

Observatorio de  
las Ocupaciones

**Los perfiles  
de la oferta de empleo  
2016**



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 2016



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

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

NIPO PDF: 274-16-065-1

## PRESENTACIÓN

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

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

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

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

Para el estudio de este año, que supone la quinta entrega y que se incorpora al acumulado de perfiles en la web institucional ([sepe.es](http://sepe.es)), se han rastreado la práctica totalidad de sitios webs que se dedican a ofrecer empleo y se ha recabado información detallada de 2.053 ofertas, a partir de las cuales se han elaborado 18 perfiles profesionales (correspondientes a 18 Grupos ocupacionales según Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO-11). Perfiles que tienen un considerable potencial de empleo y buenas perspectivas, lo que ya se puede constatar en la parte de la ficha de cada perfil dedicado a los datos laborales.

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

Julio 2016  
Reyes Zatarain del Valle  
Directora General del SEPE

## ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	3
ÍNDICE .....	4
OBJETIVO, METODOLOGÍA Y CONTENIDO DEL INFORME .....	5
ENFERMEROS NO ESPECIALIZADOS .....	8
BIÓLOGOS, BOTÁNICOS, ZOÓLOGOS Y AFINES .....	13
ABOGADOS .....	18
PROFESIONALES DE VENTAS TÉCNICAS Y MÉDICAS (EXCEPTO TIC).....	23
TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD AMBIENTAL.....	28
DISEÑADORES Y DECORADORES DE INTERIOR .....	33
TÉCNICOS EN ASISTENCIA AL USUARIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN.....	38
EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS Y ARCHIVOS .....	43
GRABADORES DE DATOS .....	48
SUPERVISORES DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA EN OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS..	53
INSTALADORES DE CERRAMIENTOS METÁLICOS Y CARPINTEROS METÁLICOS (EXCEPTO MONTADORES DE ESTRUCTURAS METÁLICAS) .....	58
FONTANEROS.....	63
PINTORES Y EMPAPELADORES.....	68
ELECTRICISTAS DE LA CONSTRUCCION Y AFINES.....	73
TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS DEL PESCADO .....	78
OPERADORES EN INSTALACIONES PARA LA OBTENCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE METALES .....	83
OPERADORES DE MÁQUINAS DE EMBALAJE, EMBOTELLAMIENTO Y ETIQUETADO .....	88
MARINEROS DE PUENTE, MARINEROS DE MÁQUINAS Y AFINES.....	93
CONCLUSIONES.....	98

## OBJETIVO, METODOLOGÍA Y CONTENIDO DEL INFORME

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

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

El objetivo que se persigue es:

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

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

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

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

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

Se han elegido ocupaciones cuya contratación tuviera una evolución positiva en los últimos dieciocho meses (desde 1 de enero de 2014 a 30 de junio de 2015), teniendo en cuenta las variaciones semestrales. En todo caso se ha considerado fundamental el criterio de los analistas del equipo que dirige y coordina el estudio.

- Otros criterios que se tuvieron en cuenta fueron:
  - ✓ Que estos grupos ocupacionales no se hubieran estudiado en ediciones anteriores, si bien, cabe la posibilidad de que se haya analizado agrupado en un perfil más amplio pero se decide considerar por separado dada la entidad e interés del perfil.

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

Teniendo en cuenta estos criterios, se realizó la selección de los 18 *grupos profesionales*, correspondientes a 18 grupos ocupacionales a cuatro dígitos y 104 ocupaciones a ocho dígitos, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). Son los siguientes:

1. Enfermeros no especializados.
2. Biólogos, botánicos zoólogos y afines.
3. Abogados.
4. Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto TIC).
5. Técnico en prevención de riesgos laborales y salud ambiental.
6. Diseñadores y decoradores de interior.
7. Técnico de asistencia al usuario de tecnologías de la información.
8. Empleados de bibliotecas y archivos.
9. Grabadores de datos.
10. Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos.
11. Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas).
12. Fontaneros.
13. Pintores y empapeladores.
14. Electricistas de la construcción y afines.
15. Trabajadores de las industrias del pescado.
16. Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales.
17. Operadores de máquinas de embalaje, embotellamiento y etiquetado.
18. Marineros de puente, marineros de máquinas y afines.

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

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

Con el objeto de que el trabajo tuviera una dimensión nacional y teniendo en cuenta la complejidad de la búsqueda y la cantidad de datos que había que obtener, se contó con la colaboración de toda la red nacional del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Se hizo una distribución de grupos profesionales y portales con la asignación de un número determinado de ofertas, con criterios unificados para toda la red. Se grabaron un total de 2.053 ofertas de empleo, de las cuales se extrajo la información incluida en este monográfico, que es el quinto de la serie.

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

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

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

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

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

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

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

## ENFERMEROS NO ESPECIALIZADOS

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 125 ofertas recogidas, el 80%, proceden de portales de empleo privados, un 15% de los servicios públicos de empleo y el 5% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales, por regla general, más del 50% de las ofertas se han publicitado como Enfermero/a. Parte de ellos se solicitan para planificar y gestionar el cuidado de los pacientes, otros para trabajar de forma independiente o en equipos con médicos, siendo también requeridos para la formación de enfermeros o la investigación.

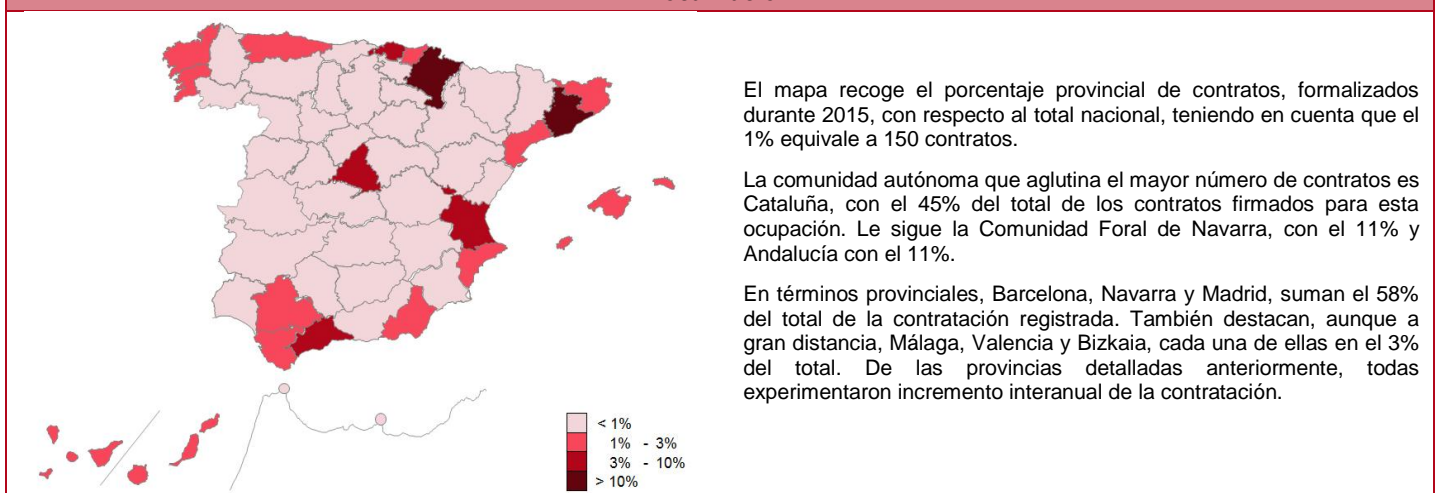
En el 58% de los puestos ofertados no consta la categoría profesional, en el 34% se interesan por técnicos y el resto se reparten entre mandos intermedios, encargados de instalaciones, ayudantes, auxiliares o especialistas.

#### Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 49%	El 67% de las ofertas analizadas manifiestan el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda. Hay sólo un 2% que propone una relación mercantil. El 5% de las ofertas con contratos temporales brindan la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, se entiende que con posibilidad de conversión en indefinidos.
Indefinido: 16%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 61%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo con predominio de jornada de mañana, turnos o jornada partida.
Tiempo parcial: 39%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

**Competencias específicas requeridas**

- La relevancia del papel de los enfermeros no especializados dentro del mundo sanitario es cada vez más determinante como se demuestra en la diversidad de ámbitos donde ejercen su labor. En la muestra de ofertas estudiadas se refleja claramente esta situación, poniendo de manifiesto que su trabajo se centra en aquellos colectivos con mayor vulnerabilidad: personas mayores, con dependencia, con discapacidad, con diferentes enfermedades. Desarrollan sus competencias en distintos entornos: hospitales, clínicas, centros de tercera edad, mutuas de prevención, impartición de formación sanitaria, soporte en diferentes especialidades médicas, etc.
- Dichas competencias tienen como eje principal la atención y el cuidado a las personas que requieren servicios de enfermería donde se interviene para mejorar su salud y prevenir situaciones de riesgo y/o enfermedad.
- En hospitales, clínicas, centros de salud y centros de tercera edad, de estos profesionales se requiere primero elaborar la valoración del paciente al ingreso, realizar los cuidados asistenciales pautados, participar como miembros del equipo interdisciplinar en la realización, implantación y comunicación a los pacientes y/o familiares. También, realizar la atención individualizada y actualizar un registro de todas aquellas incidencias tanto en cursos evolutivos como en episodios clínicos.
- Por otra parte, gestionar servicios sanitarios de proximidad ofreciendo una atención integral a los pacientes, mediante revisiones domiciliarias y/o en consultas atendiendo a prescripciones.
- Asimismo, elaborar, ajustar, e implementar los procesos de carácter sanitario dando lugar a los protocolos de trabajo pertinentes. Además, cumplir y/o hacer cumplir las indicaciones de los facultativos.
- Como apoyo en diferentes especialidades médicas pueden dar soporte en quirófano a distintas cirugías, preparar y supervisar el material necesario para las intervenciones e instrumentar en quirófano. Igualmente, preparar y administrar medicamentos según prescripciones facultativas, tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura, realizar curas, colaborar en la atención de crisis convulsivas, etc.
- Otra de las competencias importantes es la formación, tanto la formación técnica para el personal sanitario como formación en materia de primeros auxilios y RCP, como la participación en campañas de sensibilización y promoción de la salud, así como impartición de talleres de salud específicos, como: dolor crónico, diabetes, etc.
- Otras áreas donde ejercen su actividad profesional bajo supervisión médica, son: deportiva (controles anti-doping), tratamientos estéticos, reconocimientos médicos para mutuas, etc.

**Formación y experiencia**

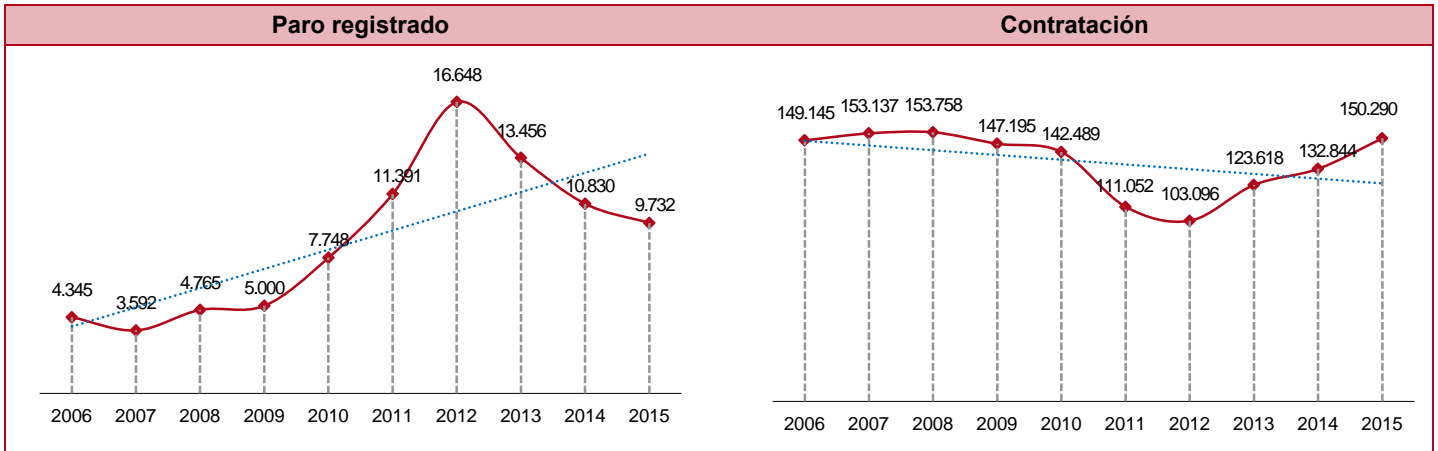
- En el 98% de la muestra de ofertas analizadas, de estos profesionales en general, consta el nivel formativo exigido, como titulación universitaria, en concreto diplomatura o grado en enfermería.
- El conocimiento de idiomas no es un requisito imprescindible. Cuando se solicita destaca sobre todo el inglés (10% de las ofertas) y en menor medida el alemán y el francés, muy relacionados con la atención al paciente extranjero. En el 90% de las ofertas no se exige conocimientos de informática y cuando lo hacen se valora manejo de paquete office y software estadístico (SPSS).
- En el 73% de las ofertas se requiere experiencia previa, siendo la duración de más de un año la más frecuente, alcanzando un 36% de los casos.
- Con respecto al tipo de experiencia que demanda el sector según la muestra de ofertas estudiadas, se centra en experiencia en servicios de urgencia, en tercera edad, supervisión de personal sanitario, conocimientos de medicaciones habituales y experiencia en otros ámbitos como: deportivo, reproducción asistida, rayos X, angiografía y ensayos clínicos.

**Acerca del candidato**

- Las ofertas analizadas, en general, no manifiestan preferencia por la edad del candidato, aunque alguna de ellas se dirigen a jóvenes con talento, capaces de encontrar oportunidades y fomentar su propio desarrollo.
- Para la actividad de estos profesionales las competencias personales son una herramienta imprescindible tanto para conseguir un empleo y mantenerlo, como para el desarrollo cotidiano de su quehacer profesional.
- En este perfil se busca un candidato de alta en el Colegio Oficial de Enfermería, que sea una persona responsable, dinámica, motivada hacia los nuevos adelantos y a la actualización, aprendizaje continuo de nuevas técnicas y tratamientos y con vocación por la asistencia sanitaria.
- También, se valora su capacidad de escucha, sus habilidades interpersonales, su excelencia en el trato y su empatía, poniéndose en el lugar de los usuarios y adaptándose a sus necesidades.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal la información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

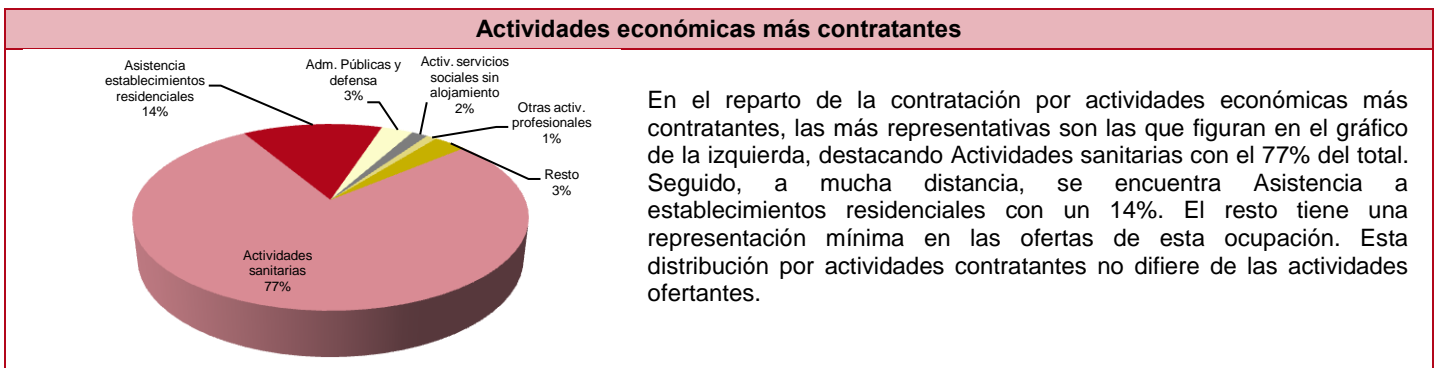
Se observa un incremento progresivo en el número de solicitantes parados desde 2006 hasta 2012, tendencia que cambia en los últimos tres años con descenso continuado. Este descenso, de los últimos años, se acompaña a su vez con un incremento de la contratación.

En 2015, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 4,87, superior a la media del total de ocupaciones, 2,75.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 9.732 personas inscritas, lo que supone un descenso del 10,14% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	13,00%
Mujeres:	87,00%
Menores de 30 años:	45,63%
Mayores de 45 años:	14,93%
Parados de larga duración:	16,74%
Personas con discapacidad:	1,37%
Extranjeros:	5,71%
Primer empleo:	10,21%
Beneficiarios prestación:	57,32%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 150.290 contratos, lo que representa un crecimiento del 13,13% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	16,38%
Mujeres:	83,62%
Menores de 30 años:	60,17%
Mayores de 45 años:	6,71%
Parados de larga duración:	0,54%
Personas con discapacidad:	0,42%
Extranjeros:	2,00%
Indefinidos	1,96%
Temporales	98,04%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, las más representativas son las que figuran en el gráfico de la izquierda, destacando Actividades sanitarias con el 77% del total. Seguido, a mucha distancia, se encuentra Asistencia a establecimientos residenciales con un 14%. El resto tiene una representación mínima en las ofertas de esta ocupación. Esta distribución por actividades contratantes no difiere de las actividades ofertantes.

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

## Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado

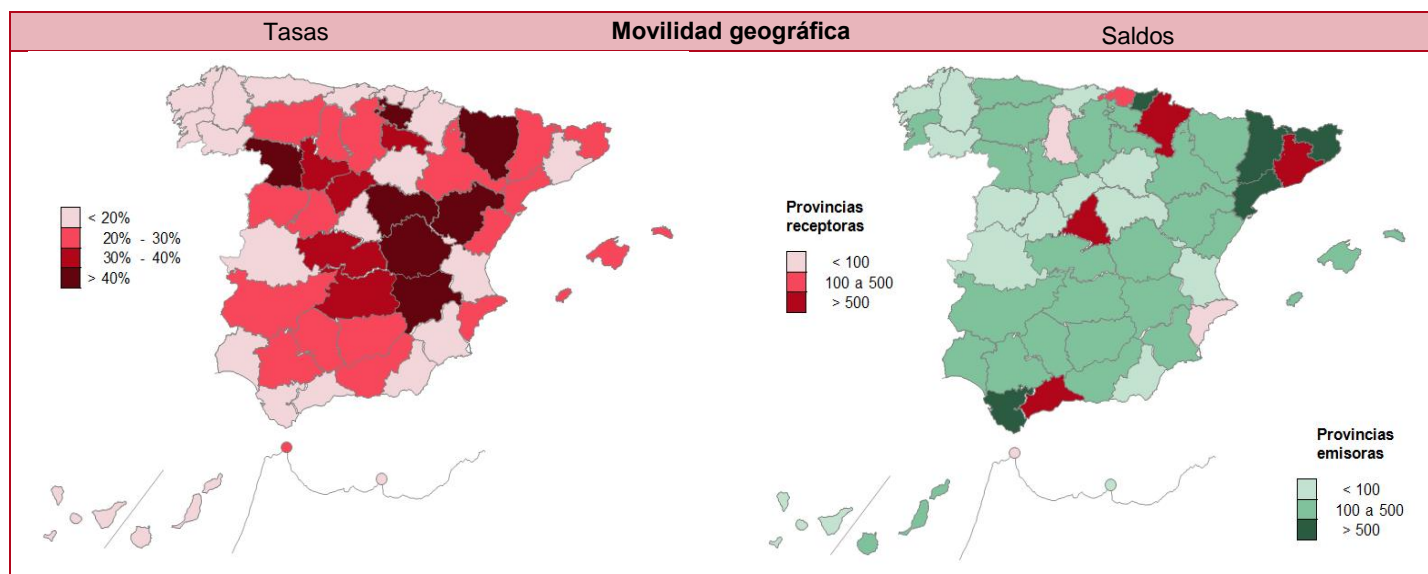
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>150.290</b>	<b>13,13</b>	<b>9.732</b>	<b>-10,14</b>	C. Valenciana	7.936	16,28	1.238	-9,64
Andalucía	16.569	16,77	2.449	-5,30	Extremadura	1.264	0,48	489	-6,68
Aragón	1.355	24,31	209	-26,15	Galicia	5.863	12,73	509	-19,21
Asturias, P. de	2.627	12,84	315	-1,87	Madrid, C. de	9.694	10,01	1.026	-1,54
Balears, Illes	1.891	23,03	136	-8,11	Murcia, R. de	1.100	21,95	454	-9,20
Canarias	3.402	18,70	324	-25,52	Navarra, C.F.de	16.937	28,98	113	-24,67
Cantabria	882	8,75	80	-11,11	País Vasco	6.717	21,20	305	-2,56
Castilla y León	4.091	11,11	551	-13,09	Rioja, La	1.000	27,23	40	-20,00
Castilla-La Mancha	1.319	34,04	556	-25,47	Ceuta	156	-52,15	23	-39,47
Cataluña	67.052	7,80	899	-3,54	Melilla	432	17,71	16	-57,89

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014. En el total de contratos están incluidos 3 que figuran en zona extranjera.

La variación anual en la contratación de esta ocupación se refleja de forma desigual en las distintas comunidades autónomas, grandes incrementos en Castilla la Mancha, Comunidad Foral de Navarra y La Rioja, en cuanto al descenso, ha sido Ceuta la única que ha tenido un decremento notable.

Por el contrario, el paro registrado presenta un comportamiento homogéneo respecto al signo, todas experimentan variaciones negativas, aunque de diferente índole, el mínimo en la Comunidad de Madrid y los máximos en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

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

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

### Otros datos de interés:

Durante 2015 se registraron 150.290 contratos de trabajo como Enfermeros no especializados; de ellos, un 2% fueron indefinidos y un 98% temporales, y dentro de los temporales un 57% se contrató bajo la modalidad de Interinidad. En cuanto a la jornada laboral, se contrató un 74% a jornada completa y el 26% a parcial.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

condicionado por el hecho de ir dirigido a Enfermeros no especializados. También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estos estudios (egresados) en los últimos años, estudios de máster, certificados de profesionalidad, etc.

**Grupos y ocupaciones que comprende****2121 Enfermeros no especializados:**

- 21211010 Enfermeros de cuidados generales.

**Funciones que desempeñan**

Los enfermeros no especializados tratan, ayudan y atienden a personas que necesitan cuidados de enfermería debido a los efectos de enfermedades o lesiones en general. Estos enfermeros asumen la responsabilidad de planificar y gestionar el cuidado de los pacientes, incluida la supervisión de otros profesionales de la atención sanitaria, trabajando de manera independiente o en equipo con médicos y demás profesionales en la aplicación de medidas preventivas y curativas.

Los enfermeros que además de ejercer como tales, participan en la formación de enfermeros o en la investigación en enfermería clínica se clasifican en este grupo, por el contrario, los enfermeros que participan en investigación biomédica usando organismos vivos y no ejercen como enfermeros clínicos se clasifican en el grupo primario 2421, Biólogos, botánicos, zoólogos y afines.

**Aspectos formativos**

Finalizaron estudios en Enfermería y atención a enfermos durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2011-12	2012-13	2013-14
Enfermería y atención a enfermos	8.194	8.783	11.700
Máster Enfermería y atención a enfermos	-	992	856

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

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

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

Existen diversos cursos de certificado de profesionalidad, entre ellos, los más demandados son los relacionados a continuación:

Certificado de profesionalidad
SANT0108 Atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes
SANT0208 Transporte sanitario

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente enlace: [http://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados\\_de\\_profesionalidad/familias\\_profesionales.html](http://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/familias_profesionales.html).

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## BIÓLOGOS, BOTÁNICOS, ZOÓLOGOS Y AFINES

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

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

De la muestra de 125 ofertas recogidas, el 49%, proceden de portales de empleo privados, un 19% de los servicios públicos de empleo y el 32% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Una de cada cuatro ofertas consideradas, no expresa una localización geográfica para el puesto de trabajo. Destacan Barcelona (25%), Madrid (22%) y el extranjero (17%) como destino de las ofertas.

En este perfil, la ocupación más solicitada es la de *Biólogos*, superando ligeramente la mitad de las

ofertas, a gran distancia se encuentran los *Bioquímicos* con un 14%, seguido de los *Técnicos medios en Ciencias Biológicas* con una de cada diez ofertas. Por debajo del 10%, se encontrarían los *Microbiólogos*, los *Farmacólogos* y los *Inmunólogos*, poniendo de manifiesto que son otros los canales de búsqueda de empleo para estas ocupaciones, al tratarse de especialidades en ciencias de la salud que requieren formación específica.

Sin embargo, las categorías laborales más frecuentes son los técnicos (57%), los mandos intermedios y encargados de instalaciones (34%), y directores y gerentes (6%).

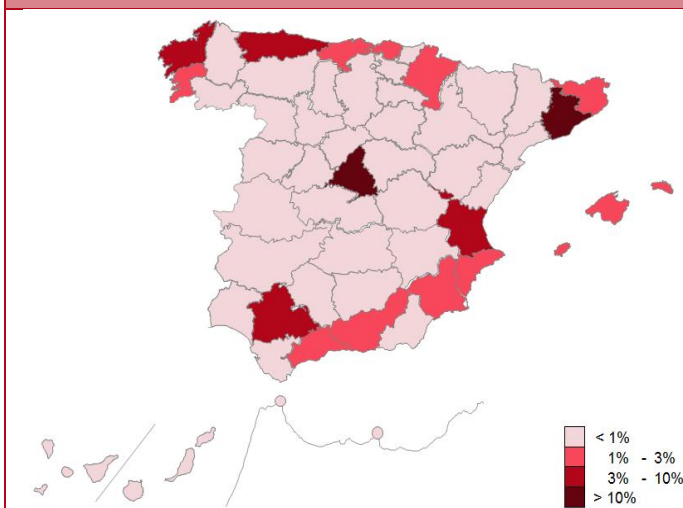
La posibilidad de seguir en la empresa o de obtener formación a cargo de la empresa sólo se contempla en el 11% y en el 15%, respectivamente, de las ofertas registradas.

#### Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 47%	Una de cada tres ofertas encontradas en Internet no indica el tipo de contrato que proponen y las que lo indican lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. No hay ofertas que propongan una relación mercantil.
Indefinido: 20%	El 24% de las ofertas con contratos temporales contempla la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, se entiende que con posibilidad de conversión en indefinido.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 88%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrece trabajo a tiempo completo con predominio de disponibilidad horaria y de jornada de mañana.
Tiempo parcial: 12%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

#### Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2015, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1% equivale a 69 contratos.

La comunidad autónoma que concentra el mayor número de contratos es Cataluña, con el 28% del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue la Comunidad de Madrid, con el 24% y Andalucía con el 15%. El total de la contratación sube entre 2014 y 2015 casi el 15%.

En términos provinciales, Barcelona (25%), Madrid (24%) y Sevilla (9%) son las que cuentan con mayor número de contratos. Destacan los incrementos interanuales de Aragona (150%) y Lleida (141%).

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

**Competencias específicas requeridas**

- Las actividades donde los profesionales relacionados con la biología pueden desempeñar su trabajo son múltiples y se caracterizan por su polivalencia al disponer de una gran diversidad de campos donde aplicar sus conocimientos, tales como: laboratorios clínicos, sanidad, investigación y desarrollo científico, agricultura, sector agroalimentario, medio ambiente, industria química, farmacéutica, etc.
- En el estudio de la muestra de ofertas seleccionadas se constata dicha polivalencia, así dentro del campo sanitario desarrollan sus competencias específicas en: análisis microbiológico, físico, químico, validación de parámetros de calidad, control en materia de seguridad alimentaria y/o de medicamentos, además del estudio de obtención de muestras, moléculas, etc. Las competencias para realizar este tipo de análisis como especialistas en ciencias de la salud se adquieren mediante formación sanitaria específica.
- Otro ámbito muy importante en el ejercicio de estas ocupaciones es la investigación en distintas disciplinas como: biomedicina, como por ejemplo, desarrollo de un kit de diagnóstico de prevención del cáncer u otras enfermedades, etc. Además, sus tareas se centran en la redacción y desarrollo de proyectos y ofertas de investigación en el área de acuicultura y microbiología, estudio de los alimentos, así como en la explotación científica de los datos y desarrollos generados.
- En la industria, la labor de estos profesionales se centra en el análisis de distintos parámetros (desde la materia prima hasta el producto final), el descarte de los productos que no cumplan las especificaciones requeridas, análisis de los procesos de fabricación, para terminar con una supervisión del producto final que implica verificación y calibración de equipos de medición en laboratorio.
- El impacto medioambiental en nuestro entorno implica la necesidad de biólogos en diferentes actividades relacionadas con el control de la contaminación, pueden determinar la biodiversidad bacteriana, viral y fúngica, así como del polen en zonas urbanas a través de estudios metagenómicos, biología molecular y manipulación de material genético. El control y depuración de agua, potabilización, prevención de legionelosis, así como estudio de biodiversidad y biología marina.
- Otras competencias se relacionan con la divulgación científica, elaboración de comunicaciones a congresos, artículos científicos, realizar visitas guiadas a parques naturales, así como otras tareas como docencia o gestión comercial en biotecnología, etc.

**Formación y experiencia**

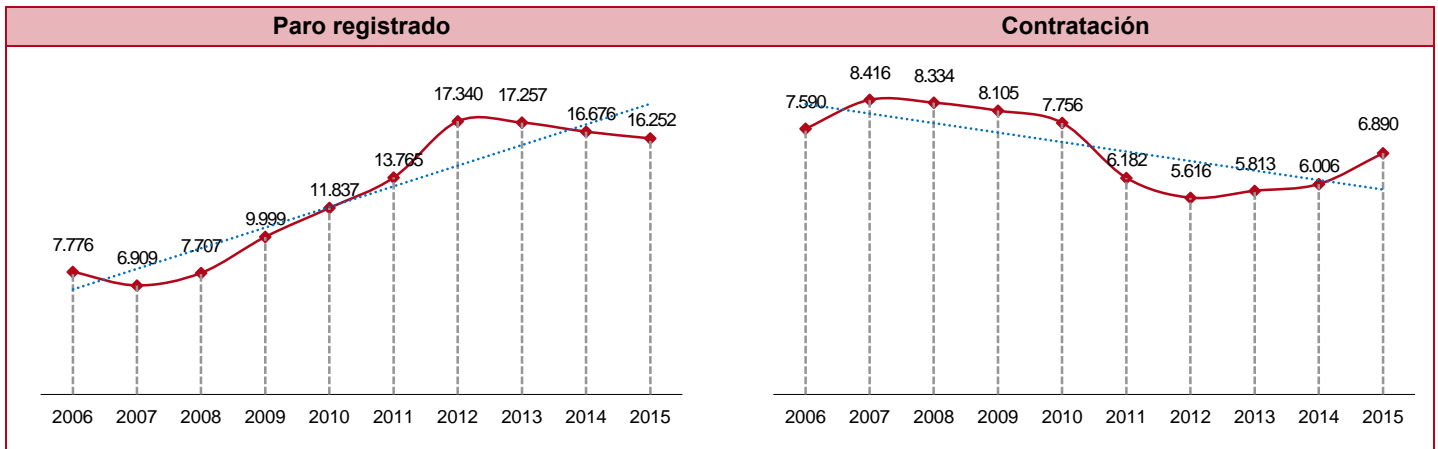
- Con respecto a la formación de este perfil de acuerdo con las ofertas seleccionadas, se solicita la titulación universitaria de Biología en siete de cada diez casos y en el resto, aquellas relacionadas con las ciencias de la vida. También resulta novedoso, aunque con menor frecuencia, que aparezcan nuevas titulaciones universitarias relacionadas con ingeniería biológica o bioingeniería o biotecnología (que incluye a la ingeniería de sistemas biológicos).
- Los estudios de postgrado o de máster se exigen en el 20% por ciento de las ofertas, en "biología" para los no biólogos; y en "ciencias de la vida" para los biólogos, además de otras materias como: genómica, biomedicina, biotecnología, tecnología de los alimentos o medio ambiente.
- Al tratarse de una disciplina científica, el 94% de las ofertas que requieren un idioma, exigen el inglés, en un nivel alto.
- Los conocimientos de informática, sólo se exigen en una de cada cuatro ofertas, pero con un nivel avanzado, como: bases de datos, programas estadísticos (SPSS), programas de gestión empresarial como ERP o SAP, ofimática, autoedición, etc.
- En torno al 70% de las ofertas se pide experiencia, siendo la experiencia mínima de más de un año la más común, superando ligeramente el 21%. El sector demanda experiencia en laboratorio con cultivo de células tumorales, así como en genética, en genómica (ADN y ARN) y en biología molecular.

**Acerca del candidato**

- En las ofertas no se requiere una edad determinada, ni tampoco se pide residir en la zona del puesto de trabajo, excepto en uno de cada cuatro casos. La disponibilidad para viajar tampoco es necesaria, ni disponer de vehículo propio ni estar en posesión del permiso de conducir.
- La pertenencia a colectivos de interés, tales como: parado de larga duración, mujer o tener algún tipo de discapacidad, no resulta relevante, pero en el análisis de las ofertas se valora ser recién titulado.
- En cuanto a las competencias personales, se busca una persona con capacidad analítica y rigor científico, con habilidades sociales que fomenten el trabajo en equipo y las dotes de comunicación para divulgación en foros científicos. Además, es importante tener iniciativa y dinamismo, a la vez que ser una persona metódica y rigurosa con aptitudes para la organización y presentación de desarrollos científicos relacionados con el mundo de la biología y con este campo de las ciencias de la vida.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal la información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

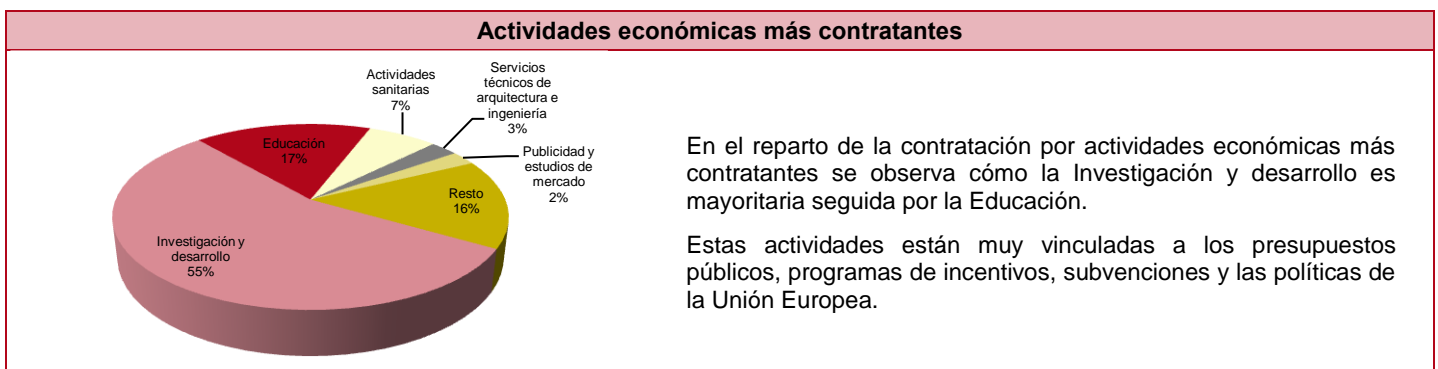
Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

Los solicitantes parados del grupo profesional han encadenado tres años consecutivos de descensos. En el último año decrece un 2,54% sobre el año anterior. La contratación ha experimentado en los tres últimos años incrementos interanuales de más del 3%, destacando el repunte del 14,72% de 2015. Durante esos tres últimos años el número de personas contratadas han aumentado el 3,63%, el 1,19% y el 13,26%, respectivamente. La rotación, número de contratos por persona y año, se mantiene durante el periodo entre el 1,17 y el 1,19, produciéndose el máximo en 2015.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 16.252 personas inscritas, un 2,54% menos que el año anterior.	
Hombres:	30,35%
Mujeres:	69,65%
Menores de 30 años:	28,73%
Mayores de 45 años:	17,86%
Parados de larga duración:	31,74%
Personas con discapacidad:	1,28%
Extranjeros:	3,22%
Primer empleo:	11,99%
Beneficiarios prestación:	39,19%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 6.890 contratos, un 14,72% más que en 2014.	
Hombres:	35,43%
Mujeres:	64,57%
Menores de 30 años:	40,46%
Mayores de 45 años:	5,56%
Parados de larga duración:	3,21%
Personas con discapacidad:	0,16%
Extranjeros:	9,87%
Indefinidos:	8,16%
Temporales:	91,84%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes se observa cómo la Investigación y desarrollo es mayoritaria seguida por la Educación.

Estas actividades están muy vinculadas a los presupuestos públicos, programas de incentivos, subvenciones y las políticas de la Unión Europea.

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

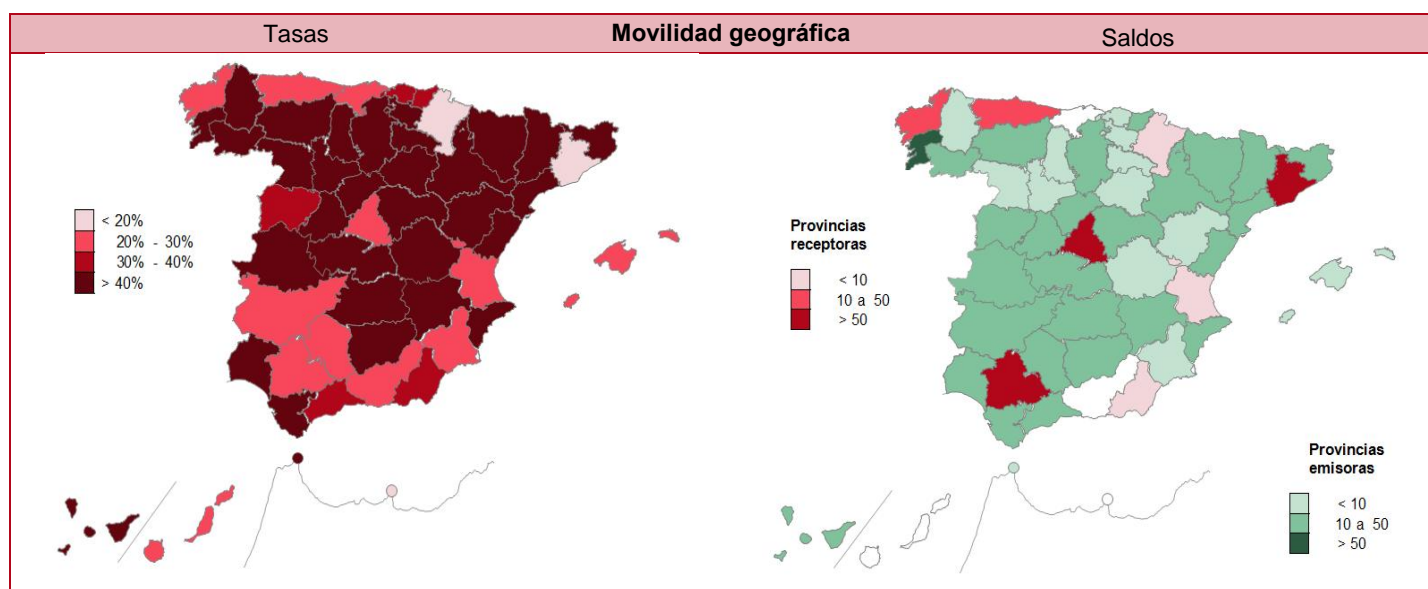
Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>6.890</b>	<b>14,72</b>	<b>16.252</b>	<b>-2,54</b>	C. Valenciana	489	6,07	1.403	-6,59
Andalucía	1.043	3,27	3.975	2,79	Extremadura	50	28,21	436	8,46
Aragón	38	-29,63	253	-3,80	Galicia	388	8,68	1.678	-1,76
Asturias, P. de	258	18,35	443	-17,81	Madrid, C. de	1.661	36,04	2.611	-2,28
Balears, Illes	132	0,76	259	-8,48	Murcia, R. de	174	-17,54	396	-2,70
Canarias	76	-41,98	651	0,00	Navarra, C.F.de	170	30,77	272	-0,37
Cantabria	134	18,58	175	9,38	País Vasco	129	10,26	750	-8,20
Castilla y León	194	10,23	935	-8,24	Rioja, La	13	44,44	59	-18,06
Castilla-La Mancha	38	-33,33	471	-3,88	Ceuta	0	-100,00	7	40,00
Cataluña	1.901	21,70	1.459	-4,83	Melilla	0	0,00	18	50,00

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014. En el total de contratos están incluidos 2 que figuran en zona extranjera.

La contratación tiene un comportamiento favorable, pero a nivel territorial es muy diverso con descensos interanuales importantes en cinco comunidades autónomas e incrementos en las restantes (siete de ellas superiores al 18%).

La Rioja y el Principado de Asturias tienen descensos del paro registrado interanuales superiores al 17%, mientras que en Ceuta y Melilla se producen incrementos superiores al 39%.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

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

La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta en valores absolutos las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Como se puede observar se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa de movilidad (26,98%), no en vano tres provincias acumulan el 58% de la contratación. Barcelona (25%) y Madrid (24%) son los grandes centros de atracción de este grupo profesional, seguidas a distancia de Sevilla (9%).

Desde el punto de los saldos, hay que explicar que Cantabria y Granada son provincias neutras, con una recepción y una emisión de contratos que suma cero.

### Otros datos de interés:

En 2015, la duración del contrato es inferior al año en el 55% de los casos, superan el año el 15% de los contratos y el resto tienen duración indeterminada. Según la temporalidad, los contratos indefinidos fueron entorno al 8%. Entre los temporales, destacan los realizados por obra o servicio determinado con el 67%, los contratos en Prácticas son el 12%, mientras los Eventuales por circunstancias de la producción rozan el 9%.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

condicionado por el hecho de ir dirigido en su mayoría a los Biólogos o Investigadores postdoctorales.

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****2421 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines:**

- 24211019 Biólogos.
- 24211028 Bioquímicos.
- 24211055 Farmacólogos.
- 24211073 Fisiólogos, en general.
- 24211091 Genetistas Agrarios y Botánicos.
- 24211103 Inmunólogos.
- 24211112 Microbiólogos.
- 24211121 Nutrólogos.
- 24211130 Oceanógrafos.
- 24211167 Técnicos Medios en Ciencias Biológicas.
- 24211194 Técnicos Superiores en Cultivos Marinos.

**Funciones que desempeñan**

Los biólogos, botánicos, zoólogos y afines estudian los organismos vivos, sus interacciones entre sí y con el medio ambiente, aplicando sus conocimientos para resolver problemas relacionados con la salud humana y el medio ambiente.

Entre sus tareas se incluyen: realizar investigaciones en laboratorio y sobre el terreno; diseñar y realizar experimentos y pruebas; recoger especímenes y datos de seres vivos para estudiar su origen y desarrollo; examinar organismos vivos utilizando distintos aparatos, instrumentos y tecnologías, desde las imágenes por satélite a la ingeniería genética; identificar, clasificar, registrar y controlar organismos vivos; mantener bases de datos; escribir artículos e informes científicos; diseñar y realizar evaluaciones de impacto medioambiental; y asesorar a la administración pública, organizaciones y empresas en campos como la conservación, la gestión de recursos naturales, los efectos del cambio climático o la contaminación.

**Aspectos formativos**

Finalizaron estudios en Biología, Bioquímica y Ciencias del Medio Ambiente durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2011-12	2012-13	2013-14
Grado, 1º y 2º Ciclo en Biología y Bioquímica	3.357	4.792	4.697
Grado, 1º y 2º Ciclo Ciencias Medio Ambiente	1.788	1.943	1.920
Máster en la áreas de Biología y Bioquímica	-	1.652	1.799
Máster en la áreas de Ciencias Medio Ambiente	-	702	740

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, existen Certificados de Profesionalidad relacionados con esta ocupación pertenecientes a la Familia Profesional de Química de nivel tres:

Certificado de profesionalidad
QUIA0111 Análisis biotecnológico
QUIA0208 Ensayos microbiológicos y biotecnológicos
QUIE0111 Organización y control de procesos de realización de servicios biotecnológicos
QUIM0110 Organización y control de la fabricación de productos farmacéuticos
QUIM0210 Organización y control del acondicionamiento de productos farmacéuticos y afines
MAPU0210 Gestión de la producción de engorde en acuicultura

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## ABOGADOS

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 143 ofertas recogidas, el 55%, proceden de portales de empleo privados, un 11% de los servicios públicos de empleo y el 34% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales con el nombre de Abogado, en general. En unos casos consta esta denominación seguida de su especialidad

(laboral, mercantil, civil, procesal, penal, senior/asesor fiscal, bancario, corporativo, en derecho tributario, inmobiliario, para empresas, de patentes y marcas...) y en otros, aparece como consultor, broker hipotecario, experto en derecho, global employer services, jefe de asuntos legales, legal counsel, letrado, licenciado en derecho, real estate lawyer, responsable de inversión, etc.

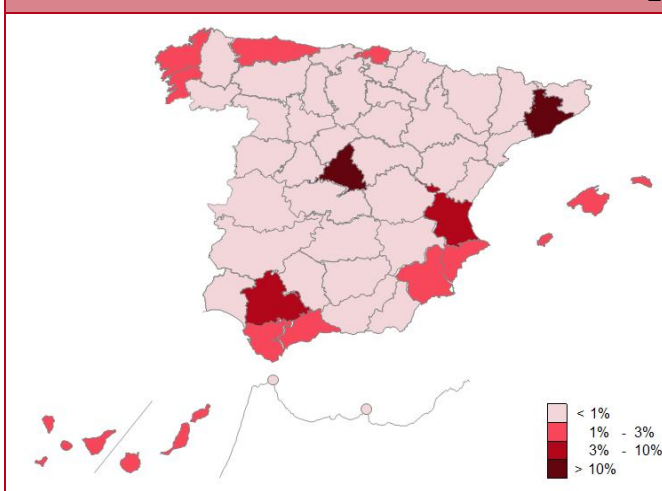
En la mayor parte de los puestos ofertados no consta la categoría profesional (60%) y en los que aparece, se requieren técnicos y sin categoría laboral determinada (27%). El resto se reparte entre directores y gerentes; mandos intermedios; ayudantes, auxiliares y especialistas, así como aprendices.

#### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 15%	Solo el 54% de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda. Hay un pequeño 1% que propone una relación mercantil. Y el 5% de las ofertas con contratos temporales brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, se entiende que con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 38%	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 97%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo con predominio de disponibilidad horaria (21%) y de jornada partida (14%).
Tiempo parcial: 3%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

#### Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2015, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1% equivale a 64 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Madrid, con el 46% del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue Cataluña, con el 19% y Andalucía con el 10%.

En términos provinciales, Madrid y Barcelona suman el 64% del total de la contratación registrada. También destacan, aunque a gran distancia, Valencia, Sevilla, Málaga, Alicante, que oscilan, cada una de ellas, entre el 5% y el 2% del total. Todas las provincias con mayor contratación detalladas anteriormente, experimentaron incremento interanual de la contratación a excepción de Sevilla.

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

**Competencias específicas requeridas**

- La ocupación de Abogados se corresponde con un técnico polivalente que presta sus servicios en función de sus áreas de especialidad.
- Las funciones que deben desempeñar, como profesionales independientes que son, comprenden el asesoramiento y representación del cliente en la defensa de sus derechos e intereses frente a los organismos públicos y al resto de las personas y entidades privadas.
- Entre sus competencias específicas están: asesorar, gestionar, negociar, analizar, coordinar, planificar y colaborar. Asimismo deben dirigir, supervisar los supuestos planteados y realizar las tareas organizativas, administrativas y de representación que conllevan los mismos. Atención telefónica y al público, tareas de control y seguimiento y tramitación de procedimientos judiciales junto con la toma de decisiones para solucionar conflictos.
- También realizan actuaciones ante notarías, registros y órganos administrativos competentes; elaboración de análisis de cash flow; reuniones periódicas con clientes nacionales e internacionales para analizar propuestas de inversión y de venta; asesoría fiscal nacional e internacional; asesoramiento y gestión de expedientes judiciales de entidades bancarias; regularización de la situación registral de los inmuebles.
- Realizan asesoramiento del día a día en materia de derecho laboral, seguridad social de los clientes, inmobiliaria. Extinciones colectivas e individuales de contratos de trabajo. Asuntos civiles y mercantiles, societarios, financieros, fusiones y adquisiciones.
- Elaboración de informes jurídicos, pólizas, redacción de escrituras, contratos. Interposición de demandas y recursos. Presencia en juicios. Contestación a escritos judiciales.

**Formación y experiencia**

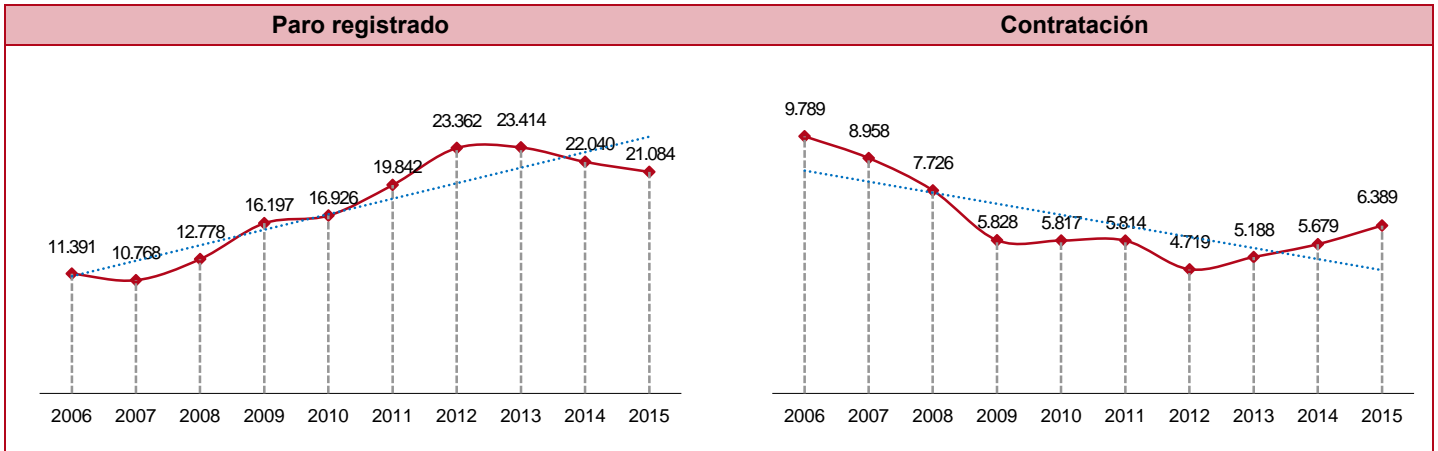
- En el 86% de la muestra de ofertas analizadas de estos profesionales, consta el nivel formativo exigido. De ellas, el 38% se dirige a Universitarios de segundo ciclo, el 27% a Universitarios E.E.E.S. (Espacio europeo de educación superior) y el 15% a Universitarios primer ciclo. Solamente se requiere Grado superior de FP a un 1%.
- En general, la formación más demandada en la totalidad de las ofertas analizadas, dadas las características de la ocupación es la de Licenciado en Derecho aunque, también se requiere en algunos casos, una doble titulación en Económicas o en Administración y Dirección de Empresas (ADE).
- Se valora poseer Máster en derecho procesal, civil, en práctica jurídica, generalista; estar colegiado; tener conocimientos en contratación pública, en ejecuciones hipotecarias. Haber realizado una especialidad posterior a la finalización de los estudio así como poseer un buen expediente académico.
- En un 11% consta formación a cargo de la empresa.
- El conocimiento de algún idioma está presente en estas ofertas de empleo, predominando la exigencia de conocimiento de un alto nivel de inglés (69%), seguido a gran distancia del alemán (3%). El castellano, euskera y el catalán, en el ámbito de la comunidad autónoma, también son requeridos en algunas ofertas. Se valora el conocimiento de un tercer idioma.
- Es necesario tener conocimientos de ofimática e internet, un 18% de las ofertas analizadas lo demandan a nivel avanzado y un 13% a nivel de usuario (Paquete Office, Excel, Word, Powerpoint, Programa de gestión de despachos). En el resto de las ofertas no se requiere este tipo de conocimientos.
- En el 91% de los casos se pide experiencia previa de los candidatos específica del puesto al que optan. Experiencia que en la mayoría de los casos ha de ser superior a cinco años (34%).

**Acerca del candidato**

- Las ofertas analizadas, en general, no manifiestan preferencia por la edad del candidato (94%) aunque, en alguna de ellas, se dirigen a personas de 30 a 45 años (5%).
- En un 19% de los casos se requiere residir en la zona. Solamente un 15% de las ofertas requieren disponibilidad para viajar, un 19% estar en posesión del carnet de conducir automóvil y un 16% tener vehículo propio.
- En síntesis y de manera genérica, en este perfil se busca un candidato con iniciativa y dinamismo, que trabaje en equipo, comunicativo, con capacidad de negociación, proactivo, responsable, comprometido y en aprendizaje continuo. Riguroso, con alta capacidad de análisis para el trabajo y autonomía para la toma de decisiones. Acostumbrado a planificar, dirigir, gestionar actividades y que su trabajo esté orientado al logro de resultados.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

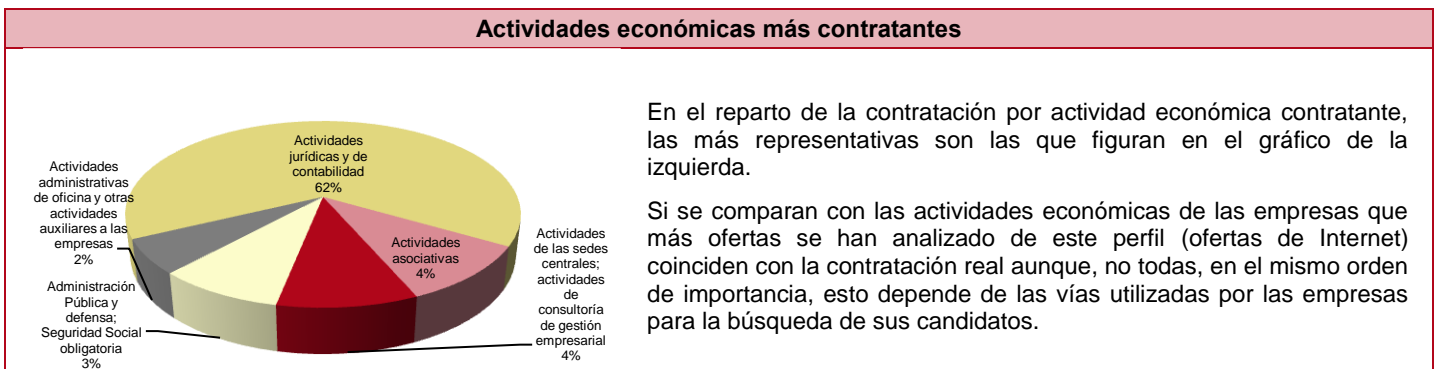
Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

Se observa un incremento progresivo en el número de solicitantes parados desde 2007 hasta 2013, tendencia que cambia en los dos últimos años con un descenso continuado. Este descenso, de los últimos años, se acompaña a su vez con un incremento de la contratación. En 2015, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,12, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,75, y una tasa de estabilidad, del 50,13%, frente al 8,12% del total de ocupaciones.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 21.084 personas inscritas, lo que supone un descenso del 4,34% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	29,89%
Mujeres:	70,11%
Menores de 30 años:	21,86%
Mayores de 45 años:	31,01%
Parados de larga duración:	43,17%
Personas con discapacidad:	1,88%
Extranjeros:	1,37%
Primer empleo:	12,46%
Beneficiarios prestación:	36,62%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 6.389 contratos, lo que representa un crecimiento del 12,50% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	41,67%
Mujeres:	58,33%
Menores de 30 años:	52,50%
Mayores de 45 años:	9,16%
Parados de larga duración:	3,87%
Personas con discapacidad:	0,42%
Extranjeros:	2,90%
Indefinidos	50,13%
Temporales	49,87%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

## Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado

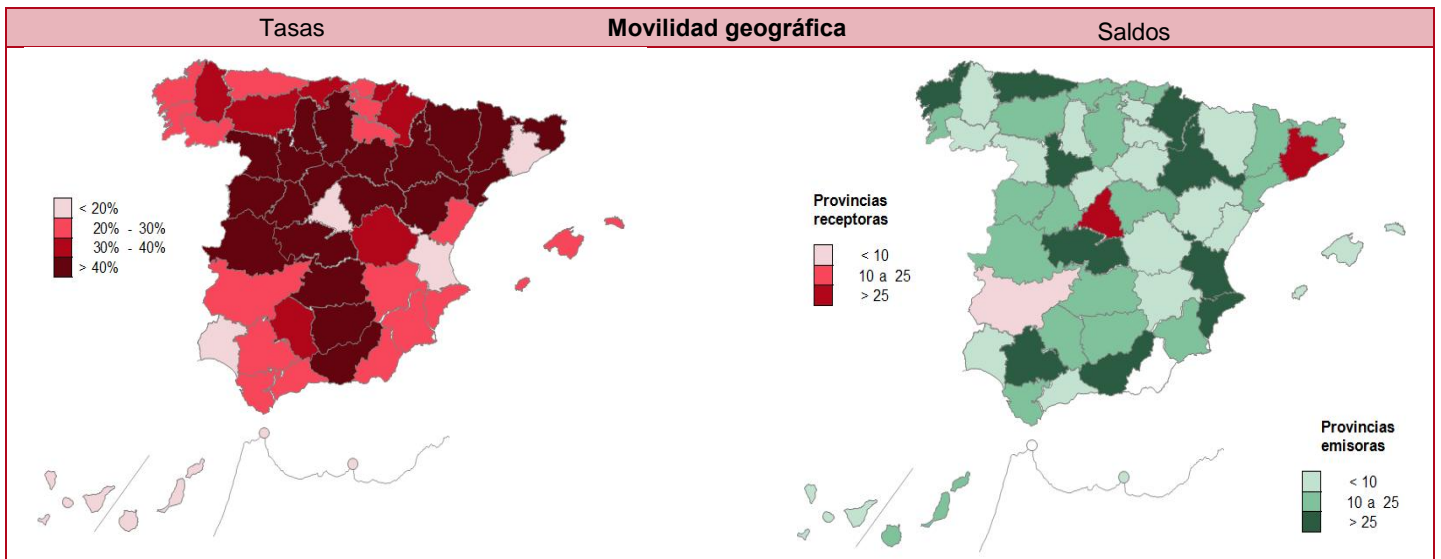
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>6.389</b>	<b>12,50</b>	<b>21.084</b>	<b>-4,34</b>	C. Valenciana	459	21,43	1.937	-6,88
Andalucía	661	-6,64	4.857	2,19	Extremadura	45	-10,00	450	-7,22
Aragón	51	27,50	483	-6,21	Galicia	154	-7,78	1.367	-8,87
Asturias, P. de	75	-20,21	628	-4,27	Madrid, C. de	2.970	19,95	4.291	-3,94
Balears, Illes	73	28,07	212	-1,85	Murcia, R. de	106	24,71	466	-2,92
Canarias	163	7,95	1.044	-1,42	Navarra, C.F.de	45	150,00	297	-4,50
Cantabria	24	20,00	224	7,69	País Vasco	178	4,09	1.020	-15,28
Castilla y León	69	-11,54	1.129	-9,90	Rioja, La	26	225,00	129	-9,15
Castilla-La Mancha	80	11,11	1.053	-4,96	Ceuta	1	-66,67	32	14,29
Cataluña	1.196	9,12	1.438	-6,93	Melilla	12	71,43	27	-10,00

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014. En el total de contratos está incluido 1 que figura en zona extranjera.

La variación anual en la contratación de esta ocupación se refleja de forma desigual en las distintas comunidades autónomas, con grandes incrementos en La Rioja y Navarra e importantes descensos en Ceuta y Principado de Asturias.

Por el contrario, el paro registrado presenta un comportamiento más homogéneo. A excepción de Andalucía, Cantabria, y Ceuta, todas las comunidades autónomas registran variaciones negativas en el último año.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

La movilidad geográfica se produce cuando no existe coincidencia entre la provincia del domicilio de la persona contratada y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa media de movilidad del 21%. Madrid concentra el mayor número de contratos de esta ocupación y el mayor saldo positivo. Las provincias que presentan mayores tasas de movilidad son Ávila, Lleida, Valladolid, Segovia y Cáceres.

### Otros datos de interés:

Si tenemos en cuenta el sector de la empresa del puesto ofertado, un 90% corresponde a Servicios. Las ofertas son para trabajar en despachos de abogados, empresas multinacionales, asesorías, corredurías de seguros y entidades bancarias. El 27% de estas ofertas se hacen a través de las propias empresas del puesto ofertado, un 23% por empresas de selección y un 1% por medio de empresas de trabajo temporal. Según el tamaño de la empresa del puesto estas ofertas son para trabajar en empresas grandes, de más de 250 trabajadores (10%) así como en pequeñas, de 11 a 50 trabajadores (6%), tanto de ámbito internacional (15%) como nacional (11%).

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****2511 Abogados:**

- 25111013 Abogados (Derecho Civil).
- 25111022 Abogados (Derecho Penal).
- 25111031 Abogados Laboralistas.
- 25111040 Abogados, en general.

**Funciones que desempeñan**

Los abogados brindan asesoramiento jurídico a sus clientes sobre múltiples cuestiones de Derecho, redactan documentos jurídicos, representan a sus clientes ante órganos administrativos o jurisdiccionales o defienden asuntos o realizan acusaciones ante tribunales de justicia, o dan instrucciones a otros abogados para que actúen ante tribunales de orden superior.

Entre sus tareas se incluyen: brindar asesoramiento sobre una amplia variedad de cuestiones de Derecho y realizar actuaciones jurídicas en nombre de sus clientes; investigar la posible aplicación de principios del Derecho, disposiciones legales y resoluciones judiciales a asuntos concretos; utilizar medios de prueba tales como el interrogatorio a los clientes o a testigos para determinar las circunstancias de un asunto, a fin de contestar a demandas; evaluar los resultados obtenidos y elaborar estrategias y argumentos para preparar la presentación de los asuntos; representar a sus clientes ante los órganos administrativos y jurisdiccionales y dar instrucciones a otros abogados para que les representen ante los tribunales de orden superior; aceptar instrucciones y representar a sus clientes ante los tribunales de orden superior; negociar acuerdos en casos de conflicto jurídico; redactar anteproyectos de leyes y reglamentos basados en la legislación en vigor; redactar documentos jurídicos tales como contratos, documentos de operaciones inmobiliarias y testamentos, y preparar dictámenes jurídicos.

**Aspectos formativos**

Finalizaron estudios en Derecho durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, un promedio de 12.904 personas al año en los últimos tres cursos académicos disponibles (2011-12 a 2013-14), según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2011-12	2012-13	2013-14
Derecho. Estudios de grado y 1º y 2º ciclo	10.017	13.025	15.791
Derecho. Estudios de Máster	-	2.201	3.416

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

El número de egresados en el último curso académico se incrementó en un 57,65% con respecto al año anterior. Los alumnos que estudian este grado universitario se forman además en inglés ya que es el idioma más solicitado por las empresas demandantes de este perfil profesional. Tanto en el curso 2012-13 como en el 2013-14 predominan las mujeres sobre los hombres con un 59% y un 57% respectivamente. En los estudios de Máster las mujeres alcanzan un 55% en el curso 2012-13 y un 54% en el 2013-14.

Tras la obtención del grado en derecho, el profesional que quiera acceder al ejercicio de la profesión, deberá realizar obligatoriamente, el Máster de Acceso a la Abogacía. Es un programa oficial, cuyo objetivo es que el alumno adquiera las competencias necesarias para la obtención del título de abogado, de acuerdo con la normativa vigente.

La Escuela de Posgrado de la Facultad se encarga de fomentar, coordinar y gestionar toda la oferta de posgrado. Se entiende por actividades de posgrado aquéllas relativas a los Másteres Universitarios, al doctorado, a los títulos propios y a la formación continuada.

Es recomendable acceder a estudios de nivel superior, en relación a la especialidad que se quiera ejercer, mediante la realización de Máster bien en España, bien en el extranjero, ya que se requieren para la realización de todo tipo de trabajo ya sea en despachos, empresas, bancos, etc.

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## PROFESIONALES DE VENTAS TÉCNICAS Y MÉDICAS (excepto TIC)

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 118 ofertas recogidas, el 90%, proceden de portales de empleo privados, un 8% de los servicios públicos de empleo y el 2% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales con una gran variedad de nombres. Entre ellos

predomina el de técnico, asesor, agente o delegado comercial, vendedor técnico, gestor punto de venta, comercial postventa y visitador médico. A dichos nombres les acompaña en la denominación el tipo de producto de venta, como por ejemplo: vehículos, electrodomésticos, cosméticos, material deportivo, etc. así como, la rama relacionada de la medicina para el visitador médico, como: ortopedia, cardiovascular, diabetes, etc.

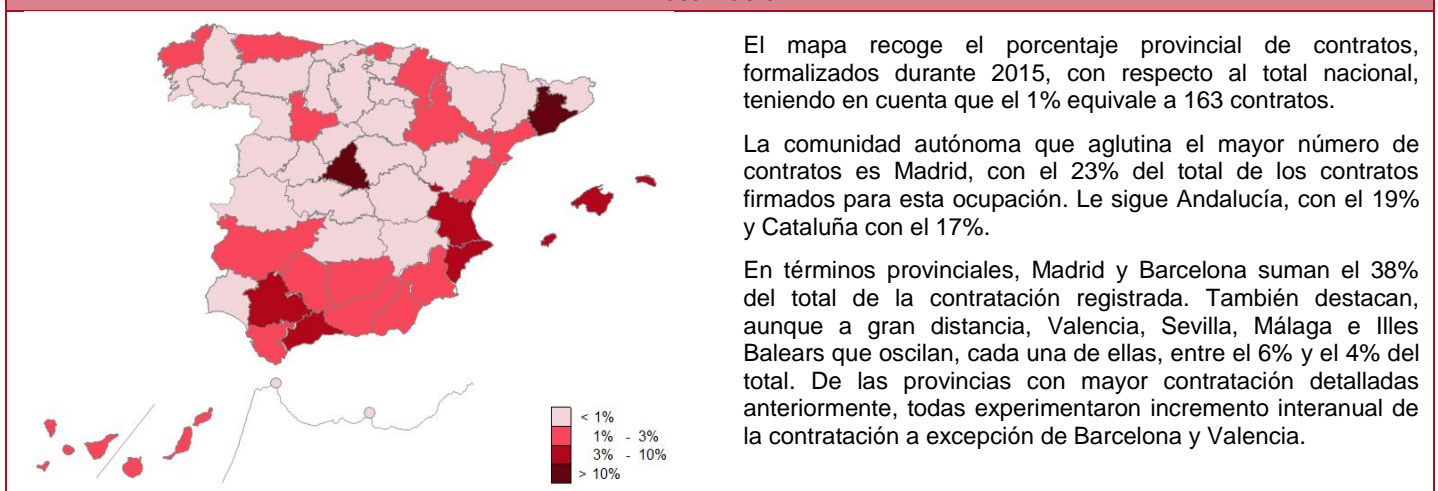
La mayor parte de los puestos ofertados en los que se hace constar la categoría profesional, lo hacen de técnicos (87%) y el resto se reparte entre directores y gerentes, mandos intermedios y ayudantes, auxiliares y especialistas.

#### Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 41%	Solo el 83% de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda. Hay un significativo 7% que proponen una relación mercantil. El 39% de las ofertas con contratos temporales brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, se entiende que con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 35%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 89%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo con predominio de disponibilidad horaria y de jornada partida.
Tiempo parcial: 11%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

**Competencias específicas requeridas**

- La ocupación de Profesionales de ventas técnicas y médicas se corresponde por un lado a un perfil comercial y por otro al de un técnico específico según el producto de venta.
- Las funciones que deben desempeñar incluyen toda la gestión comercial, desde la prospección, captación y fidelización del cliente, así como el servicio postventa, garantizando su satisfacción y resolución de posibles problemas e incidencias detectadas.
- Entre su competencias están: la creación y seguimiento de cartera de clientes; organizar y planificar los contactos con los mismos, elaborar itinerarios; asesorar y promocionar conociendo técnica y funcionalmente los productos asignados; y analizar el mercado de la competencia. Todas ellas enfocadas a la consecución de las ventas, cumpliendo los objetivos y las estrategias comerciales de la empresa.
- También llevarán a cabo las labores de gestión de la venta: analizar la información aportada por el cliente y entender sus necesidades, control de stock disponible en cada momento, presupuestar y preparar la oferta, negociación y cierre de ventas, cumplimentar la documentación necesaria de venta y financiación según estándares de la empresa e incluso realizar las labores administrativas necesarias utilizando los sistemas informáticos puestos a su disposición.
- Realizar demostraciones del producto, organizar exposiciones y asistencia a ferias y congresos, son otras de las funciones que deberán desempeñar estos profesionales.
- Elaborar reportes o informes de las labores realizadas y compartir dicha información con el equipo de trabajo.

**Formación y experiencia**

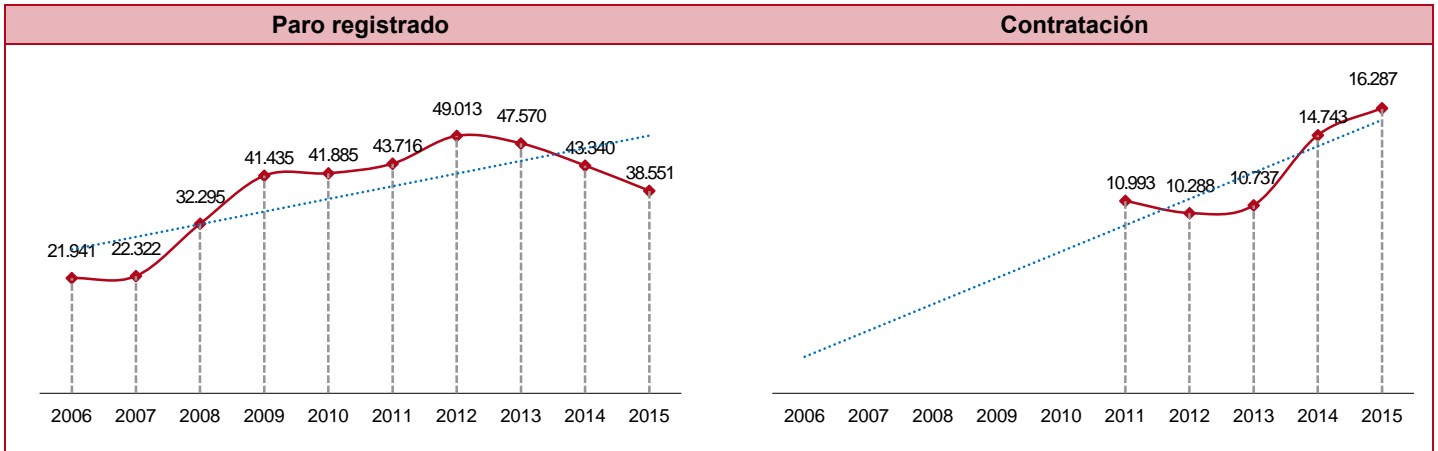
- En el 70% de la muestra de ofertas analizadas, de estos profesionales en general, consta el nivel formativo exigido. De ellas, el 46% se dirige a personas con Titulación Universitaria, el 29% con un Grado de Formación Profesional, el 20% con Bachiller y el 5% con Educación Secundaria Obligatoria.
- Si únicamente se tienen en cuenta las ofertas para visitadores médicos, la proporción de exigencia de titulación universitaria aumenta hasta el 68% de las ofertas que especifican el nivel formativo requerido. Estando estas titulaciones relacionadas con la salud, química, farmacia, veterinaria, biológicas o similar.
- En general, la formación más demandada en la totalidad de las ofertas analizadas, al margen de lo comentado anteriormente, tanto en grados de FP como universitarios, es la relacionada con: comercio y marketing, administración y dirección de empresas, electricidad y electrónica, informática, mecánica y automoción, refrigeración y climatización o aquellos conocimientos técnicos relacionados con el producto a comercializar.
- El conocimiento de algún idioma está presente en el 36% de las ofertas de empleo, predominando la exigencia de conocimiento de inglés sobre todo leguaje técnico, seguido a gran distancia del francés y alemán. El castellano y el catalán, en el ámbito de la comunidad autónoma, también son requeridos en algunas ofertas.
- Es necesario el manejo de equipos informáticos como ordenador, tablet, etc. así como, conocimientos básicos de ofimática, aunque solo aparecen expresamente en el 32% de las ofertas. También, es necesario conocimientos sobre marketing digital, aplicaciones de gestión administrativa, gestión de webs, redes sociales.
- En algunos casos también son requeridos conocimientos de la normativa vigente relacionada con la actividad de la empresa y conocimientos jurídicos, financieros y contables.
- En el 85% de los casos se pide experiencia previa de los candidatos específica del puesto al que optan. Experiencia que en la mayoría de los casos ha de ser superior a dos años.

**Acerca del candidato**

- Las ofertas analizadas, en general, no manifiestan preferencia por la edad del candidato, aunque en alguna de ellas se dirigen a jóvenes con talento, capaces de encontrar oportunidades y fomentar su propio desarrollo.
- En un 28% de los casos se requiere residir en la zona, más de la mitad requieren disponibilidad para viajar (hasta más de un 40% de su tiempo laboral) y estar en posesión del carnet de conducir automóvil, ya sea con coche propio o de empresa.
- En síntesis y de manera genérica, en este perfil se busca un candidato con una alta formación técnica relacionados con los productos a vender, que sea un buen comunicador, responsable, con capacidad de trabajo orientado al cliente y al logro de objetivos, con iniciativa y dinamismo, con capacidad de planificación y organización, proactivo y negociador.
- Capacidad de análisis, aptitud positiva, competitivo, afán de superación, comprometido con la empresa y sobre todo con vocación comercial.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

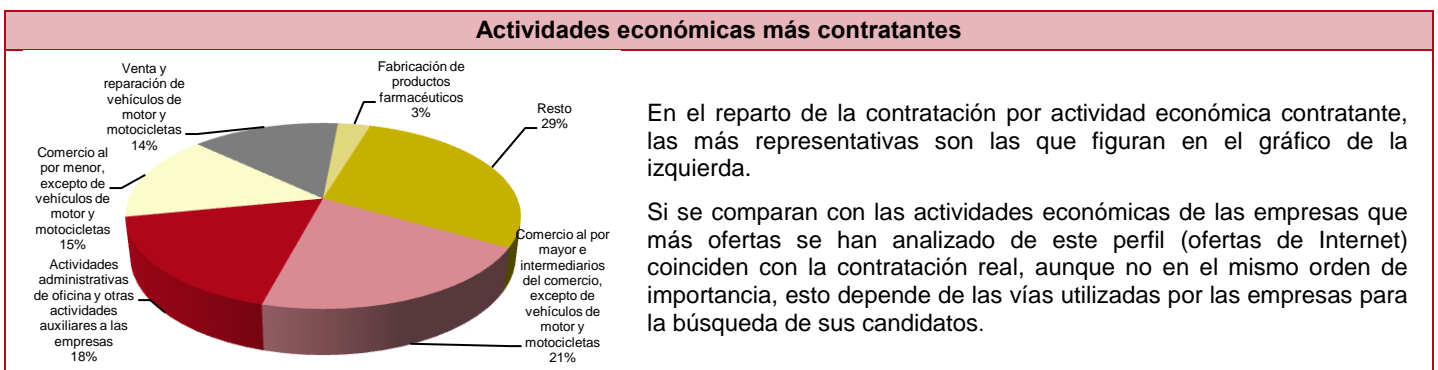
Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

Se observa un incremento progresivo en el número de solicitantes parados desde 2006 hasta 2012, tendencia que cambia en los últimos tres años con un descenso continuado. Este descenso, de los últimos años, se acompaña a su vez con un incremento de la contratación. En 2015, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,20, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,75, y una mayor tasa de estabilidad, el 20,69%, frente al 8,12% del total de ocupaciones.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 38.551 personas inscritas, lo que supone un descenso del 11,05% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	64,73%
Mujeres:	35,27%
Menores de 30 años:	5,08%
Mayores de 45 años:	62,18%
Parados de larga duración:	48,26%
Personas con discapacidad:	2,51%
Extranjeros:	4,98%
Primer empleo:	2,28%
Beneficiarios prestación:	57,42%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 16.287 contratos, lo que representa un crecimiento del 10,47% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	50,10%
Mujeres:	49,90%
Menores de 30 años:	54,41%
Mayores de 45 años:	11,07%
Parados de larga duración:	3,97%
Personas con discapacidad:	0,69%
Extranjeros:	4,80%
Indefinidos:	20,69%
Temporales:	79,31%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



En el reparto de la contratación por actividad económica contratante, las más representativas son las que figuran en el gráfico de la izquierda.

Si se comparan con las actividades económicas de las empresas que más ofertas se han analizado de este perfil (ofertas de Internet) coinciden con la contratación real, aunque no en el mismo orden de importancia, esto depende de las vías utilizadas por las empresas para la búsqueda de sus candidatos.

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

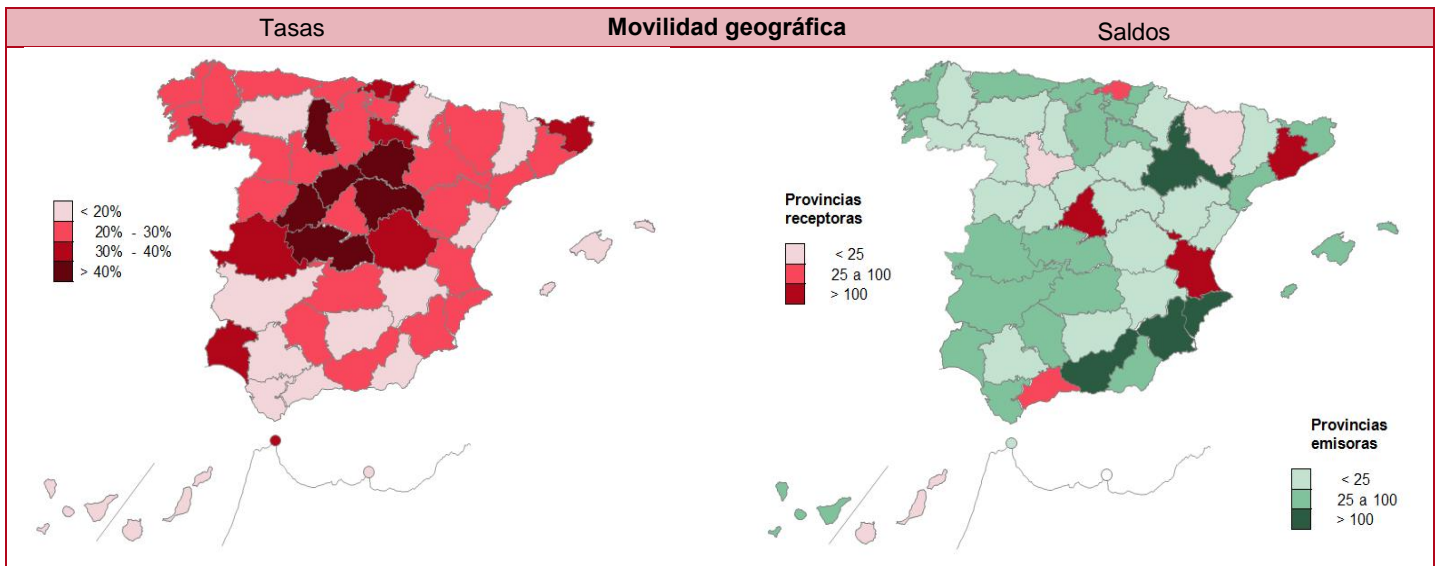
Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>16.287</b>	<b>10,47</b>	<b>38.551</b>	<b>-11,05</b>	C. Valenciana	1.715	-3,43	4.315	-11,67
Andalucía	3.117	19,61	8.463	-9,07	Extremadura	285	46,15	798	-15,20
Aragón	232	-30,33	617	-21,60	Galicia	512	1,39	2.555	-15,29
Asturias, P. de	198	0,00	1.273	-7,15	Madrid, C. de	3.814	26,75	4.373	-12,56
Balears, Illes	713	92,18	759	-12,76	Murcia, R. de	403	6,90	1.385	-11,61
Canarias	527	0,96	5.742	-4,82	Navarra, C.F.de	164	-5,20	220	-19,41
Cantabria	84	3,70	569	3,08	País Vasco	698	-14,04	930	-12,68
Castilla y León	709	43,81	1.559	-13,05	Rioja, La	43	-18,87	67	-30,93
Castilla-La Mancha	324	9,83	1.107	-14,98	Ceuta	2	0,00	28	-9,68
Cataluña	2.737	-6,81	3.775	-15,02	Melilla	8	700,00	16	128,57

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014. En el total de contratos están incluidos 2 que figuran en zona extranjera.

La variación anual en la contratación de esta ocupación se refleja de forma desigual en las distintas comunidades autónomas, grandes incrementos en Illes Balears, Extremadura, Castilla y León y Madrid e importantes descensos en Aragón, País Vasco y La Rioja.

Por el contrario, el paro registrado presenta un comportamiento más homogéneo, a excepción de Cantabria y Melilla, todas las comunidades autónomas registran variaciones negativas en el último año.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

La movilidad geográfica se produce cuando no existe coincidencia entre la provincia del domicilio de la persona contratada y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa media de movilidad del 24%. Dado que Madrid concentra el mayor número de contratos de esta ocupación y el mayor saldo positivo, son las provincias limítrofes con Madrid las que presentan mayores tasas de movilidad.

**Otros datos de interés:**

El 51% de los contratos realizados a los profesionales de esta ocupación son por Obra o servicio o Eventuales circunstancias de la producción y un 24% son contratos de Formación. El 70% de los contratos son a jornada completa, el 54% a menores de 30 años y el 14% se hacen a través de empresas de trabajo temporal. Respecto a los demandantes parados de esta ocupación un alto porcentaje procede de las actividades del comercio, cerca de la mitad son parados de larga duración y con alta disponibilidad para el autoempleo.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****2640 Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC):**

- 26401010 Organizadores de puntos de venta en autoservicios.
- 26401029 Técnicos de servicios postventa.
- 26401038 Vendedores técnicos de vehículos automóviles.
- 26401047 Vendedores técnicos, en general.
- 26401056 Visitadores médicos.

**Funciones que desempeñan**

Los profesionales de ventas técnicas y médicas (excluyendo las TIC) representan a las empresas vendiendo distintos bienes y servicios industriales, médicos y farmacéuticos a establecimientos industriales, empresas, profesionales y otros establecimientos.

Entre sus tareas se incluyen: compilar listas de posibles clientes; conocer los bienes y servicios de la competencia y las condiciones de mercado; visitar a los clientes para establecer oportunidades de venta y actuar en consecuencia; valorar las necesidades y recursos de los clientes y recomendarles los bienes y servicios apropiados; contribuir al diseño de los bienes o servicios cuando deban ajustarse a las necesidades de los clientes; preparar informes y propuestas como elementos de la presentación de ventas para demostrar los beneficios del uso de los bienes o servicios; presupuestar el coste de la instalación y mantenimiento de los equipos o servicios; supervisar los cambios en las necesidades de los clientes y en las actividades de la competencia e informar sobre ello a la dirección de ventas; cotizar y negociar precios y condiciones de venta, y preparar y gestionar contratos de venta; organizar la entrega de los bienes, la instalación de los equipos y la prestación de los servicios; informar a la dirección de ventas sobre las ventas (hechas y posibles a realizar) de los bienes y servicios; consultar a los clientes después de la venta para garantizar su satisfacción, resolver los posibles problemas y prestar apoyo.

**Aspectos formativos**

De las ofertas de empleo analizadas de esta ocupación cerca de una tercera parte van dirigidas a visitadores médicos a los que mayoritariamente se les requiere titulaciones universitarias relacionadas con ciencias de la salud. Respecto a las ofertas dirigidas a vendedores técnicos, ya sean de vehículos automóviles o de ventas técnicas en general, suelen ir dirigidas a personas con una Formación profesional relacionadas principalmente con las familias profesionales de: Comercio y marketing, Electricidad y electrónica y Transporte y mantenimiento de vehículos. En la tabla siguiente se relacionan el número de personas que finalizaron alguno de estos estudios durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados.

<b>Nº de egresados por curso académico</b>			
<b>Formación</b>	<b>2011-12</b>	<b>2012-13</b>	<b>2013-14</b>
Titulaciones universitarias relacionadas con la salud (Medicina, Farmacia, Veterinaria, Biología y bioquímica y Química)	13.414	15.284	16.534
FP GM Comercio y Actividades comerciales	4.232	4.478	4.736
FP GM Electromecánica de vehículos automóviles	5.439	4.803	5.327
FP GS Gestión de ventas y espacios comerciales	3.063	3.300	3.624
FP GS Automoción	2.572	2.496	2.996

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además existen diversos cursos de Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil, principalmente en las familias profesionales de [Comercio y marketing](#), [Electricidad y electrónica](#) y [Transporte y mantenimiento de vehículos](#).

Para consultar y ampliar contenidos sobre Formación profesional y Certificación de la profesionalidad se puede consultar los siguientes enlaces: [todofp.es](http://todofp.es) y [certificados de profesionalidad](#).

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD AMBIENTAL

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 123 ofertas recogidas, el 89%, proceden de portales de empleo privados, un 9% de los servicios públicos de empleo y el 2% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales con una gran variedad de nombres. El que más predomina es el de técnico de prevención de riesgos

laborales. Otras denominaciones son: coordinador, gestor, responsable, técnico superior y todas ellas acompañadas por las palabras de seguridad y salud, prevención de riesgos laborales, calidad, higiene y medio ambiente. En algunos casos se añade la actividad de la empresa, como alimentación, productos textiles o en obra de construcción. Dentro de este grupo ocupacional también están contemplados los técnicos de control de plagas y tratamiento de residuos sólidos.

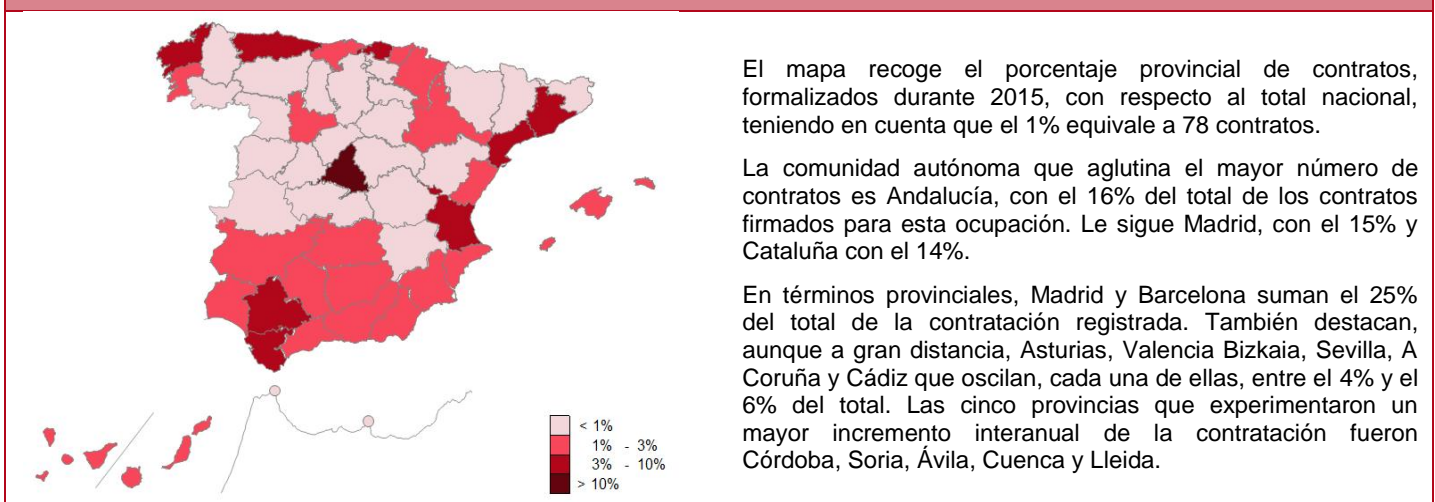
La mayor parte de los puestos ofertados en los que se hace constar la categoría profesional, lo hacen de técnicos (80%) y el resto se reparte entre mandos intermedios, encargados de instalaciones, jefes de equipo y oficiales de primera.

#### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 46%	Solo el 73% de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda. El 30% de las ofertas con contratos temporales brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, se entiende que con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 27%	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 88%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo con predominio de mañana y de jornada partida.
Tiempo parcial: 12%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

**Competencias específicas requeridas**

- Este grupo profesional agrupa varias ocupaciones cuya misión es la misma pero con diferentes competencias. Se corresponde con un profesional cuya misión es promover el trabajo seguro, prevenir los riesgos laborales y medioambientales y planificar su evaluación.
- Por un lado están los Técnicos en seguridad y salud en el trabajo que tienen reguladas sus funciones, en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el R.D. 39/1997, de 17 de enero y corresponden a los niveles superior e intermedio (no al básico), donde se solicita el requisito de tener previamente titulación universitaria o de formación profesional reglada específicamente.
- Las funciones que deben desempeñar son la gestión de las auditorías del seguimiento periódico de las acciones preventivas y correctivas, verificando la eficacia y cumplimiento de la normativa. Coordinar las inspecciones/revisiones de instalaciones de las empresas y sus clientes. Evaluar, por un lado, los riesgos y planes de seguridad; y por otro, los centros de trabajo, la formación e información de los trabajadores.
- El seguimiento de los accidentes laborales y de la implantación y desarrollo de sistemas de mejora. Elaborar los planes de prevención y medioambiente de la empresa. Impartición de la formación continua a los trabajadores.
- Otras dos ocupaciones a las que hacen referencia las ofertas de empleo y que se incluyen en esta profesión son: Técnicos en prevención y control de plagas y Técnicos de tratamiento de residuos. Ambos también llevarán a cabo las labores de gestión, coordinación, supervisión, tareas de control y seguimiento, evaluación y planificación de la seguridad y salud ambiental. El primero, detectará e identificará plagas y sus distintos estados, empleando información y técnicas adecuadas, y propondrá una planificación de la actividad preventiva y dirigirá las actuaciones a desarrollar de acuerdo a la normativa en vigor. El segundo, sus funciones serán la caracterización de residuos sólidos urbanos en sus diferentes flujos de generación en plantas de recuperación y tratamiento de residuos y el control de calidad de dichos materiales recuperados y reciclados.

**Formación y experiencia**

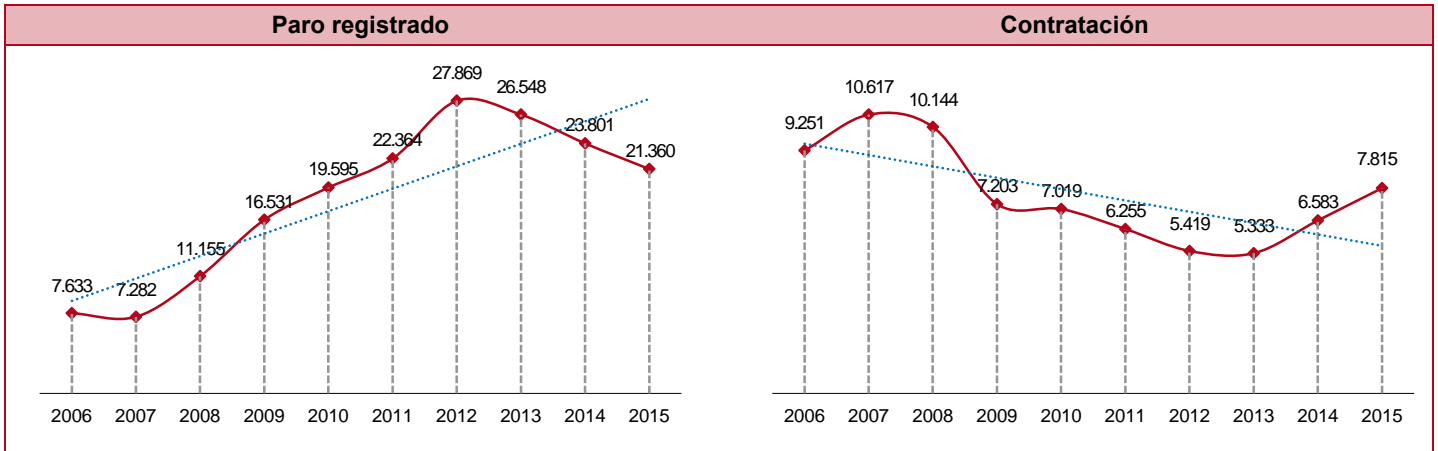
- En el 85% de la muestra de ofertas analizadas, de estos profesionales en general, consta el nivel formativo exigido. De ellas, el 68% se dirige a personas con Titulación Universitaria, el 29% con un Grado de Formación Profesional, y tan solo el 1% con Bachiller y el 2% con ESO.
- Esta distribución por niveles formativos está conforme a la que se recoge en la normativa de prevención de Riesgos Laborales que hemos hecho referencia en el apartado anterior para técnicos intermedios y superiores.
- En general, la formación más demandada en la totalidad de las ofertas analizadas son: Prevención en Riesgos Laborales en Formación Profesional; en grados universitarios se recoge como principales, todas las ingenierías, licenciados/graduados en medicina, biología, química y arquitectura.
- En varias ofertas de empleo se requiere que el candidato tenga un máster en prevención de riesgos laborales, y que sea en las tres especialidades (Seguridad del trabajo, Higiene Industrial/Medicina del trabajo y Ergonomía y Psicosociología).
- El conocimiento de algún idioma está presente en el 32% de las ofertas de empleo, predominando la exigencia de un buen dominio de inglés, seguido a gran distancia del francés. El castellano, el catalán y el euskera en el ámbito de la comunidad autónoma, también son requeridos en algunas ofertas.
- El manejo de la informática e internet aparece expresamente en el 20% de las ofertas y suelen reclamar conocimientos avanzados en Microsoft Office y aplicaciones de gestión de seguridad.
- En el 78% de los casos se pide experiencia previa de los candidatos específica del puesto al que optan. Experiencia que en la mayoría de los casos ha de ser superior a tres años.
- Se insiste en muchas ofertas de empleo en que se tenga experiencia demostrable en el área de prevención de riesgos laborales, conocimiento y desarrollo e implementación de planes de seguridad y salud en empresas, coordinación de actividades empresariales y conocimientos en las normas de calidad ISO.

**Acerca del candidato**

- Las ofertas analizadas, en general, no manifiestan preferencia por la edad del candidato. En un 3% se demanda personas con discapacidad.
- En un 26% de los casos se requiere estar en posesión del carnet de conducir de automóvil, ya sea con coche propio o de empresa.
- En síntesis y de manera genérica, en este perfil se busca un candidato con la formación que exige la reglamentación oficial y que sea responsable y resolutivo/a, con iniciativa y dinamismo, con gran capacidad de planificación y organización y que lleve a cabo su trabajo con rigor en los procedimientos.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

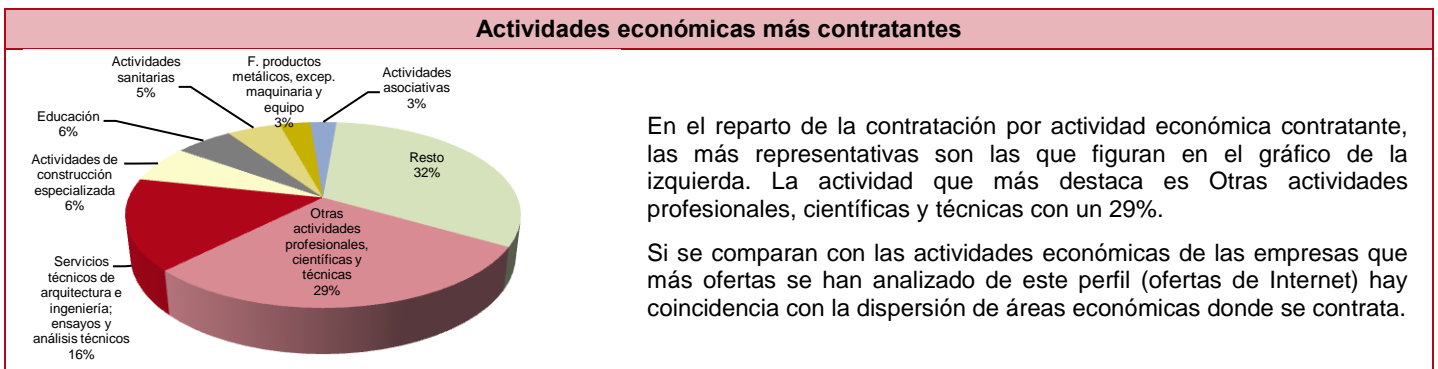
Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

Se observa un incremento progresivo en el número de solicitantes parados desde 2007 hasta 2012, tendencia que cambia en los últimos tres años con un descenso continuado. Esta caída, de los últimos años, se acompaña a su vez con un incremento de la contratación. En 2015, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,54, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,75, y una mayor tasa de estabilidad, el 18,61%, frente al 8,12% del total de ocupaciones.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 21.360 personas inscritas, lo que supone un descenso del 10,26% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	45,66%
Mujeres:	54,34%
Menores de 30 años:	13,47%
Mayores de 45 años:	26,52%
Parados de larga duración:	38,18%
Personas con discapacidad:	1,99%
Extranjeros:	1,52%
Primer empleo:	3,89%
Beneficiarios prestación:	42,92%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 7.815 contratos, lo que representa un crecimiento del 18,71% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	61,15%
Mujeres:	38,85%
Menores de 30 años:	14,72%
Mayores de 45 años:	16,38%
Parados de larga duración:	6,00%
Personas con discapacidad:	1,31%
Extranjeros:	1,54%
Indefinidos	18,61%
Temporales	81,39%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



En el reparto de la contratación por actividad económica contratante, las más representativas son las que figuran en el gráfico de la izquierda. La actividad que más destaca es Otras actividades profesionales, científicas y técnicas con un 29%.

Si se comparan con las actividades económicas de las empresas que más ofertas se han analizado de este perfil (ofertas de Internet) hay coincidencia con la dispersión de áreas económicas donde se contrata.

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

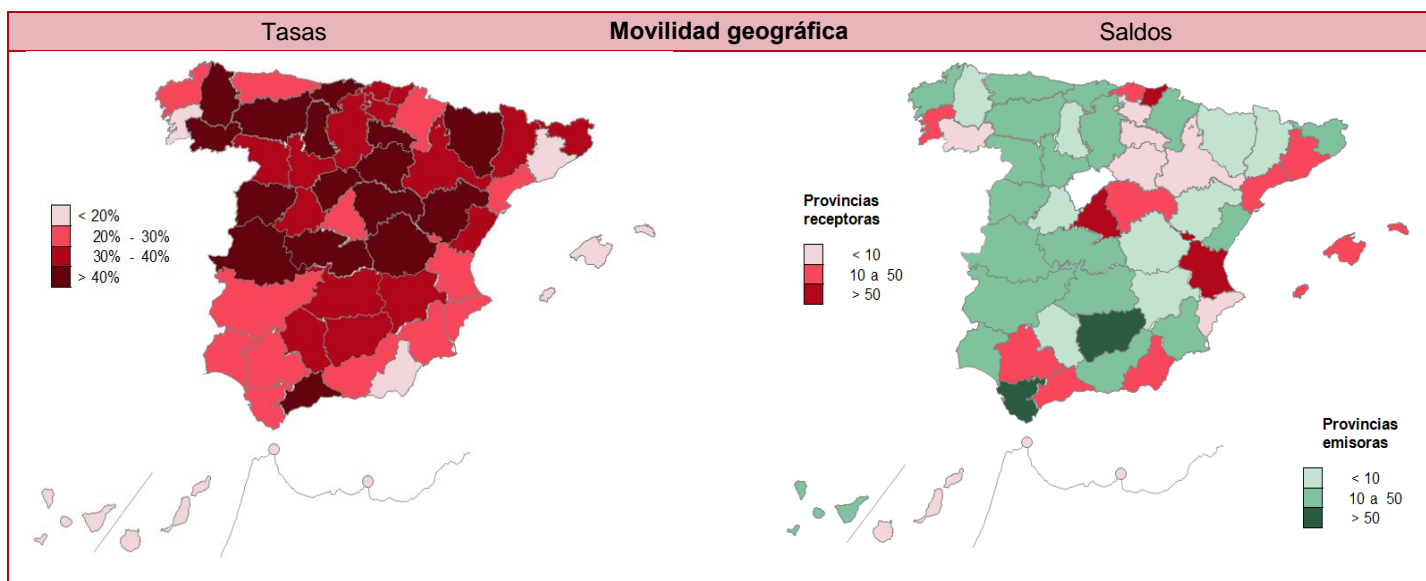
Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>7.815</b>	<b>18,71</b>	<b>21.360</b>	<b>-10,26</b>	C. Valenciana	694	18,63	1.693	-14,80
Andalucía	1.263	15,03	5.684	-1,73	Extremadura	156	5,41	741	-14,34
Aragón	180	24,14	494	-21,96	Galicia	541	1,88	1.496	-15,72
Asturias, P. de	451	21,24	972	-13,75	Madrid, C. de	1.148	31,35	2.555	-11,99
Balears, Illes	139	-13,66	209	-15,73	Murcia, R. de	228	43,40	605	-16,78
Canarias	322	0,31	1.029	-4,72	Navarra, C.F.de	141	18,49	237	-23,79
Cantabria	138	30,19	399	5,28	País Vasco	584	30,94	1.056	-14,91
Castilla y León	318	21,84	1.612	-8,98	Rioja, La	34	-20,93	141	-22,53
Castilla-La Mancha	260	-21,92	1.250	-8,16	Ceuta	17	41,67	36	-16,28
Cataluña	1.113	40,00	1.096	-17,22	Melilla	32	0,00	55	-8,33

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014. En el total de contratos están incluidos 56 que figuran en zona extranjera.

La variación anual en la contratación de esta ocupación se refleja de forma desigual en las distintas comunidades autónomas. Nueve comunidades superan la variación interanual de España (18,71%) y en tres, Illes Balears, Castilla-La Mancha y La Rioja, la contratación desciende.

Por el contrario, el aumento del desempleo únicamente se produce en Cantabria. En el resto de comunidades autónomas las variaciones interanuales son negativas, en la misma línea de lo que se ha producido a nivel estatal (-10,26%).



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

La movilidad geográfica se produce cuando no existe coincidencia entre la provincia del domicilio de la persona contratada y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta en valores absolutos las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa media de movilidad del 28%. La mayor tasa de movilidad de esta ocupación se da en las provincias de Palencia, Lugo, Cuenca y Guadalajara.

**Otros datos de interés:**

El 70% de los contratos realizados a los profesionales de esta ocupación son por Obra o servicio o por Eventuales circunstancias de la producción, y un 19% son contratos indefinidos (incluyendo las conversiones a indefinido). Del total de contratos el 77% son a jornada completa, el 34% a menores de 35 años y el 1% se hacen a través de empresas de trabajo temporal. Respecto a los demandantes parados de esta ocupación un alto porcentaje procede de las actividades de la Administración Pública, Educación y Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; más de un tercio son parados de larga duración, y con alta disponibilidad para el autoempleo.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****3326 Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental:**

- 33261029 Técnicos en prevención y control de plagas.
- 33261038 Técnicos en salud ambiental.
- 33261047 Técnicos en seguridad y salud en el trabajo.
- 33261056 Técnicos en tratamientos de residuos sólidos.

**Funciones que desempeñan**

Los técnicos de prevención de riesgos laborales y salud ambiental examinan la aplicación de normas y reglamentos relativos a aquellos factores ambientales que pueden afectar a la salud de las personas, la seguridad en el trabajo y la seguridad de los procesos de producción de bienes y servicios. Estos trabajadores pueden ejecutar y evaluar programas de recuperación o mejora de la seguridad y condiciones sanitarias bajo la supervisión de un profesional de la seguridad.

Entre sus tareas se incluyen: asesorar a los representantes de los empleadores y los trabajadores sobre la aplicación de normas y reglamentos oficiales y de otro tipo relativos a la seguridad laboral y al medio ambiente de trabajo; inspeccionar los lugares de trabajo para garantizar que la maquinaria y el equipo se ajustan a la normativa; prestar asesoramiento sobre problemas y técnicas de higiene del medio ambiente; mediante entrevistas, observaciones y otros medios, obtener información sobre prácticas y accidentes laborales; inspeccionar las zonas de producción, transformación, transporte, almacenamiento y venta de productos; asesorar a las empresas y al público en general sobre la aplicación de las reglas y los reglamentos oficiales y de otro tipo en materia de higiene, pureza y clasificación de materias primas, alimentos y artículos similares; inspeccionar establecimientos para comprobar si cumplen las reglas y los reglamentos oficiales y de otro tipo en materia de emisión de contaminantes y eliminación de residuos peligrosos; iniciar acciones para mejorar la higiene y evitar la contaminación del agua, la atmósfera, los alimentos o el suelo; promover medidas preventivas y correctivas como el control de los organismos vectores de enfermedades y de sustancias peligrosas en la atmósfera, la manipulación higiénica de los alimentos, la correcta eliminación de residuos y la limpieza de lugares públicos; y estimar cantidades y costes de materiales y mano de obra necesarios para proyectos de corrección de la salud, la seguridad y la higiene.

**Aspectos formativos**

La formación mínima necesaria para desempeñar las funciones propias de los tres niveles, básico, intermedio y superior, de técnico de prevención de riesgos laborales y salud ambiental está regulada en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE 31-01-1997). A título orientativo se recogen en la siguiente tabla el total de alumnos que finalizaron estudios, en los últimos años, relacionados con este grupo profesional:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2011-12	2012-13	2013-14
Grado de Medicina (*)	4.457	4.770	5.571
Grado de Salud y Seguridad en el Trabajo	-	42	64
Máster en Salud y Seguridad en el Trabajo	-	3.541	3.079
Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales (LOGSE)	1.110	1.249	1.182
Técnico Superior en Salud ambiental (LOGSE)	819	822	766

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

(\*) El Real Decreto 39/1997 hace referencia a la especialidad de Medicina del Trabajo

Además existen cursos de certificado de profesionalidad, siendo entre otros los más representativos los siguientes:

Certificado de profesionalidad
SEAGO311 Gestión de Servicios para el control de organismos nocivos (R.D. 624/2013, de 2 de agosto)
SEAGO211 Gestión ambiental (R.D. 1785/2011, de 16 de diciembre)

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

## DISEÑADORES Y DECORADORES DE INTERIOR

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 127 ofertas recogidas, el 70%, proceden de portales de empleo privados, un 22% de los servicios públicos de empleo y el 8% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales con una gran variedad de nombres. El que más predomina es el de interiorista o decorador/diseñador de interiores. Otras denominaciones son: arquitecto o

aparejador de interiores, diseñadores de stands, decoradores/vendedores, decoradores de teatro y diseñadores de escena. También se pide visual merchandiser y escaparatistas. En algunas ofertas se diferencia entre diseñador de interiores y decoradores; el primero genera una experiencia espacial eficiente en busca de los objetivos del cliente y el segundo se encarga del proceso ornamental que finaliza el diseño definitivo.

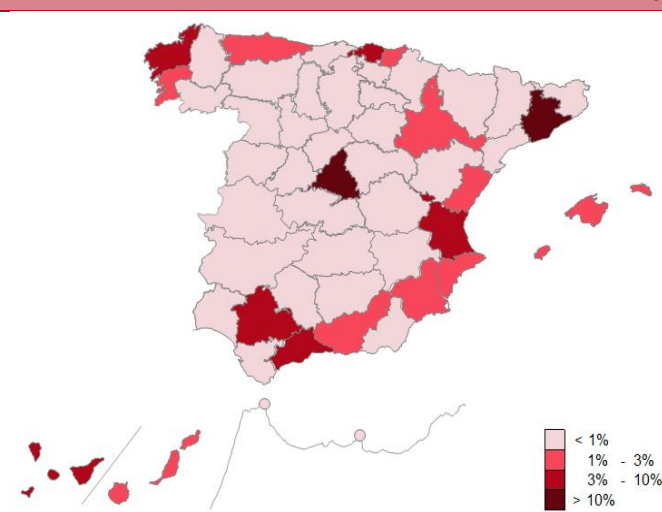
La mayor parte de los puestos ofertados en los que se hace constar la categoría profesional, lo hacen de técnicos (90%), seguidos de los ayudantes y auxiliares (5%) y el resto se reparte entre mandos intermedios y jefes de equipo.

#### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 54%	El 85% de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda, más un 7% que propone una relación mercantil. El 13% de las ofertas con contratos temporales brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 24%	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 88%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo con predominio de jornada partida y con disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 12%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015

**Competencias específicas requeridas**

- La ocupación de diseñadores y decoradores de interior se corresponde por un lado, con un perfil que crea y transforma los espacios reales y virtuales, en los que puede desarrollar proyectos de mayor o menor complejidad, desde un punto de vista más arquitectónico y por otro, está el profesional que asesora, vende y decora espacios diferentes, como pueden ser viviendas, instalaciones comerciales, escenografías, stands de ferias y exposiciones.
- Las funciones que deben desempeñar se centran principalmente en las de diseñar, proyectar, asesorar y vender un proyecto, diseño o producto. Para todo ello tiene que trabajar estrechamente con el cliente y con el resto del equipo creativo y comercial. Tendrá que conocer las diversas etapas del diseño desde el inicio, con la determinación de los elementos más relevantes a la hora de generarlo, como cualquier cambio que surja de la volatilidad del mercado y los nuevos materiales y elementos decorativos y de ambientación.
- Entre sus competencias están: la atención al cliente, realización de presupuestos, búsqueda de tendencias on line, crear espacios con detalle y habilidades para llevar el proyecto desde el concepto hasta la entrega, decoración y remodelación de viviendas.
- Hacer decorados, idear y realizar composiciones para escaparates, elaborar estrategias visuales, diseñar stands, preparar eventos y exposiciones, crear banners, plantillas, flyers y paneles informativos de decoraciones son otras de las funciones que deberán desempeñar estos profesionales.
- Concebirán proyectos de alta o media complejidad, a través de los sistemas informatizados y la construcción de maquetas, planos y otras formas de representación, donde estén presentes las normas y metodologías de aplicación para el uso óptimo y funcional de los espacios.

**Formación y experiencia**

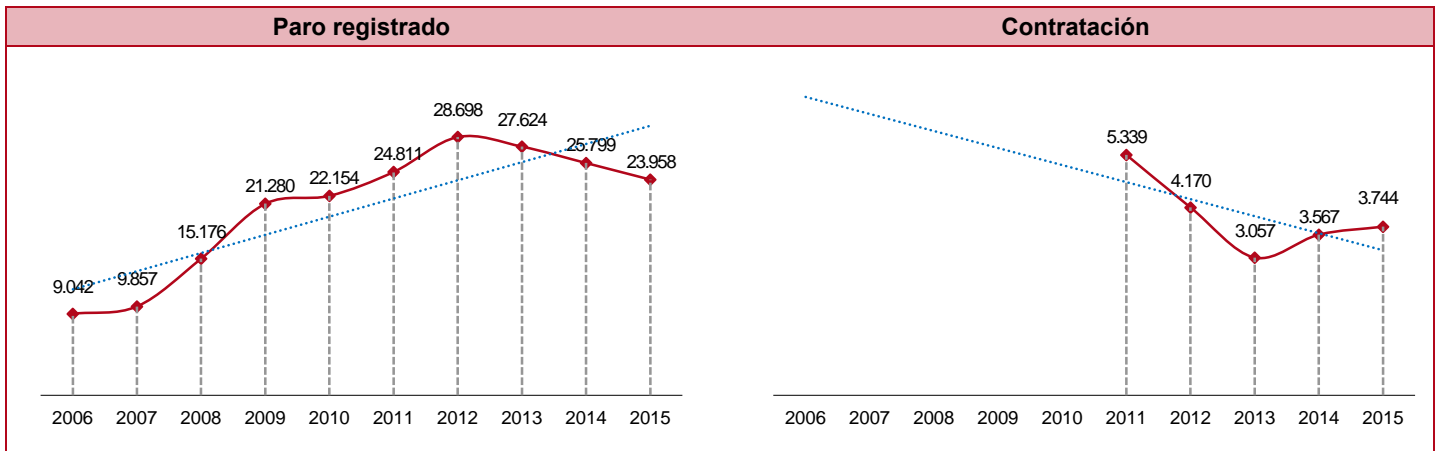
- En el 69% de la muestra de ofertas analizadas, de estos profesionales en general, consta el nivel formativo exigido. De ellas, el 47% se dirige a personas con Titulación Universitaria, el 41% con un Grado Superior de Formación Profesional, el 6% Grado Medio de Formación Profesional, el 4% con Bachillerato, 1% con ESO y el resto estudios de Postgrado o Máster.
- En general, la formación más demandada en la totalidad de las ofertas analizadas son los grados de Arquitectura; Diseño de Interiores; Bellas Artes; e Ingeniería de diseño industrial y desarrollo de producto. Masters relacionados con el interiorismo. Estudios de Formación Profesional acordes con el diseño gráfico e interiorismo, la decoración y la edificación y obra civil.
- También son especialmente valorables los conocimientos en técnicas de venta, medición-acotación, amueblamientos de cocinas, nuevos materiales de decoración, delineación técnica vinculada al sector de las construcción, moda y estilo, merchandising y rehabilitación.
- El conocimiento de algún idioma está presente en el 49% de las ofertas de empleo, predominando la exigencia de un buen dominio de inglés, seguido a gran distancia del alemán y el francés. El castellano, el catalán y, en menor proporción, el euskera en el ámbito de la comunidad autónoma, también son requeridos en algunas ofertas.
- El manejo de la informática e internet aparece expresamente en el 58% de las ofertas. De ellas, nueve de cada diez suelen reclamar conocimientos avanzados en autocad, maxstudio, programas de diseño adobe y software en modelado y renderización en 3D, entre otros.
- En el 90% de los casos se pide experiencia previa de los candidatos acorde con el puesto al que optan. Experiencia que en una cuarta parte de los casos no se especifica y cuando se hace ha de ser superior a dos años.
- Se insiste en determinadas ofertas de empleo en que se tenga experiencia en desarrollo y atención de proyectos integrales de decoración y arquitectura de interior, de gestión de presupuestos, en interiorismos de espacios comerciales y como visual merchandiser y escaparatismo.

**Acerca del candidato**

- Las ofertas analizadas, en general, no manifiestan preferencia por la edad del candidato, ni se inclinan a favor de un colectivo especial para el empleo.
- En un 26% de los casos se requiere estar posesión del carnet de conducir automóvil, ya sea con coche propio o de empresa. En un 18% de los mismos se pide disponibilidad para viajar.
- En síntesis y de manera genérica, en este perfil se busca un candidato con formación sólida tanto universitaria como de formación profesional, que sea buen comunicador, con iniciativa y dinamismo, planificación y organización, con visión comercial, responsable, proactivo, con creatividad y buen gusto. Su trabajo lo llevará a cabo, casi siempre, en equipo y estará orientado al logro de resultados y al cliente.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

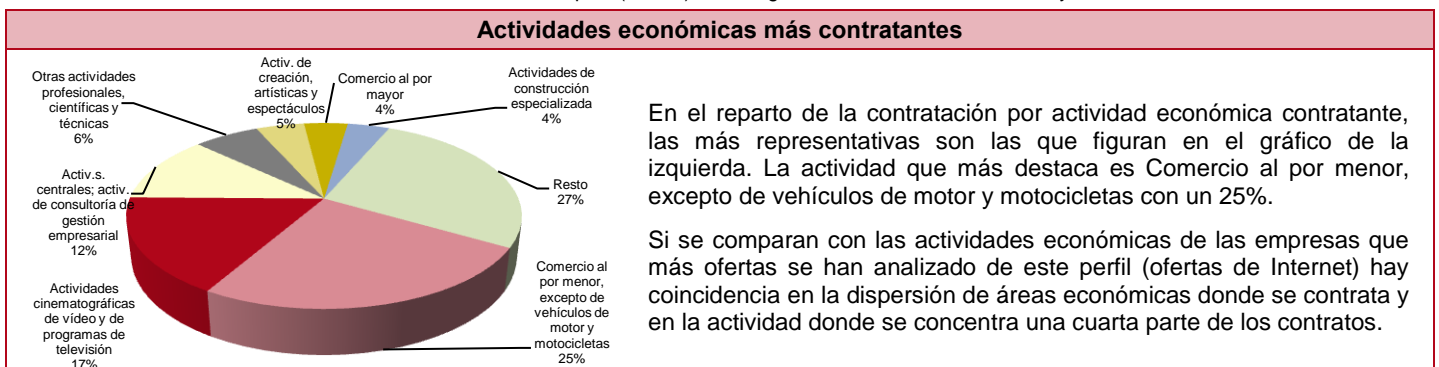
Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

Se observa un incremento progresivo en el número de solicitantes parados desde 2006 hasta 2012, tendencia que cambia en los últimos tres años con un descenso continuado. En la contratación se da una importante caída entre los años 2011 y 2013 cambiando en los dos últimos años en los que hay un leve remonte. En 2015, la ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,46, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,75, y una mayor tasa de estabilidad, el 17,84%, frente al 8,12% del total de ocupaciones.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 23.958 personas inscritas, lo que supone un descenso del 7,14% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	34,52%
Mujeres:	65,48%
Menores de 30 años:	13,06%
Mayores de 45 años:	42,93%
Parados de larga duración:	43,63%
Personas con discapacidad:	2,60%
Extranjeros:	4,71%
Primer empleo:	5,44%
Beneficiarios prestación:	40,48%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 3.744 contratos, lo que representa un crecimiento del 4,96% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	49,49%
Mujeres:	50,51%
Menores de 30 años:	31,04%
Mayores de 45 años:	16,69%
Parados de larga duración:	3,50%
Personas con discapacidad:	0,56%
Extranjeros:	6,20%
Indefinidos	17,84%
Temporales	82,16%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

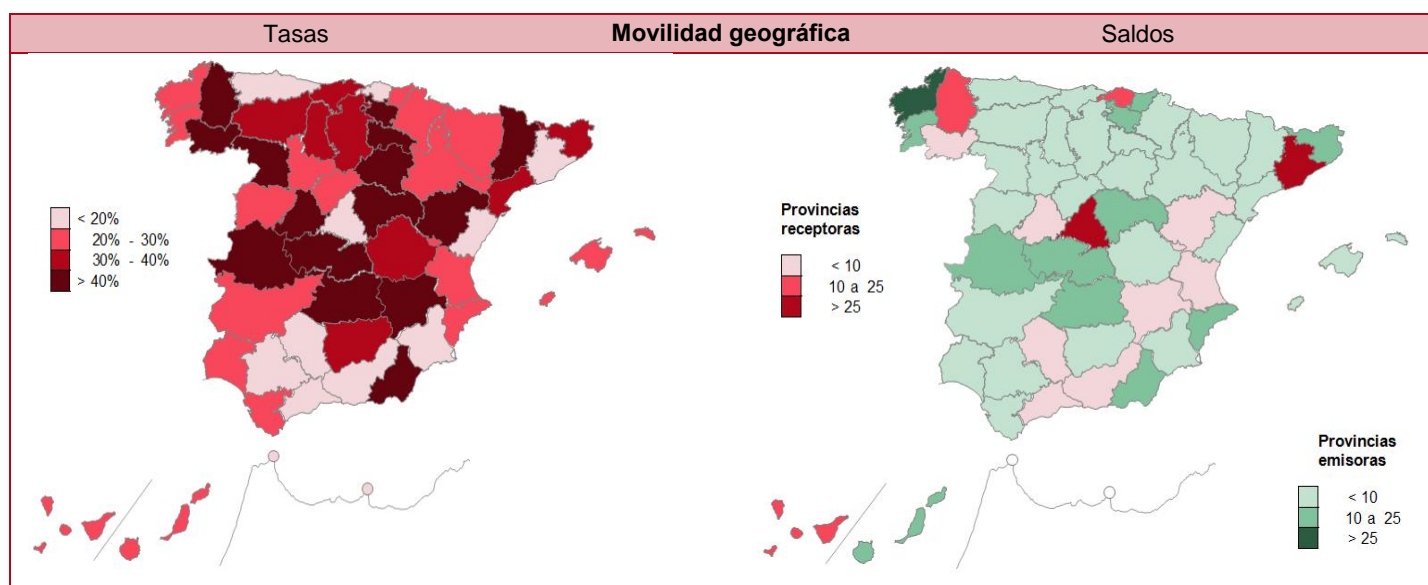
Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>3.744</b>	<b>4,96</b>	<b>23.958</b>	<b>-7,14</b>	C. Valenciana	347	28,52	3.380	-12,68
Andalucía	429	-4,03	5.123	-0,31	Extremadura	27	-38,64	291	-4,59
Aragón	60	71,43	631	-11,00	Galicia	245	16,11	1.447	-14,43
Asturias, P. de	65	10,17	526	-1,50	Madrid, C. de	1.208	1,77	3.750	-6,69
Balears, Illes	94	27,03	439	-4,36	Murcia, R. de	85	16,44	495	-12,08
Canarias	241	21,72	1.481	0,95	Navarra, C.F.de	23	35,29	270	-7,85
Cantabria	8	0,00	332	-7,26	País Vasco	220	-6,78	1.385	-12,73
Castilla y León	85	-34,11	939	-4,96	Rioja, La	4	-50,00	123	-15,17
Castilla-La Mancha	37	-19,57	718	-7,83	Ceuta	2	0,00	32	-15,79
Cataluña	564	8,05	2.583	-9,11	Melilla	0	0,00	13	8,33

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014.

La variación anual en la contratación de esta ocupación se refleja de forma desigual en las distintas comunidades autónomas. Nueve comunidades superan la variación interanual de España (4,96%) y en seis, La Rioja, Extremadura, Castilla y León, Castilla-La Mancha, País Vasco y Andalucía, la contratación desciende.

Por el contrario, el aumento del desempleo únicamente se produce en Melilla y Canarias, en el resto de comunidades autónomas las variaciones interanuales son negativas, en la misma línea de lo que se ha producido a nivel estatal.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

La movilidad geográfica se produce cuando no existe coincidencia entre la provincia del domicilio de la persona contratada y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa media de movilidad, del 21%. La mayor tasa de movilidad de esta ocupación se da en las provincias de Ávila, Cáceres, Guadalajara, Teruel y Toledo.

### Otros datos de interés:

El 72% de los contratos realizados a los profesionales de esta ocupación son por Obra o servicio o por Eventuales circunstancias de la producción, y un 18% son contratos indefinidos (incluyendo las conversiones a indefinido). El 78% de los contratos son a jornada completa, el 53% a menores de 35 años y el 1% se hacen a través de empresas de trabajo temporal. Respecto a los demandantes parados de esta ocupación un alto porcentaje procede de las actividades como Comercio al por menor y al por mayor, Servicios de comidas y bebidas o bien no han tenido empleo anterior. Cerca de un tercio son parados de larga duración y no muestran rechazo a la posibilidad del autoempleo.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****3732 Diseñadores y decoradores de interior:**

- 37321019 Decoradores de cine, televisión y teatro.
- 37321028 Decoradores de escaparates.
- 37321037 Decoradores y/o diseñadores de interiores.
- 37321055 Diseñadores de stands.
- 37321064 Escenógrafos.

**Funciones que desempeñan**

Los diseñadores y decoradores de interior planifican y diseñan interiores de edificios comerciales, industriales, públicos, de venta al menor y residenciales para conseguir ambientes adaptados a un fin determinado, tomando en consideración factores que potencien los entornos de vida y de trabajo y la promoción de las ventas. Coordinan su construcción y decoración y participan en ellas.

Entre sus tareas se incluyen: determinar los objetivos y restricciones del resumen de diseño, consultando para ello con los clientes y los interesados; investigar y analizar los requisitos espaciales, funcionales, estéticos, de eficiencia y de seguridad; formular conceptos de diseño para los interiores de edificios; preparar croquis, diagramas, ilustraciones y planos para comunicar conceptos de diseño; negociar soluciones de diseño con los clientes, la dirección, los proveedores y el personal de construcción; elegir, especificar y recomendar materiales, mobiliario y productos funcionales y estéticos para interiores; detallar y documentar el diseño elegido, para su construcción; coordinar la construcción y la decoración de interiores; diseñar y pintar escenarios para espectáculos; diseñar y decorar escaparates y otras áreas de exhibición para promover productos y servicios.

**Aspectos formativos**

Aunque esta ocupación no está vinculada directamente a ninguna titulación, hemos de señalar que en las ofertas, en los casos en que se menciona titulación exigida o valorada, suele hacer referencia a Formación Profesional, estudios universitarios, y maestrías relacionadas con la construcción, interiorismo y decoración. En la tabla siguiente, a título orientativo, se relacionan el número de alumnos que han finalizado en algunas de estas disciplinas durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados.

<b>Nº de egresados por curso académico</b>			
<b>Formación</b>	<b>2011-12</b>	<b>2012-13</b>	<b>2013-14</b>
FP Grado superior: Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción	1.607	1.180	1.117
Universitarios Bellas Artes	3.065	4.277	4.456
Universitarios Arquitectura y Urbanismo	10.291	8.571	7.594
Egresados máster Bellas Artes	-	681	610
Egresados máster Arquitectura y Construcción	-	23	55

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Existen diversos cursos de Certificados de Profesionalidad, pertenecientes a las familias profesionales de Comercio y marketing y de Artes y artesanías, que están relacionados con esta ocupación:

<b>Certificado de profesionalidad</b>
COMP0108 Implantación y animación de espacios comerciales (RD. 1377/2008)
ARTU0112 Construcción de decorados para la escenografía y espectáculos en vivo, eventos y audiovisuales (RD. 985/2013)

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## TÉCNICOS EN ASISTENCIA AL USUARIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En este apartado se desarrollan los diferentes aspectos que caracterizan los puestos de trabajo ofertados en los distintos portales de internet: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias personales y habilidades.

De la muestra de 122 ofertas recogidas, la mayoría proceden de portales de empleo privados de carácter generalista, en concreto un 95% y el 5% restante son las propias empresas las que directamente publicitan sus ofertas. La ocupación más solicitada es la de *Técnicos en sistemas microinformáticos*, superando ligeramente la mitad de las ofertas, la tercera parte corresponde a los *Técnicos en informática de gestión* y en menor medida, se encontrarían los *Técnicos*

*medios en instalación, mantenimiento y reparación de equipos informáticos*, con 14%.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales con una amplia variedad de nombres, entre ellos destaca por su mayor polivalencia, los *Técnicos de soporte*, casi 4 de cada 10 utiliza en su denominación el término “soporte” donde se refleja la importancia de su tarea acompañada por diferentes aplicaciones informáticas o nivel de inglés, también en un 20% de los nombres aparece la palabra “sistemas”, *Técnicos de Sistemas*. Empieza a predominar en las denominaciones el término inglés “Helpdesk”, relacionado con diferentes redes, bases de datos y/o aplicaciones.

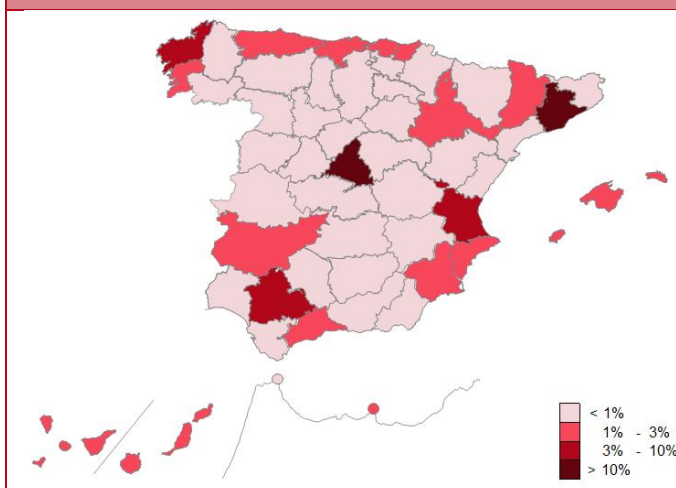
Los empleadores en 8 de cada 10 ofertas especifican el nivel profesional, solicitando en la mayoría de los casos para estos profesionales, el nivel de técnico.

#### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 44%	En el 23% de las ofertas estudiadas no consta el tipo de contrato y en el 77% que sí aparece, la proporción es la que figura a la izquierda, destacando que una tercera parte de los contratos de la muestra sean indefinidos. Además, en un 9% de las ofertas seleccionadas se ofrece la posibilidad de continuar en la empresa.
Indefinido: 33%	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 92%	En la proporción señalada a la izquierda se ha tenido en cuenta únicamente, las ofertas en las que se especifica la jornada, existiendo un claro predominio de la jornada a tiempo completo. Con respecto a la distribución de la jornada y dada la naturaleza de esta actividad profesional en el 38% de las ofertas de la muestra, el trabajo es a turnos, seguido de jornada partida y disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 8%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

**Competencias específicas requeridas**

- El impacto de las TIC en las empresas y/o centros de trabajo convierte en herramientas indispensables las aplicaciones informáticas, hardware, software, bases de datos, servidores, etc. Esta dependencia de las TIC hace que se incremente la demanda de profesionales encargados de atender y resolver las incidencias que formulan los usuarios, relacionadas con las tecnologías de la información.
- En el análisis de las ofertas se refleja la importancia de la labor de soporte/asistencia que se solicita a estos técnicos. Su trabajo forma parte de un proceso donde primero tienen que identificar y detectar las necesidades de usuarios internos y/o de clientes externos, que tienen consultas técnicas de software, hardware o comunicaciones. Después, gestionan las solicitudes tanto de manera presencial como en remoto (teléfono, correo electrónico), para luego solucionar, hacer un seguimiento y cierre de incidencias o, en su caso, una derivación de las mismas. Por ello, en este perfil existen dos niveles, por un lado, los técnicos de "helpdesk" que resuelven casi siempre en remoto, incidencias estándar con protocolos previamente fijados, guiando y acompañando al usuario en la solución del problema..
- Por otro lado, se encuentran los técnicos de microinformática, en las ofertas se habla que realizan tareas de instalación, actualización y configuración de sistemas operativos y de equipos informáticos, además de implantación y actualización de software corporativo: correo, antivirus, navegadores, bases de datos, etc., suele hacerse de forma presencial, aunque actualmente también algunas tareas se realizan en remoto, para evitar desplazamientos a los técnicos.
- Asimismo, se encargan de la puesta en marcha y configuración de periféricos y accesorios (impresoras, scanners, etc.), así como elementos de red.
- Otra de las competencias requeridas para estos técnicos es facilitar un servicio para incorporar y desplegar nuevas versiones o aplicaciones, así como verificar y mantener su correcto funcionamiento.
- Nuevas competencias se incorporan a los requerimientos de las empresas del sector, buscando técnicos con capacidad de integración de aplicativos y despliegue y configuración de herramientas software dentro de entornos de gestión de identidades que permita control de acceso de usuarios y protección de información.

**Formación y experiencia**

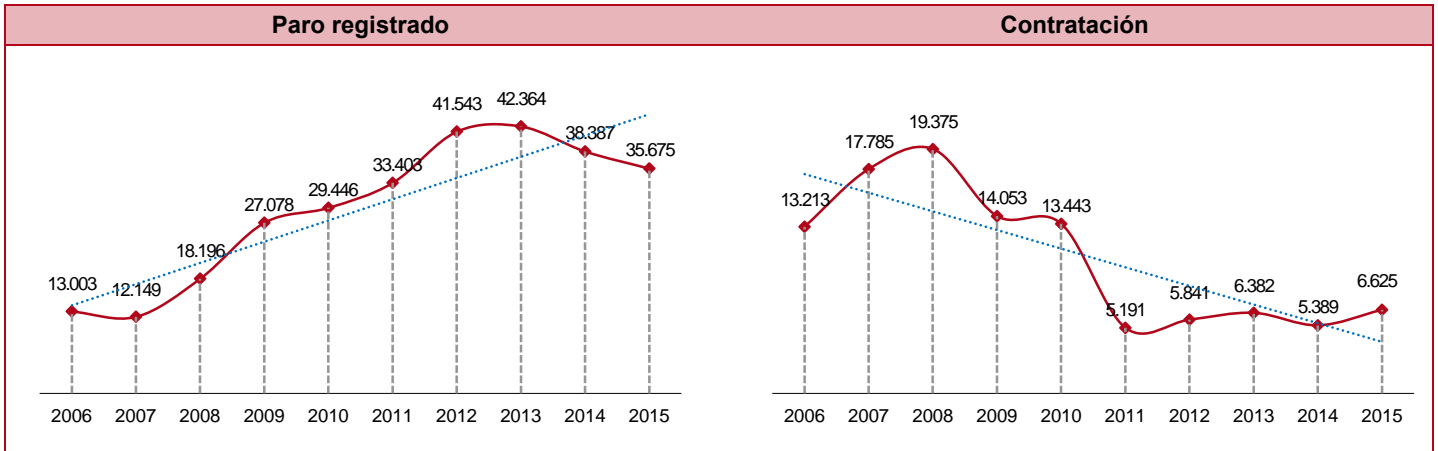
- La formación es un pilar fundamental en el desarrollo de la actividad en este perfil, se refleja en la diversidad de conocimientos, aplicaciones, programas que en las ofertas solicitan los empleadores a estos profesionales abarcando a un sector de TIC cada vez más amplio y en continua expansión.
- Con respecto al nivel formativo exigido cuando se especifica en la muestra estudiada, en el 85% de las ofertas se requiere Formación Profesional Reglada, de las cuáles el 60% solicitan Grado Superior de FP y un 25%, Grado Medio de FP en la Familia de Informática y Comunicaciones. En cuanto a la solicitud de estudios universitarios se encuentra en torno al 10%, siendo las ingenierías informática y /o de telecomunicaciones, las más habituales.
- El idioma es uno de los requerimientos más solicitados en la muestra de ofertas, sobre todo el inglés, exigido en 9 de cada 10 ofertas y cuyo conocimiento se ha convertido en imprescindible dentro del mundo de las TIC.
- Al ser una profesión relacionada con las nuevas tecnologías, los conocimientos específicos juegan un papel primordial en la profesionalización de estos técnicos de "helpdesk", desde sistemas operativos (MAC, Android, IOS), instalación y configuración de conexiones de redes a internet (ADSL, cable, LAN, wifi y servicios 3G), siendo también valorable las certificaciones de fabricantes de sistemas SIEM, redes, y RMDBS (Cisco, Juniper, RSA, Fireeye, Palo Alto). En el sector se tiene en cuenta las aplicaciones ofimáticas más corrientes y las certificaciones como ECDL, MOS, etc.
- Para los técnicos de microinformática se valora tener algunos conocimientos en: lenguajes de programación (Java, .Net, PHP 5 orientado a objetos...), Bases de datos (Oracle, SQLServer, MYSQL, MariaDB, PostgreSQL) y de algún framework MVC (Modelo Vista Controlador) para PHP (YII, Lavarel, PHALCONPHP, ANGULARJS) y en menor medida, manejo de metodologías de desarrollo ágiles (Unit testing, Agile Development, Scrum, Scrumban, Kanban,) virtualización y seguridad.
- Se hace especial hincapié en el hecho de tener experiencia, puesto que se solicita prácticamente en todas las ofertas analizadas, siendo más de 2 años lo más frecuente, en el 36% de los casos.

**Acerca del candidato**

- En la muestra de ofertas estudiadas no se solicita una edad determinada ni se requiere residir en la zona donde se ubica el puesto de trabajo, tampoco es necesario ni el permiso de conducir ni tener vehículo propio.
- Sin embargo, para estos técnicos las competencias personales, si tienen una gran relevancia, siendo muy determinantes tanto para la obtención del puesto de trabajo como para el mantenimiento del mismo, haciendo que junto con la formación específica sean un verdadero trampolín para conseguir un empleo en esta profesión.
- En este perfil se busca a una persona dinámica, con iniciativa, motivada hacia al mundo de las TIC y a la actualización y aprendizaje continuo de nuevas tecnologías relacionadas con este sector.
- Se valora que sea responsable, con habilidades para trabajar en equipo, con grandes dotes para saber comunicar y transmitir la información, siempre adaptando sus explicaciones y aclaraciones al usuario interno y/o cliente al que se dirige, estableciendo una necesaria empatía, poniéndose en su lugar para poder resolver las incidencias relacionadas con las TIC.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal la información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

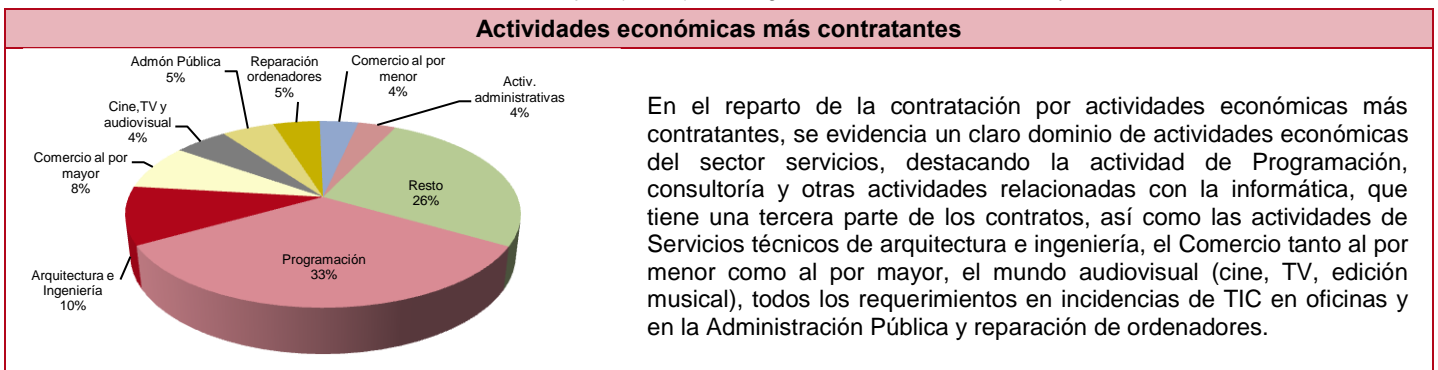
Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

Se ha registrado un crecimiento progresivo en el número de solicitantes parados, sobre todo a medida que avanzaba la crisis a partir del 2008, iniciándose un pequeño descenso desde 2013. La contratación ha tenido una evolución muy condicionada por la crisis y desde 2008 se ha producido una bajada muy brusca del número de contratos, pero en el último quinquenio se estabiliza la situación, con un ligero repunte en el último año de la serie estudiada. Dicho incremento está relacionado con el descenso del número de parados, con la temporalidad y un índice de rotación de contratos que en 2015 se sitúa en el 1,20.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 35.675 personas inscritas, lo que supone un descenso del 7,06% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	77,58%
Mujeres:	22,42%
Menores de 30 años:	31,23%
Mayores de 45 años:	22,56%
Parados de larga duración:	37,40%
Personas con discapacidad:	3,87%
Extranjeros:	4,71%
Primer empleo:	10,78%
Beneficiarios prestación:	39,25%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 6.625 contratos, lo que representa un crecimiento de 22,94%, si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	74,78%
Mujeres:	25,22%
Menores de 30 años:	40,11%
Mayores de 45 años:	9,16%
Parados de larga duración:	5,55%
Personas con discapacidad:	1,52%
Extranjeros:	9,57%
Indefinidos	27,92%
Temporales	72,08%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

## Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado

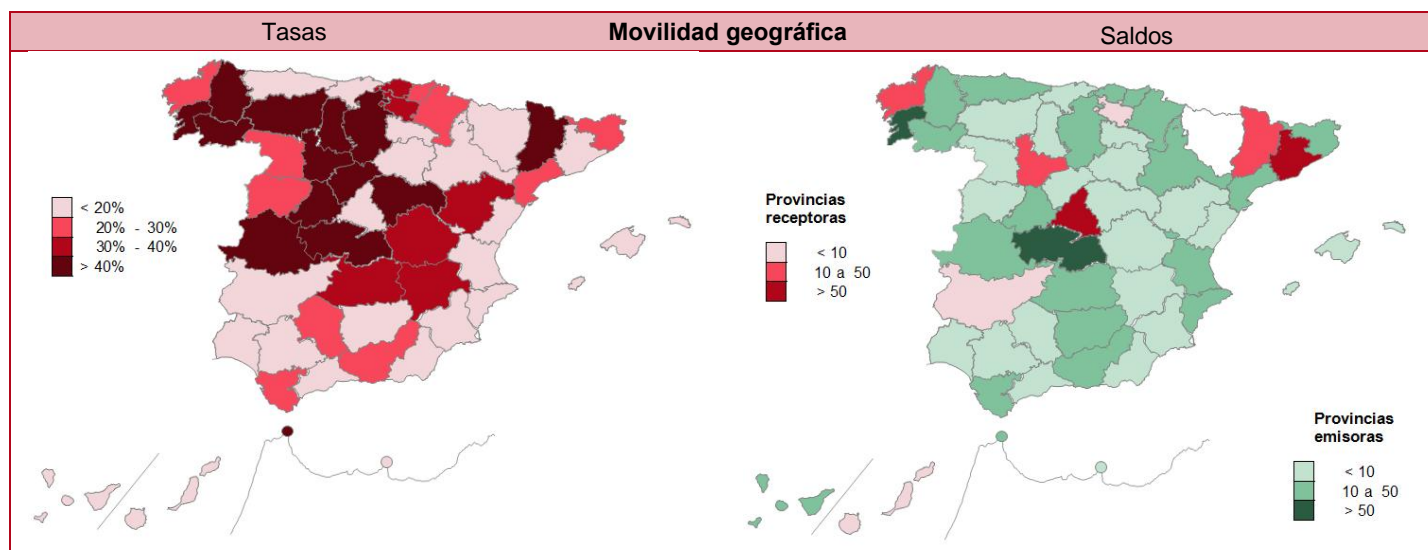
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>6.625</b>	<b>22,94</b>	<b>35.675</b>	<b>-7,06</b>	C. Valenciana	313	27,24	2.922	-11,62
Andalucía	641	-7,24	8.942	2,68	Extremadura	96	159,46	1.025	-5,27
Aragón	120	0,00	881	-14,22	Galicia	362	58,77	2.338	-10,01
Asturias, P. de	143	-25,91	1.036	-1,80	Madrid, C. de	2.408	43,50	5.670	-11,57
Balears, Illes	161	89,41	435	-10,31	Murcia, R. de	77	-16,30	765	-10,74
Canarias	301	-5,94	1.729	-12,54	Navarra, C.F.de	46	48,39	318	-23,37
Cantabria	70	-32,04	673	12,17	País Vasco	177	1,72	1.613	-9,38
Castilla y León	94	23,68	1.596	-9,52	Rioja, La	22	69,23	125	-19,87
Castilla-La Mancha	111	101,82	1.433	-5,41	Ceuta	1	-50,00	47	30,56
Cataluña	1.412	18,06	4.089	-10,07	Melilla	70	42,86	38	-42,42

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014.

Como se puede observar en el ámbito estatal, durante el año 2015 se ha realizado un 23% más de contratos a estos profesionales con respecto a 2014, lo que explica el descenso del paro registrado, en torno a un 7%. Estos datos positivos se reflejan también en la mayoría de las comunidades autónomas, destacando una bajada del desempleo alrededor del 20% en La Rioja y en la C.F. de Navarra, que contrasta con el crecimiento del paro experimentado en Ceuta, Cantabria y en menor medida, en Andalucía. Paralelamente, las cifras de variación de contratos de 2015 comparado con el

año anterior en estas tres comunidades también son negativas, habiendo una correlación entre el aumento del paro y el descenso en la contratación. En sentido contrario se encuentra la situación de Extremadura, Castilla-La Mancha, Illes Balears, La Rioja y Galicia con un gran incremento en la contratación, destaca el buen comportamiento de C.F. Navarra y de Madrid, siendo ésta última la que concentra el mayor número de contratos, alcanzando más de la tercera parte del total contratos de Técnicos de asistencia al usuario de TIC que se realizan en nuestro país.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

La movilidad geográfica provincial en esta ocupación es de un 17%, siendo las provincias alrededor de Madrid junto con Cáceres, Lugo y Ourense las que tiene una tasa de movilidad más alta, como figura en el mapa de la izquierda. La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa siguiente, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos y receptoras o saldos positivos.

### Otros datos de interés:

Para buscar trabajo, los demandantes de empleo de este perfil concentran su área de búsqueda en el entorno de su provincia en el 56% de los casos, un 19% está dispuesto a moverse en su comunidad autónoma, tan solo el 3% se plantea la búsqueda en todo el Estado y únicamente el 1% busca empleo en otro país de la U.E. Este dato se relaciona con la movilidad geográfica, teniendo en cuenta que el ámbito de búsqueda se debería ampliar hacia aquellos enclaves con más posibilidades de empleo. Pero, la movilidad geográfica se ve dificultada por la escasa duración de los contratos, únicamente el 1% de los contratos alcanza una duración mayor de 12 meses y en un 56% su duración es indeterminada. El tipo de contrato no fomenta tampoco dicha movilidad porque solo el 19% de los contratos que se realizan a estos profesionales son indefinidos y las conversiones de temporales a indefinidos se producen en un 9% de los casos, lo que supone una elevada temporalidad y poca estabilidad en esta actividad para que se produzca una mayor movilidad geográfica.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), en este caso se siguen utilizando aunque han surgido nuevas denominaciones asociadas a nuevos conceptos como: soporte, sistemas

y el término inglés "helpdesk", tal como se ha comentado en el primer apartado de este perfil.

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****3812 Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información:**

- 38121014 Técnicos en informática de gestión.
- 38121023 Técnicos en sistemas microinformáticos.
- 38121032 Técnicos medios en instalación, mantenimiento y reparación de equipos informáticos.

**Funciones que desempeñan**

Los técnicos en asistencia al usuario de tecnología de la información y las comunicaciones prestan asistencia técnica a los usuarios, de manera directa o por teléfono, correo electrónico u otros medios electrónicos, incluidos el diagnóstico y la resolución de dificultades y problemas que afecten al software, los equipos informáticos principales y periféricos, las redes, las bases de datos e Internet, y prestan asesoramiento y apoyo en el desarrollo, instalación y mantenimiento de sistemas.

Entre sus tareas se incluyen: responder a las consultas de los usuarios en materia del funcionamiento del software y los equipos, con el fin de resolver problemas; introducir comandos y observar el funcionamiento de los sistemas para verificar que las operaciones son correctas y detectar errores; instalar software y equipos informáticos principales y periféricos, así como realizar reparaciones menores de los mismos, con arreglo a las especificaciones de diseño e instalación; supervisar el funcionamiento diario de los sistemas informáticos y de comunicaciones; configurar equipos para el uso por empleados, efectuar o garantizar la instalación adecuada de cables, sistemas operativos o el software pertinente; mantener registros de las transacciones, los problemas y las correcciones efectuadas en la comunicación diaria de datos, así como de las actividades de instalación; emular o reproducir problemas técnicos detectados por los usuarios; consultar guías de usuario, manuales técnicos y otros documentos para investigar y aplicar soluciones.

**Aspectos formativos**

La formación tiene una especial relevancia en este perfil, tal como ha quedado reflejado en los epígrafes anteriores, los requerimientos del mercado laboral en este sector caracterizado por su polivalencia y permanente innovación, solicitan como formación de base mayoritariamente, una formación profesional reglada y en uno de cada diez casos formación universitaria, pero siempre acompañada de conocimientos específicos relacionados con las TIC. Se adjunta un cuadro elaborado con los últimos datos publicados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, sobre los alumnos que finalizaron estudios relacionados con el perfil, con la finalidad de facilitar un número aproximado de personas que se forman y buscan empleo para ejercer esta actividad profesional.

<b>Nº de egresados por curso académico</b>			
<b>Formación Profesional Reglada</b>	<b>2011-12</b>	<b>2012-13</b>	<b>2013-14</b>
Grado Medio (LOGSE) Informática	120	9	0
Grado Superior (LOGSE) Informática	3.860	694	93
Grado Medio (LOE) Informática y comunicaciones	5.820	6.224	6.403
Grado Superior (LOE) Informática y comunicaciones	3.403	6.746	8.224

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

También existen como alternativa, algunos certificados de profesionalidad relacionados con este perfil, tales como:

<b>Certificado de profesionalidad</b>
Sistemas microinformáticos
Operador de sistemas microinformáticos
Montaje y reparación de sistemas microinformáticos

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## EMPLEADOS DE BIBLIOTECAS Y ARCHIVOS

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias personales y habilidades.

De la muestra de 126 ofertas recogidas, el 78% procede de portales de empleo privados, un 20% de los servicios públicos de empleo y el 2% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales con una gran variedad de nombres. Entre otros, destacan: técnico, digitalizador, documentalista, administrativo o auxiliar.

A esta denominación principal se suelen añadir en los anuncios, referencias al puesto o a las competencias concretas, como auxiliar de archivo, de escaneo, administrativo de registros técnicos, de control de archivo, técnico de gestión documental de prevención de riesgos laborales, digitalizador de historias clínicas o de documentación histórica y tratamiento digital e incluso referencia a idiomas, principalmente inglés.

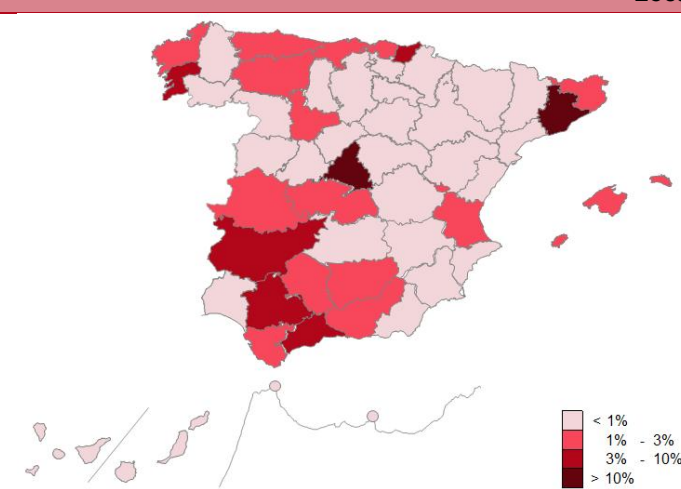
El perfil ha experimentado una adaptación en el mercado de trabajo sobre todo por el proceso de digitalización de documentos, que se pone de manifiesto, tanto en la documentación sanitaria, en documentación de archivos de empresas o instituciones públicas y privadas, así como en documentación histórica.

### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 77%	El 83% de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en los porcentajes señalados a la izquierda. Solo el 10% de las ofertas que proponen contratos temporales ofrecen la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 6%	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 80%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en varias opciones, siendo un 33% de jornada partida, un 26% en turnos, el 19% en jornada de mañana, el 11% en horario de tarde y un 2% de noche.
Tiempo parcial: 20%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

### Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2015, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1% equivale a 38 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Madrid, con el 21% del total de los contratos firmados para esta ocupación, le sigue Andalucía con el 20% y Cataluña con el 15%.

En términos provinciales, Madrid y Barcelona suman el 33% del total de contratación registrada. También destacan, aunque a gran distancia, Pontevedra y Sevilla, ambas con porcentajes cercanos al 5%. Por otra parte Madrid registró un incremento del 26% y Barcelona del 4%. Pontevedra y Sevilla, por el contrario registraron descensos de contratación en esta ocupación del 18% y del 16%, respectivamente.

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

**Competencias específicas requeridas**

- Destacan en general tareas administrativas, de gestión y organización de documentos y archivos así como su seguimiento y control. También tareas de atención al público.
- Realizar el préstamo a los usuarios, orientar a la comunidad en el uso de las fuentes de información y demás materiales disponibles, y promover el uso de los materiales que se incorporen.
- Mantener y registrar los datos estadísticos del servicio bibliotecario, realizar las labores operativas que impliquen la correcta organización de la biblioteca y el servicio a los usuarios, preparar físicamente los materiales bibliográficos: sellar, rotular, etc.
- Clasificar documentos y colaborar en la creación de inventario y cuadro de clasificación. En el análisis se detectan ofertas que solicitan tareas de catalogación y edición de documentos.
- Funciones de digitalización de documentos y de escaneo masivo de documentación con scanners de grandes dimensiones. Control de archivos online, grabación de datos, e indexación múltiple.
- Crear y actualizar plantillas de documentos. Sobre documentos digitalizados, seleccionar áreas de pruebas de las plantillas y preparar y ejecutar pruebas de las mismas; documentar resultados de las pruebas y del progreso de ejecución del trabajo.

**Formación y experiencia**

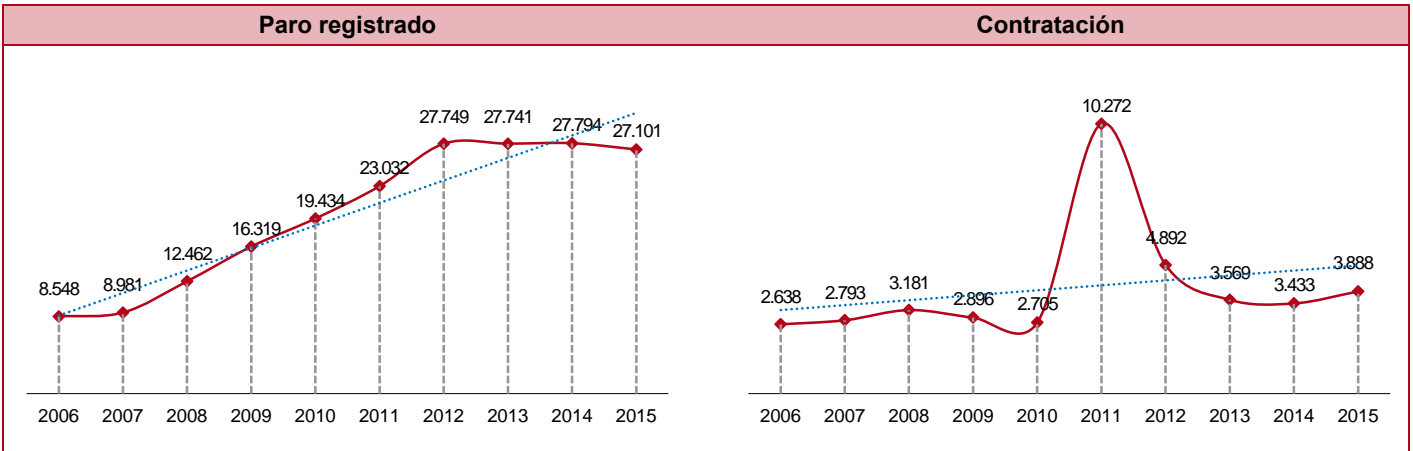
- En el 78% de las ofertas analizadas para esta ocupación consta el nivel formativo. La titulación exigida para estos profesionales es principalmente un Grado de Formación profesional (60%). También se exige Titulación universitaria de primer ciclo en un 25% de las ofertas.
- En cuanto a la formación demandada en las ofertas destacan, Biblioteconomía y documentación y Administración.
- Como necesidades específicas de formación se señalan en las ofertas: formación en archivística, catalogación, libros y documentos digitales y manejo de soportes, nuevas tecnologías aplicadas a los archivos como ABSYSNET y DOCUMENTUM, ARCHIVO 3000 y otras bases de datos especializadas, así como tratamiento de imágenes digitales.
- El conocimiento de algún idioma está presente solo en el 30% de las ofertas, destacando el inglés como idioma más demandado en un nivel medio. Le siguen el catalán y el euskera y en menor medida el francés y el alemán.
- Como necesidad formativa transversal para esta ocupación se exigen conocimientos avanzados de ofimática, principalmente procesadores de texto, hoja de cálculo y base de datos y escaneado de documentos.
- En el 73% de las ofertas recogidas se pide experiencia a los candidatos, siendo de más de seis meses en el 11% de las ofertas, de más de un año en el 29% y más de dos años en el 14%. Un 6% exige una experiencia de más de tres años y en el 13% no se especifica el tiempo.

**Acerca del candidato**

- Las ofertas analizadas, en su mayoría, no manifiesta preferencia por la edad del candidato, o al menos no la señalan como uno de los requisitos.
- No requieren residir en la zona y en muy pocas se manifiesta disponibilidad para viajar o posesión de carnet de conducir ni disponibilidad de vehículo.
- Solo un 8% de las ofertas va dirigidas a un colectivo especial para el empleo, en este caso para personas con discapacidad.
- Planificación y organización, responsabilidad, aprendizaje continuo, iniciativa y dinamismo, orientación al cliente y trabajo en equipo.
- Otras competencias personales que se demandan a los candidatos son: disciplina, ser metódico, tolerancia al estrés, proactividad o adaptabilidad a los cambios.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal la información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

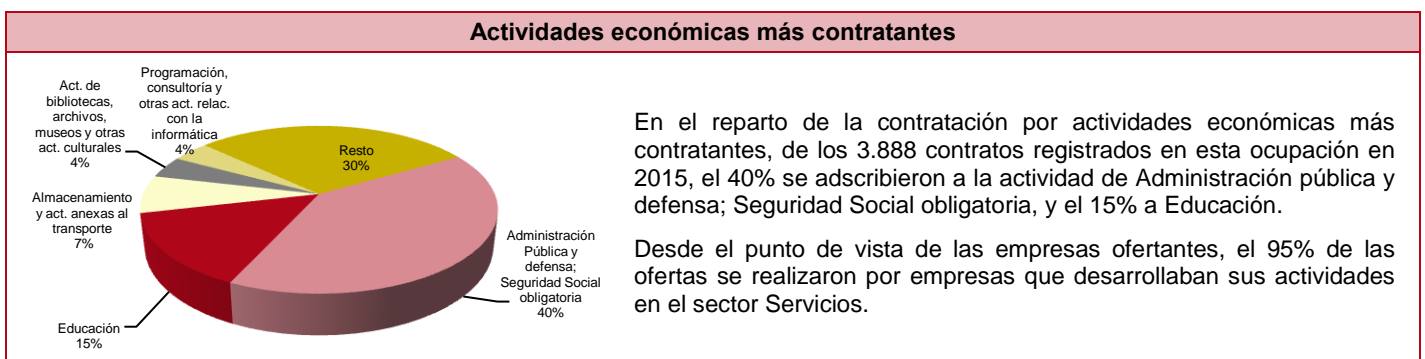
Se aprecia en el gráfico un incremento continuo del número de solicitantes parados desde el año 2006 hasta 2012. A partir del año 2013 tiende a estabilizarse incluso con una ligera tendencia al descenso. Por lo que respecta a la contratación, se observa en el año 2010 el efecto de la nueva CNO-2011, por lo que el dato, insistimos debe tomarse con precaución.

El índice de rotación, número de contratos por persona y año, para 2015 registraba en esta ocupación un 1,41, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,75.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 27.101 personas inscritas, lo que supone un descenso del 2,49% respecto de diciembre de 2014.	
Hombres:	19,79%
Mujeres:	80,21%
Menores de 30 años:	17,60%
Mayores de 45 años:	41,64%
Parados de larga duración:	50,18%
Personas con discapacidad:	6,24%
Extranjeros:	1,66%
Primer empleo:	7,13%
Beneficiarios prestación:	35,44%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 3.888 contratos, lo que representa un incremento del 13,25% respecto del año anterior.	
Hombres:	31,56%
Mujeres:	68,44%
Menores de 30 años:	22,66%
Mayores de 45 años:	24,87%
Parados de larga duración:	10,85%
Personas con discapacidad:	5,22%
Extranjeros:	1,70%
Indefinidos	5,14%
Temporales	94,86%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

## Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado

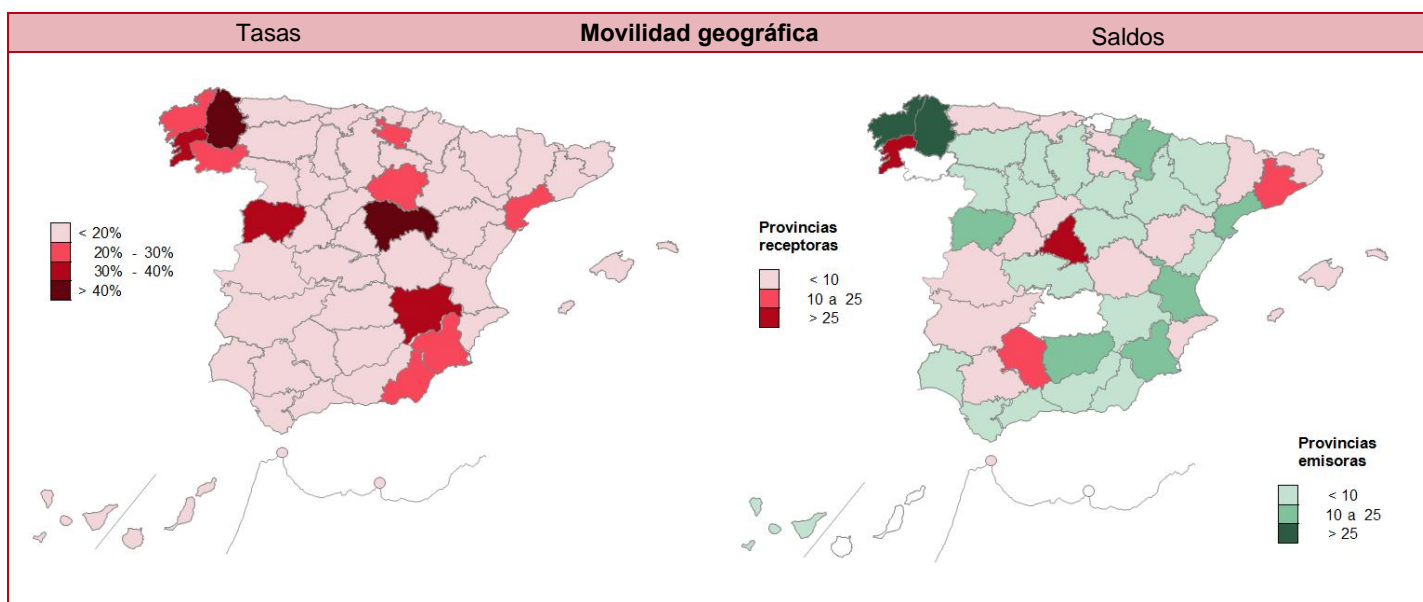
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>3.888</b>	<b>13,25</b>	<b>27.100</b>	<b>-2,50</b>	C. Valenciana	126	35,48	2.170	-9,58
Andalucía	782	5,82	6.845	21,06	Extremadura	191	-13,18	3.367	-6,99
Aragón	64	68,42	424	-8,23	Galicia	322	-10,31	766	-12,46
Asturias, P. de	102	126,67	388	-8,06	Madrid, C. de	817	26,08	4.666	-8,38
Balears, Illes	77	75,00	199	-6,13	Murcia, R. de	37	-28,85	465	-5,68
Canarias	53	17,78	1.947	-9,40	Navarra, C.F.de	33	-40,00	196	-1,51
Cantabria	64	18,52	201	3,61	País Vasco	247	47,90	451	-3,84
Castilla y León	229	20,53	1.435	-4,14	Rioja, La	11	57,14	66	-14,29
Castilla-La Mancha	107	10,31	1.426	-8,53	Ceuta	5	-	45	-2,17
Cataluña	595	7,59	767	-9,76	Melilla	26	-3,70	1.276	-16,22

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014.

Solo cinco comunidades autónomas registraron en 2015 descensos de contratación en esta ocupación, concretamente, Extremadura, Galicia, la Región de Murcia, C. F. de Navarra y Melilla. Los incrementos más significativos los que registraron Asturias, Illes Balears y Aragón.

Respecto del paro registrado, Andalucía fue la comunidad que registró más paro en esta ocupación, y además presenta un incremento respecto de diciembre de 2014 del 21,06%. Junto con Cantabria, son las dos únicas comunidades que presentaron incrementos.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

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

La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que implica desplazamiento entre provincias, bien sea de entrada o salida, con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una baja tasa de movilidad, pues cuarenta y una provincias están por debajo del 20%. Guadalajara registró el mayor porcentaje de movilidad, 81,82%, que se explica por su proximidad a Madrid, como la provincia que registraba en 2015 más contratos en esta ocupación.

#### Otros datos de interés:

El 43% de los contratos realizados a los profesionales de esta ocupación son de Obra o servicio, el 24% Eventual por circunstancias de la producción y el 21% de Interinidad. Solo el 5%, doscientos contratos en términos absolutos, fueron indefinidos.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****4210 Empleados de bibliotecas y archivos:**

- 42101011 Empleados administrativos de archivos y/o bibliotecas.
- 42101022 Digitalizadores de documentos.

**Funciones que desempeñan**

Los empleados de bibliotecas y archivos envían y reciben fondos bibliotecarios, clasifican y colocan, material audiovisual, periódicos y revistas y proporcionan información general sobre la biblioteca a los usuarios. Así mismo se encargan de archivar correspondencia, tarjetas, facturas, recibos y otros registros en orden alfabético, numérico o con arreglo al sistema de registro utilizado. Localizan y eliminan elementos de los archivos cuando se les requiere, y fotocopian, escanean y envían por fax documentos.

Entre sus tareas se incluyen: entregar y recibir libros y otros materiales de la biblioteca; colocar los libros y otros materiales de la biblioteca en estanterías; asistir a los usuarios de las bibliotecas en el acceso a los fondos básicos de las mismas y realizar préstamos entre bibliotecas; llevar los registros bibliotecarios relativos a la adquisición, la entrega y la devolución de libros y otros materiales; realizar actividades administrativas como las de registro manual y electrónico, procesamiento de textos y, ocasionalmente, mecanografiado; mantener las suscripciones a publicaciones diarias; ordenar y clasificar materiales de archivos con arreglo a directrices relativas al contenido, la finalidad, los criterios del usuario o de acuerdo con el orden cronológico, alfabético o numérico; archivar material en cajones, armarios y cajas de almacenamiento; localizar y eliminar elementos de los archivos cuando así se les requiere; llevar registros de materiales archivados y suprimidos; fotocopiar, escanear y enviar por fax documentos.

**Aspectos formativos**

En las ofertas de empleo donde se menciona la titulación exigida o valorada, se hace referencia principalmente a ciclos formativos de Formación profesional de Administración y Documentación sanitaria, en su caso, tanto de grado medio como de grado superior. También, aunque en menor medida, se requiere formación universitaria en Biblioteconomía, documentación y archivos. A título informativo se relaciona el número de personas que finalizaron estudios Universitarios y de Formación Profesional durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados.

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2011-12	2012-13	2013-14
Titulación Universitaria Biblioteconomía, documentación y archivos	667	509	484
Egresados máster	-	326	248
FP Grado Medio Gestión Administrativa	15.570	10.917	12.958
FP Grado Superior Administración y Gestión	16.471	17.104	16.452
FP Grado Superior Documentación Sanitaria	1.407	1.327	1.462

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además existen diversos Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil, principalmente en las familias profesionales de [Administración y gestión](#) y [Servicios socioculturales y a la comunidad](#).

Para consultar y ampliar contenidos sobre Formación profesional y Certificación de la profesionalidad se puede consultar los siguientes enlaces: [todofp.es](http://todofp.es) y [certificados de profesionalidad](#).

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## GRABADORES DE DATOS

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 104 ofertas recogidas, el 97%, proceden de portales de empleo privados, un 1% de los servicios públicos de empleo y el 2% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Normalmente esta oferta de empleo se anuncia bajo la denominación genérica de Grabador de datos. Pero es

muy común que vaya acompañado de alguna apostilla que indique la categoría profesional que se le exige al candidato (administrativo, auxiliar administrativo, etc.) o las tareas a realizar (verificar datos, escaneador, digitalizador,...). También es habitual que se indiquen otros datos como la actividad de la empresa (para sector sanitario, para industria farmacéutica, etc.), el idioma requerido (inglés alto, con holandés,...) e incluso el dominio de aplicaciones informáticas (con Excel, con Navision, Sallent, server/wintel, etc.)

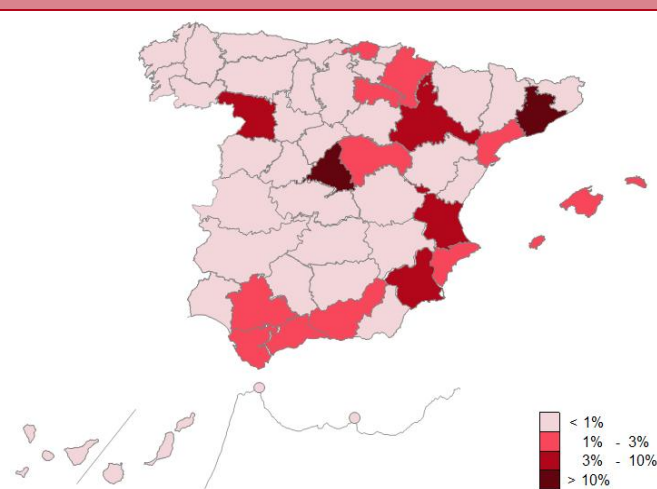
Un porcentaje alto de empresas que ofertan esta ocupación a personas con algún tipo de discapacidad, lo indican en el nombre de la oferta.

#### Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 67%	Del total de las ofertas recogidas, solo se especifica el tipo del contrato en el 79% de la muestra y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda, más un 1% que propone un contrato mercantil. El 16% de quienes ofertan una relación laboral temporal, ofrece la posibilidad de continuar en la empresa.
Indefinido: 11%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 85%	El empleo ofertado para esta ocupación suele ser a tiempo completo, aunque existe un porcentaje significativo que lo ofrece a tiempo parcial. Predomina la jornada de mañanas, seguido de las tardes y en algo más del 15% requieren que sea partida.
Tiempo parcial: 15%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

**Competencias específicas requeridas**

- La ocupación de grabadores de datos se caracteriza principalmente por realizar una serie de tareas administrativas que, supuestamente, están implícitas en el propio nombre.
- Sin embargo, en muchos supuestos se les requiere realizar diversas funciones de carácter muy general, destacando principalmente las de grabar datos, codificar y digitalizar datos, capturas en pantalla, gestión documental, búsqueda de información y manejo de webs, gestión del correo electrónico, mensajería, escanear y migración de datos.
- Es común que en las ofertas de empleo se haga mención al conocimiento de hojas de cálculo como Excel, sistema sox, navegación, etc.
- De forma más específica se reclama, entre otras, la rapidez en el teclado, oscilando entre las 110 pulsaciones por minuto y las 350. También se demanda la capacidad para transcribir archivos de audio a texto en el menor tiempo posible, administración avanzada de bases de datos SQL sobre plataformas Windows, interpretación de distintos documentos (dependiendo de la actividad de la empresa) jurídicos, financieros, sanitarios, etc.
- De forma menos habitual se demanda la confección de bases de datos, manipulación de terminales de telefonía, preparación de valijas, confección y actualización de plantillas de producción.
- Por lo expuesto anteriormente, podría considerarse que esta ocupación precisa que el candidato tenga una serie de habilidades administrativas necesarias para facilitar su acceso al mercado laboral.

**Formación y experiencia**

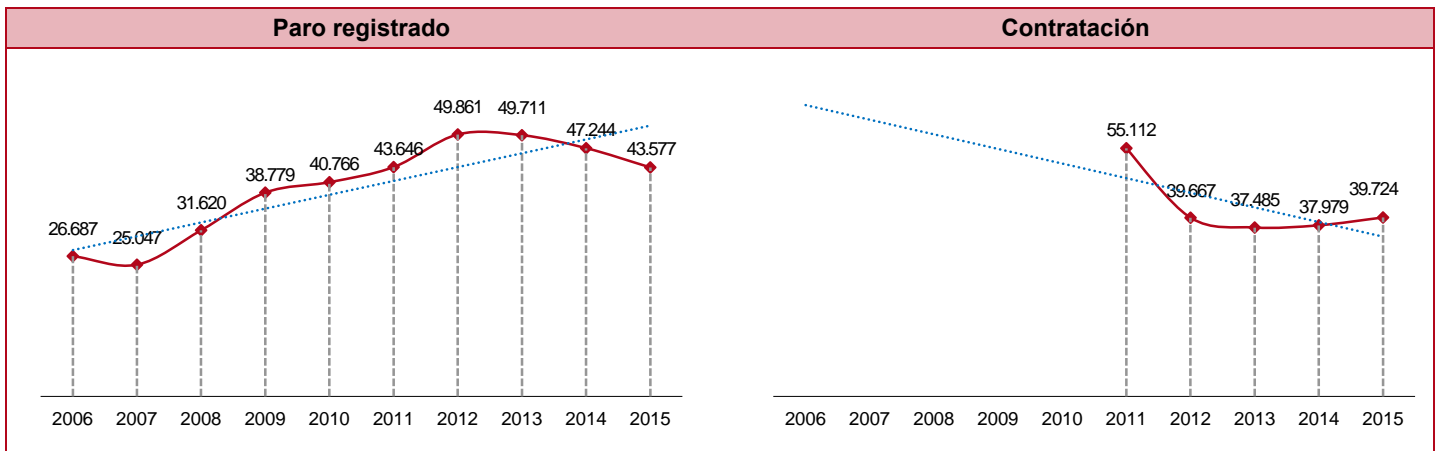
- El nivel formativo requerido no consta en más de la mitad de la muestra analizada. Sin embargo, en las que aparece, principalmente suele exigirse titulación de Grado medio de Formación Profesional en un porcentaje del 35%, seguido de Bachiller y equivalentes en el 30%. En tercer lugar suele demandarse estar en posesión de ESO con titulación, con un 17%. De forma más esporádica se menciona a los Universitarios de primer ciclo (en el 7% de las ofertas).
- Por otra parte, hay que señalar que en un porcentaje no muy relevante, se valora tener conocimientos en administración y gestión, contratos, informática a nivel de ciclo formativo de grado medio de Formación Profesional, telecomunicaciones o formación tributaria.
- El conocimiento de algún idioma está presente en el 24% de estas las ofertas de empleo, prevaleciendo la exigencia del inglés con nivel alto, seguido de nivel medio. En algunos casos se hace constar el castellano y el alemán. Raramente se menciona el portugués o ruso.
- El dominio de la ofimática, a nivel de usuario se especifica en el 12% de las ofertas y en el 23% a nivel avanzado.
- En algo más del 16% se requiere conocimientos de Excel, indicando nivel alto o dominio del mismo. También suele demandarse el manejo del paquete Office.
- La experiencia previa en puestos similares es muy importante para los ofertantes de esta ocupación. Suele indicarse más de un año.

**Acerca del candidato**

- Las ofertas de empleo que buscan Grabadores de datos no suelen tener una preferencia por la edad del candidato, o al menos no la manifiestan expresamente. En los pocos casos que lo hacen se inclinan por los menores de 30 años.
- En cuanto al lugar de residencia, tan solo en un 19% se indica que sea en la zona.
- La movilidad geográfica no es frecuente para esta ocupación y se indica disponibilidad para viajar en un porcentaje muy bajo. El requerimiento de carnet de conducir que se menciona en el 9% de las ofertas analizadas es el de automóviles. En lo referente a la disponibilidad de vehículo propio, se exige en el 7% de las mismas.
- Las empresas oferentes de esta ocupación requieren que el candidato tenga aptitudes para trabajar en equipo, que sea responsable, con capacidad de orientación al cliente, iniciativa y dinamismo.
- En menor medida se pide aprendizaje continuo, orientación al logro y resultados, perseverancia, confianza en sí mismo y en un pequeño porcentaje se menciona la buena presencia.
- En resumen, definiendo el perfil del aspirante a Grabador de datos, se puede concluir señalando el dominio de distintos medios informáticos, con agilidad y rapidez en el teclado, experiencia previa en puesto similar, responsable y capaz de trabajar en equipo.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal la información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

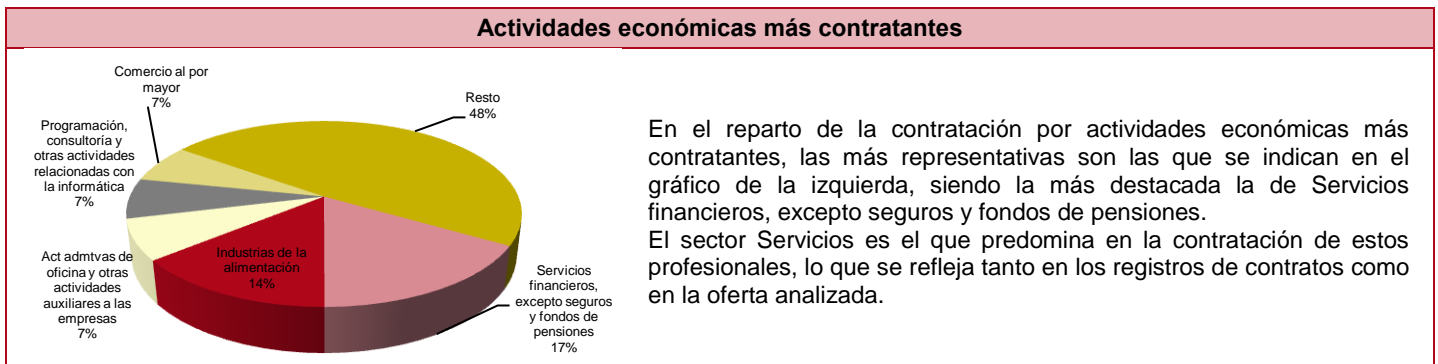
Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, los datos de contratación no se han podido enlazar. Se observa un incremento en el número de

solicitantes parados desde 2008 a 2012, tendencia que cambia en los tres últimos años, finalizando la serie el año 2015 con un 7,76% menos que en 2014. La contratación de estos trabajadores sufre una caída muy importante hasta 2013. A partir del año siguiente se recupera y se obtiene un incremento interanual del 1,32% y en 2015 el 4,59%. El índice de rotación, número de contratos por persona y año es de 2,37 en 2015, inferior a la media del total de ocupaciones que es de 2,75. La tasa de estabilidad es del 2,89%, muy inferior a la del total de ocupaciones que es del 8,12%.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 43.577 personas inscritas, lo que supone una minoración del 7,76% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	25,76%
Mujeres:	74,24%
Menores de 30 años:	13,39%
Mayores de 45 años:	43,44%
Parados de larga duración:	53,27%
Personas con discapacidad:	8,48%
Extranjeros:	2,64%
Primer empleo:	6,41%
Beneficiarios prestación:	39,07%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 39.724 contratos, lo que indica un incremento del 4,59% respecto de los formalizados en el año anterior.	
Hombres:	39,46%
Mujeres:	60,54%
Menores de 30 años:	39,06%
Mayores de 45 años:	12,83%
Parados de larga duración:	3,34%
Personas con discapacidad:	2,04%
Extranjeros:	6,72%
Indefinidos	2,89%
Temporales	97,11%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

## Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado

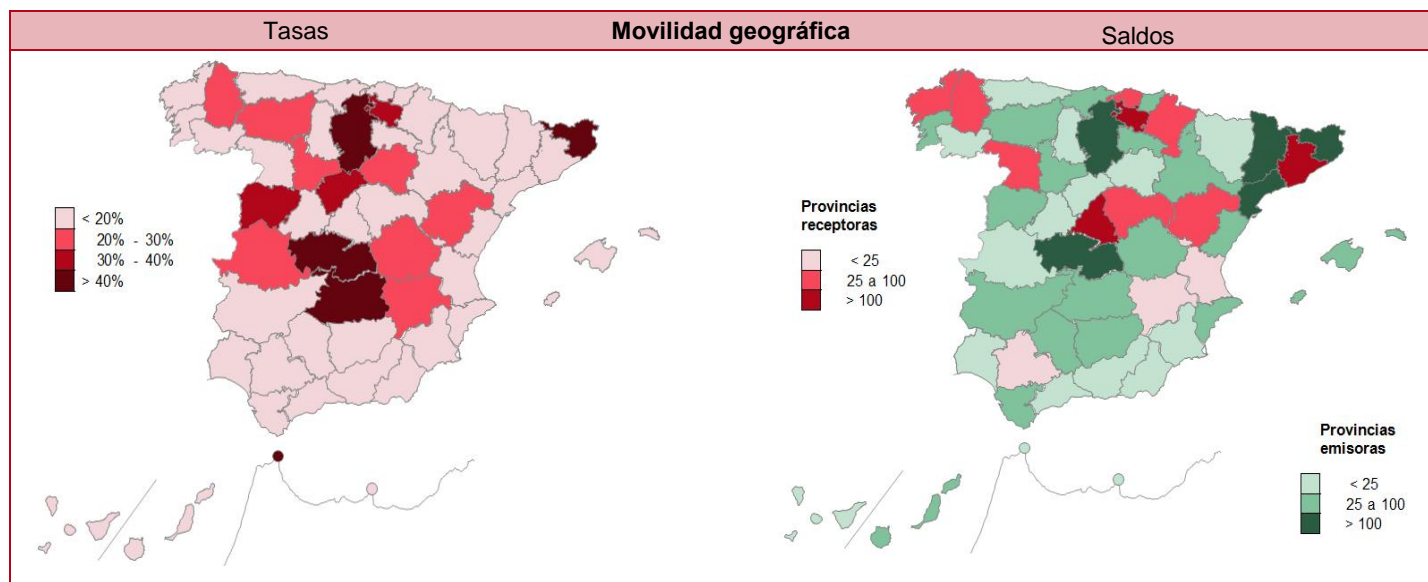
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>39.724</b>	<b>4,59</b>	<b>43.577</b>	<b>-7,76</b>	C. Valenciana	2.726	25,85	3.456	-6,95
Andalucía	3.321	-14,50	11.559	-4,23	Extremadura	338	13,04	1.070	-10,46
Aragón	2.886	37,49	997	-10,98	Galicia	725	34,26	1.486	-12,17
Asturias, P. de	347	50,87	866	0,93	Madrid, C. de	7.559	14,29	8.529	-9,52
Balears, Illes	579	31,59	400	-13,23	Murcia, R. de	1.767	-15,17	834	-9,94
Canarias	664	-34,00	4.133	-7,83	Navarra, C.F.de	653	-43,90	182	-14,55
Cantabria	315	-58,93	271	5,45	País Vasco	1.702	1,37	1.692	-10,05
Castilla y León	2.755	56,27	2.664	-11,61	Rioja, La	506	-2,13	132	-27,07
Castilla-La Mancha	1.330	-1,85	2.408	-3,64	Ceuta	-	-	76	-3,80
Cataluña	11.532	1,51	2.320	-10,77	Melilla	19	58,33	502	-12,54

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014.

Las comunidades autónomas que aglutinan mayor número de contratos han tenido una variación interanual positiva. Podría destacarse Madrid con más de 7.500 contratos y un aumento del 14,29%.

Los datos del paro registrado minoran de forma generalizada, a excepción de Cantabria y Asturias. En el total nacional, la tendencia es positiva al disminuir esta cifra en el 7,76% respecto del año anterior.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

La movilidad geográfica se produce cuando no existe coincidencia entre la provincia del domicilio de la persona contratada y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Como se puede observar en los mapas superiores, las provincias con mayor tasa de movilidad son Toledo, Girona, Burgos y Ciudad Real, siendo la tasa media del conjunto de España para esta ocupación del 9%.

### Otros datos de interés:

Algo más del 70% de los contratos formalizados para esta ocupación se hace bajo la modalidad de Eventual por circunstancias de la producción; los de Obra o servicio suponen el 17% del total de estos contratos y los de Interinidad el 7%. El 66% de los mismos se realizan a jornada completa y el 34% a tiempo parcial. El 39% de la contratación es a menores de 30 años y el 61% a mujeres. Respecto de los demandantes parados, el 74% son mujeres, a pesar de haber decrecido esta cifra respecto del año anterior en el 6,96%. El colectivo de mayores de 45 años supone el 43% del total de parados. Las empresas ofertantes de un empleo para esta ocupación suelen pertenecer al sector Servicios y en un porcentaje alto tienen como actividad económica la de Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****4301 Grabadores de datos:**

- 43011025 Grabadores de datos en ordenador.

**Funciones que desempeñan**

Los grabadores de datos introducen datos codificados, estadísticos, financieros y otros datos numéricos en equipos electrónicos, bases de datos, hojas de cálculo u otro tipo de sistemas mediante el uso de teclados, ratones, escáneres, programas de reconocimiento de voz u otras herramientas de entrada de datos. Graban datos en dispositivos mecánicos y electrónicos para la realización de cálculos matemáticos.

Entre sus tareas se incluyen: recibir y registrar facturas, formularios, fichas y otros documentos para su grabación; introducir datos numéricos, códigos y texto desde los documentos originales a dispositivos de almacenamiento y proceso compatibles con los sistemas informáticos; verificar la corrección y la total transcripción de los datos y corregir los datos grabados si es necesario; utilizar máquinas de contabilidad y de cálculo; importar y exportar información entre diversos sistemas de base de datos y programas.

**Aspectos formativos**

En las ofertas de empleo donde se menciona la titulación exigida o valorada, se hace referencia principalmente a ciclos formativos de Formación Profesional de Administración, tanto de grado medio como de grado superior. A título informativo se relaciona el número de personas que finalizaron sus estudios durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados.

<b>Nº de egresados por curso académico</b>			
<b>Formación</b>	<b>2011-12</b>	<b>2012-13</b>	<b>2013-14</b>
FP Grado Medio Administración y Gestión	15.570	11.560	12.972
FP Grado Superior Administración y Gestión	16.471	17.104	16.452
Universitarios Admón. y Gestión Empresas	31.639	30.828	28.151
Egresados máster Admón. y Gestión Empresas	-	5.020	6.329

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Existen diversos cursos de Certificados de profesionalidad, pertenecientes a la familia profesional Administración y Gestión, del área profesional de Gestión de la información y comunicación:

<b>Certificado de profesionalidad</b>
Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos. (ADGG0508)
Actividades administrativas en la relación con el cliente. (ADGG0208)

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## SUPERVISORES DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA EN OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

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

De la muestra de 105 ofertas recogidas, el 90%, proceden de portales de empleo privados, un 3% de los servicios públicos de empleo y el 7% restante de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

El mercado de trabajo denomina a estos profesionales con una gran variedad de nombres. Entre ellos predomina el de gobernanta, camarera, encargada,

dinamizadora o responsable, mayordomo de hotel, técnico, supervisor, house-keeping.

A dichos nombres les acompaña en la denominación el tipo de tarea o lugar donde se realiza, como por ejemplo: de limpieza de habitaciones, de pisos, de lavandería, de mantenimiento, supervisora; de hotel, en centro geriátrico, de hospital, de restauración sector sanitario, etc. o algún requisito específico como: con inglés, con discapacidad, etc.

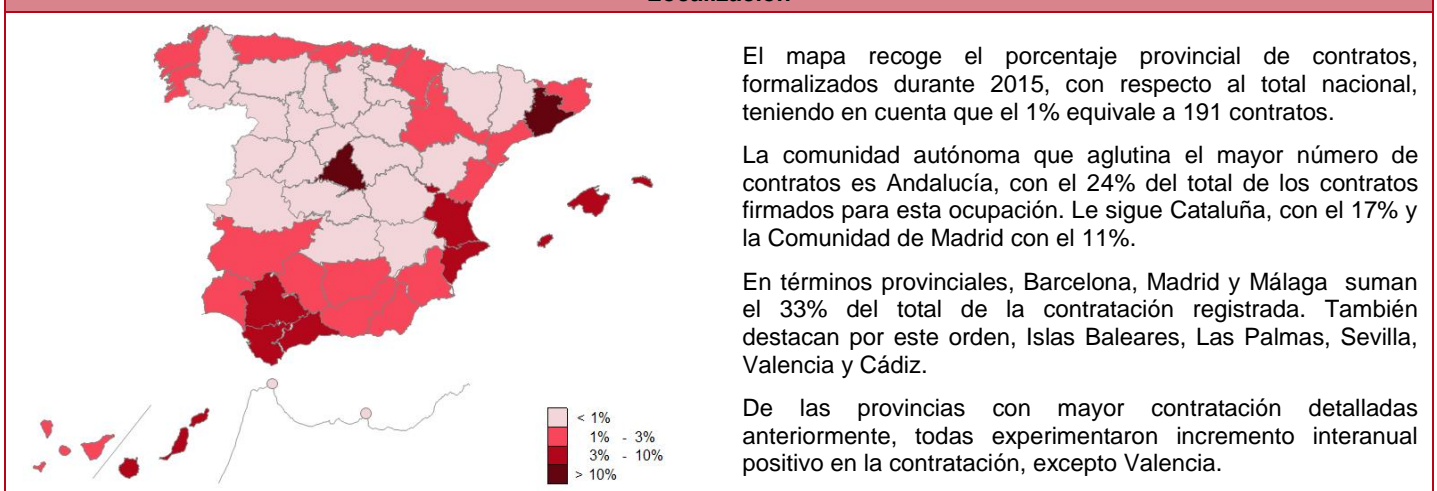
En la mayor parte de los puestos ofertados en los que consta la categoría profesional, lo hace como mandos intermedios o encargados de instalaciones (82%); el resto se reparte entre jefes de equipo, técnicos, oficiales de primera y auxiliares y especialistas.

#### Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 56%	El 78% de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda. El 27% de las ofertas con contratos temporales brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, se entiende que con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 22%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 95%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo; predominan por este orden: disponibilidad horaria, jornada partida, mañanas y turnos.
Tiempo parcial: 5%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015

**Competencias específicas requeridas**

- En las ofertas analizadas las funciones que deben desempeñar incluyen realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de tareas de limpieza del servicio de habitaciones, pisos y áreas comunes: limpieza, lencería y mozos (supervisión del equipo de trabajo y preparación de trabajo diarios); puesta en marcha, coordinación y cierre de los servicios de limpieza, jardinería y servicios auxiliares; llevar el control del personal en normas de higiene y uniforme, así como lograr el mayor grado de satisfacción y compromiso del personal a su cargo.
- Encargarse de tareas administrativas como la elaboración y control de turnos, estadillos, inventarios, contestación de emails, etc., responsabilizarse de la elaboración de cuadrantes de horarios de trabajo, festivos y vacaciones; así como de comunicar las incidencias del personal: horas extras, absentismos, sustituciones por vacaciones, IT.
- Revisión de acabados, desperfectos o averías que surjan en las habitaciones y zonas comunes; coordinar las reparaciones que se lleven a cabo dentro de su ámbito y llevar a cabo su seguimiento junto con el área de mantenimiento hasta su resolución.
- Realización y control de inventarios mensuales de productos de limpieza, lavandería, ropa de los offices, amenities y mini bares. Control e inventario del mobiliario y enseres de las habitaciones.
- Mantenimiento de las relaciones con el cliente; evaluar su nivel de satisfacción, gestionar y conseguir de forma óptima el grado de satisfacción de los clientes. Atender las necesidades, quejas y sugerencias de los huéspedes que se produzcan en su área de trabajo y hacer el seguimiento hasta su resolución; así mismo, coordinar con el asistan-manager, novedades o deseos de los clientes.
- Controlar y supervisar el emplatado junto con el dietista de turno.
- Coordinación con dirección, recepción y cafetería.
- Asistir a briefings y reuniones con el personal de pisos y con la dirección del hotel.
- Conocer y cumplir con la normativa en materia de calidad medio ambiental, Prevención de Riesgos Laborales y LOPD.

**Formación y experiencia**

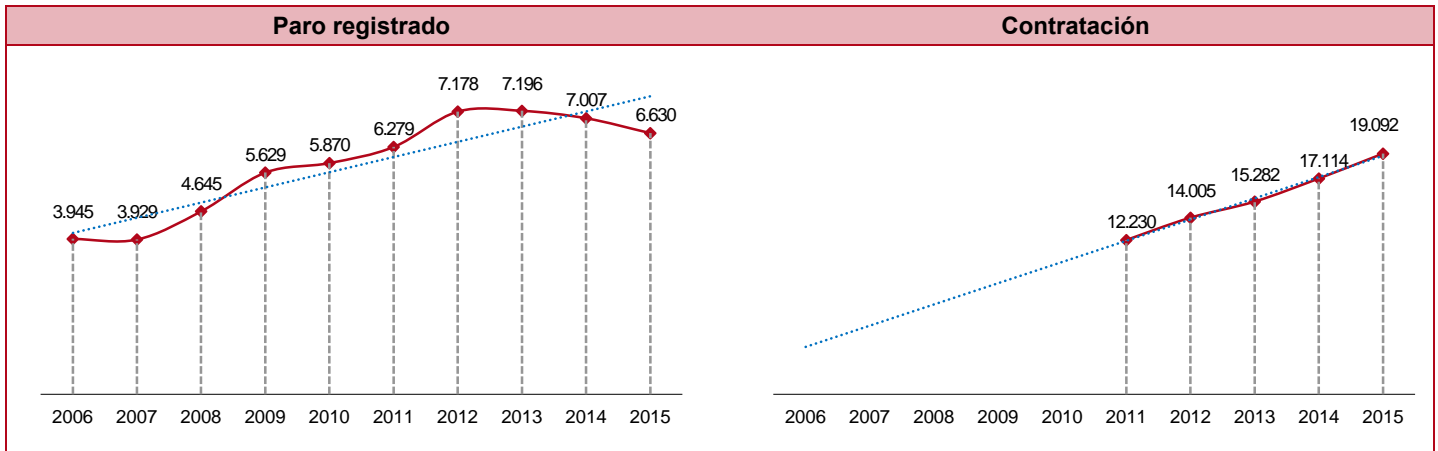
- En el 50% de las ofertas analizadas de esta ocupación consta la exigencia de algún nivel formativo mínimo. De estas, el 31% se dirige a personas que han finalizado la ESO, el 15% a las que tienen Bachillerato, el 35% a los que han realizado un Grado de Formación Profesional, y el 10% a Titulados Universitarios (primer o segundo ciclo).
- Tan solo en el 6% de las ofertas analizadas, consta la titulación específica valorada o exigida siendo las más solicitadas: Diplomado o Grado Superior en Turismo o en Hostelería y Técnico Superior en Alojamiento.
- En general, la formación más demandada tanto en Grados de FP como universitarios, son los relacionados con: Regiduría y Organización de pisos, Marketing comercial hotelero, Cursos de Gobernanta o estudios de Hostelería.
- El conocimiento de algún idioma está presente en el 31% de las ofertas, predominando la exigencia del inglés (30%), seguido a gran distancia del francés, el alemán y el castellano. El catalán es requerido en algunas ofertas del ámbito de la comunidad autónoma. En un 1% se valora el holandés.
- El manejo de ordenador y los conocimientos básicos de ofimática, aparecen en el 33% de las ofertas. En el 3% se exige conocimiento de PMS, Opera o Prestige y manejo de Sistemas de hoteles.
- En el 90% de los casos se pide experiencia previa en el puesto, que en la mayoría de los casos ha de ser superior a un año.

**Acerca del candidato**

- En general, las ofertas analizadas no manifiestan preferencia por la edad del candidato.
- En un 19% de las ofertas se requiere residir en la zona y en el 14% disponibilidad para viajar; en un 15% se requiere estar en posesión del carnet de conducir automóvil (B) y en un 1% se precisa el de Autobús (D). En algunos casos se exige disponer vehículo propio.
- En síntesis, en este perfil se busca un candidato responsable, con capacidad para trabajar en equipo y que sepa planificar y organizar; que esté orientado al logro de resultados y a la satisfacción del cliente; que tenga iniciativa y sea dinámico; con dotes de liderazgo proactivo, con buena presencia y que confíe en sí mismo.
- Otras habilidades que se valoran son: capacidad resolutoria, seriedad, puntualidad, compromiso y buena educación.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal la información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

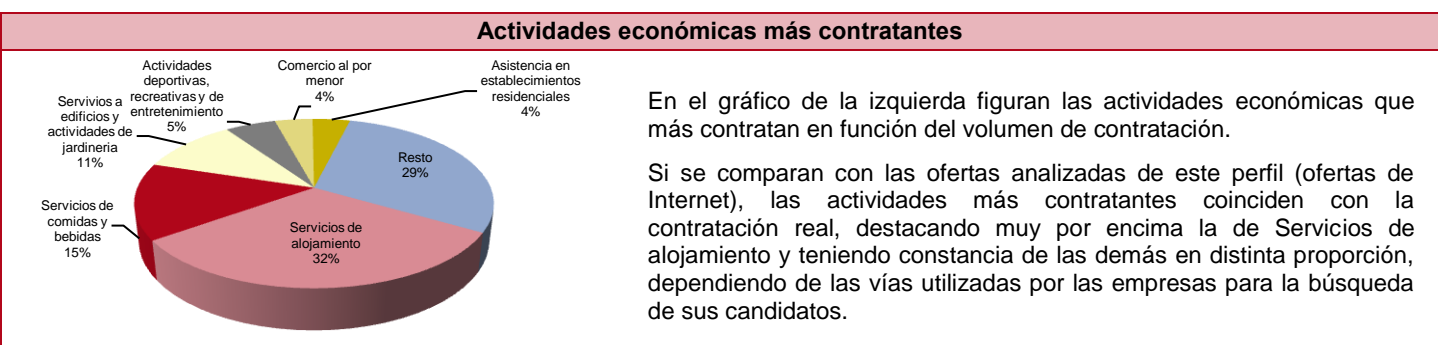
Se observa un incremento progresivo en el número de solicitantes parados desde 2006 hasta 2013, tendencia que se invierte en los últimos dos años. Este descenso coincide con un incremento en la contratación.

En 2015 se han realizado 19.092 contratos en esta ocupación. El índice de rotación es de 1,35 contratos por persona y año, superior al que se experimentó en el 2006 que era del 1,19, e inferior a la media del total de ocupaciones en 2015 que es de 2,75 contratos por persona y año. La tasa de estabilidad de esta ocupación es del 15,60%, muy superior a la media del total de ocupaciones, que es del 8,12%.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 6.630 personas inscritas, lo que supone un descenso del 5,38% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	8,24%
Mujeres:	91,76%
Menores de 30 años:	5,48%
Mayores de 45 años:	70,98%
Parados de larga duración:	48,54%
Personas con discapacidad:	3,00%
Extranjeros:	6,40%
Primer empleo:	2,49%
Beneficiarios prestación:	86,00%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 19.092 contratos, lo que representa un crecimiento del 11,56% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	56,71%
Mujeres:	43,29%
Menores de 30 años:	20,06%
Mayores de 45 años:	33,24%
Parados de larga duración:	5,65%
Personas con discapacidad:	2,57%
Extranjeros:	15,70%
Indefinidos	15,60%
Temporales	84,40%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

## Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado

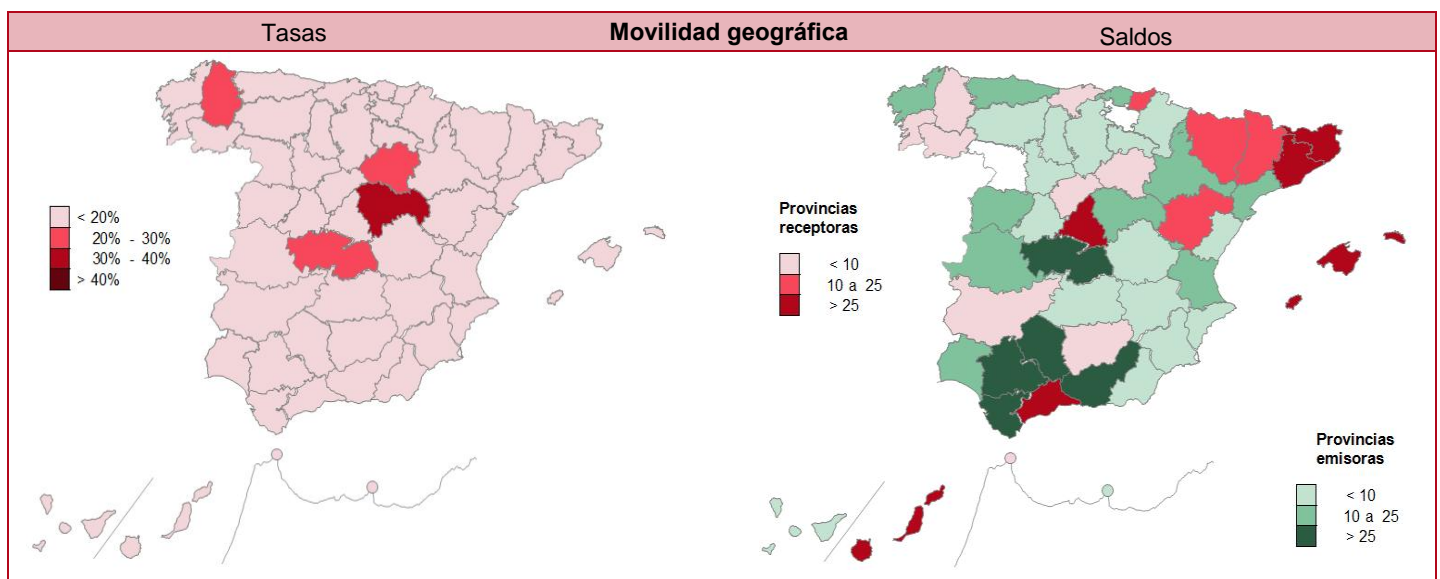
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>19.092</b>	<b>11,56</b>	<b>6.630</b>	<b>-5,38</b>	C. Valenciana	1.665	4,52	626	-10,70
Andalucía	4.670	15,25	1.671	-4,19	Extremadura	361	11,76	128	-9,86
Aragón	474	17,91	122	2,52	Galicia	853	11,94	306	-8,66
Asturias, P. de	324	9,09	120	-14,29	Madrid, C. de	2.146	19,42	693	-4,68
Balears, Illes	1.008	9,57	270	-5,26	Murcia, R. de	432	10,20	127	-9,93
Canarias	1.505	14,27	1.105	-2,30	Navarra, C.F.de	252	65,79	30	3,45
Cantabria	234	19,39	60	1,69	País Vasco	669	-0,59	101	-9,01
Castilla y León	661	2,32	305	-12,10	Rioja, La	75	-11,76	30	-11,76
Castilla-La Mancha	526	1,74	212	0,47	Ceuta	11	83,33	8	-33,33
Cataluña	3.208	8,34	689	-1,85	Melilla	11	-21,43	27	-27,03

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014. En el total de contratos están incluidos 7 que figuran en zona extranjera.

La variación anual en la contratación de esta ocupación se refleja de forma desigual en las distintas comunidades autónomas; se experimentan grandes incrementos en la C. de Madrid, C. F. de Navarra, Cantabria, Canarias, Aragón, Andalucía, Galicia, Murcia, Extremadura y Ceuta y descensos en La Rioja y ligeramente en el País Vasco.

El paro registrado disminuye en el último año, presentando variaciones negativas prácticamente en todas las comunidades autónomas, a excepción de la C. F. de Navarra, Aragón, Cantabria y Castilla-La Mancha, en las que el paro ha aumentado ligeramente en esta ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

La movilidad geográfica se produce cuando no existe coincidencia entre la provincia del domicilio de la persona contratada y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos (mapa de la derecha), nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Se trata de un perfil ocupacional con una tasa de movilidad del 8%. Barcelona, Madrid y Málaga, concentran el mayor número de contratos de esta ocupación y el mayor saldo positivo, por ello son las provincias limítrofes con estas provincias, las que presentan mayores tasas de movilidad.

### Otros datos de interés:

Ésta es una ocupación fundamentalmente femenina (92%). La mayor parte de los contratos realizados a estos profesionales son Eventuales circunstancias de la producción (51%), le siguen los de Obra o servicio, los Indefinidos ordinarios y los de Interinidad (9%). El 18% son contratos a jornada completa y el 7% a fijos discontinuos. El 33% de la contratación se lleva a cabo con personas entre 35 y 44 años y el 11% se hace a través de empresas de trabajo temporal. Respecto a los demandantes parados, el 49% son de larga duración y el 71% son mayores de 45 años.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****5831 Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos:**

- 58311017 Encargados de despensa de barco de pesca.
- 58311026 Encargados de lencería y lavandería (Hostelería).
- 58311035 Gobernantes (Hostelería).
- 58311044 Mayordomos de hostelería.

**Funciones que desempeñan**

Los supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos organizan, supervisan y realizan funciones de limpieza y mantenimiento con el fin de mantener limpios y ordenados los recintos y enseres de dichos establecimientos.

Entre sus tareas se incluyen: contratar, adiestrar, despedir, organizar y supervisar a asistentes, limpiadores y demás personal de mantenimiento; comprar o controlar la compra de suministros; controlar el almacenamiento y la distribución de suministros; velar por el bienestar general y vigilar el comportamiento de las personas en las instituciones; barrer o limpiar con aspiradora, lavar y encerar suelos, muebles y otros enseres; hacer camas, limpiar cuartos de baño y suministrar toallas, jabón y artículos afines; limpiar cocinas y ayudar en las faenas de cocina en general, incluido el fregado de cacharros; reponer minibares y sustituir artículos como vasos y material de escritura.

**Aspectos formativos**

Finalizaron estudios de Grado de Formación Profesional en Hostelería durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los siguientes:

<b>Nº de egresados por curso académico</b>			
<b>Formación</b>	<b>2011-12</b>	<b>2012-13</b>	<b>2013-14</b>
Grado Medio de FP LOGSE Hostelería y Turismo	101	54	5
Grado Medio de FP LOE Hostelería y Turismo	3.620	4.094	4.611
Grado Superior de FP LOGSE Hostelería y Turismo. Alojamiento	9	3	1
Grado Superior de FP LOE Técnico superior en gestión de alojamientos turísticos	809	840	1.123

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, existen Certificados de profesionalidad relacionados con ésta ocupación (son los que acreditan el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral y se obtienen superando los módulos que integran el certificado o siguiendo los procedimientos de acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral).

**Certificado de profesionalidad**

HOTA0208 Gestión de pisos y limpieza en alojamientos
HOTA0108 Operaciones básicas de pisos en alojamientos

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

En el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2016 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, los expertos consultados manifiestan necesidades formativas en nueva maquinaria de trabajo (fregadoras industriales, elevadores, barredoras); métodos y productos de limpieza; procedimientos de gestión de residuos, reciclaje y medio ambiente; eficiencia energética; gestión de averías, programación de automatismos; protocolos de actuación en caso de enfermedades o contaminación cuando la actividad económica de la empresa se realice en hospitales; procedimientos de limpieza en centros geriátricos.

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## INSTALADORES DE CERRAMIENTOS METÁLICOS Y CARPINTEROS METÁLICOS (excepto montadores de estructuras metálicas)

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional *Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas)*. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 118 ofertas recogidas, el 92%, proceden de portales de empleo privados y el 8% restante de los servicios públicos de empleo.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales con una gran variedad de nombres. Entre ellos predomina el de carpintero, montador, metalista, experto, oficial de primera, personal de carpintería,

soldador, herrero. A dichos nombres les acompaña en la denominación, la especialidad, como por ejemplo: metálico, de aluminio, acero, hierro, frío industrial, metalista, en acero inoxidable, metálico para inoxidable, persianista, de fustería metálica, puertas automáticas, de PVC, etc.

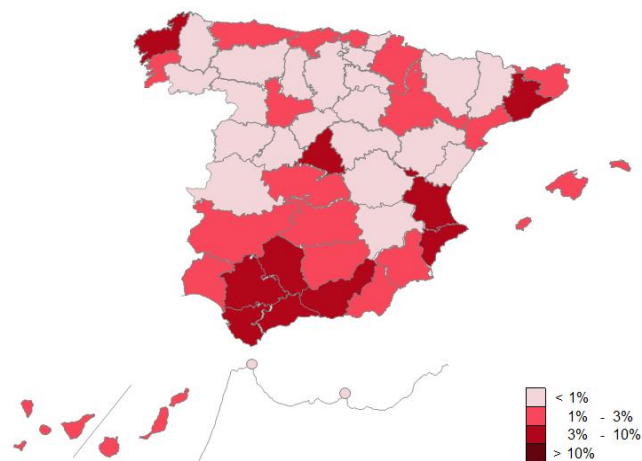
La mayor parte de los puestos ofertados en los que se hace constar la categoría profesional, lo hacen de oficiales de primera (36%) y el resto se reparte entre ayudantes, auxiliares y especialistas (6%), oficiales de segunda (3%), oficiales de tercera y peones (no cualificados) (2%).

#### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 55%	El 63% de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda. Hay un pequeño 2% que proponen una relación mercantil. El 10% de las ofertas con contratos temporales brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, se entiende que con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 6%	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 94%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo con predominio de jornada partida y trabajo a turnos.
Tiempo parcial: 6%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

#### Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2015, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1% equivale a 242 contratos.

Las comunidades autónomas que aglutinan el mayor número de contratos son Andalucía, con el 32% del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue Cataluña con el 10% y Madrid con el 9%.

En términos provinciales, Madrid y Barcelona suman el 17% del total de la contratación registrada. También destacan, Sevilla, Valencia, Alicante y Málaga que oscilan, cada una de ellas, entre el 9% y el 5% del total. De las provincias con mayor contratación detalladas anteriormente, todas experimentaron incremento interanual de la contratación a excepción de Soria, Palencia, Cuenca, Navarra, Teruel y Ávila.

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

**Competencias específicas requeridas**

- Las funciones que deben desempeñar los trabajadores de la ocupación de Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas) incluyen la instalación así como la atención al público; el asesoramiento, el control de pedidos y *stock*; la comercialización y el mantenimiento.
- Entre sus competencias están: soldadura de acero inoxidable y aluminio; colocación de vinilos, rótulos y luminosos; elaboración y corte de perfiles de metal y aluminio con herramientas de sierra para ventanas y puertas; montaje de perfiles; cerramientos de acero y aluminio.
- Realizan labores de corte, plegado, curvado, soldado, mecanizado, pulido manual y automático de acero; labores de trazado, conformado de perfiles, amolado y enmasillado.
- En algunas ocasiones tienen peones a su cargo.
- Efectúan montajes de sistemas de refrigeración industrial; fabricación y montaje de rejas. Reparación y mantenimiento de puertas metálicas de garaje; barandillas; escaparates y mobiliario.
- Desarrollan labores de apoyo técnico en oficina tales como: mediciones, interpretación de planos y técnicas de croquis, geometría, tratamiento del aluminio, técnicas de corte de perfiles de aluminio junto con la realización de presupuestos.
- Hacen trabajos de diseño de acero, metalista, carpintería de aluminio y PVC y se encargan de la manipulación y el mantenimiento de las diferentes herramientas y máquinas.
- Comprueban los materiales conforme a las órdenes de producción. Limpieza y supervisión de toda la maquinaria a su cargo según las fichas de mantenimiento preventivo. Verificación de los trabajos terminados.

**Formación y experiencia**

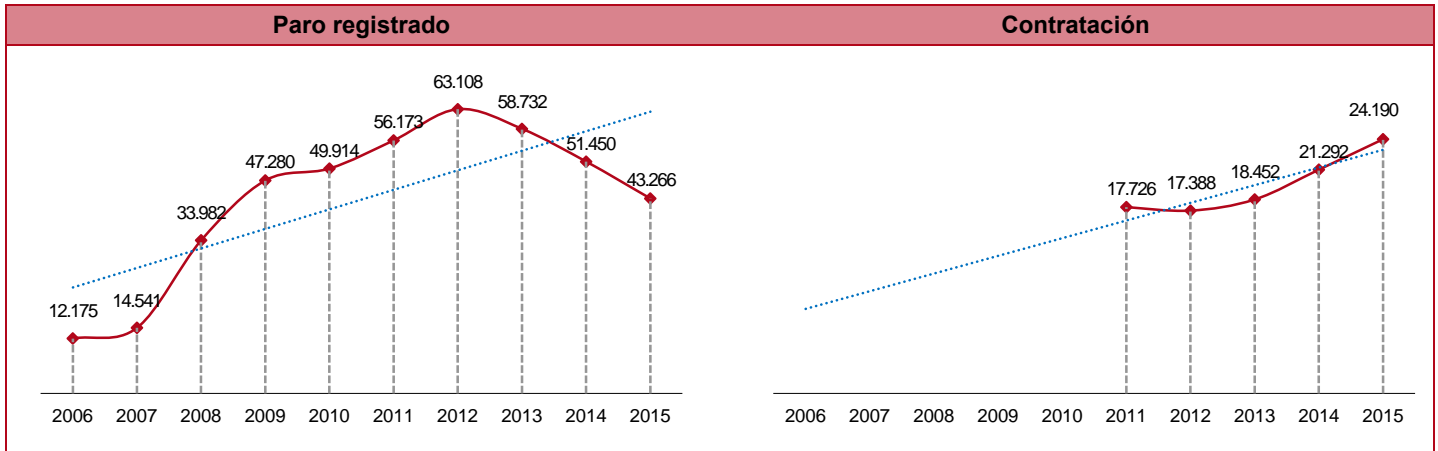
- En el 35% de la muestra de ofertas analizadas de estos profesionales, consta el nivel formativo exigido. De ellas, el 10% se dirige a personas con ESO con titulación, el 8% con Grado medio de FP, el 7% con Grado superior de FP y tan solo el 3% con Estudios primarios y sin estudios.
- En general, la formación más demandada en la totalidad de las ofertas analizadas, dadas las características de la ocupación, es poseer estudios de formación relacionada con la carpintería, FP1 especialidad de fabricación mecánica así como FP de soldadura y calderería y metal.
- Se requiere conocer los sistemas de carpintería de aluminio más comunes "Cortizo" para su instalación en obra; certificado de profesionalidad de carpintero metálico y de PVC; cursos y diplomas de prevención de riesgos laborales de carpintería y de trabajos en altura.
- En un 5% de los casos consta formación a cargo de la empresa.
- El conocimiento de algún idioma está presente en el 7% de las ofertas de empleo, predominando el conocimiento de francés (3%), seguido del inglés (2%), castellano y otros (1%).
- No es necesario el manejo de equipos informáticos ni tener conocimientos de ofimática. Solamente aparece expresamente en el 1% de las ofertas.
- En el 88% de los casos se pide experiencia previa de los candidatos del puesto al que optan. No se especifica en un 27% de las ofertas aunque, se requiere que sea superior a cinco años, en un 19% de los casos y de más de dos años, en un 14%.

**Acerca del candidato**

- Las ofertas analizadas, en general, no manifiestan preferencia por la edad del candidato (98%), aunque en algunas de ellas, se dirigen a personas menores de 30 años (2%).
- En un 11% de los casos se requiere residir en la zona. Solamente un 5% de las ofertas requieren disponibilidad para viajar, un 34% estar en posesión del carnet de conducir automóvil y un 19% tener con vehículo propio.
- En síntesis y de manera genérica, en este perfil se busca un candidato con iniciativa y dinamismo, capacidad de planificación y organización, proactivo, con flexibilidad funcional, adaptabilidad, responsable, que trabaje en equipo, en aprendizaje continuo y con orientación al cliente.
- Capacidad de trabajar duramente, bajo presión y de forma autónoma. Meticuloso con la precisión y la calidad. Máxima honradez, con ganas de trabajar y que se implique con la empresa.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

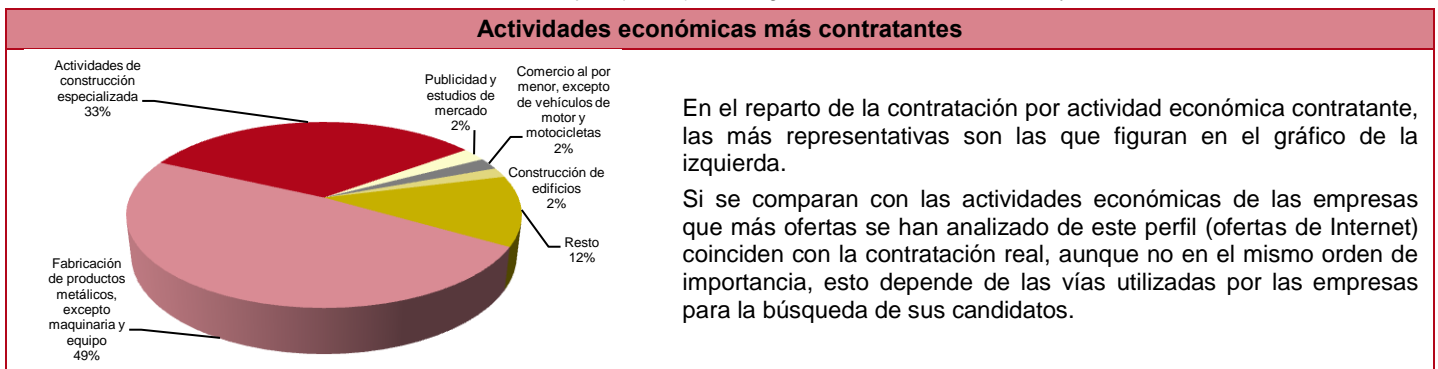
Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

Se observa un incremento progresivo en el número de solicitantes parados desde 2006 hasta 2012, tendencia que cambia en los últimos tres años con un descenso continuado. Este descenso, de los últimos años, se acompaña a su vez con un incremento de la contratación. En 2015, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,50, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,75, y una mayor tasa de estabilidad, el 8,59%, frente al 8,12% del total de ocupaciones.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 43.266 personas inscritas, lo que supone un descenso del 15,91% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	97,02%
Mujeres:	2,98%
Menores de 30 años:	23,48%
Mayores de 45 años:	33,15%
Parados de larga duración:	34,50%
Personas con discapacidad:	2,66%
Extranjeros:	9,44%
Primer empleo:	2,36%
Beneficiarios prestación:	49,05%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 24.190 contratos, lo que representa un crecimiento 13,61% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	98,63%
Mujeres:	1,37%
Menores de 30 años:	25,07%
Mayores de 45 años:	22,94%
Parados de larga duración:	5,13%
Personas con discapacidad:	0,67%
Extranjeros:	10,00%
Indefinidos	8,59%
Temporales	91,41%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



En el reparto de la contratación por actividad económica contratante, las más representativas son las que figuran en el gráfico de la izquierda.

Si se comparan con las actividades económicas de las empresas que más ofertas se han analizado de este perfil (ofertas de Internet) coinciden con la contratación real, aunque no en el mismo orden de importancia, esto depende de las vías utilizadas por las empresas para la búsqueda de sus candidatos.

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

## Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado

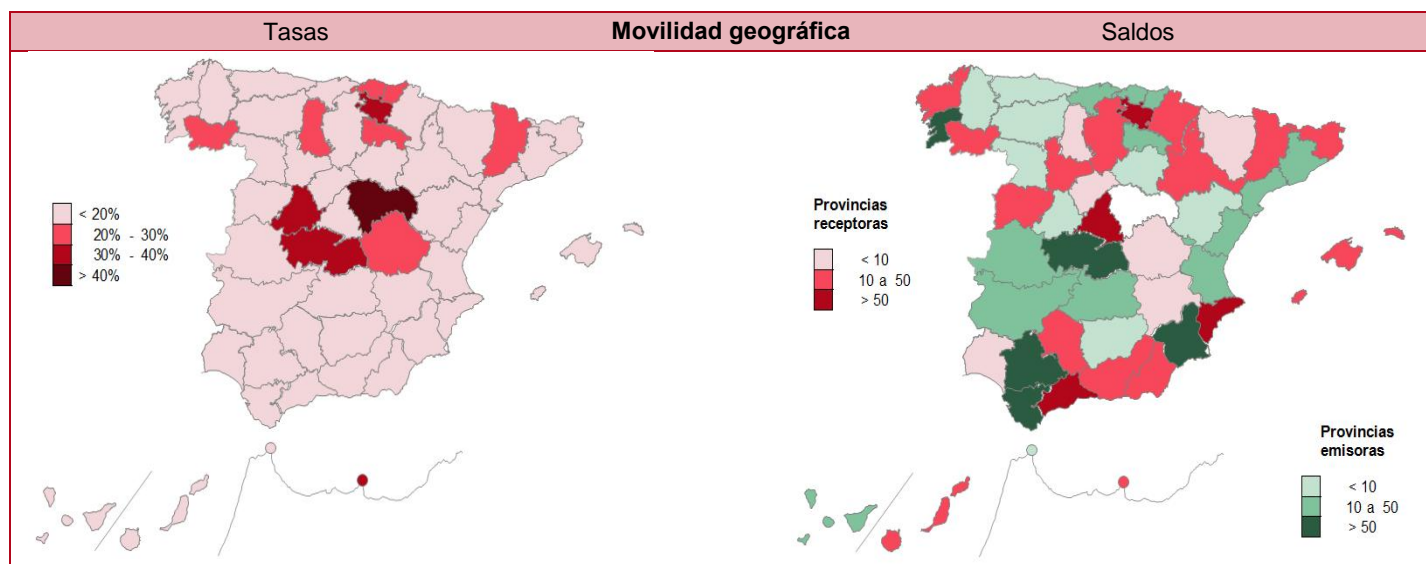
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>24.190</b>	<b>13,61</b>	<b>43.266</b>	<b>-15,91</b>	C. Valenciana	2.787	12,61	5.280	-18,48
Andalucía	7.801	13,68	13.340	-11,20	Extremadura	444	11,56	992	-15,79
Aragón	551	31,82	886	-24,66	Galicia	1.673	28,89	2.933	-18,71
Asturias, P. de	324	37,87	970	-17,66	Madrid, C. de	2.293	9,61	2.800	-19,66
Balears, Illes	566	0,35	656	-18,10	Murcia, R. de	657	2,50	1.255	-20,01
Canarias	846	4,83	2.503	-13,48	Navarra, C.F.de	246	-18,81	444	-20,00
Cantabria	302	19,84	489	-5,42	País Vasco	768	8,78	1.285	-12,11
Castilla y León	922	21,16	1.775	-21,01	Rioja, La	126	16,67	287	-23,26
Castilla-La Mancha	1.329	8,93	2.499	-16,56	Ceuta	11	22,22	65	0,00
Cataluña	2.451	18,41	4.763	-17,92	Melilla	33	73,68	44	0,00

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014. En el total de contratos están incluidos 60 que figuran en zona extranjera.

La variación anual en la contratación de esta ocupación se refleja de forma desigual en las distintas comunidades autónomas, grandes incrementos en Melilla, Principado de Asturias y Aragón y un único descenso en la Comunidad Foral de Navarra.

Por el contrario, el paro registrado presenta un comportamiento más homogéneo, casi todas las comunidades autónomas registran variaciones negativas en el último año, siendo la más destacada, Aragón.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

La movilidad geográfica se produce cuando no existe coincidencia entre la provincia del domicilio de la persona contratada y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa media de movilidad, el 12,61%. Dado que Madrid concentra el mayor número de contratos de esta ocupación y el mayor saldo positivo, las provincias limítrofes con Madrid son las que presentan mayores tasas de movilidad, Guadalajara, Ávila y Toledo junto con Álava y Melilla.

### Otros datos de interés:

Si tenemos en cuenta el sector de la empresa del puesto ofertado, un 40% corresponde a Servicios y un 36% a Industria. Las ofertas son para trabajar en empresas que se dedican a la fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, (36%) y en actividades relacionadas con el empleo (35%). El 33% de estas ofertas se hacen a través de ETT's y un 22% por medio de empresas de selección. Según el tamaño de la empresa del puesto ofertado, estas ofertas son para trabajar en empresas de más de 250 trabajadores (4%) y en microempresas de 10 o menos trabajadores (3%), tanto de ámbito internacional (8%) como nacional (6%).

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****7132 Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas):**

- 71321013 Carpinteros de aluminio, metálico y PVC.
- 71321024 Montadores de carpintería metálica, aluminio y PVC.

**Funciones que desempeñan**

Los instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas) realizan las operaciones de fabricación, montaje y reparación de elementos de carpintería metálica, aplicando las técnicas necesarias y procedimientos establecidos, bajo criterios de calidad, en los plazos previstos, cumpliendo con las normas de prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.

Entre sus tareas se incluyen: elaborar croquis de productos de carpintería metálica; trazar y marcar en perfiles los desarrollos; preparar equipos, herramientas, instrumentos y protecciones de trabajo; cortar manualmente, por procedimientos mecánicos, automáticos y semiautomáticos los perfiles; realizar operaciones de mecanizado en perfiles; unir elementos y componentes de estructuras según las especificaciones; programar y preparar máquinas automáticas de marcado, trazado y corte por CNC; instalar elementos de carpintería metálica; realizar las pruebas de resistencia estructural y de estanqueidad requeridas.

**Aspectos formativos**

Finalizaron estudios en temas relacionados con la Instalación de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas) durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, un promedio de 117 personas en los tres últimos cursos académicos disponibles, en Grado Medio de LOGSE y 154 en Grado Superior de LOGSE. En LOE Grado Medio 2.944 personas y en LOE Grado Superior 2.180.

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2011-12	2012-13	2013-14
Fabricación Mecánica LOGSE Grado Medio	168	80	65
Fabricación Mecánica LOGSE Grado Superior	204	16	104
Fabricación Mecánica LOE Grado Medio	2.683	2.809	3.205
Fabricación mecánica LOE Grado Superior	1.875	1.928	2.484

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Existen diversos cursos de certificado de profesionalidad, que se detallan a continuación.

Certificado de profesionalidad
Técnico Superior en programación de la producción en fabricación mecánica
Técnico Superior en construcciones metálicas
Técnico Superior en diseño en fabricación metálica

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

En el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2016 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, los expertos consultados manifiestan necesidades formativas en eficiencia energética y sistemas de energía renovable para estos profesionales.

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## FONTANEROS

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 120 ofertas recogidas, el 76%, proceden de portales de empleo privados, un 24% de los servicios públicos de empleo, no se han recogido ofertas publicadas en las webs de las propias empresas que las ofertan.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales, generalmente, como fontaneros o instaladores de tuberías. La oferta de estos profesionales se difunde con una gran diversidad de denominaciones que atienden a distintos aspectos que son relevantes para

los empleadores. Así, por su carácter más polivalente para los empleadores destaca la de Fontanero, en la mayoría de los casos acompañada por aquellos aspectos de interés para la empresa ofertante, tales como la especialidad, fontanero tubero, calefactor, soldador e instalador. En otros casos, se acompaña de la zona donde se va a desarrollar el trabajo, o se hace mención a la categoría y/o a la experiencia laboral.

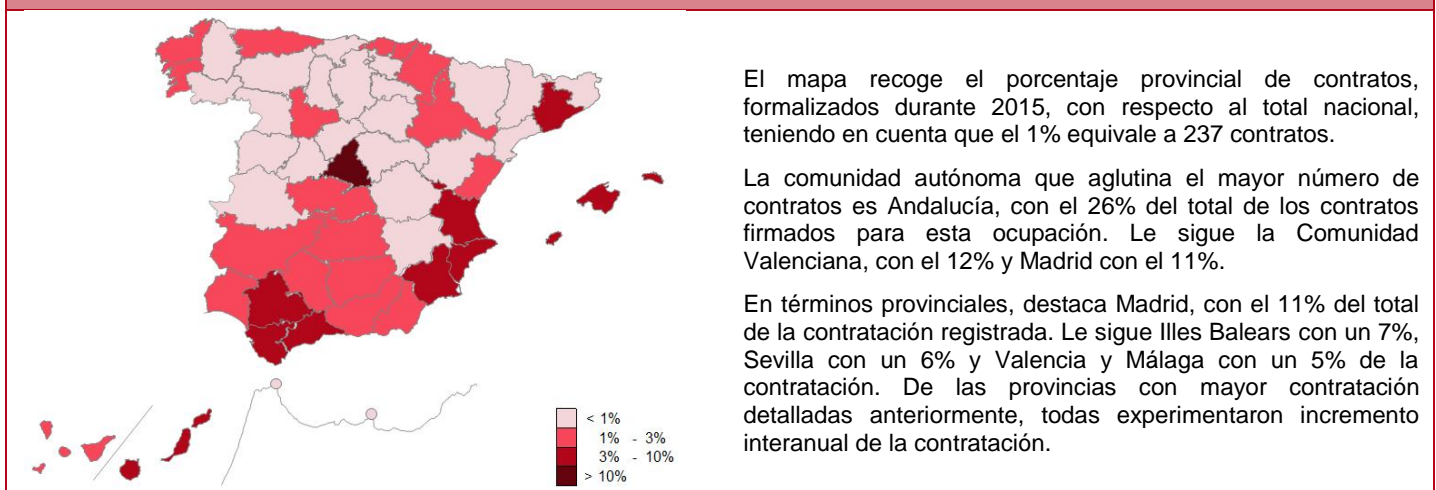
Otra denominación se refieren principalmente a la categoría laboral, de la muestra analizada sobre el total de ofertas grabadas, el reparto por esta variable sería: en un 38% no consta nivel profesional y en el resto de las ofertas analizadas, un 29% requieren oficiales de primera, un 7% de segunda, un 12% peones y las demás se reparten entre ayudantes, auxiliares y especialistas.

### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 45%	El 72% de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda. Hay un significativo 13% que propone una relación mercantil. El 13% de las ofertas con contratos temporales brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, se entiende que con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 14%	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 99%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo con predominio de disponibilidad horaria y de jornada partida.
Tiempo parcial: 1%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

### Localización



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

**Competencias específicas requeridas**

- Los fontaneros, montan, reparan y mantienen sistemas instaladores y accesorios de fontanería.
- Entre las funciones que deben desempeñar incluye la comercial, desde la captación y fidelización del cliente, así como la instalación y mantenimiento posventa, garantizando y resolviendo los posibles problemas e incidencias detectadas.
- Entre sus competencias están las instalaciones de tuberías en los nuevos edificios así como los accesorios de fontanería.
- Entre las tareas que solicitan los empleadores a estos profesionales, según la muestra de ofertas estudiadas, se encuentra principalmente la de medir, cortar, empalmar, doblar, unir, instalar, mantener y reparar tuberías en sistemas de fontanería.
- Cuando se especifican dichas competencias se requiere montaje e instalación de calentadores eléctricos de agua, fregaderos y sanitarios utilizando herramientas manuales o eléctricas.
- Otras de las tareas del fontanero son inspeccionar, examinar y probar sistemas y tuberías instalados, utilizando medidores de presión, analizadores hidrostáticos, simple observación u otros métodos.
- Dentro de las ofertas examinadas una de las competencias que están tomando relevancia es la supervisión de otros trabajadores, así como la de mantenimiento en general y el desempeño de tareas afines.
- Otra competencia detectada en el estudio de las ofertas es la de instalación de sistemas contra incendios.

**Formación y experiencia**

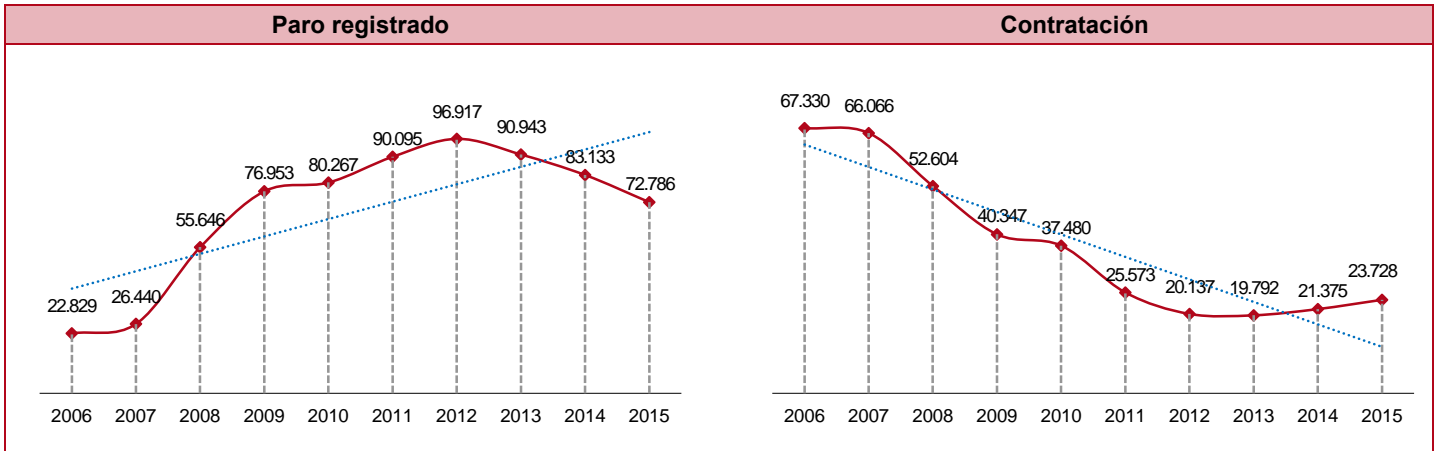
- En el 68% de las ofertas no consta el nivel formativo exigido para estos profesionales para ocupar el puesto de trabajo. En las que sí consta, se suele hacer referencia a Grado Medio en Formación Profesional con un 32%, Grado Superior FP un 18% y un 24% en Educación Secundaria Obligatoria con titulación.
- En general, la formación más demandada en la totalidad de las ofertas analizadas, al margen de lo comentado anteriormente, es la relacionada con FP de montaje y mantenimiento; Instalaciones frigoríficas y de climatización y Mantenimiento y servicios a la producción.
- Un aspecto importante es la formación en prevención de riesgos laborales específicos, con el fin de evitar la exposición o minimizar el impacto que pueden producir determinados riesgos en el desempeño del puesto de trabajo.
- El conocimiento del idioma es prácticamente inexistente en estas ofertas de empleo; tan sólo un 5% hace referencia a este aspecto, y se refieren al alemán, inglés y catalán.
- El conocimiento de ofimática o internet a nivel de usuario aparece tan sólo en el 3% de las ofertas estudiadas.
- Un aspecto fundamental requerido a estos profesionales es la experiencia previa y así consta en el 89% de las ofertas analizadas. De ellas, en un 22% se requiere una experiencia mínima entre 6 y 12 meses, en un 29% de al menos 2 años, en un 22% entre 3 y 4 años y un 14% más de 5 años. En el 13% restante no especifican el tiempo mínimo de experiencia o no la requieren.

**Acerca del candidato**

- Las ofertas analizadas, en general, no manifiestan preferencia por la edad del candidato, aunque en algunas de ellas se dirigen a personas comprendidas entre el tramo de edad de 30 a 45 años.
- En el 12% de las ofertas se prefieren que residan en la zona donde está el puesto de trabajo, más del 30% requieren disponibilidad para viajar, más de la mitad de los candidatos estar en posesión de carnet de conducir y un 32% se requiere disponibilidad de vehículo propio.
- En síntesis y de manera genérica, aunque también se podría afirmar que cada puesto de trabajo tiene un perfil concreto, se busca un profesional polivalente con una amplia experiencia profesional, expertos en determinadas materias, con confianza en sí mismos, responsable, con capacidad de trabajo orientado al cliente y al logro de objetivos, con capacidad de planificación y organización.
- En conjunto se puede afirmar que en las ofertas de empleo se busca a una persona experimentada en el sector con un amplio abanico de habilidades.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal la información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

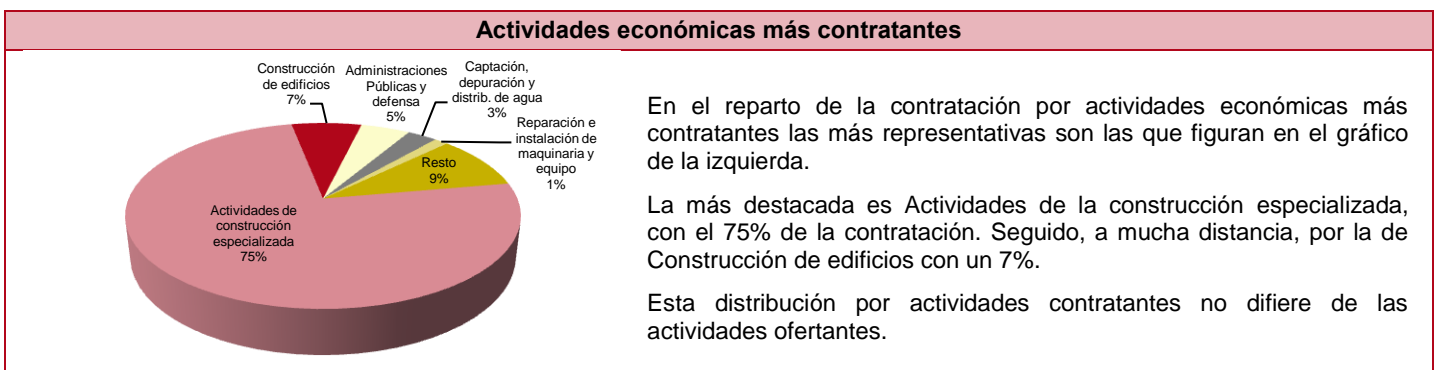
Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

Se observa un incremento progresivo en el número de solicitantes parados desde 2006 hasta 2012, tendencia que cambia en los últimos tres años con un descenso continuado. Este descenso, en los últimos años, se acompaña a su vez de un ligero incremento de la contratación. En 2015 dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,44, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,75, y una mayor tasa de estabilidad, el 9,65%, frente al 8,12% del total de las ocupaciones.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 72.786 personas inscritas, lo que supone un descenso del 12,45% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	98,03%
Mujeres:	1,97%
Menores de 30 años:	24,68%
Mayores de 45 años:	39,70%
Parados de larga duración:	36,97%
Personas con discapacidad:	2,79%
Extranjeros:	11,26%
Primer empleo:	4,67%
Beneficiarios prestación:	47,61%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 23.728 contratos, lo que representa un incremento del 11,01% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	99,01%
Mujeres:	0,99%
Menores de 30 años:	19,73%
Mayores de 45 años:	28,61%
Parados de larga duración:	7,56%
Personas con discapacidad:	0,81%
Extranjeros:	8,71%
Indefinidos	9,65%
Temporales	90,35%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes las más representativas son las que figuran en el gráfico de la izquierda.

La más destacada es Actividades de la construcción especializada, con el 75% de la contratación. Seguido, a mucha distancia, por la de Construcción de edificios con un 7%.

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

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

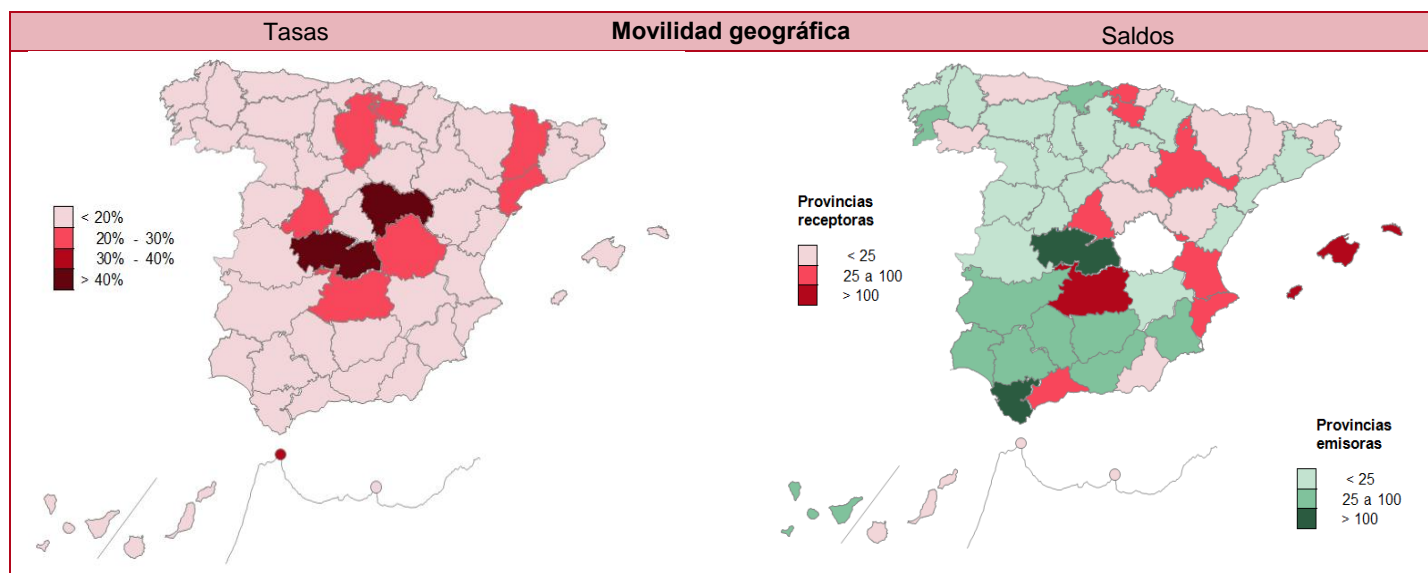
Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>23.728</b>	<b>11,01</b>	<b>72.786</b>	<b>-12,45</b>	C. Valenciana	2.741	13,12	9.278	-18,59
Andalucía	6.126	1,44	22.871	-5,19	Extremadura	544	7,94	2.098	-12,18
Aragón	737	33,76	1.537	-25,96	Galicia	1.223	10,98	3.777	-16,53
Asturias, P. de	537	30,34	1.972	-13,05	Madrid, C. de	2.610	10,08	7.171	-14,91
Balears, Illes	1.604	25,61	1.516	-18,27	Murcia, R. de	1.007	9,58	2.506	-16,83
Canarias	1.337	19,80	4.110	-7,16	Navarra, C.F.de	255	0,00	646	-16,75
Cantabria	217	9,60	920	2,45	País Vasco	979	23,14	2.345	-9,49
Castilla y León	944	-6,26	3.202	-15,04	Rioja, La	195	20,37	420	-18,60
Castilla-La Mancha	1.153	24,11	3.647	-15,21	Ceuta	42	-44,74	246	20,00
Cataluña	1.394	22,50	4.312	-19,37	Melilla	47	27,03	212	-7,02

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014. En el total de contratos están incluidos 36 que figuran en zona extranjera.

El incremento de la contratación se refleja en prácticamente la totalidad de las comunidades, excepto Castilla y León y en la ciudad autónoma de Ceuta.

El paro registrado disminuye de manera generalizada, con excepción de Cantabria y Ceuta, el comportamiento es irregular y dispar como se observa en la tabla.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

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

La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con poca tasa de movilidad. Dado que Madrid concentra el mayor número de contratos de esta ocupación, son las provincias limítrofes con Madrid las que presentan mayores tasas de movilidad; Guadalajara, con una tasa del 66% y Toledo con un 40%.

### Otros datos de interés:

En cuanto a la tipología de la contratación el 10% se hacen como contratos indefinidos y el 90% como contratos temporales. El 60% se registraron bajo la modalidad de Obra o servicio.

En cuanto a las jornadas en la ocupación, el 85% se hicieron a jornada completa, el 15% a jornada parcial.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****7221 Fontaneros:**

- 72211012 Fontaneros.
- 72211023 Instaladores de tuberías, en general.

**Funciones que desempeñan**

Los fontaneros, están encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Grupo de Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria y el Subgrupo de trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones, (excepto electricistas), pintores y afines.

Entre sus tareas se incluyen: montaje, instalación, reparación y mantenimiento de sistemas, instalaciones y accesorios de fontanería. Instalar calentadores eléctricos de agua, fregaderos y sanitarios, utilizando herramientas manuales o eléctricas; inspeccionar, examinar y probar sistemas y tuberías instalados, utilizando medidores de presión, analizadores hidrostáticos, simple observación u otros métodos; desempeñar tareas afines; supervisar a otros trabajadores.

**Aspectos formativos**

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

Actualmente, dentro de las familias de FP, tanto en LOE como en LOGSE, no existe ninguna formación específica de Fontanero. En la tabla siguiente, a título orientativo, finalizaron estudios en Programas de cualificación profesional inicial (PCPI), durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, relacionados con fontanería.

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2011-12	2012-13	2013-14
PCPI en Operaciones de fontanería y calefacción	-	1.059	-

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Existen los módulos formativos MF-1154\_1 Instalador de tuberías en general y MF-1155\_1 Instalación y mantenimiento de sanitarios y elementos de climatización, relacionados con el perfil analizado. En el ámbito de la formación para el empleo gestionada por los servicios públicos de empleo, la participación de los desempleados de esta ocupación es muy reducida.

**Certificado de profesionalidad**

IMAI0 10108 Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Para consultar y ampliar contenidos sobre la certificación de la profesionalidad se puede consultar el siguiente enlace: [http://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados\\_de\\_profesionalidad/familias\\_profesionales.html](http://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/familias_profesionales.html)

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## PINTORES Y EMPAPELADORES

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 97 ofertas recogidas, el 71%, proceden de portales de empleo privados, un 6% de los servicios públicos de empleo y el 23% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Entre las denominaciones del puesto más utilizadas nos encontramos: Pintores de decorados, cine y tv y Pintores y/o empapeladores.

En cuanto al nivel profesional de las ofertas grabadas hay un 11% que tienen un nivel de oficial de primera, un 1% de oficiales de segunda y un 88% de ofertas cuyo nivel no consta.

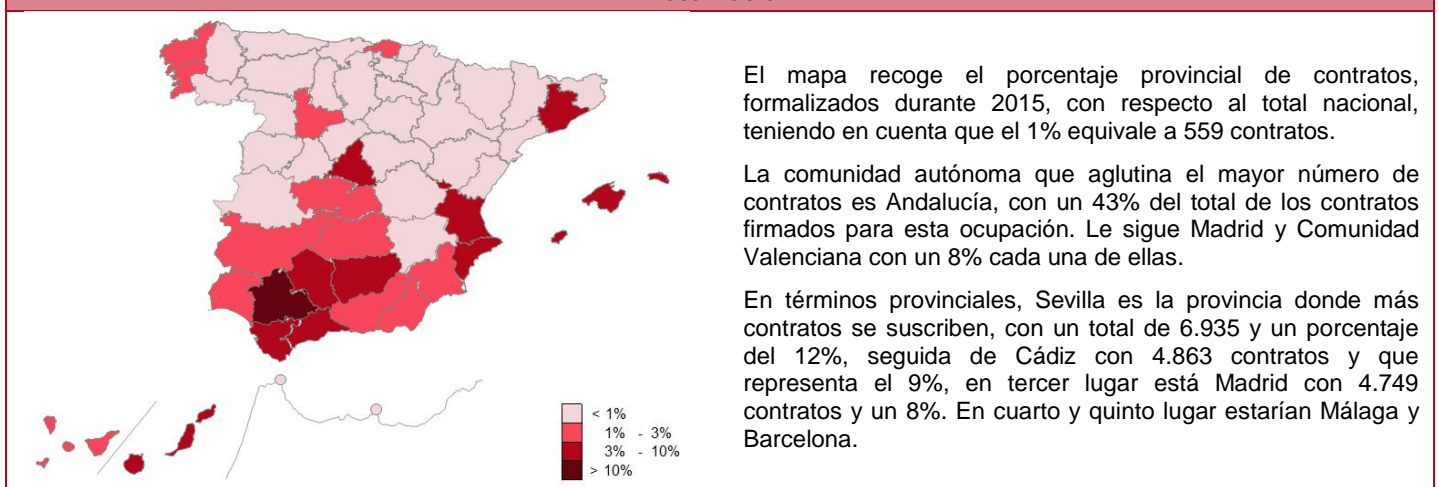
En cuanto a su localización la mayoría de las ofertas se localizan en Madrid, con un 17% de las ofertas, en Valencia con un 6%, y en Álava, Barcelona y Vizcaya con un 5% de las ofertas cada provincia.

#### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 54%	De las 97 ofertas de empleo analizadas, el 54% son contratos temporales y el 7% son contratos indefinidos. No hay contratos fijos discontinuos. Alrededor del 2% son contratos mercantiles y del 1% son de interinidad. El porcentaje de ofertas donde no consta el tipo de contrato es del 37%.
Indefinido: 7%	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 90%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo con predominio de jornada partida y trabajo a turnos o con disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 10%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

**Competencias específicas requeridas**

- La ocupación de Pintor y Empapelador tiene, entre las competencias específicas requeridas: controlar la calidad, controlar stocks, gestionar, instalar, organizar, planificar, reparar, entre otras.
- Entre las tareas a desarrollar figura la de preparar superficies: limpiar, empapelar y lijar, aplicar masilla en zonas muy localizadas para corregir desperfectos, realizar imprimaciones, pintar despieces y aplicar pinturas de aislamiento en cualquier superficie o elemento.
- Saber utilizar pintura a pistola. Pistola airless.
- Preparación de superficies mediante chorreo con arena y similar. Trabajo en atmósferas explosivas.
- Pintar piezas de mecanización y de calderería o maquinaria de obra pública.
- Preparación de la madera para su posterior pintura. Pintar fachadas e interiores.
- Limpiar por soplado piezas recubiertas de polvo. Metalizar piezas con óxido de aluminio. Trabajar en cabina especial libre de polvo. Usar pistola de presión especial. Saber pintar-metalizar objetos.

**Formación y experiencia**

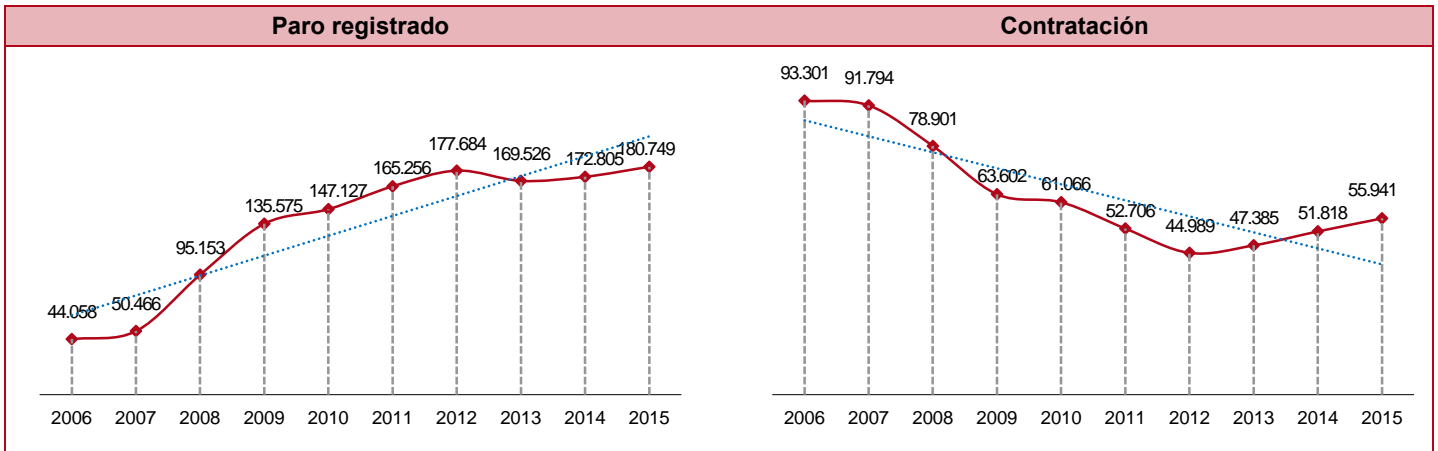
- No hay titulación exigida para estos profesionales. Sólo 1% de las ofertas manifiesta el requisito de poseer el Grado Medio de FP. Hay un 2% que exigen el Grado Superior de FP. Un 9% donde se requiere ESO con titulación y un 2% donde se manifiesta que deben poseer Bachillerato. En general a los pintores de la industria de la Automoción se les exige o se les valora la posesión del Grado Medio de FP de su especialidad. A los pintores de fachadas o interiores la exigencia es menor. Se les valora mucho más la experiencia.
- Entre las necesidades formativas manifestadas, se encuentran conocimientos de pintura, de estuco, esmaltados, veloglass. Conocimientos del manejo de maquinaria tales como pistola airless, equipo de gota (pintura gotelé), lijadoras, entre otras.
- Pintor con experiencia en escenografía y televisión. Pintura de interiores y exteriores, pastelado, trabajos con pladur, instalación de papel pintado.
- En cuanto al idioma, de las 97 ofertas sólo exigen el conocimiento de idiomas el 9% de las ofertas. Un 4% de las ofertas tienen como requisito el inglés y un 5% el alemán. El nivel exigido es básico y medio.
- Respecto a los conocimientos ofimáticos no hay ninguna oferta en que conste la necesidad de la ofimática para el desempeño de su labor.
- En cuanto a la experiencia, del total, en el 18% de las ofertas no consta que se necesite, en el 1% de las ofertas estudiadas se requiere al menos 6 meses de experiencia; en el 11% de al menos 1 año; en el 19% se recoge como requisito una experiencia de 2 años, en el 27% más de 3 años y en el 23% no especifica el tiempo. Sólo en un 2% de las ofertas analizadas no se requiere experiencia.

**Acerca del candidato**

- En el 99% de las ofertas no consta edad y sólo en un 1% se especifica la edad del candidato, concretamente de 30 a 45 años.
- En cuanto a residir en la zona, de las 97 ofertas estudiadas, sólo el 18% de estas manifiestan este requisito.
- Disponibilidad para viajar. Del total de ofertas, el 4% de las ofertas no requieren disponibilidad para viajar y el 16% sí. En cuanto a la disponibilidad de vehículo, el 2% no necesitan esa disponibilidad y el 14% sí.
- En cuanto a la pertenencia a colectivos de interés para el empleo, sólo en el 1% se especifica que pertenezca al colectivo de jóvenes y en otra que sea persona con discapacidad.
- Posesión de carnet de conducir. En el 87% de las ofertas no consta la necesidad de poseerlo y en el 13% es requerido.
- Entre las competencias personales cabe destacar como las más demandadas: buena presencia, flexibilidad funcional, orientación al cliente, aprendizaje continuo y planificación y organización.
- Cabe destacar entre otras habilidades, la disponibilidad horaria, ser una persona cuidadosa, se valorará pintura en exterior e interior, utilizar sistema airless y conocimientos en yesería.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal la información mensual.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

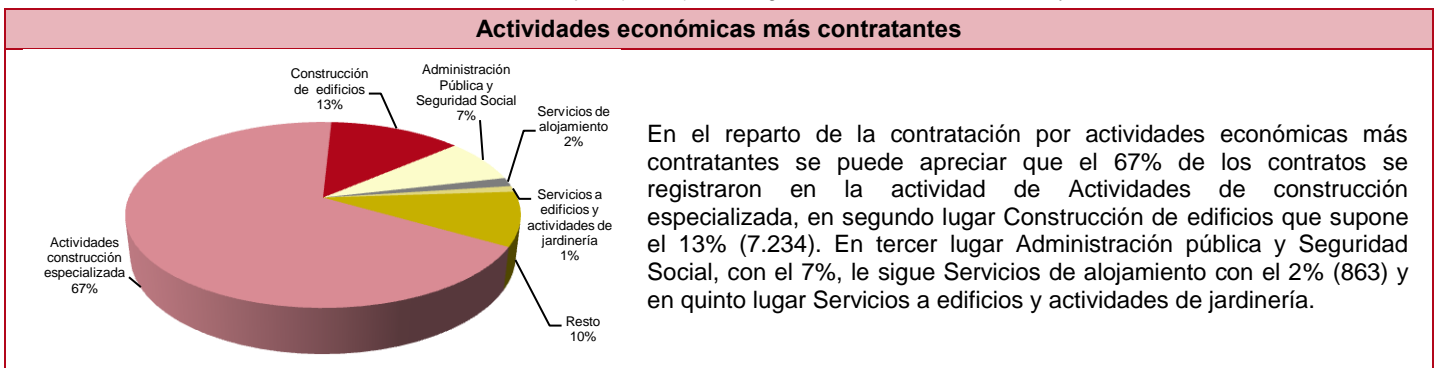
El número de solicitantes parados ha ido aumentando de año en año hasta el 2012, luego descendió y en 2015 mostró un repunte, llegando a 180.749 solicitudes.

El número de contratos acumulados en territorio nacional ha ido disminuyendo desde el 2006 hasta el 2012, donde alcanzó su valor más bajo, para luego ir aumentando el número de contratos. En 2015 hubo 55.941 contratos. El número de personas contratadas fue de 66.415 en 2006 y de 31.791 en 2015. El Índice de rotación más elevado se registró en 2014 que fue de 1,77. El más bajo fue de 1,38 y se registró en 2007.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 180.749 personas inscritas, lo que supone un incremento del 4,60% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	86,07%
Mujeres:	13,93%
Menores de 30 años:	20,11%
Mayores de 45 años:	44,28%
Parados de larga duración:	39,52%
Personas con discapacidad:	3,35%
Extranjeros:	13,21%
Primer empleo:	6,47%
Beneficiarios prestación:	45,25%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 55.941 contratos, lo que representa un incremento del 7,96% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	97,28%
Mujeres:	2,72%
Menores de 30 años:	17,75%
Mayores de 45 años:	32,64%
Parados de larga duración:	7,90%
Personas con discapacidad:	1,08%
Extranjeros:	10,35%
Indefinidos	3,19%
Temporales	96,81%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes se puede apreciar que el 67% de los contratos se registraron en la actividad de Actividades de construcción especializada, en segundo lugar Construcción de edificios que supone el 13% (7.234). En tercer lugar Administración pública y Seguridad Social, con el 7%, le sigue Servicios de alojamiento con el 2% (863) y en quinto lugar Servicios a edificios y actividades de jardinería.

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

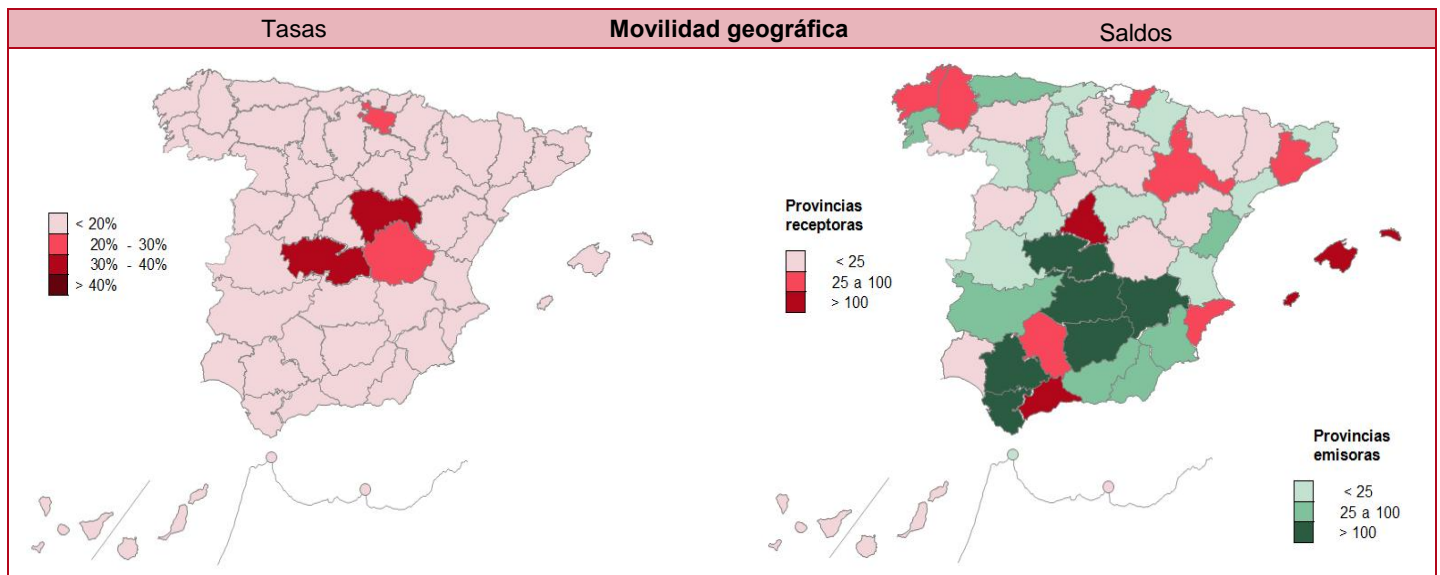
Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>55.941</b>	<b>7,96</b>	<b>180.749</b>	<b>4,60</b>	C. Valenciana	4.495	4,56	16.369	-9,80
Andalucía	24.037	7,22	73.194	32,73	Extremadura	1.513	-4,00	6.214	-7,83
Aragón	574	35,70	2.146	-16,92	Galicia	2.721	-2,40	6.494	-8,51
Asturias, P. de	335	15,52	3.180	-6,36	Madrid, C. de	4.749	5,67	13.789	-10,46
Balears, Illes	2.360	20,59	2.889	-10,72	Murcia, R. de	1.599	20,77	4.393	-13,01
Canarias	3.611	15,77	12.731	-5,54	Navarra, C.F.de	220	3,29	1.165	-9,41
Cantabria	491	41,50	1.891	-3,77	País Vasco	1.126	-5,85	6.914	-1,82
Castilla y León	1.796	13,46	5.467	-8,93	Rioja, La	156	-49,35	426	-17,12
Castilla-La Mancha	2.249	13,53	6.787	-8,67	Ceuta	54	-19,40	497	15,05
Cataluña	3.650	12,34	15.575	-9,43	Melilla	119	48,75	628	-4,85

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014. En el total de contratos están incluidos 86 que figuran en zona extranjera.

Por orden, las comunidades autónomas que mayor porcentaje de contratos registran de esta ocupación son: Andalucía con 42,97%, Madrid con 8,49%, Comunidad Valenciana con 8,04%, Cataluña con 6,52% y Canarias con 6,46%.

La comunidad autónoma que más paro registró fue Andalucía con el 40,49%, seguida de la Comunidad Valenciana con un 9,06%, Cataluña con un 8,62% y la Comunidad de Madrid con el 7,63%.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

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

La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida, con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Se trata de un perfil ocupacional con una baja tasa de movilidad. Las provincias con mayor tasa de movilidad son Guadalajara, Toledo, Cuenca y Araba (entre otras). Entre las provincias receptoras nos encontramos con Madrid, Málaga, Baleares y Córdoba. Entre las provincias emisoras estarían Ciudad Real, Sevilla, Cádiz.

**Otros datos de interés:**

Pintores y empapeladores es una ocupación fundamentalmente masculina. Hay más contratos y más paro en hombres que en mujeres. El 94% son contratos por Obra o servicio o Eventual circunstancias de la producción y el 2,21% son de Formación. El 17,75% son a menores de 30 años, el 83% son a jornada completa y el 1% se hacen a través de empresas de trabajo temporal. Respecto a los demandantes parados, un 39% son parados de larga duración y un 13,21% son extranjeros.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

condicionado por el hecho de ir dirigido en su mayoría a pintores y empapeladores.

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****7231 Pintores y empapeladores:**

- 72311035 Pintores de edificios.
- 72311035 Empapeladores.
- 72311024 Pintores de decorados de teatro, cine y televisión.
- 72311013 Pintores de bandas sobre vías urbanas y carreteras.

**Funciones que desempeñan**

Los pintores y empapeladores preparan la superficie de edificios y otras estructuras para pintarlas. Extienden sobre estas superficies capas de pintura u otros productos similares para protegerlas y decorarlas y revisten techos y paramentos verticales con papel de pared y otros acabados.

Entre sus tareas se incluyen: Limpiar y preparar las paredes y otras superficies de edificios para pintarlas y empapelarlas. Seleccionar y preparar pinturas según los colores requeridos mezclando pigmentos y aditivos. Extender capas de pintura, barniz sobre la superficie de edificios y sobre sus ornamentos o accesorios. Medir y aplicar papeles y telas sobre las paredes verticales y techos. Extender o rociar capas de pintura, minio, emulsión bituminosa sobre estructuras de acero de edificios, puentes, etc.

**Aspectos formativos**

Finalizaron estudios en Formación Profesional de Grado Medio y Superior en Edificación y Obra Civil durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, así como los que han estudiado la LOE y LOGSE. No requieren cursar estudios de FP en Edificación y Obra Civil para su cometido.

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2011-12	2012-13	2013-14
Grado Medio de Edificación y Obra Civil	160	185	163
Grado Superior de Edificación y Obra Civil	2.643	2.090	1.837

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, existen diversos cursos de Certificado de Profesionalidad. EOCB0110 Pintura decorativa en construcción y EOCB0311 Pintura industrial en construcción. El EOCB0110 es un certificado relacionado con las ocupaciones de Pintores de edificios, Pintores de decorados de teatro, cine y televisión y Barnizadores excepto de productos manufacturados y también Empapeladores. El EOCB0311 está relacionado con todas las ocupaciones de Pintores pero no con la de Empapeladores.

**Certificado de profesionalidad**

EOCB0110 Pintura decorativa en construcción  
EOCB0311 Pintura industrial en construcción

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## ELECTRICISTAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y AFINES

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 120 ofertas recogidas, el 63%, proceden de portales de empleo privados y el 37% restante de los servicios públicos de empleo; no publicitando directamente las propias empresas a través de sus páginas web.

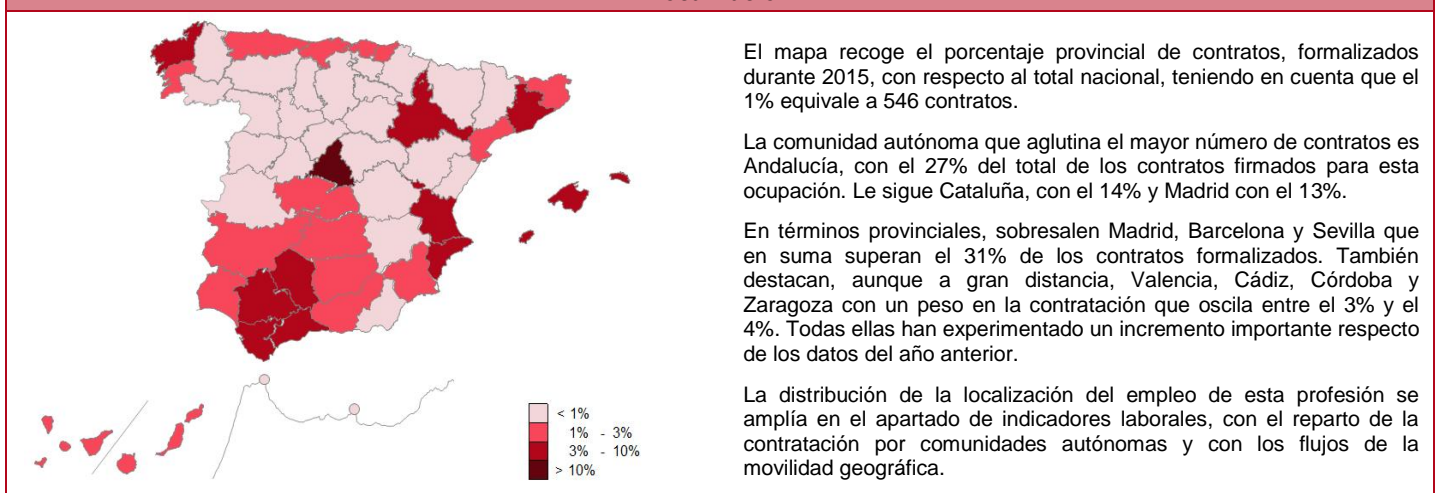
Habitualmente esta oferta de empleo se anuncia bajo la denominación genérica de Electricista, pero es muy común que vaya acompañado de alguna apostilla que indique la categoría profesional que se le exige al candidato (aprendiz electricidad, ayudante electricista, oficial primera, técnico electricista, etc.) o las tareas a realizar (mantenimiento y reparación de maquinaria, electricista naval, para obras, inspector electricidad, electricista-instalador de antenas, para locales comerciales, montador de cuadros eléctricos...).

#### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 75%	Del total de las ofertas recogidas, se especifica el tipo del contrato en el 86% de la muestra y en la proporción señalada a la izquierda. Un 6% proponen una relación de carácter mercantil. En el 14% de quienes ofertan una relación laboral temporal, ofrece la posibilidad de continuar en la empresa.
Indefinido: 5%	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 96%	El empleo ofertado para esta ocupación suele ser a tiempo completo, aunque existe un porcentaje significativo que lo ofrece a tiempo parcial. Predomina la jornada partida, seguida de las mañanas y en algo más del 20% requieren disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 4%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

**Competencias específicas requeridas**

- La de electricistas de la construcción y afines es una ocupación que se caracteriza principalmente por realizar tareas relacionadas, por una parte con las instalaciones y por otra con las reparaciones.
- Dentro de las primeras, son muy diversas las tareas que se les puede llegar a requerir, destacando, entre otras la preparación de instalaciones (canalizaciones, tuberías, etc.), distribuir y conectar cables, cableado de armarios, conexionado de elementos de campo, instalaciones fotovoltaicas, colocación de bandejas y canaletas, instalación de sistemas de alarma contra incendios e incluso de sistemas de seguridad e instalación de cableado de distribución y metro, instalación de contadores, interfonos, etc..
- Entre las segundas se encuentran la reparación de averías y reformas de viviendas, la renovación de cableado en edificios nuevos y viejos, el mantenimiento de superficies comerciales y la reparación de cámaras frigoríficas.
- Dentro de sus competencias se encuentran el manejo de pequeña herramienta e instrumentos de medida como voltímetros y amperímetros, la interpretación de esquemas eléctricos y planos, listados de conexionados, realización de cuadros eléctricos, etc.
- También deben tener conocimientos referidos a la climatización e instalación de automatismos eléctricos, trabajos de electricidad de baja y/o alta tensión e interpretación de esquemas unifilares.
- En esta ocupación, lo que determina y condiciona el acceso al mercado laboral es la polivalencia, por lo que el candidato a este puesto debe estar preparado en una diversidad de tareas que pueden comprender desde una reparación básica hasta el montaje de cuadros y armarios eléctricos o cualquier tipo de instalación eléctrica, de sistemas de alarmas, fibra óptica e incluso tendido y conexionado de conductores eléctricos de mando y potencia.

**Formación y experiencia**

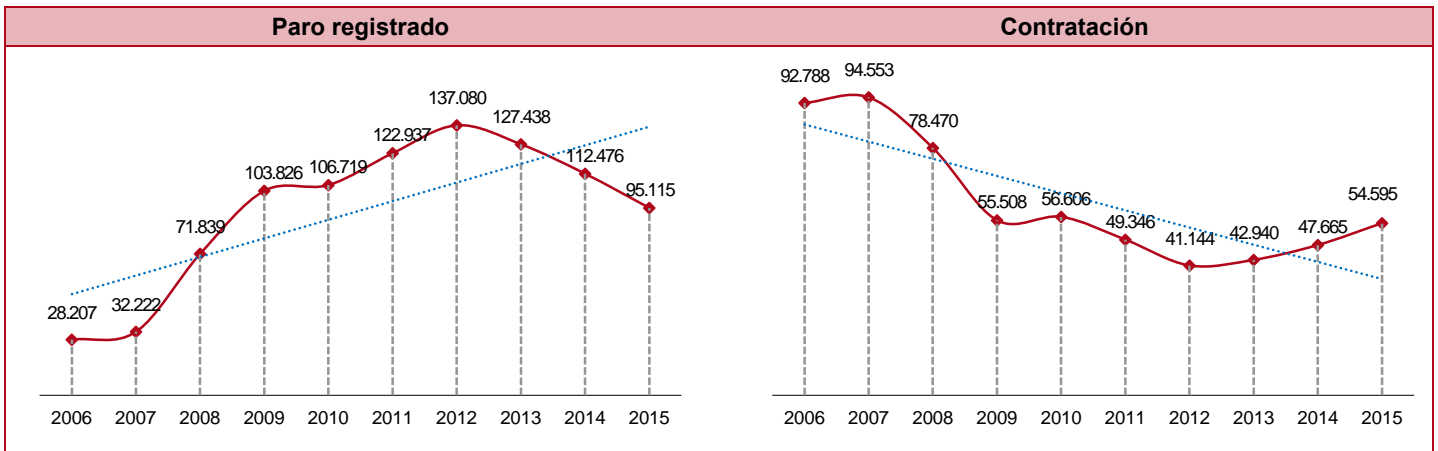
- En el 61% de la muestra analizada, consta el nivel formativo exigido, siendo el más requerido el de Grado medio de Formación Profesional en un 49% de los supuestos, seguido del Grado superior de FP en el 37% de los mismos y de ESO con titulación en el 7%. El 4% de las ofertas piden candidatos con Estudios primarios, distribuyéndose el resto entre Universitarios de primer ciclo y Sin estudios, en porcentajes idénticos.
- En términos generales, se pide candidatos con titulación en Electricidad, sin especificar el nivel académico exigido para estos profesionales. Los que sí lo indican mencionan, principalmente, el Grado medio en electricidad y electrónica o únicamente Grado medio en electricidad.
- Los cursos en prevención de riesgos laborales son valorables en un alto porcentaje de las ofertas, requiriendo que el mismo tenga una duración de al menos 8 horas.
- En algunos casos también se hacen constar otros requerimientos como estar en posesión del carnet de instalador electricista o tarjeta TPC.
- El dominio de idiomas está presente en estas ofertas de empleo en un 15% de las mismas, exigiendo principalmente el inglés, seguido del castellano. El nivel exigido no suele especificarse.
- El conocimiento de informática no suele hacerse constar. Las ofertas que lo hacen requieren el uso de la ofimática, a nivel de usuario.
- La experiencia es muy importante para estos profesionales y así se refleja en más del 88% de las ofertas de empleo para esta ocupación. En algo más del 27% se requiere más de un año, aunque es muy habitual que se pidan entre dos y tres años. También suele especificarse las materias en las que deben tener destreza (montaje de instalaciones, domótica, alumbrado, diagnóstico de averías, etc.).

**Acerca del candidato**

- Las ofertas de empleo que buscan Electricistas de la construcción y afines no suelen tener una preferencia por la edad del aspirante, o al menos no la manifiestan expresamente. En los pocos casos que lo hacen se inclinan por personas con edad comprendida entre los 30 y los 45 años.
- En el 18% de los supuestos precisan que el aspirante al puesto de trabajo resida en la zona. En el 23% de los casos se requiere disponibilidad para viajar, siendo necesario estar en posesión de carnet de conducir automóviles y disponer de vehículo.
- Sobre las competencias personales acerca del candidato podría decirse que se busca una persona responsable, con capacidad para trabajar en equipo, con confianza en sí mismo, que sepa planificar y organizar el trabajo, resolutivo, proactivo, adaptable y con orientación al logro o a resultados.
- La actitud ante el trabajo es, con carácter general un factor clave para acceder a un puesto de trabajo. Además de lo ya indicado, es importante saber gestionar, coordinar, supervisar y diagnosticar, todo ello como algo inherente al desempeño de esta profesión.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal la información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

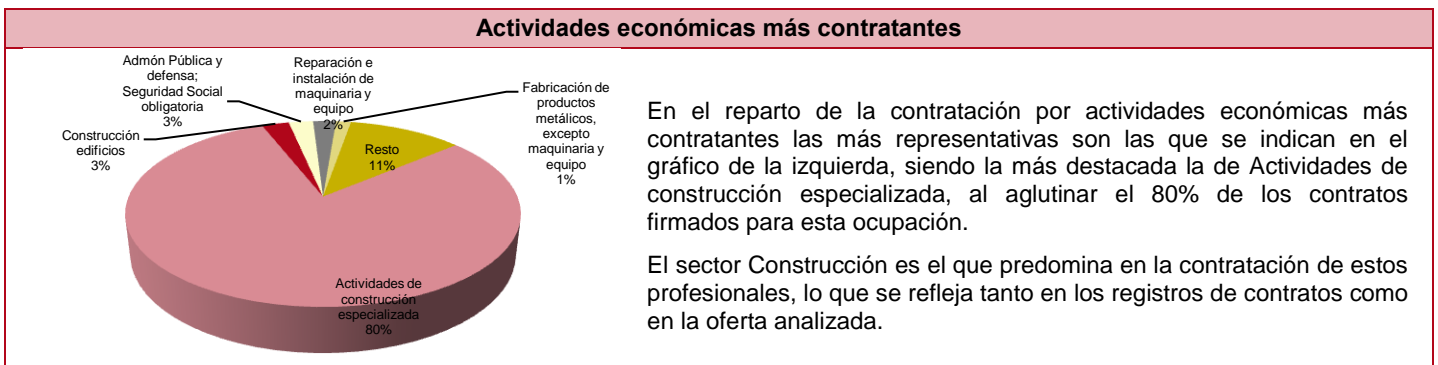
Se observa un incremento continuo en el número de solicitantes parados hasta 2012, tendencia que cambia en los tres últimos años.

La contratación de estos trabajadores sufre una caída muy importante hasta 2009. A partir del año 2010 hay oscilaciones, finalizando la serie 2015 con un incremento del 14,54%. El índice de rotación, número de contratos por persona y año es de 1,56 en 2015, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,75. La tasa de estabilidad es del 9,09%, superior a la del total de ocupaciones que es del 8,12%.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 95.115 personas inscritas, lo que supone un decremento del 15,44% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	98,35%
Mujeres:	1,65%
Menores de 30 años:	26,48%
Mayores de 45 años:	36,09%
Parados de larga duración:	33,89%
Personas con discapacidad:	2,70%
Extranjeros:	10,91%
Primer empleo:	5,08%
Beneficiarios prestación:	48,62%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 54.595 contratos, lo que representa un aumento del 14,54% si lo comparamos con los datos del año anterior.	
Hombres:	98,97%
Mujeres:	1,03%
Menores de 30 años:	24,20%
Mayores de 45 años:	24,84%
Parados de larga duración:	5,07%
Personas con discapacidad:	0,80%
Extranjeros:	9,34%
Indefinidos	9,09%
Temporales	90,91%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes las más representativas son las que se indican en el gráfico de la izquierda, siendo la más destacada la de Actividades de construcción especializada, al aglutinar el 80% de los contratos firmados para esta ocupación.

El sector Construcción es el que predomina en la contratación de estos profesionales, lo que se refleja tanto en los registros de contratos como en la oferta analizada.

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

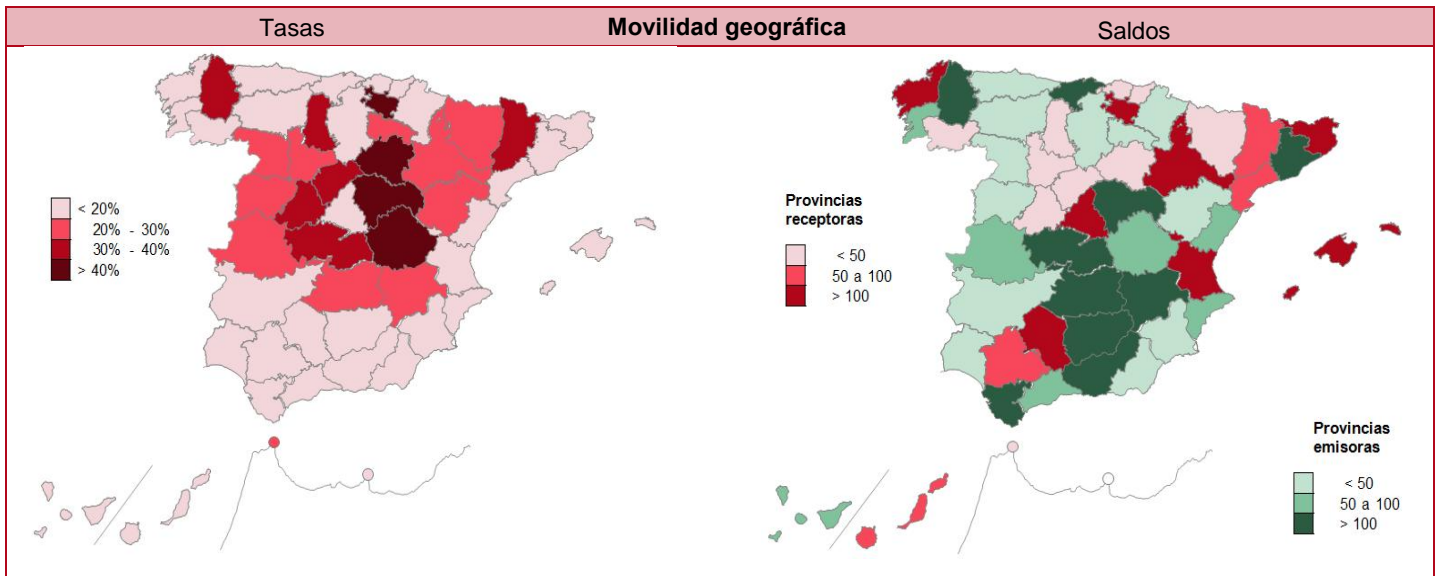
Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>54.595</b>	<b>14,54</b>	<b>95.115</b>	<b>-15,44</b>	C. Valenciana	4.793	17,33	11.701	-18,86
Andalucía	14.873	7,08	26.447	-8,19	Extremadura	967	12,84	2.159	-14,19
Aragón	2.355	52,92	2.112	-29,67	Galicia	3.412	21,60	5.974	-17,52
Asturias, P. de	1.021	15,24	2.391	-9,98	Madrid, C. de	6.944	15,35	9.785	-18,51
Balears, Illes	1.686	29,49	848	-21,99	Murcia, R. de	1.494	31,40	2.872	-16,41
Canarias	1.920	16,79	4.191	-10,89	Navarra, C.F.de	266	-8,90	875	-15,95
Cantabria	604	4,32	1.138	2,52	País Vasco	2.410	9,25	3.981	-17,75
Castilla y León	1.631	-3,32	3.638	-18,01	Rioja, La	152	50,50	462	-18,66
Castilla-La Mancha	1.905	3,20	4.699	-14,44	Ceuta	33	-8,33	131	18,02
Cataluña	7.797	19,22	11.637	-21,80	Melilla	30	30,43	74	-37,29

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014. En el total de contratos están incluidos 302 que figuran en zona extranjera.

Las comunidades autónomas que aglutinan mayor número de contratos han tenido una variación interanual positiva. Podría destacarse Cataluña con más de 7.700 contratos y un aumento del 19,22%.

Los datos del paro registrado minoran de forma generalizada sobresaliendo Aragón, Illes Balears y País Vasco. En conjunto, la tendencia es positiva al disminuir esta cifra en el 15,44% respecto del año anterior.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

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

La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Como se puede observar en los mapas superiores, las provincias con mayor tasa de movilidad son, Guadalajara, Araba/Álava y Cuenca, siendo la tasa media del conjunto de España para esta ocupación del 17,08%.

**Otros datos de interés:**

Algo más del 65% de los contratos formalizados para esta ocupación se hace bajo la modalidad de Obra o servicio; los de Eventual por circunstancias de la producción suponen el 22% del total de estos contratos y los Indefinidos ordinarios el 5%. El 90% de los mismos se realizan a jornada completa. El colectivo de mayores de 45 años ha experimentado un aumento interanual del 30%. La contratación indefinida incrementó en el 33,50% en relación a la del año anterior. Respecto de los demandantes parados, cabe destacar la minoración del 7,48% del colectivo de los mayores de 45 años y de algo más del 21% los menores de 30 años.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****7510 Electricistas de la Construcción y Afines:**

- 75101015 Instaladores electricistas de edificios y viviendas.
- 75101024 Instaladores electricistas industriales.
- 75101033 Instaladores electricistas, en general.

**Funciones que desempeñan**

Los electricistas de la construcción y afines instalan, montan y reparan sistemas de cableado eléctrico y equipos y accesorios afines.

Entre sus tareas se incluyen: montar, mantener y reparar sistemas de cableado y equipo auxiliar en diversos edificios, como escuelas, hospitales, establecimientos comerciales, viviendas y otras estructuras; examinar los planos, diagramas de circuito y especificaciones para determinar las secuencias y métodos de actuación; planificar el trazado y la instalación de sistemas de cableado, equipos y aparatos eléctricos basándose en las especificaciones de trabajo y en las normas aplicables; inspeccionar sistemas, equipos y componentes eléctricos para descubrir riesgos o defectos y la necesidad de ajuste o reparación; seleccionar, cortar y conectar alambres y cables a terminales y conectores; medir y trazar puntos de referencia en las instalaciones; colocar e instalar cuadros de distribución eléctricos; comprobar la continuidad de los circuitos.

**Aspectos formativos**

En las ofertas de empleo donde se menciona la titulación exigida o valorada, se hace referencia principalmente a ciclos formativos de formación profesional de Electricidad y electrónica, tanto de grado medio como de grado superior. A título informativo se relaciona el número de personas que finalizaron estudios en Formación Profesional durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados.

<b>Nº de egresados por curso académico</b>			
<b>Formación</b>	<b>2011-12</b>	<b>2012-13</b>	<b>2013-14</b>
Titulaciones universitarias relacionadas con la electricidad y energía	1.459	1.825	1.824
Estudios máster	-	1.013	873
FP Grado Medio Electricidad y electrónica	7.652	7.536	7.965
FP Grado Superior Electricidad y electrónica	7.702	6.782	7.982

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Existen diversos cursos de certificado de profesionalidad, con distintos niveles de cualificación profesional, habiéndose seleccionado para este apartado uno de cada nivel.

<b>Certificado de profesionalidad</b>
Operaciones auxiliares de montaje de redes eléctricas. (Nivel 1)
Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión. (Nivel 2)
Desarrollo de proyectos de instalaciones eléctricas en el entorno de edificios y con fines especiales. (Nivel 3)

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS DEL PESCADO

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 130 ofertas recogidas, el 38%, proceden de portales de empleo privados, un 53% de los servicios públicos de empleo y el 9% restante estaba publicado en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo, es decir, los propios empleadores o bien empresas de personal.

Entre las denominaciones del puesto más utilizadas nos encontramos: Cortador de pescado congelado, Empacador de pescado, Fileteador de pescado, Envasador de pescado, Limpiador-preparador de pescado para conservas, Pescadero/pescatero, etc.

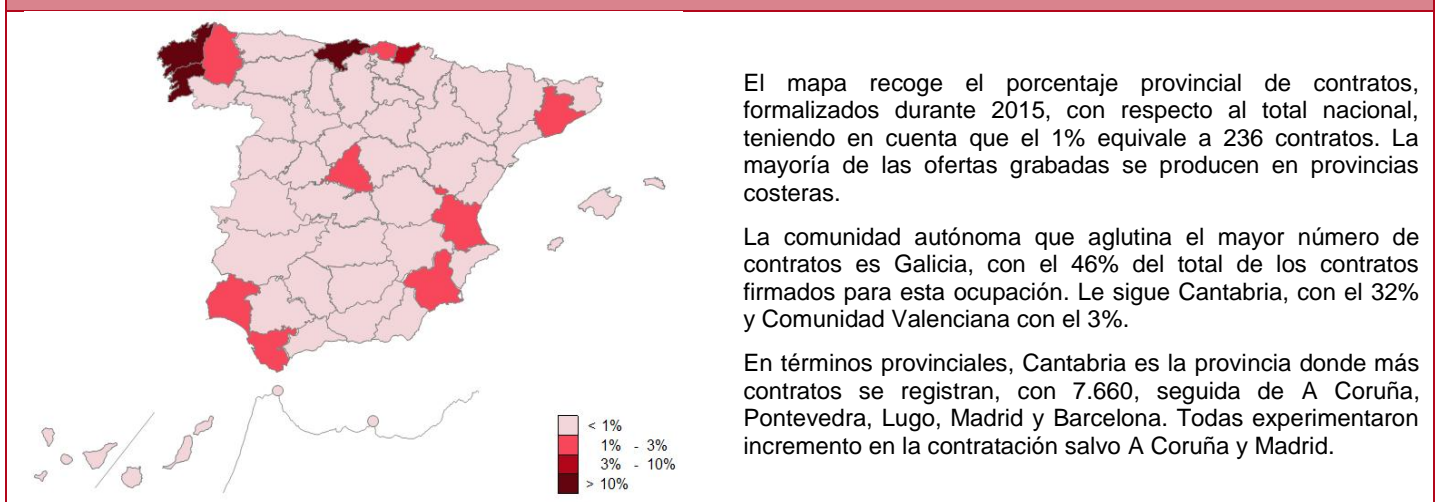
En cuanto al nivel profesional de las ofertas grabadas, hay un 24% cuya categoría profesional es de ayudantes, auxiliares y especialistas, seguido de un 14% que son oficiales de primera y un 6% que son oficiales de segunda. Sólo un 2% son técnicos y sin categoría laboral determinada.

### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 58%	El 70% de las ofertas analizadas manifiestan el tipo de contrato que ofrece y lo hacen en el porcentaje señalado en la izquierda. Hay un 30% de contratos donde no consta el tipo de contrato. Dentro de los contratos temporales, hay un 12% que si manifiestan la posibilidad de continuar en la empresa.
Indefinido: 12%	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 80%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo. Con jornada partida hay un 16%, a turnos el 13% y disponibilidad horaria lo manifiestan el 12%.
Tiempo parcial: 20%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

### Localización



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

**Competencias específicas requeridas**

- Entre las competencias requeridas por los Trabajadores de las Industrias del pescado están: atender al público, controlar los stocks, controlar la calidad, instalar el puesto de preparación y corte de pescado, proceder al envasado del pescado, etc.
- Entre las tareas a desarrollar por los Trabajadores de las Industrias del pescado: montaje y desmontaje de la sección, corte, fileteado empaquetado, envasado del pescado, preparación y manipulación del producto de la pescadería, etc.
- Preparación y limpieza de la línea, selección, limpieza, pelado y corte del producto, congelación, envasado y retractilado, procesos de etiquetado, paletizado.
- Limpieza y preparación de pescado y marisco, reposición de género, limpieza y preparación del mostrador. Escoger pescado que entra en la línea de producción, empacar, echar hielo, paletizar, filetear, etc.
- Manejo de traspaleta y carretilla.

**Formación y experiencia**

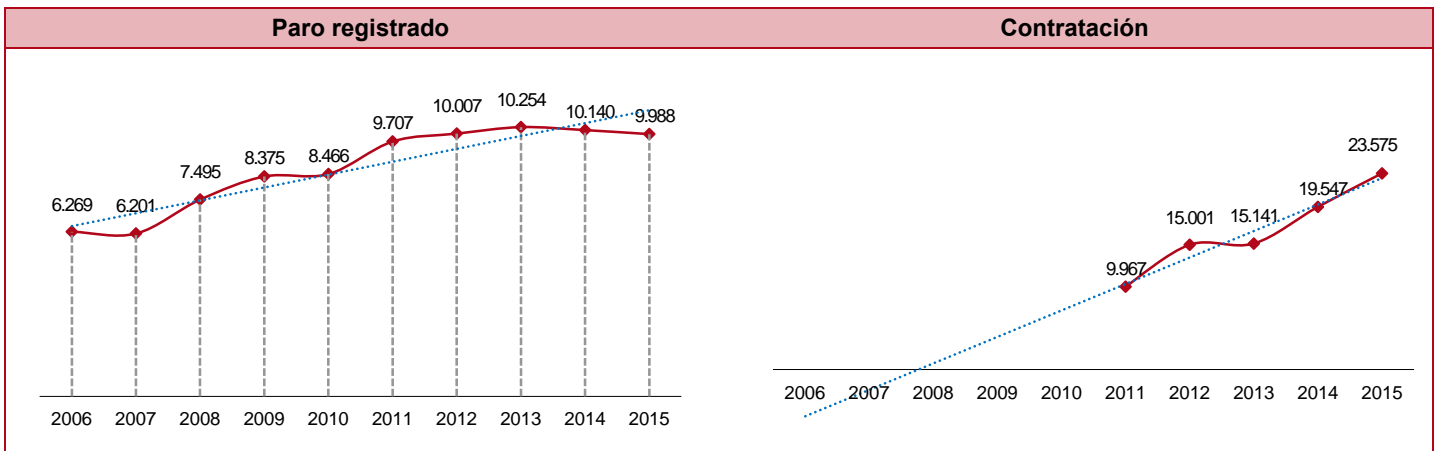
- El nivel formativo exigido para los Trabajadores de las Industrias del pescado son: Estudios primarios en un 27%, ESO con titulación en un 20% y Grado Medio de FP en un 2%.
- Entre las necesidades formativas exigidas o valoradas en esta ocupación encontraríamos: Carnet de manipulación de alimentos, conocimiento de las especies y variedades tanto de pescado como de marisco, conocimiento de su frescura y calidad según la estimación de los parámetros higiénico-sanitarios vigentes, manejo y uso obligatorio del guante de malla. Manejo y tratamiento del pescado y marisco.
- El idioma requerido en este tipo de ocupaciones no se especifica ni es requerido en la mayoría de ellas. El catalán es requerido en el 7% de las ofertas, el inglés en el 4% de las ofertas y el castellano en el 3% de las ofertas.
- En todas las ofertas grabadas de Trabajadores de las Industrias del pescado no consta que necesiten conocimientos de ofimática.
- En el 42% de las ofertas se pide una experiencia mínima de más de un año, en el 20% de las ofertas de más de dos años, en el 11% de ellas, más de tres años. En el 8% de las ofertas la experiencia no consta.

**Acerca del candidato**

- En cuanto a la edad del candidato, en la mayoría de las ofertas, concretamente en el 97% no consta la edad. Sólo en el 2% indica que debe ser menor de 30 años y en el 1% que debe tener entre 30 y 45 años.
- El 20% de las ofertas manifiestan que el candidato debe residir en la zona. En el 80% restante de las ofertas no consta.
- En el 82% no consta que el candidato requiera la posesión de carnet de conducir, sólo en el 14% de las ofertas consta que el candidato debe tener como requisito el carnet de automóvil y sólo un 1% el carnet de camión.
- Entre los colectivos de interés para el empleo, hay un 4% de las ofertas dirigidas a Personas con discapacidad, el 1% son jóvenes, otro 1% son desempleados de larga duración, el 2% son ofertas dirigidas a otros colectivos y en el 94% de las ofertas no consta la pertenencia a un colectivo de interés.
- Sólo el 3% de las ofertas requieren que los candidatos muestren disponibilidad para viajar, el 1% no requieren disponibilidad para viajar y en el 96% de las ofertas no consta.
- Se pide que tengan disponibilidad de vehículo en el 15% de las ofertas.
- Entre las competencias personales solicitadas y manifestadas como requisitos en las ofertas de empleo de esta ocupación, nos encontraríamos cómo más destacadas: orientación al cliente, iniciativa y dinamismo, comunicación, trabajo en equipo, responsabilidad. En el 75% de las ofertas no se especifica ninguna competencia personal.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal la información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

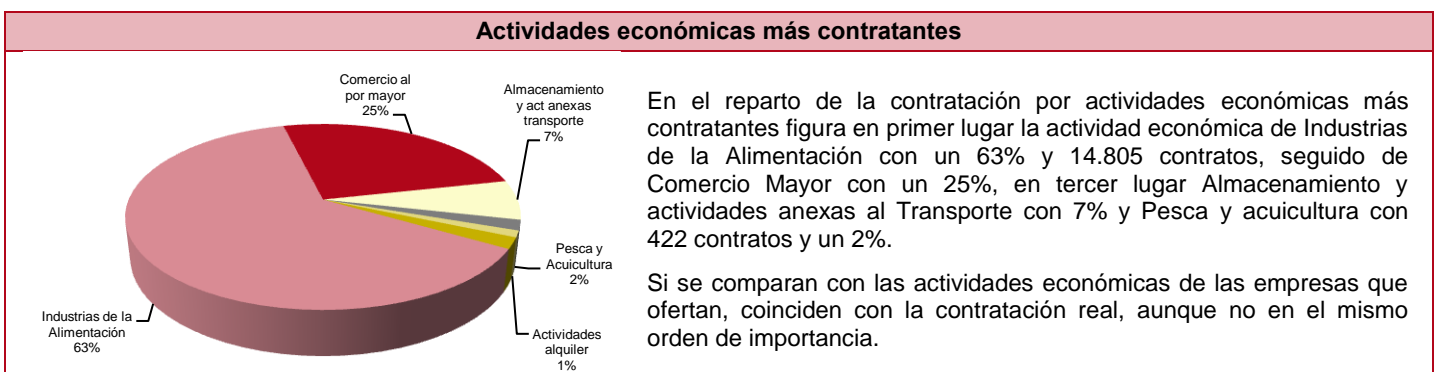
El número de solicitantes parados inscritos ha ido aumentando desde el 2006 hasta el 2015. Hubo un máximo en 2013 con 10.254 solicitudes de demandantes parados.

La contratación ha experimentado un incremento a lo largo de los últimos cinco años. El índice de rotación, número de contratos por persona y año, se ha ido creciendo en estos últimos cinco años. En 2011 ascendía a 1,61 y en 2015 a 2,52.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 9.988 personas inscritas. Esto supone un descenso del 1,50% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	16,58%
Mujeres:	83,42%
Menores de 30 años:	10,06%
Mayores de 45 años:	52,57%
Parados de larga duración:	38,27%
Personas con discapacidad:	2,63%
Extranjeros:	8,85%
Primer empleo:	4,43 %
Beneficiarios prestación:	64,79 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 23.575 contratos, lo que supone un crecimiento del 20,60% respecto a los contratos registrados en 2014.	
Hombres:	42,37%
Mujeres:	57,63%
Menores de 30 años:	28,62%
Mayores de 45 años:	25,82%
Parados de larga duración:	2,80%
Personas con discapacidad:	1,34%
Extranjeros:	9,15%
Indefinidos	3,31%
Temporales	96,69%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

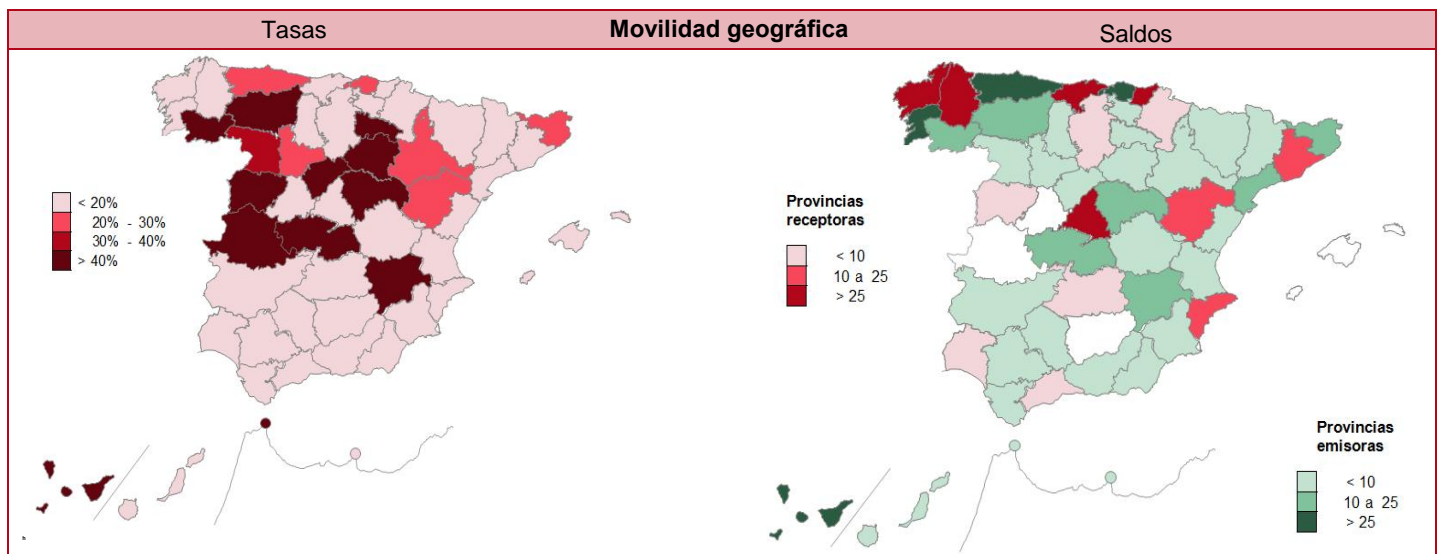
Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>23.575</b>	<b>20,61</b>	<b>9.988</b>	<b>-1,50</b>	C. Valenciana	573	73,11	625	-10,33
Andalucía	1.236	13,29	1.356	-6,29	Extremadura	80	9,59	13	8,33
Aragón	49	-48,96	27	-20,59	Galicia	10.849	26,15	5.917	-0,39
Asturias, P. de	96	1,05	149	-12,87	Madrid, C. de	381	27,00	94	3,30
Balears, Illes	7	75,00	10	25,00	Murcia, R. de	444	-4,31	95	-25,78
Canarias	18	-30,77	127	-3,05	Navarra, C.F.de	34	13,33	9	12,50
Cantabria	7.660	23,15	539	9,78	País Vasco	1.334	47,89	722	9,73
Castilla y León	290	-68,61	57	-5,00	Rioja, La	1	-75,00	14	-6,67
Castilla-La Mancha	68	-5,56	40	-9,09	Ceuta	0	0,00	6	20,00
Cataluña	447	42,36	188	-6,00	Melilla	7	600,00	0	0,00

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014. En el total de contratos está incluido 1 contrato que figura en zona extranjera.

La comunidad que más contratos registró en 2015 fue Galicia con 10.849 contratos que representa el 46,02%, en segundo lugar Cantabria con 7.660 contratos registrados (32,49%) y en tercer lugar el País Vasco con 1.334. Baleares y Comunidad Valenciana son las comunidades con mayor variación positiva en la contratación.

La comunidad que más paro registró en 2015 fue Galicia con 5.917 demandantes parados que representa un 59,24%, seguida de Andalucía con 1.356 demandantes parados (13,58%), en tercer lugar figuraría el País Vasco (7,23%) y en cuarto lugar estaría la Comunidad Valenciana con 625 parados, que representa el 6,26%.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

La movilidad geográfica se produce cuando no existe coincidencia entre la provincia del domicilio de la persona contratada y la del centro de trabajo. La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos y receptoras o saldos positivos. Se trata de un perfil ocupacional con una tasa de movilidad baja. Las provincias que presentan mayores tasas de movilidad son: Cáceres, Albacete, Salamanca, León, La Rioja, Segovia, (entre otras). Entre las provincias receptoras o con saldo positivo destacaríamos Gipuzkoa, Cantabria, Madrid y A Coruña. Entre las emisoras destacan Bizkaia y Asturias.

**Otros datos de interés:**

La contratación según sexo es similar (42% de hombres y 58% de mujeres) mientras que hay más mujeres paradas (83%) que hombres (17%). El 31% de los contratos realizados son por Obra y servicio o por Eventuales circunstancias de la producción. No hay prácticamente contratos de Formación. El 80% son a jornada completa, el 29% son a menores de 30 años y el 32% se hacen a través de empresas de trabajo temporal.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

condicionado por el hecho de ir dirigido en su mayoría a Trabajadores de la Industria del pescado.

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****7702 Trabajadores de las Industrias del Pescado:**

- 77021018 Cocedores de pescados y mariscos.
- 77021027 Limpiadores-Preparadores de pescado para conservas.
- 77021036 Trabajadores en la preparación de pescado para conservas.

**Funciones que desempeñan**

Los trabajadores de las industrias del pescado sacrifican peces, limpian, cortan y elaboran todo tipo de productos a base de pescado, retiran los huesos y preparan productos de alimentación afines o conservan el pescado y otros alimentos y productos alimenticios de la industria del pescado secándolos, salándolos y ahumándolos.

Entre sus tareas se incluyen: deshuesar, cortar y preparar el pescado para la venta o para su tratamiento y conservación; curar pescado; accionar cámaras u hornos para ahumar pescado; cocinar o preparar de otro modo pescado y otros productos de alimentación para su venta; vender pescado a los clientes, incluidos el envasado, pesaje y etiquetado de los productos y cobrar el precio.

Ejemplos de ocupaciones incluidas: fileteadores de pescado, pescaderos, saladores pescado y ahumadores.

**Aspectos formativos**

Finalizaron estudios en Grado Medio de Formación Profesional en Industrias Agroalimentarias durante los últimos dos años, los alumnos, tanto procedentes de centros públicos como privados así como los alumnos procedentes de la LOE como de la LOGSE:

Formación	2011-12	2012-13	2013-14
Grado Medio FP Industrias Agroalimentarias	881	946	1.181
Grado Superior FP Industrias Agroalimentarias	421	370	510

Además, existen diversos cursos de Certificado de Profesionalidad. El certificado INAJ0109 está relacionado con las ocupaciones Cocedero/a pescado y marisco, Trabajador elaborador de pescado para conserva, Limpiador/preparador pescado, Ahumador y Salador. Y el certificado INAJ0110 está relacionado con Jefe de línea y elaborados de pesca y productos acuicultura y Técnico laboratorio control de calidad.

Certificado de profesionalidad
INAJ0109 Pescadería y elaboración de productos de la pesca y acuicultura
INAJ0110 Industrias de productos de la pesca y de la acuicultura

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## OPERADORES EN INSTALACIONES PARA LA OBTENCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE METALES

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos de la ocupación **Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 97 ofertas recogidas, el 86%, proceden de portales de empleo privados, un 10% de los servicios públicos de empleo y el 4% restante estaban publicadas en las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

La oferta de estos profesionales se difunde con denominaciones que atienden a los distintos aspectos

que son relevantes para los ofertantes. Así, de manera generalista destaca las de Fundidor, Operador de procesos, Operador de máquinas, Especialista u Oficial del metal, Hornero etc. seguido de las palabras que aluden a las competencias que reclaman del candidato: tratamientos térmicos, artesanales de metales, fundición de aluminio, maquina extrusora, trefiladora, colada o estiradora de metales.

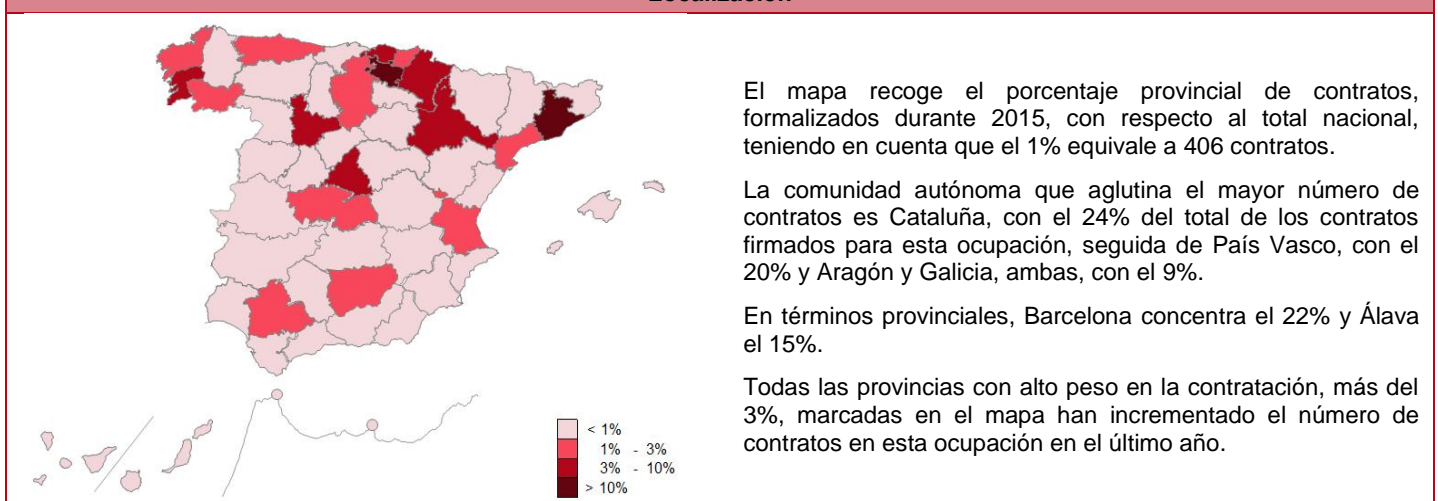
Las categorías laborales que se buscan en las ofertas analizadas son muy dispares y se reparten entre jefe de equipo, mandos intermedios, encargados de instalaciones, oficiales, auxiliares, ayudantes y especialistas e incluso peones. Solo en un 7% se ofrece formación al candidato a cargo de la empresa.

### Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 54%	El 64% de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hacen en la proporción señalada en la izquierda. En el 40% de las ofertas que ofrecen contratos temporales abren la posibilidad de continuar en la empresa, se entiende que vía conversión en indefinido o con un nuevo contrato temporal.
Indefinido: 10%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 97%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, casi en su totalidad ofrecen trabajo a tiempo completo. De las que se especifica la distribución de la jornada el 65% es a turnos, el 17% partida, el 13% de mañana y el resto requieren disponibilidad horaria o de fin de semana.
Tiempo parcial: 3%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

### Localización



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015

**Competencias específicas requeridas**

- Un sector en expansión y en continua transformación requiere, de acuerdo con la muestra de ofertas estudiadas, que estos profesionales realicen principalmente tareas de: control y seguimiento de los procesos, control de calidad, así como mantener, reparar y verificar el perfecto funcionamiento de la maquinaria.
- El seguimiento de todo el proceso de fabricación, es una de las principales tareas, lo que implica el manejo de las diferentes máquinas que intervienen, alimentación de las mismas y recogida del producto, asegurando los niveles de calidad y seguridad, garantizando una mejora constante del nivel de productividad y la optimización del proceso de producción.
- Como se ha señalado en el punto anterior, cobra especial importancia, el manejo de las diferentes máquinas utilizadas en la obtención y transformación de metales, ya sean máquinas automáticas o manuales, monofuncionales o multipropósito: estiradora, extrusora, trefiladora, colada, hornos para tratamientos térmicos, corte laser, de fundición, filtrado, separadora, trituración, etc.
- La función de control resulta fundamental en el trabajo de estos operadores, así ejerce el control de: pesadas de materias primas de acuerdo con la tabla de proporciones establecidas; de los parámetros de la maquinaria; de temperatura, tiempos y presión, así como manejo de hornos para tratamientos térmicos, manejo de herramientas de medición, además de interpretación de planos.
- Se incluyen también entre sus funciones los trabajos de limpieza y de mantenimiento correctivo y preventivo de maquinaria e instalaciones en las diferentes secciones de la empresa: fusión, moldeo, machos, mecanizado y tratamientos térmicos, concretamente cuadros eléctricos, instalaciones, motores y autómatas.
- También puede desempeñar tareas de coordinación de equipos de trabajo, apoyo al encargado y técnicos de los procesos e incluso en algunos casos, dirigir y planificar la gestión de la producción. Otra de las competencias solicitadas por el sector es la utilización de máquinas elevadoras para transporte de material, como grúa puente, carretilla elevadora o plataforma elevadora.

**Formación y experiencia**

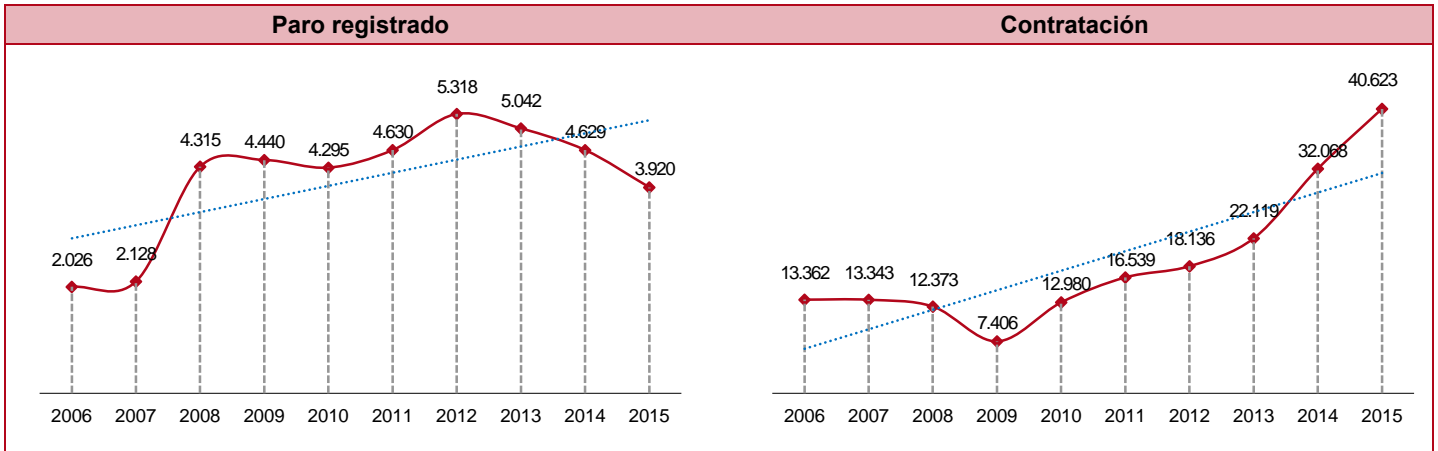
- Solo una tercera parte de las ofertas analizadas exigen titulación y en las que lo hacen se decantan mayoritariamente, en un 64%, por ciclos formativos de grado medio o superior de FP, como por ejemplo, Técnico de mecanizado, Técnico Superior en producción por mecanizado, Técnico en mantenimiento electromecánico o aquellas titulaciones relacionadas con la rama del metal.
- En el 96% de los casos analizados se pide experiencia previa a los candidatos, bien genérica o específica para el puesto al que optan. La experiencia en un 53% de los casos está entre 1 y 3 años, aunque en un 35% no especifican el tiempo mínimo de experiencia requerida.
- El alto porcentaje de las ofertas analizadas que no exigen una titulación específica, pone de manifiesto la importancia de conocimientos y experiencia específicos, sí requeridos para estos profesionales en prácticamente la totalidad de la muestra. Como son: conocimientos y experiencia en el manejo de las diferentes máquinas y herramientas, en los tipos de metales y minerales, tipos de tratamientos, partículas electromagnéticas, electromecánica, automatismos.
- El conocimiento de idiomas no es relevante para desempeñar esta ocupación. Solo en casos puntuales requieren la lengua propia de la comunidad autónoma o el castellano pensando en inmigrantes, así como lenguas extranjeras como el inglés o francés. Tampoco es relevante el conocimiento de ofimática e Internet, requerido tan solo en un 5% de las ofertas analizadas.

**Acerca del candidato**

- En este perfil, las ofertas de empleo no tienen preferencia por la edad del candidato, al igual que tampoco se decantan por ninguno de los colectivos de especial interés para el empleo, aunque según expertos del sector existe gran dificultad de inserción laboral para las personas mayores de 45 años.
- En el 38% de las ofertas se requiere que el aspirante al puesto resida en la zona. Un 31% con vehículo propio sobre todo para el acceso a las instalaciones del puesto de trabajo, lo que conlleva posesión del carnet de conducir y en un 10% disponibilidad para viajar.
- Como competencias personales se solicita un candidato polivalente con gran destreza en el manejo de las distintas herramientas y/o máquinas a utilizar, con capacidad de aprendizaje continuo, adaptabilidad, planificación y organización, trabajo en equipo y flexibilidad funcional.
- Asimismo, se valora la proactividad, responsabilidad, iniciativa y dinamismo del candidato, siempre orientado a la consecución de resultados. Con respecto a las condiciones en las que se desarrolla esta ocupación, se suele solicitar estar habituado al trabajo físico, laborioso y metódico de la actividad.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal la información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

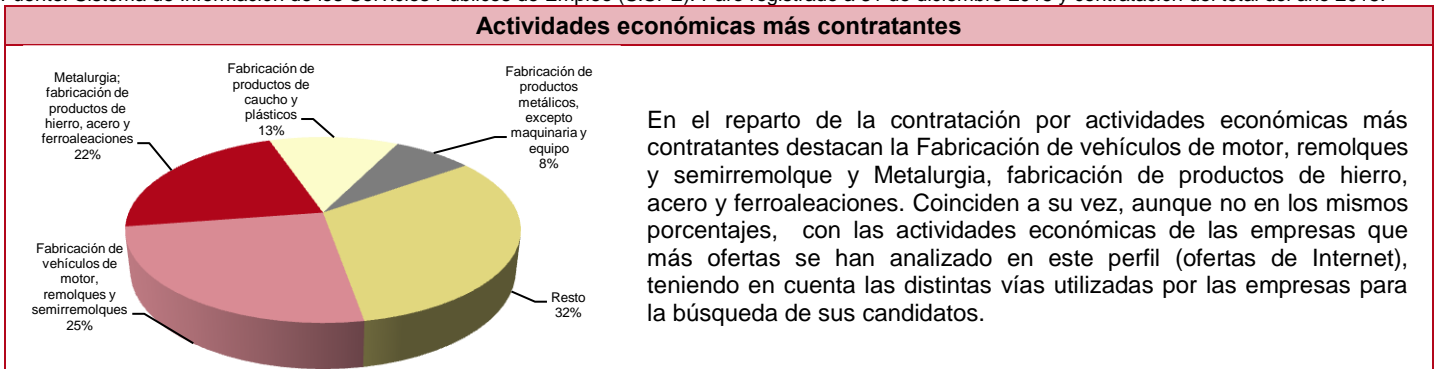
Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos. El número de solicitantes parados mantiene una tendencia creciente hasta 2012,

año a partir del cual inicia descensos anuales continuos, del 5,19%, 8,19% y 15,32% en los últimos tres años. El gráfico de la contratación marca su valor mínimo en 2009 y a partir del cual se inician fuertes incrementos llegando en 2015 a multiplicarse por tres los contratos de 2006. A pesar del aumento, las condiciones laborales han variado, mientras que en 2006 esta ocupación presenta un índice de rotación de 1,31 contratos por persona y año y una tasa de estabilidad del 17,14%, en 2015 el índice de rotación es de 2,75 contratos y la tasa de estabilidad del 4,19%.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 3.920 personas inscritas, un 15,35% menos respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	95,10%
Mujeres:	4,90%
Menores de 30 años:	5,00%
Mayores de 45 años:	57,55%
Parados de larga duración:	43,90%
Personas con discapacidad:	2,07%
Extranjeros:	10,43%
Primer empleo:	1,48%
Beneficiarios prestación:	61,44%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2015 se registraron 40.623 contratos, lo que supone un crecimiento del 26,68% respecto a los contratos registrados en 2014.	
Hombres:	77,14%
Mujeres:	22,86%
Menores de 30 años:	28,74%
Mayores de 45 años:	15,11%
Parados de larga duración:	1,46%
Personas con discapacidad:	0,91%
Extranjeros:	4,45%
Indefinidos	4,19%
Temporales	95,81%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

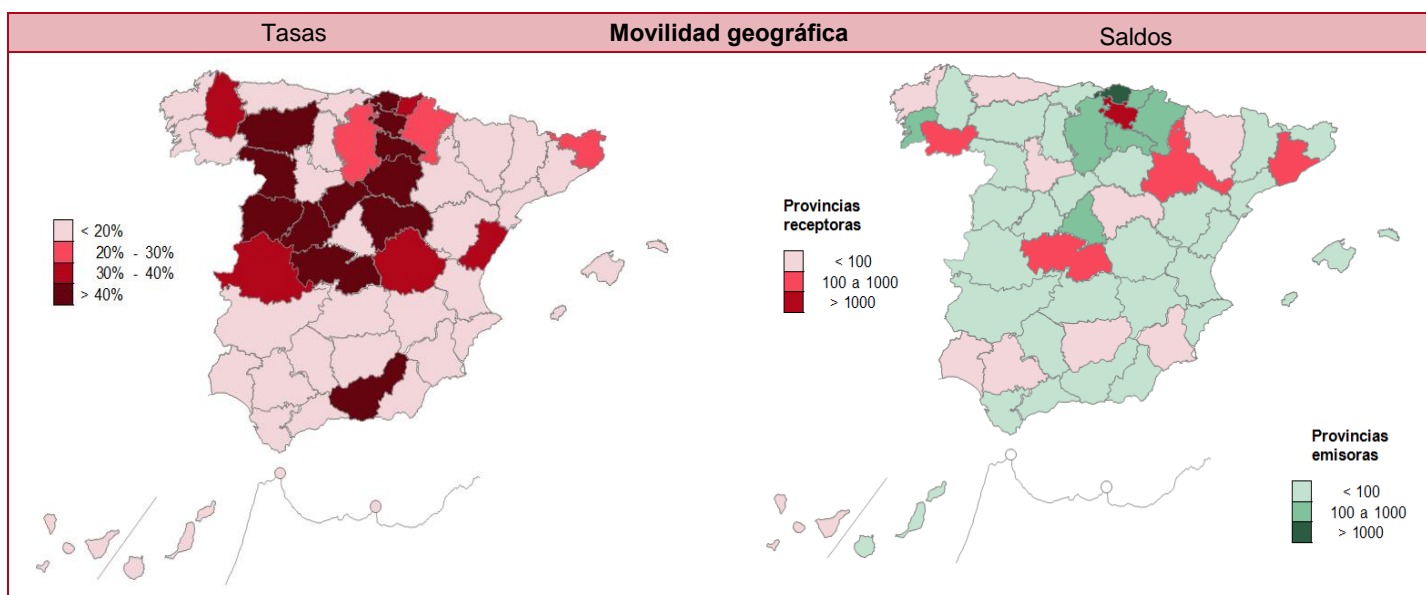
Distribución geográfica de la contratación y del paro registrado									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>40.623</b>	<b>26,68</b>	<b>3.920</b>	<b>-15,32</b>	C. Valenciana	989	41,29	358	-16,36
Andalucía	2.439	62,60	540	-4,59	Extremadura	82	-27,43	179	-21,49
Aragón	3.829	6,75	108	-35,33	Galicia	3.830	23,27	329	1,86
Asturias, P. de	845	13,58	120	-23,08	Madrid, C. de	2.572	27,71	341	-18,23
Balears, Illes	34	61,90	13	-27,78	Murcia, R. de	191	20,13	91	-10,78
Canarias	43	34,38	46	0,00	Navarra, C.F.de	3.542	51,69	34	6,25
Cantabria	271	-39,37	65	-7,14	País Vasco	8.080	22,00	701	-19,05
Castilla y León	2.750	39,38	116	-28,40	Rioja, La	52	-49,51	22	-8,33
Castilla-La Mancha	1.153	199,48	170	-10,05	Ceuta	0	0,00	2	0,00
Cataluña	9.921	20,62	684	-17,69	Melilla	0	0,00	1	-50,00

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014.

La variación anual en la contratación de esta ocupación se refleja de manera desigual en las distintas comunidades autónomas, con variaciones negativas en Cantabria, Extremadura y La Rioja, y positivas en el resto aunque con grandes diferencias entre unas y otras.

Respecto al paro registrado se producen descensos en todas las comunidades a excepción de Galicia y Comunidad Foral de Navarra, descensos que oscilan entre el 35,33% de Aragón y el 4,59% de Andalucía.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

La movilidad geográfica se produce cuando no existe coincidencia entre la provincia del domicilio de la persona contratada y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa de movilidad, del 18,04%.

**Otros datos de interés:**

El 85% de los parados inscritos en las oficinas de empleo, que solicitan esta ocupación, afirman tener experiencia, requisito prácticamente imprescindible en las ofertas de empleo de la misma; su área de búsqueda de empleo está limitada a las provincias o comunidades autónomas limítrofes. Entre ellos son relevantes los parados de larga duración y los mayores de 45 años, siendo numerosos los parados que perciben una prestación por desempleo. El 73% de los contratos suscritos se acogen a la modalidad Eventual por circunstancias de la producción, en el 71% la duración inicial es igual o inferior a tres meses y en el 62% ha intermediado una empresa de trabajo temporal.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

de segunda fusión en un 30% y Operadores de procesos de forjado de metales en un 14%.

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****8121 Operadores en instalaciones para el tratamiento de metales:**

- 81211016 Chatarreros de horno de acero.
- 81211027 Fundidores artesanales de metales.
- 81211038 Fundidores de segunda fusión (metalurgia).
- 81211049 Fundidores en alto horno.
- 81211050 Operadores de alto horno, en general.
- 81211061 Operadores de coquización, en general.
- 81211072 Operadores de recalentar de segunda fusión.
- 81211083 Operadores de hornos de tostación, calcinación y sinterización.
- 81211094 Operadores de instalaciones para el tratamiento térmico de metales, en general.
- 81211102 Operadores de máquina de colada de segunda fusión, en general.
- 81211113 Operadores de máquina estiradora de metales, en general.
- 81211124 Operadores de máquina extrusora de metales.
- 81211135 Operadores de máquina trefiladora de metales.
- 81211146 Operadores de planta de obtención de alúmina y aluminio.
- 81211157 Operadores de procesos de forjado de metales.
- 81211168 Operadores de procesos de fusión y colada.
- 81211179 Operadores de procesos de laminación de metales.
- 81211180 Operadores de procesos de lixiviación y electrólisis.

**Funciones que desempeñan**

Los operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales accionan, vigilan, ajustan y mantienen máquinas y equipos de proceso único para tratar y convertir minerales y refinar, endurecer, laminar y extruir metales.

Entre sus tareas incluyen: ajustar, preparar y regular máquinas de tratamiento de minerales y metales; accionar máquinas monofuncionales de machaqueo, separación, filtrado, mezclado, trituración, fundición, laminado, refinado o algún otro tratamiento de minerales y metales; observar los indicadores, contadores, listados de ordenar, monitores de video y productos para garantizar el funcionamiento correcto de las máquinas y verificar que se dan las condiciones de tratamiento especificadas; ajustar los equipos, válvulas, bombas, mandos y equipos; controlar la preparación, medida y alimentación de materia prima y agentes de proceso de las máquinas; controlar el arranque y paradas de los procesos, comprobar las averías y controlar los equipos de procesos externos; analizar muestras de los productos, realizar pruebas, registrar datos y llevar registros de producción.

**Aspectos formativos**

Aunque tradicionalmente para el ejercicio de esta ocupación ha primado poseer las competencias que se adquirían con el aprendizaje y desempeño de la profesión, de aquí la importancia en las ofertas analizadas del requerimiento de la experiencia, actualmente se va imponiendo el estar en posesión de formación profesional reglada o formación para el empleo, incluida la certificación de la profesionalidad. En general, suelen ir dirigidas a personas con una formación profesional relacionada principalmente con las familias profesionales de Fabricación mecánica, Instalación y mantenimiento y Electricidad y electrónica. En la tabla siguiente se relacionan el número de personas que finalizaron alguno de estos estudios durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados.

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2011-12	2012-13	2013-14
FP GM Mantenimiento electromecánico	1.618	1.548	1.655
FP GM Mecanizado	1.581	1.630	1.820
FP GS Mecatrónica Industrial	1.753	1.652	1.900

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Existen diversos cursos de [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con este perfil, principalmente en las familias profesionales de [Fabricación mecánica](#), [Instalación y mantenimiento](#) y [Electricidad y electrónica](#).

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## OPERADORES DE MÁQUINAS DE EMBALAJE, EMBOTELLAMIENTO Y ETIQUETADO

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por parte del empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 95 ofertas recogidas, el 86%, proceden de portales de empleo privados, un 14% de los servicios públicos de empleo. No se encontraron ofertas publicadas directamente en las webs de las empresas.

El mercado se refiere a estos profesionales de muchas formas, entre las más frecuentes están: operario de

envasado, envasador/a, etiquetador/a, operario cadena de producción envasado y etiquetado, carretillero/envasador, embotellador/a, encajador/a, y similares, dependiendo de la actividad industrial de la empresa.

Las ofertas se concentran en las provincias Barcelona (26%), Valencia (17%) y Madrid (7%).

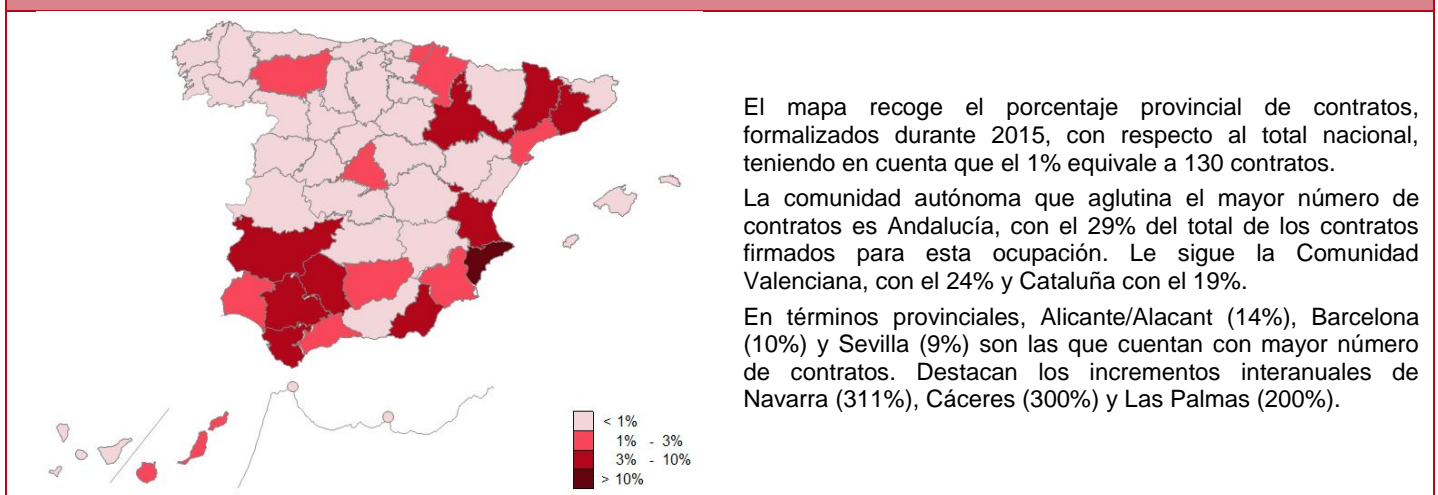
Las categorías laborales más frecuentes son los peones no cualificados (54%), los ayudantes, auxiliares y especialistas (24%) y los oficiales de primera.

### Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 82%	Una de cada diez ofertas encontradas en Internet no indica el tipo de contrato. No hay ninguna oferta que proponga una relación mercantil o de fijo discontinuo.
Indefinido: 8%	El 20% de las ofertas con contratos temporales contempla la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, se entiende que con posibilidad de conversión en indefinido.
Jornada laboral	
Tiempo completo: 94%	Una de cada diez ofertas encontradas en Internet no indica el tipo de jornada laboral. De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrece trabajo a tiempo completo con predominio del trabajo a turnos y con disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 6%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

### Localización



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

**Competencias específicas requeridas**

- Es una ocupación que requiere especialización, y cierta polivalencia, pero las competencias son muy específicas de cada empresa, línea de envasado o máquina.
- Las tareas de control y seguimiento, supervisar o verificar son las más requeridas. Están muy relacionadas con el control de la calidad y la organización área de trabajo.
- Hay un área relacionada con el mantenimiento, que incluye mantener, sustituir, reparar, diagnosticar o instalar.
- La supervisión del área comercial y de almacén se centra en controlar los pedidos y las existencias.
- Como requisito general, para realizar este trabajo se requiere habitualmente estar de pie, seguir el ritmo de trabajo en cadena, a veces a turnos y en condiciones de frío en el sector de la alimentación, algo muy común.
- Si bien en las ofertas hay referencias a tareas específicas del sector, de la empresa o del puesto de trabajo, se pueden estructurar en:
  - Controlar la descarga de materias primas.
  - Limpiar y mantener la zona de producción y trabajo.
  - Abastecer las líneas de producción.
  - Controlar el proceso de producción y la maquinaria para asegurar el nivel de producción y calidad exigido.
  - Configurar las diversas maquinarias a los cambios de formato del envase.
  - Realizar autocontroles y mantener los parámetros analíticos en el proceso productivo.
  - Ejecutar los controles de calidad y trasladar los resultados al sistema de información.
  - Cumplir las normativas de prevención de riesgos laborales, higiene, medio ambiente y responsabilidad social.

**Formación y experiencia**

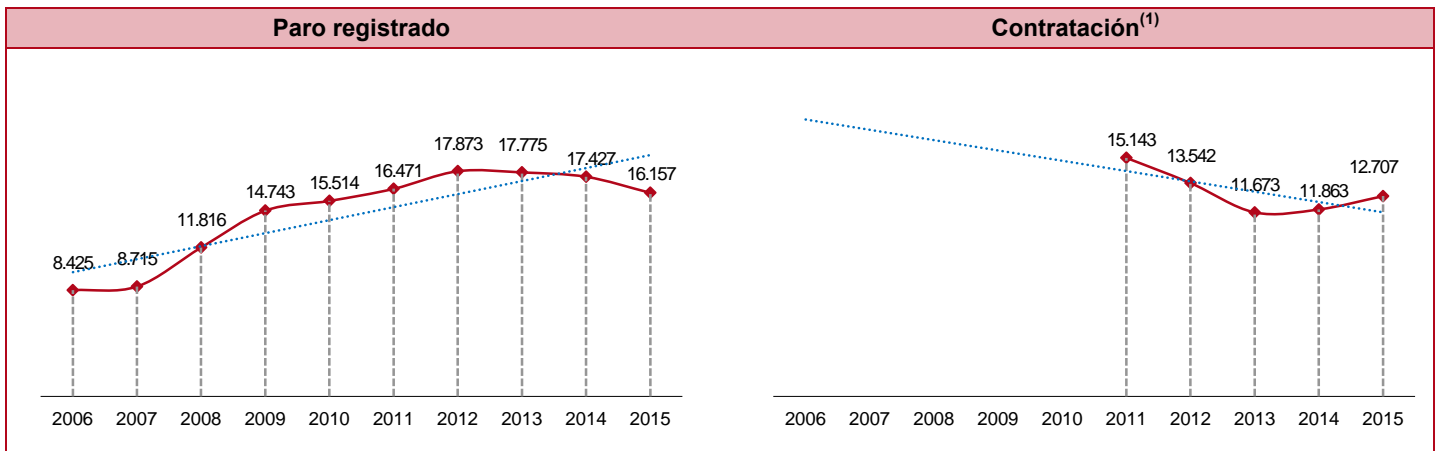
- El nivel formativo exigido en la mitad de las ofertas es de bachillerato o inferior. La formación profesional, de grado medio se requiere en el 23%, y la de grado superior el 25%.
- Respecto a la titulación, en las ofertas se requieren las especialidades de mecánica, electricidad, electrónica o química; pero sin especificar si se refieren al grado medio o superior.
- El idioma no parece un obstáculo para acceder a estos empleos. En el 2% de la ofertas se requiere el catalán, con el nivel más alto y el inglés se pide en otro 2% con un nivel medio.
- Los conocimientos de ofimática, se requieren sólo en el 8% de las ofertas, fundamentalmente con el nivel de usuario (75%). Tampoco se requiere ningún otro tipo de conocimiento informático específico.
- Aunque en las ofertas hay un 7% que son accesibles sin experiencia, en el 29% se exige más de un año y el 24% más de dos años. En un 6% de las ofertas se pide una experiencia superior a los cuatro años.
- Hay algunas necesidades formativas que se expresan mediante la exigencia de carné oficial: carretillero y manipulador de alimentos, aunque este último ha sufrido cambios normativos en los últimos años.

**Acerca del candidato**

- El candidato no necesita estudios más allá del bachillerato, aunque se valora la formación profesional relacionada con el área del mantenimiento.
- Debe poder trabajar a turnos, siguiendo el ritmo de la cadena de producción y a veces en condiciones muy duras.
- Su edad no es un impedimento, siempre y cuando cumpla los requisitos de aguante físico y tenga la actitud adecuada en el trabajo.
- Si bien residir en la zona es deseable, también se debe tener carné de conducir y vehículo propio. Aunque la disponibilidad para viajar no resulta relevante.
- Es conveniente tener una experiencia superior a los dos años, y tener las siguientes características personales: ser flexible, capaz de trabajar en equipo, con gran incitativa y dinamismo.
- Es necesario poseer ciertas capacidades físicas, destreza manual y ser "un manitas". La dureza del trabajo requiere personas motivadas y que soporten los esfuerzos y trabajos de repetición.
- La posesión de ciertos conocimientos del área de almacén: carné de carretillero; transpaletas; formación de pale; y el carné de manipulador de alimentos es muy valorado.
- El candidato debe tener una disponibilidad horaria y motivación para el trabajo plena.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal la información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.  
 (1) Por problemas detectados en el registro de los contratos en la provincia de Gipuzkoa, en todo el apartado Principales Indicadores Laborales de este perfil, estos contratos no aparecen contabilizados en el total nacional. En el año 2015, para la ocupación de estudio, se estiman en Gipuzkoa 244 contratos.

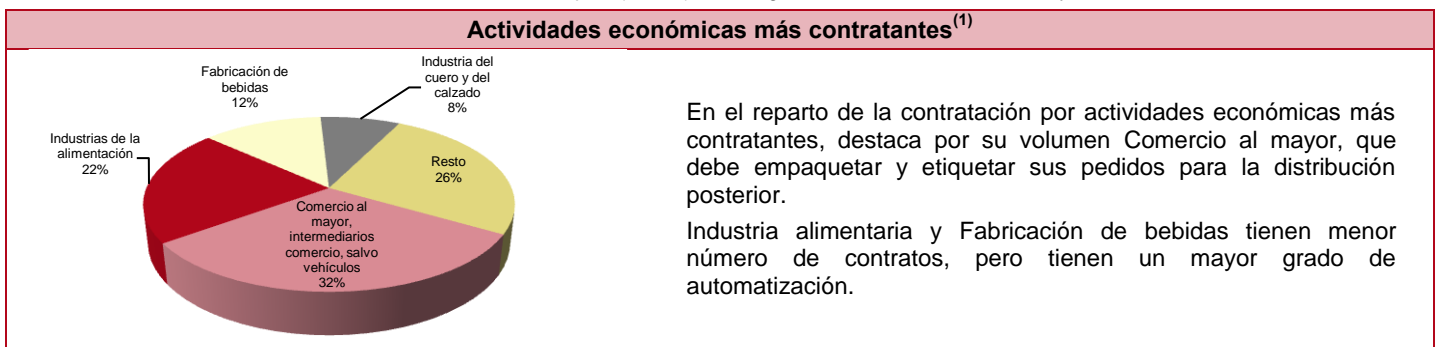
Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

Los solicitantes de empleo parados, desde 2006, han tenido un incremento del 7.732 parados, y la variación porcentual casi ha llegado al 92%. Mientras que en el último año ha tenido un descenso ligeramente superior al 7%. El número de contratos ha experimentado en el cuatrienio una bajada de 2.436 contratos (-16.09%). En el último año la variación interanual ha sido del 7,11%. Las personas contratadas han disminuido en 1.638 desde 2011 hasta 2015 (-13,52%). El porcentaje de variación interanual 2015/14 sin embargo ha subido más del 5%. La ratio de rotación, en 2015, se sitúa en 1,50 contratos por persona.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2015 había 16.157 personas inscritas, un 7,29% menos respecto al año anterior.	
Hombres:	24,07%
Mujeres:	75,93%
Menores de 30 años:	9,29%
Mayores de 45 años:	52,80%
Parados de larga duración:	51,62%
Personas con discapacidad:	3,30%
Extranjeros:	9,38%
Primer empleo:	3,89%
Beneficiarios prestación:	57,11%

Perfil de la persona contratada <sup>(1)</sup>	
A lo largo de 2015 se registraron 12.707 contratos, con un incremento del 7,11% respecto a 2014.	
Hombres:	40,07%
Mujeres:	59,93%
Menores de 30 años:	32,67%
Mayores de 45 años:	20,89%
Parados de larga duración:	3,31%
Personas con discapacidad:	1,53%
Extranjeros:	18,93%
Indefinidos	6,66%
Temporales	93,34%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, destaca por su volumen Comercio al mayor, que debe empaquetar y etiquetar sus pedidos para la distribución posterior.

Industria alimentaria y Fabricación de bebidas tienen menor número de contratos, pero tienen un mayor grado de automatización.

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

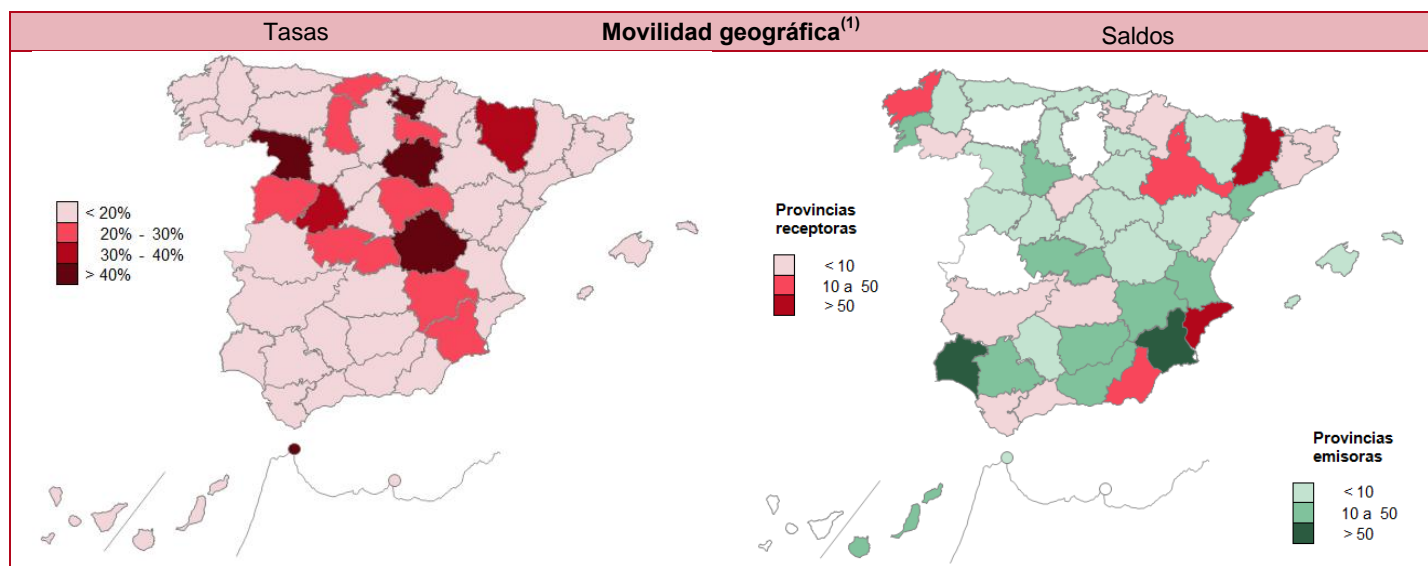
Distribución geográfica de la contratación <sup>(1)</sup> y del paro registrado									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>12.707</b>	<b>7,11</b>	<b>16.157</b>	<b>-7,29</b>	C. Valenciana	3.051	16,45	6.002	-7,25
Andalucía	3.783	16,80	3.662	-7,22	Extremadura	489	20,15	79	-24,76
Aragón	640	2,40	318	7,80	Galicia	247	18,18	1.099	-8,65
Asturias, P. de	106	32,50	220	-8,33	Madrid, C. de	365	-8,29	568	-17,80
Balears, Illes	44	-34,33	99	11,24	Murcia, R. de	243	-22,36	340	2,10
Canarias	220	64,18	269	0,37	Navarra, C.F.de	263	310,94	147	12,21
Cantabria	9	-35,71	64	16,36	País Vasco	88	3,53	233	0,00
Castilla y León	389	2,37	606	-5,61	Rioja, La	47	-9,62	17	-19,05
Castilla-La Mancha	261	17,57	600	0,84	Ceuta	0	--	6	20,00
Cataluña	2.462	-16,51	1.824	-13,14	Melilla	0	-100,00	4	33,33

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014.

La contratación aumenta cerca del 7,11% de forma global, pero hay comunidades autónomas con aumentos o descensos mayores al 30%.

El paro registrado baja un 7,29%, y en todas las comunidades autónomas, salvo Cantabria.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015.

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

La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que se mueve entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una tasa de movilidad moderada del 7,24%. Respecto a los saldos de la movilidad, Murcia y Huelva son las principales provincias emisoras; mientras que las principales receptoras son Lleida y Alicante/Alacant. Cuatro provincias: Burgos, Cáceres, Huelva y Tenerife tienen un saldo neutro.

### Otros datos de interés:

Los contratos registrados en 2015 se realizaron fundamentalmente a personas entre los 35 y 44 años (30,21%) y a personas entre los 25 y los 34 años (33,93%).

En 2015, la duración del contrato es inferior al año en el 38% de las ocasiones. En el resto, (62%), la duración es indeterminada. De los contratos en que consta la duración, el 59% es por un tiempo inferior al mes.

Los contratos indefinidos fueron en torno al 7%. De entre los temporales (93%), destacan los realizados por Eventuales circunstancias de la producción que rozan el 34%, los contratos por Obra o servicio determinado son el 61%. En este año, los contratos en Prácticas o de Formación considerados en conjunto suponen el 0,19%.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****8193 Operadores de máquinas de embalaje, embotellamiento y etiquetado:**

- 81931017 Envasadores completos de calzado.
- 81931028 Operadores de máquina de etiquetar.
- 81931039 Op. máq. embaladora de no perecederos.
- 81931040 Op. máq. embaladora de perecederos.
- 81931051 Op. máq. embotelladora de bebidas.
- 81931062 Op. máq. embotelladora de lácteos.
- 81931073 Op. máq. ensacadora de cereales.
- 81931084 Op. máq. embotelladora de zumos.
- 81931095 Op. máq. enlatadora de carne o pescado.
- 81931103 Op. máq. enlatadora de frutas y vegetales.
- 81931114 Op. máq. envasadora de aceites.
- 81931125 Op. máq. envasadora de azúcar.
- 81931136 Op. máq. envasadora de café y similares.
- 81931147 Op. máq. envasadora de miel.
- 81931158 Op. máq. envasadora de pastas alimenticias.
- 81931169 Op. máq. envasadora de congelados.

**Funciones que desempeñan**

Los operadores de máquinas de embalaje, embotellamiento y etiquetado accionan y vigilan máquinas que pesan, empaquetan y etiquetan varios productos o llenan diferentes recipientes con productos.

Entre sus tareas se incluyen: accionar y vigilar máquinas que pesan, retractilan (envuelven algo, protegiéndolo con una película plástica que se adapta a su forma), cierran y embalan varios productos; accionar y vigilar máquinas que llenan tubos, frascos, latas, cajas, bolsas y recipientes con productos como alimentos, bebidas, pinturas, aceites y lociones y los cierran; accionar y vigilar máquinas para rotular productos, paquetes y contenedores mediante encolado o por otros medios.

**Aspectos formativos**

Finalizaron estudios en Industrias Alimentarias, durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados.

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2011-12	2012-13	2013-14
Grado Medio FP Industrias Alimentarias	881	968	1.188
Grado Superior FP Industrias Alimentarias	421	412	514

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

La formación [Profesional Básica](#) en Industrias Alimentarias cubre bien el [perfil](#) de la ocupación. Parte de las necesidades formativas expresadas en las ofertas, se cubren con la formación complementaria, en los módulos de nivel 2: FCOM01 Manipulador de alimentos (10 H); FCOS01 Prevención de riesgos (10 H); y FCOS02 Básico de prevención de riesgos laborales (30 H). El carné de carterillero se puede obtener solo o bien realizando alguno de los certificados de profesionalidad citados a continuación.

Existen diversos cursos de certificado de profesionalidad, los tres citados son de nivel 1 y básicos. En la familia de la Industria Alimentaria, se pueden encontrar más de 30 de especialidades.

Certificado de profesionalidad	
COML0110	Actividades auxiliares de almacén
INAD0108	Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria
INAQ0108	Operaciones auxiliares de mantenimiento y transporte interno en la industria alimentaria

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](#)

## MARINEROS DE PUENTE, MARINEROS DE MÁQUINAS Y AFINES

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

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

De la muestra de 50 ofertas recogidas, el 72%, proceden de portales de empleo privados, un 26% de las webs de las propias empresas y el 2% restante estaba publicado en los servicios públicos de empleo. Como se puede observar la oferta laboral publicitada en internet de estos profesionales es reducida si la comparamos con otros perfiles estudiados, por ello se ha recurrido a expertos del sector para poder contrastar y complementar la información. También, se pone de manifiesto que en esta actividad se utilizan otros canales de búsqueda de empleo.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales con varios nombres, principalmente *marineros* o *contra maestres*.

A esta denominación principal se suelen añadir en los anuncios referencias al puesto o a las competencias concretas, como *marinero de puente*, *marinero de máquinas*, *marinero de cubierta* o *marinero cualificado*.

El perfil es diferente si hablamos de la marina mercante o de grandes cruceros.

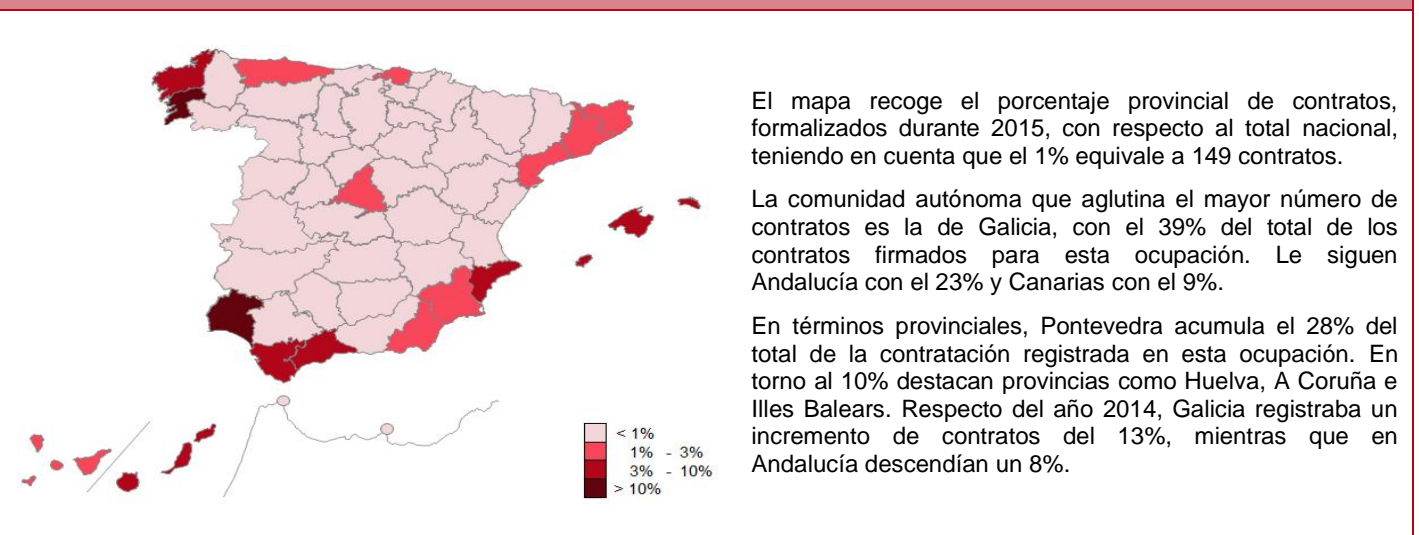
En los buques mercantes y en los cruceros, hay que tener en cuenta que las tripulaciones las integran trabajadores de varias nacionalidades y además el grado de automatización que estos buques han alcanzado es muy avanzado, lo que se traduce en una disminución de la tripulación.

### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 57%	El 42% de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen en los porcentajes señalados a la izquierda. Solo el 8% de las ofertas que proponen contratos temporales ofrecen la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 43%	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 90%	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en varias opciones, siendo la disponibilidad horaria la mayoritaria, seguida de la jornada nocturna y la jornada partida.
Tiempo parcial: 5%	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

### Localización



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015.

## Competencias específicas requeridas

- La relevancia de la actividad de estos profesionales se refleja en un sector del mar cada vez con mayor potencial en nuestro país, en transporte marítimo, actividad portuaria, costas, playas, turismo de cruceros, etc.
- En los buques mercantes(carga y pasaje) están los marineros de puente y máquinas. También se encuentra el personal de cubierta: contramaestre, marinero y mozo, que tienen funciones parecidas, pero con niveles diferentes.
- En el análisis de la muestra de ofertas a los marineros de puente se les solicita los siguientes requerimientos: mantenerse a las órdenes del mando, capacidad para manejar equipos de puente y cubierta, ejecutar órdenes de timón y mantenimiento de rumbo, izar, arriar y guardar marcas y señales del código, y ejecutar órdenes de fondeo, colocar la seguridad de guardacabos, guindolas y escalas, de confeccionar gazas, ajustes etc.. y de ejecutar trabajos y maniobras de guarnido y desguarnido de aparejos etc.
- Los marineros de máquinas realizan el control y el mantenimiento, asisten durante la navegación y también al maquinista en tareas de mantenimiento como, cambios de aceite y filtros, limpieza de intercambiadores de calor, engrase de cojinetes, toma de muestras de aceite para análisis. Además, pueden manejar maquinaria principal y maquinaria auxiliar de la embarcación, así como la realización de pequeñas reparaciones.
- Otras tareas que el sector requiere de estos profesionales del mar: trabajos de maniobra del buque, en las entradas y salidas de puerto, guardias en timón, vigía retén de puente, guardias de portalón, así como manejo de embarcaciones de pequeña eslora, rescate y remolque. Comprobación de profundidad de las aguas, utilización de aparejos del barco (material de carga y descarga, ganchos y cordaje, anclas bombas, mangueras,..), así como ayudar a las embarcaciones en operaciones de atraque en puerto y en varadero mediante grúa o travelift, además de asegurar el embarque y desembarque de pasajeros.

## Formación y experiencia

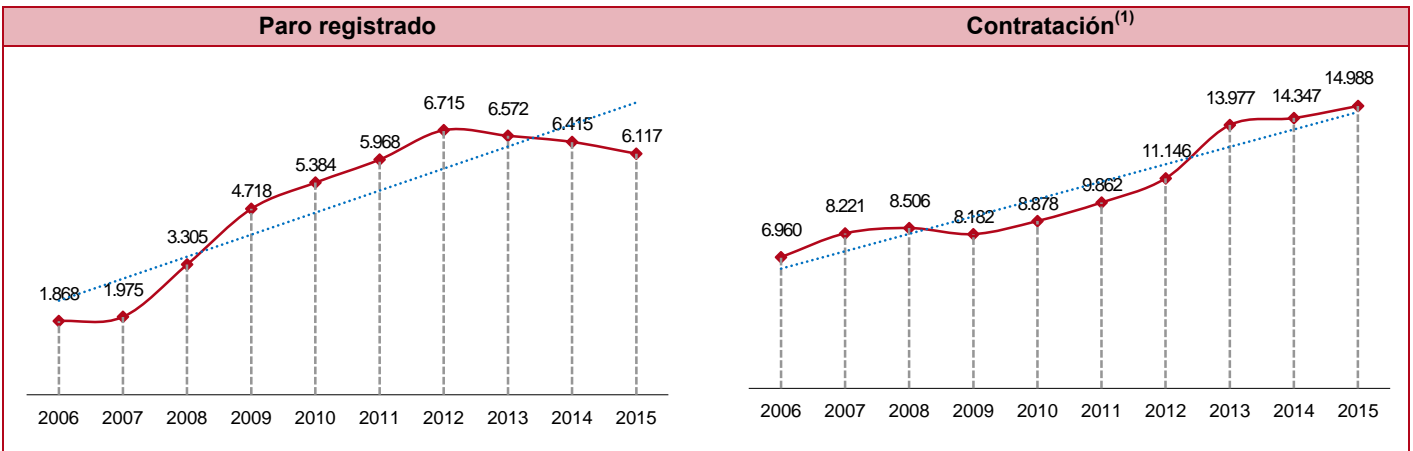
- En las ofertas analizadas en las que consta el nivel formativo exigido para esta ocupación, la **titulación** exigida es principalmente un Grado de Formación profesional.
- Se requiere de los candidatos, Tarjeta profesional de marinero, formación básica en seguridad y certificado médico en vigor. Si quiere embarcar como marinero a bordo de un buque de pasaje se le solicita que acredite formación relacionada con la asistencia a los pasajeros en una situación de emergencia.
- Tanto al marinero de puente como al marinero de máquinas se solicita certificado de suficiencia correspondiente. Sin embargo, al personal de cubierta (contramaestre, marinero y mozo) no se exige la titulación de marinero de puente, ni tampoco al personal de máquinas (caldereros y engrasadores)se exige la de marinero de máquinas.
- Como conocimientos específicos se requiere: normativa marítima, cooperación internacional, protección medioambiental, radiocomunicaciones, lenguaje normalizado marítimo, mantenimiento de máquinas, equipos e instalaciones de buques y titulaciones de recreo, navegación, estabilidad y conocimientos tecnológicos sobre los mecanismos que lleva el barco para garantizar su rumbo, la flotación, etc.
- Como necesidades formativas transversales, se exigen conocimientos avanzados de ofimática (procesadores de texto, hoja de cálculo y base de datos y escaneado de documentos) debido al manejo con ordenador de los sistemas de navegación. También se requieren conocimientos de idiomas en 4 de cada 10 ofertas, destacando el inglés, lengua más utilizada en las comunicaciones marítimas.
- La experiencia es un requisito que aparece en el 66% de las ofertas seleccionadas. Para demostrar cómo se desenvuelven en el trabajo y ante diferentes situaciones que pueden presentarse durante la navegación, se pide experiencia previa con simulador.

## Acerca del candidato

- Las ofertas analizadas, en su mayoría, no exigen la edad del candidato, o al menos no la manifiestan como uno de los requisitos.
- La disponibilidad para viajar, algo inherente a esta profesión, en actividades de cruceros o de marina mercante la prestación del servicio se puede hacer fuera del territorio español. El perfil requiere candidatos polivalentes para trabajar también en puertos y no solo a bordo de embarcaciones.
- Se buscan profesionales con capacidad de planificación y organización, responsabilidad, compromiso en el sentido de implicación con el puesto, así como disponibilidad para el aprendizaje continuo, iniciativa y dinamismo, orientación al cliente y trabajo en equipo.
- Otras competencias personales que se demandan son, disciplina, ser metódico, tolerancia al estrés, proactividad o adaptabilidad a los cambios.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar en la página web del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal la información mensual actualizada del mercado de trabajo por ocupación.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre y contratación del total del año.

(1) Por problemas detectados en el registro de los contratos en la provincia de Valencia, en todo el apartado Principales Indicadores Laborales de este perfil, estos contratos no aparecen contabilizados en el total nacional. En 2015, para la ocupación de estudio, se estiman en Valencia 127 contratos.

Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratación donde no se han podido enlazar los datos.

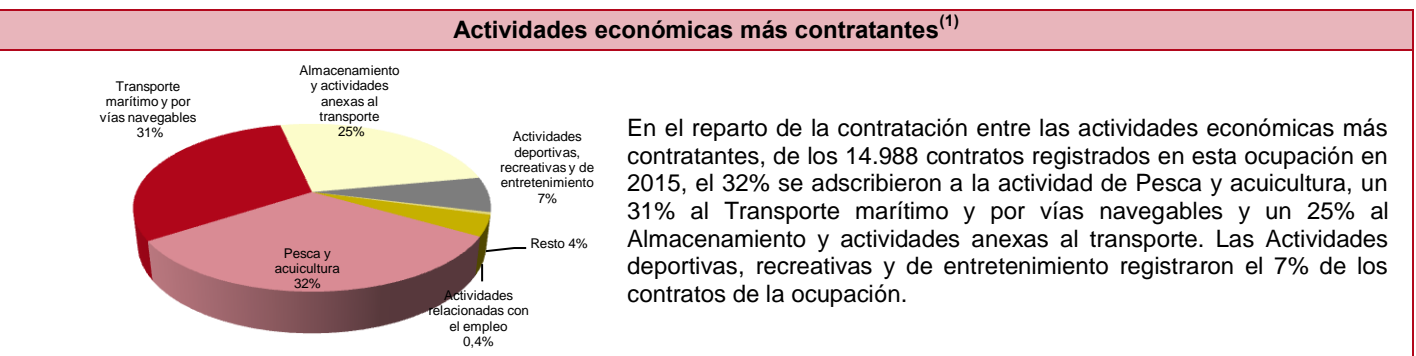
Se aprecia en el gráfico un incremento continuo del número solicitantes parados desde el año 2007 hasta 2012. Desde el año 2013 se invierte la tendencia y a partir de entonces viene descendiendo. Por lo que respecta a la contratación, los años 2009 y 2014 fueron los únicos de la serie contemplada en el gráfico que registraron descenso de contratos.

El índice de rotación, número de contratos por persona y año, para 2015 registraba en esta ocupación 1,96 inferior a la media del total de ocupaciones, 2,75.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de 2015 había 6.117 personas inscritas, lo que supone un descenso del 4,65% respecto de 2014.	
Hombres:	87,20%
Mujeres:	12,80%
Menores de 30 años:	16,23%
Mayores de 45 años:	44,30%
Parados de larga duración:	33,45%
Personas con discapacidad:	1,90%
Extranjeros:	10,20%
Primer empleo:	2,68%
Beneficiarios prestación:	62,17%

Perfil de la persona contratada <sup>(1)</sup>	
A lo largo de 2015 se registraron 14.988 contratos, lo que representa un incremento del 4,47% respecto de 2014.	
Hombres:	95,14%
Mujeres:	4,86%
Menores de 30 años:	24,25%
Mayores de 45 años:	31,11%
Parados de larga duración:	1,66%
Personas con discapacidad:	0,25%
Extranjeros:	8,20%
Indefinidos	10,87%
Temporales	89,13%

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Paro registrado a 31 de diciembre 2015 y contratación del total del año 2015.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2015

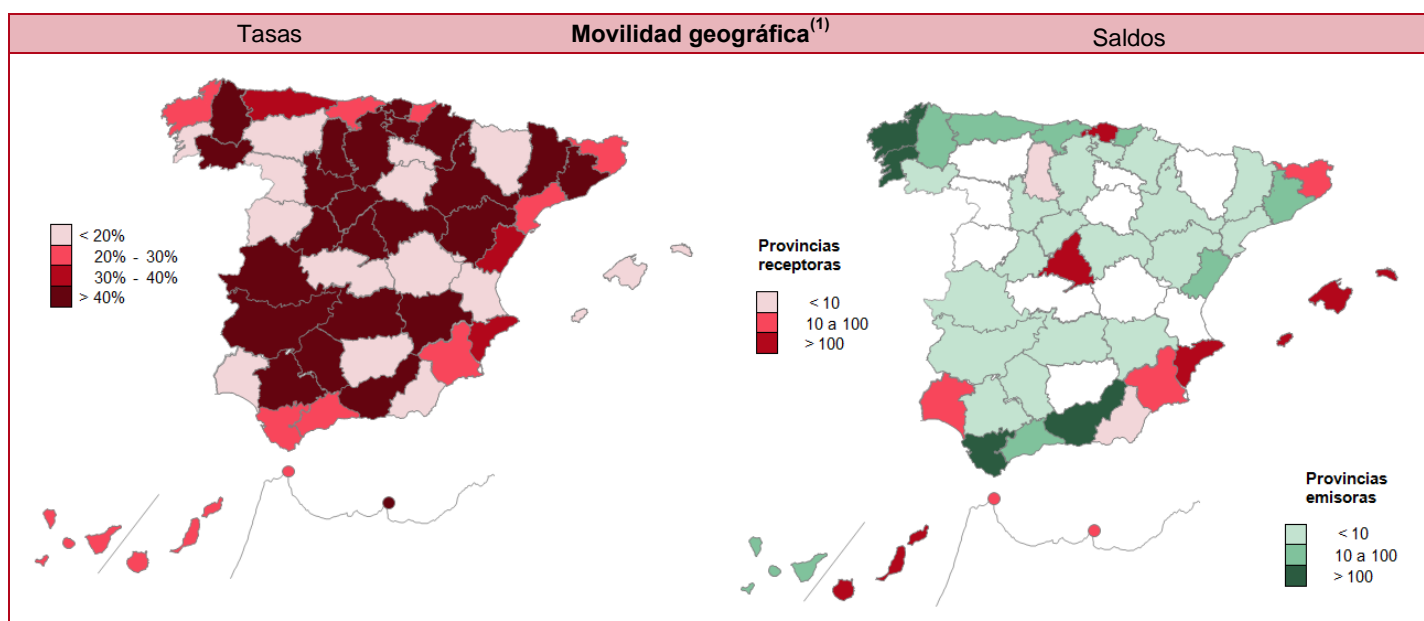
Distribución geográfica de la contratación <sup>(1)</sup> y del paro registrado									
Geografía	Contratación		Paro registrado		Geografía	Contratación		Paro registrado	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>14.988</b>	<b>4,47</b>	<b>6.117</b>	<b>-4,65</b>	C. Valenciana	631	-4,25	556	-6,40
Andalucía	3.403	-8,42	1.233	-5,66	Extremadura	---	---	5	0,00
Aragón	2	100,00	10	-37,50	Galicia	5.836	13,47	784	-8,62
Asturias, P. de	211	-4,09	110	11,11	Madrid, C. de	344	-11,57	137	-4,86
Balears, Illes	1.416	22,49	543	-0,55	Murcia, R. de	223	0,00	162	7,28
Canarias	1.311	0,46	1.625	-4,30	Navarra, C.F.de	---	---	4	-33,33
Cantabria	111	60,87	61	1,67	País Vasco	437	-15,47	136	-7,48
Castilla y León	11	175,00	22	-8,33	Rioja, La	1	---	2	-33,33
Castilla-La Mancha	1	-66,67	32	18,52	Ceuta	72	10,77	321	-5,31
Cataluña	914	8,29	338	-5,85	Melilla	37	19,35	36	12,50

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2015 y su variación es con respecto a 2014. El paro registrado se refiere a 31 de diciembre de 2015 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2014. En el total de contratos están incluidos veintisiete que figuran en zona extranjera.

Entre las comunidades autónomas con mayor contratación, destacan, Galicia, Andalucía, Illes Balears y Canarias. De ellas, solo Andalucía registró descenso de contratos en 2015.

Respecto del paro registrado, de las comunidades con más contratos, en términos porcentuales es Galicia la que registraba mayor descenso de parados, seguida de Andalucía y Canarias.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). 2015

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

La tasa de movilidad pone de manifiesto el porcentaje de contratación que implican desplazamiento entre provincias, bien sea de entrada o salida con respecto al conjunto de los contratos, mientras que los saldos, mapa de la derecha, nos presenta, en valores absolutos, las provincias emisoras o saldos negativos (personas de esa provincia que han realizado contratos en otras provincias) y receptoras o saldos positivos (provincias en las que se realizan contratos a trabajadores de fuera de su provincia). Se trata de un perfil ocupacional con una alta tasa de movilidad, el 19% de los contratos supusieron un desplazamiento del trabajador.

### Otros datos de interés:

El 83% de los contratos realizados a los profesionales de esta ocupación son de Obra o servicio, el 9% Eventual por circunstancias de la producción, un 4% son contratos Indefinidos ordinario y el 3% de Interinidad.

**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

En este apartado se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). La ocupación más solicitada es la de *Marineros de cubierta (excepto pesca)* con un 96%

mientras que los *Contra maestres de cubierta (excepto pesca)* tan solo alcanzan un 4%.

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

**Grupos y ocupaciones que comprende****8340 Marineros de puente, marineros de máquinas y afines:**

- 83401015 Bomberos de buques especializados.
- 83401026 Contra maestres de cubierta (excepto pesca).
- 83401037 Marineros de cubierta (excepto pesca).
- 83401048 Mozos de cubierta.

**Funciones que desempeñan**

Los marineros de puente, marineros de máquinas y afines realizan maniobras y operaciones en cubierta a bordo de buques y otras embarcaciones.

Entre sus tareas se incluyen: hacer guardia durante la navegación y al entrar o salir de puerto o en otras aguas poco profundas; timonear el barco de acuerdo con las instrucciones recibidas; manejar cuerdas y cables y accionar los sistemas de amarre; mantener en buen estado y, en algunos casos, accionar equipos disponibles a bordo, aparejos de carga, cables, equipos salvavidas y extintores de incendios; limpiar la cubierta y el casco, raspar, pintar y realizar otros trabajos de mantenimiento; preparar, manejar y recoger aparejos de manipulación de carga, aparejos fijos y aparejos de rodadura.

**Aspectos formativos**

En las ofertas de empleo donde se menciona la titulación exigida o valorada, se hace referencia principalmente a ciclos formativos de Formación profesional de la familia profesional Marítimo-Pesquera, en su caso, tanto básica, como de grado medio y de grado superior. A título informativo se relaciona el número de personas que finalizaron de Formación Profesional durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados.

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2011-12	2012-13	2013-14
FP Grado Medio Actividades Marítimo-Pesqueras	505	511	564
FP Grado Superior Actividades Marítimo-Pesqueras	545	540	666

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además existen diversos Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil, principalmente en las familias profesionales de Marítimo pesquera y Transporte y mantenimiento de vehículos.

Para consultar y ampliar contenidos sobre Formación profesional y Certificación de la profesionalidad se puede consultar los siguientes enlaces: [todofp.es](http://todofp.es) y [certificados de profesionalidad](http://certificados.de.profesionalidad).

Para interesados en ofertas en el ámbito europeo es de interés la [Red Eures](http://RedEures)

## CONCLUSIONES

Los principales objetivos perseguidos en este estudio son incrementar las posibilidades de acceso al mercado laboral y mejorar la empleabilidad de los desempleados. Los perfiles de las ofertas de empleo definen los grandes rasgos que conforman el desempeño de las profesiones, caracterizan los puestos de trabajo y sus condiciones laborales y dan a conocer las nuevas competencias laborales y contenidos formativos requeridos para acceder o mantenerse en el siempre cambiante mercado de trabajo.

A continuación se señalan los aspectos más significativos del estudio de los “[Perfiles de la Oferta de Empleo](#)” 2016, haciendo especial hincapié en que cada perfil recoge las necesidades que las empresas difunden a la hora de buscar candidatos para cubrir sus puestos de trabajo. Al ser un estudio que abarca distintos niveles de cualificación y de sectores productivos, las diferencias son considerables, recogiendo aspectos de lo más diverso por ser propios de cada profesión estudiada. Es por ello que difícilmente podemos considerar el estudio como un todo, sino que cada perfil presenta características determinadas, lo que no quita que se observen aspectos y tendencias transversales y comunes reflejo de tendencias generales del mercado laboral que pueden resultar de utilidad tanto para los demandantes de empleo como para determinar la programación de la oferta formativa dirigida a trabajadores ocupados y desempleados.

- Los requisitos reclamados en las ofertas no aportan variaciones significativas a los perfiles por razón de ubicación del puesto de trabajo, salvo cuando se requiere el idioma propio en aquellas comunidades autónomas que lo tienen. Por tanto, los perfiles serían válidos y aplicables perfectamente para cualquier ámbito geográfico y las diferencias se concretan en algunos matices locales.
- Se valora especialmente la capacidad de **polivalencia** que en muchos casos se ha de compatibilizar con un alto grado de **especialización**, así como del conocimiento del propio sector/rama económico y de sus interrelaciones, que están en constante cambio y transformación, a las que los profesionales se han de adaptar.
- El cambio y **evolución de las competencias** se manifiesta en la propia denominación de las ocupaciones ofertadas, si bien existe una gran diversidad. Las hay que se pronuncian sobre la particularidad profesional requerida, las que buscan pericia en herramientas muy concretas, que especifican el contexto profesional sobre el que se va a ejercer o se acompañan de la categoría laboral del puesto, con la responsabilidad que esto pueda conllevar.
- Por otro lado, las competencias relacionadas con la tecnología y el ámbito digital van adquiriendo mayor presencia.

Las habilidades relacionadas con las **tecnologías de información y la comunicación**, las denominadas habilidades TIC, son otro de esos requisitos que con carácter general más se demandan, hasta el extremo de que a nivel de usuario y para muchas ocupaciones se obvian por haber pasado a formar parte, ya no solamente del trabajo, sino de la vida cotidiana en general. Se solicita y valora el candidato “nativo digital”. En el ámbito de las carencias formativas, se suele hacer referencia al “déficit informático” en las micro y pequeñas empresas. No obstante, en las ocupaciones correspondientes a oficios, analizadas este año, las exigencias de idiomas e informática son escasas, sin embargo es frecuente valorar los conocimientos en prevención y riesgos laborales.

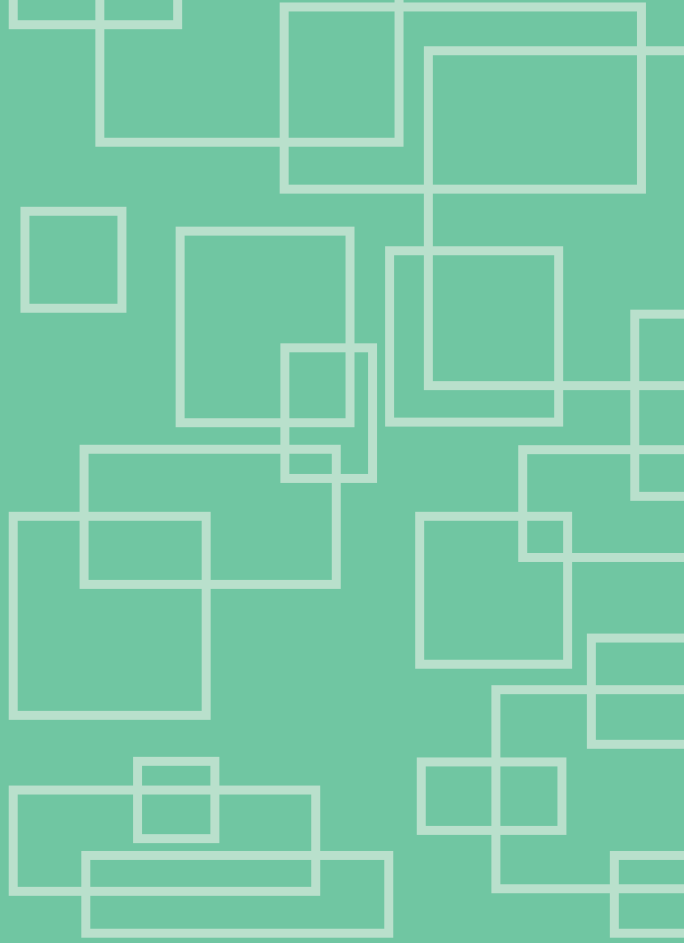
- En las ofertas, la **aptitud** -en sentido estrictamente laboral-, se entiende como el conjunto de condiciones que hacen a un profesional idóneo para desempeñar una función determinada. Pero, además de “conocer la profesión”, se requiere un plus que aporte algo más al desempeño de un determinado puesto de trabajo. Las ofertas detallan las competencias técnicas requeridas, pero cada vez más los empleadores dan mayor importancia a la **actitud** de los candidatos ante el trabajo, por lo que están muy presentes en los anuncios las habilidades personales y sociales. Estas actitudes ejercidas en el desempeño del trabajo, sea con compañeros, clientes, proveedores, etc., son determinantes en las relaciones laborales actuales, tanto para acceder al empleo como para mantenerlo y se han convertido en un requisito transversal en la mayoría de las ocupaciones. La “autocandidatura” está cada vez más presente y más valorada.
- Por su presencia constante en las ofertas, las siguientes actitudes son fundamentales a la hora de buscar, encontrar y mantener el trabajo, o directamente crearlo:
  - Responsabilidad y compromiso con los objetivos de la empresa.
  - Iniciativa y dinamismo. Proactividad.
  - Trabajo en equipo.
  - Buen comunicador, ánimo comercial.
  - Actitud creativa y negociadora.
  - Disposición al aprendizaje continuo.
  - Inclinación a la innovación y a nuevos métodos de trabajo.

- Calidad y excelencia en el trabajo.
  - Orientación al cliente y a objetivos.
  - Esfuerzo, flexibilidad, organización, perseverancia, etc.
- Si alguna competencia destaca sobremanera, esa es la función **comercial** y la orientación al **cliente**. Son aspectos fundamentales y muy valorados en un mercado de trabajo que se desenvuelve en una economía con un exceso de capacidad productiva y coyunturalmente con el consumo interno retraído. La progresiva e irreversible terciarización de la economía corrobora la demanda de estas habilidades personales y sociales.
  - Se especifica expresamente la necesidad de poseer **experiencia** previa, bien genérica o específica, en función de la orientación concreta que tenga el puesto ofertado. Al tratarse de un requisito clave a la hora de entrar en el mercado de trabajo, y teniendo en cuenta que muchos desempleados no la pueden acreditar, se hace necesario buscar alternativas y establecer puentes en el recorrido: **formación-prácticas-trabajo**.
  - El conocimiento de **idiomas** es otro requerimiento primordial en el ejercicio de muchas profesiones, está cada vez más presente en las ofertas, e incluso para ocupaciones no necesariamente cualificadas o técnicas. El inglés, con un nivel elevado, sigue siendo el idioma por excelencia del mundo laboral, permitiendo el acceso a oportunidades de empleo dentro y fuera de nuestras fronteras.
  - Algunos de los perfiles analizados en este informe corresponden a profesiones consideradas tradicionalmente como generadoras de **autoempleo y emprendimiento**: Abogados; Fontaneros; Pintores empapeladores; Profesionales de ventas técnicas y médicas y Diseñadores y decoradores de interior. Sin embargo, en la información recogida sobre las condiciones laborales ofertadas, la relación mercantil es poco relevante, si exceptuamos la correspondiente a los Fontaneros y en menor medida los Profesionales de ventas técnicas y médicas.
  - La **movilidad**, tanto geográfica como funcional e incluso ocupacional, se ha incorporado al mercado de trabajo definitivamente, como un aspecto fundamental de unas relaciones laborales a quienes las leyes del mercado piden adaptabilidad, flexibilidad y disponibilidad. Condicionadas por una oferta de empleo influida por factores de muy diversa índole, entre ellos la coyuntura nacional e internacional, actividad bajo pedido o encargo, oportunidad, temporalidad, etc.

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

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

Los indicadores laborales que acompañan a estos perfiles profesionales se refieren al año 2015, salvo cuando se trata la evolución. Por lo general, son mucho mejores que en las anteriores entregas, se dispara la contratación y disminuye el paro registrado. Por comunidades autónomas, tanto el comportamiento de la contratación como del desempleo tiene variaciones diferenciadas e irregulares, aunque positivos en general.



Para más información:  
Servicio Público de Empleo Estatal

[www.sepe.es](http://www.sepe.es)

901 11 99 99



[www.sepe.es](http://www.sepe.es)

*Trabajamos para ti*