



# Los perfiles de la oferta de empleo 2020



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE





# Los perfiles de la oferta de empleo 2020



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

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

NIPO: 120-20-060-0

## 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 cualquier 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 se incorpora al acumulado de perfiles en la web institucional ([sepe.es](http://sepe.es)), se han rastreado una gran mayoría de sitios webs que se dedican a ofrecer empleo y se ha recabado información detallada de 2.283 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.

Octubre de 2020

**Gerardo Gutiérrez Ardoy**

Director General del SEPE

## ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	3
ÍNDICE.....	4
OBJETIVO, METODOLOGÍA Y CONTENIDO DEL INFORME .....	5
AVANCE DE LOS PERFILES PROFESIONALES .....	8
DIRECTORES FINANCIEROS .....	15
TÉCNICOS EDUCADORES DE EDUCACIÓN ESPECIAL.....	20
PROFESIONALES DE LA PROTECCIÓN AMBIENTAL.....	25
INGENIEROS EN CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL.....	30
INGENIEROS TÉCNICOS INDUSTRIALES Y DE PRODUCCIÓN.....	35
TÉCNICOS EN INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE ENERGÍA .....	40
SUPERVISORES DE LA CONSTRUCCIÓN.....	45
MEDIADORES Y AGENTES DE SEGUROS .....	50
AGENTES Y ADMINISTRADORES DE LA PROPIEDAD INMOBILIARIA.....	55
TÉCNICOS EN OPERACIONES DE SISTEMAS INFORMÁTICOS .....	60
EMPLEADOS DE CONTABILIDAD.....	65
CONSERJE DE EDIFICIOS .....	70
INSTRUCTORES DE AUTOESCUELA .....	75
OTROS TRABAJADORES DE LAS OBRAS ESTRUCTURALES DE CONSTRUCCIÓN NO CLASIFICADOS BAJO OTROS EPÍGRAFES .....	80
MONTADORES-INSTALADORES DE PLACAS DE ENERGÍA SOLAR.....	85
INSTALADORES Y REPARADORES DE LÍNEAS ELÉCTRICAS.....	90
CONDUCTORES ASALARIADOS DE CAMIONES .....	95
CONCLUSIONES.....	100

## 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 al repertorio existente y disponible 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 ha centrado en los siguientes aspectos:

- Delimitación del ámbito de estudio: determinar las ocupaciones a estudiar, el tamaño de la muestra, la calidad de las ofertas, los portales de empleo a consultar, etc.
- Mejora continua de la base de datos que utilizamos para la grabación y explotación de las ofertas 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 pertenecientes a la Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO 2011. Para determinar estas ocupaciones se han utilizado los siguientes criterios: partiendo de aquellas ocupaciones que tienen un peso relevante en la contratación, se han seleccionado las que han mantenido un incremento continuado en los tres últimos años, y que presentan una duración superior al promedio de cada uno de los grandes grupos ocupacionales. También se han tenido en cuenta los índices de rotación, parcialidad, estabilidad y la relación entre personas contratadas y demandantes no ocupados.

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 anteriormente agrupado en un perfil más amplio pero se decide considerar por separado o unido a otra ocupación dada la entidad e interés del perfil.
- ✓ Que tuvieran una elevada presencia en los portales de empleo.
- ✓ Han sido propuestos por otros equipos de la red nacional del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE dado su probado interés desde el punto de vista de la prospección del mercado de trabajo, para un determinado estudio sectorial, etc.

Teniendo en cuenta estos criterios, se realizó la selección de los 17 *grupos profesionales* – que se corresponden con 17 grupos ocupacionales a cuatro dígitos y 58 ocupaciones a ocho dígitos, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11)-. Son los siguientes:

1. Directores financieros
2. Técnicos educadores de educación especial
3. Profesionales de la protección ambiental
4. Ingenieros en construcción y obra civil
5. Ingenieros técnicos industriales y de producción
6. Técnicos en instalaciones de producción de energía
7. Supervisores de la construcción
8. Mediadores y agentes de seguros
9. Agentes y administradores de la propiedad inmobiliaria
10. Técnicos en operaciones de sistemas informáticos
11. Empleados de contabilidad
12. Conserjes de edificios
13. Instructores de autoescuela
14. Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes
15. Montadores-instaladores de placas de energía solar
16. Instaladores y reparadores de líneas eléctricas
17. Conductores asalariados de camiones

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 cuatro 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 o entidades, en sus apartados del tipo “trabaja con nosotros”.
- ✓ Colegios oficiales profesionales y asociaciones empresariales.

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 2.283 ofertas de empleo, de las cuales se extrajo la información incluida en este monográfico.

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. 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 muestra las necesidades formativas en competencias técnico profesionales que los expertos consultados en la materia manifiestan y que han sido extractadas de los Informes de prospección y detección de necesidades formativas, informes también elaborados 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.

## AVANCE DE LOS PERFILES PROFESIONALES



## DIRECTORES FINANCIEROS

Es una ocupación multidisciplinar, en la que las competencias requeridas abarcan desde la planificación financiera de la empresa hasta la elaboración de informes de toma de decisiones. Principalmente deben analizar, gestionar, supervisar, coordinar, planificar y dirigir, negociar y llevar a cabo tareas de control y seguimiento.

Está caracterizada y condicionada por la necesidad de estar en posesión de la titulación correspondiente, siendo la más exigida para estos profesionales ADE, seguido de Económicas o ambas. Las ofertas de empleo valoran conocimientos específicos en mercados financieros, fiscalidad de empresas, aplicaciones de Tesorería, Sistemas, aplicaciones y productos (SAP) y el manejo de determinados programas informáticos como Navisión, Oracle,...

Para este perfil se busca un candidato con habilidad analítica, capacidad resolutive, visión estratégica, actitud positiva y motivadora y capacidad para trabajar de manera independiente.

## TÉCNICOS EDUCADORES DE EDUCACIÓN ESPECIAL

A estos profesionales les requieren, de forma común, una labor de apoyo y acompañamiento en la adquisición de nuevos aprendizajes, facilitar la socialización y la autonomía personal de acuerdo con sus capacidades, establecer límites, ser modelo de identificación en pautas de comportamiento y desempeño de roles sociales integradores en la sociedad de hoy, prestar atención a todas sus necesidades físicas, psicológicas, educativas, familiares y emocionales. También existen requerimientos específicos en los ámbitos de viviendas tuteladas, residencias para personas con discapacidad, centros educativos y centros especiales de empleo.

La formación más demandada es el Grado superior de Formación Profesional en Integración social, valorando conocimientos en recursos didácticos, técnicas de dinamización y estrategias para colectivos específicos (TEA, personas sordas, invidentes, etc.)

En estos educadores se busca que tengan un alto grado de empatía, ética y profesionalidad, con especiales habilidades sociales y comunicativas.

## PROFESIONALES DE LA PROTECCIÓN AMBIENTAL

Se les requieren acciones de evaluación con la finalidad de planificar, asesorar y controlar la calidad y/o la seguridad laboral, actuando como entidad consultora medioambiental para la industria. En general, gestionan el sistema integrado de medio ambiente, asegurando el cumplimiento de la certificación ISO 14001 y otras normativas de calidad ambiental.

Las empresas preferentemente requieren niveles formativos universitarios, especialmente en Ciencias ambientales, así como formación en la legislación vigente sobre emisiones atmosféricas, gestión de residuos, reciclaje, rastro de carbono y eficiencia energética.

Se buscan personas con habilidades de comunicación y de relación con clientes, así como con capacidad de análisis, evaluación y resolución en el desarrollo de proyectos.

## INGENIEROS EN CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL

Las funciones y competencias que les requieren se contemplan en sus planes de estudios universitarios en Ingeniería civil, siendo importante la inspección y verificación del cumplimiento de procedimientos, así como la implantación y seguimiento de las medidas preventivas de la seguridad y salud, en consonancia con la normativa vigente en las obras de construcción.

Otros conocimientos exigidos están referidos al manejo avanzado de programas Staad pro y Cype, así como conocimientos avanzados en ofimática (Autocad, BIM, Presto y Project).

Se buscan competencias personales de planificación, organización, iniciativa, trabajo en equipo y negociación,

## INGENIEROS TÉCNICOS INDUSTRIALES Y DE PRODUCCIÓN

En las ofertas de empleo se cita con carácter general en nombre de ingenieros, seguido de la función/área principal en la que son requeridos (calidad, industrial, planificación, procesos, proyectos) y están condicionadas a disponer del título universitario en Ingeniería técnica industrial o Grado en ingeniería industrial.

En función de la especialidad requerida (diseño, organización, procesos) se les pide conocimientos de cálculo de estructuras metálicas (Cypecad, Tekla), aplicativos de gestión de licitaciones, y ofimática avanzada. El manejo de ERP de mantenimiento para implantación y gestión de datos. Programas Autocad y Solidworks, Software 3D.

La experiencia de dos o más años en puestos similares es muy destacada, al igual que la actitud ante el trabajo, insistiendo en la gestión de conflictos y toma de decisiones. Se demandan capacidades analíticas, compromiso con la empresa y habilidades de comunicación.

## TÉCNICOS EN INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE ENERGÍA

Las empresas precisan de profesionales cualificados en competencias de instalación, mantenimiento, supervisión, reparación y gestión en distintos tipos de infraestructuras de producción de energía, imperando los sistemas de energías alternativas, eólicas y solar fotovoltaica, para el desarrollo de análisis predictivos y diagnóstico de fallos en equipos industriales; y la optimización de planes de mantenimiento en equipos muy variados –y dependientes de diferentes sectores- acorde a la monitorización predictiva realizada.

Su formación preferentemente es en el grado medio o superior de formación profesional en las ramas de Electricidad/Electrónica, Mecánica Industrial y Electromecánico. Otros conocimientos exigidos se relacionan con la mejora de los procesos, de la calidad, reducción de costes, aumento de la productividad y organización industrial de la producción. En energías renovables se valora la formación/certificación en GWO.

Se piensa en personas con actitud positiva, polivalentes, resilientes y con capacidad para trabajar en condiciones adversas (riesgo eléctrico, alturas...)

## SUPERVISORES DE LA CONSTRUCCIÓN

A los jefes, encargados o supervisores de obra de edificación o de obra civil se les requiere la gestión técnica y económica de la ejecución de la obra; planificando y realizando el seguimiento del avance del proyecto, garantizando la consecución de los resultados esperados.

La titulación exigida para estos profesionales se corresponde con las titulaciones universitarias pertenecientes al ámbito Arquitectura, Construcción e Ingeniería y Obra civil; o los grados de formación profesional pertenecientes a la familia profesional de Edificación y Obra civil. Dependiendo de la oferta se les pide conocimientos específicos de replanteos, niveles y mediciones, topografía, de instalaciones mecánicas, hidráulicas y eléctricas, planes de montajes de andamios, gestión de residuos y prevención de riesgos laborales.

Es de especial relevancia ser proactivo, responsable, con iniciativa y dinamismo y tener una gran capacidad de trabajo en equipo. Se pide que sea un candidato con habilidades interpersonales, con conciencia de unidad de negocio, gestión del tiempo, capacidad de trabajo bajo presión y tolerancia al estrés.

## MEDIADORES Y AGENTES DE SEGUROS

Las ofertas de estos profesionales se publicitan, con carácter general, con los nombres de agente de seguros, agente comercial de seguros, asesor/gestor comercial gestión seguros, comercial correduría, mediador de seguros y, tramitador de siniestros. Deben detectar necesidades en materia de seguros y ofrecer una asesoría personalizada adecuando la cobertura de riesgos y beneficios.

El nivel formativo requerido en la gran mayoría de ofertas es la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), en segundo lugar Grado medio FP, seguida del Grado superior FP y, en cuarto lugar el Bachillerato y equivalentes. De las 126 ofertas de empleo de estos profesionales recogidas en este estudio, una solicita la titulación del grupo B del curso de

mediadores de seguros de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP), específica del sector. Su formación suele correr a cargo de la empresa ya que cada compañía de seguros les capacita sobre sus productos específicos.

A estos profesionales les requieren iniciativa y dinamismo para la consecución de un asesoramiento adecuado y personalizado de cada cliente, así como buena presencia, responsabilidad, planificación y organización.

## AGENTES Y ADMINISTRADORES DE LA PROPIEDAD INMOBILIARIA

Los agentes inmobiliarios realizan estudios de mercado, captan, valoran y tasan inmuebles y generan una cartera de clientes, registran propiedades y clientes en sus sistemas informáticos, manejan herramientas ofimáticas, portales inmobiliarios, redes sociales e internet. Los administradores de fincas, gestionan bienes inmuebles, prestando una atención continuada a los vecinos y resolviendo incidencias de las comunidades de propietarios.

Estos profesionales están más condicionados por la experiencia comercial y conocimientos del sector inmobiliario, gestión comercial, marketing, inversiones, compra-venta y alquiler, que por una titulación reglada. Está muy valorado el manejo de un software integral de gestión inmobiliaria (CRM).

Se busca un candidato orientado al cliente y al logro de resultados, con buena presencia y habilidades comunicativas, dinámico y con iniciativa, con dotes comerciales, comprometido con su trabajo y un carácter ambicioso con ganas de desarrollarse profesionalmente.

## TÉCNICOS EN OPERACIONES DE SISTEMAS INFORMÁTICOS

Entre las competencias que les requieren está el implantar los sistemas informáticos internos de la empresa, así como instalar y actualizar los sistemas operativos, al tiempo que llevar a cabo la gestión y operativa del software de la empresa y la administración de bases de datos y servidores; configurar y realizar la puesta en marcha de los equipos y periféricos, a la vez que explotar las funcionalidades del sistema microinformático; realizar la monitorización y gestión de incidencias del software, así como la atención telefónica y remota; y en materia de seguridad, la administración de backups, copias de seguridad y restauración de la información.

Las titulaciones exigidas se refieren a la familia de Informática y Comunicaciones como son: Técnico en Informática y Comunicaciones, Técnico Sistemas Microinformáticos y Redes, Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red, Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma o Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.

Para este perfil se buscan candidatos con capacidad de análisis y estar dispuesto al aprendizaje continuo y a la autoformación; personas resolutivas y con capacidad de decisión, autónoma y organizada; y con un fuerte sentido de la discreción y la confidencialidad.

## EMPLEADOS DE CONTABILIDAD

Se les incluyen todas las funciones del ciclo contable completo de la compañía: registro de facturas en el sistema contable (asientos contables) en base al Plan General de Contabilidad; dar soporte en los procesos de balances y cierres contables; gestión de pagos, cobros e impagos; control de activos fijos, movimientos bancarios, facturación, etc... También tienen requerimientos fiscales legales y dar apoyo a otras áreas como es la de logística. Todo esto implica una gestión, control e introducción de datos contables en aplicaciones informáticas en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.

Las titulaciones exigidas para estos profesionales son: en formación profesional, principalmente la de Técnico superior en administración y finanzas; y en formación universitaria destacan, Economía, ADE y Derecho. Alguno de los conocimientos específicos que detallan las ofertas son en materias de comercio internacional, fiscal, IVA, exportación e importación, Plan General Contable, auditoría financiera, logística. También y dependiendo del ámbito de la empresa, la contabilidad, nacional e internacional, en recursos humanos o de proveedores y clientes.

Las competencias personales destacadas son las analíticas y de alto grado de precisión, exactitud y atención al detalle. Metódico, riguroso y ordenado, acostumbrado a trabajar bajo presión y con orientación a resultados.

## CONSERJE DE EDIFICIOS

Al ser el interlocutor entre la propiedad y los administradores/presidentes del inmueble, se le requieren competencias en tareas de limpieza y mantenimiento, en control de accesos y de jardinería.

Las ofertas no suelen requerir nivel formativo concreto y la experiencia laboral no es un requisito necesario para su ejercicio profesional. En esta ocupación es más frecuente solicitar la acreditación del Certificado de discapacidad.

Se valora la responsabilidad, la atención al público, la buena presencia y la amabilidad.

## INSTRUCTORES DE AUTOESCUELA

Los instructores o formadores viales tienen como competencia específica la docencia teórica y práctica de vehículos de motor, realizando también el seguimiento y tutorización de los alumnos hasta la realización de los exámenes que les habilitan para la conducción.

Al ser una profesión regulada por la Dirección General de Tráfico (DGT), para poder desempeñarla es necesario superar un curso de formación obligatorio de convocatoria anual, publicado en el BOE. Se valora la posesión de varios permisos de conducir, además del exigido y las ganas de continuar formándose en esta profesión.

Se piensa en candidatos que tengan motivación para el puesto, paciencia, don de gentes, empatía, disponibilidad horaria, habilidades formativas, etc., adaptándose, por regla general, a las necesidades y características del cliente/alumno.

## OTROS TRABAJADORES DE LAS OBRAS ESTRUCTURALES DE CONSTRUCCIÓN NO CLASIFICADOS BAJO OTROS EPÍGRAFES

De las 121 ofertas de empleo recogidas, la mayoría son referidas a colocadores de prefabricados ligeros o de pladur (48%), seguidas de montadores de andamios (26%) y montadores de toldos (12%). Las competencias para los primeros son las propias de la instalación de placas de yeso y el tratamiento de juntas. Para los montadores de andamios se requiere que cumplan con las instrucciones técnicas así como el montaje de redes de seguridad – verticales/horizontales- en obras y naves industriales. Para los montadores de toldos y persianas, utilizar técnicas de trazado, corte, soldadura y ensamblado.

La experiencia laboral es un requisito necesario y los cursos valorados más habitualmente en las ofertas para la selección de candidatos se refieren a la prevención en riesgos laborales en la construcción; en montaje de andamios y estructuras verticales o en alturas; la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC); el curso básico en estructuras tubulares; y el carnet de plataformas y/o carretillas elevadoras.

Entre las habilidades exigidas al candidato, destaca la autonomía en la realización de las tareas, el gusto por el detalle en los trabajos, la buena actitud y el compromiso con la empresa.

## MONTADORES-INSTALADORES DE PLACAS DE ENERGÍA SOLAR

Las competencias requeridas a los montadores-instaladores de placas de energía solar, abarcan desde el montaje de placas solares fotovoltaicas hasta la detección de posibles fallos o averías y su reparación. Destaca la elaboración de cuadros eléctricos en taller y su instalación en el campo (conexión, verificación y programación).

Se suele requerir la titulación de electricidad y electrónica y en ocasiones se solicitan conocimientos en aerotermia, geotermia, calderas y gas. Se valoran conocimientos en bombas y equipos de riego, automatismos e instalaciones fotovoltaicas y cualificación en maniobras MT.

Para este perfil se busca un candidato con capacidad de trabajar por objetivos, con ganas de aprender, comprometido con el medio ambiente y con destreza manual y gusto por los trabajos mecánicos.

## INSTALADORES Y REPARADORES DE LÍNEAS ELÉCTRICAS

Las competencias de esta ocupación van desde la instalación y supervisión de líneas eléctricas -interiores y exteriores- hasta el mantenimiento y la reparación de las mismas, pasando por las tareas de su control y seguimiento.

La titulación más frecuentemente exigida es la de grado medio/superior de Formación Profesional en Electricidad y Electrónica, requiriendo también conocimientos de prevención de riesgos laborales y de plataformas elevadoras y trabajos de altura.

Se busca a un candidato responsable, con aptitudes para el trabajo en equipo, iniciativa y dinamismo, con capacidad de planificación y organización, proactivo, con habilidades para comunicarse, flexible funcionalmente y abierto al aprendizaje continuo. Asimismo, se requiere que el aspirante tenga autonomía y una buena actitud para el trabajo y el desarrollo profesional.

## CONDUCTORES ASALARIADOS DE CAMIONES

En la mayor parte de la ofertas de transporte de mercancías que llevan implícito la tarea de la conducción, es frecuente que lleven asociado el reparto, la carga y descarga de las mismas, lo que supone el manejo de carretilla elevadora, el montaje y/o asesoramiento en el funcionamiento y uso de las mercancías transportadas al cliente. Se requiere el cumplimiento de la legislación vigente, el plan de prevención de riesgos, el análisis de la ruta y las buenas prácticas del puesto.

Las ofertas hacen hincapié en que los candidatos tengan los conocimientos y permisos de conducir o licencias correspondientes y en regla: CAP, C+E, tacógrafo digital, ADR, mercancías peligrosas, PCP (permiso de conducción en plataforma). También requieren conocimientos básicos de mecánica, manejo de grúa y sistemas de navegación.

Se requieren personas comprometidas y responsables con la imagen de la marca, así como buena presencia y puntualidad.

## PERFILES PROFESIONALES

## DIRECTORES FINANCIEROS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Directores financieros**. 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 143 ofertas recogidas, el 98 % procede de los portales de empleo privados y el resto se reparte entre los servicios públicos de empleo y las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Las ofertas se anuncian en el mercado laboral con diversas denominaciones, siendo la más habitual la de

Director financiero, aunque en algunos supuestos se refieren a ellos con la denominación de Responsable financiero, Finance manager, Director ejecutivo e incluso Controller. En muchos casos se acompaña de algún indicativo que alude al sector de la empresa, la localidad donde debe desempeñar su puesto o algún requisito esencial como el idioma.

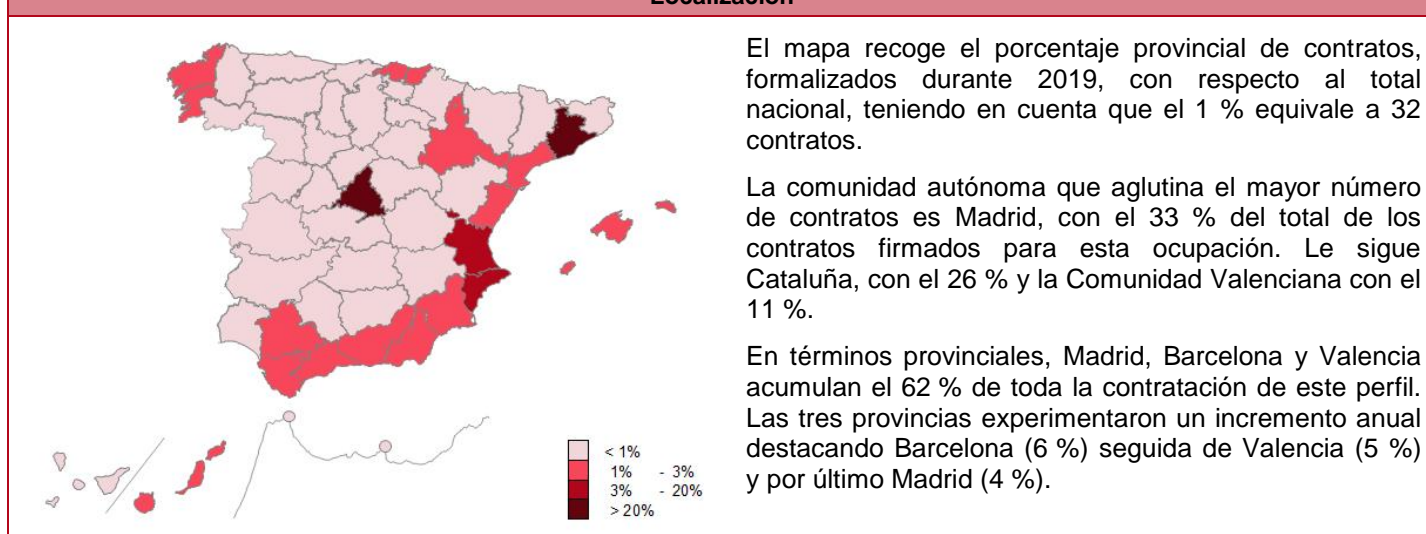
En la mayor parte de los puestos ofertados en los que se hace constar la categoría profesional, lo hace principalmente como Directores y gerentes, seguido de Mandos intermedios, encargados de instalaciones.

#### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 6 %	El 51 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda, considerando que en ningún supuesto se requiere el carácter mercantil. El 44 % 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: 45 %	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 96 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría de ellas ofrecen trabajo a tiempo completo; predominan las que ofertan la jornada partida, seguidas de la disponibilidad horaria y de mañanas.
Tiempo parcial: 4 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

**Competencias específicas requeridas**

- En el mundo financiero de hoy en día, caracterizado por la volatilidad y la incertidumbre, cada vez es más necesario contar con unos profesionales multidisciplinares con una visión estratégica y que sean capaces de: realizar una planificación financiera de la empresa, elaborar y gestionar los presupuestos anuales, supervisar las relaciones con proveedores, acreedores y entidades financieras, etc., además de elaborar informes para la toma de decisiones.
- Tal y como se recoge en las ofertas analizadas, los directores financieros desarrollan sus competencias en varios ámbitos: análisis del estado financiero, gestión y supervisión de recursos económicos y financieros, optimización de los costes fiscales en la empresa, supervisión de las relaciones externas de la empresa, elaboración de las cuentas anuales, etc.
- Con respecto a sus competencias dentro del análisis financiero, le corresponde hacer previsiones financieras, a través del estudio de la situación patrimonial de la empresa.
- En cuanto a la gestión y supervisión de los recursos, los profesionales de este perfil deben encargarse del control y seguimiento de la contabilidad general y fiscal, dirigir el equipo de trabajo, reporting económico financiero a la Dirección General de la empresa, etc. Otras de sus competencias es dominar la gestión de la Tesorería: control de saldos, planificación de movimientos entre cuentas, elaboración de informes periódicos, reporting y forecast de la Tesorería, Cash flows, etc. Además, gestionan el departamento administrativo financiero realizando procesos de facturación y la gestión de cobros y pagos.
- Para la optimización de los costes fiscales, tiene que preparar y presentar los respectivos modelos de declaración de impuestos.
- La supervisión de las relaciones externas de la empresa pasan por dirigir la gestión de las compras de bienes y servicios con proveedores, así como el análisis de auditorías externas, de distintas administraciones y lo más relevante, un estudio del comportamiento de los usuarios y/o clientes.
- En la elaboración de las cuentas anuales se encarga de la redacción de informes de resultados para poder confirmar la viabilidad de las inversiones realizadas.

**Formación y experiencia**

- Esta ocupación está caracterizada y condicionada por la necesidad de estar en posesión de la titulación correspondiente, siendo la más exigida para estos profesionales ADE, seguido de Económicas o ambas. También, pueden requerir ADE junto con Empresariales.
- El nivel formativo que se solicita es principalmente el de universitario, en 9 de cada 10 ofertas que hacen constar este requisito. Otra formación exigida que se refleja en algunos casos en la muestra de ofertas, son los másters, tales como en Administración y Dirección de Empresas (MBA), control presupuestario, contabilidad o análisis financiero.
- Asimismo, se valora conocimientos específicos en mercados financieros, Fiscalidad de empresas, aplicaciones de Tesorería, Sistemas, aplicaciones y productos (SAP).
- El idioma que suele requerirse en las ofertas de empleo analizadas es el inglés con nivel alto, y con menor frecuencia, el francés.
- Los conocimientos ofimáticos aparecen en un alto porcentaje de ofertas, en concreto el paquete Microsoft Office a nivel avanzado, preferentemente Excel.
- El manejo de determinados programas informáticos constituyen una herramienta fundamental; entre ellos se encuentran Navisión, Oracle, SAP, Sage X3, Contaplus, Factura plus, o ERPS.
- Se solicita experiencia por un mínimo de seis meses aunque prevalecen las ofertas que requieren cinco o más años y en distintas funciones: interpretación de balances, auditoría financiera, Big four, gestión de equipos, fiscalidad, etc.

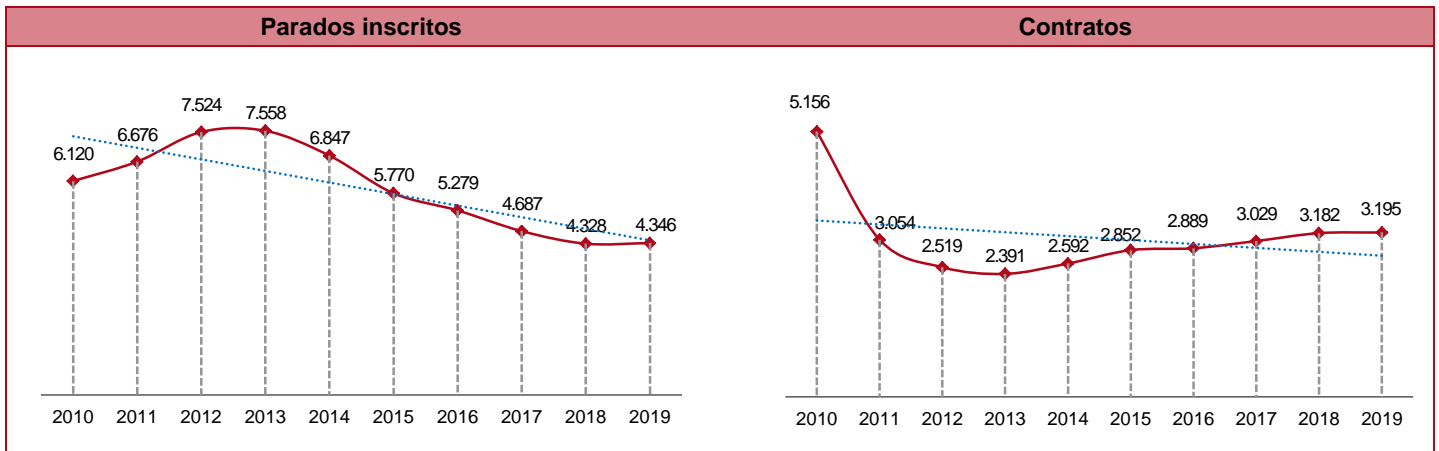
**Acerca del candidato**

- En esta ocupación, las competencias personales tienen una especial relevancia por el carácter directivo de estos profesionales. En el estudio de la muestra de ofertas se ha puesto de manifiesto, la importancia de tener experiencia en liderazgo y en dirección de equipos humanos.
- Formar, motivar y evaluar el desempeño del equipo, así como contribuir y estimular la innovación en el desarrollo de su trabajo, con el fomento de nuevos procedimientos y nuevos proyectos.
- En síntesis y de manera genérica, en este perfil se busca un candidato con habilidad analítica, capacidad resolutoria, visión estratégica, actitud positiva y motivadora y capacidad para trabajar de manera autónoma e independiente.
- En términos generales se pide que sean organizados, meticulosos, empáticos, con iniciativa y capacidad para solucionar conflictos y tomar decisiones, con dotes de comunicación y de liderazgo, dinámicos, responsables y proactivos.



**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, 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 partir de los datos del 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.

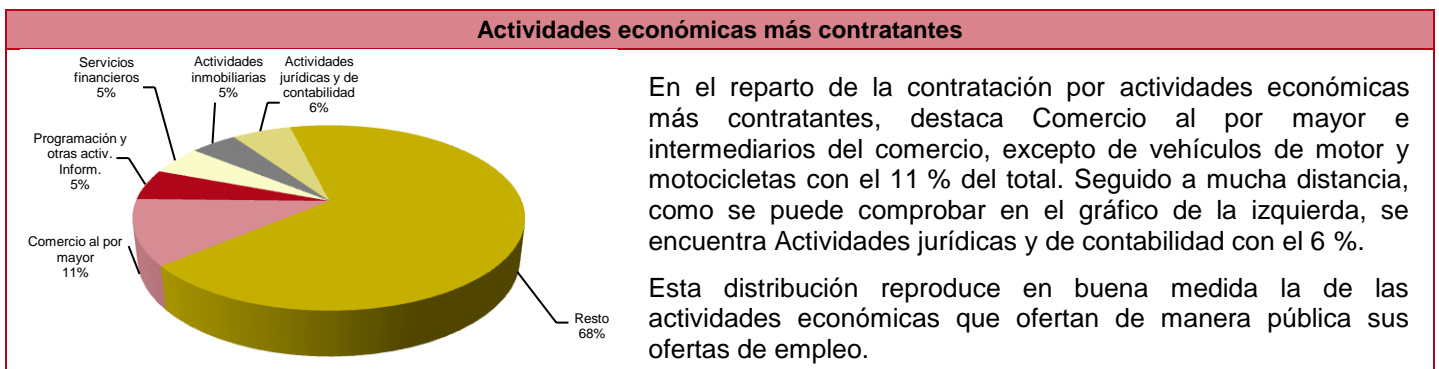
La contratación tuvo un descenso muy importante hasta 2013, incrementándose desde 2014 hasta el final de la serie analizada.

En 2019, la ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,06, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 4.346 personas inscritas, lo que suponía un 0,42 % más que en el año 2018.	
Hombres:	64,52 %
Mujeres:	35,48 %
Menores de 30 años:	2,85 %
Mayores de 45 años:	77,66 %
Parados de larga duración:	43,07 %
Personas con discapacidad:	1,43 %
Extranjeros:	3,59 %
Primer empleo:	1,56 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 3.195 contratos, lo que representa un aumento del 0,41 % respecto del año anterior.	
Hombres:	65,92 %
Mujeres:	34,08 %
Menores de 30 años:	8,11 %
Mayores de 45 años:	43,19 %
Parados de larga duración:	2,35 %
Personas con discapacidad:	0,56 %
Extranjeros:	11,08 %
Indefinidos	83,60 %
Temporales	16,40 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, destaca Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas con el 11 % del total. Seguido a mucha distancia, como se puede comprobar en el gráfico de la izquierda, se encuentra Actividades jurídicas y de contabilidad con el 6 %.

Esta distribución reproduce en buena medida la de las actividades económicas que ofertan de manera pública sus ofertas de empleo.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

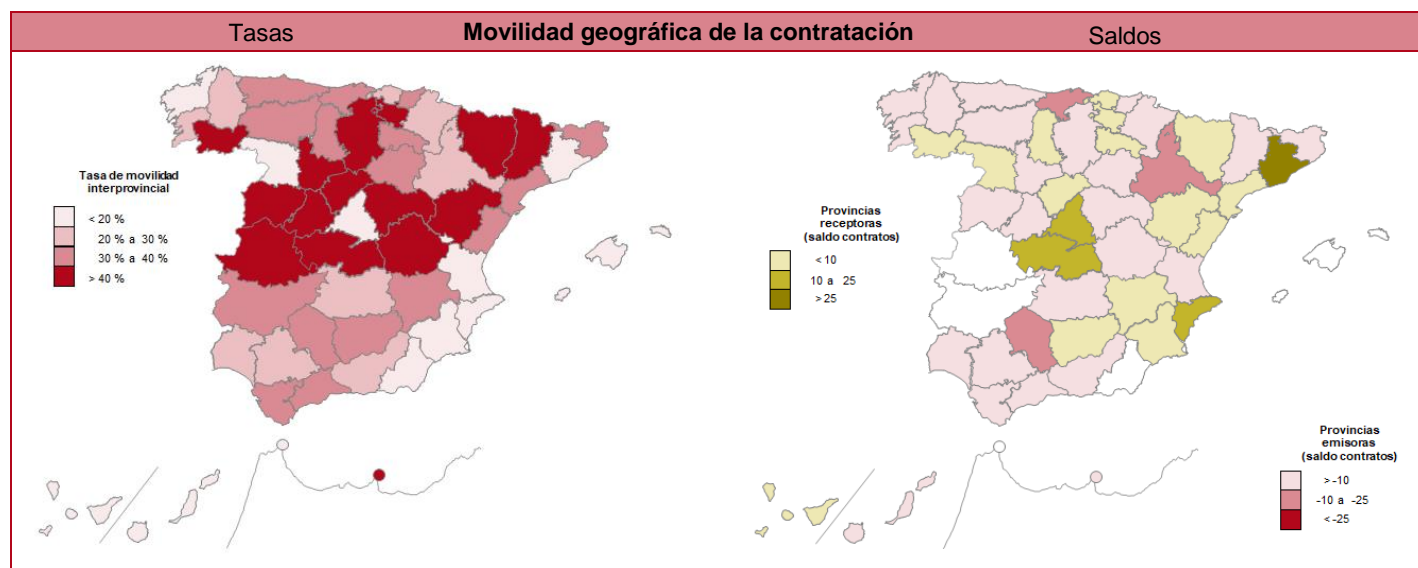
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>3.195</b>	<b>0,41</b>	<b>4.346</b>	<b>0,42</b>	C. Valenciana	336	10,16	482	6,17
Andalucía	307	6,97	485	-3,39	Extremadura	18	12,50	39	-15,22
Aragón	59	-24,36	78	2,63	Galicia	94	8,05	260	6,56
Asturias, P. de	29	-12,12	62	21,57	Madrid, C. de	1.050	4,48	1.146	-2,88
Balears, Illes	46	-33,33	47	-4,08	Murcia, R. de	63	-32,26	92	8,24
Canarias	66	-4,35	170	-1,16	Navarra, C. F. de	27	-18,18	25	-21,88
Cantabria	18	0,00	27	8,00	País Vasco	134	-19,28	244	15,09
Castilla y León	53	-8,62	110	14,58	Rioja, La	15	7,14	17	21,43
Castilla-La Mancha	53	8,16	104	-12,61	Ceuta	1	0,00	4	300,00
Cataluña	825	3,38	954	-1,65	Melilla	0	-100,00	0	0,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos está incluido 1 que figura en zona extranjera.

El incremento de la contratación se suele reflejar en las comunidades autónomas que aglutinan mayor número de contratos, con la excepción del País Vasco.

El paro registrado tiene un comportamiento muy dispar, pues oscila entre el incremento del 21,57% de Asturias hasta la reducción del 21,88% de Navarra.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 media de movilidad en las provincias de 20,03 %. Entre las provincias receptoras cabría destacar Madrid, Barcelona y Valencia.

### Otros datos de interés:

El 84 % de los contratos formalizados con estos profesionales son indefinidos. Los temporales suelen firmarse bajo la modalidad de Eventuales por circunstancias de la producción (8 %) seguidos de los de Obra o servicio (4 %). La duración que prevalece es indeterminada y aquella que oscila entre los 3 y los 6 meses.

En un 44 % de las ofertas analizadas se hace constar la posibilidad de continuar en la empresa, lo que puede ser indicativo del predominio que tienen las conversiones de contratos temporales a indefinidos.

El sector económico de la empresa suele ser servicios, seguido de industria. Por tramos de edad, decir que el 37 % tiene entre 35 y 44 años, seguido de aquellos que tienen entre 45 y 54 años (33 %).

**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****1211 Directores financieros:**

- 12111015 Directores de departamento de Administración y Finanzas, en general.

**Funciones que desempeñan**

Los directores financieros planifican, dirigen y coordinan las operaciones financieras de una empresa u organización en consulta con el consejo de dirección y con los directores de otros departamentos o de otras empresas que presten servicios financieros a esta empresa u organización.

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 este perfil, durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los que figuran en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Estudios Universitarios	2015-16	2016-17	2017-18
Grado Administración y empresas 1º ciclo	13.103	13.498	13.616
Grado Administración y gestión de empresas 2º ciclo	17.123	17.636	17.583
Máster Administración y empresa	5.769	6.828	8.309

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Universidades.

No existen [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales, entre otras, legislación comercial, diseño y control de planes estratégicos, contabilidad avanzada (nacional e internacional), productos financieros complejos, prevención blanqueo de capitales, asesoría y consultoría empresarial, financiación comercio interior y exterior, gestión inteligente del riesgo, gestión de tesorería, gestión tributaria nacional e internacional, metodologías nuevas de gestión, modelización financiera y análisis de datos, cuadro de mandos, reporting financiero, Networking, control de costes y presupuestos, responsabilidad corporativa, aplicaciones TIC específicas (SAP finanzas, Software ERP y CRM, nuevas monedas digitales, software especializado de gestión...) y como **competencias transversales**, dominio avanzado de inglés, ofimática avanzada, redes sociales, legislación laboral, prevención de riesgos laborales, normas y sistemas de calidad, subvenciones y trámites con las Administraciones públicas, Administración electrónica y habilidades personales como dirección de equipos, liderazgo, técnicas de negociación, escucha activa, motivación, gestión del cambio, polivalencia, creatividad, iniciativa y compromiso.

## TÉCNICOS EDUCADORES DE EDUCACIÓN ESPECIAL

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Técnicos educadores de educación especial**. 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 124 ofertas recogidas, el 87 %, procede de portales de empleo privados, el 7 % de los servicios públicos de empleo y el 6 % de las webs de las propias empresas y/o entidades, asociaciones de personas con discapacidad u ONGs que directamente publicitan sus ofertas de empleo para estos profesionales.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales con distintas denominaciones cuyo nexo de unión es la propia actividad educativa, y en este caso concreto, la educación especial. Así, nos encontramos en la

muestra de ofertas que se solicitan “auxiliares educativos” o “auxiliares técnicos educativos”. También, uno de los términos que más se utiliza es el de “educador/a” especificando donde desarrolla su trabajo: vivienda tutelada, residencia y/o centros ocupacionales para personas con discapacidad intelectual. Otro de los literales, es el de “monitores NEE (Necesidades Educativas Especiales)” o “Monitores especialidad: educación especial”. En otro grupo de ofertas prima la titulación de técnico o la actividad relacionada con la integración social.

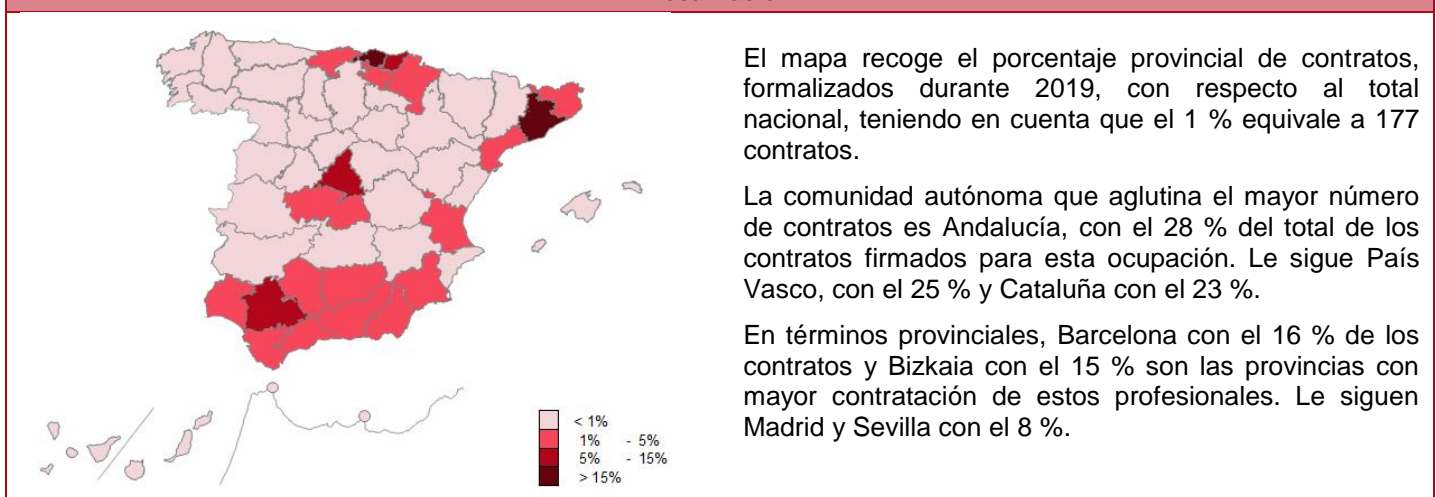
En la mayor parte de los puestos ofertados en los que se hace constar la categoría profesional, lo hacen principalmente como “Técnicos y sin categoría laboral determinada”, en nueve de cada diez ofertas de la muestra, debido a que la mayoría de estos profesionales trabajan con este nivel profesional.

### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 60 %	El tipo de contrato es una variable muy importante que aparece en el 74% de las ofertas analizadas con la proporción que figura a la izquierda, hay que reseñar que en ningún caso se solicita una relación mercantil. Destaca la temporalidad que supera seis de cada diez contratos de la muestra. Solo el 10% de las ofertas con contrato temporal se ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 14 %	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 55 %	De las ofertas que indican el tipo de jornada, la proporción se refleja a la izquierda, con un ligero predominio del trabajo a tiempo completo. En cuanto a su distribución, destaca la jornada de mañana, tarde, seguidas muy de cerca por la disponibilidad horaria y la de turnos, sobre todo cuando se trabaja en pisos tutelados.
Tiempo parcial: 45 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

### Competencias específicas requeridas

- En la sociedad actual, se valora cada vez más la atención y la educación personalizada para las personas con discapacidad intelectual, sensorial y física. Por ello, se requieren profesionales que den soporte y apoyo escolar al alumnado con necesidades educativas especiales en centros de educación infantil, primaria o secundaria tanto en centros de educación especial como en unidades específicas dentro de los centros ordinarios.
- El ámbito de atención de estos educadores se ha ido ampliando dando respuesta a los nuevos requerimientos que permitan a este colectivo una integración plena en todos los aspectos en viviendas tuteladas, residencias, centros educativos, establecimientos de ocio y tiempo libre y centros especiales de empleo, etc.
- Existen una serie de competencias comunes para estos profesionales como son una labor de apoyo y acompañamiento en la adquisición de nuevos aprendizajes, facilitar la socialización y la autonomía personal de acuerdo con sus capacidades, establecer límites, ser modelo de identificación en pautas de comportamiento y desempeño de roles sociales integradores en la sociedad de hoy, prestar atención a todas sus necesidades físicas, psicológicas, educativas, familiares y emocionales. También, conocer su historia y su entorno familiar y social, participar en los programas educativos individuales, coordinados por el equipo técnico, además de llevar a la práctica las actividades de la vida cotidiana.
- En **viviendas tuteladas**, apoyan y fomentan el buen funcionamiento de la vivienda y realizan un seguimiento individual de sus usuarios, apoyo emocional, control de conductas y median en conflictos, enseñan, apoyan y supervisan la realización de las tareas domésticas, elaboración de menús saludables semanales, control de gastos y coordinación con otros profesionales.
- Con respecto a las **residencias para personas con discapacidad**, ejercen una labor de acogida y acompañamiento en la adaptación de dichas personas, promoviendo su integración y desarrollo individual y grupal. También, colaboran con el terapeuta ocupacional para definir, y adaptar las actividades en las que participen los residentes.
- En los **centros educativos** estos profesionales promueven el bienestar de los menores, potenciando la adquisición de hábitos adecuados de comportamiento y habilidades de autocuidado, bajo la coordinación del equipo docente. También, colaboran en la realización de actividades culturales, lúdicas y de ocio en distintos establecimientos.
- En cuanto a los **centros especiales de empleo**, estos educadores desarrollan programas de formación para la adaptación de la persona al puesto de trabajo, así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos, colaboran en la valoración de las capacidades de cada persona y en el análisis del puesto de trabajo.

### Formación y experiencia

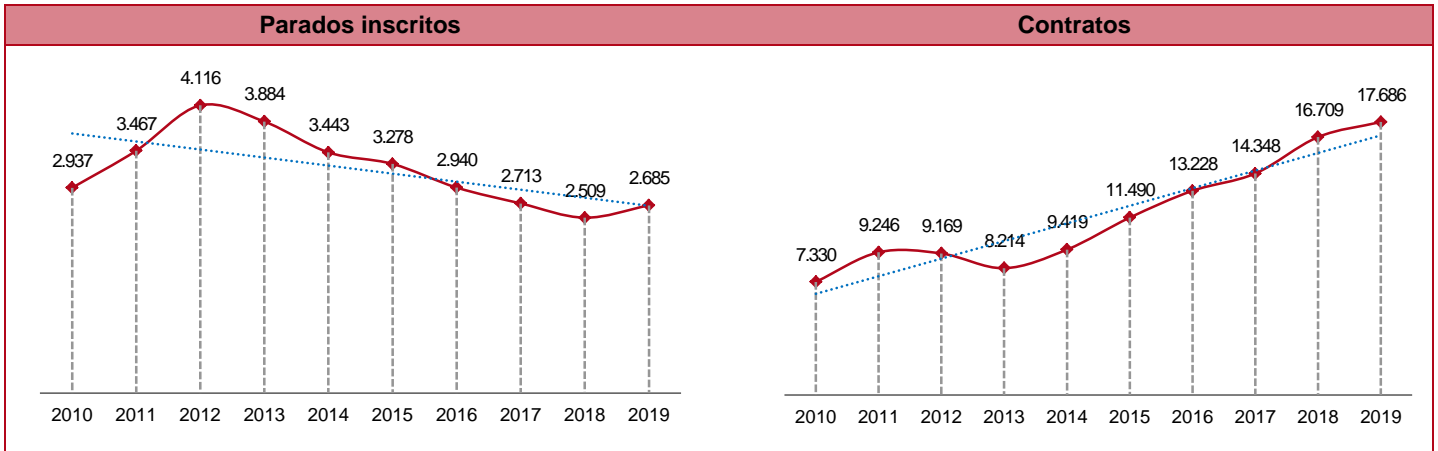
- La formación y la experiencia constituyen los soportes imprescindibles para estos profesionales. En el análisis de las ofertas seleccionadas, el nivel formativo corresponde en 6 de cada 10 ofertas al Grado superior de Formación Profesional, siendo la titulación de Grado Superior de Integración social y sus equivalentes la más demandada, seguida de aquellos estudios universitarios relacionados con la educación especial y/o el ámbito social.
- Se valoran conocimientos específicos acerca del trabajo con alumnos de necesidades educativas especiales, con diferentes recursos didácticos y técnicas de dinamización, así como estrategias para TEA (autismo), personas sordas, sordo ciegas, invidentes, etc. También, se solicita el certificado negativo de delitos de naturaleza sexual.
- La importancia del conocimiento de idiomas se centra principalmente en el inglés que se requiere en más de la tercera parte de las ofertas, seguido del francés. Con respecto a los conocimientos de ofimática se exige un nivel de usuario.
- La experiencia juega un papel muy importante y se solicita más de un año, en la tercera parte de la muestra de ofertas.

### Acerca del candidato

- En este perfil las competencias personales tienen una gran relevancia porque constituyen un valor añadido para estos profesionales.
- Se buscan personas con capacidad de analizar, resolver problemas, con fiabilidad técnica y personal, que se integren y trabajen bien en equipos multidisciplinares, tanto en contextos educativos de educación especial y ordinaria como en centros lúdicos y de ocio, con una clara orientación y vocación para trabajar con niños.
- En las ofertas se requiere para estos educadores un alto grado de empatía, ética, y profesionalidad, con especiales habilidades sociales y comunicativas, puesto que trabaja con personas que pueden tener dificultades de comunicación.
- El compromiso, la motivación para trabajar con personas con discapacidad intelectual, sensorial, la competencia de observación del entorno y sobretodo la capacidad de escucha para poder dar respuesta a todos sus requerimientos educativos y laborales.

**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 partir de los datos del 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

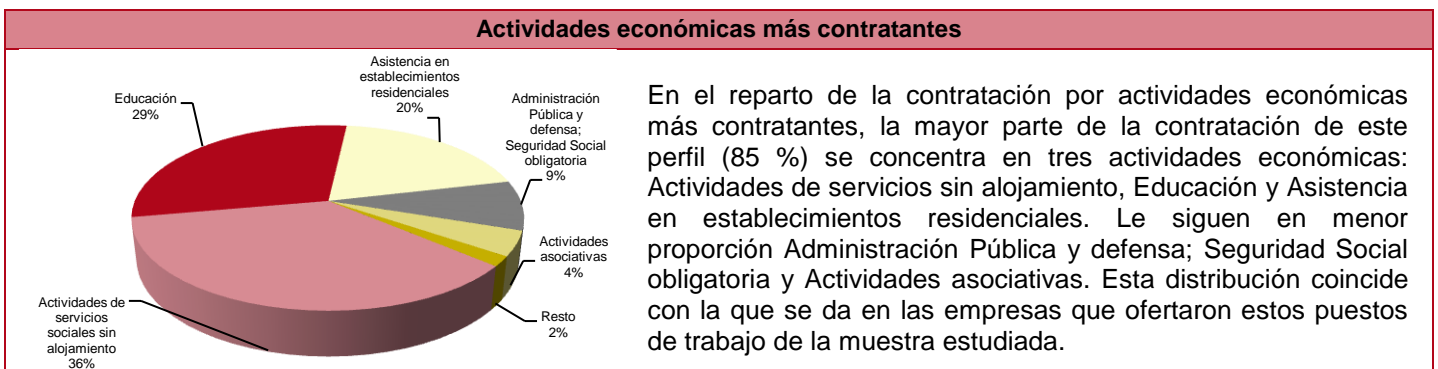
tomarse con precaución, sobre todo en contratos donde no se han podido enlazar los datos.

A partir de 2013, se reducen las cifras de parados inscritos, aunque aumentan de nuevo en 2019. Al final del período estudiado los contratos superan el doble de la cifra mínima que se registró en 2010. En 2019, la ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 2,29, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 2.685 personas inscritas, lo que supone un 7,01 % de incremento respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	10,09 %
Mujeres:	89,91 %
Menores de 30 años:	18,58 %
Mayores de 45 años:	34,30 %
Parados de larga duración:	29,35 %
Personas con discapacidad:	3,76 %
Extranjeros:	1,82 %
Primer empleo:	3,99 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 17.686 contratos, lo que representa una variación positiva del 5,85 % respecto a los registrados en 2018.	
Hombres:	17,46 %
Mujeres:	82,54 %
Menores de 30 años:	43,35 %
Mayores de 45 años:	15,22 %
Parados de larga duración:	1,44 %
Personas con discapacidad:	1,80 %
Extranjeros:	2,30 %
Indefinidos	4,34 %
Temporales	95,66 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, la mayor parte de la contratación de este perfil (85 %) se concentra en tres actividades económicas: Actividades de servicios sin alojamiento, Educación y Asistencia en establecimientos residenciales. Le siguen en menor proporción Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria y Actividades asociativas. Esta distribución coincide con la que se da en las empresas que ofertaron estos puestos de trabajo de la muestra estudiada.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

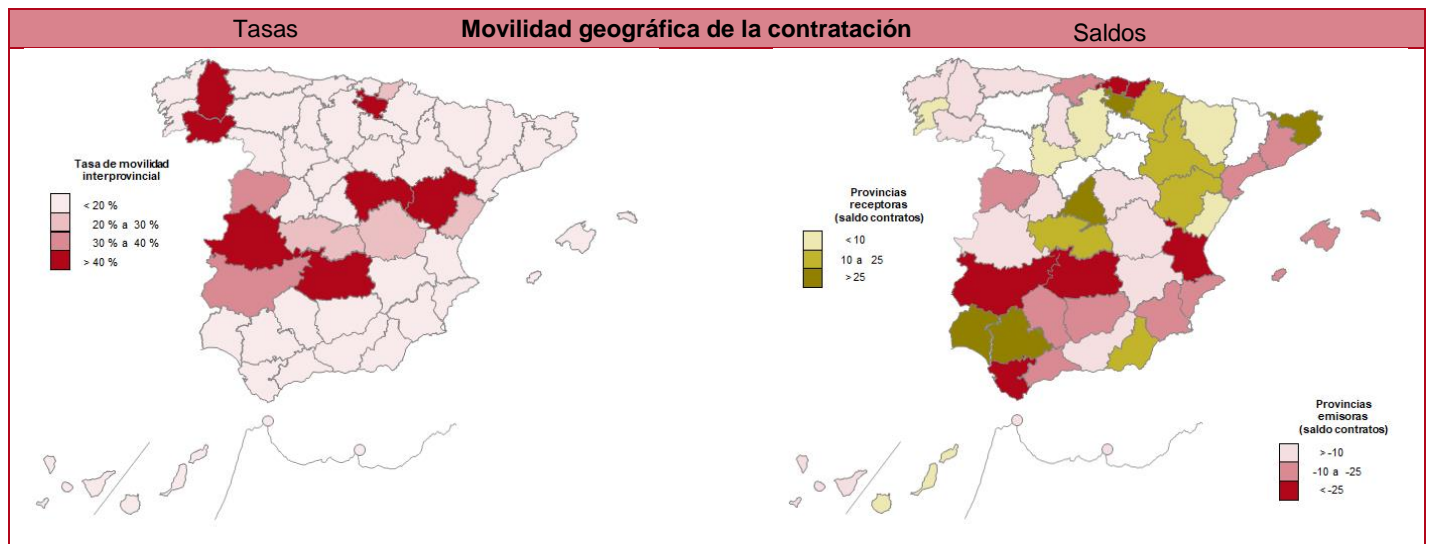
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>17.686</b>	<b>5,85</b>	<b>2.685</b>	<b>7,01</b>	C. Valenciana	392	-0,51	170	0,00
Andalucía	4.872	19,38	774	1,57	Extremadura	122	-32,60	71	7,58
Aragón	207	80,00	102	14,61	Galicia	210	-15,66	95	18,75
Asturias, P. de	105	20,69	62	-6,06	Madrid, C. de	1.426	19,63	312	1,96
Balears, Illes	79	2,60	24	-31,43	Murcia, R. de	204	16,57	185	103,30
Canarias	276	-3,16	115	-5,74	Navarra, C. F. de	267	38,34	33	0,00
Cantabria	246	-1,60	35	-12,50	País Vasco	4.402	6,51	219	14,06
Castilla y León	329	-9,12	115	-0,86	Rioja, La	63	-20,25	8	166,67
Castilla-La Mancha	393	34,59	150	2,04	Ceuta	17	-41,38	2	0,00
Cataluña	4.063	-10,05	201	16,18	Melilla	9	-10,00	12	-25,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos están incluidos 4 que figuran en zona extranjera.

Como se observa en la tabla anterior, nueve comunidades autónomas registran incrementos de contratos en esta ocupación en 2019, en línea con lo que sucede en el conjunto nacional.

Tan solo en seis comunidades o ciudades autónomas desciende el paro registrado.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 media de movilidad en las provincias de 11,17 %. Destacan como provincias receptoras Álava, Madrid y Girona y como emisoras Gipuzkoa y Bizkaia.

**Otros datos de interés:**

Se trata de una ocupación con alta temporalidad (96 %); está por encima de la total estatal (90 %), destacando los contratos de Interinidad (50 %), los de Obra o servicio (29 %), y Eventuales por circunstancia de la producción (16 %). Su ámbito de búsqueda en seis de cada diez casos es provincial. Casi la mitad de los contratos tienen una duración indeterminada y el 40 % tiene una duración de menos de un mes. La contratación indefinida ha registrado un descenso interanual del 36 % y los temporales han aumentado el 9 %. El 51% tienen una jornada completa. La edad de la mayoría de los contratados oscila entre los 25 y 34 años (44 %).

**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****2312 Técnicos educadores de educación especial:**

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

**Funciones que desempeñan**

Los técnicos educadores de educación especial apoyan al maestro de educación especial. Programan, intervienen y evalúan programas atención infancia y adolescencia. La educación especial comprende actuaciones para compensar discapacidades psíquicas, físicas o sensoriales. Enseñan, al nivel de instrucción que convenga, a niños, jóvenes y adultos, sean minusválidos con deficiencias físicas o mentales o personas con dificultades para aprender e instruirse.

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 durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los que figuran en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación Profesional Reglada	2015-16	2016-17	2017-18
CFGS Técnico superior en integración social	4.615	4.675	5.308
Estudios Universitarios	2015-16	2016-17	2017-18
Grado Educación social	2.904	2.806	3.057
Grado Logopedia	717	693	745
Grado Terapia ocupacional	752	735	829
Master Educación social	104	146	132
Master Logopedia	100	127	74
Master Terapia ocupacional	192	172	201

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, del Ministerio de Ciencia e Innovación y del Ministerio de Universidades.

Además, existen diversos [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación pertenecientes a la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad:

**Certificado de profesionalidad**

- (SSCE0112) Atención al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) en centros educativos
- (SSCE0111) Promoción e intervención socioeducativa con personas con discapacidad
- (SSCG0109) Inserción Laboral de personas con discapacidad

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales, entre otras: terapias ocupacionales, desarrollo de autonomía, nuevas estrategias de desarrollo de capacidades y habilidades personales, metodologías de tratamiento, técnicas de modificación de conducta, detección y prevención de conductas disruptivas, psicología positiva, psicodiagnóstico, psicomotricidad, técnicas de comunicación no verbal, detección y pautas para evitar acoso escolar, intervención temprana y estimulación precoz, y como **competencias transversales**: conocimientos de inglés de nivel medio, ofimática avanzada, prevención de riesgos, legislación laboral asociada a la inserción laboral, primeros auxilios, gestión de calidad de los servicios y habilidades personales como trabajo en equipo, iniciativa, compromiso y responsabilidad.



## PROFESIONALES DE LA PROTECCIÓN AMBIENTAL

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

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

De la muestra de 154 ofertas recogidas, el 86 % procede de portales de empleo privados y el 14 % de los servicios públicos de empleo.

El mercado de trabajo demanda a estos profesionales con una gran variedad de nombres. Los que más predominan son técnicos de medio ambiente, técnicos de calidad y medio ambiente y/o técnicos de medio

ambiente y seguridad. Otras denominaciones son analistas de agua en laboratorios; consultores de proyectos medioambientales o de sostenibilidad e innovación tecnológica; inspectores de medio ambiente; y responsables, gestores, coordinadores y encargados de calidad medioambiental.

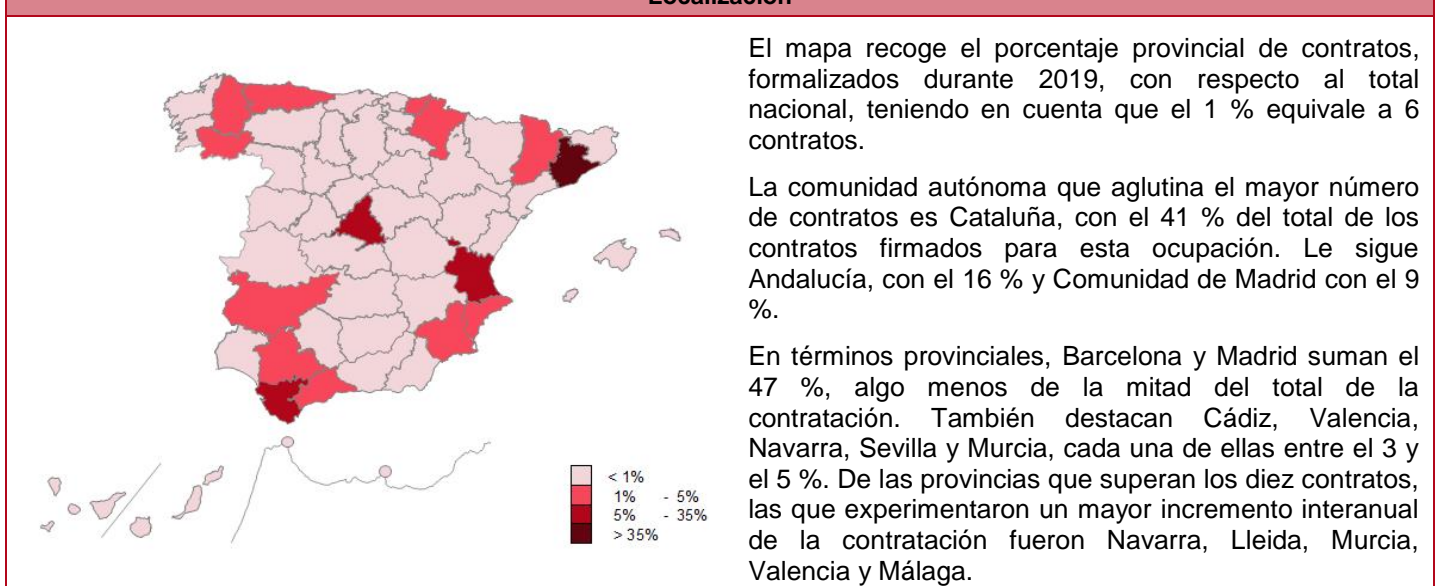
En la práctica totalidad de los puestos ofertados en los que se hace constar la categoría profesional lo hacen de Técnicos (94 %), en un 3 % se requiere mandos intermedios y encargados de instalaciones, y el resto, 3 %, se reparte por igual en directores y gerentes, jefes de equipo y especialistas.

#### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 41 %	El 70 % de la muestra manifiesta el tipo de contrato que ofertan y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. Más de una cuarta parte del total de las ofertas recogidas indican que se les hará un contrato indefinido. El 7 % de las propuestas de empleo con contrato temporal ofrecen la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 29 %	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 94 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada, nueve de cada diez, como se puede observar a la izquierda, ofrecen jornada completa, distribuyendo el tiempo en distintas opciones, predominando las de jornada partida.
Tiempo parcial: 6 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

**Competencias específicas requeridas**

- Hoy en día, en la sociedad se advierte una creciente preocupación por la sostenibilidad y la protección del medio ambiente. Las empresas, entienden que tienen que establecer mecanismos para reducir sus impactos en el medio ambiente y cumplir la normativa que lo protege. Ante esta necesidad aumentan las oportunidades de empleo para los profesionales de la protección ambiental.
- Estos profesionales se dedican principalmente a realizar auditorías y gestión ambiental, así como estudios y evaluaciones del impacto sobre el entorno asignado, lo que implica abordar un análisis de los procesos de impacto ambiental que se generan en las empresas y en las diferentes administraciones públicas, con la finalidad de llevar a cabo tareas de supervisión, control y seguimiento, siendo imprescindible una formación específica. Además de hacer evaluación y seguimiento desempeñan tareas de consultoría ambiental, pudiendo actuar como entidad consultora tanto para las empresas, en general, y especialmente del sector industrial.
- Otras competencias a realizar dependen de la actividad de la empresa, y entre ellas están: la elaboración de todo tipo de documentación ambiental para proyectos de energías renovables, la calidad del aire y del agua, y de los vertidos y los residuos.
- En general, gestionan el sistema integrado de medio ambiente, asegurando el cumplimiento de la certificación ISO 14001 y otras normativas de calidad ambiental. Asimismo, elaboran informes que se adaptan a los principios, normas y procedimientos de esta legislación e igualmente, aseguran la obtención y renovación de certificaciones de calidad.
- En síntesis, de acuerdo con la muestra de ofertas en este perfil, actúan como responsables medioambientales que detectan los impactos no previstos en un estudio del medio ambiente, con el fin de prever las medidas más adecuadas para reducirlos, eliminarlos o compensarlos. Igualmente, asesoran a la dirección de la empresa cuando ésta ejecuta cualquier decisión o cambio que afecta a valores medioambientales en la zona de su ámbito.

**Formación y experiencia**

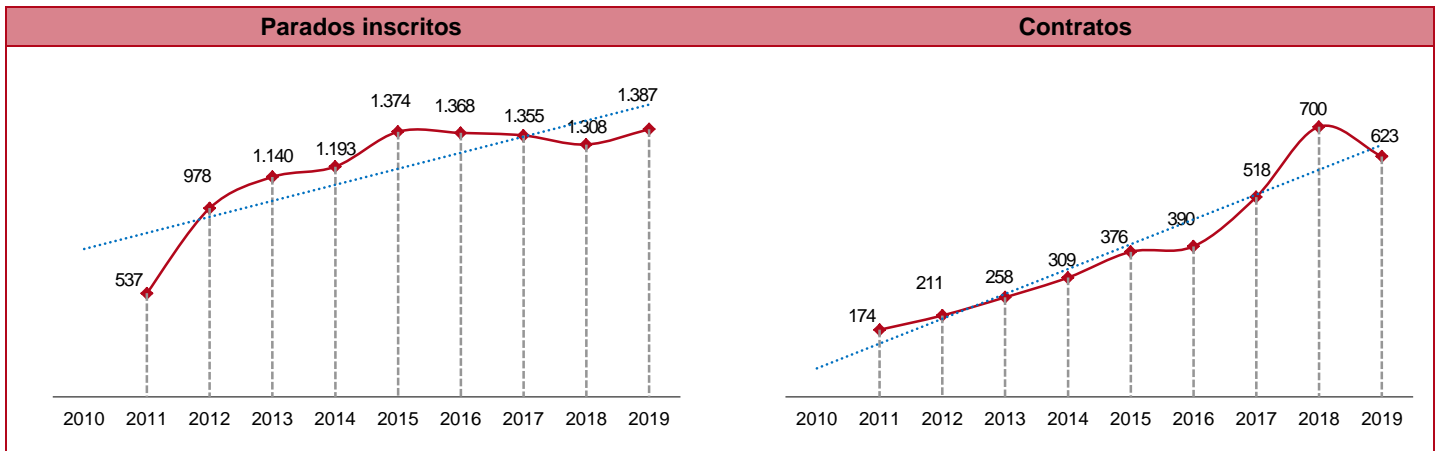
- El nivel formativo universitario es el solicitado en las dos terceras partes de las ofertas de empleo que exigen titulación. Cuando no se pide este nivel la balanza se inclina a favor de tener un Grado medio o superior de FP.
- La titulación exigida que predomina en la muestra estudiada es la de ciencias ambientales. Cuando no se solicita estos estudios las empresas se inclinan por carreras universitarias técnicas o de ciencias, como: biología, química, ingeniería industrial, ingeniera de caminos e ingeniería de montes.
- Otros conocimientos exigidos o valorables están relacionados con el control de la eficiencia en la gestión integrada en las empresas con el fin de reducir la huella que con su actividad dejan en el medio ambiente. Tiene una especial relevancia la formación en la legislación vigente sobre emisiones atmosféricas, gestión de residuos, reciclaje, rastro del carbono y eficiencia energética, y sobre todo para realizar estudios de impacto ambiental es necesario un amplio conocimiento de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, así como de la Directiva 2014/52 UE, del Parlamento Europeo y del
- Consejo, 16 de abril de 2014. Además, se tiene en cuenta que se conozcan las normas de calidad (ISO 9001,14001, 45001 y OHSAS 18001), de legislación de medio ambiente e industrial de prevención de riesgos laborales y de auditorías internas.
- El idioma se solicita en menos de la mitad de la muestra de ofertas; en las que consta, 4 de cada 10 piden inglés. El nivel exigido es alto.
- Se piden conocimientos ofimáticos en más de una cuarta parte del total de los puestos ofertados prevaleciendo el nivel de usuario avanzado. Se demanda manejo en sistemas de información geográfica, en gestión documental, Microsoft office, AutoCAD, ArcGis, Rinhoceros y Erp Sage X<sub>3</sub>.
- Se hace especial hincapié en el hecho de tener experiencia ya que se solicita en el 81 % de las ofertas analizadas y en más de la mitad se requiere que al menos sea de dos y/o tres años. Esta experiencia se requiere en materias de consultoría ambiental y sistemas de gestión medioambiental. Asimismo, se valora positivamente la elaboración de estudios de impacto ambiental y documentación de proyectos de grandes infraestructuras.

**Acerca del candidato**

- Las ofertas de empleo analizadas, en general, no manifiestan preferencia por la edad del candidato; no obstante las contrataciones realizadas durante el año 2019 se decantan por menores de 30 años.
- Cerca de una quinta parte de las ofertas solicitan residir en la zona, un 15 % que tengan disponibilidad para viajar, un 20 % estar en posesión del carnet B de conducir y en el 16 % poseer vehículo propio.
- Se busca una persona con capacidad de dirigir, gestionar y orientar a un equipo de trabajo y a establecer relaciones con clientes, con gran habilidad de análisis, evaluación y resolución en el desarrollo de proyectos o servicios y con competencias de comunicación. En este perfil, se requiere una especial motivación con el medio ambiente y con disponibilidad para afrontar retos y para aprender.

**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, 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 partir de los datos del 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.

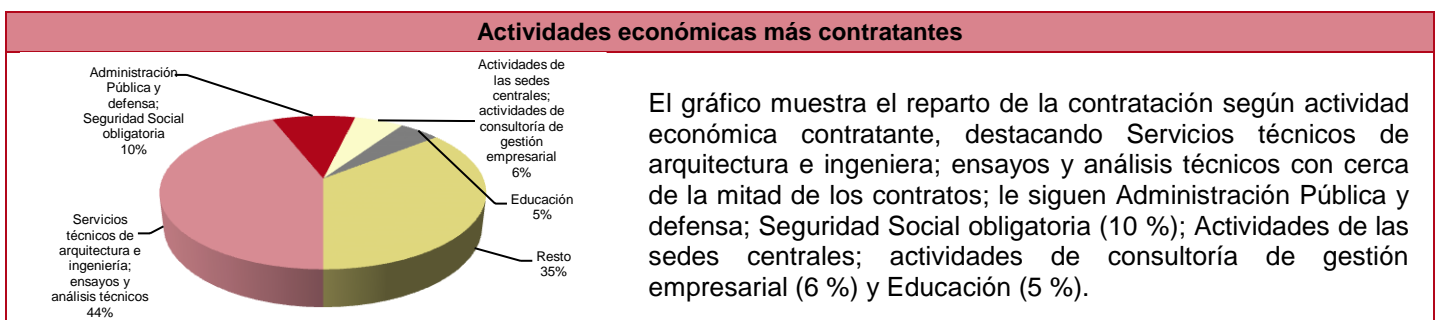
La cifra de parados inscritos en esta ocupación asciende hasta 2015; continúa con un leve descenso en los tres años siguientes y en 2019 alcanza su valor máximo. En cuanto a la contratación, hasta el año 2018, donde alcanzó su número más alto, los contratos fueron aumentando progresivamente. En 2019 se registró un descenso de contratos, concretamente 623.

En 2019, esta ocupación presenta un índice de rotación (número de contratos por persona y año) de 1,21, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 1.387 personas inscritas, esto supone un aumento del 6,04 % interanual.	
Hombres:	43,04 %
Mujeres:	56,96 %
Menores de 30 años:	40,23 %
Mayores de 45 años:	12,69 %
Parados de larga duración:	21,27 %
Personas con discapacidad:	1,01 %
Extranjeros:	2,16 %
Primer empleo:	10,24 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 623 contratos, que representa una variación negativa del 11 % interanual.	
Hombres:	45,10 %
Mujeres:	54,90 %
Menores de 30 años:	43,66 %
Mayores de 45 años:	8,35 %
Parados de larga duración:	3,53 %
Personas con discapacidad:	0,16 %
Extranjeros:	3,21 %
Indefinidos	13,96 %
Temporales	86,04 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



El gráfico muestra el reparto de la contratación según actividad económica contratante, destacando Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos con cerca de la mitad de los contratos; le siguen Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria (10 %); Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial (6 %) y Educación (5 %).

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

## Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

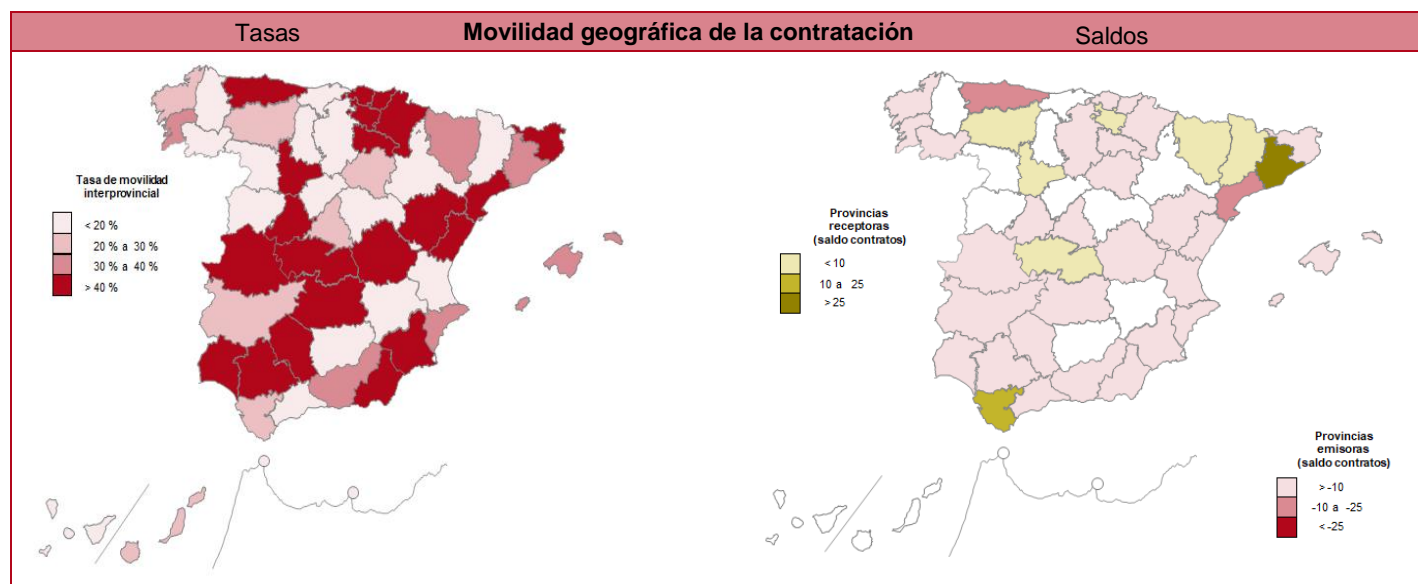
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>623</b>	<b>-11,00</b>	<b>1.387</b>	<b>6,04</b>	C. Valenciana	43	65,38	103	13,19
Andalucía	100	-3,85	490	-3,54	Extremadura	16	-23,81	26	-7,14
Aragón	8	0,00	28	-9,68	Galicia	30	-38,78	102	32,47
Asturias, P. de	11	0,00	20	-25,93	Madrid, C. de	59	-25,32	188	16,77
Balears, Illes	4	-55,56	26	8,33	Murcia, R. de	19	72,73	43	22,86
Canarias	11	57,14	41	13,89	Navarra, C. F. de	27	285,71	7	-12,50
Cantabria	1	-80,00	27	58,82	País Vasco	15	200,00	46	-11,54
Castilla y León	15	66,67	60	-31,03	Rioja, La	2	100,00	5	400,00
Castilla-La Mancha	9	-18,18	70	29,63	Ceuta	0	0,00	4	0,00
Cataluña	253	-24,93	99	52,31	Melilla	0	0,00	2	0,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos están incluidos 0 que figuran en zona extranjera.

La contratación aumenta en Canarias, Castilla y León, Comunitat Valenciana, Región de Murcia, C. F. de Navarra, País Vasco y La Rioja; sin embargo, a nivel

estatal disminuye en un 11,00 %. El paro por su contra aumenta en el conjunto nacional (6,04 %) y disminuye en siete comunidades autónomas.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 emisora o receptora. Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una tasa media de movilidad en las provincias de 32,74 %; destacan Barcelona y Cádiz como provincias receptoras y Asturias y Tarragona como provincias emisoras.

### Otros datos de interés:

Se trata de una ocupación con alta temporalidad (86 %); está por debajo de la total estatal (90 %), destacando los contratos Eventuales por circunstancia de la producción (51 %) y los de Obra o servicio (22 %). Su ámbito de búsqueda en tres de cada diez casos es autonómico. La mitad de los contratos tienen una duración indeterminada y el 22 % agrupa a contratos de menos de un mes y de uno a tres meses. La contratación indefinida ha registrado un incremento interanual del 40 % y los temporales han descendido respecto al año anterior un 16 %. Dos terceras partes (66 %) tienen una jornada parcial. La edad de casi la mitad de los contratados oscila entre los 25 y 34 años (48 %). No es una ocupación que se contrate a través de empresas de trabajo temporal. Las principales actividades económicas en las que los parados de esta ocupación han trabajado son Educación y Administración Pública, defensa; Seguridad social obligatoria.

**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****2426 Profesionales de la protección ambiental:**

- 24261014 Profesionales de la protección ambiental

**Funciones que desempeñan**

Los profesionales de la protección ambiental estudian y evalúan los efectos de la actividad humana sobre el medio ambiente, como la contaminación atmosférica, acuática y acústica, la contaminación del suelo, el cambio climático, los residuos tóxicos y el agotamiento y degradación de los recursos naturales. Elaboran planes y buscan soluciones para la protección, conservación, recuperación, minimización y prevención de daños en el medio ambiente.

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 profesionales de la protección ambiental durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los que figuran en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación Profesional Reglada	2015-16	2016-17	2017-18
CFGS Técnico Superior en educación y control ambiental	222	229	239
CFGS Sanidad. Salud Ambiental	710	674	617
Estudios Universitarios	2015-16	2016-17	2017-18
Grado en Ciencias Ambientales	1.073	1.140	1.126
Máster en Ciencias ambientales	294	273	341
Máster en Entornos naturales y vida silvestre	306	251	327
Máster en Otras Ciencias de la vida	161	126	142

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, del Ministerio de Ciencia e Innovación y del Ministerio de Universidades.

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

Certificado de profesionalidad
SEAG0111 Control de la contaminación atmosférica
SEAG0211 Gestión ambiental
SEAG0109 Interpretación y educación ambiental
SEAG0309 Control y protección del medio natural

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales el uso sostenible de los recursos: huella hídrica y tecnologías limpias, eficiencia y tensión energética: energías renovables, evaluación ambiental estratégica, aplicación de Mejores Técnicas Disponibles (MTD) en la evaluación de proyectos de autorización ambiental integrada, y elaboración de proyectos para instrumentos de prevención y control ambiental. Y como **competencias transversales**: software y bases de datos en sistemas de información geográfica; legislación específica de medio ambiente para cada territorio, normas y sistemas de calidad y realización de discursos o presentaciones. Prevención de riesgos laborales. Normas y sistemas de calidad. Normativa de contratos públicos.

## INGENIEROS EN CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Ingenieros en construcción y obra civil**. 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 91%, procede de portales de empleo privados y el 9 % de los servicios públicos de empleo.

Las ofertas se publicitan, con carácter general, con el nombre de ingenieros, seguido de la función o área principal: civil, edificación, de caminos, proyectos,

cálculo de estructuras, etc. En muchos casos, se les denomina por el puesto de trabajo: jefe de producción, jefes de obra o de grupo y técnicos.

Son pocas las ofertas que se hacen con el nombre específico de ingeniero técnico o superior, haciéndose referencia a esta denominación principalmente cuando se refieren al nivel formativo exigido.

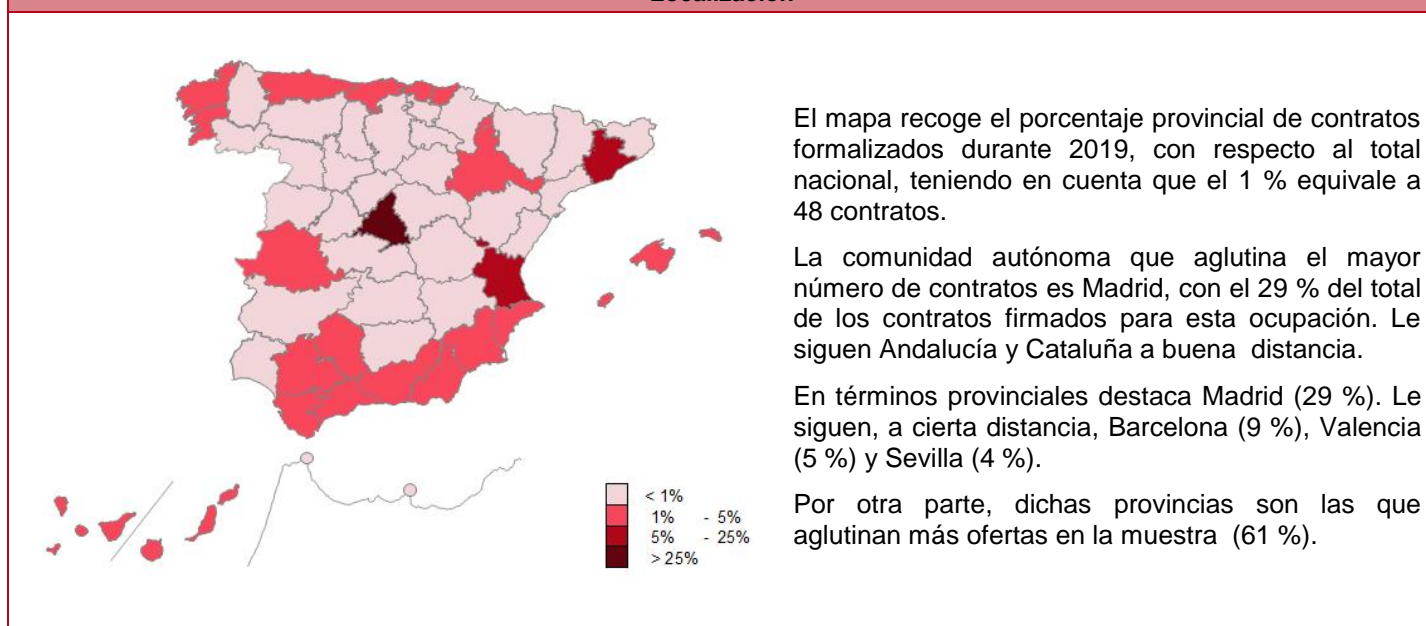
En las ofertas en que consta el nivel o categoría profesional, es mayoritaria la categoría de Técnicos y sin categoría laboral determinada y, en menor medida, Mandos intermedios o encargados de instalaciones.

### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 46 %	En el 76 % de las ofertas analizadas, se menciona el tipo de contrato que se ofrece y lo hace en los porcentajes señalados en la columna izquierda. El 32 % de las ofertas con contratos temporales recoge la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, entendiéndose fundamentalmente la de conversión en indefinido.
Indefinido: 30 %	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 98 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo; predominan las que ofertan disponibilidad horaria, seguidas de las que ofrecen jornada partida y de mañana.
Tiempo parcial: 2 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, a partir del análisis de la muestra.

### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

**Competencias específicas requeridas**

- La construcción, la edificación, la rehabilitación y la obra civil tienen a estos profesionales como los responsables de las competencias de planificación, control integral y gestión de las obras asignadas, tanto nuevas como ampliaciones y rehabilitaciones.
- De acuerdo con la muestra de ofertas estudiadas, además de las competencias anteriores se suman las de llevar el control de encargados y/o jefes de equipo, tener en cuenta una adecuada optimización de recursos tanto humanos como materiales, necesarios para garantizar una eficiente (tiempo, forma y costes) ejecución de las obras asignadas.
- También, realiza la interlocución directa con clientes, así como la ingeniería para verificar el correcto diseño de la obra, supervisión y control de turnos y horas, negociación con proveedores y subcontratas para realizar comparativos de compras y sobre todo, la coordinación de la actividad de las empresas subcontratadas.
- Otra de las competencias que se solicita a estos ingenieros es, que debe cumplir y hacer cumplir las medidas preventivas en función de los riesgos existentes y de calidad de cada obra, cumpliendo con la normativa vigente.
- Dentro de la ingeniería civil, supervisa los movimientos de tierras y puede ocuparse entre otros, del trazado ferroviario y de carreteras, para ello tiene que coordinar con las otras disciplinas que intervienen en el buen desarrollo del proyecto y tiene que dominar las normativas nacionales e internacionales del sector. Asimismo, con respecto a los puentes, realiza las inspecciones para determinar el estado de conservación de los mismos.
- Otra área importante donde pueden desarrollar su actividad es en las autovías, contribuyendo a la mejora del diseño de sus instalaciones, con especial atención en los túneles de las mismas.

**Formación y experiencia**

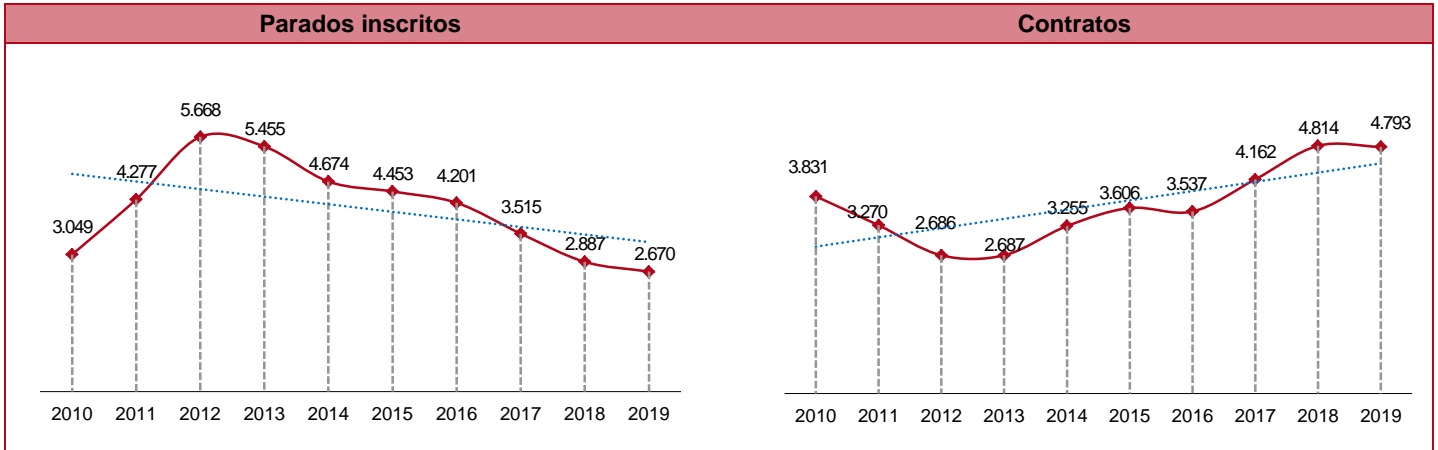
- El nivel formativo requerido está condicionado a estar en posesión del título universitario, bien de primer ciclo o de segundo ciclo o grado.
- La titulación exigida para estos profesionales en la mayor parte de las ofertas es la de ingeniería civil o grado, de caminos, canales y puertos, etc. En algunas, se especifica la especialidad de ingeniería de construcción civil o de edificación.
- Otros conocimientos exigidos son conocimientos de cálculo de estructuras, manejo de equipos de topografía y GPS, manejo avanzado de programas Staad pro y Cype.
- En más de 8 de cada 10 de las ofertas en las que se hace constar el idioma que se exige es un alto nivel de inglés. En bastante menor medida, se pide conocimiento del francés y del alemán.
- Para desempeñar esta ocupación es necesario poseer conocimientos de ofimática de nivel avanzado. Son requerimientos importantes y muy valorados, en su caso, el conocimiento de Autocad avanzado, BIM, Presto y Project.
- Se solicita experiencia en la inmensa mayoría de las ofertas analizadas. Predominan, en términos generales, las que exigen cinco años o más, seguidas de tres y dos o más años en puestos similares.
- Otros requisitos destacados serían tener experiencia como medidor de cantidades o tarea equivalente (control de contratos y mediciones), interpretación de layouts, etc.

**Acerca del candidato**

- En general, las ofertas analizadas no manifiestan mayoritariamente preferencia por la edad del candidato, ni por ningún colectivo de interés para el empleo.
- Cerca de un tercio de las ofertas requiere a los candidatos disponibilidad para viajar y aunque, en algunas, se exige carnet de conducir, no recogen la de disponer de vehículo. Una quinta parte aproximadamente de las ofertas analizadas requiere residir en la zona.
- La actitud ante el trabajo es un factor clave para acceder a un puesto de trabajo. En concreto, se buscan determinadas competencias personales como la de planificación y organización, responsabilidad, iniciativa y dinamismo, comunicación, trabajo en equipo, negociación, proactividad y liderazgo.
- Para el puesto de trabajo se piensa en candidatos que tengan capacidad analítica, sean gestores de equipos y personas, de resolución de problemas o capacidad de trabajar de forma autónoma. Se demandan personas con habilidades sociales y de comunicación para poder optimizar su trabajo con clientes y/o proveedores.
- Capacidades como responsabilidad y orientación al logro de objetivos y resultados, con una buena gestión del tiempo, con liderazgo para gestionar grupos de trabajo y con motivación para trabajar en grandes obras de infraestructura, vienen a completar el perfil requerido a los candidatos.

**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, 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 partir de los datos del 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.

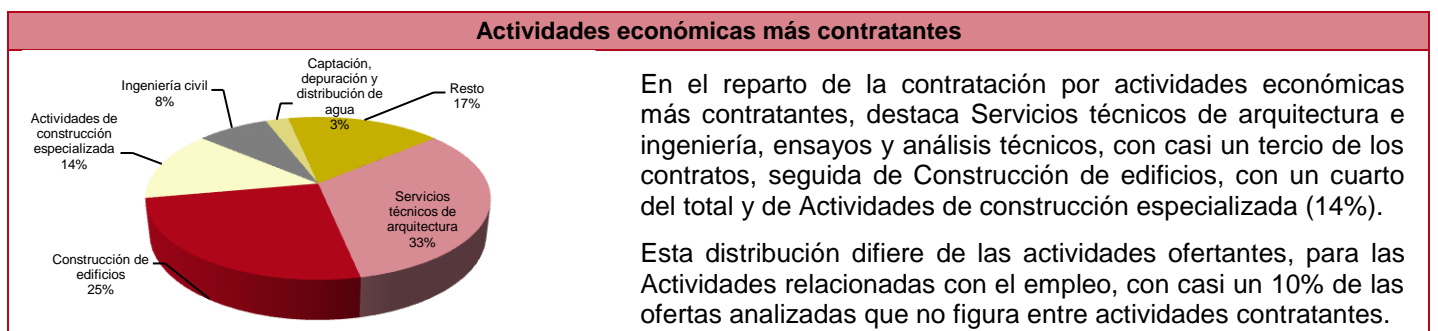
La contratación refleja un descenso moderado en los años 2011-2012 para luego mantener una tendencia al alza, con una ligera inflexión en el 2016, en clave de recuperar y superar los valores anteriores a la crisis económica.

En 2019, la ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,08, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019, había 2.670 personas inscritas, lo que supone un decremento del 7,52 % respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	69,14 %
Mujeres:	30,86 %
Menores de 30 años:	17,60 %
Mayores de 45 años:	35,96 %
Parados de larga duración:	30,94 %
Personas con discapacidad:	1,20 %
Extranjeros:	4,61 %
Primer empleo:	7,15 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019, se registraron 4.793 contratos, lo que supone un decremento del -0,44% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	75,38 %
Mujeres:	24,62 %
Menores de 30 años:	34,34 %
Mayores de 45 años:	20,45 %
Parados de larga duración:	3,51 %
Personas con discapacidad:	0,38 %
Extranjeros:	3,90 %
Indefinidos	41,56 %
Temporales	58,44 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, destaca Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, ensayos y análisis técnicos, con casi un tercio de los contratos, seguida de Construcción de edificios, con un cuarto del total y de Actividades de construcción especializada (14%).

Esta distribución difiere de las actividades ofertantes, para las Actividades relacionadas con el empleo, con casi un 10% de las ofertas analizadas que no figura entre actividades contratantes.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.



## Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

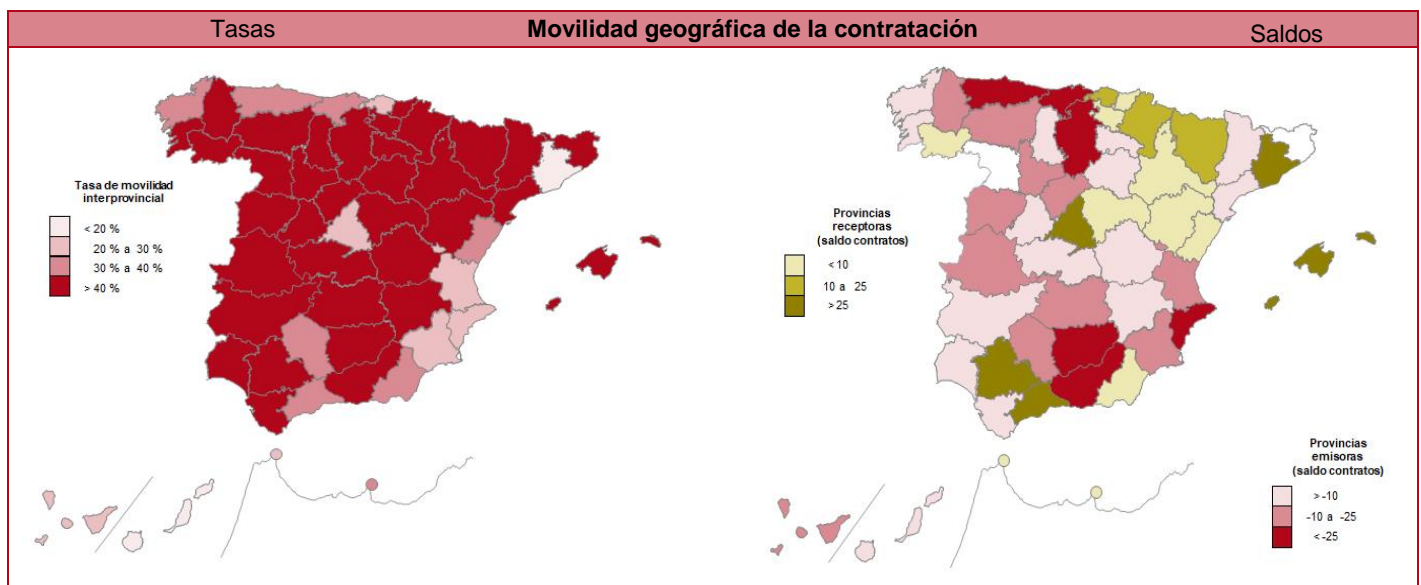
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>4.793</b>	<b>-0,44</b>	<b>2.670</b>	<b>-7,52</b>	C. Valenciana	407	-18,11	283	-9,58
Andalucía	749	6,85	586	-6,09	Extremadura	86	-18,10	74	-21,28
Aragón	109	4,81	42	-16,00	Galicia	296	-3,27	169	-10,11
Asturias, P. de	74	7,25	72	-19,10	Madrid, C. de	1.401	7,85	532	-16,35
Balears, Illes	64	-11,11	25	31,58	Murcia, R. de	130	-17,20	75	-7,41
Canarias	183	-3,68	109	-7,63	Navarra, C. F. de	44	-24,14	23	21,05
Cantabria	140	-4,11	95	5,56	País Vasco	213	6,50	131	-2,24
Castilla y León	173	20,14	146	14,62	Rioja, La	19	35,71	11	83,33
Castilla-La Mancha	127	7,63	90	-9,76	Ceuta	8	166,67	4	33,33
Cataluña	537	-6,77	195	15,38	Melilla	6	-50,00	8	700,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos están incluidos 27 que figuran en zona extranjera.

Como se observa en la tabla anterior, nueve comunidades y ciudades autónomas registran incrementos de contratación en esta ocupación en 2019. La Comunidad de Madrid es la que destaca con el mayor número de contratos, seguida de Andalucía y Cataluña.

El paro registrado desciende a nivel estatal; sin embargo, se incrementa en ocho comunidades y ciudades autónomas. Andalucía es la que aglutina el mayor número de parados inscritos, seguida a corta distancia de la Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 media de movilidad en las provincias de 33,86%, destacando como principales provincias receptoras Madrid, Barcelona y Valencia.

### Otros datos de interés:

Casi seis de cada diez contratos formalizados con estos profesionales son temporales y de estos se firman bajo la modalidad de Obra o servicio un 52 %, seguido por los de Prácticas (22 %) y del Eventual por circunstancias de la producción con el 21 %.

Más de nueve de cada diez contratos son a jornada completa y un 7 % de los parados en esta ocupación no había tenido empleo anterior. La duración que predomina es indeterminada y aquella que dura entre tres y seis meses. Por tramos de edad, el 47% tiene entre 25 y 34 años, seguido de los que tienen entre 35 y 44 años (27 %).

**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****2432 Ingenieros en construcción y obra civil:**

- 24321011 Ingenieros en construcción y obra civil

**Funciones que desempeñan**

Los Ingenieros en construcción y obra civil proyectan y dirigen la construcción, el funcionamiento y el mantenimiento de estructuras de ingeniería civil (puentes, carreteras, ferrocarriles, aeropuertos, etc.) e investigan y asesoran sobre la materia.

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 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			
Estudios Universitarios	2015-16	2016-17	2017-18
Grado en Ingeniería civil	2.148	2.079	1.599
Máster en Ingeniería civil	1.000	989	1.135

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Universidades.

Este perfil no dispone como opción la de estudiar un [Certificados de Profesionalidad](#) al tener un nivel de cualificación superior y acorde con las exigencias de un título universitario.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales, entre otras, legislación y derecho aplicable a construcciones civiles, legislación urbanística, I+D+I en las nuevas técnicas de construcción, instalaciones de energías renovables, RCD (residuos de construcción y demolición de obra), aplicación de BIM a gestión de proyectos, impresión en 3D, programas, EPLAN, SAP 2000, NAVISION, SOLIDWORKS, AUTOCADS Sistemas de información geográficos, EPANET (cálculo redes de agua), C y PECAD (cálculo de estructuras), y otros como STAADPRO/ BIG DATA/AISC 360 (ASD, LRFD)/ASCE 7, y en **competencias transversales**, nivel de inglés avanzado, programas de tratamiento de la tecnología digital, ofimática avanzada, medios de pago, contabilidad, prevención de riesgos laborales, legislación de protección de datos, normas y sistemas de calidad, conocimientos de dirección, organización y planificación de tareas, técnicas de resolución de problemas, técnicas de trabajo en equipo, gestión de la relación con clientes y público y competencias personales como polivalencia, iniciativa, creatividad, compromiso, proactividad y liderazgo.

## INGENIEROS TÉCNICOS INDUSTRIALES Y DE PRODUCCIÓN

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Ingenieros técnicos industriales y de producción**. 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 76 %, procede de portales de empleo privados, el 16 % de los servicios públicos de empleo, el 3 % de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo y el 5 % restante de colegios oficiales profesionales o asociaciones empresariales.

Las ofertas se publicitan con carácter general con el nombre de ingenieros, seguido de la función o área

principal, calidad, industrial, planificación, procesos, proyectos. En muchos casos se les denomina por el puesto de trabajo, consultor, encargado, gestor, responsable, jefes de obra o de grupo y técnicos.

Son pocas las ofertas que se hacen con el nombre específico de ingenieros técnicos, haciéndose referencia a esta denominación principalmente cuando se refieren al nivel formativo exigido.

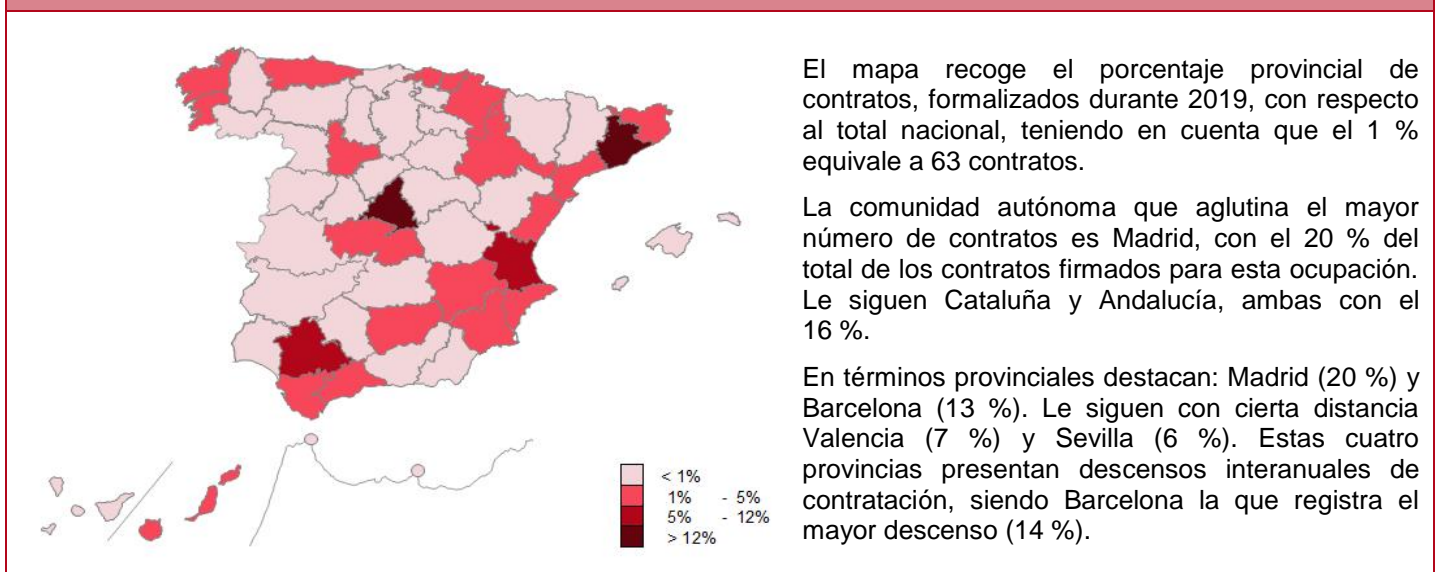
En las ofertas en que consta el nivel o categoría profesional, es mayoritaria la categoría de Técnicos y en menor medida Mandos intermedios, encargados de instalaciones.

### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 33 %	En el 67 % de las ofertas analizadas se menciona el tipo de contrato que se ofrece y lo hace en los porcentajes señalados en la columna izquierda. Únicamente el 8 % de las ofertas con contratos temporales indica la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, entendiéndose que con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 34 %	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 97 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo; predominan las que ofertan jornada partida, seguidas de las que ofrecen disponibilidad horaria y jornada de mañana.
Tiempo parcial: 3 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

**Competencias específicas requeridas**

- La formación universitaria está dirigida para el ejercicio de su profesión. Sus competencias quedan expresamente recogidas en su plan de estudios.
- En general, sus funciones inherentes son las de analizar, gestionar, organizar, supervisar, diseñar y evaluar todo aquello relacionado con la implantación de nuevos proyectos, sistemas de fabricación, o instalaciones.
- Participar en el ciclo de fabricación: fases de diseño conceptual, diseño funcional, diseño preliminar, diseño de detalle, fabricación de prototipos, industrialización, ensayos y certificación, soporte en servicio, etc.
- Realizar el seguimiento de las pruebas de primeras muestras del producto, conjuntamente con las funciones de ingeniería de planta y calidad, desde el inicio hasta el envío de primeras muestras a cliente.
- Efectuar cronometrajes y cálculos de tiempos, equilibrio de líneas de fabricación, realización y puesta en funcionamiento de procesos de producción, optimización de flujo de materiales, mejora continua de los procesos vigentes, estudios de los puestos de trabajo, industrialización de los nuevos productos.
- Determinar e informar los puntos críticos de la planificación de los proyectos. Optimizar costes de aprovisionamiento respetando los niveles mínimos y máximos de existencias y reservas, con arreglo a las planificaciones de producción y previsiones de ventas.
- Buscar información, dar apoyo al área comercial en el desarrollo de las soluciones, contactar con proveedores, control de documentación técnica y redacción de informes (Word) y presentaciones (Powerpoint).

**Formación y experiencia**

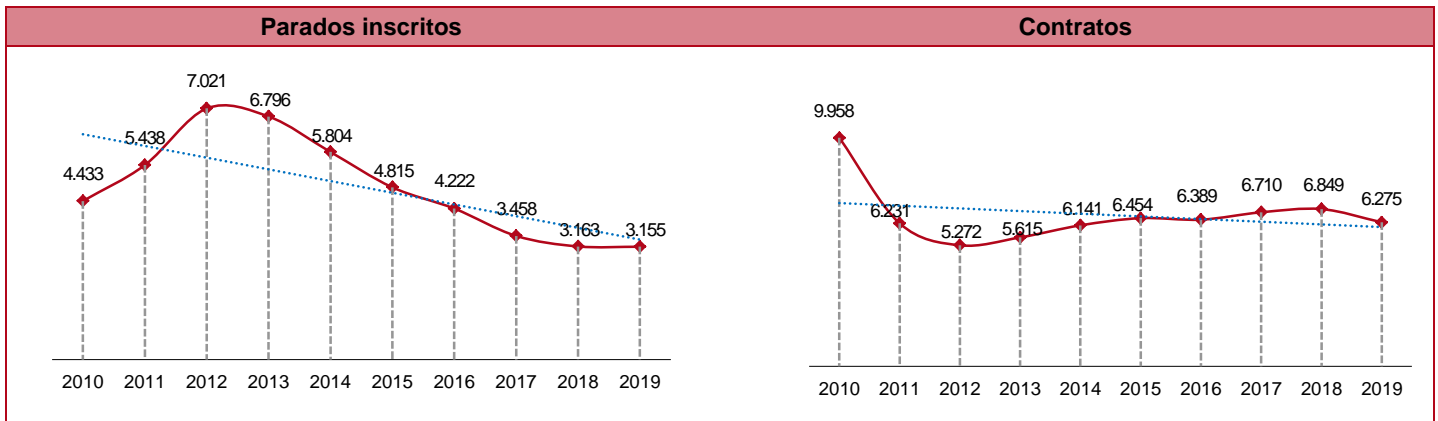
- El nivel formativo requerido está condicionado a estar en posesión del título universitario, bien de primer ciclo o de grado.
- La titulación exigida para estos profesionales, en la mayor parte de las ofertas, es la de Ingeniería técnica industrial o Grado en ingeniería industrial. En algunas se especifica o menciona la especialidad como, de diseño, de organización o de procesos.
- Otros conocimientos exigidos son conocimientos de control de producción, de cálculo de estructuras metálicas (manejo de Cypecad, Tekla).
- Redacción de propuestas técnicas y económicas y conocimiento y actuación de las bases de datos y aplicativos de gestión de licitaciones.
- El 97 % de las ofertas en que consta requerimiento de idioma exigen inglés y con nivel alto. En menor medida, se pide conocimiento del francés y del alemán.
- Para desempeñar esta ocupación es necesario poseer conocimientos de ofimática de nivel avanzado. Son requerimientos importantes y muy valorados en su caso, el manejo de ERP de mantenimiento para su implantación y gestión de datos, manejo de programas Autocad y Solidworks, Software 3D como Sartplant 3d o Pdms, Excel y Presto.
- Otros requisitos destacados serían interpretación de planos y maquinarias, conocimientos en logística, en ISO 9000 o metodologías ágiles como SCRUM.
- Se solicita experiencia en más del 80 % de las ofertas analizadas. Predominan en términos generales las que exigen más de dos, tres o cinco años en puestos similares.

**Acerca del candidato**

- En general, las ofertas analizadas no manifiestan mayoritariamente preferencia por la edad del candidato ni por ningún colectivo de interés para el empleo.
- Un tercio de las ofertas requiere a los candidatos disponibilidad para viajar y aunque en algunas se exige carnet de conducir no manifiestan la exigencia de disponer de vehículo. Una quinta parte de las ofertas analizadas requiere residir en la zona.
- La actitud ante el trabajo es un factor clave para acceder. Por ello, en este tipo de ofertas se insiste en las capacidades de diseñar, analizar, supervisar, gestionar o solucionar conflictos y tomar decisiones.
- En este tipo de ofertas de empleo se pide, por orden de preferencia, trabajo en equipo, iniciativa y dinamismo, comunicación, liderazgo, orientación al cliente, proactividad, planificación y organización.
- Para el puesto de trabajo se piensa en candidatos que tengan capacidad analítica, compromiso con la empresa, gestión de personas, resolución de problemas o resistencia al estrés. Se demandan personas con habilidades de comunicación y aptitudes comerciales.
- Habilidades como responsabilidad y orientación al logro de resultados vienen a completar el perfil requerido a los candidatos.

**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, 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 partir de los datos del 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.

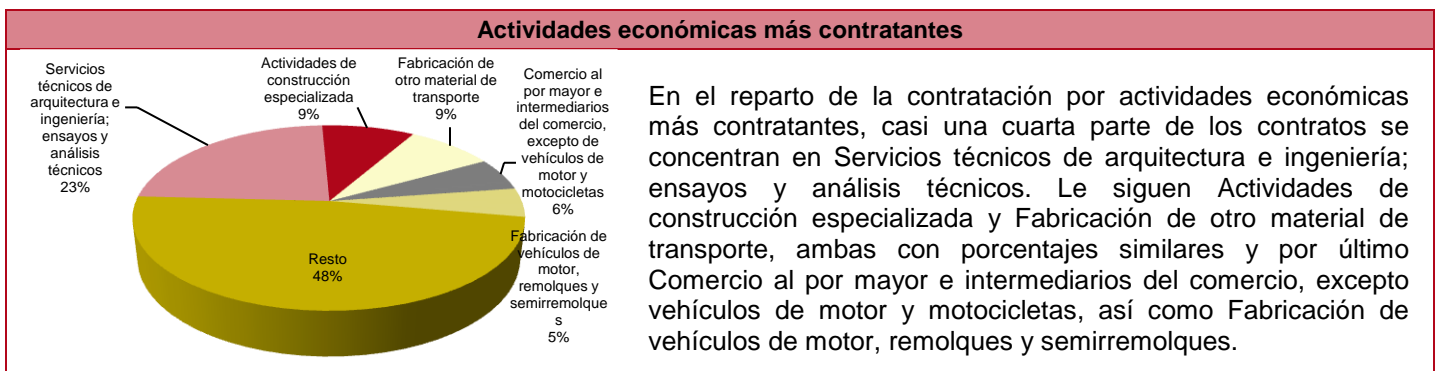
Desde 2013 se mantiene el descenso de parados inscritos en esta ocupación, mientras que en 2019 se interrumpe la tendencia alcista de la contratación.

En 2019, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,10, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 3.155 personas inscritas, lo que supone un descenso del 0,25 % respecto del mismo mes del año anterior.	
Hombres:	65,04 %
Mujeres:	34,96 %
Menores de 30 años:	10,24 %
Mayores de 45 años:	40,82 %
Parados de larga duración:	31,03 %
Personas con discapacidad:	1,39 %
Extranjeros:	3,74 %
Primer empleo:	3,68 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 6.275 contratos, lo que supone un descenso del 8,38 % respecto del año anterior.	
Hombres:	74,41 %
Mujeres:	25,59 %
Menores de 30 años:	36,13 %
Mayores de 45 años:	15,78 %
Parados de larga duración:	2,01 %
Personas con discapacidad:	0,49 %
Extranjeros:	4,21 %
Indefinidos:	44,30 %
Temporales:	55,70 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

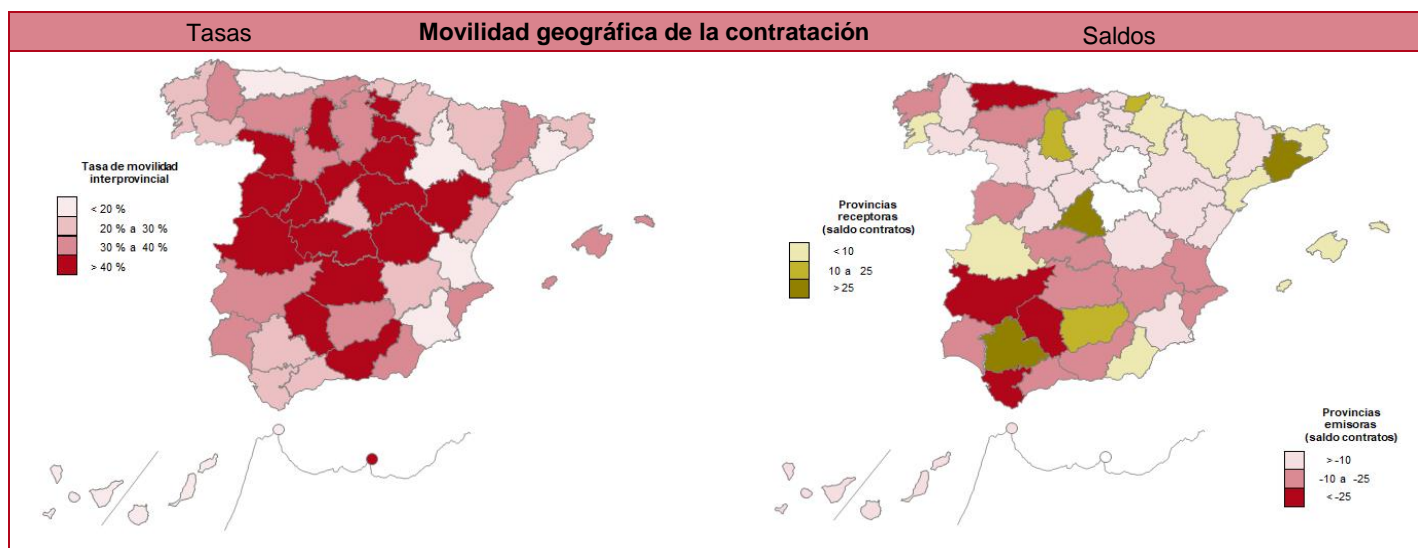
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>6.275</b>	<b>-8,38</b>	<b>3.155</b>	<b>-0,25</b>	C. Valenciana	569	-14,44	445	-5,12
Andalucía	995	-6,40	583	1,04	Extremadura	81	14,08	60	-21,05
Aragón	232	-11,11	124	-0,80	Galicia	377	-7,60	144	-2,70
Asturias, P. de	181	-22,32	91	-21,55	Madrid, C. de	1.272	-7,42	495	9,03
Balears, Illes	60	20,00	21	40,00	Murcia, R. de	160	19,40	69	27,78
Canarias	118	12,38	151	3,42	Navarra, C. F. de	114	-11,63	68	17,24
Cantabria	59	22,92	49	-3,92	País Vasco	492	-17,59	259	-3,00
Castilla y León	315	-4,26	147	-15,52	Rioja, La	26	13,04	16	77,78
Castilla-La Mancha	184	7,60	78	4,00	Ceuta	25	-7,41	0	-
Cataluña	1.004	-12,85	354	1,43	Melilla	2	100,00	1	-

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos están incluidos 9 que figuran en zona extranjera.

Como se observa en la tabla anterior, ocho comunidades autónomas registran incrementos de contratos en esta ocupación en 2019.

También desciende el paro en ocho comunidades autónomas, en línea con lo que sucede en el conjunto del Estado.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 media de movilidad en las provincias de 25,55 %. Destacan Madrid, Barcelona y Sevilla, como provincias receptoras en la contratación de estos profesionales.

### Otros datos de interés:

El 28 % de los contratos realizados en 2019, para desempeñar este puesto de trabajo se concertaron desde el inicio de la actividad como contratos indefinidos y otro 16 % son conversiones a indefinido, lo que le da cierta estabilidad a su contratación. En cuanto a los contratos temporales, el de mayor volumen es el de Obra o servicio, con el 21 %, seguido del Eventual por circunstancias de la producción con el 20 % del total de la contratación.

Nueve de cada diez contratos son a jornada completa y casi el 4 % de los parados en esta ocupación no había tenido empleo anterior. Doce de cada cien contratos se hicieron a través de empresas de trabajo temporal. Un tercio de los parados en esta ocupación eran parados de larga duración a finales del año 2019.

**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****2461 Ingenieros técnicos industriales y de producción:**

- 24611015 Ingenieros técnicos de calidad
- 26411024 Ingenieros técnicos de fabricación o planta
- 26411033 Ingenieros técnicos de materiales
- 24611042 Ingenieros técnicos de planificación y producción
- 26411051 Ingenieros técnicos de procesos
- 26411060 Ingenieros técnicos de producto
- 26411071 Ingenieros técnicos de proyectos

**Funciones que desempeñan**

Los Ingenieros técnicos industriales y de producción ayudan a los ingenieros superiores en la redacción de proyectos, desarrollan el proyecto técnico para prepararlo para su producción industrial y los diferentes procesos y tecnologías. Formulan y redactan propuestas técnicas de obras e instalaciones con arreglo al proyecto redactado y realizan valoraciones, peritaciones, informes, dictámenes y cálculos técnicos.

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 Ingenieros técnicos industriales y de producción durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

<b>Nº de egresados por curso académico</b>			
<b>Estudios Universitarios</b>	<b>2015-16</b>	<b>2016-17</b>	<b>2017-18</b>
Grado Ingeniería en diseño industrial y desarrollo del producto	857	970	1.004
Grado Ingeniería en tecnologías industriales	2.354	2.627	2.514
Grado Ingeniería de organización industrial	604	745	779
Grado Ingeniería de materiales	122	145	183
Máster en Ingeniería en diseño industrial y desarrollo del producto	227	219	240
Máster en Ingeniería en tecnologías industriales	1.344	1.998	2.206
Máster en Ingeniería de organización industrial	527	540	504
Máster en Ingeniería de materiales	79	110	97

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Universidades.

Este perfil no dispone como alternativa formativa la opción de estudiar un certificado de profesionalidad, al tener un nivel de cualificación superior acorde con las exigencias de un título universitario.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales, entre otras, metodología BIM con REVIT para proyectos, certificaciones como el PMP o Prince2, instrumentación, control y automatización de procesos, mecatrónica, mantenimiento hidroneumático y electromecánico, instalación solar fotovoltaica de autoconsumo, gestión estratégica de soluciones automatizadas, conocimientos avanzados TIC en sistemas de gestión industria 4.0, Big data y análisis de datos, cloud computing, marketing, webs, webinars y blogs corporativos para fidelización de clientes (branding y engagement), programas informáticos (Solid Edge, Presto y Solidworks), de producción (CAM, ERP, MPS y MPR), de mantenimiento (GMAO), de diseño (CAD-CAM-CAE) y como **competencias transversales** conocimientos avanzados de inglés, de nivel medio en francés y alemán, ofimática avanzada, prevención de riesgos laborales, trazabilidad, medios de financiación, legislación comercial/ventas, normas y sistemas de calidad, normativa de protección ambiental, ciberseguridad industrial, dirección y gestión de equipos, realización de discursos y presentaciones, técnicas de comunicación eficaz, subvenciones y trámites con las administraciones públicas, además de habilidades personales como iniciativa, creatividad, motivación, proactividad, escucha activa, flexibilidad y metódico.

## TÉCNICOS EN INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE ENERGÍA

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Técnicos en instalaciones de producción de energía**. 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 126 ofertas recogidas, el 72 % procede de portales de empleo privados, el 28 % se reparte a partes iguales (14 %) entre los servicios públicos de empleo y las webs de empresas y/o entidades que directamente publicitan sus ofertas de empleo. Aproximadamente dos terceras partes de los puestos ofertados se agrupan en tres ocupaciones, Técnicos de sistemas de energías alternativas, Operadores en central eólica y Operadores en central

solar fotovoltaica. El mercado de trabajo demanda a estos profesionales con una denominación común relacionada con la actividad, la producción de la energía. Los términos más utilizados van desde operadores, jefes de mantenimiento, instaladores, supervisores y técnicos; estos últimos puede ser especialistas, de instalación, de mantenimiento y/o de eficiencia energética. Estas denominaciones van acompañadas del tipo de energía que produce y/o gestiona la empresa, solar, térmica, fotovoltaica, eólica, termoeléctrica y de subestaciones eléctricas.

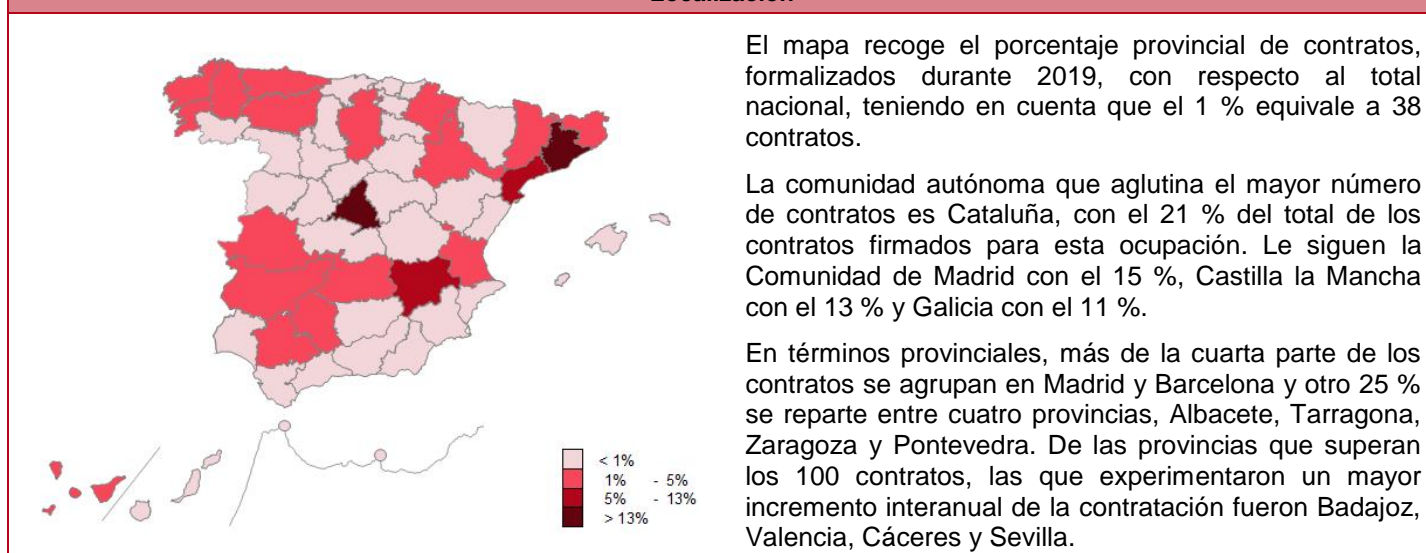
En la práctica totalidad de las ofertas (87 %) se especifica el nivel profesional de éstas; siete de cada diez solicitan el nivel de técnicos.

#### Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 32 %	El 56 % de la muestra manifiesta el tipo de contrato que ofertan y lo hacen en la proporción señalada a la izquierda; tan solo habría que sumar el 1% que solicita una relación mercantil. Casi una cuarta parte del total de las ofertas recogidas indican que se les hará un contrato indefinido. El 9 % de las propuestas de empleo con contrato temporal ofrecen la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 24 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 96 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre jornada se deduce que predomina la jornada completa, como se puede observar a la izquierda. En cuanto a su distribución, destaca la disponibilidad horaria, jornada a turnos y/o partida.
Tiempo parcial: 4 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.



**Competencias específicas requeridas**

- El sector energético desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico. Actualmente, el objetivo es conseguir una transición ecológica sostenible que busca la seguridad del abastecimiento de la energía, competitividad entre las empresas y protección del medio ambiente. Las empresas precisan para sus centros de trabajo de profesionales cualificados en competencias de instalación, mantenimiento, supervisión, reparación y gestión en distintos tipos de infraestructuras de producción de energía.
- Este perfil ocupacional se demanda para distintas instalaciones de producción de energía, imperando los sistemas de energías alternativas, eólicas y solar fotovoltaica. Se dedica al desarrollo del análisis predictivo y diagnóstico de fallos en equipos industriales, así como optimizar planes de mantenimiento en equipos muy variados de los distintos sectores (ciclos combinados, instalaciones térmicas, eólicas, hidráulicas, refinerías, etc...) de acuerdo a los resultados obtenidos con la monitorización predictiva.
- Cuando el empleo se lleva a cabo en subestaciones eléctricas se ejecutan trabajos de verificación y ensayo de relés de sistemas de protección para puesta en marcha de instalaciones eléctricas de alta tensión. Tareas realizadas siempre en coordinación y cooperación por todo el personal de la planta y atendiendo a las normas de calidad y prevención de riesgos.
- En empresas dedicadas al desarrollo, construcción, instalación y sostenimiento de turbinas eólicas y placas solares este profesional se encarga de trabajos de mantenimiento correctivo y preventivo en planta o parque eólico, monitoreo de la producción y, en su caso, supervisión del proveedor que lleve a cabo estas operaciones y su conservación. Asimismo, todas sus funciones girarán alrededor de las normativas y criterios de calidad y medio ambiente de la empresa y del cliente con el fin de cumplir los objetivos de los proyectos que se lleven a cabo.
- Cuando el puesto a cubrir sea el de técnico de eficiencia energética las funciones a realizar estarán relacionadas con la monitorización de consumos energéticos y realización de auditorías energéticas en las distintas fases. Gestión y evaluación de proyectos financiados con ayudas públicas de los sectores de eficiencia energética en edificación y/o en el sector industrial, así como, ayudas cofinanciadas con fondos europeos.

**Formación y experiencia**

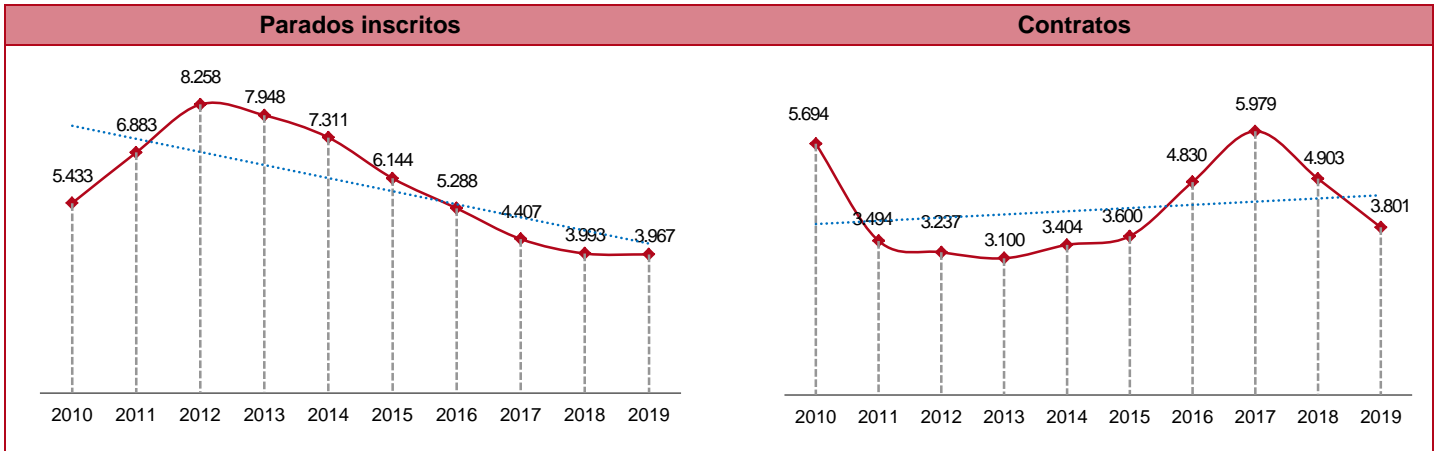
- El nivel formativo solicitado en aquellas ofertas de empleo donde consta es, en más de la mitad, Grado Medio o Superior FP. En el resto de ofertas se pide que el candidato tenga formación universitaria.
- Las titulaciones exigidas se agrupan en FPGS de Electricidad/Electrónica, Mecánica Industrial y Electromecánico. Estas mismas especialidades son las que se demandan cuando los estudios requeridos son universitarios. De este modo se solicita candidatos con Ingeniería electrónica o de electricidad, mecánica, industrial, telecomunicaciones e informática.
- Otros conocimientos exigidos están relacionados con la mejora de los procesos, de la calidad, reducción de costes, aumento de la productividad y organización industrial de la producción. Por otra parte, en las plantas de energías renovables se valorará la formación/certificación en GWO.
- El idioma se solicita en cuatro de cada diez ofertas, y de estas, predomina la demanda en más del 95 % de inglés con nivel alto.
- Los conocimientos informáticos se piden en tres de cada diez ofertas prevaleciendo el nivel de usuario avanzado. Se demanda manejo en sistemas de Autocad, Excel, Bases de datos desarrollo de Scadas, SAP, ERP, generación de informes y cuadros de mando.
- Se hace especial hincapié en el hecho de tener experiencia ya que se solicita en el 85 % de las ofertas analizadas y en más de la mitad se requiere que al menos sea de uno a tres años. Tener experiencia en general, en labores de mantenimiento y puesta en marcha en equipos de instrumentación y control.

**Acerca del candidato**

- Para la elección de estos profesionales no se pide un determinado tramo de edad ni su pertenencia a un colectivo de interés para el empleo.
- En un 20 % se requiere estar en posesión del carnet B de conducir y disponibilidad para viajar. No se necesita contar con vehículo propio.
- Entre las competencias personales que se solicitan, por orden de preferencia, son: trabajo en equipo, orientación al logro o a resultados, iniciativa y dinamismo, comunicación y responsabilidad.
- Se piensa en personas con actitud positiva, polivalentes, resilientes y con capacidad para trabajar en condiciones adversas (riesgo eléctrico, alturas...).

**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, 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 partir de los datos del 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.

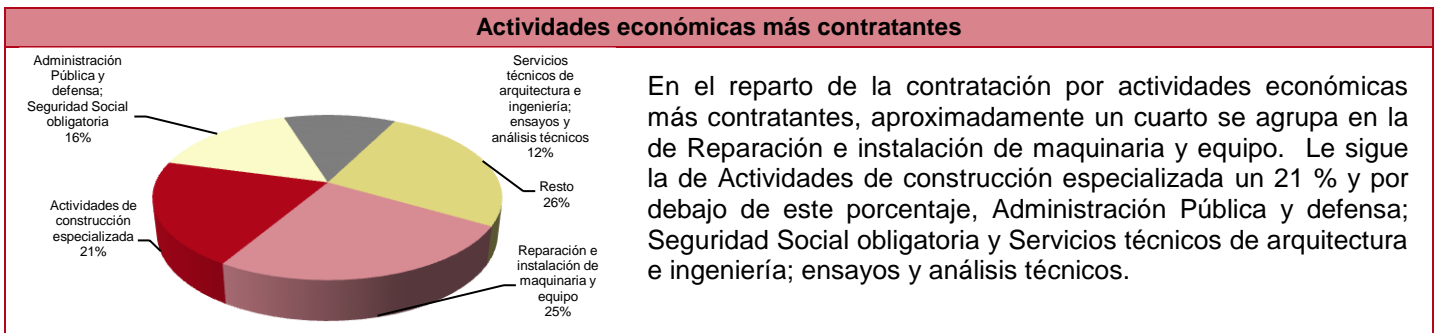
A partir de 2013, se reducen las cifras de parados inscritos. La contratación presenta dos vértices, en 2010 y en 2017, siguiendo el mismo comportamiento en los años sucesivos, con disminución a partir de los mismos.

En 2019, la ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,41 inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 3.967 personas inscritas, lo que supone un descenso del 0,65 % respecto del mismo mes del año anterior.	
Hombres:	82,56 %
Mujeres:	17,44 %
Menores de 30 años:	13,84 %
Mayores de 45 años:	45,05 %
Parados de larga duración:	29,37 %
Personas con discapacidad:	2,60 %
Extranjeros:	5,67 %
Primer empleo:	3,96 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 3.801 contratos, lo que representa una variación negativa del 22,48 % respecto a los registrados en 2018.	
Hombres:	87,29 %
Mujeres:	12,71 %
Menores de 30 años:	31,57 %
Mayores de 45 años:	18,13 %
Parados de larga duración:	1,53 %
Personas con discapacidad:	0,97 %
Extranjeros:	5,60 %
Indefinidos	23,31 %
Temporales	76,69 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, aproximadamente un cuarto se agrupa en la de Reparación e instalación de maquinaria y equipo. Le sigue la de Actividades de construcción especializada un 21 % y por debajo de este porcentaje, Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria y Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

## Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

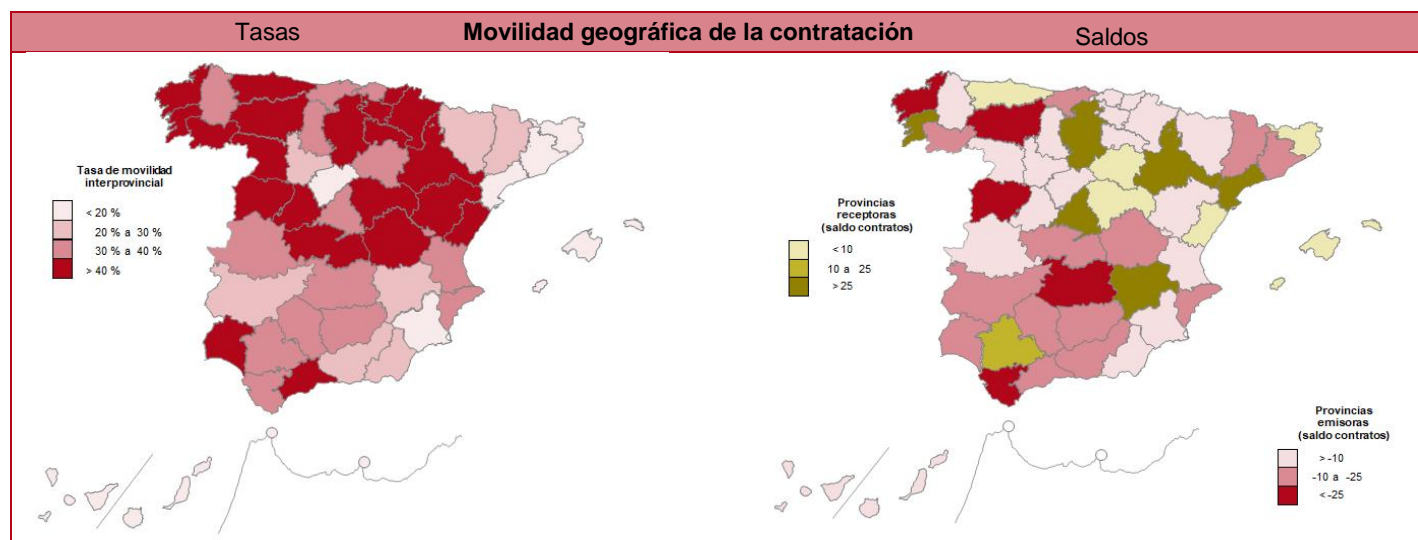
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>3.801</b>	<b>-22,48</b>	<b>3.967</b>	<b>-0,65</b>	C. Valenciana	154	60,42	285	-6,25
Andalucía	306	0,99	858	-5,09	Extremadura	216	75,61	156	0,65
Aragón	218	-13,15	123	14,95	Galicia	433	-23,50	307	-1,29
Asturias, P. de	40	-52,94	103	7,29	Madrid, C. de	554	-27,86	470	-4,67
Balears, Illes	27	-35,71	34	0,00	Murcia, R. de	34	-15,00	84	-2,33
Canarias	103	-26,95	290	21,85	Navarra, C. F. de	92	-46,51	67	24,07
Cantabria	12	-36,84	62	-10,14	País Vasco	51	-29,17	159	-7,56
Castilla y León	224	-32,33	265	-1,12	Rioja, La	6	50,00	95	5,56
Castilla-La Mancha	498	-8,46	312	-5,74	Ceuta	0	0,00	6	20,00
Cataluña	801	-30,41	291	6,20	Melilla	0	0,00	0	-100,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos están incluidos 32 que figuran en zona extranjera.

La variación, tanto de contratos como de parados, a nivel estatal es negativa. Los contratos crecen en cuatro comunidades autónomas, Andalucía,

Extremadura, C. Valenciana y La Rioja. En cuanto a los parados inscritos aumentan principalmente en la Comunidad Foral de Navarra, Canarias y Aragón.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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.

Este perfil ocupacional tiene una tasa de movilidad importante, con una media del 32,70 %; destacan Madrid, Zaragoza, Albacete, Pontevedra, Tarragona y Burgos como provincias receptoras y A Coruña, León y Ciudad Real como provincias emisoras y con mayor número de contratos realizados.

### Otros datos de interés:

El 77 % de los contratos registrados en 2019 para esta ocupación se firmaron de forma temporal, destacando, por este orden, la contratación en Eventual por circunstancias de la producción, en Obra o servicio e Interinidad. Aproximadamente una cuarta parte de los contratos fueron indefinidos. En conjunto, los contratos indefinidos registraron un incremento interanual del 4,73 % y los temporales un descenso del 28,15 %. Más de una tercera parte de los contratos tuvieron una duración hasta tres meses. No fue significativa la contratación por empresas de trabajo temporal. El 93 % de los contratos se realizaron a jornada completa. La mitad de los demandantes parados buscaron empleo en los municipios de su propia provincia. La edad de la mayoría de los contratados osciló entre los 25 y 44 años. Las principales actividades económicas en las que los parados de esta ocupación habían trabajado con

anterioridad fueron Actividades de construcción especializada, Administración pública y defensa; Seguridad Obligatoria Social y Actividades relacionadas con el empleo.

*Técnicos en instalaciones de producción de energía*

## 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

#### 3131 Técnicos en instalaciones de producción de energía:

- 31311012 Jefes de equipo en instalaciones para producir y distribuir energía.
- 31311034 Operadores de control de central termoeléctrica.
- 31311045 Operadores de mantenimiento de instrumentación y control de central eléctrica.
- 31311056 Operadores de mantenimiento en central hidroeléctrica.
- 31311067 Operadores de planta de central termoeléctrica.
- 31311089 Operadores de subestaciones eléctricas.
- 31311090 Operadores en central eólica.
- 31311102 Operadores en central nuclear.
- 31311111 Operadores en central solar fotovoltaica.
- 31311120 Técnicos de central hidroeléctrica.
- 31311131 Técnicos de central nuclear.
- 31311142 Técnicos de sistemas de energías alternativas.
- 31311153 Técnicos en planta de producción termoeléctrica clásica.
- 31311164 Técnicos en eficiencia energética.

### Funciones que desempeñan

Los técnicos en instalaciones de producción de energía manejan, vigilan y supervisan los cuadros de mando y los equipos eléctricos afines de los centros de control de la producción y distribución de energía eléctrica o de energía de otro tipo en las redes de transmisión. Entre esos equipos se incluyen los reactores, turbinas, generadores y otros equipos auxiliares de las centrales eléctricas.

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 técnicos en instalaciones de producción de energía durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los que figuran en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación Profesional Reglada	2015-16	2016-17	2017-18
CFGM Técnico en instalaciones de producción de calor	476	466	397
CFGM Técnico en mantenimiento electromecánico	1.785	1.709	1.713
CFGM Técnico en instalaciones eléctricas y automáticas	4.066	4.121	3.951
CFGS Téc. Sup. en desarrollo de proyec. de instalac. térmicas y de fluidos	98	92	80
CFGS Técnico Superior en mantenimiento de instalac. térmicas y de fluidos	495	387	502

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional y del Ministerio de Ciencia e Innovación.

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

Certificado de profesionalidad
ENAL0110 Gestión de la operación en centrales hidroeléctricas
ENAL0210 Gestión de montaje y mantenimiento de subestaciones eléctricas
ENAE0108 Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas
ENAE0208 Montaje y mantenimiento de instalaciones solares térmicas

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales en aerogeneradores eólicos, eficiencia energética, cogeneración eléctrica, interpretación de valores contaminantes, monitorización en remoto de centrales y aplicación de nuevas tecnologías; y como **competencias transversales** organización del trabajo, localización de problemas y causas y soluciones.

## SUPERVISORES DE LA CONSTRUCCIÓN

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Supervisores de la construcción**. 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 127 ofertas recogidas, el 90 %, procede de portales de empleo privados, el 9 % de los servicios públicos de empleo y el 1 % de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Las ofertas se publicitan con carácter general con los nombres de Jefe, Encargado o Supervisor de obra especificando, en la mayoría de los casos, de edificación o de obra civil.

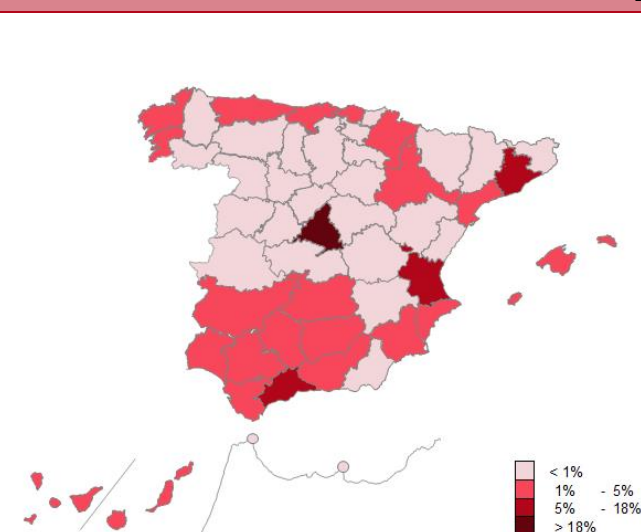
El nivel profesional que ofertan en estos puestos se corresponde con Mandos intermedios y encargados de instalaciones o Jefes de equipo.

#### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 25 %	El 50 % de las ofertas analizadas refleja el tipo de contrato que ofrece y lo hace en los porcentajes señalados a la izquierda. En un 1 % se busca una relación mercantil con el candidato. Respecto a los contratos temporales, un 5 % de los mismos manifiesta la posibilidad de continuar en la empresa entendiéndose como ampliación de contrato o con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 24 %	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 100 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, todas ellas ofrecen trabajo a tiempo completo, predominando jornadas partidas o con disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 0 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

**Competencias específicas requeridas**

- Los supervisores de la construcción, tal y como se refleja en las ofertas analizadas, tienen como función general planificar, coordinar y supervisar la ejecución de las obras asignadas, siguiendo las directrices marcadas en el proyecto y controlando la calidad, los presupuestos y los plazos establecidos.
- Realizan previamente el análisis técnico del proyecto (interpretación de planos, mediciones, revisión de los procesos de ejecución del pliego de prescripciones técnicas particulares, evaluación del programa de trabajos) y su viabilidad. También incluyen propuesta de mejora de los procedimientos, cambios técnicos y medios, que mejoren los rendimientos y los resultados.
- Gestión técnica y económica de la ejecución de la obra. Planifican y realizan el seguimiento del avance del proyecto, garantizando la consecución de los resultados esperados.
- Elaboran el Plan de seguridad, calidad y medio ambiente (gestión de residuos) y velan por su cumplimiento.
- Relación con subcontratas, proveedores y clientes. Gestionan y coordinan la contratación de los materiales y subcontratas, confeccionando comparativas de precios, anticipándose a los problemas y proponiendo soluciones.
- Optimizan la gestión de los recursos técnicos, materiales y humanos (motivan y dirigen a su equipo).
- Control de costes, gestión de facturas derivadas de las subcontratas, elaboración de cierres mensuales, elaboración de informes, valoraciones y certificaciones ordinarias, redactan precios contradictorios y/o modificaciones al proyecto inicial. Así como, el control de plazos de ejecución.

**Formación y experiencia**

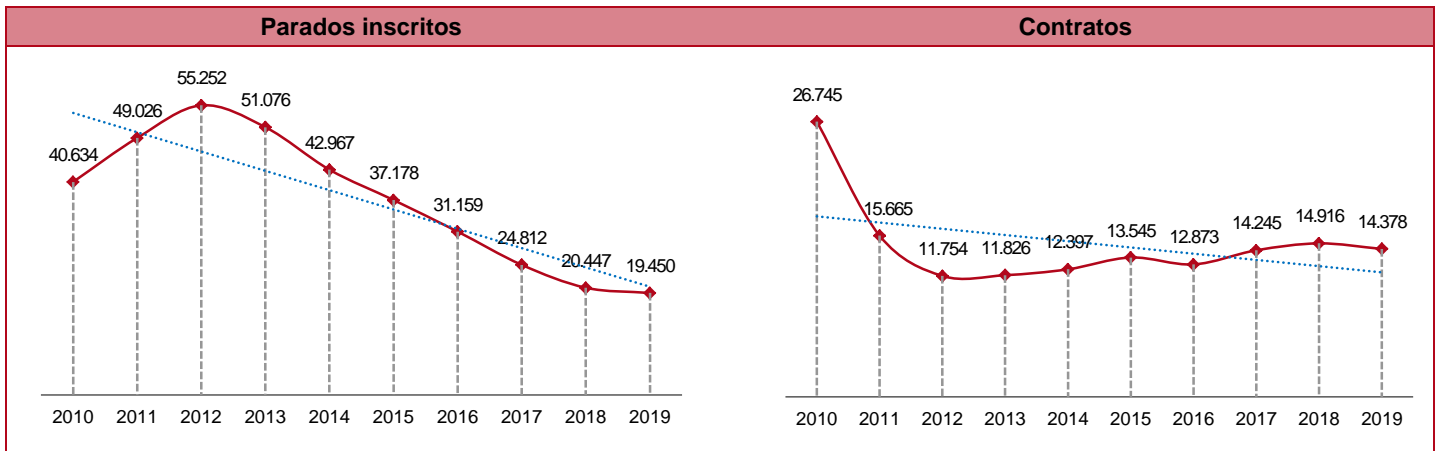
- El nivel formativo requerido en la mayoría de los casos es Universitario primer ciclo, seguido de Grado superior de FP. En menor medida se han solicitado Universitarios de segundo ciclo o un Grado medio de FP.
- La titulación exigida para estos profesionales se corresponde con las titulaciones universitarias pertenecientes al ámbito Arquitectura, Construcción e Ingeniería y Obra civil; o los grados de formación profesional pertenecientes a la familia profesional de Edificación y Obra civil.
- Otros conocimientos exigidos, dependiendo de la oferta, son entre otros: interpretación de planos, replanteos, niveles y mediciones, conocimientos de topografía, de instalaciones mecánicas, hidráulicas y eléctricas, planes de montajes de andamios y gestión de residuos. También se les exige formación en prevención de riesgos laborales en la construcción, así como, en sistemas de calidad.
- Se requiere el conocimiento de idiomas en una de cada cuatro ofertas analizadas, siendo mayoritariamente el inglés con un nivel medio-alto, seguido en escasas ofertas de empleo por el francés.
- Los conocimientos ofimáticos requeridos están relacionados con herramientas informáticas o manejo de programas de presupuestos (PRESTO, ARQUÍMEDES, TCQ, CANDY), planificación (PRIMAVERA), programas de trabajo (MS PROJECT), planos (AUTOCAD), así como otros conocimientos, como pueden ser: BIM, REVIT, NAVISION, SAP, SIGRID, M4PRO, DIALUX...
- Se solicita experiencia en el 95 % de las ofertas analizadas, y de ellas en la mitad especifican una experiencia mínima de 5 años o más.
- Otros requisitos en las ofertas dirigidas a estos profesionales son los conocimientos avanzados en códigos/normativas nacionales e internacionales como son: CTE (código técnico de la edificación), EHE (instrucción de hormigón estructural)...

**Acerca del candidato**

- Las ofertas analizadas no manifiestan preferencia ni por la edad del candidato ni por ningún colectivo de especial interés para el empleo. El 26 % de las ofertas requieren que el candidato que aspire al puesto de trabajo resida en la zona.
- En un 25 % se exige tener disponibilidad para viajar, un 19 % estar en posesión de carnet de conducir tipo B y en un 14 % disponer de vehículo propio.
- En este perfil las competencias personales de los candidatos adquieren una gran importancia ya que constituyen un auténtico valor añadido a esta profesión.
- Se busca una persona con capacidad de planificación, organización, negociación y liderazgo, con facilidad para la toma de decisiones y resolutive, con una gran orientación al cliente y al logro de resultados.
- Es de especial relevancia ser proactivo, responsable, con iniciativa y dinamismo y tener una gran capacidad de trabajo en equipo. Se pide que sea un candidato con habilidades interpersonales, de trato personal, de comunicación, con conciencia de unidad de negocio, gestión del tiempo, capacidad de trabajo bajo presión y tolerancia al estrés.

**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, 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 partir de los datos del 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

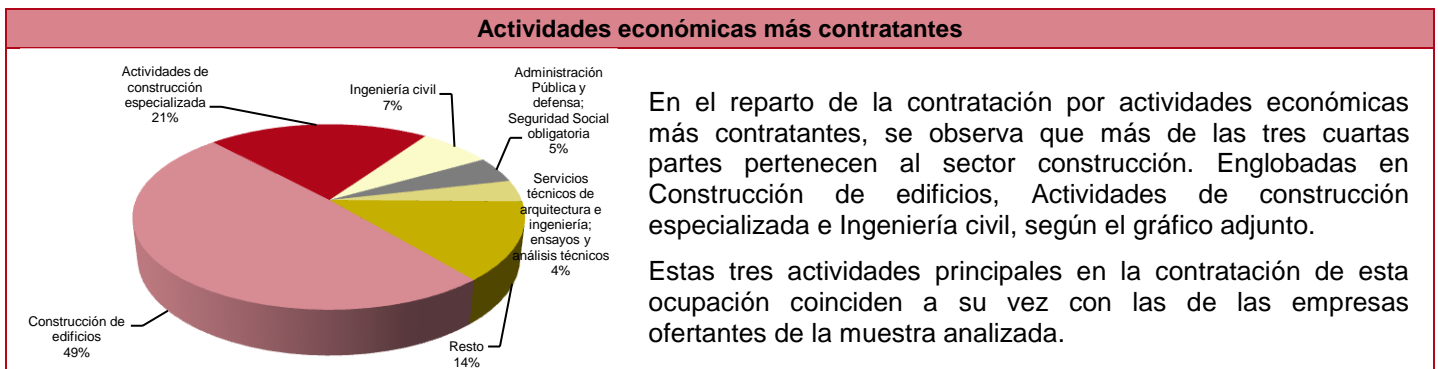
precaución, sobre todo en contratos donde no se han podido enlazar los datos.

La cifra de parados inscritos en esta ocupación disminuye paulatinamente desde 2013. Estos datos se complementan con incrementos anuales en la contratación desde el mismo año, a excepción de los descensos de 2016 y 2019. En 2019, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,20, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 19.450 personas paradas inscritas, lo que supone un descenso del 4,88 % respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	90,01 %
Mujeres:	9,99 %
Menores de 30 años:	3,46 %
Mayores de 45 años:	75,46 %
Parados de larga duración:	32,25 %
Personas con discapacidad:	2,13 %
Extranjeros:	3,61 %
Primer empleo:	1,89 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 14.378 contratos, esto representa una variación negativa del 3,61 % respecto a los registrados en 2018.	
Hombres:	92,99 %
Mujeres:	7,01 %
Menores de 30 años:	6,69 %
Mayores de 45 años:	58,05 %
Parados de larga duración:	3,37 %
Personas con discapacidad:	2,92 %
Extranjeros:	6,66 %
Indefinidos	27,84 %
Temporales	72,16 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, se observa que más de las tres cuartas partes pertenecen al sector construcción. Englobadas en Construcción de edificios, Actividades de construcción especializada e Ingeniería civil, según el gráfico adjunto.

Estas tres actividades principales en la contratación de esta ocupación coinciden a su vez con las de las empresas ofertantes de la muestra analizada.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

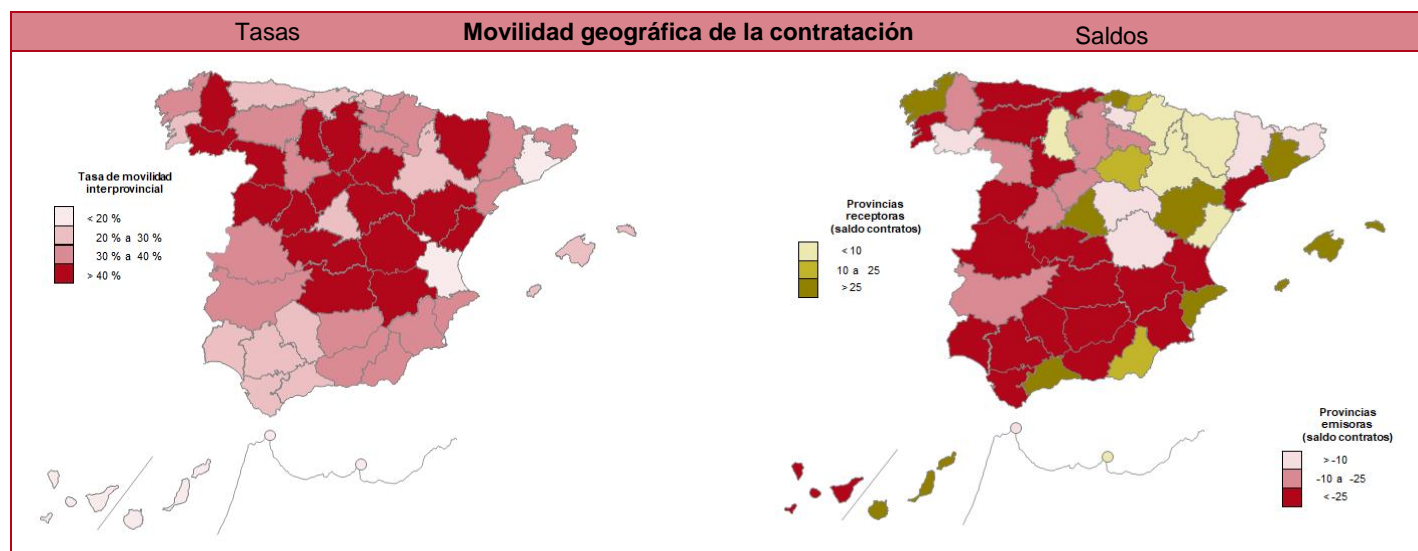
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>14.378</b>	<b>-3,61</b>	<b>19.450</b>	<b>-4,88</b>	C. Valenciana	1.522	-2,31	2.267	-4,79
Andalucía	3.070	-4,45	5.675	-6,77	Extremadura	319	29,15	581	5,06
Aragón	378	-0,53	381	4,38	Galicia	907	10,88	1.169	-1,68
Asturias, P. de	278	6,51	393	-11,29	Madrid, C. de	2.612	-3,97	1.701	-2,97
Balears, Illes	476	-12,50	196	2,62	Murcia, R. de	295	-19,84	579	-11,60
Canarias	695	-17,75	1.438	-2,24	Navarra, C. F. de	162	1,89	128	-6,57
Cantabria	149	-29,38	324	-9,24	País Vasco	652	3,00	633	-8,66
Castilla y León	514	4,47	965	-15,05	Rioja, La	46	-25,81	74	-2,63
Castilla-La Mancha	452	-3,00	973	3,29	Ceuta	14	-77,05	173	4,22
Cataluña	1.711	-3,11	1.539	-8,72	Melilla	55	129,17	261	57,23

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos están incluidos 71 que figuran en zona extranjera.

Como se observa en la tabla anterior, la contratación en España descendió un 3,61 %, sin embargo en siete comunidades o provincias autónomas esta variación anual fue positiva.

Respecto a los parados inscritos, el descenso nacional fue del 4,88 %, con seis comunidades o provincias autónomas con incrementos.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 alta tasa media de movilidad en las provincias, de 28,17 %. Las principales provincias receptoras de contratos en esta ocupación son Madrid y Málaga con un saldo positivo de 671 y 227 contratos respectivamente y superan ligeramente los 100 contratos de saldo positivo, Illes Balears, Barcelona y Bizkaia.

### Otros datos de interés:

El 28 % de los contratos formalizados en esta ocupación en 2019 son indefinidos, en comparación con el total de contratación (10 % de contratos indefinidos a nivel general) esta ocupación presenta mayor estabilidad laboral que otras. El 55 % son contratos por Obra y servicio y el 15 % son Eventual por circunstancias de la producción. El 94 % de los contratos de 2019 son a jornada completa y respecto a la edad, el 36 % son a personas de 45 a 54 años.

Cabe destacar que el 73 % de los parados que demandan esta ocupación manifiestan poseer experiencia profesional, requisito importante en las ofertas de empleo analizadas de esta ocupación en este estudio.



**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****3202 Supervisores de la construcción:**

- 32021017 Encargados de obra civil, en general
- 32021026 Encargados de obra de edificación, en general
- 32021035 Encargados y/o jefes de equipos de taller de montaje de estructuras metálicas
- 32021044 Jefes de equipo de obra
- 32021053 Jefes de equipo y/o encargados de pintores y empapeladores
- 32021053 Encargados de pintores y empapeladores
- 32021062 Jefes de taller y/o encargados de trabajadores de acabado de edificios

**Funciones que desempeñan**

Los supervisores de la construcción coordinan, supervisan y planifican las actividades de los trabajadores dedicados a la construcción y reparación de edificios y estructuras.

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

Nº de egresados por curso académico			
Formación Profesional Reglada	2015-16	2016-17	2017-18
CFGS Edificación y obra civil	1.356	1.153	1.001
Estudios Universitarios	2015-16	2016-17	2017-18
Grado Arquitectura	1.844	2.308	2.852
Grado Arquitectura técnica	1.966	1.588	1.158
Grado Ingeniería civil	2.148	2.079	1.599
Máster en Arquitectura	641	1.051	1.389
Máster en Arquitectura técnica	205	218	223
Máster en Ingeniería civil	1.000	989	1.135

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, del Ministerio de Ciencia e Innovación y del Ministerio de Universidades.

Además, existen diversos [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación pertenecientes a las familias profesionales de Edificación y obra civil y Fabricación mecánica:

Certificado de profesionalidad
(EOCO0109) Control de proyectos y obras de construcción
(EOCO0108) Representación de proyectos de edificación
(EOCO0212) Control de ejecución de obras civiles
(EOCO0112) Control de ejecución de obras de edificación
(EOCO0208) Representación de proyectos de obra civil

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se contemplan como necesidades formativas en **competencias específicas**, entre otras: adaptación a nuevos materiales, tecnologías y formas constructivas, acondicionamiento terreno, cimentación, envolventes y cerramientos, seguridad en operadores de autocargantes, control de calidad y coordinación de la seguridad, interpretación de proyectos de construcción, topografía y replanteo, sistemas de instalación, control y mantenimiento, nuevos sistemas y técnicas constructivas, y como **competencias transversales**, inglés de nivel medio, ofimática avanzada, medios de financiación y de pago, legislación laboral, trámites con las administraciones públicas, habilidades personales como dirección de equipos, organización del trabajo, normas de calidad, prevención riesgos laborales, escucha activa, responsabilidad, iniciativa y compromiso.

## MEDIADORES Y AGENTES DE SEGUROS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Mediadores y Agentes de Seguros**. 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 126 ofertas recogidas, el 89 %, procede de portales de empleo privados, el 10 % de los servicios públicos de empleo, el 1 % de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Las ofertas se publicitan con carácter general con los nombres de agente de seguros, agente comercial de seguros, asesor/gestor comercial gestión seguros, comercial correduría, teleoperador, mediador de seguros y, tramitador de siniestros.

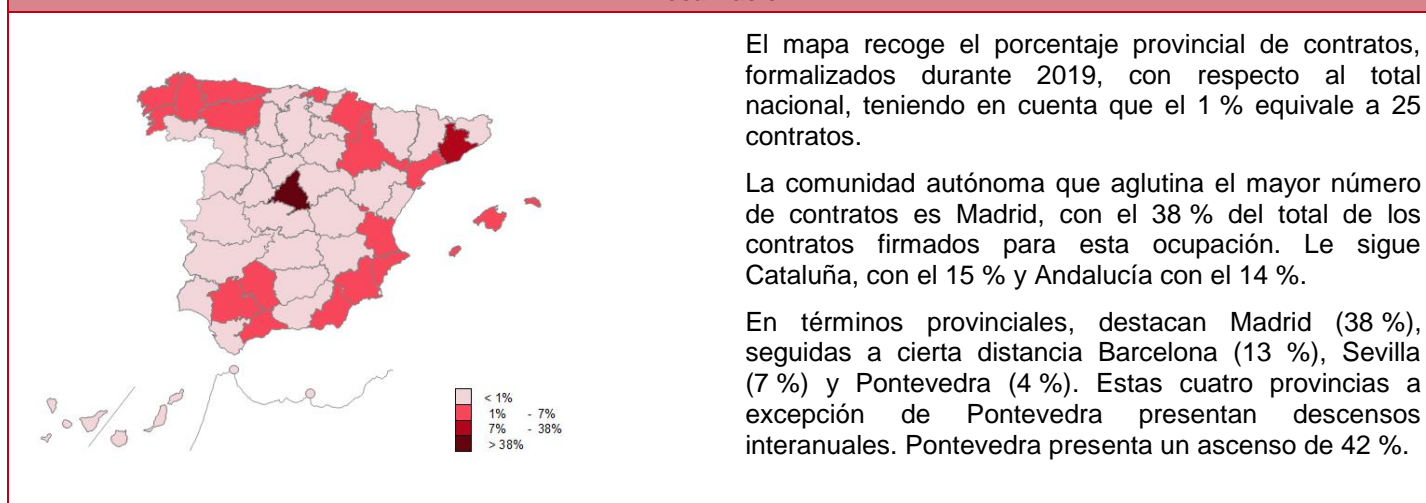
Solamente el nivel profesional está explícito en el 7 % de las ofertas analizadas. Está repartido de la siguiente manera: 3 % para categoría de mandos intermedios, encargados de instalaciones, 3 % para ayudantes, auxiliares y especialistas y el 1 % para directores / gerentes.

### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 26 %	En el 80 % de las ofertas recogidas se especifica el tipo de contrato en la proporción señalada a la izquierda, considerando que el 25 % ofrecen un contrato de tipo mercantil. El 2 % ofrece un contrato de interinidad o sustitución o un contrato en prácticas (ambos incluidos en contratos temporales). Únicamente en el 16 % de las ofertas que proporcionan un contrato temporal, hicieron referencia a la posibilidad de continuar en la empresa.
Indefinido: 29 %	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 84 %	De las ofertas de trabajo que especifican la jornada laboral, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo; predominan las que ofrecen la jornada partida seguidas las que ofrecen jornada de tardes.
Tiempo parcial: 16 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

**Competencias específicas requeridas**

- El trabajo en empresas de seguros es una actividad en la que el asesoramiento personalizado a los clientes ha dejado de ser un valor añadido para convertirse en el pilar fundamental de todo el proceso. Las entidades aseguradoras buscan profesionales en los que su labor de mediación y de agente de seguros, es pieza clave en el desarrollo y expansión de este sector.
  - Del estudio de la muestra de ofertas seleccionadas, se derivan una serie de competencias de estos profesionales que comienzan con la búsqueda y captación de clientes potenciales.
  - Después, se procede a la detección de las necesidades de dichos clientes, en materia de seguros y se le ofrece una atención personalizada y asesoramiento en los diferentes seguros de vida, hogar, de salud, médicos, crédito, coche, moto, incendios, etc.
  - Otro grupo de competencias que se llevan a cabo están relacionadas con la tramitación de siniestros: se refiere a la apertura, seguimiento y cierre de los mismos, donde hay que controlar y comprobar documentación de pólizas existentes para su adecuada cobertura de riesgos y beneficios.
- De igual manera, en las ofertas a estos profesionales se requiere ejecutar tareas de liquidación, así como realizar el seguimiento de la documentación generada, lo que implica cargar, emitir, modificar o dar de baja pólizas. Además, minimizan el pendiente de cobro, atendiendo a asegurados que efectúan el pago de sus recibos en sucursal, o realizan la gestión bancaria de cobros, envío de remesas y devolución de recibos.
- Se solicita una gestión de siniestros, que engloba entre otras tareas: pago de facturas de siniestralidad y de no siniestralidad, liquidación y escaneo de remesas, contacto con perjudicados y entrega de indemnizaciones a lesionados, grabación de partes, escaneo y envío de documentación a tramitadores.
  - Existen sectores o actividades en los que se requiere una especialización en la labor de mediación, como puede ser el de mediador del negocio agrario y en las ofertas se solicitan conocimientos sobre riesgos técnicos para su asesoramiento.
  - Se valora en estos profesionales el aprendizaje continuo de los diferentes productos, ramos y servicios, así como una permanente actualización de las novedades para dar una mejor calidad en el servicio.

**Formación y experiencia**

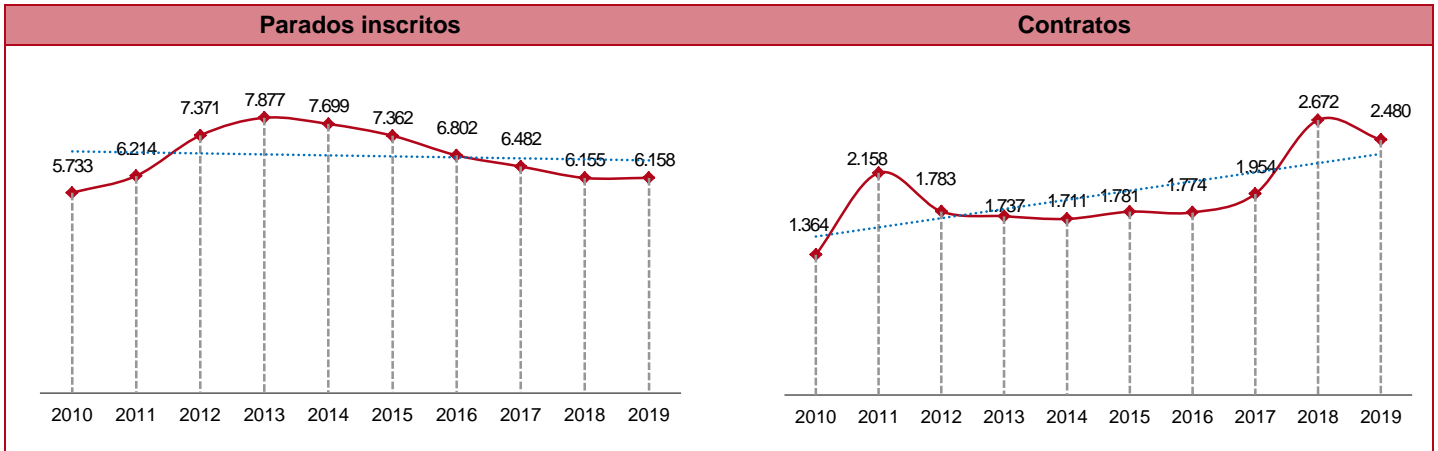
- El nivel formativo requerido en la gran mayoría de ofertas es ESO con titulación, en segundo lugar Grado medio FP, seguida del Grado superior FP y, en cuarto lugar el Bachillerato y equivalentes.
  - Paralelamente se valoran estudios universitarios, formación media y de formación superior. Las titulaciones universitarias que se suele exigir en las ofertas recogidas son: Ciencias empresariales, Comercio y marketing, Derecho, etc.
  - También, se solicita la titulación del grupo B del curso de mediadores de seguros de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP) que es la específica del sector, así como también conocimientos jurídicos y financieros sobre los cuales repercute la póliza del seguro.
- El conocimiento de idiomas no es demasiado significativo en las ofertas recogidas, sin embargo el inglés es el idioma más demandado (8 ofertas de 126).
- Los conocimientos ofimáticos e internet se solicitan a nivel de usuario en un 17 % y, a nivel avanzado en un 18 %, dado que es una herramienta necesaria para desarrollar su trabajo.
  - Se solicita experiencia en más del 63 % de los casos analizados, predominan en términos generales las ofertas que requieren un año o más de experiencia, en puestos similares.
  - En el 59 % de las ofertas grabadas, la formación es a cargo de la empresa, cada compañía de seguros realiza cursos de sus productos específicos diferenciadores del resto.

**Acerca del candidato**

- En general las ofertas analizadas no manifiestan mayoritariamente preferencia por la edad del candidato, ni por ningún colectivo de interés. Aproximadamente, en tres de cada diez ofertas se menciona expresamente que el candidato resida en la zona del puesto de trabajo.
  - En una de cada diez ofertas se requiere que disponga carnet de conducir y en la misma proporción, vehículo propio.
- Respecto a las competencias personales de los candidatos, las más relevantes son las que tienen que ver con una clara vocación comercial y un excelente trato al cliente, así como tener buena dicción, lenguaje fluido y habilidades comunicativas.
- Otras competencias son tener iniciativa y dinamismo para la consecución de un asesoramiento adecuado y personalizado de cada cliente.
  - Responsabilidad, planificación y organización, son otras habilidades que vienen a completar el perfil.

**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, 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 partir de los datos del 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.

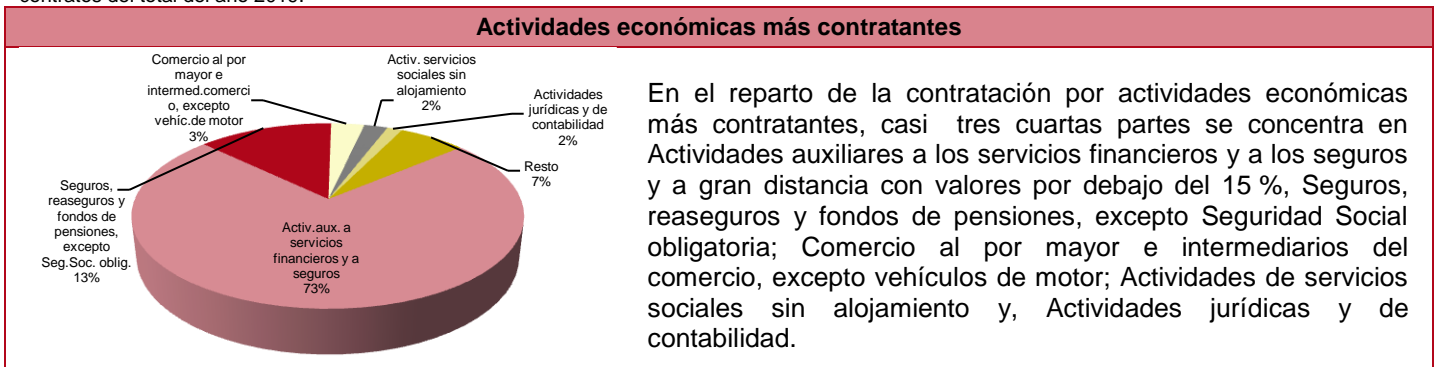
Desde el 2014 se mantiene el descenso de parados inscritos, aumentando solo en el 2019 en dos parados respecto al año anterior. La contratación presenta una tendencia alcista desde el 2017.

En 2019, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,10, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 6.158 personas inscritas, lo que supone un aumento del 0,05 % respecto del mismo mes del año anterior.	
Hombres:	45,78 %
Mujeres:	54,22 %
Menores de 30 años:	4,68 %
Mayores de 45 años:	66,34 %
Parados de larga duración:	42,27 %
Personas con discapacidad:	3,33 %
Extranjeros:	5,60 %
Primer empleo:	4,43 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 2.480 contratos, lo que representan un descenso del 7,19 % respecto del año anterior.	
Hombres:	38,06 %
Mujeres:	61,94 %
Menores de 30 años:	26,37 %
Mayores de 45 años:	27,66 %
Parados de larga duración:	3,23 %
Personas con discapacidad:	2,14 %
Extranjeros:	11,37 %
Indefinidos	49,60 %
Temporales	50,40 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, casi tres cuartas partes se concentra en Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros y a gran distancia con valores por debajo del 15 %, Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria; Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto vehículos de motor; Actividades de servicios sociales sin alojamiento y, Actividades jurídicas y de contabilidad.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

## Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

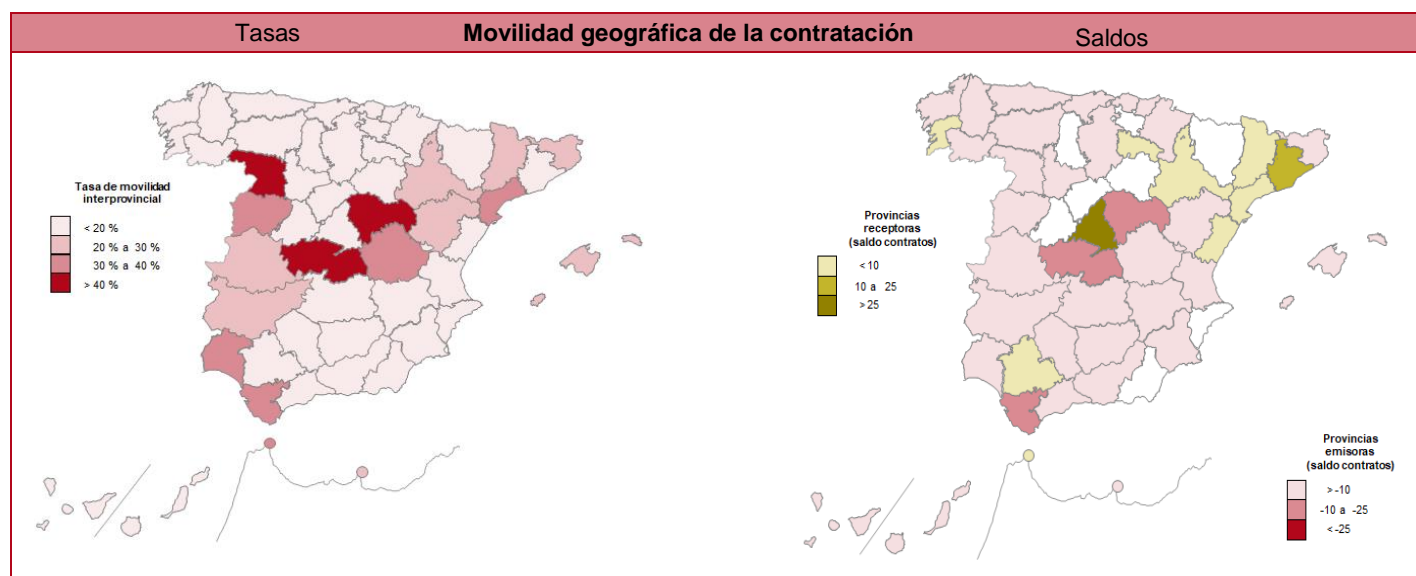
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>2.480</b>	<b>-7,19</b>	<b>6.158</b>	<b>0,05</b>	C. Valenciana	154	-1,91	769	-4,59
Andalucía	347	-15,98	1.215	-3,49	Extremadura	23	-17,86	120	6,19
Aragón	31	34,78	108	9,09	Galicia	179	12,58	387	2,38
Asturias, P. de	39	5,41	134	-2,19	Madrid, C. de	951	-10,96	1.308	6,08
Balears, Illes	25	-26,47	73	23,73	Murcia, R. de	43	-4,44	182	-3,70
Canarias	30	-34,78	284	2,53	Navarra, C. F. de	36	71,43	46	27,78
Cantabria	19	-9,52	55	-6,78	País Vasco	63	-13,70	195	-5,34
Castilla y León	100	-7,41	275	-8,33	Rioja, La	12	0,00	24	-33,33
Castilla-La Mancha	46	-11,54	287	-1,37	Ceuta	2	0,00	3	50,00
Cataluña	378	1,89	689	2,68	Melilla	2	100,00	4	0,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos no hay ninguno en zona extranjera.

Como se observa en la tabla anterior solo cinco comunidades autónomas registraron incrementos de contratos en esta ocupación.

A finales del 2019 desciende el paro respecto del año anterior en nueve comunidades, sin embargo la tendencia en el conjunto estatal es de mantenimiento.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 media de movilidad en las provincias de 12,54 %. Destacan Madrid, Barcelona, Tarragona, Sevilla y Zaragoza como provincias receptoras en la contratación de estos profesionales.

### Otros datos de interés:

Se trata de un perfil con alta estabilidad pues el 50 % de los contratos son indefinidos, muy superior a la media (10 %). El contrato Eventual circunstancias de la producción es el que aglutina más contratos con el 27 % de los contratos. Seis de cada diez contratos son a jornada completa y, casi el 2 % se contrata a través de empresas de trabajo temporal. El 31 % se llevan a cabo con personas menores de 35 años.

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

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

mediadores de seguros. 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 en Ciclos Formativos, estudios de máster, certificados de profesionalidad, etc.

**Grupos y ocupaciones que comprende****3521 Mediadores y agentes de seguros:**

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

**Funciones que desempeñan**

Los mediadores y agentes de seguros asesoran y venden seguros de accidente y automóvil, de vida, de hogar, responsabilidad civil, inversión, incendios, marítimos y otros tipos de seguros tanto a clientes habituales como a otros nuevos. Comercializan seguros de vida, salud, hogar, coche, etc, de modo presencial, teléfono y on-line.

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 este perfil durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los que figuran en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación Profesional Reglada	2015-16	2016-17	2017-18
PCPI-FP Básica Servicios Administrativos	2.786	3.402	3.497
CFGM Administración y gestión	12.728	12.594	12.369
CFGS Administración y gestión	15.480	15.060	16.458
Estudios Universitarios	2015-16	2016-17	2017-18
Grado Administración y Empresa	13.103	13.498	13.616
Máster Administración y Empresa	5.769	6.828	8.309

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, del Ministerio de Ciencia e Innovación y del Ministerio de Universidades.

Además, existen diversos [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación y que pertenecen a la Familia Profesional de Administración y Gestión.

**Certificado de profesionalidad**

ADGN0110 Gestión Comercial y técnica de seguros y reaseguros privados
ADGN0210 Mediación de seguros y reaseguros privados y actividades auxiliares

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales: Aplicaciones Informáticas en facturación. Programas informáticos con base ERP (planificación de recursos empresariales): SAP, ORACLE, NETSUITE, Microsoft Dynamics-Adecuación a los cambios normativos y actualizaciones que afectan al sector asegurador. Formación específica sobre productos que se venden. Y como **competencias transversales**: Inglés y Ofimática nivel usuario. Conocimientos financieros: Contabilidad, Mercado de valores, Medios de financiación y Medios de pago. Conocimientos normativos/jurídicos: Responsabilidad civil, Legislación laboral, Legislación comercial/venta y Normas y sistemas de calidad. Procedimiento administrativo. Trámites con las AAPP/Administración electrónica.

## AGENTES Y ADMINISTRADORES DE LA PROPIEDAD INMOBILIARIA

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Agentes y administradores de la propiedad inmobiliaria**. 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 90 %, procede de portales de empleo privados, el 8 % de los servicios públicos de empleo y el 2 % restante de las webs de las propias empresas u otras entidades que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Las denominaciones más frecuentes con las que se publicitan las ofertas, para el primer grupo, son: asesor inmobiliario, agente inmobiliario y agente comercial.

Estos términos básicos se presentan, asimismo, en múltiples combinaciones o añadiendo algún dato complementario. Para el segundo grupo, administrador de fincas es la denominación más frecuente, seguida de la nomenclatura gestor de comunidades.

En una amplia mayoría de las ofertas, no consta un nivel profesional concreto. No obstante, en las que sí que está presente en la literalidad del anuncio, los niveles más frecuentes demandados son los de Técnicos y sin categoría laboral determinada y de Ayudantes, auxiliares y especialistas, seguidos por el de Mandos intermedios, encargados de instalaciones.

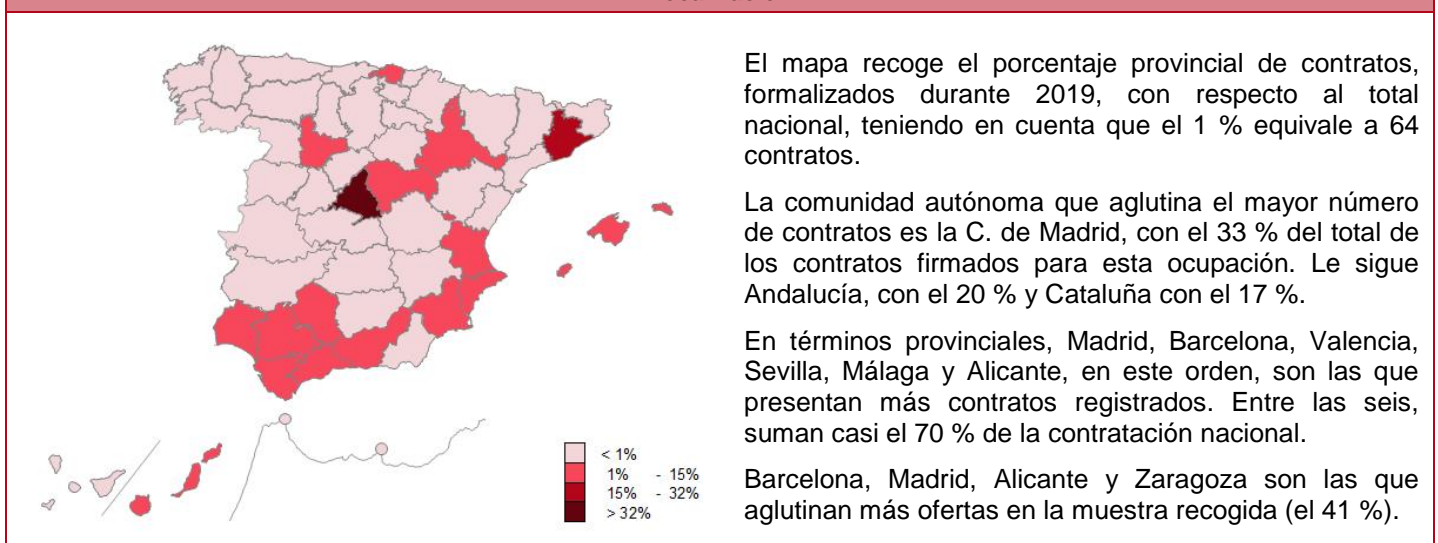
En el 62 % de los casos, se ofrece una sola plaza.

### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 14 %	El 76 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje que se muestra a la izquierda. Un 32 % de las ofertas corresponden a contratos mercantiles. El 44 % de las propuestas de empleo con contrato temporal ofrecen la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 30 %	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 100 %	De las ofertas estudiadas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la totalidad ofrecen jornadas a tiempo completo. Aproximadamente la mitad del total de las ofertas especifican la distribución de la jornada. De estas, casi el 60 % demandan disponibilidad horaria y el 38 % tienen la jornada partida.
Tiempo parcial: 0 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

**Competencias específicas requeridas**

- Este perfil integra a dos profesionales diferenciados, por un lado se encuentran los agentes inmobiliarios y/o agentes de la propiedad inmobiliaria (APIs) y por otro, los administradores de fincas rústicas y urbanas.
- De acuerdo con la muestra de ofertas estudiada los agentes y administradores de la propiedad inmobiliaria hacen una labor de mediación, asesoramiento y gestión de clientes en todo el proceso de compraventa y/o arrendamiento de fincas, además desempeñan tareas administrativas en relación con las propiedades inmobiliarias que gestionan.
- Más específicamente, los agentes inmobiliarios realizan estudios de mercado, captan inmuebles y propiedades y generan una cartera de clientes en su zona de actuación, realizan una valoración de las propiedades, dan soporte a los propietarios y compradores antes de finalizar la operación, registran propiedades y clientes en sus sistemas informáticos, manejan herramientas ofimáticas, portales inmobiliarios, redes sociales e internet.
- Asimismo, valoran y tasán inmuebles, atienden a sus usuarios presencial y telefónicamente, realizan visitas comerciales a las propiedades, negocian operaciones de venta y alquiler, asisten a los actores e intermedian hasta el cierre de las operaciones, gestionan contratos y demás documentos relacionados.
- Por su parte, los administradores de fincas gestionan bienes inmuebles, prestan una atención continuada a los vecinos, resuelven las incidencias de las comunidades de propietarios, solicitan presupuestos, tramitan seguros, realizan labores de contabilidad de las comunidades y demás tareas administrativas. Además preparan y conducen las juntas de vecinos y demás funciones habituales del administrador.

**Formación y experiencia**

- Del análisis de las ofertas recogidas se desprende que la formación de estos profesionales no requiere una titulación específica. El nivel formativo requerido, en la mayoría de las ofertas, es la ESO con titulación, seguido de Bachillerato o equivalentes. También son relevantes las ofertas que requieren un ciclo medio o superior de Formación Profesional.
- En los pocos casos en que se exige una titulación concreta, las más demandadas son las de Comercio y Marketing u otras relacionadas con el Derecho, la Economía o la Administración.
- En general, se requieren conocimientos del sector inmobiliario, gestión comercial, marketing, inversiones, compra-venta inmobiliaria y alquiler, así como conocimiento específico del mercado de su zona o de su entorno asignado. En el caso de las ofertas de administrador de fincas se requiere habilitación para su desempeño.
- El conocimiento de idiomas se requiere en el 27 % de las ofertas, siendo el inglés a un nivel alto, claramente, el más demandado (81 % de los casos).
- Otros idiomas requeridos, aunque con una frecuencia mucho menor, son el alemán, el francés y el neerlandés. Se valora el conocimiento de idiomas en aquellas zonas donde hay más concentración de venta y alquiler de inmuebles por parte de ciudadanos de otros países.
- En más de la mitad de las ofertas de la muestra, se exigen conocimientos de ofimática (en el 60 % a nivel de usuario y en el 40 % a un nivel avanzado).
- Es muy valorado el manejo de un CRM inmobiliario (Custom Relationship Management), se trata de un software integral de gestión inmobiliaria, como pueden ser CISI, TAAF o Gesfincas. También se valoran los conocimientos de bases de datos y Excel.
- En más de la mitad de las ofertas recogidas, se requiere experiencia en el sector, o al menos, experiencia comercial, en concreto más de 1 o 2 años de experiencia.

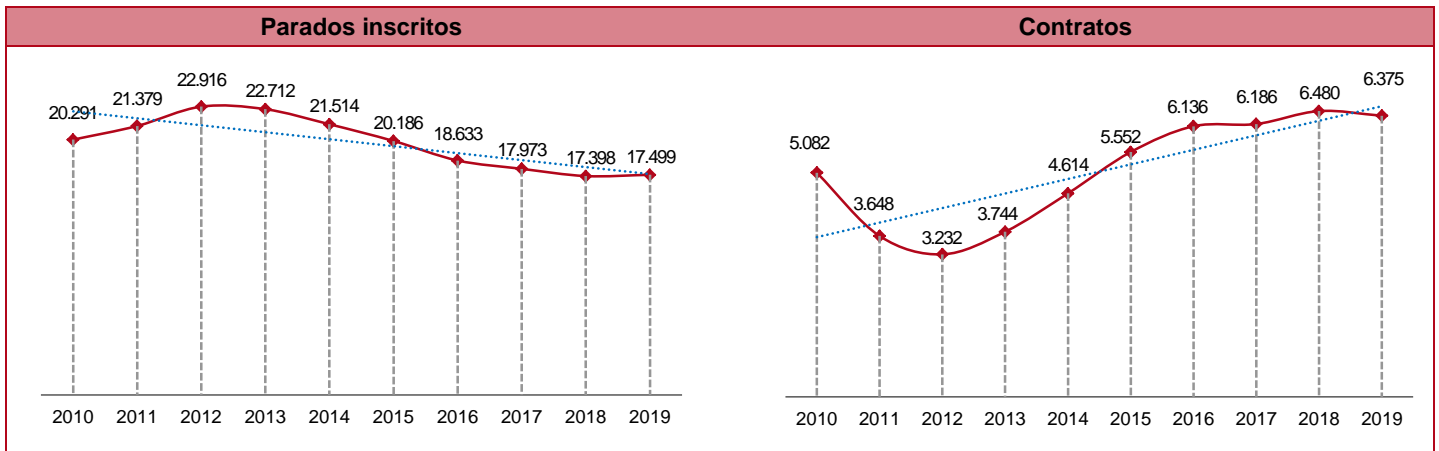
**Acerca del candidato**

- En la muestra de ofertas no se manifiesta preferencia por una edad del candidato. Solo en un 6 % de las mismas se requiere que tenga menos de 30 años. Asimismo, no es relevante ningún colectivo de interés para el empleo para las empresas que ofertan el puesto. Una de cada cuatro ofertas exigen que el candidato resida en la zona.
- Aproximadamente, en una de cada cinco ofertas se requiere disponibilidad del empleado para viajar, tener un vehículo a su disposición y estar en posesión del carné de conducir de tipo B o A.
- Se busca un candidato orientado al cliente y al logro de resultados, con buena presencia y habilidades comunicativas, dinámico y con iniciativa, con habilidades de planificación, organización y negociación, abierto al aprendizaje, responsable, proactivo y capaz de trabajar en equipo.
- Se requiere que tenga don de gentes y dotes comerciales, que esté comprometido con su trabajo, que tenga un carácter ambicioso y espíritu de superación, que sea una persona emprendedora y con ganas de desarrollarse profesionalmente.



**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, 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 partir de los datos del 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.

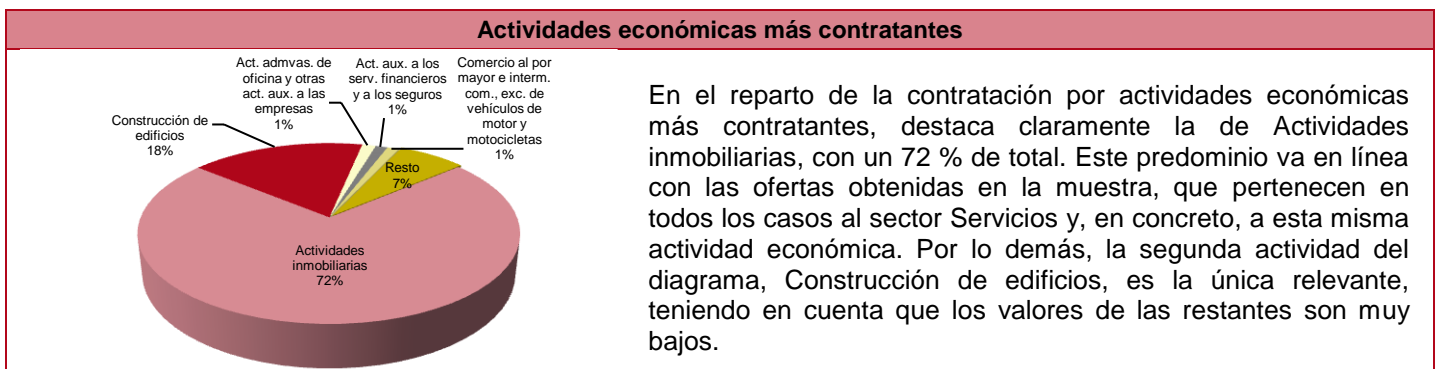
Destaca el cambio de tendencia en el número de parados inscritos, que aumenta por primera vez desde 2012, y en la cifra de contratación, que disminuye.

En 2019, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,10, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 17.499 personas inscritas, lo que supone respecto al mismo mes del año anterior un incremento del 0,58 %.	
Hombres:	38,10 %
Mujeres:	61,90 %
Menores de 30 años:	5,02 %
Mayores de 45 años:	68,39 %
Parados de larga duración:	42,03 %
Personas con discapacidad:	3,05 %
Extranjeros:	13,01 %
Primer empleo:	4,12 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 6.375 contratos, lo que representa un decremento del 1,62 % respecto al año anterior.	
Hombres:	54,53 %
Mujeres:	45,47 %
Menores de 30 años:	42,38 %
Mayores de 45 años:	21,04 %
Parados de larga duración:	2,54 %
Personas con discapacidad:	1,19 %
Extranjeros:	19,12 %
Indefinidos	57,74 %
Temporales	42,26 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, destaca claramente la de Actividades inmobiliarias, con un 72 % de total. Este predominio va en línea con las ofertas obtenidas en la muestra, que pertenecen en todos los casos al sector Servicios y, en concreto, a esta misma actividad económica. Por lo demás, la segunda actividad del diagrama, Construcción de edificios, es la única relevante, teniendo en cuenta que los valores de las restantes son muy bajos.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

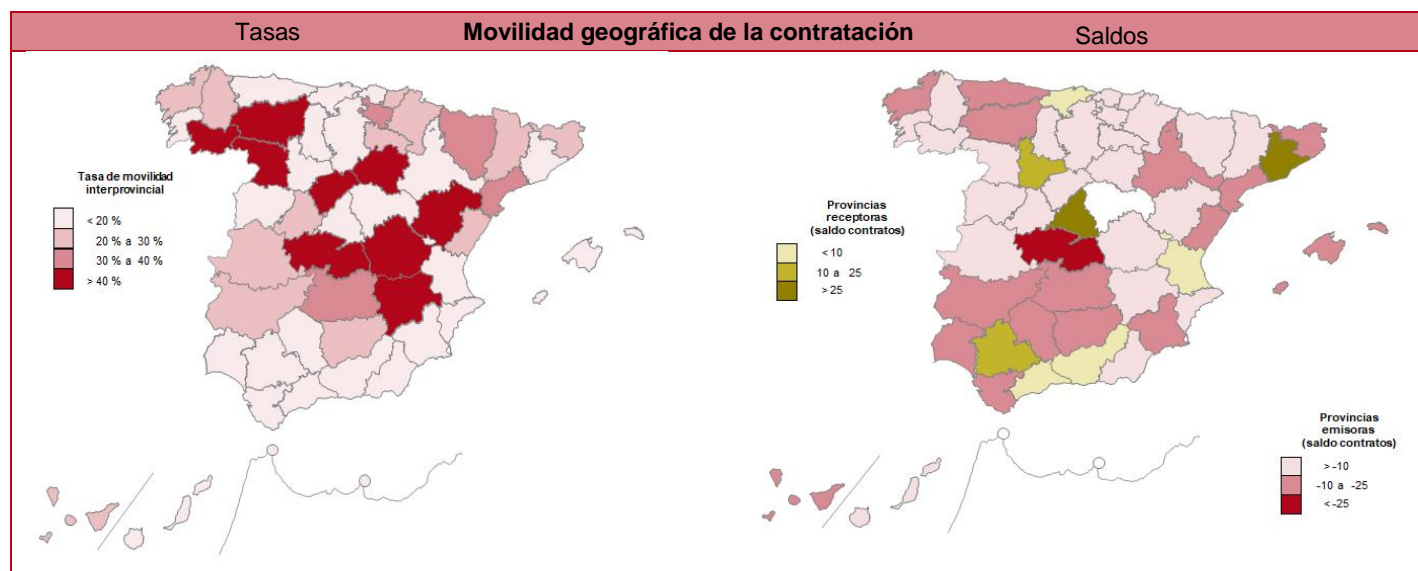
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>6.375</b>	<b>-1,62</b>	<b>17.499</b>	<b>0,58</b>	C. Valenciana	714	-6,79	3.358	-0,15
Andalucía	1.279	-1,84	3.944	-3,02	Extremadura	42	40,00	226	-7,00
Aragón	171	4,91	282	0,00	Galicia	50	-12,28	662	-2,22
Asturias, P. de	61	27,08	364	-8,31	Madrid, C. de	2.082	-0,67	2.498	9,90
Balears, Illes	104	-29,73	367	5,76	Murcia, R. de	103	4,04	580	0,52
Canarias	171	-1,72	907	4,25	Navarra, C. F. de	21	0,00	77	-8,33
Cantabria	40	-25,93	192	-2,54	País Vasco	94	-3,09	482	-0,82
Castilla y León	203	19,41	592	-1,33	Rioja, La	14	-22,22	100	0,00
Castilla-La Mancha	141	19,49	620	-2,82	Ceuta	1	-	14	0,00
Cataluña	1.075	-3,85	2.225	2,16	Melilla	9	-	9	80,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018.

El comportamiento de la contratación de los profesionales de esta ocupación ha tenido una evolución muy desigual, según la comunidad autónoma de que se trate con incrementos de hasta el

40 % y descensos de hasta el 30 %. No obstante las provincias con más contratos registrados han sido más estables. La evolución del desempleo ha presentado, asimismo, variaciones menos acusadas.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 media de movilidad en las provincias de 12,60 %. Madrid y Barcelona destacan como las principales provincias receptoras en la contratación de estos profesionales.

### Otros datos de interés:

Un contrato de cada tres es indefinido. Se requiere en un tercio de las ofertas disponibilidad horaria y en una de cada cinco se requiere ESO con titulación. El nivel de inglés es exigido en el 22% de éstas. Entre las competencias personales estarían: comunicación, orientación al logro de resultados y buena presencia.

**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 el grupo primario de ocupación objeto de estudio, la ocupación a ocho

dígitos más representada es la de Agentes comerciales inmobiliarios. También se detallan las funciones que desempeñan estos profesionales. Antes de 2000 era necesario tener título de API del Ministerio de Fomento o título universitario (Derecho, Arquitectura). 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****3534 Agentes y administradores de la propiedad inmobiliaria:**

- 35341019 Administradores de fincas rústicas y urbanas
- 35341028 Agentes comerciales inmobiliario (API)

**Funciones que desempeñan**

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

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 relacionados con este perfil durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los que figuran en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación Profesional Reglada	2015-16	2016-17	2017-18
PCPI-FP Básica	667	987	1.160
CFGM Técnico en Actividades Comerciales	4.501	4.272	4.526
CFGS Comercio y Marketing	5.875	5.803	2.076
Estudios Universitarios	2015-16	2016-17	2017-18
Grado Administración y Empresa	13.103	13.498	13.616
Máster Administración y Empresa	5.769	6.828	8.309

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, del Ministerio de Ciencia e Innovación y del Ministerio de Universidades.

Además, existe un [Certificado de Profesionalidad](#) específico relacionado con esta ocupación, perteneciente a la familia de Comercio y Marketing:

**Certificado de profesionalidad**

COMT0111 Gestión Comercial Inmobiliaria

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales: búsqueda de nuevos mercados (alquiler habitaciones y apartamentos turísticos), certificados energéticos, nuevas estrategias colaborativas (Multiple Listing Service), conocimientos técnicos de construcción/tasación, fiscalidad inmobiliaria, fotografía, gestión mercantil, marketing inmobiliario, modelos de negocios alternativos para los inmobiliarios (Home Staging), peritación, planes de viabilidad y diagnósticos de compra y venta inmobiliaria, nuevas tecnologías en telefonía móvil y portales inmobiliarios. Y como **competencias transversales**: francés e inglés nivel usuario, ofimática avanzada, legislación comercial/venta, medios de financiación y pago, normas y sistemas de calidad, trámites electrónicos con la AAPP, subvenciones y trámites de solicitud, procedimiento administrativo y prevención de riesgos laborales.

## TÉCNICOS EN OPERACIONES DE SISTEMAS INFORMÁTICOS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Técnicos en operaciones de sistemas informáticos**. 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 166 ofertas recogidas, el 81 % procede de portales de empleo privados y el 19 % de los servicios públicos de empleo.

Las ofertas se publicitan con carácter general con los nombres de administrador de sistemas, administrador de bases de datos, desarrollador y operador de sistemas, programador de aplicaciones informáticas,

técnico de sistemas y técnico informático o microinformático, indicando en algunos casos los tipos de sistemas operativos a utilizar (Linux, DevOps, Red Hat, Microsoft SharePoint, etc...).

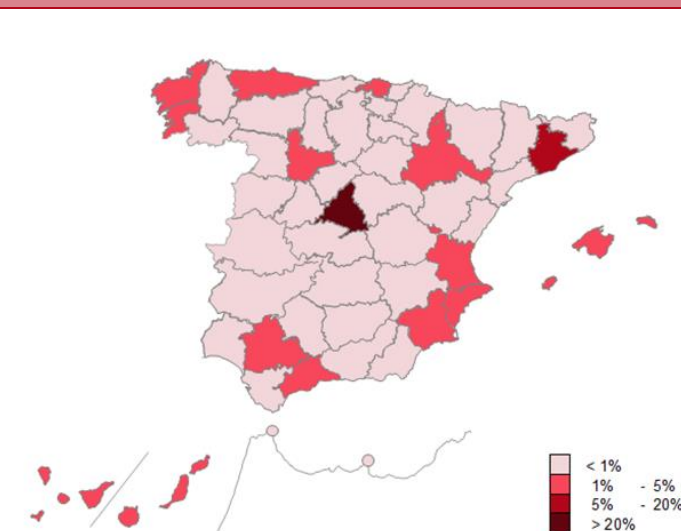
El 64 % de las ofertas se dirigieron a trabajadores con categoría profesional de técnicos y sin categoría laboral determinada, el 5 % para mandos intermedios y oficiales de primera y otro 5 % para ayudantes, auxiliares y especialistas. Poco significativas fueron las ofertas para directores o jefes de equipo, apenas el 1 %. En un 25 % de las ofertas analizadas no se especificaba la categoría profesional requerida para el puesto.

### Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 48 %	En el 67 % de las ofertas recogidas se especificaba el tipo de contrato en la proporción señalada a la izquierda. El contrato de tipo mercantil se ha ofrecido en una ocasión y lo mismo ha ocurrido con el contrato en prácticas. De las ofertas que proponían un contrato temporal solamente un 7 % incluían la posibilidad de continuar en la empresa.
Indefinido: 19 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 96 %	El trabajo ofertado es a tiempo completo, en su mayoría. Sobre la distribución de la jornada, dos tercios de las ofertas analizadas no la indican, y entre las que hacen mención a la misma, destaca la jornada partida como la más solicitada, seguida de la de turnos. Un 6 % de las ofertas exigen disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 4 %	
Salario	
El 52 % de las ofertas de la muestra mencionan el salario ofertado, de este porcentaje el 65 % se sitúa entre 1 y 3 veces el salario mínimo interprofesional.	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

**Competencias específicas requeridas**

- El reto tecnológico que afrontan en la actualidad las empresas de todos los sectores económicos, hace necesaria la incorporación de profesionales de la informática competentes y formados. De acuerdo al análisis de la muestra de ofertas, se observa que una de las competencias requeridas a estos profesionales es implantar los sistemas informáticos internos de la empresa, así como instalar y actualizar los sistemas operativos, al tiempo que llevar a cabo la gestión y operativa del software de la empresa y la administración de bases de datos y servidores.
- También se solicita que puedan configurar y realizar la puesta en marcha de los equipos y periféricos, a la vez que explotar las funcionalidades del sistema microinformático. Asimismo, les corresponderá llevar a cabo el mantenimiento e inventario informático.
- Entre las funciones de mayor complejidad, se ha encontrado la de analizar riesgos, tareas de auditores, especialistas en seguridad o gestores de sistemas de más nivel.
- Una de las funciones más solicitadas por los anunciantes es la de atender y solucionar incidencias de los usuarios de la empresa. También se pide a estos profesionales apoyar a los usuarios en el manejo de los equipos. En este sentido es importante realizar la monitorización y gestión de incidencias del software, así como la atención telefónica y remota.
- Las políticas de seguridad cobran cada vez mayor importancia en las empresas, por ello en muchas ofertas se solicita que se lleve a cabo la administración de backups, copias de seguridad y restauración de la información. En materia de seguridad, otras competencias son detectar alarmas y averías, realizar su diagnóstico, solución y seguimiento así como el parcheo de seguridad.
- Ocasionalmente, otras tareas que se solicitan son las de diseñar y mantener los sitios web de la organización y gestionar las redes sociales.

**Formación y experiencia**

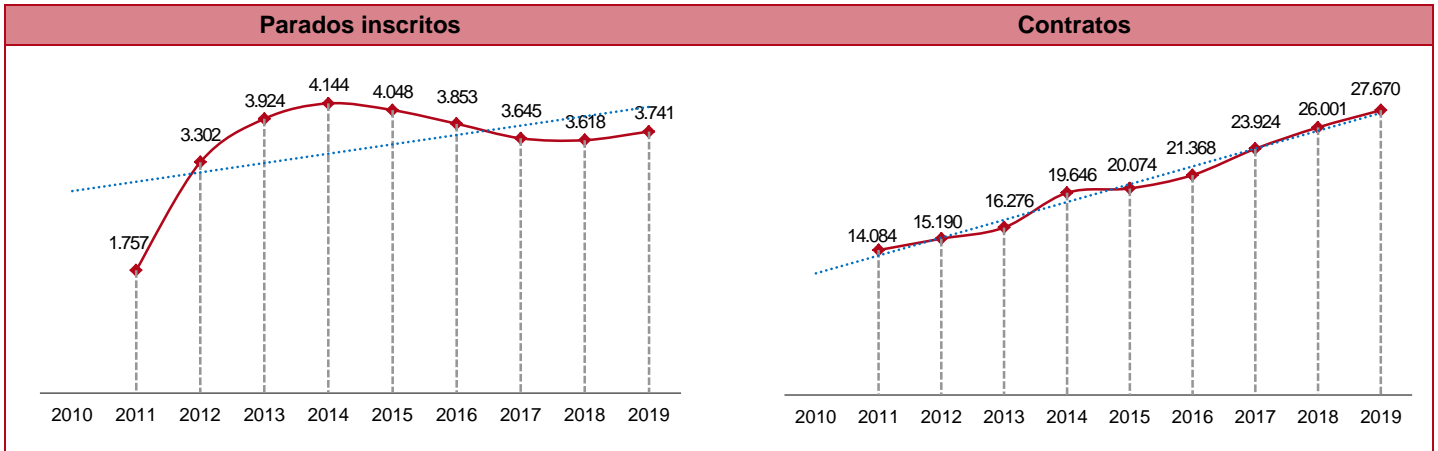
- El nivel formativo requerido en la gran mayoría de ofertas es el Grado Superior de FP, en segundo lugar se ha constatado la exigencia de formación universitaria. Por último, en ocasiones se ha solicitado el nivel de Grado Medio de FP.
- La titulación solicitada se corresponde con los títulos de la familia de Informática y comunicaciones: Técnico en Informática y Comunicaciones, Técnico Sistemas Microinformáticos y Redes, Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red, Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma, Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web. En el caso de universitarios, se solicitan, entre otros, el Grado en Ingeniería Informática y de Sistemas de Información o Ingeniería en Telecomunicaciones.
- El conocimiento de idiomas en las ofertas analizadas solo se exige en cuatro de cada diez de los casos. El inglés es el más pedido con un nivel alto o medio.
- Se precisan conocimientos ofimáticos de nivel avanzado, como por ejemplo ECDL o MOS, en el 75 % de los puestos ofertados. Los conocimientos de informática específicos son:
  - Sistemas operativos linux, windows y conocimientos de software base ldap, web, server application, server bdd, y servidores de correo.
  - Administración de microsoft: directorio activo, sistemas operativos de servidor, OFFICE 365, configuración, gestión y diagnóstico y resolución de fallos en redes de datos.
  - Metodología y estándares de análisis de seguridad y calidad de código.
  - MYSQL, JAVA SCRIPT, PHP y diseño web, seguridad de la información o ciberseguridad, certificación CISA, también ITIL en algún nivel u otras similares y manejo de herramientas social media.
- La experiencia laboral es un requisito necesario para la gran mayoría de las ofertas analizadas, concretamente, de dos o más años.

**Acerca del candidato**

- Las ofertas de empleo dirigidas a Técnicos de operaciones de sistemas informáticos, no muestran preferencia por una edad concreta y tampoco manifiestan como requisito pertenecer a un colectivo de interés para el empleo, salvo algún caso de persona con discapacidad o desempleado de larga duración.
- En una de cada diez ofertas se menciona que el trabajador resida en la zona del puesto de trabajo y un número poco significativo de las ofertas exigen carnet de automóvil y muy pocas tener vehículo para el trabajo o estar disponible para viajar.
- Respecto a las competencias personales y habilidades de los candidatos, las más señaladas son: trabajo en equipo, capacidad de comunicación, proactividad y responsabilidad. También se pide: saber gestionar, pensamiento crítico, capacidad de análisis, de asesoramiento y de realizar diagnósticos y estar dispuesto al aprendizaje continuo y a la autoformación, así como tener capacidad de motivar a otros. Además, se buscan personas resolutivas y con capacidad de decisión, autónoma y organizada que puedan trabajar bajo presión. Se requiere ser versátil, con habilidades en el trato con el cliente y empatía. Se valora un fuerte sentido de la discreción y la confidencialidad.

**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, 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 partir de los datos del 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.

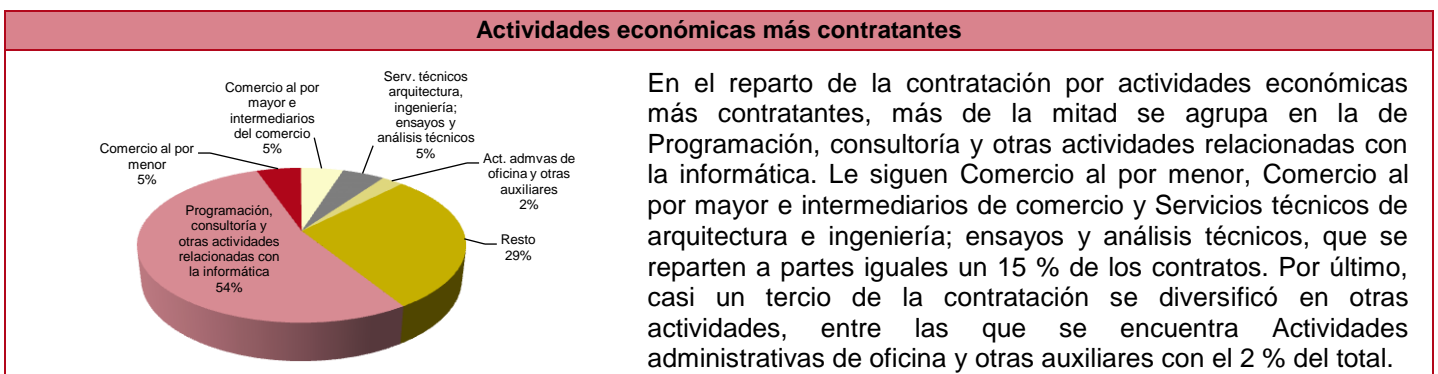
A partir de 2014, se reducen las cifras de parados inscritos, aunque aumentan de nuevo en 2019. Al final del período estudiado los contratos se acercan al doble de la cifra mínima que se registró en 2011.

En 2019, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,14 inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 3.741 personas inscritas, esto supone un aumento del 3,40 % respecto del mismo mes del año anterior.	
Hombres:	83,51 %
Mujeres:	16,49 %
Menores de 30 años:	38,14 %
Mayores de 45 años:	23,31 %
Parados de larga duración:	27,08 %
Personas con discapacidad:	4,41 %
Extranjeros:	6,95 %
Primer empleo:	12,27 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 27.670 contratos, lo que representa un aumento del 6,42 % si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	82,41 %
Mujeres:	17,59 %
Menores de 30 años:	44,13 %
Mayores de 45 años:	12,20 %
Parados de larga duración:	2,59 %
Personas con discapacidad:	1,33 %
Extranjeros:	10,97 %
Indefinidos	47,82 %
Temporales	52,18 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, más de la mitad se agrupa en la de Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática. Le siguen Comercio al por menor, Comercio al por mayor e intermediarios de comercio y Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos, que se reparten a partes iguales un 15 % de los contratos. Por último, casi un tercio de la contratación se diversificó en otras actividades, entre las que se encuentra Actividades administrativas de oficina y otras auxiliares con el 2 % del total.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

## Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

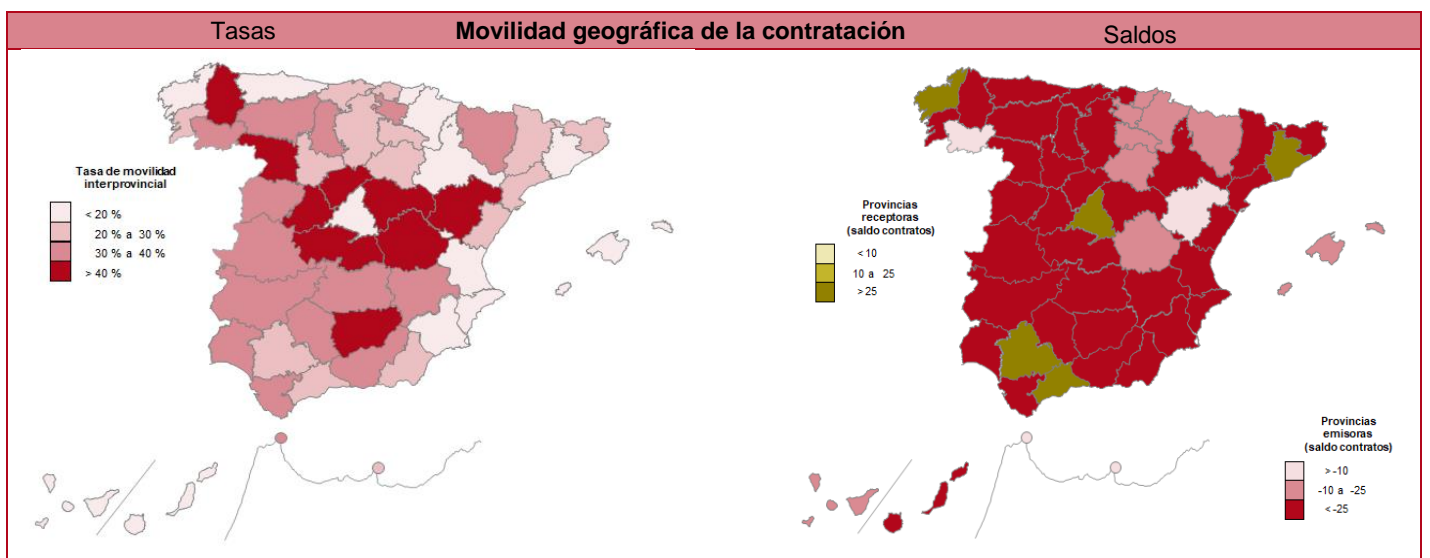
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>27.670</b>	<b>6,42</b>	<b>3.741</b>	<b>3,40</b>	C. Valenciana	1.495	-2,80	302	6,34
Andalucía	2.827	7,61	899	6,26	Extremadura	227	6,57	109	4,81
Aragón	354	-13,87	71	-5,33	Galicia	1.527	20,14	231	-8,33
Asturias, P. de	438	8,96	75	-12,79	Madrid, C. de	10.851	9,97	533	3,70
Balears, Illes	470	27,03	45	15,38	Murcia, R. de	339	-7,63	72	-7,69
Canarias	977	0,31	245	10,36	Navarra, C. F. de	245	0,82	25	13,64
Cantabria	157	16,30	41	-12,77	País Vasco	886	-13,65	143	9,16
Castilla y León	737	5,14	183	-11,17	Rioja, La	51	-29,17	8	33,33
Castilla-La Mancha	398	15,36	226	22,83	Ceuta	7	-63,16	1	-87,50
Cataluña	5.668	5,00	527	2,73	Melilla	16	-27,27	5	400,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos están incluidos 0 que figuran en zona extranjera.

Como se observa en la tabla anterior, la contratación en España se incrementó un 6,42 %, apreciándose en doce comunidades autónomas una variación interanual fue positiva. Por otro lado, los parados inscritos a nivel

estatal aumentaron un 3,40 %; si bien, las excepciones que experimentaron descensos de paro fueron Aragón, P. de Asturias, Cantabria, Castilla y León, Galicia, R. de Murcia y Ceuta.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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.

En los mapas se ve que trata de un perfil ocupacional con una tasa media de movilidad en las provincias de 18,49 %. Madrid es la provincia receptora que acoge mayor número de estos profesionales con un saldo de 2.075 contratos. Las provincias limítrofes de Segovia, Ávila y Guadalajara tienen la tasa de movilidad más alta superando el 70 %.

### Otros datos de interés:

Se trata de un perfil con una buena cifra de estabilidad, pues el 48 % del total son contratos indefinidos. En relación a los contratos temporales, el de mayor volumen es el de Obra o servicio, con el 29 % del conjunto de la contratación. Nueve de cada diez contratos son a jornada completa y el 2 % se contrata a través de empresas de trabajo temporal. De cada 100 relaciones laborales firmadas, 61 se llevan a cabo con menores de 35 años y la gran mayoría de las personas contratadas, el 82 %, son varones. Del total de demandantes registrados en las oficinas de empleo, que solicitan esta ocupación, casi la mitad declara poseer experiencia previa. El 12 % no ha tenido un empleo anterior. Una cuarta parte del total son parados de larga duración. Por último, el 84 % de los parados son varones, en porcentaje similar al observado en la contratación.

**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****3811 Técnicos en operaciones de sistemas informáticos:**

- 38111011 Técnicos en operaciones de sistemas informáticos

**Funciones que desempeñan**

Los técnicos en operaciones de sistemas informáticos facilitan las tareas de proceso, operación y seguimiento de los sistemas de tecnología de la información y las comunicaciones, incluidas las redes de área local y extendida (LAN y WAN), y los equipos y software asociados, con el fin de garantizar un rendimiento óptimo y la identificación de los problemas existentes.

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

<b>Nº de egresados por curso académico</b>			
<b>Formación Profesional Reglada</b>	<b>2015-16</b>	<b>2016-17</b>	<b>2017-18</b>
CFGM Informática y comunicaciones	7.148	7.555	7.960
CFGS Informática y comunicaciones	8.885	9.155	9.978
<b>Estudios Universitarios</b>	<b>2015-16</b>	<b>2016-17</b>	<b>2017-18</b>
Grado Informática	3.407	3.530	3.704
Grado Ingeniería de telecomunicación	1.406	1.530	1.594
Máster 061301 Desarrollo software/aplicaciones	366	443	418
Master 061901 Informática	407	486	504

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, del Ministerio de Ciencia e Innovación y del Ministerio de Universidades.

Además, existen diversos [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación pertenecientes a la familia profesional Informática y comunicaciones:

<b>Certificado de profesionalidad</b>
IFCT0510 Gestión de sistemas informáticos
IFCT0210 Operación de sistemas informáticos

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales, entre otras, operaciones sobre sistemas Cloud, seguridad informática, implantación y desarrollo de proyectos relacionados con Big Data y analítica de datos, gestión de aplicaciones propias de gestión física de componentes (Linux, Windows Server, Redes y fibra, Cisco, Sistemas satélite iDirect), certificaciones de aplicaciones estándares, de programación y compatibilidad entre sistemas emergentes. Instalación impresoras 3D, instalación sistemas IoT, control y detección de incidencias de los sistemas físicos, hardware y como **competencias transversales**, nivel medio-avanzado de inglés, normas y sistemas de calidad, legislación sobre protección de datos, trabajo en equipo, polivalencia y compromiso.



## EMPLEADOS DE CONTABILIDAD

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Empleados de contabilidad**. 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 160 ofertas recogidas, el 80 %, procede de portales de empleo privados, el 19 % de los servicios públicos de empleo y el 1 % de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Las ofertas se publicitan con carácter general con los nombres de administrativo, auxiliar, empleado, responsable, técnico o coordinador añadiendo la

palabra contable o de contabilidad, también utilizando en algunos casos términos en inglés como accounting, controller o especificando junior o senior. En algunas de las ofertas se incluye en sus denominaciones conocimientos específicos, ya sea el idioma exigido o alguna herramienta informática que deberán utilizar en el desempeño de su trabajo.

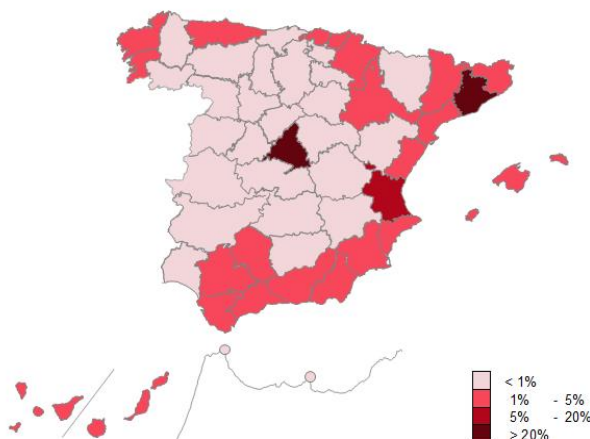
De las ofertas analizadas que proponen la categoría o nivel profesional, esta es en su mayor parte Ayudantes auxiliares y especialista, seguida de Oficiales de primera y Técnicos y sin categoría laboral determinada.

#### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 36 %	El 78 % de las ofertas refleja el tipo de contrato que ofrecen y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda. El 1 % de las ofertas proponen contratos en prácticas (incluidas en los contratos temporales). En el 50 % de los contratos temporales se manifiesta la posibilidad de continuar en la empresa.
Indefinido: 42 %	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 88 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría de ellas ofrecen trabajo a tiempo completo; de entre éstas, predomina la jornada partida, 68 %, seguida de jornada de mañana, 23 %, y el resto a turnos o con disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 12 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

#### Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2019, con respecto al total nacional, el 1 % equivale a 239 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Cataluña, con el 25 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue Madrid, con el 21 %, Andalucía, con el 13 % y la Comunidad Valenciana con el 10 %.

En términos provinciales, Madrid y Barcelona superan cada una de ellas el 20 % del total de la contratación nacional para esta ocupación, pero el número de contratos se incrementó en Barcelona, mientras que se redujo en Madrid. En tercer lugar está Valencia con 1.275 contratos.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

**Competencias específicas requeridas**

- En las ofertas de trabajo destinadas a estos empleos se especifican las funciones genéricas que desempeñan estos profesionales. Se incluyen todas las funciones del ciclo contable completo de la compañía: registro de facturas en el sistema contable (asientos contables) en base al Plan General de Contabilidad; dan soporte en los procesos de balances y cierres contables mensuales, trimestrales y/o anuales; realizan la gestión de pagos, cobros e impagos; controlan activos fijos, movimientos bancarios, cuadros en facturación, conciliaciones bancarias, financiaciones, amortizaciones ...
- Dentro de sus competencias también se incluyen los requerimientos fiscales legales: presentación y liquidación de impuestos (IVA/IRPF/sociedades) y cumplimiento de otras obligaciones fiscales, así como otros trámites con las administraciones públicas. Colaboración en auditoría contable y gestión de subvenciones, colaboración en la realización del presupuesto anual y análisis de desviaciones y redacción de informes económicos para facilitar la toma de decisiones.
- En grandes empresas sus tareas están bajo la supervisión del jefe de contabilidad y del director financiero, sin embargo, en las pequeñas empresas también realizan tareas de carácter administrativo relacionadas con otros profesionales o departamentos de la empresa. Dan soporte administrativo al departamento de administración y finanzas, así como al de recursos humanos, para la gestión documental y archivo, nóminas, contrataciones, retribuciones y otras tareas administrativas.
- También pueden dar apoyo a otras áreas, como la de logística, para el control del gasto de compras y el seguimiento de las mismas, dar solución a incidencias logísticas, control cantidad-precio en coordinación con departamento compras, gestión almacén y atención al cliente y a proveedores.
- Todas estas tareas implican una gestión, control e introducción de datos, en su mayoría contables, en aplicaciones informáticas en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. Garantizando el correcto archivo de los documentos soporte (contables, fiscales, legales, etc.) de acuerdo a la normativa legal vigente.

**Formación y experiencia**

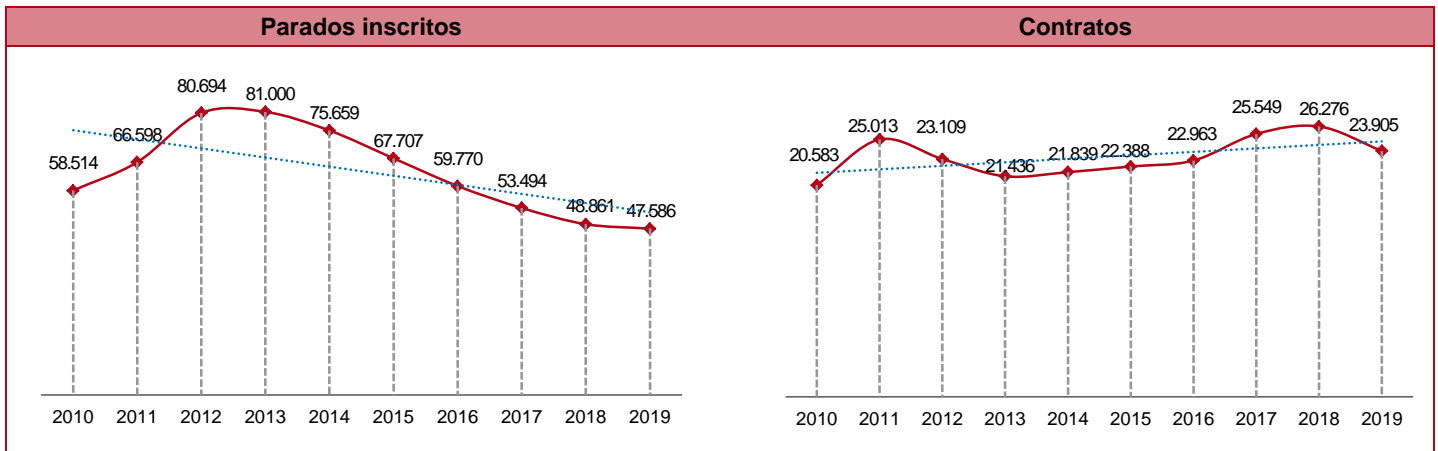
- Las ofertas publicadas, en general, recogen expresamente la necesidad de tener un nivel formativo de Formación Profesional o Universitario, repartidas en porcentajes similares y entre ambos niveles se encuentran el 95 % de las ofertas en las que consta el nivel formativo requerido.
- Las titulaciones exigidas para estos profesionales son en FP principalmente la de Técnico superior en administración y finanzas, y en las universitarias, Economía, ADE y Derecho.
- En dichas ofertas se detallan conocimientos específicos requeridos, como pueden ser: comercio internacional, materia fiscal, declaración de IVA en materia de exportación e importación, Plan General Contable, liquidación de impuestos, auditoría financiera, contabilidad nacional e internacional, logística, contabilidad en RRHH o contabilidad de proveedores y clientes.
- El idioma es uno de los requerimientos más solicitados en esta profesión, sobre todo el inglés, exigido en el 83% de las ofertas de la muestra en las que consta este requisito y en la mayoría de ellas con un nivel medio-alto.
- Los conocimientos de ofimática e Internet son fundamentales para el desempeño de esta ocupación. Así como el manejo de diferentes software de gestión, entre los más solicitados están: CONTAPLUS, ERP, SAP, NAVISION, SAGE, sistema SII, FACTURA PLUS, GOLDEN, FACTUSOL, SILTRA, DELTA...
- Se hace especial hincapié en el hecho de tener experiencia previa en las competencias específicas requeridas, ya que se solicita en nueve de cada diez ofertas analizadas.

**Acerca del candidato**

- El 4 % de las ofertas analizadas van dirigidas al colectivo de personas con discapacidad.
- Se requiere en un 14 % de las ofertas analizadas residir en la zona, en un 13 % disponibilidad para viajar y en un 9 % estar en posesión de carnet de conducir.
- Las competencias personales son cada vez más determinantes en la selección de los candidatos para un puesto de trabajo o mantenimiento del mismo.
- En este perfil se busca una persona con iniciativa y dinamismo, proactiva, con capacidad de trabajo en equipo, de planificación y organización, responsable y con habilidades para la comunicación.
- Otras habilidades que se valoran en el candidato son: capacidad analítica y con alto grado de precisión, exactitud y atención al detalle, metódico, riguroso y ordenado, acostumbrado a trabajar bajo presión y con orientación a 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, 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 partir de los datos del 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.

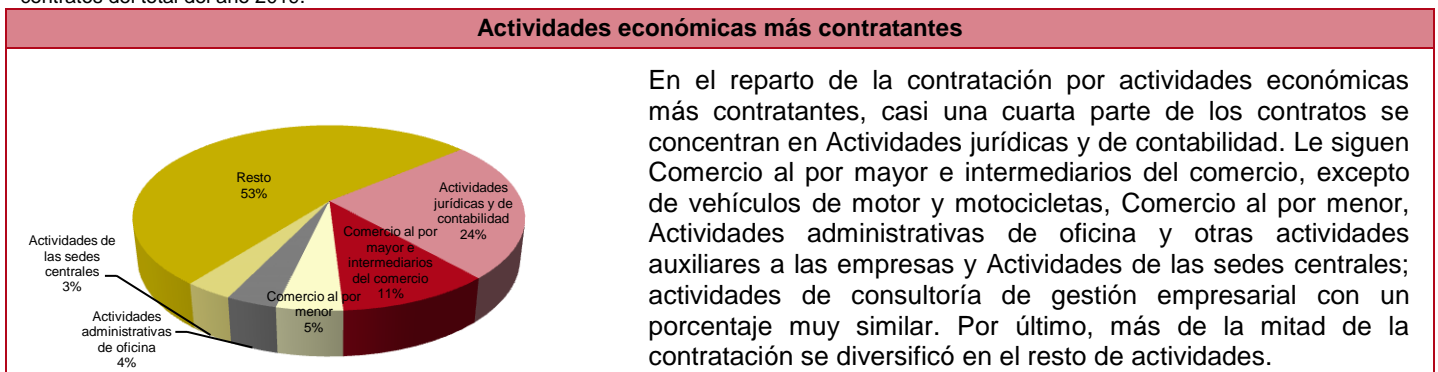
Desde el año 2013 se reducen las cifras de parados inscritos, experimentado una reducción del 41 % con respecto a dicho año.

En 2019, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,16, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 47.586 personas inscritas, esto supone una disminución del 2,61 % respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	24,02 %
Mujeres:	75,98 %
Menores de 30 años:	10,78 %
Mayores de 45 años:	50,44 %
Parados de larga duración:	42,45 %
Personas con discapacidad:	3,54 %
Extranjeros:	4,74 %
Primer empleo:	4,13 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 23.905 contratos, lo que representa una disminución del 9,02 % si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	32,24 %
Mujeres:	67,76 %
Menores de 30 años:	34,76 %
Mayores de 45 años:	24,15 %
Parados de larga duración:	3,99 %
Personas con discapacidad:	1,23 %
Extranjeros:	8,49 %
Indefinidos	40,74 %
Temporales	59,26 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, casi una cuarta parte de los contratos se concentran en Actividades jurídicas y de contabilidad. Le siguen Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas, Comercio al por menor, Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas y Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial con un porcentaje muy similar. Por último, más de la mitad de la contratación se diversificó en el resto de actividades.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

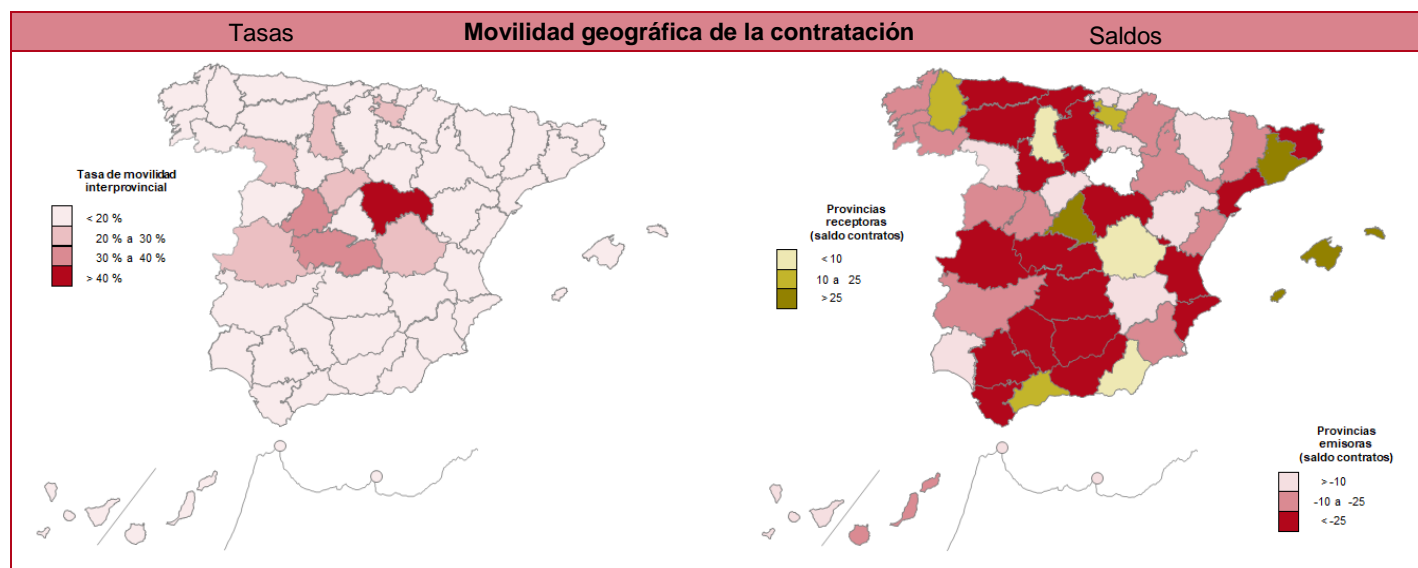
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>23.905</b>	<b>-9,02</b>	<b>47.586</b>	<b>-2,61</b>	C. Valenciana	2.462	-9,68	7.079	-2,67
Andalucía	3.012	-12,65	10.189	-5,08	Extremadura	320	-3,03	937	-4,29
Aragón	575	-7,85	1.238	-5,28	Galicia	860	-23,08	2.366	-1,29
Asturias, P. de	349	-15,90	826	-3,05	Madrid, C. de	5.099	-8,46	7.216	-0,50
Balears, Illes	809	-8,48	587	6,73	Murcia, R. de	752	-7,96	1.554	-2,26
Canarias	719	0,84	2.966	0,68	Navarra, C. F. de	270	-4,59	222	3,26
Cantabria	161	-31,78	358	-8,21	País Vasco	925	-19,35	1.645	-3,35
Castilla y León	717	-13,41	1.707	-5,17	Rioja, La	191	1,06	167	-11,64
Castilla-La Mancha	732	-8,84	2.646	4,54	Ceuta	18	80,00	54	10,20
Cataluña	5.908	-3,31	5.779	-4,76	Melilla	25	25,00	50	35,14

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos está incluido 1 que figura en zona extranjera.

Los parados inscritos a nivel estatal disminuyeron un 2,61 %, sólo en las comunidades autónomas de Melilla, Ceuta, Illes Baleares, Canarias, Castilla La

Mancha y Navarra se experimentó un incremento de parados.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 media de movilidad en las provincias de 10,79 %, destacando Madrid y Barcelona como provincias receptoras.

### Otros datos de interés:

El 41 % de los contratos formalizados en esta ocupación en 2019 son indefinidos, con una mayor estabilidad que los contratos a nivel general (10 %). El 33 % son contratos de Eventual por circunstancias de la producción y el 71 % de los contratos de 2019 son a jornada completa. Con respecto a la edad, el 35 % son contratos a menores de 30 años y un 24 % a mayores de 45 años. Cabe destacar que siete de cada diez personas contratadas en esta ocupación son mujeres.

Del total de demandantes registrados en las oficinas de empleo, que solicitan esta ocupación, sólo el 4 % no ha tenido un empleo anterior. Por último, el 76 % de los parados son de sexo femenino, en porcentaje similar al observado en la contratación.

**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****4111 Empleados de contabilidad:**

- 41111011 Empleados administrativos de contabilidad, en general
- 41111011 Administrativos contables

**Funciones que desempeñan**

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

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

Nº de egresados por curso académico			
Formación Profesional Reglada	2015-16	2016-17	2017-18
PCPI-FP Básica Administración y Gestión	2.786	3.402	3.497
CFGM Administración y Gestión	12.728	12.594	12.369
CFGS Administración y Gestión (Técnico Superior en adm. y finanzas)	13.580	13.432	14.561
Estudios Universitarios	2015-16	2016-17	2017-18
Grado Finanzas y contabilidad	1.526	1.464	1.450
Master 041101 Contabilidad y gestión de impuestos	837	1.300	1.387
Master 041202 Finanzas y contabilidad	754	1.056	935

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, del Ministerio de Ciencia e Innovación y del Ministerio de Universidades.

Además, existen diversos [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación pertenecientes a la familia profesional Administración y gestión:

**Certificado de profesionalidad**

- ADGD0308\_2 Actividades de gestión administrativa
- ADG082\_3 Gestión contable y gestión administrativa para auditoría

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales, entre otras: cierre contable y balance, facturación electrónica, impuestos y modelos de Hacienda, nóminas y seguros sociales, Agile, Lean y Scrum, aplicaciones TIC (Excel, Contaplus, Msconta, SAP, Gestión a3ERP, Nómina plus y factura plus), novedades en contabilidad de sociedades, blanqueo de capitales y como **competencias transversales**, conocimientos de inglés, ofimática avanzada, normas y sistemas de calidad, protección de datos, gestión y relación con clientes, subvenciones, trámites con las Administraciones Públicas, y habilidades personales como polivalencia, localización de problemas y búsqueda de soluciones, responsabilidad y compromiso.

## CONSERJE DE EDIFICIOS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Conserje de edificios**. 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 124 ofertas recogidas, el 81 %, procede de portales de empleo privados, el 18 % de los servicios públicos de empleo, el 1 % de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Las ofertas se publicitan con carácter general con los nombres de auxiliar de servicios-conserje, botones-conserje, controlador de accesos, portero, ordenanza, conserje y mantenimiento, conserje de edificios, etc.

En general la denominación de la oferta de empleo va acompañada del puesto de trabajo, del horario, del colectivo de interés para el empleo al que va dirigida (con discapacidad) y/o del idioma requerido.

Cuando la denominación alude al puesto de trabajo aparecen nombres como: conserje de hotel, de centro cultural, comunidad de propietarios, de finca urbana, jardinero, limpiador, residencia infantil, con conocimientos de mantenimiento, etc. Cuando hace referencia al horario: conserjes de noche, fines de semana y suplencias.

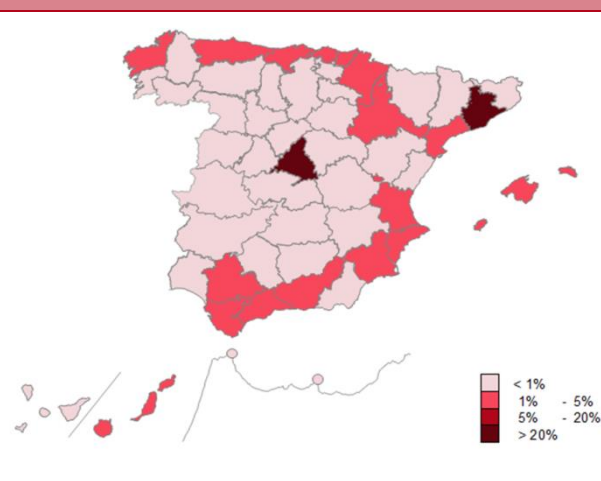
En el 87 % de las ofertas no consta nivel profesional concreto, solo en el 10 % tienen la categoría de técnico y sin categoría laboral determinada y, en el 3 % la de ayudantes, auxiliares y especialistas.

### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 69 %	En el 77 % de las ofertas recogidas se especifican el tipo de contrato en la proporción señalada a la izquierda. Sin embargo el contrato de tipo mercantil, el de prácticas y el de fijo discontinuo no se han ofrecido en ninguna de estas tres modalidades. Únicamente el 16 % de las ofertas con contratos temporales oferta la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, entendiéndose como la posibilidad de conversión en indefinido o de continuar bajo otra modalidad.
Indefinido: 8 %	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 58 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo; predominan las ofertas de jornada a turnos, seguidas de las que ofrecen jornada de mañana y en tercer lugar la jornada de noche.
Tiempo parcial: 42 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

### Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2019, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 760 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Madrid con el 30%. Le sigue Cataluña, con el 22 %, Andalucía con el 14 % y Comunidad Valenciana y País Vasco con mejores porcentajes.

En términos provinciales, destacan: Madrid (30 %), Barcelona (20 %). Le siguen con cierta distancia Sevilla (4 %) y Málaga (4 %). Estas cuatro provincias presentan descensos interanuales de contratación, siendo Málaga la que registra el mayor descenso (18 %).

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

**Competencias específicas requeridas**

- Los edificios, urbanizaciones y/o comunidades de vecinos, requieren de los servicios de unos profesionales que llevan a cabo múltiples tareas, estas se centran sobre todo en la interlocución entre la propiedad y los administradores/presidentes del inmueble. Además de encargarse de la atención del correo, correspondencia, y su distribución, así como de la recepción y entrega de paquetería, y especialmente de custodiar la copia de las llaves, tanto de locales como de zonas comunes.
- Las principales competencias que se solicitan en la muestra de ofertas tienen que ver con: la limpieza y el mantenimiento de incidencias que impliquen reparaciones sencillas, control de accesos y velar por la seguridad del inmueble, las tareas relacionadas con la energía de la comunidad y la gestión de residuos y contenedores y en algunos edificios el mantenimiento de los jardines y/o piscina.
- En cuanto a sus funciones de limpieza y mantenimiento se llevan a cabo en zonas comunes, como ascensores, escaleras, portales, pasillos, etc. y revisa las instalaciones del inmueble o entidad, procediendo si fuera necesario al cambio de luminarias. Asimismo, repara las incidencias relativas de los suministros de agua, gas, luz, o bien contacta con el técnico correspondiente.
- Con respecto a la seguridad y el control de accesos, realiza tareas de vigilancia de entradas y salidas, atención a visitas, rondas de comprobación y resolución de incidencias y manejo de cámaras de seguridad.
- En relación con la energía, se encarga de la programación de las luces y la calefacción y de la vigilancia de la caldera. También se ocupa de la separación de residuos en los correspondientes contenedores tras la recogida de basuras de los vecinos.
- En algunas comunidades, además se dedica al cuidado del césped y zonas verdes para su perfecto estado y del mantenimiento y limpieza de la piscina.

**Formación y experiencia**

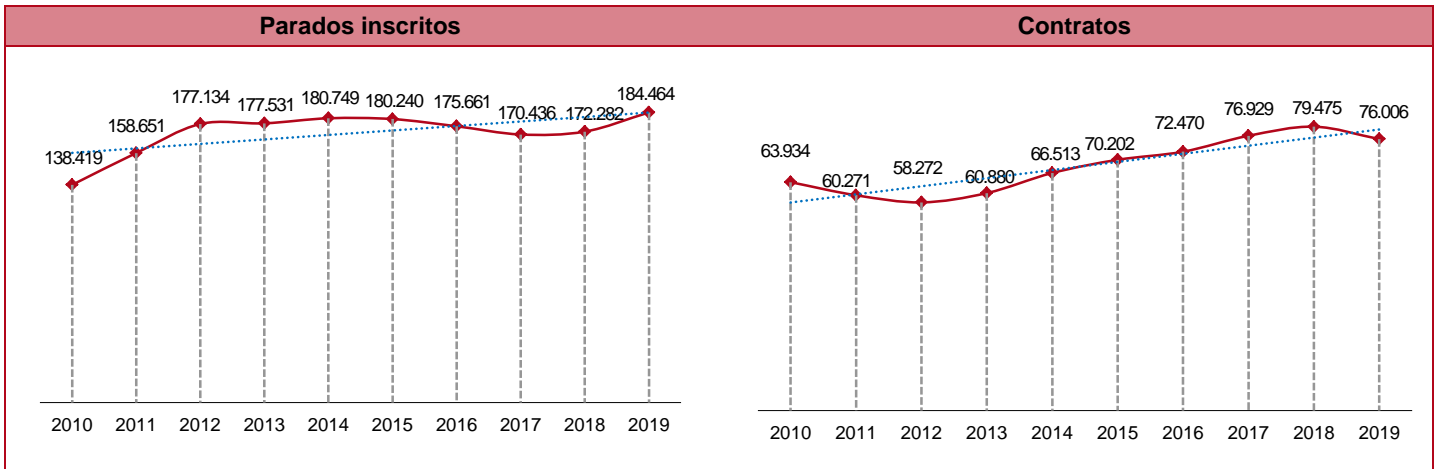
- El nivel formativo no es requerido en la mayoría de las ofertas recopiladas. En los casos en los que consta, figura en primer lugar ESO con titulación y, en segundo lugar, Estudios primarios.
- El conocimiento de idiomas solamente es un requisito en los trabajos de conserjes de hoteles, o bien en las comunidades de vecinos de zonas turísticas, es este caso el inglés es el más demandado.
- Otros conocimientos que aparecen en la muestra de las ofertas analizadas, son los implícitos para el desempeño de su trabajo, pero sin embargo solo se exige alguna formación en uno de cada once de los casos. Los más frecuentes son:
  - Certificado de profesionalidad de mantenedor de edificios.
  - Curso de conserje obligatorio.
  - Estudios en turismo.
  - Estudios medios, valorable estudios de control de accesos/seguridad.
  - Nociones básicas de jardinería, electricidad, cerraduras y fontanería.
  - Prevención de riesgos laborales.
- Los conocimientos ofimáticos y de internet se solicitan solamente en el 8 % de los casos estudiados.
- La experiencia laboral no es un requisito necesario para ejercer la ocupación, aunque, en tres de cada diez casos se solicita experiencia previa, la más solicitada es de uno o más años.

**Acerca del candidato**

- Las ofertas dirigidas a Conserjes de edificios, no muestran una preferencia por una edad concreta.
- En 3 de cada 10 de los casos estudiados en estas ofertas se indica pertenecer al colectivo de personas con discapacidad. Sí que es más frecuente la solicitud de la acreditación del Certificado de discapacidad en ofertas en las que es un requisito indispensable para acceder al puesto de trabajo.
- La exigencia del carnet de conducir en su mayoría no es necesario (87 %) y, en las ofertas que se requiere se solicita carnet de automóvil. Se especifica que se debe disponer de vehículo propio en el 8 % de las ofertas estudiadas.
- Respecto a las competencias personales de los candidatos, las más valoradas son: la responsabilidad, la empatía y también, la iniciativa y dinamismo junto con la proactividad.
- Para la realización de sus funciones se valora la disponibilidad y la flexibilidad de horarios, además de tener iniciativa, habilidades de comunicación y de gestionar incidencias y sobre todo su capacidad resolutoria.
- Por último, en algunas ofertas se requieren otras habilidades, como la autonomía, buena presencia, don de gentes, amabilidad y habilidades sociales.

**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, 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 partir de los datos del 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.

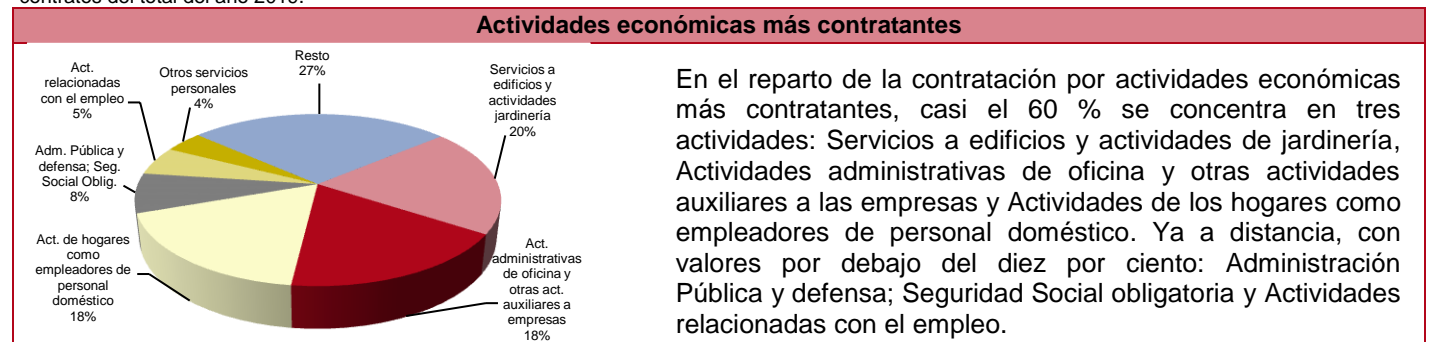
La tendencia de los parados inscritos durante los últimos años, con descenso desde 2015, se interrumpe en 2019. Mientras que en la contratación la estabilidad de la tendencia alcista, desde 2013, cambia en el 2019.

En 2019, la ocupación presenta un índice de rotación (número de contratos por persona y año) de 1,60, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 184.464 personas inscritas, lo que supone un aumento del 7,07 % respecto del mismo mes del año anterior.	
Hombres:	50,35 %
Mujeres:	49,65%
Menores de 30 años:	9,19 %
Mayores de 45 años:	70,86 %
Parados de larga duración:	50,35 %
Personas con discapacidad:	18,23 %
Extranjeros:	6,20 %
Primer empleo:	6,03 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 76.006 contratos, lo que supone un descenso del 4,36 % respecto el año anterior.	
Hombres:	73,77 %
Mujeres:	26,23 %
Menores de 30 años:	27,52 %
Mayores de 45 años:	43,36 %
Parados de larga duración:	4,60 %
Personas con discapacidad:	12,35 %
Extranjeros:	13,78 %
Indefinidos	10,06 %
Temporales	89,94 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, casi el 60 % se concentra en tres actividades: Servicios a edificios y actividades de jardinería, Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas y Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. Ya a distancia, con valores por debajo del diez por ciento: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria y Actividades relacionadas con el empleo.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.



## Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

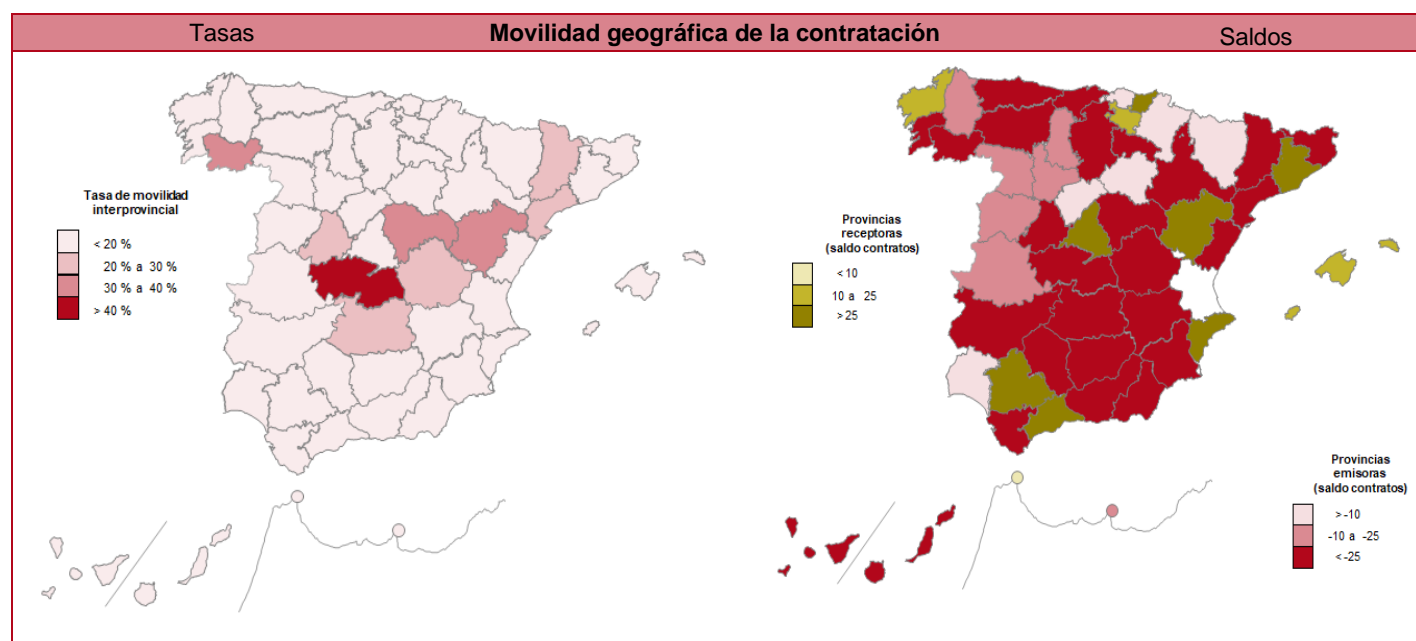
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>76.006</b>	<b>-4,36</b>	<b>184.464</b>	<b>7,07</b>	C. Valenciana	5.853	-3,27	24.902	1,17
Andalucía	10.677	-7,29	59.761	18,53	Extremadura	887	-1,44	16.481	4,09
Aragón	1.802	-11,62	2.433	-1,86	Galicia	1.634	-11,34	5.236	10,09
Asturias, P. de	2.179	17,53	3.253	-0,43	Madrid, C. de	22.599	-2,25	26.022	-0,15
Balears, Illes	1.197	-12,44	1.500	13,64	Murcia, R. de	1.216	2,79	6.485	-3,34
Canarias	1.789	-15,65	4.595	0,94	Navarra, C. F. de	1.225	-8,31	1.268	-0,39
Cantabria	792	14,45	1.865	12,35	País Vasco	3.623	-9,02	2.751	-5,63
Castilla y León	1.651	-26,03	5.734	4,16	Rioja, La	334	-8,99	345	12,75
Castilla-La Mancha	1.537	-9,38	5.266	10,84	Ceuta	101	-39,16	3.443	7,33
Cataluña	16.805	-0,47	12.445	2,72	Melilla	100	-18,70	679	26,21

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos están incluidos 5 que figuran en zona extranjera.

Como se observa en la tabla anterior, solo en las comunidades autónomas de Asturias, Cantabria y Murcia registraron incrementos de contratos respecto al año anterior.

Mientras que en el conjunto de España el número de parados inscritos aumenta, a finales del año 2019, desciende el paro en seis comunidades autónomas.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 realiza 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 media de movilidad en las provincias de 7,57 %. Madrid es la provincia receptora que acoge mayor número de estos profesionales con un saldo de 1.252 contratos. Las provincias Cuenca, Guadalajara, Toledo, Teruel y Ourense tienen la tasa de movilidad más alta superando el 29 %.

### Otros datos de interés:

Se trata de un perfil en el que predomina la temporalidad pues solo el 5 % de los contratos son indefinidos. El contrato temporal que aglutina más contratos es Eventual por circunstancias de producción con el 37 % del total de esta ocupación. Seis de cada diez contratos son a jornada completa, el 1 % es a través de empresas de trabajo temporal y el 36 % de los contratos se llevan a cabo con personas menores de 30 años.

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

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

También se 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****5833 Conserje de edificios:**

- 58331013 Conserjes de hotel
- 58331022 Conserjes, en general
- 58331031 Empleados de fincas urbanas-portero de viviendas
- 58331031 Conserjes de fincas urbanas

**Funciones que desempeñan**

Los conserjes de edificios se encargan de custodiar edificios de apartamentos, hoteles, oficinas, iglesias y otros edificios, así como de mantenerlos limpios y en orden. Pueden supervisar a otros trabajadores o contratistas dependiendo del tamaño y la naturaleza del edificio que custodien.

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

**Aspectos formativos**

No existen estudios reglados específicos para esta ocupación, en general, se requiere formación de Estudios primarios o de Educación secundaria obligatoria (ESO).

Existe un [Certificados de Profesionalidad](#) relacionado con esta ocupación perteneciente a la familia profesional de Hostelería y turismo:

**Certificado de profesionalidad**

(HOTA0308) Recepción en alojamientos

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales, entre otras: control de acceso e identificación, información de presencia de videocámaras, límite competencial y funciones de visionado de cámaras de vigilancia con protección de datos, seguridad y mantenimiento de edificios (prevención de riesgos laborales, de incendios, evacuación de edificios, salidas de emergencias, primeros auxilios, averías de tuberías, electricidad, control de depósitos de agua, calefacción), domótica en edificios inteligentes, detectores de presencia, regulación zonal de temperatura y ascensores inteligentes, limpieza sostenible ecológica, conocimiento sobre productos y equipamiento de limpieza, eficiencia energética, normativas municipales (horarios basura, ruidos, licencias obras en edificios), manejo de altavoces, megafonía, proyectores, alarmas, preparación de reuniones y eventos, mantenimiento y manejo de la maquinaria de oficina (centralitas, fotocopiadoras, multicopistas, encuadernadoras, plastificadoras...) y como **competencias transversales**: conocimientos básicos de inglés, nivel conversación, conocimientos correo electrónico, redes sociales y otras habilidades personales como escucha activa, discreción, planificación y organización, gestión del tiempo y localización de fallos, responsabilidad, iniciativa y polivalencia.

## INSTRUCTORES DE AUTOESCUELA

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Instructores de autoescuela**. 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 y competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 127 ofertas recogidas, el 78 %, procede de portales de empleo privados y el 20 % de los servicios públicos de empleo. El 2 % restante viene de webs de empresas o entidades.

Las ofertas se publicitan, con carácter general, con el nombre de profesor de autoescuela y profesores de

formación vial. Igualmente, se les denomina instructores o formadores viales.

En algunos casos, se acompaña de algún indicativo que especifica la localidad donde debe desempeñarse el puesto de trabajo. Son testimoniales las ofertas que se hacen con el nombre específico de auxiliares técnicos de tráfico y seguridad vial.

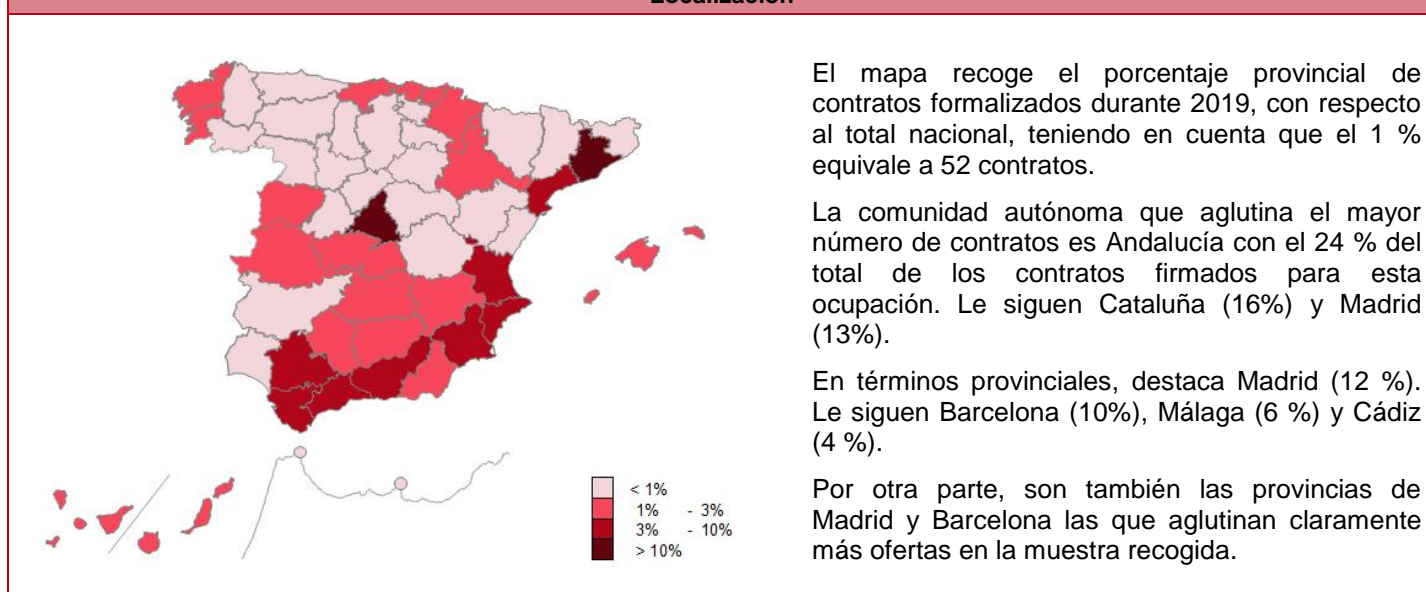
En las ofertas en que consta el nivel o categoría profesional, es mayoritaria la categoría de técnicos y sin categoría laboral determinada y, en menor medida, ayudantes o auxiliares.

#### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Indefinido: 32 %	En el 50 % de las ofertas analizadas, se menciona el tipo de contrato que se ofrece y lo hace en los porcentajes señalados en la columna izquierda. Solo el 3 % de las ofertas con contratos temporales recoge la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Temporal: 18 %	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 86 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo; predominan las que ofertan jornada de tarde, seguidas de las que ofrecen jornada a turnos y de mañana.
Tiempo parcial: 14 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

**Competencias específicas requeridas**

- La movilidad en la sociedad actual implica la conducción de vehículos a motor, lo que posibilita la autonomía de ciudadanos y profesionales, como transportistas y/o conductores de camiones o autobuses, vehículos de emergencias, etc. La formación de todos estos conductores es responsabilidad de unos instructores cuyo ejercicio está regulado y que han convertido a esta ocupación en una alternativa de empleo.
- La competencia más importante es la docencia en la conducción de vehículos a motor, en impartir clases teóricas y prácticas con el objeto de que el alumnado aprenda a conducir de manera segura y eficiente. En la muestra de ofertas analizadas, en la mayoría de los casos, se solicita clases para el Permiso B (automóviles), seguido de Permiso A para motocicletas y luego los Permisos C y D y otras modalidades.
- Con respecto a las clases teóricas, el profesorado adapta la modalidad de enseñanza a las necesidades y disponibilidad del alumno. Por ello, imparten clases presenciales con grupos reducidos con una forma de aprendizaje más personalizada, con resolución de dudas y explicación detallada de los contenidos, tales como: normas de circulación y alumbrado, señalización, velocidad, conducción preventiva y eficiente, mecánica y mantenimiento, del vehículo, seguridad vial, comportamiento en caso de accidente, etc.
- El uso de las nuevas tecnologías se está utilizando cada vez más, en las clases teóricas, facilitando la formación on line a aquellas personas con menor disponibilidad de tiempo. En muchas autoescuelas tienen apps específicas, con modelos de test donde los profesores incluyen explicaciones más pormenorizadas cuando la respuesta no es correcta.
- En relación con las clases prácticas, los profesores se deben adaptar al ritmo de aprendizaje de cada alumno y poner énfasis en distintas maniobras con el vehículo, el uso de las marchas, así como la correcta conducción en diferentes vías, rotondas y cruces.
- También, se dedica a enseñar y asesorar a los alumnos, y explicar el manejo y funcionamiento mecánico de los vehículos de motor, además de realizar cursos de recuperación de puntos, para aquellos conductores que los han perdido.
- Otras competencias requeridas tienen que ver con la labor de tutoría de los alumnos matriculados, a los que se orienta acerca de cuándo se está preparado para la presentación del examen teórico y sobre todo, del examen práctico.

**Formación y experiencia**

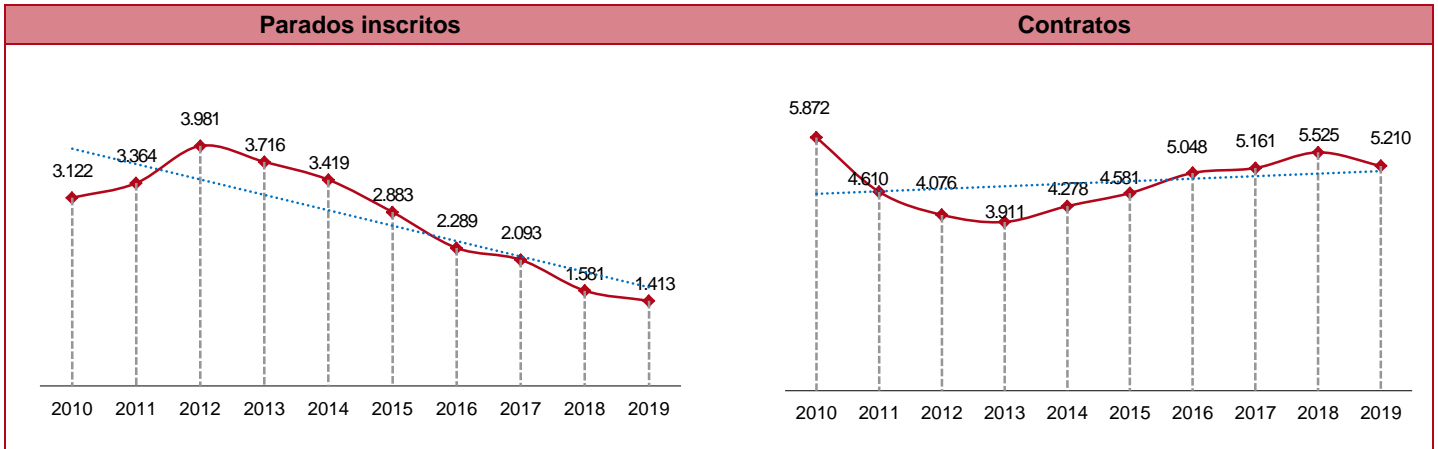
- Al ser una **profesión regulada por la Dirección General de Tráfico (DGT)**, para poder desempeñarla, es necesario superar un curso de formación obligatorio de convocatoria anual, publicado en el BOE.
- La titulación oficial mínima exigida para estos profesionales es la de ESO o del título de Técnico (Formación Profesional de Grado Medio) o acreditar documentalmente que se poseen estudios equivalentes o superiores.
- Como requisitos específicos de acceso a dicho curso, están disponer del permiso de conducción ordinario de la clase B, en vigor, que habilita para conducir vehículos con cambio de marchas manual, con una antigüedad mínima de dos años, y poseer las condiciones psicofísicas y psicotécnicas que establezca el reglamento correspondiente.
- No es necesaria experiencia alguna en casi la mitad de las ofertas analizadas. Predominan, entre las que lo exigen, uno o más años en puestos similares.
- Se valorarán la posesión de varios permisos de conducir, además del exigido y las ganas de seguir formándose en la profesión.

**Acerca del candidato**

- En general, las ofertas analizadas no manifiestan preferencia alguna por la edad del candidato ni por ningún colectivo de interés para el empleo, salvo el de personas discapacitadas en algún caso.
- En la inmensa mayoría, se exige el requisito oficial de disponer del carnet de conducir de vehículos de la clase B, sobre otros tipos de carnet, el A1, A2, AM... Además, no se requiere expresamente residir en la zona.
- Entre las competencias personales que se exigen estarían la responsabilidad, iniciativa y dinamismo, tener buenos reflejos y atención, con capacidad de reaccionar de forma rápida ante potenciales peligros durante las clases de conducción.
- También, ser una persona flexible, con habilidades formativas, y vocación por la formación vial, paciencia, don de gentes y con empatía para adaptarse, a las necesidades y características del alumno.

**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, 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 partir de los datos del 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.

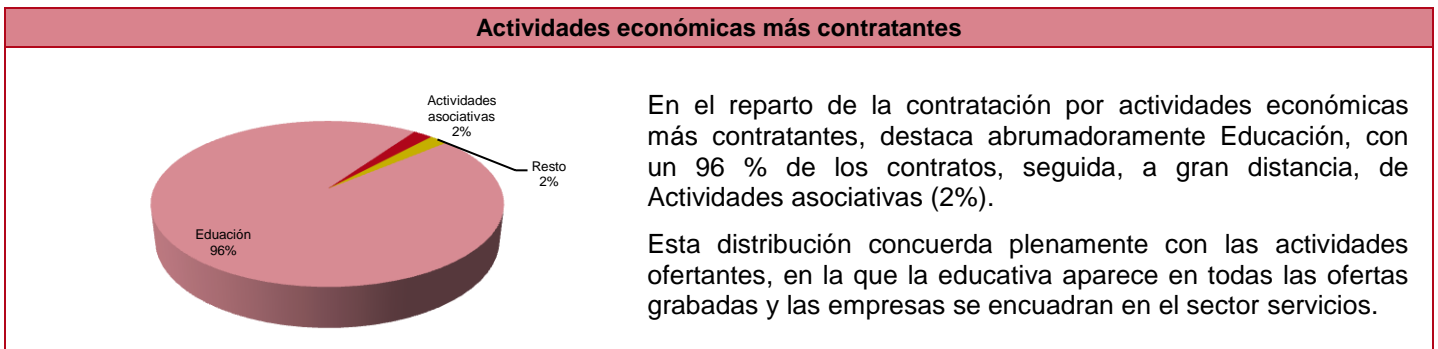
El número de parados inscritos ha sufrido un continuo descenso desde el año 2013, mientras la contratación ha mantenido los últimos años una tendencia al alza, salvo una ligera caída el pasado año.

En 2019, la ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,69, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 3.741 personas inscritas, esto supone un aumento del 3,40 % respecto del mismo mes del año anterior.	
Hombres:	83,51 %
Mujeres:	16,49 %
Menores de 30 años:	38,14 %
Mayores de 45 años:	23,31 %
Parados de larga duración:	27,08 %
Personas con discapacidad:	4,41 %
Extranjeros:	6,95 %
Primer empleo:	12,27 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 27.670 contratos, lo que representa un aumento del 6,42 % si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	82,41 %
Mujeres:	17,59 %
Menores de 30 años:	44,13 %
Mayores de 45 años:	12,20 %
Parados de larga duración:	2,59 %
Personas con discapacidad:	1,33 %
Extranjeros:	1,14 %
Indefinidos	47,82 %
Temporales	52,18 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, destaca abrumadoramente Educación, con un 96 % de los contratos, seguida, a gran distancia, de Actividades asociativas (2%).

Esta distribución concuerda plenamente con las actividades ofertantes, en la que la educativa aparece en todas las ofertas grabadas y las empresas se encuadran en el sector servicios.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

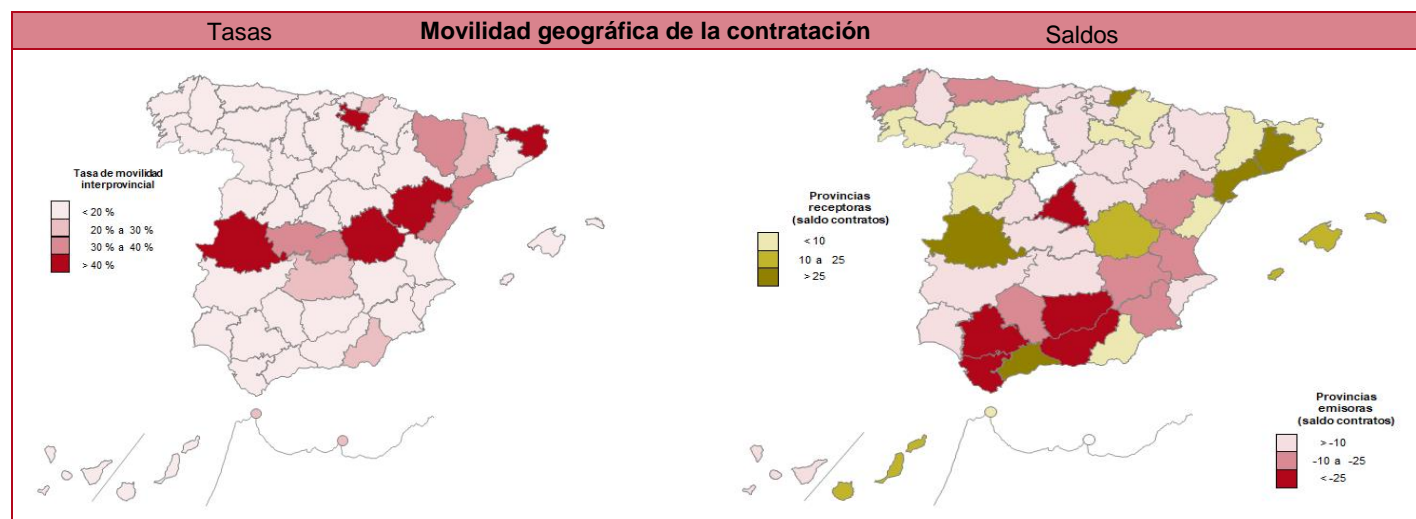
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>5.210</b>	<b>-5,70</b>	<b>1.413</b>	<b>-10,63</b>	C. Valenciana	423	-2,53	166	-4,60
Andalucía	1.258	1,37	522	-10,46	Extremadura	164	0,00	40	-20,00
Aragón	165	1,85	28	47,37	Galicia	264	0,38	94	-15,32
Asturias, P. de	39	21,88	35	-14,63	Madrid, C. de	652	-16,62	114	-15,56
Balears, Illes	96	-3,03	16	-15,79	Murcia, R. de	161	21,05	55	0,00
Canarias	210	-17,97	51	-16,39	Navarra, C. F. de	63	-29,21	12	100,00
Cantabria	69	-22,47	10	-37,50	País Vasco	288	49,22	52	-13,33
Castilla y León	257	-12,29	87	1,16	Rioja, La	28	-17,65	2	-60,00
Castilla-La Mancha	243	0,83	47	-34,72	Ceuta	18	157,14	1	
Cataluña	808	-19,76	81	-7,95	Melilla	4	-33,33	0	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos, no hay ninguno incluido que figure en zona extranjera.

Diez comunidades y/o ciudades autónomas registran decrementos de contratación en esta ocupación en 2019, en línea con el Estado. La comunidad de Andalucía es la que destaca con el mayor número de contratos, seguida de Cataluña y Madrid.

El paro registrado desciende a nivel estatal, tendencia que se observa en prácticamente todas las comunidades. Andalucía es la que aglutina el mayor número de parados inscritos, seguida a distancia de la Comunidad Valenciana.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 media de movilidad en las provincias de 16,01 %, destacando Madrid y Barcelona como provincias emisora y receptora respectivamente.

### Otros datos de interés:

Un 74% de los contratos formalizados con estos profesionales son temporales y de estos se firman como Eventual por circunstancias de la producción un 69 %, seguido por los de Obra o servicio con un 28 %.

Casi seis de cada diez contratos son a jornada parcial y tuvieron los parados en esta ocupación prácticamente en la totalidad de los casos un empleo anterior. La duración que predomina es aquella que dura menos de un mes. Por tramos de edad, el 37% tiene entre 35 y 44 años, seguido de los que tienen entre 45 y 54 (34%).

**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****5894 Instructores de autoescuela**

- 58941010 Auxiliares técnicos de tráfico y seguridad vial ( apenas tienen representación en la muestra)
- 58941029 Profesores de autoescuela (o de formación vial)

**Funciones que desempeñan**

Los Instructores de autoescuela enseñan a conducir vehículos de motor de manera segura, demostrando la técnica de la buena conducción, como el correcto uso de las marchas y las maniobras específicas. Reservan las clases con los alumnos y planifican cuidadosamente las lecciones, de acuerdo con la capacidad y aptitudes del alumno.

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

**Aspectos formativos**

Es necesaria titulación oficial para impartir formación vial a través de un curso específico a cargo de la Dirección General de Tráfico mediante convocatoria anual. Está pendiente la creación del título de FP Superior: “Docencia de la formación vial”

Para acceder a dicho curso, es necesario, al menos, estar en posesión del título de E.S.O. o de Técnico de Formación Profesional (grado medio).

No existen [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales, entre otras, cursos como factores de riesgo (alcohol y drogas), nuevas tecnologías de vehículos, primeros auxilios en carretera, efectos de la automatización de los vehículos y su impacto en la formación de los conductores, técnicas de conducción eficiente: ahorro energético, uso de nuevos sistema de seguridad, delitos contra la seguridad vial, etc. y como **competencias transversales** ofimática básica, legislación de protección de datos, prevención de riesgos laborales, escucha activa y comprensiva en la comunicación, localización de problemas y fallos, análisis de sus causas y búsqueda de soluciones, gestión de la relación con clientes y público y valores personales como compromiso y responsabilidad.

## OTROS TRABAJADORES DE LAS OBRAS ESTRUCTURALES DE CONSTRUCCIÓN NO CLASIFICADOS BAJO OTROS EPÍGRAFES

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes**. 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 54 % procede de portales de empleo privados, el 40 % de los servicios públicos de empleo, el 2 % de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo y el 4 % restante de colegios oficiales profesionales o asociaciones empresariales.

Las ofertas se publicitan con carácter general con los nombres de albañil de demoliciones, montador de andamios, trabajador de la construcción a grandes

alturas o trabajos verticales, montador de pladur o pladuristas, escayolistas, colocador de prefabricados, instalador o montador de toldos y poceros. Casi nueve de cada diez ofertas se destinaron a colocadores de prefabricados ligeros o de pladur (48 %), montadores de andamios (26 %) y montadores de toldos (12 %).

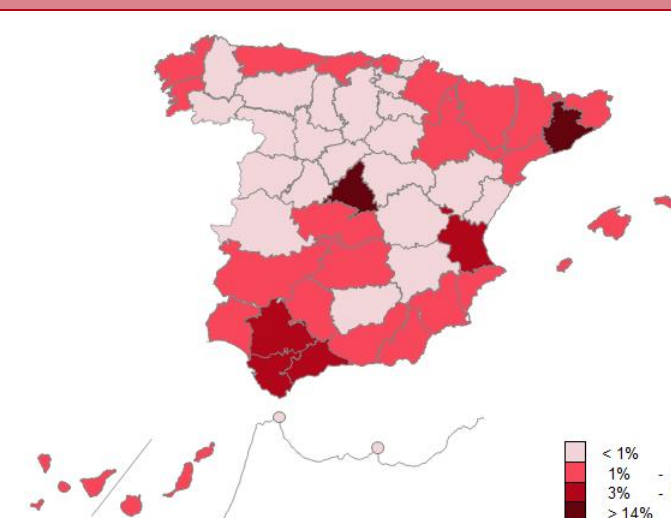
El 2 % de las ofertas se dirigieron a trabajadores con la categoría profesional de técnico, el 25 % a oficiales de primera, el 7 % a los de segunda y el 3 % a los de tercera. Ayudantes, auxiliares o especialistas se requirieron en un 12 % de las ofertas y en cuanto a los peones o trabajadores no cualificados solo se precisaron en un 3 % de las ofertas. Por último, en el 47 % de las ofertas analizadas no se especificó la categoría profesional de los puestos ofertados.

#### Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 56 %	En el 65 % de las ofertas recogidas se especificaba el tipo de contrato en la proporción señalada a la izquierda. El contrato de tipo mercantil se ha ofrecido en una oferta, y en ningún caso se mencionó el contrato en prácticas, formación o interinidad. Por otra parte, un 8 % de las ofertas que proponían un contrato temporal, hicieron referencia a la posibilidad de continuar en la empresa.
Indefinido: 9 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 97 %	De las ofertas de trabajo que especifican la jornada laboral, en la gran mayoría el trabajo ofertado es a tiempo completo. Sobre la distribución de la jornada, no se especifica en ocho de cada diez ofertas, destacando la jornada partida como la más solicitada cuando se indica.
Tiempo parcial: 3 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

#### Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2019, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 548 contratos.

Las comunidades autónomas que aglutinan el mayor número de contratos son Andalucía y Madrid, cada una de ellas con el 20 % del total de los contratos firmados para esta ocupación, y Cataluña con el 19 %.

En términos provinciales, destacan Madrid (20 %) y Barcelona (14 %), seguidas de Sevilla (6 %) y Valencia (4 %). De estas cuatro provincias, solo Valencia y Barcelona son las que registran incrementos interanuales, del 5 % y 4 % respectivamente.

Por otra parte, dichas provincias son las que aglutinan más ofertas en la muestra recogida (63 %).

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.



**Competencias específicas requeridas**

- En las ofertas de trabajo destinadas a estos empleos se especifican las funciones genéricas que desempeñan estos profesionales:
- Para los colocadores de prefabricados o pladuristas: instalar placas de yeso laminado, tabiques y trasdosados autoportantes de placa de yeso laminado. Instalar sistemas de falsos techos continuos y registrables de placa de yeso laminado. Realizar tratamiento de juntas entre placas de yeso laminado.
- Para los montadores de andamios y trabajadores a grandes alturas: ejecutar los trabajos de montaje de andamios y otras estructuras tubulares como torres de acceso y de trabajo, gradas temporales, cimbras y otras, incluyendo las distintas fases del proceso, descarga y acopio, montaje, mantenimiento y transformaciones, desmontaje y carga. Cumplir las prescripciones contenidas en los planes e instrucciones técnicas. Montar redes de seguridad verticales/horizontales en obras y naves industriales.
- Para los poceros: gestionar residuos y proyectos medio ambientales. Localizar acometidas ocultas de agua, canalizaciones o arquetas que pudieran afectar a una construcción. Construcción y limpieza de pozos. Manejar camiones que permiten acceder a cualquier canalización y bombas para la extracción del agua. Manejar cámaras para inspeccionar cañerías y otras acometidas de agua y residuos. Limpiar y mantener el alcantarillado.
- Para los montadores de toldos y persianas: preparar, montar e instalar toldos y persianas utilizando técnicas de trazado, corte, soldadura y ensamblado manejando las herramientas necesarias.
- Para los demolidores de edificios: manejar maquinaria de movimiento de tierra, carretilla elevadora, manipulador telescópico y mini retroexcavadora. Manejar el soplete y herramientas de derribo. Retirar amianto y gestionar residuos.

**Formación y experiencia**

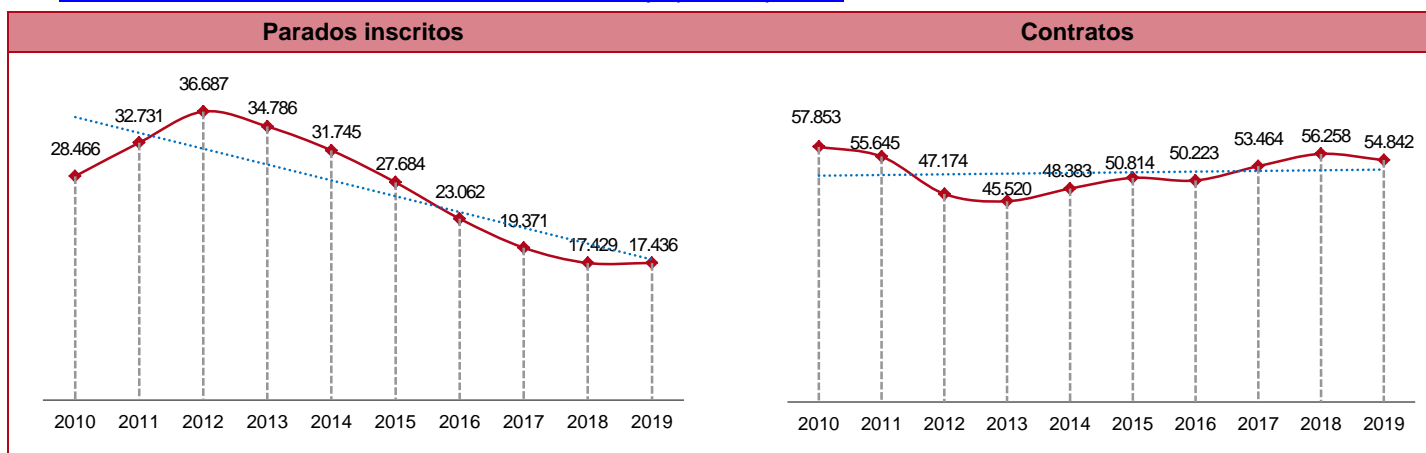
- El nivel formativo no es requerido en los anuncios recopilados para este estudio.
- El conocimiento de idiomas no es demasiado significativo en las ofertas analizadas, pues solo se exige algún idioma en doce de cada cien de los casos. El inglés es el más demandado en un nivel básico o medio.
- Otros conocimientos que aparecen en las ofertas valorados a la hora de seleccionar los candidatos son los adquiridos a nivel de conocimientos prácticos y a través de diversos cursos o carnets profesionales. Los más habituales son:
  - Prevención en riesgos laborales en la construcción en general (de 20 o 60 horas) y específicos para montador de andamios o estructuras metálicas.
  - Acreditar formación en el montaje de andamios y estructuras verticales o en alturas.
  - Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC).
  - Curso básico en estructuras tubulares.
  - Carnet de plataformas y/o carretillas elevadoras.
  - Por último para ofertas concretas se ha solicitado formación en movimiento de tierras, rehabilitación y demolición y/o albañilería, así como en trabajos con amianto.
- Los conocimientos de ofimática e informática no han sido solicitados en las ofertas para esta ocupación.
- La experiencia laboral es un requisito necesario para la gran mayoría de las ofertas analizadas (ocho de cada diez), concretamente la experiencia previa más solicitada es de uno o más años.

**Acerca del candidato**

- Las ofertas de empleo dirigidas a Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes, no muestran generalmente una preferencia por una edad concreta.
- Las ofertas no manifiestan como requisito pertenecer a un colectivo de interés para el empleo.
- Aproximadamente en una de cada diez ofertas se menciona expresamente que el trabajador resida en la zona donde está situado el puesto de trabajo.
- Algo más de un tercio de las ofertas exigen carnet de conducir, en su mayoría de automóvil, aunque en algún caso esporádico se refieren a camión.
- Se especifica que se disponga de vehículo propio solamente en dos de cada diez ofertas. Aproximadamente en esta misma proporción se ha concretado que se precisa disponibilidad para viajar.
- Respecto a las competencias personales de los candidatos, las más señaladas son buena presencia, flexibilidad funcional, iniciativa y dinamismo, proactividad y saber trabajar en equipo.
- Por último, en otras habilidades del candidato, destaca la autonomía en la realización de las tareas, el gusto por el detalle en los trabajos, gozar de buena actitud, mostrar compromiso con la empresa y afán de superación personal.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, 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 partir de los datos del 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.

El buen comportamiento de la ocupación se ve al descender el número de parados desde 2012 un 52,47 %. La contratación muestra estabilidad en los últimos cinco años con más de 50.000 contratos comunicados cada año. En 2019, la ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,41, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 17.436 personas inscritas, siete más que el mismo mes del año anterior.	
Hombres:	99,03 %
Mujeres:	0,97 %
Menores de 30 años:	6,52 %
Mayores de 45 años:	49,35 %
Parados de larga duración:	24,51%
Personas con discapacidad:	2,14 %
Extranjeros:	21,06 %
Primer empleo:	1,04 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 54.842 contratos, un 2,52 % menos que el año anterior.	
Hombres:	97,85 %
Mujeres:	2,15 %
Menores de 30 años:	15,68 %
Mayores de 45 años:	38,29 %
Parados de larga duración:	2,01 %
Personas con discapacidad:	0,88 %
Extranjeros:	25,81 %
Indefinidos	11,89 %
Temporales	88,11 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



En el reparto de la contratación por actividades económicas, ocho de cada diez contratos se efectuaron en el sector construcción. Otras actividades relacionadas que registraron más de cien contratos son: Actividades de creación, artísticas, Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos, Otras industrias extractivas, Recogida y tratamiento de aguas residuales.

Esta distribución sectorial coincide con la que se da en las empresas que ofertaron estos puestos de trabajo.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

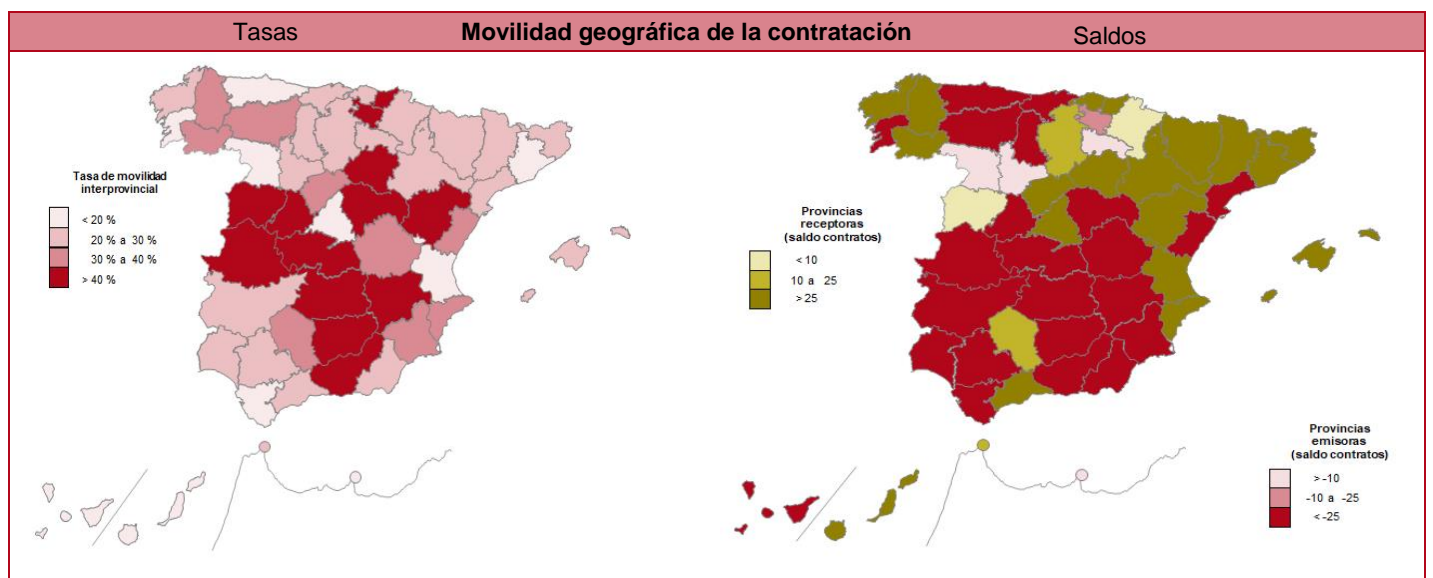
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	54.842	-2,52	17.436	0,04	C. Valenciana	3.916	15,41	1.688	-3,98
Andalucía	11.176	1,93	3.746	-0,82	Extremadura	1.389	15,65	372	9,73
Aragón	1.776	24,72	402	-0,50	Galicia	1.974	0,61	888	-4,31
Asturias, P. de	1.353	-12,60	609	-0,81	Madrid, C. de	10.753	-8,21	2.708	3,00
Balears, Illes	890	0,34	227	12,38	Murcia, R. de	1.011	-38,65	474	-1,46
Canarias	2.096	-23,00	741	15,42	Navarra, C. F. de	703	13,75	222	-1,77
Cantabria	629	-19,36	277	-7,97	País Vasco	2.148	2,73	1.073	-0,19
Castilla y León	2.178	-15,15	695	-3,20	Rioja, La	253	-23,10	123	17,14
Castilla-La Mancha	1.973	-13,96	921	5,62	Ceuta	134	35,35	54	0,00
Cataluña	10.326	5,84	2.190	-2,97	Melilla	72	41,18	26	-44,68

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos están incluidos 92 que figuran en zona extranjera.

Como se observa en la tabla anterior, la contratación de estos trabajadores, en España, descendió un 2,52 %. Sin embargo en comunidades como solo en Aragón, Extremadura, Valencia, Navarra y en Ceuta y

Melilla se observan incrementos notables respecto al año anterior. La variación del paro registrado respecto a 2018 es inapreciable. Destaca Melilla por el descenso más significativo seguida por Cantabria.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 con 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.

En los mapas se ve un perfil ocupacional con una tasa media de movilidad en las provincias de 23,66 %. Madrid es la provincia receptora que acoge mayor número de estos profesionales con un saldo de 1.961 contratos. Provincias cercanas como Ávila, Ciudad Real y Toledo tienen la tasa de movilidad más alta superando el 60 %.

**Otros datos de interés:**

Se trata de un perfil que predomina la temporalidad pues solo el 12 % de los contratos son indefinidos. El contrato temporal por Obra o servicio, es el que aglutina más contratos con el 48 % del universo de la contratación. Nueve de cada diez contratos son a jornada completa y, menos del 1 % se contrata a través de empresas de trabajo temporal. De cada 100 relaciones laborales firmadas 20 se llevan a cabo con personas menores de 35 años. La práctica totalidad de los contratados, el 98 %, son varones. Del total de demandantes registrados en las oficinas de empleo, que solicitan esta ocupación, el 78 % declara poseer experiencia previa. Como en el caso de los contratos, casi todos los parados inscritos, el 99 %, son hombres. Solo el 1 % no ha tenido un empleo anterior y la cuarta parte de los parados inscritos son 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). Es un grupo muy heterogéneo, con ocupaciones muy diversas de la construcción:

montadores de andamios, demolidores, trabajadores a grandes alturas.

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****7199 Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes:**

- 71991012 Apuntaladores de edificios
- 71991021 Colocadores de prefabricados ligeros (pladur)
- 71991030 Demolidores de edificios
- 71991049 Montadores de andamios
- 71991076 Poceros en redes de saneamiento
- 71991094 Trabajadores de la construcción a grandes alturas

**Funciones que desempeñan**

Este grupo primario abarca a los trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados separadamente en el subgrupo principal 71, Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines. Engloba a ocupaciones muy heterogéneas y no mayoritarias de la construcción.

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 este perfil durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los que figuran en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación Profesional Reglada	2015-16	2016-17	2017-18
PCPI-FP Básica Edificación y Obra Civil	120	160	157
CFGM Edificación y Obra Civil	192	197	168
CFGS Técnico Superior Obra Civil	398	379	349

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional y del Ministerio de Ciencia e Innovación.

Además, existen diversos [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación pertenecientes a la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil:

Certificado de profesionalidad
EOCB0208 Operaciones auxiliares de albañilería de fábricas y cubierta
EOCB0211 Pavimentos y albañilería de urbanización
EOCJ0211 Instalación de sistemas técnicos de pavimentos, empanelados y mamparas
EOCJ0109 Montaje de andamios tubulares

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales: Nuevos materiales, técnicas y/o herramientas. Prevención de riesgos laborales: no es lo mismo un trabajador de altura, que un pocero que un demolidor, interpretación de planos y replanteo de estructuras, tipos de andamios y nuevos sistemas de fachadas ventiladas. Y como **competencias transversales**: **Ofimática** a nivel básico, Legislación Laboral, Prevención de Riesgos laborales, Normativa para establecerse como autónomo/Creación de empresas. Trámites con las AAPP/Administración electrónica. Derechos y deberes de los autónomos. Subvenciones y trámites de solicitud.

## MONTADORES-INSTALADORES DE PLACAS DE ENERGÍA SOLAR

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Montadores-instaladores de placas de energía solar**. 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 138 ofertas recogidas, el 86 %, procede de portales de empleo privados y el 14 % restante, de los servicios públicos de empleo. No se ha recogido ninguna oferta de empleo publicitada por las propias empresas.

Las ofertas se publicitan con carácter general con los nombres de Montadores de placas fotovoltaicas, Montadores de placas solares, Instaladores de energía

solar, Instaladores de energías renovables; en numerosas ocasiones se refieren a ellos como especialistas en energías renovables o Técnicos de mantenimiento de energía solar fotovoltaica.

En muchos casos se acompaña de algún indicativo que especifica la localidad donde debe desempeñarse el puesto de trabajo, la especialización (fontanería, electricidad, mecánica etc.), la experiencia, e incluso pertenecer al Régimen especial de Autónomos.

En la mayor parte de los puestos ofertados en los que se hace constar la categoría profesional, lo hace principalmente como Técnicos y sin categoría laboral determinada seguidos de oficiales de primera.

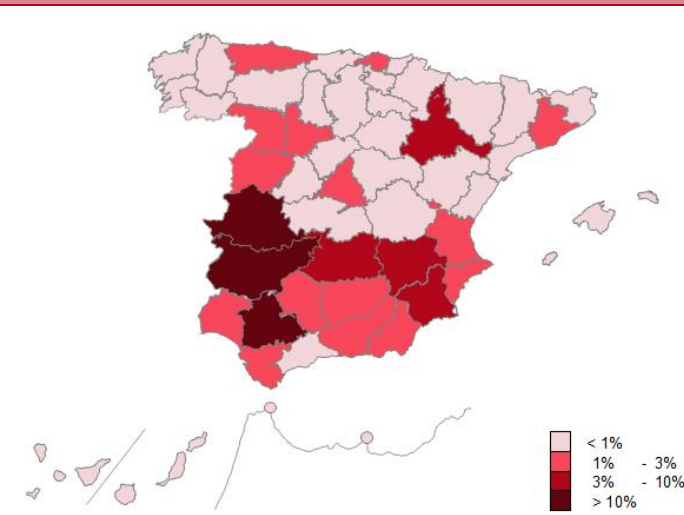
### Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 50 %	El 68 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda, considerando que en el 1 % de las ofertas se requiere una relación mercantil. El 36 % de las ofertas con contratos temporales ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, entendiéndose que con posibilidad de conversión en indefinido o de renovación de contrato temporal.
Indefinido: 17 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 100 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la totalidad de ellas ofrecen trabajo a tiempo completo; predominan las que ofertan la jornada partida, seguidas de las de mañana y de las ofertas con disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 0 %	
Salario	

El 56 % de las ofertas recogidas mencionan el salario ofertado, de este porcentaje el 51 % se sitúa entre 1 y 2 veces el salario mínimo interprofesional y un 19 % según convenio.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

### Localización



El mapa recoge el porcentaje provincial de contratos, formalizados durante 2019, con respecto al total nacional, teniendo en cuenta que el 1 % equivale a 84 contratos.

La comunidad autónoma que aglutina el mayor número de contratos es Extremadura, con el 29 % del total de los contratos firmados para esta ocupación. Le sigue Andalucía, con el 26 % y Castilla-La Mancha con el 13 %. Luego estarían Aragón y Castilla y León.

En términos provinciales, Badajoz, Cáceres y Sevilla acumulan el 44 % de toda la contratación de este perfil. Las tres provincias experimentaron un incremento anual muy importante, al igual que Albacete, Ciudad Real, Murcia y Zaragoza.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

**Competencias específicas requeridas**

- El cambio de modelo energético se encuentra en plena transformación y las energías renovables siguen evolucionando y han pasado de ser una alternativa a medio plazo, a ser una realidad en el momento presente y convertirse en un sector clave en nuestra economía y en una plataforma de nuevas posibilidades de empleo.
- En concreto, la energía solar cada vez tiene más peso en nuestro país y la demanda de profesionales es cada vez mayor. La de Montadores-instaladores de placas de energía solar es una ocupación multidisciplinar y como tal se recoge en las ofertas analizadas.
- Las competencias requeridas abarcan todo el proceso, desde el montaje de placas solares fotovoltaicas, la puesta en funcionamiento de la instalación, hasta la detección de posibles fallos o averías y su reparación.
- Con respecto al montaje, las tareas se centran en la instalación de soportes, paneles solares fotovoltaicos así como sistemas de acumulación o almacenamiento, además de otros elementos, como bandejas y cableados.
- Otras competencias están relacionadas con la puesta en funcionamiento, como puede ser la elaboración de cuadros eléctricos en taller así como la instalación de los mismos en el campo. También, se requiere tareas de conexión, instalación, verificación y programación de las placas solares.
- Las labores de mantenimiento y reparación adquieren una especial relevancia dentro del trabajo cotidiano de estos profesionales, donde la prevención y el mantenimiento correctivo de acuerdo con las normas y especificaciones técnicas, resultan tareas claves dentro de su proceso de actuación.
- Otro conjunto de competencias que los empleadores del sector valoran, son todas aquellas que se refieren a asegurar la calidad y el cumplimiento de la normativa vigente, gestión y resolución de posibles incidencias, cálculo y presupuesto de instalaciones fotovoltaicas o el trato con los posibles clientes.

**Formación y experiencia**

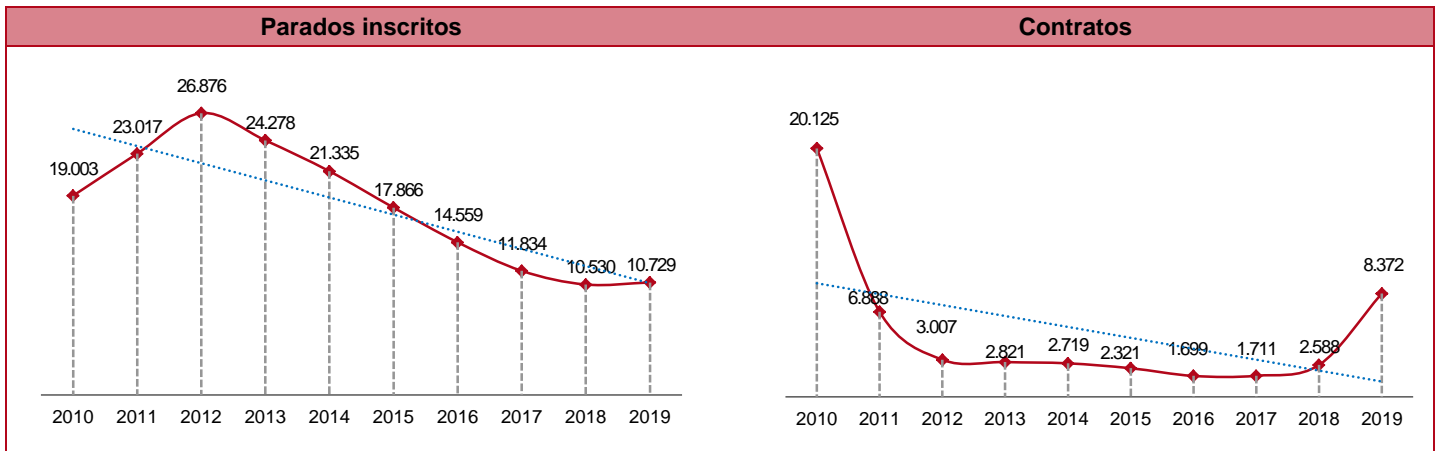
- El nivel formativo que deben poseer estos profesionales, principalmente es el de Grado medio de Formación Profesional, seguido de Grado superior de FP.
- La titulación que se suele requerir es la de la familia de electricidad y electrónica. En ocasiones se demandan conocimientos en aerotermia, geotermia, calderas y gas, biomasa e incluso estar en posesión del carnet de RITE y/o curso de trabajos de altura.
- Otros conocimientos exigidos son los relacionados con la eficiencia energética y energía solar térmica o calefacción industrial.
- Se valora conocimientos en bombas y equipos de riego, automatismos e instalaciones fotovoltaicas y cualificación en maniobras MT. Pueden demandar estar en posesión de algún curso de prevención de riesgos laborales.
- El idioma no es muy relevante para el ejercicio de esta ocupación, si bien en los supuestos que lo solicitan suelen referirse al inglés y a nivel medio.
- El conocimiento ofimático no tiene una presencia significativa en estas ofertas. Sin embargo sí que se interesan por el manejo de AUTOCAD.
- Se solicita experiencia mínima de seis meses aunque prevalecen aquellas ofertas que demandan un año o más. Mayoritariamente, se refiere a la instalación fotovoltaica, al manejo de herramientas eléctricas como taladros y pistolas de impacto, así como a operaciones de montaje manual de componentes eléctricos e instalaciones. A veces se refiere al sector de la construcción.
- Otros requisitos están relacionados con la termografía, curvas IV, inversores, cajas intermedias, sustitución de módulos fotovoltaicos, palettería, cajas intermedias, etc.

**Acerca del candidato**

- En general, las ofertas analizadas no manifiestan preferencia por la edad del candidato y si en algún caso lo hacen se refieren a los menores de 30 años. En el 17 % de las mismas se requiere que el aspirante al puesto de trabajo resida en la zona.
- De las ofertas que hacen constar la disponibilidad para viajar, en un 94 % de las mismas lo tienen por requisito y en el 98 % de éstas, que se esté en posesión de carnet de conducir del tipo B (automóvil). En cuanto a tener vehículo propio, el 88 % de las ofertas que lo especifican, lo demandan.
- En síntesis y de manera genérica, en este perfil se busca un candidato con capacidad de trabajar por objetivos, con ganas de aprender, comprometido con el medio ambiente y con destreza manual y gusto por los trabajos mecánicos.
- En términos generales, se solicitan personas resolutivas, motivadas por el mundo de las energías renovables, que sepan trabajar en equipo, dinámicas, cuidadosas, con afán de superación y con disponibilidad para trabajar en diferentes zonas geográficas.

**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, 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 partir de los datos del 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.

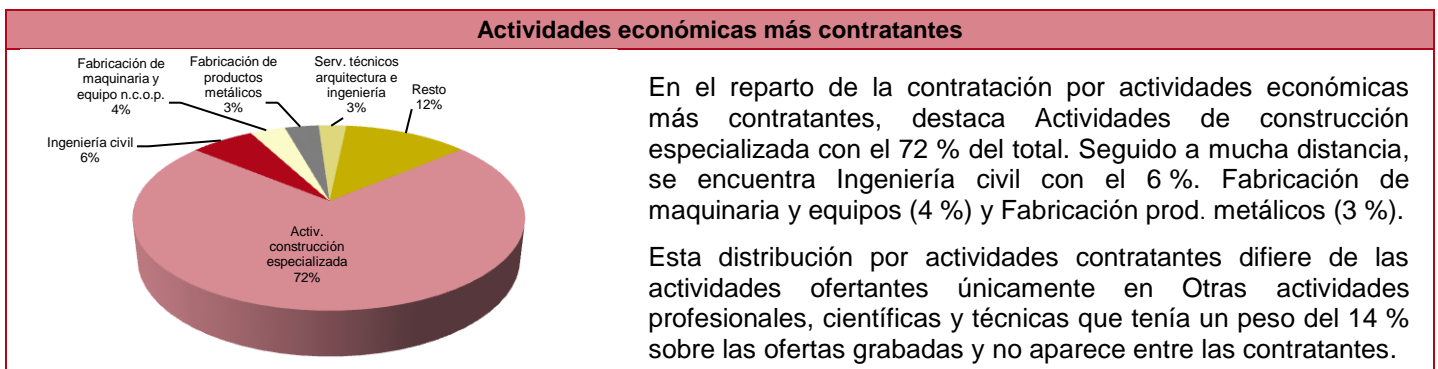
La contratación ha sufrido distintas oscilaciones, obteniendo un importante incremento en el último año de la serie analizada.

En 2019, esta ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,06, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 10.729 personas inscritas, lo que supone un aumento del 1,89 % respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	88,04 %
Mujeres:	11,96 %
Menores de 30 años:	14,61 %
Mayores de 45 años:	46,43 %
Parados de larga duración:	27,64 %
Personas con discapacidad:	3,19 %
Extranjeros:	8,93 %
Primer empleo:	2,86 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 8.372 contratos, lo que representa un crecimiento del 223,49% si lo comparamos con el año 2018.	
Hombres:	96,45 %
Mujeres:	3,55 %
Menores de 30 años:	32,69 %
Mayores de 45 años:	23,60 %
Parados de larga duración:	3,46 %
Personas con discapacidad:	1,19 %
Extranjeros:	17,95 %
Indefinidos	5,40 %
Temporales	94,60 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, destaca Actividades de construcción especializada con el 72 % del total. Seguido a mucha distancia, se encuentra Ingeniería civil con el 6 %. Fabricación de maquinaria y equipos (4 %) y Fabricación prod. metálicos (3 %).

Esta distribución por actividades contratantes difiere de las actividades ofertantes únicamente en Otras actividades profesionales, científicas y técnicas que tenía un peso del 14 % sobre las ofertas grabadas y no aparece entre las contratantes.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

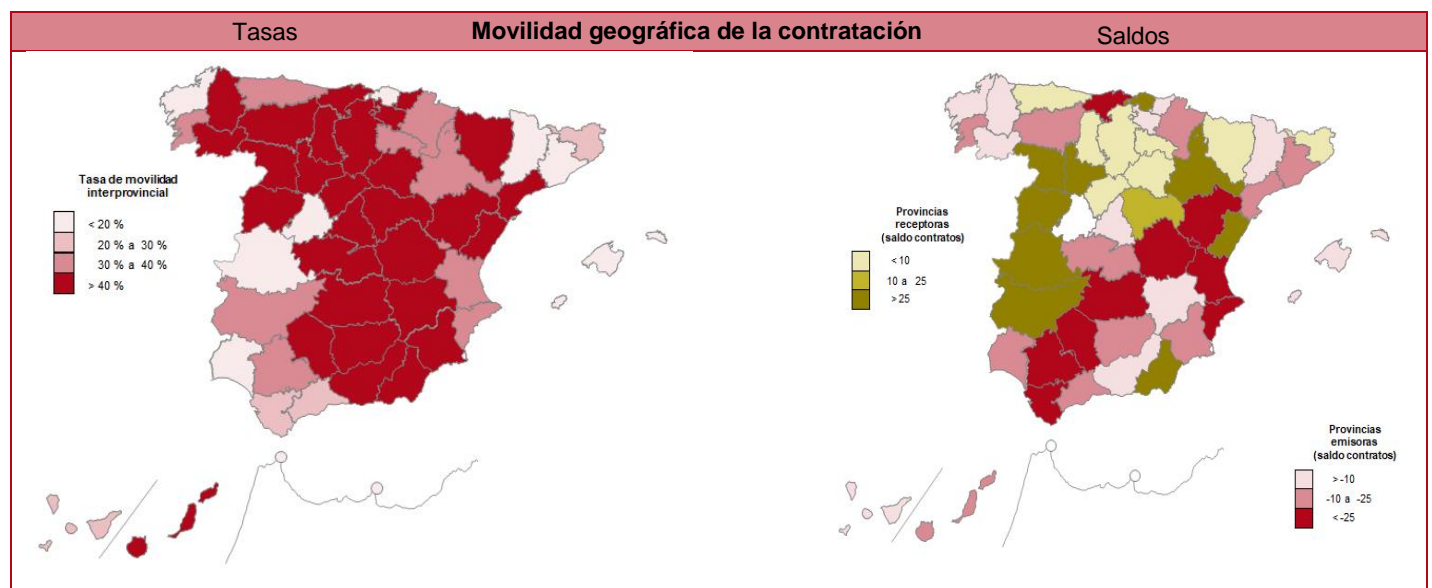
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>8.372</b>	<b>223,49</b>	<b>10.729</b>	<b>1,89</b>	C. Valenciana	267	11,72	1.036	-3,36
Andalucía	2.204	186,61	3.397	-1,56	Extremadura	2.395	1.816,00	607	26,46
Aragón	828	2.335,29	291	6,59	Galicia	44	83,33	392	1,82
Asturias, P. de	109	-3,54	276	-4,83	Madrid, C. de	127	0,79	644	-2,72
Balears, Illes	28	-20,00	93	-16,22	Murcia, R. de	307	203,96	315	2,61
Canarias	84	281,82	596	12,88	Navarra, C. F. de	22	-4,35	78	21,88
Cantabria	11	450,00	62	-24,39	País Vasco	225	54,11	165	-1,20
Castilla y León	349	336,25	502	9,37	Rioja, La	7	0,00	31	3,33
Castilla-La Mancha	1.122	142,33	1.700	4,55	Ceuta	0	0,00	26	13,04
Cataluña	173	41,80	511	-0,58	Melilla	2	0,00	7	16,67

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos están incluidos 68 que figuran en zona extranjera.

El incremento de la contratación se refleja en prácticamente la totalidad de las comunidades autónomas, siendo Extremadura la que más registró un aumento (1.816,00 %) durante este 2019.

El paro registrado se incrementa a nivel estatal; Y aminora en ocho comunidades autónomas. Andalucía es la que aglutina el mayor número de parados, seguido de Castilla-La Mancha y C. Valenciana.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 media de movilidad en las provincias de 38,63 %, destacando como receptoras Badajoz, Sevilla, Cáceres, Zaragoza y Albacete.

### Otros datos de interés:

El 95 % de los contratos formalizados con estos profesionales son temporales y suelen firmarse bajo la modalidad de Obra o servicio (79 %) seguidos por los Eventuales por circunstancias de la producción (13 %) y los de Formación (2 %). La duración que prevalece es indeterminada y aquella que dura menos de 1 mes.

El sector económico de la empresa suele ser construcción, seguido de servicios. Por tramos de edad, decir que el 31 % tiene entre 25 y 34 años, seguido de aquellos que tienen entre 35 y 44 años (28 %).



**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****7294 Montadores-instaladores de placas de energía solar:**

- 72941010 Instaladores de energía solar por tuberías
- 72941021 Instaladores de sistemas de energía solar térmica.
- 72941032 Montadores de placas de energía solar.

**Funciones que desempeñan**

Los montadores-instaladores de placas de energía solar realizan el montaje, puesta en servicio, operación y mantenimiento de instalaciones solares térmicas y fotovoltaicas, bien para la producción de agua caliente sanitaria, para el apoyo a sistemas de calefacción, o para la producción de energía eléctrica, en caso de las instalaciones solares fotovoltaicas.

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 este perfil durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los que figuran en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación Profesional Reglada	2015-16	2016-17	2017-18
PCPI-FP Básica Electricidad y electrónica	1.905	2.318	2.458
GM-FP Técnico instalaciones climatización/prod. calor	1.436	1.322	1.193
GS-FP Técnico instalaciones térmicas y fluidos	593	479	582

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional y del Ministerio de Ciencia e Innovación.

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

Certificado de profesionalidad
ENAE0108 Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas
ENAE0208 Montaje y mantenimiento de instalaciones solares térmicas
ENAE0111 Operaciones básicas montaje/mantenimiento instalaciones de energías renovables (solar, fotovoltaica)

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales, entre otras: carnet profesional de instalaciones térmicas en edificios (RITE), bombeo solar y de la eficiencia energética de las instalaciones térmicas de los edificios; nociones acerca de los distintos paneles (bifaciales, fotovoltaicos, híbridos, policristalinos,...); conocimiento de nuevos materiales termoquímicos, mantenimiento y reparación de instalaciones solares, normativa de instalaciones eléctricas de baja tensión, programas TIC de diseño y cálculo de dimensionamiento de instalaciones. Nuevos materiales de almacenamiento: estructuras nanotubos carbono, Grafeno y módulos fotovoltaicos de materiales orgánicos (OPC). Invernaderos fotovoltaicos. Sistema de alarma: cuatro niveles pre-configurados en función de la velocidad del viento, y como **competencias transversales**: inglés, alemán, ofimática, prevención de riesgos laborales, así como de las normas y sistemas de calidad, normativa para establecerse como autónomo, trámites con las AAPP, principalmente.

## INSTALADORES Y REPARADORES DE LÍNEAS ELÉCTRICAS

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Instaladores y reparadores de líneas eléctricas**. 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 150 ofertas recogidas, el 78 %, procede de portales de empleo privados, el 19 % de los servicios públicos de empleo y el 3 % restante de las webs de las propias empresas u otras entidades que directamente publicitan sus ofertas de empleo.

Las denominaciones más frecuentes con las que se publicitan las ofertas son: electricista, instalador electricista, oficial electricista y técnico eléctrico.

Estos términos básicos se presentan, asimismo, en múltiples combinaciones o añadiendo algún dato complementario.

Operario, ayudante, cableador, jefe de obra o montador son otras denominaciones que aparecen con menor frecuencia.

En casi la mitad de las ofertas en las que se especifica el nivel profesional del puesto, el nivel más demandado es el de Oficiales de primera, seguido por el de Técnicos y sin categoría laboral determinada.

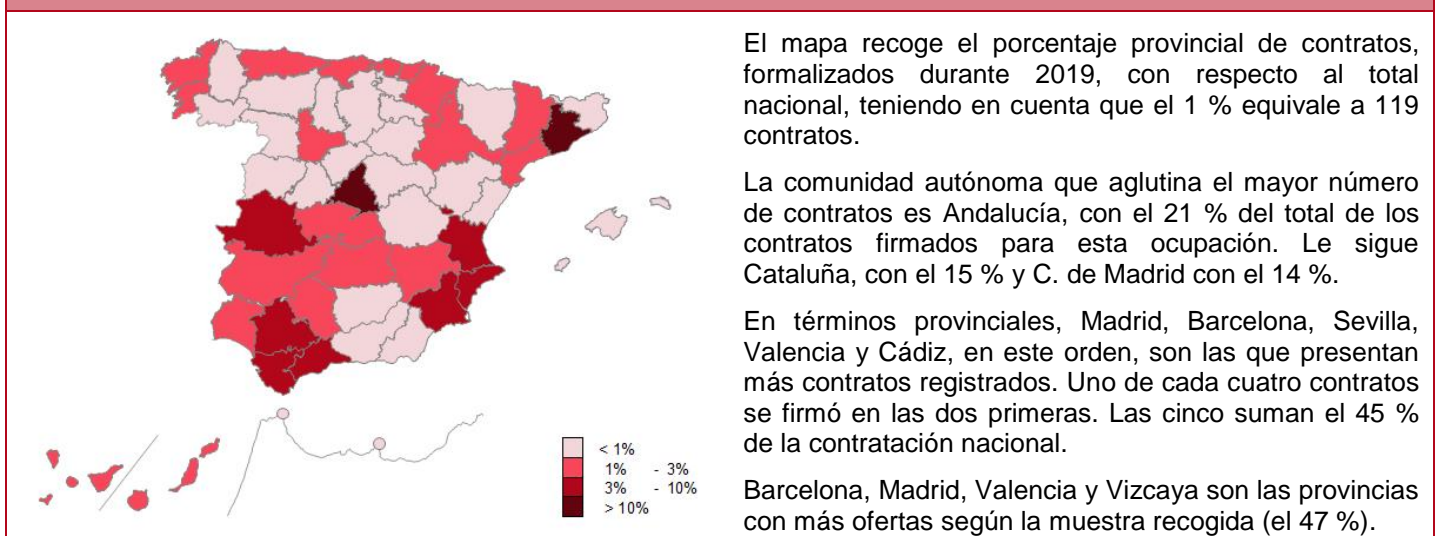
El 56 % de las ofertas en las que se indica el número de puestos disponibles, se ofrece una sola plaza.

#### Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 55 %	El 77 % de las ofertas analizadas manifiestan el tipo de contrato que ofrecen y lo hacen en el porcentaje que se muestra a la izquierda. Los contratos mercantiles suponen menos del 1 % de las ofertas seleccionadas. El 34 % de las propuestas de empleo con contrato temporal ofrecen la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo.
Indefinido: 22 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 100 %	De las ofertas estudiadas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la totalidad ofrecen jornadas a tiempo completo. Solo un 30 % de las ofertas analizadas especifican la distribución de la jornada. De estas, el 51 % corresponden a puestos de jornada partida y el 20 % a jornada de mañana.
Tiempo parcial: 0 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

#### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

**Competencias específicas requeridas**

- En general, las competencias de esta ocupación se resumen en instalar, supervisar, mantener, reparar y realizar tareas de control y seguimiento. Más específicamente, se reclama que los instaladores y reparadores de líneas eléctricas puedan realizar las siguientes funciones, entre otras:
  - Interpretar y leer planos, esquemas y bocetos de elementos eléctricos, diagramas de circuito y especificaciones de códigos eléctricos.
  - Montar, instalar, mantener y reparar líneas eléctricas interiores y exteriores de baja tensión, cuadros y automatismos eléctricos, aparatos y máquinas estáticas y dinámicas, e instalaciones industriales.
  - Efectuar el tendido y la instalación de cables: potencia, alimentación y mando.
  - Chequear instalaciones, detectar fallos y aislar los desperfectos o averías presentes en sistemas eléctricos, además de desinstalar y reemplazar los componentes defectuosos.
- Instalar o sustituir luminarias, colocar bandejas metálicas o de PVC, e instalar líneas eléctricas, enchufes, interruptores, fusibles y equipos.
- Instalar redes de datos y voz de todo tipo según necesidades del cliente. Diseñar e instalar enlaces de fibra óptica, entretrejer y unir conductos y cables.
- Montaje de subestaciones eléctricas, líneas de media tensión, redes de distribución, montaje de plantas fotovoltaicas y termosolares, cableado eléctrico y control.
- Instalar líneas aéreas y subterráneas de alta tensión, realizar maniobras en alta tensión, trabajos en subestaciones y en centros de transformación. Realizar empalmes y botellas.
- Organizar y planificar los trabajos asignados, gestionar y coordinar los equipos de trabajo, supervisar las actividades, compra de materiales, subcontratas, relación con el cliente y proveedores, reportar al jefe de obra o director de producción.

**Formación y experiencia**

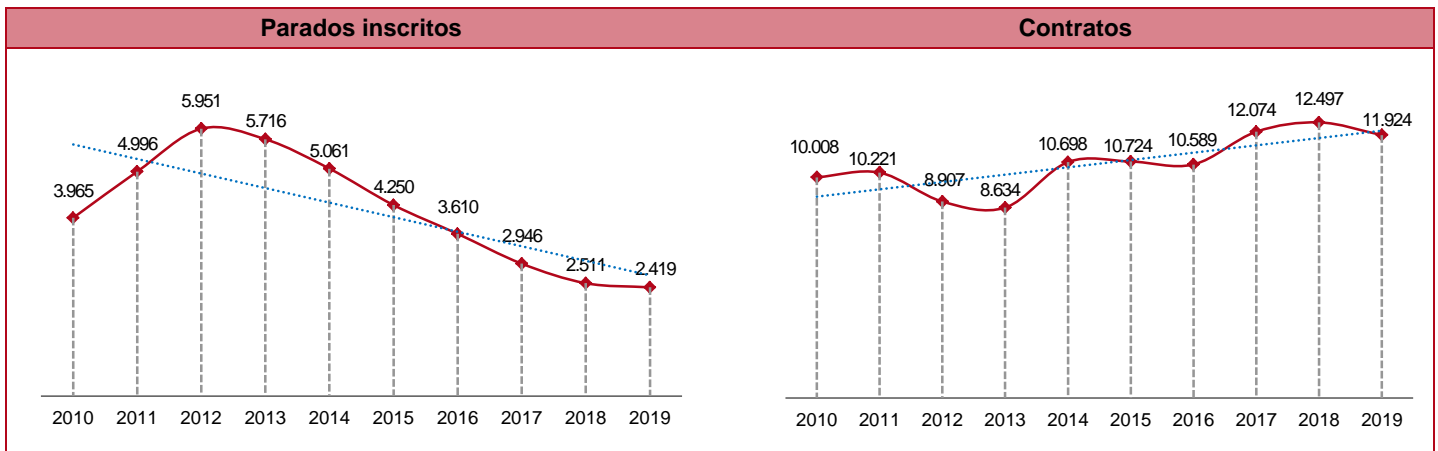
- En las ofertas en las que figura el nivel formativo que se exige para el puesto, el más demandado es el grado medio de Formación Profesional (58 % de los casos), seguido del grado superior (26 %).
- La titulación exigida con más frecuencia para estos profesionales es, por tanto, un grado medio o superior en Electricidad y Electrónica. Solo en alguna de las ofertas se reclama una Ingeniería Industrial.
- Se requieren, además, conocimientos de Prevención de Riesgos Laborales, genéricos y específicos en electricidad (cursos de 60 horas, de 20 horas y de 8 o 6 horas), curso de plataformas elevadoras y curso de trabajos en altura. En ocasiones, también son valorables los conocimientos de configuración de autómatas programables (PLCs), climatización, instalaciones fotovoltaicas y estar en posesión del carné profesional de instalador electricista.
- Tener conocimiento de idiomas no es relevante para esta ocupación. Solo en un 10 % de las ofertas analizadas se reclama el conocimiento de algún idioma y, en ellas, se solicita mayoritariamente el inglés, sin especificar nivel.
- La formación en ofimática tampoco es relevante. En nueve de cada diez ofertas no hay ninguna referencia al respecto. El resto de ofertas mencionan conocimientos de ofimática en general, AutoCAD, programación de PLCs y programa ELAN para realizar planos eléctricos.
- En el 79 % de los casos se demanda experiencia previa a los candidatos, mayoritariamente de más de 2 años (25 %) o de más de 1 año (17 %).
- Otros requisitos relevantes son la disponibilidad horaria, la disponibilidad de desplazamiento y la posibilidad de incorporación inmediata.

**Acerca del candidato**

- Las ofertas recogidas no manifiestan preferencia por la edad del candidato. En cuanto a los colectivos de interés para el empleo, solo en un 4 % de los anuncios se demandan personas con discapacidad, en una oferta se requiere inscripción en el sistema de garantía juvenil y, en otra, que el candidato haya finalizado recientemente su formación.
- En una de cada cinco ofertas, se requiere que el candidato resida en la zona.
- Solo en el 22 %, se exige disponibilidad para viajar. En un 9 %, se indica que el candidato deberá disponer de vehículo propio. En el 35 % de los casos, se demanda que el aspirante tenga un carné de conducir de tipo B.
- Se busca a un candidato responsable, con aptitudes para el trabajo en equipo, liderazgo, iniciativa y dinamismo, con capacidad de planificación y organización, proactivo, con habilidades para comunicarse, flexible funcionalmente y orientado al cliente, perseverante y abierto al aprendizaje continuo. Asimismo, se requiere que el aspirante tenga autonomía, que sepa autogestionarse, que tenga una buena actitud para trabajar y que tenga ganas de desarrollarse profesionalmente.

**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, 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 partir de los datos del 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.

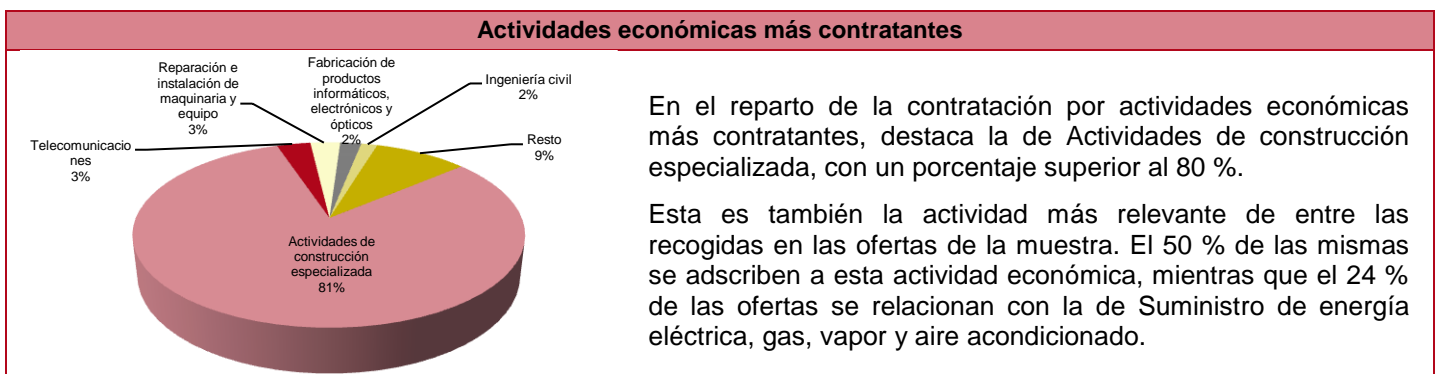
El número de parados inscritos continúa su descenso constante desde 2012, si bien se ralentiza. El número de contratos registrados, asimismo, desciende.

En 2019, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,24, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 2.419 personas inscritas, lo que supone un descenso del 3,66 % respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	97,73 %
Mujeres:	2,27 %
Menores de 30 años:	8,81 %
Mayores de 45 años:	60,11 %
Parados de larga duración:	31,00 %
Personas con discapacidad:	2,07 %
Extranjeros:	9,76 %
Primer empleo:	1,78 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 11.924 contratos, lo que representa una reducción del 4,59 % en comparación con el año anterior.	
Hombres:	98,43 %
Mujeres:	1,57 %
Menores de 30 años:	27,10 %
Mayores de 45 años:	27,93 %
Parados de larga duración:	1,65 %
Personas con discapacidad:	1,14 %
Extranjeros:	15,08 %
Indefinidos	17,92 %
Temporales	82,08 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



En el reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes, destaca la de Actividades de construcción especializada, con un porcentaje superior al 80 %.

Esta es también la actividad más relevante de entre las recogidas en las ofertas de la muestra. El 50 % de las mismas se adscriben a esta actividad económica, mientras que el 24 % de las ofertas se relacionan con la de Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

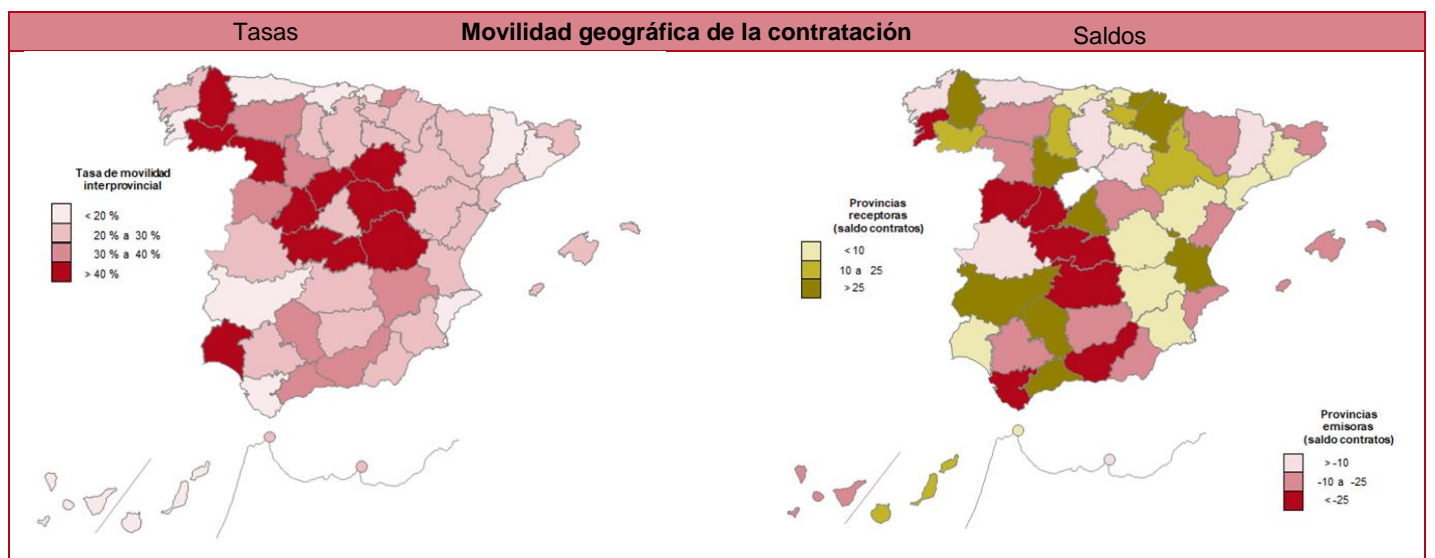
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>11.924</b>	<b>-4,59</b>	<b>2.419</b>	<b>-3,66</b>	C. Valenciana	1.184	1,81	187	-4,59
Andalucía	2.544	-15,51	583	-3,80	Extremadura	702	153,43	87	12,99
Aragón	242	-3,97	74	-19,57	Galicia	660	11,11	222	-4,72
Asturias, P. de	270	5,06	78	14,71	Madrid, C. de	1.715	1,78	199	-6,57
Balears, Illes	116	-18,31	19	-20,83	Murcia, R. de	419	11,44	59	-19,18
Canarias	364	-26,32	155	4,73	Navarra, C. F. de	169	-8,15	17	21,43
Cantabria	132	5,60	46	24,32	País Vasco	547	14,68	99	-18,85
Castilla y León	449	-6,46	129	-3,73	Rioja, La	46	4,55	14	75,00
Castilla-La Mancha	581	-12,50	118	0,85	Ceuta	21	50,00	10	42,86
Cataluña	1.759	-20,15	323	-5,00	Melilla	3	-66,67	0	-100,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos está incluido 1 que figura en zona extranjera.

La contratación de los profesionales de esta ocupación ha descendido, principalmente, a causa de la caída de los contratos registrados en Andalucía, Cataluña y Canarias. Los mayores incrementos se han dado en

autonomías con un menor volumen de contratación, por lo que no se han podido compensar las pérdidas. Aun así, el número de parados ha descendido en las cinco comunidades con más inscritos.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 media de movilidad en las provincias de 22,32 %. Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia y Cádiz destacan como provincias receptoras en la contratación de estos profesionales.

### Otros datos de interés:

Se trata de una ocupación con una gran temporalidad. El 50 % de los contratos son de Obra y servicio y el 30 % Eventual circunstancias de la producción. Los contratos indefinidos solo suponen un 7 % del universo de la contratación. Nueve de cada diez contratos se firman a jornada completa y solo el 1,38 % se contrata a través de empresas de trabajo temporal.

En resumen, se podría apuntar que el perfil más frecuente de las personas contratadas en esta ocupación es el de un hombre, de 35 a 44 años, con un contrato de obra y servicio y trabajo a jornada completa.

**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 el grupo estudiado, las ocupaciones a ocho dígitos más representadas son la

de Instaladores-reparadores de líneas de energía eléctrica en general y de alta tensión.

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 de Ciclos Formativos de GM y GS (egresados) en los últimos años, certificados de profesionalidad, etc.

**Grupos y ocupaciones que comprende****7522 Instaladores y reparadores de líneas eléctricas:**

- 75221010 Empalmadores de cables eléctricos aéreos y subterráneos
- 75221038 Instaladores-reparadores de líneas eléctricas de alta tensión
- 75221029 Instaladores-reparadores de líneas de energía eléctrica en general
- 75221038 Operarios de líneas eléctricas de alta tensión

**Funciones que desempeñan**

Los instaladores y reparadores de líneas eléctricas instalan, reparan y empalman cables de transmisión y alimentación eléctrica y equipos afines.

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 este perfil durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los que figuran en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación Profesional Reglada	2015-16	2016-17	2017-18
PCPI-FP Básica Instalación/Mantenimiento/Electricidad	1.970	2.398	2.566
CFGM Técnico Instalaciones eléctricas/automatas	4.666	4.121	3.951
CFGS Técnico Sup. Sistemas electrotécnicos/automáticos	2.028	1.778	1.910

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional y del Ministerio de Ciencia e Innovación.

Además, existen diversos [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación en la familia de Electricidad y electrónica. Se considera que los más relevantes para esta ocupación son:

**Certificado de profesionalidad**

ELEE0108 Operaciones auxiliares de montaje de redes eléctricas
ELEE0109 Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión
ELEE0209 Montaje y Mantenimiento de redes eléctricas de alta tensión de 2ª y 3ª categoría y centros de transform.
ELEE0110 Desarrollo proyectos instalaciones eléctricas en entorno edificios y con fines especiales
ELEE0210 Desarrollo de proyectos de redes eléctricas de baja y alta tensión

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales: Ampliación de conocimientos y actualización de las reglamentaciones REBT (Reglamento Baja Tensión) y RLAT (Reglamento líneas de alta Tensión). Instrumental medición toma de tierra. Líneas de fibra óptica. Interpretación de planos. Electrónica analógica y digital. Alta tensión en caliente. Servomotores. Líneas control numérico. Líneas de servicio de Robótica e Hidráulica. Programas instalaciones SEE Electrical, AUTOCAD o libre acceso. Y como **competencias transversales**: Inglés y Ofimática nivel usuario. Conocimientos de: Medios de pago y financiación. Legislación protección de datos. Normas y sistemas de calidad. Normativa para establecerse como autónomos/creación empresa. Trámites con las AAPP/Administración electrónica.

## CONDUCTORES ASALARIADOS DE CAMIONES

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Conductores asalariados de camiones**. 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, el 67 %, procede de portales de empleo privados, el 33 % de los servicios públicos de empleo.

Las ofertas se publicitan con carácter general con los nombres conductor o chófer, especificando en muchos casos el tipo de camión, como por ejemplo, conductor de camión tráiler, cisterna, remolque, grúa o rígido.

En otros casos se hace referencia al tipo de mercancías que transporta, como conductor de mercancías peligrosas, de mudanzas, portacoche, o portacontenedores.

También se recogen ofertas que mencionan el carnet o licencia exigido, tales como conductor de camión con C+CAP+tacógrafo+frontal, conductor con C+E, con C+ADR.

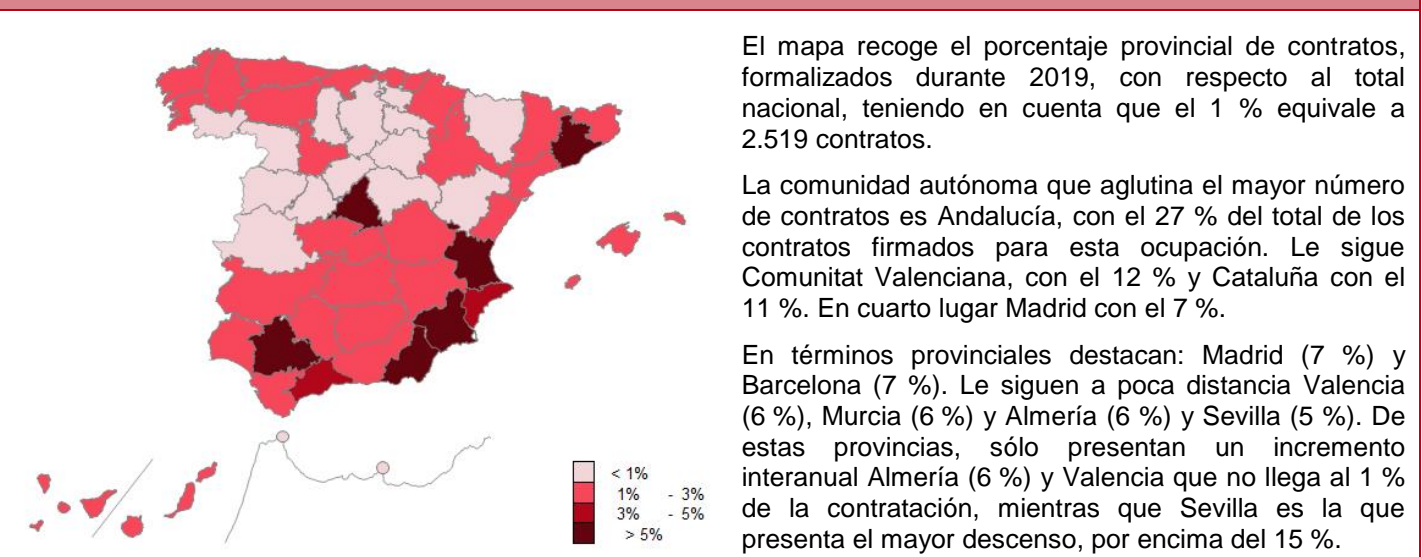
En la mayoría de las ofertas analizadas no se especifica una categoría profesional. Se busca un conductor especializado y experimentado para un puesto determinado y de hecho, no se ofrece formación específica a cargo de la empresa.

### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 50 %	En el 76 % de las ofertas analizadas se menciona el tipo de contrato que se ofrece y lo hace en los porcentajes señalados en la columna izquierda. Solo una quinta parte de las ofertas con contratos temporales oferta la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, entendiéndose que con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 26 %	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 96 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo; predominan las que ofertan jornada a turnos, seguidas de las que ofrecen jornada partida y disponibilidad horaria.
Tiempo parcial: 4 %	
<b>Salario</b>	
El 54 % de las ofertas de la muestra mencionan el salario ofertado, de este porcentaje el 52 % se sitúa entre 1 y 2 veces el salario mínimo interprofesional y un 18 % según convenio.	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.

### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

**Competencias específicas requeridas**

- En la mayor parte de las ofertas de transporte de mercancías que llevan implícito la tarea de la conducción, es frecuente que lleven asociado el reparto, la carga y descarga de las mismas, lo que supone en algunos casos el manejo de carretilla elevadora, e incluso el montaje y/o asesoramiento en el funcionamiento y uso de las mercancías transportadas al cliente.
- Salir de ruta con la garantía de llevar toda la documentación, tanto del camión como de la mercancía a entregar, en regla.
- Realizar las entregas de la mercancía asegurándose de cumplir con los procedimientos operativos establecidos. Cumplimentación correcta y completa de la documentación de entrega y de los partes de trabajo como fedatarios del servicio realizado.
- Cumplimiento estricto de la legislación vigente en materia de transportes, así como del plan de prevención de riesgos.
- Garantizar las buenas prácticas del puesto (puntualidad, buen trato al material, a la mercancía...).
- Análisis de la ruta asignada para asegurar y maximizar el resultado de los trayectos.
- Supervisar la carga y descarga del camión. Facilitar la aplicación de los criterios de calidad y seguridad establecidos por la empresa. Resolución de incidencias. Soporte en el cobro de facturas.
- Revisión, mantenimiento básico, limpieza y desinfección del camión. Apoyo en trabajos de almacén.

**Formación y experiencia**

- Respecto al nivel formativo que se requiere del candidato, pese a que no consta en la mayoría de las ofertas recogidas, en las que sí se manifiesta se solicita Educación Secundaria Obligatoria y en menor medida estudios de Formación profesional.
- En todo caso, no parece que en las ofertas publicadas sobre este perfil ocupacional sea un requisito imprescindible tener una titulación o estudios determinados.
- Si se hace hincapié sin embargo en la mayoría de las ofertas, en que los candidatos tengan los conocimientos y permisos de conducir o licencias correspondientes y en regla: CAP, C+E, tacógrafo digital, ADR, mercancías peligrosas, PCP (permiso de conducción en plataforma).
- Sistemas de navegación, conocimientos básicos de mecánica y manejo de grúa.
- El conocimiento de idiomas no está presente en estas ofertas de empleo.
- El conocimiento de informática tampoco aparece en estas ofertas, aunque en algunas de ellas puede ser necesario que se tenga que utilizar una PDA.
- Se solicita experiencia previa de manera expresa en el 70% de las ofertas. Se hace especial hincapié en este requisito y la más requerida oscila entre uno y dos años de experiencia.

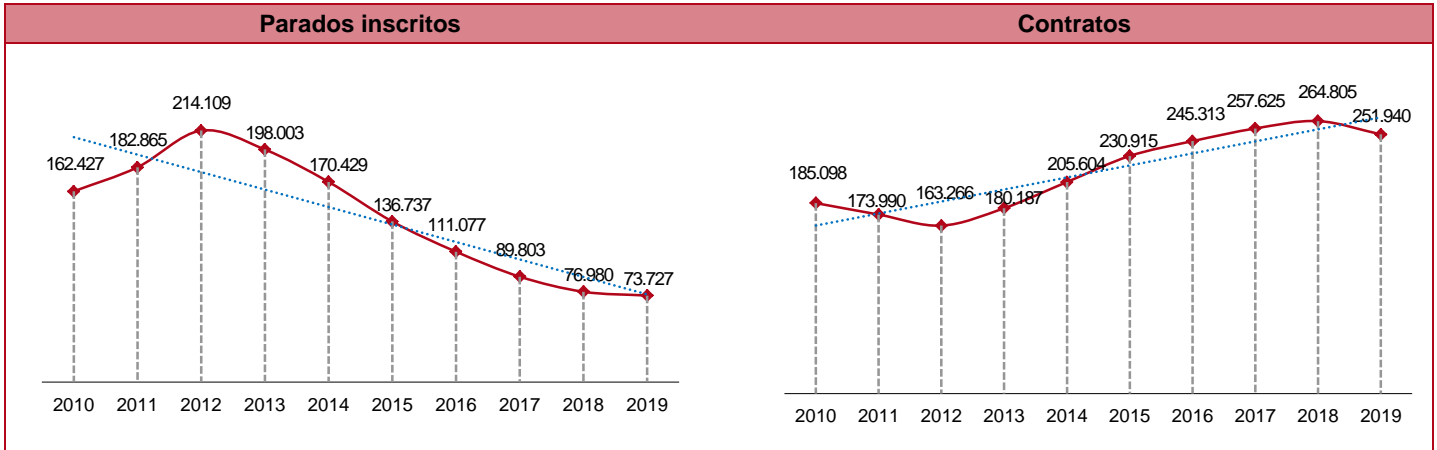
**Acerca del candidato**

- No hay una preferencia por determinados colectivos especiales para el empleo, si acaso alguna dirigida a menores de 30 años.
- Aunque resulta inherente entre las competencias de este perfil ocupacional, en no pocas ofertas se recalca la disponibilidad del candidato para el transporte internacional.
- La actitud ante el trabajo es un factor clave para acceder a un puesto de trabajo. Por ello, se insiste en este apartado en lo que en muchos casos es el factor determinante de los procesos de selección de personal, las actitudes del candidato.
- En estas ofertas se insiste por ello en capacidades personales como responsabilidad, adaptabilidad, aprendizaje continuo, comunicación, orientación al cliente y al logro de resultados.
- Se requieren personas comprometidas y responsables con la imagen de la marca. Buena presencia y puntualidad.
- Polivalencia, flexibilidad, iniciativa y dinamismo, son otras habilidades que vienen a completar el perfil requerido de los candidatos para una ocupación que presenta buenas perspectivas de empleo, a corto y medio plazo.



**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, 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 partir de los datos del 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.

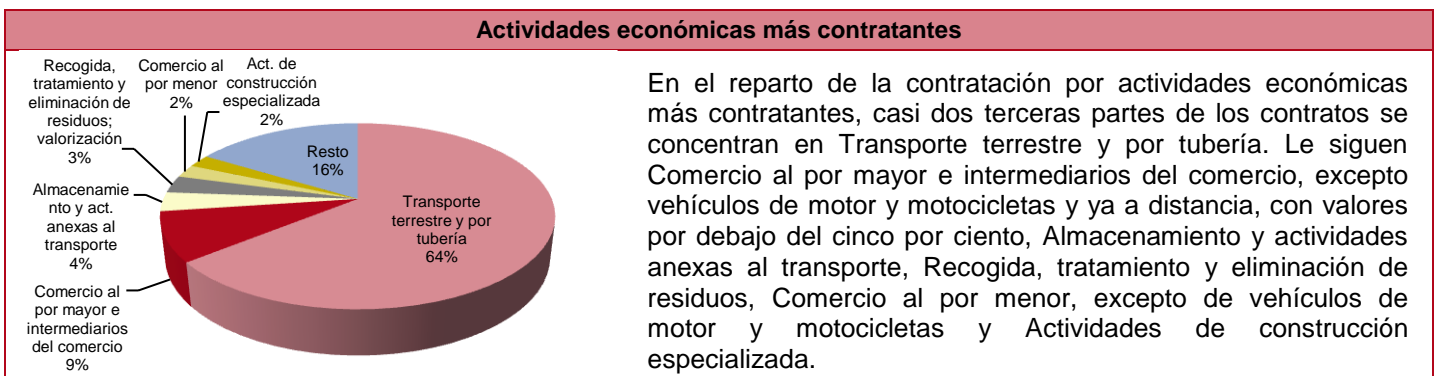
Desde 2013 se mantiene el descenso de parados inscritos en esta ocupación, mientras que en 2019 se interrumpe la tendencia alcista de la contratación.

En 2019, esta ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,69, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,93.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2019 había 73.727 personas inscritas, lo que supone un descenso del 4,23 % respecto del mismo mes del año anterior	
Hombres:	97,67 %
Mujeres:	2,33 %
Menores de 30 años:	2,49 %
Mayores de 45 años:	67,83 %
Parados de larga duración:	29,44 %
Personas con discapacidad:	2,54 %
Extranjeros:	10,13 %
Primer empleo:	0,60 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2019 se registraron 251.940 contratos, lo que supone un descenso del 4,86 % respecto del año anterior.	
Hombres:	98,14 %
Mujeres:	1,86 %
Menores de 30 años:	10,50 %
Mayores de 45 años:	44,69 %
Parados de larga duración:	1,27 %
Personas con discapacidad:	2,02 %
Extranjeros:	20,61 %
Indefinidos	21,03 %
Temporales	78,97 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2019 y contratos del total del año 2019.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2019.

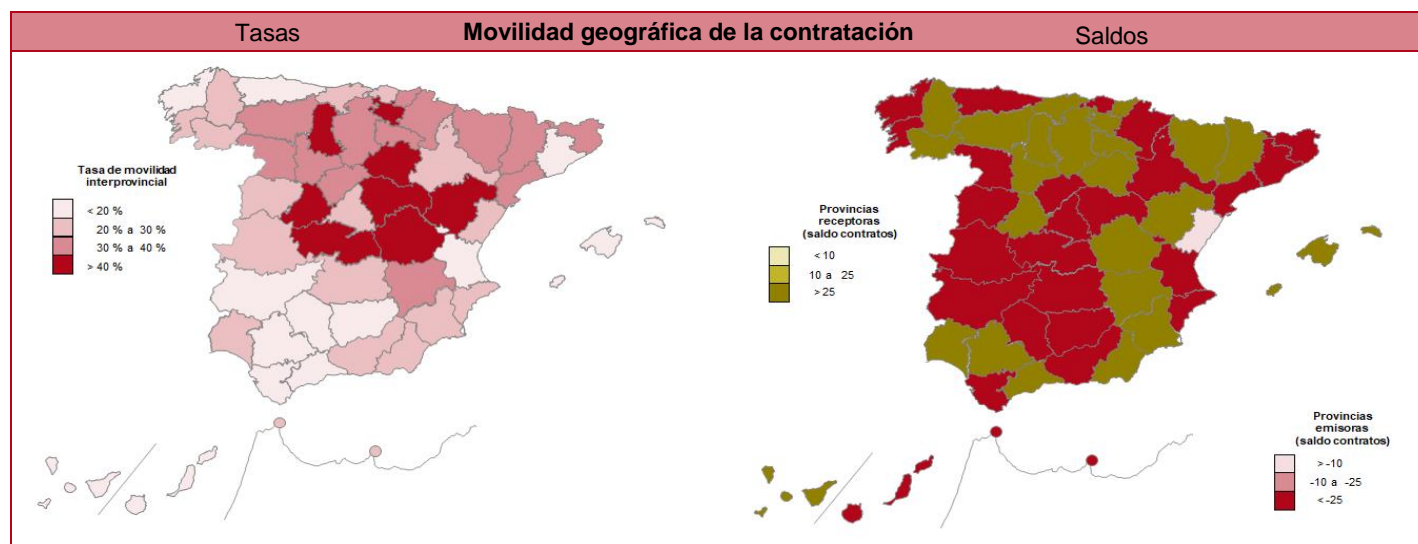
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>251.940</b>	<b>-4,86</b>	<b>73.727</b>	<b>-4,23</b>	C. Valenciana	29.632	-3,07	9.372	-7,93
Andalucía	67.508	-6,72	16.753	-1,19	Extremadura	8.161	-5,90	2.976	-2,43
Aragón	8.055	-8,90	1.543	2,59	Galicia	15.947	-5,65	5.396	-4,22
Asturias, P. de	4.004	2,01	2.247	-2,81	Madrid, C. de	17.901	-0,17	5.351	-10,10
Balears, Illes	3.629	-3,30	1.091	-8,70	Murcia, R. de	15.358	-9,66	2.761	-1,81
Canarias	7.932	-5,05	4.189	1,01	Navarra, C. F. de	2.708	-1,10	860	-4,66
Cantabria	3.391	-3,66	1.010	0,60	País Vasco	6.859	-2,29	2.706	-7,65
Castilla y León	14.267	-5,99	4.156	-10,37	Rioja, La	1.841	5,20	430	-8,90
Castilla-La Mancha	16.903	-2,98	5.330	1,10	Ceuta	88	-30,16	193	12,21
Cataluña	27.623	-2,69	7.232	-6,70	Melilla	94	-66,90	131	31,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2019 y su variación es con respecto a 2018. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2019 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2018. En el total de contratos están incluidos 39 que figuran en zona extranjera.

Como se observa en la tabla anterior, sólo dos comunidades autónomas registraron incrementos de contratos en esta ocupación en 2019.

A finales del año 2019 desciende el paro en trece comunidades autónomas, en línea con lo que sucede en el conjunto del Estado.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2019.

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 media de movilidad en las provincias de 24,35 %. Destacan Almería, Cuenca, Lugo, Lleida, Murcia y Soria como provincias receptoras en la contratación de estos profesionales.

### Otros datos de interés:

EL 9 % de los contratos realizados en 2019, para desempeñar este puesto de trabajo se concertaron desde el inicio de la actividad como contratos indefinidos y otro 12 % son conversiones a indefinido. En cuanto a los contratos temporales, el de mayor volumen es el Eventual por circunstancias de la producción con el 43 %, seguido del contrato de Obra o servicio con el 31 % del total de la contratación.

Nueve de cada diez contratos son a jornada completa y solo el 0,60 % de los parados en esta ocupación no había tenido empleo anterior. El 2 % de los contratos se hicieron a través de empresas de trabajo temporal. Casi un tercio de los parados en esta ocupación eran parados de larga duración a finales del año 2019.

**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****8432 Conductores asalariados de camiones:**

- 84321015 Conductores de camión con remolque y/o con tractocamión
- 84321024 Conductores de camión de mercancías peligrosas
- 84321033 Conductores de camión TIR (Transporte internacional)
- 84321042 Conductores de camión, en general

**Funciones que desempeñan**

Los Conductores asalariados de camiones se encargan de transportar mercancías por carretera o de llevar a cabo la distribución capilar, es decir, el reparto al consumidor final. Es el responsable también de la gestión de la documentación relativa a la carga que debe transportar. Se les exige conocimiento GPS, tacógrafo digital. Conducen y se ocupan de vehículos motorizados pesados para el transporte a corta o larga distancia de mercancías, líquidos y materiales pesados.

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

**Aspectos formativos**

Aunque en la mayoría de las ofertas recogidas no consta la formación exigida, 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 Profesional Reglada	2015-16	2016-17	2017-18
PCPI-FP Básica Transporte y mantenimiento de vehículos	1.260	1.584	1.699
CFGM Técnico en conducción de vehículos de transporte por carretera	11	23	14

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional y del Ministerio de Ciencia e Innovación.

Se exponen los [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación pertenecientes a la familia profesional Transporte y mantenimiento de vehículos:

**Certificado de profesionalidad**

TMVI0208\_2 Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En los [“Informes de Prospección y detección de necesidades formativas”](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen como necesidades formativas en **competencias específicas** de estos profesionales, entre otras: Carnet C-1 o C-2, mecánica y mantenimiento; conducción económica y eficiente para el ahorro de combustible; primeros auxilios, prevención riesgos laborales, protección física de la mercancía; transporte inteligente (cobro electrónico en peajes, sistemas de vigilancia automática de infracciones, notificación automática de accidentes o incidentes meteorológicos); uso de tacógrafo digital, normativa en materias de manejo de mercancías peligrosas y perecederas, normativa sobre tráfico y transporte; gestión en el servicio de aduanas (TIR) o conocimientos de normativa viaria internacional y como **competencias transversales** las relacionadas con el idioma inglés con nivel de usuario básico escrito y hablado. Puede demandarse además francés y alemán, aunque con nivel de usuario básico en comprensión auditiva. Conocimientos sobre primeros auxilios y habilidades personales, como la localización de problemas o fallos, y búsqueda de soluciones; gestión de la relación con clientes; polivalencia; iniciativa personal; capacidad de compromiso; empatía con clientes.

## CONCLUSIONES

Los principales objetivos perseguidos en este estudio son incrementar las posibilidades de acceso al mercado laboral y mejorar la empleabilidad de los desempleados. Los perfiles de las ofertas de empleo definen los grandes rasgos que conforman el desempeño de las profesiones, caracterizan los puestos de trabajo y sus condiciones laborales y dan a conocer las nuevas competencias laborales y contenidos formativos requeridos para acceder o mantenerse en el siempre cambiante mercado de trabajo.

Este estudio abarca distintos niveles de cualificación y de sectores productivos por lo que las diferencias son considerables, recogiéndose 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. A continuación se señalan los aspectos más significativos del estudio de los “Perfiles de la Oferta de Empleo” 2020, 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:

- Los perfiles serían válidos y aplicables perfectamente para cualquier ámbito geográfico y las diferencias se concretan en algunos matices locales, ya que los requisitos reclamados en las ofertas no aportan variaciones significativas a los perfiles por razón de ubicación del puesto de trabajo.
- Se valora especialmente la capacidad de *polivalencia* que en muchos casos se ha de compatibilizar con un alto grado de *especialización*, así como del conocimiento del propio sector/rama económica y de sus interrelaciones, que están en constante cambio y transformación, por lo que los profesionales se han de adaptar. La adaptación rápida al cambio a las nuevas exigencias de las empresas; la predisposición a realizar funciones diferentes a la habituales de un puesto determinado; y la capacidad para adaptarse a los distintos entornos y asumir nuevos desafíos, son algunas de las características que definen la mencionada polivalencia.
- 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 y 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, la necesidad empresarial de generar incrementos en la productividad y mejorar la competitividad mediante la adaptación a un nuevo entorno de *Economía Digital* genera que, a nivel de demanda laboral, se soliciten competencias relacionadas con la *tecnología* y el *ámbito digital* de manera transversal en casi todas las profesiones. Un buen manejo de la tecnología y el poseer una cultura digital es básico para muchos puestos de trabajo. La mayoría de habilidades requeridas van desde saber navegar por Internet, gestionar el correo electrónico y conocer las redes sociales hasta la utilización de programas específicos de gestión informática de cualquier proceso de trabajo (dirección, diseño, proyectos, gestión, fabricación, venta, postventa, almacenaje, distribución...).
- 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 valoran considerablemente 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.
  - Adaptabilidad y flexibilidad funcional.
  - Disposición al aprendizaje continuo.
  - Responsabilidad.
  - Actitud creativa y negociadora.
  - Actitud positiva y empática.

- Trabajo en equipo.
  - Calidad y excelencia en el trabajo.
  - Orientación al cliente y a objetivos.
  - 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.
  - En casi todos los perfiles estudiados la *responsabilidad* y *perseverancia* son competencias valoradas. 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 y resulta prácticamente imprescindible para ocupaciones cualificadas o técnicas. El *inglés*, con un nivel elevado, sigue siendo el idioma por excelencia del mundo laboral – imprescindible en muchos casos para realizar entrevistas de trabajo-, 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*: Profesionales de educación ambiental, Ingenieros mecánicos, Arquitectos, Delineantes, Técnicos en electricidad, Vendedores a domicilio... 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, comprometida ante el trabajo y versátil así como aptitudes especializadas y puestas al día; punto de partida que aporta valor al candidato e incrementa de manera significativa sus posibilidades laborales. Una mayor preparación genera un perfil más flexible y capaz.

Para más información:

**Servicio Público de Empleo Estatal**

[www.sepe.es](http://www.sepe.es)

Síguenos en:



[www.sepe.es](http://www.sepe.es)

*Trabajamos para ti*