

Observatorio de
las Ocupaciones

Los perfiles de la oferta de empleo 2017



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 2017



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

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

NIPO PDF: 274-17-083-9

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 sexta entrega y que se incorpora al acumulado de perfiles en la web institucional (sepe.es), se han rastreado la práctica totalidad de sitios webs que se dedican a ofrecer empleo y se ha recabado información detallada de 2.111 ofertas, a partir de las cuales se han elaborado 17 perfiles profesionales (correspondientes a 17 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.

Junio 2017
Julio Ángel Martínez Meroño
Director General del SEPE

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
ÍNDICE	4
OBJETIVO, METODOLOGÍA Y CONTENIDO DEL INFORME	5
LOGOPEDAS	8
TERAPEUTAS OCUPACIONALES	13
PROFESORES DE UNIVERSIDADES Y OTRA ENSEÑANZA SUPERIOR (EXCEPTO FORMACIÓN PROFESIONAL)	18
ESPECIALISTAS EN POLÍTICAS Y SERVICIOS DE PERSONAL Y AFINES	23
PROFESIONALES DEL TRABAJO Y DE LA EDUCACIÓN SOCIAL	28
TÉCNICOS EN MECÁNICA	33
TÉCNICOS EN PRÓTESIS DENTALES	38
TÉCNICOS SUPERIORES EN HIGIENE BUCODENTAL	43
PROFESIONALES DE APOYO DE SERVICIOS JURIDICOS Y SERVICIOS SIMILARES	48
TÉCNICOS EN REDES	53
TÉCNICOS AUXILIARES DE FARMACIA	58
MONTADORES DE CUBIERTAS	63
CRISTALEROS	68
CHAPISTAS Y CALDEREROS	73
MECÁNICOS Y REPARADORES DE EQUIPOS ELÉCTRICOS	78
TAPICEROS, COLCHONEROS Y AFINES	83
OPERADORES DE MÁQUINAS DE LAVANDERÍA Y TINTORERÍA	88
CONCLUSIONES	93

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 17 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 conocimiento de las nuevas exigencias y requerimientos en competencias profesionales de las empresas nos permite:

- 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 centra 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 de empleo.
- Actualización y mejora de las Instrucciones que definen y unifican los criterios de trabajo para 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.

Los perfiles profesionales estudiados parten de una selección de ocupaciones (Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO 2011) cuya contratación es al menos el 0,01% de la contratación semestral y tienen una evolución positiva en la contratación en los últimos dieciocho meses (desde 1 de enero de 2015 a 30 de junio de 2016), para lo cual se tiene en cuenta las variaciones semestrales de la misma.

Otros criterios que se tuvieron en cuenta:

- ✓ Que estas ocupaciones 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 teniendo perspectivas menos favorables con respecto al empleo, puedan mejorarlas adaptando su perfil a las nuevas necesidades del mercado laboral.
- ✓ Ocupaciones que representen distintos niveles de cualificación.
- ✓ Que tuvieran una elevada presencia en los portales de empleo.
- ✓ Presentes en el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2016.

- ✓ 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 17 *grupos profesionales*, correspondientes a 17 grupos ocupacionales a cuatro dígitos y 65 ocupaciones a ocho dígitos, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). Son los siguientes:

1. Logopedas
2. Terapeutas ocupacionales
3. Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)
4. Especialistas en políticas y servicios de personal y afines
5. Profesionales del trabajo y la educación social
6. Técnicos en mecánica
7. Técnicos en prótesis dentales
8. Técnicos superiores en higiene bucodental
9. Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y servicios similares
10. Técnicos en redes
11. Técnicos auxiliares de farmacia
12. Montadores de cubiertas
13. Cristaleros
14. Chapistas y caldereros
15. Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos
16. Tapiceros, colchoneros y afines
17. Operadores de máquinas de lavandería y tintorería

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 2.111 ofertas de empleo, de las cuales se extrajo la información incluida en este monográfico, que es el sexto de la serie.

El resultado obtenido se ha plasmado en un documento que presenta una ficha para cada uno de los 17 grupos profesionales analizados. Cada ficha se ha estructurado en tres apartados bien diferenciados:

1. En el primero, se hace una caracterización de la oferta de empleo, se recoge y analiza toda aquella información que nos proporciona la muestra de ofertas analizadas, desde las condiciones laborales propuestas por el ofertante, pasando por el perfil personal del candidato, las competencias y habilidades que ha de poseer, hasta aspectos relacionados con las empresas que realizan la oferta. Todo ello configura un minucioso retrato del perfil 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, bien 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. También se muestran las necesidades formativas en competencias profesionales (específicas/transversales) que los expertos consultados en la materia manifiestan y que han sido extractadas del Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2016, informe también elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de empleo Estatal.

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. Aun 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.

LOGOPEDAS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Logopedas**. 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 128 ofertas recogidas, el 83 %, proceden de portales de empleo privados y el 17 % de los servicios públicos de empleo. No se ha recogido ninguna de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

El mercado de trabajo menciona a estos profesionales principalmente bajo la denominación de Logopedas, aunque en la mayoría de las ofertas de empleo viene acompañada de algún indicativo del lugar donde se prestarán los servicios: localidad, centro de trabajo, etc.

Tampoco es inusual que se indique la especialidad deseada o las tareas más importantes a desarrollar, destacando principalmente las de: fonoaudiólogo, psicopedagogo, foniatría, mejora de la dicción, neurología aplicada, Parkinson, tratamiento de problemas de voz, etc.

En la Orden CIN/726/2009, de 18 de marzo, es donde se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habilitan para el ejercicio de la profesión de Logopeda.

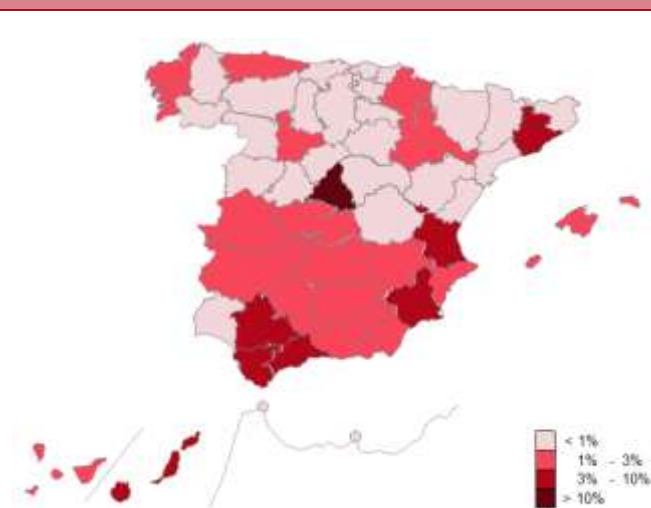
En la mayor parte de los puestos ofertados en los que se hace constar la categoría profesional, lo hace como Técnicos y sin categoría laboral determinada (92 %); el resto se reparte entre Directores y gerentes, Mandos intermedios, Encargados de instalaciones y Ayudantes, auxiliares y especialistas.

Condiciones laborales

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 48 %	El 83 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda, considerando además el requerimiento del 16 % de carácter mercantil. El 5 % de las ofertas con contratos temporales ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, entendiéndose que con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 19 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 26 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo parcial; predominan por este orden: tarde, partida, disponibilidad horaria, mañana y raramente noche.
Tiempo parcial: 74 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 30 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Andalucía, con el 21 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue Madrid, con el 17 % y Cataluña con el 12 %.

En términos provinciales, Madrid, Barcelona y Málaga suman el 32 % del total de la contratación registrada. También destacan, por este orden: Sevilla y Las Palmas.

De las provincias con mayor contratación, detalladas anteriormente, todas experimentaron un incremento interanual positivo en la contratación.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- De acuerdo con el análisis de la muestra de ofertas estudiada, el ejercicio de los profesionales de la logopedia es **multidisciplinar**, es decir puede desempeñar sus funciones en diferentes entornos. Las competencias requeridas abarcan desde la evaluación y el diagnóstico de diversas patologías relacionadas con la comunicación, además de la elaboración y redacción de distintos informes, hasta la aplicación del tratamiento, atención terapéutica y su posterior seguimiento.
- Existen diversos **ámbitos de actuación** donde pueden ejercer su labor, tales como: sanitario, educativo, social y asistencial. Entre sus múltiples tareas destaca la evaluación e intervención logopédica, prevención y orientación de niños, adolescentes, adultos y familias de todo tipo.
- La **coordinación** juega un papel fundamental para llevar a cabo su actividad. Es posible que tenga que coordinarse con diferentes servicios y/o dispositivos (EAP –equipos de atención primaria-, guarderías, escuelas, ABS –área básica de salud-, servicios sociales y otros) e incluso realizar talleres.
- Desempeñan funciones y tareas relacionadas con valoración, diagnóstico y tratamiento de problemas del **lenguaje, habla, voz, y deglución** que puedan derivarse de una lesión cerebral. Asimismo, se solicita que estos profesionales contribuyan al desarrollo de la capacidad respiratoria de los usuarios y también al mantenimiento o mejora de la voz: intensidad, tono, timbre, adaptación del tono facial.
- Otras tareas se centran en el mantenimiento y/o mejora de la capacidad e interacción comunicativa. Atención a personas con trastornos del desarrollo, lectoescritura y/o habla y fluidez.
- Igualmente, se requiere que lleve a cabo funciones de prevención, evaluación y recuperación para problemas de anomia y disartria, patologías neurodegenerativas, de disfagia en distintos grados, deglución atípica, dislalias, retrasos del lenguaje, trastorno específico del lenguaje (TEL), dificultades del aprendizaje, trastornos del espectro autista (TEA), etc.
- También, pueden realizar sesiones de terapia individuales o de grupo, relacionadas con la logopedia, como por ejemplo desarrollar talleres grupales extras tanto con pacientes como con familiares.

Formación y experiencia

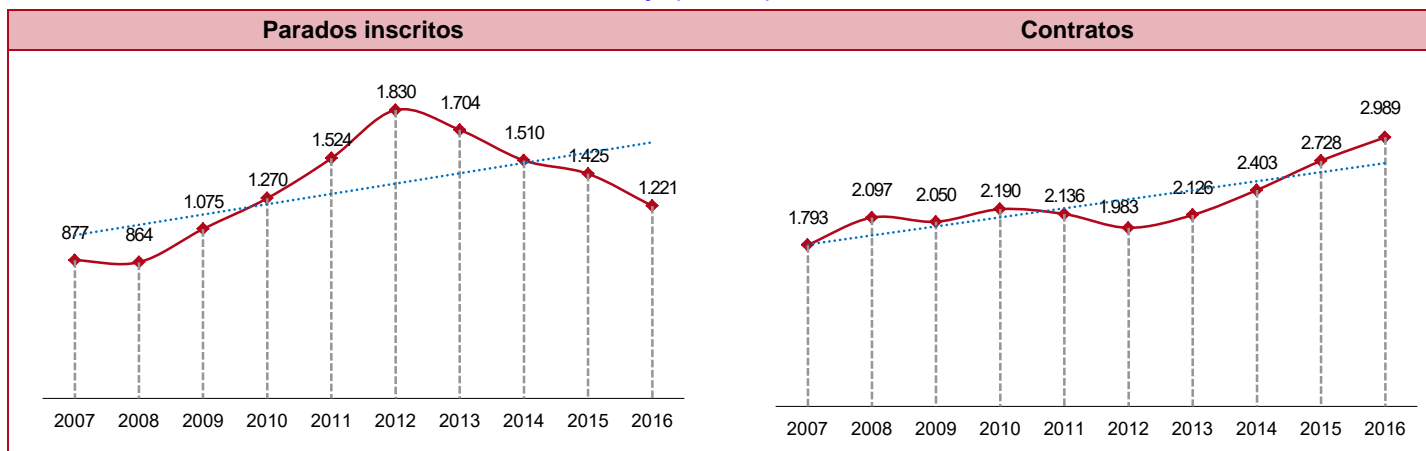
- El nivel formativo exigido para desarrollar la ocupación de Logopeda es principalmente la de universitarios primer ciclo, con el 85 % de las ofertas que hacen constar este requisito. Le sigue el de universitarios de segundo ciclo. La titulación exigida para estos profesionales es la de Graduado universitario o diplomatura en Logopedia.
- Otros conocimientos exigidos son los relacionados con el trastorno del lenguaje y el habla, TEL (Trastorno específico del lenguaje), foniatría y terapia miofuncional. También en relación al método Padovan y en reflejos primitivos.
- Asimismo, se demandan conocimientos específicos en daño cerebral y disfagia en población adulta; en trastornos del espectro autista; formación en Sistemas Aumentativos y Alternativos de Comunicación (SAAC). Destaca la importancia de la formación en atención temprana, porque es requerida en un alto porcentaje.
- El idioma no suele constar en las ofertas de empleo analizadas y en las que lo hacen reclaman el castellano, euskera, catalán o inglés, en un porcentaje similar. El nivel exigido es alto.
- Los conocimientos ofimáticos aparecen en un porcentaje bajo y suelen referirse al paquete Office a nivel de usuario y en muy pocos casos, a nivel de avanzado.
- Se solicita experiencia como mínimo de un año y en distintas funciones: Sistemas alternativos de comunicación; desarrollo de metodologías inclusivas; trastornos del espectro autista (TEA); en planificación centrada en la persona; diagnóstico con ITPA/ TRALE/ PEABODY/ BOSTON/RIFI/PROLEC y evaluación e intervención logopédica. Se valora especialmente la experiencia en el trato con niños.
- Otro requisito que puede ser requerido a estos profesionales es: estar colegiado.

Acerca del candidato

- En general, las ofertas analizadas no manifiestan preferencia por la edad del candidato. En el 20 % de las ofertas se requiere que el aspirante al puesto de trabajo resida en la zona. En el 14 % de las mismas exigen disponibilidad para viajar y en el 12% que se esté en posesión de carnet de conducir del tipo B (automóvil). En cuanto a disponer de vehículo, en el 9 % de las ofertas recogidas lo demandan.
- En síntesis y de manera genérica, en este perfil se busca una persona con capacidad para trabajar en equipo, responsable, proactiva y buenas dotes de comunicación. Se requiere que tenga iniciativa, fiabilidad técnica y personal, capacidad de liderazgo y de anticiparse a cambios. En las ofertas también se valora el interés por el aprendizaje continuo, el trato con niños y las familias, su empatía y el compromiso con su trabajo.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

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



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos 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 contratos donde no se han podido enlazar los datos.

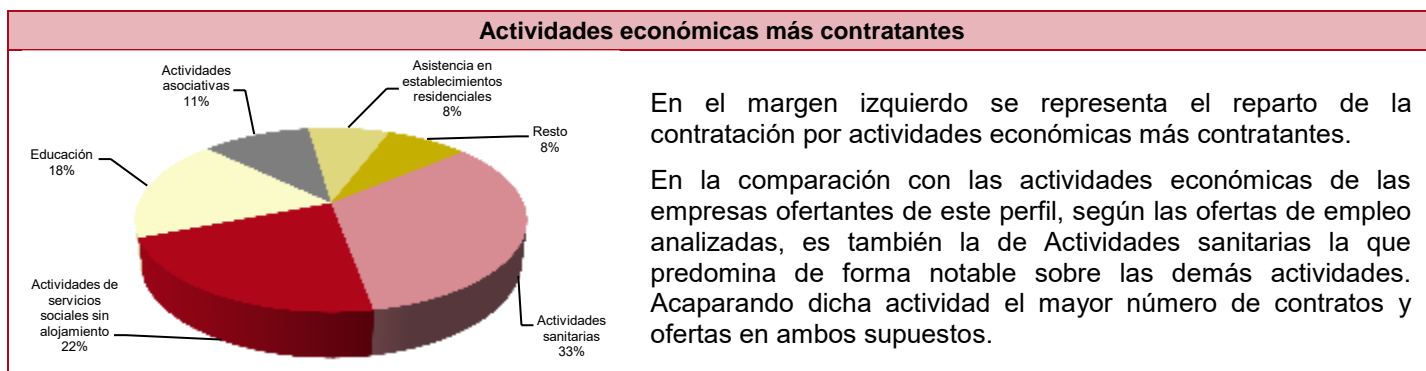
A partir de 2012 se reduce las cifras de parados inscritos e incrementa la contratación de estos profesionales.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,52, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 1.221 personas inscritas, lo que supone un descenso del 14,32 % respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	5,81 %
Mujeres:	94,19 %
Menores de 30 años:	24,73 %
Mayores de 45 años:	26,13 %
Parados de larga duración:	36,77 %
Personas con discapacidad:	2,46 %
Extranjeros:	2,13 %
Primer empleo:	7,53 %
Beneficiarios prestación:	41,98 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 2.989 contratos, lo que representa un crecimiento del 9,57 % si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	5,85 %
Mujeres:	94,15 %
Menores de 30 años:	63,73 %
Mayores de 45 años:	3,61 %
Parados de larga duración:	2,51 %
Personas con discapacidad:	0,30 %
Extranjeros:	0,50 %
Indefinidos	13,18 %
Temporales	86,82 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre 2016 y contratos del total del año 2016.



En el margen izquierdo se representa el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes.

En la comparación con las actividades económicas de las empresas ofertantes de este perfil, según las ofertas de empleo analizadas, es también la de Actividades sanitarias la que predomina de forma notable sobre las demás actividades. Acaparando dicha actividad el mayor número de contratos y ofertas en ambos supuestos.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

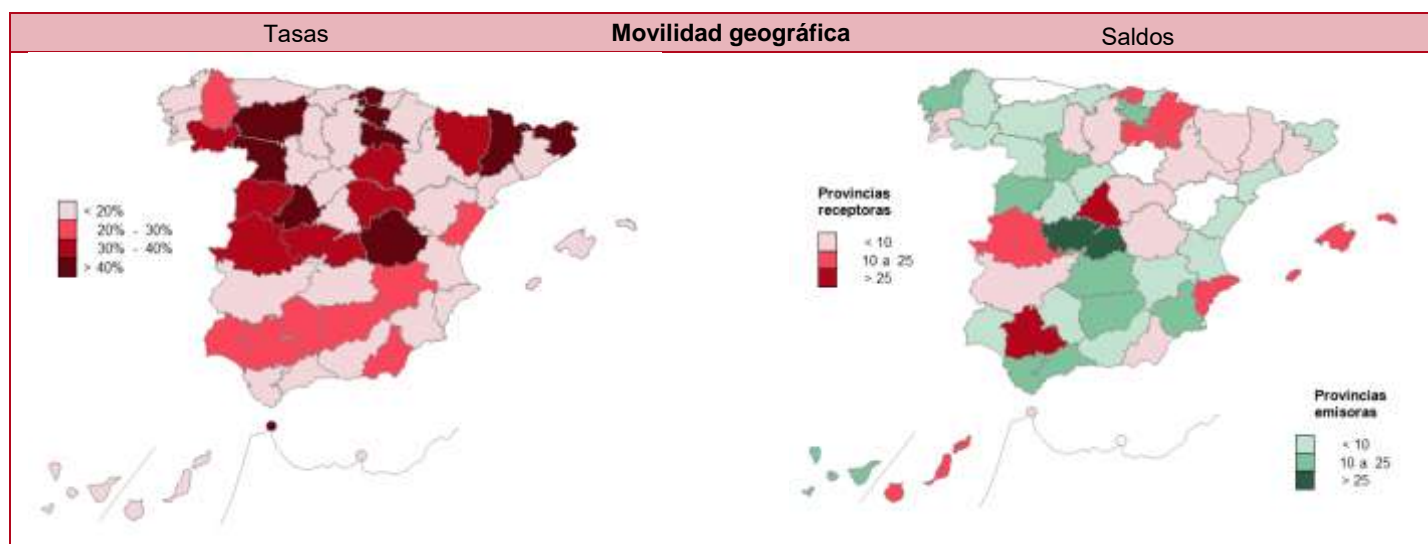
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	2.989	9,57	1.221	-14,32	C. Valenciana	200	-0,99	121	-0,82
Andalucía	634	11,03	326	-20,87	Extremadura	114	14,00	30	-16,67
Aragón	68	-5,56	10	42,86	Galicia	179	-2,19	59	-23,38
Asturias, P. de	67	6,35	35	-7,89	Madrid, C. de	518	13,10	173	-18,78
Baleares, Illes	66	-14,29	13	0,00	Murcia, R. de	107	-4,46	64	23,08
Canarias	185	17,83	109	-16,15	Navarra, C. F. de	68	38,78	4	-42,86
Cantabria	14	7,69	11	-15,38	País Vasco	51	8,51	51	-5,56
Castilla y León	136	13,33	58	0,00	Rioja, La	18	20,00	1	-50,00
Castilla-La Mancha	199	17,06	82	-16,33	Ceuta	4	300,00	0	-100,00
Cataluña	357	13,69	74	-18,68	Melilla	3	-25,00	0	-100,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE.2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015. En el total de contratos está incluido 1 que figura en zona extranjera.

El incremento de la contratación se refleja en la mayoría de las comunidades autónomas. El paro registrado también disminuye de manera generalizada,

aunque con un comportamiento más irregular y dispar, como puede comprobarse en la tabla anterior.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE.2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa de movilidad en las provincias de León, Zamora, Ávila, Bizkaia, Álava, Cuenca, Lleida y Girona.

Otros datos de interés:

El 87 % de los contratos formalizados con estos profesionales son temporales y suelen firmarse bajo la modalidad de Obra o servicio (33 %) seguidos de los Eventuales por circunstancias de la producción (28 %). Ambos han incrementado respecto al año anterior en la proporción del 14 % y el 15 %, respectivamente.

Ésta es una ocupación fundamentalmente femenina (94 %). El colectivo especial de Menores de 30 años tiene una tasa de contratación del 64 % mientras que el de Mayores de 45 años es del 4 %.

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 detallan 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**2154 Logopedas:**

- 21541016 Logopedas
- 21541025 Técnicos en ortofonía

Funciones que desempeñan

Los logopedas diagnostican, evalúan, corrigen y tratan desordenes físicos que afectan al oído, el habla, la comunicación y la deglución. Prescriben dispositivos correctores y terapias rehabilitadoras para la pérdida de audición, alteraciones del habla y otros problemas sensoriales o neuronales similares. Asesoran en temas de seguridad en la audición y la comunicación.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

Finalizaron estudios relacionados con Logopedia durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los detallados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
Egresados estudios de grado 1º y 2º ciclo	5.237	6.067	6.407
Estudios máster	887	963	1.274

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

No existen Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil.

TERAPEUTAS OCUPACIONALES

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Terapeutas ocupacionales**. 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 133 ofertas recogidas, el 74 %, proceden de portales de empleo privados, el 26 % de los servicios públicos de empleo. No se han localizado ofertas en webs de las propias empresas que directamente publiciten sus necesidades de empleo.

El mercado de trabajo demanda mayoritariamente a estos profesionales con la denominación propia de

Terapeuta ocupacional. No obstante, también son frecuentes acepciones como monitor, educador, docente o técnicos en desarrollo.

La *Orden CIN/729/2009, de 18 de marzo* establece los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habilitan para el ejercicio de la profesión de Terapeuta Ocupacional.

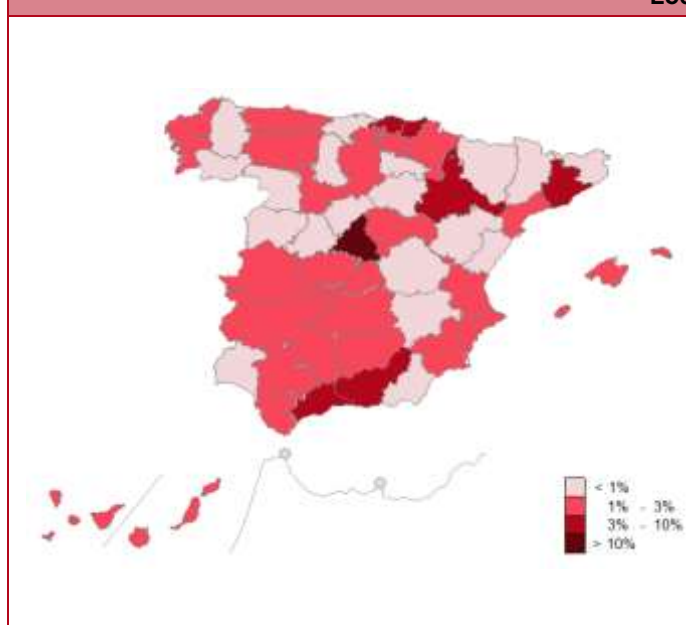
En la mayor parte de los puestos ofertados no consta la categoría profesional (75 %) y en los que aparece, se requieren Técnicos y sin categoría laboral determinada, mandos intermedios e incluso ayudantes, auxiliares y especialistas.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 57 %	En el 70 % de las ofertas analizadas se manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda. Hay un 2 % que propone un contrato mercantil. El 12 % de las ofertas con contratos temporales ofrecen la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, se entiende que con la conversión del contrato en indefinido.
Indefinido: 11 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 25 %	Respecto de la jornada laboral, la mayoría de las ofertas pretenden jornadas a tiempo parcial, requiriendo del candidato disponibilidad horaria principalmente, así como trabajo a turnos.
Tiempo parcial: 75 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 83 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Andalucía, con el 18 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le siguen Madrid con el 17 % y Cataluña con el 12 %.

En términos provinciales, Madrid destaca con el 17 % del total de la contratación y un incremento respecto del año anterior del catorce por ciento.

Barcelona, Gipuzkoa, Málaga y Granada son las provincias que por este orden siguen en cuanto a volumen de contratos, si bien, registraban en 2016 variaciones negativas respecto de 2015, excepto Gipuzkoa, descensos que en el caso de las dos últimas provincias citadas estaban en torno al cincuenta por ciento.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- La muestra de ofertas recoge con detalle la **diversidad de funciones** a realizar por los Terapeutas ocupacionales, destacando entre otras las de evaluar, asesorar, planificar y diseñar programas y terapias de intervención, para favorecer el incremento de la autonomía personal de personas con situación de dependencia y de personas mayores.
- A estos profesionales se les solicita en las ofertas, el **diseño de programas de estimulación** para prevenir y mejorar los déficits específicos, (sensoriales, cognitivos y psicosociales) dentro de equipos multidisciplinares.
- Asimismo, se les valora la realización de **talleres rehabilitadores** que favorezcan la integración social, con actividades de estimulación y de prevención del deterioro cognitivo.
- Igualmente, si tenemos en cuenta el análisis de las ofertas, se requiere el diseño y ejecución de talleres para adquisición de hábitos que preparen para la vida laboral.
- En esta actividad, se da mucha importancia a la adaptación y seguimiento de dispositivos de apoyo, así como el seguimiento de datos e indicadores sobre la readaptación a las actividades de la vida diaria. Se da mucha importancia a la evaluación del proceso recuperador y asistencial.
- Su **ámbito de actuación** se centra en la atención a personas con dependencia y mayores en residencias y/ o centros de día, coordinando y supervisando actuaciones sobre residentes para asegurar que se cumplen los objetivos individuales.
- También, elaboran informes sociales de los residentes, requeridos por los organismos oficiales, coordinando las prestaciones y ayudas pertinentes, en colaboración con los servicios sociales. Asimismo, diseñan y ejecutan campañas de capacitación, protocolos de acogida e integración que incluirían acompañamientos puntuales y terapia domiciliaria
- Otras competencias importantes son: informar, asesorar y supervisar a familiares y a otros profesionales sobre pautas relacionadas con los programas de actividades para los pacientes.

Formación y experiencia

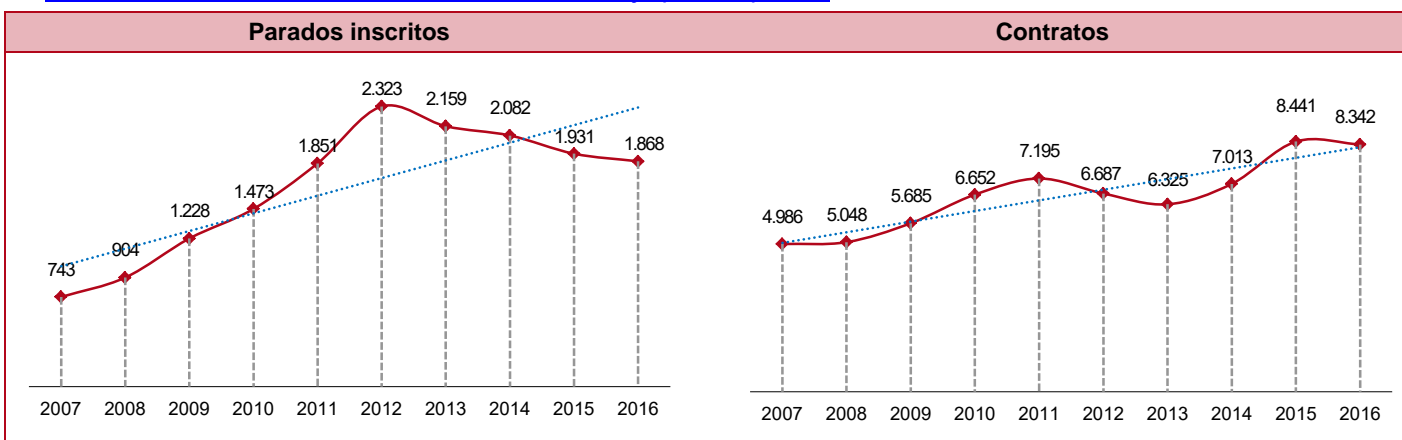
- En el 79 % de las ofertas analizadas para esta ocupación consta el nivel formativo. Exigen mayoritariamente un Grado universitario.
- La titulación exigida para estos profesionales es principalmente Grado en Terapia Ocupacional
- En el análisis de la muestra de ofertas figuran como requerimientos una serie de conocimientos específicos, sobre materias relacionadas con la educación social, logopedia, geriatría, demencia, daño cerebral y salud mental. También, exigen conocimientos en ortopedia, AVD (Actividades de la vida diaria), neuropsicología, integración sensorial, así como en otros aspectos relacionados con la discapacidad.
- También, en la muestra de ofertas se valoran conocimientos en terapias no farmacológicas,
- dirigidas a fomentar la independencia y la autonomía personal
- En la mayoría de las ofertas no se exige al candidato el conocimiento de otro idioma, salvo el catalán, 9 %, en ofertas del ámbito autonómico
- Las ofertas no exigen en su mayoría conocimientos ofimáticos y las que lo demandan piden conocimientos con un nivel básico. En algunas de ellas se exige estar activo en las redes sociales profesionales.
- En el 63 % de las ofertas se solicita de los candidatos que tengan una experiencia mínima, oscilando entre más de seis meses o más de dos años. Como requisito primordial se exige tener experiencia en el trato con personas de la tercera edad y en situación de dependencia.

Acerca del candidato

- Las ofertas analizadas en su mayoría, no manifiestan preferencias por la edad del candidato, o al menos no la señalan como uno de los requisitos.
- Muy pocas requieren residir en la zona y tampoco exigen disponibilidad para viajar o posesión de carnet de conducir ni disponibilidad de vehículo.
- El cinco por ciento de las ofertas analizadas van dirigidas a trabajadores que pertenecen al colectivo de personas con discapacidad.
- Al ser una profesión sanitaria se solicita estar colegiado.
- Una buena actitud ante el trabajo es con carácter general, un factor clave para acceder al mercado laboral. Especialmente para este tipo de ofertas, se solicita una buena **capacidad de comunicación y de habilidades sociales** en el trato con personas mayores y en situación de dependencia.
- Entre las **competencias personales**, destacan principalmente: optimismo y entusiasmo, empatía, comunicación, liderazgo, iniciativa y dinamismo, planificación y organización, responsabilidad, trabajo en equipo y la capacidad de adaptación a los diferentes ámbitos donde puede ejercer su 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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 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 contratos donde no se han podido enlazar los datos.

Se observa en el gráfico que el número de solicitudes de los parados inscritos en esta ocupación desciende ininterrumpidamente desde el año 2012.

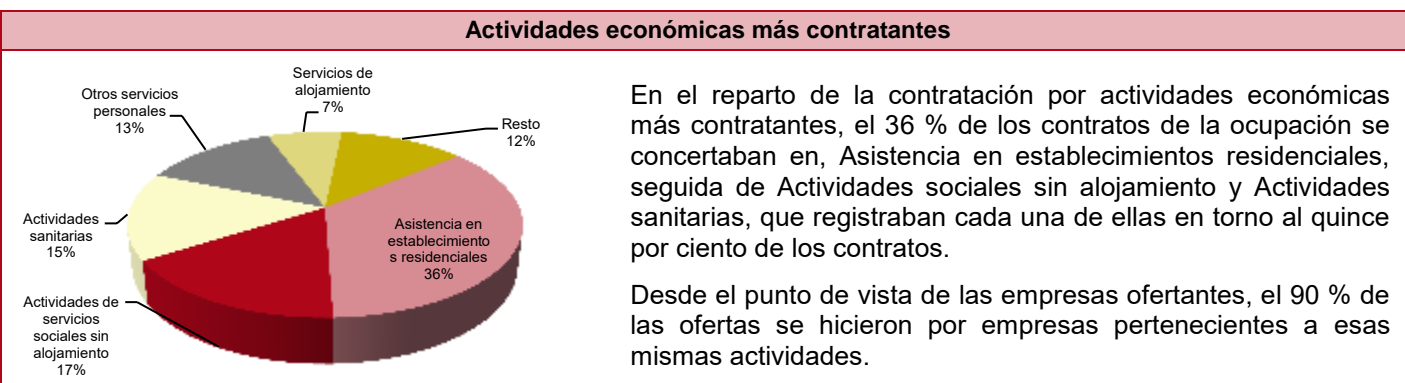
Desde el año 2012 los contratos en esta ocupación registran descensos e incrementos alternativamente, alcanzándose en 2015 la cifra más alta de contratación.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 2,11, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 1.868 personas inscritas, lo que supone un descenso del 3,26 % respecto de diciembre de 2015.	
Hombres:	14,29 %
Mujeres:	85,71 %
Menores de 30 años:	31,10 %
Mayores de 45 años:	23,88 %
Parados de larga duración:	27,94 %
Personas con discapacidad:	2,19 %
Extranjeros:	2,41 %
Primer empleo:	6,96 %
Beneficiarios prestación:	48,10 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 8.342 contratos, lo que representa un descenso del 1,17 % respecto del año 2015.	
Hombres:	11,36 %
Mujeres:	88,64 %
Menores de 30 años:	63,34 %
Mayores de 45 años:	6,08 %
Parados de larga duración:	1,82 %
Personas con discapacidad:	0,68 %
Extranjeros:	2,23 %
Indefinidos	10,47 %
Temporales	89,53 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 2016.

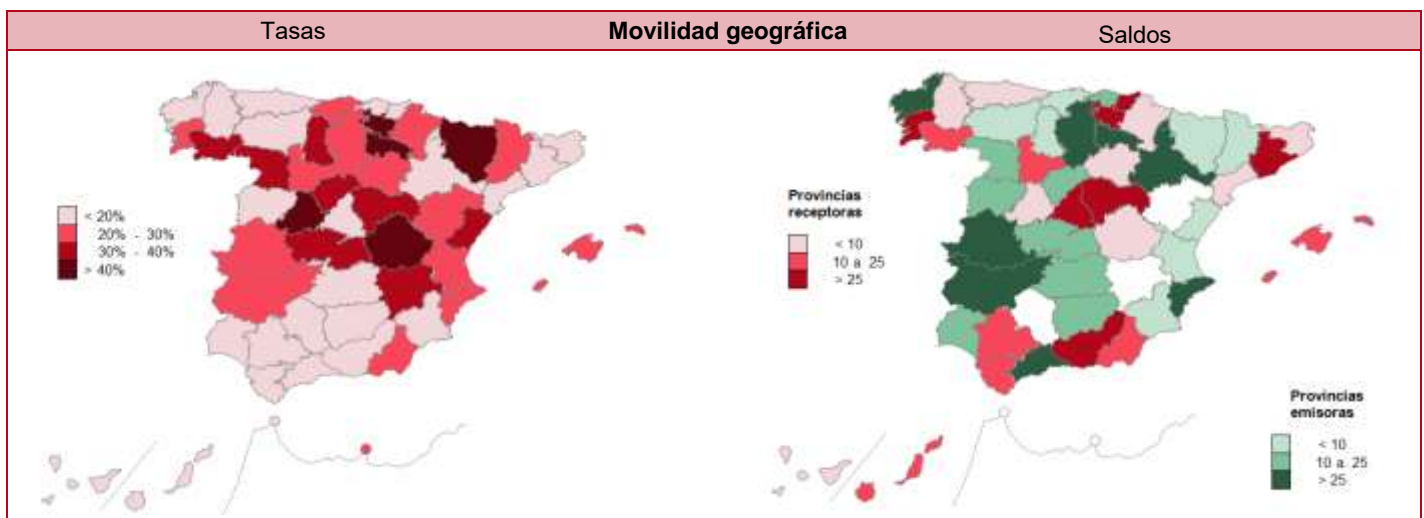


Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	8.342	-1,17	1.868	-3,26	C. Valenciana	296	15,63	245	2,51
Andalucía	1.489	-36,69	472	-0,63	Extremadura	280	19,15	133	0,00
Aragón	341	14,81	46	-25,81	Galicia	288	5,88	71	-13,41
Asturias, P. de	244	38,64	47	0,00	Madrid, C. de	1.400	13,73	294	-3,29
Balears, Illes	116	-2,52	13	-31,58	Murcia, R. de	129	20,56	54	0,00
Canarias	305	8,93	76	-24,75	Navarra, C. F. de	138	-5,48	11	0,00
Cantabria	45	-27,42	20	0,00	País Vasco	925	48,71	64	-12,33
Castilla y León	605	1,85	84	12,00	Rioja, La	80	63,27	1	0,00
Castilla-La Mancha	595	6,82	92	-8,00	Ceuta	13	0,00	2	-
Cataluña	1.041	-2,35	138	2,22	Melilla	12	100,00	5	-

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad.

La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con movilidad media. Su tasa de movilidad, 17,77 %, es superior a la media del total de ocupaciones, 13,17 %. Los valores de movilidad más altos se registran en las provincias limítrofes con aquellas que registran más contratación. Destacan, con tasas movilidad de casi el 70 % en 2016, las provincias de Álava/Araba, que se situaba a la cabeza de las provincias receptoras y La Rioja, como primera provincia emisora.

Otros datos de interés:

El 40 % de los contratos realizados a los profesionales de esta ocupación se concertaban en la modalidad de Eventual por circunstancias de la producción, el 29 % fueron contratos de Interinidad y el 19 % de Obra o servicio. El 10 % de los contratos fueron indefinidos. El 65 % de los contratos fueron a jornada parcial, aunque en 2016 descendieron, mientras que los formalizados a jornada completa aumentaban más de un 11 %.

Las principales actividades económicas en las que los parados de esta ocupación habían trabajado anteriormente fueron, Asistencia en establecimientos residenciales, Actividades de servicios sociales sin alojamiento, Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria y Actividades sanitarias.

Los parados inscritos en esta ocupación solicitan empleo, además en ocupaciones como Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento, Animadores comunitarios o Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes.

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 detallan 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**2156 Terapeuta ocupacional:**

- 21561012 Terapeuta ocupacional

Funciones que desempeñan

Los Terapeutas ocupacionales aplican técnicas y realizan actividades de carácter ocupacional que tiendan a potenciar o suplir funciones físicas o psíquicas disminuidas o perdidas, y a orientar y estimular el desarrollo de tales funciones.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

Finalizaron estudios de Terapeuta ocupacional durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
Grado Terapia y rehabilitación	5.237	6.067	6.407
Master Terapia y rehabilitación	887	963	1.274

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Existen [Certificados de Profesionalidad](#), que aun no siendo suficientes para el desarrollo de esta ocupación, pudieran aportar conocimientos transversales para el desarrollo de la misma.

Certificado de profesionalidad

SSCG0109 Inserción laboral de personal con discapacidad.
SSCS0208 Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

PROFESORES DE UNIVERSIDADES Y OTRA ENSEÑANZA SUPERIOR (excepto formación profesional)

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

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

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

De la muestra de 129 ofertas recogidas, el 46 %, proceden de portales de empleo privados, el 6 % de los servicios públicos de empleo y el mayor porcentaje corresponde a las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo, llegando a un 48 %, principalmente Universidades y centros de estudios superiores.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales con una denominación común relacionada con su

actividad docente, por ello el término más utilizado es el de *Profesor*, siempre especificando las distintas categorías que solicitan como por ejemplo, *Profesor/a asociado/a* en una de cada cinco ofertas de la muestra, luego se encuentran los *Profesores doctores*, seguido de los *Profesores titulares*. Todas las denominaciones de profesores van acompañados de las diferentes titulaciones (ingeniería, derecho, historia, psicología, etc.), materias y/o asignaturas.

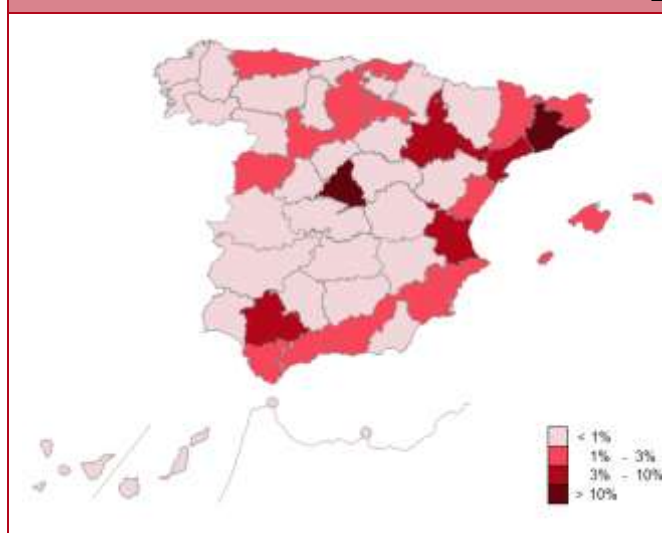
También se utiliza en las ofertas el literal de *Docente*, más generalista pero muy utilizado cuando se refiere a la actividad de educación. Dentro de la muestra, se requieren para los estudios superiores el término *Catedrático*, sobre todo aquellos relacionados con las actividades artísticas referidas a la música y las artes escénicas.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 61 %	En el 19 % de las ofertas estudiadas no consta el tipo de contrato. En el 81 % restante que si aparece, la proporción es la que figura a la izquierda, más un 4 % en el que se ofrece un contrato mercantil. Destacando la temporalidad que supera ligeramente seis de cada diez contratos de la muestra. Únicamente en el 5 % de las ofertas con contrato temporal se ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 17 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 56 %	En las ofertas en las que se especifica las condiciones laborales sobre la jornada, la proporción es la señalada a la izquierda, aunque el tiempo completo sea superior, el porcentaje del tiempo parcial es muy significativo, poniendo de relieve que en muchos casos esta actividad es compatible con otra actividad profesional.
Tiempo parcial: 44 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 419 contratos. La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Cataluña, con el 34 % del total de los contratos firmados para esta ocupación, le sigue la Comunidad de Madrid con un 19 %. Ambas son las dos comunidades donde se concentran el mayor número de Universidades y Centros de Estudios Superiores.

En términos provinciales, la proporción es muy similar alcanzando los mayores porcentajes en las provincias donde se ubica la capital de las CCAA indicadas en el párrafo anterior, así destaca Barcelona con un 27%, Madrid con el 19% y a gran distancia Tarragona, Valencia y Sevilla, en torno al 4%.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- Las universidades están en un continuo proceso de transformación debido a la implantación de enseñanzas de grados universitarios y master oficiales que demandan nuevas competencias a estos profesionales de la educación.
- En el análisis de la muestra de ofertas se refleja la importancia de la labor docente que se centra en el diseño e impartición de la materia correspondiente a su área de conocimiento. Por un lado, implica selección y redacción del temario de los contenidos de la/s asignatura/s, y por otro, la propia impartición de las clases, con metodologías más motivadoras para los estudiantes, tanto virtuales como presenciales.
- Otro aspecto muy importante en esta actividad es la evaluación, en la que sus tareas se apoyan en el seguimiento y evaluación del progreso de los alumnos, así como en la preparación y corrección de exámenes y otras pruebas de evaluación, como trabajos y/o prácticas. Está muy relacionado con las tareas que conlleva el papel de los profesores en su función de tutoría en la que acompaña a los alumnos en su actividad académica, ofrecen orientaciones generales, además de asesorar y dirigir los trabajos de fin de titulación, tanto de grado y/o master universitarios y les aconsejan de forma personalizada durante el proceso formativo vinculado a la universidad.
- Otra de las competencias requeridas es la participación en proyectos de investigación, coordinación de equipos entre estudiantes y entidades, así como colaborar en otras actividades de extensión académica.
- La divulgación mediante publicaciones, seminarios, congresos, foros de debate, también cobra especial relevancia para tratar de comunicar todo el conocimiento académico y/o de investigación de estos docentes universitarios.
- Un importante papel juegan las Enseñanzas Artísticas en la educación superior, además de compartir las competencias expuestas en este apartado, poseen unas competencias propias que solicitan en las ofertas los conservatorios y centros superiores de artes, unos requerimientos específicos relacionados con el talento artístico en la música, danza, artes plásticas y artes escénicas, principalmente.

Formación y experiencia

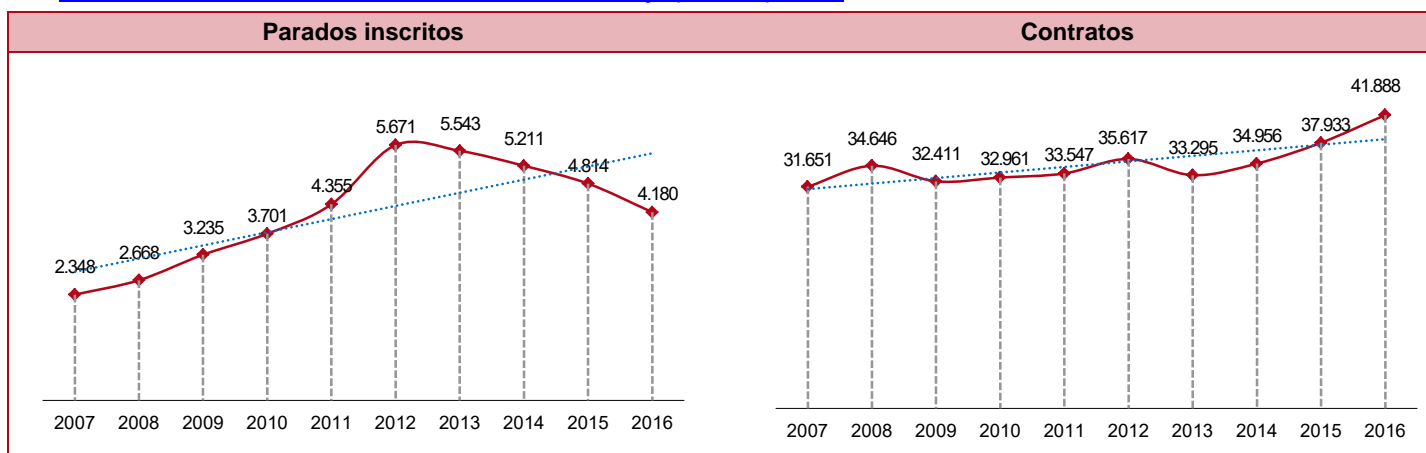
- La formación y la experiencia son dos pilares fundamentales en el ejercicio de esta profesión que exige un nivel formativo muy alto y se constata cuando todas las ofertas de la muestra estudiada, piden titulación universitaria y en dos de cada diez, un máster universitario oficial.
- Con respecto a las titulaciones que se solicitan, el Grado/Licenciatura/Diplomatura alcanza un 44% de las ofertas y casi una tercera parte exige un Doctorado, dependiendo del tipo de profesor universitario.
- Uno de los requisitos más importantes es la acreditación docente de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) y/o de las agencias de evaluación y acreditación autonómicas en sus ámbitos correspondientes, para las figuras de los profesores doctores y/o titulares.
- Los conocimientos de idiomas son cada vez más imprescindibles, debido a titulaciones más polivalentes y a la movilidad de estudiantes propiciado por la Unión Europea, por lo que en nueve de cada diez ofertas que exigen idiomas se requiere el inglés, seguido a gran distancia por el francés e idiomas propios de algunas comunidades autónomas, como el catalán y el euskera.
- Se valora el dominio de herramientas y estrategias para impartir programas online mediante un campus virtual, crear test de autoaprendizaje, blogs, etc., tanto en las universidades presenciales, a distancia u online.
- La experiencia en labores docentes y como profesional en activo relacionada con la actividad concreta, son los dos soportes principales que se solicitan en la muestra estudiada.

Acerca del candidato

- En este perfil se busca a una persona con una clara vocación por la docencia y la investigación, con capacidad para generar impacto y motivación a los alumnos.
- En las ofertas, se hace especial hincapié en las habilidades pedagógicas, en la utilización de un amplio abanico de medios didácticos y en la aplicación de diferentes metodologías de enseñanza.
- Las competencias personales cada vez son más determinantes en la búsqueda de un puesto de trabajo y en el mantenimiento del mismo. En este caso, se requiere una persona que sea responsable, con grandes dotes para saber comunicar y transmitir los contenidos formativos, siempre adaptando sus explicaciones a los estudiantes, estableciendo una necesaria empatía, grado de implicación y compromiso.

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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total del año.

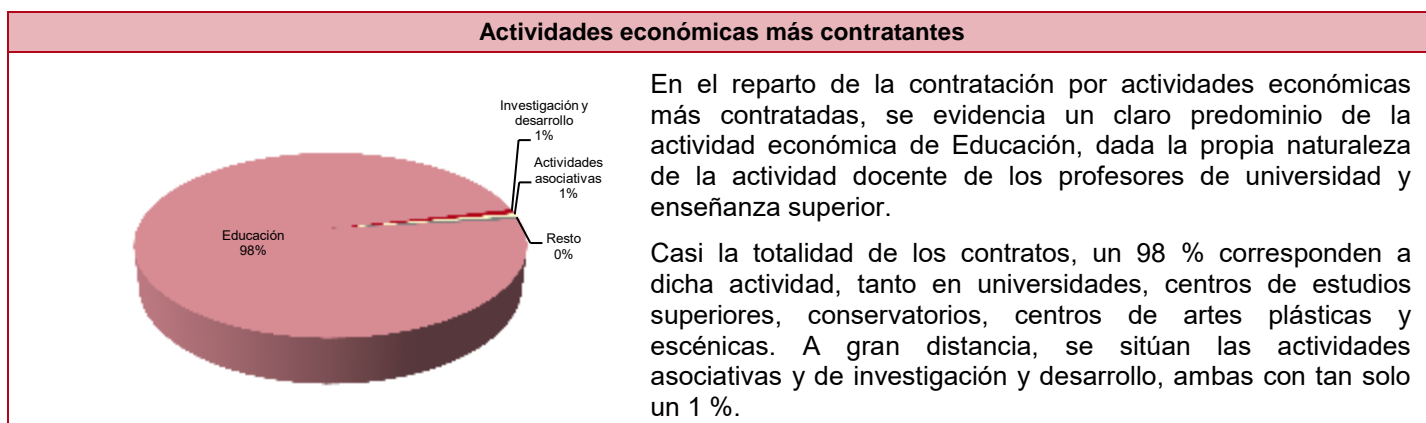
Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación. En el primer gráfico se aprecia un incremento progresivo en el número de solicitantes parados, sobre todo a medida que avanzaba la crisis desde 2008, iniciándose un

pequeño descenso a partir del 2013. Con respecto a la contratación, se aprecia un mantenimiento con ciertos altibajos, desde 2007 hasta 2014, donde se produce cierto repunte en los tres últimos años. Dicho crecimiento se relaciona con la bajada del número de parados, con la temporalidad y un índice de rotación de contratos (número de contratos por persona y año) que en 2016 alcanza el 1,19 en los profesores de universidad, por debajo de la media que es 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 4.180 personas inscritas, lo que supone un descenso del 13,17 % respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	39,78 %
Mujeres:	60,22 %
Menores de 30 años:	7,08 %
Mayores de 45 años:	53,21 %
Parados de larga duración:	41,36 %
Personas con discapacidad:	2,22 %
Extranjeros:	4,78 %
Primer empleo:	4,69 %
Beneficiarios prestación:	52,96 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 41.488 contratos, lo que representa un crecimiento de 10,43 %, si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	52,60 %
Mujeres:	47,40 %
Menores de 30 años:	13,31 %
Mayores de 45 años:	34,03 %
Parados de larga duración:	1,00 %
Personas con discapacidad:	0,29 %
Extranjeros:	6,68 %
Indefinidos	6,85 %
Temporales	93,15 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre 2016 y contratos del total del año 2016.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

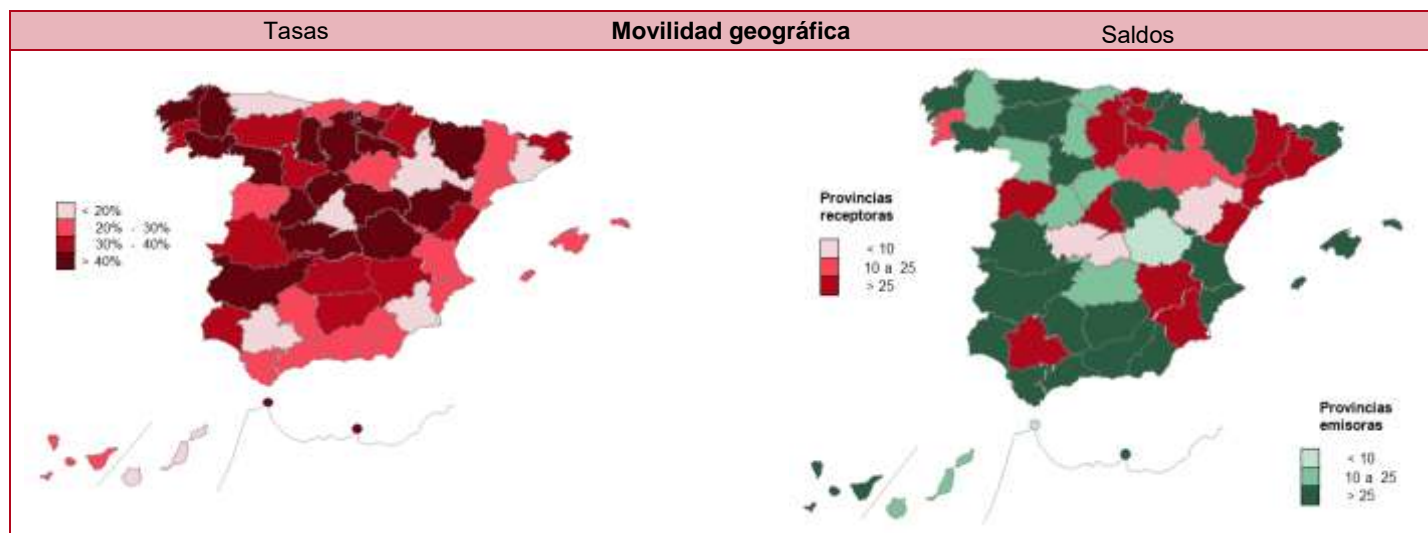
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	41.888	10,43	4.180	-13,17	C. Valenciana	2.820	2,29	431	-18,53
Andalucía	4.690	-5,20	723	-11,61	Extremadura	326	5,84	94	3,30
Aragón	1.658	3,95	108	-16,92	Galicia	387	-18,53	224	-17,65
Asturias, P. de	606	544,68	112	0,90	Madrid, C. de	8.065	8,69	904	-11,80
Balears, Illes	419	50,72	37	-38,33	Murcia, R. de	963	3,66	107	-13,01
Canarias	473	-32,43	85	-15,84	Navarra, C. F. de	360	20,81	62	-6,06
Cantabria	264	-5,04	39	-26,42	País Vasco	2.071	83,93	315	-8,70
Castilla y León	2.366	-8,19	284	-18,86	Rioja, La	1.136	36,37	27	3,85
Castilla-La Mancha	1.005	75,09	113	-4,24	Ceuta	0	-	6	0,00
Cataluña	14.278	12,05	507	-13,78	Melilla	0	-100,00	2	0,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015. En el total de contratos están incluidos 1 que figuran en zona extranjera.

El incremento de la contratación con respecto al año anterior, se refleja en la mayoría de las CCAA, destacando Asturias, País Vasco, Castilla La Mancha e Illes Balears, sin embargo las CCAA con mayor número de contratos son Cataluña y Madrid, al concentrar más centros universitarios. En cuanto al

desempleo, disminuye el número de parados inscritos respecto al año pasado en prácticamente todo el ámbito estatal, sobre todo en Illes Balears, Cantabria, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Galicia, Aragón y Canarias.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE.2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. Con respecto a esta ocupación, la movilidad geográfica es del 23,47 %. Según aparece en el mapa de la izquierda, las provincias alrededor de Madrid son las que tienen una tasa de movilidad más alta, teniendo en cuenta que dicha tasa es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como emisora o receptora, tal como figura en el mapa de la derecha.

Otros datos de interés:

El ámbito de búsqueda de los demandantes de empleo de este perfil se limita al entorno de su provincia en un 44 % de los casos, un 25 % están dispuestos a moverse en su comunidad autónoma y únicamente el 5 % en todo el Estado. Sin embargo, esta proporción aumenta a un 8 % si sumamos aquellos que le es indiferente y/o se plantean la búsqueda en otro país de la Unión Europea. Este dato está muy relacionado con la movilidad geográfica, teniendo en cuenta la zona se debería ampliar la búsqueda hacia aquellos enclaves con más posibilidades de empleo. Pero seguramente, dicha movilidad se ve dificultada por la escasa duración de los contratos, un 20 % no llega a los seis meses y, casi la mitad, no supera el año y la cuarta parte son de duración indeterminada. Si a la escasa estabilidad, le añadimos la excesiva temporalidad, al alcanzar el 5 % (5,22 %) los contratos indefinidos, se puede explicar que no se produzca una mayor movilidad.

GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS

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

aunque se hayan encontrado otras denominaciones utilizadas en el mercado de trabajo.

También se detallan 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**2210 Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)**

- 22101011 Profesores de enseñanza superior

Funciones que desempeñan

Los profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional) preparan y dan clases y dirigen estudios personalizados en una o más materias de un determinado curso en universidades u otros centros de enseñanza superior (excepto centros de formación profesional). Realizan investigaciones y preparan comunicaciones y libros de carácter académico.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

La formación tiene una especial relevancia en este perfil, tal como ha quedado reflejado en apartados anteriores, los requerimientos del mercado laboral en esta actividad, tanto universitaria como de estudios superiores de enseñanzas artísticas, se caracterizan por una clara vocación docente acompañada de formación específica, así como de titulaciones, master y doctorado.

A continuación, se presenta un cuadro con el número de alumnado que finalizó estudios de Grado Universitario, 1º y 2º ciclo (antiguas diplomaturas y licenciaturas) así como Master Universitarios oficiales. Se han incluido el total del ámbito de todas las titulaciones, puesto que en todas las disciplinas una salida laboral es la de ejercer como profesor universitario.

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
Estudios Universitarios (Grado y 1º y 2º ciclo)	213.910	233.626	223.596
Master Universitario	60.420	67.530	75.097

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

También, se muestra un cuadro con los alumnos matriculados en el curso 2014-15 para hacer el Doctorado, porque es una titulación exigible a los profesores de universidad. Se especifican estudiantes de Doctorado por cada una de las ramas, para poder observar el peso que tiene cada materia.

Matriculados Doctorado	Curso 2014-15
Total Ramas	32.062
Ciencias Sociales y Jurídicas	8.428
Ingeniería y Arquitectura	5.918
Artes y Humanidades	5.515
Ciencias de la Salud	7.625
Ciencias	4.576

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

ESPECIALISTAS EN POLÍTICAS Y SERVICIOS DE PERSONAL Y AFINES

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Especialistas en políticas y servicios de personal 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 el empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 123 ofertas recogidas, la mayoría, el 86 %, proceden de portales de empleo privados de carácter generalista, el resto, el 14 %, corresponde a los servicios públicos de empleo.

Esta oferta de empleo si bien se anuncia en el mercado con una diversidad de nombres, se centra principalmente en tres áreas diferentes. Por un lado, Técnicos en recursos humanos dirigida su labor para los departamentos de las empresas de recursos humanos colaborando en el diseño de procedimientos

y políticas de personal. Por otro lado, estarían los Graduados sociales, con unas competencias específicas relacionadas con la gestión laboral de la empresa. Por último, también se recogen los orientadores laborales o prospectores de empleo que su función consiste en facilitar la inserción laboral y la elaboración de itinerarios profesionales personalizados.

Algunas de las ofertas aparecen con denominaciones en inglés: "HR Manager & Talent Expert", "Interim Talent Acquisition Specialist" y "IT Recruiter"

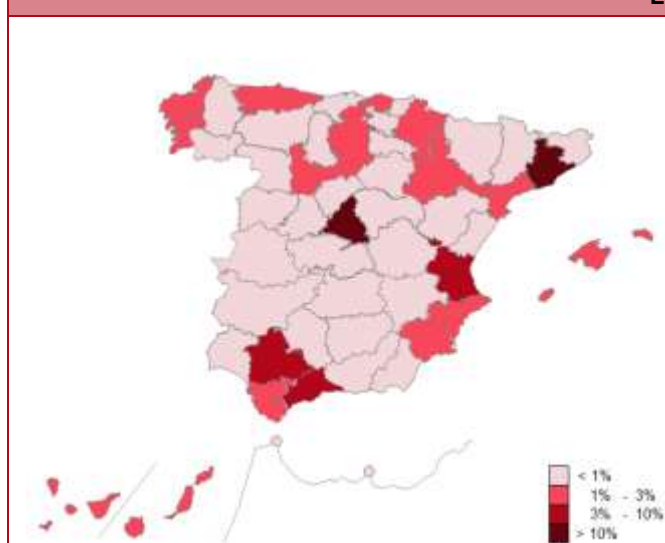
En más del 90 % de las ofertas analizadas y en las que consta se buscan categorías laborales de técnicos, el resto se reparte principalmente entre directivos y gerentes, jefes de equipo y mandos intermedios.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 35 %	Siete de cada diez de las ofertas analizadas manifiestan el tipo de contrato que ofrecen y lo hacen en el porcentaje señalado a la izquierda. En cuatro de cada diez de los que son contratos temporales se sugiere la posibilidad de continuar en la empresa.
Indefinido: 33 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 86 %	De las ofertas que muestran las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo con predominio de jornada partida, o bien trabajando por la mañana.
Tiempo parcial: 14 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- Esta ocupación responde a tres perfiles diferentes, como hemos descrito en el primer apartado. Las competencias que podríamos denominar comunes serían las de gestionar, asesorar, coordinar y realizar trámites jurídicos-administrativos.
- En cuanto al Técnico, medio o superior, de RR. HH. Es la profesión más solicitada en las ofertas, tres quintas partes del total. Sus competencias se enmarcan y determinan dentro de la dirección de recursos humanos de grandes empresas o pymes, en consultoras especializadas o en empresas de trabajo temporal. En pymes sus tareas son muy similares a las de los graduados sociales y sus diferencias están en el entorno establecido en la empresa para su departamento de recursos humanos, si ésta se compone o no de varios mandos intermedios o responsables. En compañías grandes y con operaciones a nivel internacional, este cargo depende del director de RR. HH. y realizará cometidos entre otros actuar como Business Partner (BP), experto en capital humano y conocedor de los procesos del negocio y sus complejidades. Se trata de integrar las necesidades de la organización con las estrategias de gestión de las personas.
- En relación con el segundo perfil, Graduado social, sus ofertas dentro de la muestra seleccionada se corresponden a una quinta parte. Su misión será la de representar y defender los intereses de las empresas dentro del ámbito jurídico laboral, defendiendo y desarrollando las estrategias a seguir, resolviendo las consultas de los empleados y mostrando capacidad de gestión y análisis, con el fin de evitar posibles conflictos derivados del incumplimiento de la legislación laboral. Sus funciones o tareas se concretan en la gestión de contratos laborales, seguros sociales, altas/bajas en Seguridad Social, elaboración de nóminas, tramitación de partes y accidentes, asesoramiento presencial a clientes, comunicación a diversos entes públicos y apoyo al departamento contable.
- El tercer perfil es un Orientador laboral para la inserción y orientación profesional. Sus acciones van dirigidas a facilitar la incorporación de personas en el mercado laboral, asesorando y motivando a todo tipo de colectivos. Elaboran itinerarios individuales de inserción; identifican y gestionan las acciones formativas; hacen el seguimiento y la evaluación de los resultados de dichas formaciones; y realizan intermediación laboral y prospección de ofertas.

Formación y experiencia

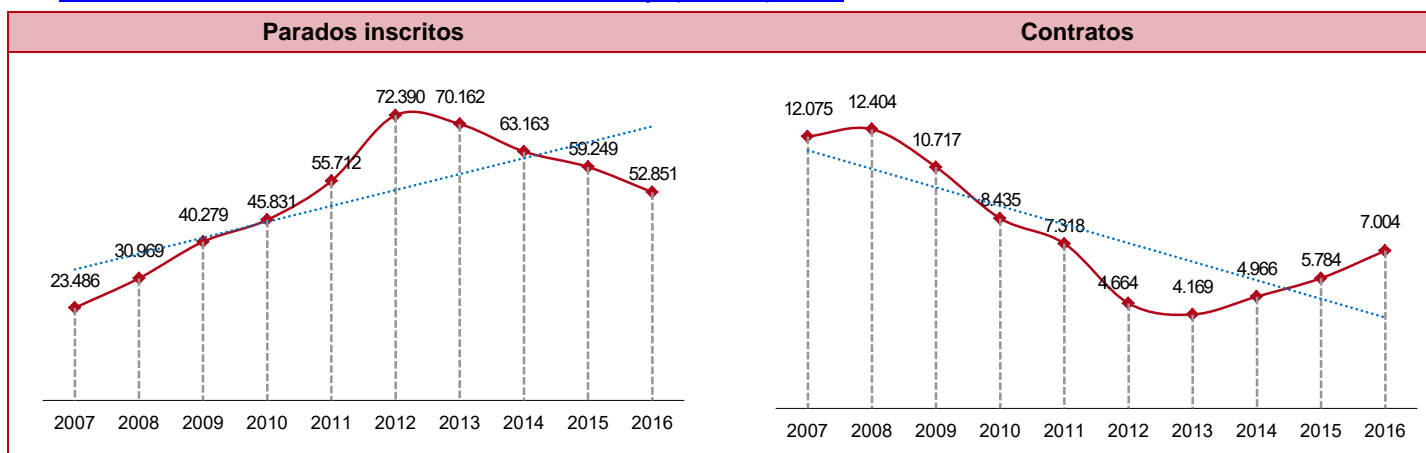
- Prácticamente todas las ofertas publicadas recogen expresamente la necesidad de tener un nivel formativo universitario. Las titulaciones exigidas por excelencia son Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Ciencias del Trabajo, Derecho, Psicología. También se recogen otras como Psicopedagogía, Economía, ADE, Sociología y Estadística. E incluso se hace referencia, de forma excepcional, al grado superior de formación profesional de Servicios socio-culturales y a la comunidad (orientador laboral).
- Son valorables los másteres en gestión y dirección de RR. HH. y en asesoría jurídica. Otros conocimientos que se solicitan son los de gestión por competencias, gestión del cambio, organización de proyectos y evaluación del desempeño en las empresas. Para ocupar un puesto de trabajo de orientador laboral se requiere formación en coaching, estrategias de búsqueda de empleo y orientación para el desarrollo de una carrera profesional.
- Según las ofertas recogidas es muy excepcional el hecho de que la empresa se haga cargo de la formación del candidato. Optando por personas formadas y con experiencia previa.
- En el 90 % de las ofertas en las que se hace constar el idioma que se exige es un alto nivel de inglés. En menor medida se pide conocimiento del francés. Catalán, castellano y euskera en el ámbito de las comunidades autónomas.
- Para desempeñar esta ocupación es necesario poseer conocimientos de ofimática, a nivel avanzado. Son requerimientos importantes y muy valorados en cada caso el conocimiento de aplicaciones informáticas específicas de A3NOM (programa de nóminas); SILTRA y WINSUITE (comunicación con la TGSS); CONTRAT@ (servicios públicos de empleo); SAP (gestión empresarial); CONTAPLUS; DELT@; Redes Sociales; Técnicas digitales de reclutamiento y selección; SAGE LOGIG (gestión asesorías y despachos); MOODLE (docencia); y por supuesto, el dominio del tradicional paquete OFFICE.
- En el 94 % de las ofertas analizadas se pide experiencia previa a los candidatos. Predominan en términos relativos las que exigen entre 1 y 2 años en puestos similares, seguidas de las que lo hacen demandando a partir de 3 años.

Acerca del candidato

- Las ofertas analizadas, en general, no manifiestan preferencia por la edad del candidato ni por pertenecer a ningún colectivo de interés para el empleo. Entorno al 10 % de los casos se requiere estar en posesión del carnet de conducir, de automóvil y tener disponibilidad para viajar.
- En este perfil se busca una persona que sepa trabajar en equipo y de forma autónoma; con orientación al logro y a los resultados; con iniciativa y dinamismo; con buen nivel de interlocución; resolutive y organizada; e implicada y comprometida con la organización o 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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos 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.

Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica. El máximo histórico se dio en 2012 y es a partir de ese momento cuando se produce un descenso paulatino hasta situarse en 2016 en valores por debajo del 5 % del registro del año 2011.

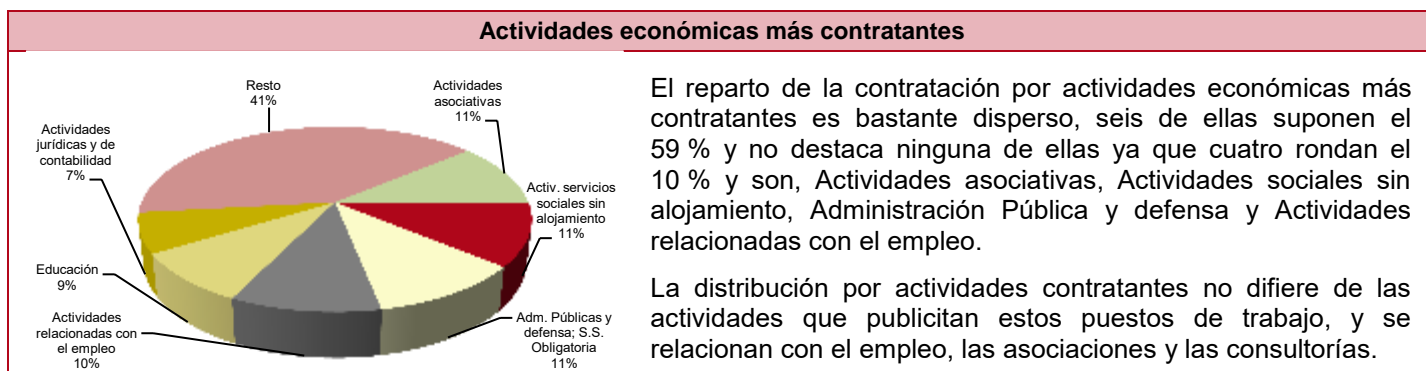
La contratación disminuye hasta 2013 a una tercera parte de los contratos registrados seis años antes, para repuntar de nuevo en los tres siguientes y de este modo alcanzar en este último año una cifra aproximada a la que se verificaba en 2011. En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,23, muy por debajo de la media del total de ocupaciones, 2,83.

La contratación disminuye hasta 2013 a una tercera parte de los contratos registrados seis años antes, para repuntar de nuevo en los tres siguientes y de este modo alcanzar en este último año una cifra aproximada a la que se verificaba en 2011. En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,23, muy por debajo de la media del total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 52.821 personas inscritas, lo que supone un descenso del 10,85 %.	
Hombres:	20,27 %
Mujeres:	79,73 %
Menores de 30 años:	12,97 %
Mayores de 45 años:	32,86 %
Parados de larga duración:	43,26 %
Personas con discapacidad:	2,14 %
Extranjeros:	1,19 %
Primer empleo:	4,66 %
Beneficiarios prestación:	42,18 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 7.004 contratos, lo que representa un crecimiento del 21,09% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	25,41 %
Mujeres:	74,59 %
Menores de 30 años:	30,37 %
Mayores de 45 años:	17,60 %
Parados de larga duración:	6,38 %
Personas con discapacidad:	3,68 %
Extranjeros:	1,23 %
Indefinidos	27,81 %
Temporales	72,19 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total. 2016.



El reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes es bastante disperso, seis de ellas suponen el 59 % y no destaca ninguna de ellas ya que cuatro rondan el 10 % y son, Actividades asociativas, Actividades sociales sin alojamiento, Administración Pública y defensa y Actividades relacionadas con el empleo.

La distribución por actividades contratantes no difiere de las actividades que publicitan estos puestos de trabajo, y se relacionan con el empleo, las asociaciones y las consultorías.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

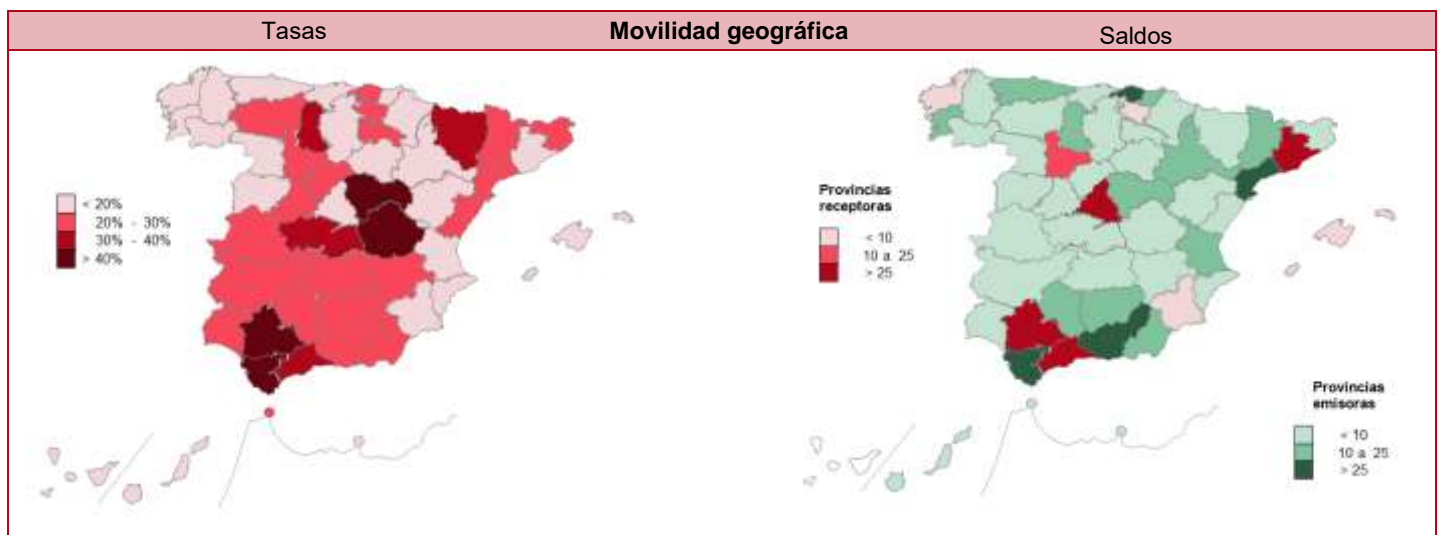
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	7.004	21,09	52.821	-10,85	C. Valenciana	449	47,21	4.604	-15,60
Andalucía	1.127	20,02	118.114	-10,07	Extremadura	86	95,45	1.096	-8,74
Aragón	135	31,07	1.221	-11,97	Galicia	299	17,25	4.129	-12,65
Asturias, P. de	139	25,23	1.342	-11,13	Madrid, C. de	1.671	21,62	6.788	-12,19
Balears, Illes	71	54,35	357	-30,95	Murcia, R. de	119	20,20	1.615	-7,24
Canarias	334	-0,60	2.855	6,89	Navarra, C. F. de	119	20,20	580	-7,50
Cantabria	42	-28,81	546	-17,15	País Vasco	237	4,41	1.712	-16,69
Castilla y León	294	25,11	2.575	-19,08	Rioja, La	24	-38,46	223	6,19
Castilla-La Mancha	162	7,28	1.869	-13,27	Ceuta	18	5,88	55	22,22
Cataluña	1.652	24,49	2.961	-4,79	Melilla	24	50,00	179	44,35

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE.2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015. 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. Nueve comunidades superan la variación interanual de España (21,09 %) y en tres, Canarias, Cantabria y La Rioja, la contratación desciende.

Por otro lado, en el desempleo se produce una reducción, del 10,85 %, a nivel estatal y se repite en la mayoría de las comunidades autónomas, a excepción de Canarias, Ceuta, Melilla y La Rioja.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa de movilidad, del 18,22 %. La mayor tasa de movilidad de esta ocupación se da en las provincias de Cádiz, Sevilla, Guadalajara y Cuenca.

Otros datos de interés:

El 57 % de los contratos realizados a los profesionales de esta ocupación son Obra o servicio y/o por Eventuales circunstancias de la producción, y un 28 % contratos indefinidos (incluyendo las conversiones a indefinido). Del total de contratos el 77 % son a jornada completa y el 4 % se hacen a través de empresas de trabajo temporal. Cuatro de cada diez son menores de 35 años y en el 75 % de los casos se contrata a mujeres.

Respecto a los demandantes parados de esta ocupación, un tercio procede de las actividades de Administración Pública, Educación y Comercio al por menor; más de dos quintas partes son parados de larga duración y el 80 % son mujeres.

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 detallan 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**2624 Especialistas en políticas y servicios de personal y afines:**

- 26241014 Graduados sociales.
- 26241023 Orientadores profesionales para la inserción.
- 26241032 Técnicos en orientación profesional.
- 26241041 Técnicos medios en recursos humanos, en gral.
- 26241050 Técnicos superiores en recursos humanos, en general.

Funciones que desempeñan

Los especialistas en políticas y servicios de personal y afines prestan servicios empresariales profesionales relacionados con las políticas de personal, como los concernientes a la contratación y el desarrollo de empleados, la realización de análisis ocupacionales y la prestación de servicios de orientación profesional.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

Finalizaron estudios relacionados con esta ocupación y que se encuadran en el ámbito formativo de Ciencias sociales, educación comercial y derecho durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
Estudios de Grado y 1º y 2º Ciclo del total de las disciplinas de Ciencias sociales, educación comercial y derecho	69.092	70.469	64.151
Estudios de Máster del total de las disciplinas de Ciencias sociales, educación comercial y derecho	17.252	20.591	23.087

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, existen cursos de [Certificados de Profesionalidad](#) de la familia Administración y Gestión, siendo el más representativo entre otros, el siguiente de nivel 3:

Certificado de profesionalidad
ADG0208 Gestión integrada de recursos humanos (RD 1210/2009 – RD 645/2011)

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, los expertos consultados manifiestan necesidades formativas en **competencias específicas** como son la selección y desarrollo del personal a su cargo; habilidades analíticas, toma de decisiones y técnicas de motivación; manejar costos y seleccionar los recursos que ofrece el mercado; conocer y ser capaz de utilizar instrumentos, métodos de diagnóstico y evaluación y orientación profesional dirigidos a personas y grupos; metodología para la elaboración de programas de inserción laboral; y habilidades para entrenar a los usuarios en el desarrollo de aspectos personales para el empleo. Y en **competencias transversales** las necesidades formativas se concretan en idiomas; en el manejo avanzado de ofimática y tecnologías de la información y comunicación; en conocimientos normativos (derecho laboral, protección de datos, prevención de riesgos laborales...), jurídicos, financieros y de procedimiento administrativo. En las actitudes y valores personales como la iniciativa, el compromiso, la creatividad y el comportamiento ético.

PROFESIONALES DEL TRABAJO Y DE LA EDUCACIÓN SOCIAL

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Profesionales del trabajo y la educación social**. 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 117 ofertas recogidas, el 81 %, proceden de portales de empleo privados, el 18 % de los servicios públicos de empleo y el 1 % restante de 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. Los que más predominan son educador/a social y trabajador/a social. Otras denominaciones son: dinamizador/a de empleo y/o de voluntariado, evaluador/a de medios

sociales; evaluador/a; técnico/a de desarrollo social; técnico/a de integración social; maestro/a de taller; mediador familiar; técnico/a auxiliar educativo y asistente social. En algunos casos se suele acompañar de palabras que hacen referencia al proyecto o colectivo con el que va a trabajar: centros de acogida, centros de menores en riesgo, atención a víctimas de violencia machista, acogida de refugiados y menores extranjeros no acompañados, centros especiales de empleo y proyectos socioeducativos en igualdad de oportunidades.

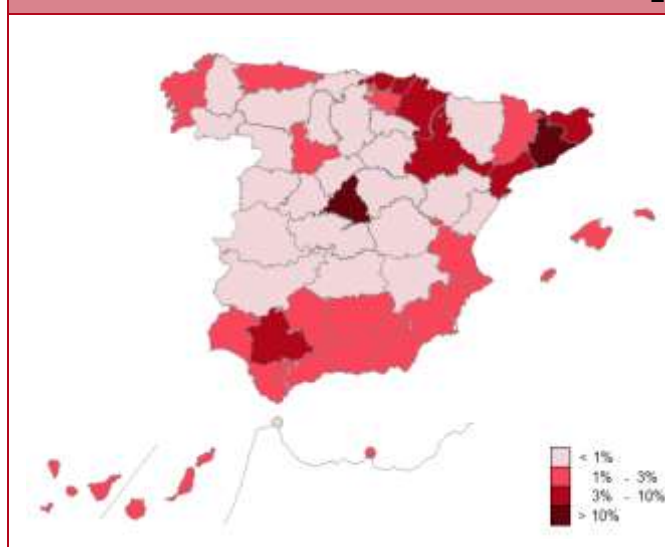
La mayor parte de los puestos ofertados en los que se hace constar la categoría profesional, lo hacen de mandos intermedios (48 %) y técnicos (45 %). En un 3 % se piden ayudantes, auxiliares y especialistas.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 85 %	El 90 % de la muestra manifiesta el tipo de contrato que proponen y lo hacen la proporción señalada a la izquierda. En un 9 % de las ofertas con contratos temporales se brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 5 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 66 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, dos tercios de las mismas, como se puede observar a la izquierda, ofrecen jornada completa, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, aunque predomina la disponibilidad horaria y a turnos.
Tiempo parcial: 34 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 477 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Cataluña, con el 29 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue País Vasco y Andalucía, con el 13 % cada una.

En términos provinciales, Barcelona y Madrid suman, aproximadamente, un tercio del total de la contratación. También destacan, aunque a gran distancia, Gipuzkoa, Bizkaia, Tarragona Girona, Sevilla, Navarra, y Zaragoza, cada una de ellas entre el 6 % y el 3 %. Las cinco provincias que experimentaron un mayor incremento interanual de la contratación fueron Albacete, Valladolid, Castellón/Castelló, La Rioja y Murcia.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- Los profesionales del trabajo y de la educación social abarcan dos perfiles diferenciados a nivel teórico, en muchas ocasiones no ocurre lo mismo a nivel práctico en el desarrollo de su trabajo diario. Uno sería el educador social como agente educativo, que interviene en la realidad sociocultural para intentar mejorarla o ayudar en la emancipación de personas con dificultades sociales o en riesgo de exclusión social. Y el otro, el trabajador social como profesional, que se dirige hacia todo ciudadano en estado de necesidad en el marco de sus derechos normativamente reconocidos, con el fin de potenciar las virtualidades de la persona humana, de las familias u organizaciones.
- Las tareas principales de ambos perfiles confluyen, entre otras, en acciones como la coordinación, la planificación, el asesoramiento, la evaluación y la organización.
- Las funciones del educador social se centrarán en participar en el diseño, elaboración y puesta en práctica de programas educativos dirigidos a menores, grupos de acogida y personas mayores.
- El educador favorecerá las actividades grupales e individuales con otros profesionales de los centros. Transmitirá estrategias y herramientas que faciliten la relación y la comunicación. Implicará a las familias y a personas de referencia en la dinámica del centro a través del programa socio educativo establecido.
- En cuanto a las actuaciones de los trabajadores sociales se desarrollarán en espacios públicos y asentamientos irregulares. Tienen que ofrecer alternativas inclusivas a las personas vulnerables de esos colectivos: recursos sociales, formativos, jurídicos, de inserción laboral. Realizan acciones de prevención de la conflictividad social y coordinación con las administraciones involucradas para alcanzar los objetivos planteados. Su trabajo puede llegar a ser más burocrático en cuanto se les pide informes sociales y periciales.
- En definitiva, ambas profesiones pueden actuar sobre los mismos colectivos y normalmente forman equipos multidisciplinares de trabajo, en asociaciones, ONG, ayuntamientos y residencias.

Formación y experiencia

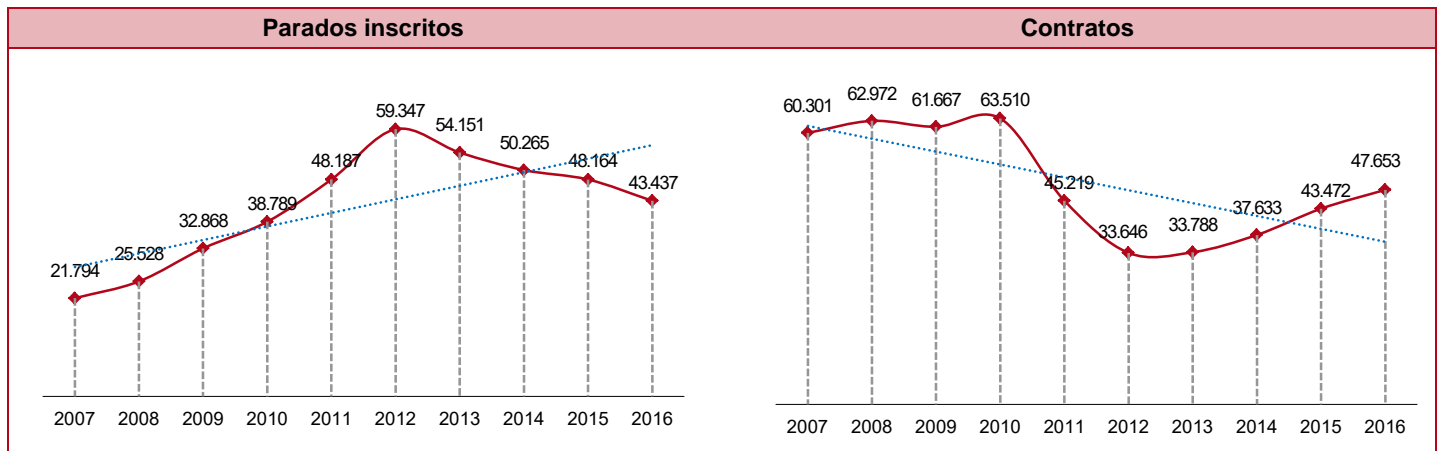
- La mayoría de las ofertas están dirigidas a graduados universitarios. Los más demandados, de acuerdo a las competencias específicas requeridas para el desempeño de esta profesión, son el grado en Educación social y el grado en Trabajo social. También hacen referencia a otras titulaciones o grados como: Ciencias del trabajo, Derecho, Pedagogía, Psicología y Magisterio.
- Otros conocimientos exigidos o valorables son los relacionados con la interculturalidad, el fenómeno migratorio, la integración social, el género y la igualdad. Preparación en el campo de los discapacitados y de los mayores. Formación en coaching, inteligencia emocional, dinamización, mediación, gestión de equipos y tareas administrativas.
- En tres de cada cuatro ofertas no se requieren conocimientos ofimáticos y, cuando se hace constar, manifiestan que sea a nivel de usuario y con manejo en redes sociales (facebook, twitter, instagram...).
- El conocimiento de idiomas está presente en casi el 40 % de las ofertas de empleo, predominando el catalán por cuanto el mayor número de ofertas se demandan por asociaciones/entidades domiciliadas en Cataluña. El segundo idioma más solicitado es el inglés, seguido del castellano, del árabe y del francés.
- En el 75 % de las ofertas analizadas se pide directamente experiencia previa a los candidatos, bien genérica o específica para el puesto al que optan. La mayor parte de ellas requieren que sea superior a un año, seguida de las que solicitan que sea más de dos años.
- Es común hacer referencia en las ofertas a tener experiencia específica en tratar la violencia de género; en adolescentes en riesgo; en colectivos con antecedentes penales; en temas de extranjería, drogodependencia; y, finalmente, en prácticas de voluntariado y de desarrollo de planes y programas locales.

Acerca del candidato

- Las ofertas analizadas, en general, no manifiestan preferencia por la edad del candidato, aunque las contrataciones se decantan por menores de 30 años. Un 13 % van dirigidas a personas con discapacidad.
- En poco más un tercio de los casos se requiere estar en posesión del carnet de conducir de automóvil, y asimismo, con disponibilidad para viajar y de vehículo propio.
- En síntesis y de manera genérica, ya que bien se podría afirmar que cada puesto ofertado tiene un perfil, se busca un candidato con una formación universitaria sólida, que sea un buen comunicador, con iniciativa y dinamismo, con planificación y organización. Que no le falte la motivación, la vocación y habilidades sociales. Con buena disposición para trabajar en equipo y para la resolución de conflictos.

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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos 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 ha de tomarse con precaución, sobre todo en contratos donde no se han podido enlazar los datos.

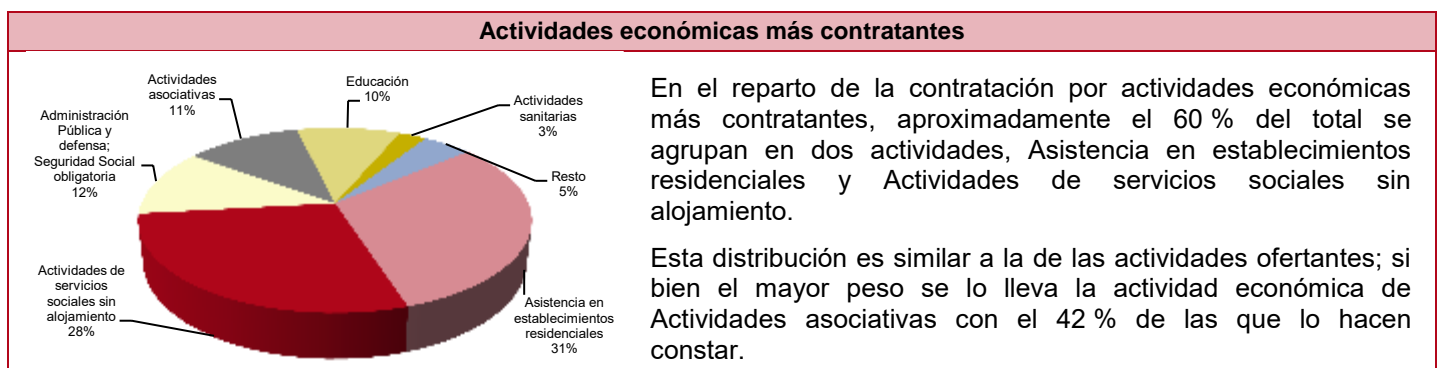
Se observa un incremento progresivo en el número de solicitantes parados hasta el año 2012 y, es a partir de esta fecha, cuando se produce un descenso paulatino hasta situarse en 2016 en valores por debajo del 10 % de los registrados en el año 2011. La contratación disminuye hasta 2012, para repuntar de nuevo en los cuatro años siguientes.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,90, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 43.437 personas inscritas, lo que supone un descenso del 9,81% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	14,44 %
Mujeres:	85,56 %
Menores de 30 años:	22,96 %
Mayores de 45 años:	24,48 %
Parados de larga duración:	33,95 %
Personas con discapacidad:	2,34 %
Extranjeros:	1,95 %
Primer empleo:	5,19 %
Beneficiarios prestación:	42,46 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 47.653 contratos, lo que representa un crecimiento del 9,62 % si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	20,63 %
Mujeres:	79,37 %
Menores de 30 años:	42,73 %
Mayores de 45 años:	11,23 %
Parados de larga duración:	3,32 %
Personas con discapacidad:	1,20 %
Extranjeros:	1,69 %
Indefinidos	7,04 %
Temporales	92,96 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 2016.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, aproximadamente el 60 % del total se agrupan en dos actividades, Asistencia en establecimientos residenciales y Actividades de servicios sociales sin alojamiento.

Esta distribución es similar a la de las actividades ofertantes; si bien el mayor peso se lo lleva la actividad económica de Actividades asociativas con el 42 % de las que lo hacen constar.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

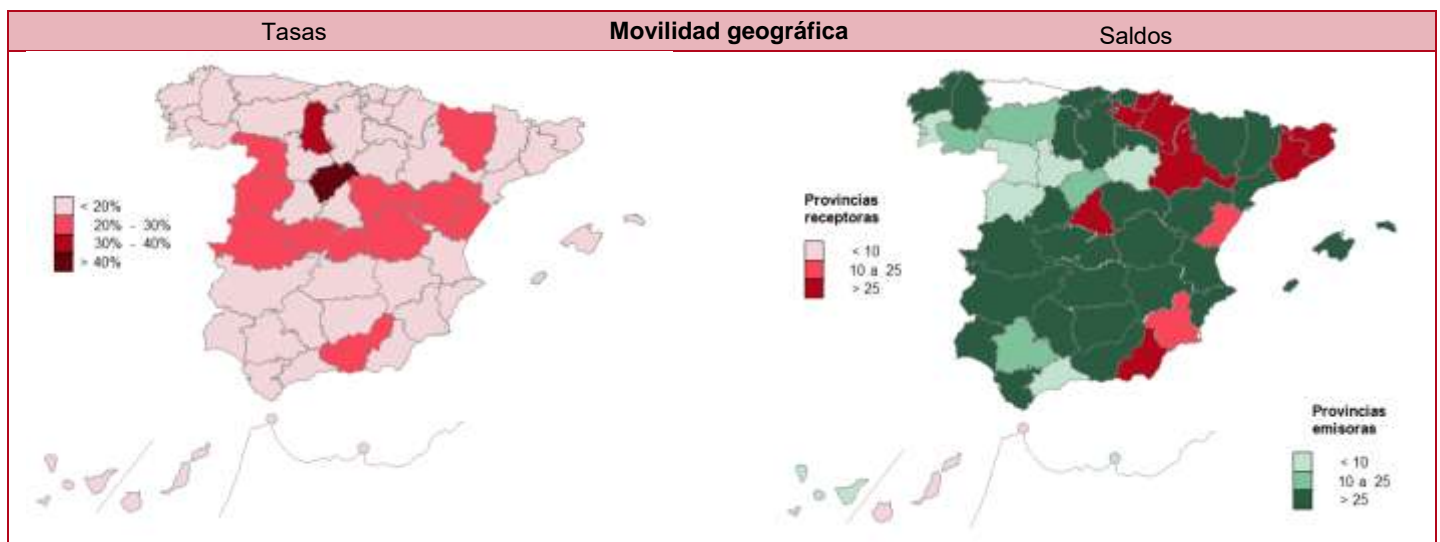
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Varias.	Total	% Varias.		Total	% Varias.	Total	% Varias.
España	47.653	9,62	43.437	-9,81	C. Valenciana	2.221	28,46	3.486	-13,73
Andalucía	6.196	0,76	13.960	-2,09	Extremadura	655	13,52	1.516	-12,01
Aragón	1.759	1,79	758	-18,84	Galicia	1.706	7,43	1.815	-13,82
Asturias, P. de	822	-0,72	1.389	-8,26	Madrid, C. de	5.038	4,39	4.271	-13,47
Balears, Illes	693	4,52	516	-21,82	Murcia, R. de	1.095	33,86	1.147	-6,37
Canarias	1.573	22,22	4.258	-14,45	Navarra, C. F. de	1.497	11,55	621	-3,72
Cantabria	394	28,34	474	-16,55	País Vasco	6.238	-10,12	2.332	-11,25
Castilla y León	1.880	25,25	2.020	-13,75	Rioja, La	248	34,78	136	-16,56
Castilla-La Mancha	1.074	33,09	1.975	-17,67	Ceuta	102	5,15	117	9,35
Cataluña	13.902	19,22	2.533	-11,71	Melilla	557	28,34	213	17,03

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015. En el total de contratos están incluidos 3 que figuran en zona extranjera.

El incremento de la contratación se refleja en la mayoría de las comunidades autónomas, aunque con variaciones muy diferenciadas, como puede verse en la tabla anterior, las excepciones se producen en el País Vasco y en el Principado de Asturias.

Igualmente, el descenso del desempleo que se produce a nivel estatal se repite en todas las comunidades autónomas y las excepciones son las dos ciudades autónomas, Ceuta y Melilla.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE.2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una tasa de movilidad media, del 11 %. La mayor tasa de movilidad de esta ocupación se sitúa, principalmente, en las provincias que componen la franja intermedia de la península ibérica y la más elevada se da en las provincias de Segovia, Palencia, Toledo, Salamanca y Huesca.

Otros datos de interés:

La mitad de los contratos realizados a los profesionales de esta ocupación son por Obra o servicio y Eventuales circunstancias de la producción y el 40 % se hacen bajo la modalidad de Interinidad. De estos últimos, el 87 % se produce por sustituir trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. Del total de contratos el 58 % se hacen a jornada completa, cuatro de cada diez se firman con mujeres cuya edad está comprendida entre los 24 y los 35 años y el 1 % se hacen a través de empresas de trabajo temporal que, pese a esta escasa representación, se han incrementado de forma notable con respecto al año anterior.

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 detallan 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**2824 Profesionales del trabajo y la educación social:**

- 28241010 Agentes de igualdad de oportunidades, en general
- 28241047 Educadores de menores
- 28241056 Educadores sociales
- 28241065 Trabajadores sociales (Asistentes sociales)
- 28241074 Mediadores familiares

Funciones que desempeñan

Los profesionales del trabajo y la educación social prestan asesoramiento y orientación a personas, familias, grupos, comunidades y organizaciones en respuesta a dificultades personales y sociales. Ayudan a las personas a desarrollar habilidades y a acceder a los recursos y los servicios de apoyo que necesitan para dar respuesta a los problemas vinculados al desempleo, la pobreza, las discapacidades, las adicciones, los comportamientos delictivos y a las circunstancias conyugales o de otros tipos.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

En las ofertas de empleo donde se menciona la titulación exigida o valorada, se hace referencia principalmente a las titulaciones de Grado en Ciencias del trabajo, Grado en Educación social y Grado en Trabajo social. Finalizaron estudios referidos a esta formación, durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
Estudios de Grado y 1º y 2º Ciclo de Ciencias de la educación.	6.619	5.025	3.350
Estudios de Grado y 1º y 2º Ciclo de Trabajo social y orientación.	3.909	4.265	4.000
Estudios de Grado y 1º y 2º Ciclo de Administración y gestión.	30.828	28.151	24.666
Estudios de Máster de Ciencias de la Educación.	1.796	2.391	2.411
Estudios de Máster de Trabajo social y Orientación	957	1.070	1.174
Estudios de Máster de Administración y gestión.	5.020	6.329	7.139

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, existen [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación, entre otros, los siguientes:

Certificado de profesionalidad

- SSCE0111 Promoción e intervención socioeducativa con personas con discapacidad (RD 625/2013).
- SSCE0112 Atención al alumnado con necesidades educativas especiales (ECNEE) en centros educativos (RD325/2013).

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

TÉCNICOS EN MECÁNICA

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Técnicos en mecánica**. 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 129 ofertas recogidas, el 80 %, proceden de portales de empleo privados, el 15 % de los servicios públicos de empleo y el 5 % restante de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Este grupo ocupacional, reúne mecánicos de varias áreas, desde automoción a mecánicos de mantenimiento industrial, pasando por mecánicos navales.

El nombre más común es el de Técnicos de mantenimiento industrial o Electromecánico industrial. En otras ocasiones se usan términos como Mecánico, Mecánico ajustador, Mecánico multimarca de automoción, Mecánico frigorista o mecánico naval, aunque con menor frecuencia.

Respecto a la categoría laboral, en las ofertas que consta, en el 55 % se les considera como técnicos y sin categoría laboral determinada, y en un 23 % como oficiales.

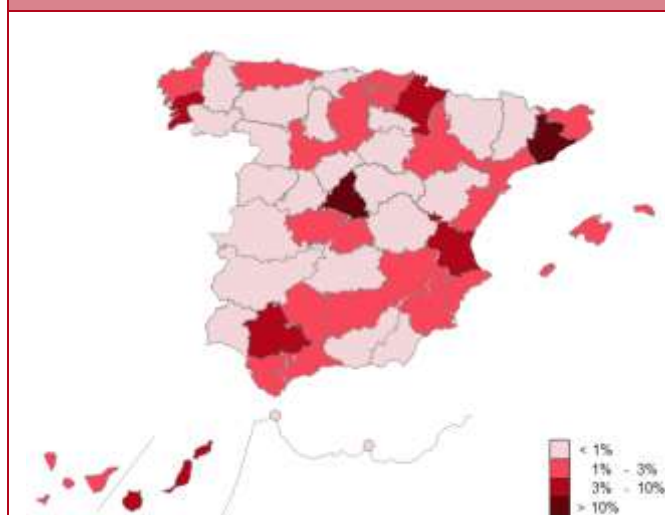
Habitualmente (81 %) la oferta es para un único puesto de trabajo.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 34 %	El 76 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señala a la izquierda. Tanto el contrato mercantil o el fijo discontinuo no se mencionan en las ofertas analizadas, al parecer no son adecuados para el tipo de trabajo a realizar. El 34 % de las ofertas con contratos temporales ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, entendiéndose que con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 42 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 95 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo. Y se reparte de forma casi uniforme entre la disponibilidad horaria, jornada partida o a turnos.
Tiempo parcial: 5 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1% equivale a 126 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Cataluña, con el 22 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue la Comunidad Valenciana, con el 13 % y Andalucía con el 12 %.

En términos provinciales Barcelona es la primera provincia con el 17 % de la contratación en 2016, seguida de Madrid (11 %) y Valencia (10 %) acumulan el 37 % de la contratación.

Estas tres provincias superan los 1.200 contratos cada una y tienen incrementos interanuales del 10 %, 6 % y 10 % respectivamente.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- Los procesos productivos en el sector industrial están cada vez más automatizados y requieren de profesionales que sean Técnicos en mecánica y que controlen el buen funcionamiento de la cadena de fabricación.
- De acuerdo con la muestra de ofertas estudiada, las funciones más importantes a desarrollar por estos técnicos son el mantenimiento y la reparación tanto de la maquinaria utilizada como de piezas concretas que impidan la correcta actividad del proceso de producción,
- Su ámbito de trabajo es amplio y se extiende a varios tipos de mantenimiento, desde el mantenimiento mecánico, de transportes, de equipos electromecánicos, de aeronáutica y de máquina herramienta. Dentro de las competencias más específicas se solicitan técnicas de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo.
- Se requiere de interpretación y realización de planos como forma de entender y documentar las reparaciones de la maquinaria, la fabricación de piezas o el manejo de maquinaria auxiliar, de cara a la reparación, puesta en marcha de equipos, motores o instalaciones.
- Otras competencias se refieren a la apertura, seguimiento y cierre de partes de incidencias según el sistema establecido por la empresa, llevar a cabo las propuestas de mejora que se puedan realizar, además de mantener el lugar de trabajo y las herramientas, en condiciones. Estos profesionales, también se encargan del cumplimiento de las normas en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales en su actividad, así como la utilización de equipos de protección obligatorios y necesarios.
- La atención al cliente es una competencia básica para conocer los problemas y la situación. El cliente puede ser el usuario de una máquina concreta o un equipo de ingenieros de una instalación compleja

Formación y experiencia

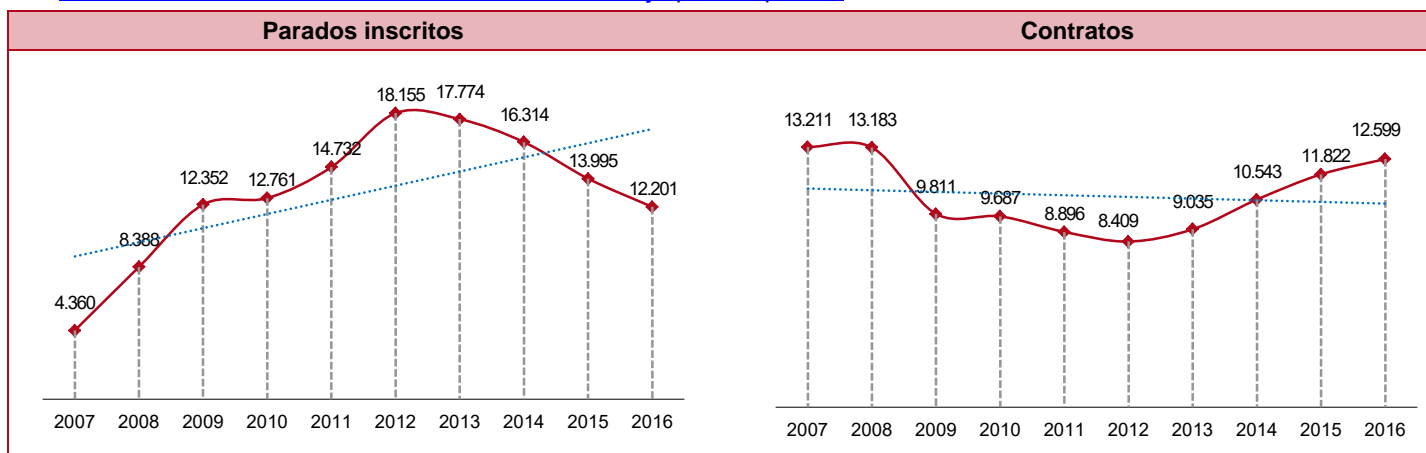
- El nivel formativo consta en el 90 % de las ofertas, y se centra mayoritariamente (46 %) en el grado superior de formación profesional. El grado medio de formación profesional se requiere en otro 30 % de las ofertas. En un 17 % se pide titulación universitaria.
- Según la muestra de ofertas, la titulación exigida para estos profesionales se enfoca en el campo de la electromecánica, sobre todo en mantenimiento electromecánico, electromecánica de vehículos o de maquinaria, mecánica en general, maquinaria, motores y electricidad.
- Hay otros conocimientos exigidos que están relacionados con el ámbito o el sector de la empresa específica. La interpretación de planos, la hidráulica, la neumática, programación en PLC (autómatas programables), robots y mecatrónica.
- El idioma requerido en el 32 % de las ofertas es el inglés y en menor medida, el alemán.
- Los conocimientos ofimáticos y de internet no son citados de forma explícita en el 83 % de las ofertas; y cuando se citan, se solicita indistintamente un nivel de usuario o un nivel avanzado.
- Se piden de forma explícita conocimientos de diversos programas específicos como AUDATEX, o GT Motive Estimate (utilizados en peritación de siniestros de automóviles), VAS o CAN (diagnosticadores de centralitas de vehículos), programas de DAO como Autocad o Solidworks y MS Office, como paquete de referencia en ofimática.
- Se menciona la experiencia en el 90 % de las ofertas y en un 56 %, se solicitan más de tres años, en concreto puestas en marcha, montajes, revisiones y mantenimientos industriales.

Acerca del candidato

- La edad del candidato no es relevante, y residir en la zona, sólo se requiere en una de cada diez ofertas.
- La disponibilidad para viajar, la posesión de carnet de conducir o de vehículo propio no resulta relevante tampoco. Aunque si hay un 10 % de ofertas en que se exige esta disponibilidad a la movilidad.
- Estos técnicos debe ser responsables, estar orientados al cliente, con capacidades para trabajar en equipo, poseer dotes de comunicación, tener iniciativa, dinamismo, y capacidad de planificación y organización.
- Se valora su capacidad de aprendizaje continuo, tener gran flexibilidad y adaptabilidad.
- Se valora una actitud dinámica y con capacidad de resolución de problemas, garantizando la calidad del servicio, el tiempo de reparación y los estándares de calidad, con afán de superación y crecimiento constante.

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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos 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 contratos donde no se han podido enlazar los datos.

En 2016, el total de la contratación total nacional aumentó un 7,55 %, mientras que la contratación en la ocupación sólo aumentó el 6,57 %.

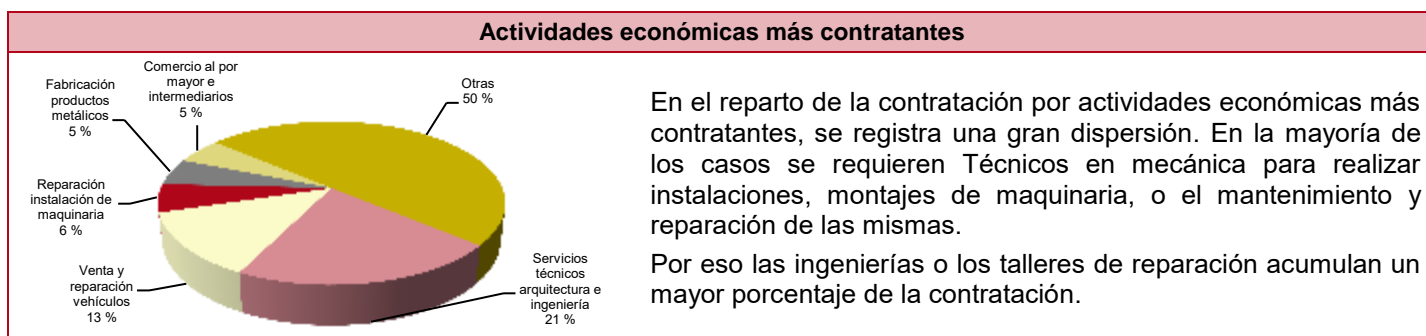
Por su parte los parados inscritos han disminuido desde 2013 un 17 % y el 9 % sobre el año anterior.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,29 inferior a la media del total de ocupaciones 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 12.201 personas inscritas, un 12,82 % menos respecto al mismo mes de 2015.	
Hombres:	97,29 %
Mujeres:	2,71 %
Menores de 30 años:	32,33 %
Mayores de 45 años:	32,87 %
Parados de larga duración:	28,37 %
Personas con discapacidad:	2,15 %
Extranjeros:	6,88 %
Primer empleo:	6,97 %
Beneficiarios prestación:	56,86 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 12.599 contratos, un 6,57 % más que el año anterior	
Hombres:	96,53 %
Mujeres:	3,47 %
Menores de 30 años:	44,00 %
Mayores de 45 años:	18,12 %
Parados de larga duración:	2,68 %
Personas con discapacidad:	1,21 %
Extranjeros:	6,14 %
Indefinidos	20,44 %
Temporales	79,56 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre 2016 y contratos del total del año 2016.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, se registra una gran dispersión. En la mayoría de los casos se requieren Técnicos en mecánica para realizar instalaciones, montajes de maquinaria, o el mantenimiento y reparación de las mismas.

Por eso las ingenierías o los talleres de reparación acumulan un mayor porcentaje de la contratación.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

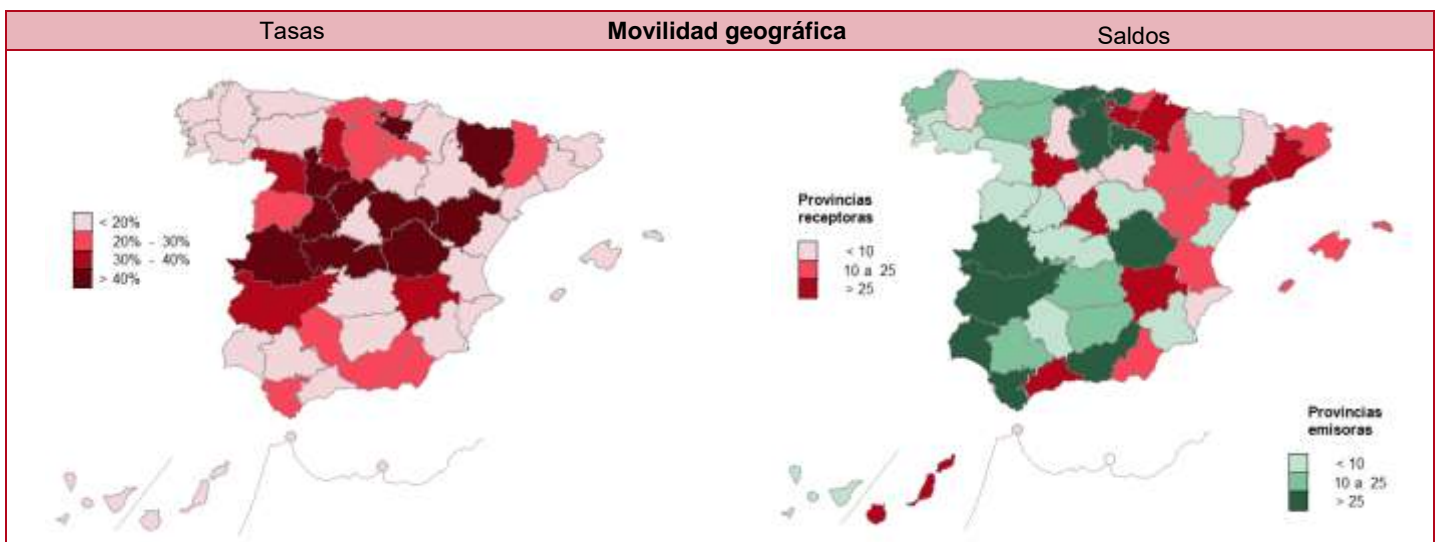
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	12.599	6,57	12.201	-12,82	C. Valenciana	1.680	-2,33	1.156	-13,60
Andalucía	1.497	34,38	2.763	-13,06	Extremadura	101	17,44	157	-22,66
Aragón	369	39,77	243	-15,03	Galicia	856	18,72	1.085	-10,11
Asturias, P. de	190	-16,67	379	-11,24	Madrid, C. de	1.371	5,79	970	-19,44
Balears, Illes	286	8,33	99	-2,94	Murcia, R. de	243	-44,14	183	-7,58
Canarias	586	-3,78	615	-9,69	Navarra, C. F. de	436	8,19	277	-19,24
Cantabria	120	-12,41	141	-21,23	País Vasco	947	-12,80	1.022	-6,75
Castilla y León	584	23,73	710	-15,78	Rioja, La	107	3,88	57	23,91
Castilla-La Mancha	448	17,28	375	-13,99	Ceuta	7	-12,50	13	30,00
Cataluña	2.748	10,90	1.947	-12,10	Melilla	10	150,00	9	200,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015. En el total de contratos están incluidos 13 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 Aragón, Andalucía, y Castilla y León. Descensos acusados en Región de Murcia y Principado de Asturias.

Los parados inscritos presentan importantes decrementos en todas las comunidades excepto en La Rioja, Ceuta y Melilla. Destacan los descensos en Extremadura y Cantabria.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se aprecia en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa de movilidad. Hay 11 provincias con una tasa de movilidad superior a 40, aunque los saldos son muy reducidos. Sólo tienen saldos que superan los 100 contratos Araba/Álava (+107) y Bizkaia (-109); y solo en 7 provincias se alcanza un saldo positivo o negativo próximo a los 50 contratos.

Otros datos de interés:

El 80 % de los contratos formalizados con estos profesionales son temporales y el 20 % indefinidos. La mayoría se suelen firmar bajo la modalidad de Eventual circunstancias de la producción u Obra y servicios, entre ambos suman el 59 % del total. Un 9 % de los contratos de estos profesionales son de prácticas.

Esta es una ocupación fundamentalmente masculina, el 97 % de los contratos son a este colectivo.

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). Es importante no confundir estos Técnicos en mecánica del grupo 3, con los

Mecánicos y ajustadores de maquinaria del grupo 7, pues ambos tienen funciones y tareas diferentes. También se detallan 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**3126 Técnicos en mecánica:**

- 31261032 Técnicos de mantenimiento mecánico.
- 31261014 Técnicos de mantenimiento de equipos electromecánicos.
- 31261096 Técnicos en prototipos mecánicos.
- 31261069 Técnicos en mecánica de automoción.

Funciones que desempeñan

Los técnicos en mecánica ejecutan tareas técnicas relacionadas con la investigación en materia de ingeniería mecánica y con el proyecto, fabricación, construcción, montaje, funcionamiento, mantenimiento y reparación de máquinas, equipos e instalaciones mecánicos. Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace ["Notas Explicativas de la CNO-11"](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

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

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
Téc. Sup. automatización y robótica industrial	8	1.007	1.563
Téc. Sup. sistemas de regulación y control automáticos	1.556	749	263
Téc. Sup. sistemas electrotécnicos y automáticos	1.461	2.448	2.288
Téc. Sup. diseño fabricación mecánica	643	884	833
Téc. Sup. programación producción fabricación mecánica	992	1.204	1.245
Téc. Sup. mecatrónica industrial	18	1.036	1.707
Téc. Sup. mantenimiento de equipo industrial	1.636	864	288
Téc. Sup. automoción	2.496	2.996	3.153
Téc. Sup. mantenimiento aeromecánico	243	256	420

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, existen diversos [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación, entre otros:

Certificado de profesionalidad
ELEM0210 Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial
ELEM0311 Montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial
ELEM0111 Montaje y mantenimiento de sistemas domóticos e inmoticos
FMEE0208 Montaje y puesta en marcha de bienes de equipo y maquinaria industrial
IMAR0408 Montaje y mantenimiento de instalaciones caloríficas
IMAR0208 Montaje y mantenimiento de instalaciones de climatización y ventilación-extracción
TMVG0209 Mantenimiento de los sistemas eléctricos y electrónicos de vehículos

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, los expertos consultados manifiestan necesidades formativas en **competencias específicas**: en el sector de la automoción pasa por la formación específica de cada marca, los sistemas híbridos o eléctricos. En cuanto al sector industrial se hace hincapié en la formación en industria 4.0, las normas ISO, herramientas de calidad y el "lean manufacturing", la aplicación del "Just in Time" (JIT) etc. Las **competencias transversales** se centran en los idiomas, la ofimática y los conocimientos de normas y sistemas de calidad.

TÉCNICOS EN PRÓTESIS DENTALES

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Técnicos en prótesis dentales**. 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 107 ofertas recogidas, el 94 %, proceden de portales de empleo privados y el 6 % de los servicios públicos de empleo. No se han localizado ofertas en webs de las propias empresas que directamente publiciten sus necesidades de empleo.

Existe gran homogeneidad en la denominación de la oferta de estos profesionales. La mayoritaria es la de *Protésico dental*. Ésta se acompaña, en ocasiones, de información que concreta la localidad o la

especialidad demandada en el puesto (resina, removible, escaneo y diseño CAD-CAM). Entre las restantes denominaciones referidas a la ocupación, también se puede destacar la de *Técnicos en prótesis dentales* y la de *Ceramistas*.

El Real Decreto 1687/2011, de 18 de noviembre, regula este título necesario para ejercer esta ocupación.

Cuando se concreta la categoría laboral de la oferta, la más frecuente es la de *Técnicos* y sin categoría laboral determinada.

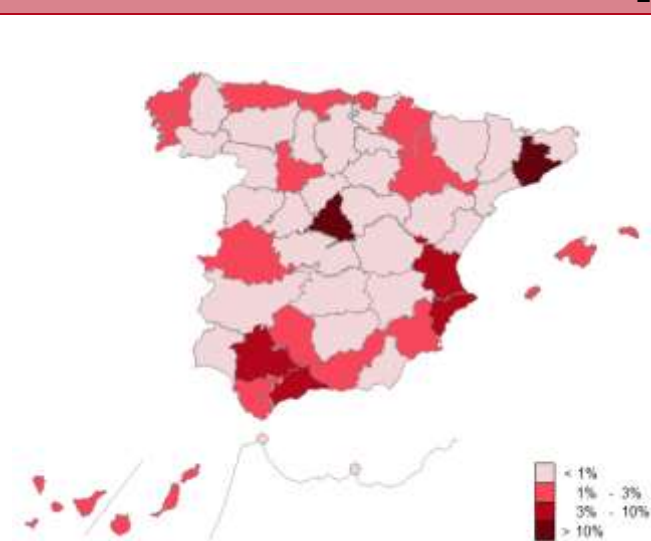
En un 22 % de las ofertas analizadas, se ofrece al candidato formación a cargo de la empresa.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 16 %	El 31 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en la proporción señalada a la izquierda. De las ofertas vinculadas a contratos temporales, el 8 % ofrece la posibilidad de continuar en la empresa, a través de un nuevo contrato temporal o vía conversión en indefinido. En solo el 1 % de los contratos ofertados, se indica que son de tipo mercantil.
Indefinido: 15 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 91 %	Una gran mayoría de las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada ofrecen trabajo a tiempo completo. De las que especifican la distribución de la jornada un 40 % lo ofertan en horario de mañana, un 30 % reclama disponibilidad horaria, un 20 % indica jornada partida y el 10 % restante horario de tarde.
Tiempo parcial: 9 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 36 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es la de Madrid, con el 23 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue Cataluña con el 18 % y Andalucía con el 17 %.

En términos provinciales, Madrid agrupa el 23 % de las contrataciones, seguida de Barcelona con el 15 % y de Valencia con el 6 %. En la muestra analizada, estas son asimismo las tres provincias que presentan un mayor número de ofertas.

De las provincias con alto peso en la contratación (más del 3 %), han incrementado el número de contratos con respecto a las cifras del año anterior: Barcelona, Sevilla, Málaga y Madrid.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- Las competencias relativas al trabajo en el laboratorio y a las distintas fases del diseño, elaboración y reparación de las prótesis dentales son las más reiteradas en las ofertas de la muestra.
- En menor medida, y según los matices del puesto a ocupar, se solicitan también habilidades de atención al público, de asesoramiento, venta, control de pedidos y stocks, y otras habilidades comerciales. En algún otro caso, las competencias requeridas se dirigen más hacia funciones de gestión o de formación.
- En cuanto a los trabajos de laboratorio, se reclaman habilidades en tareas de diseño, preparación, fabricación y reparación de híbridas, removibles e implantes sobre el modelo maestro de prótesis dental y maxilofacial, y de aparatos de ortodoncia o dispositivos, que sean solicitados por el odontólogo.
- Otras funciones solicitadas en las ofertas, son: elaboración de planchas base, cubetas, composturas, elaboración y recortado de modelos, montajes en articulador encerado y modelado de pruebas estéticas, montaje de dientes, repasado, pulido, dar opaquer, programación y puesta en marcha de sintetizadoras.
- En algunos casos, las competencias específicas vienen determinadas por la zona o departamento en el que va a colocarse el trabajador. Cuando se hace referencia a la sección de destino, aparecen; escayola, porcelana, resina, removible, metales e implantología.
- Cuando en las ofertas, se requiere un perfil de tipo gestor, algunas de las competencias que se pueden demandar, son: facilitar operativo de trabajo entre laboratorios y clínicas, selección de proveedores protésicos, control de facturación y centro de producción, desarrollo de productos y análisis de mercado, elaboración de propuestas comerciales y realización de procesos desde la recepción del producto hasta su salida.

Formación y experiencia

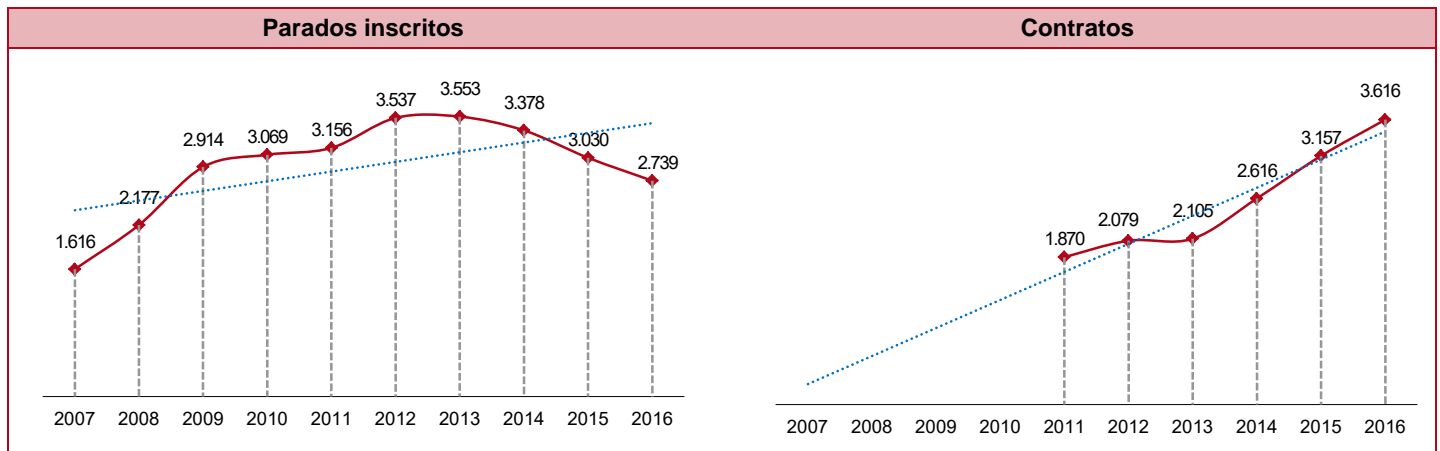
- En prácticamente la totalidad de las ofertas analizadas en las que se especifica la formación requerida para ocupar el puesto vacante, se exige formación profesional, es decir haber superado el título de Técnico Superior en Prótesis Dentales.
- Se requiere **experiencia previa**, bien genérica o específica, en casi todos los puestos ofertados. No obstante, en aproximadamente la mitad de las ofertas, no se especifica un tiempo mínimo. Cuando este se refleja en la oferta, en la mayoría de los casos, se requiere más de un año como experiencia mínima. Esto sucede en un 21 % de las ofertas analizadas. En un 22 %, se reclaman periodos de experiencia superiores, desde más dos años hasta más de cinco años. Solo en un 3 % de los casos es suficiente una experiencia superior a seis meses e inferior al año.
- Como **formación o experiencia específica** valorada, destaca principalmente la especialización del trabajador en funciones de las distintas áreas o facetas de producción de las prótesis (escayola, resina, removible, fija, modelado, repasado, montaje y diseño de productos).
- En muy pocas ofertas se valora que los candidatos tengan competencias en idiomas, por lo que no parece una necesidad formativa relevante de la ocupación. El inglés aparece solo en un 7 % de las ofertas analizadas y se exige un nivel medio o alto.
- Los conocimientos informáticos se requieren en un 7 % de las ofertas y, en estos casos, se refieren a competencias de escaneo y diseño, y a programas como EXOCAD, AUTOCAD y CAD-CAM.

Acerca del candidato

- Las ofertas de empleo analizadas no especifican una preferencia por la edad del candidato, ni se decantan por ninguno de los colectivos de especial interés para el empleo.
- Tampoco se precisa si el candidato debe residir en una zona determinada, ni si debe disponer de vehículo, ni si necesita carné de conducir para desempeñar su puesto de trabajo. Solo en un 5 % de las ofertas se requiere la disponibilidad del aspirante para viajar.
- En cuanto a las **competencias personales**, en general, se busca un candidato proactivo, con iniciativa y dinamismo, actitud positiva, capacidad de trabajo en equipo, con ganas de realizar un aprendizaje continuo con el objeto de actualizarse y progresar profesionalmente.
- Otras competencias mencionadas en menor medida son: orientación al logro de resultados, perseverancia, organización, capacidad analítica y de negociación.
- En los puestos que así lo requieren, se demanda capacidad de comunicación, orientación al cliente, excelencia en el trato con el paciente, capacidad de empatía y sobre todo una vocación por una asistencia sanitaria de calidad.

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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos del total del año. Solo se ofrecen datos de contratación de 2011 a 2016 debido al cambio en el CNO de 2011.

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 contratos donde no se han podido enlazar los datos.

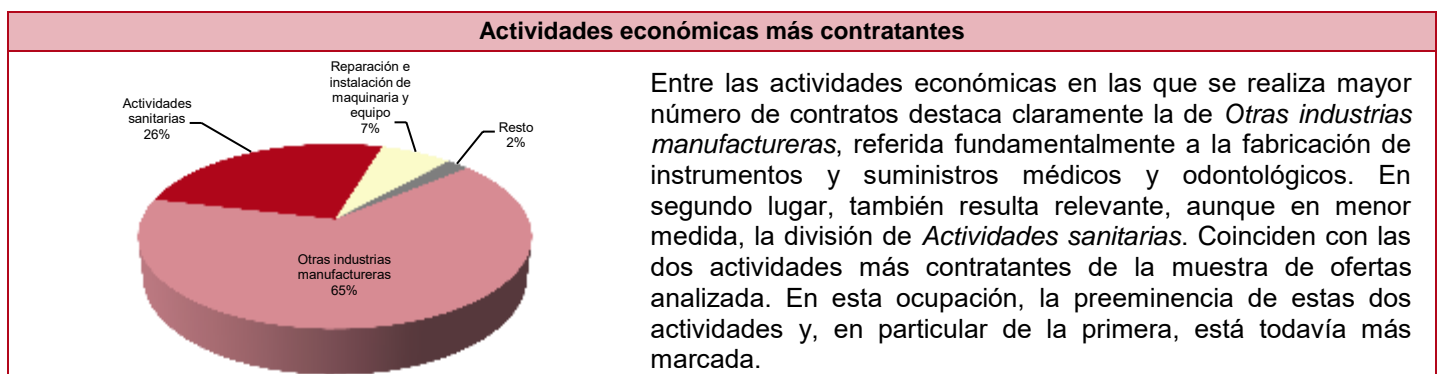
Es destacable la tendencia constante de aumento en la contratación de los últimos años, así como el descenso de los parados inscritos desde el año 2013 en adelante, lo que evidencia la evolución positiva de la ocupación.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,27, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 2.739 personas inscritas, un 9,60 % menos respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	39,28 %
Mujeres:	60,72 %
Menores de 30 años:	17,20 %
Mayores de 45 años:	38,55 %
Parados de larga duración:	38,30 %
Personas con discapacidad:	4,67 %
Extranjeros:	6,46 %
Primer empleo:	4,49 %
Beneficiarios prestación:	48,01 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 3.616 contratos, lo que supone un incremento del 14,54 % respecto a los contratos registrados en 2015.	
Hombres:	46,24 %
Mujeres:	53,76 %
Menores de 30 años:	46,68 %
Mayores de 45 años:	14,13 %
Parados de larga duración:	4,09 %
Personas con discapacidad:	1,49 %
Extranjeros:	9,76 %
Indefinidos	36,59 %
Temporales	63,41 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre 2016 y contratos del total del año 2016.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

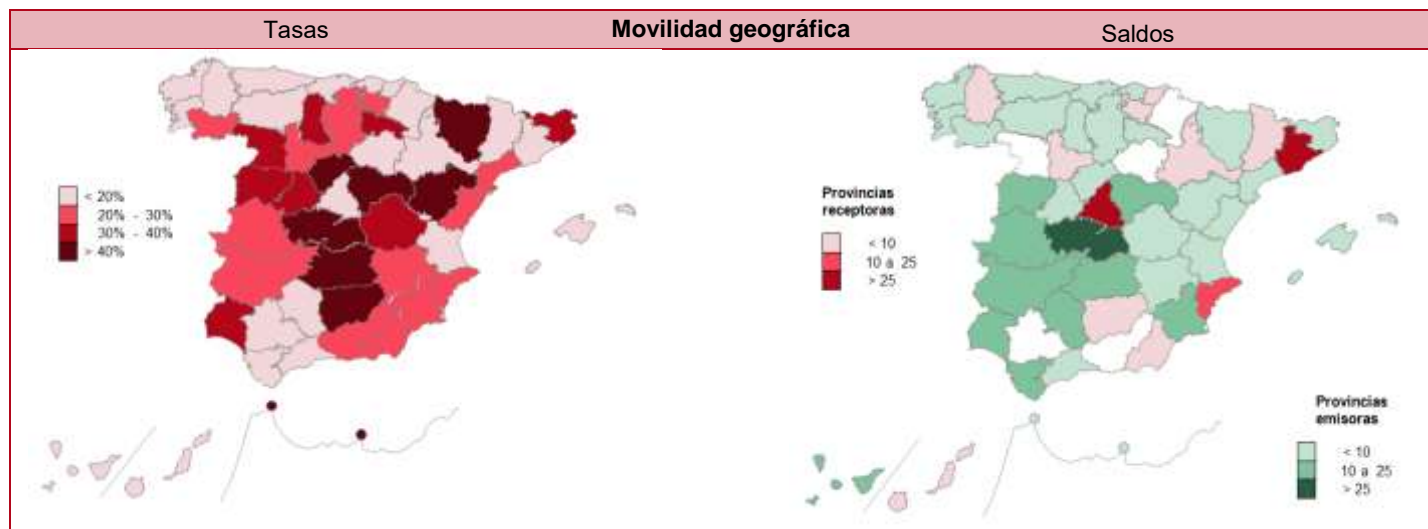
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	3.616	14,54	2.739	-9,60	C. Valenciana	401	-15,93	304	-1,62
Andalucía	607	19,02	647	-11,13	Extremadura	65	41,30	119	-7,75
Aragón	101	23,17	65	-13,33	Galicia	207	10,11	238	-11,85
Asturias, P. de	78	-8,24	89	-5,32	Madrid, C. de	848	9,99	352	3,23
Balears, Illes	46	-20,69	40	-18,37	Murcia, R. de	65	-4,41	53	-20,90
Canarias	161	23,85	143	-7,14	Navarra, C. F. de	65	27,45	25	-10,71
Cantabria	48	92,00	32	10,34	País Vasco	96	2,13	109	-10,66
Castilla y León	108	2,86	121	-18,24	Rioja, La	11	-8,33	12	-20,00
Castilla-La Mancha	71	-8,97	125	-6,02	Ceuta	0	-100	3	0,00
Cataluña	638	71,51	258	-22,52	Melilla	0	-100	4	33,33

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015.

La variación interanual en la contratación es desigual según la comunidad autónoma. Destacan el fuerte incremento experimentado en Cataluña y Cantabria, así como la caída en la contratación que se produce

en Illes Balears y C. Valenciana. Respecto al paro registrado, se producen descensos en todas las comunidades a excepción de Cantabria, C. de Madrid, Ceuta y Melilla.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realizan a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas, se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa de movilidad que asciende al 16,45 %. Las provincias con una tasa de movilidad más elevada son Toledo (60,47 %) y Guadalajara (59,18 %).

Otros datos de interés:

La mayoría de los datos de contratación de esta ocupación se mantienen estables en los últimos seis años. La tasa de temporalidad se ha reducido ligeramente. Si bien se ha producido un pequeño aumento en la contratación de los mayores de 45 años durante este periodo, su tasa de paro ha aumentado desde el 22,05 %, registrado en diciembre de 2011, hasta el 38,55 % de 2016. Siendo la experiencia un requisito fundamental en las ofertas, los parados inscritos en las oficinas de empleo afirman poseerla en un 54,25 %. La duración inicial de los contratos suscritos es superior a un mes e inferior o igual a seis meses en el 72,09 % de los casos. La tipología más habitual de contrato es la de Eventual circunstancias de la producción (35,81 %) y, en segundo lugar, la de Indefinido ordinario (20,60 %). El trabajo es a jornada completa en el 75,61 % de los contratos.

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, la ocupación más representativa para este

perfil es la de *Protésicos dentales*, presente en un 96 % de las ofertas seleccionadas.

También se detallan 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**3316 Técnicos en prótesis dentales:**

- 33161011 Mecánicos de prótesis dentales
- 33161020 Protésicos dentales

Funciones que desempeñan

Los técnicos en prótesis dentales diseñan, fabrican y reparan prótesis y ortesis dentofaciales adaptadas al paciente a partir de las prescripciones del facultativo, cumpliendo las normas de calidad, seguridad, higiene y en el tiempo establecido.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

Finalizaron estudios de Formación profesional de Técnico Superior en Prótesis dentales durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
FP GS Técnico superior en prótesis dentales	1.143	1.012	1.135

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

No existen certificados de profesionalidad relacionados con este perfil.

En el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se detecta que a los profesionales de esta ocupación les requieren, como necesidades formativas en el ámbito de sus **competencias específicas**, un mayor número de prácticas reales con el paciente y una continua actualización en nuevas tecnologías aplicadas en los laboratorios dentales (aplicaciones webcam, impresiones 3D, etc.).

En cuanto a las necesidades formativas en **competencias transversales**, se mencionan las siguientes: normativa para establecerse como autónomos, derechos y deberes de los autónomos, prevención de riesgos laborales, procedimiento administrativo, trámites con las AAPP y Administración electrónica, gestión de la relación con clientes y público y, como competencias personales, la iniciativa y la responsabilidad.

TÉCNICOS SUPERIORES EN HIGIENE BUCODENTAL

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Técnicos superiores en higiene bucodental**. 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

De la muestra de 157 ofertas recogidas, el 78 %, proceden de portales de empleo privados, el 21 % de los servicios públicos de empleo y el 1 % restante de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

De forma habitual esta ocupación se oferta como Higienista bucodental (43 %) o Higienista dental (25 %), en el resto de las ocasiones se usan términos como Auxiliar de clínica dental o Auxiliar dental (ver último apartado), o una mezcla de todos esos términos.

En una de cada tres ofertas no consta la categoría profesional, en las que consta, en todas se les considera como técnicos y sin categoría laboral determinada.

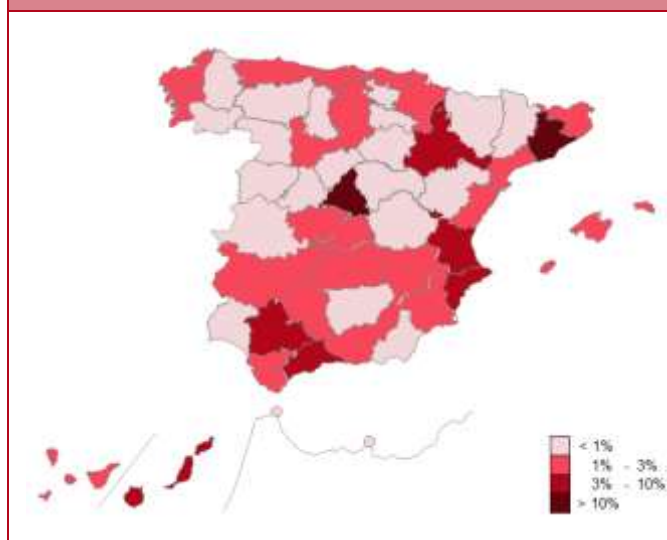
Hay que recordar que esta ocupación está regulada por el Real Decreto 769/2014, que desarrolla lo previsto en la Ley 10/1986, que regula la profesión de Odontólogo, Protésico e Higienista dental. Publicada en el BOE núm. 215, de 08/09/1994.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 59 %	En una de cada diez ofertas no se menciona el tipo de contrato y quienes lo hacen es según el porcentaje señalado a la izquierda. La posibilidad de continuar en la empresa al final del contrato, se considera en el 22 % de las ofertas con contrato temporal, entendiéndose que con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 31 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 82 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo, predominando la jornada partida (53 %) seguida de jornada de tarde o a turnos ambos con el 20 %. En escasa proporción se ofrece jornada solo de mañana.
Tiempo parcial: 18 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 109 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Andalucía, con el 17 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue la Comunidad de Madrid, con el 15 % y Cataluña con el 14 %.

En términos provinciales destaca Madrid con el 15 % de la contratación y un incremento sobre el año anterior de 4 %, seguida de Barcelona con el 11 % de la contratación y un incremento del 5 %. Valencia acumula el 7 % con un incremento anual del 22 %. Estas tres provincias acumulan el 34 % de la contratación nacional de esta ocupación.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- La ocupación tiene tres grandes áreas de actuación, una administrativa, una de atención al público y una sanitaria.
- El **área administrativa** requiere la gestión de fichas y archivos, manuales y/o informatizados. La creación y organización del archivo, la realización de informes, y la emisión de facturas y cobros, además de elaborar los presupuestos. También, realiza la gestión y supervisión del almacén, a la vez que gestiona los pedidos y recepciona los productos.
- La **atención al público**, se basa en la atención telefónica, la gestión de citas por teléfono o en persona. Se encarga de la recepción y acompañamiento de cliente a la sala de espera o a la zona de atención odontológica. Asimismo, en algunas ofertas se solicita funciones de ventas.
- Dentro de las competencias de la **atención sanitaria** están entre otras:
 - Acondicionar el gabinete y su instrumental incluyendo su esterilización.
 - Recibir al paciente en el área de sanitaria y acomodándolo.
 - Revisar, documentar y archivar la historia clínica de los pacientes.
 - Realizar raspado por cuadrantes, limpiezas y blanqueamientos dentales que le sean asignados.
 - Hacer radiografías.
 - Distribuir tiempos de tratamiento y asistencia al odontólogo.

Formación y experiencia

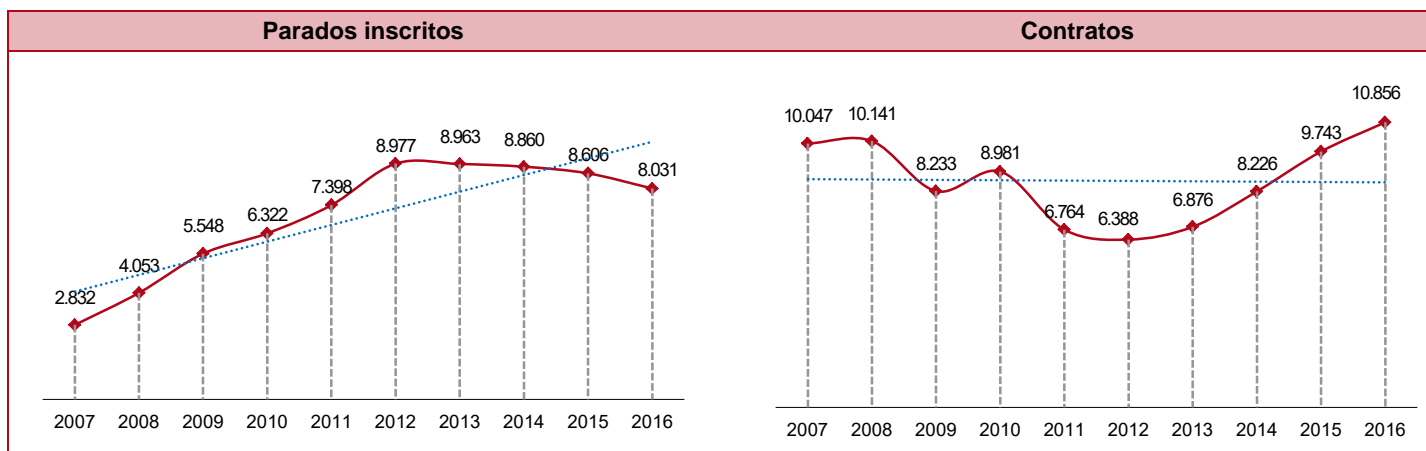
- El nivel formativo consta en el 94 % de las ofertas, y se centra mayoritariamente (75 %) en el **título de técnico superior de formación profesional**. El grado medio de formación profesional se requiere en otro 21 % de las ofertas.
- La titulación exigida para estos profesionales es el grado superior de formación profesional de **Técnico superior en higiene bucodental** (68%) título existente tanto en la LOGSE como en la LOE.
- El resto de las titulaciones requeridas están también relacionadas y pertenecen a la Familia Profesional de Sanidad.
- Otros conocimientos exigidos están también relacionados con el ámbito dental, desde cursos de Acreditación de Operador de Instalaciones de Radiodiagnóstico, o licencia de operador de RX. Además, de diplomas recientes sobre RCP, limpieza y esterilización de equipos, blanqueamientos, ortodoncia y periodoncia.
- Los **idiomas** requeridos son el catalán y el inglés, aunque con cierta frecuencia se valoran el francés o el alemán, en función de la zona geográfica de actuación y de los clientes.
- Aunque en las ofertas quedan claras tareas transversales de tipo administrativo y que suelen realizarse con apoyo informático, **los conocimientos ofimáticos** no son citados de forma explícita en tres de cada cuatro ofertas y cuando se cita, suele requerirse un nivel de usuario.
- Se solicitan de forma explícita conocimientos de diversos **programas de gestión odontológica**, siendo el más citado GESDEM, y se requiere MS Office, como paquete de referencia en ofimática.
- La **experiencia** es un requisito imprescindible en tres de cada cuatro ofertas, siendo lo más común requerir más de un año de experiencia.

Acerca del candidato

- La edad del candidato no es importante, o al menos no se manifiesta en las ofertas estudiadas. Si se cita algún intervalo de edad, suele ser el de menores de 30 años
- La residencia tampoco es relevante, residir en la zona sólo se requiere en una de cada tres ofertas.
- La disponibilidad para viajar, la posesión de carnet de conducir o de vehículo propio, tampoco resultan requerimientos significativos.
- El candidato debe estar **orientado al cliente**, tener iniciativa y dinamismo, ser proactivo y tener buenas capacidades de comunicación.
- Por otro lado, debe ser capaz de trabajar en equipo, de planificar y organizar, con capacidad de aprendizaje continuo y actualización en el manejo de nuevas técnicas, además de ser responsable y tener gran flexibilidad y adaptabilidad.
- Se solicita que junto a la alta orientación al cliente, se acompañe de una actitud dinámica y resolutiva, con alta tolerancia al estrés y dotes comerciales.

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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos del total del año.

Los gráficos anteriores muestran, para el total nacional, 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 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 contratos donde no se han podido enlazar los datos.

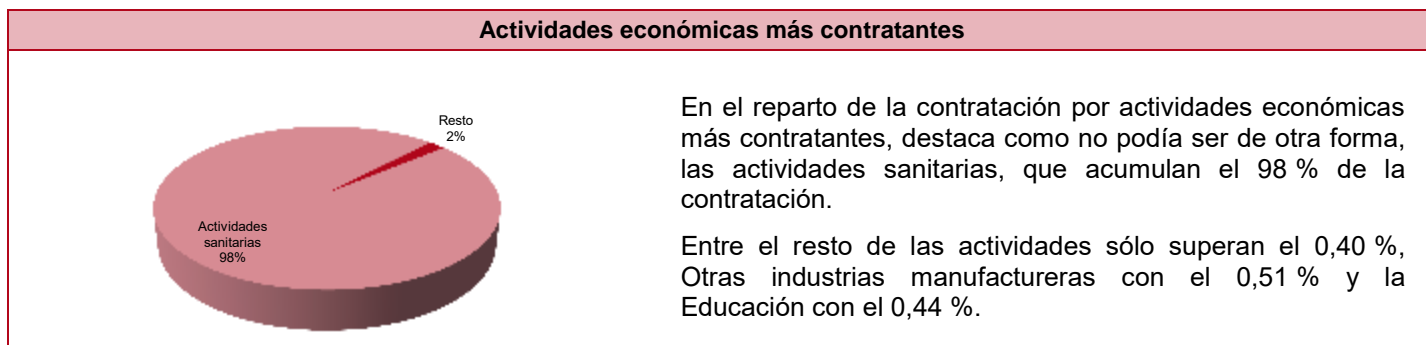
A partir de 2012 se reduce la cifra de parados inscritos y se incrementa la contratación de estos profesionales.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,37, inferior a la media del total de las ocupaciones, 2,83. La rotación entre 2007 y 2016 ascendió 14 décimas, pasando de 1,23 contratos por persona a 1,37.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 8.031 personas inscritas, lo que supone un descenso del 6,68 % respecto al mismo mes del año anterior	
Hombres:	6,15 %
Mujeres:	93,85 %
Menores de 30 años:	21,82 %
Mayores de 45 años:	30,48 %
Parados de larga duración:	36,01 %
Personas con discapacidad:	2,20 %
Extranjeros:	7,93 %
Primer empleo:	4,81 %
Beneficiarios prestación:	51,72 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 10.856 contratos, lo que representa un crecimiento del 11,42 % si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	7,91 %
Mujeres:	92,09 %
Menores de 30 años:	53,41 %
Mayores de 45 años:	8,52 %
Parados de larga duración:	3,72 %
Personas con discapacidad:	0,68 %
Extranjeros:	6,66 %
Indefinidos	29,49 %
Temporales	70,51 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 2016.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

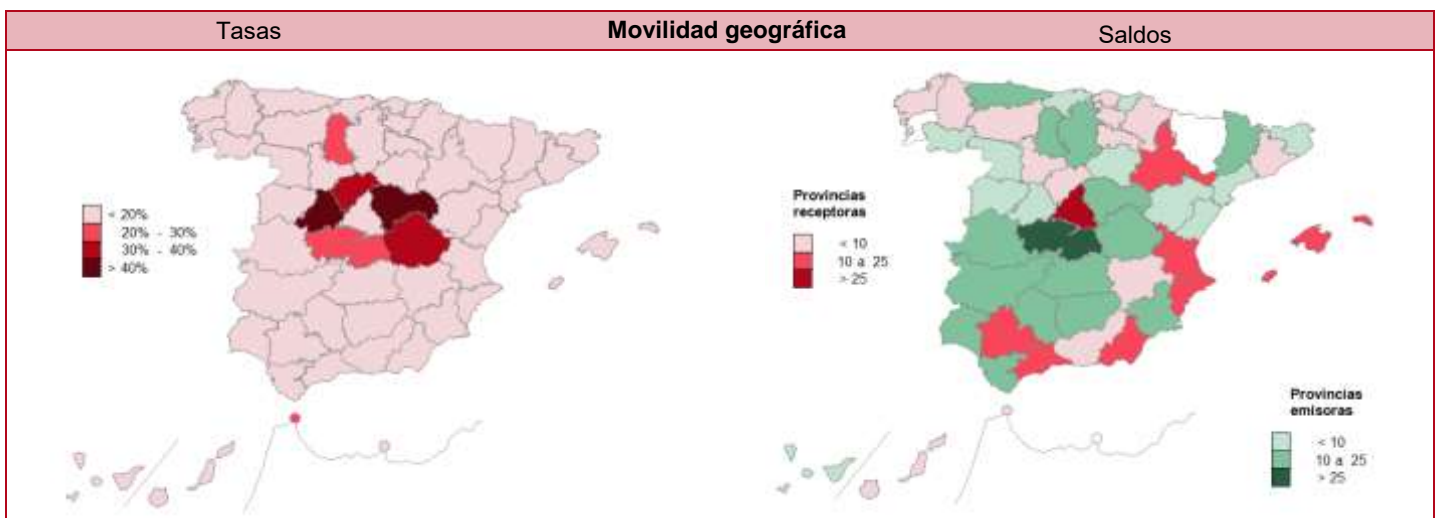
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	10.856	11,42	8.031	-6,68	C. Valenciana	1.284	17,80	994	-4,79
Andalucía	1.791	10,97	1.737	-5,34	Extremadura	244	41,04	220	6,28
Aragón	439	25,79	158	-26,17	Galicia	590	13,68	399	-9,11
Asturias, P. de	251	5,91	210	-23,08	Madrid, C. de	1.662	3,81	1.263	-4,39
Baleares, Illes	241	1,26	149	-2,61	Murcia, R. de	262	22,43	223	5,19
Canarias	750	16,46	522	-2,79	Navarra, C. F. de	171	-12,76	91	-7,14
Cantabria	118	-11,94	102	-1,92	País Vasco	514	19,26	256	-12,93
Castilla y León	513	9,85	324	-11,23	Rioja, La	54	17,39	18	-41,94
Castilla-La Mancha	431	29,04	437	-3,32	Ceuta	16	23,08	11	37,50
Cataluña	1.517	6,46	905	-10,40	Melilla	8	-50,00	12	33,33

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015.

El total de los contratos registrados para la ocupación tuvo un aumento interanual del 11 %. Pero tres comunidades perdieron más de un 10 %: Melilla, C.F. de Navarra y Cantabria. En el lado opuesto, las comunidades de Extremadura, Castilla-La Mancha y Aragón tuvieron incrementos superiores al 25 %.

El número de parados inscritos en la ocupación, descendió casi un 7 % sobre 2015, con comportamientos desiguales entre las comunidades. Ceuta y Melilla aumentaron por encima del 30 %, y La Rioja, Aragón y el P. de Asturias experimentaron descensos mayores del 20 %.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora. Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa de movilidad en las provincias que circundan Madrid. Esta a su vez ejerce como máximo foco de atracción, siendo la mayor receptora.

Otros datos de interés:

La titulación requerida en las ofertas se centra mayoritariamente en la titulación de GSFP de Técnico superior en higiene bucodental. Sin embargo, a fin del año 2016, de los demandantes registrados en los servicios públicos de empleo solo un 18 % posee esta titulación.

El 14 % de los contratos son de interinidad, de los cuales un 50 % están relacionados con la maternidad o paternidad. Los contratos de puesta a disposición realizados por las ETT aumentaron un 28%, aunque su porcentaje sobre el total de la contratación es irrelevante. Si en las ofertas no aparece la edad como algo relevante, en los contratos se ve una clara preferencia por las personas de entre 25 y 34 años (43 %) y cierta desafección por los mayores de 45 años (8 %).

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).

Otras ocupaciones afines pero no incluidas en este grupo primario son: Dentistas (2151), Mecánicos dentistas (3316), Protésicos dentales (3316) y

Ayudantes de dentista (5629), aunque aparezcan así citadas en alguna oferta, si bien es cierto que las tareas que se solicitan en las ofertas están mezcladas.

También se detallan 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**3321 Técnicos superiores en higiene bucodental:**

- 33211015 Auxiliares de odontología
- 33211024 Higienistas bucodentales

Funciones que desempeñan

Los técnicos superiores en higiene bucodental prestan servicios básicos de cuidados dentales para la prevención y el tratamiento de enfermedades y desórdenes de los dientes y boca, de acuerdo con planes y procedimientos establecidos por los dentistas u otros profesionales de la salud oral.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística”.

Aspectos formativos

Finalizaron estudios de Formación Profesional Grado Superior de Técnico superior en higiene bucodental durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
FPGS Técnico superior higiene bucodental LOGSE	2.387	2.664	3.127

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

El Real Decreto 769/2014, de 12 de septiembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Higiene Bucodental y se fijan sus enseñanzas mínimas; establece en su disposición final segunda, que las Administraciones educativas implantarán el nuevo currículo LOE de estas enseñanzas en el curso escolar 2015-2016.

Además, el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) dispone de una cualificación relacionada con esta ocupación: *SAN489_3* Higiene bucodental. Para consultar y ampliar contenidos sobre cualificación profesional se puede consultar el siguiente enlace: [INCUAL](#).

En el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se constata que si bien la formación facilita las competencias básicas, cada clínica requiere determinadas **competencias específicas**, en función de su organización y distribución del trabajo. Surgen nuevas técnicas, maquinaria especializada, nuevos tratamientos y se priorizan los estudios y tratamientos estéticos. Sin embargo, las carencias principales se centran en la falta de experiencia directa con el paciente y su problemática.

Entre las **competencias transversales** se requieren conocimientos de las administraciones públicas, el procedimiento administrativo y trámites con las AAPP y Administración electrónica. Además, se requiere escucha activa y comprensiva en la comunicación, gran capacidad de negociación y capacidad de trabajar coordinado con otras personas con un objetivo común.

PROFESIONALES DE APOYO DE SERVICIOS JURIDICOS Y SERVICIOS SIMILARES

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y servicios similares**. 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 114 ofertas recogidas, el 98 %, proceden de portales de empleo privados, el 1 % de los servicios públicos de empleo y el 1 % restante de 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 la Oficial de notaría, Oficial jurídico, Empleado de notaría, Auxiliar administrativo/jurídico de notaría, Auxiliar de atención jurídica, Copista de

notaría, Pasante de abogado, Pasante de derecho, Técnico jurídico, Técnico/a en centro de información jurídica, Abogado para venta de servicios jurídicos. Secretario ejecutivo, Asistente legal de dirección.

En otros casos aparece la denominación Administrativo, seguida de su especialidad (contable, de departamento de pólizas, de testimonios y legitimaciones, de gestión de escrituras, de notaría, de operaciones hipotecarias), para redacción de matrices y como Recepcionista/copista/administrativo, etc.

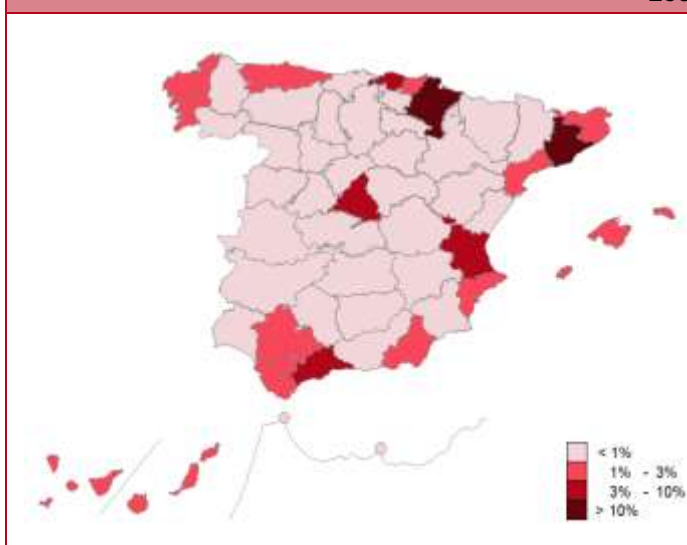
En algunos de los puestos ofertados no consta la categoría profesional (31 %) y en los que aparece, se requiere Ayudantes, auxiliares y especialistas (28 %), Oficiales de primera (21 %) y Técnicos y sin categoría laboral determinada (20 %).

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 29 %	Solo el 47 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda. No hay contratos mercantiles. Y el 18 % 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: 18 %	
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 jornada partida (34 %) y de mañana (5 %). Solamente en un 3 % consta disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 9 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 19 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Madrid, con el 29 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue Cataluña, con el 23 % y Andalucía con el 14 %.

En términos provinciales, Madrid y Barcelona suman el 47 % del total de la contratación registrada. También destacan, aunque a gran distancia, Sevilla, Valencia, Tarragona y Alicante, que oscilan, cada una de ellas, entre el 7 % y el 3 % del total. Todas las provincias con mayor contratación detalladas anteriormente, experimentaron incremento interanual de la contratación a excepción de Sevilla.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- La ocupación de Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y servicios similares se corresponde con un técnico polivalente que presta sus servicios según su especialidad.
- Las funciones que deben desempeñar son de apoyo en tribunales o despachos de abogados, prestar servicios en materias jurídicas como contratos de seguro, transmisiones de propiedad, concesión de préstamos u otras operaciones financieras así como realizar investigaciones para clientes.
- Entre sus competencias específicas están: atender al público, gestionar, analizar, asesorar, supervisar, colaborar, tareas de control y seguimiento de la documentación, atención telefónica, verificación y evaluación de asuntos, organización así como realización de estudios de mercado y diagnóstico de los asuntos planteados.
- También realizan análisis de activos inmobiliarios, de documentación notarial y registral; coordinan gestiones entre notaría, oficina y apoderados; confeccionan albaranes y facturas; estudian la normativa y redactan y revisan todo tipo de documentos notariales: notas simples, tasaciones, índices, copias, poderes, testimonios, legitimaciones. Asisten e intervienen ante órganos jurisdiccionales, en aquellos asuntos en los que no sea necesaria la intervención profesional colegiada.
- Apoyo al abogado/a en temas societarios tales como transcripción de actas, gestiones con registros, preparación de informes y presentaciones. Asistencia a vistas, búsqueda de jurisprudencia y resolución de consultas.
- Gestionan cobros, llevan el control de bancos, realizan minutas y liquidan impuestos.

Formación y experiencia

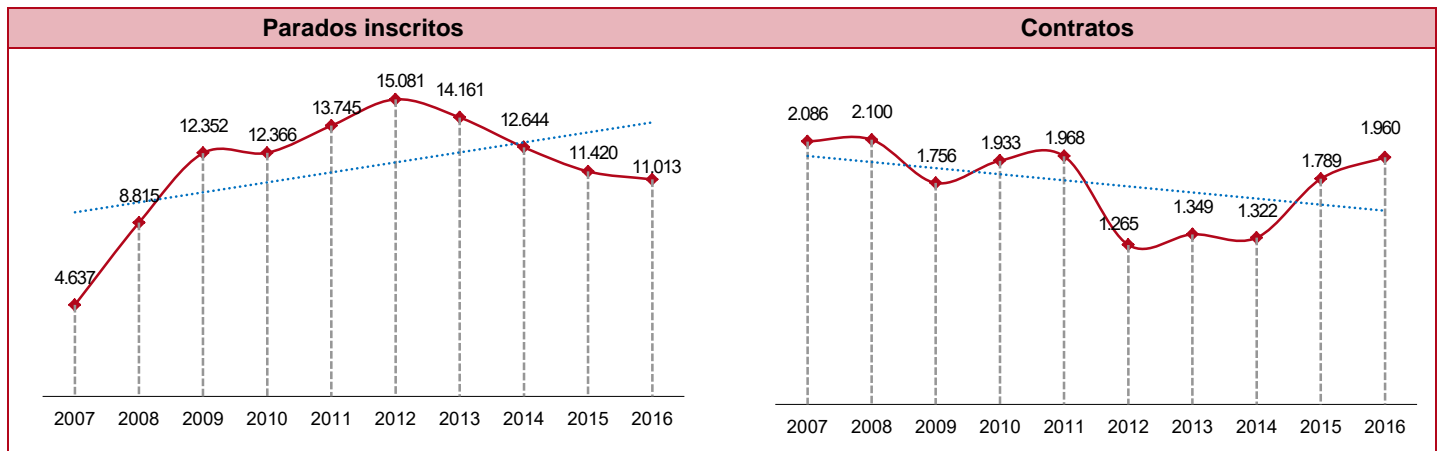
- En el 62 % de la muestra de ofertas analizadas de estos profesionales, consta el nivel formativo exigido. De ellas, el 25 % se dirige a Universitarios de segundo ciclo, el 25 % a Universitarios E.E.E.S. (Bolonia), el 8 % a Universitarios primer ciclo y el 2% tanto a ESO con titulación como a Bachillerato y equivalentes. Solamente se requiere Grado medio y Grado superior de FP a un 1%, respectivamente.
- En general, la formación más demandada en la totalidad de las ofertas analizadas, es la de Licenciado en Derecho aunque, también se requiere en algunos casos, titulación en Ingeniería o en Administración y Dirección de Empresas (ADE).
- Se valora poseer conocimientos en aplicaciones de gestión procesal así como en áreas financiera, comercial, inmobiliaria, económica, derecho bancario y ciencias jurídicas. Master en asesoría jurídica de empresas, de abogacía, de derecho societario. Master de PRL (3 especialidades). Dominio de herencias, actas, poderes y testamentos. Se tiene en cuenta el haber opositado a notaría o registrador.
- En un 7 % 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 (29 %), seguido a gran distancia del alemán (4 %). El catalán y el castellano en el ámbito de la comunidad autónoma, también son requeridos en algunas ofertas (21 % y 6 %, respectivamente).
- Es necesario tener conocimientos de ofimática e internet, un 25 % de las ofertas grabadas lo demandan a nivel avanzado y otro 25 % a nivel de usuario (Amadeus, Autocad, Contaplus, Explorer, Lotus 1,2,3; Pascal, Oracle, aplicaciones de gestión procesal, notarial y digital, Paquete Office, Excel, Word, programa de gestión JPA). En el resto de las ofertas no se requiere este tipo de conocimientos.
- En el 89 % 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 un año (14 %).

Acerca del candidato

- Las ofertas analizadas, en general, no manifiestan preferencia por la edad del candidato (93%) aunque, en alguna de ellas, se dirigen a personas menores de 30 años (7%).
- En un 39% de los casos se requiere residir en la zona.
- Solamente un 4% de las ofertas demandan disponibilidad para viajar, un 4% estar en posesión del carnet de conducir automóvil y un 4% tener vehículo propio.
- En síntesis y de manera genérica, en este perfil se busca un candidato con facilidad de comunicación, proactivo, con iniciativa y dinamismo, que tenga profesionalidad, rigor, que sea eficaz, responsable, perseverante y emprendedor. Con compromiso y constancia en la función asignada. Que trabaje en equipo y siempre esté en aprendizaje continuo. Que posea capacidad de planificación, organización y de negociación. Que tenga flexibilidad funcional. Amable, con empatía, buena presencia y que su trabajo esté orientado al cliente y 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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 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 contratos donde no se han podido enlazar los datos.

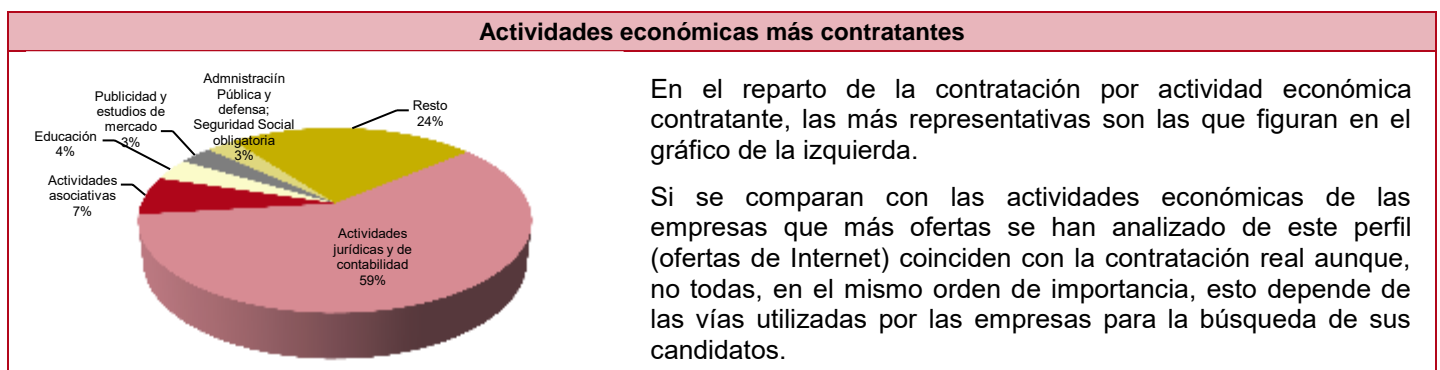
Se observa un incremento progresivo en el número de parados desde 2007 hasta 2012, tendencia que cambia en los dos últimos años con un descenso continuado que se acompaña de un incremento de la contratación.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,13, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 11.013 personas inscritas, lo que supone un descenso del 3,56% respecto del mismo mes del año anterior.	
Hombres:	22,29 %
Mujeres:	77,01 %
Menores de 30 años:	9,33 %
Mayores de 45 años:	47,18 %
Parados de larga duración:	51,60 %
Personas con discapacidad:	2,90 %
Extranjeros:	0,84 %
Primer empleo:	6,30 %
Beneficiarios prestación:	36,24 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 1.960 contratos, lo que representa un crecimiento del 9,56% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	36,94 %
Mujeres:	63,06 %
Menores de 30 años:	41,79 %
Mayores de 45 años:	19,74 %
Parados de larga duración:	4,44 %
Personas con discapacidad:	0,41 %
Extranjeros:	3,78 %
Indefinidos	47,86 %
Temporales	52,14 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 2016.



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 todas, en el mismo orden de importancia, esto depende de las vías utilizadas por las empresas para la búsqueda de sus candidatos.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

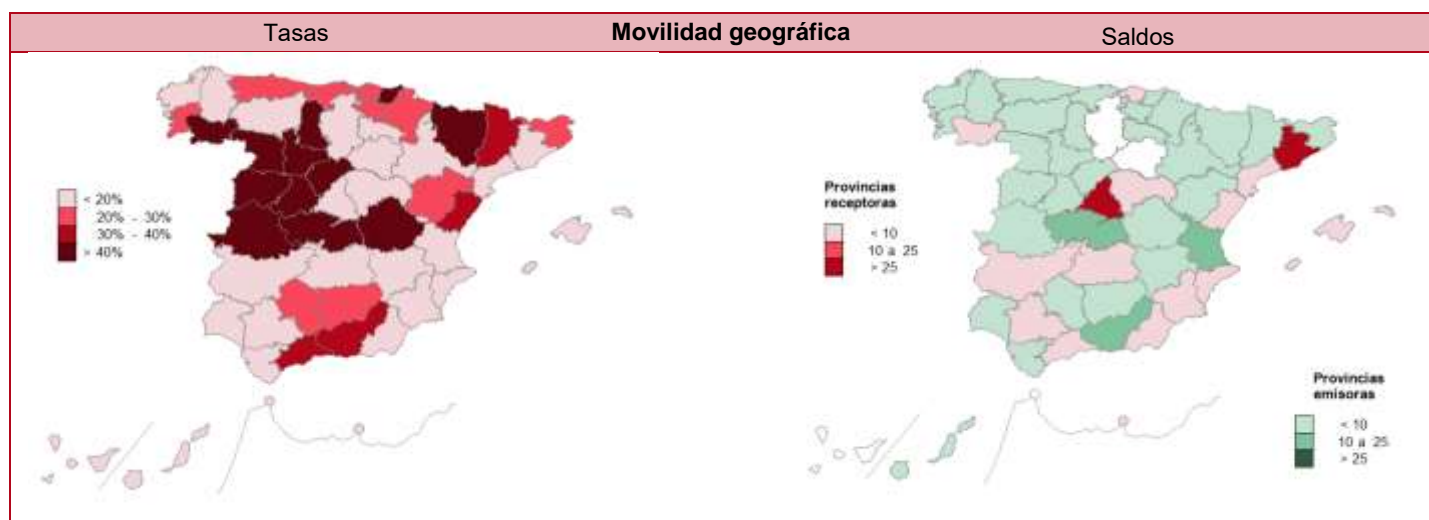
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	1.960	9,56	11.013	-3,57	C. Valenciana	192	6,08	713	-9,17
Andalucía	281	-4,75	3.179	-6,28	Extremadura	17	-22,73	186	-5,10
Aragón	37	-24,49	211	-10,97	Galicia	51	-16,39	322	-11,05
Asturias, P. de	34	-22,73	269	-10,03	Madrid, C. de	573	21,40	3.994	4,58
Balears, Illes	45	125,00	46	-8,00	Murcia, R. de	29	3,57	373	-8,35
Canarias	50	6,38	226	-15,36	Navarra, C. F. de	16	-20,00	27	12,50
Cantabria	7	133,33	61	19,61	País Vasco	61	24,49	197	-6,64
Castilla y León	35	-22,22	478	-7,74	Rioja, La	10	42,86	91	-7,14
Castilla-La Mancha	68	13,33	288	0,70	Ceuta	0	0,00	18	-33,33
Cataluña	452	17,40	331	-15,35	Melilla	2	100,00	3	200,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015. En el total de contratos están incluidos 0 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 Cantabria, Illes Balears e importantes descensos en Aragón, P. de Asturias y Extremadura.

Por el contrario, los parados inscritos presentan un comportamiento desigual. A excepción de Cantabria, Castilla-La Mancha, C. de Madrid, C.F. de Navarra y Melilla, todas las comunidades autónomas registran variaciones negativas en el último año.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una pequeña tasa media de movilidad, un 15 %. Madrid concentra el mayor número de contratos de esta ocupación y el mayor saldo positivo. Le sigue Barcelona. Las provincias que presentan mayores tasas de movilidad son Valladolid, Palencia y Toledo, aunque el número de contratos es bajo.

Otros datos de interés:

Si tenemos en cuenta el sector de la empresa del puesto ofertado, un 75 % corresponde a Servicios. Las ofertas son para trabajar en despachos, consultorías y en compañías aseguradoras, entre otras, realizando principalmente, actividades jurídicas y de contabilidad (73 %) y otras actividades profesionales, científicas y técnicas (3 %). El 61 % de estas ofertas se hacen a través de las propias empresas del puesto ofertado, un 10% por medio de empresas de trabajo temporal y un 7 % por empresas de selección. Solamente un 2 % de las ofertas es para trabajar en empresas grandes, de más de 250 trabajadores y de ámbito local (22 %).

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 detallan 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**3711 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y servicios similares:**

- 37111018 Oficiales de notaría.
- 37111027 Técnicos de servicios jurídicos y/o similares.

Funciones que desempeñan

Los profesionales de apoyo de servicios jurídicos y servicios similares desempeñan funciones de apoyo en tribunales o despachos de abogados, prestan servicios en materias jurídicas como contratos de seguro, transmisiones de propiedad y concesión de préstamos u otras operaciones financieras, o realizan investigaciones para clientes.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

Finalizaron estudios de Derecho durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
Derecho. Estudios de Máster.	2.201	3.416	4.607
Derecho. Estudios de grado 1º y 2º Ciclo.	13.025	15.791	14.826

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

El número de egresados en el último curso académico se incrementó en un 35 % con respecto al año anterior en los estudios de máster y se redujo un 6 % en estudios de grado 1º y 2º ciclo. 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. En todas las formaciones y en todos los cursos predominan las mujeres sobre los hombres.

Para la obtención de un puesto de trabajo en esta ocupación, aunque no es obligatorio, se exige estar en posesión del Máster de Acceso a la Abogacía que se realiza tras la obtención del grado en derecho. 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.

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, que se requieren para la realización de todo tipo de trabajo ya sea en despachos, empresas, bancos, etc.

No existen certificados de profesionalidad relacionados con este perfil.

TÉCNICOS EN REDES

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Técnicos en redes**. 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 120 ofertas recogidas, el 73 % proceden de portales de empleo privados, el 13 % de los servicios públicos de empleo y el 14 % restante de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

El mercado de trabajo también puede denominar a estos profesionales como Técnicos de mantenimiento de redes, Técnicos de comunicaciones, Helpdesk de redes, Técnicos en redes informáticas, Operadores de red, Técnicos de networking, Técnicos de seguridad en redes...

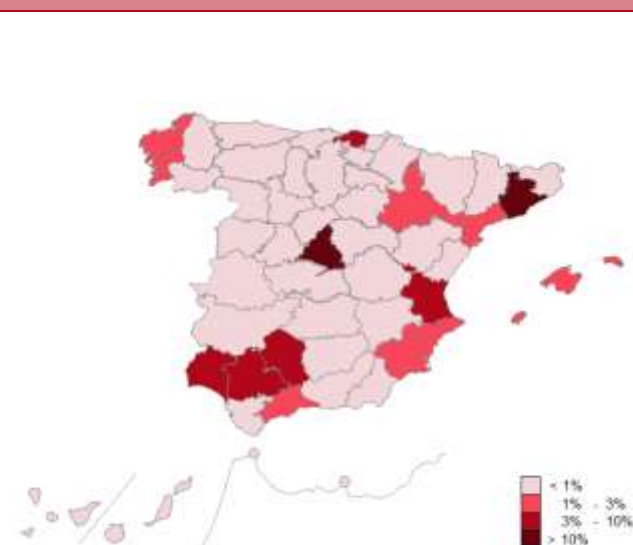
En la mayor parte de los puestos ofertados en los que consta la categoría profesional, lo hace como oficiales de primera (45 %), técnicos (42 %) y oficiales de segunda (12 %).

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 32 %	El 78 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda. Un 7 % de los contratos ofrecidos son de tipo mercantil. Por otro lado, el 6 % 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: 39 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 98 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, en un 44 % menciona que se trata de jornada partida, en un 40 % menciona que es a turnos y el resto opta por jornada de mañana o disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 2 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 19 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es, con gran diferencia, la Comunidad de Madrid con más de un tercio de los contratos firmados para esta ocupación. Le siguen Andalucía, con el 19 %, y Cataluña, con el 16 %.

En términos provinciales, destaca predominantemente Madrid, que, junto con Barcelona, concentran casi la mitad de los contratos firmados para esta ocupación. Bizkaia y Córdoba las siguen con un 9 % cada una.

Puede decirse que, sobre todo en la ciudad de Madrid, y, en menor medida, en Barcelona, se concentra buena parte de esta contratación como reflejo de la importancia que tienen estas ciudades como núcleos de referencia del desarrollo tecnológico.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- En las ofertas analizadas, las funciones que debe desempeñar un técnico en redes y sistemas de computadores de redes incluyen realizar de manera cualificada la instalación, reparación, mantenimiento y organización de las redes de una empresa.
- A estos efectos, una vez construida e instalada una red, se ocupa de su **mantenimiento**, de las posibles ampliaciones físicas, de sustituir cableado, de instalar dispositivos en red para la plantilla de la empresa, de reconfigurar dispositivos, etc.
- Son profesionales que se encargan de resolver incidencias relacionadas con la red y ocuparse de los arreglos físicos de los dispositivos relacionados con ella: hubs, switches, routers...
- Asimismo, realizan soporte informático y **atención técnica a usuarios** de forma telefónica, online o presencial.
- Se solicita a estos técnicos capacidad para analizar, planificar y supervisar todo el funcionamiento de las redes de la empresa de forma responsable y resolutive.
- En **grandes corporaciones**, los técnicos en redes se incluyen dentro del departamento de Helpdesk o dependiendo directamente del departamento de Administración de Redes realizando tareas muy específicas de mantenimiento y gestión de las redes de la empresa.
- En **empresas tecnológicas más pequeñas**, son los técnicos de helpdesk los que realizan las tareas de un técnico en redes junto con las de mantenimiento de hardware, del software (microinformática) o de los sistemas informáticos.
- En **empresas dedicadas a la telecomunicación**, pueden ser los técnicos que solucionan las incidencias con los operadores de telecomunicación.
- También, pueden encargarse de la seguridad de entornos, con respuesta a imprevistos, a ataques, cibernéticos, etc.

Formación y experiencia

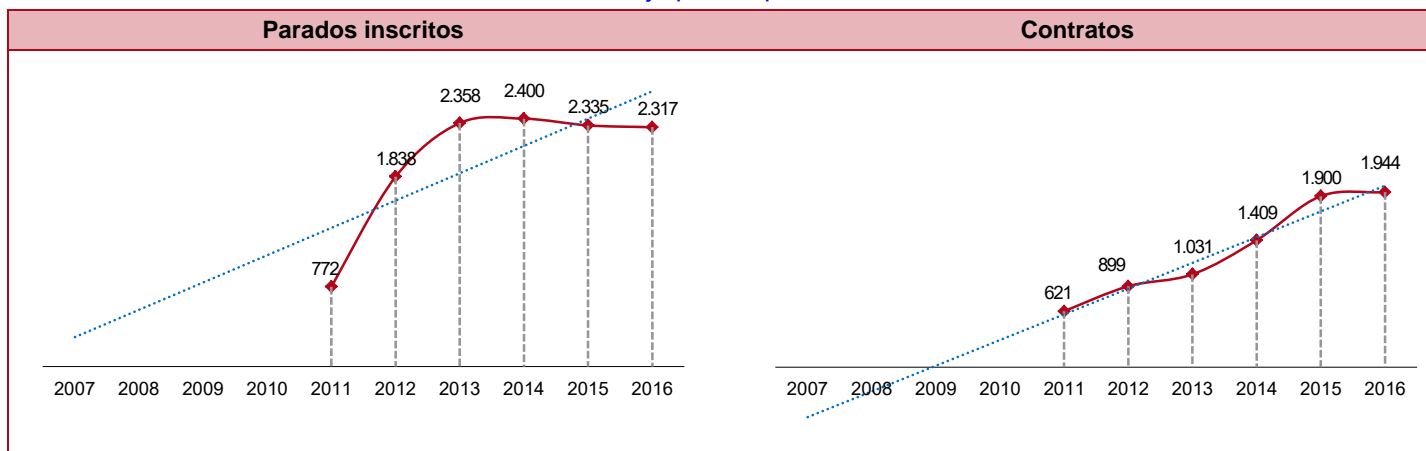
- En un 83 % de las ofertas analizadas se hace constar un nivel de formación exigible. Concretamente, en un 71 % de estas ofertas se requiere la posesión de estudios de Técnico (Sistemas Microinformáticos y Redes) o Técnico Superior en Formación Profesional (Administración de Sistemas Informáticos en Red), mientras que en un 23 % de las mismas se requiere estudios Universitarios (de primer o segundo ciclo) en informática, telecomunicaciones o ingeniería. La titulación más solicitada es la de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red.
- Suele solicitarse formación o experiencia en tecnologías de redes: Ethernet, Wifi, Wan X25, RDSI, TCP/IP, etc., así como se requiere explícitamente experiencia o conocimientos en la instalación y montaje de redes de empresas propietarias como Cisco, Juniper, HP o Enterasys.
- Se valoran conocimientos en switching y routing y en configuración de firewalls (CheckPoint, Fortinet...) y pueden requerir nociones de microinformática, sistemas y hardware.
- En algunos casos, se demandan competencias en tecnologías web: HTML, PHP, Javascript...
- El conocimiento del inglés está presente en el 38 % de las ofertas. En ocasiones, aparece un segundo idioma: portugués, francés o alemán. El nivel exigido de inglés es medio-alto en el 96 % de los casos en que se solicita.
- La exigencia de conocimientos en ofimática se manifiesta en un 66 % de las ofertas. De éstas, un 77 % especifica la acreditación de un nivel avanzado.
- En un 90 % de los casos se solicita experiencia previa en el puesto o similar. De los que en un 60 % se requiere más de 2 años de experiencia.

Acerca del candidato

- La gran mayoría de las ofertas analizadas no manifiestan preferencia por la edad del candidato y un 3 % de las ofertas va dirigido a colectivos con discapacidad. Se exige disponibilidad de vehículo en un 11 % de las ofertas consultadas.
- Las empresas que más solicitan este puesto de trabajo son las dedicadas a la programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (68 %) y las dedicadas a las telecomunicaciones (18 %).
- En su mayoría, se trata de empresas medianas o grandes de ámbito provincial, nacional e internacional con un alto perfil tecnológico.
- Como **competencias personales** se buscan a personas responsables, con iniciativa y con confianza en si mismas. Se requiere interés por el uso avanzado de las nuevas tecnologías y sus aplicaciones, además de capacidad de actualización y de aprendizaje continuo.
- Se da mucha importancia a tener **habilidades** para las tareas de montaje, reparación y uso de maquinaria, herramientas e instalaciones.

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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos del total del año.

* Esta ocupación ha surgido en la nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) elaborada en el año 2011, por lo que sólo se dispone de datos de contratación y paro registrado desde el citado 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.

En cuanto al primer gráfico, se observa un gran incremento de parados inscritos desde 2011 a 2013 con aumentos respecto al año anterior del 138 % en

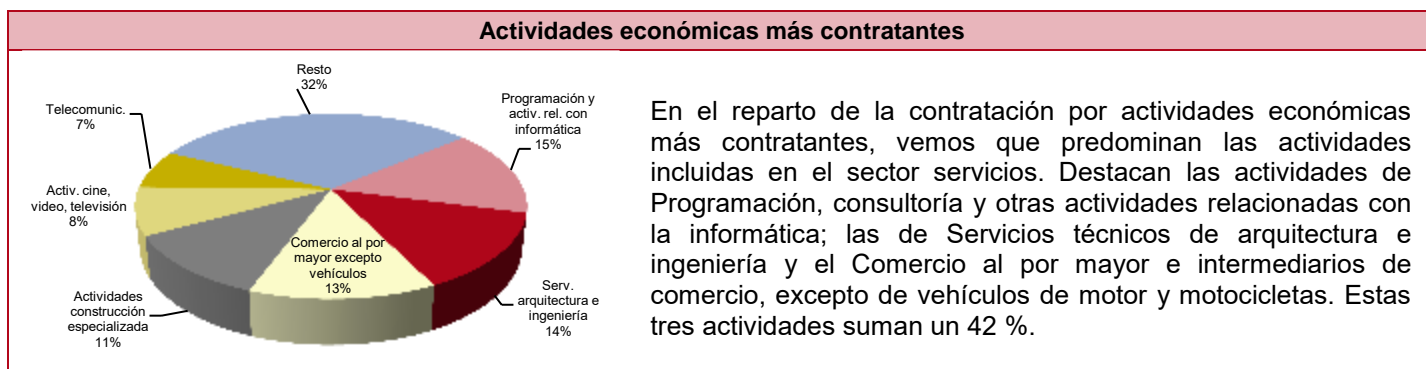
2012 (influye el efecto estadístico de la inscripción creciente en una nueva ocupación), del 28 % en 2013 y del 2 % en 2014. En 2015 y 2016 desciende el número de parados en un -3 % y -1 % cada año respectivamente en comparación al año anterior.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,19, bastante inferior a la media del total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 2.317 personas inscritas demandando esta ocupación, esto supone un leve descenso respecto al mismo mes del año anterior (-0,77%).	
Hombres:	87,35 %
Mujeres:	12,65 %
Menores de 30 años:	48,73 %
Mayores de 45 años:	16,57 %
Parados de larga duración:	29,22 %
Personas con discapacidad:	3,15 %
Extranjeros:	6,13 %
Primer empleo:	16,92 %
Beneficiarios prestación:	37,77 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 1.944 contratos, lo que representa un crecimiento del 2,32 % respecto al año anterior.	
Hombres:	82,92 %
Mujeres:	17,08 %
Menores de 30 años:	39,81 %
Mayores de 45 años:	10,39 %
Parados de larga duración:	3,50 %
Personas con discapacidad:	1,29 %
Extranjeros:	7,82 %
Indefinidos	29,48 %
Temporales	70,52 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 2016.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, vemos que predominan las actividades incluidas en el sector servicios. Destacan las actividades de Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática; las de Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y el Comercio al por mayor e intermediarios de comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas. Estas tres actividades suman un 42 %.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

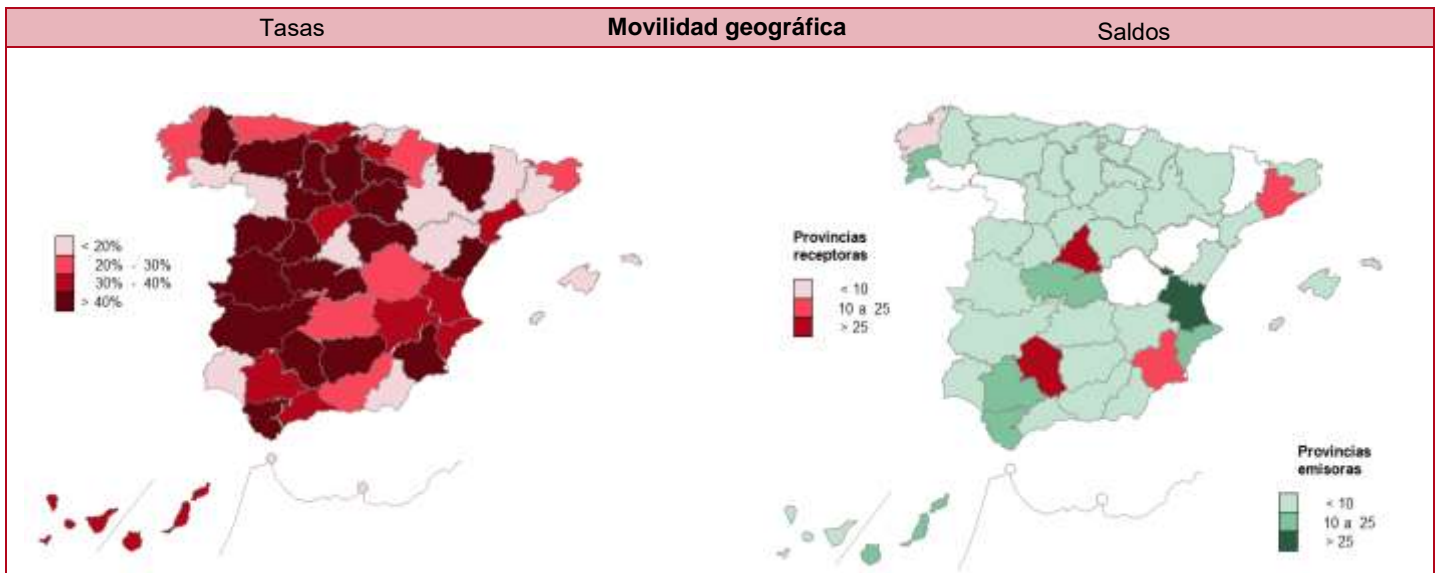
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	1.944	2,32	2.317	-0,77	C. Valenciana	103	27,16	173	-1,14
Andalucía	363	16,35	522	-1,69	Extremadura	10	66,67	66	1,54
Aragón	27	35,00	73	8,96	Galicia	52	-59,06	148	28,70
Asturias, P. de	9	-55,00	49	2,08	Madrid, C. de	674	7,67	582	-4,12
Baleares, Illes	43	115,00	19	18,75	Murcia, R. de	49	-31,94	35	-12,50
Canarias	25	31,58	104	8,33	Navarra, C. F. de	9	-10,00	42	20,00
Cantabria	2	-33,33	30	-14,29	País Vasco	198	-24,14	78	-12,36
Castilla y León	18	-47,06	86	-21,10	Rioja, La	1	-80,00	27	28,57
Castilla-La Mancha	39	-4,88	133	3,91	Ceuta	3	0,00	2	0,00
Cataluña	315	30,71	141	-6,62	Melilla	4	100,00	7	40,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015.

La distribución de la contratación se corresponde con la información geográfica extraída de los perfiles de las ofertas, de tal manera que, Madrid destaca con un 35 % de la contratación, seguido por Andalucía

(19 %), Cataluña (16 %) y País Vasco (10 %). Las cuatro comunidades concentran el 80 % de la contratación.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE.2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas, se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa de movilidad en la mayoría de las provincias. En total alcanza el 21,97 % cuando la tasa de movilidad general es de 13,17 %.

Otros datos de interés:

Del perfil de la persona parada inscrita en esta ocupación como primera opción, destaca que es mayoritariamente masculino (87 %) y menor de 30 años (49 %). Con los datos disponibles podemos observar que se trata de una ocupación que presenta buenas perspectivas ya que en 2016 la tendencia en la contratación sigue aumentando (2,32 %) mientras que la oferta de parados disminuye levemente (-0,77 %). Por otro lado, la tasa de temporalidad es del 71 %, bastante inferior a la del conjunto del mercado de trabajo estatal (91 %).

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 detallan 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**3813 Técnicos en Redes:**

- 38131017 Técnicos de soporte de redes

Funciones que desempeñan

Los técnicos en redes y sistemas de computadores establecen, operan y mantienen redes y otros sistemas de comunicación de datos.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

Finalizaron estudios reglados (titulación universitaria o formación profesional) relacionados con la informática y las redes durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
CFGM Sistemas Microinformáticos y Redes	6.233	6.403	6.664
CFGS Administr. de Sistemas Informáticos en Red	4.116	4.255	4.187
Ingeniería y profesiones afines	4.856	5.587	6.288

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, existen [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación dentro de la familia profesional de Informática y Comunicaciones.

Certificado de profesionalidad

IFC364_3 Gestión y supervisión de alarmas en redes de comunicaciones
IFC302_3 Gestión de redes de voz y datos

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se constata que las necesidades formativas en **competencias específicas** son: saber actualizar y conocer los protocolos de internet (IP); poseer formación en entornos virtuales de trabajo en red, en swithing, en tecnologías de código abierto, en internet de las cosas...; gestionar datos en entornos virtuales externalizados y en tecnologías mixtas; mantener la seguridad informática; poseer capacidad de adaptación a nuevos servicios y productos y a las propias mejoras de los fabricantes... Y las **competencias transversales** se concretan en ostentar un nivel alto de inglés, conocer el funcionamiento de internet/redes sociales y correo electrónico, se valoran los conocimientos en legislación de protección de datos y en administración electrónica, es importante la capacidad de localización y resolución de problemas y fallos... A nivel personal se requiere polivalencia, iniciativa, capacidad de relación y trato con clientes y público, comprometidos con la empresa...

TÉCNICOS AUXILIARES DE FARMACIA

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

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman 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 121 ofertas recogidas, el 88 %, proceden de portales de empleo privados y el 12 % de los servicios públicos de empleo.

Normalmente esta oferta de empleo se anuncia de manera genérica bajo la denominación de Técnico,

Auxiliar o Ayudante de farmacia. En algunos casos esta denominación viene seguida del lugar de trabajo, como oficina de farmacia en su mayoría o parafarmacia.

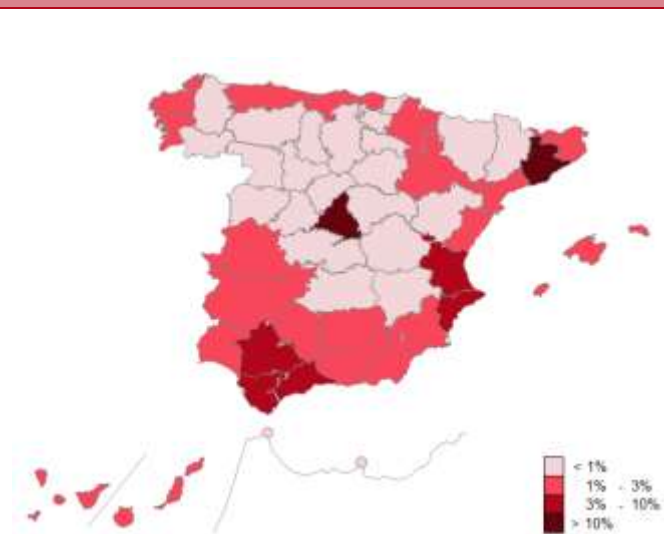
En la mayor parte de los puestos ofertados en los que se hace constar la categoría profesional, ésta es de Ayudantes, auxiliares y especialistas (89 %), en un 10 % de los casos es de Técnicos y en un 1 % de Aprendizices.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 52 %	El 69 % de las ofertas analizadas manifiestan el tipo de contrato que ofrecen y lo hacen en los porcentajes señalados a la izquierda. El 14 % de las ofertas con contratos temporales ofrecen la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, se entiende que con posibilidad de conversión en indefinidos.
Indefinido: 17 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 77 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo con predominio de jornada partida, seguida por este orden de jornada de tarde, por turnos o de mañana. En un menor porcentaje se solicitan para trabajar en fin de semana.
Tiempo parcial: 23 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 181 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Cataluña, con el 23 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue Andalucía, con el 21 % y la Comunidad de Madrid y la Comunidad Valenciana con un 10 % cada una de ellas.

En términos provinciales, Barcelona y Madrid son las provincias con más contratos registrados (el 19 % y el 11 % del total respectivamente), seguidas a gran distancia por Valencia, Málaga, Cádiz, Sevilla y Alicante. De las provincias detalladas anteriormente todas ellas experimentaron incrementos interanuales en la contratación en esta ocupación en el último año.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- Los Técnicos auxiliares de farmacia son demandados en su mayoría, el 98 % de las ofertas analizadas, para desempeñar su trabajo en oficinas de farmacia y parafarmacia (comercio al por menor) y en el 2 % restante en almacenes de distribución de productos farmacéuticos (comercio al por mayor).
- Las competencias que solicitan los empleadores a estos profesionales tienen como eje principal la atención al cliente y la dispensación de productos de farmacia y parafarmacia, buscando en el candidato un claro perfil comercial. Incluyen funciones de asesoramiento al cliente en venta cruzada de productos, dispensación de medicamentos con o sin receta electrónica y cobro en caja.
- Realizarán tareas de gestión y mantenimiento de inventario: emisión y recepción de pedidos, control de albaranes, control de stocks y caducidades, asegurando la correcta conservación de los productos y cumpliendo con las especificaciones de calidad, seguridad y protección ambiental.
- También realizan funciones administrativas derivadas de la gestión detallada en el párrafo anterior, así como la gestión de recetas, el seguimiento comercial de los clientes desde su captación (fidelización), la creación y mantenimiento de la base de datos de clientes y sus tratamientos, la atención telefónica y el seguimiento de incidencias hasta su resolución.
- Bajo la supervisión y orientación de un farmacéutico realizarán formulaciones para la elaboración de productos farmacéuticos y afines. Así como la preparación y seguimiento de encargos, distribución de la medicación en dosis unitaria y envasado y etiquetado de medicamentos.
- Llevarán a cabo tareas de conservación del punto de venta así como de los materiales de trabajo, marketing, colocación de género en expositores y mantenimiento del orden y la imagen, y otras tareas anexas: toma de presión arterial, entrega de medicamentos a domicilio...

Formación y experiencia

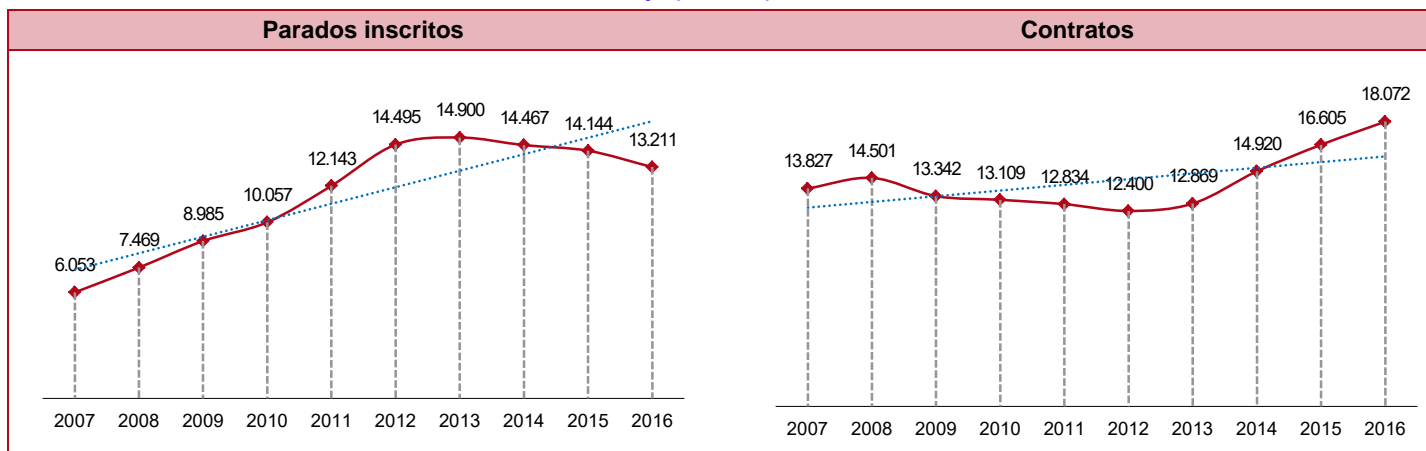
- En el 61 % de las ofertas analizadas consta el nivel formativo. La formación exigida para estos profesionales es principalmente un título de Formación Profesional (88 %) o una titulación Universitaria (8 %), especificando sobre todo las titulaciones de Técnico en Farmacia y Parafarmacia o Grado en Farmacia, respectivamente.
- Estos profesionales fomentan los hábitos de vida saludables para mantener y mejorar la salud y evitar las enfermedades, es decir, trabajan el concepto de gestión integral de la salud y bienestar. De ahí, otros conocimientos y/o experiencia exigidos en las ofertas analizadas, tales como: dermofarmacia, nutrición, dietética, fitoterapia, homeopatía, ortopedia, complementos alimenticios, suplementos nutricionales, aromaterapia, análisis clínicos, medicina natural, cosmética, perfumería personal, higiene capilar, etc.
- También son exigidos conocimientos y experiencia en el Sistema personalizado de dosificación (SPD) de medicamentos.
- El conocimiento de idiomas no es un requisito imprescindible. Cuando se solicita destaca sobre todo el inglés (21 %) y en menor medida francés o alemán (en aquellas que por su localización geográfica tengan atención a usuario extranjero) o catalán.
- Respecto a los conocimientos informáticos se requieren en mayor o menor medida Office, gestión de redes sociales y aplicaciones informáticas de gestión de farmacia como: FARMATIC, NIXFARMA, TEDIFARMA, FHARMAPLUS, FARMACOTOOL, IOFWIN, UNICOPWIN, RECETA XXI (receta electrónica)...
- Se solicita experiencia en el 73 % de las ofertas analizadas.

Acerca del candidato

- Las ofertas analizadas, en general, no se inclinan hacia ningún colectivo de especial interés para el empleo, en escasas ofertas se dirigen a jóvenes o mujeres.
- En un 15% se requiere en la zona, en un 7% estar en posesión de carnet de conducir y en un 5 % tener disponibilidad para viajar.
- Además de la aptitud del candidato o competencias técnicas requeridas a estos profesionales, los empleadores dan una gran importancia a la actitud o competencias personales de los mismos.
- En este sentido los empleadores buscan una persona con un gran perfil comercial, comunicativa, abierta, extrovertida, con don de gentes, excelente trato con el público, afable, paciente, empática, amable y con buena presencia. Con una gran orientación al cliente-paciente, que sea intuitiva, capaz de ver sus necesidades y de transmitir confianza y profesionalidad.
- Otras habilidades personales requeridas: responsabilidad, trabajo en equipo, dinamismo, ilusión, ambición, motivación, eficiente, tolerante a la presión, orientación a resultados, organizada, resolutiva, proactiva, con buena integración, dispuesta a aprender, comprometida y seria.

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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos 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.

Se observa incrementos anuales progresivos en el número de solicitantes parados hasta 2013, tendencia que cambia en los últimos tres años. Estos descensos de los últimos años se acompañan a su vez con incrementos en la contratación.

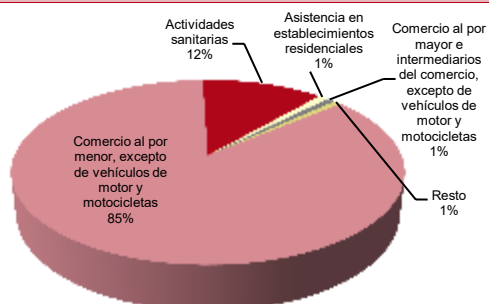
En 2016, esta ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,65, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,83. La tasa de estabilidad es del 18,69 %, muy superior a la tasa media del total de ocupaciones (8,58 %).

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 13.211 personas inscritas, lo que supone un descenso del 6,60 % respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	14,92 %
Mujeres:	85,08 %
Menores de 30 años:	24,50 %
Mayores de 45 años:	34,83 %
Parados de larga duración:	40,79 %
Personas con discapacidad:	3,48 %
Extranjeros:	4,05 %
Primer empleo:	5,82 %
Beneficiarios prestación:	48,18 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 18.072 contratos, lo que representa un crecimiento del 8,83 % si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	16,35 %
Mujeres:	83,65 %
Menores de 30 años:	56,37 %
Mayores de 45 años:	9,67 %
Parados de larga duración:	3,33 %
Personas con discapacidad:	0,89 %
Extranjeros:	3,76 %
Indefinidos	18,69 %
Temporales	81,31 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 2016.

Actividades económicas más contratantes



El reparto de la contratación real de la ocupación por actividad económica contratante es el que figura en el gráfico de la izquierda.

Si se compara con las actividades económicas de las empresas de las ofertas analizadas para este perfil (ofertas de Internet), coinciden en su mayoría, ya que en estas un 90 % eran de Comercio al por menor.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

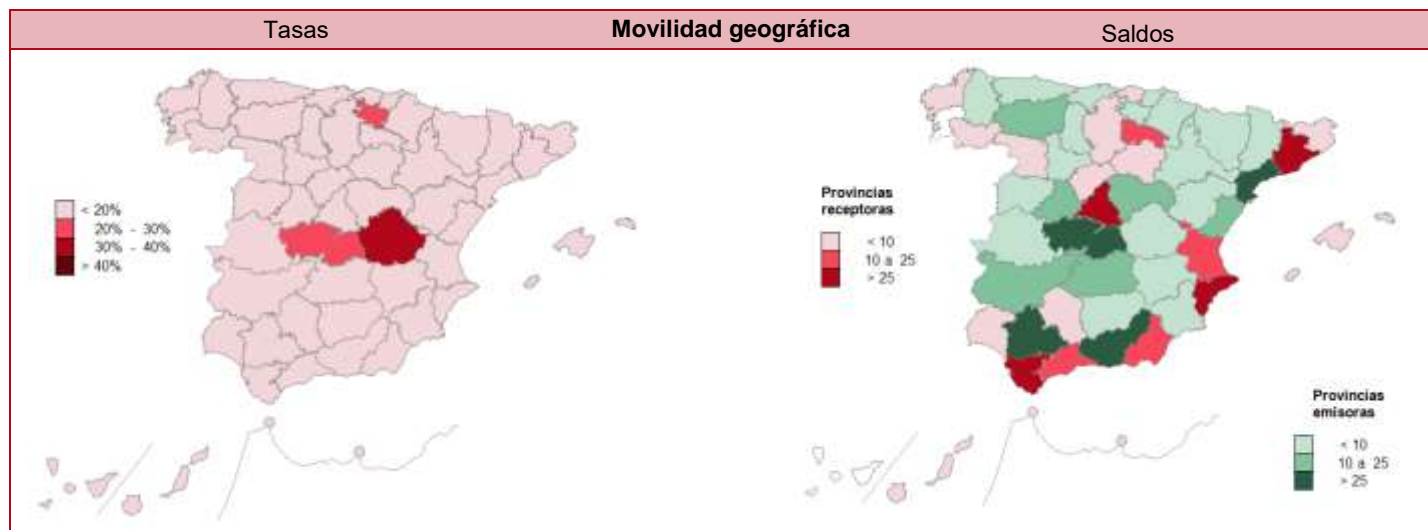
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	18.072	8,83	13.211	-6,60	C. Valenciana	1.868	9,62	1.477	-6,99
Andalucía	3.798	9,23	3.398	-8,01	Extremadura	423	25,52	433	-3,78
Aragón	562	1,08	258	-14,57	Galicia	849	17,10	677	-8,51
Asturias, P. de	386	3,49	353	-7,35	Madrid, C. de	1.899	17,44	1.572	-5,64
Baleares, Illes	516	19,72	231	-9,06	Murcia, R. de	422	14,05	612	0,16
Canarias	910	3,29	1.197	5,00	Navarra, C. F. de	220	-9,47	77	0,00
Cantabria	234	15,84	122	-17,01	País Vasco	438	-25,00	292	-6,41
Castilla y León	724	12,77	552	-13,07	Rioja, La	119	40,00	49	-16,95
Castilla-La Mancha	546	15,68	710	-12,35	Ceuta	15	-34,78	34	21,43
Cataluña	4.125	6,53	1.144	-6,15	Melilla	16	60,00	23	-25,81

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015. En el total de contratos están incluidos 2 que figuran en zona extranjera.

Todas las comunidades y ciudades autónomas han incrementado el número de contratos en el último año a excepción de País Vasco, C.F. de Navarra y Ceuta.

Asimismo, todas redujeron el número de parados inscritos en esta ocupación a excepción de Canarias, Región de Murcia y Ceuta. La C.F. de Navarra permanece invariable



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el conjunto de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con escasa tasa de movilidad en las provincias, la tasa media nacional de movilidad entre provincias es del 6,25 %. Para el total de ocupaciones dicha tasa asciende a 13,17 %.

Otros datos de interés:

Durante 2016 se registraron 18.072 contratos de Técnicos auxiliares de farmacia, de ellos un 19 % fueron indefinidos y un 81 % temporales. Dentro de estos últimos un 59 % se contrató bajo la modalidad de Eventual por circunstancias de la producción y un 27 % de Interinidad. En cuanto a la jornada laboral, se contrató un 57 % a jornada completa y un 43 % a jornada parcial. Las empresas que contrataron a estos profesionales son en su mayoría pequeñas empresas, el 76 % poseen menos de diez trabajadores.

El 54 % de los parados registrados en esta ocupación declaran poseer experiencia previa y un alto porcentaje, 99 %, manifiesta tener disponibilidad para el autoempleo (trabajo por cuenta propia) al realizar su inscripción. El 41 % son parados de larga duración.

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 detallan 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**5621 Técnicos auxiliares de farmacia:**

- 56211012 Auxiliares de farmacia

Funciones que desempeñan

Los técnicos auxiliares de farmacia realizan una variedad de tareas relacionadas con la expedición de productos médicos bajo la orientación de un farmacéutico u otro profesional de la salud.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

Finalizaron estudios universitarios o grados en formación profesional relacionados con este perfil durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los detallados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
Grado en Farmacia	2.606	2.872	2.744
Máster en Farmacia	492	450	415
FP GM Técnico en Farmacia y Parafarmacia	3.448	3.569	3.740

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Entre los demandantes de empleo parados registrados que solicitan la ocupación de Técnicos auxiliares de farmacia una gran parte, algo más del 35 %, declara tener una titulación de Técnico en farmacia y parafarmacia, el resto de solicitantes en su mayoría declaran poseer otras titulaciones de Formación Profesional relacionadas con las familias profesionales de la sanidad o la química.

Aunque no son específicos para este perfil, también existen [Certificados de Profesionalidad](#) pertenecientes a las familias profesionales detalladas anteriormente que pudieran estar relacionados de manera transversal con esta ocupación.

En el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, los expertos consultados manifiestan para este perfil necesidades formativas para el desempeño de sus **competencias específicas** en: técnicas de atención a clientes, de comunicación y de venta; conocimientos básicos sobre fármacos, formas de administración, dosis y contraindicaciones; técnicas de preparación de medicamentos y otros productos farmacéuticos, dietéticos y cosméticos; operaciones básicas de laboratorio; técnicas de realización de análisis clínicos elementales y determinación de parámetros anato-fisiológicos (tensión arterial, frecuencia cardíaca, peso y talla, analíticas sencillas); hábitos de vida saludables y de salud y bienestar en general; técnicas de apoyo psicológico; conocimientos de residuos farmacológicos y de su eliminación según las normas en vigor; gestión de una oficina de farmacia (control de existencias en almacén, organización de productos farmacéuticos atendiendo a requisitos de conservación, tareas administrativas y gestión de documentos y facturas generadas en el establecimiento). Y como **competencias transversales** formación en: prevención en riesgos laborales, legislación en protección de datos, legislación en medicamentos y sobre seguridad alimentaria y normativas autonómicas sanitarias.

MONTADORES DE CUBIERTAS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Montadores de cubiertas**. 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 140 ofertas recogidas, el 37 % proceden las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo, el 32 % de portales de empleo privados y el 31 % 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 montador de andamios, couvreur, montador de panel de cubiertas y protecciones colectivas, oficial montador de cubiertas, dekarz, techador, flachdachspengler, techadores en placas y chapas, etc.

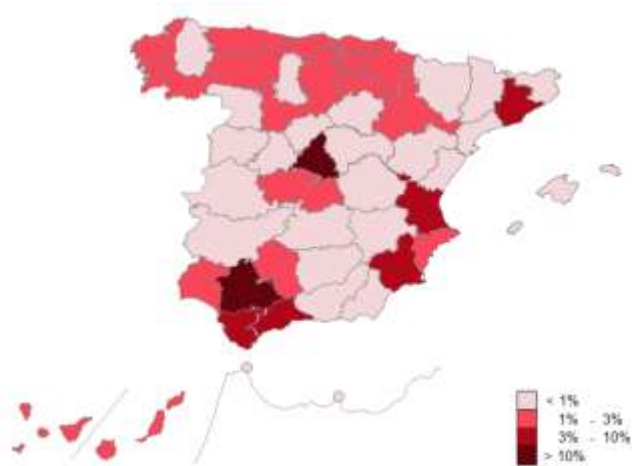
En algunos de los puestos ofertados no consta la categoría profesional (73 %) y en los que aparece, se requiere Oficiales de primera (15 %), Oficiales de segunda (3 %) y Peones (no cualificados) (2 %).

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 51 %	Solo el 65 % 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: 14 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 96 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo con predominio de jornada partida y de mañana.
Tiempo parcial: 2 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 50 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Andalucía, con el 35 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue Madrid, con el 11 % y Comunidad Valenciana, con el 7 %.

En términos provinciales, Sevilla, Cádiz y Málaga, oscilan, cada una de ellas, entre el 13 % y el 7 % del total de la contratación registrada. También destacan Madrid y Barcelona suman el 16 % del total. De las provincias con mayor contratación detalladas anteriormente, todas experimentaron incremento interanual de la contratación a excepción de Sevilla y Cádiz.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- Las funciones que deben desempeñar los montadores de cubiertas incluyen principalmente, la colocación y reparación de cubiertas.
- Entre sus competencias están la instalación, el mantenimiento, la reparación, la planificación, la verificación así como analizar, organizar, colaborar, supervisar, solucionar conflictos y tomar decisiones en aquellos trabajos que están realizando.
- Realizan labores de colocación de láminas impermeabilizantes y drenantes, así como de panel de cubierta y fachada; rehabilitación de fachada, tejado y escalera; retirada de tejado de uralita de edificios comunitarios; sustitución de cubiertas; retejados en cubiertas e instalación de láminas asfálticas y sintéticas.
- En algunas ocasiones tienen personal a su cargo.
- Montan fachadas ventiladas y panel composite; también techos con placas prefabricadas.
- Realizan trabajos en altura tales como colocación de tejas sueltas en voladizos con peligro de caída; reparación y sustitución de canaletas. Hacen todo tipo de cerramientos.
- Montaje y desmontaje de andamios, soluciones modulares y planos. Colocación de panel sándwich y deck.
- Se encargan de la instalación de los equipos en obra, así como de los trabajos propios de montaje de máquinas en taller tales como taladro, ajustes y pruebas de equipos.
- Traslado de materiales con camión con requerimiento de C, CAP, remolque y camión pluma.

Formación y experiencia

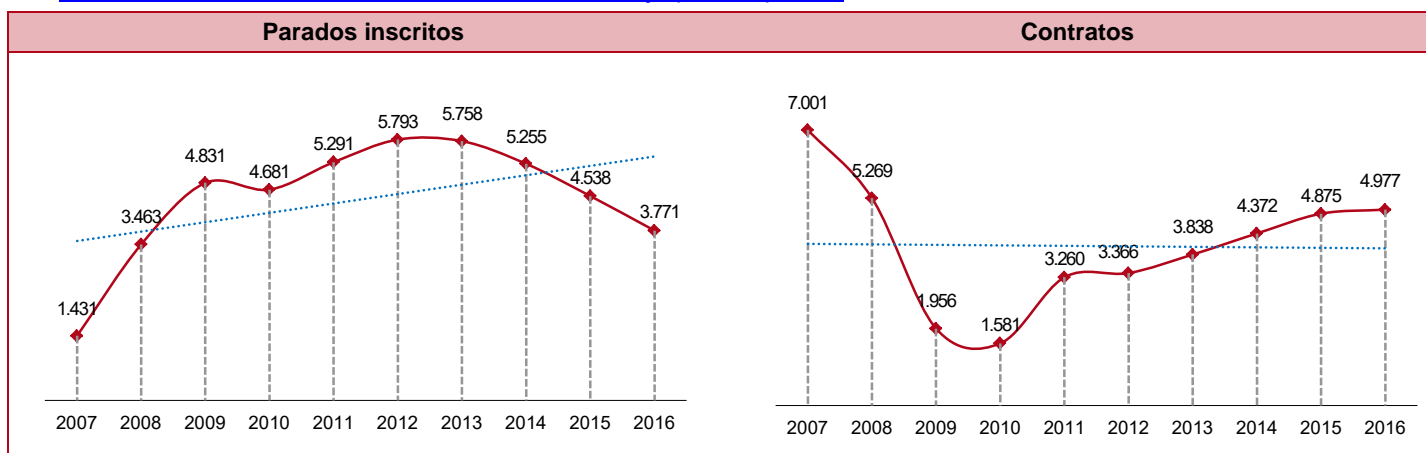
- En el 23 % de la muestra de ofertas analizadas de estos profesionales, consta el nivel formativo exigido. De ellas, el 11 % se dirige a personas con Grado medio de FP, el 4 % a sin estudios determinados, el 2 % a ESO con titulación y tan solo el 1 % a Estudios primarios, ESO sin titulación y Bachillerato y equivalentes.
- Dadas las características de la ocupación, no se exige ningún tipo de formación específica en las ofertas analizadas, solamente certificados y carnés (1 %) así como otros cursos y formación no reglada (1 %).
- Se requiere certificado del curso de PRL de 60 horas y de 8 horas, de 20 horas de carpintería metálica, de 6 horas de trabajos en alturas, curso específico de albañilería e impermeabilización, conocimientos de soldadura y electricidad, de montaje de estructuras tubulares de FLC, de montaje de andamios LAYHER, formación de plataformas y de retirada de amianto.
- En un 1 % de los casos consta formación a cargo de la empresa.
- El conocimiento de algún idioma está presente en el 24 % de las ofertas de empleo, predominando el conocimiento de francés (11 %), seguido de otros (6 %) e inglés (3 %). Estos otros idiomas son el polaco (2 %) y lengua finlandesa, lengua eslovena y holandés (1 %).
- No es necesario el manejo de equipos informáticos ni tener conocimientos de ofimática.
- En el 86 % de los casos se pide experiencia previa de los candidatos del puesto al que optan. Se requiere que sea superior a dos años, en un 24 % de los casos; de más de un año, en un 12 % y de más de 5 años en un 10 %. No se especifica en un 22 % de las ofertas.

Acerca del candidato

- Las ofertas analizadas, en general, no manifiestan preferencia por la edad del candidato (97 %), aunque en algunas de ellas, se dirigen a personas menores de 30 años (2 %) y de 30 a 45 años (1 %).
- En un 4 % de los casos se requiere residir en la zona.
- Solamente un 11 % de las ofertas demandan disponibilidad para viajar, un 22 % estar en posesión del carnet de conducir automóvil y un 14 % tener vehículo propio.
- En síntesis y de manera genérica, en este perfil se busca un candidato responsable, con capacidad de adaptabilidad, planificación y organización, que trabaje en equipo, con iniciativa y dinamismo, que posea confianza en sí mismo, con flexibilidad funcional, en aprendizaje continuo, proactivo, que posea capacidad de comunicación y con orientación al logro o a resultados así como al cliente.
- Se pide profesionalidad, actitud positiva, puntualidad, lealtad, autonomía e implicación, efectividad, ganas de trabajar y seriedad.

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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total.

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 contratos donde no se han podido enlazar los datos.

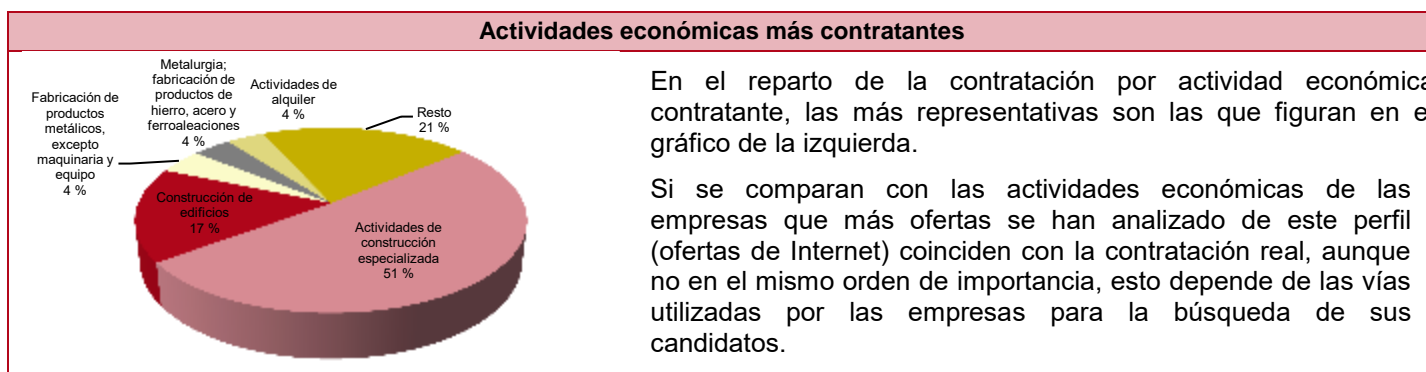
Se observa un incremento progresivo en el número de parados desde 2007 hasta 2012, tendencia que cambia en los últimos cuatro años con un descenso continuado que se acompaña de un incremento de la contratación.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,97, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 3.771 personas inscritas, lo que supone un descenso del 16,90 %, respecto al mismo mes de año anterior.	
Hombres:	96,95 %
Mujeres:	3,05 %
Menores de 30 años:	5,20 %
Mayores de 45 años:	54,52 %
Parados de larga duración:	36,30 %
Personas con discapacidad:	2,15 %
Extranjeros:	14,00 %
Primer empleo:	0,58 %
Beneficiarios prestación:	55,32 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 4.977 contratos, lo que representa un crecimiento del 2,09 %, si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	99,18 %
Mujeres:	0,82 %
Menores de 30 años:	20,01 %
Mayores de 45 años:	24,61 %
Parados de larga duración:	2,09 %
Personas con discapacidad:	0,44 %
Extranjeros:	17,02 %
Indefinidos	6,25 %
Temporales	93,75 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre 2016 y contratos del total del año 2016.



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: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

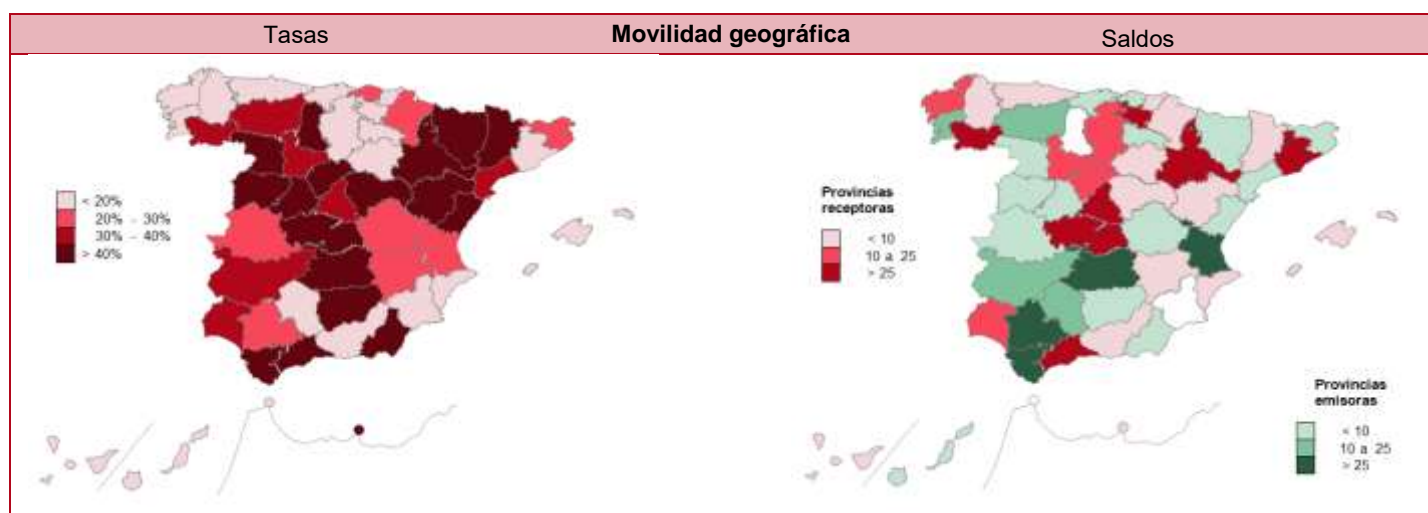
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	4.977	2,09	3.771	-16,90	C. Valenciana	368	5,75	280	-19,08
Andalucía	1.733	-10,21	942	-19,62	Extremadura	29	26,09	25	-24,24
Aragón	161	85,06	55	-15,38	Galicia	346	2,98	856	-4,99
Asturias, P. de	83	48,21	72	-25,77	Madrid, C. de	534	0,38	390	-23,98
Balears, Illes	35	52,17	27	-20,59	Murcia, R. de	258	35,08	42	-20,75
Canarias	144	34,58	106	-4,50	Navarra, C. F. de	88	-20,00	38	-19,15
Cantabria	77	-20,62	72	4,35	País Vasco	272	0,37	181	-18,10
Castilla y León	276	25,45	216	-22,86	Rioja, La	81	-32,50	8	-38,46
Castilla-La Mancha	208	18,18	93	-14,68	Ceuta	0	-100,00	1	0,00
Cataluña	278	13,01	359	-23,13	Melilla	3	0,00	8	33,33

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015. 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 Aragón, Illes Balears y P. de Asturias e importantes descensos en Cantabria, C.F. de Navarra y Andalucía.

Por el contrario, el paro registrado presenta un comportamiento más homogéneo, con la excepción de Cantabria, todas las comunidades autónomas registran variaciones negativas en el último año, siendo la más destacada, La Rioja.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa media de movilidad 30 %. Málaga concentra el mayor número de contratos de esta ocupación y el mayor saldo positivo. Le sigue Madrid. Las provincias que presentan mayores tasas de movilidad son Palencia, Segovia, Zamora, Melilla, Teruel, Castellón, Salamanca, Málaga y Ciudad Real aunque el número de contratos es muy bajo.

Otros datos de interés:

Si tenemos en cuenta el sector de la empresa del puesto ofertado, un 33 % corresponde a Construcción, un 12 % a Servicios y un 2 % a Industria. Las ofertas son para trabajar en empresas que se dedican a actividades de construcción especializada (20 %), a construcción de edificios (11 %) y a actividades relacionadas con el empleo (6 %). El 27 % de estas ofertas se hacen a través de la propia empresa del puesto ofertado, un 12 % a través de otros tipos y un 4 % a través de agencias de colocación. Según el tamaño de la empresa del puesto ofertado, son para trabajar en microempresas (3 %) o pequeñas empresas (1 %) tanto de ámbito provincial (4 %) como autonómico (2 %).

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 detallan 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**7291 Montadores de cubiertas:**

- 72911019 Techadores en asfalto, material sintético y/o similares.
- 72911020 Techadores en chapas y placas.
- 72911031 Techadores en pizarra.
- 72911042 Tejadadores.

Funciones que desempeñan

Los montadores de cubiertas colocan y reparan las cubiertas de todo tipo de edificios empleando una o varias clases de materiales.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

Finalizaron estudios de Construcción e ingeniería civil durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
PCPI. Módulos obligatorios.	335	292	47
Grado superior LOGSE. Edificación y obra civil.	1.227	590	289
Grado medio LOGSE. Edificación y obra civil.	185	78	68
Grado superior LOE. Edificación y obra civil.	863	1.247	1.316
Grado medio LOE. Edificación y obra civil. Construcción.		85	136
Construcción e ingeniería civil. Estudios de Máster.	682	625	609
Construcción e ingeniería civil. Estudios de grado 1º y 2º Ciclo.	5.835	6.217	4.927

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, existen [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación de la familia profesional Edificación y obra civil, área profesional Albañilería y acabados.

Certificado de profesionalidad

EOC580_2: Cubiertas inclinadas

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

CRISTALEROS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Cristeros**. 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 113 ofertas recogidas, el 69 %, proceden de portales de empleo privados, el 18 % de los servicios públicos de empleo y el 13 % restante de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

La denominación del puesto más frecuente en las ofertas para estos profesionales es la de *Cristero*, y, en menor medida, *Cristero para mediciones y montajes*, *Cristero montador* y *Cristero de edificios*,

así como muchas otras denominaciones similares que acompañan el oficio de alguna nota sobre la especialidad demandada, sus funciones o incluso la categoría laboral. Entre las restantes denominaciones de la ocupación, también se pueden destacar otras como: *Montador de lunas de automóvil* (con múltiples variantes sobre la misma) y *Responsable de taller*.

Cuando en la oferta se alude a la categoría del puesto, la más frecuente es la de Ayudantes, auxiliares y especialistas. En segundo lugar, la de Oficiales de primera. El resto se reparte fundamentalmente, entre Técnicos y sin categoría laboral determinada y Mandos intermedios encargados de instalaciones.

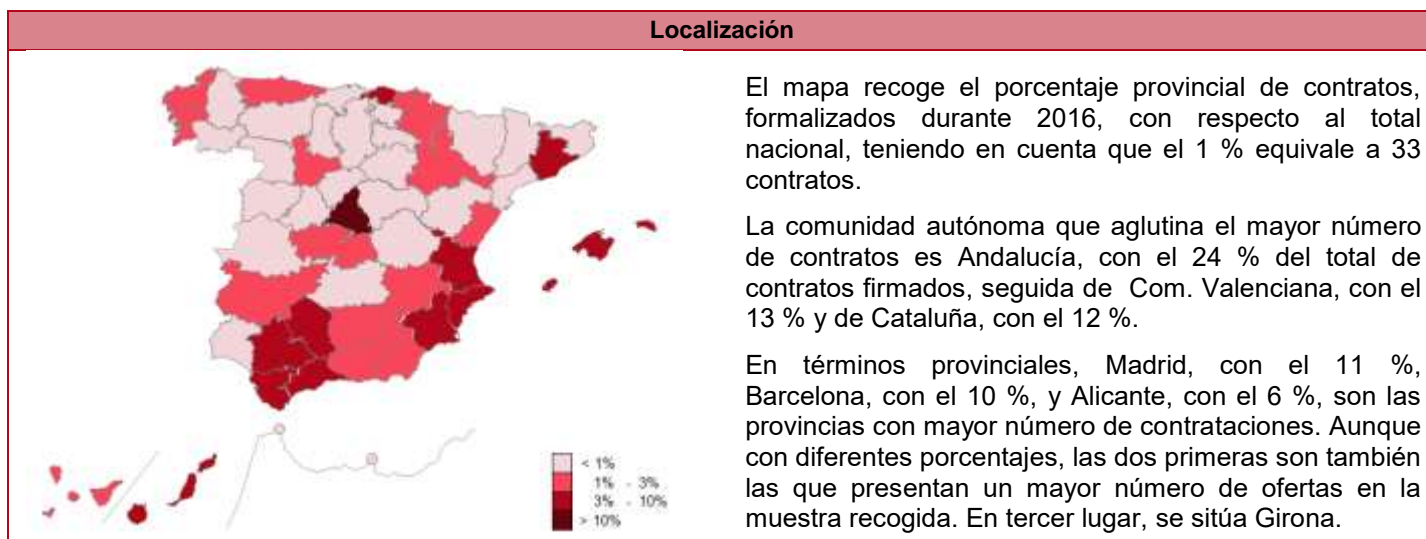
En un 14 % de las ofertas analizadas, se ofrece al candidato formación a cargo de la empresa.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 65 %	El 74 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en la proporción señalada a la izquierda. De las ofertas vinculadas a contratos temporales, el 17 % ofrece la posibilidad de continuar en la empresa, a través de un nuevo contrato temporal o vía conversión en indefinido. En solo el 2 % de los contratos ofertados, se indica que son de tipo mercantil.
Indefinido: 9 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 93 %	La gran mayoría de las ofertas, en las que constan las condiciones laborales sobre la jornada, ofrecen trabajo a tiempo completo. De las que especifican la distribución de la jornada, un 68 % lo ofertan en jornada partida y un 13 % en jornada de mañana. El resto ofrece trabajo por turnos o reclama disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 7 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- Las competencias relativas a la instalación, reparación y, en menor medida, atención al público son las más reiteradas en las ofertas de la muestra. Asimismo, aparecen representadas otras referidas a tareas administrativas, de gestión, de planificación y de asesoramiento.
- Las competencias más comunes de la muestra son las relacionadas con la instalación de cristales en domicilios, comercios, oficinas y edificios: medición, corte, reparación, montaje de vidrios, interpretación de un croquis o plano de detalles constructivos, asesoramiento al cliente sobre las distintas variedades del vidrio y realización de visitas para dar cobertura a siniestros de cristalería.
- Asimismo son relevantes las competencias referidas a la instalación de lunas en vehículos entre las que se cuentan: capacidad técnica en montaje y colocación de lunas, reparación de parabrisas, instalación de lámina solar, reparación de chapa y conocimientos de mecánica general de vehículos.
- A estas, se suman otras, orientadas al trato al cliente y a la gestión del servicio en el taller, en puestos con un perfil más comercial o que conllevan mayor responsabilidad, tales como: recepción al cliente, planificación y gestión del servicio móvil, y del montaje técnico.
- Por otro lado, también se mencionan competencias en apariencia más relacionadas con el ámbito de la fabricación del vidrio como cortar material en taller, cortar y montar cristales y aluminio, pulido y bisel, glaseado, manejo de máquinas, corte laminado, monolítico y canteadoras de vidrio, manipulación y corte de vidrio plano y laminado en mesa de corte automática, enfajado y carga de pedidos, y colocación y control de la materia prima para su posterior montaje.

Formación y experiencia

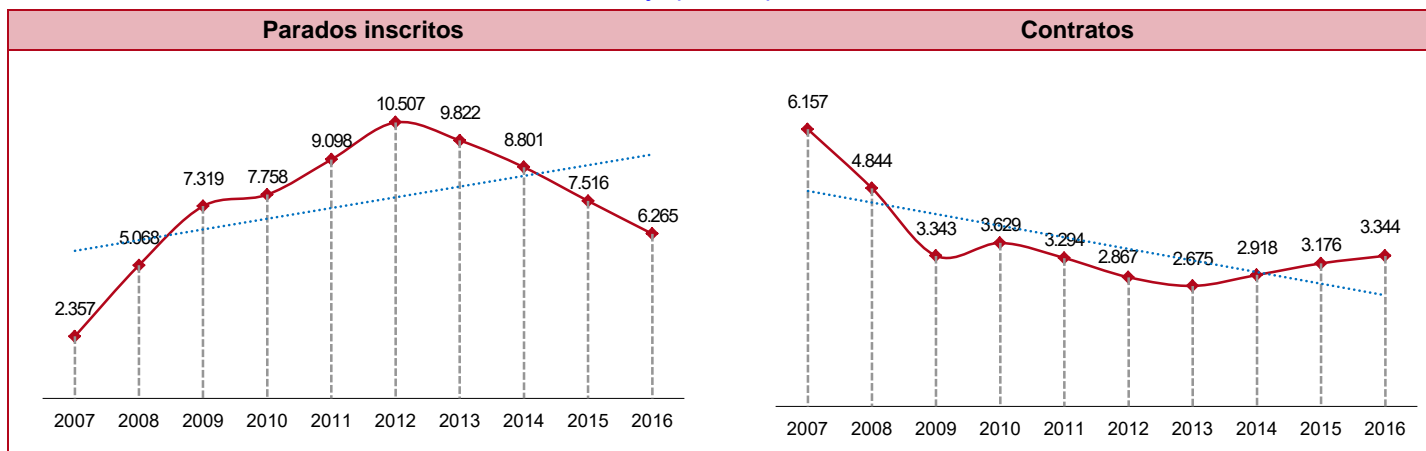
- De entre las ofertas de la muestra que aportan datos sobre el nivel formativo de los candidatos, un 62 % reclama algún tipo de titulación. Las que así lo hacen se decantan mayoritariamente por un ciclo de grado medio de FP o ESO con titulación. En menor medida, se reclama un grado superior de FP o estudios primarios. Las titulaciones de formación profesional mencionadas son, esencialmente, las relacionadas con vidrio y cerámica, y de mantenimiento de vehículos autopropulsados.
- Como conocimientos adicionales o específicos a valorar destacan la realización de cursos de prevención de riesgos laborales (de 8, 20 o 50 horas), conocimientos en el sector de los seguros, y conocimientos de automoción en general y del mundo de los talleres.
- Se exige experiencia previa, bien genérica o específica, en casi todos los puestos ofertados. Cuando esta se refleja en la oferta, en un 35 % de los casos, se requieren más de dos años como experiencia mínima; más de 3 años, en un 24 % de las ofertas; y más de un año, en un 18 %. En las restantes ofertas, o bien se indican periodos inferiores o superiores de experiencia, o esta se reclama sin especificar un periodo concreto.
- Se demanda o valora experiencia, esencialmente, en manipulación del vidrio y conocimiento del mismo, sus familias, tipos y manufacturas, en carpintería metálica, experiencia con vitrocerámicas y mamparas, en reparación y sustitución de lunas de automóvil, y en instalación de lámina solar.
- El conocimiento de idiomas no es relevante para desempeñar esta ocupación. Solo en casos concretos se requiere la lengua propia de alguna comunidad autónoma o el castellano, así como lenguas extranjeras como el inglés.
- Sólo en un 13 % de las ofertas se demandan competencias en ofimática e internet. En estos casos, es suficiente con que los aspirantes tengan conocimientos a nivel de usuario.

Acerca del candidato

- Las ofertas de empleo analizadas no especifican una preferencia por la edad del candidato. En cuanto a los colectivos de interés para el empleo, cabe mencionar que, en un 4 % de las ofertas de la muestra, el puesto ofertado va dirigido a personas con discapacidad.
- En el 27 % de los casos, se exige que el candidato tenga residencia en la zona. En un 43 % de las ofertas de la muestra, se solicita que el candidato cuente con carné de conducir de tipo B y, en un 12 %, que disponga de vehículo propio.
- En el ámbito de las competencias personales, se busca a un candidato con capacidad de trabajo en equipo, orientado hacia el cliente y al logro de resultados, con capacidad de comunicación, perseverancia, competencias en planificación y organización, iniciativa y dinamismo.
- Entre otras habilidades requeridas para esta ocupación, se pueden destacar asimismo: habilidad comercial, ser metódico, destreza manual, capacidad y gestión administrativa y afán de superación.

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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 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 contratos donde no se han podido enlazar los datos.

Es destacable el descenso en el número de parados que se produce a partir de 2012. No obstante, según muestra la gráfica, la ocupación se encuentra en un estado de estancamiento con, prácticamente, el mismo número de contratos registrados en 2016 que en 2009.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,40, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 6.265 personas inscritas, un 16,64% menos respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	96,62 %
Mujeres:	3,38 %
Menores de 30 años:	12,40 %
Mayores de 45 años:	47,39 %
Parados de larga duración:	39,33 %
Personas con discapacidad:	3,30 %
Extranjeros:	8,36 %
Primer empleo:	2,25 %
Beneficiarios prestación:	54,92 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 3.344 contratos, lo que supone un crecimiento del 5,29% respecto a los contratos registrados en 2015.	
Hombres:	98,44 %
Mujeres:	1,56 %
Menores de 30 años:	25,12 %
Mayores de 45 años:	25,69 %
Parados de larga duración:	4,90 %
Personas con discapacidad:	1,88 %
Extranjeros:	6,85 %
Indefinidos	19,17 %
Temporales	80,83 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 2016.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, destacan las *Actividades de construcción especializada*, la *Fabricación de otros productos minerales no metálicos*, y el *Comercio al por menor excepto de vehículos de motor y motocicletas*. La primera de ellas es la que más se repite en las ofertas de la muestra analizada, si bien, en este caso, su preeminencia es todavía mayor. La segunda actividad más representada en las ofertas de la muestra es la de *Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas*.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

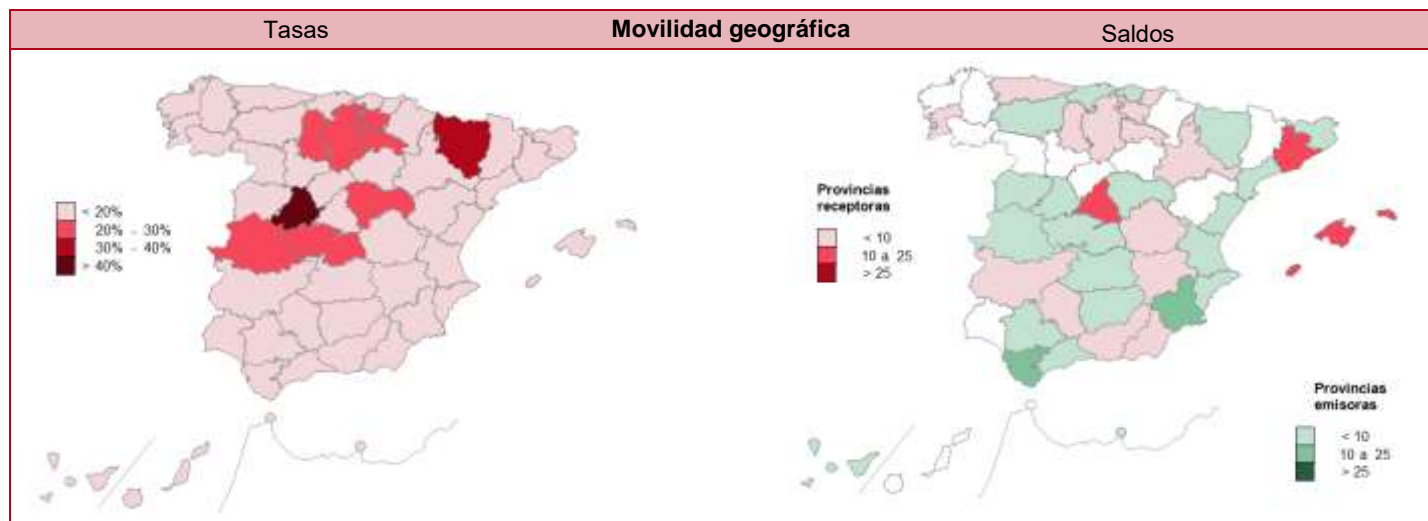
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	3.344	5,29	6.265	-16,64	C. Valenciana	434	8,50	935	-16,29
Andalucía	794	0,51	1.679	-15,59	Extremadura	63	-4,55	190	-22,76
Aragón	63	-7,35	115	-34,29	Galicia	156	-0,64	325	0,00
Asturias, P. de	61	-32,97	124	-18,95	Madrid, C. de	357	4,69	814	-17,86
Balears, Illes	202	38,36	119	-32,39	Murcia, R. de	128	-15,79	242	-14,79
Canarias	186	45,31	298	-11,57	Navarra, C. F. de	66	24,53	64	-9,86
Cantabria	26	73,33	61	-21,79	País Vasco	191	15,76	262	-10,27
Castilla y León	87	-2,25	271	-13,42	Rioja, La	9	-60,87	28	-3,45
Castilla-La Mancha	113	-25,66	293	-19,06	Ceuta	0	0,00	8	-11,11
Cataluña	407	20,41	434	-23,46	Melilla	1	0,00	3	50,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015.

La variación interanual en la contratación es desigual según la comunidad autónoma. Destacan el fuerte incremento experimentado en Cantabria, Canarias e Illes Balears, así como la caída en la contratación que

se produce en La Rioja y P. de Asturias. Respecto al paro registrado, se producen descensos en todas las comunidades, a excepción de Galicia, que se mantiene, y Melilla, que sufre un aumento del 50 %.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE.2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas, se trata de un perfil ocupacional en el que la tasa de movilidad no es especialmente significativa, del 7,69 %. Las provincias con una tasa de movilidad más elevada son Ávila y Huesca.

Otros datos de interés:

Mientras que en los últimos diez años la tasa de contratación a jóvenes de <30 años de la ocupación se ha ido reduciendo significativamente (desde el 61,99 % de 2007 hasta el 25,12 % de 2016), la de mayores de 45 ha ido aumentado hasta igualarse a la anterior (desde el 7,84 % de 2007 hasta el 25,69 % de 2016). La tasa de contratos a extranjeros se ha reducido notablemente (del 18,22 % en 2007 al 6,85 % en 2016), hecho que da muestra, asimismo, de la situación de estancamiento de la ocupación. También resulta muy destacable la tasa de paro de larga duración, que ha aumentado 22 puntos porcentuales en el periodo reseñado. Siendo la experiencia un requisito fundamental en las ofertas, los parados inscritos en las oficinas de empleo afirman poseerla en un 74,56 %. La duración inicial de los contratos suscritos es inferior o igual a tres meses en un 42,62 % de los casos. La gran mayoría de los contratos son por eventual circunstancias de la producción (42,94 %) o por obra y servicio (33,25 %).

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, la ocupación más representativa para este

perfil es la de *Cristaleros de edificios*, presente en un 73 % de las ofertas seleccionadas.

También se detallan 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**7293 Cristaleros:**

- 72931013 Cristaleros de edificios
- 72931024 Cristaleros de vidrieras
- 72931035 Instaladores de lunas/cristales en vehículos

Funciones que desempeñan

Los cristaleros miden, cortan, acaban, montan e instalan cristales y espejos.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

Finalizaron estudios de Formación Profesional durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
PCPI Mantenimiento de vehículos ¹	2.472	2.429	285
FPB Vidriería y Alfarería ²	-	-	-

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, existen algunos [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación:

Certificado de profesionalidad
VICI0110 – Decoración y modelado de vidrio
TMVL0209 – Mantenimiento de elementos no estructurales de carrocerías de vehículos
EOCJ0211 – Instalación de sistemas técnicos de pavimentos, empanelados y mamparas

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal detecta como necesidades formativas de estos profesionales en el ámbito de sus **competencias específicas**: formación continua en función de los nuevos productos, técnicas y herramientas que van surgiendo; en el ámbito de la construcción, conocimientos en carpintería metálica; y habilidades específicas en materia de tratamiento, rehabilitación y montaje de cristales antiguos y vidrieras. Como necesidades formativas en **competencias transversales** de la ocupación, se pueden destacar: contabilidad, creación de microempresas, legislación laboral, prevención riesgos laborales, normas y sistemas de calidad, trámites con las AAPP/Administración electrónica, derechos y deberes de los autónomos. Como competencias en conocimientos genéricos, cabe resaltar: localización y resolución de problemas; trabajo en equipo; gestión de la relación con clientes y público; comerciales/técnicas de venta; iniciativa y polivalencia.

¹ Se recoge el total de los egresados de PCPI con módulos relacionados con el mantenimiento de vehículos (fundamentalmente, operaciones auxiliares de mantenimiento de carrocería y electromecánica). En 2014-2015 se comenzó a impartir la FP Básica, lo que justifica el descenso en el número de egresados de PCPI en 2014-2015. La FP Básica está estructurada en dos cursos, por lo que los primeros titulados corresponderán al curso 2015-2016.

² Se recoge esta titulación con finalidad informativa (Orden ECD/1030/2014 –BOE 18/06/14-), por considerarse que es la que más se adecua a la ocupación. Como se ha indicado en la nota anterior, no se generarán cifras de egresados hasta el curso 2015-2016.

CHAPISTAS Y CALDEREROS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Chapistas y caldereros**. 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. El resultado será el semblante de la oferta de empleo de los chapistas y caldereros.

De la muestra de 117 ofertas recogidas, el 96 %, proceden de portales de empleo privados y el 4 % restante de 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: Chapistas, en la mayoría de los casos acompañada por aquellos aspectos de interés para la empresa ofertante, tales como la especialidad: caldereros navales; caldereros tuberos; caldereros industriales; caldereros de cobre y aleaciones ligeras; y tuberos industriales de industria pesada.

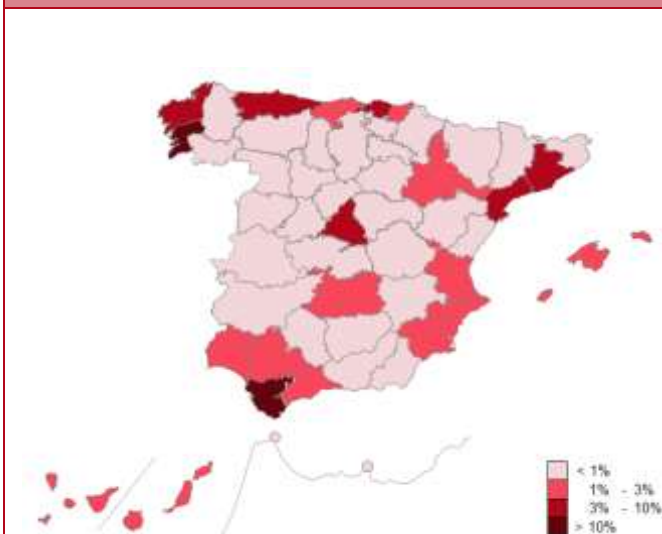
Otras denominaciones se refieren principalmente a la categoría laboral. De la muestra analizada el reparto de esta variable sería: en el 40 % de los puestos ofertados no consta la categoría profesional, el 39 % se interesan por Oficiales de 1ª; el 5 % Jefes de equipo; 5 % Técnicos sin categoría laboral determinada; 3 % Oficial de tercera y un 2 % Oficial de 2ª.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 64 %	El 80 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que propone y lo hace en los porcentajes señalados a la izquierda. Sólo en 19 % de las ofertas grabadas ofrecen la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 16 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 97 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en varias opciones, siendo un 24 % con disponibilidad horaria, un 12 % en jornada partida y un 3 % de jornada de mañana.
Tiempo parcial: 2 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 235 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Andalucía, con el 20 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue Galicia, con el 18 % y el Principado de Asturias con un 10 %.

En términos provinciales, Pontevedra, Cádiz y Asturias suman el 34 % del total de la contratación registrada. También destacan Bizkaia con el 9 %, Madrid, con el 6 % y A Coruña, con un 5 %.

Las ciudades que mayor incremento han experimentado en relación con el año anterior han sido Huesca, Salamanca y Lleida, con 96 %, 88 % y 82 %, respectivamente.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- La evolución de la seguridad y la eficiencia de los vehículos a motor, como grandes pilares de la industria de automoción, ha ido paralela a las demandas del mercado de trabajo. Entre las competencias que exigen los empleadores a estos profesionales de la automoción, se encuentra el montaje y desmontaje de carrocería en general, funciones que llevarán a cabo en la línea de producción.
- Realizar las tareas de reparación de chapas de vehículos, preparación, reparación de golpes y siniestros.
- A los candidatos de Caldereros/as-Soldadores/as para tareas de montaje y calderería, en la mayoría de las ofertas se le exige: interpretación de planos, manejo de maquinaria como robot y soldadura.
- Funciones de supervisado, planificación, dirección y control del trabajo de los operarios a su cargo participando en el proceso productivo, analizando y optimizando resultados y mejoras.
- Especial relevancia están tomando las tareas de construcción de componentes de calderería, en especial aceros inoxidables, así como el montaje, verificación y control de calidad de las instalaciones de vacío, fluidos, sistemas neumáticos e hidráulicos, tuberías, accesorios, etc.

Formación y experiencia

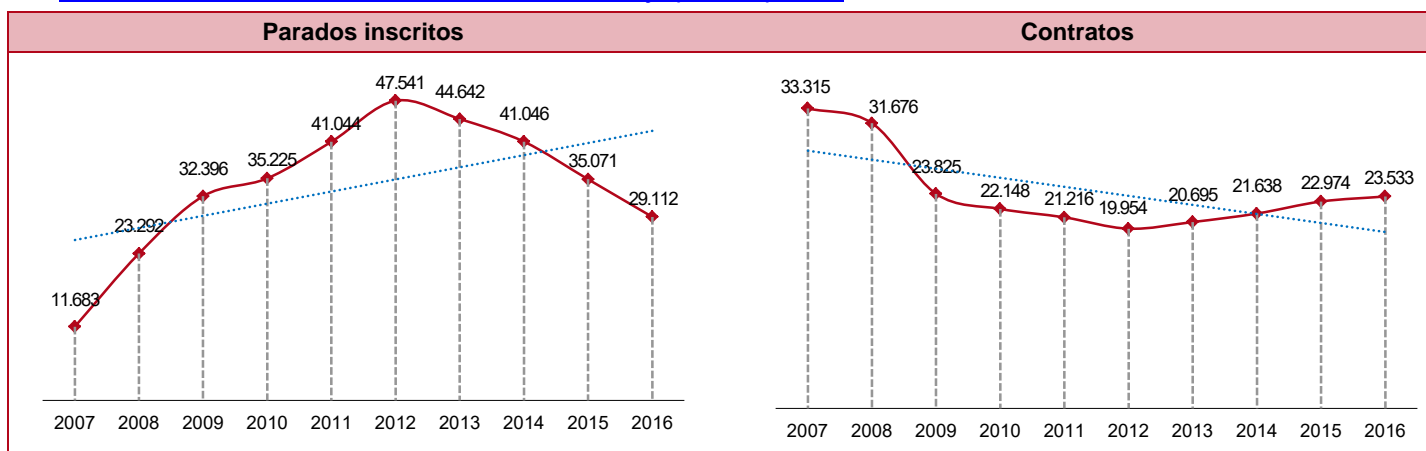
- Si analizamos la muestra de ofertas nos encontramos que en el 24 % de los casos no consta que se pida ninguna titulación específica en la profesión. Cuando se hace mención expresa, en la mitad de los casos se requiere un grado medio de formación profesional reglada como: Formación profesional en automoción; Formación profesional en calderería o similar y Formación profesional en fabricación mecánica.
- Como consecuencia de la diversificación de competencias, suele ser habitual que se pida o valore, formación complementaria, como interpretación de planos, manejo de soldadura TIG en inoxidable, soldaduras MIG-MAG, así como el manejo de prensas y plegadoras y el carnet de operador de calderas.
- El conocimiento de idiomas no tiene una presencia significativa en estas ofertas de empleo, puesto que no consta en el 96 % de las ofertas y cuando se específica es el inglés y el francés los que más se demandan.
- Tampoco a los candidatos de estos empleos se les exige conocimiento de ofimática e internet para el desempeño de esta ocupación en el 95 % de las ofertas y en el resto sólo se les exige a nivel de usuario.
- La exigencia de calidad en los servicios de los talleres mecánicos y resto de trabajos de la ocupación, implica que la experiencia se convierta en un requisito cada vez más imprescindible en el mercado de trabajo, como así se refleja en el 62 % de las ofertas analizadas, donde el 34 % solicitan más de 5 años de antigüedad, un 20 % más de 3 años, un 8 % más de 4 años; sólo hay un 2 % donde no consta experiencia alguna.

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. En los pocos casos que lo hacen se inclinan por aquellos que tienen alrededor de 30 años.
- La actitud para el trabajo es un factor esencial para poder acceder a un puesto de trabajo. Las cualidades personales exigidas a los candidatos se valoran positivamente.
- Las competencias específicas más valoradas son las de reparación, el control de calidad, la coordinación y dirección y las tareas de control y seguimiento. En el 22 % de las ofertas se prefiere que los aspirantes al puesto de trabajo residan en la zona y se demanda disponibilidad para viajar y disponer de carnet de conducir en un 9 % de las ofertas.
- En síntesis y según las competencias personales, se podría afirmar que cada puesto de trabajo ofertado tiene un perfil. Se busca un candidato polivalente, con gran responsabilidad, iniciativa, que trabaje en equipo, planificador y organizador, así como orientación al logro o a resultados.
- En algunos supuestos se valora el conocimiento y/o experiencia en otras materias como es el caso de la vocación comercial, persona empática en el trato al cliente y compromiso en el trabajo.
- En concreto, en las ofertas de empleo de esta ocupación se insiste en la importancia de la responsabilidad y las ganas de trabajar. Se buscan candidatos que sean dinámicos que aporten pasión y esfuerzo y que transmitan día a día lo mejor de ellos mismos.

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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos 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 contratos donde no se han podido enlazar los datos.

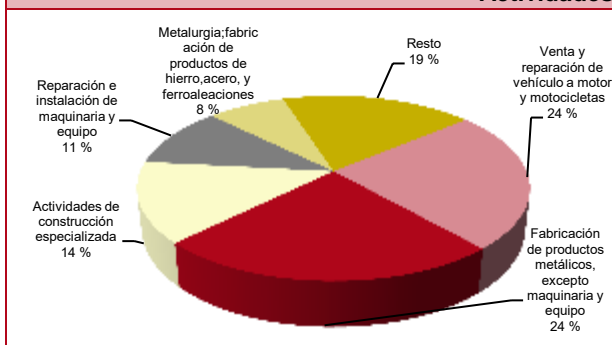
Se aprecia en el gráfico de parados inscritos, un aumento continuo desde 2007 hasta 2012 del número de parados. Desde el año 2013, se invierte la tendencia y a partir de entonces viene descendiendo un 34,79 % hasta el 2016. Por lo que respecta a contratación, el efecto de la nueva CON-2011, por lo que los datos, insistimos, deben tomarse con precaución.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,60 inferior a la media total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 29.112 personas inscritas, lo que supone un descenso del 16,99 % respecto a diciembre de 2015.	
Hombres:	98,90 %
Mujeres:	1,10 %
Menores de 30 años:	27,07 %
Mayores de 45 años:	37,42 %
Parados de larga duración:	30,91 %
Personas con discapacidad:	2,49 %
Extranjeros:	8,21 %
Primer empleo:	5,29 %
Beneficiarios prestación:	41,16 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 23.533 contratos, lo que representa un incremento del 2,43 % respecto del año anterior.	
Hombres:	99,29 %
Mujeres:	0,71 %
Menores de 30 años:	18,47 %
Mayores de 45 años:	32,28 %
Parados de larga duración:	3,14 %
Personas con discapacidad:	0,65 %
Extranjeros:	7,52 %
Indefinidos	11,55 %
Temporales	88,45 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 2016.

Actividades económicas más contratantes

En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, de los 23.533 contratos registrados en esta ocupación en 2016, el 48 % se adscribieron a las actividades de Venta y reparación de vehículos a motor y motocicletas y Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo y un 19 % al resto de Actividades económicas.

Según las empresas ofertantes, el 70 % de las ofertas se realizaron por empresas que desarrollaban sus actividades en el sector Servicios y el 26 % lo hacían en el sector de la Industria.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

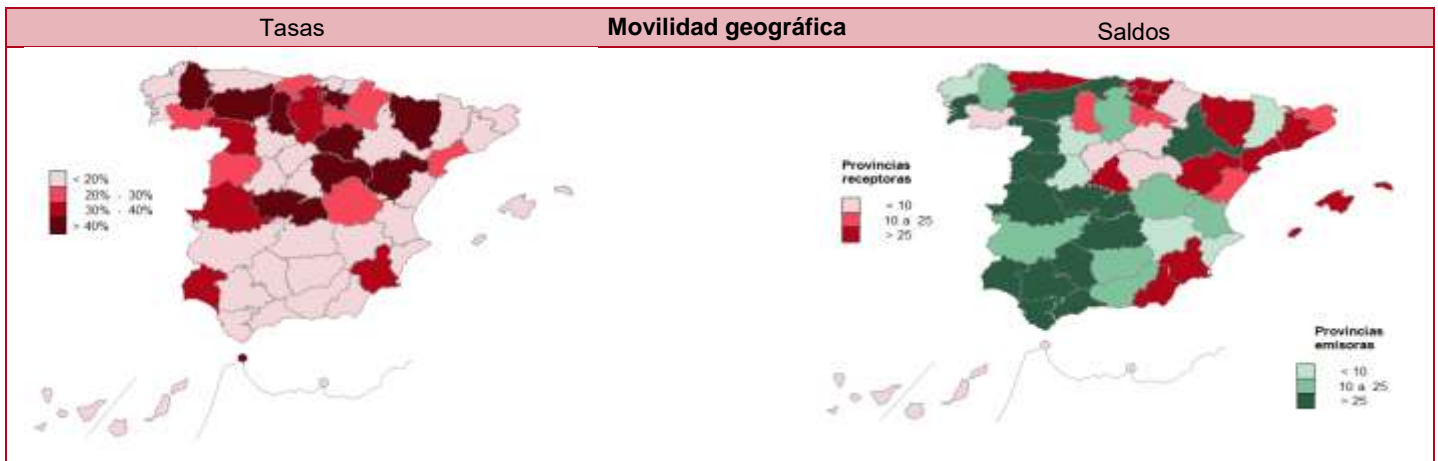
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	23.533	2,43	29.112	-16,99	C. Valenciana	1.003	2,77	2.198	-15,56
Andalucía	4.787	1,87	7.633	-22,64	Extremadura	200	-42,20	623	-5,75
Aragón	495	14,58	559	-22,14	Galicia	4.228	-6,25	3.821	-12,98
Asturias, P. de	2.330	15,92	1.922	-3,47	Madrid, C. de	1.430	-8,22	1.942	-22,16
Balears, Illes	247	12,27	288	-12,99	Murcia, R. de	644	45,37	987	-11,32
Canarias	619	-1,75	1.227	-9,31	Navarra, C. F. de	163	-36,08	246	-7,87
Cantabria	583	4,29	664	-20,57	País Vasco	3.044	20,60	1.891	-19,84
Castilla y León	633	10,28	1.217	-14,90	Rioja, La	61	-34,41	78	-29,73
Castilla-La Mancha	786	-7,20	1.277	-11,50	Ceuta	4	0,00	20	-16,67
Cataluña	1.978	1,23	2.480	-18,50	Melilla	20	-9,09	39	11,43

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015. En el total de contratos están incluidos 278 que figuran en zona extranjera.

Sólo 7 comunidades autónomas registraron en 2016 descensos de contratación en esta ocupación, Canarias, Castilla La Mancha, Extremadura, Galicia, C. de Madrid, C.F. de Navarra, La Rioja y Melilla. Como incremento más destacado, los que se observan en Murcia, País Vasco, P. de Asturias y Aragón.

Respecto al paro registrado, Andalucía fue la comunidad que registró más paro en esta ocupación, seguido de Galicia, Cataluña y la C. Valenciana, aunque las cuatro han experimentado un descenso en relación con el año anterior.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE.2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas, se trata de un perfil ocupacional en el que la tasa de movilidad no es especialmente significativa, del 16,84 %. Las provincias con una tasa de movilidad más elevada son Teruel, Guadalajara y Palencia.

Otros datos de interés:

El 63,33 % de los contratos realizados a chapistas y caldereros lo hicieron bajo la modalidad de obra o servicio, seguidos de los eventuales con el 20,50 % de la contratación y de los indefinidos ordinarios con el 5,96 %, es significativo que en la ocupación fueron convertidos en indefinidos un 5,58 % de los contratos.

En cuanto a las jornadas realizadas, en las diferentes modalidades de contratación, un 91,90 % se hicieron con jornada completa y un 7,92 % a tiempo parcial. El sector al que pertenecen mayoritariamente las empresas ofertantes es el de Servicios (71 %). El tejido empresarial está formado por el 11 % de pequeñas empresas (11 a 50 trabajadores), un 4 % medianas empresas (de 51 a 250) y un 5 % de grandes empresas (más de 250 trabajadores).

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 detallan 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**7313 Chapistas y caldereros:**

- 73131018 Caldereros de cobre y aleaciones ligeras
- 73131027 Caldereros industriales
- 73131036 Caldereros navales
- 73131045 Caldereros tuberos
- 73131054 Chapistas industriales
- 73131063 Chapistas- pintores de vehículos
- 73131072 Tuberos industriales de industria pesada

Funciones que desempeñan

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

Finalizaron estudios de Chapistas y caldereros durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
Técnico en soldadura y calderería (LOE)	1.196	1.386	1.325
Técnico carrocería (LOE)	1.916	2.001	2.089
Técnico en soldadura y calderería (LOGSE)	14	11	---
Manten.de servicio	34	---	---
Oper.aux.de fabricación mecánica y calderería	---	---	19

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, existen [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación pertenecientes a la familia de Fabricación mecánica:

Certificado de profesionalidad
FMEC 0208 Diseño de calderería y estructuras metálicas
FMEC 0210 Soldadura oxigás y soldaduras mig mag

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** en la ocupación de chapistas de vehículos (73131063): conocimiento de materiales metálicos y sintéticos; conocimiento de los diferentes elementos, tanto estructurales como no estructurales, que constituyen la carrocería de un vehículo; métodos de reparación de estructuras: desabollado, soldadura, pegado, etc.; métodos de uniones desmontables y conocimientos de tecnología mecánica: trazado, corte, doblado, plegado, medición, etc.

MECÁNICOS Y REPARADORES DE EQUIPOS ELÉCTRICOS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos**. 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 134 ofertas recogidas, el 67 %, proceden de portales de empleo privados, el 32 % de los servicios públicos de empleo y el 1 % restante de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Es frecuente que se utilicen distintas denominaciones

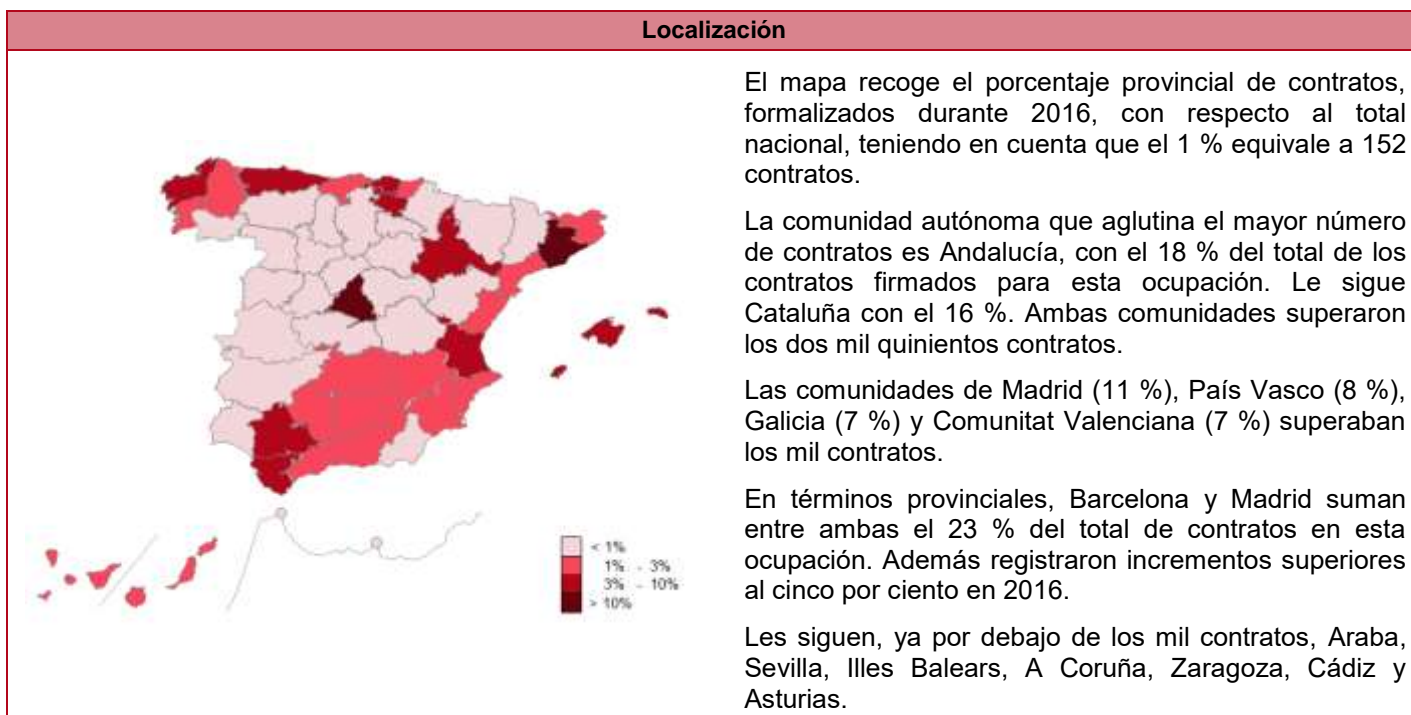
para este puesto de trabajo y así se ofertan como, electricistas, electromecánicos, instaladores, mecánicos electricistas, montadores, entre otros.

También es habitual añadir la categoría profesional del puesto y las ofertas que la recogen coinciden en ofertar mayoritariamente la categoría de oficial de primera o de técnico.

En el estudio prospectivo del "[Sector de Bienes de equipo en España 2016](#)", los expertos del sector prevén que la tendencia en el empleo en esta ocupación es la de mantenimiento de los puestos de trabajo.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 69 %	En el 87 % de las ofertas analizadas se manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda. Un 1 % proponen una relación de carácter mercantil. El 28 % de las ofertas con contrato temporal señalan la posibilidad de continuar en la empresa.
Indefinido: 17 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 98 %	De forma mayoritaria se ofertan contratos con jornada a tiempo completo y en el 70 % de las ofertas que recogen datos sobre la jornada, se ofrece jornada partida y en un 19 % se oferta en trabajo a turnos.
Tiempo parcial: 2 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- Se demanda un perfil cada vez más polivalente, que combine los conocimientos de mecánica con los de electricidad, para ajustarse mejor a las necesidades reales del mercado de trabajo.
- Las ofertas para esta ocupación recogen funciones muy diversas y así se consideran como inherentes tareas como instalar, mantener, diagnosticar, reparar, verificar o supervisar los procesos internos, maquinarias, instalaciones.
- Aparecen tareas como diagnóstico de averías, ejecutar y controlar el mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo de equipamientos e instalaciones, reparación de instalaciones, gestión y sustitución de recambios, programación y puesta en marcha de las instalaciones, realizar instalaciones eléctricas domésticas e industriales y garantizar la calidad del servicio, tiempos de reparación y estándares de calidad.
- Es común que las ofertas hagan referencia a las áreas principales en las que se han de ejecutar las funciones anteriormente señaladas. De esta forma aparecen tareas como mantenimiento de estaciones de transformación, mantenimiento de flota autocares, instalación y mantenimiento de aire acondicionado, electrodomésticos, también de cableado, mantenimiento de ascensores y escaleras mecánicas.
- Otras funciones que se pueden destacar son de instalaciones fotovoltaicas, de alumbrado público, de alta tensión, de baterías de condensadores y de grupos electrógenos.
- También, en aras de esa polivalencia, se requiere interpretar esquemas eléctricos, neumáticos e hidráulicos, soporte al equipo de ingeniería, control de stocks o supervisión de taller.

Formación y experiencia

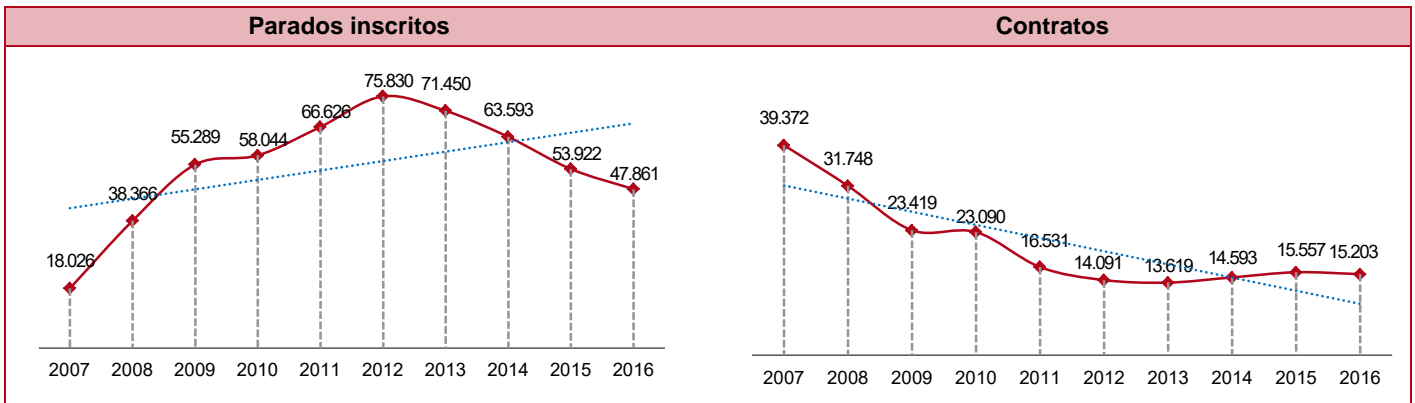
- En el 80 % de las ofertas analizadas para esta ocupación se hace constar el Nivel formativo requerido. Grado Medio o Superior de Formación Profesional son los mayoritariamente exigidos.
- La titulación exigida principalmente para estos profesionales es el grado correspondiente de Electricidad y Electrónica principalmente. En menor medida también se piden titulaciones en Instalación y mantenimiento y en Fabricación mecánica.
- Otros conocimientos exigidos o valorables por las ofertas son programación de autómatas, neumática o soldadura.
- Como necesidades específicas de formación destacan entre otras, Baja y Alta tensión, Multimarcas, Soldadura y Robótica, Instalaciones de Voz/Datos, Instalaciones de CCTV o Prevención de riesgos laborales.
- En la mayoría de las ofertas no se exige al candidato el conocimiento de algún otro idioma. En las que se pide destaca el inglés con nivel de usuario.
- Las ofertas no exigen en su mayoría conocimientos ofimáticos y las que lo demandan piden conocimientos con un nivel básico.
- En el 88 % de las ofertas se solicita experiencia, oscilando entre más de seis meses a más de cinco años el tiempo que se exige. En un 30 % de las ofertas se exige experiencia superior a tres años.
- La experiencia se exige prácticamente en todas las funciones y tareas expuestas en la propia oferta y relacionadas en este apartado, añadiendo incluso experiencia comercial.

Acerca del candidato

- Ninguna de las ofertas analizadas exige la edad del candidato, o al menos no la manifiestan como uno de los requisitos.
- Solo un tres por ciento de las ofertas se dirigen también a colectivos de interés para el empleo, en concreto a las personas con discapacidad.
- La actitud ante el trabajo es con carácter general, un factor clave para acceder al mercado de trabajo, por ello las ofertas recogen, entre otras habilidades, competencias personales como polivalencia, responsabilidad, iniciativa y dinamismo, comunicación, trabajo en equipo, orientación al cliente o proactividad.
- Se buscan candidatos con otras habilidades como, ser una persona resolutiva en la toma de decisiones, compromiso u orientación al cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- La mayoría de las ofertas no exige residir en la zona, y son escasas las que exigen disponibilidad para viajar. Sin embargo la mitad si piden estar en posesión de carnet de conducir de automóvil (B).
- En algunas ofertas se pide incluso buena condición física para subir y bajar escaleras, entrar y salir a fosos o trabajar en altura.

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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos 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 contratos donde no se han podido enlazar los datos.

Se observa en el gráfico que el número de solicitudes de los parados inscritos en esta ocupación desciende ininterrumpidamente desde el año 2012.

Desde el año 2012 los contratos en esta ocupación registran descensos e incrementos alternativamente, alcanzándose en 2015 la cifra más alta de contratación.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,40, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada

Al cierre de diciembre de 2016 había 47.861 personas inscritas, lo que supone un descenso del 11,24 % respecto de diciembre de 2015.

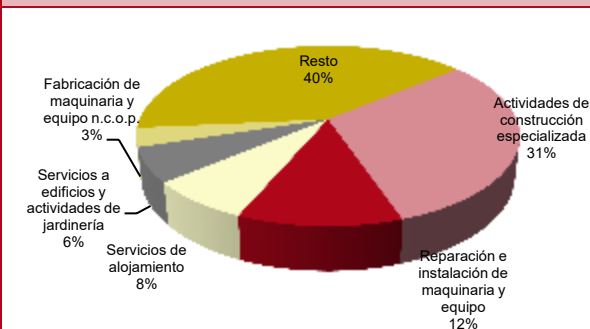
Hombres:	97,78 %
Mujeres:	2,22 %
Menores de 30 años:	23,73 %
Mayores de 45 años:	39,32 %
Parados de larga duración:	33,76 %
Personas con discapacidad:	2,98 %
Extranjeros:	9,54 %
Primer empleo:	4,46 %
Beneficiarios prestación:	52,39 %

Perfil de la persona contratada

A lo largo de 2016 se registraron 15.203 contratos, lo que representa un descenso del 2,28 % respecto del año 2015.

Hombres:	98,14 %
Mujeres:	1,86 %
Menores de 30 años:	25,86 %
Mayores de 45 años:	25,32 %
Parados de larga duración:	3,38 %
Personas con discapacidad:	0,83 %
Extranjeros:	7,13 %
Indefinidos	14,74 %
Temporales	85,26 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 2016.

Actividades económicas más contratantes

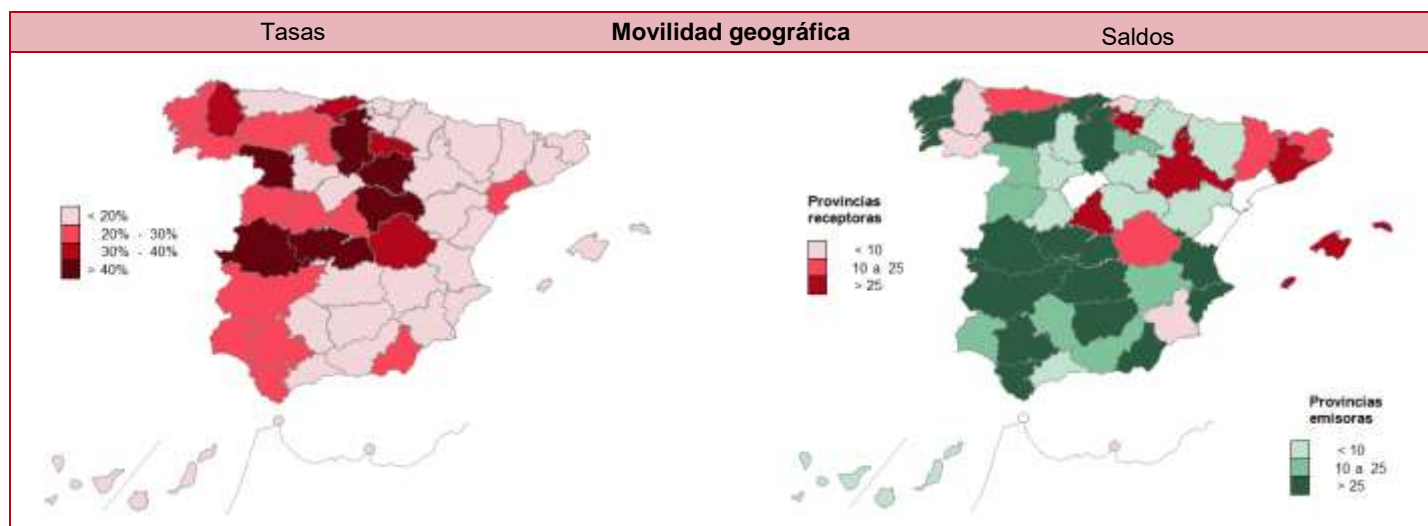
En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, el 31 % de los contratos se concertaron en Actividades de construcción especializada, seguidas de Reparación e instalación de maquinaria y equipo y Servicios de alojamiento. No obstante, es una ocupación muy versátil, pues más del 40 % de los contratos se concertan en muy diversas actividades. Entre las empresas ofertantes se puede destacar el 16 % de ofertas realizadas por empresas dedicadas a Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	15.203	-2,28	47.861	-11,24	C. Valenciana	1.128	-5,76	4.807	-15,78
Andalucía	2.778	-0,50	9.810	-14,08	Extremadura	241	-13,93	1.748	-8,15
Aragón	585	-0,34	1.012	-12,98	Galicia	1.136	-9,84	2.999	-9,99
Asturias, P. de	507	-20,41	1.400	-9,03	Madrid, C. de	1.718	5,14	7.556	14,90
Balears, Illes	585	5,03	1.134	-19,75	Murcia, R. de	404	5,21	1.545	-16,94
Canarias	584	3,18	3.047	-13,39	Navarra, C. F. de	128	9,40	379	-24,35
Cantabria	240	-31,03	556	-24,15	País Vasco	1.267	0,24	1.627	-13,18
Castilla y León	438	-14,45	1.937	-17,40	Rioja, La	46	-17,86	152	-27,62
Castilla-La Mancha	598	-22,24	2.654	-14,61	Ceuta	12	-14,29	229	10,10
Cataluña	2.507	4,55	5.020	-20,10	Melilla	46	76,92	249	8,26

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015. En el total de contratos están incluidos 255 que figuran en zona extranjera.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Las provincias de Madrid, Barcelona y Araba presentaron los mayores saldos positivos, es decir, las que mayor número de contratos registraron por personas que se desplazaban a estas provincias para trabajar en esta ocupación.

Cádiz, A Coruña, Pontevedra y Burgos fueron las provincias que registraron los mayores saldos negativos en la ocupación.

Otros datos de interés:

Los contratos de Obra o servicio, Eventual por circunstancias de la producción e Indefinido ordinario son las principales modalidades de contratación que se utilizan para emplearse en esta ocupación. Además casi el 90 % de los contratos registrados en 2016 fueron a jornada completa.

El 39 % de los parados que demandaban empleo en esta ocupación en 2016 llevaban menos de tres meses de antigüedad en la demanda y el 34 % llevaba más de doce meses.

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 detallan 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**7521 Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos**

- 75211017 Electricistas de aviones
- 75211026 Electricistas de fabricación industrial
- 75211035 Electricistas de mantenimiento y reparación de electrodomésticos
- 75211044 Electricistas de mantenimiento y reparación de equipos de control, medida y precisión.
- 75211053 Electricistas de mantenimiento y reparación de motores, dinamos y transformadores
- 75211062 Electricistas de mantenimiento y reparación en central eléctrica
- 75211071 Electricistas de mantenimiento y reparación, en general
- 75211080 Electricistas navales
- 75211091 Electricistas y/o electrónicos de automoción, en general
- 75211101 Instaladores de sistemas fotovoltaicos y eólicos
- 75211110 Jefes de equipo de taller de equipos eléctricos
- 75211129 Jefes de equipo de taller de mantenimiento mecánico
- 75211138 Jefes de equipo en taller electromecánico
- 75211147 Verificadores de aparatos, cuadros y equipos eléctricos

Funciones que desempeñan

Los Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos ajustan, regulan, instalan y reparan máquinas eléctricas y otros aparatos y equipos eléctricos en edificios, fábricas, talleres y otros lugares donde se utilizan.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

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

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
Grado Superior FP Electrónica y Electricidad	6.782	7.982	7.687
Grado Medio FP Electrónica y Electricidad	7.536	7.965	7.823
Grado Superior FP Instalación y Mantenimiento	3.467	3.716	3.706
Grado Medio FP Instalación y Mantenimiento	2.854	3.085	3.318
Grado Superior FP Fabricación Mecánica	995	1.204	1.245
Grado Medio FP Fabricación Mecánica	2.840	3.205	3.418

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, existen [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación:

Certificado de profesionalidad
Desarrollo de proyectos de sistemas de automatización industrial
Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos
Montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal se han detectado necesidades de formación en **competencias específicas**, en mecánica y electricidad (mecatrónica); robótica; hidráulica; electrónica; control numérico computerizado CNC); mecanizado; electromecánica; electrotecnia; automatismos; mantenimiento de maquinaria; neumática; sistemas de supervisión, control y adquisición de datos (CCTV); cuidado y conservación medioambiental. En **competencias transversales** se han detectado necesidades formativas en ingles nivel de usuario, hoja de cálculo y procesador de texto nivel avanzado y en prevención de riesgos laborales y normas y sistemas de calidad.

TAPICEROS, COLCHONEROS Y AFINES

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Tapiceros, colchoneros 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 el empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 122 ofertas recogidas, el 75 %, proceden de portales de empleo privados, el 25 % de los servicios públicos de empleo, no encontrándose ninguna de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

El mercado de trabajo menciona a estos profesionales principalmente bajo la denominación de Tapiceros o Costureros, aunque en la mayoría de las ofertas de empleo viene acompañada de algún indicativo del

lugar donde se prestarán los servicios: localidad, centro de trabajo, etc.

Tampoco es inusual que se indique la especialidad deseada o las tareas más importantes a desarrollar, destacando principalmente las de: confección de cortinas, cortador, patronista, costurero/a tapicería, cosedor/a, tapicero de coches, tapicero de estructuras, tapicero-montador de sillas, tapicero decorador/tapicería decoradora, etc.

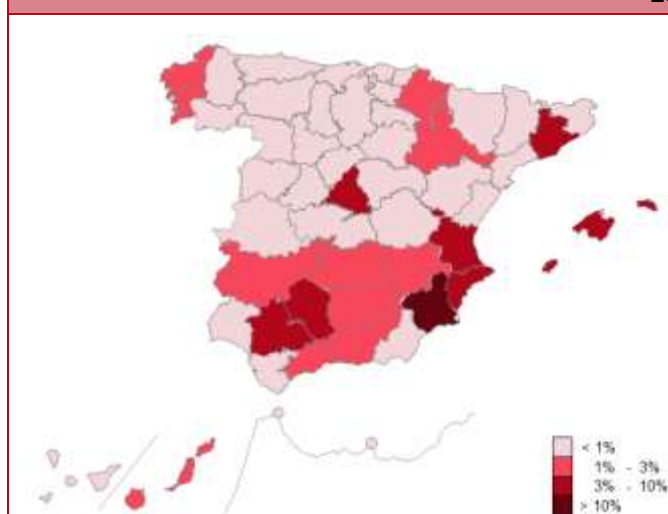
En la mayor parte de los puestos ofertados en los que se hace constar la categoría profesional, lo hace como Ayudantes, auxiliares y especialistas (49 %), Técnicos y sin categoría laboral determinada (18 %); el resto se reparte principalmente entre Oficiales de primera, Aprendices y Oficiales de segunda y tercera.

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 48 %	El 62 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda; tan solo un 1 % de las mismas requiere el carácter mercantil. El 15 % de las ofertas con contratos temporales ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, entendiéndose que con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 14 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 89 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada laboral, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo; predominan por este orden: Partida, turnos, mañana y disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 11 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 32 % contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Región de Murcia, con el 31 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue Andalucía, con el 17 % y Comunidad Valenciana con el 13 %.

En términos provinciales, Murcia, Valencia y Madrid suman el 43 % del total de la contratación registrada. También destacan Barcelona y Sevilla.

De las provincias con mayor contratación, detalladas anteriormente, todas experimentaron un incremento interanual positivo.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- El tapicero, aunque es una profesión de larga tradición, ha experimentado en los últimos años cambios sustanciales en cuanto al ejercicio de sus principales competencias, debido principalmente al uso de nuevos materiales, herramientas y a la realización de nuevas actividades complementarias.
- Entre sus atribuciones más tradicionales, figuran la de reparar, verificar, colaborar, instalar y diseñar. En ocasiones se requiere las labores propias de taller de tapicería.
- Otros cometidos requeridos a estos profesionales son: Manejo de maquinaria industrial, apoyo a las funciones de tapizado de sillas y sillones, confección de toldos y tapicería, preparación de encolado en espuma y tela, retapizados de sofás antiguos, etc.
- Enfundado de asientos, respaldos y cojines, acabado de productos, grapar, cerrar colchones, montar somieres y canapés, medición, etc.
- Arreglar muebles clásicos y modernos.
- También se encuentran ofertas con necesidades más específicas como: tapizar piezas del sector Automoción, de forma manual, pegar piezas, rematar y colocar piezas en el interior de vehículos (caravanas, autobuses, etc.)
- Otras tareas encomendadas a estos trabajadores son: sacar patrones, coser a máquina, tapizar en capitoné, tapizar paredes.
- Desmontaje y montaje de mobiliario tapizado.
- Elaboración de patrones, corte de piezas y relleno de muebles.
- Encolado de tapicerías, colocación de telas, soldadura con robots.
- Enfundado de paneles y posterior tapizado con pistola.
- Montaje de tapicería en eventos y ferias, restauración de muebles.

Formación y experiencia

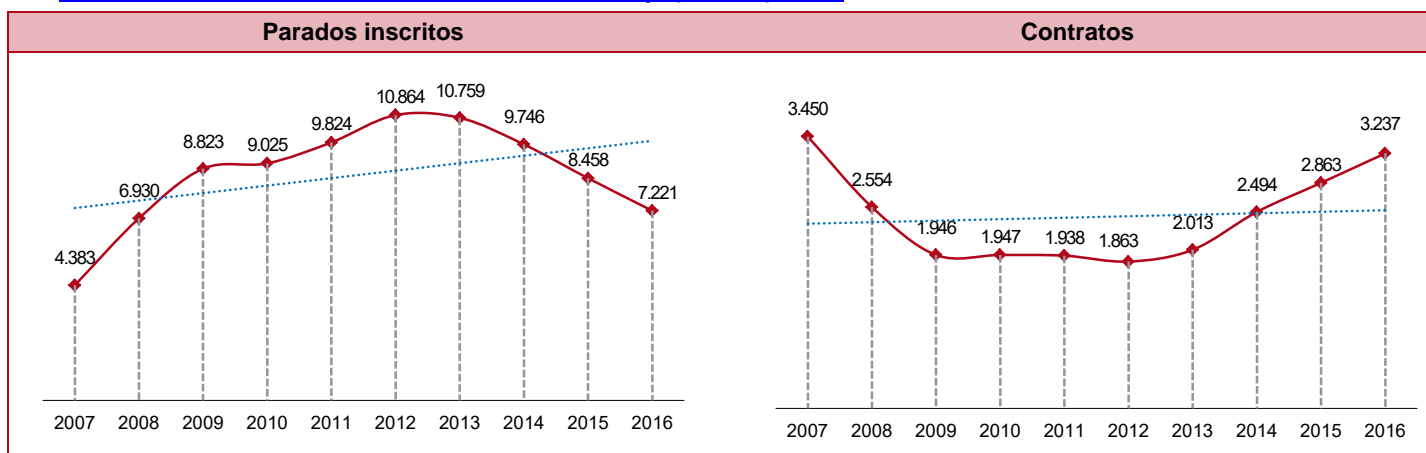
- Tan solo en un 29 % de las ofertas de empleo analizadas consta la exigencia de algún nivel formativo. En general el nivel requerido es bajo, ya que en el 37 % de las mismas se dirige a personas Sin estudios, un 20 % a quienes tienen Estudios primarios, un 14 % a los que han finalizado la ESO. El nivel más alto solicitado es el Grado medio de formación profesional.
- Tan sólo en un 6 % de los casos se requiere una titulación de Bachillerato o Grado Superior, con formación específica en Diseño Industrial (Delineación) y en la Rama del Metal y/o la Madera.
- En un reducido grupo de ofertas se solicitan otros conocimientos como costura, alta tapicería, o materiales como metal, textil o piel.
- El idioma no tiene una presencia significativa en estas ofertas. Se solicita el castellano y el catalán, buscando en ambos casos un nivel alto. En cuanto a las lenguas extranjeras, las que se demandan, es a nivel medio, bajo, o sin especificar. La más mencionada entre éstas es el inglés con un 37 % del total de las ofertas que lo solicitan.
- Los conocimientos ofimáticos no son necesarios y en los escasos supuestos se solicita a nivel de usuario principalmente.
- Se solicita experiencia en un 81 % de las ofertas, bien de forma genérica o específica en función del puesto ofertado.

Acerca del candidato

- En las ofertas no se especifica una preferencia por la edad del candidato, ni por la contratación de colectivos de especial dificultad de integración en el mercado laboral. En un porcentaje muy bajo se hace constar menores de treinta años o personas con discapacidad.
- De forma expresa, se exige la residencia en la zona del puesto ofertado en un 7 % del total de las ofertas de empleo.
- Las cualidades más requeridas al posible candidato se resumen principalmente en: responsabilidad, seriedad, con ganas de trabajar, organizado, con motivación, resolutivo, con capacidad de trabajo e interés en el mismo.
- Que sea desenvuelto y dinámico; con creatividad y disponibilidad horaria; meticulouso y puntual; y con capacidad de trabajo en equipo.
- La actitud es, con carácter general, un factor clave para acceder a un puesto de trabajo de esta ocupación.
- El carnet de conducir B1 se requiere en un 15 % de los supuestos.
- La disponibilidad de vehículo, así como la de viajar se hace presente en una proporción baja de las ofertas.

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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos 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 contratos donde no se han podido enlazar los datos.

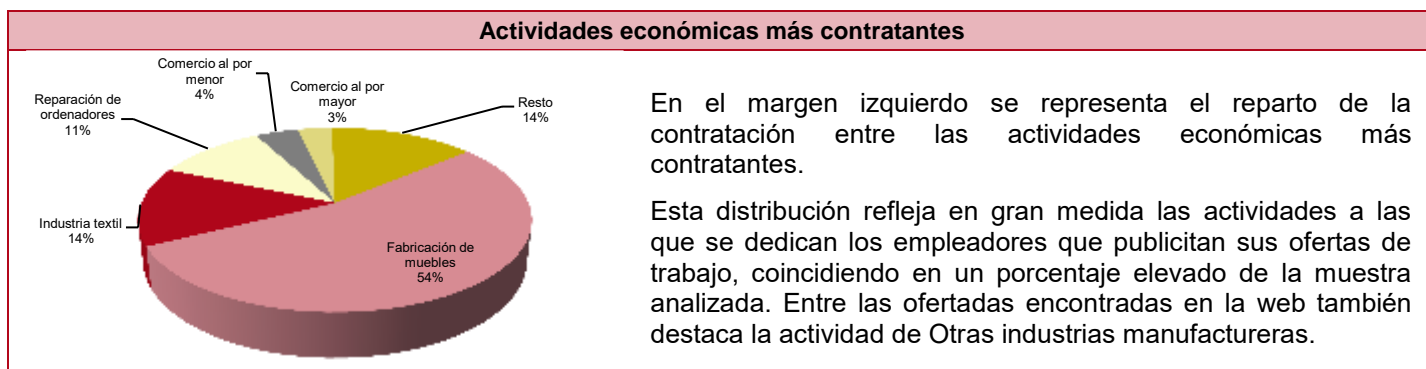
A partir de 2013 se reduce las cifras de parados inscritos e incrementa la contratación de estos profesionales.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,34, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 7.221 personas inscritas, lo que supone un descenso del 14,63 % respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	57,29 %
Mujeres:	42,71 %
Menores de 30 años:	8,02 %
Mayores de 45 años:	61,61 %
Parados de larga duración:	53,03 %
Personas con discapacidad:	4,72 %
Extranjeros:	8,46 %
Primer empleo:	4,69 %
Beneficiarios prestación:	50,83 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 3.237 contratos, lo que representa un crecimiento del 13,06 % si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	76,34 %
Mujeres:	23,66 %
Menores de 30 años:	24,65 %
Mayores de 45 años:	29,47 %
Parados de larga duración:	7,07 %
Personas con discapacidad:	1,30 %
Extranjeros:	14,06 %
Indefinidos	23,69 %
Temporales	76,31 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre 2016 y contratos del total del año 2016.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

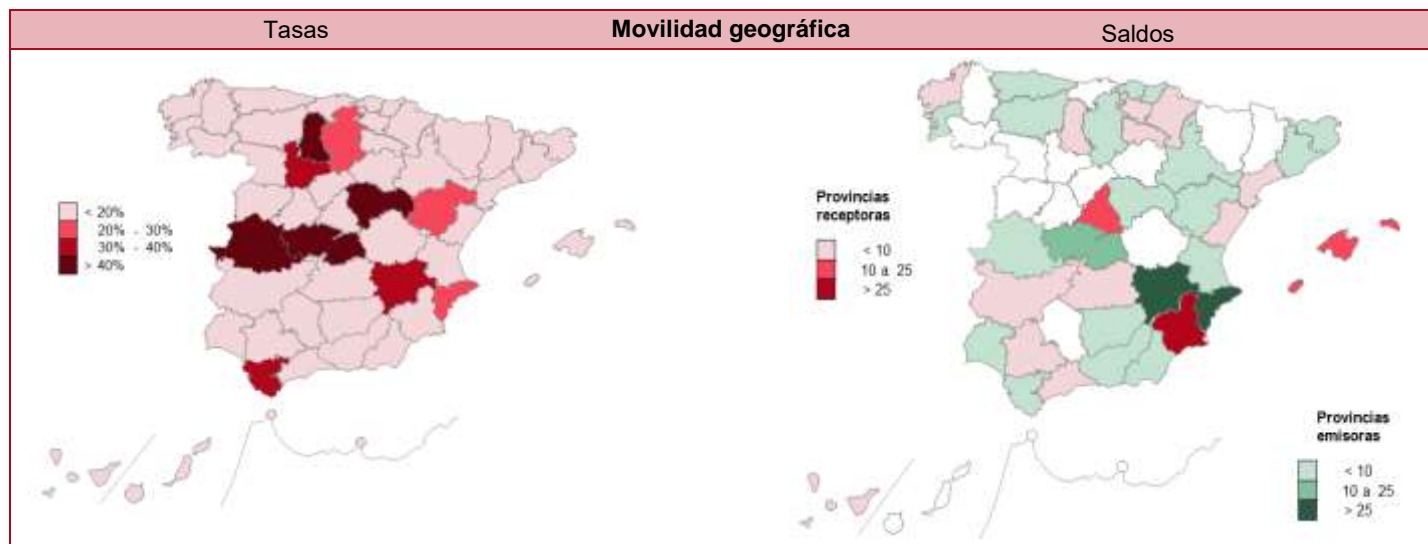
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	3.237	13,06	7.221	-14,63	C. Valenciana	423	-2,98	1.057	-13,36
Andalucía	535	3,08	1.875	-15,50	Extremadura	55	-3,51	130	-12,75
Aragón	46	-4,17	118	-15,71	Galicia	84	15,07	336	-12,95
Asturias, P. de	13	-40,91	111	-12,60	Madrid, C. de	254	19,81	690	-17,66
Baleares, Illes	153	26,45	101	2,02	Murcia, R. de	993	25,70	845	-15,58
Canarias	97	8,99	322	-12,50	Navarra, C. F. de	58	93,33	63	-10,00
Cantabria	8	100,00	55	-24,66	País Vasco	38	-39,68	166	-7,78
Castilla y León	38	-39,68	282	-14,29	Rioja, La	11	0,00	30	-16,67
Castilla-La Mancha	157	-1,88	415	-18,31	Ceuta	3	0,00	28	33,33
Cataluña	270	45,16	586	-14,45	Melilla	0	-100,00	11	22,22

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015. En el total de contratos está incluido 1 que figura en zona extranjera.

Mientras que la contratación refleja un comportamiento irregular y dispar, como puede observarse en la tabla anterior, el paro registrado disminuye en casi todas las comunidades y en porcentajes similares, destacando

Cantabria y Castilla-La Mancha. Las que incrementan este dato no tienen un volumen significativo de parados inscritos.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa de movilidad en las provincias situadas principalmente en la zona centro de España.

Otros datos de interés:

El 76 % de los contratos formalizados con estos profesionales son temporales y suelen firmarse bajo la modalidad de Eventuales por circunstancias de la producción (49 %) seguidos de los Obra o servicio (24 %). Ambos han incrementado respecto al año anterior en la proporción del 28 % y el 11 %, respectivamente.

En un 15 % de las ofertas analizadas se hace constar la posibilidad de continuar en la empresa, lo que puede ser indicativo de conversión del contrato temporal a indefinido.

El ámbito de la empresa suele ser local o provincial. Ésta es una ocupación fundamentalmente masculina (76 %). El colectivo especial de Menores de 30 años tiene una tasa de contratación del 25 % mientras que el de Mayores de 45 años es del 29 %.

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 detallan 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**7835 Tapiceros, colchoneros y afines:**

- 78351017 Colchoneros
- 78351026 Confeccionadores-Instaladores de cortinas
- 78351035 Tapiceros de muebles
- 78351044 Tapiceros de vehículos

Funciones que desempeñan

Los tapiceros, colchoneros y afines instalan, arreglan y sustituyen tapicerías de muebles, accesorios, artículos de ortopedia, asientos, paneles, capotas y otros elementos de automóviles, coches de ferrocarril, aviones, buques y similares con tela, cuero, cuero artificial u otro material de tapizado. También confeccionan y arreglan almohadones, edredones y colchones.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

Aunque esta ocupación no está vinculada directamente a ninguna titulación, existe un ciclo formativo de formación profesional relacionado, como Título Profesional Básico en Tapicería y Cortinaje.

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
Cortinaje y complementos de decoración	84	103	19
Operaciones auxiliares de tapizado de mobiliario y mural	30	23	4
Cortinaje y complementos de decoración y operaciones auxiliares de tapizado	24	23	23

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, existen [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación, pertenecientes a la familia profesional Textil, confección y piel:

Certificado de profesionalidad
Operaciones auxiliares de tapizado de mobiliario y mural
Cortinaje y complementos de decoración

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales la selección de material, preparación del tejido, patronaje, corte y ensamblaje, toma de medidas para calcular la tela necesaria, tapizado, colocación de cortinas, diseño de nuevos productos, etc. y como **competencias transversales** el conocimiento de ofimática a nivel básico, prevención de riesgos laborales, normas y sistemas de calidad, normativa para establecerse como autónomos/creación de empresas, medios de financiación, etc.

OPERADORES DE MÁQUINAS DE LAVANDERÍA Y TINTORERÍA

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 lavandería y tintorería**. 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. El resultado será el semblante de la oferta de empleo de los Operadores de máquinas de lavandería y tintorería.

De la muestra de 107 ofertas recogidas, el 96 %, proceden de portales de empleo privados, el 2 % de los servicios públicos de empleo y el 1 % restante de 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, muy relacionados con la función que ejercen como operadores de máquinas que lavan, secan, planchan y/o limpian en seco. Entre otros destacan: Operadores de máquinas lavadoras y/o secadoras de prendas; operadores de máquinas planchadoras de prendas y operadores de máquinas de limpieza en seco de prendas.

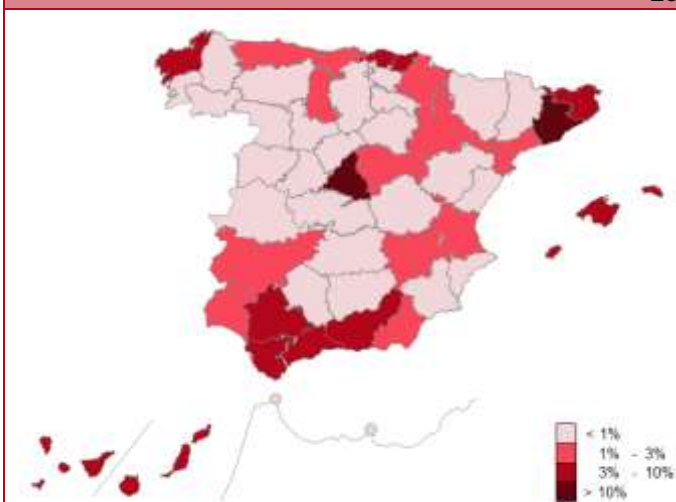
En el 68 % de los puestos ofertados no consta la categoría profesional y cuando lo solicitan, el 14 % se interesa por Ayudantes, auxiliares y especialistas y el 15 % lo hacen por peones (no cualificados).

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 83 %	El 88 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que propone y lo hace en los porcentajes señalados a la izquierda. Sólo en 18 % de las ofertas que proponen contratos temporales ofrecen la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 5 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 85 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo, distribuyendo el tiempo en varias opciones, siendo un 29 % en turnos, un 18 % con disponibilidad horaria, un 13 % en jornada de mañana, un 7 % de tarde y un 4 % de jornada partida.
Tiempo parcial: 15 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2016, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 132 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Andalucía, con el 20 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue Cataluña, con el 19 % y la Comunidad de Madrid, con el 10 %.

En términos provinciales, Madrid y Barcelona suman el 22 % del total de la contratación registrada. También destacan Illes Balears, A Coruña y Gipuzkoa, con un porcentaje en torno al 6 %. Tanto Madrid como Barcelona han experimentado un incremento de más del 20 %, en relación con 2015.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

Competencias específicas requeridas

- La realidad laboral de esta actividad en los últimos años, se ha ido transformado y adaptando a las necesidades de los usuarios. El sector de hostelería, con hoteles y restaurantes principalmente, requieren a estos profesionales para sus propias lavanderías o externalizan el servicio, a través de empresas de lavandería. La limpieza e higiene de la ropa, es un distintivo de calidad para dichos establecimientos, y es imprescindible en el sector sanitario, tanto en residencias como en hospitales.
- De acuerdo con la muestra de ofertas estudiada, a estos profesionales se les solicita una serie de competencias que forman parte del proceso de lavado y tratamiento de ropa.
- Las primeras tareas son la de clasificación de las prendas según cliente, teniendo en cuenta el control de etiquetas y códigos, luego se procede al lavado de las mismas. Para ello, estos operadores deben conocer y manejar maquinaria industrial y productos profesionales para el lavado, así como la carga y descarga de túneles de lavado y lavadoras industriales.
- Después, estos profesionales clasifican la ropa para su proceso de secado, planchado y doblado, luego proceden al empaquetado y a la expedición de ropa limpia en carros y en algunos casos, llevan a cabo su reparto.
- Otras tareas que se solicitan son la realización de algunas labores de costura y pequeños arreglos en máquina de coser, además de funciones de control de calidad y seguimiento de los pedidos.
- En caso de desempeñar funciones de supervisor, puede distribuir al personal en los puestos de trabajo según necesidades y ejercer el control del trabajo de los operarios a su cargo participando en el proceso productivo.
- También, existen otras competencias de índole administrativa y comercial que pueden hacer, tales como: atención a los pedidos telefónicos, archivo, envíos de mensajería, control de stocks, realización de albaranes, verificación de albaranes, preparación de pedidos, control de mermas y atención al cliente.

Formación y experiencia

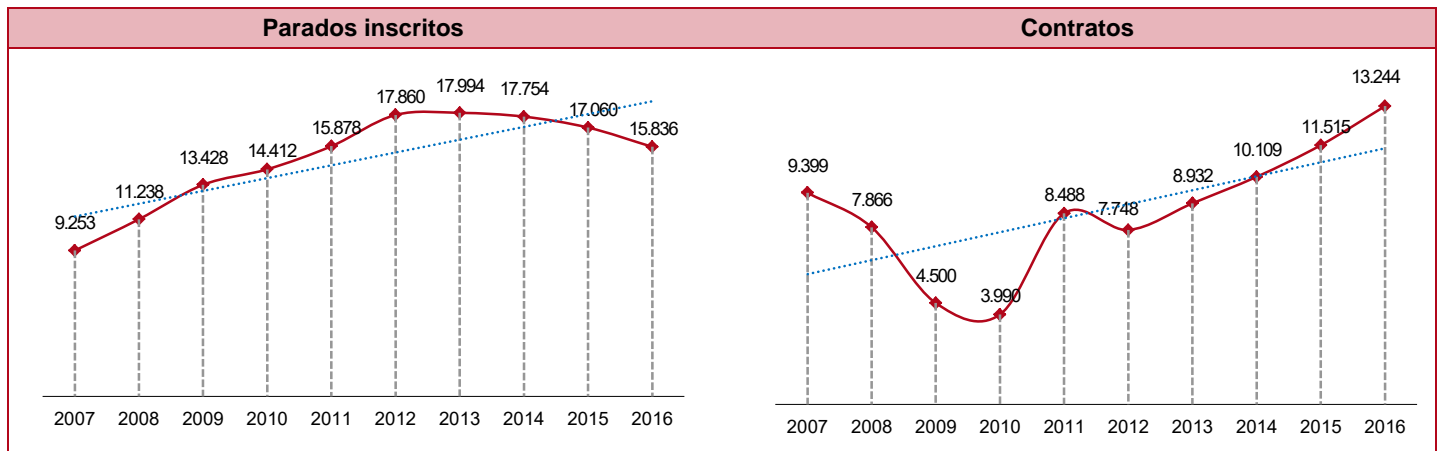
- En la mayoría de las ofertas publicadas no se exige una titulación específica y en las que lo hacen se refieren a estar en posesión de ESO con titulación, Bachillerato o equivalente o algún módulo específico de formación profesional.
- Como consecuencia de la diversificación de competencias, suele ser habitual que se pida o valore, formación complementaria en electricidad, conocimientos en electrónica y de instalaciones electrotécnicas. Asimismo, se requiere formación relacionada con prevención de riesgos laborales,
- En cuanto a las necesidades de formación de las maquinarias a utilizar, en la mayoría de las ofertas se hace referencia a que la formación correrá a cargo de la empresa una vez que se contrata.
- El conocimiento de idiomas y ofimática no tiene una presencia significativa en la muestra estudiada, tan solo en un 2 % de las ofertas solicitan algún idioma y se refieren al castellano y catalán. También, se suele requerir conocimientos de SAP (Expedición de albaranes) además, de otros conocimientos a nivel de usuario para tareas complementarias de control, registro, etc.
- En la mitad de las ofertas analizadas se pide experiencia previa a los candidatos, bien genérica o específica para el puesto que optan. Casi la cuarta parte de las mismas requieren que sea superior a seis meses, seguida de las que lo hacen de un año. También hay un 20 % de empresas que hacen constar que no es necesario tener experiencia alguna.

Acerca del candidato

- Las ofertas analizadas en su mayoría, no manifiestan la edad del candidato como uno de los requisitos. En los pocos casos que lo hacen, se inclinan por aquellos que tienen entre 30 y 40 años.
- Lo que es significativo es la preferencia por determinados colectivos de especial interés por el empleo, por ello en casi cuatro de cada diez ofertas solicitan personas con discapacidad.
- En el 40 % de las ofertas prefieren que los aspirantes al puesto de trabajo residan en la zona y la disponibilidad para viajar no es relevante. Prácticamente, en un 20 % de los casos se valora tener carnet de conducir y vehículo propio.
- En síntesis y de manera genérica, se busca una persona con autonomía y capacidad resolutoria, con habilidades comunicativas y buen trato con el cliente. Por las características de las tareas a desempeñar puede permanecer de pie toda la jornada laboral y realizar movimientos repetitivos en el manejo de la maquinaria. A su vez, se valora que disponga de agilidad y rapidez psicomotriz, sobre todo que tenga una movilidad fluida bimanual. La destreza manual es muy importante debido a que se trata de un trabajo manipulativo.
- Se requiere una persona que sea responsable, con ganas de trabajar y aprender, con motivación y dinamismo y con capacidad de adaptación a los nuevos cambios que impulsa este sector.

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 la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 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 contratos donde no se han podido enlazar los datos.

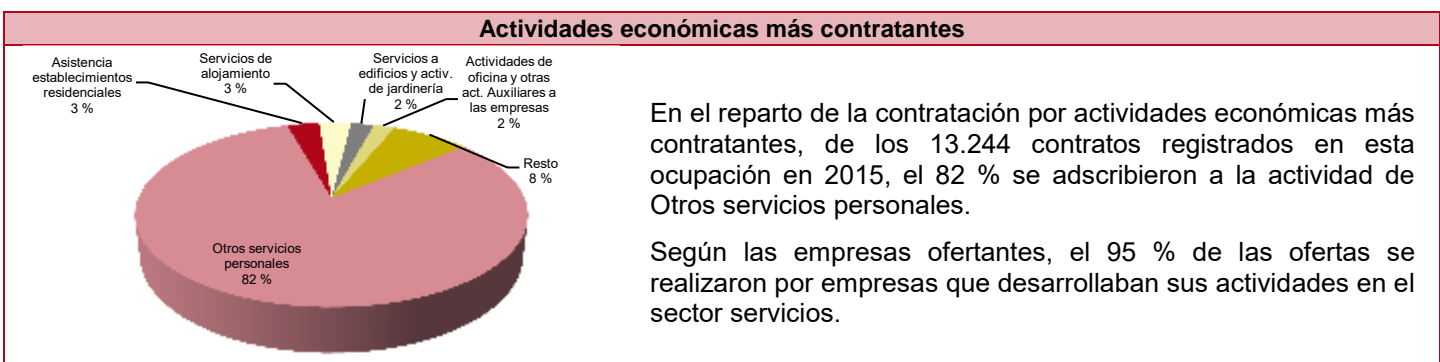
Se aprecia en el gráfico un incremento continuo del número de parados desde el año 2007 hasta el 2012. Desde el año 2013 se invierte la tendencia y a partir de entonces viene descendiendo. Por lo que respecta a contratación, el efecto de la nueva CNO-2011, por lo que los datos, insistimos, deben tomarse con precaución.

En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,47, inferior a la media total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 15.836 personas inscritas, lo que supone un descenso del 8,69 % respecto a diciembre de 2015.	
Hombres:	13,73 %
Mujeres:	86,27 %
Menores de 30 años:	6,19 %
Mayores de 45 años:	65,00 %
Parados de larga duración:	55,56 %
Personas con discapacidad:	11,12 %
Extranjeros:	10,87 %
Primer empleo:	5,43 %
Beneficiarios prestación:	48,38 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 13.244 contratos, lo que representa un incremento del 15,02 % respecto del año anterior.	
Hombres:	41,34 %
Mujeres:	58,66 %
Menores de 30 años:	25,29 %
Mayores de 45 años:	31,42 %
Parados de larga duración:	7,04 %
Personas con discapacidad:	25,16 %
Extranjeros:	21,10 %
Indefinidos	11,77 %
Temporales	88,23 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total 2016.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

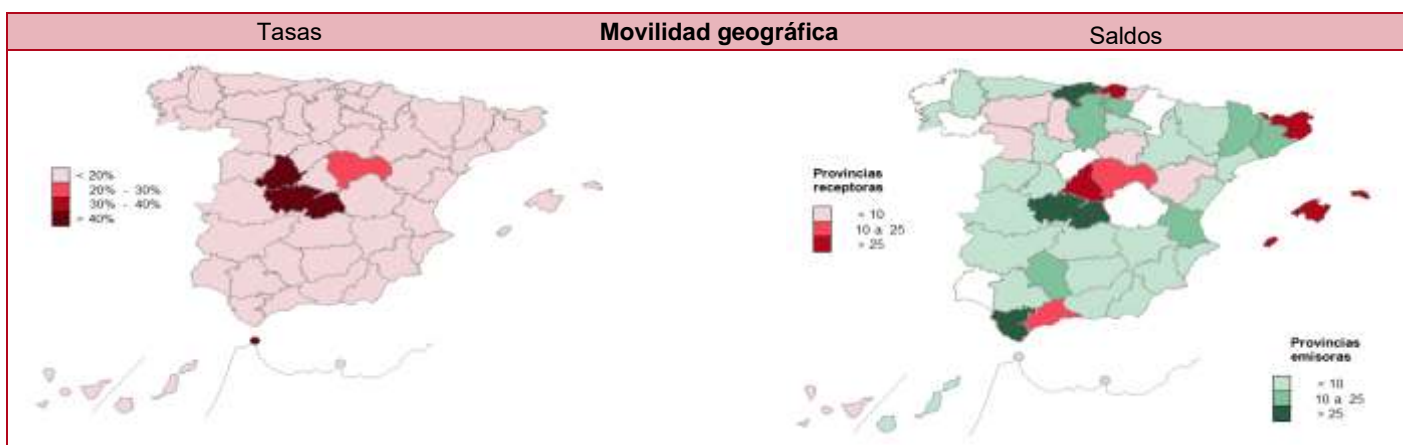
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	13.244	15,02	15.836	-7,17	C. Valenciana	359	6,85	2.028	-4,65
Andalucía	2.672	10,28	3.345	-9,94	Extremadura	212	8,72	169	-2,87
Aragón	208	-9,57	513	-8,39	Galicia	906	-1,41	963	-5,50
Asturias, P. de	161	23,85	467	-9,50	Madrid, C. de	1.378	27,83	1.344	-9,68
Balears, Illes	840	28,64	212	-6,61	Murcia, R. de	88	20,55	327	-6,84
Canarias	1.150	24,86	1.115	0,81	Navarra, C. F. de	133	25,47	228	-9,52
Cantabria	159	-25,00	83	-23,15	País Vasco	1.370	21,13	982	-3,91
Castilla y León	458	13,09	1.050	-8,06	Rioja, La	28	-46,15	90	-19,64
Castilla-La Mancha	539	37,85	1.312	-5,20	Ceuta	0	0	8	0,00
Cataluña	2.577	14,38	1.595	-8,49	Melilla	5	-28,57	5	-28,57

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015. En el total de contratos están incluidos 1 que figuran en zona extranjera.

Sólo 5 comunidades autónomas registraron en 2016 descensos de contratación en esta ocupación, Aragón, Cantabria, Galicia, La Rioja y Melilla. Como incremento más destacado, los que registraban Castilla-La Mancha, Illes Ballears y la Comunidad de Madrid.

Respecto al paro registrado, Andalucía fue la comunidad que registró más paro en esta ocupación, seguido de la Comunidad Valenciana y Cataluña, aunque las tres han experimentado un descenso en relación con el año anterior.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE.2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una baja tasa de movilidad, 4,86 % de media, aun así destacan las provincias de Ávila, Toledo y Guadalajara, donde las tasas superan el 20%.

Otros datos de interés:

El 49,37 % de los contratos realizados a operadores de máquinas de lavandería y tintorería lo hicieron bajo la modalidad de eventual por circunstancia de la producción, seguidos de los de interinidad con un 17,51 % y de la modalidad de obra y servicio con el 17,15 %, es significativo en la ocupación, que un 3,62 % fueron contratados temporalmente a personas con discapacidad.

En cuanto a las jornadas realizadas, en las diferentes modalidades de contratación, un 74,57 % se hicieron con jornada completa, un 22,90 % a tiempo parcial y un 2,53 % como fija discontinua.

El sector al que pertenecen mayoritariamente las empresas ofertantes es el de servicios (65 %), seguido por el de Industria con el (34 %). El ámbito de las empresas según los puestos ofertados, fueron un 28 % de nivel nacional y un 20 % de local, en el resto de las ofertas no consta localización de 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 detallan 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**8170. Operadores de máquinas de lavandería y tintorería:**

- 81701014 Operadores de máquinas de limpiar y restaurar prendas de piel y cuero.
- 81701025 Operadores de máquinas de limpieza en seco (Lavandería).
- 81701036 Operadores de máquinas de tintura de prendas (Lavandería).
- 81701047 Operadores de máquinas lavadoras y/o secadoras de prendas (Lavandería).
- 81701058 Operadores de máquinas planchadoras de prendas (Lavandería y similares).

Funciones que desempeñan

Los operadores de máquinas de lavandería y tintorería accionan máquinas de lavado, limpieza en seco, planchado y tratamiento de tejidos en lavanderías y tintorerías.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

Aspectos formativos

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

Si bien esta ocupación no está vinculada directamente a ninguna titulación o estudios específicos, existe formación profesional reglada orientada a estos perfiles ocupacionales y formación para el empleo vía certificación de la profesionalidad.

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
Arreglo y adaptación de prendas y art. en textil y piel (PCPI)	72	69	-
Operaciones Auxiliares de lavandería industrial (PCPI)	-	3	-
Arreglo y adaptación de prendas y art. en textil y piel (PCPI) y operación auxiliar de lavandería industrial de proximidad	-	9	-

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Se puede consultar información sobre diversos [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación.

Certificado de profesionalidad
TCPF Arreglos y adaptaciones de prendas y artículos de textil y piel
TCPN Blanqueo y tintura de materiales textiles
TCPN Operaciones auxiliares de lavandería industrial y de proximidad

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, los expertos consultados manifiestan para este perfil necesidades formativas para el desempeño de sus **competencias específicas** en tejidos tecnológicos; utilización de productos químicos; conocimientos de materiales y artículos textiles; medidas higiénicas y prevención; normas de seguridad y salud; máquinas de lavado; procesos de secado, planchado, plegado y embolsado de ropa. Y como **competencias transversales** formación en: prevención en riesgos laborales, normas y sistemas de calidad; lectura y escritura de documentos cortos; escucha activa y comprensiva en la comunicación; localización de problemas, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones. De carácter actitudinal, polivalencia, iniciativa y compromiso.

CONCLUSIONES

Los perfiles de las ofertas de empleo definen los grandes rasgos que conforman el desempeño de las profesiones, caracterizan los puestos de trabajo y dan a conocer las nuevas competencias laborales y contenidos formativos requeridos para acceder o mantenerse en el siempre cambiante mercado de trabajo. El conocimiento de dichos perfiles puede incrementar las posibilidades de acceso al mercado laboral y mejorar la empleabilidad de los desempleados.

A continuación se señalan los aspectos más significativos del estudio de los “Perfiles de la Oferta de Empleo” 2017, haciendo especial hincapié en que cada perfil recoge las necesidades que las empresas publican a la hora de buscar candidatos para cubrir sus puestos de trabajo. Este estudio abarca distintos niveles de cualificación y de sectores productivos por lo que las diferencias son considerables, recogiendo aspectos de lo más diverso por ser propios de cada profesión estudiada. Por esta razón difícilmente podemos considerar el estudio como un todo, sino que cada perfil presenta características determinadas, aunque se observan aspectos y tendencias transversales y comunes que son reflejo de las tendencias generales del mercado laboral, y que pueden resultar de utilidad para los demandantes de empleo, para los orientadores laborales así 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.
- La exigencia de especialización ha ido dando paso a la **polivalencia**, o la capacidad y disponibilidad para ejecutar diferentes tareas, permitiendo que una persona se adapte rápidamente al cambio, y sea capaz de responder de manera favorable a las nuevas exigencias de las empresas. No se trata de tener conocimientos específicos en muchas áreas, sino de tener predisposición a realizar funciones diferentes a las habituales de un puesto determinado. Si bien existen, y siempre existirán, trabajos técnicos que requieren de cierta especialización, la polivalencia ofrece beneficios tanto para el trabajador como para la empresa. Por un lado, los empleados adquieren nuevas habilidades y competencias siendo así versátiles y con capacidad para adaptarse a diferentes entornos y asumir nuevos desafíos. De este modo, se consigue ampliar las oportunidades laborales. Por otra parte, las compañías se benefician de recursos completos.
- El cambio y **evolución de las competencias** se manifiesta en la propia denominación de las ocupaciones ofertadas. Dentro de la gran diversidad existente, las hay que se pronuncian sobre la particularidad profesional requerida, las que buscan pericia en herramientas muy concretas, las que determinan el contexto profesional sobre el que se va a ejercer o especifican 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** forman parte de las competencias transversales de un gran número de profesiones.

Un buen manejo de la tecnología es básico para cualquier puesto de trabajo. La mayoría de habilidades requeridas van desde saber navegar por Internet hasta programas básicos de oficina y el manejo de las redes sociales. Aunque sólo uno de los perfiles estudiados se engloba en la categoría de especialistas TIC (Técnicos en redes), en muchos casos son necesarios conocimientos avanzados en el software específico del sector, así como otros más generales sobre el uso de las tecnologías y la cultura digital.

- En las ocupaciones correspondientes a oficios, 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. Más que disponer de las capacidades necesarias para hacer unas determinadas tareas, **las empresas empiezan a valorar mucho la actitud con la que los empleados afrontan su trabajo**. En este sentido, fomentar valores como la superación, el optimismo, la perseverancia o la motivación resulta clave para hacer progresar el negocio. 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:

- Iniciativa y dinamismo. Proactividad.
 - Actitud positiva y empatía.
 - Trabajo en equipo.
 - Actitud creativa y negociadora.
 - Flexibilidad funcional.
 - Disposición al aprendizaje continuo.
 - Calidad y excelencia en el trabajo.
 - Orientación al cliente y a objetivos.
 - Responsabilidad.
 - Esfuerzo, comunicación, organización, perseverancia, etc.
- Aunque la empresa no se dedique directamente a las ventas o el comercio, las **habilidades comerciales** y de **orientación al cliente** son muy valoradas en un mercado de trabajo que se desenvuelve en una economía con un exceso de capacidad productiva y coyunturalmente con el consumo interno retraído
 - **Responsabilidad y perseverancia** es una competencia muy valorada en casi todos los perfiles estudiados. Los empleadores necesitan saber que están incorporando a un trabajador que garantice, desde los aspectos más básicos (puntualidad, confidencialidad...) hasta el cumplimiento de las tareas encomendadas, es decir, personas positivas y comprometidas.
 - 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, sobre todo para ocupaciones 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**: Logopedas; Cristaleros; profesores de universidades y otra enseñanza superior. Sin embargo, en la información recogida sobre las condiciones laborales ofertadas, la relación mercantil es poco relevante.
 - La **movilidad** tanto geográfica como funcional y 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. Está condicionada 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. Una mayor preparación genera un perfil más flexible y capaz.

A destacar la importancia que van tomando en el mundo laboral la certificación de la profesionalidad. Los Certificados de Profesionalidad son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral y acreditan el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional. Tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y son expedidos por el SEPE y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas. Se valora la contratación de personas que posean las competencias específicas necesarias para desarrollar plenamente las tareas del puesto de trabajo requerido.

En los perfiles estudiados no se destacan las webs corporativas de empresas como publicitarias de sus necesidades de empleo, a excepción de los profesores de universidades y otra enseñanza superior. Tampoco se destacan ofertas para colectivos especiales a excepción de los operadores de maquinaria de lavandería y tintorería, que destacan al colectivo de personas con discapacidad.

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.

Los indicadores laborales que acompañan a estos perfiles profesionales se refieren al año 2016, salvo cuando se trata la evolución. Por lo general, han mejorado respecto de años anteriores con un significativo aumento de la contratación y una disminución del paro registrado. En todas las comunidades autónomas, tanto el comportamiento de la contratación como del desempleo, las variaciones, aunque diferenciadas, son de clara tendencia positiva.

Para más información:

Servicio Público de Empleo Estatal

www.sepe.es

901 11 99 99

(También disponibles números provinciales)



www.sepe.es

Trabajamos para ti