, lo que supone un 8,88% más que en el mismo mes del año anterior. | |
| Hombres: | 96,47% |
| Mujeres: | 3,53% |
| Menores de 30 años: | 25,80% |
| Mayores de 45 años: | 28,30% |
| Parados de larga duración: | 31,63% |
| Personas con discapacidad: | 2,09% |
| Extranjeros: | 5,60% |
| Primer empleo: | 5,08% |
| Beneficiarios: | 69,89% |

De cada cien desempleados, noventa y seis son varones. Los jóvenes, aunque están subrepresentados, presentan una tasa superior a la media estatal. Los mayores de 45 años son uno de los grupos que tienen más dificultades para incorporarse de nuevo al mercado de trabajo, a pesar de tener la experiencia que les falta a los jóvenes. La presencia de personas con discapacidad y extranjeros es poco significativa y el porcentaje de parados de larga duración es inferior al del resto de ocupaciones.

| Perfil de la persona contratada | |
|--|--------|
| Durante el año 2011, se registraron 9.275 contratos, lo que representa un decremento del 32,42% con respecto al año anterior. | |
| Hombres: | 93,33% |
| Mujeres: | 6,67% |
| Menores de 30 años: | 45,81% |
| Mayores de 45 años: | 8,97% |
| Parados de larga duración: | 2,23% |
| Personas con discapacidad: | 0,67% |
| Extranjeros: | 10,93% |
| Indefinidos | 10,81% |
| Temporales | 89,19% |

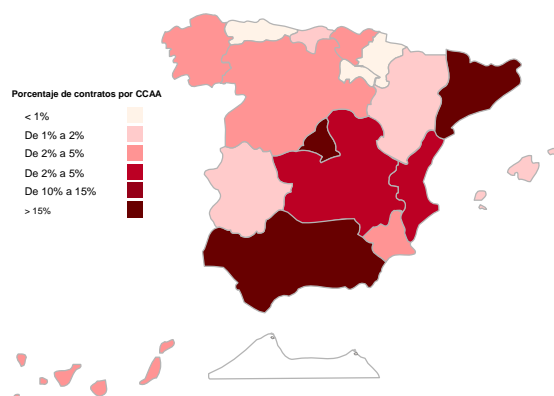
Ésta es una profesión desempeñada sobre todo por hombres. La tasa de contratación de menores de 30 años está siete puntos por encima de la media y la tasa de estabilidad es tres puntos más alta que la media estatal (7,69%). En la distribución de los contratos por tramos de edad, destaca el porcentaje de los realizados a los menores de 30 años, frente a la escasa representación de los mayores de 45 años.

Distribución de los demandantes parados



Andalucía concentra el 24,95% del paro registrado y junto con Madrid (14,48%), Cataluña (14,35%) y la Comunitat Valenciana (11,49%) acumulan más de las tres quintas partes del total de desempleo registrado.

Distribución de la contratación



Madrid, Cataluña y Andalucía aglutinan más del 60% de los contratos registrados en España. Por otra parte, Asturias, La Rioja y Navarra no alcanzan cada una el 1% de la contratación nacional.

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado, el perfil requerido al candidato y el de la empresa que realiza la oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada, en este caso, en sitios web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra de 127 ofertas recogidas, el 96% procede de portales de empleo privados y el 4% restantes de los portales de los distintos servicios públicos de empleo. Con carácter general la oferta se publicita con el nombre de *Electrónico* o *Técnico en electrónica* y dependiendo del trabajo

que vayan a realizar se indica como *Montador o Instalador electrónico*.

La categoría profesional que se suele ofertar es la de Técnico y, muy escasamente, Oficiales de primera. Sólo en un 10% se ofrece formación a cargo de la empresa.

Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados

| Tipo de contrato | Comentarios |
|----------------------------------|---|
| Temporal: 38% Indefinido: 31% | En un 31% de los casos no consta el tipo de contrato. |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 92% | El trabajo ofertado es, casi en su totalidad, a tiempo completo y jornada partida, es decir con un horario de mañana y tarde, aunque también hay un porcentaje significativo de trabajo a turnos. |
| Tiempo parcial: 7% | En una de cada cuatro ofertas se da una promesa de continuidad en la empresa. |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 18/30.000 €/año | En la mitad de las ofertas se hace público el salario que se ofrece. El 39% lo fijan en el rango señalado, seguido en un 31% del que se encuentra entre los 9.000 y 18.000€. En un 17% de los casos se indica que el salario se convendrá entre las partes. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- Casi en la mitad de las ofertas de trabajo analizadas para la ocupación "Mecánicos y reparadores de equipos electrónicos", se cita que las tareas a desempeñar serán las de **mantenimiento y reparación**, dejando claro que esta es la principal competencia requerida en estas ofertas de empleo.
- El conocimiento de equipos electrónicos se centra, principalmente, en **sistemas de seguridad**: alarmas, videovigilancia, sistemas perimetrales, cámaras de circuito cerrado de TV,...
- También se requiere capacitación para reparar y mantener una amplia gama de **dispositivos electrónicos**, entre los que constan: puertas automáticas, antenas, máquinas de vending, dispositivos electrónicos de transporte y logística, tarjetas electrónicas, dispositivos móviles, máquinas recreativas, equipos médicos, entre otros.
- En un 19% de los casos se requiere que el candidato esté capacitado para labores de **instalación y montaje**.
- Otras competencias específicas que se exigen son la capacidad de **gestionar**, y en menor medida, **organizar, planificar y controlar la calidad**.
- Aunque con una presencia apenas significativa, aparecen ofertas en que se exige conocimientos de **control numérico**.

PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO

Acerca de la persona

- No es una oferta que marque unas preferencias definidas en cuanto a sexo o edad, al margen de la ilegalidad que esto pueda conllevar. De hecho la práctica totalidad de la oferta analizada omite la edad, si acaso una ligera preferencia por personas menores de 30 años, pero nada significativo.
- Tampoco hay una preferencia por determinados colectivos especiales para el empleo, si acaso alguna por personas con discapacidad en un porcentaje superior al que tiene el colectivo en la contratación.
- En un tercio de la oferta estudiada se requiere que el candidato resida en la zona. Raramente se exige disponibilidad para viajar. La movilidad está más presente, pidiendo carnet de conducir en el 44% de los casos y vehículo propio en el 24%.
- Respecto al nivel formativo que se requiere del candidato, lo indican el 86% de las ofertas, habiendo una clara preferencia por los titulados en Formación Profesional, sobre todo de grado superior (51%) y de grado medio (32%).

Formación y experiencia

- Es habitual que la titulación de Formación Profesional requerida sea la de Electricidad y Electrónica, aunque en determinadas ocasiones se solicita ingeniería electrónica técnica o superior.
- Como formación complementaria requerida es muy común que se haga referencia a conocimientos de autómatas, mecánica, hidráulica y neumática. También se hace mención a frío industrial, climatización y sistemas de seguridad.
- Otros conocimientos requeridos son la prevención de riesgos laborales y la interpretación de esquemas electrónicos.
- Se pide experiencia previa de manera expresa en el 83% de las ofertas y no menor de un año. De hecho el 21% de las ofertas requiere más de 2 años. Normalmente se requiere experiencia en procesos y maquinaria industrial.

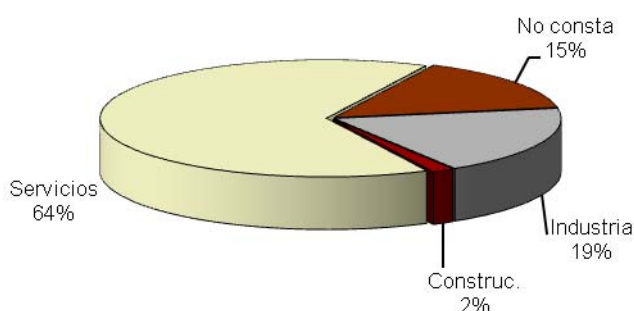
Idiomas-Informática

- El idioma no es un requisito significativo en esta ocupación, tan sólo se hace referencia a él en el 27% de las ofertas. Cuando se requiere idioma, se suele solicitar inglés en el 88% de los casos, sobre todo de nivel intermedio y avanzado.
- En un 20% de las ofertas se piden conocimientos de informática, tanto de nivel de usuario como avanzado; en este último caso de lenguajes de programación.

Competencias personales

- Este apartado hace referencia a lo que seguramente es el factor determinante de los procesos de selección, a la actitud que el candidato ha de tener ante el importante hecho socioeconómico que representa estar en activo.
- En estos empleos se busca un trabajador dinámico, con iniciativa, que sea capaz de trabajar en equipo, responsable y con dotes de comunicación. En menor medida se solicita que sean capaces de trabajar en altura.

Sector empresa ofertante



Perfil de la empresa

- Las empresas utilizan normalmente intermediarios para publicar sus ofertas en los portales de empleo. La mitad lo hace a través de empresas de selección (50%), mientras que la propia empresa y las empresas de trabajo temporal publicitan un 23% de los casos cada una.
- En la mayoría son empresas de Actividades relacionadas con el empleo (41%), es decir empresas de trabajo temporal o agencias de colocación. El resto se reparte entre las diversas actividades, pero sobre todo dedicadas a reparación e instalación de maquinaria y equipo y Telecomunicaciones.
- El 91% de las ofertas no habla del tamaño de la empresa ofertante, mientras que con respecto al ámbito de actuación de éstas, un 5% son multinacionales.

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

Se relacionan a título informativo todas las ocupaciones que comprenden los grupos ocupacionales ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados y que por tanto *circula en el mercado*. A efectos de registro se encuadra en algunos de estos grupos agregados a cuatro dígitos.

Ocupaciones que comprende:

7531 Mecánicos y reparadores de equipos electrónicos

- 75311016 Electrónicos de mantenimiento y reparación de edificios y equipamientos urbanos
- 75311025 Electrónicos mantenimiento y reparación instalaciones de refrigeración y climatización
- 75311034 Electrónicos de mantenimiento y reparación de instrumentos musicales
- 75311043 Electrónicos de mantenimiento y reparación de máquinas recreativas
- 75311052 Electrónicos de mantenimiento y reparación de receptores de radio y televisión
- 75311061 Electrónicos de mantenimiento y reparación de sistemas de seguridad
- 75311070 Electrónicos de mantenimiento y reparación de vídeo-cámaras y magnetoscopios
- 75311081 Electrónicos de mantenimiento y reparación industrial
- 75311092 Electrónicos-ajustadores de equipos de sonido
- 75311100 Electrónicos-ajustadores de instalaciones y equipos industriales
- 75311119 Instaladores de equipos y sistemas electrónicos
- 75311128 Instaladores electrónicos de microsistemas

Funciones:

Los mecánicos y reparadores de equipos electrónicos adaptan, mantienen, ajustan y reparan equipos electrónicos como máquinas comerciales y de oficina, instrumentos electrónicos y sistemas de control.

Entre sus tareas se incluye:

- Examinar y probar máquinas, instrumentos, componentes, sistemas de control y otros equipos electrónicos para diagnosticar averías;
- Ajustar, reparar y sustituir piezas y cables desgastados y defectuosos, y mantener máquinas, equipos e instrumentos;
- Ocuparse de tareas de nuevo montaje, funcionamiento en modo de prueba y ajuste de equipos;
- Instalar instrumentos electrónicos y sistemas de control;
- Adaptar y ajustar equipos electrónicos;
- Coordinar el trabajo con otros ingenieros, técnicos y personal de mantenimiento;
- Interpretar datos para el diagnóstico de errores sistemáticos de los sistemas y su mal funcionamiento;
- Instalar, ajustar, reparar o sustituir piezas, componentes y sistemas electrónicos, usando herramientas o soldadores;
- Conectar componentes a equipos tales como sistemas de radio, instrumentos, magnetos, inversores y sistemas de reabastecimiento en vuelo.
- Mantener registros de los trabajos de reparación y mantenimiento.

CONDUCTORES DE VEHÍCULOS PARA EL TRANSPORTE URBANO O POR CARRETERA

A través de este grupo profesional se pretende captar la caracterización de la oferta de empleo destinada a conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera, que están clasificados en el CNO-11 en los siguientes grupos:

- Propietarios de automóviles, taxis y furgonetas
- Conductores asalariados de camiones
- Conductores de motocicletas y ciclomotores
- Propietarios de camiones
- Asalariados de automóviles, taxis y furgonetas
- Conductores de autobuses y tranvías

1. Principales indicadores laborales del grupo profesional

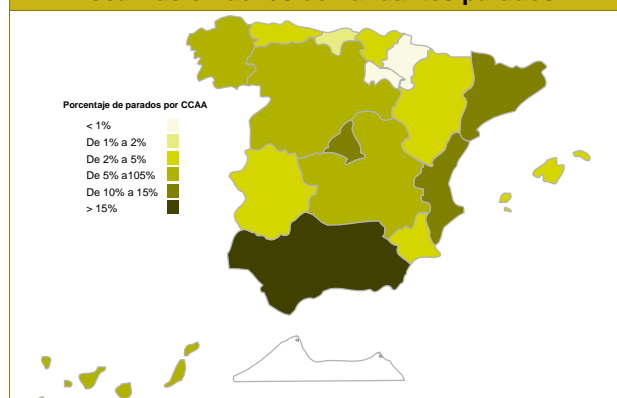
| Perfil de la persona parada | |
|---|--------|
| A 31 de diciembre de 2011, había 119.883 personas paradas registradas en esta ocupación, lo que supone un 7,58% más que el mismo mes del año anterior. | |
| Hombres: | 96,53% |
| Mujeres: | 3,47% |
| Menores de 30 años: | 10,89% |
| Mayores de 45 años: | 45,90% |
| Parados de larga duración: | 32,12% |
| Personas con discapacidad: | 1,82% |
| Extranjeros: | 12,11% |
| Primer empleo: | 2,37% |
| Beneficiarios: | 78,92% |

Se trata de una ocupación eminentemente masculina. Los jóvenes están poco representados en esta ocupación, ya que los parados registrados se concentran en el tramo de mayores de 45 años. La proporción de parados de larga duración registrada es cuatro puntos inferior a la media (36,45%). El 2,37% sobre el total son demandantes que solicitan empleo por primera vez. El porcentaje de parados beneficiarios de una prestación por desempleo es superior en más de trece puntos a la media.

| Perfil de la persona contratada | |
|---|--------|
| Durante el año 2011, se registraron 358.336 contratos, lo cual representa un decrecimiento del 0,46% con respecto al año anterior. | |
| Hombres: | 95,53% |
| Mujeres: | 4,47% |
| Menores de 30 años: | 22,02% |
| Mayores de 45 años: | 25,68% |
| Parados de larga duración: | 3,24% |
| Personas con discapacidad: | 1,44% |
| Extranjeros: | 14,47% |
| Indefinidos | 14,87% |
| Temporales | 85,13% |

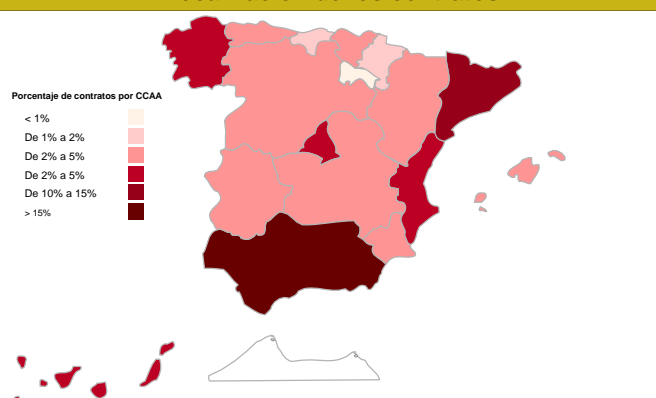
De la tabla anterior, llaman la atención dos datos: la tasa de contratación de hombres muy superior a la media y la de estabilidad que duplica a la media estatal (7,69%). Por tramos de edad, destaca el porcentaje de los realizados a los mayores de 45 años, frente a la escasa representación de los menores de 30. El porcentaje de contratación de extranjeros es muy bajo en esta ocupación comparada con el resto (19,26%). La presencia de personas con discapacidad es similar a las demás.

Localización de los demandantes parados



La distribución geográfica muestra una elevada concentración del paro en Andalucía (18,07%), seguida por Comunitat Valenciana (14,23%), Cataluña (12,83%) y Madrid (12,06%). El resto de comunidades no superan el 7% de los parados nacionales.

Localización de los contratos



Andalucía también concentra la mayor parte de los contratos realizados a conductores (25,61%), seguida de Cataluña (11,89%). La Comunitat Valenciana y Madrid acumulan en torno al 9%, mientras que el resto de comunidades autónomas no representan más del 6%.

2. Caracterización de la oferta de empleo

En este punto se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado, el perfil requerido al candidato y el de la empresa que oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web. Se podría afirmar que es la oferta que circula por Internet.

De la muestra de 75 ofertas recogidas, el 84% procede de portales de empleo privados y el 16% restante de los portales de los distintos servicios públicos de empleo. Con carácter general la oferta se publicita con el nombre de chofer, conductor, transportista, repartidor especificando en la mayoría de los casos el tipo de vehículo y/o carnet o licencia exigida, como por ejemplo: *Conductor Minibús, Conductor C con PCP, Conductor taxi*, o incluso especificando la propiedad del vehículo, como *Autónomo con furgoneta isotermizada*. La variedad es muy

amplia dada la diversidad de vehículos y modalidades de carnets o licencias y la combinación de los mismos, así como el tipo de pasajeros o mercancías transportadas. En la inmensa mayoría de los casos no se oferta una categoría profesional, se busca un conductor especializado y experimentado para un puesto determinado, de hecho difícilmente se ofertan los puestos en plural. Y en tan solo el 5% de los casos se ofrece formación específica a cargo de la empresa.

| Condiciones laborales de los puestos de trabajo ofertados | |
|---|---|
| Tipo de contrato | Comentarios |
| Temporal: 36% | En un significativo 43% de casos no consta el tipo de contrato. Un 8% propone una relación mercantil en la prestación del servicio. Y en un 13% del total ofrecen promesas de posibilidad de continuidad en la empresa |
| Indefinido: 13% | |
| Jornada laboral | Comentarios |
| Tiempo completo: 89% | La mayoría de las ofertas analizadas no especifican la distribución de la jornada, de las que si lo determinan en un 33% es con disponibilidad horaria y un 22% a turnos. De lo que se deduce que el trabajo ofertado está claramente condicionado a las necesidades del cliente, lo que refleja la flexibilidad horaria que este tipo de trabajo requiere. |
| Tiempo parcial: 11% | |
| Salario | Comentarios |
| Rango medio: 9/18.000 €/año | En el 71% de las ofertas no se hace público el salario que se ofrece, de quienes lo hacen un 55% lo fijan en el rango señalado, un 14% propone convenir el salario a percibir, y 9% proponen un sueldo fijo más variable. |

Competencias específicas requeridas para desempeñar el empleo

- Las competencias específicas vienen determinadas por el tipo de puesto ofertado, así de las ofertas analizadas un 45% es para transporte de mercancías, un 23% de pasajeros, un 11% solo requiere movilización de vehículos y en un 21% no especifica.
- En la mayor parte de las ofertas que llevan implícito un **transporte de mercancías**, aparte de la tarea específica de **la conducción** que conlleva este grupo de ocupaciones, también lleva asociado **el reparto**, y la **carga y descarga** de las mismas. Lo que supone en algunas de ellas el manejo de carretilla elevadora, e incluso el montaje y/o asesoramiento en el funcionamiento y uso de las mercancías transportadas al cliente.
- Además, en el transporte de mercancías en un porcentaje algo superior al 10% se trata de ofertas con rutas internacionales. Y en un porcentaje similar se trata de transporte de mercancías peligrosas.
- En las ofertas que suponen un **transporte de pasajeros** las competencias requeridas difieren si se trata de transportes colectivos en los que las especificaciones son nulas o escasas, o por el contrario ofertas para choferes de transporte individual, donde se requieren competencias en manejo de vehículos de alta gama y manejo de funcionalidades como sistemas de navegación.
- Asimismo, y en general en este grupo de ocupaciones se requieren competencias tales como: **tareas administrativas, gestiones comerciales**, la atención al cliente, solución de conflictos, planificar y organizar las rutas, y la **limpieza y mantenimiento de los vehículos**.

PERFIL REQUERIDO AL CANDIDATO

Acerca de la persona y experiencia

- En estas ocupaciones, la oferta no establece unas preferencias en cuanto a la edad; de hecho el 96% de la oferta analizada la omite; y la escasa oferta que define la preferencia de edad se decanta por personas mayores de 30 años. En cuanto al sexo, al margen de que es ilegal hacer discriminación por esta razón, no se expresan preferencias, a veces aparece reflejado el género en la denominación de la ocupación conductor/a.
- Tampoco hay una preferencia por determinados colectivos especiales para el empleo, si acaso alguna dirigida a personas con discapacidad.
- Dónde resida el candidato tampoco es un requisito al que se le preste especial importancia, aunque el 23% solicitan que el trabajador resida en la zona.
- Se pide experiencia previa de manera expresa en el 77% de las ofertas. Se hace especial hincapié en este requisito y la más requerida oscila entre uno y tres años de experiencia.

Formación

- Respecto al nivel formativo que se requiere del candidato pese a que no consta en el 36% de las ofertas analizadas, en las que si se manifiesta el 25% no exigen titulación y el resto solicitan una Formación Profesional o Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Como formación complementaria requerida en alguna ocasión se hace referencia a formación específica o conocimientos en mecánica.
- Como es lógico en este grupo de ocupaciones el requerimiento del carnet de conducir es obligatorio, e incluso con una cierta antigüedad con el mismo y estar en posesión de todos los puntos del carnet. El tipo exigido depende del vehículo a conducir. De manera complementaria también se hace referencia a otras acreditaciones tales como: tarjeta de transporte propia, tarjeta tacógrafo, CAP (certificado de aptitudes profesionales), ADR o TPC en el caso de transporte de mercancías peligrosas, autorización BTP, PCP (permiso de conducción en plataforma), etc.

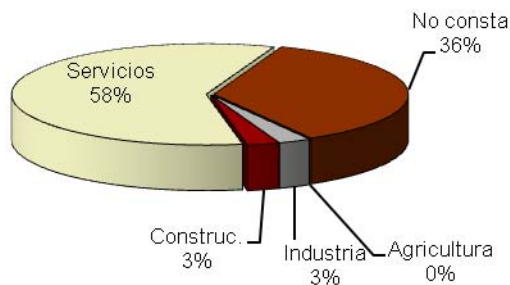
Idiomas-Informática

- En el 85% de las ofertas no se solicita el conocimiento de idiomas. Solicitan inglés en el 9% de las ofertas y en mucha menor medida alemán y se corresponden con aquellas ofertas que requieren rutas internacionales o en aquellas de transporte de pasajeros en rutas turísticas. En algunas ofertas solicitan el dominio del castellano o del catalán.
- La informática no es un requisito relevante, en el 95% de las ofertas analizadas no recogen nada a este respecto, y quien lo hace solicitan conocimientos de ofimática e Internet a nivel de usuario.
- Algunas ofertas mencionan el conocimiento de algunas tecnologías como son: sistemas GPS u otros sistemas de navegación.

Competencias personales

- Este apartado hace referencia a lo que en muchos casos es el factor determinante de los procesos de selección, las actitudes del candidato.
- Aunque si bien es cierto que todavía muchas ofertas de trabajo al publicitarlas omiten estas cuestiones, luego están presentes en los procesos de selección. En estos empleos se busca gente de trato agradable y educado, orientado al cliente, con buena presencia, responsable, comunicativo, que trabaje en equipo, capaz de planificar y organizar su trabajo, y con una constitución física adecuada en aquellas ofertas que requieren esfuerzo físico. Estos requerimientos que pueden parecer poco objetivos son decisivos para conseguir o no un puesto de trabajo.

Sector empresa ofertante



Perfil de la empresa

- El 37% de las ofertas las publicita, en los portales de empleo, la propia empresa, el 45% se hace a través de intermediarios, sean empresas de trabajo temporal, agencias o similares y el 17% restante no se especifica quien las publicita.
- En casi la mitad de las ofertas no se especifica la actividad económica de la empresa del puesto de trabajo ofertado, de las que si lo determinan el 63% son empresas de transporte.
- Apenas se especifica en las ofertas el tamaño de la empresa ofertante, lo mismo ocurre con respecto a su ámbito de actuación.

3. Ocupaciones y principales funciones, según CNO-11

Se relacionan a título informativo todas las ocupaciones que comprenden los grupos ocupacionales ya que el *grupo profesional* que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados y que por tanto *circula en el mercado*. A efectos de registro se encuadra en algunos de estos grupos agregados a cuatro dígitos.

Ocupaciones que comprende:

8411 Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas

- 84111014 Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas

8412 Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas

- 84121017 Conductores de ambulancia
- 84121026 Conductores de coche fúnebre
- 84121035 Conductores de furgoneta, hasta 3,5 t.
- 84121035 Repartidores-conductores de furgoneta hasta 3,5 t. (excepto mensajería)
- 84121044 Conductores profesionales de automóvil
- 84121044 Conductores de vehículos ligeros a motor

8420 Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas

- 84201010 Conductores de autobús internacional
- 84201021 conductores de autobús interurbano
- 84201032 conductores de autobús urbano
- 84201043 conductores de autobús, en general
- 84201054 conductores de tranvía

8431 Conductores propietarios de camiones

- 84311012 Transportistas

8432 Conductores asalariados de camiones

- 84321015 conductores de camión con remolque y/o de tractocamiones
- 84321024 conductores de camión de mercancías peligrosas
- 84321033 conductores de camión T.I.R. (transporte internacional)
- 84321042 conductores de camión, en general

8440 Conductores de motocicletas y ciclomotores

- 84401012 conductores-repartidores en motocicleta, ciclomotor y/o motocarro, excepto mensajería

Principales Funciones:

Los conductores, tanto propietarios como asalariados de automóviles, taxis, furgonetas, autobuses y tranvías conducen y se ocupan de los vehículos para el transporte de pasajeros, correspondencia o mercancías.

Los conductores de camiones pesados, propietarios o asalariados, conducen y se ocupan de sus propios vehículos motorizados pesados para el transporte a corta o larga distancia de mercancías, líquidos y materiales pesados.

Los de motocicletas y ciclomotores conducen y se ocupan de motocicletas o triciclos con motor equipados para el transporte de materiales, mercancías o pasajeros.

ASPECTOS DESTACABLES

- En líneas generales, el resultado ha respondido a las expectativas iniciales sin que ello suponga dar por finalizadas las posibilidades que este tipo de análisis proporciona. Todo lo contrario, el trabajo aporta sugerencias y abre nuevos caminos de investigación. Léase, validación por parte de los protagonistas, oferta insatisfecha, fricciones entre oferta y demanda, etc.
- Reseñar que la información fundamental que se obtiene en este estudio son las conclusiones a las que se llega tras analizar la información recogida, uno por uno, de cada uno de los perfiles profesionales.
- El resultado que se ha obtenido para cada uno de los grupos profesionales es el acumulado de una serie de requerimientos presentes en las ofertas que, difícilmente, se exigen de manera conjunta, sin embargo quien está en condiciones de poder desempeñarlos con solvencia, su empleabilidad se dispara de manera exponencial.
- Los perfiles resultantes no aportan variaciones significativas por razón de ubicación del puesto de trabajo, salvo cuando se pide el idioma propio en aquellas comunidades autónomas que tienen otro diferente al castellano, pudiéndose afirmar que los perfiles tienen validez nacional y local.
- La aptitud, -en sentido estrictamente laboral- definida como la capacidad de la persona para realizar las tareas propias de una determinada ocupación- se presume con carácter general. De hecho se alude a ella cuando se refiere a tareas propias de especialidades y no en sentido genérico, se podría afirmar que además de la “profesión” se requiere un plus, un suplemento que aporte algo más al desempeño propio de un empleo propiamente.
- En relación con el punto anterior, esta necesidad de competencia genérica más especialidad se traslada a la formación. Cada vez es más habitual ver ofertas de empleo que se dirigen a candidatos que hayan ampliado su formación: post grado, especialidad, etc. De entrada, dos tercios de las ofertas analizadas piden un nivel formativo que se reparte entre universitario y formación profesional.
- La exigencia de una actitud proactiva ante el trabajo y en el puesto de trabajo, (se podría incluir la actividad de búsqueda cuando se está desempleado) está presente de manera generalizada en las ofertas de empleo que se publicitan, y no necesariamente lo está en función de la cualificación del empleo ofertado. Todas aquellas actitudes personales y de relación con el resto, sea compañero de trabajo, cliente, proveedor, etc. son determinantes en las relaciones laborales actuales tanto para acceder a un puesto como para mantenerlo. Se han convertido en un requisito transversal.
- Hay que destacar, por su presencia constante en las ofertas, competencias tales como: orientación a resultados, calidad, orientación al cliente, proactividad, esfuerzo, ventas, flexibilidad, organización, trabajo en equipo, capacidad para impartir formación, etc.
- Se observa en las ofertas de trabajo una creciente internacionalización, y no sólo por el requerimiento de idiomas, sino por la mayor posibilidad de movilidad geográfica fuera de nuestras fronteras mediante desplazamientos más o menos frecuentes, y no sólo se solicita en puestos directivos sino que está muy presente en profesiones con una cierta cualificación por razón técnica o de especialidad.
- La consabida competencia en idiomas no sólo sigue estando muy presente sino que en muchos empleos, como se puede constatar en las fichas, se presume, se da por supuesta; algo similar se podría decir de la “informática” como usuario. Es más, se aprecia una tendencia a que un segundo o tercer idioma aporta valor añadido al candidato, pues ya suele estar presente o valorado este requisito.

- Contar con experiencia es un requisito determinante a la hora de la entrada en el mercado de trabajo, circunstancia que exige establecer mecanismos que faciliten este tránsito entre formación y empleo.
- Se observa un creciente nivel de exigencia en todos los requisitos en general, en un contexto de fuerte competencia y una descompensada relación entre oferta y demanda, y no sólo en sentido cuantitativo.
- El mercado demanda profesionales comprometidos con el trabajo, que puedan adaptarse a situaciones cambiantes de flexibilidad y competitividad.