2013

INFORME INFOEMPLEO ADECCO

Oferta y demanda
de empleo en España

2013

INFORME INFOEMPLEO ADECCO

infoempleo.com

Adecco

infoempleo.com
Calle Juan Ignacio Luca de Tena 7
28027 Madrid
Tel: 91 339 90 00
Fax: 91 320 96 31
info@infoempleo.com
www.infoempleo.com
Atención al cliente: 902 200 203

Adecco
Camino Cerro de los Gamos 3
28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
Tel: 91 432 56 00
calidad@adecco.com
www.adecco.es
Atención al cliente: 902 302 030

Diseño y maquetación:
Estudio Menta SL
www.estudiomenta.com

Decimoséptima edición, 2014

Deposito legal: M-42038-2007
ISBN: 978-84-92485-39-0

ÍNDICE

María Benjumea
Presidente de Infoempleo.com

El Informe Infoempleo Adecco analiza las ofertas de trabajo generadas en 2013 por las empresas en España y ofrece una visión completa de la realidad del empleo, lo que permite determinar cuáles son los cambios más significativos que se han producido en el mercado laboral y señalar tendencias y perspectivas de futuro.

Con el objetivo de hacer un análisis exhaustivo se ha recurrido a diferentes fuentes de información, entre las que hay que destacar las ofertas del portal Infoempleo.com, las gestionadas por Adecco, las publicadas en la prensa nacional y local y en revistas especializadas, diferentes encuestas a casi 15.000 profesionales y empresas, análisis cualitativo de los principales portales de empleo y datos e indicadores objetivos del INE y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, entre otras.

Con esta base analítica, el Informe permite determinar dónde se genera el empleo, en qué regiones, en qué sectores y áreas funcionales, para qué puestos y categorías profesionales, qué medios de intermediación utilizan las empresas para dar a conocer sus ofertas, qué retribuciones ofrecen o qué edad y experiencia consideran necesarias para cubrir sus vacantes.

Pero como no podemos desvincular el empleo de la formación, especialmente en una etapa donde es muy fuerte la competencia en el mercado laboral, hemos analizado qué perfiles demandan las empresas, qué requisitos se exigen a los candidatos, cuáles son las titulaciones con mayor potencial y mejor empleabilidad, para qué puestos requieren idiomas o qué ofertas piden formación de postgrado.

Además, el Informe quiere ir más allá del estudio de la oferta y ofrece un análisis sintético de la demanda de empleo y del trabajo por proyectos, con el objetivo, en el primer caso, de dar pistas sobre los caminos que se deben seguir para mejorar la interrelación oferta-demanda, y, en el segundo, como alternativa al empleo tradicional por cuenta ajena.

Para concluir, indicar que el Informe Infoempleo Adecco 2013 ofrece un dato alentador y de esperanza: el volumen de oferta de empleo sube un 4,2% con respecto al año anterior y rompe la tendencia a la baja de los últimos seis años. Este crecimiento tiene su reflejo y soporte en el número de contratos que se han firmado en España en ese mismo periodo, un 3,1% superior a los de 2012. Los principales motivos del incremento del volumen de ofertas hay que buscarlos en la flexibilidad que ha introducido la Reforma Laboral y en la utilización de nuevos mecanismos contractuales. Este incremento de ofertas es un punto de inflexión y un indicador que adelanta la recuperación laboral y económica del país.

El Informe Infoempleo Adecco se ha convertido en una herramienta imprescindible de trabajo, consulta e información tanto para los profesionales de los recursos humanos como para los candidatos que están inmersos en un proceso de búsqueda de empleo. Os invitamos a todos a descubrirlo.

Jorge Guelbenzu
Director de Infoempleo.com

ANÁLISIS DEL EMPLEO

En el Informe Infoempleo Adecco 2013 hemos analizado 768.723 ofertas de empleo generadas en España en el último año, con el objetivo de dar a conocer los principales aspectos que caracterizan el mercado laboral y ofrecer una visión lo más completa posible de la situación actual y de su posible evolución.

Este Informe se realiza desde ópticas diferentes y complementarias, cruzando datos y comparando resultados, y algunas de sus principales conclusiones son:

- **La oferta de empleo en España ha subido un 4,2% con respecto al año anterior** y ha roto la tendencia a la baja de los últimos seis años.
- **Madrid se mantiene como la región líder en generación de empleo**, y suma el 21,7% de la oferta de empleo de España. La siguen Cataluña (19,3%) y Andalucía (11,1%).
- Los sectores que más han tirado de la oferta han sido **servicios, informática e internet, comercio, industrial, consultoría general y telecomunicaciones**. En conjunto, suman el 39% del total.
- **La función comercial recoge el mayor volumen de ofertas de empleo**, con el 38% del total, seguido de producción con el 20%.
- De las ofertas que indican cualificación, el **61% se dirige a titulados universitarios y el 39% a Formación Profesional**, Bachillerato u otros títulos.
- Por categorías profesionales, el **77% de las ofertas solicita técnicos o empleados**.
- Los **puestos de trabajo del área comercial han ocupado las primeras posiciones** en todas las categorías profesionales: televenta, comercial, jefe de ventas y director comercial.
- **Crece el trabajo autónomo y por proyectos**: después de cinco años de descensos, se rompe esa tendencia con 70 nuevos autónomos al día. Por el contrario, los afiliados a la Seguridad Social han seguido cayendo.
- **La franja de edad más demandada va de los 26 y a los 35 años**, con el 53% de las ofertas. Los peor parados, los mayores de 46 años, que sólo reciben el 6%.
- **El 77% de las ofertas piden experiencia**. Como media, se piden 3,3 años.
- **El 32% de las ofertas exigen conocimiento de idiomas**. El inglés es el más demandado, en el 89% de los casos.
- **Se exige formación de postgrado en el 5,9% de las ofertas**. El incremento anual es una constante histórica.
- El 1,6% de las ofertas generadas en España corresponden a oportunidades de **trabajo en el extranjero**.
- **Alemania se sitúa en cabeza del empleo ofrecido en España para trabajar en el extranjero**, con el 19% de la oferta. En tres años ha duplicado su aportación. A continuación están Gran Bretaña y Francia.
- **El 71% de los profesionales está dispuesto a cambiar de residencia** por motivos laborales dentro de España, y el 59% está dispuesto a irse a trabajar al extranjero.
- El medio más popular entre las empresas para difundir su oferta de empleo son los **portales de empleo**, utilizados por más del 73% de las compañías. Le siguen los contactos personales (63%) y la web de la compañía (58%).
- **Los portales de empleo y las webs de empresa** son los canales más utilizados por los candidatos para ponerse en contacto con las empresas (88% y el 72%, respectivamente).
- **Los profesionales de nueva contratación perciben una retribución un 30% menor** que los que ya están integrados en la empresa.
- **Un directivo es retribuido con una cantidad 2,4 veces superior a la de un técnico** y 1,5 veces superior a la de un mando intermedio.

Enrique Sánchez
Presidente Adecco España
Regional Head Adecco Iberia
& Latin America

Una edición más del Informe Infoempleo, la decimoséptima, tiempo e información acumulada durante todos estos años que permiten realizar una radiografía y también un diagnóstico del mercado laboral con la seriedad y solvencia que algo tan delicado y sensible como el empleo requiere.

Son muchos los cambios que estamos viviendo en estos últimos años, muchos de ellos provocados por la crisis, pero también por la globalización, por la tecnología, por la innovación, por los cambios en las formas de producir, de relacionarnos. Situaciones todas ellas que afectan de manera muy directa al mundo del empleo, al mundo del trabajo.

En España, estos cambios en el mercado laboral los hemos vivido, los estamos viviendo, con mucha intensidad. Los ciclos cambian y lo hacen cada vez más rápido. En muy pocos años hemos pasado de ser el país que más puestos de trabajo generaba en la UE, a ser el que más ha destruido. Repentina y bruscamente. Y no ha sido fácil, para nadie, no la ha sido como sociedad.

Ahora parece y todos los síntomas acompañan en esta dirección, que el empleo empieza a recuperarse, que el ciclo económico cambia de rumbo y mejora. El análisis macro así lo indica, pero lo importante es el micro, que esa recuperación se torne en puestos de trabajo, y que eso sea así cuanto antes.

Desde Adecco, como observadores privilegiados de la realidad del empleo, lo comprobamos diariamente, en la relación con nuestros clientes, con los trabajadores, con los centros de producción, con grandes compañías, con empresas medianas y con pymes. Contrastamos en directo los síntomas de la recuperación en todas nuestras líneas de negocio, en el área de selección, en la demanda de formación, en los procesos de externalización, en la puesta a disposición de trabajadores, en todas ellas, la actividad se ha incrementado y lo seguirá haciendo en los próximos años.

Gracias a nuestra especialización sectorial y de producto y a nuestra capilaridad, vemos como estos síntomas se producen además de forma generalizada, con incrementos en todos los sectores y territorios. Buenas noticias sin duda. Ahora bien, es enorme el trabajo que queda por hacer, es tremendo el hueco que hay que cubrir y será mucho el tiempo que necesitaremos para solventar el actual problema de desempleo que tenemos es España.

La recuperación está llegando, pero de forma lenta, muy progresiva, muy poco a poco y hay que poner, hay que seguir poniendo, todo el foco en que lo principal es el desempleo y por tanto, hay que seguir promoviendo y provocando todos los cambios que todavía quedan por hacer, que son muchos.

Nuevas y modernas políticas de empleo, más simples, más directas, más eficaces. Nuevos modelos y nuevos sistemas de formación. Los que nos han traído hasta aquí no son los que necesitamos ni para este presente ni para el futuro. Nuevas fórmulas de flexibilidad y de producción, está sin duda será una de las claves del futuro. Apostar por nuestro capital humano, por nuestro talento, desarrollarlo, mantenerlo y potenciarlo, eso es lo que nos diferenciará, lo que nos permitirá competir y ganar.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El Informe Infoempleo Adecco es una obra de referencia que ofrece una completa visión de la oferta de empleo en España, de su evolución y de las perspectivas de futuro. Está dirigido fundamentalmente a quienes desarrollan su trabajo en el ámbito de los recursos humanos y de la formación de profesionales.

ANÁLISIS DEL EMPLEO

El Informe Infoempleo Adecco analiza a fondo la oferta de empleo que se ha generado en nuestro país en el último año. El objetivo es dar a conocer todos los aspectos que caracterizan el mercado laboral en España y ofrecer una visión lo más completa posible de la situación actual y de su posible evolución.

Este análisis se realiza desde ópticas diferentes y complementarias, cruzando datos y comparando resultados:

Orientación profesional: Facilita información sobre los sectores que ofrecen empleo, las áreas funcionales donde los profesionales pueden tener más posibilidades de acceso al mercado laboral y los perfiles que más se requieren en cada comunidad autónoma.

Vínculos laborales y académicos: Se estudian los vínculos existentes entre el mundo laboral y académico para dar a conocer las posibilidades de inserción laboral que ofrecen las distintas titulaciones, así como la valoración que hacen las empresas de la formación de postgrado.

Percepciones salariales: Se identifican los valores de influencia en el mercado de trabajo que marcan las retribuciones percibidas por los profesionales, atendiendo a puestos, categorías profesionales, áreas funcionales, área geográfica y tamaño de la empresa.

Difusión de la oferta de empleo: Se muestran los mecanismos que han utilizado las empresas para dar a conocer su oferta de empleo y se cuantifica la importancia que tiene cada uno de los canales empleados en su difusión: portales de empleo, web de empresas, redes sociales, prensa, contactos personales, ETT y empresas de selección, entre otros.

Herramienta de trabajo: Sirve de guía a los profesionales de recursos humanos y a los planificadores académicos, en tanto que permite reflexionar sobre la orientación del centro, las titulaciones que ofrece y su ajuste a lo que está exigiendo el mercado laboral.

FUENTES DE INFORMACIÓN

La información analizada en este estudio procede de diferentes fuentes:

1. Ofertas de empleo del portal Infoempleo.com.
2. Ofertas de empleo de Adecco.

3. Ofertas de empleo publicadas en prensa local, regional y nacional.
4. Encuestas a candidatos y a profesionales realizadas por Infoempleo:
   - Encuesta sobre Intermediación Laboral (13.762 encuestas válidas).
   - Encuesta sobre Movilidad Internacional (13.762 encuestas válidas).
5. Encuestas a empresas realizadas por Infoempleo:
   - Encuesta sobre Intermediación Laboral (752 encuestas válidas).
   - Encuesta sobre Retribuciones (480 encuestas válidas).
   - Encuesta sobre Habilidades y Capacidades (752 encuestas válidas).
6. Análisis cualitativo de las ofertas de trabajo de los principales portales de empleo.
7. Datos e Indicadores del INE y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

VOLUMEN DE OFERTAS
La oferta de empleo que se analiza pormenorizadamente para realizar el Informe Infoempleo Adecco se divide de la siguiente forma:

- Total ofertas recogidas: 768.723.
- Ofertas publicadas en la prensa española, tanto de ámbito nacional, como autonómico y local: 34.221.
- Oferta remitidas directamente por las empresas a Infoempleo: 428.156.
- Resto de fuentes de recepción de ofertas: 306.346.
- Variación del número de ofertas de empleo entre 2012 y 2013: + 4,20%.

PERFIL DE LA OFERTA
La oferta de empleo recogida para realizar el análisis se ajusta a un perfil definido, un aspecto que debe tenerse en cuenta a la hora de valorar los resultados. Los criterios concretos son:

- Categorías profesionales de dirección, mandos, técnicos y empleados.
- Titulados universitarios, de Formación Profesional, Artes Plásticas y Diseño y cualquier otro título de formación oficial.
- Puestos que requieren que el candidato acredite una formación, sea o no oficial.
- Puestos de soporte, con o sin titulación, considerando como tal al personal administrativo, secretarias, recepcionistas o telefonistas, entre otros.
- Otros puestos sin especificar titulación.

CRITERIOS DE SEGMENTACIÓN
Cada oferta es clasificada de acuerdo a unos criterios de segmentación:

- Naturaleza de la empresa ofertante.
- Características del puesto ofertado.
- Perfil requerido a los candidatos.

NATURALEZA DE LA EMPRESA OFERTANTE
Se tienen en cuenta fundamentalmente dos parámetros:

- Localización geográfica: provincia y comunidad autónoma donde se localiza la oferta.
- Sector económico donde desarrolla su principal actividad productiva la empresa que ofrece el puesto de trabajo.

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO OFERTADO
Se tienen en cuenta tres parámetros fundamentalmente:

- Puesto y su denominación normalizada.
- Categoría profesional, entendida como posición jerárquica que el puesto tiene dentro de la organización empresarial. Se distingue entre empleados, técnicos, mandos intermedios y dirección.
- Área funcional o departamento dentro del cual se va a producir la incorporación del puesto ofertado.

PERFIL REQUERIDO A LOS CANDIDATOS
Básicamente se tienen en cuenta cinco parámetros:

- Titulación requerida en la oferta de empleo. En caso de no especificar titulación, se indica el nivel formativo o de conocimiento mínimo requerido en la oferta.
- Valoración en la oferta de estudios de formación de postgrado, bien sea máster, especialista o experto.
- Idiomas valorados en la oferta de empleo.
- Rango de edad que no es explícitamente excluido de la oferta.
- Nivel de experiencia expresamente valorado o exigido en la oferta de empleo.

EMPLEO Y MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

En un contexto económico como el actual resulta imprescindible conocer la visión que tienen las empresas sobre el mercado laboral. Por esa razón, el Informe Infoempleo Adecco recoge las opiniones de responsables de RRHH de grandes compañías, en las que analizan la situación del empleo en sus respectivos sectores y sus perspectivas de futuro.

El nuevo escenario que surgirá tras la crisis exigirá un capital humano que sepa adaptarse con rapidez a los cambios. Por esa razón, es necesario mejorar los conocimientos y habilidades de los profesionales españoles.

Como complemento a los datos objetivos del análisis de varios cientos de miles de ofertas de empleo, el Informe Infoempleo Adecco 2013 recoge la opinión de un importante grupo de responsables de RRHH de grandes empresas. Ellos son **Mª José Sobrinos**, Directora de RRHH y Diversidad de **Accenture**; **Valle Rodríguez**, Madrid HR Director y HR Business Partner Corporate Functions de **Amadeus**; **Juan Luis Díez Calleja**, Socio Director de RRHH de **Deloitte**; **Juan Ignacio Apoita**, Director de RRHH y Servicios **BBVA**; **Carlos Morán**, Director de RRHH y Organización de **Cepsa**; **Diego Charola**, Director General de RRHH de **Grupo Cortefiel; Íñigo Argaya**, Director General de RRHH y Organización de **Grupo Vocento**; **Pablo Pastor**, Director de RRHH de **IBM** España, Portugal, Grecia e Israel; **Amalia Santallusia**, Directora de RRHH de **Lidl** España; **Miquel Martret**, Training & HR Director de **Ogilvy & Mather Group Spain**; **Paz Fonteboa**, Directora General de RRHH de **Orange Spain**; **Juan Majada**, Director de RRHH de **Red Eléctrica de España S.A.U.**; **Mireia García**, Directora de RRHH de **santalucía Seguros**; **Rafael Montes**, Director de Recursos Corporativos de **Trasmediterranea Acciona**; y **Salvador Garrido**, Director de RRHH de **Volkswagen-Audi España**.

RECUPERACIÓN DEL EMPLEO

El punto y final a esta crisis económica en la que estamos inmersos desde hace más de cinco años parece un poco más cercano. "A pesar de que vivimos momentos de incertidumbre", afirma Mª José Sobrinos, "estamos frente a un cambio de tendencia y nos aferramos a ser positivos". Algo en lo que también coincide Diego Charola, que ve una realidad la recuperación del empleo, aunque ésta se esté produciendo de forma lenta: "Tras la crisis, el sector (del retail/moda) se ha vuelto más cauto, lo que se traduce en una recuperación de la demanda de empleo más lenta, pero también más sólida, más consistente".

La recuperación de los niveles de empleo es también el principal reto al que se enfrenta la economía española, en opinión de Juan Ignacio Apoita, que considera la generación de puestos de trabajo como una responsabilidad de todos y cada uno de los agentes sociales. "Cada uno, desde su posición, puede contribuir a dar respuesta al enorme desafío que tenemos por delante", afirma Apoita, que añade que "el tiempo para recobrar el empleo dependerá de la intensidad y ambición de las reformas estructurales que se vayan poniendo en marcha".

APUESTA POR LA FORMACIÓN

"La formación es una de las herramientas que nos permitirá abandonar definitivamente la crisis", defiende Amalia Santallusia. Sin embargo, considerando las altas tasas de paro registradas entre los jóvenes, "parece lógico cuestionarse si el modelo educativo que tenemos actualmente es el más adecuado y el que mejor cubre las necesidades que plantean las empresas hoy en día", concluye Santallusia.

Ante esto, Salvador Garrido promueve "el desarrollo y optimización de programas de formación profesional dual", un modelo educativo que combina la enseñanza tradicional en el aula con el aprendizaje práctico en empresas, una estrategia por la que también están apostando otras muchas empresas en España.

Los perfiles profesionales más valorados son aquellos que reúnen: adaptación multicultural, buen nivel de idiomas, disponibilidad geográfica y uso intensivo de las nuevas tecnologías.

Pero la formación no es solo uno de los ejes sobre los que se asienta la generación de nuevos puestos de trabajo, sino que también supone un pilar fundamental para el departamento de RRHH de cualquier empresa. Mireia García define la formación como "una inversión que sirve para generar valor en la compañía y que potencia la motivación entre los empleados"; algo en lo que también coincide Valle Rodríguez, que además, por el sector tan cambiante en el que trabaja (tecnología), considera una necesidad continua. "Lo que se enseña un año, al siguiente se queda obsoleto", asegura Valle Rodríguez.

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

La omnipresente crisis económica ha obligado a muchas empresas, de sectores muy variados, a revisar sus modelos de negocio. A juicio de Carlos Morán, "necesitamos conseguir organizaciones más ágiles y eficientes que nos permitan adaptar a nuestras plantillas a la nueva situación empresarial y a las nuevas oportunidades de negocio".

Un entorno cambiante en el que el avance de la tecnología tiene mucho peso, tal y como se desprende de las palabras de Pablo Pastor, que asegura que "en los próximos años los cambios tecnológicos impactarán en todas y cada una de las fuentes de valor económico para el negocio, siendo difícil imaginar un ámbito de la organización que no resulte afectado por estos". Es por ello que "la capacidad de transformación por parte de las empresas y de generación y adaptación al cambio son aspectos clave que se deben potenciar desde las direcciones de RRHH", mantiene Juan Majada, que apuesta por el desarrollo de una cultura real de la innovación para hacer frente a los nuevos desafíos a los que nos enfrentamos.

El sector de los medios de comunicación es, quizás, uno de los que mejor ejemplifica el cambio de modelo derivado del avance de la tecnología. Los soportes tradicionales ya no son el vehículo principal de información; en su lugar, las redes sociales e internet son ahora los referentes. Pese a esto, Íñigo Argaya mantiene que "los periódicos (...) no van a desaparecer. Seguirán existiendo puesto que son elementos determinantes a la hora de conformar la opinión pública. Lo que seguramente cambiará será la forma en la que se acceda a ellos".

ATRAER Y RETENER EL TALENTO

El ritmo frenético al que evolucionan la tecnología y la innovación obliga también a un desarrollo continuo del talento de las personas que conforman las organizaciones. "Si algo hemos aprendido durante estos años de crisis –afirma Miquel Martret– es que el mejor talento es aquel que mejor se adapta al cambio permanente, que sabe evolucionar". Reunir y conservar a los mejores talentos se convierte, por tanto, en otro de los retos a los que se enfrentan las compañías en la actualidad.

Para mejorar la captación del mejor talento, las organizaciones, en opinión de Rafael Montes, "deben utilizar nuevas estrategias de contratación basadas, por ejemplo, en las redes sociales". Para retenerlo, Paz Fonteboa apuesta por "ofrecer oportunidades de desarrollo profesional (a través de la formación, la transversalidad, la movilidad internacional...) y personal (trabajos cada vez más flexibles y con más posibilidades de conciliación).

Además, si la apuesta por el talento ha sido una fórmula eficaz para el crecimiento de las firmas en tiempos de incertidumbre, "también lo será en un tiempo de recuperación como el que estamos iniciando", concluye Juan Luis Díez Calleja.

ACCENTURE

Mª José Sobrinos
Directora de RRHH
y Diversidad de Accenture

El "perfil único" del consultor ha acabado. Se necesitan profesionales con unas capacidades muy diferenciales y diversas, que sean relevantes en los distintos segmentos del negocio.

Mª José Sobrinos, directora de RRHH y Diversidad de Accenture, considera que las nuevas tecnologías están cambiando el escenario empresarial: los negocios tradicionales se reconvierten en negocios digitales.

En España vivimos momentos de incertidumbre. Llevamos unos años duros, donde la mayoría de españoles se han sentido, de forma directa o indirecta, afectados por la situación del país. Parece que estamos frente a un cambio de tendencia y nos aferramos a ser positivos. Por los resultados del resto de países de Europa, estamos en el camino. Y así, la sensación de desesperanza se está convirtiendo en un atisbo de ilusión.

El sector de la consultoría no ha sido inmune a esta situación. Las últimas cifras nos remiten a una disminución de las ventas en el mercado español del orden del 1,7%. La innovación, la oferta de nuevos servicios y el mayor compromiso con los clientes han permitido –entre otros factores– no sólo mantener el empleo en el sector, sino obtener, incluso, un crecimiento del 6%, motivado fundamentalmente por la expansión internacional de las compañías. La globalización es un hecho y los profesionales españoles saben que es una experiencia enriquecedora (personal y profesionalmente) y que no se pueden cerrar las fronteras.

EL FUTURO SE APELLIDA DIGITAL

Pero ¿qué será del futuro? ¿Qué perfiles se buscarán en Consultoría? ¿Se continuará apostando por carreras internacionales o se entrevé una consolidación del negocio en España?

Mi reflexión sería un tanto "generalista": tendremos de todo un poco. Si nos centramos en nuestro país, nuestros clientes demandan nuevos tipos de ofertas. Ya venimos observando un aumento del negocio de *outsourcing* (o externalización de servicios) desde hace varios años. De hecho, ahora es la principal fuente de ingresos para las grandes consultoras. Pero además, las nuevas tecnologías están haciendo que los negocios tradicionales se reconviertan en negocios digitales: nuevos canales, nuevas formas de acceder a sus clientes, redes sociales, analytics, movilidad... Ha llegado la era digital para las empresas.

Lógicamente, estas necesidades se traducen en empleo para las consultoras. Un sector que tradicionalmente se nutre de muchos recién titulados, y que ahora buscará perfiles capaces de afrontar esos nuevos retos que los nuevos clientes demandan. Tanto jóvenes que acaban de terminar sus estudios (ya sean superiores o de FP) como profesionales con experiencia, colectivo que, tras unos años de cierto "parón", empieza a tener un movimiento considerable.

El "perfil único" del consultor ha acabado. Ahora algunas consultoras ofrecen toda la cadena de valor: desde estrategia hasta tecnología; desde diseños hasta operaciones; desde análisis organizativos hasta modelos de negocio digital. Un amplio abanico que permite abrir nuevas puertas a un número importante de profesionales, con unas capacidades muy diferenciales y muy diversas, para así ser relevantes en los distintos segmentos del negocio.

Los pronósticos del sector son optimistas. Buscamos profesionales con ganas de aprender, de trabajar en equipo, de aportar valor. En definitiva, profesionales que serán clave para construir el futuro de nuestro país. Un futuro al que miramos con optimismo, y que cuenta con el compromiso de las empresas de consultoría para construirlo.

AMADEUS

Valle Rodríguez
Madrid HR director y HR business partner corporate functions de Amadeus

Es muy importante que el perfil del empleado en el sector turístico sepa desenvolverse en el manejo de las nuevas tecnologías.

Valle Rodríguez, Madrid HR Director y HR Business Partner Corporate Functions de Amadeus, opina que la formación continua debería ser una praxis generalizada en el sector turístico para que, a través de la creatividad e innovación, se pueda ofrecer una oferta lo más personalizada posible y en cualquier etapa del viaje.

El sector del turismo siempre se ha caracterizado por su rapidez para adaptarse al cambio y por su dinamismo, lo que lo sitúa como uno de los más camaleónicos del tejido empresarial. Una mirada cinco años atrás demuestra que los diferentes integrantes de la industria han cambiado significativamente sus modelos de negocio y que otros muchos emergen. Dos ejes intrínsecamente relacionados catalizan esta evolución: el perfil del viajero y la tecnología.

SE PRECISA "ACOMPAÑANTE DEL VIAJERO"

Nos encontramos ante la llegada de una generación de viajeros –de entre 18 y 30 años– que no quiere ser catalogada como un consumidor más: demanda experiencias únicas, productos y servicios personalizados, y reclama que la forma de contactar con ellos sea a través de sus canales habituales. En este sentido, es muy importante que proveedores e intermediarios de servicios turísticos sean flexibles y acompañen al viajero en todas las fases que integran su viaje: desde el momento inspiracional, en el que se plantea realizar un desplazamiento, hasta que vuelve y comparte su experiencia en las redes sociales y comunidades virtuales.

En la misma medida cambia el perfil del empleado en el sector, que adquiere un tinte más tecnológico y menos administrativo. Evoluciona por tanto hacia un entorno más digital, y sus habilidades profesionales se enfocan a que la experiencia de viaje del cliente sea lo más fluida y satisfactoria posible. Para ello es importante que sepa desenvolverse en el manejo de las nuevas tecnologías, ya que el viajero es cada vez más multicanal y puede querer comunicarse o interactuar con ellos a lo largo de todo el viaje.

La tecnología no solamente ayuda a acelerar las tendencias del mercado, a automatizar procesos y a materializar ideas, sino también a conocer y ayudar a proveedores e intermediarios turísticos a acercarse al cliente y a desenvolverse en su universo digital. Como decíamos al principio, las estrategias empresariales han evolucionado. Hace tiempo, por ejemplo, se precisaba un recepcionista de hotel o un responsable de atención al cliente; ahora se demanda un recepcionista con conocimiento de ventas cruzadas y especialista en *upgrades*, o un gestor de experiencias de ocio del cliente.

EXCELENCIA EN LA FORMACIÓN

Este gran salto debe ir acompañado, lógicamente, de una excelencia en formación, algo que para nosotros es una máxima. Como empresa tecnológica, no sólo tenemos que ayudar a los diferentes integrantes de la industria a que su modelo de negocio cobre vida y se articule a través de nuestras herramientas, sino que tenemos que adelantarnos al cambio, a las tendencias emergentes, y ser, en definitiva, el motor de evolución con la tecnología como aliada. Para ello, la formación en Amadeus es continua: lo que se enseña un año, al siguiente se queda obsoleto. Ésta debería ser también una praxis generalizada en el sector turístico para que, a través de la creatividad e innovación, se pueda ofrecer una oferta lo más personalizada posible y en cualquier etapa del viaje.

DELOITTE

Juan Luis Díez Calleja
Socio director de Recursos Humanos de Deloitte

Responder a las necesidades de los clientes y contar con el mejor talento son los pilares identificativos que permitirán a las firmas de servicios profesionales salir reforzadas de la crisis.

Juan Luis Díez Calleja, socio director de Recursos Humanos de Deloitte, asegura que, tal y como han venido haciendo hasta ahora, el sector de los servicios profesionales continuará apostando por el talento como elemento clave para su desarrollo y diferenciación.

Las nubes de la tormenta bajo la que hemos estado durante los últimos años se están disipando. En el horizonte ya se empiezan a ver claros por donde penetran los rayos del sol que nos anuncian la salida de la crisis y la entrada a un nuevo ciclo económico esperanzador y positivo. Para llegar hasta aquí hemos tenido que realizar notables esfuerzos y afrontar cambios duros que hacen que hoy estemos más cerca de la recuperación, como lo indican todas las previsiones que señalan que este año España volverá a la senda del crecimiento.

UNA PUERTA ABIERTA A UN MUNDO DE OPORTUNIDADES

Aunque tengamos la mirada puesta en la recuperación, no podemos dejar pasar la oportunidad de echar la vista atrás para ver el camino recorrido, sobre todo en un sector como el de las firmas de **servicios profesionales** que, a lo largo de estos años de dura crisis, ha sido uno de los que mejor ha capeado el temporal. Principalmente, por la capacidad de sus profesionales, que flexibilizaron su oferta y se orientaron hacia los productos anticíclicos que necesitaban las empresas, focalizando su esfuerzo en ofrecer servicios vinculados con la reestructuración de empresas, la revisión de la estrategia y de los procesos de negocio, el asesoramiento en el cumplimiento normativo ante los cambios introducidos en materia legal y fiscal, la modernización de los sistemas de gestión de riesgos de las empresas o la internacionalización. Además, incorporaron nuevos servicios como los vinculados a la ciberseguridad y el análisis de riesgos, que en la actualidad son vitales para unas compañías cada vez más internacionales. Esta capacidad para anticiparse a la coyuntura económica nos lleva a creer con seguridad que el sector está superando la crisis, y que saldrá reforzado de ella.

Lo va a conseguir, sobre todo, basándose en los pilares que son identificativos de su actividad: responder a las necesidades de los clientes y contar con el mejor talento. El sector ha continuado, a lo largo de estos años, experimentando crecimientos y manteniéndose fiel a su compromiso con la incorporación de nuevos profesionales y la generación de empleo. Sólo entre las principales firmas de servicios profesionales se han venido incorporando, año a año, más de dos mil nuevos profesionales, la mayoría de ellos recién licenciados.

APUESTA POR EL TALENTO

Este compromiso de las firmas por el talento ha conllevado un enorme esfuerzo por continuar presentando una oferta llena de oportunidades a los nuevos profesionales, ofreciéndoles un ambicioso plan de formación y una carrera profesional acorde con su desarrollo que les permita adquirir nuevos conocimientos técnicos y habilidades de gestión y desarrollo de negocio.

Imbuidos en este ambiente de recuperación es lógico pensar que si la fórmula de “apuesta por el talento” ha sido eficaz para el crecimiento de las firmas en tiempos de incertidumbre, también lo será en un tiempo de recuperación como el que estamos iniciando. El sector continuará apostando por el talento como elemento clave para su desarrollo y diferenciación, tal y como ha demostrado a lo largo de estos años. Estoy convencido de que las firmas representarán siempre una opción segura de desarrollo y crecimiento para las personas que se incorporen a ellas. Una puerta abierta a un mundo de oportunidades para aquel profesional que quiera cruzarla.

GRUPO BBVA

Juan Ignacio Apoita
Director de RRHH y Servicios BBVA

La creación de empleo es responsabilidad de todos y cada uno de los agentes sociales. Cada uno de ellos, desde su posición, puede contribuir a dar respuesta al enorme desafío que tenemos por delante.

Juan Ignacio Apoita, director de RRHH y Servicios BBVA, considera que el principal reto al que se enfrenta la economía española a corto y medio plazo es recuperar el nivel de empleo anterior a la crisis.

El mercado laboral español se ha visto fuertemente impactado por la coyuntura económica de los últimos años, una situación que ya comenzamos a dejar atrás.

Recuperar el nivel de empleo anterior a la crisis es el principal reto de la economía española a corto y medio plazo. Entre 2008 y 2013 se ha destruido un 18% del mismo, pero recuperarlo costará más de estos seis años. El tiempo necesario para recobrar el empleo dependerá de la intensidad y ambición de las reformas estructurales que se vayan poniendo en marcha, no sólo en el mercado de trabajo.

Así mismo, conviene llamar la atención en relación con la tasa de paro juvenil de nuestro país, la segunda más alta de la Unión Europea. Se espera que las medidas propuestas en el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil, un programa con el que se busca transformar las políticas activas de empleo dirigidas a los jóvenes, comiencen a dar sus primeros resultados a lo largo del año en curso y durante buena parte de 2015. En cualquier caso, éste es uno de los grandes retos que tenemos por delante.

CREACIÓN DE EMPLEO

Consideramos que es fundamental contribuir a la creación de empleo, bien como consecuencia directa de las nuevas contrataciones que pueda realizar el propio Grupo, bien a través de iniciativas de apoyo y fomento a su generación.

En 2013 decidimos, por ello, poner en marcha el programa “Yo Soy Empleo”, una iniciativa de apoyo a las pymes y autónomos mediante ayudas económicas directas para la contratación indefinida o temporal, intermediación laboral y formación impartida en las principales escuelas de negocio españolas (ESADE, Instituto de Empresa, Deusto Business School e Instituto Internacional San Telmo). En su primer año, “Yo soy empleo” ha contribuido a la creación de más de 4.500 puestos de trabajo, y aspiramos a llegar a los 10.000. Cabría destacar que el 72% de los contratos suscritos son indefinidos, y que un 40% de las personas contratadas son menores de 30 años. Además, hasta la fecha, 1.700 pymes han recibido la formación que ofrece esta iniciativa.

Pero aspiramos a ir aún más allá en este compromiso con la creación de empleo y, por ello, acabamos de lanzar el proyecto “Becas 3.000”, dirigido a estudiantes universitarios, licenciados y postgrados para el período 2014-2016, con el objetivo de facilitar su empleabilidad futura.

Este amplio colectivo de jóvenes tendrá la oportunidad de realizar unas prácticas formativas durante un periodo de seis meses en los distintos departamentos del banco, tanto en áreas corporativas como en la red de oficinas, siempre guiados por los profesionales de la entidad, que actuarán como tutores.

Entendemos, en definitiva, que la creación de empleo es responsabilidad de todos y cada uno de los agentes sociales y que cada uno, desde su posición, puede contribuir a dar respuesta al enorme desafío que tenemos por delante.

GRUPO CEPSA

Carlos Morán
Director de RRHH
y Organización de Cepsa

El incremento en las inversiones y en el desarrollo de proyectos para la extracción de hidrocarburos conlleva la creación de puestos de trabajo directos e indirectos y una demanda cada vez mayor de profesionales especializados.

Carlos Morán, director de RRHH y Organización de Cepsa, opina que los departamentos de recursos humanos tienen que ser capaces de adecuar el talento a las necesidades de sus empresas, diseñando programas de desarrollo que ayuden a crecer a sus empleados y que les permitan retenerlos.

Los últimos años se han visto muy influenciados por una crisis a escala internacional a la que no ha sido ajeno el mundo del petróleo. Si bien la producción mundial se ha incrementado en los últimos años, ésta se ha concentrado en países menos desarrollados, provocando una reducción significativa en la demanda de petróleo en el resto de países.

La capacidad de refino en Europa se ha visto reducida en un 4% desde 2007. En España, sin embargo, se ha incrementado un 12,9% gracias a las mejoras y ampliaciones llevadas a cabo en las refinerías nacionales, consecuencia de decisiones de inversión tomadas en momentos en los que la economía nacional demandaba más cantidad de producto. Este incremento de producción, unido a la caída del 27% en la demanda interior, ha dado lugar a un desajuste entre la capacidad productiva y las posibilidades de comercialización, una situación que nos ha llevado a dejar de ser un país importador de derivados del petróleo para convertirnos en exportador, obligándonos a comercializar nuestros productos en un mercado exterior muy competitivo y resultando en una disminución importante del margen comercial.

CONSEGUIR ORGANIZACIONES MÁS ÁGILES Y EFICIENTES

En un contexto como éste, las **compañías energéticas** hemos tenido que revisar nuestro modelo de negocio. Necesitamos conseguir organizaciones más ágiles y eficientes que nos permitan adaptar a nuestras plantillas a la nueva situación empresarial y a las nuevas oportunidades de negocio. Para ser competitivos internacionalmente, los RRHH también se tienen que transformar. Tenemos que ser capaces de adecuar el talento a las necesidades de nuestros negocios, diseñando programas de desarrollo que ayuden a crecer a nuestros empleados y que nos permitan retenerlos, a la vez que adecuamos el talento existente a las necesidades de la organización.

Esta tendencia hacia la internacionalización, con la que se buscan oportunidades en nuevos mercados, también ha influido en el perfil de contratación, poniendo énfasis en determinadas competencias que hoy en día se han vuelto imprescindibles, como la disponibilidad geográfica y la capacidad de adaptación a distintas culturas y formas de trabajo.

DÉFICIT DE PROFESIONALES ESPECIALIZADOS

En nuestro sector, y más específicamente en el área de Exploración y Producción, ha tenido lugar un incremento en las inversiones y en el desarrollo de proyectos para la extracción de hidrocarburos; se espera que esas inversiones sigan creciendo. Esto conlleva la creación de puestos de trabajo directos e indirectos y una demanda cada vez mayor de profesionales especializados.

A nivel mundial existe un déficit de este tipo de profesionales, que impacta en todas las compañías petroleras y que plantea un verdadero desafío para la industria. A ello se suma que, según diversos estudios, más de la mitad de los profesionales que trabajan en yacimientos petrolíferos alcanzarán la edad de jubilación en la próxima década.

Necesitamos establecer una propuesta de valor que nos permita atraer y retener a los profesionales del sector en cualquier parte del mundo. Con este objetivo hemos establecido diversas políticas basadas en la realización de rigurosos procesos de selección para contratar a los mejores candidatos, favorecer el desarrollo profesional de nuestros empleados y crear un ambiente laboral satisfactorio, apostando por el empleo estable y desarrollando planes orientados a equilibrar la vida personal y familiar.

GRUPO CORTEFIEL

Diego Charola
Director General de
RRHH de Grupo Cortefiel

El pasado no siempre determina el futuro, pero se puede decir que la herencia que nos está dejando esta crisis es un análisis mucho más exhaustivo de productividades y eficacias en los diferentes negocios.

Diego Charola, director general de RRHH de Grupo Cortefiel, afirma que la recuperación del empleo, aunque se esté produciendo de manera lenta, ya es una realidad en el sector del retail/moda.

Después de un periodo no inferior a 4 años en el que se ha producido una clara reducción del empleo tanto por cierre de negocios como por adelgazamiento de plantillas, ya podemos decir que en el **sector del retail/moda** se ha iniciado una estabilización de los índices de empleo. Ateniéndonos al ámbito nacional y a ratios medidos a superficie comparable con el ejercicio anterior, se han observado periodos pico en los que la contratación ha sido superior al ejercicio anterior, cerrándose el año con datos medios de crecimiento.

La recuperación del empleo es una realidad que se está produciendo de manera lenta. Podría decirse que el sector, tras la crisis, se ha vuelto más cauto, lo que se traduce en una recuperación de la demanda de empleo más lenta pero también más solida, más consistente.

HACIA UNA MAYOR PROFESIONALIZACIÓN

En términos inmediatos se está produciendo un crecimiento moderado, y parece que la tendencia se consolida a medio y largo plazo. A este tímido crecimiento están ayudando la mejora de los diferentes indicadores económicos y los estudios del grado de confianza de los consumidores, que animan a los retailers a invertir en reforzar sus plantillas ante este presumible aumento de la demanda de los clientes.

Así mismo, esta mejora de los ratios económicos, unida al repunte en la confianza de los consumidores, son el trampolín perfecto para animar a pequeños emprendedores y grandes cadenas de moda nacionales e internacionales a abrir un nuevo negocio o reforzar su presencia en nuestro mercado.

El pasado no siempre determina el futuro, pero se puede decir que la herencia que nos está dejando esta crisis es un análisis mucho más exhaustivo de productividades y eficacias en los diferentes negocios, lo que nos está llevando a un mayor grado de profesionalización tanto de los gestores de estos negocios como de los empleados de los mismos.

RETOS A LOS QUE SE ENFRENTA EL SECTOR

A futuro, nuestro sector debe hacer frente a varios retos, entre ellos:

- Enfoque internacional, no sólo por presencia online u offline, sino también por concepto: moda global para un cliente global en las grandes cadenas, y diferenciación por atención en los pequeños retailers.
- Enfoque multicanal del negocio, entendido no sólo como un negocio físico (tienda) y un negocio online, sino como una integración absoluta de la parte e-commerce, integración de ambos formatos offline/online y, como consecuencia de ello, integración desde todos los puntos de vista empresariales, branding para reclutamiento y atracción de talento, campañas de imagen, promociones, marketing, presencia en redes, venta online,...
  El cliente ya no sólo entra por la puerta de la tienda sino también por la puerta del dispositivo tecnológico que en cada momento tenga a su alcance, siendo el compromiso de la industria el atenderle con la misma eficacia y profesionalidad sea el que fuere su canal de entrada al negocio.
- Formación de los equipos, tanto en materias que se podrían catalogar como tradicionales (atención al cliente, técnicas de venta, producto, etc.), como en el tratamiento del cliente y su atención a través de los nuevos canales (qué sabe el cliente de estos nuevos canales, qué espera de ellos, qué espera del experto en moda como asesor on/off line, etc.)

GRUPO VOCENTO

Íñigo Argaya
Director General de Recursos Humanos y Organización

Los periódicos, las grandes cabeceras, concebidas como obras colectivas estructuradas y jerarquizadas, no van a desaparecer. Lo que seguramente cambie sea la forma en la que se accede a ellos.

Íñigo Argaya, director general de RRHH y Organización de Grupo Vocento, considera que la crisis económica tiene un reverso positivo en el sector de los medios de comunicación: los periodistas se están convirtiendo también en editores, y se han registrado casi 300 nuevos medios de comunicación.

El sector de los medios de comunicación en España se ha visto influido, a lo largo de los últimos años, por dos factores que han puesto en marcha un irreversible cambio en su modelo de negocio.

El primero de ellos, o quizás el más urgente, ha sido la crisis económica, que nos ha obligado a adoptar medidas de ajuste en todas las líneas de coste de las empresas, afectando a cientos de personas en todo el sector. Los márgenes de otros tiempos de bonanza se han esfumado y (lamentablemente) no creemos que vuelvan, por lo que las estructuras organizativas en las que primaba la especialidad frente a la polivalencia han ido desapareciendo a medida que la depresión económica ha ido avanzando.

De hecho, según el "Informe Anual de la Profesión Periodística 2013" de la Asociación de la Prensa de Madrid, entre 2008 y octubre de 2013 se han destruido 11.151 empleos periodísticos en España, 4.434 de ellos –el 40% – sólo en el último año. Además, en este mismo periodo, se han cerrado 284 medios. Este informe muestra también que los periodistas creen que, después del desempleo, la falta de independencia política y económica es el principal problema de la profesión, situación ésta que se ha visto acentuada durante la crisis económica. El reverso positivo es que en los últimos tiempos, los periodistas se están convirtiendo también en editores y se han registrado casi 300 nuevos medios de comunicación.

NUEVOS DESAFÍOS

El segundo de los factores que precipita el cambio de modelo es la variación de los hábitos de los ciudadanos en lo que al acceso a la información se refiere. El auge de las redes sociales y de internet como vehículo de información frente a los soportes tradicionales hace que los medios debamos contar no sólo con buenos periodistas, sino también con profesionales sensibles al efecto multiplicador que tienen estos nuevos "soportes" sobre la información, veraz y de calidad, que ellos generan.

Los periódicos, las grandes cabeceras, concebidas como obras colectivas estructuradas y jerarquizadas, no van a desaparecer. Seguirán existiendo puesto que son elementos determinantes a la hora de conformar la opinión pública. Lo que seguramente cambie sea la forma en la que se accede a ellos, como por ejemplo a través de Kioscos y Más, un kiosco digital.

Tenemos la fortuna, además, de que los periodistas mantienen unos altos estándares éticos. Entre otros datos, cabe destacar que el 97,4% no rompería la promesa de confidencialidad a una fuente, el 90,2% no informaría sobre asuntos en los que tiene un interés personal sin avisar al lector, el 86,8% no se haría pasar por otra persona, el 76,3% no pagaría por la información, el 72,2% no usaría documentos privados sin permiso.

En este sentido, el reto al que nos enfrentamos es el de seguir elaborando contenidos de calidad. Informaciones contrastadas que interesen a los ciudadanos, que cuenten cosas, que nos aporten un juicio crítico de la realidad que vivimos, desde la independencia y la objetividad. Lo anterior, evidentemente, será mucho menos complicado si las cuentas de resultados de las empresas del sector están saneadas.

Así, el oficio de periodista, creo que seguirá siendo un trabajo con futuro.

IBM

Pablo Pastor
Director de Recursos Humanos de IBM España, Portugal, Grecia e Israel

En los próximos años los cambios tecnológicos impactarán en todas y cada una de las fuentes de valor económico para el negocio.

Pablo Pastor, director de RRHH de IBM España, Portugal, Grecia e Israel, cree que el futuro del sector tecnológico se dirige hacia una especialización cada vez mayor de sus profesionales.

Actualmente tenemos más tecnología que nunca, más interconectada y más valiosa. El impulso de las redes de comunicaciones, la amplia adopción de los dispositivos móviles inteligentes, la irrupción de las redes sociales y las apps,... Todo este despliegue tecnológico está generando una nueva materia prima con un poder de cambio similar al que en su día tuvo la electricidad o el petróleo. Se trata de los datos generados por el mundo digital.

Fruto del frenético avance tecnológico de los últimos años, la influencia de la tecnología en la gestión de las empresas está siendo cada vez mayor, tal y como nos dicen los directivos de las empresas con los que trabajamos. Estos líderes afirman que en los próximos años los cambios tecnológicos impactarán en todas y cada una de las fuentes de valor económico para el negocio, siendo difícil imaginar un ámbito de la organización que no resulte afectado por estos.

MAYOR ESPECIALIZACIÓN Y TECNIFICACIÓN PROFESIONALES

Todo esto está teniendo un profundo impacto en los requisitos de los profesionales del área de tecnologías de la información, pero también de otros departamentos de la empresa como marketing, finanzas o recursos humanos. Se da por hecho que un profesional de las tecnologías de la información ha de ser una persona con una gran capacidad de adaptación, formación y aprendizaje. Ha de tener una alta cualificación, con licenciaturas en ingeniería, administración de empresas o matemáticas. Estas últimas están cada vez más valoradas, puesto que la analítica de datos es una de las áreas de la tecnología con más potencial de crecimiento. Según un estudio de IDC, entre 2013 y 2020, el 90% del crecimiento de la industria de las tecnologías de la información en España vendrá de la analítica de datos, la informática en la nube, la movilidad y las redes sociales. Así que, de acuerdo con esto, la demanda de profesionales especializados en estas áreas crecerá sustancialmente.

Pero no solo para trabajar en los departamentos de TI, sino también en otras áreas de la compañía. Por ejemplo, los profesionales del marketing, cuyos departamentos están utilizando cada vez más las nuevas y sofisticadas herramientas de análisis de la información para hacer un tipo de marketing más personalizado. O los profesionales de Recursos Humanos, que están viendo como las nuevas plataformas de colaboración pueden ayudar a que los empleados de las organizaciones en las que trabajan sean más productivos. O los profesionales financieros, que utilizan las herramientas de *business intelligence*... En definitiva, la tecnificación de los profesionales de cualquier empresa y sector avanzará inevitablemente en los próximos años.

Fruto de esta especialización y tecnificación, en una organización global como IBM están aumentando los equipos multidisciplinares de profesionales especializados en las áreas anteriormente mencionadas, para trabajar para clientes tanto locales como del resto de Europa. Como consecuencia de lo anterior, se están incrementando en nuestro país los “hubs” de innovación tecnológica o centros de servicios compartidos que dan soporte a España o al resto del mundo.

Nos encontramos en un momento de gran revalorización de los profesionales de la tecnología, que tienen como requisitos indispensables la especialización, formación y adaptación continua para su éxito en el mercado.

LIDL SUPERMERCADOS

Amalia Santallusia
Directora de Recursos Humanos de Lidl España

La clave está en mejorar las condiciones para que los empresarios vuelvan a generar empleo y en incrementar la empleabilidad de nuestros jóvenes.

Amalia Santallusia, directora de RRHH d Lidl España, considera que la salida a la crisis pasa por mejorar las condiciones para que los empresarios vuelvan a generar empleo y en incrementar la empleabilidad de nuestros jóvenes.

Todo parece indicar que hemos dejado atrás la peor parte de la crisis. A nivel macro, la prima de riesgo ha vuelto a los niveles de antes de la crisis y España ha vuelto a la senda del crecimiento tras varios trimestres en negativo. Aun así, estos avances tardarán en trasladarse a la economía doméstica. El crédito no fluye todo lo que debería, en especial para el pequeño empresario, y el nivel de paro no disminuye todo lo rápido que sería deseable.

La inversión está creciendo. Ahora el objetivo más acuciante es conseguir que esa inversión sirva para generar empleo lo más rápido posible, para que las familias aumenten la renta disponible, lo que les permitirá incrementar su nivel de consumo, muy afectado por la crisis. A su vez, este incremento del consumo generará nuevas inversiones y nuevos empleos, activándose así el círculo virtuoso del crecimiento económico. Así pues, parece que la clave está en mejorar las condiciones para que los empresarios vuelvan a generar empleo y en incrementar la empleabilidad de nuestros jóvenes.

Con este trasfondo, no deja de sorprender que uno de los colectivos más afectados por las dificultades a la hora de buscar un empleo sea precisamente el de los jóvenes hasta 25 años, segmento donde el paro supera el 55% de la población activa. Es cierto que gran parte de este colectivo corresponde a jóvenes que, en la época anterior a la crisis, abandonaron sus estudios para dedicarse a la construcción y ahora, tras el estallido de la burbuja inmobiliaria, se encuentran con enormes dificultades para reincorporase al mercado laboral.

Sin embargo, también son altas las tasas de paro entre los jóvenes que terminan con éxito sus estudios y que, a pesar de formar parte de la generación mejor formada de la historia de este país, muchos deben abandonarlo ante la imposibilidad de desarrollar su carrera profesional aquí.

APUESTA POR LA FORMACIÓN DUAL

Está claro que la formación es una de las herramientas que nos permitirán abandonar definitivamente la crisis. Pero considerando las dificultades que tienen nuestros jóvenes mejor formados para integrarse en el mercado laboral, parece lógico cuestionarse si el modelo educativo que tenemos actualmente es el más adecuado y el que mejor cubre las necesidades que plantean las empresas hoy en día.

En Lidl llevamos más de 10 años desarrollando programas de formación dual para jóvenes españoles con el objetivo de proporcionarles una formación más acorde con las necesidades que plantean las empresas actualmente.

La formación dual es un modelo formativo en el que los estudiantes desarrollan su aprendizaje en dos entornos diferenciados: el académico y el laboral, permitiéndole el compaginar las bases teóricas necesarias para el aprendizaje de una profesión o una carrera universitaria con prácticas en un entorno real de empresa.

Está demostrado que el modelo de formación dual permite la rápida inserción de los jóvenes en el mundo laboral, convirtiéndose en una alternativa al sistema formativo tradicional para reducir las elevadas tasas de paro juvenil que se registran actualmente en España. Prueba de ello es que más del 95% de los alumnos que han cursado alguno de los programas de formación dual de Lidl en España a lo largo de estos años han acabado trabajando en Lidl tras finalizar la formación.

OGILVY & MATHER GROUP

Miquel Martret

Training & HR Director de Grupo
Ogilvy & Mather Group Spain

La tendencia del sector de la comunicación comercial y marketing se orienta hacia la concentración del negocio en grandes grupos empresariales que sobreviven gracias a su diversificación y a su presencia multinacional.

Miquel Martret, Training & HR director de Ogilvy, afirma que la responsabilidad del sector es encontrar al mejor talento y prepararlo para recuperar la confianza de las empresas en la comunicación comercial.

No es arriesgado decir que hay un cierto desánimo debido a esta travesía por el desierto que atravesamos, y que es especialmente dura para el sector de la comunicación comercial y el marketing. Esta situación hace que, cada vez más, España exporte talento a otros países, o bien que el propio talento migre hacia otros sectores más activos y atractivos que el nuestro. Para evitar esta "fuga" del mejor talento, en Ogilvy & Mather estamos impulsando programas de movilidad dentro de nuestra red internacional.

Por otro lado, cada vez hay más emprendedores que empiezan proyectos personales especializados en nuevas áreas gracias a las oportunidades que nos brindan los avances tecnológicos. Muchos de estos emprendedores acabarán trabajando en los grandes grupos internacionales atraídos por sus proyectos, de gran repercusión y visibilidad.

La tendencia del sector se orienta, por tanto, hacia su globalización, hacia la concentración del negocio en grandes grupos empresariales que sobreviven gracias a su diversificación y a su presencia multinacional.

RETENER EL MEJOR TALENTO

El sector de la comunicación vive en una transformación constante. Se reinventa cada día. La capacidad de migrar hacia prados más verdes y de cambio está en el ADN de nuestra gente. Y si algo hemos aprendido durante estos años de crisis es que el mejor talento es aquel que mejor se adapta al cambio permanente, que sabe evolucionar, que entiende los principios en los que discurren los nuevos avances tecnológicos sin anclarse a una tecnología en concreto.

El empleo en nuestro sector tiene un gran futuro. Las nuevas tecnologías y el entorno digital están ampliando el terreno de juego cada día más y, en consecuencia, el sector necesita de nuevos jugadores y de nuevas posiciones. Este futuro lo está inventando el talento luchador, apasionado, entusiasta; el que quiere aprender, que tiene visión y perspectiva, que sabe adaptarse al cambio y sabe liderar equipos. Nuestra responsabilidad es encontrar ese talento y prepararlo para recuperar la confianza de las empresas en la comunicación comercial, demostrando que invertir en potenciar sus marcas, su imagen y su reputación corporativa son esenciales para crecer y cumplir con sus objetivos empresariales.

Miles Young, CEO de Ogilvy & Mather, afirma que no estamos en el negocio de la comunicación, sino en el negocio del talento. Quien tenga el mejor talento habrá ganado la partida. Nuestro equipo de "Talent Management" trabaja para identificar este talento dentro y fuera de su red; para hacerlo crecer con programas especiales; y para fidelizarlo y retenerlo impulsando planes de carrera dentro de la red de Ogilvy. Buscamos personas que sepan combinar dos tipos de inteligencia: la científica o estratégica, que permite sintetizar e interpretar el Big Data con el objetivo de mejorar los resultados de las empresas; y la creativa, aplicada a generar ideas tanto en la comunicación como en el desarrollo de nuevas vías de negocio.

Estamos viviendo una revolución tecnológica provocada por el nuevo entorno digital. En cierta forma, nos encontramos como en la revolución científica del Renacimiento italiano en la que surgieron grandes talentos que unían estas dos capacidades intelectuales. El sector necesita a estos Leonardos y Galileos para acabar con esta travesía por el desierto. Nadie sabe adónde nos llevará, pero seguro que será lejos de donde salimos hace más de seis años.

ORANGE

Paz Fonteboa
Directora General de Recursos Humanos de Orange España

La tecnología ha cambiado los modelos de relación entre empleado y empleador y debemos de ser muy conscientes de ello para utilizarlo en beneficio de ambas partes.

Paz Fonteboa, directora general de RRHH de Orange España, apuesta por un nuevo modelo de recursos humanos diferente y digitalizado.

La industria de las telecomunicaciones ha tenido siempre una vocación inversora y generadora de empleo. Sin embargo, el contexto económico actual, sumado a la fuerte competencia existente y las consecuentes bajadas de precios, han provocado que las empresas del sector hayan reducido sus plantillas más del 13% entre 2009 y 2013. A pesar de esta tendencia, Orange ha generado más de 500 puestos de trabajo directos en los últimos cinco años.

Sin embargo, no nos dejamos llevar por el triunfalismo. Somos conscientes de que el entorno sigue siendo complicado, pero también creemos que se están sentando las bases para que España vuelva a la senda del crecimiento en 2014. Y participamos en este despegue desde una clara apuesta por la inversión y el empleo.

EVOLUCIÓN DEL SECTOR

El nuestro es un sector dinámico, cambiante, sometido a una agresiva competencia comercial y en fase de consolidación. Pero al mismo tiempo, se están llevando a cabo grandes inversiones por parte de los grandes operadores en proyectos de renovación de infraestructuras y desarrollo de nuevas tecnologías, como FTTH y 4G. A pesar de las dificultades, esto nos permite ser moderadamente optimistas respecto a la estabilidad de las plantillas. Particularizando en Orange, la previsión para este año apunta precisamente a esa estabilidad en el empleo directo, pero también a la creación de empleo indirecto, con la incorporación de cerca de 750 nuevos agentes para reforzar la atención al cliente y otros 1.200 a través de los despliegues de fibra y 4G que la compañía está realizando.

En este contexto, y más allá de las cifras, consideramos que los cambios que se están produciendo en el sector de las **telecomunicaciones y de las TIC** en general, pero también de la propia sociedad –digital, global y permanentemente conectada– obligan a abordar un modelo de gestión distinta desde el punto de vista de los recursos humanos. En Orange ya hemos empezado un proceso de transformación hacia el mundo digital. La tecnología, que forma ya una parte intrínseca del día a día de nuestras organizaciones, nos permite ser más eficientes y competitivos, pero también ha cambiado los modelos de relación entre empleado y empleador y debemos de ser muy conscientes de ello para utilizarlo en beneficio de ambas partes.

Pero es que, además, la fuerte competencia en nuestro sector nos fuerza, más que nunca, a innovar para diferenciarnos, a poner todo nuestro esfuerzo en ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes y a atraer y retener al “top talent” que nos permitirá seguir estando en la vanguardia de la tecnología. Para conseguirlo debemos ofrecer oportunidades de desarrollo profesional (a través de la formación, la transversalidad, la movilidad internacional...) y personal (con trabajos más cada vez más flexibles y con más posibilidades de conciliación). Pero sobre todo, donde encuentren su sitio tanto los jóvenes técnicos que serán el futuro de nuestras organizaciones como los actuales profesionales que ya las conforman, ofreciendo las oportunidades y el entorno adecuado para que todos ellos se conviertan al mismo tiempo en el propio motor de su desarrollo profesional y crecimiento personal.

Solo siendo ese tipo de organización flexible, ágil, diversa y abierta se logra esa marca como empleador a la que aspiramos todas las empresas de nuestro entorno para tener y retener a “los mejores”.

RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

Juan Majada Tortosa
Director de RRHH de Red Eléctrica de España S.A.U

Hay que elegir y formar líderes que puedan adaptarse con rapidez, tanto individual como colectivamente, a un futuro en constante movimiento.

Juan Majada, Director de RRHH de Red Eléctrica de España, considera que la capacidad de generación y adaptación al cambio son aspectos clave a potenciar desde las direcciones de Recursos Humanos.

En Red Eléctrica entendemos que el desarrollo de nuestras actividades debe ser abordado con una clara orientación a la excelencia y el desarrollo sostenible, y puede ser alcanzado gracias a un equipo cualificado, motivado, comprometido e innovador. Por otro lado, el entorno actual de incertidumbre requiere de la búsqueda de modos de actuar con éxito en mercados cambiantes, por lo que la capacidad de transformación por parte de las empresas y de generación y adaptación al cambio son aspectos clave que se deben potenciar desde las direcciones de RRHH.

Actualmente, el **sector eléctrico** se halla en una encrucijada. Nos encontramos con un nuevo marco regulatorio, y los años venideros supondrán cambios significativos en la manera de entender el negocio a todos los niveles. Las innovaciones tecnológicas supondrán aspectos retadores que abren la puerta al camino de la transformación y de la innovación.

Desde el punto de vista de la gestión de RRHH, la polivalencia y la innovación son características esenciales e imprescindibles para responder a los retos de los próximos años. En este sentido, la movilidad interna se convierte en una herramienta fundamental para favorecer la flexibilidad funcional, entendida ésta como la capacidad de las personas empleadas para asumir diferentes roles dentro de la organización y respondiendo así a las posibles necesidades de reestructuración y transformación que sean requeridas.

Por otro lado, el entorno cambiante y los nuevos desafíos exigen una importante capacidad de innovación y creatividad. Hoy día, la innovación debe ser norma, no excepción. Casi todas las empresas deben enfrentarse al nuevo entorno dinámico y a la obsolescencia inmediata de sus procesos tecnológicos, potenciando la gestión del conocimiento y la capacidad creativa de las personas y permitiendo el desarrollo de una cultura real de innovación, lo que además requiere el diseño de nuevas estrategias de liderazgo.

NUEVAS FORMAS DE LIDERAZGO

Los estilos de liderazgo que funcionaron bien en el pasado ya no sirven para hacer frente a este nuevo entorno. Es necesario aceptar la idea de diversidad de liderazgo y hay que elegir y formar líderes que puedan adaptarse con rapidez, tanto individual como colectivamente, a un futuro en constante movimiento. A su vez estos líderes tienen que ser capaces de crear y mantener la ilusión en cada miembro de sus equipos humanos. Las personas empleadas buscan oportunidades de desarrollo, pero también puestos estimulantes y entornos flexibles, por lo que debemos ser capaces de aunar todos estos requisitos para una adecuada gestión del talento.

El ritmo al que evoluciona la tecnología y la innovación nos obliga al desarrollo continuo del talento de las personas que conforman la organización. El más moderno desarrollo del talento aúna la clásica formación con la formación práctica en el puesto de trabajo, la asignación a proyectos transversales, la participación en redes internas de talento y la gestión del conocimiento. Además, la gestión del conocimiento debe permitir a los individuos compartir experiencias valiosas que potencien un verdadero cambio de conducta y a las organizaciones, preservar y difundir el conocimiento que las ha llevado al éxito pasado y que será imprescindible como base para el éxito futuro.

SANTALUCÍA SEGUROS

Mireia García
Directora de RRHH
de santalucía Seguros

A través de las gestiones del departamento de RR.HH se han de buscar constantemente herramientas de motivación y formación para la mejora de la calidad del trabajo.

Mireia García, directora de RRHH de santalucía Seguros, afirma que los principales retos a los que se enfrenta el sector en materia de recursos humanos pasan por la innovación en la gestión de talento y la formación de los trabajadores.

La industria del seguro está experimentando una mezcla de sensaciones. Ciertos ramos del sector se encuentran sumidos en una guerra de precios debido a la situación económica del país, por lo que para conseguir atraer nuevos clientes las entidades aseguradoras han generado nuevos productos a precios muy competitivos. Esta nueva situación ha provocado una reducción en los índices de crecimiento de las aseguradoras pero, pese a ello, este crecimiento sigue siendo sólido y constante.

ALTA COMPETENCIA

La situación actual del sector asegurador en materia de empleo se ha visto afectada en cierta forma por este nuevo clima de alta competencia ya que, al existir un menor crecimiento económico, se ha frenado la contratación de trabajadores. Sin embargo, podemos afirmar que se trata de un sector cuyo nivel de contratación es bastante saludable si lo comparamos con la situación actual de la gran mayoría de sectores de la economía española que, como bien sabemos, ante la crisis económica y social que estamos viviendo, se encuentran en dificultades económicas.

UN SECTOR SÓLIDO Y ESTABLE

El sector seguros ha conseguido subsistir sin demasiados riesgos en esta época convulsa. Se trata de un sector que permanece sólido y estable, por lo que la contratación de personas no se ha visto excesivamente perjudicada y las entidades aseguradoras siguen creciendo e incorporando nuevos trabajadores aunque con un ritmo más cauteloso. A día de hoy podemos afirmar que las previsiones de contratación de trabajadores en un futuro a medio plazo son muy positivas, y que se trata de un sector muy atractivo por su solidez y crecimiento para desarrollar una carrera profesional exitosa.

VISIÓN DE FUTURO

De cara al futuro, los principales retos en materia de recursos humanos pasan por la innovación en la gestión de talento y la formación de los trabajadores. El objetivo que se persigue con la identificación del potencial de las personas que trabajan en una compañía es que puedan contribuir al dinamismo de la empresa, mejorando la innovación, la comunicación interna entre empleados y generando soluciones que aporten valor. A través de las gestiones del departamento de RR.HH se han de buscar constantemente herramientas de motivación y formación para la mejora de la calidad del trabajo y para conseguir un clima armonioso en la empresa que permita mejorar y alcanzar objetivos importantes como colectivo.

EL PILAR DE LA FORMACIÓN

La formación ha de ser un pilar fundamental para el departamento de recursos humanos de una empresa. Se trata de una inversión que genera valor en la compañía y potencia la motivación entre los empleados. Para conseguir estos retos de cara al futuro se deberán potenciar los estudios que analicen qué es lo que realmente motiva e importa a los trabajadores de la empresa y cuáles son sus objetivos en ella para de esta forma mejorar la gestión de los recursos humanos y aportar valor a la compañía.

TRASMEDITERRANEA ACCIONA

Rafael Montes Caracuel
Director de Recursos Corporativos de Trasmediterranea

El aumento continuado del tráfico de cruceros en Europa supone una excelente oportunidad para el sector naviero, especialmente en España.

Rafael Montes Caracuel, director de Recursos Corporativos de Trasmediterranea, afirma que se necesita fomentar la atracción de profesionales de alta cualificación para asegurar el futuro del empleo en el sector marítimo.

En virtud de lo dispuesto por la Comisión Europea, el sector del transporte marítimo, que en 2010 estaba compuesto por 20.700 empresas que empleaban a un total de 212.100 personas, generó 19.800 millones de euros de valor añadido en 2009, lo que representa el 0,4% del total de la economía comercial no financiera.

En su informe de 2012, la CEOE también destaca la importancia del transporte marítimo en la economía española, que es la vía elegida para el 85% de nuestras importaciones y el 60% de nuestras exportaciones. El sector, que soporta el 53% del comercio exterior español con la UE y el 96% con otros países, está constituido por algo más de 50 empresas navieras, existiendo tan sólo seis –entre las que se encuentra Trasmediterranea– con una flota de diez o más buques, que son las que asumen un mayor peso en la contratación de personal.

Durante el cuarto trimestre de 2013 nuestro sector empleó, según el INE, a un total de 17.100 personas. Comparando esta cifra con datos del mismo período en 2008, se evidencia el impacto que la crisis económica ha supuesto en el mercado laboral marítimo, reduciendo un 15% el nivel de contratación.

ESCASEZ CRECIENTE DE MARINOS

La Comisión Europea ha advertido sobre la escasez creciente de marinos, un problema mundial a la luz del reciente y rápido crecimiento del sector marítimo. “La consiguiente pérdida de competencias en el sector marítimo –asegura la CE– puede también afectar la eficiencia de las agrupaciones marítimas”. Es por ello que considera prioritaria una intervención al respecto que permita reforzar el atractivo de la profesión marítima en la UE y fomentar el empleo de marinos europeos.

Esta misma tendencia se puede percibir en los últimos datos publicados en el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura (SEPE), donde predominan los puestos vinculados a nuestro sector. Es por ello que el futuro del empleo en el sector marítimo pasaría principalmente por fomentar la atracción de profesionales de alta cualificación y establecer estrategias orientadas a:

- Favorecer el acceso a la obtención de títulos profesionales y certificados de especialidad.
- Mejorar la captación y retención del talento, adaptándonos a las nuevas estrategias de contratación basadas en las redes sociales.
- Renovar nuestra imagen de marca como empleadores.
- Aumentar las inversiones en planes de formación.

Tomando como referencia el “Informe sobre el Transporte Marítimo 2013” publicado por la UNCTAD, resulta significativo que el incremento del comercio marítimo internacional en 2012 (de un 4,3%) no se haya traducido en un aumento de la rentabilidad del sector. Ante esto, sería razonable dirigir nuestras acciones hacia el aprovechamiento del actual crecimiento de las exportaciones por vía marítima, así como de los tráficos ro-ro de corta distancia. Una fórmula para lograrlo sería promover alianzas entre navieras nacionales, lo que posibilitaría una reducción de costes y un aumento de nuestra competitividad.

El aumento continuado del tráfico de cruceros en Europa supone, por otro lado, una excelente oportunidad para el sector naviero, especialmente en España, que en 2012 reportó unos ingresos aproximados de 1.200 millones y más de 25.000 puestos de trabajo.

VOLKSWAGEN-AUDI

Salvador Garrido
Director de RRHH de
Volkswagen-Audi España

El automóvil concentra en torno al 7% de la población activa, con 1,6 millones de empleos directos, indirectos e inducidos.

Salvador Garrido, director de RRHH de Volkswagen-Audi España, considera que las empresas del automóvil afrontan un nuevo escenario en el que tienen la capacidad de actuar como artífices de la generación de empleo.

El sector del automóvil es uno de los de mayor peso en la economía española, pues representa aproximadamente el 10% del PIB nacional y el 16% de las exportaciones totales del país. Prácticamente todos los grandes fabricantes tienen presencia industrial en España, con un total de 17 factorías que dan empleo a 60.000 trabajadores. A ellas se suman las 130.000 personas que trabajan en los concesionarios y puntos de servicio de las redes de distribución de vehículos.

"TRACTOR" DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

La automoción tiene como característica propia y diferenciadora de otros sectores su capacidad de actuar como "tractor", de generar actividad y, por consiguiente, inversión y empleo, en otras actividades económicas, como la industria auxiliar, el transporte, la financiación, las aseguradoras o la comercialización de carburantes. En conjunto, según las estimaciones de Anfac, la asociación de fabricantes, el automóvil concentra en torno al 7% de la población activa, con 1,6 millones de empleos directos, indirectos e inducidos.

En el plano industrial, las plantas de producción han afrontado una situación muy dura como consecuencia del impacto de la crisis económica. Sin embargo, el impacto en el empleo industrial ha sido limitado gracias principalmente a dos factores: la gran flexibilidad, con medidas como bolsas de horas o turnos extraordinarios, y la madurez en las relaciones laborales entre empresas y sindicatos.

RECUPERAR EMPLEO

Los fabricantes han anunciado inversiones de 3.500 millones de euros en sus fábricas españolas desde 2012 y se esperan nuevos proyectos en los próximos meses. Esta situación abre la puerta a recuperar parte del empleo perdido durante la crisis. Por otra parte, se plantea el reto de desarrollar y optimizar la formación profesional dual, un ámbito en el que tanto Seat como Volkswagen Navarra son pioneras.

RED DE DISTRIBUCIÓN

En cuanto a las redes de distribución, la crisis ha provocado el cierre de 3.500 empresas y la pérdida de 50.000 empleos desde el año 2007. No obstante, se espera una progresiva recuperación del mercado que puede permitir la recuperación de parte del empleo perdido. Además, ante los cambios de tendencias en el mercado –con la llegada de nuevas tecnologías como los coches eléctricos o el mayor peso de la posventa– las empresas de distribución afrontan el reto de contratar personal especializado y cualificado para responder ante las necesidades de los clientes.

NUEVO ESCENARIO

En definitiva, ante los indicios que apuntan a una incipiente recuperación de la economía española, las empresas del automóvil afrontan un nuevo escenario en el que tienen la capacidad de actuar como artífices de la generación de empleo, tanto por las necesidades propias derivadas del previsible aumento de la actividad como por su capacidad para crear puestos de trabajo en sectores vinculados.

RESUMEN EJECUTIVO

Capítulo 1

CAPÍTULO 1

Resumen ejecutivo

El Informe Infoempleo Adecco ofrece una completa radiografía de la situación del empleo en España a través del análisis de las ofertas de trabajo generadas en el último año. Desde la distribución del empleo por CCAA, sectores o áreas funcionales hasta salarios y previsiones laborales.

El presente capítulo proporciona una completa panorámica de los datos y conclusiones más relevantes contenidos en el Informe Infoempleo Adecco. Por su propio carácter de resumen ejecutivo, aquí sólo se analizan las tendencias generales, sin entrar en peculiaridades o características específicas. Para un análisis con mayor grado de detalle se debe acudir a los distintos capítulos temáticos que componen este estudio.

Las fuentes de información para realizar el Informe Infoempleo Adecco son las ofertas de empleo del portal Infoempleo.com, las ofertas de empleo publicadas en prensa local, regional y nacional, las ofertas de empleo facilitadas por Adecco, 14.514 encuestas válidas a profesionales y a empresas, análisis cualitativo de las ofertas de trabajo de los principales portales de empleo e indicadores objetivos del INE y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En total se han analizado 768.723 ofertas de empleo.

La oferta de empleo en España en 2013 ha subido un 4,2% con respecto al año anterior y ha roto la tendencia a la baja de los últimos siete años. Este dato positivo tiene un reflejo en el número de contratos que se han firmado en España en ese mismo periodo, un 3,1% superior en 2013.

Este incremento en el volumen de ofertas se debe también a la utilización de nuevos mecanismos contractuales, es decir, cada vez es más frecuente el trabajo por proyectos, y la materialización de ese proyecto parte de la divulgación previa de una oferta de empleo.

DISTRIBUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

Madrid se mantiene un año más como la región líder en generación de empleo, y suma el 21,7% de la oferta total de empleo de España. Cataluña conserva la segunda posición del año anterior, y sube hasta el 19,3%, mientras que Andalucía consolida la tercera plaza con el 11,1% del total de la oferta generada en España.

Las cuatro primeras comunidades autónomas generan más del 61% de la oferta de empleo. A nivel provincial se mantiene la tendencia a la concentración de la oferta en favor de las capitales de provincia. **Madrid, Barcelona, Vizcaya y Valencia** ocupan, un año más, las primeras posiciones.

MACROSECTORES Y SECTORES

Las ofertas generadas por el macrosector servicios crecen hasta situarse en el 46% del total, gracias a la suma de sus más de 35 sectores. Esto hace que el conjunto de los más de 30 subsectores industriales sigan perdiendo porcentualmente peso específico en 2013, bajando su aportación casi tres puntos y quedándose en el 35% del total de las ofertas. Algo similar le ocurre a construcción, donde toca suelo su aportación a las ofertas de empleo con algo menos del 2% del total.

El macrosector que continúa con un **comportamiento excelente es el de las TIC y digital**, que mejora ligeramente en 2013 un resultado que ya era muy bueno en 2012, y supera el 16,1% de la generación de la oferta.

En el análisis pormenorizado sectorial podemos destacar en las primeras posiciones el subsector servicios (otros servicios), seguido de informática e internet, comercio (distribución minorista), industrial (otros industrial), consultoría general y telecomunicaciones. En conjunto, estos seis primeros subsectores pierden un punto con respecto al año anterior y suman el 39% del total, lo que implica una ligera mayor dispersión sectorial en la generación de oferta de empleo que la del año anterior.

MACROFUNCIONES Y ÁREAS FUNCIONALES

Podemos decir que las empresas están divididas en cuatro grandes áreas funcionales o macroáreas: las funciones técnicas o productivas, directamente ligadas con la producción de bienes y servicios; las funciones comerciales, asociadas a actividades de compra, venta e intercambio de bienes y servicios; las funciones de soporte y las funciones tecnológicas.

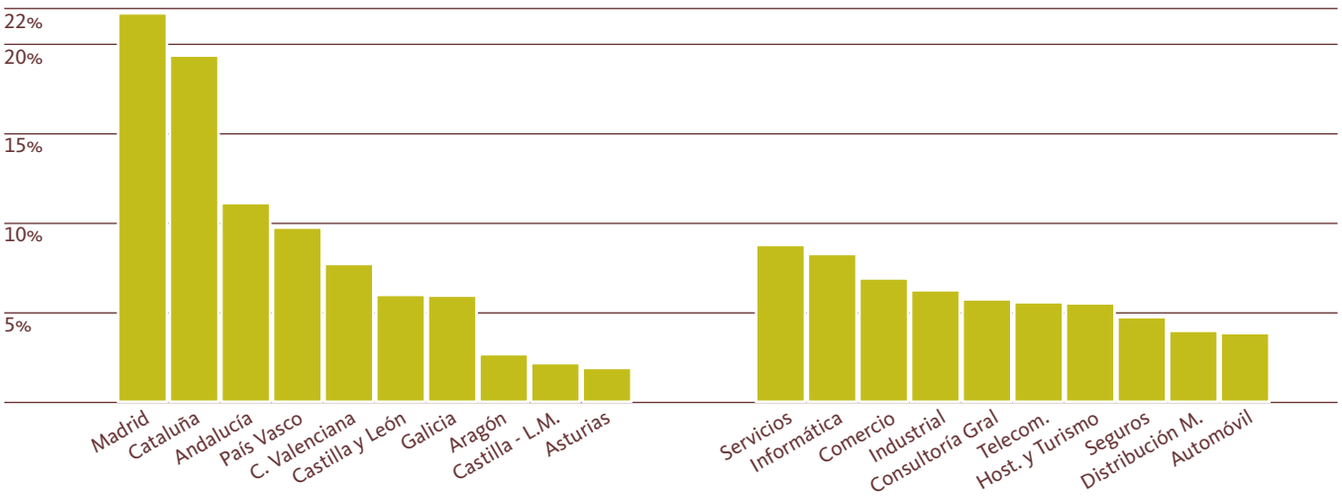
La macroárea comercial ha bajado casi dos puntos con respecto al año anterior, y se sitúa en el 46,9% del total de la oferta analizada. Dentro de esta gran área destaca la función comercial propiamente dicha, que sigue siendo con mucha diferencia la que mayor peso aporta, con un 38%. Le siguen atención al cliente y marketing, con un 6% y un 2%, respectivamente.

La macroárea de soporte experimenta un cambio de tendencia, rompe la racha negativa de los últimos años y sube hasta el 17,9%. Este aumento se debe a una mejora generalizada de la mayor parte de las áreas funcionales que integran esta macroárea: administración y finanzas, recursos humanos, asesoría jurídica o auditoría, entre otras.

La macroárea productiva ha tenido un comportamiento estable en 2013,

Distribución regional de la oferta de empleo *(Tabla 1.0.2)*

Distribución sectorial de la oferta de empleo *(Tabla 1.0.1)*



y asienta con el 25% del total de las ofertas los tres puntos de mejora que consiguió el año anterior. Hay que destacar el buen comportamiento del área de producción, que gana casi dos puntos con respecto al año anterior y confirma la inflexión laboral que ya apuntábamos el año anterior.

Por su parte, la función tecnológica e informática mejora más de un punto con respecto al año anterior y pasa de generar en torno al 9% de la oferta de empleo en 2012 a casi el 10,5% en 2013.

PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Un parámetro para medir el estado de salud del empleo es analizar las ofertas agrupadas por categorías profesionales. En 2013 han crecido más de un punto las ofertas que ofrecen puestos de técnicos y empleados. De un 75,1% se ha pasado a un 76,6%, un incremento que va en detrimento de las ofertas que buscan mandos intermedios y puestos de dirección.

Como viene siendo habitual, los puestos de trabajo relacionados con el área comercial han ocupado los primeros puestos en todas las categorías profesionales. En dirección ha sido el director comercial; en mando intermedio las posiciones de honor han sido para el jefe de ventas y el jefe de equipo comercial; en técnicos han sido el comercial de televenta y el técnico comercial; y en empleados, el comercial. Esta situación es la lógica, ya que casi el 40% de las ofertas de empleo llegan del área funcional comercial.

COMPARATIVA ENTRE OFERTA Y DEMANDA DE EMPLEO

Para poder realizar el análisis comparativo entre oferta y demanda de empleo hemos combinado fuentes oficiales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las más de 765.000 ofertas de empleo utilizadas para realizar este Informe.

Los casos en los que hay más porcentaje de ofertas de empleo que de población ocupada son **Madrid, Cataluña, País Vasco, Castilla y León, Galicia, Cantabria y La Rioja**. En el caso contrario nos encontramos con Andalucía, Comunidad Valenciana, Aragón, Asturias, Castilla-La Mancha, Islas Canarias, Extremadura, Murcia e Islas Baleares.

Por su parte, las mejores relaciones en el cruce de paro y oferta se dan en las comunidades de Madrid, Cataluña, Navarra, País Vasco, Castilla y León, Cantabria y La Rioja, mientras que las desviaciones más negativas para encontrar trabajo están en las comunidades de Andalucía, Comunidad Valenciana, Castilla-La Mancha, Extremadura, Islas Baleares, Islas Canarias y Murcia.

Para ver la capacidad de integración laboral, independientemente del área geográfica, se recurre al volumen de contratos por edad relacionándolos con el volumen de ofertas de empleo para esas mismas edades. La franja de edad que tiene mejores parámetros es la que va de 25 a 34 años, seguida de la de 35 a 44 años. Por el contrario, los peores son los mayores de 54 años, seguidos por los de 45 a 54 y por los de 16 a 24 años.

Los mayores de 45 años representan el 42% de los parados, mientras que su volumen de oferta de empleo solo llega al 6,6%. Ésta es la franja de edad que tiene peor relación de encuentro y peor perspectiva de futuro, seguida por la de 16 a 24 años. En el lado opuesto se encuentra la franja de edad que va de 25 a 44 años. Estos reciben el 85% de las ofertas de empleo mientras que su aportación al paro es del 49%.

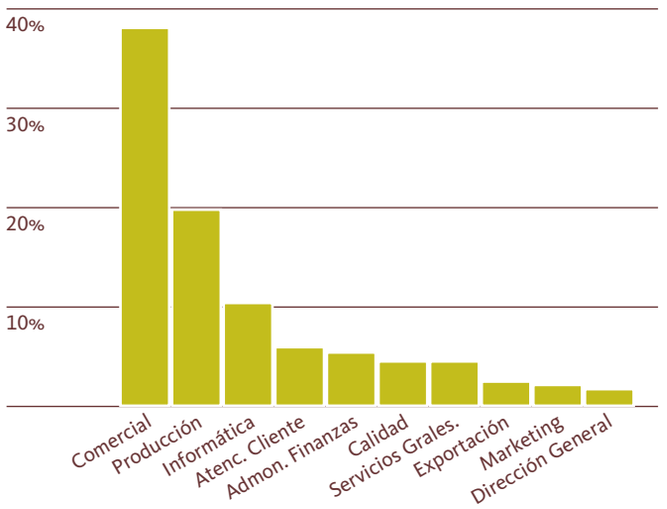
TRABAJO AUTÓNOMO Y POR PROYECTOS

El trabajo autónomo y por proyectos es una tendencia que está calando en el mercado laboral. Se encuentran de frente las necesidades actuales del ámbito empresarial con la disposición laboral de profesionales autónomos y emprendedores que trabajan por proyectos.

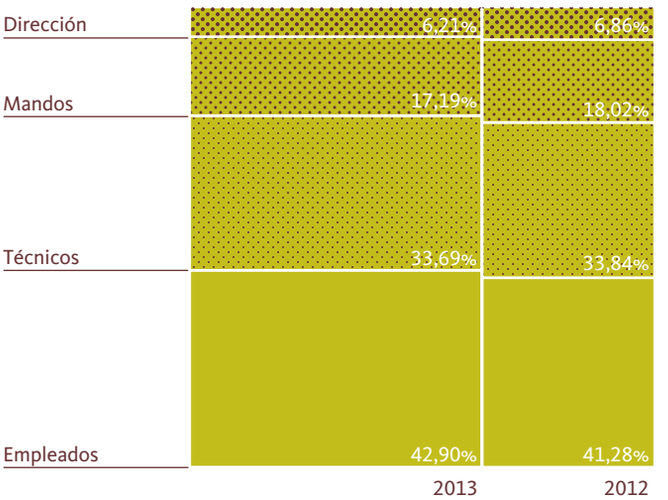
El objetivo es poner frente a frente las actuales necesidades empresariales con la nueva disposición laboral de los profesionales o, lo que es lo mismo, trabajo autónomo, de emprendedores y por proyectos frente a trabajo por cuenta ajena.

Para determinar si nos aproximamos a una nueva realidad laboral partimos de tres relaciones de datos:

Distribución funcional de la oferta de empleo *(Tabla 1.0.4)*



Oferta de empleo por categorías profesionales *(Tabla 1.0.6)*



- Comparación de la evolución de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social y los autónomos.
- Comparación de la evolución del número de autónomos por sector de actividad y volumen de ofertas de empleo para ese sector.
- Comparación de las ofertas de empleo por edad y los trabajadores asalariados y autónomos.

En la primera de las relaciones se debe esperar que la proporción de autónomos gane peso específico frente a los trabajadores afiliados a la Seguridad Social, y después de cinco años consecutivos donde el mercado laboral ha perdido muchos miles de autónomos, en 2013 se rompe esa tendencia y **se generan una media de 70 nuevos autónomos al día**, frente a la caída en 2013 de afiliados al régimen general de la Seguridad Social.

En la segunda de las relaciones también se confirma esta tendencia a favor del trabajo por proyectos y emprendizaje, ya que los autónomos que van a dar servicio y soporte a la empresa y los nuevos emprendedores se encuadrarían mayoritariamente en el sector servicios, y es este sector el que crece proporcionalmente frente a una reducción del resto de los sectores. Con respecto al año anterior, en 2013 los autónomos del sector servicios han crecido más de un 1%.

En la tercera de las relaciones también hay datos para avalar la tesis del aumento del trabajo por proyectos frente al trabajo asalariado. Partimos de que el volumen principal de estos profesionales supera los 44 años de edad. En este caso, frente al 35% de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social que superan esa edad hay un 52% de autónomos.

La previsión para 2014 y 2015 es que el incremento de autónomos y trabajadores por proyectos se mantenga y que crezca la diferencia proporcional frente a los trabajadores asalariados, especialmente si desde el gobierno se implantan medidas que incentiven, potencien, ayuden y faciliten el acceso y el ejercicio del autónomo como profesional.

TRAYECTORIA PROFESIONAL: EDAD Y EXPERIENCIA

La edad del candidato y la experiencia profesional son dos de los requisitos que más se repiten en las ofertas de empleo cuando el seleccionador trata de centrar la trayectoria del profesional que quiere contratar. Los criterios de edad y experiencia que deben cumplir los candidatos que entran en el proceso de selección ayudan a las empresas a ajustar la búsqueda del perfil que necesitan.

El requisito de edad como referencia en la trayectoria profesional está presente en el 31,2% de las ofertas de empleo. De media, se pide tener unos 35 años para optar a los puestos ofertados, pero éste es un criterio que depende en gran medida de la categoría profesional, y la horquilla va desde los 34 solicitados como media en puestos de empleados a los 38 solicitados en el caso de optar a cargos directivos.

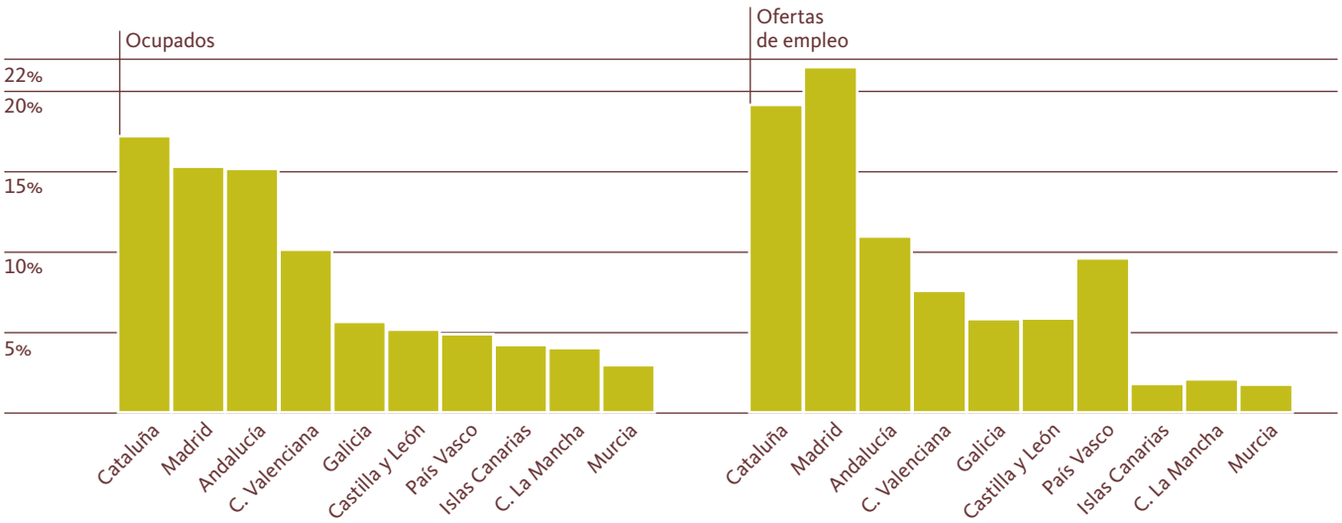
Por segmentos de edad, en general, se acentúan las tendencias que se registran en los últimos años. **La franja de edad más demandada sigue siendo la que va de los 26 y a los 35 años**, con más del 53% del total de las ofertas, mientras que el segmento de 36 a 45 años suma el 32%. Los peor parados son los mayores de 46 años, con un volumen de ofertas de poco más del 6%.

Por su parte, casi **el 77% de las ofertas de empleo hacen referencia de una u otra manera a la experiencia**. Como media, se piden 3,3 años de experiencia. En este sentido, hay una relación muy directa entre el nivel de experiencia solicitado y la categoría profesional: a mayor categoría del puesto ofertado, más años de experiencia se requieren.

La experiencia solicitada para cubrir una oferta de empleo ha aumentado en todas las categorías profesionales. Para los puestos de empleados se ha solicitado una media de 2,6 años de experiencia; en puestos técnicos sube a 2,9 años; para mandos es de 4,8 años, y para puestos de dirección las ofertas solicitan seis años de experiencia.

Por categorías profesionales, el 97% de las ofertas dirigidas a directivos y el 70% de las dirigidas a mandos intermedios

Ocupados por CCAA y volumen de ofertas de empleo que recibe esa comunidad *(Tabla 1.0.9)*



incluyen este requisito. Por comunidades autónomas, País Vasco, Madrid, Cataluña y Andalucía son las que más experiencia solicitan en sus ofertas de empleo.

IDIOMAS

El 32% de las ofertas de empleo han incluido entre sus requisitos el conocimiento de idiomas. El inglés es el más demandado y se solicita en el 89% de los casos, a mucha distancia del alemán y del francés, requerido en poco más del 7% de las ofertas de empleo.

Cataluña, País Vasco, Madrid, Navarra y Galicia son las comunidades autónomas que solicitan más candidatos con conocimientos de idiomas extranjeros. Las comunidades que tienen una proximidad geográfica con otro país suelen tener un elevado volumen de ofertas de empleo que requieren el idioma de su vecino.

Los sectores que reclaman un mayor número de candidatos con idiomas son sanidad, telecomunicaciones, recursos energéticos y hostelería y turismo, con porcentajes que van desde el 40% al 37%. Por áreas funcionales, donde más se valoran los idiomas extranjeros en la oferta de empleo es exportación, con un 94%. Dirección general y marketing le siguen con cifras superiores al 40%.

La exigencia de los idiomas se incrementa conforme ascendemos en la categoría laboral. Así, mientras que en el 21% las ofertas destinadas a empleados se refleja este requisito, sube al 34% en el caso de técnicos, al 38% en mandos y llega hasta el 52% en puestos de dirección.

En todas las categorías la lengua más solicitada es el inglés, y se solicita más este idioma en los puestos de mayor categoría, siendo en dirección del 93%, en mandos del 92%, en técnicos del 86% y en empleados del 88%.

TITULADOS UNIVERSITARIOS

Los titulados universitarios mejoran ligeramente en 2013 su presencia en las ofertas de empleo cualificado con respecto al año anterior. En este sentido, **más del 61% de las ofertas requieren que los candidatos tengan titulación universitaria**. De éstas, más del 8% buscan en general diplomados o ingenieros técnicos y un 12% ingeniero, licenciado o grado universitario.

Las carreras del área jurídico-social han incrementado su volumen porcentual de ofertas, pasando de un 36,7% en 2012 a casi un 38% en 2013. Esta mejora se debe fundamentalmente al impulso de las titulaciones del área de empresa.

Las ofertas de empleo que requieren candidatos con titulaciones técnicas se han mantenido estables con respecto al año anterior, si bien las del grupo de construcción han vuelto a caer más del 1%, lo que hace que los datos globales del grupo pierdan peso con respecto al año anterior y pasen del 43,3% al 42% en 2013.

Los ingenieros vinculados al ámbito de las TIC mantienen su escalada porcentual desde hace diez años, periodo en el que han pasado de recibir el 3,1% de las ofertas de empleo al 13,6%.

Las titulaciones relacionadas con el ámbito científico y sanitario se han mantenido estables, consolidando el 15,2% del total de las ofertas. Destacan en esta área carreras de referencia, como Medicina, Química, Farmacia y Enfermería.

Las carreras de Humanidades mantienen su aportación al conjunto de las titulaciones universitarias, generando un 4,7% del total de las ofertas de empleo. Dentro de esta categoría, las titulaciones más demandadas han sido Filología Inglesa, Traducción e Interpretación y Bellas Artes.

TITULADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

La oferta de empleo dirigida a titulados de Formación Profesional, Bachillerato y formación similar es del 38%, lo que supone estabilizarse en valores similares a los del año anterior.

Por áreas geográficas, Cataluña, Madrid y País Vasco son las comunidades que más requieren a estos profesionales, acumulando más del 50% de las ofertas.

Por familias profesionales, Fabricación Mecánica, Electricidad y Electrónica, Administración e Informática son las que más ofertas de empleo reciben.

Estas cuatro primeras áreas concentran casi el 63% del total de los empleos.

Los puestos más demandados han sido técnico de mantenimiento, con más del 19% de las ofertas, seguido de operario especializado, administrativo, técnico de producción y comercial. En conjunto, los diez puestos más demandados se llevan el 70% de las ofertas.

Por áreas funcionales, producción vuelve a encabezar la generación de la oferta de empleo, y repite valores con respecto al año anterior con cifras superiores al 60% de las ofertas dirigidas a este colectivo, mientras que por sectores, industrial, electrónica y material eléctrico, maquinaria, hostelería, alimentación y automoción son las que han tenido mejor comportamiento.

TITULADOS DE POSTGRADO

Tener formación de postgrado es un requisito exigido en el 5,9% de las ofertas de empleo en España, lo que supone un ligero incremento con respecto al año anterior, tendencia que con pequeñas oscilaciones es una constante histórica.

A la hora de solicitar estudios de postgrado, Madrid y Cataluña ocupan las primeras posiciones, con más del 8% de las ofertas. Le siguen Andalucía (7,3%), País Vasco (6,8%) y Castilla y León (6,5%).

Por sectores, las empresas de servicios jurídicos siguen siendo las que más valoran que los candidatos cuenten con formación de postgrado (más del 11%), seguido de consultoría (9,2%), sanidad (7,9%) y banca (7,6%).

El área funcional que requiere más candidatos con estudios de postgrado es asesoría jurídica, y lo solicitan el 22% de sus ofertas. En las siguientes posiciones se sitúan marketing, recursos humanos, dirección general y organización, donde más del 14% de las ofertas solicita este requisito.

La categoría profesional es otro factor que interviene decisivamente en la valoración de estudios de postgrado. Más del 13% de las ofertas destinadas a cubrir puestos directivos solicitan esta formación, seguidas de los puestos técnicos, donde se requiere en el 8,5% de las ofertas.

Las titulaciones en las que más se valoran los estudios de postgrado son, en conjunto, las de carácter jurídico y empresarial. Tres de las cuatro carreras que ocupan las primeras posiciones del ranking pertenecen a esta área: Derecho, Administración y Dirección de Empresas y Economía.

EMPLEABILIDAD, HABILIDADES Y CAPACIDADES

La empleabilidad de un profesional la definen las habilidades y capacidades que tiene para adaptarse en la empresa. Para adentrarnos en esta realidad, el Informe Infoempleo Adecco ha realizado un estudio basado en encuestas a profesionales de los Recursos Humanos.

Los profesionales de recursos humanos consideran que las habilidades más importantes son: **conocimientos especializados, habilidades organizativas, habilidades relacionales y habilidades motivacionales**, aunque existen importantes diferencias en función de la categoría profesional. Así, para los puestos de dirección y de mandos lo más importante son las habilidades organizativas por delante de los conocimientos especializados, mientras que los resultados son justamente a la inversa para técnicos y empleados.

Dentro de los conocimientos especializados, los profesionales de los recursos humanos consideran que el más importante es el conocimiento especializado del trabajo a desarrollar, con una valoración del 76%. A mucha distancia le siguen conocimientos de nuevas tecnologías (52%) y conocimientos idiomáticos (37%).

Sobre las habilidades organizativas, los encuestados indican que los más importantes son la capacidad de análisis y la tolerancia a la tensión, con una valoración media del 60%. A cierta distancia le siguen liderazgo y dirección de equipos (41%) y visión de negocio (37%).

En cuanto a las habilidades relacionales, las más importantes son el trabajo en equipo (69%), la capacidad de comunicación (62%) y la capacidad de empatía (50%), mientras que, sorprendentemente, relegan a posiciones secundarias la capacidad de influencia (32%) y la red de contactos (26%).

Sobre las habilidades motivacionales, los profesionales de recursos humanos indican que las más importantes son la orientación a objetivos (63%), la orientación al cliente (57%) y la planificación y organización (54%).

EMPLEO EN EL EXTRANJERO

El 1,6% de las ofertas de empleo generadas en España corresponden a oportunidades de trabajo en el extranjero, lo que implica un crecimiento de más del 6% con respecto al año anterior. La mayor parte son para cubrir puestos en el continente europeo, aunque también los países emergentes se reservan un papel cada vez más relevante.

Alemania se sitúa en cabeza, con el 19% de la oferta, seguida a bastante distancia por Gran Bretaña, con el 10,2%, y Francia, con el 9,4%. Hay que destacar la evolución de Alemania, que en tres años ha duplicado su aportación al empleo extranjero.

En el análisis sectorial, industrial continúa en primera posición, pero pierde potencial por segundo año consecutivo, pasando del 13,2% en 2011 al 10,8% en 2013. Caso contrario le ocurre a construcción. En la demanda interna sigue sin repuntar, pero en la demanda externa ha pasado del 6,8% en 2011 al 9,8% en 2013. Los siguientes sectores que más ofertas generan también mejoran su aportación. Son telecomunicaciones, recursos energéticos y sanidad, todos ellos con valores próximos al 7,5%.

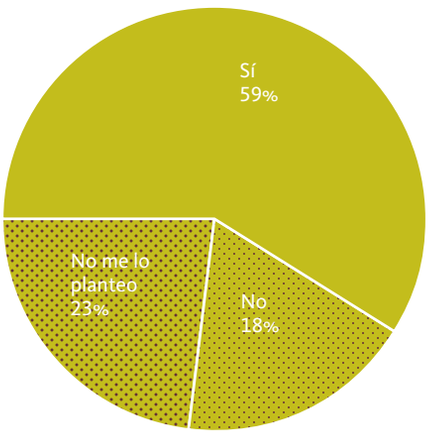
Por áreas funcionales, producción continúa en primer lugar aunque reduce en dos puntos su aportación a la oferta de empleo en 2013, si bien su primacía es absoluta, ya que genera tantas ofertas como las siguientes cuatro áreas funcionales: comercial (14,3%), dirección general (10,8%), administración y finanzas (7,7%) y servicios generales (6,1%).

Por categorías profesionales, más del 55% de las oportunidades laborales van dirigidas a puestos de responsabilidad (dirección y mandos), el 40% corresponde a técnicos y los empleados aportan un exiguo 5%.

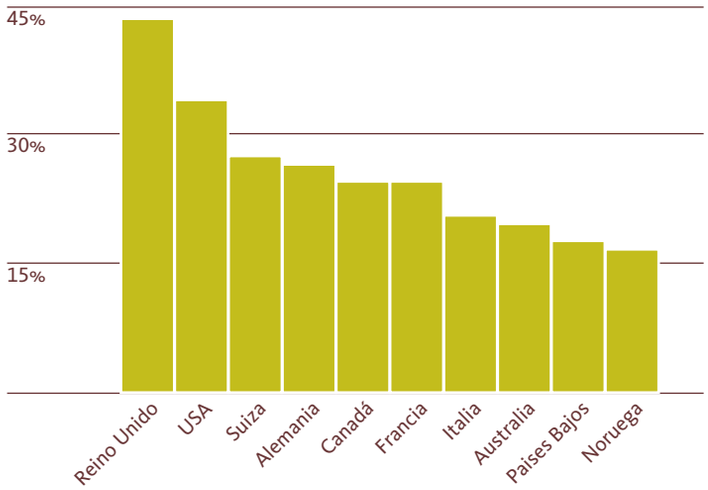
MOVILIDAD INTERNACIONAL

El Informe Infoempleo Adecco ha realizado un estudio basado en miles de encuestas a profesionales en activo con el objetivo de explorar las tendencias del mercado laboral internacional.

Movilidad externa: población dispuesta a cambiar su residencia a otro país por motivos laborales *(Tabla 1.0.26)*



Países que los profesionales elegirían para ir a trabajar *(Tabla 1.0.28)*



El 71% de los profesionales está dispuesto a cambiar de residencia por motivos laborales si es dentro de España, y **el 59% está dispuesto a irse a trabajar al extranjero**.

La idealización del puesto de trabajo en el extranjero es una de las principales razones del elevado porcentaje de aceptación de la movilidad internacional, en tanto que va implícita una mejora de las condiciones laborales y del nivel de vida. En este sentido, el 62% de los profesionales harían planes a largo plazo para permanecer en el país de destino.

Los argumentos que tienen los profesionales para elegir trabajar en el extranjero son buenas condiciones laborales, beneficios sociales, buen sueldo, buen clima laboral, contrato estable y buenas oportunidades de carrera. En segundo plano quedan otros valores como desafío laboral, responsabilidad o reputación de la compañía.

Entre las razones para trabajar en el extranjero los encuestados destacan la mala situación económica de España, las mejores oportunidades en el extranjero, aprender un idioma, ganar experiencia o tener una mejor calidad de vida.

Los profesionales españoles piensan que Alemania es el país que va a liderar el mercado económico y laboral durante el próximo año, si bien la diferencia de más de treinta puntos que tenía Alemania sobre China hace tres años ha desaparecido y ahora están en valores similares.

Relacionado con esta pérdida de imagen está el vuelco que ha dado el país germano como destino preferido para ir a trabajar. Alemania era elegida en 2011 por el 55% de los profesionales españoles como destino preferido para ir a trabajar; ahora sólo irían a este país el 27% de los profesionales.

Los principales medios de intermediación utilizados por los profesionales para buscar trabajo en el extranjero son portales de empleo (70%), buscadores de Internet (el 54%), portales de empleo en el extranjero (39%) y páginas web corporativas (37%).

INTERMEDIACIÓN LABORAL

Intermediarios laborales son los canales que utilizan las empresas para dar a conocer sus ofertas de empleo y los mecanismos a los que recurren los candidatos para acceder a ellas. Para conocer con detalle esta intermediación se han realizado dos amplias encuestas, una dirigida a empresas y otra dirigida a profesionales.

De esta forma, se ofrece una perspectiva completa de los medios que utiliza el candidato para buscar empleo y de si estos están relacionados con los canales de intermediación que utilizan las empresas para dar a conocer sus ofertas.

El medio más popular entre las empresas para difundir su oferta de empleo son los portales de empleo, utilizados por más del 73% de las compañías. Le siguen en importancia los contactos personales, con el 63%, las web de la propia compañía, con más del 58%, y la promoción interna, con el 54%.

En general, Internet se ha convertido en el primer intermediario laboral entre empresa y candidato. La preferencia del uso de Internet está marcada por varios factores corporativos: el tamaño de la organización, su sector de actividad y el perfil deseado.

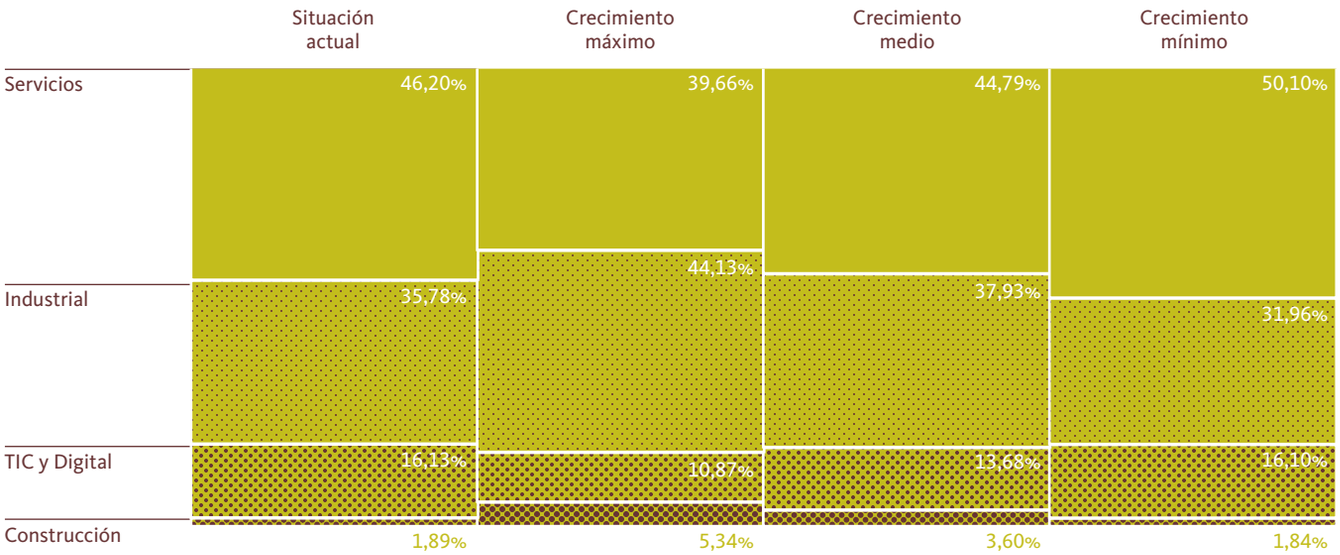
Si dejamos al margen los contactos personales, los portales de empleo y las webs de empresa son los canales más utilizados por los candidatos para ponerse en contacto con las empresas. Su uso, respectivamente, es del 88% y del 72%. A estos le siguen los buscadores de Internet, redes sociales, servicios públicos de empleo y empresas de trabajo temporal.

En cuatro años las redes sociales, han pasado de ser una fórmula inexistente a ser utilizadas por el 51% de los candidatos, aunque todavía es un sistema complementario al resto de los canales de intermediación.

ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES

Los datos para la realización del análisis de retribuciones han sido obtenidos a través de dos fuentes. Por una parte, una encuesta dirigida a empresas y contestada por profesionales de

Previsión laboral macrosectorial para 2015 en distintos escenarios *(Tabla 1.0.34)*



recursos humanos y, por otra, a través de la información salarial que aportan las ofertas de empleo que se han analizado para realizar el Informe Infoempleo Adecco.

La diferencia entre la retribución que perciben los profesionales integrados en una empresa y los de nueva contratación es como media del 30%, habiendo pocas diferencias porcentuales entre categorías profesionales.

La aplicación de medidas de contención del gasto en las empresas, la menor cantidad salarial ofrecida en las nuevas contrataciones y otros criterios conducentes a optimizar el gasto en masa salarial hacen que, en conjunto, **en 2013 los profesionales españoles hayan tenido una retribución salarial media un 2,8% inferior a la del año anterior**.

Las diferencias retributivas entre las distintas categorías se han mantenido durante este último año en parámetros similares a los del año anterior. A modo de referencia, un directivo medio es retribuido con una cantidad que es 2,4 veces la de un técnico y 1,5 veces la de un mando intermedio. En valores absolutos, la retribución directa media ha sido de 81.700 euros para la categoría de dirección, 53.300 euros para la categoría de mandos intermedios y 34.900 euros para la categoría de técnicos.

Partiendo de valores promedio, un mismo puesto se remunera un 66% más en una empresa grande que en una organización pequeña. Esta diferencia es del 30% si lo que se considera son empresas de tamaño medio y pequeño.

PREVISIONES LABORALES PARA 2015

El Informe Infoempleo Adecco ha desarrollado **tres posibles escenarios de evolución** de la oferta de empleo para el año 2015, tomando como referencia la posible evolución del PIB en España: si el PIB tiene un crecimiento alto, si tiene un crecimiento medio o si experimenta una evolución negativa.

Centrándonos en la distribución geográfica del empleo, Madrid lidera el ranking autonómico en los escenarios de evolución media y negativa, con el 21% y 18% respectivamente, en oposición a Cataluña, que lo hace en el de expansión económica, donde alcanzaría el 23% de la oferta, seguida de Madrid con el 22%. Tras ellas se sitúan País Vasco y Andalucía.

La concentración territorial de la oferta de empleo es uno de los factores más relevantes en el análisis de la empleabilidad. Mientras las comunidades autónomas de Cataluña, Madrid y País Vasco tienen más peso proporcional en función de la mejora de la situación económica, el resto de las comunidades autónomas ganan peso porcentual a medida que el escenario es más negativo.

Las comunidades más dinámicas liderarían el crecimiento del empleo. Si estas comunidades se recuperan, la economía crece. El abanico va desde un escenario de crecimiento donde el 58% del empleo cualificado quedaría localizado en las tres regiones principales, hasta el caso de evolución negativa, donde se reduciría a un 48%.

Los sectores que porcentualmente generan más ofertas de empleo cuando el escenario es de crecimiento máximo son industrial, consultoría, servicios, alimentación, informática y comercio, que aportarían en conjunto un 34% de la oferta total, mientras que los que generan más oferta cuando el escenario es negativo son servicios, informática, industrial, comercio, seguros y telecomunicaciones, que suman un total del 41% de las ofertas.

La distribución funcional de la oferta de empleo también muestra notables diferencias entre los tres escenarios. Las funciones comerciales muestran un claro predominio, con una oscilación de 16 puntos a medida que los escenarios se vuelven negativos, pasando de un 36% en el escenario de crecimiento máximo a un 52% del total de la oferta en el peor de los escenarios.

Tendencia opuesta muestra el área operativa, muy sensible a la actividad económica, llegando casi al 37% de la generación de empleo en el caso de un mayor crecimiento económico y bajando hasta el 24% en el caso de tendencia negativa del PIB.

Distribución sectorial de la oferta de empleo 1.0.1

		Oferta 2013		Oferta 2012
Servicios (otros-servicios)	1	8,24%	1	8,78%
Informática e Internet	2	7,77%	3	6,51%
Comercio (Distribución minorista)	3	6,49%	4	6,42%
Industrial (otros-industrial)	4	5,87%	2	6,74%
Consultoría General	5	5,39%	5	6,17%
Telecomunicaciones	6	5,24%	6	5,84%
Hostelería y Turismo	7	5,18%	8	4,02%
Seguros	8	4,46%	7	5,80%
Distribución Mayorista	9	3,74%	12	3,02%
Automóvil	10	3,62%	9	3,16%
Sanidad	11	3,55%	14	1,71%
Recursos Energéticos	12	3,43%	13	2,88%
Enseñanza	13	3,24%	11	3,04%
Banca e Inversión	14	2,17%	18	1,39%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	15	1,80%	10	3,07%
Inmobiliaria	16	1,63%	23	0,87%
Maquinaria y Equipo Mecánico	17	1,16%	17	1,42%
Textil y Moda	18	1,13%	21	1,02%
Metalurgia, Mineralurgia y Side-rurgia	19	1,04%	16	1,50%
Construcción	20	1,00%	19	1,29%
Resto de sectores		23,84%		25,34%

Distribución regional de la oferta de empleo 1.0.2

		Ofertas 2013		Ofertas 2012
Madrid	1	21,70%	1	21,13%
Cataluña	2	19,34%	2	18,46%
Andalucía	3	11,10%	3	11,44%
País Vasco	4	9,73%	4	10,14%
C. Valenciana	5	7,70%	6	6,14%
Castilla y León	6	5,97%	7	6,13%
Galicia	7	5,93%	5	6,71%
Aragón	8	2,66%	8	3,56%
Castilla - La Mancha	9	2,16%	10	1,82%
Asturias	10	1,89%	9	2,43%
Islas Canarias	11	1,87%	12	1,70%
Murcia	12	1,83%	13	1,68%
Islas Baleares	13	1,51%	16	1,36%
Extremadura	14	1,47%	14	1,67%
Cantabria	15	1,39%	15	1,55%
Navarra	16	1,24%	11	1,81%
La Rioja	17	0,91%	17	0,76%
Extranjero		1,60%		1,51%

Distribución de la oferta por macrosectores 1.0.3

Macrosectores	2013	2012
Servicios	46,20%	43,58%
Industrial	35,78%	38,33%
TIC y Digital	16,13%	16,01%
Construcción	1,89%	2,08%

Distribución funcional de la oferta de empleo 1.0.4

Áreas Funcionales	2013	2012
Comercial	38,11%	40,59%
Producción	19,84%	18,07%
Informática	10,48%	8,81%
Atención al Cliente	6,01%	5,48%
Administración y Finanzas	5,72%	4,41%
Calidad	4,50%	3,19%
Servicios Generales	4,48%	5,88%
Exportación	2,38%	2,48%
Marketing	2,03%	1,89%
Dirección General	1,84%	1,93%
Recursos Humanos	1,78%	1,66%
Asesoría Jurídica	0,83%	0,77%
Compras	0,74%	0,68%
Organización	0,66%	0,61%
Comunicación	0,41%	0,19%
Auditoría	0,18%	0,17%

Distribución de la oferta por macrofunciones 1.0.5

Macrofunciones	2013	2012
Comercial	46,89%	48,14%
Producción	24,72%	25,04%
Tecnol. Información	10,48%	8,81%
Soporte	17,91%	14,82%

Oferta de empleo por categorías profesionales 1.0.6

Categorías profesionales	2013	2012
Dirección	6,21%	6,86%
Mandos	17,19%	18,02%
Técnicos	33,69%	33,84%
Empleados	42,90%	41,28%

1.0.7 Puestos más demandados por categorías profesionales

Dirección	Ofertas en España	Ofertas de Dirección
Director Comercial	1,40%	22,54%
Director Regional / Delegación	1,30%	20,91%
Gerente/Director	1,00%	16,17%
Director de Logística	0,55%	8,82%

Mandos	Ofertas en España	Ofertas de Mandos
Jefe de Ventas	2,84%	16,50%
Jefe de Equipo Comercial	2,31%	13,45%
Jefe de Mantenimiento	2,27%	13,22%
Jefe de Proyecto	1,33%	7,73%

Técnicos	Ofertas en España	Ofertas de Técnicos
Comercial de Televenta	3,94%	11,69%
Técnico Comercial	3,67%	10,89%
Analista-Programador	2,04%	6,04%
Asesor Financiero	1,46%	4,34%

Empleados	Ofertas en España	Ofertas de Empleados
Comercial	18,11%	42,21%
Dependiente	3,26%	7,59%
Programador	1,31%	3,05%
Administrativo	1,22%	2,85%

1.0.8 1.0.9 Comparación entre los profesionales ocupados por sectores y las ofertas de empleo para esos sectores

Sector	Oferta de empleo	Ocupación laboral
Servicios	61,23%	76,11%
Industrial	34,68%	13,56%
Agricultura	2,20%	4,77%
Construcción	1,89%	5,56%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco.

Ocupados por CCAA y volumen de ofertas de empleo que recibe esa comunidad

CCAA	Ocupados	Ofertas de empleo
Cataluña	17,52%	19,34%
Madrid	15,60%	21,70%
Andalucía	15,46%	11,10%
Comunidad Valenciana	10,37%	7,70%
Galicia	5,82%	5,93%
Castilla y León	5,33%	5,97%
País Vasco	5,04%	9,73%
Islas Canarias	4,36%	1,87%
Castilla - La Mancha	4,17%	2,16%
Murcia	3,09%	1,83%
Aragón	2,96%	2,66%
Islas Baleares	2,48%	1,51%
Asturias	2,20%	1,89%
Extremadura	2,01%	1,47%
Navarra	1,54%	1,24%
Cantabria	1,30%	1,39%
La Rioja	0,74%	0,91%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco.

1.0.10 Ocupados por edad y comparación con las ofertas de empleo

Tramos de edad	Aportación a los ocupados	Ofertas de empleo
16-24 años	4,17%	7,71%
25-34 años	22,89%	53,17%
35-44 años	31,93%	32,52%
45-54 años	26,57%	6,10%
Más de 55 años	14,44%	0,50%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco.

1.0.11 Evolución de la edad y experiencia como requisitos en la oferta de empleo

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Especifica Edad	32,15%	32,58%	30,09%	26,67%	25,39%	25,59%	30,67%	32,48%	31,78%	31,13%	31,19%
Especifica Experiencia	70,96%	74,05%	74,89%	75,56%	75,18%	75,71%	73,95%	74,30%	75,49%	74,99%	76,83%

Evolución de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social y autónomos, en base cien 1.0.12

Tipo de afiliación	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Autónomos	100,00	96,48	91,20	88,75	88,85	84,41	85,09
Trabajadores afiliados a la SS	100,00	95,36	91,90	91,05	89,14	85,66	84,7

Base cien tomando el año 2007 como referencia.
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco.

Perfil de edades en la oferta de empleo

Año	20-25 años	26-30 años	31-35 años	36-40 años	41-45 años	+ de 46 años	Media
2011	10,24%	24,41%	25,17%	19,54%	12,93%	7,71%	35,08
2012	7,68%	24,92%	26,58%	20,54%	12,56%	7,72%	35,02
2013	7,71%	25,15%	28,01%	21,06%	11,47%	6,60%	34,68

Ofertas de empleo por edad y comparación con trabajadores asalariados y autónomos 1.0.13 1.0.14

Tramos de edad	Trabajadores autónomos	Afiliados a la SS	Ofertas de empleo
16-24	2,11%	6,21%	7,71%
25-34	15,94%	27,47%	53,17%
35-44	29,78%	30,91%	32,52%
44-54	29,64%	23,59%	6,10%
Más de 55	22,54%	11,82%	0,50%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco.

Ofertas de empleo que solicitan idioma en España

España 2011	28,76%
España 2012	31,28%
España 2013	31,88%

Demanda de titulados 1.0.15 1.0.16

Demanda de titulados	2013	2012
Titulados universitarios	61,44%	61,01%
FP, Bachillerato y otros	38,56%	38,99%

Años de experiencia solicitada en las ofertas de empleo en España 1.0.17

Año	Sin experiencia	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 3 años	Entre 3 y 5 años	Más de 5 años	Promedio años de experiencia
2011	32,08%	1,09%	6,20%	18,98%	24,32%	17,33%	3,17 años
2012	31,13%	1,18%	6,85%	18,86%	24,22%	17,75%	3,19 años
2013	28,39%	1,07%	6,63%	18,50%	24,98%	20,43%	3,32 años

Idiomas más valorados en las ofertas de empleo en España 1.0.18

	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
España 2011	86,26%	9,07%	4,96%	0,85%	0,95%	4,89%
España 2012	89,03%	7,66%	6,84%	0,73%	1,25%	5,10%
España 2013	88,88%	7,09%	7,24%	0,76%	1,19%	7,77%

Ofertas de empleo para titulados, agrupadas por grandes áreas de estudio 1.0.19

Grandes áreas de estudio	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Titulados año
Técnica e ingenierías	64,57%	62,40%	52,51%	47,62%	51,70%	50,90%	44,68%	42,41%	46,76%	43,33%	42,08%	19%
Jurídico-Social	27,49%	27,00%	30,06%	34,65%	31,47%	30,93%	31,00%	32,14%	31,02%	36,74%	37,95%	51%
Ciencias	5,40%	8,30%	15,83%	15,36%	13,88%	14,97%	19,51%	20,67%	18,03%	15,25%	15,27%	18%
Humanidades	2,55%	2,30%	1,60%	2,37%	2,94%	3,20%	4,81%	4,78%	4,19%	4,68%	4,70%	11%

1.0.20 Demanda de titulados universitarios

Titulados		2013			2012	
		Ofertas (1)	Ofertas (2)		Ofertas (1)	Ofertas (2)
Licenciados, ingenieros o grados		11,95%	19,45%		11,16%	18,30%
Diplomados, ingenieros técnicos		8,21%	13,36%		7,70%	12,62%
ADE	1	4,47%	7,27%	1	4,18%	6,85%
I.T. Industrial	2	3,47%	5,64%	4	2,89%	4,74%
Ingeniero Industrial	3	3,40%	5,53%	2	3,26%	5,34%
Ingeniero Informático	4	3,19%	5,19%	3	2,96%	4,85%
Ciencias Empresariales	5	2,48%	4,04%	5	2,52%	4,12%
Economía	6	2,36%	3,84%	6	2,32%	3,80%
Derecho	7	1,87%	3,05%	7	2,20%	3,61%
I.T. Informática	8	1,80%	2,93%	8	1,75%	2,87%
Ing. Telecomunicaciones	9	1,47%	2,39%	9	1,54%	2,52%
Relaciones Laborales	10	1,43%	2,33%	10	1,34%	2,19%
Investigación y Téc. de Mercado	11	1,00%	1,62%	11	1,16%	1,89%
Medicina	12	0,83%	1,36%	12	0,65%	1,06%
Farmacia	13	0,66%	1,08%	13	0,62%	1,02%
Química	14	0,65%	1,05%	14	0,61%	0,99%
Ing. Automática y Elec. Industrial	15	0,60%	0,98%	15	0,56%	0,92%
I.T. Telecomunicaciones	16	0,59%	0,96%	16	0,55%	0,90%
Biología	17	0,57%	0,92%	17	0,53%	0,87%
Ing. Organización Industrial	18	0,54%	0,89%	19	0,51%	0,83%
Matemáticas	19	0,54%	0,88%	18	0,51%	0,83%
Ingeniero en Electrónica	20	0,53%	0,87%	20	0,50%	0,82%
Resto		8,83%	14,37%		11,01%	18,04%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios

1.0.21 Oferta de empleo para titulados de Formación Profesional por familias profesionales

Familias Profesionales		Oferta FP 2013		Oferta FP 2012
Fabricación Mecánica	1	22,08%	1	23,19%
Electricidad y Electrónica	2	19,70%	2	22,87%
Administración	3	12,90%	3	11,88%
Informática	4	7,99%	4	7,52%
Mantenimiento y Servicios	5	7,34%	5	7,50%
Hostelería y Turismo	6	6,15%	7	4,33%
Sanidad	7	5,04%	8	4,14%
Mantenimiento de vehículos	8	5,02%	6	5,32%
Comercio y Marketing	9	3,06%	9	3,16%
Química	10	2,74%	10	2,92%
Edificación y Obra Civil	11	1,93%	11	1,79%
Imagen Personal	12	1,03%	13	0,66%
Actividades Agrarias	13	0,92%	12	0,97%
Comunicación, Imagen y Sonido	14	0,77%	17	0,43%
Textil, Confección y Piel	15	0,60%	16	0,52%
Industrias Alimentarias	16	0,58%	14	0,57%
Diseño Industrial	17	0,55%	15	0,55%
Madera y Mueble	18	0,32%	19	0,32%
Diseño Gráfico	19	0,30%	18	0,35%
Textiles Artísticos	20	0,28%	20	0,28%
Otras		0,70%		0,73%

Valoración del postgrado en las ofertas de empleo 1.0.22

Año	Valoración
2011	5,46%
2012	5,86%
2013	5,92%

Valoración de estudios de postgrado en la oferta de empleo por categoría profesional 1.0.23

Categorías profesionales	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Dirección	9,94%	10,53%	10,72%	11,17%	11,36%	11,81%	12,34%	12,19%	11,08%	11,26%	11,45%	12,89%	13,10%
Mandos	4,03%	4,16%	3,59%	3,71%	3,94%	4,58%	4,84%	4,82%	5,81%	5,59%	5,69%	5,77%	5,78%
Técnicos	3,84%	4,57%	4,86%	5,13%	5,10%	5,96%	6,12%	6,26%	8,03%	8,13%	8,27%	8,41%	8,48%
Empleados	0,69%	1,32%	1,24%	1,30%	1,26%	2,85%	2,93%	3,10%	3,26%	3,24%	3,12%	3,29%	3,32%
Total Oferta	2,82%	4,58%	3,74%	0,00%	3,98%	4,18%	4,83%	5,03%	5,23%	5,22%	5,46%	5,86%	5,90%

Grupo de habilidades valoradas en los procesos de selección por los departamentos de recursos humanos en las distintas categorías 1.0.24

Tipo de habilidad	Dirección	Mandos	Técnicos	Empleados	Valoración media
Conocimientos especializados	67%	67%	82%	70%	72%
Habilidades organizativas	72%	70%	41%	40%	56%
Habilidades relacionales	64%	48%	29%	35%	44%
Habilidades motivacionales	43%	38%	19%	30%	33%
Otros	6%	5%	6%	2%	5%

Conocimientos especializados valorados en los procesos de selección por los departamentos de recursos humanos en las distintas 1.0.25

Tipo de conocimiento especializado	Dirección	Mandos	Técnicos	Empleados	Valoración media
Conocimientos especializados para el trabajo a desarrollar	78%	78%	77%	71%	76%
Conocimientos de nuevas tecnologías	45%	58%	58%	46%	52%
Conocimientos idiomáticos	46%	36%	35%	32%	37%
Gran cultura general	28%	14%	11%	19%	18%
Otros	5%	4%	4%	3%	4%

Movilidad externa: población dispuesta a cambiar su residencia a otro país por motivos laborales 1.0.26

	2013	2012
Sí	59%	65%
No	18%	14%
No me lo planteo	23%	21%

1.0.27 1.0.28 Oferta de empleo para trabajar en otros países

Países	Puesto	Oferta de empleo
Alemania	1	19,01%
Gran Bretaña	2	10,19%
Francia	3	9,44%
Brasil	4	6,53%
Portugal	5	6,24%
Estados Unidos	6	4,53%
China	7	4,24%
Marruecos	8	3,83%
Holanda	9	3,65%
Italia	10	3,19%
México	11	2,68%
Arabia Saudí	12	2,37%
Emiratos Árabes Unidos	13	2,26%
Rusia	14	2,01%
Chile	15	1,86%
Resto países		17,95%

Países que los profesionales elegirían para ir a trabajar

Países de destino	2013	2012
Reino Unido	44%	45%
USA	34%	37%
Suiza	28%	27%
Alemania	27%	34%
Canadá	25%	29%
Francia	25%	26%
Italia	21%	19%
Australia	20%	22%
Países Bajos	18%	18%
Noruega	17%	19%
Suecia	16%	18%
Portugal	13%	10%

1.0.29 1.0.30 Medios de intermediación laboral para buscar trabajo en el extranjero

Medios utilizados para buscar trabajo	2013	2012
Portales de empleo nacionales (españoles)	70%	71%
Buscadores de internet	54%	60%
Portales de empleo en el extranjero	39%	42%
Página web de la empresa	37%	37%
Contactos personales	31%	35%
SEPE (Servicio público de empleo)	28%	19%
Redes Sociales y Comunidades online	27%	25%
Agencias de selección	21%	20%
Asociaciones profesionales	8%	9%
Prensa y revistas internacionales	8%	10%
Centros de formación	7%	8%
Otros	12%	12%

Medios de difusión de la oferta de empleo por parte de las empresas

Medios de contacto	2013	2012
Portales de empleo	73,75%	71,55%
Contactos Personales	63,17%	61,38%
Web de la compañía	58,12%	56,80%
Promoción Interna	54,87%	55,30%
Redes Sociales	52,62%	50,21%
Centros Formación	51,94%	50,75%
SEPE (Servicios públicos de empleo)	46,78%	43,56%
ETT	45,58%	43,78%
Empresas Selección	42,55%	41,37%
Prensa	22,74%	27,62%
Otros	45,99%	49,70%

1.0.31 Niveles retributivos por áreas funcionales y categorías profesionales

	Retribución Directa			
Área funcionales	Dirección	Mandos	Técnicos	Promedio funcional
Marketing	90.700	65.500	36.000	51.443
Operaciones	86.400	50.900	32.100	44.213
Informática	85.000	57.500	37.800	49.360
Recursos Humanos	84.500	54.600	37.000	47.950
Comercial	84.100	58.900	40.300	51.125
Ingeniería / I+D	81.200	63.300	30.800	46.662
Administración y Finanzas	81.000	51.500	34.000	44.861
Calidad	64.100	49.500	35.800	43.310

Retribución fija bruta, en euros, sin incluir parte variable.

Medios de acceso a la oferta de empleo por parte de los profesionales 1.0.32

Medios de contacto	Dirección	Mandos	Técnicos	Empleados	Media de uso
Contactos Personales	91,65%	92,57%	93,96%	91,38%	92,46%
Portales de empleo	61,87%	87,96%	91,57%	90,37%	88,58%
Web de empresas	40,98%	68,17%	78,07%	73,75%	72,20%
Buscadores de Internet	49,21%	62,81%	78,47%	67,69%	69,33%
Redes sociales	45,96%	39,60%	55,68%	53,77%	51,49%
SEPE (Servicio público de empleo)	3,97%	10,75%	59,11%	60,21%	47,84%
ETT	1,34%	5,06%	35,36%	79,53%	46,98%
Empresas de Selección	83,78%	52,92%	33,70%	14,38%	31,82%
Prensa	62,61%	50,32%	29,96%	18,91%	30,74%
Centros de Formación	3,08%	10,73%	21,19%	18,04%	16,91%
Asociaciones Profesionales	8,75%	14,42%	20,95%	7,00%	13,08%
Otros	5,91%	7,75%	8,07%	8,88%	8,23%
Media de recursos utilizados	4,59	5,03	6,06	5,84	5,70

Nivel retributivo medio para los puestos más demandados por categorías profesionales 1.0.33

Puestos de dirección	Grande	Mediana	Pequeña
Director de RR.HH.	114.300	78.400	60.900
Director de Administración y Finanzas	112.200	84.200	62.700
Director de Producción	111.800	82.700	64.700
Director de Marketing	110.400	90.200	71.500

Retribución fija bruta, en euros, sin incluir parte variable.

Puestos de mandos intermedios	Grande	Mediana	Pequeña
Jefe de Marketing	80.500	63.800	51.600
Jefe de I+D	76.900	62.100	50.300
Jefe Comercial	75.600	61.500	47.800
Jefe de RR.HH.	71.100	54.900	38.700

Retribución fija bruta, en euros, sin incluir parte variable.

Puestos de técnicos	Grande	Mediana	Pequeña
Analista-Programador	56.400	42.800	35.500
Técnico Comercial	53.700	39.300	27.900
Técnico de Finanzas	49.000	37.800	27.900
Técnico de Calidad	48.900	38.300	28.900

Retribución fija bruta, en euros, sin incluir parte variable.

Previsión laboral macrosectorial para 2015 en distintos escenarios 1.0.34

Macrosector	Situación actual	Escenario crecimiento máximo	Escenario crecimiento medio	Escenario crecimiento mínimo
Servicios	46,20%	39,66%	44,79%	50,10%
Industrial	35,78%	44,13%	37,93%	31,96%
TIC y Digital	16,13%	10,87%	13,68%	16,10%
Construcción	1,89%	5,34%	3,60%	1,84%

EMPLEO EN ESPAÑA

Capítulo 2

CAPÍTULO 2.1

Generación de empleo en España

Después de siete años de caídas, en 2013 crece la oferta de empleo en España un 4,2% con respecto al año anterior. La comunidad autónoma que más empleo ha generado es Madrid, el principal sector ha sido servicios y el área funcional comercial es la que ha tirado con más fuerza del empleo.

MÁS VOLUMEN DE OFERTAS DE EMPLEO

La oferta de empleo en España en 2013 ha roto la tendencia a la baja de los últimos siete años, y ha subido un 4,2% con respecto al año anterior. Desde 2007 no ocurría algo parecido. Este dato positivo tiene un reflejo en el número de contratos que se han firmado en España en ese mismo periodo, un 3,1% superior en 2013, si bien es contradictorio con el número de afiliados a la Seguridad Social, que desciende ligeramente.

Evolución de la oferta de empleo en España en los últimos años

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
-24%	-8,32%	-16,18%	-3,55%	-3,03%	-2,51%	+4,20%

El incremento de ofertas de empleo se explica porque **a mayor número de contratos**, independientemente de su duración, tiene que haber previamente **más generación de ofertas de empleo**. Sin embargo, la afiliación a la Seguridad Social no sigue esta lógica, debido a que los contratos en 2013 han tenido menos duración, por lo que el recuento estacional de los afiliados es menor.

Este incremento en el volumen de ofertas se debe también a la utilización de nuevos mecanismos contractuales, es decir, cada vez es más frecuente el trabajo por proyectos, y la materialización de ese proyecto parte de la divulgación previa de una oferta de empleo. Las empresas contratan a profesionales para realizar una actividad específica; y una vez concluido el trabajo, finaliza también la relación laboral.

EMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La visión general de la oferta de empleo en España pasa por mostrar una imagen de la distribución regional del empleo, de la relevancia sectorial, de la generación funcional, de la estructura por categorías profesionales y de la demanda de titulados necesaria para cubrir los puestos de trabajo.

Del análisis regional de la oferta de empleo, lo más reseñable es que **Madrid se mantiene un año más como la región líder en generación de empleo**, y suma el 21,7% de la oferta total de empleo de España. Cataluña conserva la segunda posición del año anterior, y sube hasta el 19,3%, mientras que Andalucía consolida la tercera plaza con el 11,1% del total de la oferta generada en España.

Las cuatro primeras comunidades autónomas generan más del 61% de la oferta de empleo. Esto da una idea de la concentración regional del empleo, especialmente cuando utilizamos un sistema de medición inverso, y decimos que el 39% de la oferta de empleo se genera en 13 comunidades autónomas.

A nivel provincial se mantiene la tendencia a la concentración de la oferta en favor de las capitales de provincia. Madrid, Barcelona, Vizcaya y Valencia ocupan, un año más, las primeras posiciones. En conjunto, estas cuatro provincias concentran el 46% de la oferta generada en España, en línea con los valores registrados el año anterior.

IMPACTO SECTORIAL

Servicios, Informática, Comercio, Industrial, Consultoría y Telecomunicaciones ocupan los puestos de honor en la generación sectorial de oferta de empleo cualificado en el último año. En conjunto suman más del 39%, lo que supone una ligera deslocalización sectorial de algo más de un punto con respecto al ejercicio anterior.

Los valores que porcentualmente han tenido un mejor comportamiento en el incremento de ofertas de empleo han sido sanidad, hostelería y turismo, recursos energéticos, distribución mayorista y banca, todos ellos sectores clave en la estructura ocupacional de España.

Por el contrario, los sectores que porcentualmente han tenido peor comportamiento con respecto al año anterior en la generación de ofertas de empleo han sido construcción, metalurgia, mineralurgia y maquinaria y equipo mecánico, sectores claves en el desarrollo productivo de un país.

OFERTA POR ÁREAS FUNCIONALES

En cuanto a las áreas funcionales, podemos decir que las empresas suelen estar divididas en cuatro grandes áreas: las funciones técnicas, productivas u operativas, ligadas con la producción de bienes; las funciones comerciales, asociadas a actividades de compra, venta e intercambio de bienes y servicios; las funciones de soporte y servicios generales, y las funciones tecnológicas, digitales y de seguridad.

Para que un país marque su potencial internacional deben adquirir peso específico las funciones productiva, técnica u operativa. En España, después de cua-

tro años de caída, la función productiva crece ligeramente por segundo año consecutivo. Es un buen dato o, por lo menos, deja de ser un mal dato. **Las ofertas de empleo generadas desde las áreas productivas ganan casi dos puntos** con respecto al año anterior. En valores absolutos no es gran cosa, pero sí puede ser el indicio que adelanta un movimiento de inflexión laboral y económica.

Por su parte, la función comercial sigue acaparando el mayor volumen de ofertas de empleo. Aunque en 2013 pierde más de dos puntos porcentuales, sigue ocupando la primera posición con el 38% de la oferta, seguida por producción, con casi el 20%, y de informática y digital, con valores ligeramente superiores al 10%, lo que la sitúan en los mejores datos de los últimos años.

FORMACIÓN Y EMPLEO

El volumen de ofertas de empleo que reciben los titulados es otro referente indiscutible a la hora de hablar de empleo. En este sentido, hay que destacar que del total de las ofertas que buscan cualificación específica, **el 61% se dirige a titulados universitarios, mientras que el 39% restante se centra en Formación Profesional**, Bachillerato u otros títulos especializados o generalistas, tanto oficiales como no oficiales.

Las carreras universitarias que mejor comportamiento han tenido son Administración y Dirección de Empresas, Ingeniero Técnico Industrial, Ingeniero Industrial, Ingeniero Informático, Ciencias Empresariales y Economía.

En cuanto a las titulaciones de formación profesional, el mayor volumen de ofertas se dirige a las familias de Fabricación Mecánica, Electricidad, Administración, Informática, Mantenimiento y Hostelería. Por el contrario, Madera y mueble, Diseño gráfico y Textiles artísticos ocupan las últimas posiciones.

PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

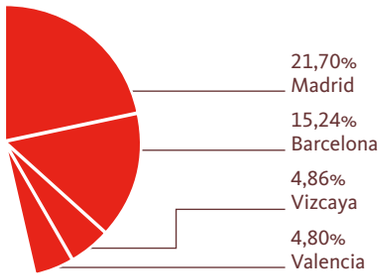
El análisis de las ofertas por categorías profesionales es otro indicador que sirve para medir el estado de salud del empleo. En 2013 han crecido más de un punto las ofertas que ofrecen puestos de técnicos y empleados. De un 75,1% se ha pasado a un 76,6%, un incremento que va en detrimento de las ofertas que buscan mandos intermedios y puestos de dirección.

Como viene siendo habitual, los puestos de trabajo relacionados con el área comercial han ocupado los primeros puestos en todas las categorías profesionales. En dirección ha sido el director comercial; en mando intermedio las posiciones de honor han sido para el jefe de ventas y el jefe de equipo comercial; en técnicos han sido el comercial de televenta y el técnico comercial; y en empleados, el comercial. Esta situación es la lógica, ya que casi el 40% de las ofertas de empleo llegan del área funcional comercial.

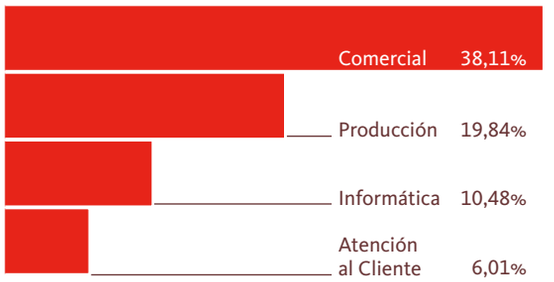
Distribución regional *(Tabla 2.1.2)*

	2013	2012
Madrid	21,70%	21,13%
Cataluña	19,34%	18,46%
Andalucía	11,10%	11,44%
País Vasco	9,73%	10,14%
C. Valenciana	7,70%	6,14%
Castilla y León	5,97%	6,13%
Galicia	5,93%	6,71%
Aragón	2,66%	3,56%
Castilla - La Mancha	2,16%	1,82%
Asturias	1,89%	2,43%
Islas Canarias	1,87%	1,70%
Murcia	1,83%	1,68%
Islas Baleares	1,51%	1,36%
Extremadura	1,47%	1,67%
Cantabria	1,39%	1,55%
Navarra	1,24%	1,81%
La Rioja	0,91%	0,76%
Extranjero	1,60%	1,51%

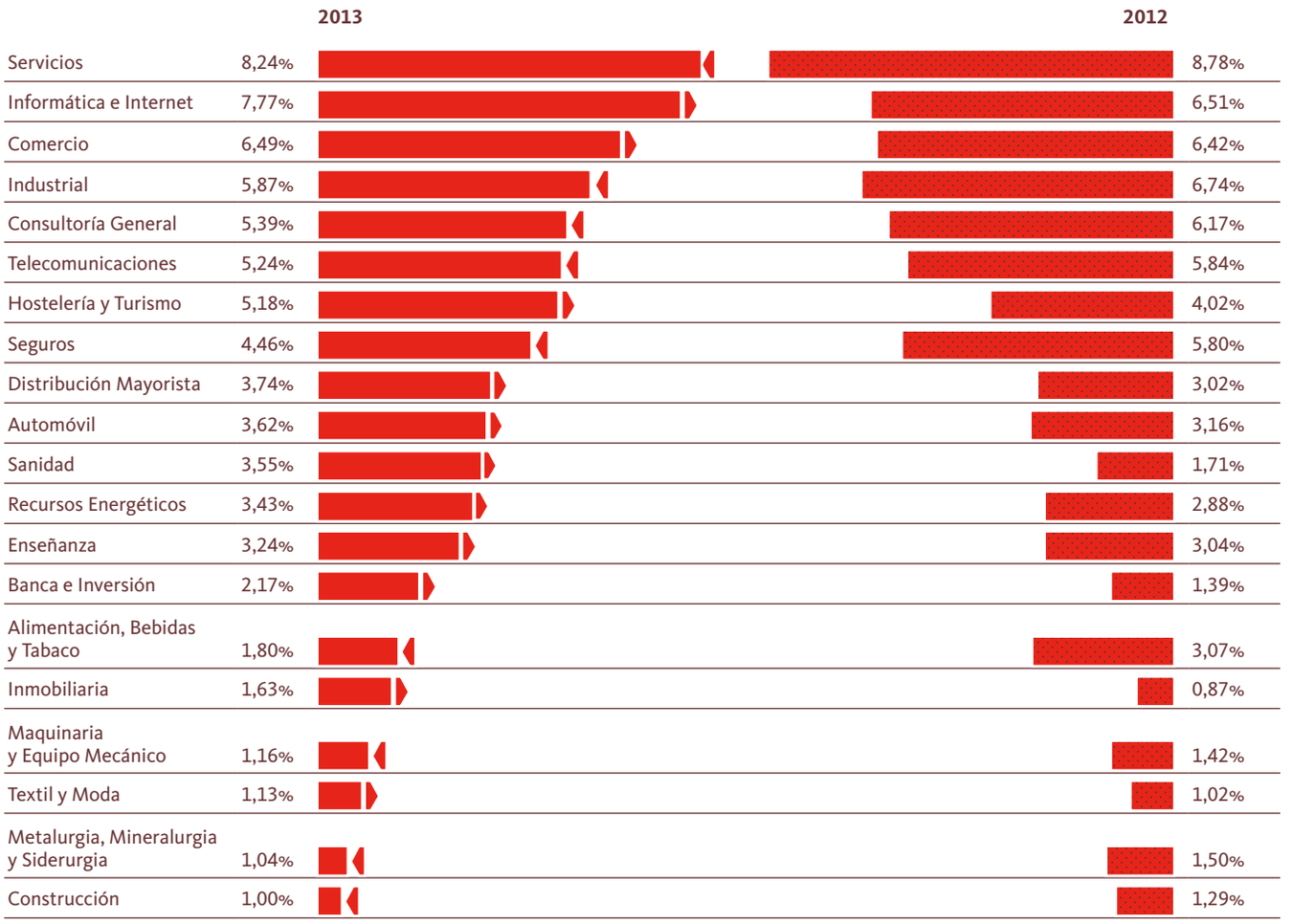
Distribución provincial *(Tabla 2.1.1)*



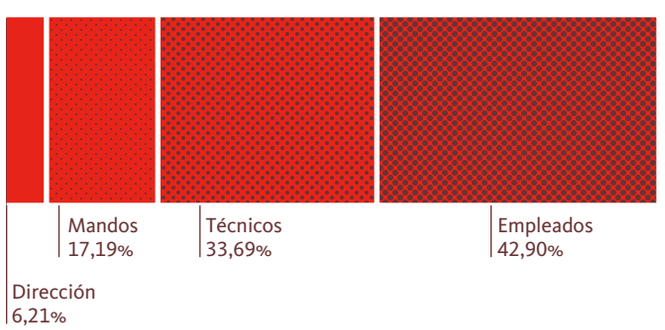
Distribución funcional *(Tabla 2.1.4)*



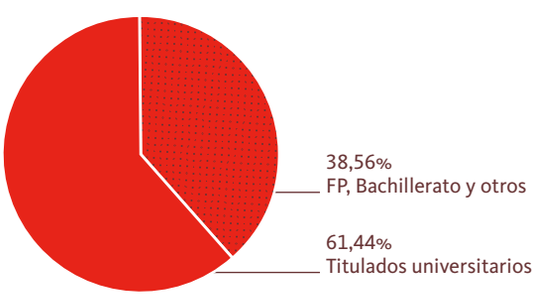
Distribución sectorial *(Tabla 2.1.3)*



Categorías profesionales *(Tabla 2.1.7)*



Demanda de titulados *(Tabla 2.1.8)*



Distribución provincial de la oferta de empleo

	2013		2012	
Provincias	**Puesto**	**%Ofertas**	**Puesto**	**%Ofertas**
Madrid	1	21,70%	1	21,13%
Barcelona	2	15,24%	2	15,45%
Vizcaya	3	4,86%	3	5,92%
Valencia	4	4,80%	4	4,28%
Guipúzcoa	5	3,02%	5	3,29%
Málaga	6	2,61%	7	3,16%
Sevilla	7	2,59%	6	3,22%
A Coruña	8	2,46%	9	2,55%
Alicante	9	1,99%	19	1,15%
Asturias	10	1,89%	10	2,43%
Álava	11	1,85%	28	0,93%
Murcia	12	1,83%	13	1,68%
Tarragona	13	1,73%	21	1,12%
Pontevedra	14	1,72%	11	2,14%
Zaragoza	15	1,59%	8	2,80%
Girona	16	1,54%	25	1,00%
Baleares	17	1,51%	16	1,36%
Cádiz	18	1,47%	17	1,28%
Cantabria	19	1,39%	15	1,55%
Córdoba	20	1,34%	26	0,96%
Valladolid	21	1,26%	14	1,67%
Navarra	22	1,24%	12	1,81%
Burgos	23	1,02%	18	1,25%
Granada	24	1,01%	20	1,14%
Gran Canaria	25	0,98%	30	0,86%
Ourense	26	0,93%	27	0,95%
Castellón	27	0,91%	33	0,72%
La Rioja	28	0,91%	32	0,76%
Tenerife	29	0,90%	31	0,84%
Lleida	30	0,83%	29	0,89%
Lugo	31	0,82%	23	1,07%
Almería	32	0,78%	34	0,69%
León	33	0,77%	22	1,12%
Badajoz	34	0,77%	24	1,05%
Cáceres	35	0,70%	35	0,62%
Jaén	36	0,66%	37	0,51%
Salamanca	37	0,65%	36	0,56%
Toledo	38	0,65%	38	0,49%
Huelva	39	0,64%	39	0,48%
Huesca	40	0,59%	40	0,43%
Palencia	41	0,51%	41	0,43%
Teruel	42	0,49%	45	0,33%
Segovia	43	0,46%	44	0,36%
Zamora	44	0,44%	49	0,23%
Soria	45	0,43%	46	0,32%
Ávila	46	0,43%	50	0,18%
Ciudad Real	47	0,41%	47	0,27%
Guadalajara	48	0,40%	43	0,39%
Albacete	49	0,40%	42	0,41%
Cuenca	50	0,30%	48	0,27%
Extranjero		1,60%		1,51%

Distribución regional de la oferta de empleo 2.1.1 2.1.2

	2013		2012		
		Ofertas		**Ofertas**	**Evolución**
Madrid	1	21,70%	1	21,13%	Estable
Cataluña	2	19,34%	2	18,46%	Estable
Andalucía	3	11,10%	3	11,44%	Estable
País Vasco	4	9,73%	4	10,14%	Estable
C. Valenciana	5	7,70%	6	6,14%	Disminución
Castilla y León	6	5,97%	7	6,13%	Estable
Galicia	7	5,93%	5	6,71%	Aumento
Aragón	8	2,66%	8	3,56%	Aumento
Castilla - La Mancha	9	2,16%	10	1,82%	Estable
Asturias	10	1,89%	9	2,43%	Aumento
Islas Canarias	11	1,87%	12	1,70%	Estable
Murcia	12	1,83%	13	1,68%	Estable
Islas Baleares	13	1,51%	16	1,36%	Estable
Extremadura	14	1,47%	14	1,67%	Estable
Cantabria	15	1,39%	15	1,55%	Estable
Navarra	16	1,24%	11	1,81%	Aumento
La Rioja	17	0,91%	17	0,76%	Estable
Extranjero		1,60%		1,51%	Aumento

Distribución sectorial de la oferta de empleo 2.1.3

	2013		2012		Evolución
Servicios (otros-servicios)	1	8,24%	1	8,78%	Estable
Informática e Internet	2	7,77%	3	6,51%	Aumento
Comercio (Distribución minorista)	3	6,49%	4	6,42%	Estable
Industrial (otros-industrial)	4	5,87%	2	6,74%	Estable
Consultoría General	5	5,39%	5	6,17%	Estable
Telecomunicaciones	6	5,24%	6	5,84%	Estable
Hostelería y Turismo	7	5,18%	8	4,02%	Aumento
Seguros	8	4,46%	7	5,80%	Disminución
Distribución Mayorista	9	3,74%	12	3,02%	Aumento
Automóvil	10	3,62%	9	3,16%	Aumento
Sanidad	11	3,55%	14	1,71%	Aumento
Recursos Energéticos	12	3,43%	13	2,88%	Aumento
Enseñanza	13	3,24%	11	3,04%	Estable
Banca e Inversión	14	2,17%	18	1,39%	Aumento
Alimentación, Bebidas y Tabaco	15	1,80%	10	3,07%	Disminución
Inmobiliaria	16	1,63%	23	0,87%	Aumento
Maquinaria y Equipo Mecánico	17	1,16%	17	1,42%	Estable
Textil y Moda	18	1,13%	21	1,02%	Estable
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	19	1,04%	16	1,50%	Estable
Construcción	20	1,00%	19	1,29%	Estable
Resto de sectores		23,84%		25,34%	

2.1.4 2.1.5 Distribución funcional de la oferta de empleo

Áreas Funcionales	2013		2012	
Comercial	1	38,11%	1	40,59%
Producción	2	19,84%	2	18,07%
Informática	3	10,48%	3	8,81%
Atención al Cliente	4	6,01%	5	5,48%
Administración y Finanzas	5	5,72%	6	4,41%
Calidad	6	4,50%	7	3,19%
Servicios Generales	7	4,48%	4	5,88%
Exportación	8	2,38%	8	2,48%
Marketing	9	2,03%	10	1,89%
Dirección General	10	1,84%	9	1,93%
Recursos Humanos	11	1,78%	11	1,66%
Asesoría Jurídica	12	0,83%	12	0,77%
Compras	13	0,74%	13	0,68%
Organización	14	0,66%	14	0,61%
Comunicación	15	0,41%	15	0,19%
Auditoría	16	0,18%	16	0,17%

2.1.6 Oferta de empleo para titulados de Formación Profesional por familias profesionales

	2013		2012	
Fabricación Mecánica	1	22,08%	1	23,19%
Electricidad y Electrónica	2	19,70%	2	22,87%
Administración	3	12,90%	3	11,88%
Informática	4	7,99%	4	7,52%
Mantenimiento y Servicios	5	7,34%	5	7,50%
Hostelería y Turismo	6	6,15%	7	4,33%
Sanidad	7	5,04%	8	4,14%
Mantenimiento de vehículos	8	5,02%	6	5,32%
Comercio y Marketing	9	3,06%	9	3,16%
Química	10	2,74%	10	2,92%
Edificación y Obra Civil	11	1,93%	11	1,79%
Imagen Personal	12	1,03%	13	0,66%
Actividades Agrarias	13	0,92%	12	0,97%
Comunicación, Imagen y Sonido	14	0,77%	17	0,43%
Textil, Confección y Piel	15	0,60%	16	0,52%
Industrias Alimentarias	16	0,58%	14	0,57%
Diseño Industrial	17	0,55%	15	0,55%
Madera y Mueble	18	0,32%	19	0,32%
Diseño Gráfico	19	0,30%	18	0,35%
Textiles Artísticos	20	0,28%	20	0,28%
Otras		0,70%		0,73%

Puestos de trabajo más demandados por categorías

Dirección	Ofertas en España	Sólo dirección
Director Comercial	1,40%	22,54%
Director Regional / Delegación	1,30%	20,91%
Gerente/Director	1,00%	16,17%
Director de Logística	0,55%	8,82%
Director de Marketing	0,34%	5,41%
Director de Producción	0,24%	3,94%
Director Financiero	0,16%	2,56%
Director de Tecnología/Informática	0,13%	2,06%
Director General	0,12%	1,87%
Director Técnico Industrial	0,10%	1,58%
Resto de puestos de dirección	0,88%	14,14%

Mandos		Sólo Mandos
Jefe de Ventas	2,84%	16,50%
Jefe de Equipo Comercial	2,31%	13,45%
Jefe de Mantenimiento	2,27%	13,22%
Jefe de Proyecto	1,33%	7,73%
Responsable de Establecimiento	0,63%	3,66%
Jefe de Producción/Fabricación	0,43%	2,49%
Jefe de Producto	0,39%	2,27%
Jefe de Sección Comercial	0,33%	1,93%
Jefe de Contabilidad	0,26%	1,49%
Jefe de Marketing	0,24%	1,42%
Resto de puestos de mandos	6,16%	35,83%

Técnicos		Sólo Técnicos
Comercial de Televenta	3,94%	11,69%
Técnico Comercial	3,67%	10,89%
Analista-Programador	2,04%	6,04%
Asesor Financiero	1,46%	4,34%
Delegado de Zona	1,39%	4,13%
Profesor	0,97%	2,88%
Técnico de Proyectos Industriales	0,75%	2,23%
Consultor	0,69%	2,04%
Administrador de Sistemas	0,66%	1,96%
Gestor de Cobros	0,64%	1,90%
Resto de técnicos	17,49%	51,90%

Empleados		Sólo Empleados
Comercial	18,11%	42,21%
Dependiente	3,26%	7,59%
Programador	1,31%	3,05%
Administrativo	1,22%	2,85%
Auxiliar Administrativo	0,88%	2,04%
Operario Especializado	0,86%	2,01%
Teleoperador	0,82%	1,91%
Técnico de Mantenimiento	0,81%	1,89%
Técnico de Atención al Cliente	0,78%	1,81%
Mecánico	0,56%	1,30%
Resto de puestos de empleados	14,29%	33,32%

Categorías profesionales de la oferta de empleo 2.1.7

Categorías profesionales	2013	2012
Dirección	6,21%	6,86%
Mandos	17,19%	18,02%
Técnicos	33,69%	33,84%
Empleados	42,90%	41,28%

Demanda de titulados universitarios 2.1.8

Demanda de titulados	2013	2012
Titulados universitarios	61,44%	61,01%
FP, Bachillerato y otros	38,56%	38,99%

		2013			2012	
		Ofertas (1)	Ofertas (2)		Ofertas (1)	Ofertas (2)
Licenciados, ingenieros o grados		11,95%	19,45%		11,16%	18,30%
Diplomados, ingenieros técnicos		8,21%	13,36%		7,70%	12,62%
ADE	1	4,47%	7,27%	1	4,18%	6,85%
I.T. Industrial	2	3,47%	5,64%	4	2,89%	4,74%
Ingeniero Industrial	3	3,40%	5,53%	2	3,26%	5,34%
Ingeniero Informático	4	3,19%	5,19%	3	2,96%	4,85%
Ciencias Empresariales	5	2,48%	4,04%	5	2,52%	4,12%
Economía	6	2,36%	3,84%	6	2,32%	3,80%
Derecho	7	1,87%	3,05%	7	2,20%	3,61%
I.T. Informática	8	1,80%	2,93%	8	1,75%	2,87%
Ing. Telecomunicaciones	9	1,47%	2,39%	9	1,54%	2,52%
Relaciones Laborales	10	1,43%	2,33%	10	1,34%	2,19%
Investigación y Téc. de Mercado	11	1,00%	1,62%	11	1,16%	1,89%
Medicina	12	0,83%	1,36%	12	0,65%	1,06%
Farmacia	13	0,66%	1,08%	13	0,62%	1,02%
Química	14	0,65%	1,05%	14	0,61%	0,99%
Ing. Automática y Elec. Industrial	15	0,60%	0,98%	15	0,56%	0,92%
I.T. Telecomunicaciones	16	0,59%	0,96%	16	0,55%	0,90%
Biología	17	0,57%	0,92%	17	0,53%	0,87%
Ing. Organización Industrial	18	0,54%	0,89%	19	0,51%	0,83%
Matemáticas	19	0,54%	0,88%	18	0,51%	0,83%
Ingeniero en Electrónica	20	0,53%	0,87%	20	0,50%	0,82%
Resto		8,83%	14,37%		11,01%	18,04%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios

CAPÍTULO 2.2

Comparativa entre oferta y demanda de empleo en España

El análisis comparativo entre la oferta de empleo y la realidad del mercado laboral indica que Madrid, Cataluña, País Vasco, Castilla y León, Galicia, Cantabria y La Rioja son las comunidades que tienen mejor ratio entre oferta y demanda de empleo.

COMBINACIÓN DE FUENTES

Para poder realizar el análisis comparativo entre oferta y demanda de empleo hemos combinado fuentes oficiales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las más de 765.000 ofertas de empleo utilizadas para realizar este Informe.

Si hubiese un equilibrio entre las ofertas de empleo y los profesionales que buscan trabajo y entre los sectores en los que quieren trabajar y las áreas funcionales para las que están especializados, el mercado laboral sería perfecto. En este escenario las empresas encontrarían siempre al perfil profesional necesario para su vacante laboral y cada profesional trabajaría en el sitio y en el lugar deseado.

Sin embargo, la lógica del encuentro entre oferta y demanda tiende al desorden y la realidad nunca es así. El profesional debe buscar una empresa que requiera sus servicios en un momento dado y con unas condiciones de contratación determinadas y la empresa tiene que buscar al profesional que necesita entre los diferentes medios de intermediación laboral y las cientos de miles de candidaturas que va a encontrar.

En este contexto, se hace necesario enfrentar la oferta y la demanda en España para analizar el grado de coherencia existente entre la formación y las necesidades productivas, entre los perfiles profesionales y las necesidades empresariales y entre la ubicación de las empresas y el área de influencia de los trabajadores.

PARÁMETROS CRUZADOS: OCUPACIÓN Y OFERTA

Hay comunidades autónomas que tienen un volumen mayor de ofertas con respecto al conjunto de España que su nivel porcentual de ocupación. En este caso, y como norma general, esas comunidades autónomas generan más empleo que la media nacional, con lo cual, de forma individual, será más fácil encontrar trabajo en estas comunidades que en las que tienen el nivel porcentual de ocupación más elevado que su volumen de ofertas.

Los casos en los que hay más porcentaje de ofertas de empleo que de población ocupada son Madrid, Cataluña, País Vasco, Castilla y León, Galicia, Cantabria y La Rioja. En el caso contrario nos encontramos con Andalucía, Comunidad Valenciana, Aragón, Asturias, Castilla-La Mancha, Islas Canarias, Extremadura, Murcia e Islas Baleares.

De forma general, las posibilidades individuales para encontrar trabajo serán mejores en el primer grupo de comunidades autónomas, mientras que las mayores dificultades se encontrarán en el segundo de los grupos. Las primeras tienen una media de ofertas positiva, las segundas tienen una media de ofertas negativa.

PARÁMETROS CRUZADOS: PARO Y OFERTA

Para saber cuáles son las comunidades en las que resulta más fácil encontrar trabajo hay que analizar el parámetro volumen de paro que tiene una comunidad y su volumen de ofertas de empleo.

Las mejores relaciones en el cruce de paro y oferta se dan en las comunidades de Madrid, Cataluña, Navarra, País Vasco, Castilla y León, Cantabria y La Rioja, mientras que las desviaciones más negativas para encontrar trabajo se dan en las comunidades de Andalucía, Comunidad Valenciana, Castilla-La Mancha, Extremadura, Islas Baleares, Islas Canarias y Murcia.

En las primeras, la tasa de oferta de empleo es superior a la de paro y, consecuentemente, es más fácil encontrar trabajo, mientras que en el segundo grupo, la tasa de oferta está por debajo de la media, lo que dificulta el acceso al mercado laboral.

Entre estos dos grupos existe otro bloque de comunidades donde los parámetros de paro y oferta están equilibrados. Quiere decir que estas comunidades están en una franja intermedia de accesibilidad laboral.

PARÁMETRO TEMPORAL: EDAD, CONTRATO Y OFERTA

Para ver la capacidad de integración laboral, independientemente del área geográfica, se recurre al volumen de contratos por edad relacionándolos con el volumen de ofertas de empleo para esas mismas edades.

En este parámetro de medición la oferta de empleo representa el deseo de la

empresa por contratar un perfil de edad frente a la realidad de la contratación. Este sistema de relación tiene dos limitaciones. Por una parte, sólo el 31% de las ofertas indican edad y, por otra, sólo se tienen en cuenta las ofertas de empleo visibles e intermediadas por la empresa.

En cualquier caso, **la franja de edad que mejores parámetros, es decir, la franja de edad que tiene más fácil el acceso al mercado laboral es la que va de 25 a 34 años,** seguida de la franja de edad de 35 a 44 años. Por el contrario, los peores con bastante diferencia son los mayores de 54 años, seguidos por los de 45 a 54 y por los de 16 a 24 años.

PARÁMETRO SECTORIAL

Cotejar las ofertas de empleo generadas en cada sector con el nivel de ocupación real de esos sectores es el objetivo del parámetro sectorial.

Los sectores más benignos para el desarrollo profesional son los que generan un porcentaje de oferta superior al de ocupación. Analizando los grandes sectores, vemos que solo el macrosector industrial ofrece buenas alternativas de acceso al mercado laboral, con honrosas excepciones como el subsector informático y digital, mientras que en la parte contraria se encuentra construcción, el peor macrosector con bastante diferencia.

PARÁMETRO DE ENCUENTRO: PARO, OFERTA Y EDAD

El porcentaje de paro en una franja de edad comparado con sus ofertas de empleo nos acerca al último de los parámetros que se analiza en este Informe sobre la situación de la accesibilidad laboral. Así, **los mayores de 45 años representan el 42% de los parados, mientras que su volumen de oferta de empleo solo llega al 6,6%.** Esta es la franja de edad que tiene peor relación de encuentro y peor perspectiva de futuro, seguida por la de 16 a 24 años. En el lado opuesto se encuentra la franja de edad que va de 25 a 44 años. Estos reciben el 85% de las ofertas de empleo, mientras que su aportación al paro es del 49%.

Ocupados por edad y comparación con las ofertas de empleo *(Tabla 2.2.1)*

	Aportación a los ocupados	Ofertas de empleo
16-24 años	4,17%	7,71%
25-34 años	22,89%	53,17%
35-44 años	31,93%	32,52%
45-54 años	26,57%	6,10%
Más de 55 años	14,44%	0,50%

Comparación entre profesionales ocupados por sectores y ofertas de empleo *(Tabla 2.2.2)*

	Ocupación laboral	Oferta de empleo
Servicios	76,11%	61,23%
Industrial	13,56%	34,68%
Agricultura	4,77%	2,20%
Construcción	5,56%	1,89%

Ocupados por CCAA y volumen de ofertas de empleo que recibe esa comunidad *(Tabla 2.2.3)*

Cataluña	17,52%
Madrid	15,60%
Andalucía	15,46%
Comunidad Valenciana	10,37%
Galicia	5,82%

Parados por CCAA y volumen de ofertas de empleo que recibe esa comunidad *(Tabla 2.2.4)*

Andalucía	34,94%
Islas Canarias	32,55%
Extremadura	32,14%
Castilla-La Mancha	30,33%
C. Valenciana	28,04%

2.2.1 2.2.2 Ocupados por edad y comparación con las ofertas de empleo

Tramos de edad	Aportación a los ocupados	Ofertas de empleo
16-24 años	4,17%	7,71%
25-34 años	22,89%	53,17%
35-44 años	31,93%	32,52%
45-54 años	26,57%	6,10%
Más de 55 años	14,44%	0,50%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco.

Comparación entre los profesionales ocupados por sectores y las ofertas de empleo para esos sectores

Sector	Oferta de empleo	Ocupación laboral
Servicios	61,23%	76,11%
Industrial	34,68%	13,56%
Agricultura	2,20%	4,77%
Construcción	1,89%	5,56%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco.

2.2.3 2.2.4 Ocupados por CCAA y volumen de ofertas de empleo que recibe esa comunidad

	Ocupados	Ofertas de empleo
Cataluña	17,52%	19,34%
Madrid	15,60%	21,70%
Andalucía	15,46%	11,10%
Comunidad Valenciana	10,37%	7,70%
Galicia	5,82%	5,93%
Castilla y León	5,33%	5,97%
País Vasco	5,04%	9,73%
Islas Canarias	4,36%	1,87%
Castilla - La Mancha	4,17%	2,16%
Murcia	3,09%	1,83%
Aragón	2,96%	2,66%
Islas Baleares	2,48%	1,51%
Asturias	2,20%	1,89%
Extremadura	2,01%	1,47%
Navarra	1,54%	1,24%
Cantabria	1,30%	1,39%
La Rioja	0,74%	0,91%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco.

Parados por CCAA y volumen de ofertas de empleo que recibe esa comunidad

	Tasa de paro	Aportación al paro español	Ofertas de empleo
Andalucía	34,94%	23,73%	11,10%
Islas Canarias	32,55%	6,02%	1,87%
Extremadura	32,14%	2,72%	1,47%
Castilla-La Mancha	30,33%	5,18%	5,97%
C. Valenciana	28,04%	11,55%	7,70%
Murcia	27,71%	3,39%	1,83%
Islas Baleares	26,70%	2,58%	1,51%
Galicia	23,20%	5,02%	5,93%
Aragón	22,85%	2,51%	2,66%
Asturias	22,75%	1,85%	1,89%
Castilla y León	22,21%	4,35%	2,16%
Cataluña	22,10%	14,21%	19,34%
Cantabria	20,95%	0,99%	1,39%
Madrid	20,43%	11,45%	21,70%
La Rioja	19,58%	0,52%	0,91%
País Vasco	17,36%	3,03%	9,73%
Navarra	17,12%	0,91%	1,24%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco.

2.2.5 Paro registrado por edad y correspondencia con las ofertas de empleo

	Aportación al paro en España						Ofertas de empleo	
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2012	2013
De 16 a 24 años	11,70%	11,99%	12,10%	11,14%	10,69%	8,78%	7,68%	7,71%
De 25 a 44 años	51,30%	52,57%	54,63%	54,35%	52,82%	49,16%	84,60%	85,69%
De 45 y más años	37,00%	35,44%	33,27%	34,51%	36,48%	42,07%	7,72%	6,60%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco.

CAPÍTULO 2.3

Trabajo autónomo y por proyectos

El trabajo autónomo y por proyectos es una nueva tendencia que está calando en el mercado laboral. Se encuentran de frente las necesidades actuales del ámbito empresarial con la disposición laboral de profesionales autónomos y emprendedores que trabajan por proyectos.

PROFESIONALES CON EXPERIENCIA

El trabajo por proyectos surge porque una gran cantidad de profesionales, especializados, con experiencia y motivados, han salido de las empresas y se encuentran en un mercado laboral abierto dispuestos a aportar sus conocimientos de manera puntual en cualquier empresa y para un proyecto determinado.

Por otra parte, un gran número de empresas necesitan **profesionales experimentados, especializados y resolutivos** para acometer proyectos concretos y acciones específicas, que tienen un inicio y un final definido en base a objetivos y a tiempo.

Los primeros son profesionales que han perdido su trabajo o que han salido voluntariamente de sus empresas y descubren que la forma de reintegrarse al mercado de trabajo pasa por dar servicio y respuesta rápida y efectiva a una empresa y no por buscar una compañía que los contrate para el resto de su vida laboral.

NUEVAS OPCIONES EN EL MERCADO

Las empresas están descubriendo que de la mano de la destrucción masiva de empleo han aparecido en el mercado profesionales muy preparados. Son perfiles que las empresas necesitan para una ocasión determinada y no para integrarles en su plantilla.

El empresario sabe que estos perfiles profesionales están lejos de sus posibilidades económicas para la clásica "contratación para siempre", ya que a la "súper-especialización" se le une normalmente una "súper-formación" y el tener un currículum "súper-exitoso".

La pequeña revolución viene porque **el profesional quiere trabajar en un proyecto en una empresa y nada más**, y la empresa quiere tener a un profesional que le resuelva únicamente un caso concreto.

Vistas las necesidades y el contexto, la forma legal de vinculación más habitual que se va a producir en esta relación pasa por que el profesional tiene que crear su microempresa o ser autónomo, y la empresa tiene que abrirse a un nuevo modelo de trabajo, de vinculación laboral y de contratación. Es lo que algunos han llamado nuevo paradigma laboral.

COMPARACIÓN DE DATOS

Cualquier observador descubre que este nuevo sistema de relación laboral empieza a implantarse en España, y un análisis realizado con perspectiva a medio y largo plazo daría como resultado un crecimiento progresivo de este modelo. Ahora bien, los datos estadísticos que demuestran la implantación del nuevo paradigma laboral no siempre son evidentes, por ello, para analizar la nueva realidad laboral partimos de **tres relaciones de datos**:

- Comparación de la evolución de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social y los autónomos
- Comparación de la evolución del número de autónomos por sector de actividad y volumen de ofertas de empleo para ese sector
- Comparación de las ofertas de empleo por edad y los trabajadores asalariados y autónomos

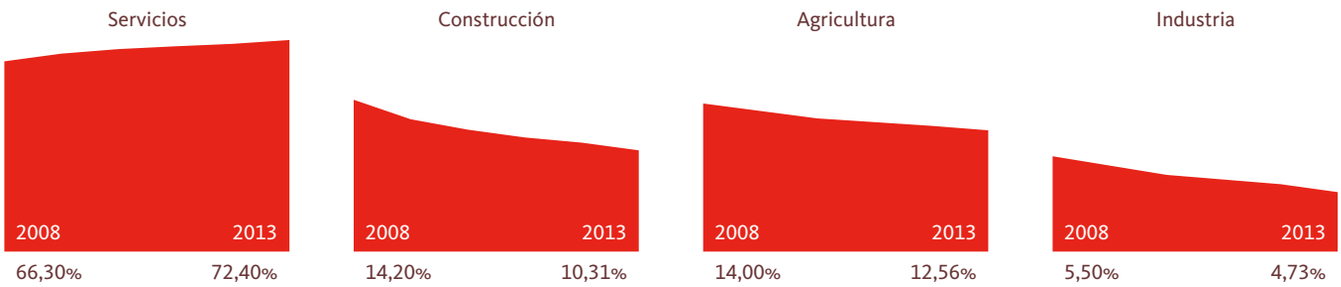
CRECEN LOS AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES

En la primera de las relaciones se debe esperar que la proporción de autónomos gane peso específico frente a los trabajadores afiliados a la Seguridad Social, y después de cinco años consecutivos en los que el mercado laboral ha perdido muchos miles de autónomos, en 2013 se rompe esa tendencia y se generan una media de **70 nuevos autónomos al día**.

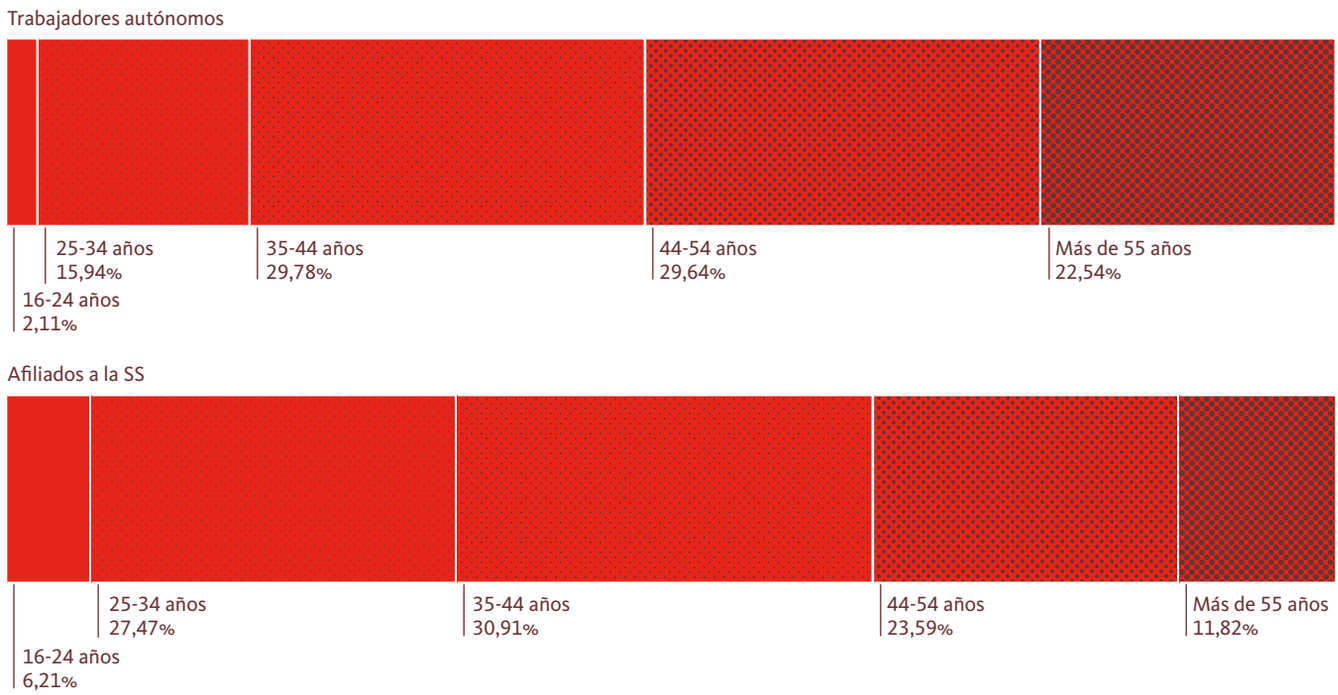
Se trata del primer año desde que empezó la crisis en el que se da un crecimiento en el número de emprendedores. Este dato se refuerza doblemente si tenemos en cuenta que el volumen total de afiliados a la Seguridad Social ha seguido cayendo.

La previsión para 2014 y 2015 es que esta tendencia se mantenga, especialmente si desde el gobierno se implantan medi-

Evolución del número de autónomos por sector de actividad y comparación con el volumen de ofertas de empleo para ese sector *(Tabla 2.3.4)*



Ofertas de empleo por edad y comparación con trabajadores asalariados y autónomos *(Tabla 2.3.2)*



das que incentiven, potencien, ayuden y faciliten el ejercicio del autónomo como profesional.

SECTOR SERVICIOS

En la segunda de las relaciones también se confirma esta tendencia hacia el trabajo por proyectos y emprendizaje, ya que los autónomos que van a dar servicio y soporte a la empresa y los nuevos emprendedores se encuadrarían mayoritariamente en el sector servicios, y es este sector el que crece proporcionalmente frente a una reducción del resto de los sectores. Con respecto al año anterior, proporcionalmente, en 2013 **los autónomos del sector servicios han crecido más de un 1%.**

EDAD PARA EMPRENDER

En la tercera de las relaciones también hay datos para avalar la tesis del nuevo paradigma laboral, del trabajo por proyectos y del emprendizaje. Partimos de que el volumen principal de estos profesionales con mucha experiencia que han irrumpido en el mercado laboral se encuentra en una franja de edad que supera los 44 años. En estos casos, vemos que el conjunto de las ofertas de empleo para la contratación clásica es inferior al 7%, frente al 35% de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social y frente al 52% de los autónomos. Quiere decir que más de la mitad de los autónomos en España tienen más de 44 años de edad, y que ahí es donde mayoritariamente se encuentra esta nueva categoría de profesionales.

Evolución de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social y autónomos, en base cien 2.3.1

Tipo de afiliación	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Autónomos	100,00	96,48	91,20	88,75	88,85	84,41	85,09
Trabajadores afiliados a la SS	100,00	95,36	91,90	91,05	89,14	85,66	84,7

Base cien tomando el año 2007 como referencia.
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco.
Trabajadores afiliados a la SS: Incluye asalariados de empresas privadas, funcionarios y autónomos.

Ofertas de empleo por edad y comparación con trabajadores asalariados y autónomos

Tramos de edad	Trabajadores autónomos	Afiliados a la SS	Ofertas de empleo
16-24 años	2,11%	6,21%	7,71%
25-34 años	15,94%	27,47%	53,17%
35-44 años	29,78%	30,91%	32,52%
44-54 años	29,64%	23,59%	6,10%
Más de 55 años	22,54%	11,82%	0,50%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco.

Comparación de autónomos y ofertas de empleo por Comunidades Autónomas 2.3.2 2.3.3

	Trabajadores autónomos		2013
	2013	2012	Ofertas de empleo
Cataluña	17,11%	17,22%	19,34%
Andalucía	15,46%	15,24%	11,10%
Madrid	11,68%	11,62%	21,70%
C. Valenciana	10,46%	10,47%	7,70%
Galicia	7,04%	7,10%	5,93%
Castilla y León	6,61%	6,68%	5,97%
País Vasco	5,69%	5,76%	9,73%
Castilla - La Mancha	4,75%	4,74%	2,16%
Islas Canarias	3,54%	3,51%	1,87%
Aragón	3,41%	3,41%	2,66%
Murcia	2,98%	2,95%	1,83%
Islas Baleares	2,55%	2,53%	1,51%
Extremadura	2,55%	2,55%	1,47%
Asturias	2,48%	2,49%	1,89%
Navarra	1,50%	1,50%	1,24%
Cantabria	1,36%	1,38%	1,39%
La Rioja	0,84%	0,85%	0,91%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco.

Evolución del número de autónomos por sector de actividad y comparación con el volumen de ofertas de empleo para ese sector 2.3.4

	Autónomos por sector						
Sectores	2013	2012	2011	2010	2009	2008	Oferta de empleo 2013
Servicios	72,40%	71,30%	70,60%	69,80%	68,50%	66,30%	61,23%
Construcción	10,31%	10,90%	11,30%	11,90%	12,70%	14,20%	1,89%
Agricultura	12,56%	12,80%	13,00%	13,20%	13,60%	14,00%	2,20%
Industria	4,73%	4,90%	5,00%	5,10%	5,30%	5,50%	34,68%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e Informe Infoempleo Adecco.

DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LA OFERTA DE EMPLEO

Capítulo 3

CAPÍTULO 3

Distribución regional de la oferta de empleo

Las comunidades autónomas de Madrid, Cataluña, Andalucía y País Vasco son las que más ofertas de empleo han generado en España durante el año 2013. Entre las cuatro concentran cerca del 68% del empleo ofertado.

MADRID Y CATALUÑA

Madrid se mantiene un año más como la región líder en generación de empleo, acaparando el 21,70% de la oferta total de empleo en España. Estos resultados confirman la tendencia positiva que vive la comunidad en cuanto al aumento de su peso en la generación total de ofertas de empleo con respecto al conjunto nacional. De hecho, en los últimos cuatro años ha subido de un ajustado 18,70% al actual 21,70%.

Cataluña y Andalucía conservan la segunda y tercera posición del Informe anterior. La primera lo hace mejorando su aportación, que este año asciende al 19,34%, mientras que Andalucía, por el contrario, reduce su aportación con respecto al año 2012 y baja hasta el 11,10%.

El País Vasco, con el 9,73% de la oferta, sigue registrando un comportamiento negativo y se queda por debajo del umbral del 10%, perdiendo peso específico en la generación de empleo en España por cuarto año consecutivo.

NIVEL DE CONCENTRACIÓN

Uno de los principales rasgos que determinan la distribución regional del empleo es su nivel de concentración.

En este sentido, al igual que en el análisis anterior, en 2013 la concentración regional de la oferta se ha generado alrededor de las grandes urbes y de las comunidades con mayor potencial industrial y empresarial.

Esta concentración se hace más palpable si se observa la tabla de distribución autonómica y se la divide por la mitad. A pesar del descenso respecto a valores de 2012 de regiones como País Vasco, Galicia, Aragón y Castilla y León, las primeras nueve comunidades de la tabla aglutinan más del 86% de la oferta de empleo generada en España.

El restante 14% se concentra en las otras ocho comunidades autónomas, que durante 2013 han mantenido, en su conjunto, un volumen de aportación al empleo muy similar al del año anterior. Esto, que a priori podría considerarse un dato positivo, no lo es tanto si se tiene en cuenta que no se basa en un crecimiento industrial de esas comunidades, sino en una falta de crecimiento empresarial de las regiones que ocupan la parte alta de la tabla, que, además, son las que están llamadas a ser las impulsoras del desarrollo y de la salida de la crisis debido a su mayor potencial de implantación industrial y empresarial. Si estas premisas no se cumplen, la salida de la crisis será lenta, difícil y con posibilidades de recaída.

MOTORES DEL DESARROLLO

La estructura de distribución regional de la oferta de empleo en 2013 refleja una leve mejoría en algunos de los grandes motores industriales y de generación de riqueza, como Madrid, Cataluña y Comunidad Valenciana. Por el contrario, comunidades como País Vasco, Andalucía, Galicia, Castilla y León o Aragón han mostrado todavía una debilidad a la que habrá que poner remedio para asegurar la salida de la crisis y mejorar las posibilidades de desarrollo empresarial.

Con respecto a la distribución provincial, se mantiene la tendencia a la concentración de la oferta en favor de las capitales de provincia. Madrid, Barcelona, Vizcaya y Valencia ocupan un año más las primeras posiciones. En conjunto, estas provincias concentran más del 46% de la oferta total generada en España; y si tenemos en cuenta las primeras diez provincias, estos valores llegan a superar el 61%.

Distribución autonómica de la oferta de empleo 3.0.1

	2013		2012		
	Puesto	Ofertas	Puesto	Ofertas	Evolución
Madrid	1	21,70%	1	21,13%	Estable
Cataluña	2	19,34%	2	18,46%	Estable
Andalucía	3	11,10%	3	11,44%	Estable
País Vasco	4	9,73%	4	10,14%	Estable
C. Valenciana	5	7,70%	6	6,14%	Disminución
Castilla y León	6	5,97%	7	6,13%	Estable
Galicia	7	5,93%	5	6,71%	Aumento
Aragón	8	2,66%	8	3,56%	Aumento
Castilla - La Mancha	9	2,16%	10	1,82%	Estable
Asturias	10	1,89%	9	2,43%	Aumento
Islas Canarias	11	1,87%	12	1,70%	Estable
Murcia	12	1,83%	13	1,68%	Estable
Islas Baleares	13	1,51%	16	1,36%	Estable
Extremadura	14	1,47%	14	1,67%	Estable
Cantabria	15	1,39%	15	1,55%	Estable
Navarra	16	1,24%	11	1,81%	Aumento
La Rioja	17	0,91%	17	0,76%	Estable
Extranjero		1,60%		1,51%	Aumento

Evolución de la concentración regional 3.0.2

2001	64,00%
2002	55,00%
2003	52,42%
2004	49,60%
2005	49,26%
2006	49,8%
2007	46,66%
2008	45,02%
2009	48,03%
2010	50,51%
2011	51,90%
2012	51,04%
2013	52,13%

Distribución provincial de la oferta de empleo 3.0.3

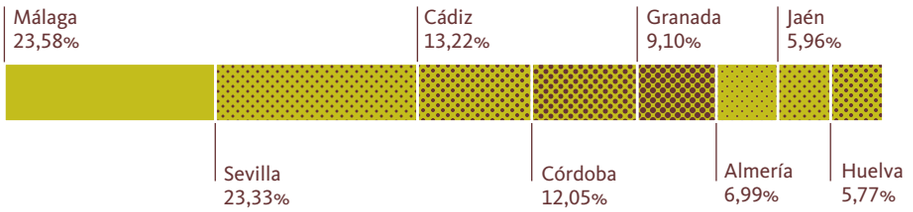
	2013		2012	
Madrid	1	21,70%	1	21,13%
Barcelona	2	15,24%	2	15,45%
Vizcaya	3	4,86%	3	5,92%
Valencia	4	4,80%	4	4,28%
Guipúzcoa	5	3,02%	5	3,29%
Málaga	6	2,61%	7	3,16%
Sevilla	7	2,59%	6	3,22%
A Coruña	8	2,46%	9	2,55%
Alicante	9	1,99%	19	1,15%
Asturias	10	1,89%	10	2,43%
Álava	11	1,85%	28	0,93%
Murcia	12	1,83%	13	1,68%
Tarragona	13	1,73%	21	1,12%
Pontevedra	14	1,72%	11	2,14%
Zaragoza	15	1,59%	8	2,80%
Girona	16	1,54%	25	1,00%
Baleares	17	1,51%	16	1,36%
Cádiz	18	1,47%	17	1,28%
Cantabria	19	1,39%	15	1,55%
Córdoba	20	1,34%	26	0,96%

	2013		2012	
Valladolid	21	1,26%	14	1,67%
Navarra	22	1,24%	12	1,81%
Burgos	23	1,02%	18	1,25%
Granada	24	1,01%	20	1,14%
Gran Canaria	25	0,98%	30	0,86%
Ourense	26	0,93%	27	0,95%
Castellón	27	0,91%	33	0,72%
La Rioja	28	0,91%	32	0,76%
Tenerife	29	0,90%	31	0,84%
Lleida	30	0,83%	29	0,89%
Lugo	31	0,82%	23	1,07%
Almería	32	0,78%	34	0,69%
León	33	0,77%	22	1,12%
Badajoz	34	0,77%	24	1,05%
Cáceres	35	0,70%	35	0,62%
Jaén	36	0,66%	37	0,51%
Salamanca	37	0,65%	36	0,56%
Toledo	38	0,65%	38	0,49%
Huelva	39	0,64%	39	0,48%
Huesca	40	0,59%	40	0,43%

	2013		2012	
Palencia	41	0,51%	41	0,43%
Teruel	42	0,49%	45	0,33%
Segovia	43	0,46%	44	0,36%
Zamora	44	0,44%	49	0,23%
Soria	45	0,43%	46	0,32%
Ávila	46	0,43%	50	0,18%
Ciudad Real	47	0,41%	47	0,27%
Guadalajara	48	0,40%	43	0,39%
Albacete	49	0,40%	42	0,41%
Cuenca	50	0,30%	48	0,27%
Extranjero		1,60%		1,51%

CAPÍTULO 3.1
Andalucía

Distribución provincial *(Tabla 3.1.2)*



Distribución sectorial *(Tabla 3.1.4)*

Comercio (Minorista)	8,53%
Servicios (otros)	8,19%
Hostelería y Turismo	7,22%
Informática e Internet	6,10%
Telecomunicaciones	6,01%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo *(Tabla 3.1.1)*

Comercial	29,44%
Comercial de Televenta	4,25%
Jefe de Ventas	3,05%
Programador	2,84%
Profesor (otros)	2,65%

Ofertas de empleo para titulados universitarios *(Tabla 3.1.6)*

ADE	5,19%
Ing. Téc. Industrial	3,61%
CC. Empresariales	2,79%
Ingeniero Informático	2,42%
Derecho	2,35%

BASE DEL ESTUDIO
Nº de ofertas analizadas: 85.294
Volumen de puestos en la oferta: 247.353

ESTACIONALIDAD
Mayor volumen de oferta: Junio
Menor volumen de oferta: Agosto

Andalucía, con el 11,1% del total de la oferta generada en España durante 2013, se mantiene como la tercera comunidad autónoma que más ofertas de empleo genera en nuestro país, si bien, reduce ligeramente su aportación con respecto al año anterior.

La región andaluza se afianza en el tercer puesto del ranking de distribución regional de la oferta de empleo en nuestro país. Aunque este año se queda en el 11,1%, ligeramente por debajo del 11,4% que consiguió en 2012, su aportación al conjunto de la oferta de empleo se mantiene estable, con valores superiores desde hace tres años a la barrera del 11%.

Málaga y Sevilla siguen siendo las provincias más activas en generación de empleo, concentrando el 23,6% y el 23,2% de la oferta autonómica, respectivamente. Entre las dos se reparten casi la mitad de las ofertas de empleo de Andalucía, si bien su peso se ha visto reducido de forma considerable durante este último año: del 55,7% de las ofertas de empleo que acumulaban en 2012 han pasado al 46,8% en 2013. Nueve puntos menos en tan sólo un año que se han repartido entre el resto de provincias andaluzas, a excepción de Granada, que también baja del 9,9% al 9,1% en este último año.

La distribución sectorial de la oferta de empleo en Andalucía no ha sufrido muchos cambios. Comercio (distribución minorista), con un 8,5%, sigue encabezando el ranking de los sectores que más oferta concentran, aunque su peso disminuye en casi un punto este año. Le siguen servicios (8,2%), hostelería y turismo (7,2%), informática e internet (6,1%) y telecomunicaciones (6%). Entre los sectores que han registrado un comportamiento más rezagado están industrial, alimentación y química.

Por áreas, comercial y producción, a mucha distancia del resto de funciones, vuelven a ocupar las dos primeras posiciones evidenciando una polarización en la contratación de profesionales.

Sobre la demanda de titulados, más del 56% de las ofertas de empleo en Andalucía especifican titulación universitaria. Las que han ocupado los primeros puestos son Administración y Dirección de Empresas, Ingeniero Técnico Industrial, Ciencias Empresariales, Ingeniero Informático y Derecho.

Los puestos de trabajo que más ofertas han recibido son comercial, televendedor y jefe de ventas. Entre los tres acaparan el 36% de la oferta de empleo andaluza en 2013, lo que indica la clara concentración que existe hacia puestos comerciales en la región.

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo 3.1.1

Puestos de trabajo	2013	2012	2011
Comercial	29,44%	29,97%	26,49%
Comercial de Televenta	4,25%	4,03%	1,66%
Jefe de Ventas	3,05%	1,30%	1,66%
Programador	2,84%	3,03%	2,76%
Profesor (otros)	2,65%	2,38%	2,42%
Dependiente	2,46%	1,24%	1,74%
Jefe de Equipo Comercial	2,43%	1,38%	1,06%
Analista Informático	2,04%	2,32%	2,31%
Técnico Comercial	2,00%	5,90%	2,65%
Director Comercial	1,91%	1,70%	1,48%
Jefe de Mantenimiento	1,80%	1,17%	0,98%
Delegado de Zona	1,72%	1,54%	2,80%
Gerente/Director	1,70%	1,52%	1,66%
Director Regional / Delegación	1,60%	1,43%	1,40%
Visitador médico	1,44%	3,28%	2,99%
Auditor de Calidad	1,00%	0,98%	0,98%
Administrativo	0,89%	0,90%	1,85%
Auxiliar Administrativo	0,83%	0,43%	0,91%
Mecánico	0,83%	0,94%	0,89%
Director de Logística	0,79%	0,74%	0,86%
Otros puestos	34,31%	33,82%	40,44%

Distribución provincial 3.1.2

	2013		2012	
	Andalucía	España	Andalucía	España
Málaga	23,58%	2,61%	27,61%	3,16%
Sevilla	23,33%	2,59%	28,17%	3,22%
Cádiz	13,22%	1,47%	11,19%	1,28%
Córdoba	12,05%	1,34%	8,37%	0,96%
Granada	9,10%	1,01%	9,92%	1,14%
Almería	6,99%	0,78%	6,02%	0,69%
Jaén	5,96%	0,66%	4,47%	0,51%
Huelva	5,77%	0,64%	4,23%	0,48%

Distribución funcional 3.1.3

	Andalucía		España
	2013	2012	2013
Comercial	50,79%	54,38%	38,11%
Producción	17,36%	16,57%	19,84%
Atención al Cliente	6,50%	6,29%	6,01%
Informática	6,36%	4,99%	10,48%
Calidad	5,64%	4,33%	4,50%
Servicios Generales	3,21%	4,06%	4,48%
Dirección General	2,66%	2,98%	1,84%
Administración y Finanzas	1,95%	1,64%	5,72%
Marketing	1,40%	1,41%	2,03%
Recursos Humanos	1,35%	1,36%	1,78%
Otras áreas	2,77%	2,00%	5,20%

Distribución sectorial 3.1.4

	Andalucía	2013	Andalucía	2012	España	2013	Evolución Prevista
Comercio (Distribución Minorista)	1	8,53%	1	9,41%	3	6,49%	Aumento
Servicios (otros-servicios)	2	8,19%	2	8,16%	1	8,24%	Aumento
Hostelería y Turismo	3	7,22%	4	5,52%	7	5,18%	Estable
Informática e Internet	4	6,10%	3	7,30%	2	7,77%	Aumento
Telecomunicaciones	5	6,01%	6	5,42%	6	5,24%	Estable
Seguros	6	5,36%	7	5,41%	8	4,46%	Aumento
Consultoría General	7	5,10%	5	5,46%	5	5,39%	Aumento
Enseñanza	8	4,98%	8	5,17%	13	3,24%	Aumento
Sanidad	9	3,84%	11	2,82%	11	3,55%	Estable
Recursos Energéticos	10	3,66%	12	2,67%	12	3,43%	Estable
Distribución Mayorista	11	3,40%	15	2,06%	9	3,74%	Estable
Industrial (otros-industrial)	12	3,04%	9	3,82%	4	5,87%	Aumento
Automóvil	13	3,02%	10	3,22%	10	3,62%	Aumento
Banca e Inversión	14	2,48%	17	1,56%	14	2,17%	Estable
Vigilancia, Seguridad	15	2,14%	14	2,30%	23	0,94%	Aumento
Inmobiliaria	16	1,81%	18	1,50%	16	1,63%	Aumento
Alimentación, Bebidas y Tabaco	17	1,41%	13	2,39%	15	1,80%	Aumento
Publicidad	18	1,13%	27	0,89%	22	0,96%	Disminución
Transporte de Mercancías y Logística	19	1,00%	21	0,94%	21	1,01%	Aumento
Química, Caucho, Plástico	20	0,93%	19	1,22%	26	0,81%	Aumento
Otros sectores		20,65%		22,77%		24,44%	

3.1.5 Categorías profesionales

	Andalucía		España
	2013	2012	2013
Dirección	6,14%	6,33%	6,21%
Mandos	15,90%	16,82%	17,19%
Técnicos	33,87%	34,19%	33,69%
Empleados	44,09%	42,66%	42,90%

3.1.6 Ofertas de empleo para titulados universitarios

	Andalucía 2013	España 2013
Titulados universitarios	56,28%	38,56%
FP, Bachillerato y otros	43,72%	61,44%

		Andalucía 2013			Andalucía 2012			España 2013	
		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)
FP, Bachillerato y otros		43,72%			43,32%			38,56%	
Licenciados, ingenieros o grados		9,94%	17,65%		10,09%	17,79%		11,95%	19,45%
Diplomados, ingenieros técnicos		7,98%	14,17%		8,07%	14,23%		8,21%	13,36%
Administración y Dir. de Empresas (Ldo.)	1	5,19%	9,22%	1	5,02%	8,85%	1	4,47%	7,27%
Ing. Téc. Industrial	2	3,61%	6,41%	2	3,50%	6,17%	2	3,47%	5,64%
CC. Empresariales	3	2,79%	4,96%	3	3,29%	5,81%	5	2,48%	4,04%
Ingeniero Informático	4	2,42%	4,30%	5	2,60%	4,59%	4	3,19%	5,19%
Derecho	5	2,35%	4,17%	4	2,83%	4,99%	7	1,87%	3,05%
Economía	6	2,19%	3,89%	6	2,38%	4,21%	6	2,36%	3,84%
Relaciones Laborales	7	1,95%	3,47%	7	2,22%	3,92%	10	1,43%	2,33%
Ingeniero Técnico Informático	8	1,33%	2,36%	9	1,02%	1,80%	8	1,80%	2,93%
Ingeniero Industrial	9	1,07%	1,90%	8	1,33%	2,34%	3	3,40%	5,53%
Medicina	10	0,77%	1,37%	10	0,80%	1,41%	12	0,83%	1,36%
Investigación y Técnicas de Mercado	11	0,67%	1,19%	15	0,57%	1,01%	11	1,00%	1,62%
Química	12	0,64%	1,15%	11	0,74%	1,31%	14	0,65%	1,05%
Farmacia	13	0,63%	1,11%	12	0,66%	1,17%	13	0,66%	1,08%
Enfermería	14	0,57%	1,01%	13	0,65%	1,16%	29	0,27%	0,44%
Biología	15	0,51%	0,91%	14	0,64%	1,12%	17	0,57%	0,92%
Bioquímica	16	0,51%	0,90%	21	0,49%	0,96%	21	0,54%	0,89%
Filología	17	0,43%	0,77%	20	0,33%	0,58%	23	0,50%	0,82%
Ingeniero de Telecomunicaciones	18	0,42%	0,74%	18	0,35%	0,61%	9	1,47%	2,39%
I.T. Telecomunicaciones	19	0,40%	0,72%	16	0,52%	0,92%	16	0,59%	0,96%
Psicología	20	0,38%	0,68%	19	0,33%	0,59%	22	0,52%	0,86%
Otras titulaciones		9,54%	16,94%		8,27%	14,48%		9,23%	14,98%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 3.2

Aragón

Distribución provincial *(Tabla 3.2.1)*

Distribución sectorial *(Tabla 3.2.4)*

Servicios	9,81%
Comercio (Minorista)	8,42%
Industrial	6,42%
Automóvil	5,28%
Informática e Internet	5,13%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo *(Tabla 3.2.2)*

Comercial	33,83%
Comercial Televenta	4,13%
Técnico Comercial	3,00%
Delegado de Zona	2,90%
Gerente/Director	2,84%

Ofertas de empleo para titulados universitarios *(Tabla 3.2.6)*

Ing. Téc. Industrial	5,55%
ADE	4,85%
CC. Empresariales	4,43%
Derecho	3,48%
Economía2,35	3,45%

BASE DEL ESTUDIO
Nº de ofertas analizadas: 20.479
Volumen de puestos en la oferta: 59.390

ESTACIONALIDAD
Mayor volumen de oferta: Mayo
Menor volumen de oferta: Agosto

Aragón mantiene la octava posición por volumen de oferta de empleo generada en España en 2013, pero disminuye su aportación porcentual hasta situarse en el 2,6% del total. Zaragoza pierde capacidad para generar oferta, y pasa del 2,8% en 2012 al 1,6% en 2013.

La comunidad aragonesa iguala el octavo puesto del ranking de distribución regional de la oferta de empleo, pero empeora su aportación al conjunto del Estado, pasando de un 3,5% en 2012 a un 2,7% en 2013.

Por provincias, Zaragoza mantiene un año más su liderazgo regional indiscutible, y concentra el 60% de la oferta de empleo de la comunidad, pero cede más de quince puntos porcentuales con respecto a 2012 en favor de Huesca y Teruel. Ambas provincias presentan una subida muy interesante en este último año: Huesca alcanza un 21,9% de la oferta autonómica de empleo, después del mal resultado del año pasado donde solo llegó al 12,1%, y Teruel, que en 2012 recibió el 9,2% de las ofertas, duplica casi valores y se sitúa en el 18,2%. Esta situación, sin embargo, no se debe tanto a un aumento neto del número de ofertas en ambas provincias, sino al mal comportamiento de la oferta en Zaragoza, que ha perdido gran parte de su capacidad de generación durante este último año.

La distribución sectorial en Aragón también ha experimentado interesantes movimientos con respecto al año 2012. Industrial, que pierde más de cinco puntos en su aportación a la oferta regional, baja de la primera a la tercera posición de la tabla, que ahora ostenta el sector servicios, con el 9,8% de la oferta de empleo. Comercio, que sube de la novena a la segunda posición, es uno de los que mejor comportamiento ha registrado, acumulando el 8,4% de las ofertas. Le siguen automóvil e informática e internet, ambos con valores superiores al 5%.

Comercial y producción siguen siendo las áreas funcionales que más ofertas de trabajo concentran en Aragón. La primera lo hace aportando el 52,7% al conjunto regional de ofertas; la segunda, el 21,9%. Entre ambas aglutinan casi el 75%, indicativo de la gran concentración que existe en la distribución funcional de la oferta de empleo aragonesa.

Los puestos que más ofertas han recibido en 2013 han sido comercial, comercial de televenta, técnico comercial, delegado de zona y director/gerente; cinco puestos que se hacen con casi el 47% de la oferta regional de empleo. Además, el 60% de las ofertas de empleo cualificado se dirige a universitarios, principalmente titulados con Ingeniería Técnica Industrial, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Empresariales y Derecho.

3.2.1 3.2.2 Distribución provincial

	2013		2012	
	Aragón	España	Aragón	España
Zaragoza	59,80%	1,59%	78,62%	2,80%
Huesca	21,94%	0,59%	12,13%	0,43%
Teruel	18,25%	0,49%	9,25%	0,33%

3.2.3 Distribución funcional

	Aragón		España
	2013	2012	2013
Comercial	52,75%	49,06%	38,11%
Producción	21,89%	20,59%	19,84%
Dirección General	4,79%	5,50%	1,84%
Informática	3,59%	3,86%	10,48%
Exportación	3,59%	3,71%	2,38%
Atención al Cliente	3,39%	3,47%	6,01%
Servicios Generales	2,49%	3,22%	4,48%
Calidad	2,32%	1,93%	4,50%
Admón. y Finanzas	1,74%	1,00%	5,72%
Marketing	1,14%	1,18%	2,03%
Otras áreas	2,31%	6,49%	4,60%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo

Puestos de trabajo	2013	2012	2011
Comercial	33,83%	30,98%	29,48%
Comercial de Televenta	4,13%	4,06%	2,98%
Técnico Comercial	3,00%	5,17%	2,78%
Delegado de Zona	2,90%	2,65%	3,67%
Gerente/Director	2,84%	2,60%	1,61%
Jefe de Mantenimiento	2,81%	1,83%	1,25%
Jefe de Ventas	2,77%	1,79%	3,32%
Dependiente	2,62%	1,18%	2,69%
Director Regional / Delegación	2,45%	2,85%	1,35%
Director Comercial	2,37%	2,17%	1,30%
Jefe de Equipo Comercial	2,19%	1,94%	1,66%
Programador	2,00%	2,20%	2,96%
Analista programador	1,83%	1,29%	0,85%
Director de Producción	1,38%	0,42%	0,34%
Director de Logística	1,27%	1,16%	0,99%
Técnico de Post-Venta	1,15%	1,72%	1,12%
Mozo de Almacén	1,11%	0,88%	0,79%
Profesor	1,10%	0,94%	0,80%
Técnico de Mantenimiento	0,96%	1,05%	1,39%
Auxiliar Administrativo	0,77%	1,18%	2,00%
Otros puestos	26,50%	31,94%	36,68%

3.2.4 Distribución sectorial

	Aragón	2013	Aragón	2012	España	2013	Evolución Prevista
Servicios (otros-servicios)	1	9,81%	2	10,62%	1	8,24%	Aumento
Comercio (Distribución Minorista)	2	8,42%	9	3,97%	3	6,49%	Disminución
Industrial (otros-industrial)	3	6,42%	1	11,73%	4	5,87%	Aumento
Automóvil	4	5,28%	5	5,64%	10	3,62%	Aumento
Informática e Internet	5	5,13%	13	2,62%	2	7,77%	Disminución
Enseñanza	6	4,88%	6	4,57%	13	3,24%	Estable
Seguros	7	4,69%	7	4,40%	8	4,46%	Estable
Consultoría General	8	4,61%	3	6,78%	5	5,39%	Aumento
Telecomunicaciones	9	4,29%	4	5,84%	6	5,24%	Aumento
Hostelería y Turismo	10	4,28%	8	4,10%	7	5,18%	Aumento
Distribución Mayorista	11	3,70%	10	3,89%	9	3,74%	Aumento
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	12	3,52%	15	2,35%	19	1,04%	Estable
Sanidad	13	3,42%	16	1,77%	11	3,55%	Estable
Recursos Energéticos	14	2,49%	14	2,46%	12	3,43%	Aumento
Alimentación, Bebidas y Tabaco	15	2,40%	11	3,78%	15	1,80%	Aumento
Banca e Inversión	16	2,28%	19	1,13%	14	2,17%	Estable
Transporte de Mercancías y Logística	17	1,35%	22	1,04%	21	1,01%	Estable
Publicidad	18	1,28%	27	0,75%	22	0,96%	Disminución
Textil y Moda	19	1,27%	28	0,73%	18	1,13%	Aumento
Maquinaria y Equipo Mecánico	20	1,26%	17	1,30%	17	1,16%	Aumento
Otros sectores		19,25%		20,51%		24,51%	

Categorías profesionales 3.2.5

	Aragón		España
	2013	2012	2013
Dirección	6,40%	6,74%	6,21%
Mandos	17,30%	19,32%	17,19%
Técnicos	34,63%	34,07%	33,69%
Empleados	41,66%	39,87%	42,90%

Ofertas de empleo para titulados universitarios 3.2.6

	Aragón 2013	España 2013
Titulados universitarios	59,87%	61,44%
FP, Bachillerato y otros	40,13%	38,56%

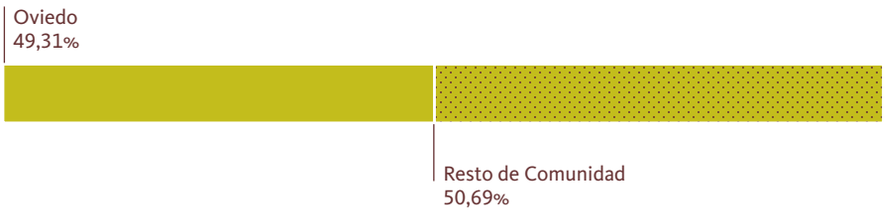
		Aragón 2013			Aragón 2012			España 2013	
		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)
FP, Bachillerato y otros		40,13%			38,23%			38,56%	
Licenciados, ingenieros o grados		10,63%	17,76%		10,77%	17,44%		11,95%	19,45%
Diplomados, ingenieros técnicos		8,04%	13,42%		8,14%	13,18%		8,21%	13,36%
Ing. Téc. Industrial	1	5,55%	9,27%	1	5,09%	8,24%	2	3,47%	5,64%
Admón. y Dir. de Empresas	2	4,85%	8,10%	2	4,89%	7,92%	1	4,47%	7,27%
CC. Empresariales	3	4,43%	7,41%	3	4,49%	7,27%	5	2,48%	4,04%
Derecho	4	3,48%	5,81%	4	4,17%	6,75%	7	1,87%	3,05%
Economía	5	3,45%	5,77%	5	3,53%	5,71%	6	2,36%	3,84%
Relaciones Laborales	6	3,43%	5,73%	6	3,50%	5,67%	10	1,43%	2,33%
Ingeniero Industrial	7	2,41%	4,02%	7	3,48%	5,63%	3	3,40%	5,53%
Ingeniero Informático	8	1,74%	2,90%	8	2,18%	3,54%	4	3,19%	5,19%
Ing. Téc. Informático	9	1,65%	2,75%	9	1,81%	2,93%	8	1,80%	2,93%
Química	10	1,02%	1,70%	14	0,50%	0,80%	14	0,65%	1,05%
Investigación y Técnicas de Mercado	11	0,80%	1,34%	12	0,70%	1,13%	11	1,00%	1,62%
Farmacia	12	0,71%	1,19%	10	0,94%	1,53%	13	0,66%	1,08%
Biología	13	0,69%	1,15%	11	0,72%	1,17%	17	0,57%	0,92%
Ingeniero Naval y Oceánico	15	0,59%	0,98%	40	0,21%	0,38%	42	0,09%	0,14%
Bioquímica	14	0,59%	0,98%	27	0,35%	0,64%	21	0,54%	0,89%
Medicina	16	0,46%	0,77%	15	0,45%	0,72%	12	0,83%	1,36%
Ingeniero Agrónomo	17	0,40%	0,67%	16	0,41%	0,66%	37	0,11%	0,19%
Filología	18	0,36%	0,60%	20	0,32%	0,52%	23	0,50%	0,82%
Ingeniero en Automática y Electrónica Industrial	19	0,28%	0,47%	18	0,36%	0,58%	15	0,60%	0,98%
Ingeniero en Electrónica	20	0,27%	0,44%	19	0,34%	0,54%	20	0,53%	0,87%
Otras titulaciones		4,06%	6,77%		4,43%	7,04%		10,74%	17,45%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 3.3

Asturias

Distribución provincial *(Tabla 3.3.2)*



Distribución sectorial *(Tabla 3.3.4)*

Comercio (Minorista)	9,31%
Seguros	5,97%
Servicios (otros)	4,96%
Distribución Mayorista	4,92%
Automóvil	4,75%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo *(Tabla 3.3.1)*

Comercial	37,22%
Comercial de Televenta	5,18%
Delegado de Zona	2,67%
Programador	2,65%
Jefe Equ. Com.	2,47%

Ofertas de empleo para titulados universitarios *(Tabla 3.3.6)*

Ing. Téc. Industrial	4,06%
Ingeniero Industrial	3,22%
ADE	2,42%
CC. Empresariales	2,12%
Ingeniero Informático	1,76%

BASE DEL ESTUDIO
Nº de ofertas analizadas: 14.502
Volumen de puestos en la oferta: 42.057

ESTACIONALIDAD
Mayor volumen de oferta: Mayo
Menor volumen de oferta: Agosto

Asturias reduce su aportación al conjunto de la oferta nacional de empleo por cuarto año consecutivo, situándose en el 1,9% del total en 2013, y cae de la novena a la décima posición del ranking de comunidades autónomas.

Asturias disminuye por cuarto año consecutivo su aportación al conjunto de la oferta de empleo en España, pasando de suponer casi el 2,5% en 2012 al 1,9% en 2013. Esta situación de debilidad de la oferta tiene su reflejo en la variación de los sectores que marcan la pauta de la generación de empleo. Así, por ejemplo, el sector de distribución mayorista gana diez posiciones y se sitúa en cuarta posición, con cerca del 5% de la generación de oferta; o industrial, que en 2012 estaba en tercera posición y este año cae hasta el octavo puesto, perdiendo dos puntos porcentuales y situándose en el 4,5% de la oferta.

Los sectores que más suben, además de distribución mayorista, son automóvil, hostelería y turismo, banca e inversión, sanidad y textil y moda, mientras que los que pierden peso con respecto al año anterior son enseñanza, alimentación y transporte de mercancías y logística. El sector seguros, aunque mantiene su segundo puesto, también pierde peso y pasa de generar el 8,7% de la oferta en 2012 al 6% en este último año.

En cuanto a la distribución funcional de la oferta, se mantiene la escalada de las funciones comercial, que durante el 2013 ha movido más de la mitad de las ofertas de empleo generadas en Asturias (50,4%), y producción, que sube hasta el 21,3%. Le siguen, a mucha distancia, informática, atención al cliente y calidad, todas ellas con valores próximos al 5%.

Por categorías profesionales cabe destacar la reducción de las ofertas dirigidas a puestos directivos y mandos intermedios, que revierte en un aumento de las destinadas a empleados.

Los puestos que más ofertas han recibido en 2013 han sido comercial, comercial de televenta, delegado de zona, programador y jefe de equipo comercial. Los 20 primeros puestos acumulan el 73% de las ofertas, frente al 27% para el resto de los puestos.

Por titulaciones, el 52,6% de las ofertas de empleo cualificado de Asturias se dirige a titulados universitarios, nueve puntos menos que en 2012. Entre las carreras que mejor comportamiento han registrado durante este último año están Ingeniero Técnico Industrial, Ingeniero Industrial, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Empresariales e Ingeniero Informático. Destacan también las subidas de Psicología y Bioquímica.

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo 3.3.1

	2013	2012	2011
Comercial	37,22%	33,03%	27,63%
Comercial de Televenta	5,18%	7,21%	5,30%
Delegado de Zona	2,67%	6,05%	1,22%
Programador	2,65%	2,70%	2,01%
Jefe de Equipo Comercial	2,47%	1,98%	1,08%
Director Regional / Delegación	2,29%	1,96%	1,15%
Jefe de Ventas	2,21%	1,36%	1,29%
Mecánico	2,18%	1,15%	0,82%
Director Comercial	1,94%	1,87%	0,86%
Jefe de Mantenimiento	1,90%	1,59%	0,96%
Gerente/Director	1,54%	1,07%	0,61%
Técnico comercial	1,49%	2,18%	1,37%
Dependiente	1,42%	0,65%	4,82%
Administrativo	1,40%	1,21%	3,24%
Técnico de Formación	1,29%	1,04%	0,52%
Técnico de Atención al Cliente	1,21%	0,19%	0,85%
Operario Especializado	1,19%	1,13%	0,77%
Profesor	1,08%	1,21%	1,47%
Director de Logística	0,96%	0,79%	0,70%
Responsable de Establecimiento	0,89%	0,40%	0,56%
Otros puestos	26,84%	31,23%	42,76%

Distribución provincial 3.3.2

	2013		2012	
	Asturias	España	Asturias	España
Oviedo	49,31%	0,93%	51,03%	1,24%
Resto de Comunidad	50,69%	0,96%	48,97%	1,19%

Distribución funcional 3.3.3

	Asturias		España
	2013	2012	2013
Comercial	50,42%	43,75%	38,11%
Producción	21,29%	19,21%	19,84%
Informática	5,56%	6,64%	10,48%
Atención al Cliente	4,97%	7,54%	6,01%
Calidad	4,41%	3,10%	4,50%
Dirección General	3,42%	3,65%	1,84%
Serv. Generales	2,55%	3,07%	4,48%
Recursos Humanos	2,53%	2,44%	1,78%
Marketing	1,24%	1,19%	2,03%
Admón. y Finanzas	1,08%	0,87%	5,72%
Otras áreas	2,53%	8,53%	5,20%

Distribución sectorial 3.3.4

	Asturias	2013	Asturias	2012	España	2013	Evolución Prevista
Comercio (Distribución Minorista)	1	9,31%	1	9,37%	3	6,49%	Aumento
Seguros	2	5,97%	2	8,72%	8	4,46%	Aumento
Servicios (otros-servicios)	3	4,96%	5	4,90%	1	8,24%	Estable
Distribución Mayorista	4	4,92%	14	2,81%	9	3,74%	Disminución
Automóvil	5	4,75%	11	4,06%	10	3,62%	Estable
Hostelería y Turismo	6	4,74%	13	3,47%	7	5,18%	Disminución
Telecomunicaciones	7	4,69%	4	5,64%	6	5,24%	Aumento
Industrial (otros-industrial)	8	4,54%	3	6,54%	4	5,87%	Aumento
Recursos Energéticos	9	4,48%	10	4,09%	12	3,43%	Aumento
Consultoría General	10	4,42%	9	4,44%	5	5,39%	Aumento
Informática e Internet	11	4,28%	7	4,55%	2	7,77%	Aumento
Enseñanza	12	3,57%	6	4,87%	13	3,24%	Aumento
Banca e Inversión	13	3,06%	17	1,50%	14	2,17%	Disminución
Sanidad	14	3,05%	19	1,40%	11	3,55%	Estable
Alimentación, Bebidas y Tabaco	15	2,74%	8	4,51%	15	1,80%	Aumento
Transporte de Mercancías y Logística	16	2,73%	12	3,69%	21	1,01%	Aumento
Textil y Moda	17	2,37%	23	0,77%	18	1,13%	Estable
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	18	2,04%	16	1,75%	19	1,04%	Disminución
Publicidad	19	1,31%	21	0,86%	22	0,96%	Aumento
Electrónica y Material Eléctrico	20	1,27%	24	0,58%	27	0,78%	Aumento
Otros sectores		20,80%		21,48%		24,89%	

3.3.5 Categorías profesionales

	Asturias		España
	2013	2012	2013
Dirección	5,80%	6,06%	6,21%
Mandos	17,18%	19,13%	17,19%
Técnicos	30,24%	30,48%	33,69%
Empleados	46,78%	44,33%	42,90%

3.3.6 Ofertas de empleo para titulados universitarios

	Asturias 2013	España 2013
Titulados universitarios	52,60%	61,44%
FP, Bachillerato y otros	47,40%	38,56%

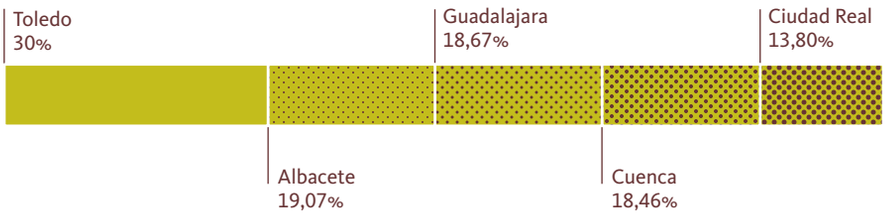
		Asturias 2013			Asturias 2012			España 2013	
		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)
FP, Bachillerato y otros		47,40%			44,07%			38,56%	
Licenciados, ingenieros o grados		14,03%	26,68%		13,78%	24,64%		11,95%	19,45%
Diplomados, ingenieros técnicos		11,67%	22,20%		11,46%	20,50%		8,21%	13,36%
Ing. Téc. Industrial	1	4,06%	7,72%	2	3,45%	6,16%	2	3,47%	5,64%
Ingeniero Industrial	2	3,22%	6,12%	1	3,74%	6,69%	3	3,40%	5,53%
Admón. y Dir. Empresas	3	2,42%	4,60%	4	2,08%	3,72%	1	4,47%	7,27%
CC. Empresariales	4	2,12%	4,03%	5	1,31%	2,34%	5	2,48%	4,04%
Ingeniero Informático	5	1,76%	3,35%	3	2,67%	4,78%	4	3,19%	5,19%
Ingeniero de Telecomunicaciones	6	1,09%	2,07%	6	1,10%	1,96%	9	1,47%	2,39%
Psicología	7	0,99%	1,88%	13	0,50%	0,90%	22	0,52%	0,86%
Relaciones Laborales	8	0,93%	1,78%	8	1,04%	1,86%	10	1,43%	2,33%
Derecho	9	0,91%	1,73%	9	1,01%	1,81%	7	1,87%	3,05%
Ing. Téc. Informático	10	0,82%	1,57%	11	0,86%	1,54%	8	1,80%	2,93%
Economía	11	0,66%	1,25%	7	1,07%	1,91%	6	2,36%	3,84%
Biología	12	0,64%	1,22%	10	0,89%	1,59%	17	0,57%	0,92%
Medicina	13	0,58%	1,10%	14	0,48%	0,85%	12	0,83%	1,36%
Farmacia	14	0,53%	1,00%	12	0,53%	0,96%	13	0,66%	1,08%
Bioquímica	15	0,48%	0,92%	23	0,33%	0,69%	21	0,54%	0,89%
Química	16	0,48%	0,92%	15	0,48%	0,85%	14	0,65%	1,05%
Filología	17	0,36%	0,69%	25	0,27%	0,57%	23	0,50%	0,82%
Investigación y Técnicas de Mercado	18	0,31%	0,59%	20	0,36%	0,64%	11	1,00%	1,62%
Ing. Automática y Electrónica Industrial	19	0,30%	0,58%	16	0,42%	0,74%	15	0,60%	0,98%
Ing. Electrónica	20	0,30%	0,58%	18	0,39%	0,69%	20	0,53%	0,87%
Otras titulaciones		3,92%	7,45%		7,72%	13,61%		8,95%	14,53%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 3.4

Castilla - La Mancha

Distribución provincial *(Tabla 3.4.1)*



Distribución sectorial *(Tabla 3.4.4)*

Comercio (Minorista)	12,77%
Servicios	8,01%
Automóvil	6,42%
Seguros	6,22%
Consultoría General	5,27%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo *(Tabla 3.4.2)*

Comercial	33,69%
Comercial de Tel.	4,93%
Jefe de Ventas	3,62%
Director Comercial	3,33%
Programador	3,29%

Ofertas de empleo para titulados universitarios *(Tabla 3.4.6)*

Ing. Téc. Industrial	5,30%
ADE	3,71%
CC. Empresariales	1,77%
Ingeniero Informático	1,46%
Ingeniero Industrial	1,38%

BASE DEL ESTUDIO
Nº de ofertas analizadas: 16.577
Volumen de puestos en la oferta: 48.074

ESTACIONALIDAD
Mayor volumen de oferta: Junio
Menor volumen de oferta: Agosto

Castilla-La Mancha sigue escalando posiciones en el ranking de distribución de la oferta de empleo en España. En 2013 sube un puesto y se convierte en la novena comunidad autónoma que más aporta al empleo, acaparando el 2,1% del total de la oferta generada en nuestro país. Por sectores, destacan comercio, servicios y automóvil.

La comunidad manchega mejora por cuarto año consecutivo su aportación al conjunto de la oferta de empleo generada en España, pasando del 1% en 2009 al 2,1% en 2013.

Toledo se mantiene como la provincia más activa de la región y recupera los cuatro puntos que había perdido el año anterior, colocándose de nuevo en el umbral del 30%. Cuenca es la otra provincia que registra un comportamiento más positivo, aumentando cuatro puntos su peso, que en 2013 alcanza el 18,4%. Albacete, Guadalajara y Ciudad Real, por tanto, pierden terreno y se quedan con el 19%, el 18,7% y el 13,8%, respectivamente.

En cuanto a la distribución sectorial de la oferta, destaca la consolidación de comercio en la primera posición, que con el 12,7% de la oferta de empleo regional se mantiene en valores muy similares a los de 2012. Servicios, automóvil, telecomunicaciones, informática e internet, inmobiliaria y sanidad son otros sectores que también han presentado una evolución positiva. En una situación distinta se encuentran alimentación o transporte de mercancías y logística, que caen ocho puestos en el ranking.

Sobre la demanda de titulados, más del 58% de las ofertas de empleo cualificado en Castilla-La Mancha especifican titulación universitaria. Las que han ocupado los primeros puestos son, un año más, Ingeniero Técnico Industrial, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Empresariales, Ingeniero Informático e Ingeniero Industrial.

Por áreas funcionales, comercial, con el 53,5% de las ofertas, y producción, con el 23,4%, siguen ocupando las dos primeras posiciones de la tabla, y se distancian cada vez más del resto de funciones, que se mueven en valores próximos al 5% e inferiores.

Los puestos de trabajo que más ofertas han recibido durante el 2013 han sido comercial y televendedor, que suman más del 38% del total. Las 20 primeras posiciones acumulan tres cuartas partes de las ofertas, frente al 25% que se reparte entre el resto de los puestos.

3.4.1 3.4.2 Distribución provincial

	2013		2012	
	Castilla-La Mancha	España	Castilla-La Mancha	España
Toledo	30,00%	0,65%	26,72%	0,49%
Albacete	19,07%	0,41%	22,41%	0,41%
Guadalajara	18,67%	0,40%	21,55%	0,39%
Cuenca	18,46%	0,40%	14,66%	0,27%
Ciudad Real	13,80%	0,30%	14,66%	0,27%

3.4.3 Distribución funcional

	Castilla-La Mancha		España
	2013	2012	2013
Comercial	53,48%	51,83%	38,11%
Producción	23,45%	21,25%	19,84%
Calidad	5,12%	4,68%	4,50%
Informática	4,15%	3,99%	10,48%
Serv. Generales	3,20%	4,34%	4,48%
Atención al Cliente	3,15%	3,00%	6,01%
Dirección General	2,83%	3,08%	1,84%
Marketing	1,64%	1,61%	2,03%
Admón. y Finanzas	1,00%	0,80%	5,72%
Asesoría Jurídica	0,48%	0,47%	0,83%
Otras áreas	1,51%	4,95%	6,16%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo

	2013	2012	2011
Comercial	33,69%	33,72%	34,34%
Comercial de Televenta	4,93%	6,89%	2,13%
Jefe de Ventas	3,62%	2,14%	2,85%
Director Comercial	3,33%	3,28%	0,96%
Programador	3,29%	2,62%	2,82%
Delegado de Zona	3,15%	2,77%	2,87%
Director Regional / Delegación	2,82%	4,10%	1,29%
Jefe de Mantenimiento	2,67%	2,24%	1,95%
Técnico Comercial	2,60%	2,61%	2,14%
Profesor	1,98%	1,65%	1,03%
Director de Logística	1,66%	1,38%	1,12%
Jefe de Equipo Comercial	1,43%	1,19%	0,82%
Dependiente	1,28%	1,02%	5,04%
Gerente/Director	1,25%	1,46%	1,09%
Analista informático	1,21%	1,72%	1,33%
Mecánico	1,19%	1,02%	1,05%
Administrativo	1,12%	2,31%	2,42%
Auxiliar administrativo	1,11%	0,22%	0,98%
Técnico de Mantenimiento	1,00%	2,04%	1,05%
Técnico de Post-Venta	1,00%	0,97%	1,03%
Otros puestos	25,66%	24,65%	31,69%

3.4.4 Distribución sectorial

	Castilla-La Mancha	2013	Castilla-La Mancha	2012	España	2013	Evolución Prevista
Comercio (Distribución Minorista)	1	12,77%	1	13,00%	3	6,49%	Aumento
Servicios (otros-servicios)	2	8,01%	3	7,77%	1	8,24%	Aumento
Automóvil	3	6,43%	5	6,18%	10	3,62%	Aumento
Seguros	4	6,22%	2	8,41%	8	4,46%	Aumento
Consultoría General	5	5,27%	6	6,03%	5	5,39%	Aumento
Telecomunicaciones	6	5,07%	4	6,42%	6	5,24%	Aumento
Informática e Internet	7	4,83%	15	1,68%	2	7,77%	Disminución
Inmobiliaria	8	4,63%	18	1,54%	16	1,63%	Disminución
Sanidad	9	4,55%	14	1,86%	11	3,55%	Disminución
Enseñanza	10	4,27%	7	4,66%	13	3,24%	Aumento
Distribución Mayorista	11	3,48%	13	2,50%	9	3,74%	Estable
Recursos Energéticos	12	3,26%	11	3,00%	12	3,43%	Estable
Vigilancia, Seguridad	13	3,08%	9	3,97%	23	0,94%	Aumento
Industrial (otros-industrial)	14	3,01%	12	2,98%	4	5,87%	Aumento
Banca e Inversión	15	2,58%	16	1,57%	14	2,17%	Estable
Alimentación, Bebidas y Tabaco	16	2,54%	8	4,37%	15	1,80%	Aumento
Hostelería y Turismo	17	1,76%	20	0,83%	7	5,18%	Estable
Transporte de Mercancías y Logística	18	1,56%	10	3,51%	21	1,01%	Disminución
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	19	1,33%	17	1,57%	19	1,04%	Aumento
Farmacia y Material Hospitalario	20	1,33%	23	0,66%	25	0,87%	Aumento
Otros sectores		14,00%		17,49%		24,31%	

Categorías profesionales 3.4.5

	Castilla-La Mancha		España
	2013	2012	2013
Dirección	6,32%	7,12%	6,21%
Mandos	18,19%	19,02%	17,19%
Técnicos	32,69%	31,40%	33,69%
Empleados	42,79%	42,46%	42,90%

Ofertas de empleo para titulados universitarios 3.4.6

	2013 Castilla-La Mancha	2013 España
Titulados universitarios	58,16%	61,44%
FP, Bachillerato y otros	41,84%	38,56%

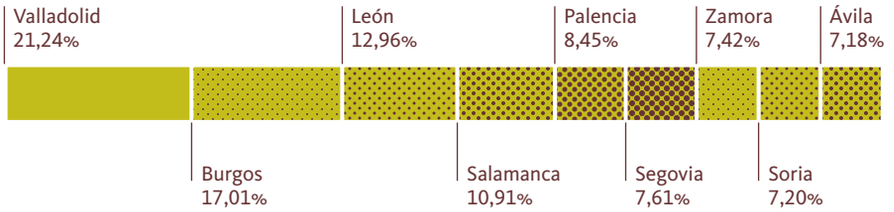
	Castilla-La Mancha 2013			Castilla-La Mancha 2012			España 2013		
		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)
FP, Bachillerato y otros		41,84%			44,41%			38,56%	
Licenciados, ingenieros o grados		15,36%	26,41%		10,49%	18,86%		11,95%	19,45%
Diplomados, ingenieros técnicos		13,03%	22,40%		9,27%	16,67%		8,21%	13,36%
Ing. Téc. Industrial	1	5,30%	9,11%	1	5,20%	9,36%	2	3,47%	5,64%
Admón. y Dir. Empresas	2	3,71%	6,38%	2	4,86%	8,74%	1	4,47%	7,27%
CC. Empresariales	3	1,77%	3,04%	3	4,00%	7,20%	5	2,48%	4,04%
Ingeniero Informático	4	1,46%	2,51%	4	1,95%	3,50%	4	3,19%	5,19%
Ingeniero Industrial	5	1,38%	2,37%	5	1,52%	2,73%	3	3,40%	5,53%
Farmacia	6	1,11%	1,91%	6	1,50%	2,69%	13	0,66%	1,08%
Medicina	7	0,90%	1,54%	13	0,83%	1,50%	12	0,83%	1,36%
Investigación y Técnicas de Mercado (Ldo.)	8	0,88%	1,51%	21	0,35%	0,63%	11	1,00%	1,62%
Ingeniero de Telecomunicaciones	9	0,85%	1,46%	7	1,49%	2,68%	9	1,47%	2,39%
Biología	10	0,82%	1,40%	9	0,92%	1,66%	17	0,57%	0,92%
Química	11	0,82%	1,40%	10	0,90%	1,62%	14	0,65%	1,05%
Bioquímica	12	0,80%	1,37%	23	0,32%	0,59%	21	0,54%	0,89%
Filología	13	0,76%	1,30%	25	0,22%	0,39%	23	0,50%	0,82%
Ingeniero Aeronáutico	14	0,66%	1,13%	28	0,06%	0,12%	30	0,24%	0,40%
Derecho	15	0,53%	0,91%	11	0,89%	1,60%	7	1,87%	3,05%
Economía	16	0,53%	0,91%	16	0,42%	0,75%	6	2,36%	3,84%
Ing. Automática y Electr. Industrial	17	0,51%	0,87%	12	0,83%	1,50%	15	0,60%	0,98%
Ingeniero Electrónico	18	0,51%	0,87%	15	0,56%	1,00%	20	0,53%	0,87%
Ingeniero Químico	19	0,42%	0,73%	18	0,39%	0,69%	27	0,31%	0,51%
Enfermería	20	0,32%	0,55%	27	0,11%	0,20%	29	0,27%	0,44%
Otras titulaciones		5,77%	9,92%		8,53%	15,32%		11,88%	19,30%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 3.5

Castilla y León

Distribución provincial *(Tabla 3.5.2)*



Distribución sectorial *(Tabla 3.5.4)*

Comercio (Minorista)	11,24%
Servicios	7,87%
Automóvil	6,28%
Telecomunicaciones	5,41%
Industrial	5,29%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo *(Tabla 3.5.1)*

Comercial	28,93%
Comercial de Tel.	4,57%
Jefe de Ventas	3,28%
Jefe de Mantenimiento	3,17%
Delegado de Zona	2,85%

Ofertas de empleo para titulados universitarios *(Tabla 3.5.6)*

Ing. Téc. Industrial	6,30%
Ingeniero Industrial	3,68%
ADE	2,93%
Derecho	2,62%
Economía	2,10%

BASE DEL ESTUDIO
Nº de ofertas analizadas: 45.933
Volumen de puestos en la oferta: 133.205

ESTACIONALIDAD
Mayor volumen de oferta: Mayo
Menor volumen de oferta: Agosto

Castilla y León recupera una posición con respecto al año anterior y se sitúa en el sexto puesto por volumen de oferta generado en España en 2013. Sin embargo, este ascenso no viene acompañado de un incremento porcentual en su aportación al empleo, ya que se mantiene estable en valores del 6%.

Castilla y León ha recuperado una posición después de las dos que perdió en el ranking de distribución regional de la oferta de empleo del año anterior, situándose en el sexto puesto en 2013. Sin embargo, haber subido un escalafón no se traduce en una ganancia sustancial en los niveles de aportación de su oferta al conjunto nacional, sino de un ligero descenso que la hace situarse a las puertas del 6%.

Valladolid se mantiene como la provincia más activa, concentrando el 21% de la oferta de la comunidad, aunque pierde seis puntos porcentuales con respecto a los valores del año anterior en favor de algunas de las otras provincias. Por detrás se encuentran Burgos y León, ambas también con descensos en sus aportaciones: la primera, que movía el 20% de las ofertas regionales en 2012, ha bajado hasta el 17%; la segunda ha pasado del 18% al 13% en un año.

Las otras seis provincias castellano-leonesas, a pesar de generar un volumen de ofertas bajo con respecto al conjunto nacional, han aumentado de forma significativa su peso en la comunidad durante 2013. Así, Salamanca se hace con el 10,9% de la oferta; Palencia, con el 8,4%; Segovia, con el 7,6%, Zamora, con el 7,4%; y Soria y Ávila cierran la tabla con el 7,2%.

Comercio, con el 11,2% de la oferta, es el sector que mayor cantidad de oferta de empleo genera en la región. Le siguen servicios, que se mantiene segundo con el 7,8%, y automóvil, que sube un punto y alcanza el 6,3%. Otros sectores que también han presentado una subida significativa son hostelería y turismo, distribución mayorista, alimentación e inmobiliaria.

Las áreas funcionales siguen la tendencia nacional, y registran en comercial y producción el mayor volumen de ofertas de empleo, llegando a superar el 75% entre ambas.

Con el área comercial como principal exponente de generación de empleo es normal que los puestos que mejor comportamiento han tenido durante 2013 sean comercial, televendedor y jefe de ventas, acumulando casi el 37% del total de las ofertas generadas en la región.

Por titulaciones, las que han tenido mejor comportamiento han sido las relacionadas con las ingenierías, tanto industriales como generalistas, y las del área de empresa.

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo

	2013	2012	2011
Comercial	28,93%	30,63%	37,40%
Comercial de Televenta	4,57%	3,26%	1,31%
Jefe de Ventas	3,28%	2,38%	1,27%
Jefe de Mantenimiento	3,17%	2,09%	1,23%
Delegado de Zona	2,85%	2,51%	1,92%
Dependiente	2,83%	1,47%	4,46%
Director Comercial	2,71%	2,46%	1,14%
Jefe de Equipo Comercial	2,55%	1,27%	0,98%
Director Regional / Delegación	2,47%	0,91%	0,79%
Técnico Comercial	2,42%	4,89%	1,88%
Programador	2,27%	2,91%	1,37%
Gerente/Director	2,14%	1,99%	1,02%
Auxiliar Administrativo	1,44%	0,92%	2,25%
Analista informático	1,42%	0,96%	1,14%
Técnico de Mantenimiento	1,39%	1,89%	1,06%
Operario Especializado	1,25%	0,82%	0,78%
Profesor	1,09%	1,02%	0,86%
Auditor de Calidad	1,02%	0,87%	0,71%
Mecánico	0,91%	0,76%	0,81%
Técnico de Post-Venta	0,87%	1,89%	0,90%
Resto	30,43%	34,11%	36,72%

Distribución provincial 3.5.1 3.5.2

	2013		2012	
	Castilla y León	España	Castilla y León	España
Valladolid	21,24%	1,26%	27,27%	1,67%
Burgos	17,01%	1,02%	20,45%	1,25%
León	12,96%	0,77%	18,20%	1,12%
Salamanca	10,91%	0,65%	9,13%	0,56%
Palencia	8,45%	0,51%	6,95%	0,43%
Segovia	7,61%	0,46%	5,93%	0,36%
Zamora	7,42%	0,44%	3,82%	0,23%
Soria	7,20%	0,43%	5,25%	0,32%
Ávila	7,18%	0,43%	3,00%	0,18%

Distribución funcional 3.5.3

	Castilla y León		España
	2013	2012	2013
Comercial	52,27%	49,15%	38,11%
Producción	23,12%	22,12%	19,84%
Informática	4,38%	4,71%	10,48%
Servicios Generales	3,81%	4,59%	4,48%
Calidad	3,66%	4,49%	4,50%
Dirección General	3,44%	4,16%	1,84%
Atención al Cliente	3,32%	3,42%	6,01%
Admón. y Finanzas	2,48%	2,08%	5,72%
Marketing	1,25%	1,24%	2,03%
Asesoría Jurídica	0,72%	0,66%	0,83%
Otras áreas	1,53%	3,37%	6,16%

Distribución sectorial de la oferta de empleo en 2013 3.5.4

	Castilla y León	2013	Castilla y León	2012	España	2013	Evolución Prevista
Comercio (Distribución Minorista)	1	11,24%	1	11,30%	3	6,49%	Aumento
Servicios (otros-servicios)	2	7,87%	2	7,95%	1	8,24%	Aumento
Automóvil	3	6,28%	5	5,33%	10	3,62%	Aumento
Telecomunicaciones	4	5,41%	7	5,14%	6	5,24%	Estable
Industrial (otros-industrial)	5	5,29%	3	5,84%	4	5,87%	Aumento
Informática e Internet	6	4,82%	8	4,50%	2	7,77%	Estable
Consultoría General	7	4,73%	4	5,77%	5	5,39%	Aumento
Hostelería y Turismo	8	4,38%	12	2,92%	7	5,18%	Estable
Distribución Mayorista	9	4,23%	14	2,55%	9	3,74%	Disminución
Seguros	10	4,19%	6	5,18%	8	4,46%	Aumento
Enseñanza	11	3,73%	9	4,50%	13	3,24%	Aumento
Recursos Energéticos	12	3,73%	15	2,18%	12	3,43%	Estable
Sanidad	13	2,81%	19	1,48%	11	3,55%	Estable
Banca e Inversión	14	2,71%	18	1,64%	14	2,17%	Estable
Inmobiliaria	15	2,36%	35	0,25%	16	1,63%	Disminución
Alimentación, Bebidas y Tabaco	16	2,30%	10	3,89%	15	1,80%	Aumento
Vigilancia, Seguridad	17	2,27%	11	3,42%	23	0,94%	Aumento
Transporte de Mercancías y Logística	18	1,34%	13	2,65%	21	1,01%	Disminución
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	19	1,19%	16	1,89%	19	1,04%	Aumento
Química, Caucho, Plástico	20	1,05%	24	0,85%	26	0,81%	Aumento
Otros sectores		18,06%		20,76%		24,37%	

3.5.5 Categorías profesionales

	Castilla y León		España
	2013	2012	2013
Dirección	6,79%	7,24%	6,21%
Mandos	17,33%	18,12%	17,19%
Técnicos	33,88%	33,85%	33,69%
Empleados	42,00%	40,79%	42,90%

3.5.6 Ofertas de empleo para titulados universitarios

	Castilla y León 2013	España 2013
Titulados universitarios	62,03%	61,44%
FP, Bachillerato y otros	37,97%	38,56%

		Castilla y León 2013			Castilla y León 2012			España 2013	
		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)
FP, Bachillerato y otros		37,97%			40,61%			38,56%	
Licenciados, ingenieros o grados		12,13%	19,56%		9,17%	15,44%		11,95%	19,45%
Diplomados, ingenieros técnicos		11,21%	18,06%		7,51%	12,64%		8,21%	13,36%
Ing. Téc. Industrial	1	6,30%	10,15%	1	6,41%	10,80%	2	3,47%	5,64%
Ingeniero Industrial	2	3,68%	5,94%	2	5,28%	8,88%	3	3,40%	5,53%
Admón. y Dir. Empresas	3	2,93%	4,72%	4	2,96%	4,98%	1	4,47%	7,27%
Derecho	4	2,62%	4,23%	3	4,58%	7,71%	7	1,87%	3,05%
Economía	5	2,10%	3,38%	5	2,79%	4,70%	6	2,36%	3,84%
Ingeniero Informático	6	2,03%	3,28%	7	2,28%	3,84%	4	3,19%	5,19%
CC. Empresariales	7	2,02%	3,26%	6	2,36%	3,98%	5	2,48%	4,04%
Relaciones Laborales	8	1,71%	2,75%	22	0,33%	0,75%	10	1,43%	2,33%
Investigación y Técnicas de Mercado	9	1,21%	1,95%	20	0,36%	0,60%	11	1,00%	1,62%
Química	10	1,12%	1,81%	9	1,92%	3,24%	14	0,65%	1,05%
Ingeniero Técnico Informático	11	0,97%	1,57%	14	0,88%	1,48%	8	1,80%	2,93%
Farmacia	12	0,90%	1,45%	12	0,97%	1,64%	13	0,66%	1,08%
Bioquímica	13	0,87%	1,40%	37	0,15%	0,33%	21	0,54%	0,89%
Biología	14	0,86%	1,39%	11	0,98%	1,65%	17	0,57%	0,92%
Ingeniero de Telecomunicaciones	15	0,83%	1,35%	10	0,99%	1,67%	9	1,47%	2,39%
Ing. Organización Industrial	16	0,75%	1,21%	13	0,97%	1,64%	18	0,54%	0,89%
Medicina	17	0,71%	1,15%	16	0,60%	1,02%	12	0,83%	1,36%
Filología	18	0,59%	0,95%	21	0,33%	0,75%	23	0,50%	0,82%
Ingeniero en Automática y Electrónica Industrial	19	0,42%	0,67%	24	0,29%	0,66%	15	0,60%	0,98%
Ingeniero Electrónico	20	0,38%	0,61%	26	0,26%	0,58%	20	0,53%	0,87%
Otras titulaciones		5,69%	9,18%		7,02%	11,04%		8,93%	14,51%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 3.6
Cataluña

Distribución provincial *(Tabla 3.6.1)*

Distribución sectorial *(Tabla 3.6.4)*

Servicios	12,87%
Informática e Internet	7,83%
Industrial	6,41%
Comercio (Minorista)	6,31%
Distribución Mayorista	5,95%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo *(Tabla 3.6.2)*

Comercial	18,61%
Programador	4,44%
Técnico Comercial	4,13%
Comercial de Tel.	4,11%
Analista-Programador	2,03%

Ofertas de empleo para titulados universitarios *(Tabla 3.6.6)*

ADE	3,16%
Ingeniero Industrial	2,35%
Ingeniero Informático	2,22%
I.T. Industrial	2,20%
Ciencias Empresariales	2,12%

BASE DEL ESTUDIO
Nº de ofertas analizadas: 148.688
Volumen de puestos en la oferta: 431.195

ESTACIONALIDAD
Mayor volumen de oferta: Septiembre
Menor volumen de oferta: Agosto

Cataluña mantiene la segunda posición del ranking de comunidades autónomas e incrementa su aportación a la oferta de empleo hasta volver a situarse en valores cercanos al 20% del total de la oferta generada en España.

La oferta de empleo en Cataluña sigue concentrándose mayoritariamente en la provincia de Barcelona, que en 2013 aglutina casi el 79% del total regional. Pese a todo, esta cifra supone un retroceso de cuatro puntos respecto al año anterior, una situación que ha beneficiado a Tarragona y Girona, que aumentan sus aportaciones. Lleida se mantiene como la provincia con menos ofertas de empleo, y baja hasta el 4,3%.

Acorde con la tendencia nacional, el sector servicios se mantiene como la primera fuerza generadora de empleo en la comunidad, con más del 12,8% de las ofertas. Otro de los sectores que mejor comportamiento ha mostrado durante 2013 ha sido informática e internet, que escala de la séptima a la segunda posición. El sector industrial, por el contrario, sigue perdiendo fuerza, y se queda con tan solo el 6,4% de las ofertas.

Rompiendo la tendencia general, y aunque el área funcional comercial sigue en primera posición de manera destacada con el 33,1% de las ofertas, la distancia entre comercial y producción sigue acortándose, gracias a situarse el área operativa en el 18,5%. Otras áreas que también han tenido un mejor comportamiento en este ejercicio son informática y administración y finanzas. Servicios generales, sin embargo, sigue dando muestras de debilidad.

Los puestos de perfil comercial han sido también los más demandados en Cataluña durante 2013, acompañados, eso sí, por un alto porcentaje de ofertas que requieren profesionales de las TIC, como programadores o desarrolladores. Se mantiene también la atomización en la variedad de puestos que han buscado las empresas en este último año, como lo demuestra que sólo el 52% del total de las ofertas esté generado por los primeros 20 puestos, dejando para el resto en torno al 48%.

Con respecto a la demanda de formación, el 54% de las ofertas pide titulados universitarios mientras que el 46% busca otra cualificación, fundamentalmente Formación Profesional, Bachillerato o similares. Entre las titulaciones universitarias más solicitadas en el mercado laboral se encuentran Administración y Dirección de Empresas, Ingeniero Industrial, Ingeniero Informático, Ingeniero Técnico Industrial y Ciencias Empresariales.

3.6.1 3.6.2 Distribución provincial

	2013		2012	
	Cataluña	España	Cataluña	España
Barcelona	78,82%	15,24%	83,68%	15,45%
Tarragona	8,92%	1,73%	6,05%	1,12%
Girona	7,98%	1,54%	5,42%	1,00%
Lleida	4,28%	0,83%	4,84%	0,89%

3.6.3 Distribución funcional

	Cataluña		España
	2013	2012	2013
Comercial	33,12%	34,99%	38,11%
Producción	18,49%	17,42%	19,84%
Informática	10,57%	8,57%	10,48%
Admón. y Finanzas	7,95%	6,41%	5,72%
Atención al Cliente	7,59%	7,20%	6,01%
Servicios Generales	4,78%	6,54%	4,48%
Exportación	4,23%	4,08%	2,38%
Calidad	4,17%	3,78%	4,50%
Marketing	2,48%	2,41%	2,03%
Recursos Humanos	2,18%	2,10%	1,78%
Otras áreas	4,44%	6,51%	4,66%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo

	2013	2012	2011
Comercial	18,61%	19,26%	24,34%
Programador	4,44%	5,03%	3,48%
Técnico Comercial	4,13%	4,20%	3,57%
Comercial de Televenta	4,11%	3,80%	1,11%
Analista-Programador	2,03%	1,79%	2,41%
Jefe de Equipo Comercial	2,03%	0,86%	0,86%
Técnico de Atención al Cliente	1,79%	2,12%	1,10%
Administrativo	1,49%	1,76%	2,91%
Asesor Financiero	1,49%	0,91%	0,93%
Director Comercial	1,31%	1,46%	1,66%
Delegado de Zona	1,23%	1,18%	2,04%
Jefe de Mantenimiento	1,19%	0,77%	0,49%
Jefe de Ventas	1,18%	1,02%	2,57%
Dependiente	1,17%	1,10%	1,97%
Técnico de Mantenimiento	1,16%	1,12%	1,34%
Teleoperador	1,05%	1,19%	1,30%
Director Regional / Delegación	1,02%	0,80%	0,74%
Responsable de Establecimiento	1,00%	0,62%	0,53%
Auxiliar Administrativo	0,97%	0,93%	0,94%
Operario Especializado	0,97%	1,14%	1,23%
Resto	47,63%	48,93%	44,48%

3.6.4 Distribución sectorial

	Cataluña	2013	Cataluña	2012	España	2013	Evolución Prevista
Servicios (otros-servicios)	1	12,87%	1	9,72%	1	8,24%	Aumento
Informática e Internet	2	7,83%	7	7,62%	2	7,77%	Aumento
Industrial (otros-industrial)	3	6,41%	2	8,56%	4	5,87%	Aumento
Comercio (Distribución Minorista)	4	6,31%	5	6,14%	3	6,49%	Aumento
Distribución Mayorista	5	5,95%	6	5,87%	9	3,74%	Aumento
Telecomunicaciones	6	5,66%	4	7,25%	6	5,24%	Aumento
Seguros	7	5,58%	3	5,69%	8	4,46%	Aumento
Recursos Energéticos	8	5,26%	9	4,41%	12	3,43%	Aumento
Consultoría General	9	4,14%	8	4,71%	5	5,39%	Aumento
Hostelería y Turismo	10	3,81%	12	2,20%	7	5,18%	Estable
Enseñanza	11	2,81%	10	2,68%	13	3,24%	Aumento
Sanidad	12	2,52%	15	1,64%	11	3,55%	Estable
Automóvil	13	2,19%	14	1,77%	10	3,62%	Estable
Banca e Inversión	14	1,98%	17	1,42%	14	2,17%	Estable
Textil y Moda	15	1,63%	13	2,07%	18	1,13%	Aumento
Alimentación, Bebidas y Tabaco	16	1,33%	11	2,40%	15	1,80%	Aumento
Transporte de Mercancías y Logística	17	1,28%	18	1,41%	21	1,01%	Estable
Inmobiliaria	18	1,21%	21	0,93%	16	1,63%	Disminución
Publicidad	19	0,98%	23	0,92%	22	0,96%	Aumento
Farmacia y Material Hospitalario	20	0,95%	24	0,87%	25	0,87%	Aumento
Otros sectores		19,30%		21,74%		24,20%	

Categorías profesionales 3.6.5

	Cataluña		España
	2013	2012	2013
Dirección	6,86%	8,16%	6,21%
Mandos	19,04%	22,54%	17,19%
Técnicos	32,35%	33,09%	33,69%
Empleados	41,75%	36,21%	42,90%

Ofertas de empleo para titulados universitarios 3.6.6

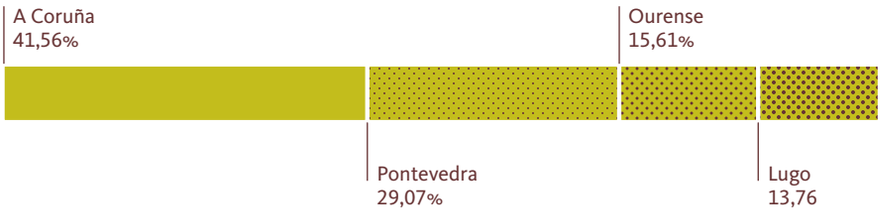
	Cataluña 2013	España 2013
Titulados universitarios	53,91%	61,44%
FP, Bachillerato y otros	46,09%	38,56%

		Cataluña 2013			Cataluña 2012			España 2013	
		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)
FP, Bachillerato y otros		46,09%			41,61%			38,56%	
Licenciados, ingenieros o grados		9,80%	18,18%		11,28%	19,32%		11,95%	19,45%
Diplomados, ingenieros técnicos		7,97%	14,79%		9,30%	15,92%		8,21%	13,36%
Administración y Dir. de Empresas	1	3,16%	5,87%	1	3,69%	6,32%	1	4,47%	7,27%
Ingeniero Industrial	2	2,35%	4,36%	2	2,45%	4,19%	3	3,40%	5,53%
Ingeniero Informático	3	2,22%	4,11%	3	2,43%	4,16%	4	3,19%	5,19%
I.T. Industrial	4	2,20%	4,09%	6	2,18%	3,74%	2	3,47%	5,64%
Ciencias Empresariales	5	2,12%	3,94%	5	2,23%	3,82%	5	2,48%	4,04%
Economía	6	2,07%	3,84%	4	2,42%	4,14%	6	2,36%	3,84%
Derecho	7	1,72%	3,18%	7	2,01%	3,44%	7	1,87%	3,05%
Relaciones Laborales	8	1,57%	2,91%	8	1,96%	3,35%	10	1,43%	2,33%
Ingeniero de Telecomunicaciones	9	1,07%	1,99%	10	1,07%	1,82%	9	1,47%	2,39%
I.T. Informática	10	1,06%	1,97%	13	0,98%	1,69%	8	1,80%	2,93%
Matemáticas	11	0,91%	1,69%	9	1,83%	3,13%	19	0,54%	0,88%
Química	12	0,89%	1,65%	18	0,68%	1,17%	14	0,65%	1,05%
Farmacia	13	0,88%	1,63%	11	1,06%	1,81%	13	0,66%	1,08%
Física	14	0,84%	1,57%	12	1,02%	1,76%	26	0,34%	0,56%
Medicina	15	0,83%	1,54%	16	0,82%	1,41%	12	0,83%	1,36%
Ciencias Actuariales y Financieras	16	0,79%	1,46%	14	0,97%	1,66%	24	0,47%	0,77%
Ciencias y Técnicas Estadísticas	17	0,71%	1,31%	15	0,92%	1,57%	25	0,36%	0,59%
Ingeniero en Organización Industrial	18	0,63%	1,17%	20	0,64%	1,10%	18	0,54%	0,89%
Biología	19	0,59%	1,09%	17	0,71%	1,22%	17	0,57%	0,92%
Bioquímica	20	0,55%	1,02%	24	0,27%	0,54%	21	0,54%	0,89%
Otras titulaciones		8,98%	16,67%		7,46%	12,70%		9,85%	16,00%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 3.7
Galicia

Distribución provincial *(Tabla 3.7.2)*



Distribución sectorial *(Tabla 3.7.4)*

Comercio (Minorista)	9,24%
Servicios	7,11%
Informática	5,29%
Hostelería y Turismo	5,28%
Seguros	5,12%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo *(Tabla 3.7.1)*

Comercial	26,43%
Comercial de Tel.	4,28%
Programador	3,74%
Auxiliar Administrativo	3,04%
Técnico Comercial	2,05%

Ofertas de empleo para titulados universitarios *(Tabla 3.7.6)*

Ing. Téc. Industrial	3,91%
ADE	3,42%
CC. Empresariales	3,28%
Ingeniero Industrial	2,14%
Economía	2,05%

BASE DEL ESTUDIO
Nº de ofertas analizadas: 45.562
Volumen de puestos en la oferta: 132.131

ESTACIONALIDAD
Mayor volumen de oferta: Mayo
Menor volumen de oferta: Agosto

Galicia pasa de la quinta a la séptima posición en 2013 en el ranking de distribución de empleo por comunidades autónomas, con un porcentaje del 5,9% sobre el total de la oferta generada en España, casi un punto menos que el año anterior.

La evolución de la oferta de empleo en Galicia no ha sido homogénea para todas sus provincias. De hecho, A Coruña se mantiene como la octava provincia que más aporta al empleo a nivel nacional, y como la primera en Galicia, llegando a aglutinar el 51,5% de la oferta de la comunidad en este último año. Ourense también registra una subida de un punto y medio, situándose en el 15,6%. Son Pontevedra, con una caída de dos puntos, y Lugo, que pasa a ocupar el último lugar de la tabla con el 13,7% de las ofertas, las provincias que han reducido su aportación al empleo regional.

Comercio se consolida como el sector que más oferta de empleo genera en la región, con el 9,2% del total. Servicios (7,1%) e informática e internet (5,3%) ocupan las dos siguientes posiciones, manteniendo valores muy similares a los del año anterior. Seguros, que pierde casi dos puntos porcentuales y cae de la tercera a la quinta posición, es el sector más perjudicado en 2013. Construcción, en cambio, vuelve a colarse entre los 20 sectores que más oferta de empleo generan en Galicia, alcanzando el 1%.

Por áreas funcionales, Galicia sigue la tendencia del conjunto de España. Esto quiere decir que comercial repite en el primer puesto, con más del 50% de la oferta. El segundo lugar lo ocupa producción, con un 23% de aportación, tres puntos más que con respecto al periodo anterior, e informática se consolida en la tercera plaza aunque con valores ligeramente inferiores a los del año anterior.

Los puestos que más ofertas han recibido en Galicia en 2013 han sido comercial, televendedor, programador, auxiliar administrativo y técnico comercial que, en conjunto, suponen más del 40% del total de oferta generada en la región.

En el apartado formativo, el 56% de las ofertas de empleo cualificado de la comunidad gallega especifican titulación universitaria, mientras que el 43% se dirige a titulados de Formación Profesional, Bachillerato y otros niveles y grados de cualificación. La carrera más demandada en 2013 ha sido la de Ingeniero Técnico Industrial. Le siguen Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Empresariales e Ingeniero Industrial. Relaciones Laborales es otra de las titulaciones que más ha mejorado.

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo 3.7.1

Puestos de trabajo	2013	2012	2011
Comercial	26,43%	28,43%	34,34%
Comercial de Televenta	4,28%	4,00%	2,13%
Programador	3,74%	3,31%	2,82%
Auxiliar Administrativo	3,04%	2,60%	1,02%
Técnico Comercial	2,91%	3,54%	2,14%
Delegado de Zona	2,54%	2,52%	2,87%
Director Regional / Delegación	2,44%	2,24%	1,29%
Jefe de Equipo Comercial	2,35%	1,13%	0,82%
Jefe de Ventas	2,26%	1,46%	2,85%
Jefe de Mantenimiento	2,25%	1,02%	0,54%
Director Comercial	2,16%	2,16%	0,96%
Dependiente	2,07%	2,12%	5,04%
Analista-Programador	1,99%	1,59%	1,25%
Profesor	1,88%	1,91%	1,40%
Gerente/Director	1,65%	1,55%	1,09%
Administrativo	1,55%	1,44%	2,42%
Mecánico	1,44%	0,97%	0,82%
Operario Especializado	1,29%	1,30%	1,12%
Director de Logística	1,03%	0,99%	0,81%
Técnico de Mantenimiento	1,00%	1,14%	1,05%
Otros puestos	31,71%	34,59%	33,21%

Distribución provincial 3.7.2

	2013		2012	
	Galicia	España	Galicia	España
A Coruña	41,56%	2,46%	38,06%	2,55%
Pontevedra	29,07%	1,72%	31,87%	2,14%
Ourense	15,61%	0,93%	14,10%	0,95%
Lugo	13,76%	0,82%	15,97%	1,07%

Distribución funcional 3.7.3

	Galicia		España
	2013	2012	2013
Comercial	50,47%	49,56%	38,11%
Producción	23,37%	20,51%	19,84%
Informática	6,27%	6,85%	10,48%
Atención al Cliente	4,95%	4,38%	6,01%
Calidad	4,32%	4,83%	4,50%
Dirección General	2,88%	2,96%	1,84%
Serv. Generales	2,28%	3,02%	4,48%
Administración y Finanzas	1,02%	0,79%	5,72%
Exportación	0,97%	0,90%	2,38%
Recursos Humanos	0,91%	0,84%	1,78%
Otras áreas	2,53%	5,36%	4,84%

Distribución sectorial 3.7.4

	Galicia	2013	Galicia	2012	España	2013	Evolución Prevista
Comercio (Distribución Minorista)	1	9,24%	1	8,32%	3	6,49%	Aumento
Servicios (otros-servicios)	2	7,11%	2	7,00%	1	8,24%	Aumento
Informática e Internet	3	5,29%	4	5,65%	2	7,77%	Aumento
Hostelería y Turismo	4	5,28%	8	4,54%	7	5,18%	Estable
Seguros	5	5,12%	3	6,96%	8	4,46%	Aumento
Telecomunicaciones	6	4,53%	9	4,46%	6	5,24%	Estable
Industrial (otros-industrial)	7	4,47%	5	4,71%	4	5,87%	Aumento
Automóvil	8	4,41%	10	3,96%	10	3,62%	Estable
Consultoría General	9	4,18%	7	4,61%	5	5,39%	Aumento
Distribución Mayorista	10	4,07%	13	2,76%	9	3,74%	Estable
Textil y Moda	11	3,82%	20	0,98%	18	1,13%	Disminución
Enseñanza	12	3,70%	6	4,62%	13	3,24%	Aumento
Recursos Energéticos	13	3,38%	11	2,86%	12	3,43%	Aumento
Alimentación, Bebidas y Tabaco	14	3,21%	12	2,85%	15	1,80%	Aumento
Sanidad	15	2,66%	18	1,14%	11	3,55%	Estable
Banca e Inversión	16	1,76%	19	1,00%	14	2,17%	Estable
Maquinaria y Equipo Mecánico	17	1,05%	17	1,20%	17	1,16%	Estable
Construcción	18	1,01%	32	0,65%	20	1,00%	Disminución
Vigilancia, Seguridad	19	0,97%	21	0,97%	23	0,94%	Aumento
Publicidad	20	0,91%	26	0,94%	22	0,96%	Aumento
Otros sectores		23,82%		29,82%		24,61%	

3.7.5 Categorías profesionales

	Galicia		España
	2013	2012	2013
Dirección	5,86%	6,04%	6,21%
Mandos	15,08%	16,78%	17,19%
Técnicos	33,32%	32,50%	33,69%
Empleados	45,75%	44,68%	42,90%

3.7.6 Ofertas de empleo para titulados universitarios

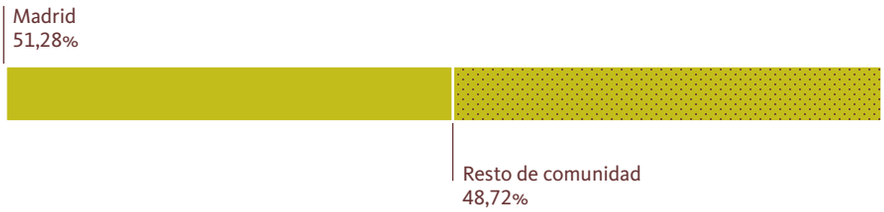
	Galicia 2013	España 2013
Titulados universitarios	56,47%	61,44%
FP, Bachillerato y otros	43,53%	38,56%

	Galicia 2013			Galicia 2012			España 2013		
		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)
FP, Bachillerato y otros		43,53%			42,49%			38,56%	
Licenciados, ingenieros o grados		11,91%	21,09%		9,54%	16,59%		11,95%	19,45%
Diplomados, ingenieros técnicos		10,31%	18,26%		7,63%	13,27%		8,21%	13,36%
Ing. Téc. Industrial	1	3,91%	6,92%	4	3,50%	6,08%	2	3,47%	5,64%
Admón. y Dir. Empresas	2	3,42%	6,05%	1	4,53%	7,89%	1	4,47%	7,27%
CC. Empresariales	3	3,28%	5,80%	3	3,70%	6,44%	5	2,48%	4,04%
Ingeniero Industrial	4	2,14%	3,78%	2	3,87%	6,74%	3	3,40%	5,53%
Economía	5	2,05%	3,62%	7	2,42%	4,21%	6	2,36%	3,84%
Relaciones Laborales	6	1,74%	3,09%	26	0,35%	0,77%	10	1,43%	2,33%
Derecho	7	1,73%	3,06%	5	2,51%	4,37%	7	1,87%	3,05%
Ingeniero Informático	8	1,42%	2,51%	6	2,44%	4,24%	4	3,19%	5,19%
Medicina	9	1,36%	2,41%	9	1,36%	2,37%	12	0,83%	1,36%
Investigación y Técnicas de Mercado	10	1,23%	2,17%	23	0,38%	0,85%	11	1,00%	1,62%
Ing. Téc. Informática	11	0,83%	1,47%	14	0,76%	1,31%	8	1,80%	2,93%
Química	12	0,80%	1,42%	10	0,94%	1,64%	14	0,65%	1,05%
Farmacia	13	0,75%	1,33%	11	0,89%	1,54%	13	0,66%	1,08%
Biología	14	0,74%	1,30%	12	0,87%	1,51%	17	0,57%	0,92%
Ing. Organización Industrial	15	0,70%	1,24%	13	0,79%	1,38%	18	0,54%	0,89%
Enfermería	16	0,52%	0,93%	15	0,72%	1,25%	29	0,27%	0,44%
Filología	17	0,49%	0,86%	25	0,35%	0,77%	23	0,50%	0,82%
Ciencia y Tecnología de los Alimentos	18	0,33%	0,58%	17	0,53%	0,92%	54	0,04%	0,07%
Bioquímica	19	0,31%	0,54%	28	0,31%	0,69%	21	0,54%	0,89%
Ingeniero Químico	20	0,31%	0,54%	18	0,41%	0,71%	27	0,31%	0,51%
Otras titulaciones		6,23%	11,04%		8,69%	14,47%		10,92%	17,73%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 3.8
Madrid

Distribución provincial *(Tabla 3.8.1)*



Distribución sectorial *(Tabla 3.8.4)*

Informática e Internet	13,37%
Servicios	12,05%
Consultoría General	9,64%
Telecomunicaciones	6,07%
Hostelería y Turismo	5,26%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo *(Tabla 3.8.2)*

Comercial	17,63%
Comercial de Tel.	5,17%
Analista-Programador	5,01%
Programador	4,11%
Administrativo	3,49%

Ofertas de empleo para titulados universitarios *(Tabla 3.8.6)*

ADE	6,28%
Ingeniero Informático	6,10%
Ing. Téc. Informática	3,99%
Ingeniero Industrial	3,76%
Ing. Teleco.	2,73%

BASE DEL ESTUDIO
Nº de ofertas analizadas: 166.797
Volumen de puestos en la oferta: 483.711

ESTACIONALIDAD
Mayor volumen de oferta: Septiembre
Menor volumen de oferta: Agosto

La Comunidad de Madrid mantiene la primera posición en 2013 y mejora porcentualmente su aportación al empleo hasta situarse en el 21,7% del total de la oferta generada en España.

El incremento de siete décimas en la aportación de Madrid al conjunto de la oferta de empleo nacional en 2013 hay que sumarlo al que ya se dio en años anteriores. Así, Madrid mejora en un total de tres puntos desde que comenzó la década y pasa de un 18,7% en 2010 al 21,7% en 2013.

Internamente, la región de Madrid sigue inmersa en su proceso de descentralización de la oferta. Si hace cinco años la capital aglutinaba más del 61% de la oferta, en 2013 la cifra se ha estancado en torno al 51%, lo que beneficia al resto de la comunidad. Diez puntos de diferencia que dicen mucho de la tendencia descentralizadora de Madrid, y que coincide también con el cambio de distribución poblacional.

En cuanto al reparto sectorial de la oferta de empleo, hay muy pocas variaciones en la parte alta de la tabla. Informática e internet, con el 13,37% de las ofertas, se mantiene en primer lugar por segundo año consecutivo. Le siguen servicios y consultoría, ambas con un peso mayor que en el ejercicio anterior.

Algunos de los sectores que han mostrado una evolución más positiva han sido distribución mayorista, enseñanza, inmobiliaria y banca e inversión. El caso contrario se da en industrial, seguros, alimentación, recursos energéticos, farmacia o transporte de mercancías y logística, todos ellos con menores porcentajes.

El área funcional que más ha tirado del empleo en Madrid durante el año 2013 ha sido comercial, que aglutina el 32% de las ofertas, aunque lo ha hecho en menor medida que la misma función a nivel nacional, donde la cifra se sitúa en torno al 38%. Producción, informática y administración y finanzas son las otras funciones que más empleo han generado.

En cuanto a los puestos más demandados por las empresas en Madrid son los relacionados con las áreas funcionales de comercial y de informática e internet los que se llevan la palma. Tan solo entre tres puestos, que son comercial, televendedor y programador/analista-programador, se reparten el 32% de la oferta de empleo generada en la comunidad en este último año.

Por su parte, el porcentaje de ofertas de empleo cualificado que buscan titulados universitarios asciende al 70% del total, dejando un 30% para las ofertas que buscan titulados en Formación Profesional, Bachillerato u otros estudios similares.

3.8.1
3.8.2 Distribución provincial

	2013		2012	
	Madrid	España	Madrid	España
Madrid	51,28%	11,13%	50,97%	10,77%
Resto de Comunidad	48,72%	10,57%	49,03%	10,36%

3.8.3 Distribución funcional

	Madrid		España
	2013	2012	2013
Comercial	32,03%	33,83%	38,11%
Producción	16,23%	14,72%	19,84%
Informática	15,62%	14,66%	10,48%
Admón. y Finanzas	8,65%	7,43%	5,72%
Serv. Generales	7,15%	8,77%	4,48%
Atención al Cliente	5,89%	5,06%	6,01%
Marketing	2,91%	2,50%	2,03%
Recursos Humanos	2,85%	2,47%	1,78%
Calidad	2,37%	1,91%	4,50%
Organización	1,32%	1,15%	0,66%
Otras áreas	4,97%	7,49%	6,38%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo

	2013	2012	2011
Comercial	17,63%	18,02%	21,48%
Comercial de Televenta	5,17%	3,77%	2,21%
Analista-Programador	5,01%	4,88%	2,94%
Programador	4,11%	4,61%	4,19%
Administrativo	3,49%	3,83%	2,96%
Técnico Comercial	2,58%	2,50%	1,96%
Dependiente	2,43%	1,55%	1,62%
Administrador de Sistemas	2,19%	2,00%	2,02%
Teleoperador	1,90%	3,12%	1,47%
Jefe de Ventas	1,83%	2,27%	2,15%
Consultor	1,70%	2,22%	1,34%
Analista informático	1,49%	1,35%	1,04%
Auxiliar Administrativo	1,31%	1,14%	1,03%
Gestor de Cobros	1,29%	1,67%	1,26%
Jefe de Proyecto	1,26%	1,65%	1,34%
Director comercial	1,23%	1,46%	1,70%
Secretaria de Dirección	1,04%	1,45%	2,23%
Recepcionista	1,04%	1,73%	2,00%
Técnico de soporte	0,94%	1,15%	1,28%
Jefe de Equipo Comercial	0,92%	1,06%	0,98%
Otros puestos	41,43%	38,54%	42,78%

3.8.4 Distribución sectorial

	Madrid	2013	Madrid	2012	España	2013	Evolución Prevista
Informática e Internet	1	13,37%	1	11,00%	2	7,77%	Aumento
Servicios (otros-servicios)	2	12,05%	2	10,66%	1	8,24%	Aumento
Consultoría General	3	9,64%	3	9,49%	5	5,39%	Aumento
Telecomunicaciones	4	6,07%	4	6,95%	6	5,24%	Aumento
Hostelería y Turismo	5	5,26%	6	5,11%	7	5,18%	Aumento
Industrial (otros-industrial)	6	4,71%	5	5,82%	4	5,87%	Aumento
Comercio (Distribución Minorista)	7	3,22%	8	3,29%	3	6,49%	Aumento
Distribución Mayorista	8	3,14%	9	2,53%	9	3,74%	Estable
Enseñanza	9	3,05%	12	1,99%	13	3,24%	Estable
Seguros	10	2,38%	7	3,88%	8	4,46%	Aumento
Banca e Inversión	11	2,34%	13	1,75%	14	2,17%	Estable
Inmobiliaria	12	2,01%	18	1,18%	16	1,63%	Estable
Recursos Energéticos	13	1,47%	10	2,45%	12	3,43%	Aumento
Alimentación, Bebidas y Tabaco	14	1,44%	11	2,07%	15	1,80%	Aumento
Sanidad	15	1,38%	19	1,08%	11	3,55%	Estable
Construcción	16	1,35%	14	1,47%	20	1,00%	Aumento
Automóvil	17	1,10%	20	1,05%	10	3,62%	Estable
Farmacia y Material Hospitalario	18	1,06%	17	1,32%	25	0,87%	Disminución
Transporte de Mercancías y Logística	19	0,89%	15	1,43%	21	1,01%	Aumento
Electrónica y Material Eléctrico	20	0,86%	26	0,54%	27	0,78%	Aumento
Otros sectores		23,20%		24,91%		24,50%	

Categorías profesionales 3.8.5

	Madrid		España
	2013	2012	2013
Dirección	6,36%	7,27%	6,21%
Mandos	20,91%	22,32%	17,19%
Técnicos	37,96%	36,44%	33,69%
Empleados	34,78%	33,97%	42,90%

Ofertas de empleo para titulados universitarios 3.8.6

	Madrid 2013	España 2013
Titulados universitarios	70,16%	61,44%
FP, Bachillerato y otros	29,84%	38,56%

		Madrid 2013			Madrid 2012			España 2013	
Titulados		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)
FP, Bachillerato y otros		29,84%			31,31%			38,56%	
Licenciados, ingenieros o grados		12,84%	18,30%		13,71%	19,96%		11,95%	19,45%
Diplomados, ingenieros técnicos		6,04%	8,62%		6,47%	9,42%		8,21%	13,36%
Admón. y Dir. Empresas	1	6,28%	8,95%	1	6,13%	8,92%	1	4,47%	7,27%
Ingeniero Informático	2	6,10%	8,69%	2	6,12%	8,91%	4	3,19%	5,19%
Ing. Téc. Informática	3	3,99%	5,68%	3	4,09%	5,96%	8	1,80%	2,93%
Ingeniero Industrial	4	3,76%	5,37%	4	3,79%	5,52%	3	3,40%	5,53%
Ing. Telecomunicaciones	5	2,73%	3,89%	6	2,44%	3,55%	9	1,47%	2,39%
Economía	6	2,70%	3,85%	5	2,86%	4,17%	6	2,36%	3,84%
Ciencias Empresariales	7	1,83%	2,61%	7	1,94%	2,83%	5	2,48%	4,04%
Derecho	8	1,51%	2,16%	8	1,62%	2,35%	7	1,87%	3,05%
I.T. Telecomunicaciones	9	1,32%	1,88%	10	1,40%	2,04%	16	0,59%	0,96%
Ing. Téc. Industrial	10	1,31%	1,87%	9	1,62%	2,35%	2	3,47%	5,64%
Matemáticas	11	0,96%	1,37%	11	1,03%	1,50%	19	0,54%	0,88%
Psicología	12	0,96%	1,37%	12	1,03%	1,49%	22	0,52%	0,86%
Relaciones Laborales	13	0,78%	1,11%	13	0,83%	1,21%	10	1,43%	2,33%
Ingeniero en Automática	14	0,77%	1,10%	14	0,80%	1,17%	15	0,60%	0,98%
Ciencias Actuariales y Financieras	15	0,74%	1,05%	15	0,79%	1,15%	24	0,47%	0,77%
Ingeniero en Electrónica	16	0,69%	0,99%	16	0,72%	1,05%	20	0,53%	0,87%
Investigación y Técnicas de Mercado	17	0,58%	0,83%	26	0,33%	0,66%	11	1,00%	1,62%
Medicina	18	0,55%	0,79%	18	0,59%	0,86%	12	0,83%	1,36%
Ingeniero Aeronáutico	19	0,54%	0,77%	22	0,42%	0,84%	30	0,24%	0,40%
Ing. Organización Industrial	20	0,54%	0,77%	20	0,57%	0,84%	18	0,54%	0,89%
Otras titulaciones		12,62%	17,99%		9,38%	13,24%		9,48%	15,40%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 3.9

Comunidad Valenciana

Distribución provincial *(Tabla 3.9.4)*

Distribución sectorial *(Tabla 3.9.3)*

Servicios	10,26%
Hostelería y Turismo	6,38%
Comercio (Minorista)	6,37%
Industrial	6,33%
Informática e Internet	5,29%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo *(Tabla 3.9.2)*

Comercial	29,93%
Técnico Comercial	4,52%
Comercial de Tel.	3,79%
Jefe de Equ. Com.	3,30%
Analista informático	2,61%

Ofertas de empleo para titulados universitarios *(Tabla 3.9.6)*

Ing. Téc. Industrial	3,35%
ADE	3,27%
CC. Empresariales	2,61%
Ingeniero Industrial	1,66%
Economía	1,32%

BASE DEL ESTUDIO
Nº de ofertas analizadas: 59.179
Volumen de puestos en la oferta: 171.619

ESTACIONALIDAD
Mayor volumen de oferta: Junio
Menor volumen de oferta: Agosto

Después de ocupar la sexta posición del ranking de distribución regional de la oferta de empleo durante cuatro años consecutivos, la Comunidad Valenciana mejora un puesto y se coloca quinta en 2013, gracias a incrementar su oferta más de punto y medio, hasta el 7,7% del total.

La Comunidad Valenciana ha mejorado un puesto en el ranking de distribución de la oferta de empleo por comunidades autónomas, gracias al aumento de más de 1,5 puntos en su aportación al conjunto de la oferta estatal con respecto al año anterior, pasando del 6,1% en 2012 al 7,7% en 2013.

Por provincias, Valencia sigue liderando la oferta de empleo generada en su comunidad, pero pasa de suponer casi el 70% en 2012 al 62,3% en este último año, diferencial que se va a la provincia de Alicante, que gana siete puntos y se sitúa casi en el 26%. Castellón, con porcentajes cercanos al 12%, se mantiene en valores muy similares a los del año pasado.

Servicios sigue en la primera posición de la tabla de los sectores que más oferta de empleo generan en la región. Le siguen hostelería y turismo, comercio (distribución minorista) e industrial, todos ellos con cifras que se mueven en torno al 6,3%. Otros sectores que también han tenido buen comportamiento han sido informática e internet, seguros, enseñanza y sanidad. El caso contrario lo podemos ver en alimentación y en consultoría.

Por áreas funcionales, comercial sigue en la primera posición como la mayor generadora de empleo de la región, aglutinando el 49% del total de ofertas, pero lejos del 54% conseguido dos años antes, o del 60% que tuvo en 2010. A gran distancia le siguen producción, con un 14,6%; atención al cliente, con un 7,1%; y exportación, con un estupendo 7%. Hay que destacar el papel del área funcional de exportación, que representa un fiel reflejo de la apuesta por la búsqueda de mercados que está experimentando la industria valenciana ante la dificultad de conquistar más volumen del mercado interno.

Los puestos más demandados en 2013 han sido comercial, técnico comercial, televendedor y jefe de equipo comercial. Los cuatro suman más del 41% de la oferta de empleo regional.

En cuanto a la formación requerida en las ofertas de la Comunidad Valenciana, el 49% solicita titulación universitaria, mientras que el 51% restante se centra en otros perfiles, tales como Formación Profesional, bachillerato u otros estudios similares. Las titulaciones universitarias que han ocupado las primeras posiciones han sido Ingeniero Técnico Industrial, Administración y Dirección de Empresas y Ciencias Empresariales.

Distribución funcional

	C. Valenciana		España
	2013	2012	2013
Comercial	48,84%	48,37%	38,11%
Producción	14,62%	13,23%	19,84%
Atención al Cliente	7,11%	6,46%	6,01%
Exportación	6,95%	7,43%	2,38%
Informática	4,45%	4,68%	10,48%
Calidad	4,22%	3,81%	4,50%
Admón. y Finanzas	4,09%	3,14%	5,72%
Serv. Generales	3,36%	4,31%	4,48%
Marketing	1,92%	1,76%	2,03%
Dirección general	1,80%	1,86%	1,84%
Otras áreas	2,63%	4,95%	4,60%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo 3.9.1 3.9.2

Puestos de trabajo	2013	2012	2011
Comercial	29,93%	30,86%	34,46%
Técnico Comercial	4,52%	7,11%	2,09%
Comercial de Televenta	3,79%	1,74%	1,42%
Jefe de Equipo Comercial	3,30%	3,18%	2,76%
Analista informático	2,61%	2,64%	0,90%
Jefe de Ventas	2,07%	1,37%	1,96%
Dependiente	1,94%	1,52%	2,73%
Delegado de Zona	1,89%	2,82%	3,51%
Director Regional / Delegación	1,83%	1,56%	0,91%
Director Comercial	1,65%	1,47%	1,65%
Técnico de Comercio Exterior	1,46%	0,80%	1,55%
Auxiliar Administrativo	1,39%	0,80%	0,72%
Jefe de Mantenimiento	1,32%	0,89%	0,81%
Gerente/Director	1,08%	0,90%	1,26%
Administrativo	1,06%	1,30%	2,33%
Gestor de Cobros	1,01%	0,74%	0,84%
Operario Especializado	0,92%	0,77%	0,69%
Técnico de Atención al Cliente	0,88%	0,77%	0,89%
Técnico de Mantenimiento	0,87%	0,93%	1,05%
Profesor	0,84%	0,69%	0,80%
Otros puestos	35,64%	37,15%	36,69%

Distribución sectorial 3.9.3

		C. Valenciana 2013		C. Valenciana 2012		España 2013	Evolución Prevista
Servicios (otros-servicios)	1	10,26%	1	9,19%	1	8,24%	Aumento
Hostelería y Turismo	2	6,38%	3	5,79%	7	5,18%	Aumento
Comercio (Distribución Minorista)	3	6,37%	2	5,95%	3	6,49%	Aumento
Industrial (otros-industrial)	4	6,33%	4	5,36%	4	5,87%	Estable
Informática e Internet	5	5,29%	6	5,11%	2	7,77%	Aumento
Seguros	6	5,07%	8	4,62%	8	4,46%	Aumento
Telecomunicaciones	7	4,99%	7	4,91%	6	5,24%	Aumento
Enseñanza	8	3,83%	13	2,74%	13	3,24%	Estable
Distribución Mayorista	9	3,53%	11	3,10%	9	3,74%	Aumento
Consultoría General	10	3,38%	9	4,05%	5	5,39%	Aumento
Automóvil	11	2,74%	14	2,57%	10	3,62%	Estable
Recursos Energéticos	12	2,55%	12	2,87%	12	3,43%	Aumento
Alimentación, Bebidas y Tabaco	13	2,27%	5	5,27%	15	1,80%	Aumento
Sanidad	14	2,23%	17	1,31%	11	3,55%	Estable
Banca e Inversión	15	2,09%	18	1,31%	14	2,17%	Estable
Inmobiliaria	16	1,81%	20	1,19%	16	1,63%	Estable
Textil y Moda	17	1,55%	28	1,07%	18	1,13%	Estable
Vigilancia, Seguridad	18	1,45%	22	1,13%	23	0,94%	Disminución
Transporte de Mercancías y Logística	19	1,30%	15	2,15%	21	1,01%	Aumento
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	20	1,30%	16	1,51%	19	1,04%	Aumento
Otros sectores		25,28%		28,80%		24,05%	

3.9.4 3.9.5 Distribución provincial

	2013		2012	
	C. Valenciana	España	C. Valenciana	España
Valencia	62,34%	4,80%	69,64%	4,28%
Alicante	25,86%	1,99%	18,69%	1,15%
Castellón	11,80%	0,91%	11,67%	0,72%

Categorías profesionales

	C. Valenciana		España
	2013	2012	2013
Dirección	6,19%	6,74%	6,21%
Mandos	17,28%	17,00%	17,19%
Técnicos	28,77%	30,24%	33,69%
Empleados	47,76%	46,02%	42,90%

3.9.6 Ofertas de empleo para titulados universitarios

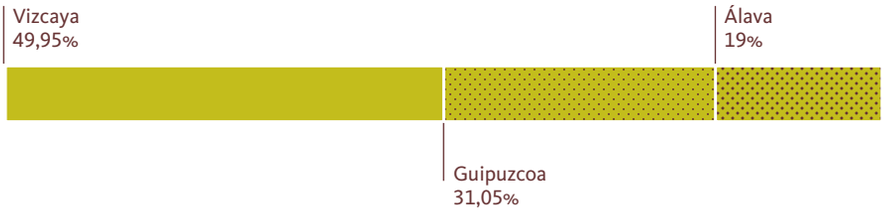
	C. Valenciana 2013	España 2013
Titulados universitarios	49,00%	61,44%
FP, Bachillerato y otros	51,00%	38,56%

		C. Valenciana 2013			C. Valenciana 2012			España 2013	
		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)
FP, Bachillerato y otros		51,00%			48,36%			38,56%	
Licenciados, ingenieros o grados		9,89%	20,18%		8,02%	15,52%		11,95%	19,45%
Diplomados, ingenieros técnicos		9,69%	19,79%		7,18%	13,91%		8,21%	13,36%
Ing. Téc. Industrial	1	3,35%	6,84%	2	4,02%	7,79%	2	3,47%	5,64%
Admón. y Dir. Empresas	2	3,27%	6,67%	1	4,08%	7,91%	1	4,47%	7,27%
CC. Empresariales	3	2,61%	5,33%	4	2,08%	4,03%	5	2,48%	4,04%
Ingeniero Industrial	4	1,66%	3,38%	3	3,26%	6,32%	3	3,40%	5,53%
Economía	5	1,32%	2,70%	5	1,75%	3,38%	6	2,36%	3,84%
Ingeniero Informático	6	1,29%	2,64%	6	1,72%	3,32%	4	3,19%	5,19%
Investigación y Ciencias del Mercado	7	0,91%	1,87%	20	0,38%	0,74%	11	1,00%	1,62%
Ingeniero Químico	8	0,90%	1,83%	7	1,14%	2,21%	27	0,31%	0,51%
Derecho	9	0,86%	1,76%	8	1,12%	2,18%	7	1,87%	3,05%
Química	10	0,84%	1,71%	9	1,08%	2,09%	14	0,65%	1,05%
Biología	11	0,77%	1,56%	10	1,05%	2,03%	17	0,57%	0,92%
Medicina	12	0,76%	1,55%	12	0,94%	1,82%	12	0,83%	1,36%
Bioquímica	13	0,74%	1,51%	26	0,26%	0,58%	21	0,54%	0,89%
Farmacia	14	0,70%	1,44%	11	0,96%	1,85%	13	0,66%	1,08%
Relaciones Laborales	15	0,70%	1,44%	28	0,19%	0,44%	10	1,43%	2,33%
Ing. Téc. Informático	16	0,63%	1,29%	13	0,93%	1,79%	8	1,80%	2,93%
Ingeniero Agrónomo	17	0,55%	1,12%	22	0,32%	0,73%	37	0,11%	0,19%
Publicidad y Relaciones Públicas	18	0,55%	1,12%	30	0,13%	0,29%	28	0,28%	0,47%
Ingeniero de Telecomunicaciones	19	0,49%	0,99%	14	0,88%	1,71%	9	1,47%	2,39%
Ciencias Ambientales	20	0,33%	0,67%	18	0,59%	1,15%	35	0,15%	0,25%
Otras titulaciones		6,18%	12,61%		9,56%	18,22%		10,25%	16,65%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 3.10
País Vasco

Distribución provincial *(Tabla 3.10.1)*



Distribución sectorial *(Tabla 3.10.4)*

Industrial	14,40%
Servicios	9,53%
Maquinaria	4,89%
Recursos Energéticos	4,73%
Consultoría General	4,73%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo *(Tabla 3.10.2)*

Comercial	20,50%
Operario Esp.	7,14%
Analista informático	4,21%
Técnico Comercial	3,93%
Téc. de Proy. Ind.	2,18%

Ofertas de empleo para titulados universitarios *(Tabla 3.10.6)*

Ingeniero Industrial	9,95%
Ing. Téc. Industrial	5,70%
Admón. y Dir. Empresas	4,61%
Ing. de Teleco.	2,44%
Ing. en Auto. y Electr. In.	2,38%

BASE DEL ESTUDIO
Nº de ofertas analizadas: 74.834
Volumen de puestos en la oferta: 217.018

ESTACIONALIDAD
Mayor volumen de oferta: Septiembre
Menor volumen de oferta: Agosto

El País Vasco, que aglutina el 9,7% del conjunto de la oferta de empleo nacional, mantiene la cuarta posición en la que se situó el año anterior, pero sigue registrando una evolución negativa, perdiendo peso específico en la generación de empleo en España por cuarto año consecutivo.

La Comunidad Vasca mantiene en 2013 el cuarto puesto del ranking de distribución regional de la oferta de empleo cualificado, lugar al que bajó en el ejercicio anterior después de años en la tercera posición. Este estancamiento viene acompañado de una pérdida porcentual de más de tres puntos en cuatro años, lo que implica pasar del 13% en 2010, al 11% en 2011, al 10% en 2012 y al 9,7% en este último año. Aunque el País Vasco es, junto con Navarra, la región que menos paro tiene y que mejor está aguantando la crisis, también es verdad que sus porcentajes de desempleo han crecido proporcionalmente más en estos últimos años que en el resto de España. Quiere decir que la reducción porcentual en la generación de oferta de empleo se ajusta a los parámetros actuales de su realidad económica y laboral.

En cuanto a la distribución provincial, la Comunidad Vasca ha experimentado ligeras variaciones. Mientras Álava mejora, Guipúzcoa y Vizcaya reducen su aportación regional. Esta última, aunque pierde ocho puntos con respecto al año anterior, sigue siendo la principal generadora de empleo en la región, concentrando el 50% del total de la oferta. Le sigue Guipúzcoa, con el 31%; y Álava, que cierra la tabla, con el 19%.

Fiel a su tradición, el sector industrial se mantiene como el que más ofertas ha generado en el País Vasco en 2013, con el 14,4%, superando de este modo en dos puntos los resultados del año anterior. Le siguen servicios, con el 9,5% de la oferta; maquinaria, con el 4,9%; y recursos energéticos, consultoría y comercio con el 4,7%, si bien, el primero llega a ese porcentaje gracias a mejorar sus resultados, mientras que comercio lo hace por perder aportación de oferta al conjunto.

Comercial se consolida como el área funcional con mayor potencial para generar empleo, acercándose al 37% de la oferta. Producción, con el 33,2%, continúa en segunda posición, y se consolida como la comunidad donde esta área tiene más peso específico y las diferencias entre la primera y la segunda son menores.

El puesto de trabajo más demandado ha sido el de comercial, seguido de operario especializado, analista informático y técnico comercial.

Por titulaciones, el 70,9% de la oferta requiere formación universitaria, mientras que el 29,1% restante busca candidatos con Formación Profesional, Bachillerato u otros estudios especializados.

3.10.1 3.10.2 Distribución provincial

	2013		2012	
	P. Vasco	España	P. Vasco	España
Vizcaya	49,95%	4,86%	58,37%	5,92%
Guipúzcoa	31,05%	3,02%	32,45%	3,29%
Álava	19,00%	1,85%	9,18%	0,93%

3.10.3 Distribución funcional

	P. Vasco		España
	2013	2012	2013
Comercial	36,90%	36,16%	38,11%
Producción	33,20%	31,86%	19,84%
Atención al Cliente	6,41%	5,68%	6,01%
Informática	5,28%	5,90%	10,48%
Exportación	3,56%	3,24%	2,38%
Admón. y Finanzas	3,42%	2,59%	5,72%
Serv. Generales	2,34%	3,05%	4,48%
Dirección General	1,96%	1,99%	1,84%
Calidad	1,78%	1,83%	4,50%
Recursos Humanos	1,36%	1,24%	1,78%
Otras áreas	3,79%	6,48%	4,84%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo

Puestos de trabajo	2013	2012	2011
Comercial	20,50%	20,36%	20,03%
Operario Especializado	7,14%	3,74%	1,26%
Analista informático	4,21%	3,36%	3,98%
Técnico Comercial	3,93%	4,67%	2,47%
Técnico de Proyectos Industriales	2,18%	2,07%	1,46%
Delegado de Zona	1,74%	0,88%	0,91%
Comercial de Televenta	1,68%	1,73%	1,10%
Director Comercial	1,64%	1,57%	1,54%
Técnico de Mantenimiento	1,50%	1,71%	1,44%
Dependiente	1,41%	1,60%	3,79%
Administrativo	1,40%	1,35%	1,69%
Técnico en Diseño Industrial	1,34%	1,63%	1,10%
Programador	1,34%	1,66%	2,28%
Jefe de Equipo Comercial	1,23%	0,81%	0,87%
Director Regional / Delegación	1,20%	1,15%	0,93%
Gerente/Director	1,10%	1,05%	1,83%
Jefe de Mantenimiento	1,08%	1,64%	1,04%
Jefe de Ventas	1,07%	1,16%	1,44%
Técnico de Atención al Cliente	0,98%	1,05%	1,09%
Técnico de Calidad	0,89%	0,75%	0,76%
Otros	42,45%	46,05%	48,99%

3.10.4 Distribución sectorial

	P. Vasco	2013	P. Vasco	2012	España	2013	Evolución Prevista
Industrial (otros-industrial)	1	14,40%	1	12,47%	4	5,87%	Aumento
Servicios (otros-servicios)	2	9,53%	2	8,18%	1	8,24%	Aumento
Maquinaria y Equipo Mecánico	3	4,89%	4	5,27%	17	1,16%	Aumento
Recursos Energéticos	4	4,73%	13	2,98%	12	3,43%	Disminución
Consultoría General	5	4,73%	6	4,66%	5	5,39%	Aumento
Comercio (Distribución Minorista)	6	4,70%	3	5,55%	3	6,49%	Aumento
Automóvil	7	4,33%	11	3,47%	10	3,62%	Estable
Informática e Internet	8	3,95%	5	5,05%	2	7,77%	Aumento
Hostelería y Turismo	9	3,60%	14	2,82%	7	5,18%	Estable
Telecomunicaciones	10	3,18%	8	3,90%	6	5,24%	Aumento
Enseñanza	11	3,08%	9	3,81%	13	3,24%	Aumento
Sanidad	12	2,84%	17	1,28%	11	3,55%	Estable
Seguros	13	2,58%	7	4,38%	8	4,46%	Aumento
Distribución Mayorista	14	2,58%	16	1,53%	9	3,74%	Estable
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	15	2,23%	10	3,66%	19	1,04%	Aumento
Alimentación, Bebidas y Tabaco	16	1,69%	12	2,99%	15	1,80%	Aumento
Electrónica y Material Eléctrico	17	1,33%	18	1,02%	27	0,78%	Estable
Banca e Inversión	18	1,04%	29	0,63%	14	2,17%	Disminución
Transporte de Mercancías y Logística	19	1,03%	23	0,79%	21	1,01%	Aumento
Química, Caucho, Plástico	20	0,83%	19	0,91%	26	0,81%	Aumento
Otros sectores		22,72%		24,65%		25,01%	

Categorías profesionales 3.10.5

	País Vasco		España
	2013	2012	2013
Dirección	6,90%	7,50%	6,21%
Mandos	20,34%	23,56%	17,19%
Técnicos	38,31%	35,34%	33,69%
Empleados	34,45%	33,60%	42,90%

Ofertas de empleo para titulados universitarios 3.10.6

	País Vasco 2013	España 2013
Titulados universitarios	70,89%	61,44%
FP, Bachillerato y otros	29,11%	38,56%

		País Vasco 2013			País Vasco 2012			España 2013	
		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)		% Oferta (1)	% Oferta Titulados (2)
FP, Bachillerato y otros		29,11%			29,91%			38,56%	
Licenciados, ingenieros o grados		8,98%	12,66%		9,52%	13,58%		11,95%	19,45%
Diplomados, ingenieros técnicos		5,54%	7,82%		5,88%	8,39%		8,21%	13,36%
Ingeniero Industrial	1	9,95%	14,03%	1	9,61%	13,71%	3	3,40%	5,53%
Ing. Téc. Industrial	2	5,70%	8,03%	2	5,36%	7,65%	2	3,47%	5,64%
Admón. y Dir. Empresas	3	4,61%	6,50%	3	4,89%	6,97%	1	4,47%	7,27%
Ingeniero de Telecomunicaciones	4	2,44%	3,45%	7	2,22%	3,17%	9	1,47%	2,39%
Ing. en Automática y Electr. Industrial	5	2,38%	3,36%	4	2,52%	3,60%	15	0,60%	0,98%
Economía	6	2,36%	3,33%	5	2,50%	3,56%	6	2,36%	3,84%
Ingeniero Informático	7	2,29%	3,22%	6	2,43%	3,47%	4	3,19%	5,19%
Ingeniero Electrónico	8	2,07%	2,92%	8	2,19%	3,13%	20	0,53%	0,87%
CC. Empresariales	9	1,94%	2,74%	9	2,06%	2,94%	5	2,48%	4,04%
Ing. Organización Industrial	10	1,68%	2,36%	11	1,78%	2,54%	18	0,54%	0,89%
Derecho	11	1,56%	2,20%	10	2,04%	2,91%	7	1,87%	3,05%
Relaciones Laborales	12	1,24%	1,75%	12	1,65%	2,35%	10	1,43%	2,33%
Ciencias Actuariales y Financieras	13	1,13%	1,60%	14	1,20%	1,71%	24	0,47%	0,77%
Medicina	14	1,03%	1,46%	13	1,31%	1,88%	12	0,83%	1,36%
Física	15	0,94%	1,33%	15	1,00%	1,43%	26	0,34%	0,56%
Matemáticas	16	0,88%	1,24%	16	0,94%	1,34%	19	0,54%	0,88%
Investigación y Técnicas del Mercado	17	0,86%	1,22%	25	0,33%	0,61%	11	1,00%	1,62%
Ing. Téc. Informática	18	0,76%	1,07%	19	0,62%	0,89%	8	1,80%	2,93%
Química	19	0,66%	0,93%	18	0,70%	1,00%	14	0,65%	1,05%
Ingeniero Químico	20	0,45%	0,64%	20	0,48%	0,69%	27	0,31%	0,51%
Otras titulaciones		11,44%	16,14%		8,86%	12,49%		9,53%	15,50%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LA OFERTA DE EMPLEO

Capítulo 4

CAPÍTULO 4

Distribución sectorial de la oferta de empleo

Los sectores que más ofertas de empleo han generado en España son servicios, informática e internet, comercio, industrial, consultoría y telecomunicaciones. Juntos suman el 39% del total de la oferta.

El Informe Infoempleo Adecco incluye más de sesenta sectores que, teniendo en cuenta el tipo de actividad primaria que desarrollan, han sido agrupados en cuatro grandes macrosectores: servicios, industrial, TIC y construcción.

La división de la oferta de empleo por sectores de actividad hace posible un conocimiento profundo del mercado laboral español y permite predecir tendencias de mercado, descubrir sectores maduros y adelantar sectores en fase de expansión.

EVOLUCIÓN MACROSECTORIAL

La oferta generada por **el macrosector servicios crece hasta situarse en el 46% del total**, gracias a la suma de sus más de 35 sectores. Esto hace que el conjunto de los más de 30 subsectores industriales sigan perdiendo porcentualmente peso específico en 2013, bajando su aportación casi tres puntos y quedándose en el 35% del total de las ofertas. Algo similar le ocurre a construcción, donde toca suelo su aportación a las ofertas de empleo con algo menos del 2% del total, aunque parece que empieza su repunte, ya que en los últimos meses de 2013 se apreció un incremento en su volumen de generación de ofertas de empleo.

El macrosector que continúa con su buen comportamiento es el de las TIC y digital, que mejora ligeramente en 2013 un resultado que ya era bueno en 2012, y supera el 16,1% de la generación de la oferta.

SERVICIOS E INDUSTRIAL

La subida del macrosector servicios viene impulsada por el crecimiento de algunos de los sectores más relevantes de este macrosector, tales como comercio (distribución minorista), hostelería y turismo, distribución mayorista, sanidad, enseñanza o el propio sector servicios (otros servicios), que representa aquellas ofertas de empleo que no especifican el subsector de servicios al que pertenece la empresa (Por ejemplo: Empresa del sector servicios busca...).

Dentro del macrosector industrial hay alguna excepción al mal comportamiento general de los sectores y subsectores que lo integran. Es el caso de automóvil, que pasa de generar el 3,1% de la oferta de empleo en España en 2012 al 3,6% en 2013, y de recursos energéticos, que pasa de un 2,8% a un 3,4%. Sin embargo, el resto de los sectores industriales que se encuentran entre los principales generadores de ofertas de empleo han mostrado un comportamiento a la baja. Así, entre otros sectores, caen electrónica y material eléctrico, metalurgia, mineralurgia y siderurgia, maquinaria y equipo mecánico.

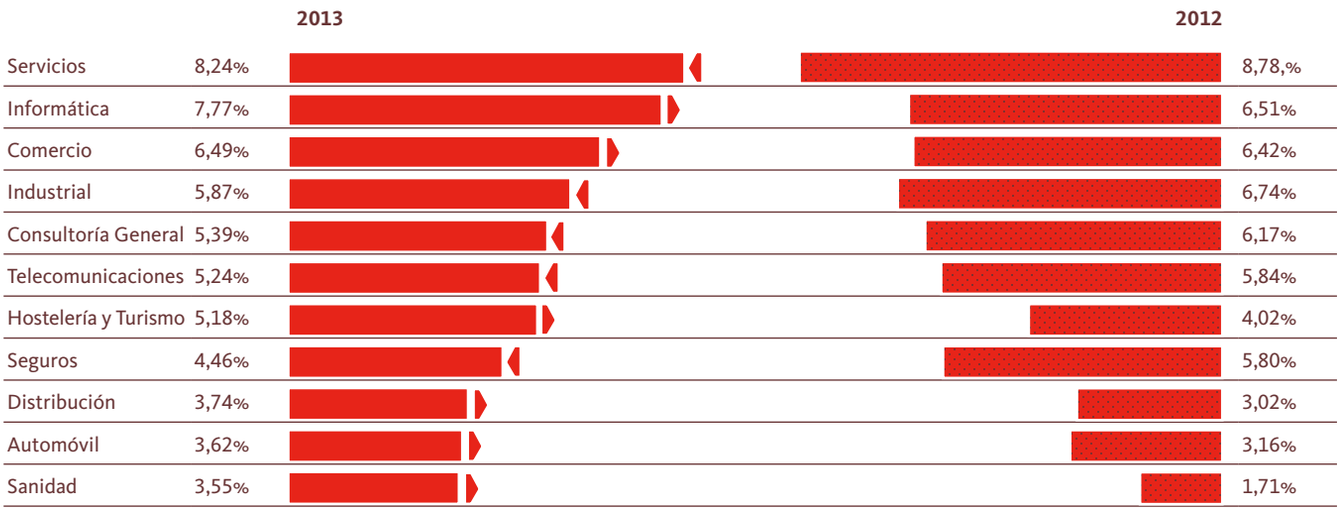
En conjunto, un panorama escasamente alentador para la gran familia industrial, especialmente cuando las esperanzas de recuperación económica y laboral pasan por una buena aportación de estos sectores.

SECTORES CON BUENA PERSPECTIVA

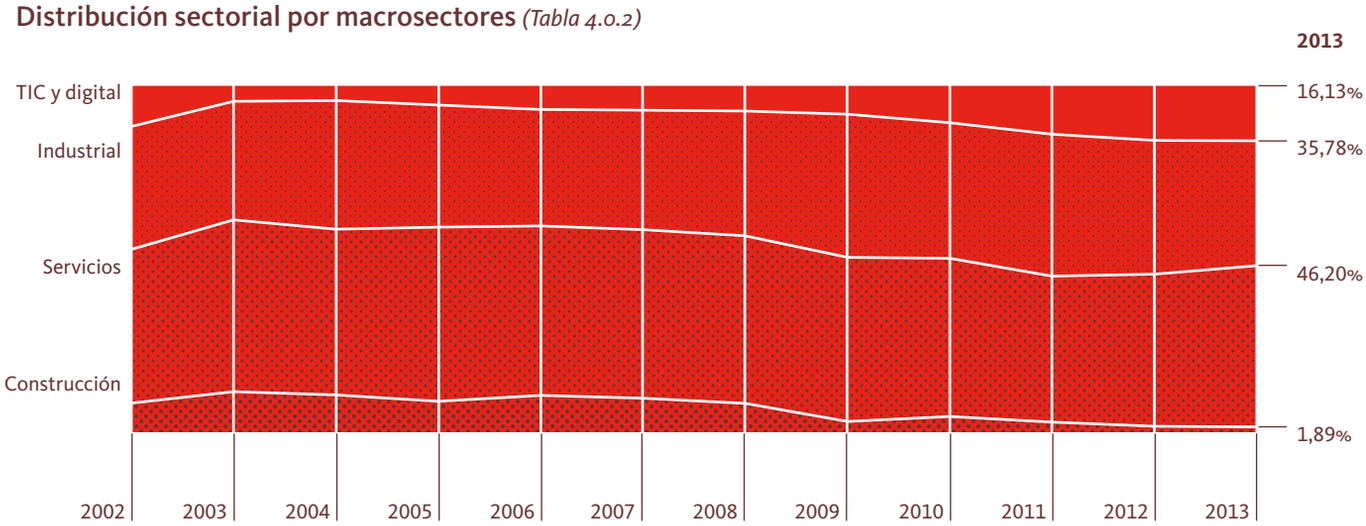
El macrosector TIC y digital, integrado por informática, telecomunicaciones, contenidos multimedia, Internet, digitales y otros subsectores de menor peso específico, ha mantenido una buena evolución en términos de oferta de empleo durante este último año, pasando de un 16% en 2012 a un 16,1% en 2013. Porcentualmente no es un gran avance, pero el hecho de mantener los excelentes resultados del año anterior ya es positivo en sí mismo, especialmente cuando el conjunto de ofertas de empleo ha crecido en España más de un cuatro por ciento, lo que indica que para porcentajes similares a los del año anterior hay crecimiento neto en valores absolutos.

Por subsectores, el informático y digital mejora la tercera posición que ocupó el año anterior y sube al segundo puesto, con el 7,8% de las ofertas generadas en España. Por el contrario, telecomunica-

Distribución sectorial de la oferta de empleo *(Tabla 4.0.1)*



Distribución sectorial por macrosectores *(Tabla 4.0.2)*



ciones, el otro gran subsector del área TIC, rompe su tendencia de crecimiento y pasa de generar el 5,8% de las ofertas en 2012 al 5,2% en 2013.

Los datos sectoriales positivos y algo sorprendentes vienen de la generación de ofertas de empleo de tres sectores que han estado a la baja durante algunos años: **sanidad, inmobiliaria y banca e inversión**. Lo positivo del incremento en la aportación de estos sectores es que detrás de ellos hay una serie amplia de subsectores que pueden verse beneficiados de confirmarse el cambio de tendencia.

En la parte positiva, destacar que también han tenido un buen comportamien to los sectores de **automóvil, distribución mayorista, recursos energéticos y enseñanza**.

INMOBILIARIA Y CONSTRUCCIÓN

El sector inmobiliario casi duplica en 2013 la generación de ofertas de 2012. Toda una sorpresa. Es cierto que el 1,6% que ha generado sigue siendo un resultado modesto, pero es significativa esta mejora, que adelanta una predisposición para vender pisos y para gestionar el patrimonio inmobiliario. Además, históricamente, es el anticipo de un repunte en el sector de construcción. De hecho, los datos mensuales del sector de construcción muestran una mejoría de los primeros a los últimos meses de 2013, unos datos que no quedan reflejados en las tablas de este informe por el tratamiento anual de los datos.

También es cierto que el conjunto de los indicadores señalan que todavía es un cambio de tendencia lento, especialmente por la pereza de la demanda interna, si bien las grandes empresas del sector han encontrado en la internacionalización una salida que está resultando provechosa y de gran interés.

4.0.1 Distribución sectorial de la oferta de empleo en 2013

	2013		2012		
	Puesto	%	Puesto	%	Evolución
Servicios (otros-servicios)	1	8,24%	1	8,78%	Estable
Informática e Internet	2	7,77%	3	6,51%	Aumento
Comercio (Distribución minorista)	3	6,49%	4	6,42%	Estable
Industrial (otros-industrial)	4	5,87%	2	6,74%	Estable
Consultoría General	5	5,39%	5	6,17%	Estable
Telecomunicaciones	6	5,24%	6	5,84%	Estable
Hostelería y Turismo	7	5,18%	8	4,02%	Aumento
Seguros	8	4,46%	7	5,80%	Disminución
Distribución Mayorista	9	3,74%	12	3,02%	Aumento
Automóvil	10	3,62%	9	3,16%	Aumento
Sanidad	11	3,55%	14	1,71%	Aumento
Recursos Energéticos	12	3,43%	13	2,88%	Aumento
Enseñanza	13	3,24%	11	3,04%	Estable
Banca e Inversión	14	2,17%	18	1,39%	Aumento
Alimentación, Bebidas y Tabaco	15	1,80%	10	3,07%	Disminución
Inmobiliaria	16	1,63%	23	0,87%	Aumento
Maquinaria y Equipo Mecánico	17	1,16%	17	1,42%	Estable
Textil y Moda	18	1,13%	21	1,02%	Estable
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	19	1,04%	16	1,50%	Estable
Construcción	20	1,00%	19	1,29%	Estable
Resto de sectores		23,84%		25,34%	

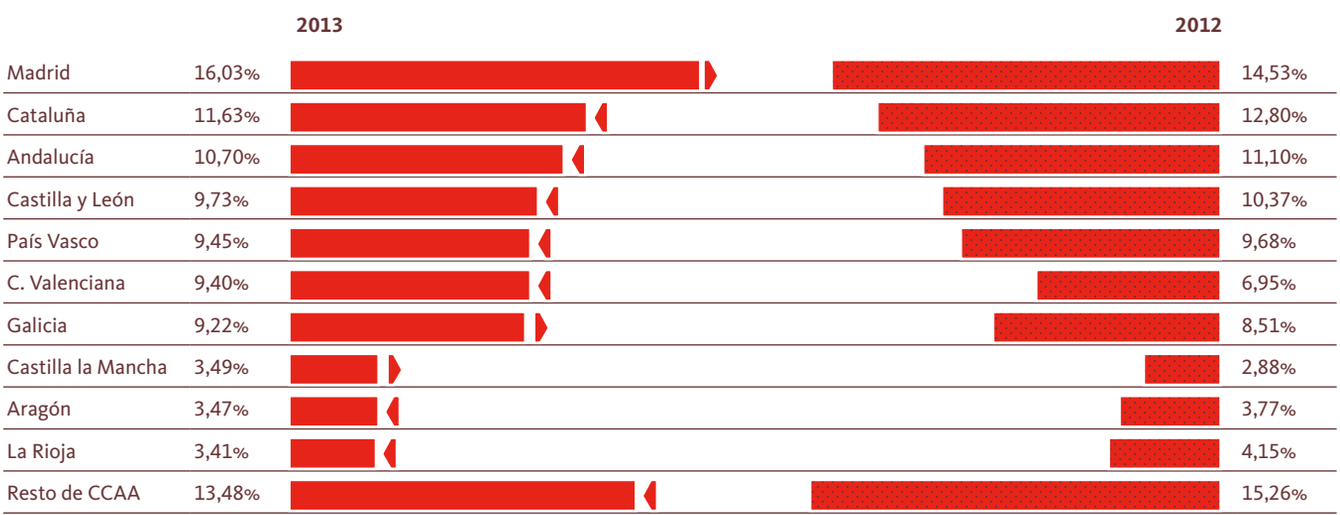
4.0.2 Distribución por macrosectores

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
TIC y Digital	20,0%	24,0%	24,0%	12,0%	4,8%	4,60%	5,88%	7,15%	7,36%	7,60%	8,51%	10,95%	14,25%	16,01%	16,13%
Industrial	37,8%	33,0%	34,0%	35,2%	34,0%	36,85%	34,98%	33,38%	34,23%	35,75%	41,01%	38,85%	40,66%	38,33%	35,78%
Servicios	36,0%	37,3%	36,0%	44,0%	49,2%	47,49%	49,91%	48,55%	48,29%	48,01%	47,03%	45,32%	41,82%	43,58%	46,20%
Construcción	6,2%	5,7%	6,0%	8,7%	12,0%	11,06%	9,23%	10,92%	10,12%	8,64%	3,45%	4,88%	3,27%	2,08%	1,89%

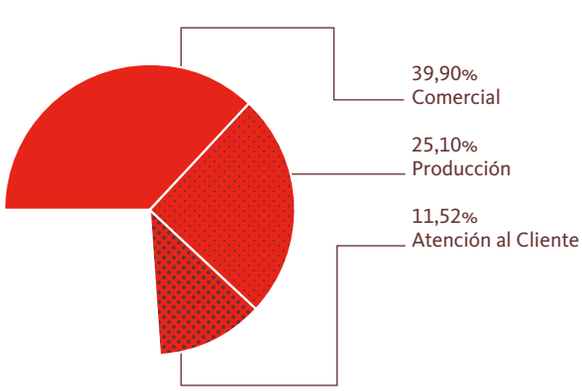
CAPÍTULO 4.1
Alimentación

El sector de alimentación ha generado el 1,8% de las ofertas de empleo en España en 2013. Pierde cinco posiciones con respecto al año anterior y se sitúa en el puesto quince de los sectores que más ofertas generan. Madrid, Cataluña, Andalucía y Castilla y León son las comunidades autónomas que más ofertas de empleo han aportado a este sector, sumando un 48% del total. En cuanto a la distribución funcional, comercial, con el 37% de las ofertas generadas, ocupa la primera posición, seguida de producción y atención al cliente. El 53% de las ofertas ha buscado profesionales en la categoría de empleados.

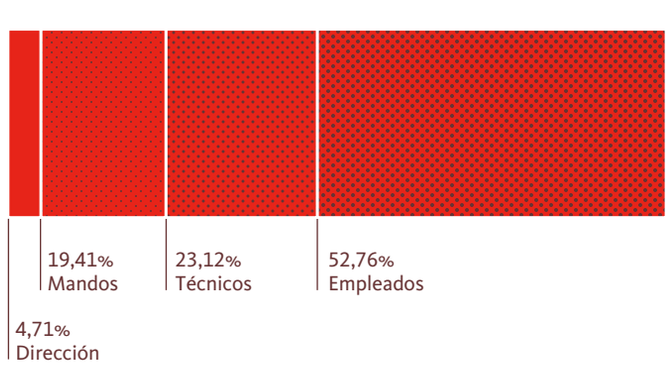
Distribución regional *(Tabla 4.1.1)*



Distribución funcional de la oferta de empleo *(Tabla 4.1.2)*



Ofertas de empleo por categorías profesionales *(Tabla 4.1.3)*



4.1.1
4.1.2 Distribución regional de la oferta de empleo

	Alimentación		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Madrid	16,03%	14,53%	21,70%
Cataluña	11,63%	12,80%	19,34%
Andalucía	10,70%	11,10%	11,10%
Castilla y León	9,73%	10,37%	5,97%
País Vasco	9,45%	9,68%	9,73%
C. Valenciana	9,40%	6,95%	7,70%
Galicia	9,22%	8,51%	5,93%
Castilla la Mancha	3,49%	2,88%	2,16%
Aragón	3,47%	3,77%	2,66%
La Rioja	3,41%	4,15%	0,91%
Resto de CCAA	13,48%	15,26%	12,80%

Distribución funcional de la oferta de empleo

	Alimentación		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Comercial	36,90%	42,09%	38,11%
Producción	25,10%	24,24%	19,84%
Atención al Cliente	11,52%	6,12%	6,01%
Marketing	5,27%	5,09%	2,03%
Admón. y Finanzas	4,95%	3,99%	5,72%
Compras	4,73%	4,56%	0,74%
Exportación	3,91%	1,89%	2,38%
Calidad	2,56%	3,10%	4,50%
Serv. Generales	1,75%	2,41%	4,48%
Informática	1,63%	2,63%	10,48%
Otras áreas	1,67%	3,88%	5,71%

4.1.3 Ofertas de empleo por categorías profesionales

	Alimentación		España
	2013	2012	2013
Dirección	4,71%	7,15%	6,21%
Mandos	19,41%	17,22%	17,19%
Técnicos	23,12%	19,57%	33,69%
Empleados	52,76%	56,06%	42,90%

4.1.4 Ofertas de empleo por titulación

Titulados	2013			2012		
	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)
FP, Bachillerato y otros		34,25%			37,71%	
Licenciados, ingenieros o grados		14,54%	22,11%		11,64%	18,68%
Diplomados, ingenieros técnicos		14,67%	22,31%		10,06%	16,15%
Admón. y Direcc. de Empresas	1	9,85%	14,98%	1	6,20%	9,95%
Ingeniero Industrial	2	7,24%	11,00%	2	6,01%	9,65%
Economía	3	4,61%	7,01%	4	4,75%	7,63%
Ciencias Empresariales	4	4,03%	6,13%	5	4,16%	6,67%
Ingeniero Agrónomo	5	2,23%	3,39%	3	5,86%	9,41%
Ciencias Ambientales	6	1,30%	1,97%	19	0,59%	0,95%
Ingeniero Técnico Industrial	7	1,18%	1,79%	7	1,37%	2,19%
Ing. Organización Industrial (Ing.)	8	1,01%	1,53%	11	1,04%	1,67%
Ing. Téc. Agrícola	9	0,86%	1,31%	6	3,60%	5,78%
Química	10	0,79%	1,20%	12	0,85%	1,37%
Publicidad y Relaciones Públicas	11	0,72%	1,10%	16	0,67%	1,07%
CC. y Tecnología de los Alimentos	12	0,65%	0,99%	15	0,59%	0,95%
Investigación y Téc. de Mercado	13	0,65%	0,99%	10	1,11%	1,79%
Derecho	14	0,58%	0,88%	14	0,67%	1,07%
Biología	15	0,36%	0,55%	9	1,26%	2,03%
Otras titulaciones		0,50%	0,77%		1,86%	2,98%

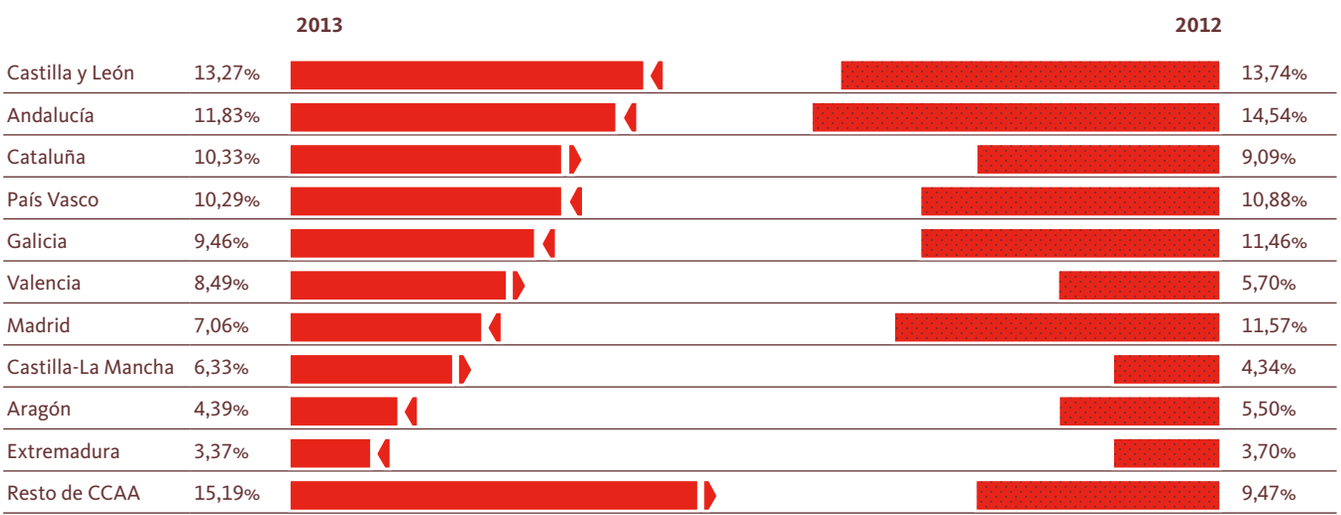
(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 4.2

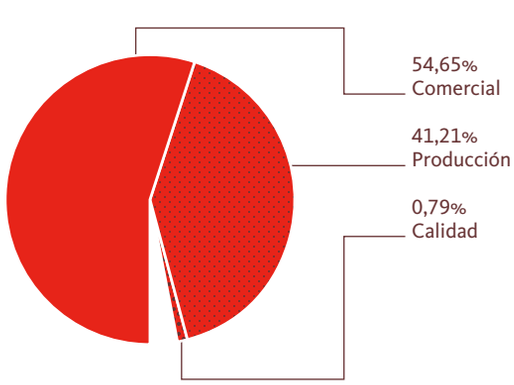
Automoción

Automoción es de los pocos sectores relacionados con el ámbito industrial que mejora su aportación a las ofertas de empleo por segundo año consecutivo. Concretamente, pasa de generar un 3,1% en 2012 a un 3,6% en 2013. Las comunidades autónomas que más ofertas de empleo han aportado al sector automoción son Castilla y León, Andalucía, Cataluña y País Vasco, que en su conjunto suman el 45% del total. En cuanto a la distribución funcional, prácticamente sólo existen dos áreas: comercial, que aglutina el 55% de las ofertas, y producción, que genera el 41%.

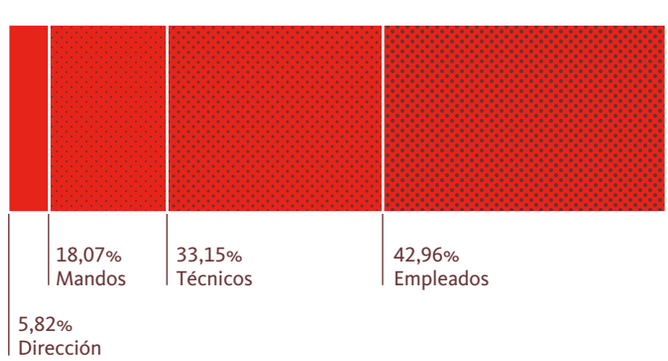
Distribución regional *(Tabla 4.2.1)*



Distribución funcional de la oferta de empleo *(Tabla 4.2.2)*



Ofertas de empleo por categorías profesionales *(Tabla 4.2.3)*



4.2.1
4.2.2 Distribución regional de la oferta de empleo

	Automoción		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Castilla y León	13,27%	13,74%	5,97%
Andalucía	11,83%	14,54%	11,10%
Cataluña	10,33%	9,09%	19,34%
País Vasco	10,29%	10,88%	9,73%
Galicia	9,46%	11,46%	5,93%
Valencia	8,49%	5,70%	7,70%
Madrid	7,06%	11,57%	21,70%
Castilla-La Mancha	6,33%	4,34%	2,16%
Aragón	4,39%	5,50%	2,66%
Extremadura	3,37%	3,70%	1,47%
Resto de CCAA	15,19%	9,47%	12,24%

Distribución funcional de la oferta de empleo

	Automoción		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Comercial	54,65%	49,61%	38,11%
Producción	41,21%	44,88%	19,84%
Calidad	0,79%	1,18%	4,50%
Atención al Cliente	0,58%	0,69%	6,01%
Informática	0,54%	0,59%	10,48%
Admón. y Finanzas	0,39%	0,39%	5,72%
Serv. Generales	0,39%	0,52%	4,48%
Compras	0,29%	0,35%	0,74%
Marketing	0,15%	0,18%	2,03%
Asesoría Jurídica	0,13%	0,16%	0,83%
Otras áreas	0,90%	1,45%	7,26%

4.2.3 Ofertas de empleo por categorías profesionales

	Automoción		España
	2013	2012	2013
Dirección	5,82%	6,80%	6,21%
Mandos	18,07%	20,33%	17,19%
Técnicos	33,15%	38,42%	33,69%
Empleados	42,96%	34,45%	42,90%

4.2.4 Ofertas de empleo por titulación

Titulados	2013			2012		
	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)
FP, Bachillerato y otros		40,77%			41,72%	
Licenciados, ingenieros o grados		4,18%	7,06%		1,84%	3,16%
Diplomados, ingenieros técnicos		3,76%	6,35%		1,66%	2,84%
Ingeniero Técnico Industrial	1	26,05%	43,98%	1	25,89%	44,42%
Ingeniero Industrial	2	16,85%	28,45%	2	18,70%	32,09%
Organización Industrial	3	1,91%	3,23%	4	1,20%	2,07%
Admón. y Direcc. de Empresas	4	1,86%	3,14%	3	6,16%	10,57%
Química	5	0,78%	1,31%	19	0,01%	0,02%
Ing. Automática y Electrónica	6	0,62%	1,05%	7	0,39%	0,67%
Ingeniero Informático	7	0,55%	0,92%	12	0,15%	0,26%
I.T. Telecomunicaciones	8	0,45%	0,75%	13	0,14%	0,24%
Ing. de Telecomunicación	9	0,39%	0,67%	9	0,21%	0,36%
Ingeniero Electrónico	10	0,38%	0,64%	8	0,24%	0,41%
Ciencias Empresariales	11	0,33%	0,56%	10	0,21%	0,36%
Economía	12	0,29%	0,49%	11	0,18%	0,31%
Ing. Téc. en Informática	13	0,22%	0,38%	5	0,63%	1,08%
Derecho	14	0,13%	0,23%	14	0,08%	0,14%
Física	15	0,09%	0,15%	15	0,06%	0,10%
Otras titulaciones		0,38%	0,64%		0,52%	0,89%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

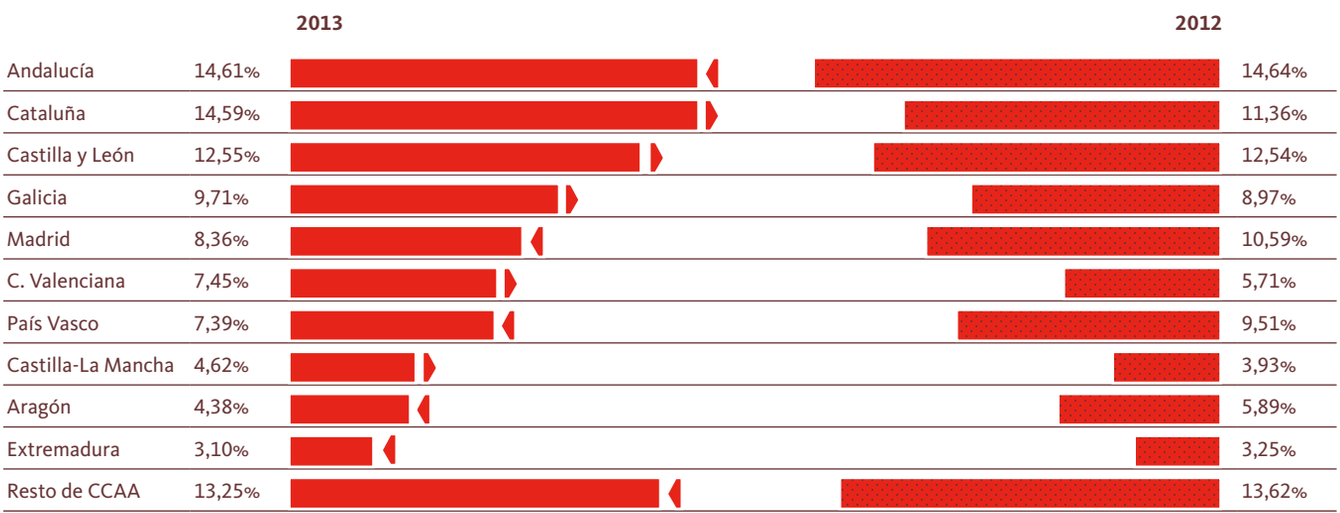
CAPÍTULO 4.3

Comercio (distribución minorista)

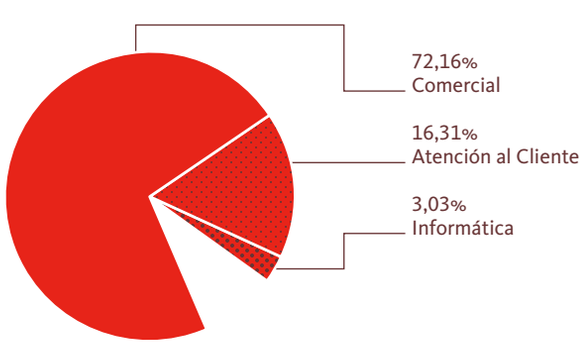
Comercio (distribución minorista) mejora una posición en 2013 y se sitúa con el 6,5% de las ofertas generadas en España en el tercer lugar del ranking sectorial. Andalucía, Cataluña, Castilla y León, Galicia y Madrid son las comunidades autónomas que más ofertas de empleo han aportado a este sector, casi el 60%.

En cuanto a su distribución funcional, comercial y atención al cliente acaparan la mayor parte de las ofertas, con el 88% del total. Por categorías profesionales, el 65% de las ofertas llegan desde la posición de empleados, dejando a los mandos en segundo lugar con más del 16%.

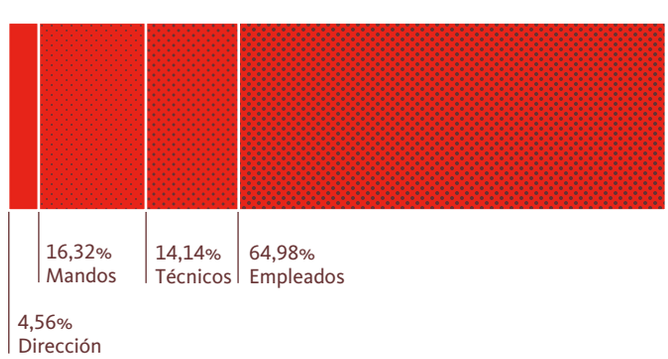
Distribución regional *(Tabla 4.3.1)*



Distribución funcional de la oferta de empleo *(Tabla 4.3.2)*



Ofertas de empleo por categorías profesionales *(Tabla 4.3.3)*



4.3.1
4.3.2 Distribución regional de la oferta de empleo

	Comercio (Distribución Minorista)		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Andalucía	14,61%	14,64%	11,10%
Cataluña	14,59%	11,36%	19,34%
Castilla y León	12,55%	12,54%	5,97%
Galicia	9,71%	8,97%	5,93%
Madrid	8,36%	10,59%	21,70%
C. Valenciana	7,45%	5,71%	7,70%
País Vasco	7,39%	9,51%	9,73%
Castilla-La Mancha	4,62%	3,93%	2,16%
Aragón	4,38%	5,89%	2,66%
Extremadura	3,10%	3,25%	1,47%
Resto de CCAA	13,25%	13,62%	12,24%

Distribución funcional de la oferta de empleo

	Comercio (Distribución Minorista)		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Comercial	72,16%	69,16%	38,11%
Atención al Cliente	16,31%	19,42%	6,01%
Informática	3,03%	2,19%	10,48%
Recursos Humanos	2,84%	2,24%	1,78%
Producción	1,82%	1,44%	19,84%
Marketing	1,07%	0,84%	2,03%
Compras	0,90%	0,71%	0,74%
Dirección General	0,59%	0,52%	1,84%
Admón. y Finanzas	0,52%	0,34%	5,72%
Serv. Generales	0,20%	0,11%	4,48%
Otras áreas	0,54%	3,03%	8,96%

4.3.3 Ofertas de empleo por categorías profesionales

	Comercio (Distribución Minorista)		España
	2013	2012	2013
Dirección	4,56%	3,90%	6,21%
Mandos	16,32%	20,14%	17,19%
Técnicos	14,14%	11,75%	33,69%
Empleados	64,98%	64,21%	42,90%

4.3.4 Ofertas de empleo por titulación

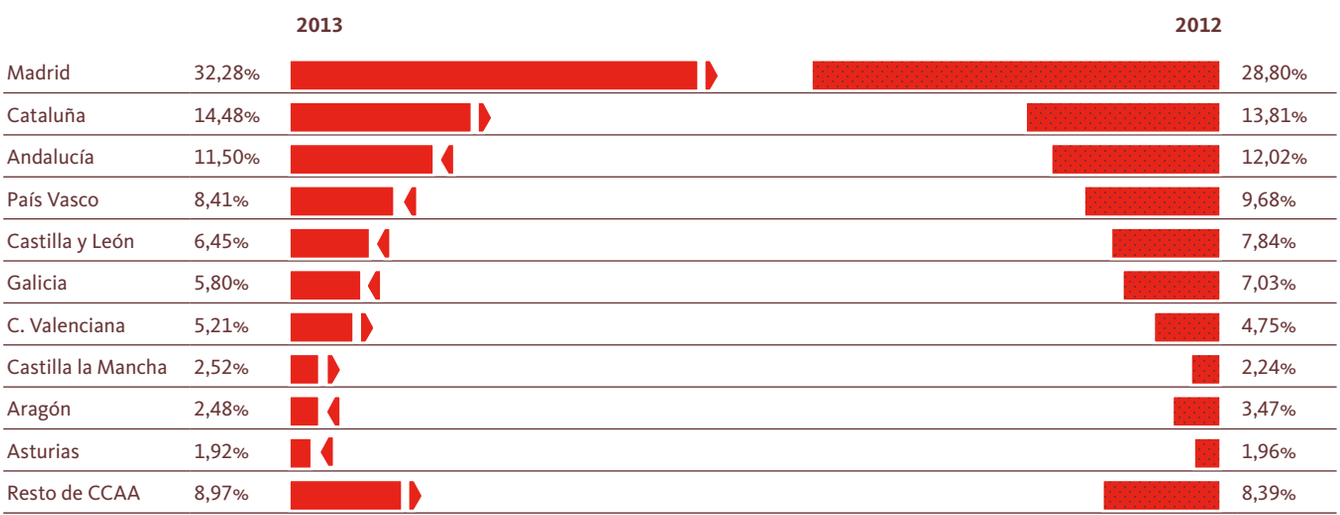
Titulados	2013			2012		
	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)
FP, Bachillerato y otros		45,87%			57,03%	
Licenciados, ingenieros o grados		17,92%	33,10%		13,86%	32,26%
Diplomados, ingenieros técnicos		8,46%	15,63%		6,55%	15,23%
Admón. y Direcc. de Empresas	1	7,44%	13,75%	1	5,98%	13,92%
Ciencias Empresariales	2	4,77%	8,81%	3	3,83%	8,92%
Ing. Informático	3	3,81%	7,04%	2	4,01%	9,33%
Medicina	4	1,54%	2,84%	6	0,90%	2,09%
Biología	5	1,23%	2,27%	9	0,75%	1,76%
Economía	6	1,16%	2,14%	7	0,81%	1,89%
I. T. Informática	7	1,10%	2,04%	5	0,93%	2,16%
Farmacia	8	1,08%	2,00%	8	0,81%	1,89%
Ing. de Telecomunicaciones	9	0,94%	1,74%	10	0,67%	1,55%
Investigación y Técnicas de Mercado	10	0,84%	1,55%	4	0,96%	2,23%
Relaciones Laborales	11	0,66%	1,21%	11	0,64%	1,49%
Publicidad y Relaciones Públicas	12	0,58%	1,07%	12	0,52%	1,22%
Derecho	13	0,51%	0,93%	14	0,41%	0,95%
Psicología	14	0,43%	0,80%	13	0,46%	1,08%
Ing. Técnico de Telecomunicaciones	15	0,36%	0,67%	16	0,38%	0,88%
Otras titulaciones		1,31%	2,41%		0,49%	1,15%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

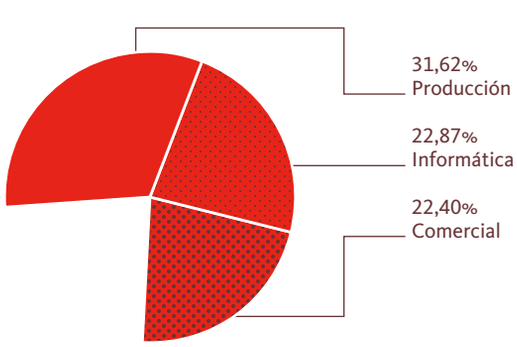
CAPÍTULO 4.4
Consultoría

Consultoría general se mantiene en quinta posición en 2013, pero su comportamiento en cuanto a generación de ofertas de empleo ha sido ligeramente peor que el año anterior, pasando del 6,1% al 5,4%. Madrid, con más del 32%, es la comunidad autónoma que impulsa el sector. Le siguen a bastante distancia Cataluña, Andalucía y País Vasco, regiones que en conjunto suman un 34%. Por áreas funcionales, producción, informática y comercial son las principales generadoras de oferta, con el 77% del total. Por categorías profesionales, el 64% llega desde la posición de técnicos.

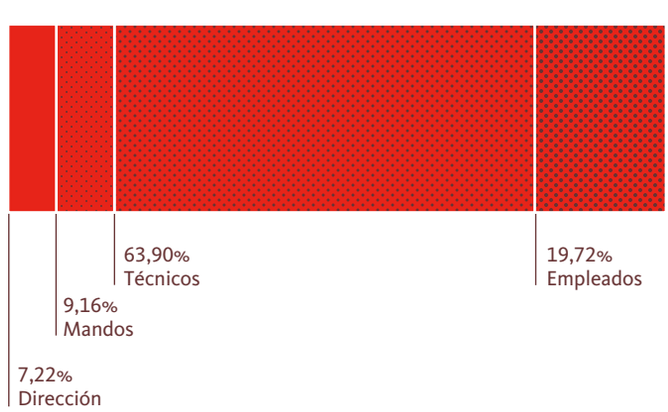
Distribución regional *(Tabla 4.4.1)*



Distribución funcional de la oferta de empleo *(Tabla 4.4.2)*



Ofertas de empleo por categorías profesionales *(Tabla 4.4.3)*



4.4.1
4.4.2 Distribución regional de la oferta de empleo

	Consultoría		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Madrid	32,28%	28,80%	21,70%
Cataluña	14,48%	13,81%	19,34%
Andalucía	11,50%	12,02%	11,10%
País Vasco	8,41%	9,68%	9,73%
Castilla y León	6,45%	7,84%	5,97%
Galicia	5,80%	7,03%	5,93%
C. Valenciana	5,21%	4,75%	7,70%
Castilla la Mancha	2,52%	2,24%	2,16%
Aragón	2,48%	3,47%	2,66%
Asturias	1,92%	1,96%	1,89%
Resto de CCAA	8,97%	8,39%	11,82%

Distribución funcional de la oferta de empleo

	Consultoría		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Producción	31,62%	30,18%	19,84%
Informática	22,87%	17,79%	10,48%
Comercial	22,40%	22,67%	38,11%
Calidad	5,39%	5,01%	4,50%
Dirección General	4,93%	4,19%	1,84%
Admón. y Finanzas	3,28%	5,95%	5,72%
Organización	3,15%	3,56%	0,66%
Serv. Generales	2,62%	4,96%	4,48%
Asesoría Jurídica	1,40%	3,45%	0,83%
Recursos Humanos	1,08%	1,22%	1,78%
Otras áreas	1,25%	1,03%	11,76%

4.4.3 Ofertas de empleo por categorías profesionales

	Consultoría		España
	2013	2012	2013
Dirección	7,22%	9,25%	6,21%
Mandos	9,16%	17,05%	17,19%
Técnicos	63,90%	56,89%	33,69%
Empleados	19,72%	16,81%	42,90%

4.4.4 Ofertas de empleo por titulación

Titulados	2013			2012		
	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)
FP, Bachillerato y otros		21,90%			24,20%	
Licenciados, ingenieros o grados		12,00%	15,37%		8,44%	11,13%
Diplomados, ingenieros técnicos		6,86%	8,79%		4,82%	6,36%
Admón. y Direcc. de Empresas	1	8,45%	10,83%	1	8,49%	11,20%
Ciencias Empresariales	2	8,44%	10,80%	2	8,44%	11,14%
Economía	3	7,48%	9,58%	3	7,52%	9,91%
Derecho	4	7,07%	9,05%	4	7,10%	9,37%
Ingeniero Informático	5	5,53%	7,09%	5	6,63%	8,75%
Ingeniero Industrial	6	3,94%	5,04%	6	6,50%	8,58%
Informática (I.T.)	7	3,55%	4,55%	7	3,00%	3,95%
Relaciones Laborales	8	2,42%	3,10%	9	2,15%	2,83%
Ing. de Telecomunicaciones	9	2,26%	2,90%	8	2,32%	3,06%
I.T. Telecomunicaciones	10	1,62%	2,07%	11	1,61%	2,12%
Ingeniero Técnico Industrial	11	1,49%	1,91%	10	1,82%	2,40%
Ingeniero en Organización Industrial	12	0,78%	1,00%	12	0,77%	1,01%
Ingeniero Aeronáutico	13	0,53%	0,68%	13	0,54%	0,71%
Ing. en Automática y Electrónica Industrial	14	0,49%	0,62%	14	0,49%	0,64%
Ingeniero Electrónico	15	0,45%	0,58%	15	0,45%	0,60%
Otras titulaciones		4,71%	6,04%		4,72%	6,23%

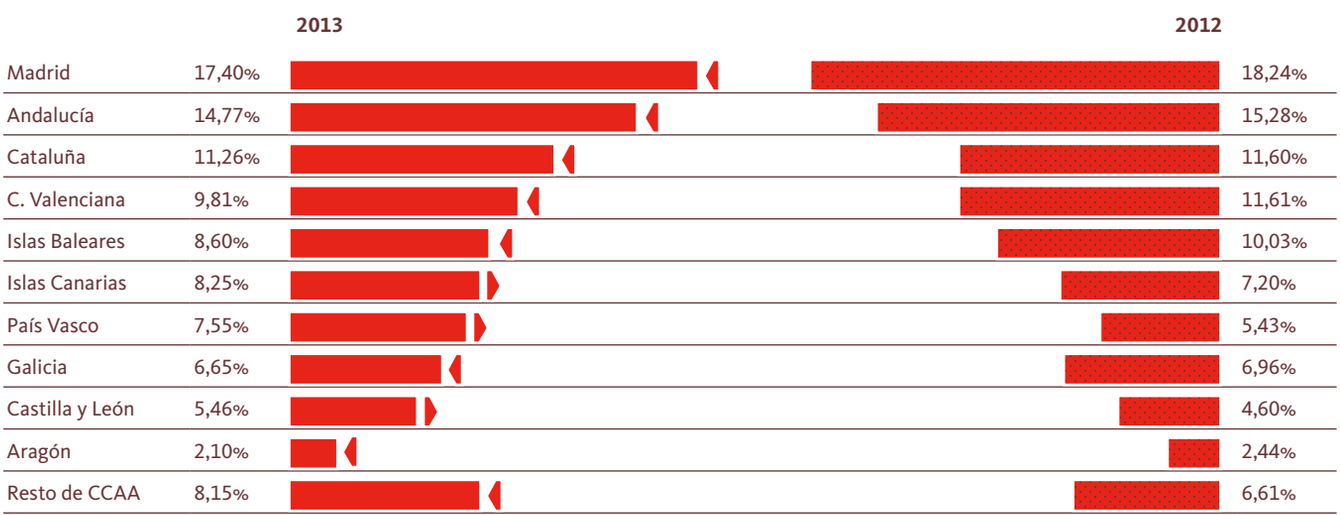
(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 4.5

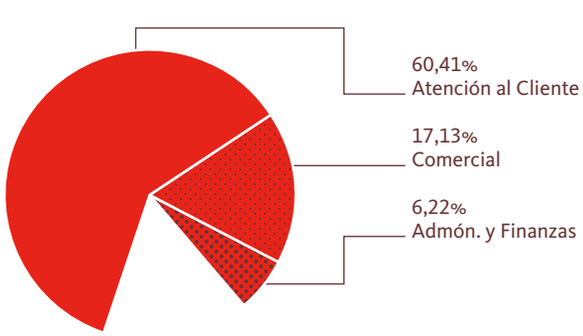
Hostelería y Turismo

En España siempre nos quedará la hostelería y el turismo, un sector que no solo aporta empleo de baja cualificación, sino que también se codea con los grandes generadores de ofertas de empleo cualificado. En 2013 ha sido el séptimo sector que mejor comportamiento ha tenido, con casi el 5,2% del total, subiendo más de un punto porcentual con respecto al año anterior. Madrid, Andalucía, Cataluña, Valencia, Baleares y Canarias han aportado más del 70% de las ofertas. Por áreas funcionales, más del 77% recae en atención al cliente y comercial, mientras que Turismo y ADE han sido las dos carreras más buscadas.

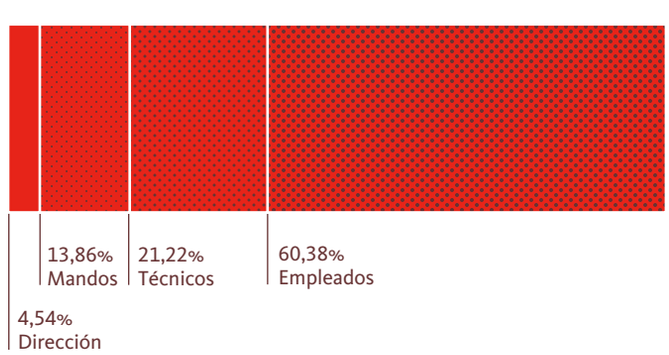
Distribución regional *(Tabla 4.5.1)*



Distribución funcional de la oferta de empleo *(Tabla 4.5.2)*



Ofertas de empleo por categorías profesionales *(Tabla 4.5.3)*



4.5.1
4.5.2 Distribución regional de la oferta de empleo

	Hostelería y Turismo		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Madrid	17,40%	18,24%	21,70%
Andalucía	14,77%	15,28%	11,10%
Cataluña	11,26%	11,60%	19,34%
C. Valenciana	9,81%	11,61%	7,70%
Islas Baleares	8,60%	10,03%	1,51%
Islas Canarias	8,25%	7,20%	1,87%
País Vasco	7,55%	5,43%	9,73%
Galicia	6,65%	6,96%	5,93%
Castilla y León	5,46%	4,60%	5,97%
Aragón	2,10%	2,44%	2,66%
Resto de CCAA	8,15%	6,61%	12,48%

Distribución funcional de la oferta de empleo

	Hostelería y Turismo		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Atención al Cliente	60,41%	53,54%	6,01%
Comercial	17,13%	23,15%	38,11%
Admón. y Finanzas	6,22%	4,22%	5,72%
Marketing	4,77%	3,89%	2,03%
Informática	4,73%	7,70%	10,48%
Serv. Generales	1,78%	2,08%	4,48%
Producción	1,48%	1,21%	19,84%
Dirección General	0,89%	0,80%	1,84%
Comunicación	0,49%	0,20%	0,41%
Calidad	0,46%	0,47%	4,50%
Otras áreas	1,64%	2,74%	6,57%

4.5.3 Ofertas de empleo por categorías profesionales

	Hostelería y Turismo		España
	2013	2012	2013
Dirección	4,54%	6,64%	6,21%
Mandos	13,86%	14,09%	17,19%
Técnicos	21,22%	30,61%	33,69%
Empleados	60,38%	48,66%	42,90%

4.5.4 Ofertas de empleo por titulación

TITULADOS	2013			2012		
	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)
FP, Bachillerato y otros		56,04%			57,31%	
Licenciados, ingenieros o grados		4,71%	10,71%		4,92%	11,51%
Diplomados, ingenieros técnicos		1,24%	2,82%		0,45%	1,06%
Turismo	1	12,39%	28,18%	1	13,10%	30,68%
Admón. y Direcc. de Empresas	2	8,92%	20,29%	2	8,38%	19,63%
Economía	3	4,95%	11,27%	3	5,17%	12,12%
Ciencias Actuariales y Financieras	4	1,80%	4,10%	16	0,05%	0,13%
Publicidad y Relaciones Públicas (Ldo.)	5	1,49%	3,38%	4	3,88%	9,09%
Ingeniero en Informática	6	1,17%	2,66%	5	1,24%	2,91%
Relaciones Laborales (Ddo.)	7	1,11%	2,54%	6	0,78%	1,82%
Enfermería	8	0,88%	2,00%	15	0,06%	0,14%
Medicina	9	0,81%	1,83%	9	0,52%	1,21%
Ing. Técnico Informático	10	0,74%	1,69%	17	0,05%	0,12%
Ciencias Empresariales	11	0,62%	1,41%	8	0,65%	1,51%
Fisioterapia	12	0,50%	1,13%	11	0,13%	0,30%
Derecho	13	0,37%	0,85%	10	0,13%	0,30%
Periodismo	14	0,31%	0,70%	7	0,78%	1,82%
Investigación y Técnicas de Mercado (Ldo.)	15	0,23%	0,51%	14	0,06%	0,14%
Otras titulaciones		1,73%	3,94%		2,35%	5,51%

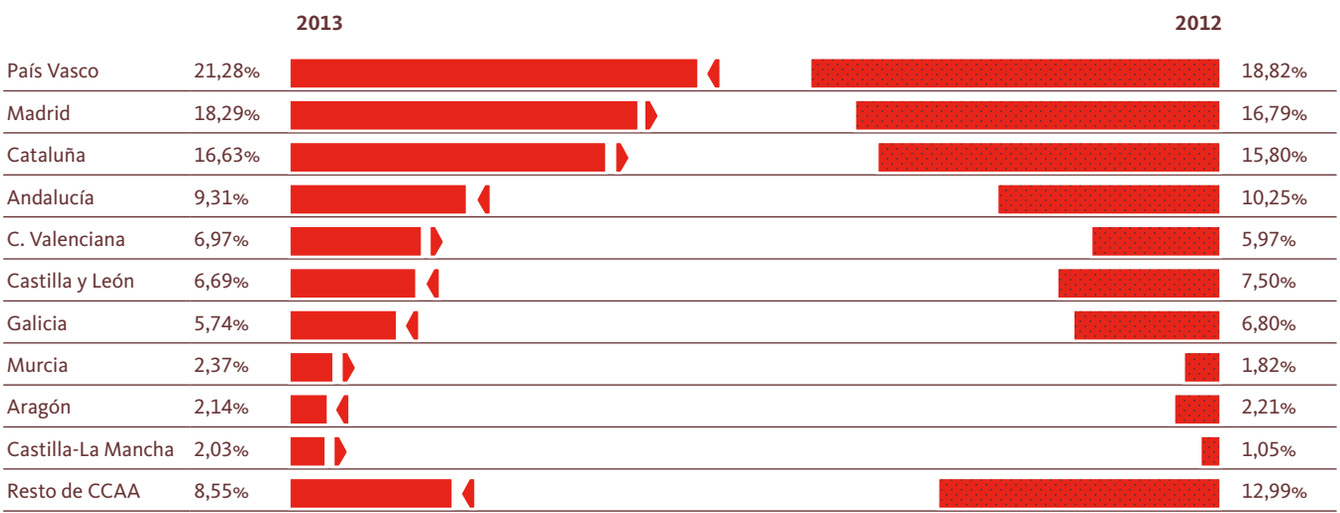
(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 4.6

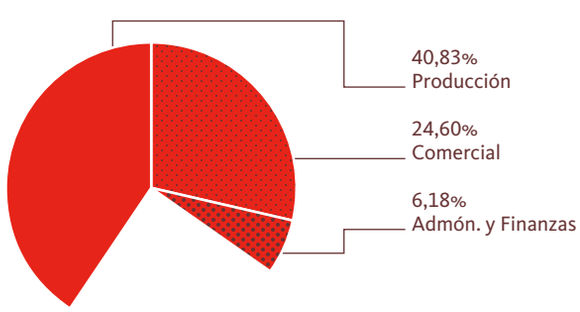
Industrial (otros - industrial)

Industrial pierde la segunda posición que ocupó el año anterior con una caída que porcentualmente no llega al 1%, y se sitúa como el cuarto generador de empleo con el 5,9% del total. País Vasco, Madrid, Cataluña y Andalucía aportan más del 65% de las ofertas y, a diferencia de la tónica general del resto de los grandes sectores, en éste, el área funcional que marca el ritmo de generación de empleo es producción, que concentra más del 40% de las ofertas. Las carreras que dominan el sector son las ingenierías industriales y generalistas.

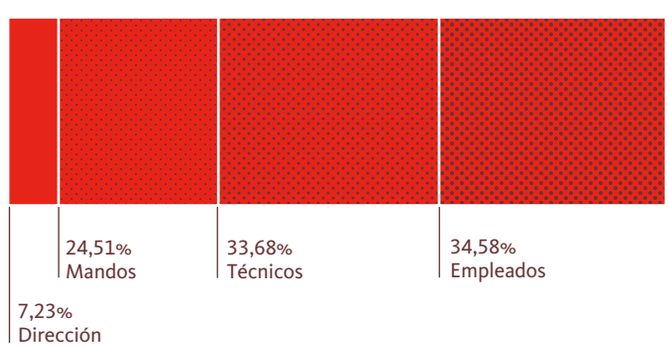
Distribución regional *(Tabla 4.6.1)*



Distribución funcional de la oferta de empleo *(Tabla 4.6.2)*



Ofertas de empleo por categorías profesionales *(Tabla 4.6.3)*



4.6.1
4.6.2 Distribución regional de la oferta de empleo

	Industrial (otros - industrial)		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
País Vasco	21,28%	18,82%	9,73%
Madrid	18,29%	16,79%	21,70%
Cataluña	16,63%	15,80%	19,34%
Andalucía	9,31%	10,25%	11,10%
C. Valenciana	6,97%	5,97%	7,70%
Castilla y León	6,69%	7,50%	5,97%
Galicia	5,74%	6,80%	5,93%
Murcia	2,37%	1,82%	1,83%
Aragón	2,14%	2,21%	2,66%
Castilla-La Mancha	2,03%	1,05%	2,16%
Resto de CCAA	8,55%	12,99%	11,88%

Distribución funcional de la oferta de empleo

	Industrial (otros - industrial)		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Producción	40,83%	39,11%	19,84%
Comercial	24,60%	27,00%	38,11%
Admón. y Finanzas	6,18%	5,03%	5,72%
Serv. Generales	4,67%	5,07%	4,48%
Exportación	4,52%	3,15%	2,38%
Recursos Humanos	3,89%	3,79%	1,78%
Informática	3,68%	5,01%	10,48%
Atención al cliente	3,56%	3,47%	6,01%
Compras	3,44%	3,35%	0,74%
Calidad	2,06%	2,51%	4,50%
Otras áreas	2,57%	2,51%	5,95%

4.6.3 Ofertas de empleo por categorías profesionales

	Industrial (otros - industrial)		España
	2013	2012	2013
Dirección	7,23%	9,46%	6,21%
Mandos	24,51%	24,56%	17,19%
Técnicos	33,68%	37,92%	33,69%
Empleados	34,58%	28,06%	42,90%

4.6.4 Ofertas de empleo por titulación

Titulados	2013			2012		
	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)
FP, Bachillerato y otros		17,37%			17,28%	
Licenciados, ingenieros o grados		8,14%	9,85%		5,78%	6,58%
Diplomados, ingenieros técnicos		6,72%	8,14%		5,09%	5,80%
Ingeniero Industrial	1	17,54%	21,23%	1	18,14%	20,68%
Ingeniero Técnico Industrial	2	12,14%	14,69%	2	12,14%	13,84%
Admón. y Direcc. de Empresas	3	5,85%	7,08%	3	6,32%	7,21%
Ing. Automática y Electrónica	4	3,13%	3,78%	4	4,11%	4,68%
Derecho	5	2,66%	3,21%	20	1,02%	1,16%
Ingeniero Electrónico	6	2,49%	3,01%	8	2,69%	3,07%
Ingeniero Naval y Oceánico	7	2,45%	2,97%	13	1,96%	2,24%
Economía	8	2,15%	2,60%	9	2,29%	2,61%
Organización Industrial	9	2,08%	2,52%	6	2,87%	3,27%
Ingeniero Informático	10	2,05%	2,49%	5	2,87%	3,27%
Ingeniero Químico	11	1,98%	2,40%	10	2,14%	2,44%
Ing. de Telecomunicación	12	1,91%	2,31%	11	2,13%	2,42%
Ciencias Empresariales	13	1,55%	1,87%	14	1,67%	1,91%
Ing. Téc. en Informática	14	1,32%	1,60%	12	2,11%	2,40%
Química	15	0,98%	1,18%	19	1,05%	1,20%
Otras titulaciones		7,49%	9,06%		8,34%	15,21%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

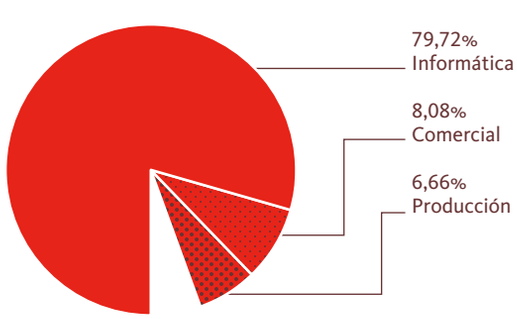
CAPÍTULO 4.7

Informática e Internet

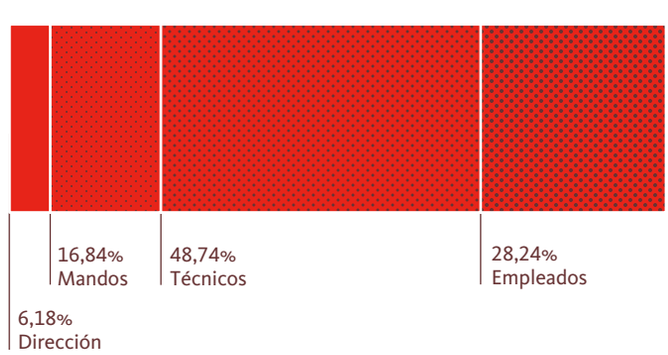
El sector de informática e Internet genera el 7,8% de las ofertas de empleo que se producen en España. Gana una posición en el ranking y sube al segundo puesto, mejorando en más de un punto porcentual con respecto a los datos del año anterior. Madrid y Cataluña concentran el 55% de las ofertas, seguidas a mucha distancia por País Vasco, Galicia y Andalucía. Casi el 80% de las oportunidades de empleo llegan del área funcional de informática y una gran parte de las carreras universitarias que se buscan son ingenieros técnicos y superiores en Informática.

Distribución regional *(Tabla 4.7.1)*

Distribución funcional de la oferta de empleo *(Tabla 4.7.2)*



Ofertas de empleo por categorías profesionales *(Tabla 4.7.3)*



4.7.1
4.7.2 Distribución regional de la oferta de empleo

	Informática e Internet		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Madrid	34,79%	30,48%	21,70%
Cataluña	20,44%	21,00%	19,34%
País Vasco	7,02%	8,75%	9,73%
Galicia	6,29%	8,71%	5,93%
Andalucía	5,90%	8,91%	11,10%
Castilla y León	5,66%	4,55%	5,97%
C. Valenciana	4,97%	5,36%	7,70%
Aragón	2,37%	2,13%	2,66%
Castilla-La Mancha	1,99%	0,99%	2,16%
Islas Baleares	1,98%	1,35%	1,51%
Resto de CCAA	8,60%	7,76%	12,20%

Distribución funcional de la oferta de empleo

	Informática e Internet		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Informática	79,72%	67,79%	10,48%
Comercial	8,08%	12,41%	38,11%
Producción	6,66%	11,10%	19,84%
Admón. y Finanzas	1,74%	2,48%	5,72%
Marketing	0,68%	1,16%	2,03%
Recursos Humanos	0,66%	1,14%	1,78%
Organización	0,64%	1,10%	0,66%
Atención al Cliente	0,58%	0,99%	6,01%
Servicios generales	0,45%	1,12%	4,48%
Exportación	0,32%	0,14%	2,38%
Otras áreas	0,46%	0,58%	8,50%

4.7.3 Ofertas de empleo por categorías profesionales

	Informática e Internet		España
	2013	2012	2013
Dirección	6,18%	7,19%	6,21%
Mandos	16,84%	20,04%	17,19%
Técnicos	48,74%	46,66%	33,69%
Empleados	28,24%	26,11%	42,90%

4.7.4 Ofertas de empleo por titulación

Titulados	2013			2012		
	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)
FP, Bachillerato y otros		26,67%			21,27%	
Licenciados, ingenieros o grados		15,03%	20,50%		12,25%	15,56%
Diplomados, ingenieros técnicos		9,40%	12,82%		7,67%	9,74%
Ingeniero Informático	1	22,25%	30,33%	1	26,23%	33,32%
I.T. Informático	2	17,76%	24,22%	2	22,77%	28,93%
Ingeniero de Telecomunicaciones	3	1,91%	2,61%	4	1,77%	2,25%
I.T. Telecomunicaciones	4	1,52%	2,07%	3	1,89%	2,40%
Matemáticas	5	0,87%	1,18%	5	1,01%	1,29%
Física	6	0,80%	1,09%	6	0,93%	1,19%
Administración y Dirección de Empresas	7	0,70%	0,96%	7	0,82%	1,04%
Ingeniero Industrial	8	0,41%	0,57%	8	0,49%	0,62%
Psicología	9	0,32%	0,43%	15	0,12%	0,15%
Ciencias Empresariales	10	0,30%	0,41%	11	0,25%	0,32%
Ciencias y Técnicas Estadísticas	11	0,25%	0,34%	9	0,35%	0,45%
Ing. Téc. Industrial	12	0,22%	0,30%	10	0,29%	0,36%
Ingeniero Electrónico	13	0,20%	0,27%	19	0,07%	0,09%
Economía	14	0,17%	0,23%	12	0,19%	0,25%
Relaciones Laborales	15	0,13%	0,18%	13	0,16%	0,20%
Otras titulaciones		1,08%	1,48%		1,47%	1,87%

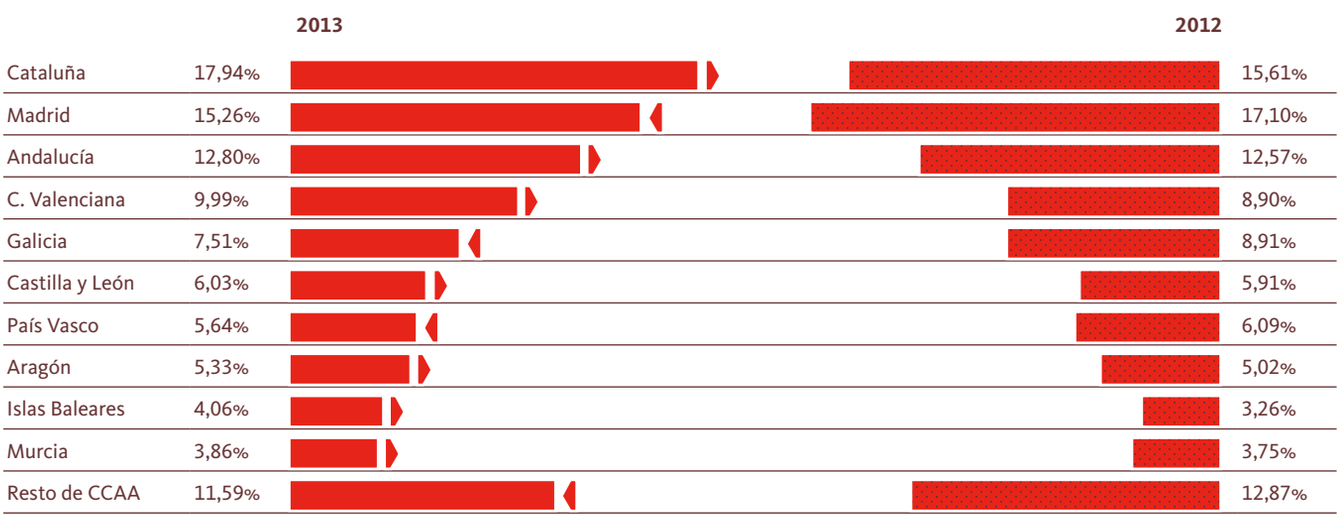
(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 4.8

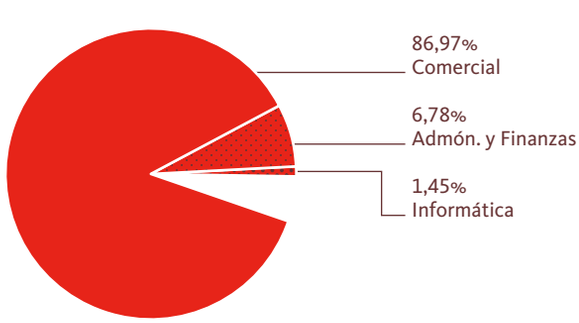
Seguros

Seguros reduce el ritmo de generación de oferta de empleo que puso el año anterior y baja un puesto en 2013, situándose en el octavo lugar del ranking sectorial con el 4,5% de las ofertas totales de España. Su generación de oferta está bastante repartida, siendo Cataluña, Madrid, Andalucía y la Comunidad Valenciana quienes más aportan, con el 56% del total. En cuanto a la distribución funcional, comercial, con el 87%, y administración y finanzas, con casi el 7%, son los principales impulsores. Por categorías profesionales, el 83% de las ofertas son para cubrir puestos de empleados y técnicos.

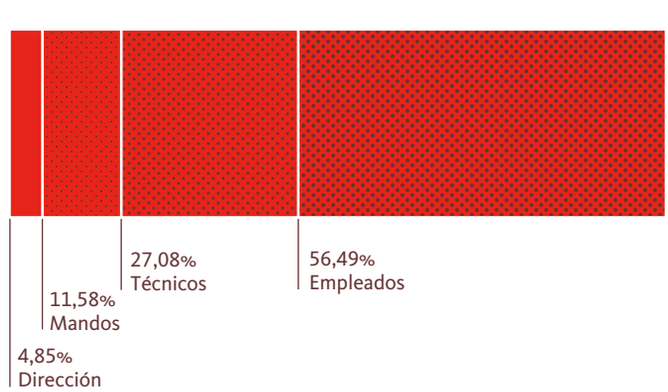
Distribución regional *(Tabla 4.8.1)*



Distribución funcional de la oferta de empleo *(Tabla 4.8.2)*



Ofertas de empleo por categorías profesionales *(Tabla 4.8.3)*



4.8.1
4.8.2 Distribución regional de la oferta de empleo

	Seguros		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Cataluña	17,94%	15,61%	19,34%
Madrid	15,26%	17,10%	21,70%
Andalucía	12,80%	12,57%	11,10%
C. Valenciana	9,99%	8,90%	7,70%
Galicia	7,51%	8,91%	5,93%
Castilla y León	6,03%	5,91%	5,97%
País Vasco	5,64%	6,09%	9,73%
Aragón	5,33%	5,02%	2,66%
Islas Baleares	4,06%	3,26%	1,51%
Murcia	3,86%	3,75%	1,83%
Resto de CCAA	11,59%	12,87%	12,53%

Distribución funcional de la oferta de empleo

	Seguros		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Comercial	86,97%	83,61%	38,11%
Admón. y Finanzas	6,78%	6,11%	5,72%
Informática	1,45%	1,47%	10,48%
Marketing	1,38%	1,50%	2,03%
Atención al cliente	1,10%	1,17%	6,01%
Servicios Generales	0,82%	1,30%	4,48%
Producción	0,76%	0,79%	19,84%
Asesoría Jurídica	0,28%	0,31%	0,83%
Dirección General	0,27%	0,33%	1,84%
Recursos Humanos	0,14%	0,73%	1,78%
Otras áreas	0,06%	2,68%	8,87%

4.8.3 Ofertas de empleo por categorías profesionales

	Seguros		España
	2013	2012	2013
Dirección	4,85%	5,18%	6,21%
Mandos	11,58%	17,54%	17,19%
Técnicos	27,08%	25,02%	33,69%
Empleados	56,49%	52,26%	42,90%

4.8.4 Ofertas de empleo por titulación

Titulados	2013			2012		
	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)
FP, Bachillerato y otros		63,00%			66,55%	
Licenciados, ingenieros o grados		4,09%	11,05%		3,15%	9,41%
Diplomados, ingenieros técnicos		6,97%	18,83%		5,28%	15,78%
Ciencias Empresariales	1	6,42%	17,35%	2	6,20%	18,54%
Administración y Dir. de Empresas	2	6,29%	17,00%	1	6,31%	18,87%
Economía	3	2,58%	6,97%	3	2,59%	7,73%
Ciencias Actuariales y Financieras	4	2,39%	6,47%	4	1,76%	5,27%
Ingeniero Informático	5	1,23%	3,33%	5	1,25%	3,75%
Estadística	6	0,95%	2,57%	6	0,95%	2,85%
Matemáticas	7	0,93%	2,52%	7	0,94%	2,80%
Derecho	8	0,80%	2,17%	9	0,81%	2,41%
Ing. Téc. Informático	9	0,78%	2,10%	8	0,86%	2,57%
Ciencias y Técnicas Estadísticas	10	0,75%	2,03%	10	0,75%	2,25%
Medicina	11	0,58%	1,58%	12	0,50%	1,48%
Investigación y Técnicas de Mercado	12	0,42%	1,13%	11	0,69%	2,07%
Ing. Organización Industrial	13	0,27%	0,74%	13	0,26%	0,77%
Biología	14	0,24%	0,64%	16	0,20%	0,60%
Farmacia	15	0,22%	0,59%	14	0,20%	0,60%
Otras titulaciones		1,08%	2,92%		0,75%	2,25%

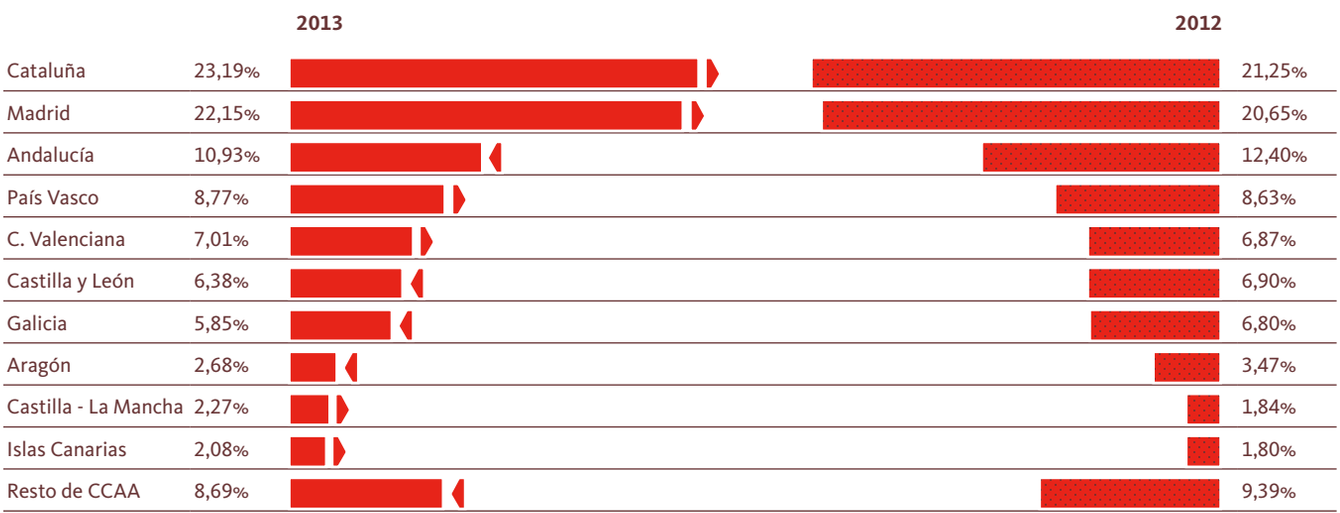
(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 4.9

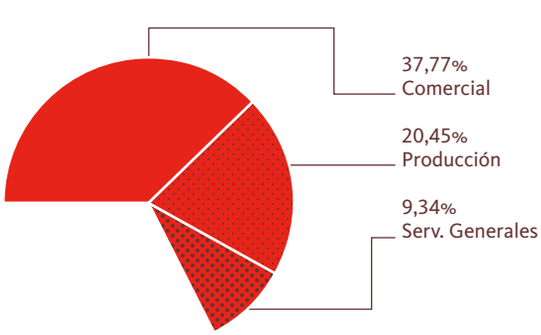
Servicios (otros - servicios)

Servicios repite en la primera posición de la lista de los sectores que más ofertas generan en España y se mantiene estable con respecto al año anterior con más del 8,2% del total. Las comunidades autónomas que más aportan al sector servicios son Cataluña, Madrid, Andalucía y País Vasco, que suman el 65% de las ofertas. En cuanto a la distribución funcional, las dos primeras posiciones reproducen el esquema del conjunto sectorial: comercial genera cerca del 38% de las ofertas; producción, ligeramente por encima del 20%. Le siguen servicios generales, atención al cliente e informática.

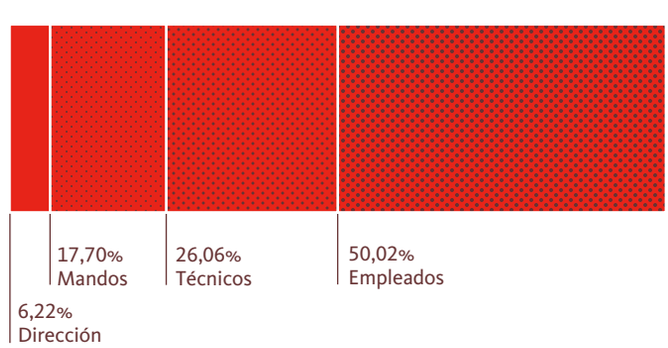
Distribución regional *(Tabla 4.9.1)*



Distribución funcional de la oferta de empleo *(Tabla 4.9.2)*



Ofertas de empleo por categorías profesionales *(Tabla 4.9.3)*



4.9.1
4.9.2 Distribución regional de la oferta de empleo

	Servicios (otros - servicios)		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Cataluña	23,19%	21,25%	19,34%
Madrid	22,15%	20,65%	21,70%
Andalucía	10,93%	12,40%	11,10%
País Vasco	8,77%	8,63%	9,73%
C. Valenciana	7,01%	6,87%	7,70%
Castilla y León	6,38%	6,90%	5,97%
Galicia	5,85%	6,80%	5,93%
Aragón	2,68%	3,47%	2,66%
Castilla - La Mancha	2,27%	1,84%	2,16%
Islas Canarias	2,08%	1,80%	1,87%
Resto de CCAA	8,69%	9,39%	11,84%

Distribución funcional de la oferta de empleo

	Servicios (otros - servicios)		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Comercial	37,77%	40,70%	38,11%
Producción	20,45%	19,86%	19,84%
Serv. Generales	9,34%	11,36%	4,48%
Atención al Cliente	8,57%	8,01%	6,01%
Informática	8,00%	6,52%	10,48%
Admón. y Finanzas	5,55%	4,47%	5,72%
Recursos Humanos	2,11%	2,05%	1,78%
Exportación	1,80%	0,59%	2,38%
Marketing	1,57%	1,50%	2,03%
Asesoría Jurídica	1,31%	1,29%	0,83%
Otras áreas	3,51%	3,64%	8,33%

4.9.3 Ofertas de empleo por categorías profesionales

	Servicios (otros - servicios)		España
	2013	2012	2013
Dirección	6,22%	6,90%	6,21%
Mandos	17,70%	20,71%	17,19%
Técnicos	26,06%	28,40%	33,69%
Empleados	50,02%	43,99%	42,90%

4.9.4 Ofertas de empleo por titulación

Titulados	2013			2012		
	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)
FP, Bachillerato y otros		41,81%			39,71%	
Licenciados, ingenieros o grados		15,27%	26,24%		14,94%	24,79%
Diplomados, ingenieros técnicos		10,23%	17,58%		10,64%	17,64%
Admón. y Direcc.de Empresas	1	5,68%	9,77%	1	5,78%	9,59%
Ing. Informática	2	3,73%	6,41%	2	3,96%	6,57%
Derecho	3	3,55%	6,10%	3	3,61%	5,99%
Economía	4	3,17%	5,44%	4	3,22%	5,34%
Ing. Téc. Informático	5	2,92%	5,01%	5	2,38%	3,94%
Ciencias Empresariales	6	2,25%	3,87%	6	2,29%	3,80%
Matemáticas	7	0,95%	1,64%	7	0,97%	1,61%
Comunicación Audiovisual	8	0,84%	1,44%	10	0,78%	1,29%
Publicidad y Relaciones Públicas	9	0,80%	1,38%	9	0,80%	1,32%
Psicología	10	0,72%	1,25%	11	0,74%	1,22%
Estadística	11	0,69%	1,18%	16	0,62%	1,03%
Relaciones Laborales	12	0,65%	1,11%	8	0,83%	1,38%
Medicina	13	0,57%	0,98%	14	0,68%	1,13%
Biblioteconomía y Documentación	14	0,53%	0,92%	18	0,54%	0,90%
Ing. Téc. Industrial	15	0,51%	0,88%	15	0,64%	1,07%
Otras titulaciones		5,13%	8,81%		6,87%	11,40%

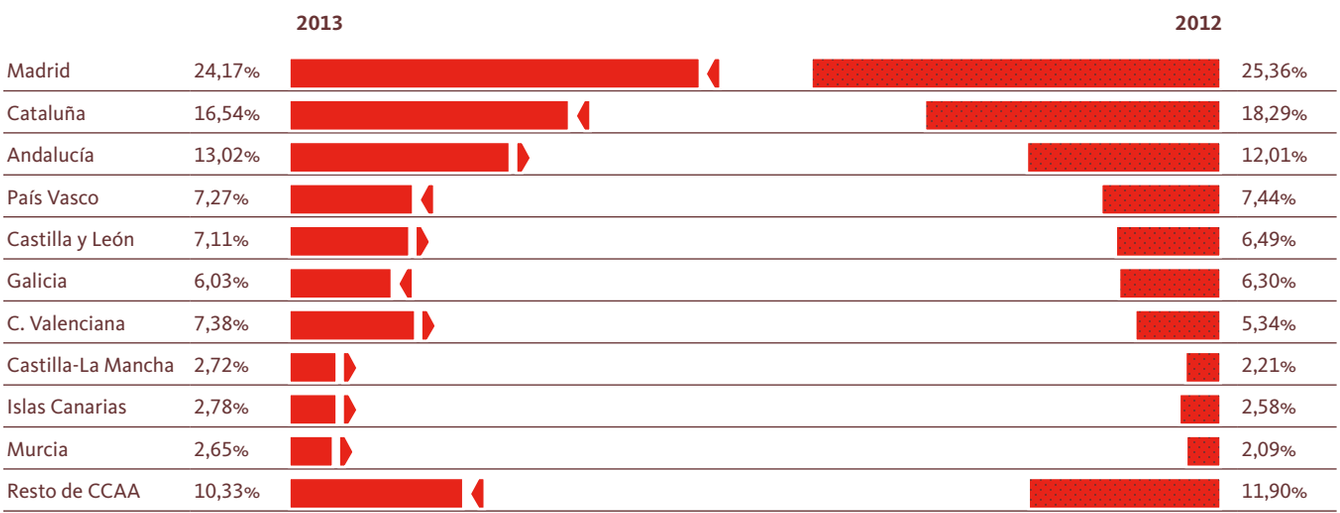
(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 4.10

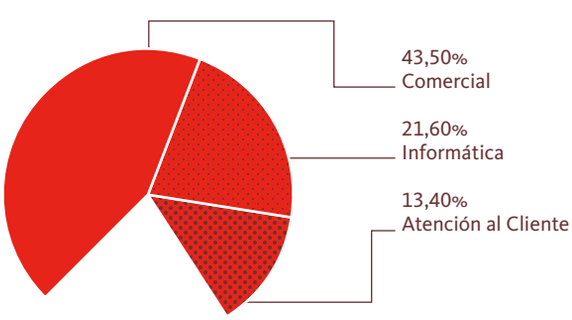
Telecomunicaciones

El sector Telecomunicaciones se mantiene estable con respecto al año anterior y repite en el sexto lugar, si bien porcentualmente reduce ligeramente su aportación hasta situarse en el 5,2% del total de la oferta. Madrid, con más del 24%, Cataluña, con más del 16%, y Andalucía, con el 13%, concentran una parte importante de la generación de empleo. Sus principales áreas funcionales son comercial, con el 43,5%, e informática, con el 21,6%. Las carreras que más ofertas reciben son las ingenierías de telecomunicaciones e informática, con valores que superan el 46% del total.

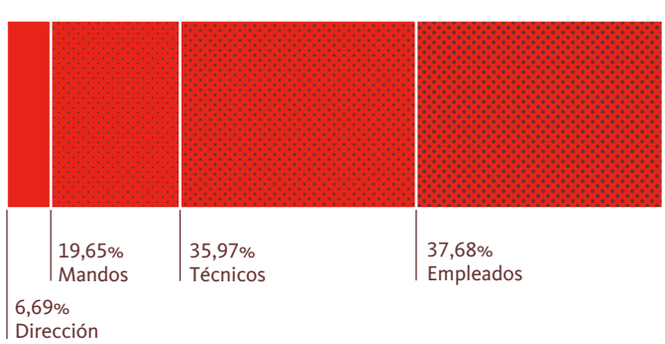
Distribución regional *(Tabla 4.10.1)*



Distribución funcional de la oferta de empleo *(Tabla 4.10.2)*



Ofertas de empleo por categorías profesionales *(Tabla 4.10.3)*



4.10.1
4.10.2 Distribución regional de la oferta de empleo

	Telecomunicaciones		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Madrid	24,17%	25,36%	21,70%
Cataluña	16,54%	18,29%	19,34%
Andalucía	13,02%	12,01%	11,10%
País Vasco	7,27%	7,44%	9,73%
Castilla y León	7,11%	6,49%	5,97%
Galicia	6,03%	6,30%	5,93%
C. Valenciana	7,38%	5,34%	7,70%
Castilla-La Mancha	2,72%	2,21%	2,16%
Islas Canarias	2,78%	2,58%	1,87%
Murcia	2,65%	2,09%	1,83%
Resto de CCAA	10,33%	11,90%	12,67%

Distribución funcional de la oferta de empleo

	Telecomunicaciones		Conjunto Sectores
	2013	2012	2013
Comercial	43,50%	41,92%	38,11%
Informática	21,60%	23,65%	10,48%
Atención al Cliente	13,40%	14,46%	6,01%
Producción	7,18%	7,35%	19,84%
Marketing	4,89%	4,07%	2,03%
Serv. Generales	3,25%	3,02%	4,48%
Admón. y Finanzas	1,76%	1,59%	5,72%
Recursos Humanos	0,79%	0,85%	1,78%
Asesoría Jurídica	0,72%	0,76%	0,83%
Exportación	0,71%	0,19%	2,38%
Otras áreas	2,20%	2,14%	8,33%

4.10.3 Ofertas de empleo por categorías profesionales

	Telecomunicaciones		España
	2013	2012	2013
Dirección	6,69%	7,13%	6,21%
Mandos	19,65%	21,49%	17,19%
Técnicos	35,97%	38,79%	33,69%
Empleados	37,68%	32,59%	42,90%

4.10.4 Ofertas de empleo por titulación

Titulados	2013			2012		
	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)	Puesto	Ofertas (1)	Ofertas (2)
FP, Bachillerato y otros		29,81%			26,58%	
Licenciados, ingenieros o grados		9,95%	14,17%		9,01%	12,27%
Diplomados, ingenieros técnicos		9,84%	14,02%		9,80%	13,34%
Ingeniero de Telecomunicación	1	11,64%	16,58%	1	10,74%	14,63%
Ingeniero Informático	2	9,02%	12,86%	2	10,26%	13,98%
Ing. Téc. de Telecomunicación	3	6,50%	9,26%	3	6,16%	8,39%
Ing. Téc. Informático	4	5,38%	7,66%	4	6,12%	8,33%
Admón. y Direcc. de Empresas	5	2,74%	3,90%	5	3,54%	4,82%
Ingeniería Industrial	6	1,74%	2,48%	6	1,93%	2,64%
Ing. Automática y Elec. Industrial	7	1,60%	2,29%	7	1,79%	2,43%
Ingeniero en Electrónica	8	1,52%	2,16%	8	1,67%	2,27%
Matemáticas	9	1,05%	1,49%	9	1,35%	1,84%
Ciencias y Técnicas Estadísticas	10	0,98%	1,40%	17	0,89%	1,22%
Ciencias Empresariales	11	0,94%	1,33%	11	1,21%	1,65%
Derecho	12	0,91%	1,30%	12	1,18%	1,61%
Economía	13	0,89%	1,27%	13	1,15%	1,57%
Física	14	0,87%	1,24%	15	0,89%	1,22%
Ing. Téc. Industrial	15	0,82%	1,17%	10	1,27%	1,73%
Otras titulaciones		3,80%	5,42%		4,46%	31,69%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

EMPLEO POR ÁREAS FUNCIONALES

Capítulo 5

CAPÍTULO 5

Áreas Funcionales

La función comercial lidera por quinto año consecutivo la generación de oferta de empleo en España y se hace con casi el 47% del total, aunque pierde peso con respecto al año anterior. Producción se mantiene estable en valores cercanos al 25%, tecnologías de la información superan el 10% y soporte alcanza el 18%.

ANÁLISIS DE COMPORTAMIENTO

Las áreas funcionales tienen diversos elementos que condicionan su comportamiento. Por una parte, el tamaño de la empresa. Por ejemplo, las empresas de menor tamaño concentran sus ofertas en un número reducido de áreas mientras que las de mayor dimensión cuentan con estructuras más complejas, con más departamentos y, consecuentemente, con más posibilidades de requerir profesionales desde cualquiera de sus áreas.

Otro de los elementos que influye directamente en la generación de ofertas por áreas funcionales es el sector al que pertenece la empresa. Es decir, sectores y áreas funcionales están estrechamente relacionados.

No generará el mismo tipo de ofertas una empresa del sector distribución mayorista que hostelería y turismo, por ejemplo. Es decir, el sector determina en muchos casos la estructura de la compañía y, consecuentemente, la distribución interna de su oferta de empleo entre las diversas áreas funcionales.

CUATRO GRANDES ÁREAS

Podemos decir que las empresas están divididas en cuatro grandes áreas: las funciones técnicas o productivas, directamente ligadas con la producción de bienes y servicios; las funciones comerciales, asociadas a actividades de compra, venta e intercambio de bienes y servicios; las funciones de soporte; y las funciones tecnológicas y de seguridad.

Con el objeto de facilitar el análisis, se han agrupado la totalidad de las áreas funcionales en estas cuatro grandes funciones:

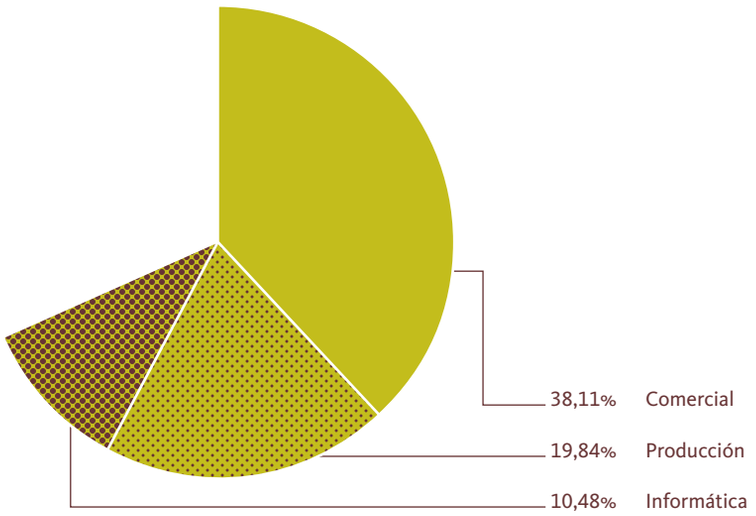
- **Función Técnica o Productiva**, donde se agrupan funciones como producción, fabricación y operaciones para la prestación de servicios y logística.
- **Función Comercial**, que engloba aquellas áreas relacionadas con la compra, venta e intercambio de bienes y servicios, a la vez que tienen un contacto más cercano con el cliente, como comercial, atención al cliente o ventas.
- **Función de Soporte**, que incluye todas aquellas actividades de carácter financiero, contable y las relacionadas con la gestión de personas o capital, como administración, finanzas, auditoría, recursos humanos o servicios generales.
- **Función Tecnológica y de Seguridad**, donde tienen cabida la gestión de sistemas informáticos y redes de comunicaciones en la empresa, tanto en sus funciones de soporte como de desarrollo y seguridad.

FUNCIÓN COMERCIAL

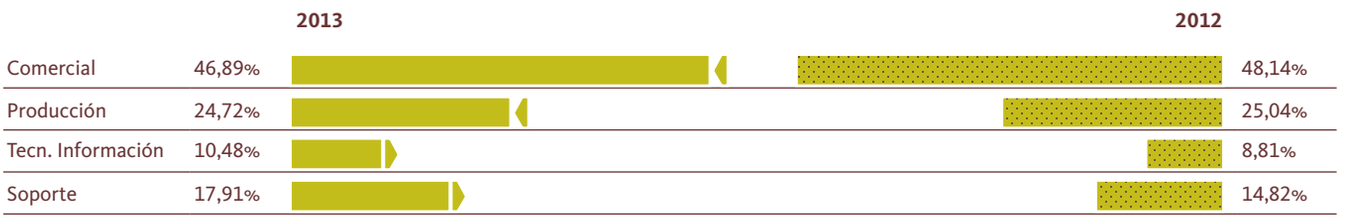
Las empresas están dotando de un protagonismo muy elevado a las funciones englobadas en el área comercial. El motivo es claro: no necesitan producir más, necesitan vender lo que producen.

La macroárea comercial sigue liderando la generación de oferta de empleo, sin embargo, ha bajado casi dos puntos con respecto al año anterior, y se sitúa en el 46,9% del total de la oferta analizada. Dentro de esta gran área destaca la función comercial propiamente dicha, que sigue siendo con mucha diferencia la que mayor peso aporta, con un 38%. Le siguen atención al cliente, con más de un 5%, y marketing, con un 1,8%.

Distribución funcional de la oferta de empleo *(Tabla 5.0.2)*



Distribución funciones *(Tabla 5.0.1)*



La función comercial propiamente dicha sigue siendo con mucha diferencia la que mayor peso supone dentro del área, con un 38% del total.

FUNCIÓN TÉCNICA O PRODUCTIVA

La macroárea productiva ha tenido un comportamiento estable en 2013, y asienta los tres puntos de mejora que consiguió el año anterior, con el 25% del total de las ofertas. Hay que destacar el buen comportamiento del área de producción propiamente dicha, que gana casi dos puntos con respecto al año anterior y confirma la inflexión laboral que ya se apuntaba en 2012. Este comportamiento moderadamente optimista del área de producción, que se acerca al 20% de la oferta, hace que se consolide la ruptura de la tendencia bajista que arrastraba desde hace cinco años.

FUNCIÓN DE SOPORTE

La existencia de todas las áreas de soporte sólo es habitual en las empresas de gran tamaño. En organizaciones pequeñas estas áreas se eliminan en periodos de crisis o se externalizan. Esto explica que la función de soporte haya perdido peso en los últimos años, coincidiendo con la peor parte de la crisis, y haya pasado de aportar el 27,6% en 2008, al 17,9% en 2013.

Sin embargo, del año pasado a éste ha experimentado una notable mejoría. Rompe la racha negativa de los últimos años y sube más de tres puntos porcentuales, desde el 14,8% que generó en 2012. Este aumento se debe a una mejora generalizada de la mayor parte de las áreas funcionales que integran esta macroárea.

FUNCIÓN INFORMÁTICA

La función tecnológica e informática mejora más de un punto con respecto al año anterior y pasa de generar en torno al 9% de la oferta de empleo en 2012 a casi el 10,5% en 2013.

Este movimiento tiene relación directa con el buen comportamiento que han presentado tanto los sectores de informática y telecomunicaciones como con el ascenso de la oferta para las titulaciones relacionadas con las TIC.

5.0.1 Distribución funciones

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Comercial	28,50%	29,54%	31,00%	33,50%	34,00%	35,00%	37,00%	32,74%	30,95%	36,64%	45,48%	48,10%	48,14%	46,89%
Producción	22,00%	20,53%	21,70%	25,00%	26,00%	27,86%	32,20%	36,12%	36,72%	28,68%	24,12%	22,76%	25,04%	24,72%
Tecnología Información	14,00%	16,00%	9,10%	3,16%	2,78%	3,01%	3,74%	3,97%	4,34%	4,75%	4,10%	7,59%	8,81%	10,48%
Soporte	23,00%	21,34%	26,00%	23,00%	22,00%	26,62%	25,00%	25,20%	27,61%	26,84%	22,79%	17,76%	14,82%	17,91%
No especifica	12,50%	12,59%	12,20%	15,34%	15,22%	7,51%	2,06%	1,97%	0,38%	3,09%	3,51%	3,79%		

5.0.2 Distribución funcional de la oferta de empleo

Áreas Funcionales	2013	2012
Comercial	38,11%	40,59%
Producción	19,84%	18,07%
Informática	10,48%	8,81%
Servicios Generales	6,01%	5,88%
Atención al Cliente	5,72%	5,48%
Administración y Finanzas	4,50%	4,41%
Calidad	4,48%	3,19%
Exportación	2,38%	2,48%
Dirección General	2,03%	1,93%
Marketing	1,84%	1,89%
Recursos Humanos	1,78%	1,66%
Asesoría Jurídica	0,83%	0,77%
Compras	0,74%	0,68%
Organización	0,66%	0,61%
Comunicación	0,41%	0,19%
Auditoría	0,18%	0,17%

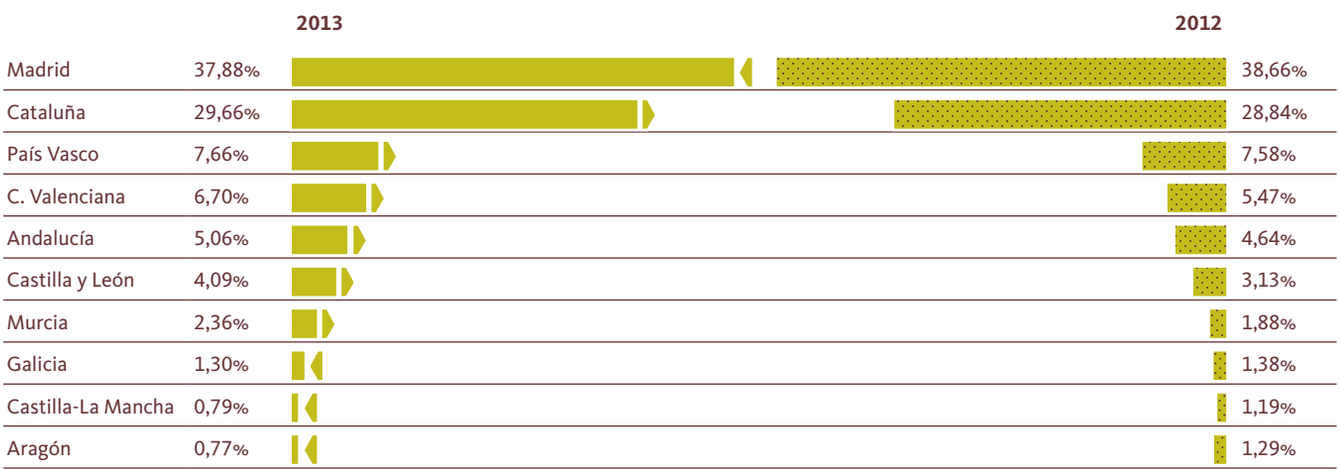
CAPÍTULO 5.1

Administración y Finanzas

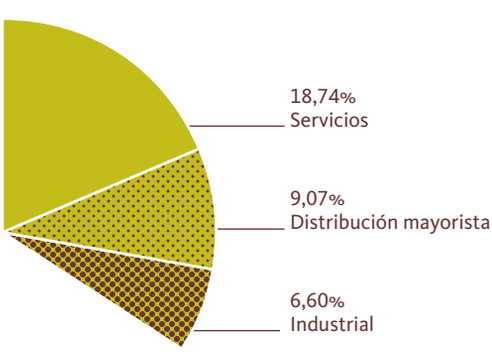
Administración y Finanzas repite en la sexta posición que ocupó el año anterior en cuanto a generación funcional de ofertas de empleo, y mejora ligeramente su aportación del 4,4% en 2012 al 4,5% en 2013. Madrid y Cataluña son las comunidades que más empleo han aportado, con el 67% del total. Le siguen a mucha distancia País Vasco y Valencia.

Por sectores, servicios, distribución mayorista, industrial, banca y consultoría son los que generan mayor volumen de oferta, concentrando el 45% del total. Los puestos más destacados son asesor financiero, administrativo, auxiliar administrativo, gestor de cobros y jefe de contabilidad.

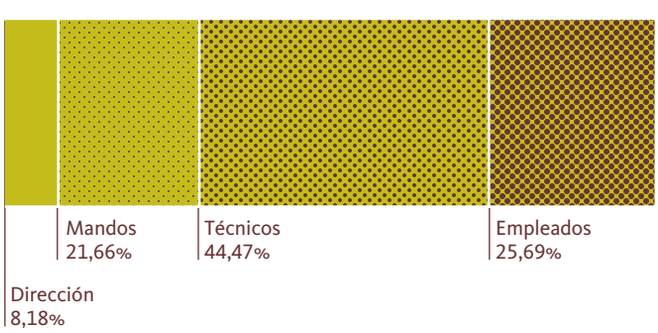
Distribución regional *(Tabla 5.1.1)*



Distribución sectorial *(Tabla 5.1.2)*



Categorías profesionales *(Tabla 5.1.3)*



5.1.1 5.1.2 Distribución regional

	Área Admón. y Finanzas		Total Oferta
	2013	2012	2013
Madrid	37,88%	38,66%	21,70%
Cataluña	29,66%	28,84%	19,34%
País Vasco	7,66%	7,58%	9,73%
C. Valenciana	6,70%	5,47%	7,70%
Andalucía	5,06%	4,64%	11,10%
Castilla y León	4,09%	3,13%	5,97%
Murcia	2,36%	1,88%	1,83%
Galicia	1,30%	1,38%	5,93%
Castilla-La Mancha	0,79%	1,19%	2,16%
Aragón	0,77%	1,29%	2,66%
Resto CC.AA.	3,73%	5,94%	11,88%

Distribución sectorial

	Área Admón. y Finanzas		Total Oferta
	2013	2012	2013
Servicios (otros - servicios)	18,74%	13,06%	8,24%
Distribución mayorista	9,07%	6,96%	3,74%
Industrial (otros - industrial)	6,60%	9,32%	5,87%
Banca e Inversión	5,26%	4,09%	2,17%
Consultoría General	5,19%	8,87%	5,39%
Seguros	4,20%	5,01%	4,46%
Informática e Internet	2,59%	2,42%	7,77%
Recursos Energéticos	2,49%	4,10%	3,43%
Telecomunicaciones	2,15%	2,67%	5,24%
Hostelería y Turismo	2,06%	2,26%	5,18%
Resto de sectores	41,65%	41,25%	48,51%

5.1.3 5.1.4 Categorías profesionales

	Área Admón. y Finanzas		Total Oferta
	2013	2012	2013
Dirección	8,18%	10,13%	6,21%
Mandos	21,66%	25,76%	17,19%
Técnicos	44,47%	39,04%	33,69%
Empleados	25,69%	25,07%	42,90%

Puestos de trabajo

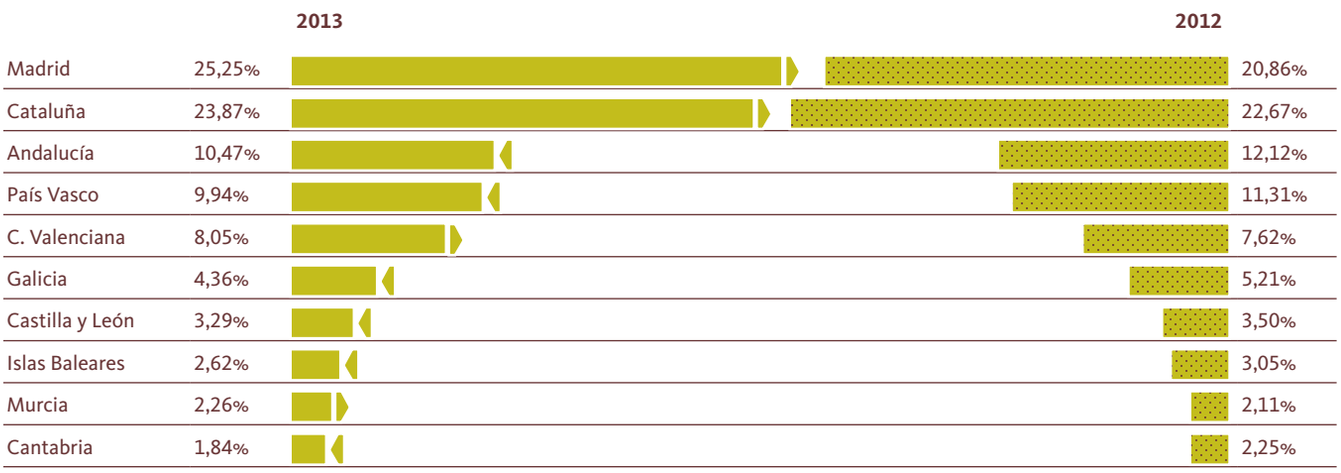
	Área Admón. y Finanzas	
	2013	2012
Asesor financiero	13,07%	11,25%
Administrativo	12,32%	11,64%
Auxiliar administrativo	11,01%	10,44%
Gestor de Cobros	8,61%	8,70%
Jefe de Contabilidad	6,10%	7,58%
Técnico Contable	4,66%	5,48%
Técnico Administrativo	4,64%	4,59%
Analista Financiero	4,25%	3,09%
Director Financiero	3,57%	3,48%
Jefe de Consolidación	2,31%	1,58%
Director Administrativo	3,11%	3,07%
Analista de Riesgos	3,08%	2,70%
Controller	3,01%	4,11%
Jefe de Riesgos	2,97%	2,37%
Actuario	2,65%	3,03%
Resto de puestos	14,63%	16,89%

CAPÍTULO 5.2

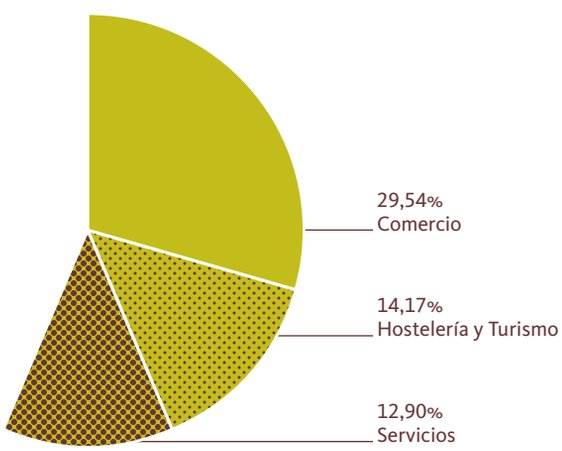
Atención al cliente

Atención al cliente repite en la quinta posición que ocupó el año anterior en cuanto a generación funcional de ofertas de empleo, e incrementa ligeramente su aportación del 5,5% el año anterior al 5,7% en éste. Madrid, Cataluña y Andalucía son las comunidades que más empleo han aportado, con el 59% del total. Por sectores, el 65% de la oferta llega de comercio (distribución minorista), hostelería y turismo, servicios y telecomunicaciones. La categoría de empleados destaca sobre el resto, y los puestos más demandados son dependientes y técnicos de atención al cliente.

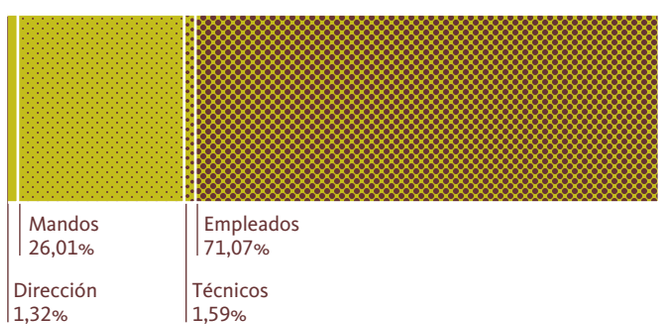
Distribución regional *(Tabla 5.2.1)*



Distribución sectorial *(Tabla 5.2.2)*



Categorías profesionales *(Tabla 5.2.3)*



5.2.1 5.2.2 Distribución regional

	Área Atención Cliente		Total Oferta
	2013	2012	2013
Madrid	25,25%	20,86%	21,70%
Cataluña	23,87%	22,67%	19,34%
Andalucía	10,47%	12,12%	11,10%
País Vasco	9,94%	11,31%	9,73%
C. Valenciana	8,05%	7,62%	7,70%
Galicia	4,36%	5,21%	5,93%
Castilla y León	3,29%	3,50%	5,97%
Islas Baleares	2,62%	3,05%	1,51%
Murcia	2,26%	2,11%	1,83%
Cantabria	1,84%	2,25%	1,39%
Resto CC.AA.	8,05%	9,29%	13,80%

Distribución sectorial

	Área Atención Cliente		Total Oferta
	2013	2012	2013
Comercio (Distribución Minorista)	29,54%	34,69%	6,49%
Hostelería y Turismo	14,17%	13,33%	5,18%
Servicios (otros - servicios)	12,90%	13,03%	8,24%
Telecomunicaciones	9,02%	6,78%	5,24%
Textil y Moda	4,33%	3,16%	1,13%
Distribución Mayorista	2,86%	1,32%	3,74%
Alimentación	2,64%	3,12%	1,80%
Industrial (otros - industrial)	2,02%	1,29%	5,87%
Recursos Energéticos	1,71%	0,83%	3,43%
Automóvil	1,37%	0,36%	3,62%
Resto de sectores	19,44%	22,08%	55,25%

5.2.3 5.2.4 Categorías profesionales

	Área Atención Cliente		Total Oferta
	2013	2012	2013
Dirección	1,32%	0,88%	6,21%
Mandos	26,01%	29,17%	17,19%
Técnicos	1,59%	1,77%	33,69%
Empleados	71,07%	68,18%	42,90%

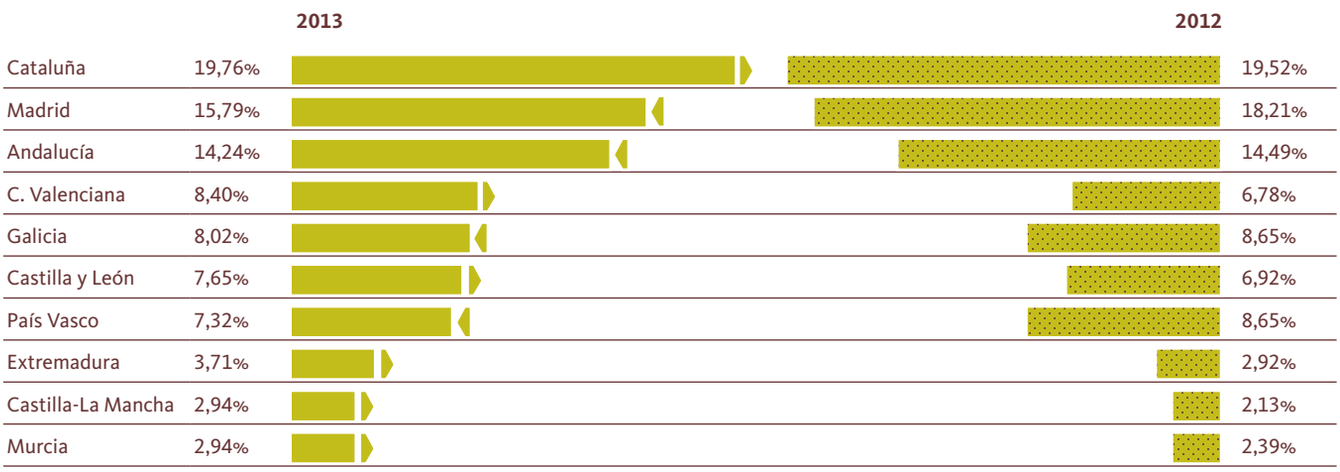
Puestos de trabajo

	Área Atención al Cliente	
	2013	2012
Dependiente	45,26%	45,73%
Técnico de Atención al Cliente	11,72%	12,45%
Responsable de Establecimiento	10,68%	10,73%
Supervisor	6,16%	7,02%
Encargado	4,85%	1,88%
Maître	2,17%	0,96%
Cajero	2,05%	0,73%
Maquillador	1,95%	0,52%
Jefe de Atención al Cliente	1,95%	0,95%
Otros - Atención al Cliente	1,65%	3,53%
Peluquero	1,17%	2,36%
Tramitador de Siniestros	1,16%	2,30%
Azafato/a de Tierra/Congresos	1,09%	1,07%
Guía Turístico	1,08%	0,80%
Director de Atención al Cliente	1,01%	0,69%
Resto de puestos	6,06%	8,29%

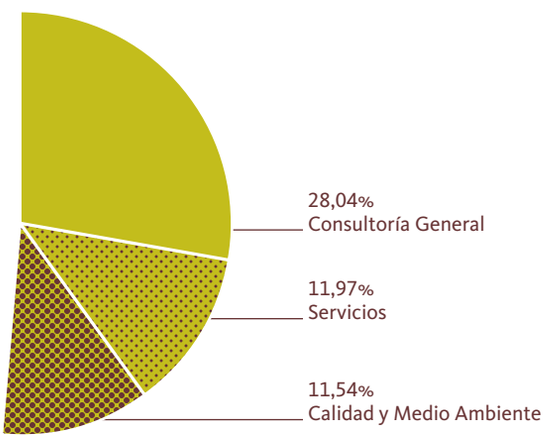
CAPÍTULO 5.3
Calidad

El área funcional de calidad mejora sustancialmente su aportación con respecto al año pasado, y pasa de generar un 3,2% de la oferta en 2012 a un 4,5% en 2013. Mantiene el séptimo puesto y marca la división entre las grandes áreas generadoras de empleo y las más contenidas. El crecimiento porcentual de más de un punto se reparte de forma homogénea entre sus principales comunidades: Cataluña, Madrid, Andalucía y Valencia, que generan el 58% del total del empleo. Por sectores, el 51% de la oferta llega de consultoría, industrial y calidad. La categoría de técnicos destaca sobre el resto y genera casi un 72% de los puestos de trabajo.

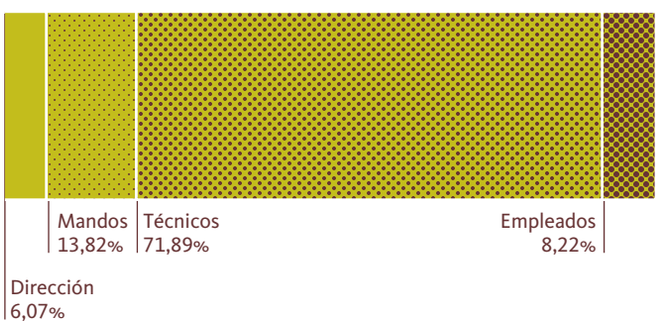
Distribución regional *(Tabla 5.3.1)*



Distribución sectorial *(Tabla 5.3.2)*



Categorías profesionales *(Tabla 5.3.3)*



5.3.1 5.3.2 Distribución regional

	Área Calidad		Total Oferta
	2013	2012	2013
Cataluña	19,76%	19,52%	19,34%
Madrid	15,79%	18,21%	21,70%
Andalucía	14,24%	14,49%	11,10%
C. Valenciana	8,40%	6,78%	7,70%
Galicia	8,02%	8,65%	5,93%
Castilla y León	7,65%	6,92%	5,97%
País Vasco	7,32%	8,65%	9,73%
Extremadura	3,71%	2,92%	1,47%
Castilla-La Mancha	2,94%	2,13%	2,16%
Murcia	2,94%	2,39%	1,83%
Resto CC.AA.	9,23%	9,33%	13,08%

Distribución sectorial

	Área Calidad		Total Oferta
	2013	2012	2013
Consultoría General	28,04%	27,62%	5,39%
Servicios (otros - servicios)	11,97%	8,58%	8,24%
Calidad y Medio Ambiente	11,54%	11,19%	0,38%
Industrial (otros - industrial)	9,76%	11,37%	5,87%
Automóvil	7,67%	4,47%	3,62%
Distribución Mayorista	7,09%	4,83%	3,74%
Farmacia y Material Hospitalario	3,48%	2,39%	0,87%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	3,43%	5,32%	1,80%
Química, Caucho, Plástico	2,03%	2,35%	0,81%
Telecomunicaciones	2,01%	1,94%	5,24%
Resto de sectores	12,97%	19,94%	64,03%

5.3.3 5.3.4 Categorías profesionales

	Área Calidad		Total Oferta
	2013	2012	2013
Dirección	6,07%	7,03%	6,21%
Mandos	13,82%	14,68%	17,19%
Técnicos	71,89%	65,79%	33,69%
Empleados	8,22%	12,50%	42,90%

Puestos de trabajo

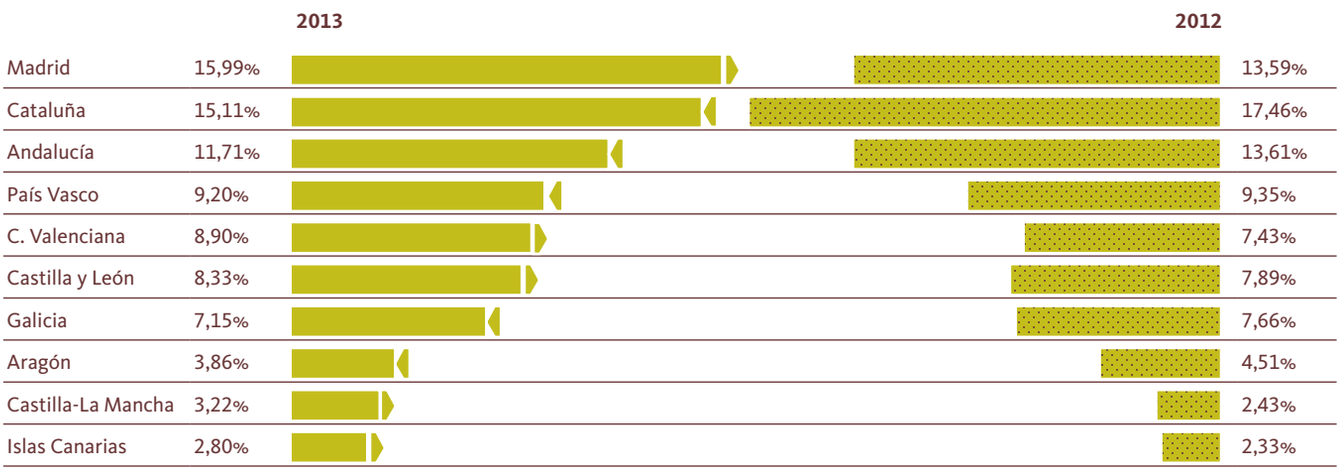
	Área Calidad	
	2013	2012
Técnico de Calidad	27,23%	22,65%
Auditor de Calidad	23,28%	22,43%
Técnico de Laboratorio	11,01%	9,87%
Jefe de Calidad	10,12%	12,36%
Auxiliar de Laboratorio	5,34%	5,53%
Técnico de Medio Ambiente	3,59%	3,00%
Director de Calidad	2,15%	2,39%
Jefe de Laboratorio	1,69%	2,79%
Jefe de Laboratorio de Calidad	1,52%	1,57%
Inspector de Calidad	1,28%	1,42%
Consultor Junior de Calidad	1,09%	1,68%
Auxiliar de Laboratorio de Calidad	0,95%	1,54%
Jefe de Medio Ambiente	0,89%	1,10%
Otros - Calidad	0,89%	1,37%
Técnico de Calidad en Construcción	0,87%	1,09%
Resto de puestos	8,12%	9,22%

CAPÍTULO 5.4
Comercial

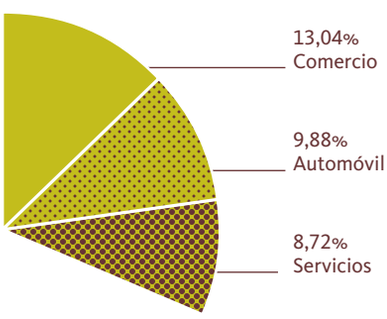
Comercial repite en la primera posición como el área funcional que más ofertas de empleo genera en España, con valores superiores al 38% del total, aunque pierde algo más de dos puntos con respecto al año anterior. Las comunidades que más han destacado en esta área han sido Madrid, Cataluña, Andalucía, País Vasco y Valencia, con el 61% del empleo.

La distribución sectorial está muy atomizada, como corresponde a un área que es el pilar fundamental de la subsistencia de cualquier empresa. Comercio, automóvil, servicios, seguros y telecomunicaciones ocupan las primeras posiciones con el 45% de las ofertas.

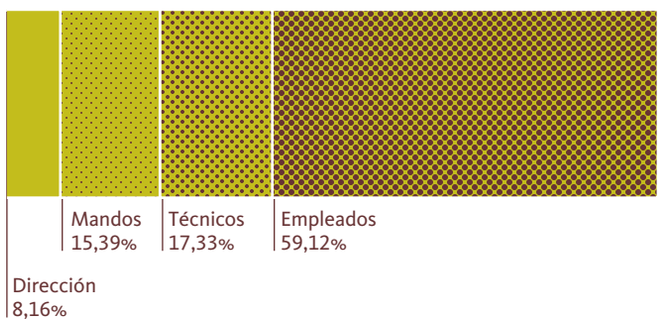
Distribución regional *(Tabla 5.4.1)*



Distribución sectorial *(Tabla 5.4.2)*



Categorías profesionales *(Tabla 5.4.3)*



5.4.1 5.4.2 Distribución regional

	Área Comercial		Total Oferta
	2013	2012	2013
Madrid	15,99%	13,59%	21,70%
Cataluña	15,11%	17,46%	19,34%
Andalucía	11,71%	13,61%	11,10%
País Vasco	9,20%	9,35%	9,73%
C. Valenciana	8,90%	7,43%	7,70%
Castilla y León	8,33%	7,89%	5,97%
Galicia	7,15%	7,66%	5,93%
Aragón	3,86%	4,51%	2,66%
Castilla-La Mancha	3,22%	2,43%	2,16%
Islas Canarias	2,80%	2,33%	1,87%
Resto CC.AA.	13,74%	13,73%	11,84%

Distribución sectorial

	Área Comercial		Total Oferta
	2013	2012	2013
Comercio (Distribución Minorista)	13,04%	8,43%	6,49%
Automóvil	9,88%	6,40%	3,62%
Servicios (otros - servicios)	8,72%	7,40%	8,24%
Seguros	7,37%	7,22%	4,46%
Telecomunicaciones	6,58%	5,44%	5,24%
Consultoría General	4,48%	2,80%	5,39%
Banca e Inversión	4,14%	2,18%	2,17%
Distribución Mayorista	3,27%	2,83%	3,74%
Industrial (otros - industrial)	3,14%	3,78%	5,87%
Hostelería y Turismo	2,89%	0,55%	5,18%
Resto de sectores	36,48%	52,97%	49,60%

5.4.3 5.4.4 Categorías profesionales

	Área Comercial		Total Oferta
	2013	2012	2013
Dirección	8,16%	7,02%	6,21%
Mandos	15,39%	15,88%	17,19%
Técnicos	17,33%	16,93%	33,69%
Empleados	59,12%	60,17%	42,90%

Puestos de trabajo

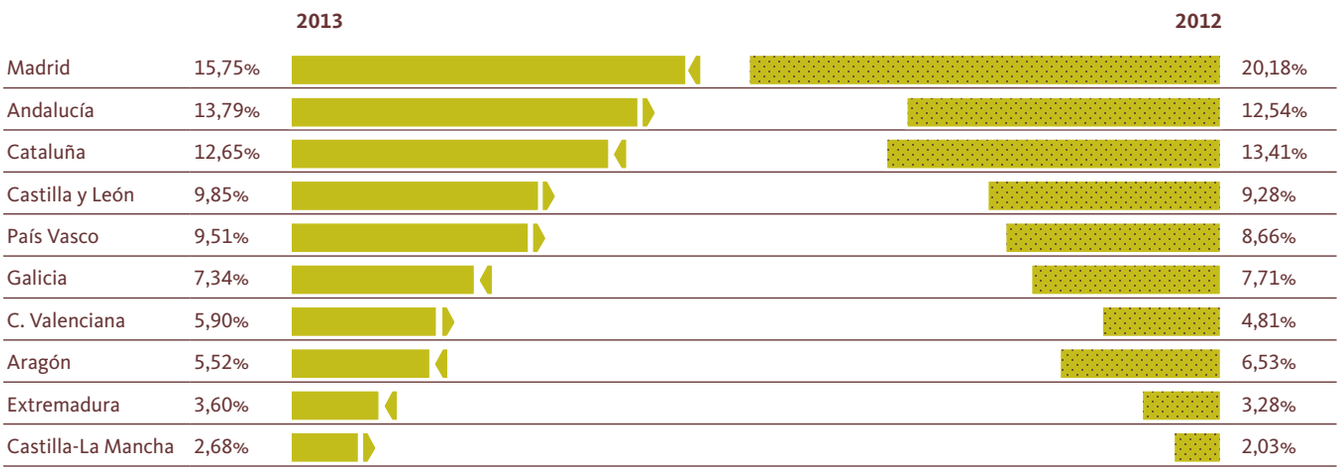
	Área Comercial	
	2013	2012
Comercial	45,29%	46,09%
Comercial de televenta	8,66%	7,82%
Técnico Comercial	8,17%	8,05%
Jefe de Ventas	7,66%	7,50%
Jefe de Equipo Comercial	7,42%	8,78%
Director Comercial	3,59%	3,43%
Director Regional / Delegación	2,93%	3,18%
Visitador Médico	2,66%	2,86%
Técnico de Post-Venta	2,07%	2,05%
Teleoperador	2,05%	2,51%
Ejecutivo de Grandes Cuentas	0,93%	1,22%
Jefe de Sección Comercial	0,90%	1,10%
Administrador de Ventas	0,78%	0,88%
Jefe de Zona	0,75%	0,62%
Gestor de Cuentas	0,66%	0,82%
Resto de puestos	5,48%	3,10%

CAPÍTULO 5.5

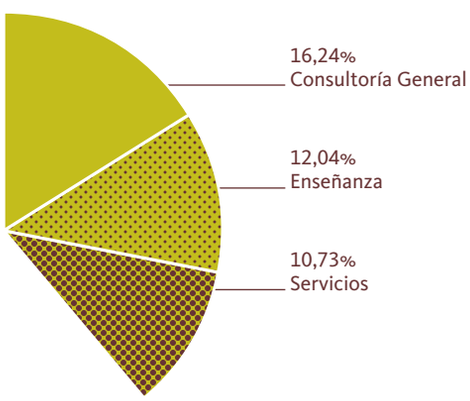
Dirección general

El área funcional de dirección general se estabiliza en 2013 en la novena posición después de perder dos puestos en 2012. El volumen de oferta de empleo que ha generado está en línea con el año anterior, y se sitúa en el 2% del total. Madrid, Andalucía, Cataluña y Castilla y León son las comunidades autónomas que más ofertas de empleo han aportado, con el 52% del total. Los sectores más activos han sido consultoría, enseñanza y servicios, que han generado el 39% del empleo. A bastante distancia están alimentación, sanidad y comercio. Por puestos de trabajo, gerente/director, director de centro y director general se llevan el 68% de las ofertas.

Distribución regional *(Tabla 5.5.1)*



Distribución sectorial *(Tabla 5.5.2)*



Categorías profesionales *(Tabla 5.5.3)*

5.5.1 5.5.2 Distribución regional

	Área Dirección General		Total Oferta
	2013	2012	2013
Madrid	15,75%	20,18%	21,70%
Andalucía	13,79%	12,54%	11,10%
Cataluña	12,65%	13,41%	19,34%
Castilla y León	9,85%	9,28%	5,97%
País Vasco	9,51%	8,66%	9,73%
Galicia	7,34%	7,71%	5,93%
C. Valenciana	5,90%	4,81%	7,70%
Aragón	5,52%	6,53%	2,66%
Extremadura	3,60%	3,28%	1,47%
Castilla-La Mancha	2,68%	2,03%	2,16%
Resto CC.AA.	13,41%	11,56%	12,24%

Distribución sectorial

	Área Dirección General		Total Oferta
	2013	2012	2013
Consultoría General	16,24%	12,28%	5,39%
Enseñanza	12,04%	10,30%	3,24%
Servicios (otros - servicios)	10,73%	11,12%	8,24%
Alimentación	5,56%	8,04%	1,80%
Sanidad	4,59%	3,97%	3,55%
Comercio (Distribución Minorista)	4,52%	5,30%	6,49%
Industrial (otros - industrial)	3,88%	5,70%	5,87%
Construcción	3,59%	3,32%	1,00%
Distribución Mayorista	2,56%	1,27%	3,74%
Telecomunicaciones	2,39%	1,14%	5,24%
Resto de sectores	33,90%	37,57%	55,42%

5.5.3 5.5.4 Categorías profesionales

	Área Dirección General		Total Oferta
	2013	2012	2013
Dirección	94,47%	93,33%	6,21%
Mandos	2,72%	2,80%	17,19%
Técnicos	2,81%	3,87%	33,69%
Empleados	0,00%	0,00%	42,90%

Puestos de trabajo

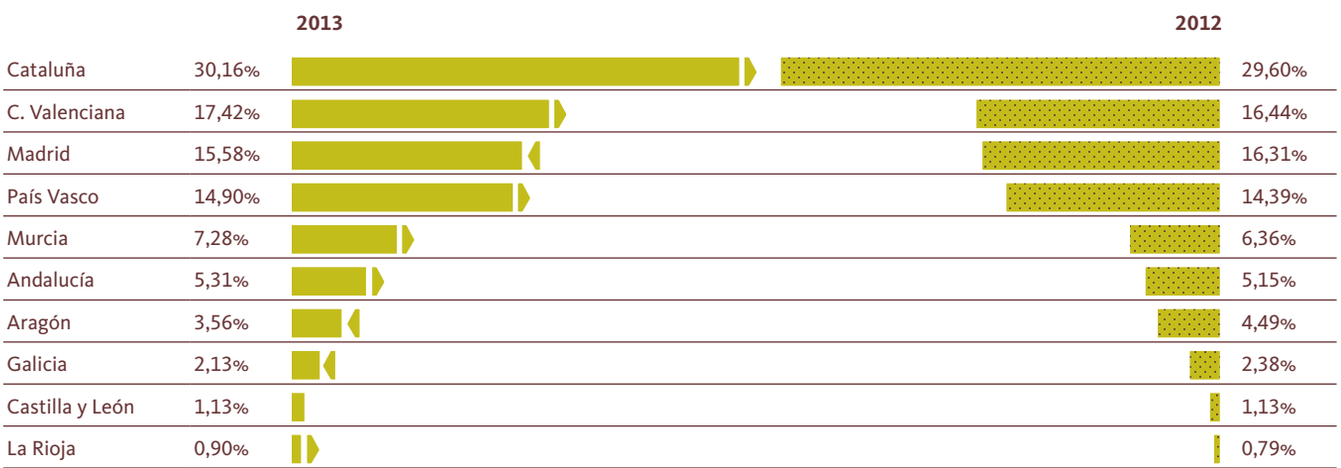
	Área Dirección General	
	2013	2012
Gerente/Director	48,43%	53,28%
Director de Centro	10,35%	9,10%
Director General	9,26%	7,98%
Director de Sucursal /Oficina	7,57%	6,40%
Gerente	7,40%	5,39%
Secretario General	6,27%	5,24%
Adjunto a Director General	3,56%	4,62%
Otros - Dirección, Gerencia	2,81%	3,87%
Subdirector de Centro	2,72%	2,80%
Consejero Delegado	0,80%	0,54%
Resto de puestos	0,83%	0,78%

CAPÍTULO 5.6

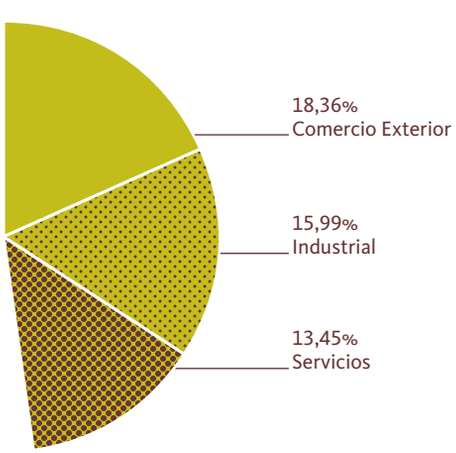
Exportación

El área funcional de exportación se mantiene estable en 2013, tanto en el puesto que ocupa, el octavo lugar, como en su aportación a la oferta de empleo, un 2,4%. La consolidación de las posiciones que ganó en 2012 refleja la apuesta de las empresas españolas por la exportación ante la debilidad del mercado interno. Cataluña, que exporta más al extranjero que al resto de España, ocupa la primera posición con más del 30%, le sigue Valencia, Madrid y País Vasco. Entre las cuatro suman el 78% del total. Por sectores, el 56% corresponde a comercio exterior, industrial, servicios y agricultura.

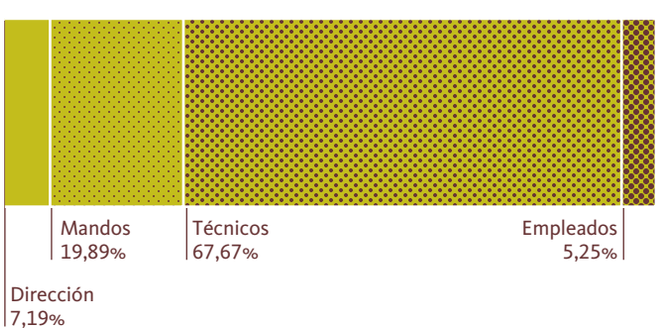
Distribución regional *(Tabla 5.6.1)*



Distribución sectorial *(Tabla 5.6.2)*



Categorías profesionales *(Tabla 5.6.3)*



5.6.1 5.6.2 Distribución regional

	Área Exportación		Total Oferta
	2013	2012	2013
Cataluña	30,16%	29,60%	19,34%
C. Valenciana	17,42%	16,44%	7,70%
Madrid	15,58%	16,31%	21,70%
País Vasco	14,90%	14,39%	9,73%
Murcia	7,28%	6,36%	1,83%
Andalucía	5,31%	5,15%	11,10%
Aragón	3,56%	4,49%	2,66%
Galicia	2,13%	2,38%	5,93%
Castilla y León	1,13%	1,13%	5,97%
La Rioja	0,90%	0,79%	0,91%
Resto CC.AA.	1,63%	2,94%	13,13%

Distribución sectorial

	Área Exportación		Total Oferta
	2013	2012	2013
Comercio Exterior	18,36%	17,96%	0,17%
Industrial (otros - industrial)	15,99%	15,96%	5,87%
Servicios (otros - servicios)	13,45%	14,73%	8,24%
Agricultura y Explotación Forestal	8,10%	5,66%	0,12%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	6,25%	7,27%	1,80%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	5,20%	3,64%	1,04%
Maquinaria y Equipo Mecánico	4,55%	3,18%	1,16%
Telecomunicaciones	2,89%	1,45%	5,24%
Cosmética y Belleza	2,60%	1,82%	0,30%
Distribución Mayorista	2,46%	1,31%	3,74%
Resto de sectores	20,15%	27,03%	72,32%

5.6.3 5.6.4 Categorías profesionales

	Área Exportación		Total Oferta
	2013	2012	2013
Dirección	7,19%	7,50%	6,21%
Mandos	19,89%	18,36%	17,19%
Técnicos	67,67%	69,67%	33,69%
Empleados	5,25%	4,47%	42,90%

Puestos de trabajo

	Área Exportación	
	2013	2012
Técnico de Comercio Exterior	60,02%	63,34%
Jefe de Comercio Exterior	12,79%	15,04%
Director de Comercio Exterior	3,22%	2,52%
Coordinador de comercio exterior	2,95%	1,11%
Director de grandes cuentas exteriores	2,88%	1,26%
Comercial de comercio exterior	2,09%	1,04%
Consultor de comercio exterior	2,02%	1,27%
Analista de comercio exterior	1,77%	1,13%
Investigador de comercio exterior	1,49%	0,98%
Experto en comercio exterior	1,39%	1,32%
Director de seguridad de C.E.	1,04%	1,07%
Resto	8,34%	9,92%

CAPÍTULO 5.7
Informática

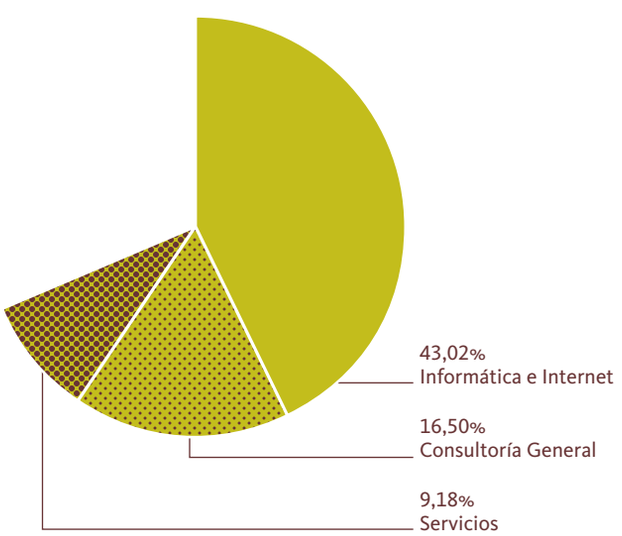
Informática repite en la tercera posición como una de las áreas funcionales más estables y con mejor comportamiento. Porcentualmente mejora en más de 1,5 puntos con respecto al año anterior, y se sitúa en el 10,5% del total de las ofertas. Las comunidades que más han destacado en esta área han sido Madrid, con el 38%, y Cataluña, con el 21%.

A bastante distancia se encuentran Andalucía, País Vasco y Valencia. La distribución sectorial se inclina claramente hacia las empresas de informática (43%), seguida a mucha distancia por consultoría, servicios y telecomunicaciones. Entre las cuatro suman más del 76% de la oferta.

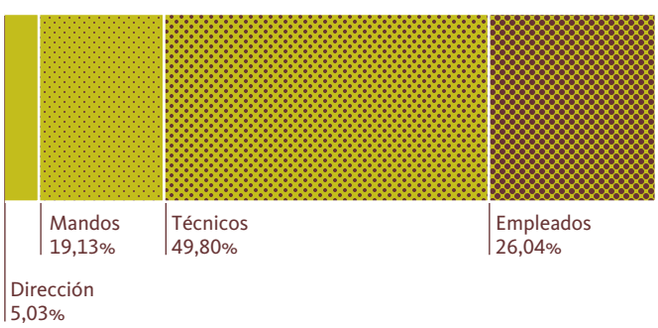
Distribución regional *(Tabla 5.7.1)*

	2013	2012
Madrid	38,20%	37,79%
Cataluña	21,61%	19,56%
Andalucía	9,20%	10,08%
País Vasco	8,27%	9,91%
C. Valenciana	4,95%	4,25%
Galicia	4,46%	4,80%
Castilla y León	4,03%	3,77%
Murcia	1,86%	1,81%
Castilla-La Mancha	1,66%	0,84%
Aragón	1,51%	1,89%

Distribución sectorial *(Tabla 5.7.2)*



Categorías profesionales *(Tabla 5.7.3)*



5.7.1 5.7.2 Distribución regional

	Área Informática		Total Oferta
	2013	2012	2013
Madrid	38,20%	37,79%	21,70%
Cataluña	21,61%	19,56%	19,34%
Andalucía	9,20%	10,08%	11,10%
País Vasco	8,27%	9,91%	9,73%
C. Valenciana	4,95%	4,25%	7,70%
Galicia	4,46%	4,80%	5,93%
Castilla y León	4,03%	3,77%	5,97%
Murcia	1,86%	1,81%	1,83%
Castilla-La Mancha	1,66%	0,84%	2,16%
Aragón	1,51%	1,89%	2,66%
Resto CC.AA.	4,25%	5,30%	11,88%

Distribución sectorial

	Área Informática		Total Oferta
	2013	2012	2013
Informática e Internet	43,02%	43,09%	7,77%
Consultoría General	16,50%	12,38%	5,39%
Servicios (otros - servicios)	9,18%	8,07%	8,24%
Telecomunicaciones	7,48%	7,80%	5,24%
Distribución Mayorista	1,95%	0,84%	3,74%
Comercio (Distribución Minorista)	1,55%	1,00%	6,49%
Industrial (otros - industrial)	1,45%	1,38%	5,87%
Calidad y Medio ambiente	1,41%	1,00%	0,38%
Banca e Inversión	1,02%	0,93%	2,17%
Recursos Energéticos	0,90%	1,01%	3,43%
Resto de sectores	15,54%	22,50%	51,27%

5.7.3 5.7.4 Categorías profesionales

	Área Informática		Total Oferta
	2013	2012	2013
Dirección	5,03%	5,04%	6,21%
Mandos	19,13%	18,41%	17,19%
Técnicos	49,80%	52,36%	33,69%
Empleados	26,04%	24,19%	42,90%

Puestos de trabajo

	Área Informática	
	2013	2012
Analista-Programador	24,10%	23,47%
Jefe de Proyecto	16,94%	15,15%
Programador	16,01%	17,19%
Administrador de Sistemas	8,97%	9,73%
Técnico de Soporte	6,20%	6,23%
Analista Funcional	4,73%	5,82%
Administrador de Bases de Datos	3,32%	2,47%
Analista Orgánico	3,15%	2,25%
Director de Tecnología/Informática	2,11%	1,95%
Jefe de Informática	1,31%	1,91%
Técnico de Microinformática	1,22%	1,10%
Técnico de Comunicaciones	1,18%	1,36%
Técnico de Redes	1,15%	1,42%
Director de Desarrollo	1,13%	1,45%
Técnico de Seguridad	1,12%	1,12%
Resto de puestos	7,37%	7,38%

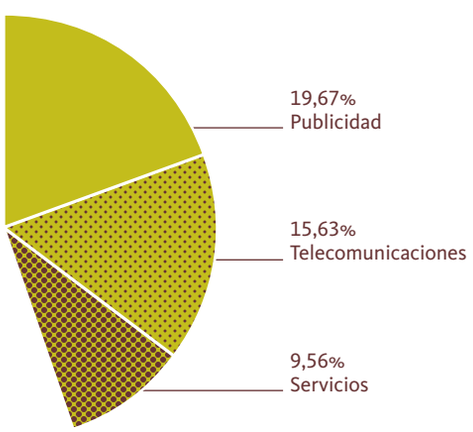
CAPÍTULO 5.8
Marketing

Marketing ocupa la décima posición en el ranking de las áreas funcionales que más ofertas de empleo generan en España, y repite el puesto que ocupó en 2012, con el 1,8% del total. Las comunidades que más aportan al área son Madrid y Cataluña, que juntas suman un 61% del total. Le siguen a bastante distancia Andalucía, Comunidad Valenciana y País Vasco. Por sectores, publicidad, telecomunicaciones y servicios, con el 45%, ocupan las primeras posiciones, seguidos por alimentación y hostelería y turismo. Los puestos más demandados son jefe de producto y técnico de marketing.

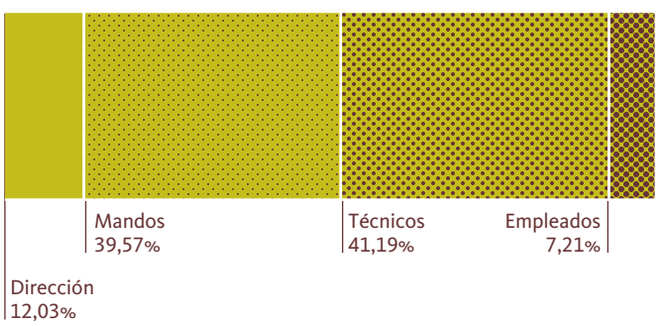
Distribución regional *(Tabla 5.8.1)*

	2013	2012
Madrid	36,83%	33,61%
Cataluña	24,48%	25,54%
Andalucía	7,89%	8,35%
C. Valenciana	6,83%	6,41%
País Vasco	6,79%	6,95%
Castilla y León	3,54%	3,89%
Galicia	2,45%	3,00%
Castilla-La Mancha	1,69%	1,49%
Extremadura	1,64%	1,74%
Aragón	1,56%	1,96%

Distribución sectorial *(Tabla 5.8.2)*



Categorías profesionales *(Tabla 5.8.3)*



5.8.1 5.8.2 Distribución regional

	Área Marketing		Total Oferta
	2013	2012	2013
Madrid	36,83%	33,61%	21,70%
Cataluña	24,48%	25,54%	19,34%
Andalucía	7,89%	8,35%	11,10%
C. Valenciana	6,83%	6,41%	7,70%
País Vasco	6,79%	6,95%	9,73%
Castilla y León	3,54%	3,89%	5,97%
Galicia	2,45%	3,00%	5,93%
Castilla-La Mancha	1,69%	1,49%	2,16%
Extremadura	1,64%	1,74%	1,47%
Aragón	1,56%	1,96%	2,66%
Resto CC.AA.	6,30%	7,06%	12,24%

Distribución sectorial

	Área Marketing		Total Oferta
	2013	2012	2013
Publicidad	19,67%	22,14%	0,96%
Telecomunicaciones	15,63%	15,25%	5,24%
Servicios (otros - servicios)	9,56%	7,61%	8,24%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	7,62%	8,37%	1,80%
Hostelería y Turismo	4,56%	3,34%	5,18%
Distribución Mayorista	4,26%	2,23%	3,74%
Comercio (Distribución Minorista)	3,82%	2,33%	6,49%
Textil y Moda	3,10%	2,27%	1,13%
Seguros	3,08%	3,16%	4,46%
Informática e Internet	2,48%	1,45%	7,77%
Resto de sectores	26,21%	31,85%	54,98%

5.8.3 5.8.4 Categorías profesionales

	Área Marketing		Total Oferta
	2013	2011	2013
Dirección	12,03%	11,60%	6,21%
Mandos	39,57%	40,70%	17,19%
Técnicos	41,19%	42,00%	33,69%
Empleados	7,21%	5,70%	42,90%

Puestos de trabajo

	Área Marketing	
	2013	2012
Jefe de Producto	17,80%	19,38%
Técnico de Marketing	12,14%	15,79%
Jefe de Marketing	10,92%	11,40%
Otros - Markerting, Publicidad	10,01%	10,26%
Director de Marketing	9,10%	8,01%
Diseñador Gráfico	6,56%	5,38%
Técnico de estudios de mercado	4,01%	3,68%
Técnico de Merchandising	3,95%	2,31%
Jefe de Trade Marketing	3,33%	3,05%
Jefe de Publicidad	3,08%	3,13%
Jefe de Estudios de Mercado	2,98%	2,42%
Técnico de publicidad	1,92%	1,83%
Director Creativo	1,06%	1,07%
Director de Arte	0,77%	0,62%
Director de Publicidad	0,70%	0,57%
Resto de puestos	11,68%	11,10%

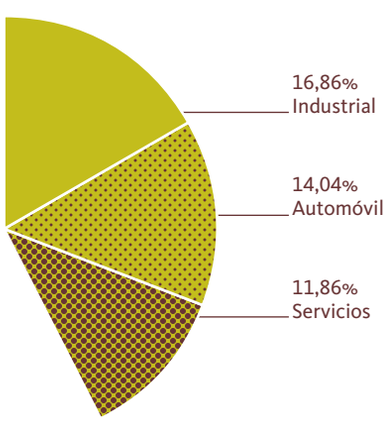
CAPÍTULO 5.9
Producción

Producción repite en la segunda posición que ocupó el año anterior en cuanto a generación funcional de ofertas de empleo, y mejora porcentualmente su aportación por segundo año consecutivo después de varios años de caídas, pasando del 18,1% en 2012 al 19,8% en 2013. Cataluña, Madrid y País Vasco son las comunidades que más empleo han aportado, con el 54% del total. Por sectores, el 50% de la oferta llega de industrial, automoción, servicios y transporte de mercancías y logística. Los puestos más demandados son jefe de mantenimiento, operario especializado y técnico de mantenimiento, que suman el 26% del total.

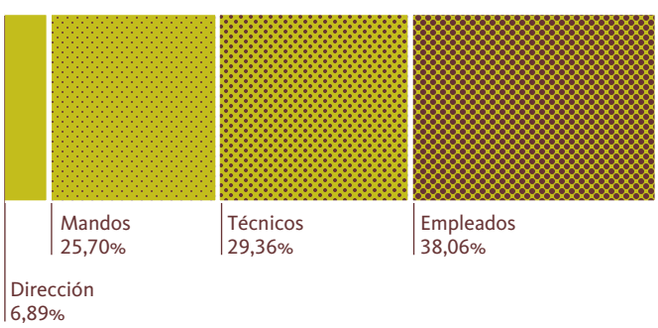
Distribución regional *(Tabla 5.9.1)*

	2013	2012
Cataluña	18,52%	19,07%
Madrid	18,36%	18,64%
País Vasco	17,67%	17,91%
Andalucía	9,06%	9,36%
Castilla y León	7,41%	6,96%
Galicia	7,26%	7,72%
C. Valenciana	5,36%	4,58%
Castilla-La Mancha	2,90%	1,88%
Aragón	2,82%	3,28%
Cantabria	2,03%	2,17%

Distribución sectorial *(Tabla 5.9.2)*



Categorías profesionales *(Tabla 5.9.3)*



5.9.1 5.9.2 Distribución regional

	Área Producción		Total Oferta
	2013	2012	2013
Cataluña	18,52%	19,07%	19,34%
Madrid	18,36%	18,64%	21,70%
País Vasco	17,67%	17,91%	9,73%
Andalucía	9,06%	9,36%	11,10%
Castilla y León	7,41%	6,96%	5,97%
Galicia	7,26%	7,72%	5,93%
C. Valenciana	5,36%	4,58%	7,70%
Castilla-La Mancha	2,90%	1,88%	2,16%
Aragón	2,82%	3,28%	2,66%
Cantabria	2,03%	2,17%	1,39%
Resto CC.AA.	8,61%	8,44%	12,32%

Distribución sectorial

	Área Producción		Total Oferta
	2013	2012	2013
Industrial (otros - industrial)	16,86%	14,72%	5,87%
Automóvil	14,04%	12,87%	3,62%
Servicios (otros - servicios)	11,86%	7,77%	8,24%
Transporte de Mercancías y Logística	7,81%	5,58%	1,01%
Consultoría General	6,95%	6,17%	5,39%
Distribución Mayorista	5,88%	3,63%	3,74%
Maquinaria y Equipo Mecánico	4,86%	6,48%	1,16%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	4,38%	6,26%	1,04%
Construcción	4,04%	3,76%	1,00%
Recursos Energéticos	2,48%	2,81%	3,43%
Resto de sectores	20,84%	29,96%	65,50%

5.9.3 5.9.4 Categorías profesionales

	Área Producción		Total Oferta
	2013	2012	2013
Dirección	6,89%	7,57%	6,21%
Mandos	25,70%	24,15%	17,19%
Técnicos	29,36%	31,38%	33,69%
Empleados	38,06%	36,90%	42,90%

Puestos de trabajo

	Área Producción	
	2013	2012
Jefe de Mantenimiento	10,77%	10,19%
Operario Especializado	8,06%	7,36%
Técnico de Mantenimiento	7,18%	6,64%
Jefe de Proyecto	4,85%	5,14%
Técnico de Proyectos Industriales	4,06%	5,99%
Mecánico	3,78%	4,76%
Director de Logística	3,41%	3,71%
Jefe de Producción/Fabricación	3,16%	3,82%
Técnico de Producción	2,94%	3,05%
Técnico de Instalaciones	2,48%	1,73%
Jefe de Producto	2,41%	0,60%
Director de Producción	1,93%	1,60%
Jefe de Logística	1,50%	1,81%
Jefe de Almacén	1,00%	2,07%
Director Técnico Industrial	0,70%	0,63%
Resto de puestos	41,77%	40,87%

CAPÍTULO 5.10

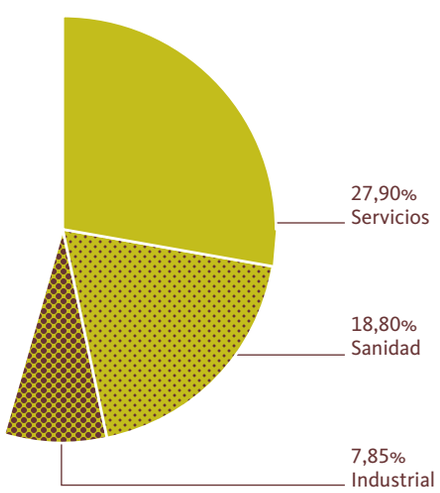
Servicios generales

Servicios generales repite en la cuarta posición que ocupó el año anterior en cuanto a generación funcional de ofertas de empleo, y mejora ligeramente su aportación, pasando del 5,9% en 2012 al 6% en 2013. Madrid y Cataluña son las comunidades que más empleo han aportado, con el 57% del total. Le siguen a bastante distancia Andalucía y País Vasco. El 68% de la oferta llega de los sectores de servicios, sanidad, industrial, distribución mayorista y telecomunicaciones. En cuanto a los puestos de trabajo, el 59% de las ofertas buscan administrativo, auxiliar administrativo, recepcionista y secretarias.

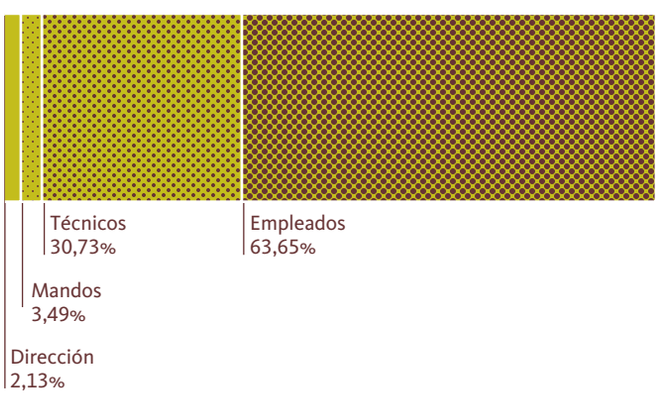
Distribución regional *(Tabla 5.10.1)*

	2013	2012
Madrid	36,45%	29,30%
Cataluña	20,66%	22,36%
Andalucía	8,74%	9,95%
País Vasco	6,21%	7,77%
C. Valenciana	5,78%	6,08%
Castilla y León	5,14%	5,57%
Murcia	3,10%	3,27%
Galicia	3,06%	4,27%
Castilla la Mancha	1,86%	2,19%
Aragón	1,32%	2,08%

Distribución sectorial *(Tabla 5.10.2)*



Categorías profesionales *(Tabla 5.10.3)*



5.10.1 5.10.2 Distribución regional

	Área Serv. Generales		Total Oferta
	2013	2012	2013
Madrid	36,45%	29,30%	21,70%
Cataluña	20,66%	22,36%	19,34%
Andalucía	8,74%	9,95%	11,10%
País Vasco	6,21%	7,77%	9,73%
C. Valenciana	5,78%	6,08%	7,70%
Castilla y León	5,14%	5,57%	5,97%
Murcia	3,10%	3,27%	1,83%
Galicia	3,06%	4,27%	5,93%
Castilla la Mancha	1,86%	2,19%	2,16%
Aragón	1,32%	2,08%	2,66%
Resto CC.AA.	7,66%	7,15%	11,88%

Distribución sectorial

	Área Serv. Generales		Total Oferta
	2013	2012	2013
Servicios (otros - servicios)	27,90%	23,33%	8,24%
Sanidad	18,80%	18,92%	3,55%
Industrial (otros - industrial)	7,85%	6,61%	5,87%
Distribución Mayorista	7,69%	4,49%	3,74%
Telecomunicaciones	6,28%	5,94%	5,24%
Banca e Inversión	2,50%	1,28%	2,17%
Asesoría Jurídica	2,40%	2,24%	0,36%
Consultoría General	1,88%	3,07%	5,39%
Enseñanza	1,87%	2,73%	3,24%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	1,75%	1,45%	1,80%
Resto de sectores	21,08%	29,95%	60,39%

5.10.3 5.10.4 Categorías profesionales

	Área Serv. Generales		Total Oferta
	2013	2012	2013
Dirección	2,13%	2,57%	6,21%
Mandos	3,49%	6,33%	17,19%
Técnicos	30,73%	29,14%	33,69%
Empleados	63,65%	61,96%	42,90%

Puestos de trabajo

	Área Servicios Generales	
	2013	2012
Administrativo	19,49%	23,16%
Auxiliar Administrativo	12,57%	17,17%
Recepcionista	10,65%	10,44%
Secretaria	8,41%	6,04%
Secretaria de Dirección	8,05%	8,84%
T. Prevención de Riesgos Laborales	7,89%	7,54%
Traductor	4,24%	2,00%
Grabador de Datos	2,96%	1,92%
Médico	2,89%	1,67%
Otros - Personal de apoyo	2,46%	0,73%
Ordenanza	1,87%	0,19%
Director de prevención de riesgos laborales	1,46%	1,17%
Documentalista	1,41%	0,71%
Celador	1,10%	0,03%
Jefe de documentación	0,90%	0,08%
Resto de puestos	13,64%	18,31%

EMPLEABILIDAD Y TRAYECTORIA PROFESIONAL

Capítulo 6

CAPÍTULO 6

Empleabilidad y trayectoria profesional: Edad y experiencia

La edad del candidato y la experiencia profesional son dos de los requisitos que más se repiten en las ofertas de empleo cuando el seleccionador trata de centrar la trayectoria del profesional que quiere contratar. Los criterios de edad y experiencia que deben cumplir los candidatos que entran en el proceso de selección ayudan a las empresas a ajustar la búsqueda del perfil que necesitan.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

La trayectoria profesional de un candidato a un puesto de trabajo pasa, entre otras, por dos consideraciones vitales en las ofertas de empleo: la edad y la experiencia. Las empresas en sus procesos de selección valoran de forma muy positiva que los candidatos tengan conocimientos previos sobre el puesto, pero también hay otra serie de competencias y habilidades profesionales que les sirven a las compañías para reconocer **factores de tipo cualitativo con los que realizar una mejor evaluación** de los conocimientos y capacidades del candidato.

ASPECTOS MENOS VISIBLES

El problema surge cuando hay que acreditar y certificar esas cualidades que son menos visibles. Por ello, aspectos cuantificables como la edad o la experiencia laboral del candidato cobran un mayor protagonismo y se convierten en uno de los sistemas más efectivos para evaluar los distintos perfiles profesionales.

Estableciendo **márgenes de edad y experiencia**, las empresas consideran que pueden afinar la búsqueda del candidato perfecto para el puesto que quieren cubrir.

35 AÑOS DE MEDIA

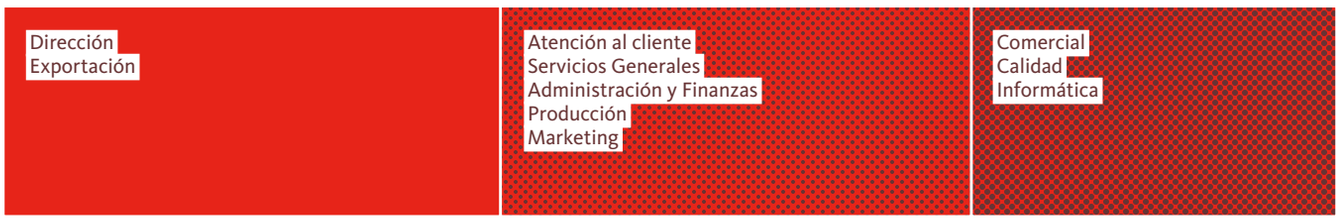
El requisito de edad como referencia en la trayectoria profesional está **presente en el 31,2% de las ofertas** de empleo. De media, se pide tener unos 35 años para optar a los puestos ofertados, pero éste es un criterio que depende en gran medida de la categoría profesional, y la horquilla va desde los 34 solicitados como media en puestos de empleados a los 38 solicitados en el caso de optar a cargos directivos.

3,3 AÑOS DE EXPERIENCIA

Por su parte, casi **el 77% de las ofertas de empleo** hacen referencia de una u otra manera a la experiencia. Como media, se piden 3,3 años de experiencia. En este sentido, hay una relación muy directa entre el nivel de experiencia solicitado y la categoría profesional: a mayor categoría del puesto ofertado, más años de experiencia se requieren. Es un requisito casi indispensable a la hora de optar a un puesto de trabajo demostrar cierta experiencia en el sector.

En el Informe Infoempleo Adecco del año 2013 se puede comprobar que **la experiencia solicitada para cubrir la oferta de empleo ha aumentado en todas las categorías profesionales**. Para los puestos de empleados se ha solicitado una media de 2,6 años de experiencia; en el caso de puestos técnicos la experiencia sube a 2,9 años; para puestos de mandos intermedios es de 4,8 años, y para puestos de dirección las ofertas solicitan una media de seis años de experiencia.

Edad promedio por áreas funcionales solicitada en las ofertas de empleo *(Tabla 6.0.3)*

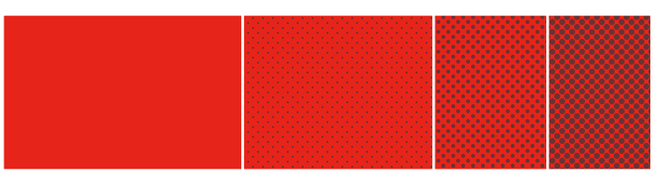


38 años | 35 años | 33 años | 32 años

Edad promedio por sectores solicitada en las ofertas de empleo *(Tabla 6.0.4)*

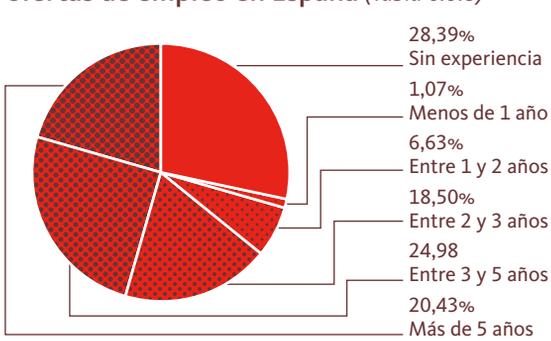
36 años | 35 años | 34,5 años | 33 años

Años de experiencia por categoría profesional solicitado en las ofertas de empleo *(Tabla 6.0.7)*

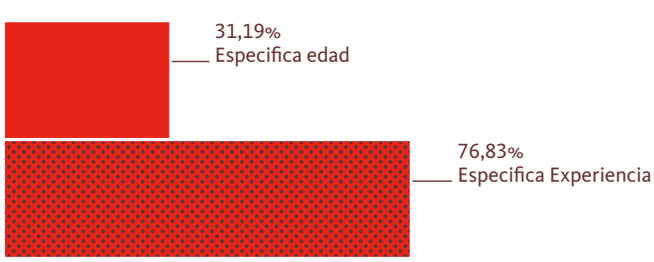


6,03 años Dirección | 4,81 años Mandos | 2,87 años Técnicos | 2,62 años Empleados

Años de experiencia solicitada en las ofertas de empleo en España *(Tabla 6.0.8)*



Edad y experiencia como requisitos en la oferta de empleo *(Tabla 6.0.9)*



6.0.1 Perfil de edades en la oferta de empleo cualificado

Años	20 - 25 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	+ de 46 años	Edad promedio
2011	10,24%	24,41%	25,17%	19,54%	12,93%	7,71%	35,08
2012	7,68%	24,92%	26,58%	20,54%	12,56%	7,72%	35,02
2013	7,71%	25,15%	28,01%	21,06%	11,47%	6,60%	34,68

6.0.2 6.0.3 Edad media en la oferta de empleo por categoría profesional

Categorías profesionales	2013	2012	2011
Dirección	37,85	37,90	38,05
Mandos	35,85	36,19	36,04
Técnicos	34,92	34,92	34,79
Empleados	33,96	33,96	34,11

Edad promedio por áreas funcionales solicitada en las ofertas de empleo

Áreas Funcionales	2013	2012	2011
Dirección General	37,75	37,87	38,55
Exportación	35,30	35,46	36,56
Atención al Cliente	34,93	35,15	35,88
Servicios Generales	34,76	34,78	35,36
Administración y Finanzas	34,75	34,95	34,73
Producción	34,19	34,76	34,41
Marketing	34,18	35,21	35,09
Comercial	33,95	34,21	34,76
Calidad	33,81	34,11	33,92
Informática	32,93	33,07	30,53
Otras áreas	34,97	35,20	35,07

6.0.4 6.0.5 Edad promedio por sectores solicitada en las ofertas de empleo

Sectores	2013	2012	2011
Servicios	35,63	35,12	35,44
Maquinaria y Equipo Mecánico	35,38	35,95	33,89
Construcción	35,29	35,63	33,96
Banca e inversión	35,24	35,15	34,58
Recursos Energéticos	35,02	35,09	35,50
Enseñanza	35,00	35,15	36,23
Sanidad	34,99	35,43	35,44
Alimentación, Bebidas	34,95	35,55	35,34
Seguros	34,84	35,47	36,16
Metalurgia, Mineralurgia	34,75	34,90	34,62
Electrónica y Material Eléctrico	34,72	35,29	34,51
Automóvil	34,70	35,14	34,95
Química, Caucho, Plástico	34,68	34,67	35,17
Telecomunicaciones	34,63	35,33	34,08
Industrial	34,60	34,82	35,09
Distribución Mayorista	34,37	34,73	33,62
Consultoría General	34,24	34,24	35,16
Hostelería y Turismo	34,07	35,58	35,29
Informática	33,34	33,16	29,95
Comercio	33,21	33,19	32,15

Años de experiencia solicitada en las ofertas de empleo por sectores

Sector	2013	2012	2011
Química	4,14	3,84	3,85
Construcción	4,06	3,95	3,99
Recursos energéticos	3,98	3,76	3,94
Metalurgia	3,93	3,60	3,68
Automoción	3,50	3,38	3,41
Enseñanza	3,29	3,07	3,20
Farmacia	3,27	2,68	2,74
Consultoría	3,24	3,19	3,35
Alimentación	3,22	2,94	3,03
Industrial	3,19	3,20	3,12
Distribución mayorista	3,11	2,65	2,64
Maquinaria	3,08	3,15	3,11
Sanidad	3,07	2,34	2,41
Hostelería y turismo	3,02	2,27	2,47
Informática	2,96	2,82	2,83
Seguros	2,92	2,71	2,57
Electrónica	2,85	2,90	2,89
Telecomunicaciones	2,78	2,51	2,43
Servicios	2,64	2,80	2,74
Comercio	2,33	2,46	2,34

6.0.6 6.0.7 Años de experiencia por áreas funcionales solicitada en las ofertas de empleo

	2013	2012	2011
Dirección General	6,03	5,60	5,57
Exportación	3,74	3,62	3,99
Administración y Finanzas	3,62	3,76	3,70
Producción	3,31	3,26	3,31
Marketing	3,31	3,27	3,28
Calidad	3,30	3,31	3,25
Informática	2,92	2,98	3,11
Comercial	2,82	2,80	2,65
Servicios Generales	2,03	2,10	1,80
Atención al Cliente	1,64	1,87	1,49
Otras áreas	2,81	2,82	2,73

Años de experiencia por categoría profesional solicitado en las ofertas de empleo

	2013	2012	2011
Dirección	6,03	5,96	6,02
Mandos	4,81	4,74	4,64
Técnicos	2,87	2,74	2,70
Empleados	2,62	2,48	2,41

Años de experiencia solicitada en las ofertas de empleo en España 6.0.8

Años	Sin experiencia	-1 año	1 - 2 años	2 - 3 años	3 - 5 años	+ 5 años	Promedio
2011	32,08%	1,09%	6,20%	18,98%	24,32%	17,33%	3,17 años
2012	31,13%	1,18%	6,85%	18,86%	24,22%	17,75%	3,19 años
2013	28,39%	1,07%	6,63%	18,50%	24,98%	20,43%	3,32 años

Evolución de la edad y experiencia como requisitos en la oferta de empleo 6.0.9

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Especifica Edad	32,15%	32,58%	30,09%	26,67%	25,39%	25,59%	30,67%	32,48%	31,78%	31,13%	31,19%
Especifica Experiencia	70,96%	74,05%	74,89%	75,56%	75,18%	75,71%	73,95%	74,30%	75,49%	74,99%	76,83%

CAPÍTULO 6.1

Perfiles profesionales por edad

Las empresas valoran la edad del candidato. Cierto que no es un elemento diferencial para la contratación del profesional, aunque sí lo es para descartarle, independientemente de sus otras cualidades, aptitudes y actitudes. El requisito de edad está presente en más del 31% de las ofertas de empleo generadas en 2013 en España.

35 AÑOS DE EDAD MEDIA

Durante 2013, la edad media requerida para cubrir la oferta de empleo se ha mantenido en los 35 años, muy similar a la de años anteriores.

Por segmentos de edad, en general, se acentúan las tendencias que se registran en los últimos años. La franja de edad más demandada sigue siendo la que va **de los 26 y a los 35 años**, con más del 53% del total de las ofertas, mientras que el segmento de 36 a 45 años suma el 32%.

MAYORES DE 46

Los peor parados son los profesionales con más experiencia en el mercado laboral, es decir, los mayores de 46 años. Las ofertas que valoran candidatos que estén dentro de sus últimos veinte años de vida laboral **se reducen al 6,6%**, lo que implica la reducción de más de un punto porcentual con respecto al año anterior. La dificultad de acceso al mercado laboral para los profesionales de más de 46 años tiene su reflejo real en el notable incremento del desempleo entre los candidatos de esta franja de edad.

MENORES DE 25

Otro de los colectivos que más sufre las consecuencias de la edad en las ofertas de empleo son los menores de 25 años. **Este colectivo puede optar al 7,7% del total de las ofertas,** y aunque estadísticamente no son datos buenos, desde un punto de vista competencial un porcentaje alto de esos buscadores de empleo opta por seguir formándose, con lo cual mejoran sus expectativas de integración laboral por sus mayores competencias formativas y por entrar en una franja de edad donde el volumen de ofertas es claramente superior.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

En general, existe una relación directa entre la categoría profesional y la media de edad solicitada en la oferta de empleo. Normalmente, a mayor categoría profesional más edad media se solicita en las ofertas.

Concretamente, para la categoría de dirección, la edad media solicitada en las ofertas es de 37,9 años; en las ofertas de mando intermedio, la edad media requerida es de 36,2 años; en técnicos, de 34,9; y en empleados, la media de edad baja hasta los 33,9 años.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Las comunidades autónomas que mayor edad solicitan son **Cataluña, Valencia, País Vasco, Castilla y León, Castilla-La Mancha y Madrid**, todas ellas por encima de la media de edad nacional.

Para profesionales que deben ir al extranjero, la edad media requerida ha permanecido estable, solicitando profesionales que tengan una edad media de 36,2 años, ligeramente superior a la media de edad requerida para trabajar en España.

SECTORES

Por sectores, las ofertas de empleo que solicitan en sus requisitos una media más alta de edad son **servicios, maquinaria y equipo mecánico, construcción y banca**, mientras que los sectores que buscan profesionales más jóvenes son comercio, informática, hostelería y consultoría.

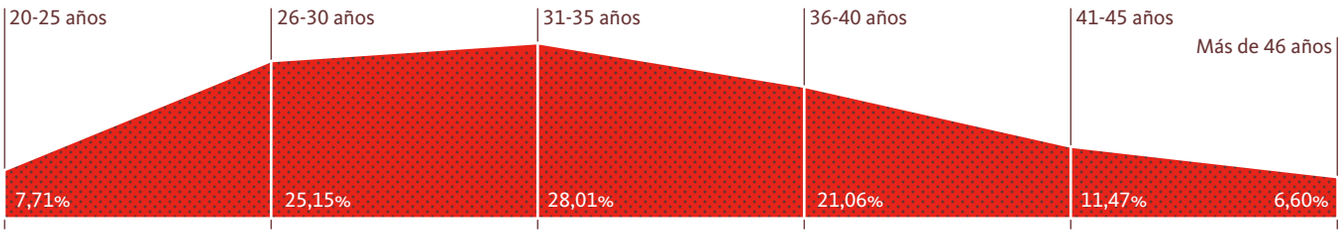
ÁREAS FUNCIONALES

Las áreas funcionales en las que más ofertas de empleo especifican la edad que deben tener los aspirantes son c**omercial, atención al cliente y dirección general**.

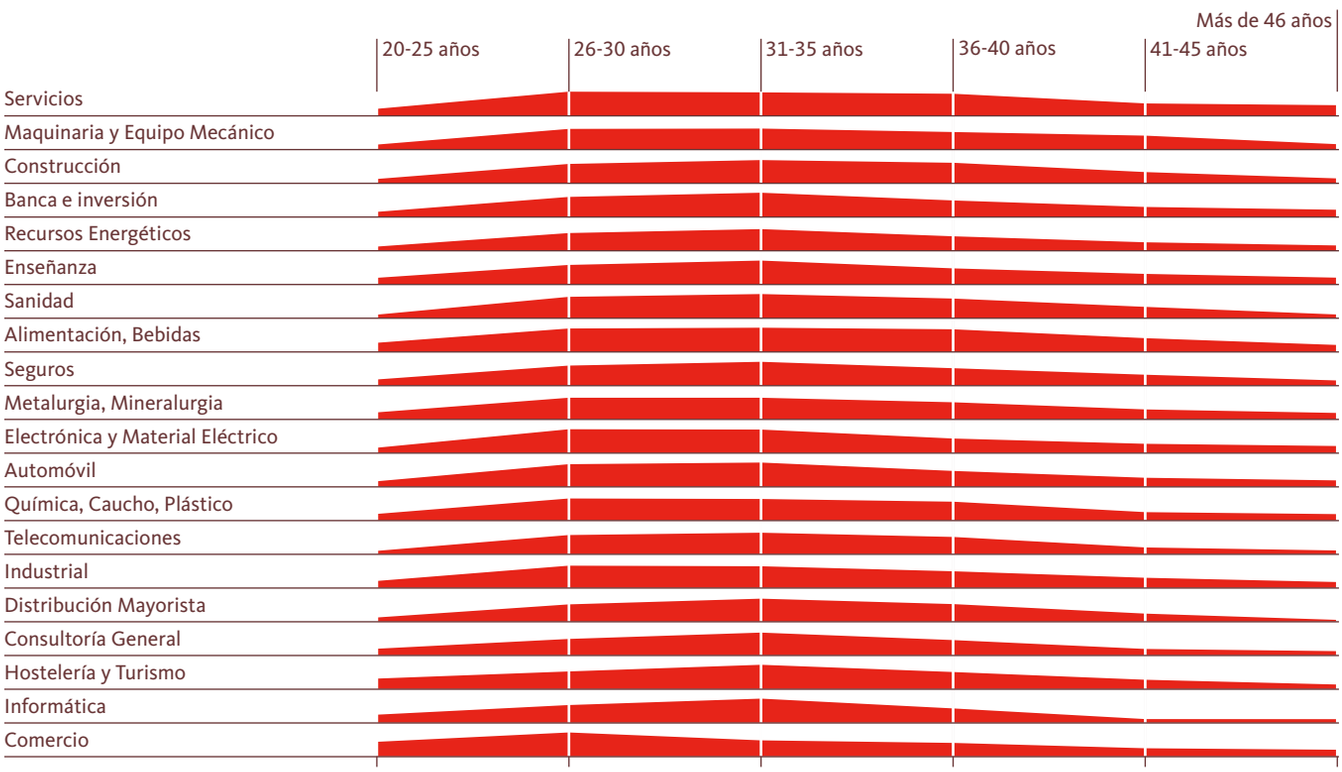
Por tercer año consecutivo, el segmento de edad que más aparece en las ofertas de empleo es de 31 a 35 años, lo que refuerza la idea de que los seleccionadores buscan mayor madurez y no excluir a unos profesionales muy preparados y con muchas ganas de desarrollarse profesionalmente. Hasta hace tres años, en toda la serie histórica, la franja de edad más solicitada era de 26 a 30 años.

La mayor valoración de la edad viene desde dirección general, exportación y atención al cliente, mientras que las áreas funcionales de informática, calidad y comercial son las que menos edad media solicitan en sus ofertas de empleo.

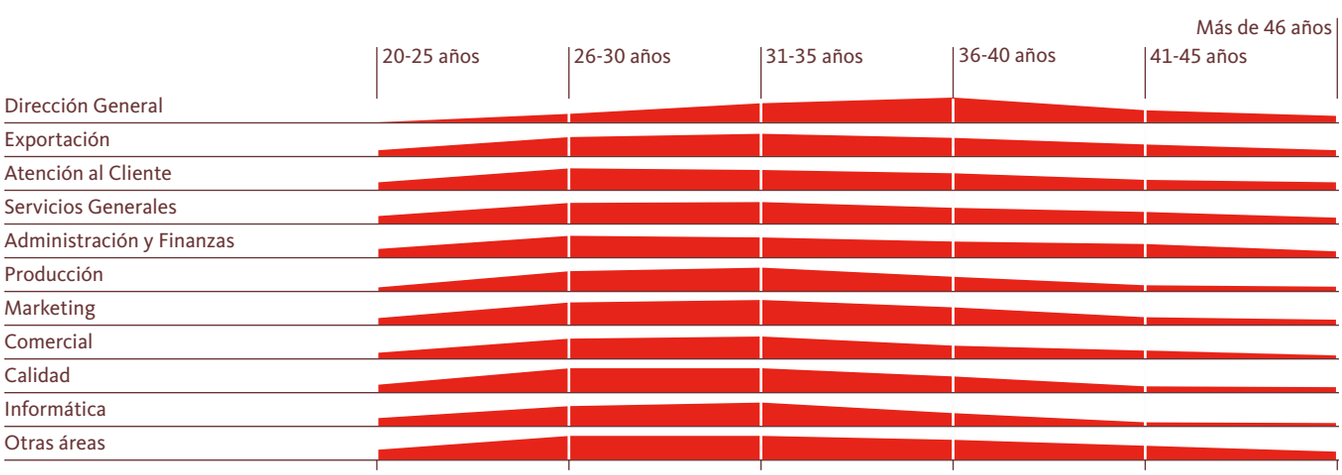
Requerimientos de edad solicitada en las ofertas de empleo en España *(Tabla 6.1.1)*



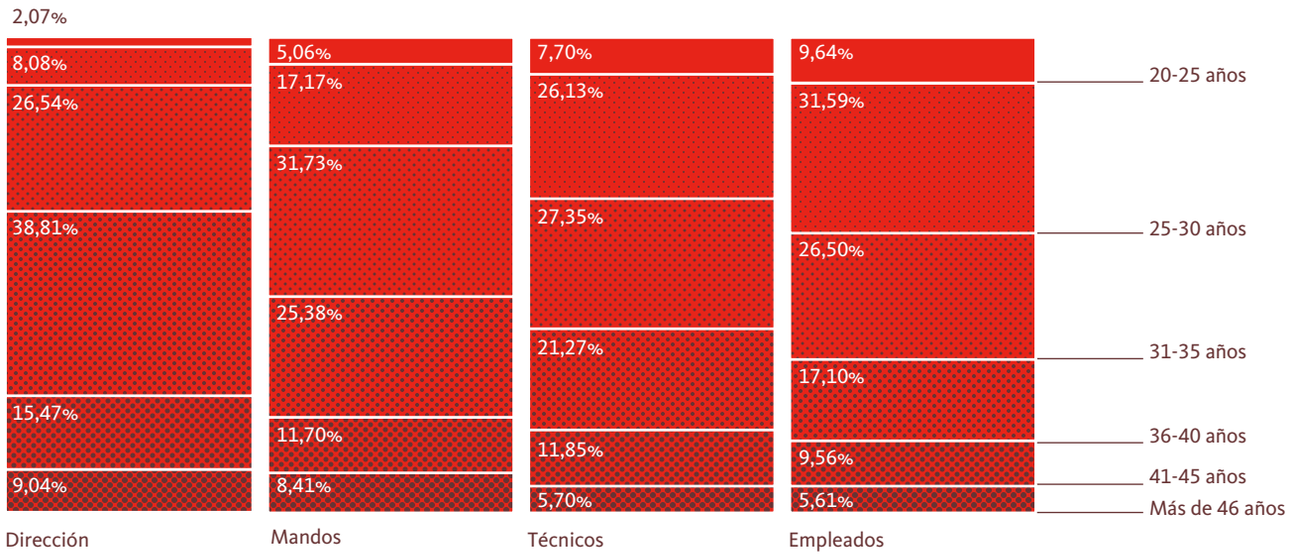
Requerimientos de edad por sectores solicitada en las ofertas de empleo *(Tabla 6.1.2)*



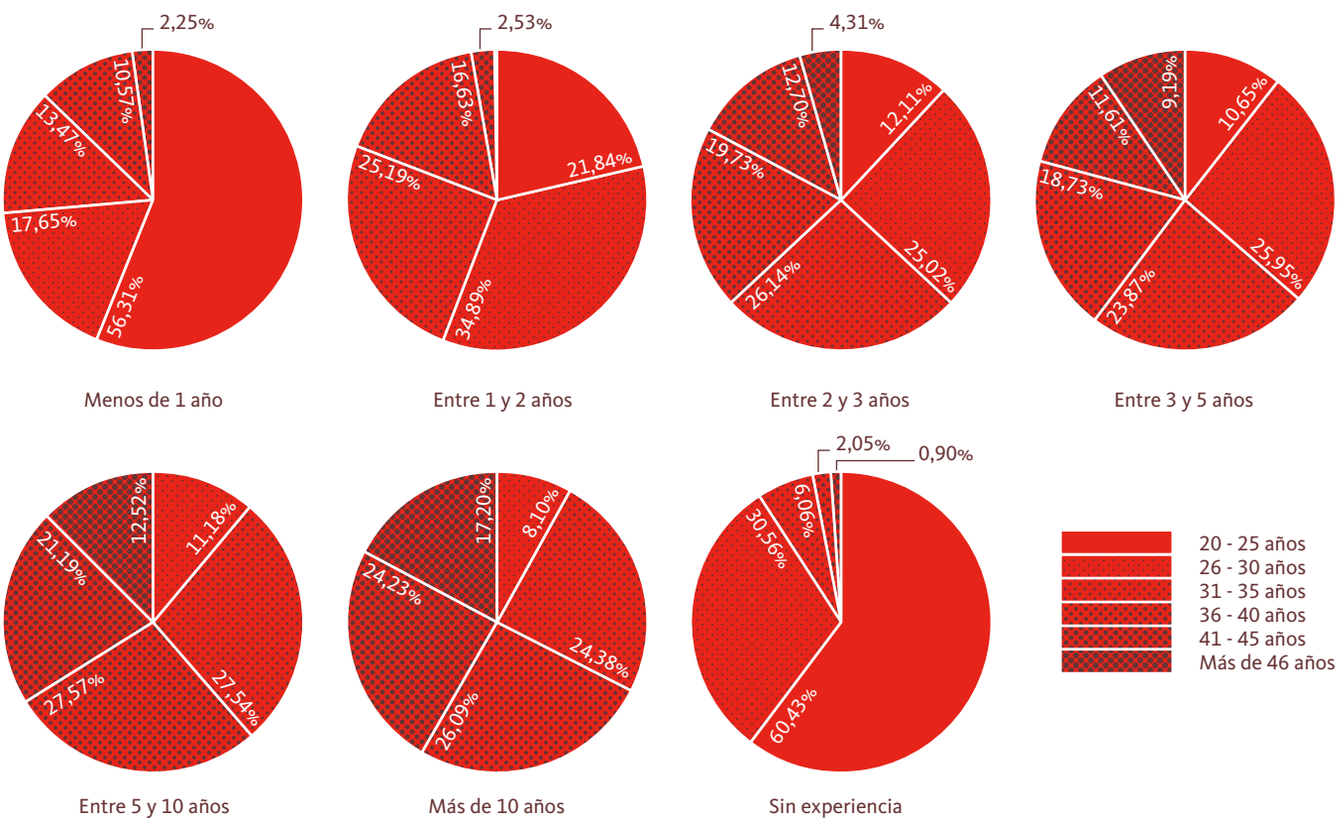
Requerimientos de edad por áreas funcionales solicitada en las ofertas de empleo *(Tabla 6.1.3)*



Requerimientos de edad por categorías profesionales solicitada en las ofertas de empleo *(Tabla 6.1.4)*



Requerimientos de edad por niveles de experiencia solicitada en las ofertas de empleo *(Tabla 6.1.5)*



Requerimientos de edad por Comunidad Autónoma solicitada en las ofertas de empleo 6.1.1

CCAA	Oferta que indica edad	20 - 25 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	+ 46 años	Promedio 2013	Promedio 2012
Cataluña	35,11%	7,14%	22,48%	27,14%	23,06%	12,35%	7,84%	35,27	35,13
Valencia	31,99%	4,05%	26,49%	28,44%	24,46%	10,06%	6,50%	35,03	35,38
País Vasco	35,99%	6,25%	25,39%	28,17%	23,66%	9,76%	6,77%	34,82	34,97
Castilla y León	29,34%	8,82%	22,87%	29,09%	21,18%	10,07%	7,97%	34,77	34,82
C. La Mancha	27,93%	8,06%	26,81%	24,98%	20,16%	13,02%	6,97%	34,73	34,93
Madrid	31,33%	8,28%	21,92%	30,61%	22,01%	11,24%	5,94%	34,70	35,02
Aragón	27,38%	8,60%	24,95%	28,13%	19,55%	12,63%	6,15%	34,56	34,97
Andalucía	29,18%	7,76%	26,47%	27,57%	21,43%	10,63%	6,14%	34,47	34,88
Asturias	33,23%	8,86%	25,40%	28,64%	17,86%	13,11%	6,13%	34,47	34,40
Navarra	27,25%	8,44%	26,29%	28,49%	19,08%	11,94%	5,77%	34,36	35,33
Galicia	34,30%	8,59%	27,62%	26,82%	19,22%	11,32%	6,44%	34,33	34,81
Extranjero	12,57%	2,11%	23,40%	29,01%	20,71%	15,18%	9,59%	36,23	36,28
España	31,19%	7,71%	25,15%	28,01%	21,06%	11,47%	6,60%	34,68	35,02

Requerimientos de edad por sectores solicitada en las ofertas de empleo 6.1.2

Sector	Oferta que indica edad	20 - 25 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	+ 46 años	Promedio 2013	Promedio 2012
Servicios	40,00%	6,85%	24,33%	23,61%	22,20%	12,42%	10,59%	35,63	35,12
Maquinaria y Equipo Mecánico	24,97%	5,76%	24,89%	25,32%	21,06%	16,67%	6,30%	35,38	35,95
Construcción	29,44%	4,98%	23,31%	27,98%	24,72%	13,37%	5,65%	35,29	35,63
Banca e inversión	38,22%	5,99%	24,23%	29,29%	19,93%	11,96%	8,60%	35,24	35,15
Recursos Energéticos	26,24%	5,59%	24,84%	30,41%	20,21%	11,74%	7,20%	35,02	35,09
Enseñanza	37,04%	7,82%	23,51%	28,84%	19,25%	12,62%	7,96%	35,00	35,15
Sanidad	24,30%	3,97%	25,73%	29,08%	23,61%	13,45%	4,16%	34,99	35,43
Alimentación, Bebidas	30,87%	9,03%	23,52%	24,30%	22,66%	13,71%	6,78%	34,95	35,55
Seguros	30,20%	7,24%	24,14%	28,65%	20,94%	13,02%	6,01%	34,84	35,47
Metalurgia, Mineralurgia	23,70%	8,19%	25,96%	26,02%	20,48%	11,80%	7,55%	34,75	34,90
Electrónica y Material Eléctrico	27,58%	6,23%	28,72%	28,32%	17,42%	10,98%	8,34%	34,72	35,29
Automóvil	22,55%	6,37%	27,18%	29,22%	19,03%	10,69%	7,52%	34,70	35,14
Química, Caucho, Plástico	36,69%	7,65%	26,50%	25,90%	22,62%	9,86%	7,46%	34,68	34,67
Telecomunica-ciones	28,78%	4,40%	26,91%	30,21%	24,22%	9,30%	4,96%	34,63	35,33
Industrial	27,65%	8,17%	26,79%	26,09%	20,00%	12,05%	6,90%	34,60	34,82
Distribución Mayorista	40,00%	5,58%	24,23%	32,33%	24,59%	11,10%	2,16%	34,37	34,73
Consultoría General	29,60%	9,06%	23,03%	32,01%	21,43%	8,76%	5,71%	34,24	34,24
Hostelería y Turismo	24,52%	12,51%	21,22%	29,33%	20,54%	11,10%	5,30%	34,07	35,58
Informática	37,24%	11,18%	24,85%	34,00%	20,07%	5,03%	4,87%	33,34	33,16
Comercio	44,22%	17,59%	29,05%	19,39%	16,26%	9,76%	7,95%	33,21	33,19

6.1.3 Requerimientos de edad por áreas funcionales solicitada en las ofertas de empleo

Área	Oferta que indica edad	20 - 25 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	+ 46 años	Promedio 2013	Promedio 2012
Dirección General	36,40%	0,22%	12,04%	27,14%	35,17%	16,57%	8,86%	37,75	37,87
Exportación	23,17%	6,59%	23,03%	27,22%	21,94%	14,17%	7,05%	35,30	35,46
Atención al Cliente	44,37%	9,01%	25,70%	24,33%	19,58%	12,37%	9,01%	34,93	35,15
Servicios Generales	33,45%	8,71%	25,39%	25,69%	19,47%	13,95%	6,79%	34,76	34,78
Administración y Finanzas	24,56%	9,63%	25,59%	23,88%	18,70%	15,60%	6,60%	34,75	34,95
Producción	31,78%	5,43%	28,25%	32,68%	20,48%	7,55%	5,61%	34,19	34,76
Marketing	28,21%	7,75%	27,06%	29,95%	20,66%	8,55%	6,03%	34,18	35,21
Comercial	48,13%	7,60%	28,13%	31,13%	18,08%	10,67%	4,39%	33,95	34,21
Calidad	25,72%	8,85%	29,36%	29,02%	18,87%	7,41%	6,48%	33,81	34,11
Informática	18,32%	11,18%	28,29%	33,23%	18,36%	4,87%	4,07%	32,93	33,07
Otras áreas	28,94%	9,82%	23,81%	23,82%	20,33%	14,49%	7,72%	34,97	35,20

6.1.4 Requerimientos de edad por categorías profesionales solicitada en las ofertas de empleo

Categoría Profesional	Oferta que indica edad	20 - 25 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	+ 46 años	Promedio 2013	Promedio 2012
Dirección	35,64%	2,07%	8,08%	26,54%	38,81%	15,47%	9,04%	37,85	37,90
Mandos	24,27%	5,61%	17,17%	31,73%	25,38%	11,70%	8,41%	35,85	36,19
Técnicos	28,73%	7,70%	26,13%	27,35%	21,27%	11,85%	5,70%	34,92	34,92
Empleados	34,86%	9,64%	31,59%	26,50%	17,10%	9,56%	5,61%	33,96	33,96

6.1.5 Requerimientos de edad por niveles de experiencia solicitada en las ofertas de empleo

Experiencia	Oferta que indica edad	20 - 25 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	+ 46 años	Promedio 2013	Promedio 2012
Menos de 1 año	27,95%	56,31%	17,65%	13,47%	10,57%	2,25%	0,00%	27,26	27,14
Entre 1 y 2 años	33,64%	21,84%	34,89%	25,19%	16,63%	2,53%	0,10%	30,85	30,49
Entre 2 y 3 años	34,25%	12,11%	25,02%	26,14%	19,73%	12,70%	4,31%	33,88	34,03
Entre 3 y 5 años	27,28%	10,65%	25,95%	23,87%	18,73%	11,61%	9,19%	34,65	34,20
Entre 5 y 10 años	35,33%	0,00%	11,18%	27,54%	27,57%	21,19%	12,52%	38,50	38,22
Más de 10 años	33,23%	0,00%	8,10%	24,38%	26,09%	24,23%	17,20%	39,66	39,98
Sin experiencia	24,41%	60,43%	30,56%	6,06%	2,05%	0,90%	0,00%	25,52	25,97

CAPÍTULO 6.2

Perfiles profesionales por experiencia

La experiencia media requerida en las ofertas de empleo generadas en España en 2013 se sitúa en 3,3 años, si bien hay diferencias notables entre categorías profesionales, áreas funcionales y sectores. El 77% de las ofertas hacen referencia a la experiencia necesaria para optar al puesto de trabajo.

OFERTAS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

Del 77% de las ofertas de empleo que hace alguna referencia a la experiencia, el 28% indican expresamente que no es necesaria experiencia. Esto ocurre por dos motivos principalmente. Por una parte, **se pretende contratar talentos sin descubrir**, es decir, recién titulados con grandes capacidades y posibilidades de desarrollo profesional y, por otra, se ofrecen contratos mucho más básicos y con sueldos bajos.

DE 3 A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA

Dentro de las ofertas que sí solicitan tener experiencia, el periodo de tiempo más habitual es "de 3 a 5 años", requisito que se pide en el 25% de las ofertas, seguida de la experiencia de "más de 5 años", que se requiere en más del 20% de las ofertas, y la de "entre 2 y 3 años", solicitada en el 18% de las ocasiones.

CATEGORÍA PROFESIONAL

A mayor responsabilidad, mayor requerimiento de experiencia. Aquí sí se convierte en realidad la máxima de "la experiencia es un grado". Las ofertas de empleo solicitan profesionales con mayor nivel de experiencia para cubrir puestos directivos. Más del 97% de las ofertas dirigidas a esta categoría profesional incluyen este requisito. De ellas, el 56% requiere candidatos con más de 5 años de experiencia en un área, sector o puesto similar.

En la categoría de mandos intermedios más del 70% de las ofertas solicitan tener experiencia. El tiempo de experiencia media que se pide es de casi cinco años y el periodo de experiencia más valorado es de más de tres años, ya que en esa franja se encuentran el 73% de las ofertas. En el caso de los empleados y los técnicos, la experiencia media requerida baja hasta situarse entre los 2,9 y los 2,6 años, respectivamente.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

País Vasco, Madrid, Cataluña y Andalucía son las comunidades autónomas que más experiencia solicitan en sus ofertas de empleo, y se sitúan por encima de la media nacional. Sin embargo, la mayor experiencia requerida en las ofertas se solicita para cubrir puestos de trabajo en el extranjero. En este caso, la media es de casi cinco años. Las comunidades que menos experiencia piden a sus candidatos son Aragón y Castilla y León, que están en la frontera de los tres años.

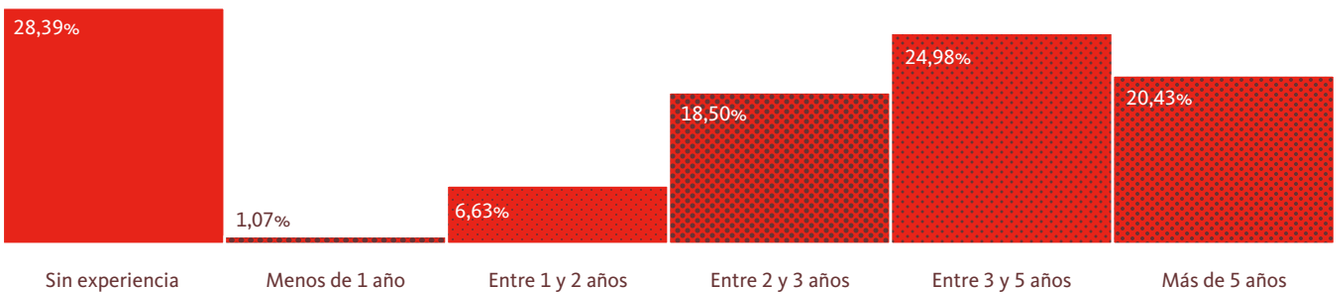
ÁREAS FUNCIONALES

Por áreas funcionales, las ofertas donde más se requiere contar con experiencia son **dirección general, exportación, administración y finanzas y producción**. En el lado contrario, atención al cliente, servicios generales y comercial son las áreas funcionales que menos años de experiencia requieren en sus ofertas.

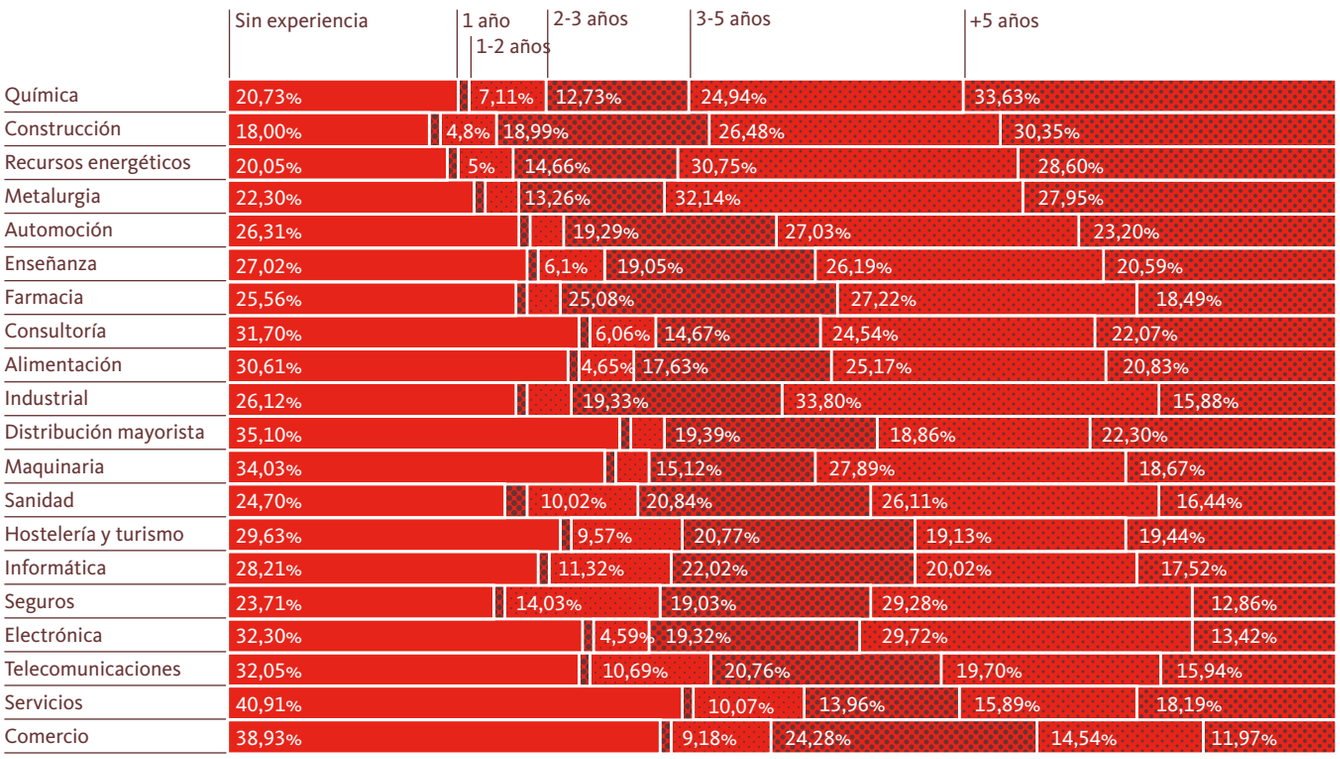
SECTORES

Por sectores, **química, construcción y recursos energéticos**, con una media de cuatro años, es donde más experiencia se necesita para acceder a sus ofertas de empleo. A más distancia se encuentran metalurgia, automoción y enseñanza, mientras que, en la parte contraria, se encuentran comercio, servicios, telecomunicaciones, electrónica, seguros e informática, que no llegan a los tres años de experiencia media.

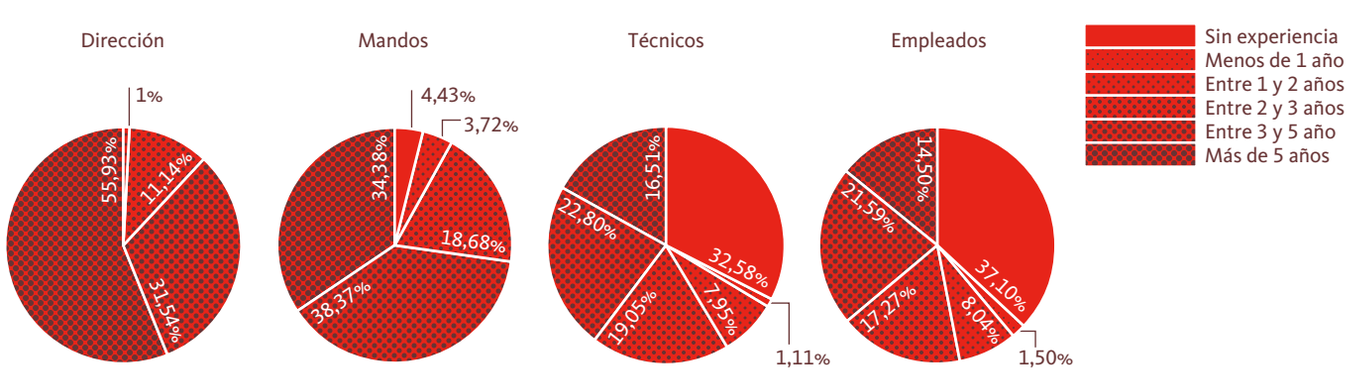
Requerimientos de experiencia solicitada en España en las ofertas de empleo *(Tabla 6.2.1)*



Requerimientos de experiencia por sectores solicitada en las ofertas de empleo *(Tabla 6.2.3)*



Requerimientos de experiencia por categorías profesionales solicitada en las ofertas de empleo *(Tabla 6.2.5)*



Requerimientos de experiencia por Comunidad Autónoma solicitada en las ofertas de empleo 6.2.1

CCAA	Indica experiencia	Sin experiencia	1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 3 años	Entre 3 y 5 años	Más de 5 años	Promedio 2013	Promedio 2012
País Vasco	80,12%	26,70%	1,14%	5,77%	15,20%	26,53%	24,66%	3,53	3,24
Madrid	83,00%	26,25%	1,37%	4,46%	16,78%	28,07%	23,07%	3,49	3,33
Cataluña	79,80%	25,80%	0,98%	6,98%	16,86%	26,23%	23,15%	3,46	3,33
Andalucía	77,73%	27,54%	2,09%	4,61%	17,42%	26,72%	21,62%	3,34	3,20
Navarra	81,60%	28,42%	0,83%	6,00%	16,47%	28,32%	19,97%	3,26	3,04
Galicia	74,77%	28,02%	1,05%	7,71%	21,03%	22,63%	19,56%	3,14	2,72
Asturias	72,94%	27,45%	0,60%	8,06%	21,26%	24,53%	18,09%	3,11	2,70
C. La Mancha	72,85%	31,72%	0,74%	6,25%	18,20%	23,64%	19,46%	3,09	2,87
Valencia	69,38%	30,19%	0,94%	6,03%	21,62%	22,29%	18,93%	3,07	2,89
Castilla y León	76,44%	29,31%	1,32%	9,92%	19,07%	21,21%	19,17%	3,04	2,74
Aragón	76,44%	30,91%	0,75%	7,12%	19,55%	24,61%	17,06%	2,98	2,95
Extranjero	74,43%	2,80%	1,35%	1,81%	9,74%	52,17%	32,13%	4,94	4,81
España	76,83%	28,39%	1,07%	6,63%	18,50%	24,98%	20,43%	3,32	3,19

Requerimientos de experiencia en España solicitada en las ofertas de empleo 6.2.2

	Indica experiencia	Sin experiencia	1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 3 años	Entre 3 y 5 años	Más de 5 años	Promedio 2013	Promedio 2012
España	76,83%	28,39%	1,07%	6,63%	18,50%	24,98%	20,43%	3,32	3,19

Requerimientos de experiencia por sectores solicitada en las ofertas de empleo 6.2.3

Sector	Indica experiencia	Sin experiencia	1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 3 años	Entre 3 y 5 años	Más de 5 años	Promedio 2013	Promedio 2012
Química	75,40%	20,73%	0,86%	7,11%	12,73%	24,94%	33,63%	4,14	3,84
Construcción	80,78%	18,00%	1,33%	4,84%	18,99%	26,48%	30,35%	4,06	3,95
Recursos energéticos	78,75%	20,05%	0,95%	5,00%	14,66%	30,75%	28,60%	3,98	3,76
Metalurgia	75,40%	22,30%	0,98%	3,37%	13,26%	32,14%	27,95%	3,93	3,60
Automoción	74,00%	26,31%	1,08%	3,10%	19,29%	27,03%	23,20%	3,50	3,38
Enseñanza	83,74%	27,02%	1,05%	6,10%	19,05%	26,19%	20,59%	3,29	3,07
Farmacia	79,33%	25,56%	0,80%	2,86%	25,08%	27,22%	18,49%	3,27	2,68
Consultoría	85,78%	31,70%	0,96%	6,06%	14,67%	24,54%	22,07%	3,24	3,19
Alimentación	71,19%	30,61%	1,11%	4,65%	17,63%	25,17%	20,83%	3,22	2,94
Industrial	81,20%	26,12%	1,00%	3,86%	19,33%	33,80%	15,88%	3,19	3,20
Distribución mayorista	76,23%	35,10%	1,17%	3,17%	19,39%	18,86%	22,30%	3,11	2,65
Maquinaria	78,54%	34,03%	0,92%	3,38%	15,12%	27,89%	18,67%	3,08	3,15
Sanidad	78,68%	24,70%	1,89%	10,02%	20,84%	26,11%	16,44%	3,07	2,34
Hostelería y turismo	64,10%	29,63%	1,46%	9,57%	20,77%	19,13%	19,44%	3,02	2,27
Informática	85,18%	28,21%	0,92%	11,32%	22,02%	20,02%	17,52%	2,96	2,82
Seguros	68,67%	23,71%	1,10%	14,03%	19,03%	29,28%	12,86%	2,92	2,71
Electrónica	79,66%	32,30%	0,65%	4,59%	19,32%	29,72%	13,42%	2,85	2,90
Telecomunica-ciones	72,69%	32,05%	0,87%	10,69%	20,76%	19,70%	15,94%	2,78	2,51
Servicios	80,67%	40,91%	0,98%	10,07%	13,96%	15,89%	18,19%	2,64	2,80
Comercio	67,26%	38,93%	1,10%	9,18%	24,28%	14,54%	11,97%	2,33	2,46

6.2.4 Requerimientos de experiencia por áreas funcionales solicitada en las ofertas de empleo

Área Funcional	Indica experiencia	Sin experiencia	1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 3 años	Entre 3 y 5 años	Más de 5 años	Promedio 2013	Promedio 2012
Dirección General	90,94%	0,00%	0,50%	1,50%	11,20%	30,51%	56,29%	6,03	5,60
Exportación	77,28%	19,09%	0,96%	5,70%	19,07%	31,62%	23,56%	3,74	3,62
Administración y Finanzas	71,59%	20,80%	1,30%	6,45%	19,52%	28,77%	23,16%	3,62	3,76
Producción	79,10%	23,49%	1,01%	8,18%	19,45%	28,86%	19,00%	3,31	3,26
Marketing	77,66%	19,26%	1,06%	6,56%	26,40%	30,37%	16,36%	3,31	3,27
Calidad	75,79%	23,63%	0,73%	7,14%	21,23%	28,58%	18,68%	3,30	3,31
Informática	84,60%	23,02%	0,96%	13,42%	25,97%	22,23%	14,39%	2,92	2,98
Comercial	73,32%	38,89%	1,43%	5,52%	12,38%	23,89%	17,88%	2,82	2,80
Servicios Generales	68,99%	54,19%	1,11%	5,14%	12,94%	14,09%	12,53%	2,03	2,10
Atención al Cliente	71,43%	57,53%	1,60%	7,86%	13,40%	11,18%	8,44%	1,64	1,87
Otras áreas	74,38%	32,34%	1,12%	5,41%	22,04%	24,71%	14,37%	2,81	2,82

6.2.5 Requerimientos de experiencia por categorías profesionales solicitada en las ofertas de empleo

Categoría profesional	Indica experiencia	Sin experiencia	1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 3 años	Entre 3 y 5 años	Más de 5 años	Promedio 2013	Promedio 2012
Dirección	97,68%	0,26%	0,13%	1,00%	11,14%	31,54%	55,93%	6,03	5,96
Mandos	70,55%	4,43%	0,42%	3,72%	18,68%	38,37%	34,38%	4,81	4,74
Técnicos	79,38%	32,58%	1,11%	7,95%	19,05%	22,80%	16,51%	2,87	2,74
Empleados	74,69%	37,10%	1,50%	8,04%	17,27%	21,59%	14,50%	2,62	2,48

EMPLEABILIDAD Y CONOCIMIENTO

Capítulo 7

CAPÍTULO 7

Empleabilidad y conocimiento

El Informe Infoempleo Adecco 2013 analiza a fondo el concepto de empleabilidad y los elementos sociales, económicos, formativos y geográficos que más influyen en él. La empleabilidad permite dar a conocer cuál es la capacidad de un profesional para incorporarse al mercado laboral y su posibilidad de mantener una posición estable a lo largo del tiempo.

CORTO Y LARGO PLAZO

El concepto de "empleabilidad", término acuñado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), no es algo estático, sino que se trata de un proceso continuado que viene determinado por la fase de la carrera profesional donde se encuentre la persona. De hecho, se diferencian dos tipos de empleabilidad:

Empleabilidad de inicio o Capacidad de Inserción Laboral, que considera la capacidad de alguien que acaba de finalizar sus estudios para encontrar un puesto de trabajo dentro de su ámbito de conocimiento. En esta fase inicial, el enfoque predominante es el externo, orientado a maximizar la visibilidad del candidato e incrementar su potencial de diferenciación ante las empresas.

Empleabilidad a largo plazo, que considera la empleabilidad en una fase más avanzada de la carrera profesional. En esta fase coexisten dos enfoques: el externo, orientado a la visibilidad y diferenciación del candidato en el entorno profesional y el interno, orientado al mantenimiento del puesto.

DISPERSIÓN Y EMPLEABILIDAD

La empleabilidad está condicionada por elementos muy variados del entorno, tanto social como económico. En este sentido, el profesional se encuentra con **tres tendencias** que están actuando de forma simultánea, y que pueden agruparse bajo un nombre común: el de la dispersión.

La primera de las dispersiones que se consideran dentro del análisis de la empleabilidad es la geográfica, muy relacionada con el fenómeno de la globalización. Su efecto fundamental es la **deslocalización del empleo**, que se caracteriza por una mayor movilidad geográfica.

Estrechamente relacionada con la dispersión geográfica se encuentra la dispersión temporal. Este término hace referencia al concepto de horario de trabajo, que está adquiriendo un carácter más difuso. La **internacionalización de las relaciones empresariales** implica la adaptación a distintos husos horarios que, junto a la progresiva pérdida de importancia que tiene contar con un turno fijo, supone la desaparición de la referencia temporal.

Por último, aparece el concepto de dispersión de funciones, propio de aquellos profesionales capaces de **interactuar con perfiles muy diferentes y cambiantes**, en términos de conocimiento, capacidades y habilidades, en una permanente adecuación a la diversidad de la empresa contemporánea.

CONDICIONANTES EXTERNOS E INTERNOS

El desarrollo de la empleabilidad, bajo los diversos condicionantes que pueden darse a lo largo de la carrera profesional, no está exento de dificultades. Uno de los más graves se produce cuando las **adaptaciones externas e internas**, que forman parte de la empleabilidad, operan en direcciones opuestas.

En el caso de que ambas orientaciones actúen en sentidos opuestos se da una situación denominada bloqueo de empleabilidad, en la que el profesional se ve inmerso en un conflicto entre ambas orientaciones.

Cuando sólo una de las orientaciones es parcialmente contrapuesta, se plantea un escenario de desarrollo parcial de competencias, externas o internas, según la orientación dominante.

Finalmente, el escenario ideal se da cuando ambas orientaciones tienen la misma dirección y operan en un mismo sentido, produciéndose un desarrollo integral de la empleabilidad.

Las condiciones de desarrollo parcial de competencias pueden implicar la necesidad de una reorientación de la carrera profesional. En este contexto son determinantes la importancia de elementos externos, como la formación de postgrado o la capacidad de reinserción laboral.

IDIOMAS Y EMPLEABILIDAD

El conocimiento de idiomas es uno de los elementos fundamentales en la empleabilidad. Esto se debe a que cada vez más las empresas establecen relaciones comerciales con otras de fuera de su ámbito nacional y hay que buscar un idioma común válido para la intermediación. Es interesante resaltar que la exigencia de conocimientos de lenguas extranjeras en la oferta de empleo está relacionada con tres factores muy dis-

tintos: la actividad desarrollada en el puesto, los referentes de conocimiento especializado para dicho puesto y la nacionalidad de la empresa.

FORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD

La adopción del concepto de empleabilidad ha supuesto una notable transformación en la aproximación que desde el mundo laboral se realiza sobre la formación. De percibir la formación como una mera herramienta para la adquisición de conocimientos se ha pasado a contemplarla como una actividad continua, focalizada en el desarrollo de capacidades que garanticen la empleabilidad.

Dicha transformación es evidente al analizar la evolución de la oferta formativa, especialmente la de postgrado, donde el enfoque en la empleabilidad es el dominante. La creciente importancia del desarrollo de capacidades es el resultado de algunos de los procesos vistos con anterioridad. Por un lado, ya se ha comentado la importancia de disponer de un amplio r**epertorio de competencias asociadas a una importante capacidad de cambio**. Por otro lado, la fuerte variabilidad del entorno ha acelerado de forma notable la caducidad de los conocimientos.

La extensión del papel de la formación se ha visto facilitada por el desarrollo de nuevos canales de soporte. Todo ello ha llevado al concepto de formación multicanal, donde quedan englobadas nuevas funciones y desarrollos.

Los componentes formativos que están agrupados en esta nueva visión son muy diversos, aunque pueden destacarse cuatro: **agregación, configuración, seguimiento y prestación**. Estos componentes han dado lugar a lo que se denomina experiencia formativa multicanal.

La agregación implica reunir información sobre la oferta formativa precisa para la planificación de la empleabilidad. Este componente genera un efecto insospechado: la transparencia de los mercados formativo y laboral.

El segundo componente implica la configuración de la oferta formativa, establecida a través de la selección de atributos configurables y de canales. Su principal condicionante es la necesidad de coordinar los canales formativos.

El tercero de los componentes, el seguimiento, incluye la posibilidad de evaluar permanentemente la prestación del servicio formativo, estableciendo una r**elación de confianza entre el prestador de formación y el receptor de la misma**.

La última de las fases es la más asociada al entorno formativo. La prestación de la formación comprende la coordinación del canal presencial y de los canales online. En este aspecto, deben considerarse las capacidades y limitaciones de cada uno de los canales. El elemento clave en la formación multicanal es la capacidad para poder seleccionar el canal más adecuado para cada uno de los elementos de la experiencia formativa en función de los objetivos planteados.

FORMACIÓN UNIVERSITARIA Y EMPLEABILIDAD

La influencia de la formación universitaria depende de dos factores distintos: la propia fase de la carrera profesional y la situación real del empleo de cada titulación. Según avanza la experiencia profesional, el valor de los estudios universitarios como condicionante en la empleabilidad pierde interés. Por el contrario, factores como la carrera profesional, el tipo de experiencia o la coherencia de la evolución laboral incrementan su peso.

Por otra parte, la situación real del empleo de una titulación, es decir, el atractivo que ésta tiene en el mercado de trabajo, depende de la oferta y la demanda, es decir, del equilibrio existente para cada titulación entre el mercado de trabajo y el académico.

FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD

El primer factor que diferencia a la Formación Profesional es su **buena empleabilidad**. El porcentaje que supone la Formación Profesional sobre las incorporaciones es bueno respecto al conjunto de la oferta de empleo y a la situación general del mercado laboral. Ello es indicativo tanto de una excelente empleabilidad como de la existencia de mecanismos ocultos de intermediación laboral.

POSTGRADO Y EMPLEABILIDAD

La formación de postgrado es un elemento importante y diferenciador en la empleabilidad, ya que además del porcentaje que se pide de forma expresa en las ofertas de empleo, en igualdad de condiciones de dos candidatos, los técnicos de selección elegirán al que tenga formación de postgrado.

El postgrado cumple dos funciones en la inserción laboral. Por una parte, **potencia el acceso al primer puesto** de trabajo y, por otra, **facilita la mejora de categoría profesional** en profesionales con experiencia.

En el primero de los casos es un elemento diferenciador para los titulados sin experiencia. El postgrado dirigido a profesionales con experiencia garantiza la empleabilidad a través del desarrollo de habilidades directivas y la adquisición de conocimientos especializados que, en unos casos, facilita el relanzamiento de una carrera profesional y, en otros, el cambio de rumbo hacia otras áreas funcionales o sectores.

HABILIDADES Y CAPACIDADES EN LA EMPLEABILIDAD

Otros condicionantes fundamentales a la hora de valorar la empleabilidad son las herramientas que tiene un profesional para adaptarse a un puesto o a una situación interna o externa de la empresa gracias a sus habilidades y capacidades.

Las habilidades se pueden agrupar en **organizativas, relacionales y motivacionales**. Las organizativas se centran en capacidad de análisis, tolerancia a la tensión, dirección de equipos, visión de negocio, innovación y liderazgo. Las relacionales son fundamentalmente el trabajo en equipo, capacidad de comunicación, capacidad de empatía, capacidad de influencia y red de contactos. Las motivacionales son orientación a objetivos, planificación y organización, orientación al cliente, gestión del tiempo, ética profesional, orientación al aprendizaje y fijación de metas.

El buen equilibrio entre unas y otras hará que un profesional sea más empleable que otro en función de las necesidades y circunstancias de la empresa y del mercado, del puesto de trabajo y de la categoría profesional.

CAPÍTULO 7.1

Empleabilidad e idiomas

El conocimiento de idiomas es un requisito identificado directamente con la buena empleabilidad. En 2013, el 32% de las ofertas de empleo ha incluido entre sus requisitos el conocimiento de idiomas. El inglés es el más demandado y se solicita en el 89% de los casos, a mucha distancia del alemán y del francés, requerido en poco más del 7% de las ofertas de empleo.

MAYOR CONOCIMIENTO DE IDIOMAS

En 2013, el 32% del conjunto de ofertas analizadas incluía entre sus requisitos que los candidatos tuviesen conocimiento de uno o varios idiomas extranjeros, porcentaje ligeramente superior al del año anterior. Esto nos confirma una certeza: la valoración de idiomas dentro del mundo empresarial sigue en claro ascenso.

El 89% de las ofertas que piden idioma indican que sea inglés. A mucha distancia se encuentran las ofertas que solicitan alemán, con el 7,2% de las ofertas, que es el segundo idioma más valorado, superando al francés, que ocupaba ese lugar en toda la serie histórica. Este dato no es positivo para el idioma galo, ya que implica una caída de más de dos puntos en dos años.

DEMANDA POR COMUNIDADES

Cataluña, País Vasco, Madrid, Navarra y Galicia son las comunidades autónomas que solicitan más candidatos con conocimientos de idiomas extranjeros, estando por encima de la media nacional. En estas cinco regiones el requerimiento idiomático ha crecido con respecto al año anterior, y su solicitud media está en el 38% de las ofertas de empleo.

Las comunidades que tienen una proximidad geográfica con otro país suelen tener un elevado volumen de ofertas de empleo que requieren el idioma de su vecino. Así, el francés se pide en Cataluña y el País Vasco en un 11,30% de las ofertas de empleo, cuando la media nacional para este idioma es del 7,1%; o el portugués, que se pide casi en un 7% de las ofertas en Galicia, cuando la media en España para este idioma es del 1,2%.

Entre las comunidades que más se vuelcan con un idioma están Cataluña, Madrid, Castilla-La Mancha y Castilla y León, cuyo requerimiento medio del idioma inglés supera el 92% de las ofertas que solicitan idiomas. Si nos centramos en las ofertas para el extranjero, más del 97% indican expresamente que se requiere idiomas, y más del 94% de ellas piden que sea inglés.

SECTORES

Los sectores que reclaman un mayor número de candidatos con idiomas son **sanidad, telecomunicaciones, recursos energéticos y hostelería y turismo**, con porcentajes que van desde el 40% al 37%. Le siguen enseñanza, industrial y consultoría, que se quedan en valores medios superiores al 36%.

ÁREAS FUNCIONALES

Exportación es el área que más valora los idiomas extranjeros en su oferta de empleo, con un 94%. Dirección general y marketing le siguen con cifras superiores al 40%. En todas las áreas funcionales destaca de forma clara la oferta que indica inglés como requisito.

TITULACIONES

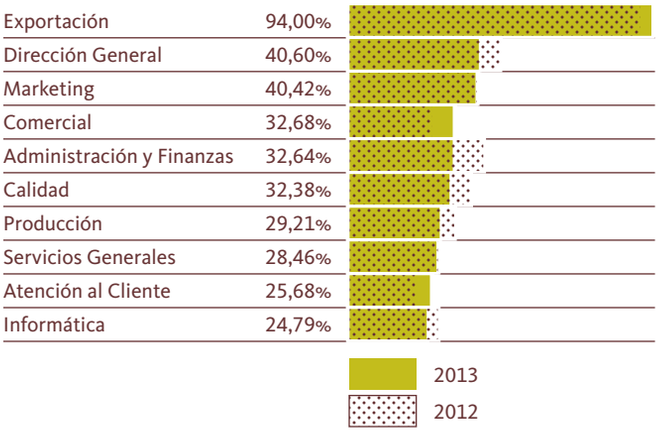
En cuanto a las titulaciones, las ingenierías vinculadas al ámbito industrial, las del sector TIC (Informática y Telecomunicaciones) y las de carácter jurídico-social (Economía, ADE, Derecho) son las carreras que reciben más ofertas en las que se piden conocimientos de idiomas.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

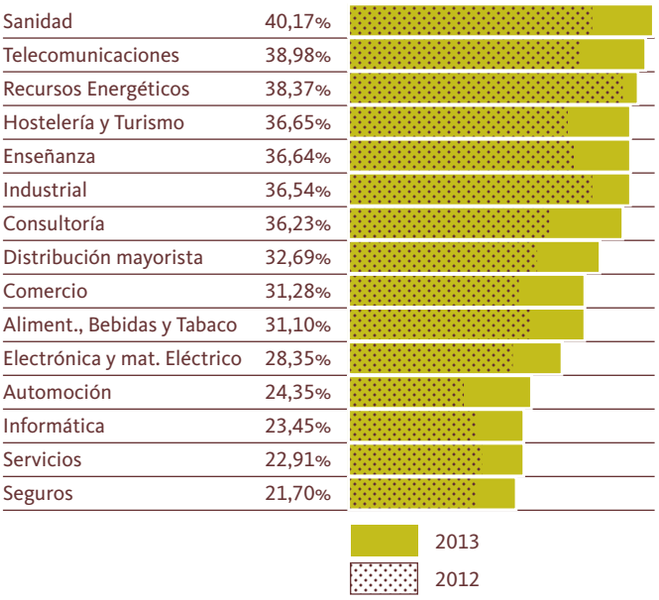
La exigencia de conocimientos en idiomas extranjeros se incrementa proporcionalmente conforme ascendemos en la categoría laboral. Así, mientras las ofertas destinadas a empleados reflejan este requisito en el 21% de los casos, la proporción va aumentando en la demanda de técnicos (34%) y mandos (38%) hasta llegar al 52% en puestos de dirección.

En todas las categorías la lengua más solicitada es el inglés, y se solicita más este idioma en los puestos de mayor categoría, siendo en dirección del 93%, en mandos del 92%, en técnicos del 86% y en empleados del 88%.

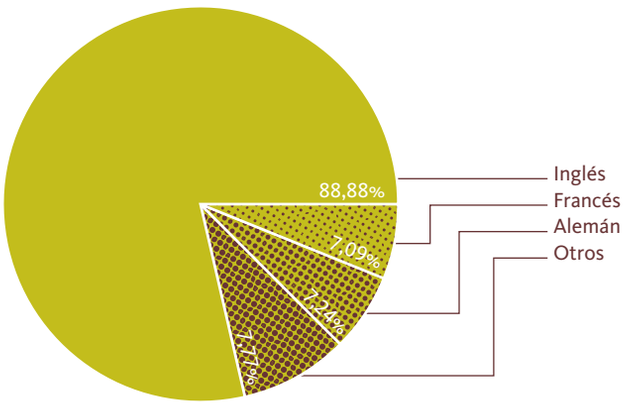
Valoración de idiomas en las áreas funcionales que generan más ofertas de empleo *(Tabla 7.1.9)*



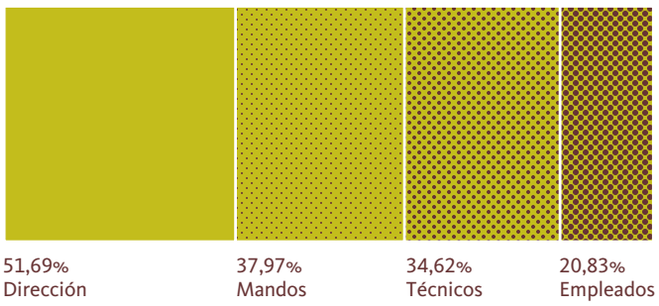
Valoración de idiomas en los sectores que generan más ofertas de empleo *(Tabla 7.1.5)*



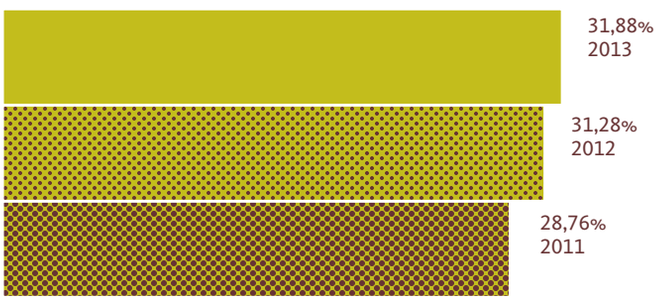
Idiomas más valorados en las ofertas de empleo en España *(Tabla 7.1.3)*



Ofertas de empleo que solicitan idiomas por categorías profesionales *(Tabla 7.1.6)*



Ofertas de empleo que solicitan idiomas en España *(Tabla 7.1.1)*



7.1.1 7.1.2 Ofertas de empleo que solicitan idiomas en España

España 2013	**31,88%**
España 2012	31,28%
España 2011	28,76%

Solicitud de idiomas por categorías profesionales

Categorías profesionales	% de ofertas que indica idioma		
	2013	**2012**	**2011**
Dirección	51,69%	51,55%	52,77%
Mandos	37,97%	36,04%	36,38%
Técnicos	34,62%	34,57%	32,05%
Empleados	20,83%	20,89%	17,21%

7.1.3 Idiomas más valorados en las ofertas de empleo en España

	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
España 2011	86,26%	9,07%	4,96%	0,85%	0,95%	4,89%
España 2012	89,03%	7,66%	6,84%	0,73%	1,25%	5,10%
España 2013	88,88%	7,09%	7,24%	0,76%	1,19%	7,77%

7.1.4 7.1.5 Solicitud de idiomas en las ofertas por áreas funcionales

Áreas funcionales	% de ofertas que indica idioma		
	2013	**2012**	**2011**
Exportación	94,00%	90,31%	89,43%
Dirección General	40,60%	46,81%	45,25%
Marketing	40,42%	40,42%	37,98%
Comercial	32,68%	25,90%	24,89%
Administración y Finanzas	32,64%	41,64%	42,93%
Calidad	32,38%	37,58%	38,39%
Producción	29,21%	33,21%	30,18%
Servicios Generales	28,46%	28,46%	26,24%
Atención al Cliente	25,68%	21,47%	18,96%
Informática	24,79%	27,95%	25,66%

Solicitud de idiomas en los sectores que generan más empleo

Sectores	% de ofertas que indica idioma		
	2013	**2012**	**2011**
Sanidad	40,17%	39,64%	37,16%
Telecomunicaciones	38,98%	37,71%	33,43%
Recursos Energéticos	38,37%	44,54%	40,03%
Hostelería y Turismo	36,65%	35,92%	30,36%
Enseñanza	36,64%	37,22%	33,41%
Industrial	36,54%	39,77%	40,02%
Consultoría	36,23%	33,45%	33,47%
Distribución mayorista	32,69%	31,32%	32,72%
Comercio	31,28%	28,30%	26,87%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	31,10%	30,09%	25,67%
Electrónica y mat. Eléctrico	28,35%	27,25%	28,81%
Automoción	24,35%	19,17%	18,13%
Informática	23,45%	20,60%	17,13%
Servicios	22,91%	21,76%	20,10%
Seguros	21,70%	20,92%	20,33%

7.1.6 Requerimientos de idiomas por categorías profesionales

Categorías profesionales	% de ofertas que indica idioma		% sobre las ofertas que especifican idiomas					
	2013	**2012**	**Inglés**	**Francés**	**Alemán**	**Italiano**	**Portugués**	**Otros**
Dirección	51,69%	51,55%	93,11%	7,19%	7,96%	0,78%	0,91%	9,79%
Mandos	37,97%	36,04%	92,54%	7,61%	7,51%	0,67%	0,85%	9,63%
Técnicos	34,62%	34,57%	85,73%	7,57%	8,30%	0,69%	1,04%	7,61%
Empleados	20,83%	20,89%	88,61%	6,35%	5,82%	0,85%	1,47%	7,75%

Requerimientos de idiomas en las ofertas por comunidades autónomas 7.1.7

CCAA	% de ofertas que indica idioma		% sobre las ofertas que especifican idiomas					
	2013	2012	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
Cataluña	43,75%	42,90%	94,25%	12,07%	6,23%	2,12%	0,73%	26,46%
País Vasco	38,39%	36,75%	84,50%	10,50%	7,90%	0,33%	0,32%	16,13%
Madrid	36,71%	35,07%	91,23%	6,46%	8,20%	0,66%	0,84%	2,37%
Navarra	34,59%	34,24%	89,49%	8,63%	6,74%	0,38%	0,20%	5,09%
Galicia	34,05%	33,97%	89,24%	4,50%	5,98%	0,86%	6,80%	12,36%
Valencia	30,39%	30,82%	84,49%	6,96%	8,84%	1,28%	0,36%	10,05%
Andalucía	29,38%	29,06%	83,67%	5,62%	7,30%	1,08%	0,98%	1,19%
Castilla y León	28,76%	28,24%	91,79%	4,48%	7,54%	0,27%	1,96%	2,47%
Asturias	27,23%	25,97%	86,21%	5,82%	7,21%	0,58%	0,20%	3,08%
Castilla-La Mancha	24,20%	24,59%	93,61%	5,50%	6,96%	0,42%	0,13%	1,52%
Aragón	23,24%	22,51%	89,16%	7,45%	6,70%	0,37%	0,55%	4,73%
Extranjero	97,07%	97,44%	94,61º%	16,79%	7,97%	1,36%	3,67%	9,54%
España 2012		31,28%	89,03%	7,66%	6,84%	0,73%	1,25%	7,11%
España 2013	31,88%		88,88%	7,09%	7,24%	0,76%	1,19%	7,77%

Requerimientos de idiomas en las ofertas por sectores 7.1.8

Sectores	% de ofertas que indica idioma		% sobre las ofertas que especifican idiomas					
	2013	2012	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
Recursos Energéticos	38,37%	44,54%	90,81%	5,02%	5,82%	0,24%	0,44%	6,69%
Industrial	36,54%	39,77%	86,85%	7,71%	8,70%	0,23%	0,42%	6,85%
Sanidad	40,17%	39,64%	78,38%	9,62%	6,92%	1,68%	1,48%	22,30%
Telecomunicaciones	38,98%	37,71%	85,16%	5,00%	5,87%	0,33%	0,83%	11,36%
Enseñanza	36,64%	37,22%	85,65%	7,70%	8,36%	1,03%	1,56%	8,31%
Hostelería y Turismo	36,65%	35,92%	90,96%	10,47%	11,87%	2,41%	2,24%	10,79%
Consultoría	36,23%	33,45%	92,66%	6,06%	6,69%	0,10%	0,66%	3,42%
Distribución mayorista	32,69%	31,32%	93,87%	5,35%	6,29%	0,95%	0,70%	2,86%
Aliment., Bebidas y Tabaco	31,10%	30,09%	86,26%	7,43%	7,26%	0,54%	1,16%	6,27%
Comercio	31,28%	28,30%	94,41%	8,93%	6,68%	0,66%	1,90%	7,60%
Electrónica y mat. Eléctrico	28,35%	27,25%	83,41%	7,90%	8,71%	1,10%	0,80%	3,20%
Servicios	22,91%	21,76%	92,80%	6,17%	6,47%	0,41%	1,65%	6,33%
Seguros	21,70%	20,92%	87,53%	6,94%	9,72%	1,06%	1,10%	3,40%
Informática	23,45%	20,60%	96,40%	5,17%	5,12%	0,51%	0,68%	4,80%
Automoción	24,35%	19,17%	89,93%	7,09%	5,02%	0,33%	0,37%	11,76%

7.1.9 Requerimientos de idiomas en las ofertas por áreas funcionales

Áreas funcionales	% de ofertas que indica idioma		% sobre las ofertas que especifican idiomas					
	2013	2012	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
Exportación	94,00%	90,31%	94,73%	17,67%	12,37%	1,01%	1,05%	14,53%
Dirección General	40,60%	40,81%	90,86%	6,45%	8,55%	0,92%	1,81%	11,85%
Marketing	40,42%	37,47%	90,16%	8,50%	7,55%	0,27%	1,24%	6,93%
Comercial	32,68%	25,90%	88,30%	6,47%	6,51%	0,60%	1,34%	6,98%
Administración y Finanzas	32,64%	33,70%	87,38%	7,37%	6,15%	0,22%	0,90%	6,84%
Calidad	32,38%	32,58%	91,44%	7,71%	8,77%	0,25%	0,90%	4,76%
Producción	29,21%	32,10%	88,19%	8,24%	7,09%	1,12%	0,96%	7,69%
Servicios Generales	28,46%	28,16%	85,08%	7,48%	6,73%	1,04%	1,12%	9,00%
Atención al Cliente	25,68%	24,47%	86,10%	6,29%	7,15%	1,78%	1,84%	6,33%
Informática	24,79%	24,95%	87,42%	6,09%	5,40%	0,88%	0,39%	4,41%

7.1.10 Requerimientos de idiomas en las titulaciones más demandadas

Titulaciones	% de ofertas que indica idioma		% sobre las ofertas que especifican idiomas					
	2013	2012	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
Licenciados, ingenieros o grados	32,42%	32,23%	94,56%	8,16%	8,11%	0,77%	1,04%	4,91%
Diplomados, ingenieros técnicos	29,60%	29,09%	88,88%	8,02%	8,02%	0,79%	0,99%	5,01%
Ing. Organización Industrial	39,57%	38,56%	90,88%	7,41%	8,41%	0,86%	0,79%	8,68%
Ingeniero de Telecomunicaciones	39,36%	39,67%	90,08%	7,72%	6,47%	0,42%	1,46%	8,24%
Ingeniero Industrial	38,02%	40,37%	87,59%	8,37%	7,69%	0,86%	0,76%	9,37%
Admón. y Dir. Empresas (Ldo.)	37,26%	34,98%	93,60%	6,99%	6,23%	1,07%	1,33%	7,80%
Ing. Técnico Telecomunicaciones	34,56%	34,40%	87,35%	6,55%	5,61%	0,63%	1,33%	7,64%
Economía	33,78%	33,06%	89,69%	6,09%	7,59%	1,00%	1,01%	7,03%
I.T. Industrial	33,35%	32,90%	92,03%	8,87%	7,38%	0,43%	1,10%	6,67%
Medicina	33,31%	33,63%	83,01%	6,71%	7,16%	0,54%	0,89%	8,29%
Derecho	32,85%	32,09%	82,03%	7,01%	7,29%	1,04%	1,05%	9,20%
Ingeniero en Electrónica	31,70%	32,07%	89,66%	7,27%	6,19%	0,63%	1,07%	7,92%
Invest. y Técnicas de Mercado	31,54%	30,86%	88,70%	5,81%	7,23%	1,11%	1,05%	6,48%
Ing. en Automática y Electrónica	31,24%	31,12%	93,76%	7,35%	8,89%	0,64%	1,01%	7,84%
Ciencias Empresariales	31,11%	27,82%	87,07%	6,87%	8,18%	0,35%	1,80%	7,88%
Farmacia	28,17%	28,12%	92,07%	6,33%	8,83%	0,55%	0,94%	6,72%
Ingeniero Técnico Informático	28,12%	26,74%	93,63%	6,80%	7,18%	0,81%	0,70%	5,92%
Ingeniero Informático	27,59%	27,93%	90,64%	6,91%	6,28%	0,73%	0,70%	7,46%
Química	27,12%	26,92%	86,64%	6,85%	7,37%	0,48%	0,87%	7,71%
Relaciones Laborales	25,63%	24,39%	89,92%	5,99%	6,75%	0,91%	1,40%	7,77%
Biología	25,11%	25,21%	89,26%	6,61%	7,37%	0,53%	1,18%	8,38%
Matemáticas	24,92%	23,11%	91,45%	6,76%	5,29%	0,89%	0,94%	5,38%
Otras titulaciones	32,12%	30,06%	89,16%	6,44%	7,34%	0,83%	1,32%	7,93%

CAPÍTULO 7.2

Empleabilidad y formación universitaria

La formación universitaria es uno de los criterios de selección prioritarios de las empresas. Del las ofertas que piden cualificación, más del 61% indica que debe ser universitaria. Las carreras más solicitadas son las de empresa y las ingenierías industriales e informática.

61% DE LAS OFERTAS

En 2013, los titulados universitarios mejoran ligeramente su presencia en las ofertas de empleo con respecto al año anterior y siguen liderando la oferta de empleo cualificado en nuestro país. Más del 61% de las ofertas piden expresamente que los candidatos tengan una titulación universitaria. En algunos casos, esta búsqueda se amplía a un abanico de titulaciones de un área concreta. De hecho, más del 8% de las ofertas buscan diplomados o ingenieros técnicos en general, sin especificar titulación, y un 12% solicitan ser ingeniero, licenciado o tener un grado universitario.

GRADOS DE EMPLEABILIDAD

Se pueden establecer tres grandes categorías en la relación entre titulados y ofertas de empleo:

Titulaciones de empleabilidad baja. Carreras cuyo porcentaje de titulados es superior a su demanda en el mercado laboral. Entre ellas se encuentran las titulaciones de humanidades y algunas de carácter jurídico-social, como Derecho o Periodismo.

Titulaciones de empleabilidad media. Cuentan con un porcentaje de titulados moderado y una demanda media en el mercado laboral. Son algunas titulaciones del ámbito científico-sanitario, como Medicina o Farmacia y algunas ingenierías, como Química, Naval o Aeronáutica.

Titulaciones de empleabilidad alta. Caracterizadas por una alta presencia en la oferta y un volumen bajo de titulados. En este grupo se localizan la mayor parte de las ingenierías generalistas y las carreras de Ingeniero Informático e Ingeniero de Telecomunicaciones.

Al analizar la oferta de empleo dirigida a titulados universitarios se han identificado cuatro tipos de titulaciones, atendiendo a la naturaleza de su contenido: titulaciones jurídico-sociales, titulaciones técnicas, titulaciones científico-sanitarias y titulaciones de humanidades.

TITULACIONES JURÍDICO-SOCIALES

Las carreras del área jurídico-social han incrementado su volumen porcentual de ofertas, pasando de un 36,7% en 2012 a casi un 38% en 2013. Esta mejora se debe fundamentalmente al **impulso de las titulaciones del área de empresa** y a los ligeros pero generales crecimientos de la mayor parte de las carreras de esta área.

Las titulaciones afines al área de economía y empresa han mejorado su aportación por segundo año consecutivo, lo que parece indicar que se rompe una tendencia de seis años de pequeñas caídas.

TITULACIONES TÉCNICAS

Se engloban cuatro tipos de titulaciones: las ingenierías generalistas o relacionadas con el ámbito industrial (Ingeniero Industrial...), las especializadas (Ingeniero Naval, Ingeniero de Montes...), las afines al sector de construcción (Arquitectura, Ingeniero de Caminos...) y las tecnologías de la información (Ingenieros de Telecomunicaciones, Informática...).

De forma general, las ofertas de empleo que requieren candidatos con titulaciones técnicas se han mantenido estables con respecto al año anterior, si bien las del grupo de construcción han vuelto a experimentar otra pérdida porcentual de más del 1%. Esto hace que el global del área de titulaciones técnicas **pierdan peso con respecto al año anterior y pasen del 43,3% en 2012 al 42% en 2013**.

Merecen una mención especial los ingenieros vinculados al ámbito de las TIC, que mantienen su escalada porcentual desde hace diez años, periodo en el que han pasado de recibir el 3,1% de las ofertas de empleo al 13,6%.

TITULACIONES CIENTÍFICO-SANITARIAS

Las titulaciones relacionadas con el ámbito científico y sanitario se han mantenido estables en 2013, consolidando el 15,2% del total de las ofertas de empleo que ya habían tenido el año anterior.

Destacan en esta área **carreras de referencia, como Medicina, Química, Farmacia y Enfermería,** que ganan posiciones con respecto al año anterior, rompiendo una línea descendente que venía desde el año 2010.

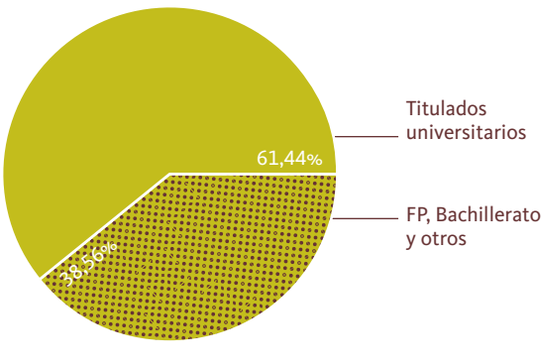
El mantenimiento de los datos porcentuales con respecto al año anterior ha venido tanto por las carreras del área sanitaria como por las de experimental. Quizá sea un reflejo de la estabilidad de los sectores hospitalarios y de investigación después de varios años convulsos y de recortes.

TITULACIONES DE HUMANIDADES

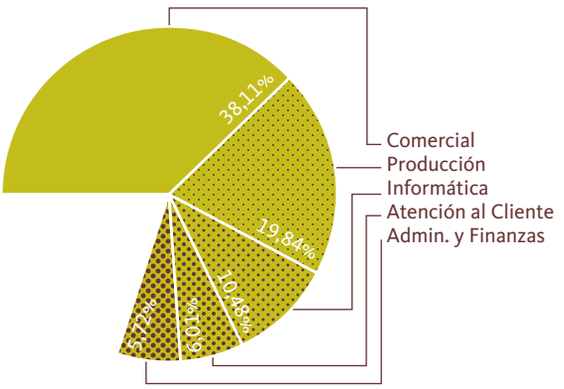
Las carreras de Humanidades mantienen en 2013 su aportación al conjunto de las titulaciones universitarias, generando un 4,7% del total de las ofertas de empleo.

Dentro de esta categoría, las titulaciones más demandadas han sido Filología Inglesa, Traducción e Interpretación y Bellas Artes, todas con valores superiores al 0,3% del total de las ofertas.

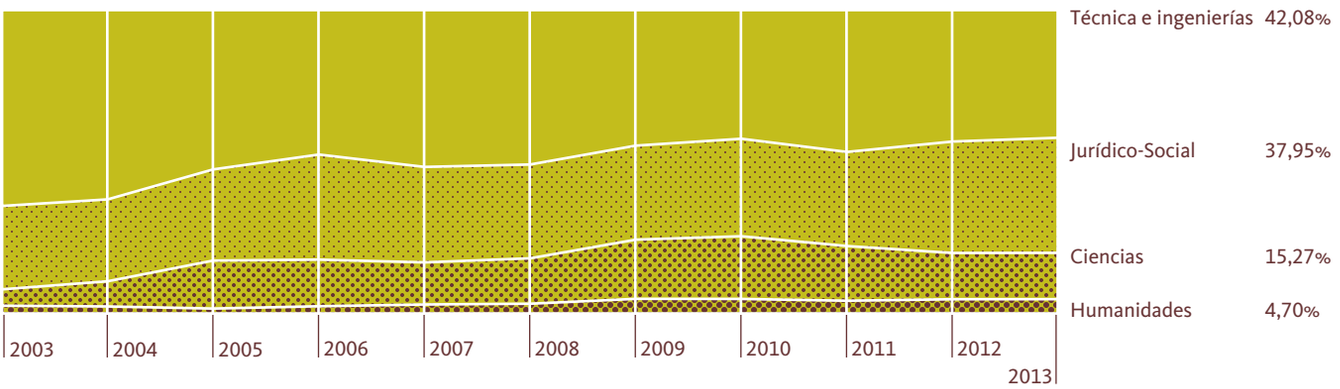
Demanda de titulados en la oferta de empleo cualificado *(Tabla 7.2.1)*



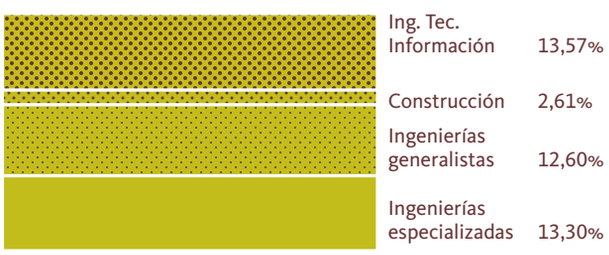
Oferta de empleo para titulados por Áreas Funcionales *(Tabla 7.2.11)*



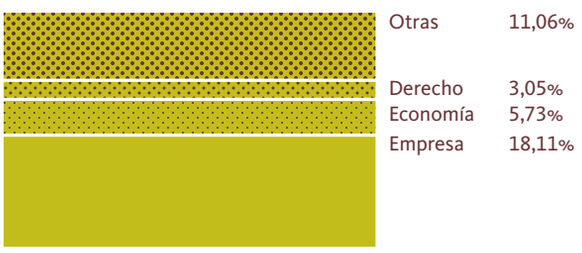
Ofertas de empleo para titulados, agrupadas por grandes áreas de estudio *(Tabla 7.2.4)*



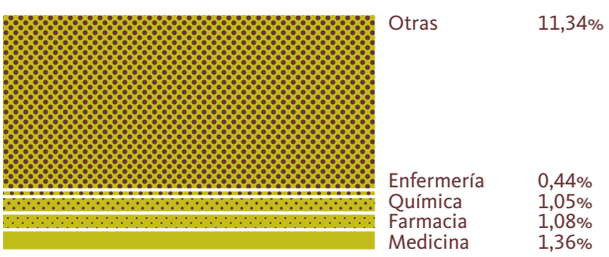
Distribución de la oferta de empleo por grandes áreas de estudio *(Tablas 7.2.5 a 7.2.8)*



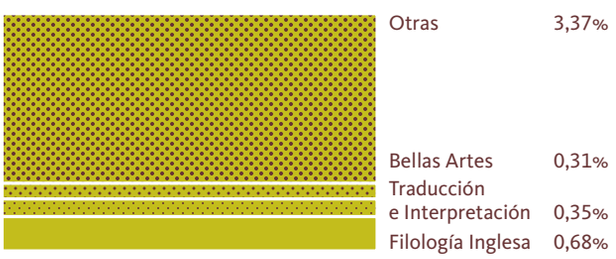
Técnicas e ingenierías



Jurídico-Social



Científico-Sanitarias



Humanidades

Demanda de titulados en la oferta de empleo cualificado 7.2.1

Demanda de titulados	2013	2012
Titulados universitarios	61,44%	61,01%
FP, Bachillerato y otros	38,56%	38,99%

Titulaciones universitarias más demandadas en la oferta de empleo 7.2.2

Titulados	Puesto	2013		Puesto	2012	
		Ofertas (1)	Ofertas (2)		Ofertas (1)	Ofertas (2)
Licenciados, ingenieros o grados		11,95%	19,45%		11,16%	18,30%
Diplomados, ingenieros técnicos		8,21%	13,36%		7,70%	12,62%
ADE	1	4,47%	7,27%	1	4,18%	6,85%
I.T. Industrial	2	3,47%	5,64%	4	2,89%	4,74%
Ingeniero Industrial	3	3,40%	5,53%	2	3,26%	5,34%
Ingeniero Informático	4	3,19%	5,19%	3	2,96%	4,85%
Ciencias Empresariales	5	2,48%	4,04%	5	2,52%	4,12%
Economía	6	2,36%	3,84%	6	2,32%	3,80%
Derecho	7	1,87%	3,05%	7	2,20%	3,61%
I.T. Informática	8	1,80%	2,93%	8	1,75%	2,87%
Ing. Telecomunicaciones	9	1,47%	2,39%	9	1,54%	2,52%
Relaciones Laborales	10	1,43%	2,33%	10	1,34%	2,19%
Investigación y Téc. de Mercado	11	1,00%	1,62%	11	1,16%	1,89%
Medicina	12	0,83%	1,36%	12	0,65%	1,06%
Farmacia	13	0,66%	1,08%	13	0,62%	1,02%
Química	14	0,65%	1,05%	14	0,61%	0,99%
Ing. Automática y Elec. Industrial	15	0,60%	0,98%	15	0,56%	0,92%
I.T. Telecomunicaciones	16	0,59%	0,96%	16	0,55%	0,90%
Biología	17	0,57%	0,92%	17	0,53%	0,87%
Ing. Organización Industrial	18	0,54%	0,89%	19	0,51%	0,83%
Matemáticas	19	0,54%	0,88%	18	0,51%	0,83%
Ingeniero en Electrónica	20	0,53%	0,87%	20	0,50%	0,82%
Resto		8,83%	14,37%		11,01%	18,04%

[1] Sobre el total de las ofertas de empleo
[2] Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios

Evolución de la oferta de empleo cualificado que no especifica titulación 7.2.3

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
35,2%	32,1%	26,8%	26,9%	25,0%	21,7%	24,7%	27,0%	29,2%	31,7%	31,9%	31,4%	32,6%	30,3%	30,9%	32,8%

Ofertas de empleo para titulados agrupadas por grandes áreas de estudio 7.2.4

Áreas de estudio	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Titulados año
Técnica e ingenierías	64,57%	62,40%	52,51%	47,62%	51,70%	50,90%	44,68%	42,41%	46,76%	43,33%	42,08%	19%
Jurídico-Social	27,49%	27,00%	30,06%	34,65%	31,47%	30,93%	31,00%	32,14%	31,02%	36,74%	37,95%	51%
Ciencias	5,40%	8,30%	15,83%	15,36%	13,88%	14,97%	19,51%	20,67%	18,03%	15,25%	15,27%	18%
Humanidades	2,55%	2,30%	1,60%	2,37%	2,94%	3,20%	4,81%	4,78%	4,19%	4,68%	4,70%	11%

7.2.5 Distribución de las ofertas de empleo para titulaciones técnicas e ingenierías

Titulaciones área Técnica	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ingenierías especializadas	13,06%	14,69%	9,99%	12,13%	14,92%	15,13%	13,14%	14,64%	13,28%	13,30%
Ingenierías generalistas	13,17%	14,78%	11,34%	12,62%	11,09%	11,80%	12,00%	13,14%	12,65%	12,60%
Construcción	20,49%	18,47%	20,92%	22,20%	17,56%	8,06%	6,45%	5,84%	3,98%	2,61%
Ingenierías Tecnologías Información	3,10%	4,58%	5,37%	4,75%	7,33%	9,69%	10,82%	13,14%	13,42%	13,57%
Total	49,82%	52,51%	47,62%	51,70%	50,90%	44,68%	42,41%	46,76%	43,33%	42,08%

7.2.6 Distribución de las ofertas de empleo para titulaciones jurídico sociales

Titulaciones área Jurídico-social	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Empresa	13,30%	14,00%	15,45%	14,52%	15,07%	14,79%	14,98%	14,42%	17,14%	18,11%
Economía	3,87%	5,30%	5,20%	5,00%	4,45%	4,50%	4,78%	4,09%	5,69%	5,73%
Derecho	3,76%	3,86%	5,78%	4,32%	3,31%	3,39%	3,56%	3,08%	3,61%	3,05%
Otras	6,07%	6,91%	8,22%	7,63%	8,10%	8,32%	8,82%	9,43%	10,30%	11,06%
Total	27,00%	30,06%	34,65%	31,47%	30,93%	31,00%	32,14%	31,02%	36,74%	37,95%

7.2.7 Distribución de las ofertas de empleo para titulaciones científico sanitarias

Titulaciones área Científico-sanitaria	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Medicina	3,69%	4,13%	3,75%	3,04%	3,11%	3,89%	3,92%	2,68%	1,06%	1,36%
Farmacia	1,05%	1,86%	1,78%	1,27%	1,40%	1,11%	1,66%	1,24%	1,02%	1,08%
Química	1,09%	2,09%	2,13%	1,81%	1,53%	1,40%	1,28%	1,25%	0,99%	1,05%
Enfermería	1,08%	1,63%	1,55%	1,47%	1,07%	1,79%	1,17%	1,00%	0,37%	0,44%
Otras	6,02%	7,75%	7,71%	7,71%	7,86%	11,32%	12,64%	11,86%	11,81%	11,34%
Total	12,93%	17,46%	16,92%	15,30%	14,97%	19,51%	20,67%	18,03%	15,25%	15,27%

7.2.8 Distribución de las ofertas de empleo para titulaciones de humanidades

Titulaciones área Humanidades	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Filología Inglesa	0,35%	0,31%	0,39%	0,38%	0,40%	0,17%	0,43%	0,41%	0,65%	0,68%
Traducción e Interpretación	0,29%	0,19%	0.25%	0,27%	0,31%	0,30%	0,35%	0,33%	0,25%	0,35%
Bellas Artes	0,19%	0,13%	0,16%	0,21%	0,28%	0,12%	0,29%	0,31%	0,28%	0,31%
Otras	1,55%	0,97%	1,82%	2,08%	2,21%	4,22%	3,71%	3,14%	3,50%	3,36%
Total	2,38%	1,60%	2,37%	2,94%	3,20%	4,81%	4,78%	4,19%	4,68%	4,70%

Distribución regional de la oferta de empleo para titulados universitarios 7.2.9

	2013		2012	
	Puesto	Ofertas	Puesto	Ofertas
Madrid	1	21,70%	1	21,13%
Cataluña	2	19,34%	2	18,46%
Andalucía	3	11,10%	3	11,44%
País Vasco	4	9,73%	4	10,14%
C. Valenciana	5	7,70%	6	6,14%
Castilla y León	6	5,97%	7	6,13%
Galicia	7	5,93%	5	6,71%
Aragón	8	2,66%	8	3,56%
Castilla - La Mancha	9	2,16%	10	1,82%
Asturias	10	1,89%	9	2,43%
Islas Canarias	11	1,87%	12	1,70%
Murcia	12	1,83%	13	1,68%
Islas Baleares	13	1,51%	16	1,36%
Extremadura	14	1,47%	14	1,67%
Cantabria	15	1,39%	15	1,55%
Navarra	16	1,24%	11	1,81%
La Rioja	17	0,91%	17	0,76%
Extranjero		1,60%		1,51%

Distribución sectorial de la oferta de empleo para titulados universitarios 7.2.10

	2013		2012	
	Puesto	Ofertas	Puesto	Ofertas
Servicios (otros-servicios)	1	8,24%	1	8,78%
Informática e Internet	2	7,77%	3	6,51%
Comercio (Distribución minorista)	3	6,49%	4	6,42%
Industrial (otros-industrial)	4	5,87%	2	6,74%
Consultoría General	5	5,39%	5	6,17%
Telecomunicaciones	6	5,24%	6	5,84%
Hostelería y Turismo	7	5,18%	8	4,02%
Seguros	8	4,46%	7	5,80%
Distribución Mayorista	9	3,74%	12	3,02%
Automóvil	10	3,62%	9	3,16%
Sanidad	11	3,55%	14	1,71%
Recursos Energéticos	12	3,43%	13	2,88%
Enseñanza	13	3,24%	11	3,04%
Banca e Inversión	14	2,17%	18	1,39%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	15	1,80%	10	3,07%
Otros sectores		29,80%		31,45%

7.2.11 Oferta de empleo para titulados por Áreas Funcionales

Áreas Funcionales	2013		2012	
	Puesto	%	Puesto	%
Comercial	1	38,11%	1	40,59%
Producción	2	19,84%	2	18,07%
Informática	3	10,48%	3	8,81%
Atención al Cliente	4	6,01%	5	5,48%
Administración y Finanzas	5	5,72%	6	4,41%
Calidad	6	4,50%	7	3,19%
Servicios Generales	7	4,48%	4	5,88%
Exportación	8	2,38%	8	2,48%
Marketing	9	2,03%	10	1,89%
Dirección General	10	1,84%	9	1,93%
Recursos Humanos	11	1,78%	11	1,66%
Otras áreas		2,82%		2,43%

7.2.12 Requerimientos de idiomas por titulaciones más demandadas

Titulaciones	% de ofertas que indica idioma		% sobre las ofertas que especifican idiomas					
	2013	2012	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
Licenciados, ingenieros o grados	32,42%	32,23%	94,56%	8,16%	8,11%	0,77%	1,04%	4,91%
Diplomados, ingenieros técnicos	29,60%	29,09%	88,88%	8,02%	8,02%	0,79%	0,99%	5,01%
Ing. Organización Industrial	39,57%	38,56%	90,88%	7,41%	8,41%	0,86%	0,79%	8,68%
Ingeniero de Telecomunicaciones	39,36%	39,67%	90,08%	7,72%	6,47%	0,42%	1,46%	8,24%
Ingeniero Industrial	38,02%	40,37%	87,59%	8,37%	7,69%	0,86%	0,76%	9,37%
Admón. y Dir. Empresas (Ldo.)	37,26%	34,98%	93,60%	6,99%	6,23%	1,07%	1,33%	7,80%
Ingeniero Técnico de Tele-comunicaciones	34,56%	34,40%	87,35%	6,55%	5,61%	0,63%	1,33%	7,64%
Economía	33,78%	33,06%	89,69%	6,09%	7,59%	1,00%	1,01%	7,03%
I.T. Industrial	33,35%	32,90%	92,03%	8,87%	7,38%	0,43%	1,10%	6,67%
Medicina	33,31%	33,63%	83,01%	6,71%	7,16%	0,54%	0,89%	8,29%
Derecho	32,85%	32,09%	82,03%	7,01%	7,29%	1,04%	1,05%	9,20%
Ingeniero en Electrónica	31,70%	32,07%	89,66%	7,27%	6,19%	0,63%	1,07%	7,92%
Investigación y Técnicas de Mercado	31,54%	30,86%	88,70%	5,81%	7,23%	1,11%	1,05%	6,48%
Ingeniero en Automática y Electrónica	31,24%	31,12%	93,76%	7,35%	8,89%	0,64%	1,01%	7,84%
Ciencias Empresariales	31,11%	27,82%	87,07%	6,87%	8,18%	0,35%	1,80%	7,88%
Farmacia	28,17%	28,12%	92,07%	6,33%	8,83%	0,55%	0,94%	6,72%
Ingeniero Técnico Informático	28,12%	26,74%	93,63%	6,80%	7,18%	0,81%	0,70%	5,92%
Ingeniero Informático	27,59%	27,93%	90,64%	6,91%	6,28%	0,73%	0,70%	7,46%
Química	27,12%	26,92%	86,64%	6,85%	7,37%	0,48%	0,87%	7,71%
Relaciones Laborales	25,63%	24,39%	89,92%	5,99%	6,75%	0,91%	1,40%	7,77%
Biología	25,11%	25,21%	89,26%	6,61%	7,37%	0,53%	1,18%	8,38%
Matemáticas	24,92%	23,11%	91,45%	6,76%	5,29%	0,89%	0,94%	5,38%
Otras titulaciones	32,12%	30,06%	89,16%	6,44%	7,34%	0,83%	1,32%	7,93%

CAPÍTULO 7.3

Empleabilidad y Formación Profesional

La oferta de empleo dirigida a titulados de Formación Profesional, Bachillerato y formación similar se ha mantenido en parámetros similares a los del año anterior, con valores superiores al 38%. Por áreas geográficas, Cataluña, Madrid y País Vasco son las comunidades que más requieren a estos profesionales, acumulando más del 50% de las ofertas.

FAMILIAS PROFESIONALES

Fabricación Mecánica, Electricidad y Electrónica, Administración e Informática son las familias de Formación Profesional que más ofertas de empleo reciben. Estas cuatro primeras áreas de formación concentran casi el 63% del total de los empleos que buscan candidatos con Formación Profesional.

El resto de las áreas que han ofrecido un mayor número de ofertas para titulados en FP durante 2013 han sido **Mantenimiento y Servicios, Hostelería y Turismo, Sanidad y Mantenimiento de Vehículos**.

En la parte baja de la tabla están las familias de Textiles Artísticos, Diseño Gráfico y Madera y Mueble, que juntas no llegan ni al uno por ciento de las ofertas que buscan titulados de Formación Profesional.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La distribución regional experimenta pocas variaciones con respecto al año anterior. **Cataluña se mantiene con el 18,8%** como la comunidad autónoma que ha generado mayor número de ofertas de empleo dirigidas a titulados de FP. Madrid mantiene la segunda plaza, por delante del País Vasco, ambas con valores similares a los que tuvieron en 2012.

Entre las comunidades que han incrementado su oferta de empleo para titulados en Formación Profesional se encuentran Castilla y León, Andalucía, Galicia, Castilla-La Mancha y Murcia, mientras que en el caso contrario podemos destacar Valencia, Aragón, Navarra y Canarias, si bien la característica general es que los cambios han sido mínimos.

PUESTOS MÁS DEMANDADOS

Técnico de mantenimiento, con más del 19% de las ofertas, es el puesto de trabajo que recibe más ofertas de empleo. Le sigue operario especializado, administrativo, técnico de producción y comercial. En conjunto, los diez puestos más demandados se llevan el 70% de las ofertas.

Por categoría profesional, los puestos que piden titulados de FP para cubrir cargos de dirección son prácticamente inexistentes. Por contra, **los puestos dirigidos a empleados y técnicos suman más del 91% de las ofertas**.

En cuanto a la experiencia, un 48% de las ofertas busca perfiles con una experiencia de entre dos y cinco años, datos ligeramente superiores a los de los dos años anteriores, mientras que el 28% no requiere o no especifica experiencia.

ÁREAS FUNCIONALES

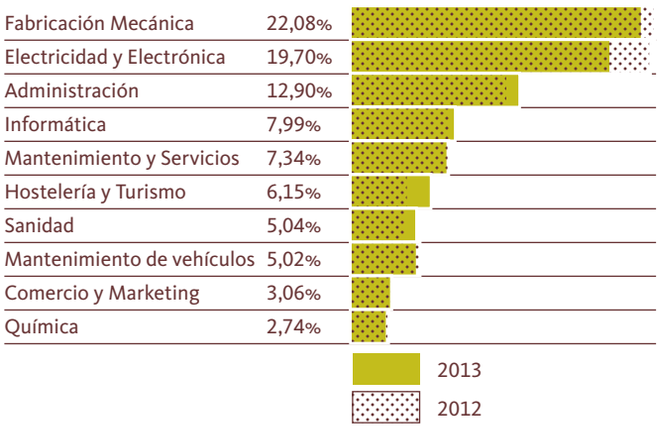
Producción vuelve a encabezar de forma clara la generación de la oferta de empleo, y repite valores con respecto al año anterior con cifras superiores al 60% del total de las ofertas dirigidas a FP. Comercial, servicios generales, informática y administración y finanzas ocupan las siguientes posiciones, bajando su aportación en más de un punto con respecto al año anterior.

SECTORES

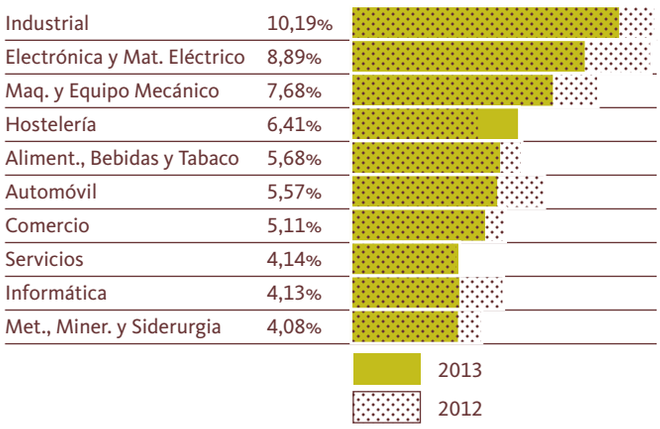
Los sectores industrial, electrónica y material eléctrico, maquinaria, hostelería, alimentación y automoción ocupan las primeras posiciones como generadores de oferta para técnicos de Formación Profesional, y suman más del 44% del total.

La generación de empleo dirigida a titulados de FP en estos sectores se sitúa por encima del conjunto nacional. Esto implica que estos sectores se nutren en mayor medida de profesionales que tienen esta formación en detrimento de los titulados universitarios.

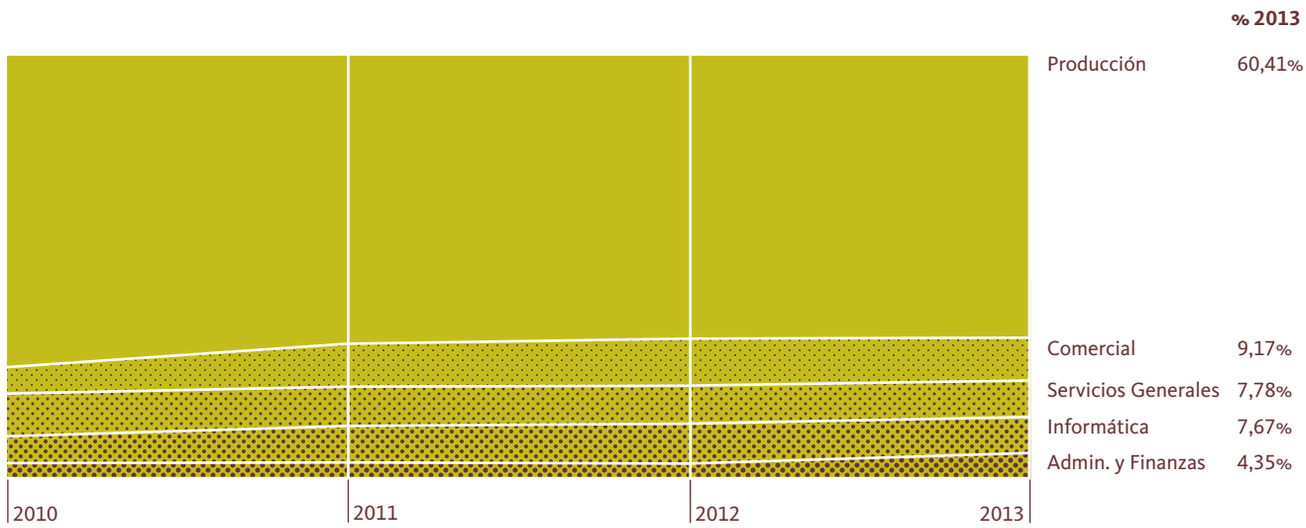
Oferta de empleo para titulados de Formación Profesional por familias profesionales *(Tabla 7.3.2)*



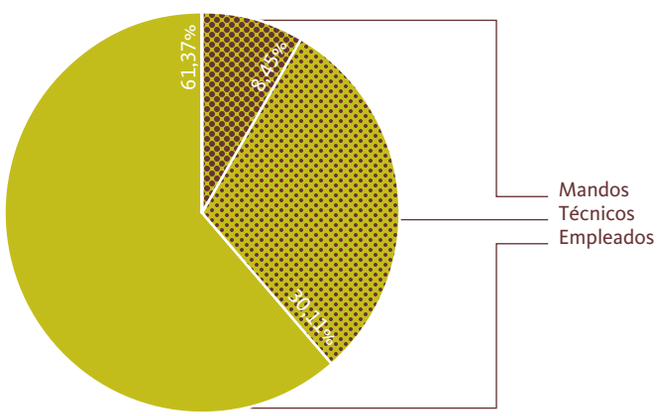
Oferta de empleo para titulados de Formación Profesional por sectores *(Tabla 7.3.4)*



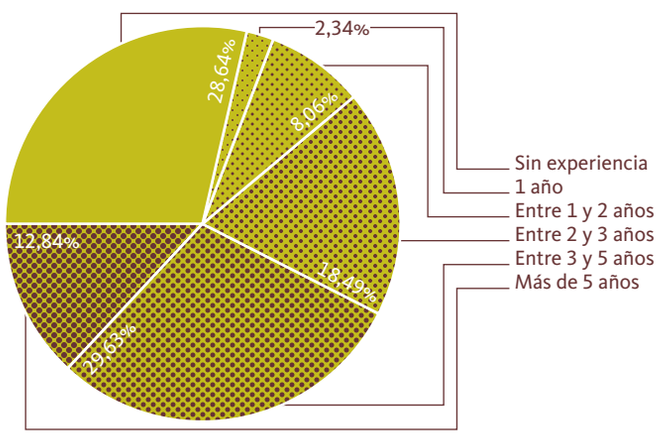
Oferta de empleo para titulados de Formación Profesional por área funcional de la empresa *(Tabla 7.3.5)*



Oferta de empleo para titulados de Formación Profesional por categoría profesional *(Tabla 7.3.6)*



Experiencia laboral solicitada en las ofertas dirigidas a titulados de Formación Profesional *(Tabla 7.3.8)*



Distribución de la oferta de empleo 7.3.1

Demanda de titulados	2013	2012
Titulados universitarios	61,44%	61,01%
FP, Bachillerato y otros	38,56%	38,99%

Oferta de empleo para titulados de Formación Profesional por familias profesionales 7.3.2

Familias Profesionales	Puesto	2013	Puesto	2012	Puesto	2011		2010
Fabricación Mecánica	1	22,08%	1	23,19%	1	27,14%	1	30,38%
Electricidad y Electrónica	2	19,70%	2	22,87%	2	22,32%	2	24,54%
Administración	3	12,90%	3	11,88%	3	11,41%	3	8,67%
Informática	4	7,99%	4	7,52%	4	6,77%	5	5,62%
Mantenimiento y Servicios	5	7,34%	5	7,50%	5	6,16%	4	6,44%
Hostelería y Turismo	6	6,15%	7	4,33%	8	3,98%	11	2,17%
Sanidad	7	5,04%	8	4,14%	6	5,24%	6	5,55%
Mantenimiento de vehículos	8	5,02%	6	5,32%	7	4,10%	7	3,28%
Comercio y Marketing	9	3,06%	9	3,16%	10	2,82%	9	2,79%
Química	10	2,74%	10	2,92%	9	3,04%	8	3,07%
Edificación y Obra Civil	11	1,93%	11	1,79%	11	1,97%	10	2,41%
Imagen Personal	12	1,03%	13	0,66%	13	0,66%	13	0,71%
Actividades Agrarias	13	0,92%	12	0,97%	12	0,84%	12	0,82%
Comunicación, Imagen y Sonido	14	0,77%	17	0,43%	16	0,44%	16	0,41%
Textil, Confección y Piel	15	0,60%	16	0,52%	15	0,51%	14	0,54%
Industrias Alimentarias	16	0,58%	14	0,57%	17	0,39%	17	0,39%
Diseño Industrial	17	0,55%	15	0,55%	14	0,55%	15	0,53%
Madera y Mueble	18	0,32%	19	0,32%	18	0,33%	18	0,33%
Diseño Gráfico	19	0,30%	18	0,35%	20	0,27%	20	0,26%
Textiles Artísticos	20	0,28%	20	0,28%	19	0,29%	19	0,28%
Otras		0,70%		0,73%		0,79%		0,80%

Oferta de empleo para titulados de Formación Profesional por CCAA 7.3.3

CCAA	Puesto	2013	Puesto	2012	Puesto	2011	Puesto	2010
Cataluña	1	18,77%	1	18,73%	1	19,07%	1	16,07%
Madrid	2	18,04%	2	17,78%	2	18,05%	3	14,85%
País Vasco	3	14,01%	3	13,99%	3	13,95%	2	15,03%
Andalucía	4	9,11%	4	8,78%	4	9,17%	4	7,50%
Castilla y León	5	8,01%	6	7,47%	5	7,80%	7	6,55%
Valencia	6	7,26%	5	7,72%	6	7,65%	6	6,62%
Galicia	7	6,91%	7	6,39%	7	6,32%	5	7,44%
Aragón	8	3,03%	8	3,16%	8	3,10%	9	4,42%
Castilla- La Mancha	9	2,32%	11	1,97%	15	1,34%	15	1,48%
Navarra	10	1,95%	9	2,46%	9	2,37%	8	6,53%
Asturias	11	1,89%	10	2,02%	10	2,05%	10	3,15%
Murcia	12	1,86%	14	1,64%	14	1,53%	14	1,51%
Canarias	13	1,74%	13	1,80%	11	1,89%	12	2,04%
Baleares	14	1,68%	12	1,83%	12	1,84%	13	1,54%
Cantabria	15	1,42%	15	1,60%	13	1,56%	11	2,33%
Extremadura	16	1,07%	16	1,02%	16	0,97%	16	1,28%
La Rioja	17	0,93%	17	0,93%	17	0,92%	17	1,20%

7.3.4 Oferta de empleo para titulados de Formación Profesional por sectores

Sectores	Puesto	2013	Puesto	2012	Puesto	2011	Puesto	2010
Industrial	1	10,19%	1	9,66%	1	9,62%	3	8,30%
Electrónica y Material Eléctrico	2	8,89%	2	9,53%	2	9,16%	1	9,29%
Maquinaria y Equipo Mecánico	3	7,68%	3	7,85%	3	8,16%	2	9,09%
Hostelería	4	6,41%	10	4,03%	10	3,85%	14	2,96%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	5	5,68%	5	5,43%	4	5,70%	5	5,55%
Automóvil	6	5,57%	4	6,15%	5	5,35%	4	6,87%
Comercio	7	5,11%	6	4,91%	6	5,23%	11	3,15%
Servicios	8	4,14%	12	3,34%	13	3,11%	15	2,38%
Informática	9	4,13%	7	4,85%	7	4,82%	13	3,05%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	10	4,08%	9	4,16%	9	4,15%	7	4,10%
Mantenimiento	11	3,87%	11	3,72%	12	3,33%	10	3,24%
Telecomunicaciones	12	3,87%	8	4,72%	8	4,66%	6	5,13%
Construcción	13	2,94%	15	2,57%	14	2,88%	9	3,35%
Recursos Energéticos	14	2,83%	13	2,80%	11	3,47%	8	3,98%
Farmacia y Química	15	2,52%	14	2,65%	15	2,76%	12	3,07%
Resto Sectores		22,08%		23,63%		23,75%		26,48%

7.3.5 Oferta de empleo para titulados de Formación Profesional por área funcional de la empresa

Área Funcional	Puesto	2013	Puesto	2012	Puesto	2011	Puesto	2010
Producción	1	60,41%	1	60,65%	1	61,69%	1	66,01%
Comercial	2	9,17%	2	10,11%	2	9,14%	4	5,63%
Servicios Generales	3	7,78%	4	8,09%	3	8,37%	2	9,14%
Informática	4	7,67%	3	8,51%	4	7,75%	3	5,70%
Administración y Finanzas	5	4,35%	6	3,12%	6	3,15%	7	2,19%
Atención al cliente	6	3,92%	5	4,17%	5	3,50%	5	3,51%
Exportación	7	1,43%	8	0,93%	9	0,58%	10	0,51%
Marketing	8	1,33%	9	0,87%	8	0,90%	8	0,96%
Calidad	9	1,30%	7	1,32%	7	2,07%	6	2,78%
Comunicación	10	0,87%	12	0,41%	12	0,45%	11	0,50%
Recursos Humanos	11	0,54%	10	0,55%	10	0,56%	9	0,56%
Compras	12	0,52%	11	0,54%	11	0,53%	12	0,49%
Dirección General	13	0,10%	13	0,10%	13	0,11%	13	0,17%
Sin especificar		0,61%		0,64%		1,20%		1,86%

7.3.6 Oferta de empleo para titulados de Formación Profesional por categoría profesional

Categoría profesional	2013	2012	2011	2010
Dirección	0,10%	0,18%	0,27%	0,33%
Mandos	8,45%	7,03%	8,11%	11,43%
Técnicos	30,11%	30,29%	33,60%	30,79%
Empleados	61,34%	62,50%	58,02%	57,45%

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo para titulados de Formación Profesional 7.3.7

Puesto de trabajo	Puesto	2013	Puesto	2012	Puesto	2011	Puesto	2010
Técnico de Mantenimiento	1	19,58%	1	18,76%	1	17,34%	1	19,17%
Operario Especializado	2	10,35%	2	11,20%	4	6,10%	4	6,60%
Administrativo	3	8,77%	3	8,79%	2	10,60%	2	7,97%
Técnico de Producción	4	5,71%	5	5,59%	6	4,65%	6	4,38%
Comercial	5	5,68%	4	7,09%	3	9,42%	3	7,68%
Auxiliar administrativo	6	5,58%	6	5,41%	5	6,01%	5	5,89%
Dependiente	7	4,30%	7	4,35%	7	4,08%	11	2,08%
Programador	8	3,96%	8	3,98%	8	4,06%	8	2,66%
Técnico de soporte	9	3,44%	9	3,35%	9	3,19%	15	1,40%
Secretaria	10	2,81%	10	2,98%	10	3,06%	13	1,94%
Electricista	11	1,97%	12	1,95%	16	1,80%	16	1,40%
Camarero	12	1,96%	17	1,62%	18	1,60%	19	1,35%
Recepcionista	13	1,93%	18	1,59%	19	1,56%	20	1,30%
Mecánico	14	1,90%	13	1,92%	14	1,90%	18	1,37%
Delineante mecánico	15	1,82%	15	1,85%	17	1,70%	17	1,40%
Resto puestos		20,24%		19,56%		22,93%		33,42%

Experiencia laboral solicitada en las ofertas dirigidas a titulados de Formación Profesional 7.3.8

Experiencia solicitada	2013	2012	2011	2010
Sin experiencia	28,64%	32,91%	35,22%	40,96%
1 año	2,34%	0,70%	0,80%	0,77%
Entre 1 y 2 años	8,06%	7,74%	7,68%	5,75%
Entre 2 y 3 años	18,49%	19,58%	19,50%	14,03%
Entre 3 y 5 años	29,63%	25,15%	22,90%	21,58%
Más de 5 años	12,84%	13,92%	13,90%	16,91%

CAPÍTULO 7.4
Empleabilidad y postgrado

Tener formación de postgrado es un requisito exigido en el 5,9% de las ofertas de empleo en España, lo que supone un ligero incremento con respecto al año anterior, tendencia que con pequeñas oscilaciones se ha mantenido estable desde finales del siglo pasado.

CCAA Y SECTORES
La distribución geográfica de la oferta de empleo que solicita estudios de postgrado se ha mantenido estable en 2013. **Madrid y Cataluña ocupan las primeras posiciones**, con más del 8%. Le siguen Andalucía (7,3%), País Vasco (6,8%) y Castilla y León (6,5%). En el otro extremo se sitúan Castilla-La Mancha, La Rioja y Cantabria, con valores que rondan el 3,1%.

Las empresas que solicitan formación de postgrado están influidas por factores como la titulación universitaria, la categoría profesional, el puesto de trabajo a cubrir y el sector al que pertenece la compañía.

Por sectores, las empresas de servicios jurídicos siguen siendo las que más valoran que los candidatos cuenten con formación de postgrado, requisito que aparece en el 11,5% de su oferta. Consultoría, con un 9,2%; sanidad, con el 7,9%; banca, con el 7,6%, y maquinaria, con un 7,5%, son el resto de los sectores en los que más se premia la formación en postgrado.

ÁREAS FUNCIONALES
El área funcional que requiere más candidatos con estudios de postgrado es **asesoría jurídica**, y lo solicitan el 22% de sus ofertas. En las siguientes posiciones se sitúan **marketing, recursos humanos, dirección general y organización**, donde más del 14% de las ofertas solicita tener estudios de postgrado. Las áreas que menos se interesan por este tipo de formación son servicios generales y atención al cliente, con valores ligeramente superiores al 2%.

CATEGORÍAS PROFESIONALES
La categoría profesional es otro factor que interviene decisivamente en la valoración de los estudios de postgrado. En este sentido hay dos segmentos claramente diferenciados.

Por una parte, **más del 13% de las ofertas destinadas a cubrir puestos directivos solicitan formación de postgrado**, mientras que para puestos técnicos ocurre en el 8,5% de las ofertas.

Por el contrario, los porcentajes bajan notablemente en el caso de mandos y empleados, en los que se indica este requisito en el 5,7% y el 3,3% de las ofertas, respectivamente.

La explicación de la diferencia de demanda viene dada por las propias funciones que desempeña cada categoría profesional.

Para directivos se valoran principalmente programas que doten de conocimientos de gestión y dirección, mientras que para técnicos se solicitan programas especializados en la realización de las funciones que deben desempeñar. Para los mandos y empleados se buscan otros valores en el desarrollo profesional que no pasan necesariamente por la formación de postgrado.

TITULACIONES UNIVERSITARIAS
Las titulaciones en las que más se valoran los estudios de postgrado son, en conjunto, las de carácter jurídico y empresarial. Así, tres de las cuatro carreras que ocupan las primeras posiciones del ranking pertenecen a esta área: **Derecho, Administración y Dirección de Empresas y Economía**.

Destaca también el valor que para las ingenierías tienen los estudios de postgrado. Entre las quince carreras que más valoran estos estudios se encuentran las ingenierías industrial, de telecomunicaciones, electrónica, automática y naval, con una horquilla de requerimiento que va desde el 18% de la primera hasta el 10% de la última.

Las carreras que priorizan los programas especializados en su propio área son Derecho, Biología, Farmacia y Publicidad y Relaciones Públicas, todas ellas con porcentajes superiores al 70%, mientras que otras están muy equilibradas entre las especialización y el MBA, como es el caso de Ingeniería Electrónica, Ingeniería Automática, Ingeniería Naval y Física.

MÁS DE 8.000 PROGRAMAS
Los centros de formación en España ofertan más de 7.200 programas y cursos de postgrado, un 19% más que el año anterior.

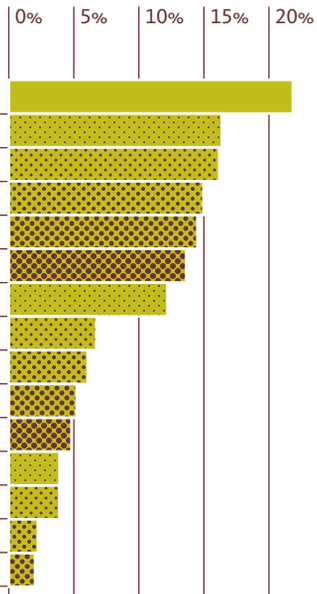
La mayor demanda de especialización por parte de las empresas, la actual coyuntura económica y la adaptación de la formación universitaria española al Espacio Europeo de Educación Superior son algunos de los factores que más influyen en el notable incremento de la oferta de estudios de postgrado en nuestro país.

El ámbito empresarial es el que concentra un mayor volumen de oferta de este tipo de estudios, suponiendo el 33% del total de programas de formación de postgrado. Le siguen, a cierta distancia, las áreas de ciencias sociales e ingeniería, con el 18% y el 14%, respectivamente.

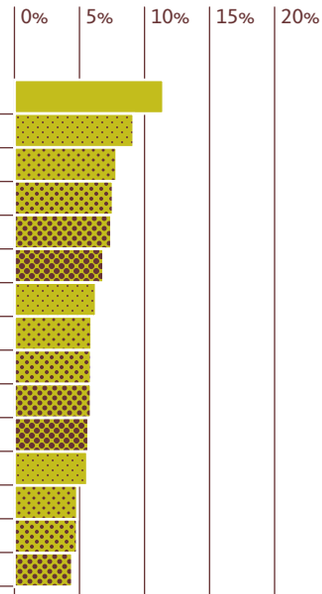
En cuanto a la duración, los programas que se desarrollan en un solo curso académico representan el 55% del total, y es la opción más elegida por los estudiantes.

Valoración de estudios de postgrado

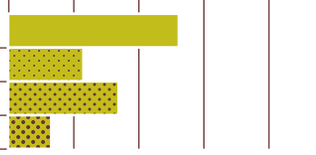
Por área funcional
(Tabla 7.4.3)



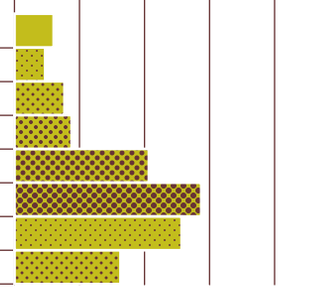
Por sector
(Tabla 7.4.1)



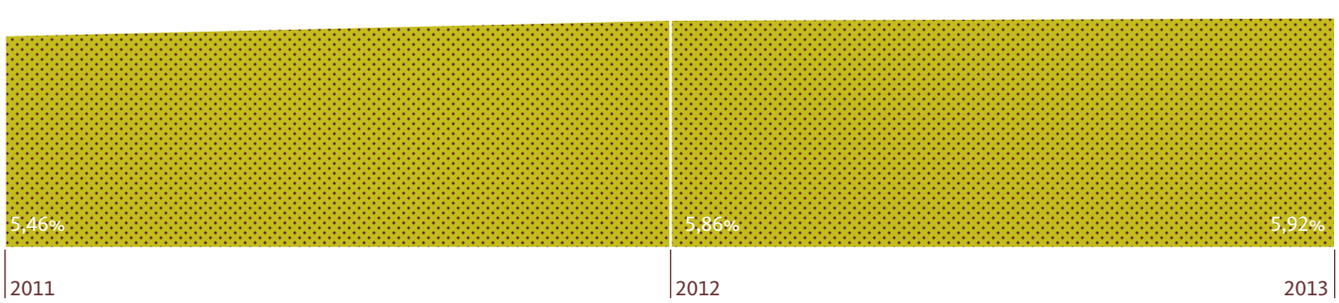
Por categoría
(Tabla 7.4.4)



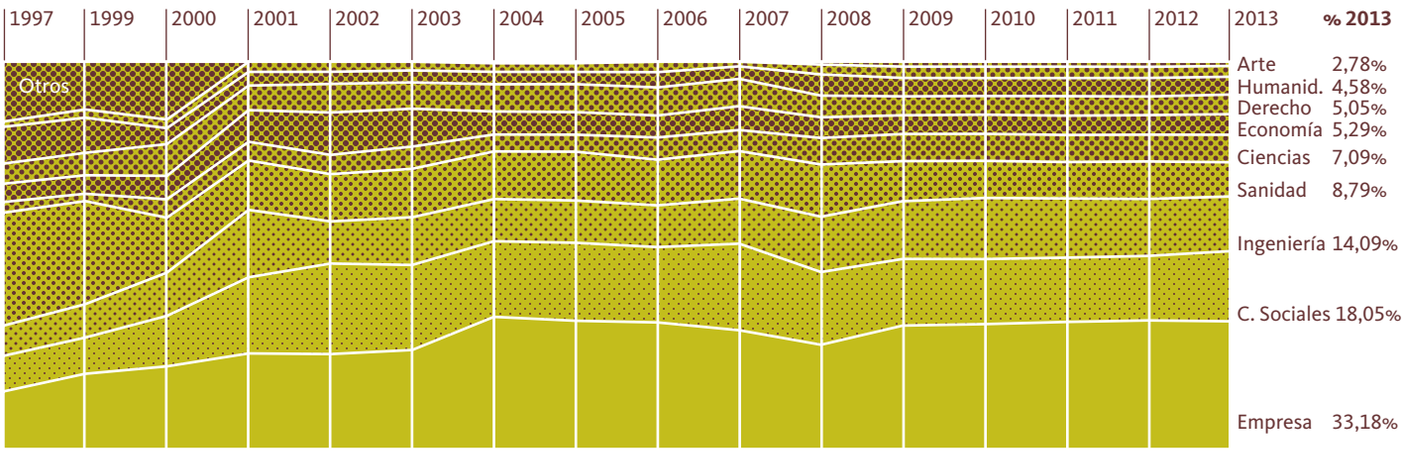
Por experiencia requerida
(Tabla 7.4.6)



Valoración del postgrado en España en la oferta de empleo *(Tabla 7.4.2)*

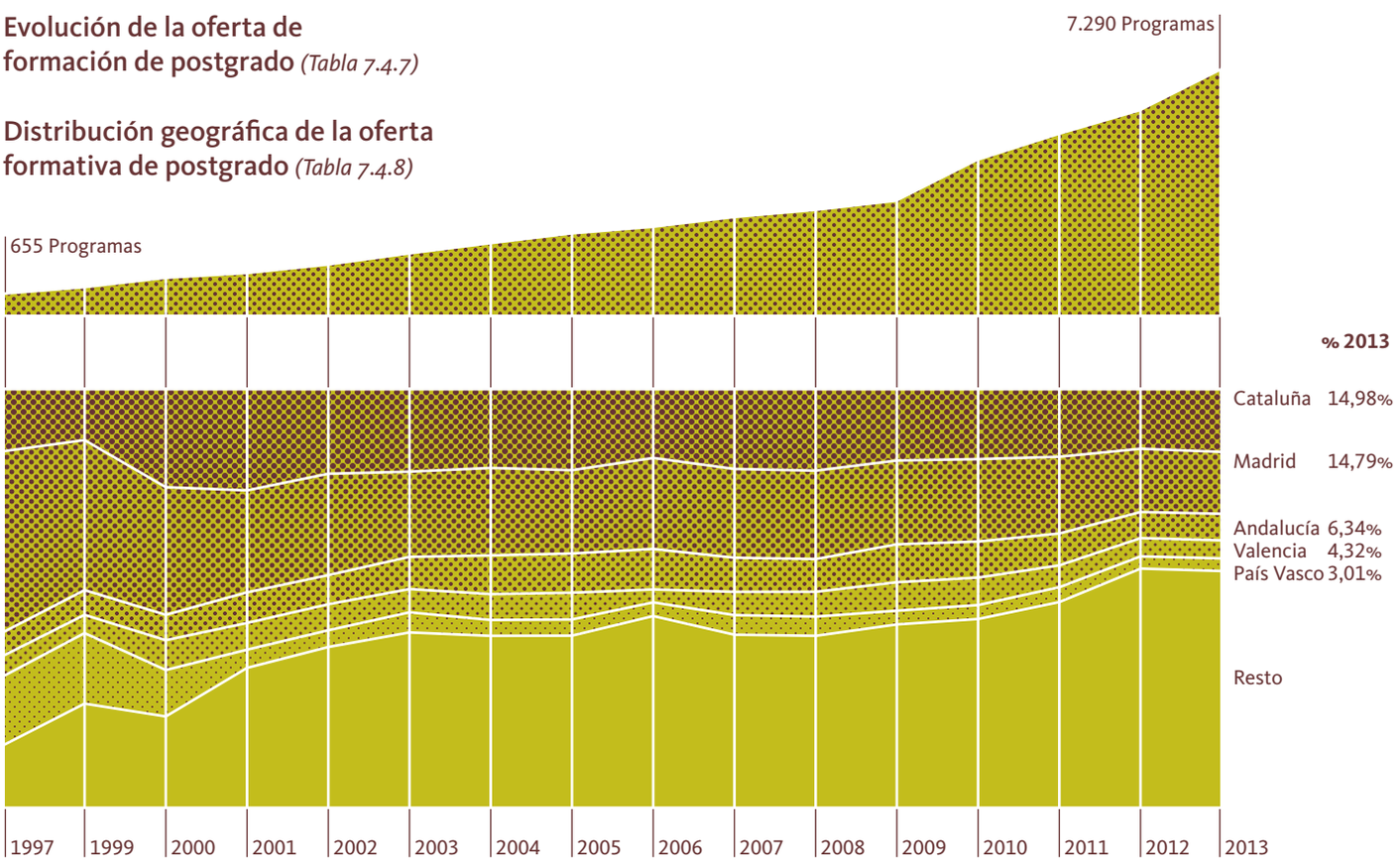


Oferta formativa de postgrado: temática de los programas *(Tabla 7.4.12)*



Evolución de la oferta de formación de postgrado *(Tabla 7.4.7)*

Distribución geográfica de la oferta formativa de postgrado *(Tabla 7.4.8)*



Oferta formativa de postgrado: duración de los programas *(Tabla 7.4.11)*

Valoración de estudios de postgrado por sectores en las ofertas de empleo

	Oferta			Tipo de Postgrado	
Sector	**2013**	**2012**	**2011**	**MBA**	**Otras Materias**
Servicios jurídicos	11,46%	11,63%	11,76%	4,21%	95,79%
Consultoría	9,17%	8,83%	8,83%	24,90%	75,10%
Sanidad	7,86%	7,75%	7,26%	29,80%	70,20%
Banca e inversión	7,58%	7,62%	7,42%	29,69%	70,31%
Maquinaria	7,46%	7,34%	7,66%	68,50%	31,50%
Química	6,85%	6,73%	6,56%	47,59%	52,41%
Recursos humanos	6,28%	5,72%	5,46%	15,97%	84,03%
Recursos energéticos	5,94%	6,03%	5,06%	21,77%	78,23%
Servicios	5,90%	5,87%	5,37%	36,82%	63,18%
Construcción	5,89%	6,13%	5,86%	41,92%	58,08%
Industrial	5,70%	5,38%	5,19%	53,81%	46,19%
Telecomunicacio-nes	5,61%	5,45%	5,43%	68,52%	31,48%
Informática	4,84%	4,82%	4,75%	55,06%	44,94%
Farmacia	4,82%	4,07%	4,14%	25,81%	74,19%
Alimentación	4,45%	4,50%	4,44%	38,39%	61,61%
Electrónica	4,27%	4,15%	3,60%	53,80%	46,20%
Automoción	4,18%	4,02%	3,83%	29,56%	70,44%
Metalurgia y mineralurgia	4,06%	4,12%	3,23%	53,63%	46,37%
Editorial y artes gráficas	3,80%	3,71%	3,65%	13,79%	86,21%
Seguros	3,52%	3,36%	3,43%	50,82%	49,18%
Hostelería	3,42%	3,06%	3,07%	35,85%	64,15%
Inmobiliario	3,29%	3,35%	3,31%	35,80%	64,20%
Logística y distribución	3,06%	2,98%	2,30%	47,19%	52,81%
Material de construcción	2,93%	2,98%	2,03%	43,44%	56,56%
Comercio	2,78%	2,66%	2,06%	58,35%	41,65%
Conjunto de sectores	5,92%	5,86%	5,46%	42,85%	57,15%

Valoración de estudios de postgrado por Comunidad Autónoma en las ofertas de empleo 7.4.1 7.4.2

	Oferta CCAA			Tipo de Postgrado	
CCAA	**2013**	**2012**	**2011**	**MBA**	**Otras Materias**
Madrid	8,28%	8,23%	7,70%	47,10%	52,90%
Cataluña	8,18%	8,16%	8,00%	47,94%	52,06%
Andalucía	7,33%	7,60%	7,29%	38,30%	61,70%
País Vasco	6,85%	6,28%	6,10%	36,30%	63,70%
Castilla y León	6,46%	6,22%	6,43%	37,22%	62,78%
Galicia	5,75%	5,68%	5,44%	40,69%	59,31%
Valencia	4,78%	4,82%	4,46%	30,48%	69,52%
Canarias	4,22%	4,09%	3,80%	35,05%	64,95%
Navarra	3,57%	3,48%	3,15%	39,39%	60,61%
Aragón	3,38%	3,22%	2,87%	33,07%	66,93%
Cantabria	3,18%	3,14%	2,83%	56,97%	43,03%
La Rioja	3,15%	2,79%	2,45%	40,81%	59,19%
Castilla-La Mancha	3,14%	3,07%	2,95%	51,20%	48,80%
Asturias	3,11%	2,88%	2,79%	40,35%	59,65%
Murcia	3,02%	2,95%	3,01%	42,90%	57,10%
Extremadura	2,55%	2,45%	1,97%	47,98%	52,02%
Baleares	2,48%	2,00%	1,90%	31,23%	68,77%
Extranjero	7,88%	7,80%	7,54%	53,47%	46,53%
España	5,92%	5,86%	5,46%	42,85%	57,15%

Valoración de estudios de postgrado por áreas funcionales en las ofertas de empleo 7.4.3

	Oferta			Tipo de Postgrado	
Áreas Funcionales	**2013**	**2012**	**2011**	**MBA**	**Otras Materias**
Asesoría Jurídica	21,84%	22,59%	21,48%	3,08%	96,92%
Marketing	16,38%	16,05%	16,05%	47,37%	52,63%
RRHH	16,18%	15,62%	15,43%	15,44%	84,56%
Dirección General	14,97%	14,74%	13,99%	56,87%	43,13%
Organización	14,50%	13,58%	13,48%	50,48%	49,52%
Admón. y Finanzas	13,64%	12,85%	12,98%	46,28%	53,72%
Exportación	12,20%	10,33%	9,99%	56,21%	43,79%
Calidad	6,73%	5,80%	5,60%	19,51%	80,49%
Comunicación	6,07%	4,90%	4,64%	21,01%	78,99%
Compras	5,21%	5,43%	5,25%	56,01%	43,99%
Comercial	4,82%	4,54%	4,08%	55,54%	44,46%
Informática	3,90%	3,43%	3,16%	39,15%	60,85%
Producción	3,89%	3,42%	2,87%	51,64%	48,36%
Serv. Generales	2,24%	2,15%	2,07%	31,69%	68,31%
Att. al Cliente	2,02%	1,90%	1,78%	39,97%	60,03%
Otras áreas	4,63%	4,34%	4,05%	40,06%	59,94%

7.4.4 Valoración de estudios de postgrado por categorías profesionales en las ofertas de empleo

	% Oferta			Tipo de Postgrado	
Categoría Profesional	**2013**	**2012**	**2011**	**MBA**	**Otras Materias**
Dirección	13,10%	12,89%	11,45%	57,16%	42,84%
Mandos	5,78%	5,77%	5,69%	52,68%	47,32%
Técnicos	8,48%	8,41%	8,27%	43,47%	56,53%
Empleados	3,32%	3,29%	3,12%	22,46%	77,54%

Dirección	**Oferta por puestos**			**Tipo de Postgrado**	
	2013	**2012**	**2011**	**MBA**	**Otras Materias**
Director Comercial	37,11%	36,60%	34,96%	33,19%	66,81%
Director de RRHH	36,80%	36,65%	36,59%	20,91%	79,09%
Dir. de Informática	36,51%	35,81%	35,28%	30,20%	69,80%
Director Financiero	34,99%	36,08%	36,19%	53,11%	46,89%
Dir. Administrativo	32,09%	31,92%	31,70%	41,51%	58,49%
Director de Logística	27,93%	28,68%	28,02%	28,03%	71,97%
Dir. Comunicación	27,81%	27,47%	27,04%	21,82%	78,18%
Director de Mantenimiento	26,49%	26,30%	26,02%	27,72%	72,28%
Director de Fábrica	23,86%	24,02%	24,00%	19,11%	80,89%
Dir. de Marketing	20,15%	22,60%	22,56%	30,60%	69,40%

Mandos intermedios	**Oferta por puestos**			**Tipo de Postgrado**	
	2013	**2012**	**2011**	**MBA**	**Otras Materias**
Jefe de Asesoría Jurídica	58,91%	57,90%	55,82%	4,30%	95,70%
Jefe de Producción	55,93%	56,06%	55,15%	16,91%	83,09%
Jefe de Proyecto	46,66%	46,48%	46,81%	13,49%	86,51%
Jefe de Planta	46,47%	48,94%	51,46%	6,16%	93,84%
Jefe de Ventas	44,12%	45,46%	43,83%	19,59%	80,41%
Jefe de Oficina Técnica	33,57%	33,61%	34,46%	23,98%	76,02%
Jefe de Logística	29,72%	29,26%	28,16%	60,57%	39,43%
Jefe de Mantenimiento	28,10%	28,60%	28,77%	15,02%	84,98%
Jefe Contabilidad	27,60%	26,84%	27,51%	20,58%	79,42%
Jefe de Administración	22,10%	23,13%	22,36%	49,60%	50,40%

Técnicos	**Oferta por puestos**			**Tipo de Postgrado**	
	2013	**2012**	**2011**	**MBA**	**Otras Materias**
Ejecutivo de Grandes Cuentas	38,79%	36,96%	37,05%	73,40%	26,60%
Técnico Comercial	32,17%	32,73%	32,17%	15,36%	84,64%
Delegado de Zona	31,55%	30,57%	25,62%	34,56%	65,44%
Community manager	27,48%	16,36%	18,40%	2,60%	97,40%
Técnico de Sistemas	19,01%	19,32%	19,18%	4,30%	95,70%
Experto en SEO	18,99%	17,20%	17,22%	1,90%	98,10%
Técnico en Diseño Industrial	18,94%	18,57%	18,54%	33,18%	66,82%
Téc. de Proyectos Industriales	15,38%	15,86%	15,38%	29,67%	70,33%
Técnico de Formación	12,48%	12,25%	11,83%	15,92%	84,08%
Técnico de Marketing Digital	12,39%	12,10%	11,98%	14,42%	85,58%

Empleados	**Oferta por puestos**			**Tipo de Postgrado**	
	2013	**2012**	**2011**	**MBA**	**Otras Materias**
Programador	25,41%	25,61%	25,94%	2,68%	97,32%
Pasante	17,37%	17,09%	17,17%	1,42%	98,58%
Abogado	16,17%	16,70%	17,13%	9,35%	90,65%
Técnico de laboratorio	10,21%	10,12%	10,32%	9,40%	90,60%
Administrativo	9,16%	9,07%	8,94%	3,92%	96,08%
Comercial	8,41%	8,31%	10,09%	7,45%	92,55%
Técnico de mantenimiento	5,74%	5,54%	5,49%	10,06%	89,94%
Operario especializado	5,65%	5,56%	5,51%	0,10%	99,90%
Inventarista	5,29%	5,33%	4,54%	2,49%	97,51%
Auxiliar contable	5,19%	5,29%	4,89%	11,17%	88,83%

7.4.5 Segmentación de la formación de postgrado en la oferta de empleo

Tipo de postgrado	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
MBA	45,10%	47,72%	50,05%	40,38%	41,40%	40,76%	39,97%	34,78%	34,88%	37,19%	41,95%	42,95%	42,85%
Resto de Postgrado	54,90%	52,28%	49,95%	59,62%	58,60%	59,24%	60,03%	65,22%	66,12%	65,81%	58,05%	57,05%	57,15%

Valoración de postgrado por experiencia requerida en la oferta de empleo 7.4.6

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Sin experiencia	0,96%	1,58%	3,14%	2,03%	2,09%	1,57%	2,91%	2,90%	2,95%	2,91%	2,92%	3,14%	3,01%
Menos de 1 año	1,95%	4,35%	3,65%	1,93%	2,02%	1,03%	2,20%	2,09%	2,15%	2,12%	2,13%	2,40%	2,36%
Entre 1-2 años	1,05%	3,36%	2,40%	3,23%	3,24%	2,80%	3,99%	3,84%	3,72%	3,57%	3,56%	3,46%	3,84%
Entre 2-3 años	2,03%	2,95%	3,46%	4,26%	4,27%	4,83%	4,18%	4,30%	4,34%	4,19%	4,32%	4,43%	4,39%
Entre 3-4 años	4,66%	5,52%	4,43%	6,60%	6,50%	7,80%	9,56%	9,73%	9,80%	9,67%	10,30%	10,37%	10,33%
Entre 4-5 años	7,94%	8,01%	10,37%	10,70%	11,56%	11,69%	13,30%	13,51%	13,59%	13,71%	13,91%	14,13%	14,36%
Entre 5-10 años	8,90%	11,53%	10,96%	8,69%	9,62%	9,82%	10,78%	10,73%	10,85%	11,16%	12,37%	12,43%	12,85%
Más de 10 años	8,16%	9,59%	7,30%	6,36%	6,76%	6,94%	7,15%	7,07%	6,96%	6,93%	6,76%	6,90%	8,15%

Evolución de la oferta de formación de postgrado 7.4.7

	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Número de programas	655	849	1.126	1.267	1.519	1.849	2.151	2.440	2.635	2.924	3.134	3.407	4.618	5.384	6.084	7.290
Incremento		29,6%	32,6%	12,5%	19,9%	21,7%	16,3%	13,4%	8,0%	11,0%	7,2%	8,7%	30,55%	16,59%	13,01%	19,82%

Distribución regional de la oferta formativa de postgrado 7.4.8

CCAA	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Cataluña	23,41%	24,18%	20,20%	19,70%	18,81%	19,34%	16,42%	19,05%	19,46%	17,03%	16,70%	16,13%	14,22%	14,98%
Madrid	30,49%	24,35%	24,21%	20,35%	20,89%	19,91%	21,74%	21,21%	21,12%	20,03%	19,68%	18,34%	15,11%	14,79%
Andalucía	6,06%	7,31%	6,97%	7,69%	9,26%	9,38%	9,68%	8,15%	7,82%	9,05%	8,62%	7,60%	6,25%	6,34%
Valencia	7,13%	6,39%	6,20%	5,56%	6,16%	6,37%	3,09%	5,55%	5,92%	6,80%	6,57%	5,23%	4,35%	4,32%
País Vasco	11,10%	4,35%	4,01%	4,80%	3,80%	3,87%	3,26%	4,69%	4,59%	3,28%	3,32%	3,55%	2,92%	3,01%
Castilla y León	3,40%	2,87%	2,48%	2,89%	3,61%	3,50%	2,61%	2,79%	2,62%	3,02%	3,00%	2,76%	2,31%	2,29%
Galicia	3,52%	4,56%	3,12%	3,23%	4,33%	4,36%	5,58%	4,89%	4,74%	2,97%	2,94%	2,45%	2,01%	2,05%
Murcia	0,22%	1,04%	1,73%	1,66%	1,03%	1,00%	1,59%	1,65%	1,63%	1,95%	1,88%	1,92%	1,94%	1,86%
Aragón	1,90%	1,45%	1,59%	1,93%	2,18%	2,25%	1,99%	1,93%	1,93%	1,88%	1,94%	1,95%	1,63%	1,59%
Canarias	0,87%	0,93%	0,69%	0,79%	1,11%	1,06%	1,89%	1,48%	1,46%	1,11%	1,11%	1,09%	1,07%	1,11%
Asturias	0,49%	0,61%	1,44%	1,33%	1,12%	1,12%	1,05%	1,33%	1,33%	1,08%	1,07%	1,11%	1,10%	1,05%
Baleares	0,00%	0,52%	0,35%	0,55%	0,53%	0,53%	0,70%	0,64%	0,62%	0,90%	0,93%	0,91%	0,91%	0,91%
Navarra	1,72%	1,07%	0,77%	0,72%	0,62%	0,64%	0,76%	0,69%	0,65%	0,74%	0,73%	0,79%	0,80%	0,83%
C. La Mancha	0,43%	0,52%	0,40%	0,31%	0,40%	0,40%	2,08%	1,37%	1,40%	0,42%	0,45%	0,75%	0,73%	0,72%
Cantabria	1,70%	0,90%	0,73%	0,63%	0,57%	0,57%	0,47%	0,62%	0,61%	0,50%	0,52%	0,51%	0,51%	0,50%
Extremadura	0,95%	0,41%	0,38%	0,34%	0,40%	0,40%	0,17%	0,26%	0,25%	0,40%	0,38%	0,37%	0,36%	0,34%
La Rioja	0,09%	0,06%	0,13%	0,26%	0,13%	0,13%	0,20%	0,26%	0,27%	0,12%	0,12%	0,13%	0,12%	0,18%
Online/ A distancia	5,36%	14,48%	22,70%	26,26%	23,17%	23,25%	19,22%	20,13%	19,22%	22,20%	23,28%	26,04%	32,15%	32,38%
Semipresencial	0,00%	0,00%	0,80%	1,01%	0,41%	0,42%	6,32%	3,28%	4,32%	6,51%	6,76%	8,37%	10,49%	10,75%

% sobre el total de cursos de postgrado

Oferta formativa de postgrado por canal: metodología formativa 7.4.9

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Presencial	76,10%	75,21%	77,56%	77,96%	79,66%	68,89%	76,21%	76,34%	73,32%	71,29%	69,96%	65,59%	57,36%	56,87%
Semipresencial	0,49%	0,61%	1,44%	1,33%	1,12%	2,96%	1,05%	1,33%	5,28%	6,51%	6,76%	8,37%	10,49%	10,75%
Online/ A distancia	23,41%	24,18%	21,00%	20,70%	19,22%	28,15%	22,74%	22,33%	21,40%	22,20%	23,28%	26,04%	32,15%	32,38%

7.4.10 Titulaciones en las que se valora más la titulación de postgrado

	Oferta por puestos			Tipo de Postgrado	
Titulación	**2013**	**2012**	**2011**	**MBA**	**Otras Materias**
Derecho	19,22%	18,52%	18,58%	19,86%	80,14%
Admón. y Dir. de Empresas	18,94%	19,30%	18,47%	44,83%	55,17%
Ingeniero Industrial	18,69%	18,41%	17,35%	34,92%	65,08%
Economía	17,74%	17,85%	17,39%	40,29%	59,71%
Ing. de Telecomunicaciones	13,47%	13,62%	13,23%	44,74%	55,26%
Ing. Electrónica	12,75%	12,37%	12,71%	47,28%	52,72%
Filología	12,28%	12,12%	11,53%	31,75%	68,25%
Ing. Automática y Electrónica	11,30%	11,32%	11,86%	54,06%	45,94%
Física	11,12%	11,02%	10,86%	49,83%	50,17%
CC. Empresariales	10,65%	11,43%	11,40%	31,56%	68,44%
Periodismo	10,30%	10,24%	9,80%	36,14%	63,86%
Publicidad y Relaciones Públicas	10,12%	9,94%	10,15%	24,35%	75,65%
Ing. Naval y Oceánico	10,04%	9,78%	9,89%	55,40%	44,60%
Farmacia	9,35%	9,11%	9,43%	22,36%	77,64%
Biología	8,63%	8,72%	8,98%	18,61%	81,39%

7.4.11 Oferta formativa de postgrado: duración de los programas

Duración	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
De 4 a 6 meses	8,21%	4,81%	9,88%	13,94%	8,41%	8,61%	6,40%	11,36%	4,22%	3,47%	3,41%	3,30%	3,32%	3,40%
De 7 a 9 meses	4,83%	4,68%	4,51%	5,05%	7,85%	5,78%	5,89%	5,19%	4,73%	5,89%	5,56%	5,33%	5,28%	5,57%
De 10 a 14 meses	5,63%	7,07%	7,39%	12,29%	14,00%	13,63%	9,38%	11,88%	10,61%	11,20%	11,49%	11,84%	11,56%	11,06%
De 14 a 18 meses	1,58%	2,08%	2,47%	2,70%	2,60%	2,54%	2,37%	2,68%	2,62%	2,76%	2,81%	2,68%	2,70%	2,75%
Más de 18 meses	1,13%	1,22%	1,20%	5,14%	2,65%	2,68%	1,21%	5,35%	1,43%	4,33%	4,26%	4,04%	4,11%	4,10%
Un curso académico	53,23%	51,24%	45,41%	44,27%	56,03%	57,64%	59,98%	45,86%	57,63%	52,52%	52,76%	53,97%	53,69%	55,10%
Dos cursos académicos	15,06%	15,82%	12,71%	9,28%	8,41%	8,44%	12,36%	9,52%	13,71%	12,49%	11,98%	11,64%	11,35%	11,04%
Sin Especificar	10,33%	13,07%	16,43%	7,34%	0,06%	0,68%	2,42%	8,16%	5,05%	7,34%	7,72%	7,21%	7,14%	6,98%
Duración media de los programas	11,37	11,38	10,39	11,31	12,13	12,20	12,30	11,49	12,32	12,25	12,18	12,20	12,09	12,17

7.4.12 Oferta formativa de postgrado: temática de los programas

Temáticas	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Empresa	21,48%	24,84%	24,67%	25,73%	34,34%	33,32%	32,89%	30,86%	27,09%	32,07%	32,45%	33,02%	33,41%	33,18%
Ciencias sociales	12,99%	19,63%	23,35%	21,93%	19,46%	20,07%	19,40%	22,30%	18,74%	17,14%	16,73%	16,52%	16,59%	18,05%
Ingeniería	11,16%	17,38%	10,86%	12,29%	10,85%	10,89%	10,74%	11,60%	14,26%	14,90%	15,75%	15,27%	14,68%	14,09%
Sanidad	14,16%	12,72%	12,16%	12,47%	12,26%	12,56%	11,74%	12,24%	13,44%	10,30%	9,55%	9,36%	9,64%	8,79%
Ciencias	4,73%	4,81%	4,96%	5,72%	4,35%	4,38%	5,72%	5,42%	6,84%	6,99%	6,95%	6,98%	6,90%	7,09%
Economía	6,04%	8,15%	10,92%	9,76%	5,93%	5,80%	5,66%	6,13%	5,31%	4,81%	4,93%	4,96%	5,03%	5,29%
Derecho	8,18%	6,33%	7,37%	6,77%	7,01%	7,20%	7,22%	7,04%	5,58%	4,86%	4,80%	5,01%	4,78%	5,05%
Humanidades	4,10%	3,52%	3,11%	3,08%	3,19%	3,15%	3,94%	3,21%	5,46%	4,74%	4,62%	4,67%	4,78%	4,58%
Arte	2,24%	2,62%	2,60%	2,25%	2,21%	2,24%	2,68%	1,19%	2,55%	2,93%	2,94%	2,94%	2,88%	2,78%
Resto	14,92%	0,00%	0,00%	0,00%	0,40%	0,38%	0,00%	0,00%	0,73%	1,26%	1,29%	1,27%	1,30%	1,09%

EMPLEABILIDAD, HABILIDADES Y CAPACIDADES

Capítulo 8

CAPÍTULO 8

Empleabilidad, habilidades y capacidades

La empleabilidad de un profesional la definen las habilidades y capacidades que tiene para adaptarse en la empresa. Para adentrarnos en esta realidad, el Informe Infoempleo Adecco ha realizado un estudio basado en encuestas a profesionales de los Recursos Humanos.

ENCUESTA A EMPRESAS

Al igual que en la edición anterior del Informe Infoempleo Adecco, para profundizar en las habilidades y capacidades que solicitan las empresas hemos realizado una encuesta en profundidad contestada por **752 profesionales de recursos humanos de nivel medio y alto**, que representan a empresas de todos los sectores, tamaños y áreas geográficas de España.

El estudio parte de que las habilidades se pueden agrupar en cuatro tipos: conocimientos especializados, habilidades organizativas, habilidades relacionales y habilidades motivacionales.

Según este patrón, los profesionales de recursos humanos consideran que, en conjunto, las habilidades más importantes son, por este orden: **conocimientos especializados, habilidades organizativas, habilidades relacionales y habilidades motivacionales**. Si bien, se aprecian diferencias sustanciales en función de la categoría profesional. Así, para los puestos de dirección y de mandos lo más importante son las habilidades organizativas por delante de los conocimientos especializados, mientras que para técnicos y empleados los resultados son justamente a la inversa.

ÍNDICE DE EXIGENCIA DE HABILIDADES

Otro dato de interés que sale del estudio es el "Índice de exigencia de habilidades" (IEH). Este índice se refiere al número de habilidades que son requeridas para una categoría profesional. Un índice mayor implica una mayor exigencia de habilidades o capacidades, mientras que un índice menor hace referencia a una mayor especialización en una u otra habilidad o capacidad determinada.

Sobre el tipo de habilidades (conocimientos especializados, habilidades organizativas, habilidades relacionales y habilidades motivacionales), **la categoría de dirección es la que necesita un mayor abanico de habilidades**, y se refleja por un IEH del 5. Le siguen mandos, con un 4,6, y técnicos y empleados con un 3,5.

CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS

Los conocimientos especializados se agrupan en varias categorías: **conocimientos propios especializados del trabajo a desarrollar, conocimientos de nuevas tecnologías, conocimientos de idiomas y cultura general**.

Los profesionales de los recursos humanos y encargados de la selección de personal de las empresas consideran mayoritariamente que lo importante dentro de esta categoría son los conocimientos propios especializados del trabajo a desarrollar, con una valoración media del 76%. A mucha distancia le siguen conocimientos de nuevas tecnologías (52%) y conocimientos idiomáticos (37%).

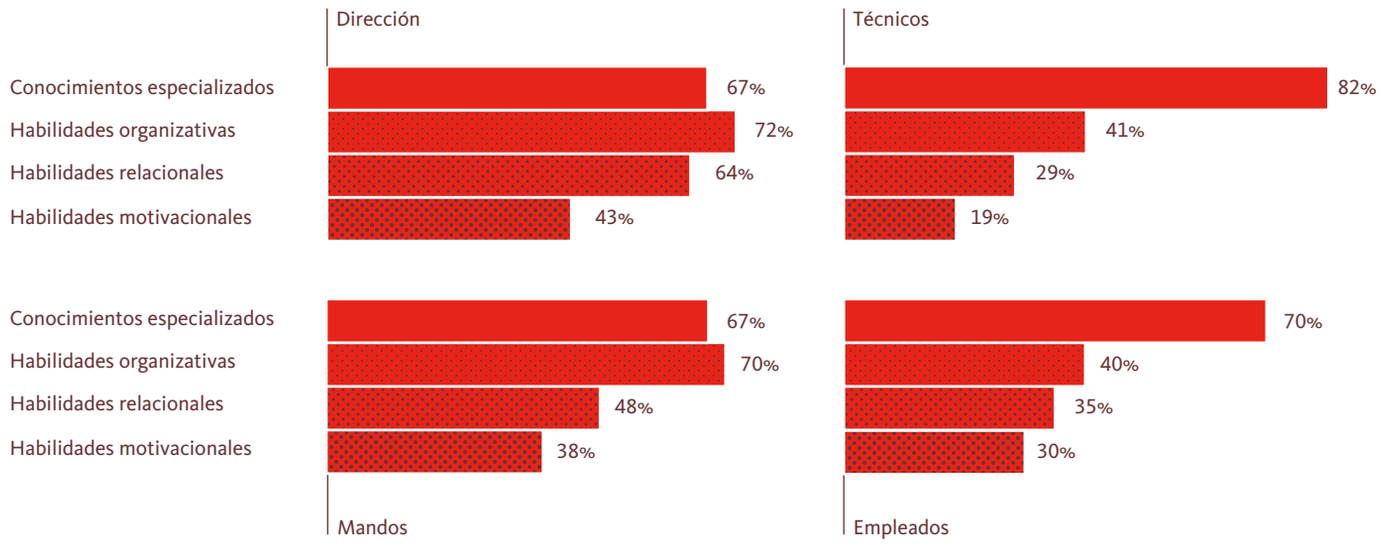
No se encuentran grandes diferencias a la hora de analizar los conocimientos por categorías profesionales. Destacar si cabe que los conocimientos de nuevas tecnologías se consideran bastante importantes en los técnicos y mandos (58%), pero poco importantes en dirección y empleados (45%), o que los conocimientos idiomáticos son más importantes cuanto mayor es la categoría profesional.

Sobre el "IEH" hay bastante consenso entre los profesionales de los recursos humanos encuestados, como se ve en que la horquilla tenga una variable bastante acotada, que va entre el 4 de dirección, 3,8 en mandos, 3,7 en técnicos y el 3,4 de empleados.

HABILIDADES ORGANIZATIVAS

Las habilidades organizativas se centran en **capacidad de análisis, tolerancia a la tensión, dirección de equipos, visión de negocio, innovación y liderazgo**.

Los profesionales de los recursos humanos consideran que lo importante dentro de esta categoría es la capacidad de análisis y la tolerancia a la tensión, con una valoración media del 60%. A cierta distancia le siguen liderazgo y dirección de equipos (41%) y visión de negocio (37%).



Dentro de las habilidades organizativas sí hay grandes diferencias en función de la categoría profesional. Así, por ejemplo, la capacidad de análisis es lo más valorado en los técnicos, la tolerancia a la tensión es prioritaria en empleados y mandos, y el liderazgo es fundamental en la categoría de dirección.

Sobre el "Índice de exigencia de habilidades" se pide mucho más a los directivos que al resto de las categorías. El IEH es de 5,3 en dirección; 4,3 en mandos; 3,4 en técnicos y 2,8 en empleados.

HABILIDADES RELACIONALES

Las habilidades relacionales son, fundamentalmente, **el trabajo en equipo, la capacidad de comunicación, la capacidad de empatía, la capacidad de influencia y la red de contactos**.

Los profesionales de los recursos humanos consideran que lo importante dentro de esta categoría es el trabajo en equipo (69%), seguido de la capacidad de comunicación (62%). De menor importancia son aspectos como la capacidad de empatía (50%) y, sorprendentemente, la capacidad de influencia (32%) y la red de contactos (26%).

Dentro de las habilidades relacionales hay notables diferencias en función de la categoría profesional. Así, por ejemplo, el trabajo en equipo es fundamental para los técnicos y empleados, con valores que van del 75% al 81%, mientras que para dirección y mandos intermedios lo fundamental es la capacidad de comunicación, con valores entre el 69% y 74%.

Sobre el "Índice de exigencia de habilidades" en lo que se refiere a la tipología de relacionales, se exige bastante más a los directivos que al resto de las categorías. El IEH en dirección es de 4,9; 4,5 en mandos; 3,5 en técnicos y 3,3 en empleados.

HABILIDADES MOTIVACIONALES

Las habilidades motivacionales analizadas son **orientación a objetivos, planificación y organización, orientación al cliente, gestión del tiempo, ética profesional, orientación al aprendizaje y fijación de metas**.

Las encuestas realizadas a los profesionales de recursos humanos indican que lo importante dentro de esta categoría es la orientación a objetivos (63%), seguido de la orientación al cliente (57%) y de planificación y organización (54%).

Dentro de las habilidades motivacionales hay algunas diferencias interesantes en función de la categoría profesional. Así, por ejemplo, la orientación a objetivos es lo más valorado para profesionales de la categoría de dirección, mandos y técnicos, mientras que la orientación al cliente es más valorado en la categoría de empleados.

Sobre el "Índice de exigencia de habilidades", en lo que se refiere a la tipología motivacional, el nivel de incidencia es superior en las categorías de dirección y mandos, con un 4,8 y 4,4, respectivamente, que en técnicos y empleados, donde baja hasta el 4,2 y 3,9.

ÁREAS FUNCIONALES Y CATEGORÍA PROFESIONAL

En función del área de desarrollo de trabajo que vaya a realizar un profesional, los responsables de recursos humanos consideran que hay notables diferencias y que algunas habilidades son fundamentales en un área relacionada con una categoría profesional mientras que son irrelevantes en otras.

En dirección y mandos intermedios, los datos más destacados reflejan que los conocimientos especializados son imprescindibles en las áreas de producción, informática, administración y finanzas y calidad; las habilidades organizativas son necesarias en servicios generales; las habilidades relacionales son esenciales en comercial, atención al cliente, marketing y comunicación, y las habilidades motivacionales son imprescindibles en recursos humanos.

En técnicos y empleados, los conocimientos especializados son imprescindibles en las áreas de producción, informática, administración y finanzas, marketing y calidad; las habilidades organizativas son necesarias en servicios generales; las relacionales son esenciales en comercial, atención al cliente, marketing y comunicación, y las habilidades motivacionales son imprescindibles para el área de recursos humanos.

8.0.1 Grupo de habilidades valoradas en los procesos de selección por los departamentos de recursos humanos en las distintas categorías profesionales

Tipo de habilidad	Dirección	Mandos	Técnicos	Empleados	Valoración media
Conocimientos especializados	67%	67%	82%	70%	72%
Habilidades organizativas	72%	70%	41%	40%	56%
Habilidades relacionales	64%	48%	29%	35%	44%
Habilidades motivacionales	43%	38%	19%	30%	33%
Otros	6%	5%	6%	2%	5%

8.0.2 Conocimientos especializados valorados en los procesos de selección por los departamentos de recursos humanos en las distintas categorías profesionales

Tipo de conocimiento especializado	Dirección	Mandos	Técnicos	Empleados	Valoración media
Conocimientos especializados para el trabajo a desarrollar	78%	78%	77%	71%	76%
Conocimientos de nuevas tecnologías	45%	58%	58%	46%	52%
Conocimientos idiomáticos	46%	36%	35%	32%	37%
Gran cultura general	28%	14%	11%	19%	18%
Otros	5%	4%	4%	3%	4%

8.0.3 Habilidades relacionales valoradas en los procesos de selección por los departamentos de recursos humanos en las distintas categorías profesionales

Tipo de habilidades relacionales	Dirección	Mandos	Técnicos	Empleados	Valoración media
Trabajo en equipo	56%	63%	75%	81%	69%
Capacidad de comunicación	74%	69%	57%	49%	62%
Capacidad de empatía	53%	61%	42%	45%	50%
Capacidad de influencia	58%	46%	17%	6%	32%
Red de contactos	51%	24%	14%	13%	26%
Otras	3%	5%	5%	2%	4%

8.0.4 Habilidades organizativas valoradas en los procesos de selección por los departamentos de recursos humanos en las distintas categorías profesionales

Tipo de habilidades organizativas	Dirección	Mandos	Técnicos	Empleados	Valoración media
Tolerancia a la tensión	53%	64%	62%	64%	61%
Capacidad de análisis	54%	50%	68%	63%	59%
Liderazgo	82%	55%	15%	11%	41%
Dirección de equipos	73%	63%	20%	6%	41%
Visión de negocio	65%	40%	20%	21%	37%
Innovación	42%	26%	47%	27%	36%
Otras	4%	4%	4%	1%	3%

8.0.5 Habilidades motivacionales valoradas en los procesos de selección por los departamentos de recursos humanos en las distintas categorías profesionales

Tipo de habilidades motivacionales	Dirección	Mandos	Técnicos	Empleados	Valoración media
Orientación a objetivos	73%	68%	59%	53%	63%
Orientación al cliente	61%	56%	54%	57%	57%
Planificación y organización	65%	57%	50%	44%	54%
Gestión del tiempo	42%	50%	54%	50%	49%
Ética profesional	55%	51%	42%	42%	48%
Fijación de metas	59%	41%	29%	28%	39%
Orientación al aprendizaje	23%	24%	43%	36%	32%
Otras	3%	4%	4%	1%	3%

CAPÍTULO 8.1

Habilidades y capacidades para puestos de Dirección

¿Qué grupos de habilidades son fundamentales para la selección de directivos?

Habilidades organizativas	72%
Conocimientos especializados	67%
Habilidades relacionales	64%
Habilidades motivacionales	43%
Otros	6%

¿Qué conocimientos especializados son fundamentales para la selección de directivos?

Conocimientos especializados	78%
Conocimientos idiomáticos	46%
Conocimientos de nuevas tecnologías	45%
Gran cultura general	28%
Otros	5%

¿Qué habilidades relacionales son fundamentales para la selección de directivos?

Capacidad de comunicación	74%
Capacidad de influencia	58%
Trabajo en equipo	56%
Capacidad de empatía	53%
Red de contactos	51%
Otras	3%

¿Qué habilidades organizativas son fundamentales para la selección de directivos?

Liderazgo	82%
Dirección de equipos	73%
Visión de negocio	65%
Capacidad de análisis	54%
Tolerancia a la tensión	53%
Innovación	42%
Otras	4%

¿Qué habilidades motivacionales son fundamentales para la selección de directivos?

Orientación a objetivos	73%
Planificación y organización	65%
Orientación al cliente	61%
Fijación de metas	59%
Ética profesional	55%
Gestión del tiempo	42%
Orientación al aprendizaje	23%
Otras	3%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de directivos en el área funcional de producción?

Conocimientos especializados	46%
Habilidades organizativas	22%
Habilidades motivacionales	8%
Habilidades relacionales	5%
Otras	3%
NS/NC	16%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de directivos en el área funcional de comercial?

Habilidades relacionales	57%
Habilidades motivacionales	10%
Conocimientos especializados	10%
Habilidades organizativas	6%
Otras	4%
NS/NC	13%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de directivos en el área funcional de informática?

Conocimientos especializados	62%
Habilidades organizativas	9%
Habilidades relacionales	9%
Habilidades motivacionales	2%
Otras	4%
NS/NC	14%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de directivos en el área funcional de servicios generales?

Habilidades organizativas	46%
Conocimientos especializados	14%
Habilidades relacionales	10%
Habilidades motivacionales	5%
Otras	7%
NS/NC	18%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de directivos en el área funcional de atención al cliente?

Habilidades relacionales	56%
Habilidades motivacionales	12%
Habilidades organizativas	8%
Conocimientos especializados	6%
Otras	1%
NS/NC	17%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de directivos en el área funcional de administración y finanzas?

Conocimientos especializados	41%
Habilidades organizativas	33%
Habilidades relacionales	7%
Habilidades motivacionales	2%
Otras	2%
NS/NC	15%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de directivos en el área funcional de marketing?

Habilidades relacionales	28%
Conocimientos especializados	24%
Habilidades motivacionales	18%
Habilidades organizativas	10%
Otras	3%
NS/NC	17%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de directivos en el área funcional de calidad?

Conocimientos especializados	38%
Habilidades organizativas	18%
Habilidades motivacionales	10%
Habilidades relacionales	9%
Otras	6%
NS/NC	19%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de directivos en el área funcional de recursos humanos?

Habilidades motivacionales	33%
Habilidades relacionales	26%
Habilidades organizativas	14%
Conocimientos especializados	12%
Otras	2%
NS/NC	13%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de directivos en el área funcional de comunicación?

Habilidades relacionales	48%
Conocimientos especializados	15%
Habilidades motivacionales	14%
Habilidades organizativas	4%
Otras	3%
NS/NC	16%

CAPÍTULO 8.2

Habilidades y capacidades para puestos de Mando Intermedio

¿Qué grupos de habilidades son fundamentales para la selección de mandos intermedios?

Habilidades organizativas	70%
Conocimientos especializados	67%
Habilidades relacionales	48%
Habilidades motivacionales	38%
Otros	5%

¿Qué conocimientos especializados son fundamentales para la selección de mandos intermedios?

Conocimientos especializados	78%
Conocimientos de nuevas tecnologías	58%
Conocimientos idiomáticos	36%
Gran cultura general	14%
Otros	4%

¿Qué habilidades relacionales son fundamentales para la selección de mandos intermedios?

Capacidad de comunicación	69%
Trabajo en equipo	63%
Capacidad de empatía	61%
Capacidad de influencia	46%
Red de contactos	24%
Otras	5%

¿Qué habilidades organizativas son fundamentales para la selección de mandos intermedios?

Tolerancia a la tensión	64%
Dirección de equipos	63%
Liderazgo	55%
Capacidad de análisis	50%
Visión de negocio	40%
Innovación	26%
Otras	4%

¿Qué habilidades motivacionales son fundamentales para la selección de mandos intermedios?

Orientación a objetivos	68%
Planificación y organización	57%
Orientación al cliente	56%
Ética profesional	51%
Gestión del tiempo	50%
Fijación de metas	41%
Orientación al aprendizaje	24%
Otras	4%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de mandos intermedios en el área funcional de producción?

Conocimientos especializados	42%
Habilidades organizativas	21%
Habilidades relacionales	8%
Habilidades motivacionales	6%
Otras	2%
NS/NC	21%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de mandos intermedios en el área funcional de comercial?

Habilidades relacionales	55%
Conocimientos especializados	10%
Habilidades motivacionales	6%
Habilidades organizativas	6%
Otras	2%
NS/NC	21%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de mandos intermedios en el área funcional de informática?

Conocimientos especializados	56%
Habilidades organizativas	13%
Habilidades relacionales	6%
Habilidades motivacionales	1%
Otras	2%
NS/NC	22%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de mandos intermedios en el área funcional de servicios generales?

Habilidades organizativas	41%
Habilidades relacionales	14%
Habilidades motivacionales	10%
Conocimientos especializados	9%
Otras	4%
NS/NC	22%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de mandos intermedios en el área funcional de atención al cliente?

Habilidades relacionales	54%
Habilidades organizativas	10%
Habilidades motivacionales	9%
Conocimientos especializados	5%
Otras	4%
NS/NC	18%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de mandos intermedios en el área funcional de administración y finanzas?

Conocimientos especializados	37%
Habilidades organizativas	29%
Habilidades relacionales	6%
Habilidades motivacionales	6%
Otras	2%
NS/NC	20%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de mandos intermedios en el área funcional de marketing?

Habilidades relacionales	27%
Conocimientos especializados	20%
Habilidades motivacionales	13%
Habilidades organizativas	12%
Otras	3%
NS/NC	25%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de mandos intermedios en el área funcional de calidad?

Conocimientos especializados	37%
Habilidades organizativas	17%
Habilidades relacionales	13%
Habilidades motivacionales	10%
Otras	2%
NS/NC	21%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de mandos intermedios en el área funcional de recursos humanos?

Habilidades motivacionales	31%
Habilidades relacionales	18%
Habilidades organizativas	14%
Conocimientos especializados	13%
Otras	2%
NS/NC	22%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de mandos intermedios en el área funcional de comunicación?

Habilidades relacionales	45%
Conocimientos especializados	13%
Habilidades motivacionales	12%
Habilidades organizativas	6%
Otras	5%
NS/NC	19%

CAPÍTULO 8.3

Habilidades y capacidades para puestos de Técnico

¿Qué grupos de habilidades son fundamentales para la selección de técnicos?

Conocimientos especializados	82%
Habilidades organizativas	41%
Habilidades relacionales	29%
Habilidades motivacionales	19%
Otros	6%

¿Qué conocimientos especializados son fundamentales para la selección de técnicos?

Conocimientos especializados	77%
Conocimientos de nuevas tecnologías	58%
Conocimientos idiomáticos	35%
Gran cultura general	11%
Otros	4%

¿Qué habilidades relacionales son fundamentales para la selección de técnicos?

Trabajo en equipo	75%
Capacidad de comunicación	57%
Capacidad de empatía	42%
Capacidad de influencia	17%
Red de contactos	14%
Otras	5%

¿Qué habilidades organizativas son fundamentales para la selección de técnicos?

Capacidad de análisis	68%
Tolerancia a la tensión	62%
Innovación	47%
Visión de negocio	20%
Dirección de equipos	20%
Liderazgo	15%
Otras	4%

¿Qué habilidades motivacionales son fundamentales para la selección de técnicos?

Orientación a objetivos	59%
Gestión del tiempo	54%
Orientación al cliente	54%
Planificación y organización	50%
Orientación al aprendizaje	43%
Ética profesional	42%
Fijación de metas	29%
Otras	4%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de técnicos en el área funcional de producción?

Conocimientos especializados	47%
Habilidades organizativas	13%
Habilidades relacionales	10%
Habilidades motivacionales	6%
Otras	1%
NS/NC	23%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de técnicos en el área funcional de comercial?

Habilidades relacionales	50%
Conocimientos especializados	13%
Habilidades motivacionales	8%
Habilidades organizativas	4%
Otras	2%
NS/NC	23%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de técnicos en el área funcional de informática?

Conocimientos especializados	63%
Habilidades organizativas	10%
Habilidades relacionales	4%
Habilidades motivacionales	1%
Otras	1%
NS/NC	21%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de técnicos en el área funcional de servicios generales?

Habilidades organizativas	28%
Conocimientos especializados	18%
Habilidades relacionales	14%
Habilidades motivacionales	12%
Otras	3%
NS/NC	25%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de técnicos en el área funcional de atención al cliente?

Habilidades relacionales	51%
Conocimientos especializados	12%
Habilidades organizativas	8%
Habilidades motivacionales	6%
Otras	2%
NS/NC	21%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de técnicos en el área funcional de administración y finanzas?

Conocimientos especializados	34%
Habilidades organizativas	22%
Habilidades motivacionales	9%
Habilidades relacionales	5%
Otras	4%
NS/NC	26%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de técnicos en el área funcional de marketing?

Conocimientos especializados	22%
Habilidades relacionales	21%
Habilidades motivacionales	15%
Habilidades organizativas	10%
Otras	4%
NS/NC	28%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de técnicos en el área funcional de calidad?

Conocimientos especializados	35%
Habilidades organizativas	17%
Habilidades relacionales	10%
Habilidades motivacionales	10%
Otras	2%
NS/NC	26%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de técnicos en el área funcional de recursos humanos?

Habilidades motivacionales	22%
Habilidades relacionales	20%
Habilidades organizativas	16%
Conocimientos especializados	15%
Otras	2%
NS/NC	25%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de técnicos en el área funcional de comunicación?

Habilidades relacionales	38%
Conocimientos especializados	18%
Habilidades motivacionales	13%
Habilidades organizativas	6%
Otras	1%
NS/NC	24%

CAPÍTULO 8.4

Habilidades y capacidades para puestos de Empleado

¿Qué grupos de habilidades son fundamentales para la selección de empleados?

Conocimientos especializados	70%
Habilidades organizativas	40%
Habilidades relacionales	35%
Habilidades motivacionales	30%
Otros	2%

¿Qué conocimientos especializados son fundamentales para la selección de empleados?

Conocimientos especializados	71%
Conocimientos de nuevas tecnologías	46%
Conocimientos idiomáticos	32%
Gran cultura general	19%
Otros	3%

¿Qué habilidades relacionales son fundamentales para la selección de empleados?

Trabajo en equipo	81%
Capacidad de comunicación	49%
Capacidad de empatía	45%
Red de contactos	13%
Capacidad de influencia	6%
Otras	2%

¿Qué habilidades organizativas son fundamentales para la selección de empleados?

Tolerancia a la tensión	64%
Capacidad de análisis	63%
Innovación	27%
Visión de negocio	21%
Liderazgo	11%
Dirección de equipos	6%
Otras	1%

¿Qué habilidades motivacionales son fundamentales para la selección de empleados?

Orientación al cliente	57%
Orientación a objetivos	53%
Gestión del tiempo	50%
Planificación y organización	44%
Ética profesional	42%
Orientación al aprendizaje	36%
Fijación de metas	28%
Otras	1%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de empleados en el área funcional de producción?

Conocimientos especializados	43%
Habilidades organizativas	13%
Habilidades relacionales	9%
Habilidades motivacionales	7%
Otras	2%
NS/NC	26%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de empleados en el área funcional de comercial?

Habilidades relacionales	43%
Conocimientos especializados	13%
Habilidades motivacionales	12%
Habilidades organizativas	6%
Otras	2%
NS/NC	24%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de empleados en el área funcional de informática?

Conocimientos especializados	51%
Habilidades relacionales	8%
Habilidades organizativas	7%
Habilidades motivacionales	6%
Otras	2%
NS/NC	26%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de empleados en el área funcional de servicios generales?

Habilidades organizativas	26%
Conocimientos especializados	22%
Habilidades relacionales	13%
Habilidades motivacionales	10%
Otras	2%
NS/NC	27%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de empleados en el área funcional de atención al cliente?

Habilidades relacionales	40%
Conocimientos especializados	16%
Habilidades motivacionales	10%
Habilidades organizativas	9%
Otras	2%
NS/NC	23%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de empleados en el área funcional de administración y finanzas?

Conocimientos especializados	35%
Habilidades organizativas	22%
Habilidades motivacionales	6%
Habilidades relacionales	2%
Otras	6%
NS/NC	29%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de empleados en el área funcional de marketing?

Conocimientos especializados	22%
Habilidades relacionales	19%
Habilidades motivacionales	14%
Habilidades organizativas	11%
Otras	3%
NS/NC	31%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de empleados en el área funcional de calidad?

Conocimientos especializados	38%
Habilidades organizativas	16%
Habilidades motivacionales	8%
Habilidades relacionales	6%
Otras	2%
NS/NC	30%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de empleados en el área funcional de recursos humanos?

Habilidades relacionales	22%
Habilidades motivacionales	21%
Conocimientos especializados	17%
Habilidades organizativas	11%
Otras	2%
NS/NC	27%

Si sólo se pudiera elegir una, ¿qué habilidad sería la más requerida para la selección de empleados en el área funcional de comunicación?

Habilidades relacionales	38%
Conocimientos especializados	17%
Habilidades motivacionales	6%
Habilidades organizativas	6%
Otras	4%
NS/NC	29%

EMPLEO EN EL EXTRANJERO

Capítulo 9

CAPÍTULO 9

Empleo en el Extranjero

El 1,6% de las ofertas de empleo generadas en España corresponde a oportunidades de trabajo en el extranjero. La mayor parte son para cubrir puestos en el continente europeo, aunque también los países emergentes se reservan un papel cada vez más relevante.

El volumen de ofertas de empleo que buscan profesionales españoles para trabajar en el extranjero ha aumentado ligeramente en 2013, pasando de un 1,5% en 2012 al 1,6% en 2013. El continente europeo sigue siendo el principal destino laboral. **Alemania se sitúa en cabeza, con el 19% de la oferta**, seguida a bastante distancia por Gran Bretaña, con el 10,2%, y Francia, con el 9,4%. Estos tres países concentran más del 38% de la oferta total de empleo generada en el extranjero.

TRES GRANDES DE EUROPA

Hay que destacar la evolución de **Alemania, que en tres años ha duplicado su aportación al empleo extranjero**. Este desarrollo es el reflejo de la realidad económico y laboral del país germano, que se ha erigido como el principal motor europeo. Caso contrario le ocurre a Francia. El país galo pasa de generar en 2011 un 12,2% de la oferta a poco más del 9% en 2013, fiel reflejo también de que la economía francesa se encuentra en un momento difícil. Por el contrario, Gran Bretaña ha sumado en los últimos años notables incrementos, duplicando en cinco años su aportación a la oferta para trabajar en el extranjero.

ANÁLISIS SECTORIAL

En el análisis sectorial hay algunos cambios interesantes con respecto al estudio del año anterior, aunque se sigue viendo una importante especialización, que se traduce en que los primeros seis sectores generan más del 50% de la oferta para trabajar en el extranjero.

Industrial continúa en primera posición, pero pierde por segundo año consecutivo aportación porcentual al conjunto de la oferta para el extranjero, pasando del 13,2% en 2011 al 10,8% en 2013.

Caso contrario le ocurre a construcción. En la demanda interna sigue sin repuntar, pero en la demanda externa ha pasado del 6,8% en 2011 al 9,8% en 2013, un claro signo de la **fortaleza de las empresas constructoras españolas**, de su apuesta por la internacionalización y de la diferencia entre la salud de este sector en España y en el extranjero.

Los siguientes tres sectores también mejoran su aportación a la oferta de empleo para trabajar en el extranjero. Se trata de telecomunicaciones, recursos energéticos y sanidad, todos ellos con valores próximos al 7,5%. También es interesante destacar los incrementos en su aportación a la oferta de los sectores de hostelería y banca, con crecimientos de más del uno por ciento.

Entre los grandes, los valores que en 2013 se han mostrado más remisos han sido servicios y consultoría, con pérdidas de más de uno y dos puntos porcentuales, respectivamente.

ÁREAS FUNCIONALES

Por áreas funcionales, producción continúa en primer lugar aunque reduce en dos puntos su aportación a la oferta de empleo en 2013, si bien su primacía es absoluta, ya que genera tantas ofertas como las siguientes cuatro áreas funcionales: comercial (14,3%), dirección general (10,8%), administración y finanzas (7,7%) y servicios generales (6,1%).

Esta distribución funcional no tiene nada que ver con la demanda interna. De hecho, reproduce un **esquema mucho más parecido al que se daría en el caso de un ciclo económico alto**, donde el motor principal recae sobre las áreas de producción.

PUESTOS Y TITULACIONES

Por categorías profesionales, **más del 55% de las oportunidades laborales van dirigidas a puestos de responsabilidad** (dirección y mandos), el 40% corresponde a técnicos y los empleados aportan un exiguo 5%.

Los puestos más demandados son jefe de proyecto, técnico de proyectos, gerente/director, técnico comercial, jefe de mantenimiento y analista informático. Estos perfiles tienen su equilibrio con las titulaciones que se piden para responder a las ofertas para el extranjero. **El 86% de las ofertas especifica titulación universitaria**. Ocupan las primeras posiciones Ingeniero Industrial, Administración y Dirección de Empresas, Ingeniero Técnico Industrial e Ingeniero de Telecomunicaciones, que juntas suman más del 34% del total de las ofertas dirigidas a titulados universitarios.

MOVILIDAD LABORAL INTERNACIONAL

El Informe Infoempleo Adecco ha realizado un estudio basado en **13.762 encuestas válidas** a profesionales en acti-

vo, empleados o desempleados, con el objetivo de explorar las tendencias del mercado laboral internacional. De ellas, el **94% está abierto a cambiar de empleo** o a recibir ofertas que mejoren sus condiciones laborales actuales. El 5% de los encuestados pertenecen a la categoría profesional de dirección, el 16% son mandos intermedios, el 33% son técnicos y el 46% empleados.

PILARES FUNDAMENTALES

El 71% de los encuestados está dispuesto a cambiar de residencia por motivos laborales si es dentro de España y **el 59% está dispuesto a irse a trabajar al extranjero**.

Teniendo en cuenta que los condicionantes de capacidades, habilidades y empleabilidad necesarias para optar a movilidad internacional son mayores que para movilidad nacional (conocimiento de idiomas o cambios culturales, climáticos...), parece que trabajar en otro país se vincula mentalmente con un mayor prestigio profesional, un mayor aprendizaje y mejores oportunidades personales. De hecho, el porcentaje de gente que se trasladaría de grandes ciudades españolas, como Madrid o Barcelona, a una pequeña provincia es menor, por ejemplo, que el que lo haría si el lugar de destino fuesen grandes ciudades del mundo.

Además de la mala situación laboral que se está viviendo en España, la **idealización del puesto de trabajo en el extranjero** es una de las principales razones del elevado porcentaje de aceptación de la movilidad internacional, en tanto que va implícita una mejora de las condiciones laborales y del nivel de vida.

MOVILIDAD INTERNACIONAL

Una gran parte de los encuestados harían planes a largo plazo en el país de destino, tal y como demuestra que más del 62% permanecería en el extranjero un mínimo de dos años o que el 30% lo haría por más de cinco años. Es decir, se apuesta por un proyecto de vida en ese otro país.

RAZONES PARA TRABAJAR EN EL EXTRANJERO

Buenas condiciones laborales, beneficios sociales, buen sueldo, buen clima laboral, contrato estable y buenas oportunidades de carrera son los argumentos que definen los factores más importantes para elegir trabajo en el extranjero. En segundo plano quedan otros como desafío laboral, responsabilidad o reputación de la compañía.

Entre las razones para trabajar en el extranjero los encuestados destacan la mala situación económica de España, las mejores oportunidades en el extranjero, aprender un idioma, ganar experiencia o tener un mejor calidad de vida.

ALEMANIA PIERDE FUELLE

El país que va a liderar el mercado económico y laboral durante el próximo año es Alemania. Así opinan los encuestados. Si bien, **la diferencia de más de treinta puntos que tenía Alemania sobre China hace tres años se ha reducido a dos puntos**. La idea de que el continente europeo se encuentra sumido en una crisis no sólo económica, sino también social y de identidad, hace que a medio y largo plazo se vea un futuro incierto, lo que afecta directamente a Alemania, el principal valedor de la economía europea.

A pesar de que los países con mejores condiciones laborales, como Suecia, Noruega, Finlandia u Holanda, están en el ranking de los principales destinos extranjeros, las primeras posiciones las ocupan Reino Unido, Estados Unidos, Suiza y Alemania, países con un tejido empresarial e industrial muy consolidado y que ofrecen muchas posibilidades de desarrollo en todos los campos profesionales.

Sorprende el vuelco que han dado en dos años los países de destino preferidos para ir a trabajar. Así, Alemania, que era elegida en 2011 por el 55% de los encuestados como destino preferido para ir a trabajar, ha caído 28 puntos y ahora sólo es un destino deseable para el 27% de los encuestados. Por el contrario, Reino Unido, sin aumentar sus valores, se afianza en la primera posición gracias a la pérdida del deseo de los encuestados por Alemania.

Estados Unidos, Suiza, Canadá, Francia e Italia se mantienen de manera más o menos estables entre los destinos más deseados para trabajar en el extranjero.

DÓNDE BUSCAR TRABAJO

Buscar trabajo en el extranjero sin Internet sería misión imposible. Los cuatro primeros medios de intermediación utilizados por los candidatos tienen Internet como soporte: **el 70% de los encuestados busca en portales de empleo nacionales**; el 54%, en buscadores de Internet; el 39%, en portales en el extranjero; y el 37%, en las páginas web corporativas. A continuación se encuentran contactos personales, el Servicio Público de Empleo -que gana más de diez puntos-, y redes sociales.

9.0.1 9.0.2 Oferta de empleo para trabajar en otros países

	2013	
Países	**Puesto**	**Extranjero**
Alemania	1	19,01%
Gran Bretaña	2	10,19%
Francia	3	9,44%
Brasil	4	6,53%
Portugal	5	6,24%
Estados Unidos	6	4,53%
China	7	4,24%
Marruecos	8	3,83%
Holanda	9	3,65%
Italia	10	3,19%
México	11	2,68%
Arabia Saudí	12	2,37%
Emiratos Árabes Unidos	13	2,26%
Rusia	14	2,01%
Chile	15	1,86%
Resto países		17,95%

Oferta de empleo para trabajar en otros países por sectores

	2013	
Sectores	**Puesto**	**Extranjero**
Industrial	1	10,82%
Construcción	2	9,79%
Telecomunicaciones	3	7,59%
Recursos energéticos	4	7,52%
Sanidad	5	7,47%
Consultoría	6	7,20%
Servicios	7	5,64%
Hostelería	8	4,47%
Banca e Inversión	9	4,36%
Informática	10	3,23%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	11	2,73%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	12	2,45%
Comercio	13	2,26%
Automoción	14	2,02%
Maquinaria y Equipo Mecánico	15	1,96%
Resto de sectores		20,50%

9.0.3 9.0.4 Oferta de empleo para titulados universitarios para trabajar en otros países

Titulados universitarios	**Puesto**	**Volumen de oferta**
Ingeniero Industrial	1	15,95%
Admón. y Dir. de Empresas	2	7,07%
Ing. Téc. Industrial	3	6,82%
Ingeniero de Telecomunicaciones	4	4,76%
Medicina	5	4,61%
Ingeniero de Caminos	6	3,95%
Ingeniero Informático	7	3,92%
Economía	8	3,16%
Derecho	9	2,54%
Enfermería	10	2,05%
Ingeniero de Obras Públicas / Civil	11	1,96%
Ingeniero en Electrónica	12	1,90%
Ingeniero Químico	13	1,59%
Ing. Automática y Elect.Ind.	14	1,56%
Ing. Organización Industrial	15	1,25%
Resto		36,90%

Razones para trabajar en el extranjero

	2013	2012	2011
La mala situación económica de España	63%	70%	64%
Mejores oportunidades profesionales	63%	65%	65%
Aprender un nuevo idioma	52%	54%	55%
Para ampliar experiencia	48%	50%	48%
Para tener un mejor nivel de vida	41%	39%	39%
Es un reto profesional	27%	29%	34%
Empezar una nueva vida	21%	21%	17%
Conocer diferentes culturas empresariales	19%	20%	23%
Conocer gente nueva y potenciar la red de contactos	16%	17%	11%
Inicio de una carrera internacional	14%	15%	14%
Climatología benigna	9%	9%	8%
Otros	11%	11%	12%

9.0.5 Movilidad externa: población dispuesta a cambiar su residencia a otro país por motivos laborales

	2013	2012	2011
Sí	59%	65%	64%
No	18%	14%	13%
No me lo planteo	23%	21%	23%

Medios de intermediación laboral para buscar trabajo en el extranjero

Medios utilizados	2013	2012	2011
Portales de empleo nacionales (españoles)	70%	71%	70%
Buscadores de internet	54%	60%	58%
Portales de empleo en el extranjero	39%	42%	36%
Página web de la empresa	37%	37%	32%
Contactos personales	31%	35%	31%
SEPE (Servicio público de empleo)	28%	19%	17%
Redes Sociales y Comunidades online	27%	25%	23%
Agencias de selección	21%	20%	19%
Asociaciones profesionales	8%	9%	11%
Prensa y revistas internacionales	8%	10%	15%
Centros de formación	7%	8%	8%
Otros	12%	12%	11%

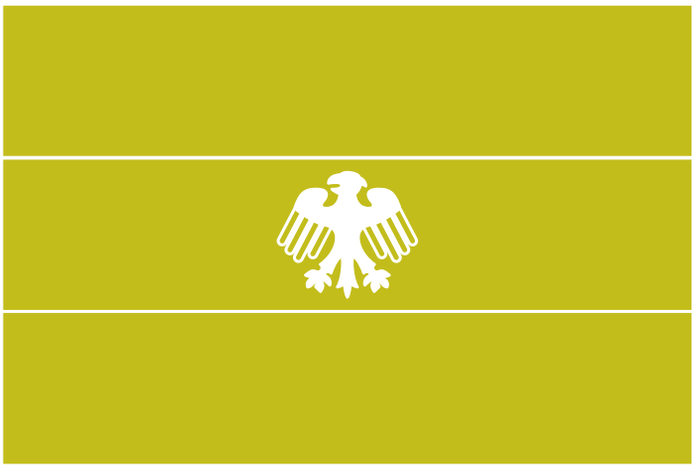
Países que los profesionales elegirían para ir a trabajar 9.0.6 9.0.7

Países de destino	2013	2012	2011
Reino Unido	44%	45%	46%
USA	34%	37%	29%
Suiza	28%	27%	27%
Alemania	27%	34%	55%
Canadá	25%	29%	24%
Francia	25%	26%	35%
Italia	21%	19%	21%
Australia	20%	22%	22%
Países Bajos	18%	18%	22%
Noruega	17%	19%	20%
Suecia	16%	18%	19%
Portugal	13%	10%	8%

CAPÍTULO 9.1

Oferta de empleo en el extranjero

Oferta de empleo generada y difundida en España para trabajar en otros países *(Tabla 9.1.1)*



Alemania 19,01%

Gran Bretaña 10,19%

Francia 9,44%

Brasil 6,53%

Portugal 6,24%

EEUU 4,53%

China 4,24%

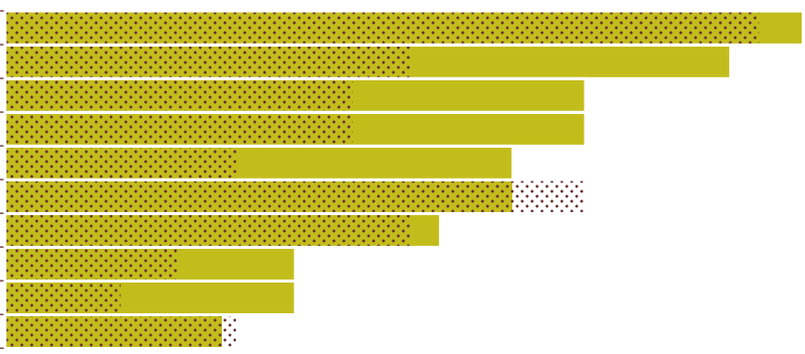
Marruecos 3,83%

Holanda 3,65%

Italia 3,19%

Oferta de empleo generada y difundida en España para trabajar en otros países por sectores *(Tabla 9.1.2)*

	2013	2012
Industrial	10,82%	12,95%
Construcción	9,79%	6,85%
Telecomunicaciones	7,59%	5,58%
Recursos energéticos	7,52%	6,48%
Sanidad	7,47%	4,22%
Consultoría	7,20%	9,55%
Servicios	5,64%	6,57%
Hostelería	4,47%	3,08%
Banca e Inversión	4,36%	2,13%
Informática	3,23%	4,02%



2013 2012

Oferta de empleo generada y difundida en España para trabajar en otros países 9.1.1

	2013		2012		2011		2010	
Países	**Puesto**	**Extranjero**	**Puesto**	**Extranjero**	**Puesto**	**Extranjero**	**Puesto**	**Extranjero**
Alemania	1	19,01%	1	16,94%	1	12,87%	4	8,26%
Gran Bretaña	2	10,19%	3	9,08%	3	8,16%	6	4,90%
Francia	3	9,44%	2	10,59%	2	12,19%	3	8,71%
Brasil	4	6,53%	5	6,40%	6	3,67%	7	4,72%
Portugal	5	6,24%	4	6,42%	5	7,31%	2	8,89%
Estados Unidos	6	4,53%	9	3,50%	12	2,39%	19	2,43%
China	7	4,24%	10	2,87%	9	2,82%	12	3,63%
Marruecos	8	3,83%	6	6,17%	4	7,34%	1	9,26%
Holanda	9	3,65%	8	3,65%	7	3,49%	13	3,27%
Italia	10	3,19%	12	2,31%	11	2,57%	11	3,72%
México	11	2,68%	11	2,63%	21	1,57%	26	1,42%
Arabia Saudí	12	2,37%	13	2,26%	18	1,80%	24	1,63%
Emiratos Árabes Unidos	13	2,26%	7	4,31%	15	2,03%	5	5,99%
Rusia	14	2,01%	17	1,43%	23	1,38%	27	1,30%
Chile	15	1,86%	14	1,96%	17	1,86%	22	1,87%
Resto países		17,95%		19,48%		28,54%		30,01%

Oferta de empleo generada y difundida en España para trabajar en otros países por sectores 9.1.2

	2013		2012		2011		2010	
Sectores	**Puesto**	**Extranjero**	**Puesto**	**Extranjero**	**Puesto**	**Extranjero**	**Puesto**	**Extranjero**
Industrial	1	10,82%	1	12,95%	1	13,17%	5	5,38%
Construcción	2	9,79%	3	6,85%	3	6,79%	1	13,10%
Telecomunicaciones	3	7,59%	6	5,58%	5	5,71%	10	2,96%
Recursos energéticos	4	7,52%	5	6,48%	4	6,12%	3	5,73%
Sanidad	5	7,47%	7	4,22%	7	4,30%	14	2,51%
Consultoría	6	7,20%	2	9,55%	2	9,01%	2	10,93%
Servicios	7	5,64%	4	6,57%	6	5,31%	7	3,23%
Hostelería	8	4,47%	10	3,08%	10	3,16%	13	2,69%
Banca e Inversión	9	4,36%	14	2,13%	17	1,88%	16	2,15%
Informática	10	3,23%	8	4,02%	9	3,36%	15	2,33%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	11	2,73%	9	4,00%	8	4,10%	9	3,05%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	12	2,45%	11	2,90%	11	2,96%	4	5,56%
Comercio	13	2,26%	13	2,24%	18	1,81%	26	0,98%
Automoción	14	2,02%	16	2,03%	23	1,27%	28	0,97%
Maquinaria y Equipo Mecánico	15	1,96%	12	2,52%	13	2,55%	11	2,87%
Química	16	1,95%	17	1,90%	15	2,35%	12	2,78%
Organismos Internacionales	17	1,70%	18	1,78%	14	2,42%	8	3,23%
Farmacia	18	1,43%	19	1,52%	19	1,55%	24	1,15%
Auditoría	19	1,34%	15	2,08%	16	2,15%	17	1,97%
Seguros	20	1,25%	20	1,47%	20	1,41%	22	1,22%
Resto de sectores		12,82%		16,13%		18,63%		25,23%

9.1.3 Oferta de empleo generada y difundida en España para trabajar en otros países por áreas funcionales

	2013		2012		2011		2010	
Países	**Puesto**	**Extranjero**	**Puesto**	**Extranjero**	**Puesto**	**Extranjero**	**Puesto**	**Extranjero**
Producción	1	38,63%	1	40,67%	1	37,48%	1	34,51%
Comercial	2	14,29%	2	14,22%	2	17,93%	2	16,40%
Dirección General	3	10,81%	3	10,50%	4	6,56%	5	6,39%
Admón. y Finanzas	4	7,74%	4	7,69%	3	8,37%	6	5,75%
Serv. Generales	5	6,14%	6	5,09%	7	2,71%	3	7,57%
Informática	6	5,84%	5	7,10%	5	6,33%	4	6,57%
Exportación	7	3,89%	7	2,67%	6	3,85%	8	2,06%
Calidad	8	2,65%	8	2,52%	8	2,49%	9	1,98%
Marketing	9	1,74%	9	1,77%	9	2,26%	7	2,11%
Recursos Humanos	10	1,36%	10	1,35%	10	1,55%	10	1,56%
Otras áreas		3,68%		3,45%		4,90%		6,03%
Sin especificar		3,23%		2,96%		5,56%		9,08%

9.1.4 9.1.5 Oferta de empleo generada y difundida en España para trabajar en otros países por categorías profesionales

	Extranjero			
Categoría profesional	**2013**	**2012**	**2011**	**2010**
Dirección	19,18%	19,15%	18,91%	19,43%
Mandos	36,28%	34,38%	35,05%	40,52%
Técnicos	39,20%	40,21%	39,92%	34,83%
Empleados	5,34%	6,26%	6,12%	5,21%

Puestos de trabajo más buscados en España para trabajar en otros países

	Extranjero			
Puestos de trabajo	**2013**	**2012**	**2011**	**2010**
Jefe de proyecto	9,21%	9,26%	8,73%	7,93%
Tecnico de proyecto	7,86%	7,54%	8,10%	6,10%
Gerente/Director	4,82%	4,95%	4,09%	6,02%
Técnico comercial	4,67%	4,65%	4,94%	4,55%
Jefe de mantenimiento	3,89%	3,81%	3,64%	3,37%
Analista informático	3,86%	4,12%	4,01%	3,75%
Técnico de calidad	3,80%	3,78%	4,98%	3,98%
Médico	3,75%	3,74%	3,68%	4,20%
Jefe de producción/fabricación	3,60%	2,62%	2,75%	4,08%
Jefe de obra civil	3,54%	3,41%	2,49%	5,96%
Técnico de diseño industrial	3,53%	3,78%	5,72%	4,01%
Técnico de Procesos	3,44%	3,33%	3,42%	3,50%
Enfermero	2,67%	2,54%	2,47%	3,47%
Director de Producción	2,57%	2,66%	2,12%	1,87%
Director técnico	2,30%	2,32%	2,23%	3,47%
Director comercial	1,99%	2,10%	2,08%	2,31%
Programador	1,69%	1,77%	1,78%	1,33%
Director de Operaciones	1,39%	1,41%	1,49%	1,45%
Jefe/a de ventas	1,36%	1,29%	1,30%	1,49%
Jefe de producto	1,12%	1,18%	1,19%	1,35%
Resto	28,93%	29,73%	28,81%	25,82%

Oferta de empleo para titulados universitarios generada y difundida en España para trabajar en otros países 9.1.6

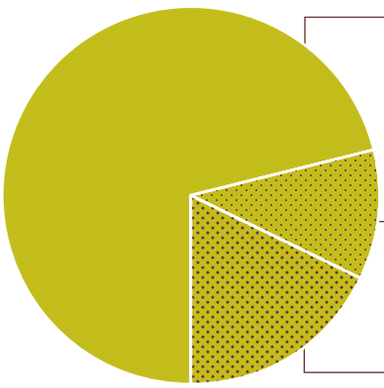
	Extranjero 2013			Extranjero 2012			Extranjero 2011		
Titulados	**Puesto**	**Oferta (1)**	**Oferta Titulados(2)**	**Puesto**	**Oferta (1)**	**Oferta Titulados(2)**	**Puesto**	**Oferta (1)**	**Oferta Titulados(2)**
FP, Bachillerato y otros		13,30%			14,36%			15,55%	
Licenciados, ingenieros o grados		13,56%	15,64%		13,30%	15,53%		15,74%	18,64%
Diplomados, ingenieros técnicos		3,99%	4,60%		3,43%	4,01%		3,32%	3,93%
Ingeniero Industrial	1	13,83%	15,95%	1	13,81%	16,12%	1	13,08%	15,49%
Admón. y Dir. de Empresas	2	6,13%	7,07%	3	5,58%	6,51%	3	4,49%	5,32%
Ing. Téc. Industrial	3	5,91%	6,82%	2	6,87%	8,03%	2	5,79%	6,86%
Ingeniero de Telecomunicaciones	4	4,13%	4,76%	4	3,55%	4,15%	4	3,61%	4,28%
Medicina	5	4,00%	4,61%	6	3,20%	3,74%	9	2,44%	2,89%
Ingeniero de Caminos	6	3,43%	3,95%	7	2,75%	3,21%	6	3,09%	3,66%
Ingeniero Informático	7	3,40%	3,92%	5	3,22%	3,76%	8	2,83%	3,35%
Economía	8	2,74%	3,16%	8	2,66%	3,11%	7	2,86%	3,39%
Derecho	9	2,20%	2,54%	17	1,35%	1,58%	18	0,72%	0,85%
Enfermería	10	1,78%	2,05%	14	1,64%	1,92%	15	1,20%	1,43%
Ingeniero de Obras Públicas / Civil	11	1,70%	1,96%	16	1,49%	1,74%	12	1,98%	2,35%
Ingeniero en Electrónica	12	1,65%	1,90%	11	1,79%	2,09%	11	2,18%	2,58%
Ingeniero Químico	13	1,38%	1,59%	12	1,72%	2,01%	10	2,28%	2,70%
Ing. Automática y Elect.Ind.	14	1,35%	1,56%	9	2,05%	2,39%	14	1,79%	2,12%
Ing. Organización Industrial	15	1,09%	1,25%	15	1,58%	1,85%	13	1,89%	2,23%
Arquitecto Técnico	16	1,06%	1,23%	18	0,95%	1,11%	19	0,72%	0,85%
Ingeniero Aeronáutico	17	0,96%	1,11%	10	1,79%	2,10%	5	3,12%	3,70%
IT Telecomunicaciones	18	0,89%	1,02%	13	1,69%	1,98%	17	0,85%	1,00%
Farmacia	19	0,84%	0,97%	23	0,58%	0,67%	22	0,68%	0,81%
Química	20	0,79%	0,91%	20	0,66%	0,77%	16	1,04%	1,23%
Otras titulaciones		9,90%	11,42%		9,97%	11,64%		8,75%	10,36%

(1) Sobre el total de las ofertas de empleo.
(2) Sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios.

CAPÍTULO 9.2

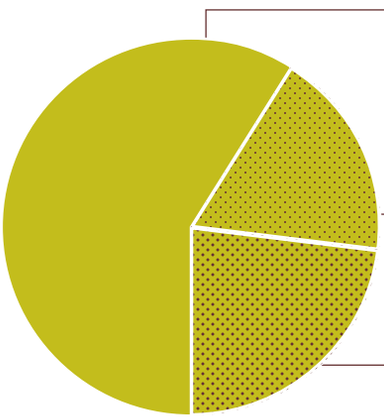
Movilidad Internacional

Movilidad interna: Población dispuesta a cambiar su residencia, dentro de España, por motivos laborales.



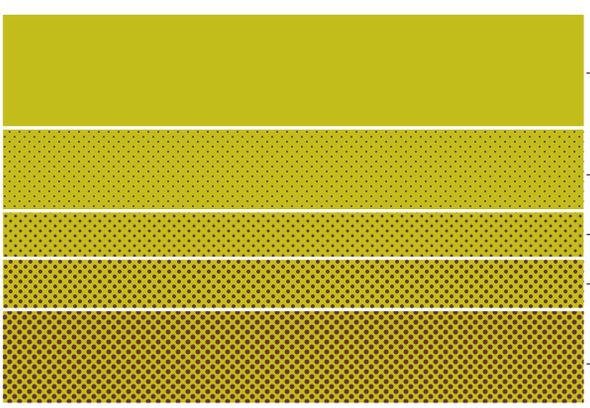
	2013	2012	2011
Sí	**71%**	70%	62%
No	**11%**	11%	11%
No me lo planteo	**18%**	19%	27%

Movilidad externa: Población dispuesta a cambiar su residencia a otro país por motivos laborales.



	2013	2012	2011
Sí	**59%**	65%	64%
No	**18%**	14%	13%
No me lo planteo	**23%**	21%	23%

Tiempo que están dispuestos a vivir en el extranjero los españoles que cambian de residencia por motivos laborales.



	2013	2012	2011
Más de 5 años	**29%**	32%	38%
Entre 3 y 5 años	**21%**	23%	24%
2 años	**12%**	13%	14%
1 año	**13%**	12%	8%
Menos de un año	**24%**	20%	16%

Factores más importantes para elegir trabajo

Factores	2013	2012	2011
Buenas condiciones laborales y beneficios	71%	71%	70%
Buen sueldo	70%	68%	68%
Contrato indefinido o permanente	56%	54%	56%
Buen clima laboral	55%	54%	60%
Buenas oportunidades de carrera	47%	47%	37%
Horario laboral flexible	35%	33%	26%
Encaja con los ideales personales	26%	27%	27%
Desafío laboral	25%	27%	21%
Responsabilidad	22%	24%	27%
Reputación de la compañía	18%	19%	16%
Otros	10%	10%	10%

Razones para trabajar en el extranjero 9.2.1 9.2.2

Razones	2013	2012	2011
La mala situación económica de España	63%	70%	64%
Mejores oportunidades profesionales	63%	65%	65%
Aprender un nuevo idioma	52%	54%	55%
Para ampliar experiencia	48%	50%	48%
Para tener un mejor nivel de vida	41%	39%	39%
Es un reto profesional	27%	29%	34%
Empezar una nueva vida	21%	21%	17%
Conocer diferentes culturas empresariales	19%	20%	23%
Conocer gente nueva y potenciar la red de contactos	16%	17%	11%
Inicio de una carrera internacional	14%	15%	14%
Climatología benigna	9%	9%	8%
Otros	11%	11%	12%

Razones para elegir una empresa en el extranjero

Razones	2013	2012	2011
Buenas condiciones laborales y beneficios	75%	76%	71%
Buen sueldo	64%	63%	61%
Buenas oportunidades de carrera	42%	43%	35%
Buen ambiente de trabajo	41%	41%	39%
Contratación segura e indefinida	40%	39%	27%
Conciliación entre vida personal y laboral	38%	38%	29%
Interés del trabajo a desarrollar	29%	31%	32%
Buena oportunidad para comunicarse en otro idioma	26%	28%	26%
Localización de la compañía (ciudad, país)	23%	23%	25%
Facilidades de formación para la promoción	22%	22%	23%
Igualdad de oportunidades a los empleados	17%	17%	16%
La empresa costea los gastos de transporte	14%	14%	18%
Orientación internacional de la compañía	11%	11%	12%
Otros	10%	8%	8%

Medios de intermediación laboral para buscar trabajo en el extranjero 9.2.3 9.2.4

Medios de intermediación	2013	2012	2011
Portales de empleo nacionales (españoles)	70%	71%	70%
Buscadores de internet	54%	60%	58%
Portales de empleo en el extranjero	39%	42%	36%
Página web de la empresa	37%	37%	32%
Contactos personales	31%	35%	31%
SEPE (Servicio público de empleo)	28%	19%	17%
Redes Sociales y Comunidades online	27%	25%	23%
Agencias de selección	21%	20%	19%
Asociaciones profesionales	8%	9%	11%
Prensa y revistas internacionales	8%	10%	15%
Centros de formación	7%	8%	8%
Otros	12%	12%	11%

Tipo de contrato mínimo que aceptarían los profesionales para ir a trabajar al extranjero

Tipo de contrato aceptado	2013	2012	2011
Contrato fijo	38%	35%	37%
Temporal de más de 12 meses	28%	30%	30%
Temporal 6-12 meses	23%	24%	20%
Temporal 1-6 meses	11%	11%	13%

Afirmaciones con las que los profesionales se sienten más identificados a la hora de ir a trabajar al extranjero 9.2.5 9.2.6

Afirmaciones	2013	2012	2011
Prefiero algunos países o regiones económicas para trabajar	50%	50%	41%
Quiero comenzar una carrera internacional	29%	30%	31%
Prefiero algunas empresas internacionales	13%	12%	12%
Para estar con mi familia/amigos	8%	8%	16%

9.2.7 9.2.8 Países que los profesionales consideran que liderarán los mercados económico y laboral durante el próximo año

Países líderes	2013	2012	2011
Alemania	30%	33%	47%
China	28%	26%	15%
USA	13%	10%	9%
Brasil	6%	10%	5%
Reino Unido	5%	4%	3%
Canadá	3%	5%	1%
Suiza	3%	3%	1%
España	2%	1%	6%
Francia	1%	1%	2%
India	1%	1%	1%
Rusia	1%	1%	1%
Otros	5%	5%	10%

Países que los profesionales elegirían para ir a trabajar

Países de destino	2013	2012	2011
Reino Unido	44%	45%	46%
USA	34%	37%	29%
Suiza	28%	27%	27%
Alemania	27%	34%	55%
Canadá	25%	29%	24%
Francia	25%	26%	35%
Italia	21%	19%	21%
Australia	20%	22%	22%
Países Bajos	18%	18%	22%
Noruega	17%	19%	20%
Suecia	16%	18%	19%
Portugal	13%	10%	8%
A algún país latinoamericano	27%	29%	26%
A cualquier país europeo	23%	21%	21%
A cualquier país asiático	6%	7%	6%
A cualquier país del norte de África	5%	5%	4%
Otros países	10%	9%	9%

9.2.9 Ciudades en el extranjero que los profesionales elegirían para ir a trabajar

Ciudades de destino	2013	2012	2011
Londres	55%	57%	51%
Nueva York	40%	43%	33%
Ámsterdam	32%	33%	26%
París	31%	33%	27%
Bruselas	28%	24%	24%
Miami	28%	27%	20%
Roma	28%	25%	26%
Berlín	27%	35%	43%
Múnich	25%	25%	27%
Dublín	24%	22%	26%
Lisboa	20%	16%	11%
Oslo	18%	21%	25%
Otras	30%	30%	31%

INTERMEDIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

Capítulo 10

CAPÍTULO 10

Intermediación laboral en España

Intermediación laboral son los canales que utilizan las empresas para dar a conocer sus ofertas de empleo y los mecanismos a los que recurren los candidatos para acceder a ellas. Los medios más utilizados son portales de empleo, contactos personales, web de las compañías, promoción interna y redes sociales.

COEXISTENCIA DE MECANISMOS

En España coexisten mecanismos de intermediación muy diversos. Desde los portales de empleo, las web corporativas de las propias compañías, las empresas de selección, la prensa y los contactos personales, hasta los head hunters o las redes sociales. Una diversidad que es el resultado de grados y ámbitos distintos de utilización.

El ámbito de uso de uno u otro intermediario está determinado por **el nivel de ajuste al público objetivo y por el propio alcance del medio**. Estos dos factores indican de una forma precisa la adecuación de cada medio para cada combinación de demanda y oferta.

El nivel de ajuste al público objetivo valora el grado de ajuste entre el colectivo alcanzable por el medio y el público que se identifica con el perfil requerido.

Por su parte, el alcance del medio hace referencia al ámbito geográfico o sociodemográfico alcanzable por el medio, determinado por su propia difusión. Por ejemplo, los contactos personales presentan un alcance marcadamente local mientras que Internet se caracteriza por su carácter global y generalista.

El otro criterio a considerar es el grado de penetración. **Hay tres factores que determinan el grado de penetración:**

- La facilidad en el uso del mecanismo de difusión.
- El coste del uso del mecanismo de difusión.
- La utilidad percibida por los usuarios.

GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

Para conocer con detalle cómo generan y difunden su oferta de empleo las empresas, se han realizado **dos encuestas, una dirigida a empresas y otra dirigida a profesionales.**

La encuesta realizada a empresas ha sido respondida correctamente por 752 profesionales de los recursos humanos, como representantes y conocedores de los procesos de selección e intermediación utilizados en sus respectivas compañías.

La encuesta realizada a profesionales y a candidatos que buscan empleo ha sido respondida correctamente por 13.762 personas, lo que favorece la minimización del margen de error.

Con estas encuestas, el Informe Infoempleo Adecco quiere, por una parte, ofrecer una perspectiva completa de cómo difunden las empresas su oferta y cómo le llega al candidato que busca empleo, y, por otra, **analizar si los medios que utiliza el candidato para buscar empleo están relacionados con los canales de intermediación que utilizan las empresas** para dar a conocer sus ofertas.

CRITERIOS DE UTILIZACIÓN DE LOS CANALES

La elección y utilización del canal de intermediación depende del perfil profesional que se busque:

- **Los contactos personales** funcionan siempre en todas las categorías profesionales, independientemente del resto de los intermediarios que se utilicen.
- **Los portales de empleo y las web de empresa** abarcan todo el espectro de puestos, profesiones y categorías, si bien, tienen una ligera inclinación hacia técnicos y empleados.
- **Las ETT y los Servicios Públicos de Empleo** tienen su fuerte para trabajos más generalistas para empleados y en perfiles con menor cualificación.
- **Los centros de formación**, centros de postgrado y de Formación Profesional funcionan muy bien para los primeros empleos.
- **Las empresas de selección y la prensa** son canales adecuados para búsqueda de directivos o mandos intermedios.
- **Las redes sociales** se han abierto hueco fundamentalmente para técnicos y empleados, aunque, cada vez más, tienen presencia y proyección en todas las categorías.
- **La promoción interna** se enfoca a todos los niveles que tengan la condición de promocionables.

Podemos decir que la elección por parte de la empresa de un medio para difundir una oferta de empleo está influenciada por la categoría del puesto que se quiere cubrir. Sin embargo, en los últimos años se aprecia una interesante evolución, y el impacto y la repercusión de los dos principales soportes en Internet (portales de empleo y web de la compañía) cada vez se dirigen a un número más elevado de profesionales.

Podemos decir que para mandos, técnicos y empleados, Internet es el canal más utilizado por las empresas para dar a conocer sus ofertas de empleo y captar candidatos; si bien para cubrir los puestos de dirección se siguen utilizan-

do como principales intermediarios las empresas de selección, la promoción interna y los contactos personales.

INTERMEDIACIÓN DE LA OFERTA POR LA EMPRESA

El medio más popular entre las empresas para difundir su oferta de empleo son los portales de empleo, utilizados por más del 73% de las compañías. Le siguen en importancia los contactos personales, con el 63%, las web de la propia compañía, con más del 58%, y la promoción interna, con el 54%.

Cada empresa utiliza habitualmente varios canales para difundir la oferta, aunque no siempre son los mismos. Como media, podemos decir que se utilizan cinco intermediarios.

El objetivo que persiguen los profesionales de recursos humanos de las empresas a la hora de difundir la oferta es dar la visibilidad adecuada a través de los canales más apropiados. Eso sí, cada sistema tiene su propio peso específico. Normalmente, los canales de intermediación más estructurados, como **los portales de empleo, empresas de selección, ETT o las propias web corporativas son los que tienen mayor éxito en la respuesta**, junto con los sistemas de proximidad, es decir, junto con la promoción interna y los contactos personales.

INTERNET Y LAS REDES SOCIALES

Las empresas son conscientes de que cada vez hay más personas que se relacionan a través de redes sociales y han decidido acercarse a ellas utilizando ese mismo canal. Además, **las personas que interactúan en la Red tienen un perfil interesante para las empresas**: muchas son jóvenes (y si no lo son, demuestran estar al tanto de las nuevas tecnologías), preparadas, con inquietudes sociales, habilidades tecnológicas y curiosidad por lo nuevo.

Hace cinco años las redes sociales prácticamente no existían para las empresas, y hoy más del 52% de las compañías han utilizado ya las redes sociales para buscar o confrontar los perfiles que quieren incorporar a su organización.

Internet se ha convertido en el primer intermediario laboral entre empresa y candidato. La preferencia del uso de Internet está marcada por varios factores corporativos: el tamaño de la organización, su sector de actividad y el perfil deseado.

ACCESO DEL PROFESIONAL A LA OFERTA

Si dejamos al margen los contactos personales, entendidos de una forma amplia, es decir, desde comunicar a nuestros familiares y amigos que buscamos trabajo hasta gestionar el currículum con los profesionales del sector que conocemos, **los portales de empleo y las webs de empresa son los canales más utilizados por los candidatos** para ponerse en contacto con las empresas. Su uso, respectivamente, es del 88% y del 72%. A estos le siguen los Buscadores de Internet, redes sociales, servicios públicos de empleo y empresas de trabajo temporal.

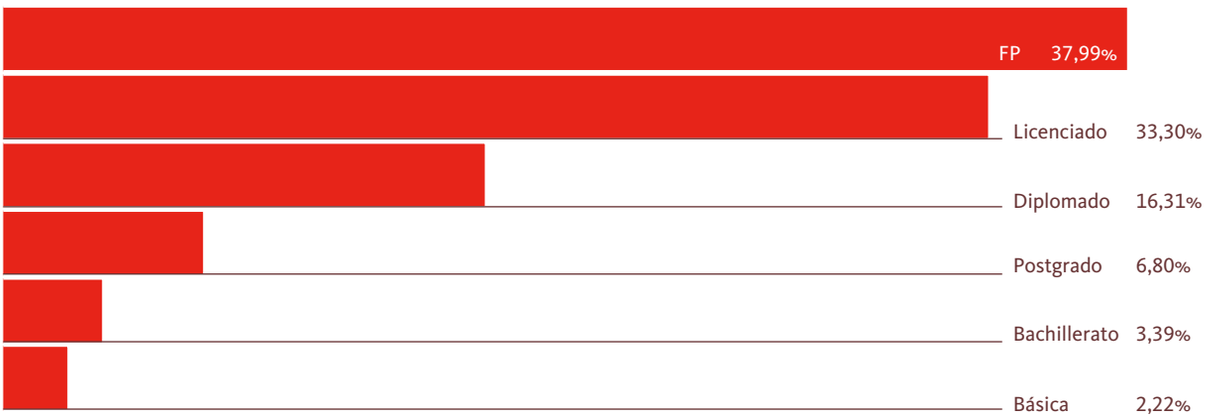
En cuatro años las redes sociales han pasado de ser una fórmula prácticamente inexistente a ser utilizado por el 51% de los candidatos, aunque todavía es un sistema de búsqueda complementario al resto de los intermediarios.

Quienes más utilizan las redes sociales son los técnicos y empleados, con valores del 55% y 53%, respectivamente, seguidos muy de cerca por los directivos y mandos intermedios, con un 46% y un 40%, respectivamente.

Cada candidato hace uso de un promedio de 5,7 medios para difundir su currículum o dar a conocer su situación de buscador de empleo. Estos datos muestran una estabilización en los canales utilizados. Así, si en los cinco años anteriores, y básicamente por la aparición de nuevos medios de intermediación, la media porcentual se había incrementado en un canal, en el año 2013 ha descendido ligeramente con respecto a 2012.

Actividad anterior que tenían los profesionales contratados por las empresas *(Tabla 10.0.3)*

Perfil formativo de las incorporaciones *(Tabla 10.0.2)*



10.0.1 Medios de contacto utilizados por las empresas para difundir sus ofertas de empleo

	2013				2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Medios de contacto	**Dirección**	**Mandos**	**Técnicos**	**Empleados**							
Portales de empleo	49,49%	62,86%	77,59%	78,63%	73,75%	71,55%	71,50%	69,73%	66,95%	62,17%	59,84%
Contactos Personales	61,49%	61,47%	64,16%	63,32%	63,17%	61,38%	57,72%	57,36%	55,00%	53,81%	53,81%
Web de la compañía	23,13%	44,72%	63,60%	64,25%	58,12%	56,80%	55,36%	51,74%	47,78%	45,63%	43,05%
Promoción Interna	62,46%	87,18%	81,13%	20,23%	54,87%	55,30%	54,59%	55,44%	54,53%	53,62%	56,62%
Redes Sociales	23,06%	37,71%	55,59%	60,54%	52,62%	50,21%	47,23%	24,70%	10,29%	1,91%	0,00%
Centros Formación	2,31%	5,82%	67,80%	65,15%	51,94%	50,75%	50,12%	47,99%	47,40%	49,24%	49,48%
SEPE (Servicios públicos de empleo)	3,06%	4,81%	36,82%	77,77%	46,78%	43,56%	44,34%	41,92%	41,67%	40,74%	40,11%
ETT	3,34%	5,25%	37,87%	73,92%	45,58%	43,78%	45,16%	41,89%	43,47%	44,59%	46,63%
Empresas Selección	67,94%	61,72%	53,35%	22,72%	42,55%	41,37%	43,89%	42,28%	42,98%	44,20%	44,38%
Prensa	37,25%	31,18%	24,73%	15,71%	22,74%	27,62%	35,08%	38,11%	41,26%	43,92%	46,78%
Otros	24,95%	33,83%	49,00%	51,56%	45,99%	49,70%	51,02%	48,00%	47,33%	45,12%	43,27%

10.0.2 Perfil formativo de las incorporaciones

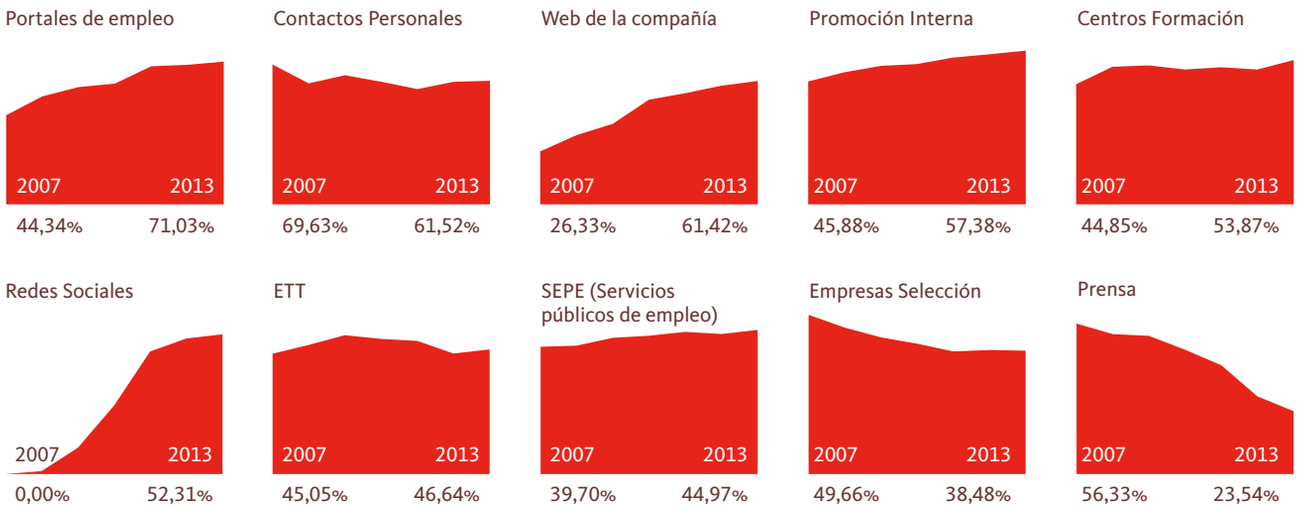
Nivel de formación	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Básica	2,22%	1,50%	1,23%	1,33%	1,44%	2,02%	3,41%	4,62%
Bachillerato	3,39%	2,37%	2,11%	1,35%	1,50%	2,18%	1,79%	2,31%
FP	37,99%	43,37%	44,47%	46,51%	46,90%	45,84%	42,76%	38,67%
Diplomado	16,31%	16,35%	16,10%	15,33%	14,04%	13,85%	12,87%	14,32%
Licenciado	33,30%	30,34%	30,49%	30,36%	31,14%	31,33%	34,61%	35,72%
Postgrado	6,80%	6,07%	5,60%	5,12%	4,98%	4,78%	4,56%	4,36%

10.0.3 Empleabilidad: actividad anterior que tenían los profesionales contratados por las empresas

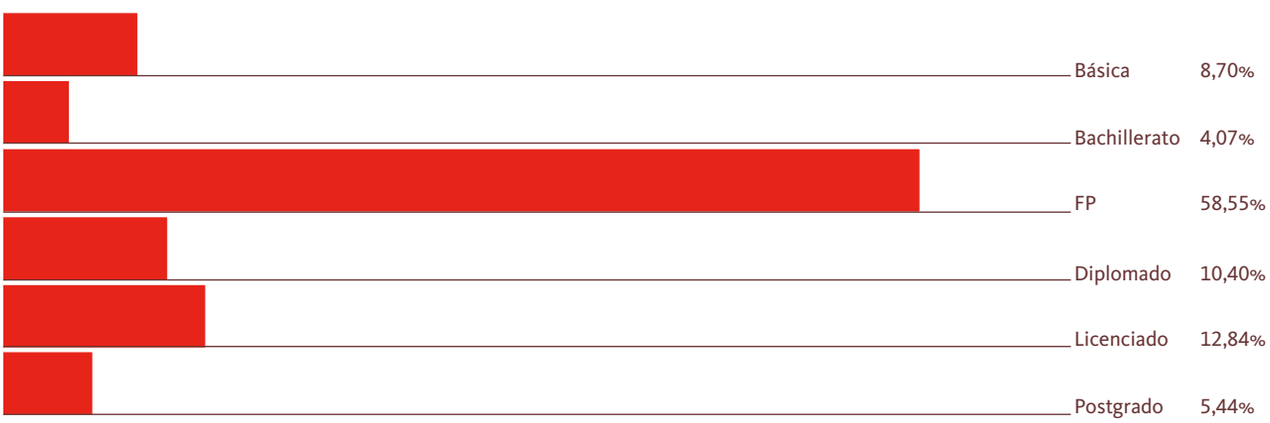
Movilidad	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Misma Actividad	24,72%	19,55%	15,29%	15,71%	14,30%	21,45%	19,67%	17,98%
Actividades Afines	44,55%	41,46%	36,24%	35,28%	35,10%	48,41%	50,65%	58,91%
Cualquier Actividad	27,18%	36,77%	46,37%	43,45%	44,20%	22,57%	18,77%	15,79%
NS/NC	3,55%	2,22%	2,10%	5,55%	6,40%	7,57%	10,91%	7,32%

CAPÍTULO 10.1
Construcción

Medios de contacto utilizados por las empresas para difundir sus ofertas de empleo *(Tabla 10.1.1)*



Perfil formativo de las incorporaciones *(Tabla 10.1.2)*



Actividad anterior que tenían los profesionales contratados por las empresas *(Tabla 10.1.3)*

10.1.1 Medios de contacto utilizados por las empresas para difundir sus ofertas de empleo

	2013				2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
	Dirección	Mandos	Técnicos	Empleados							
Portales de empleo	44,97%	58,44%	75,30%	76,51%	71,03%	69,46%	68,73%	60,11%	58,37%	53,78%	44,34%
Contactos Personales	74,77%	63,27%	61,90%	58,61%	61,52%	61,00%	57,37%	61,03%	64,26%	60,22%	69,63%
Web de la compañía	25,58%	55,77%	65,08%	66,02%	61,42%	59,06%	55,31%	52,11%	40,07%	34,43%	26,33%
Promoción Interna	65,36%	97,71%	75,65%	25,73%	57,38%	56,04%	54,80%	52,38%	51,69%	49,32%	45,88%
Centros Formación	2,49%	5,97%	76,08%	63,08%	53,87%	50,34%	51,18%	50,35%	51,87%	51,35%	44,85%
Redes Sociales	26,22%	40,71%	44,75%	66,69%	52,31%	50,74%	45,89%	25,59%	9,83%	1,11%	0,00%
ETT	1,86%	4,42%	30,34%	82,85%	46,64%	45,12%	49,83%	50,59%	51,98%	48,33%	45,05%
SEPE (Servicios públicos de empleo)	2,84%	3,99%	30,26%	79,06%	44,97%	43,68%	44,35%	43,15%	42,50%	40,06%	39,70%
Empresas Selección	61,51%	61,12%	46,36%	19,89%	38,48%	38,69%	38,25%	40,67%	42,64%	45,68%	49,66%
Prensa	26,30%	26,71%	29,29%	17,35%	23,54%	29,08%	40,75%	46,53%	51,74%	52,38%	56,33%
Otros	19,19%	33,13%	42,86%	42,80%	39,69%	51,52%	54,47%	53,35%	50,34%	53,21%	50,29%

10.1.2 Perfil formativo de las incorporaciones

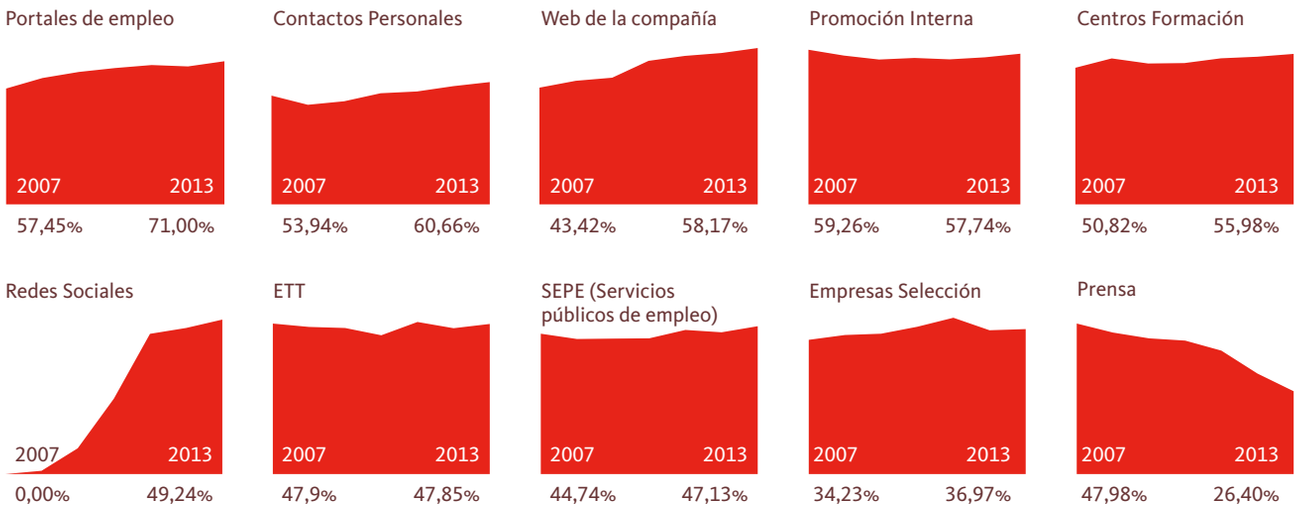
Nivel de formación	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Básica	8,70%	9,77%	10,34%	12,76%	14,30%	9,86%	14,30%	15,40%	16,55%
Bachillerato	4,07%	4,01%	3,39%	3,10%	2,80%	4,70%	2,80%	2,10%	3,17%
FP	58,55%	60,81%	61,25%	61,30%	63,07%	64,95%	59,50%	59,30%	59,64%
Diplomado	10,40%	11,18%	11,23%	10,11%	9,50%	8,40%	10,20%	10,80%	10,79%
Licenciado o Grado	12,84%	10,12%	9,98%	9,06%	6,80%	8,60%	9,80%	9,10%	7,40%
Postgrado	5,44%	4,11%	3,81%	3,67%	3,53%	3,49%	3,40%	3,30%	2,45%

10.1.3 Empleabilidad: actividad anterior que tenían los profesionales contratados por las empresas

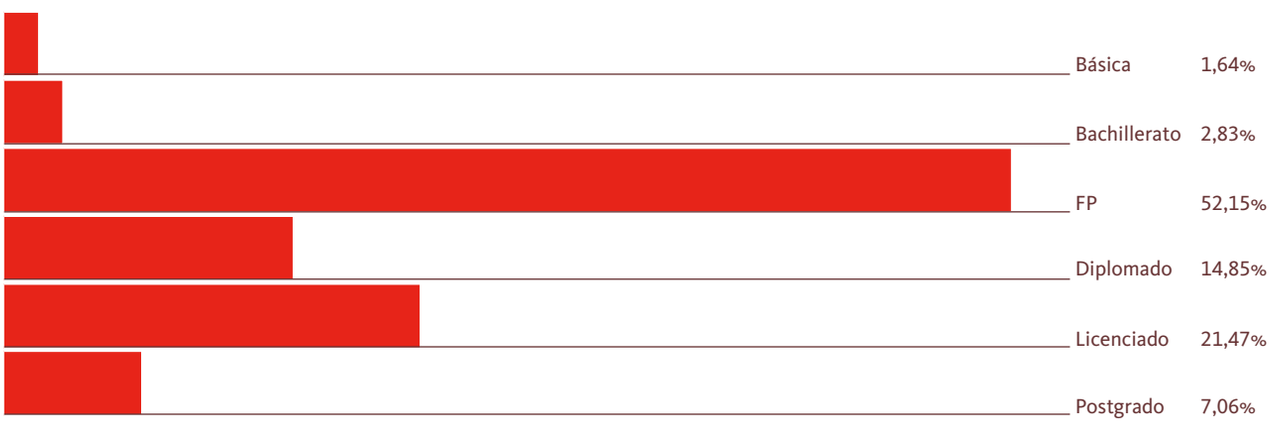
Movilidad	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Misma Actividad	46,98%	42,61%	33,67%	39,12%	41,30%	63,80%	88,60%	84,60%	81,88%
Actividades Afines	22,87%	15,86%	11,14%	10,32%	9,40%	7,80%	9,10%	13,80%	10,95%
Cualquier Actividad	26,24%	39,15%	53,18%	48,24%	45,10%	21,00%	0,60%	0,40%	2,40%
NS/NC	3,91%	2,38%	2,01%	2,32%	4,20%	7,40%	1,70%	1,20%	4,78%

CAPÍTULO 10.2
Industria

Medios de contacto utilizados por las empresas para difundir sus ofertas de empleo *(Tabla 10.2.1)*



Perfil formativo de las incorporaciones *(Tabla 10.2.2)*



Actividad anterior que tenían los profesionales contratados por las empresas *(Tabla 10.2.3)*

10.2.1 Medios de contacto utilizados por las empresas para difundir sus ofertas de empleo

	2013				2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Medios de contacto	**Dirección**	**Mandos**	**Técnicos**	**Empleados**							
Portales de empleo	35,48%	50,73%	78,05%	78,74%	71,00%	68,43%	69,11%	67,63%	65,69%	62,67%	57,45%
Contactos Personales	68,43%	64,36%	58,89%	59,45%	60,66%	58,64%	56,00%	55,12%	51,14%	49,39%	53,94%
Web de la compañía	21,45%	41,53%	64,13%	65,47%	58,17%	56,31%	55,24%	53,40%	47,12%	45,97%	43,42%
Promoción Interna	61,07%	92,65%	85,12%	21,79%	57,74%	56,36%	55,58%	56,11%	55,51%	57,03%	59,26%
Centros Formación	3,57%	8,70%	71,08%	70,66%	55,98%	54,93%	54,34%	52,57%	52,41%	54,30%	50,82%
Redes Sociales	22,14%	35,59%	53,68%	55,17%	49,24%	46,57%	44,70%	24,03%	8,21%	1,04%	0,00%
ETT	2,93%	5,99%	39,77%	77,48%	47,85%	46,49%	48,48%	44,24%	46,56%	46,90%	47,97%
SEPE (Servicios públicos de empleo)	2,70%	4,73%	37,24%	78,33%	47,13%	45,19%	45,94%	43,27%	43,18%	43,05%	44,74%
Empresas Selección	63,75%	52,81%	42,47%	22,42%	36,97%	36,67%	39,86%	37,56%	35,79%	35,46%	34,23%
Prensa	41,38%	33,79%	30,54%	18,03%	26,40%	32,03%	39,35%	42,54%	43,26%	45,11%	47,98%
Otros	26,22%	37,81%	57,75%	59,17%	52,97%	55,87%	55,70%	50,33%	51,16%	50,57%	48,32%

10.2.2 Perfil formativo de las incorporaciones

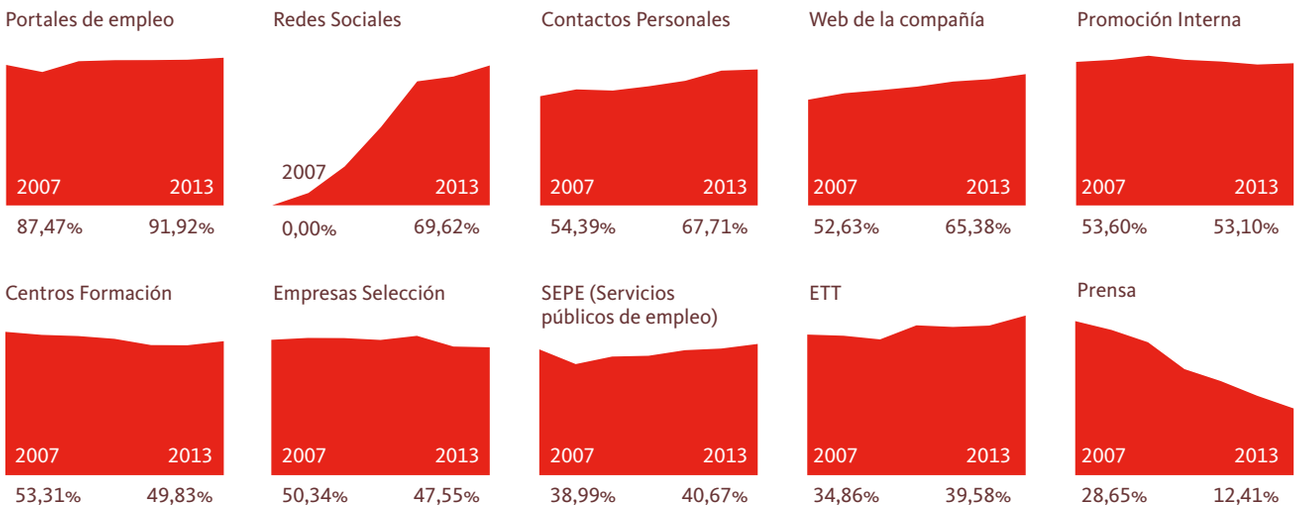
Nivel de formación	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Básica	1,64%	0,89%	0,12%	0,21%	0,20%	1,40%	4,30%	5,20%	7,43%
Bachillerato	2,83%	1,10%	0,43%	0,53%	0,00%	0,00%	0,20%	1,40%	2,60%
FP	52,15%	58,75%	61,41%	61,56%	64,86%	64,32%	63,50%	63,65%	57,82%
Diplomado	14,85%	15,09%	14,99%	14,95%	14,10%	13,90%	13,03%	11,97%	12,76%
Licenciado o Grado	21,47%	18,11%	17,94%	17,82%	16,07%	15,98%	14,27%	13,36%	15,28%
Postgrado	7,06%	6,06%	5,11%	4,93%	4,77%	4,40%	4,70%	4,42%	4,11%

10.2.3 Empleabilidad: actividad anterior que tenían los profesionales contratados por las empresas

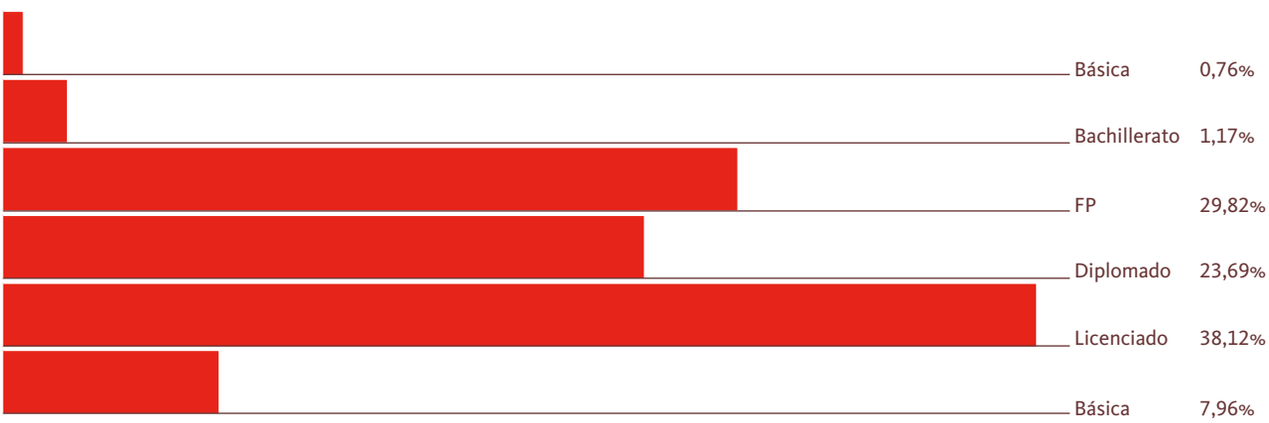
Movilidad	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Misma Actividad	23,11%	16,87%	12,84%	14,60%	12,80%	10,47%	8,60%	12,70%	11,63%
Actividades Afines	59,33%	57,84%	53,68%	51,30%	50,30%	63,80%	54,30%	48,20%	54,89%
Cualquier Actividad	14,28%	22,66%	31,47%	26,30%	28,60%	17,60%	22,80%	26,80%	19,24%
NS/NC	3,28%	2,63%	2,01%	7,80%	8,30%	8,13%	14,30%	12,30%	14,24%

CAPÍTULO 10.3
TIC

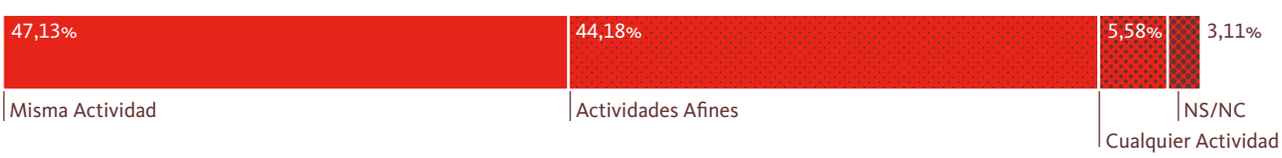
Medios de contacto utilizados por las empresas para difundir sus ofertas de empleo *(Tabla 10.3.1)*



Perfil formativo de las incorporaciones *(Tabla 10.3.2)*



Actividad anterior que tenían los profesionales contratados por las empresas *(Tabla 10.3.3)*



10.3.1 Medios de contacto utilizados por las empresas para difundir sus ofertas de empleo

	2013				2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
	Dirección	Mandos	Técnicos	Empleados							
Portales de empleo	81,40%	91,64%	93,64%	92,22%	91,92%	90,69%	90,45%	90,40%	89,76%	83,04%	87,47%
Redes Sociales	37,10%	62,93%	76,27%	71,80%	69,62%	64,11%	61,70%	38,95%	19,33%	6,13%	0,00%
Contactos Personales	56,95%	69,11%	71,03%	66,13%	67,71%	67,11%	62,04%	59,34%	57,19%	57,77%	54,39%
Web de la compañía	23,14%	48,90%	70,21%	74,33%	65,38%	62,86%	61,69%	59,14%	57,39%	55,87%	52,63%
Promoción Interna	63,53%	82,44%	77,05%	21,03%	53,10%	52,62%	53,74%	54,38%	55,90%	54,36%	53,60%
Centros Formación	1,31%	3,75%	62,25%	65,57%	49,83%	48,31%	48,38%	50,70%	51,74%	52,18%	53,31%
Empresas Selección	71,72%	78,28%	61,99%	20,41%	47,55%	47,84%	51,82%	50,29%	50,98%	51,04%	50,34%
SEPE (Servicios públicos de empleo)	2,27%	3,63%	29,27%	70,04%	40,67%	39,24%	38,73%	37,00%	36,76%	34,42%	38,99%
ETT	2,18%	3,69%	29,98%	66,92%	39,58%	37,09%	36,75%	37,15%	33,66%	34,57%	34,86%
Prensa	21,06%	17,87%	11,71%	9,53%	12,41%	14,76%	17,49%	19,72%	24,71%	27,00%	28,65%
Otros	16,43%	31,14%	37,07%	33,49%	33,23%	34,06%	36,48%	33,50%	32,53%	32,50%	35,41%

10.3.2 Perfil formativo de las incorporaciones

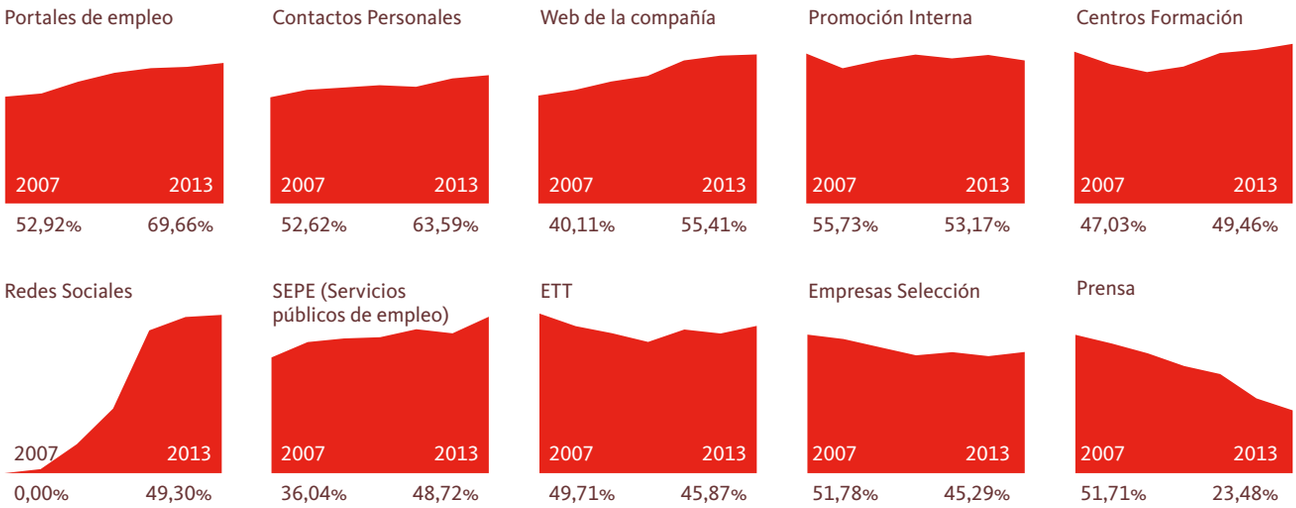
Nivel de formación	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Básica	0,76%	0,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Bachillerato	2,35%	1,17%	0,20%	0,22%	0,30%	0,10%	0,20%	0,60%	0,76%
FP	27,12%	29,82%	30,64%	34,11%	32,50%	28,90%	26,80%	28,40%	29,54%
Diplomado	23,69%	24,50%	24,79%	25,43%	24,22%	26,58%	27,83%	26,69%	25,63%
Licenciado o Grado	38,12%	36,57%	37,07%	32,96%	35,18%	36,62%	39,37%	37,71%	38,04%
Postgrado	7,96%	7,44%	7,30%	7,28%	7,80%	7,80%	5,80%	6,60%	6,03%

10.3.3 Empleabilidad: actividad anterior que tenían los profesionales contratados por las empresas

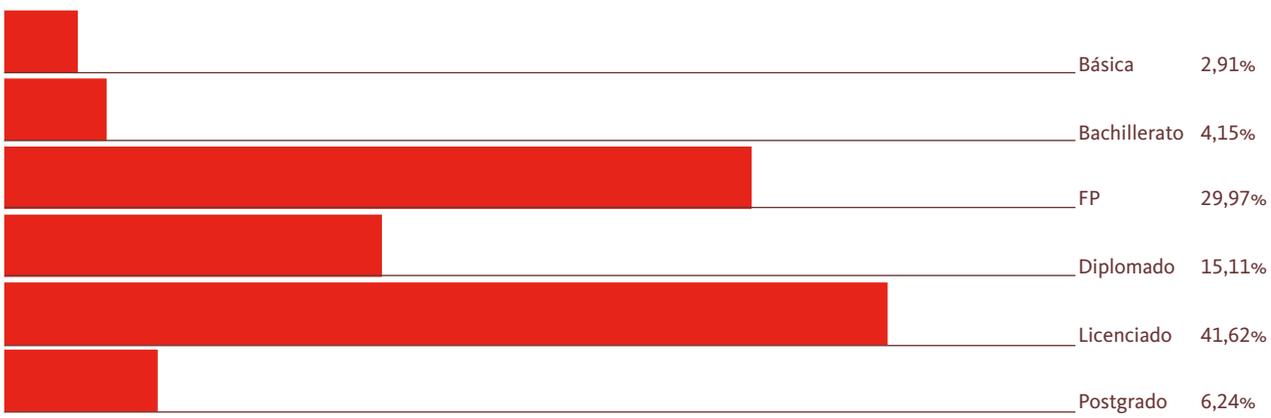
Movilidad	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Misma Actividad	47,13%	46,68%	40,06%	43,10%	42,30%	36,70%	26,80%	22,60%	14,21%
Actividades Afines	44,18%	43,35%	41,27%	40,30%	39,80%	30,40%	27,90%	24,20%	26,10%
Cualquier Actividad	5,58%	7,96%	17,58%	13,80%	14,00%	24,20%	41,00%	47,70%	45,19%
NS/NC	3,11%	2,01%	1,09%	2,80%	3,90%	8,70%	4,30%	5,50%	14,50%

CAPÍTULO 10.4
Servicios

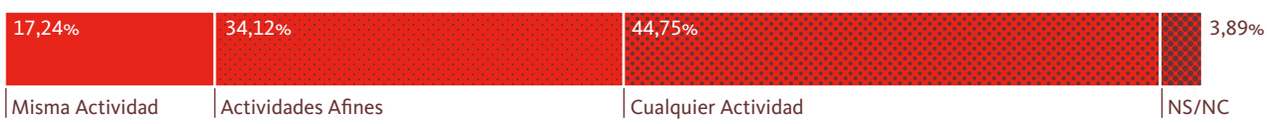
Medios de contacto utilizados por las empresas para difundir sus ofertas de empleo *(Tabla 10.4.1)*



Perfil formativo de las incorporaciones *(Tabla 10.4.2)*



Actividad anterior que tenían los profesionales contratados por las empresas *(Tabla 10.4.3)*



10.4.1 Medios de contacto utilizados por las empresas para difundir sus ofertas de empleo

	2013				2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
	Dirección	Mandos	Técnicos	Empleados							
Portales de empleo	49,38%	62,39%	71,73%	73,89%	69,66%	67,71%	67,06%	64,75%	60,33%	54,52%	52,92%
Contactos Personales	57,16%	56,48%	65,94%	65,54%	63,59%	61,98%	57,83%	58,61%	57,44%	56,31%	52,62%
Web de la compañía	24,33%	45,28%	60,83%	59,72%	55,41%	54,95%	53,17%	47,41%	45,33%	42,17%	40,11%
Promoción Interna	63,05%	84,16%	79,68%	18,51%	53,17%	55,21%	53,93%	55,35%	53,23%	50,27%	55,73%
Centros Formación	1,67%	4,30%	66,86%	60,83%	49,46%	47,60%	46,60%	42,41%	40,70%	43,13%	47,03%
Redes Sociales	18,74%	30,43%	50,31%	60,52%	49,30%	48,64%	44,47%	20,11%	9,03%	1,25%	0,00%
SEPE (Servicios públicos de empleo)	3,62%	5,31%	39,39%	79,98%	48,72%	43,55%	44,83%	42,34%	41,95%	40,83%	36,04%
ETT	4,12%	5,25%	39,45%	73,25%	45,87%	43,50%	44,74%	40,87%	43,59%	45,79%	49,71%
Empresas Selección	70,12%	62,86%	59,05%	23,87%	45,29%	43,73%	45,23%	44,04%	47,07%	50,12%	51,78%
Prensa	40,16%	33,99%	24,58%	16,00%	23,48%	27,94%	37,03%	40,05%	44,78%	48,47%	51,71%
Otros	27,17%	31,71%	46,65%	52,33%	45,30%	49,31%	51,58%	50,73%	48,85%	43,99%	40,85%

10.4.2 Perfil formativo de las incorporaciones

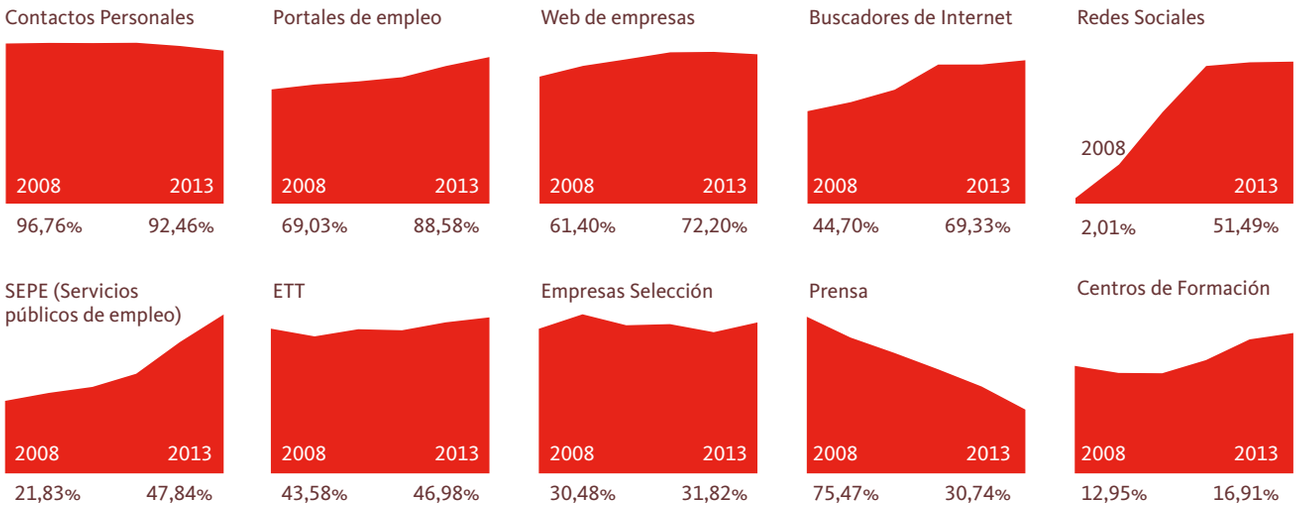
Nivel de formación	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Básica	2,91%	2,26%	1,78%	1,45%	1,84%	1,23%	2,58%	4,34%	5,63%
Bachillerato	4,15%	3,89%	3,33%	3,02%	3,31%	3,95%	4,15%	2,64%	4,03%
FP	29,97%	31,66%	33,14%	34,12%	34,97%	34,43%	33,17%	30,97%	32,60%
Diplomado	15,11%	15,20%	14,61%	14,84%	14,05%	13,93%	14,11%	14,92%	13,64%
Licenciado o Grado	41,62%	41,22%	41,51%	41,46%	41,32%	42,02%	41,28%	42,53%	40,66%
Postgrado	6,24%	5,77%	5,63%	5,11%	4,51%	4,44%	4,71%	4,60%	3,43%

10.4.3 Empleabilidad: actividad anterior que tenían los profesionales contratados por las empresas

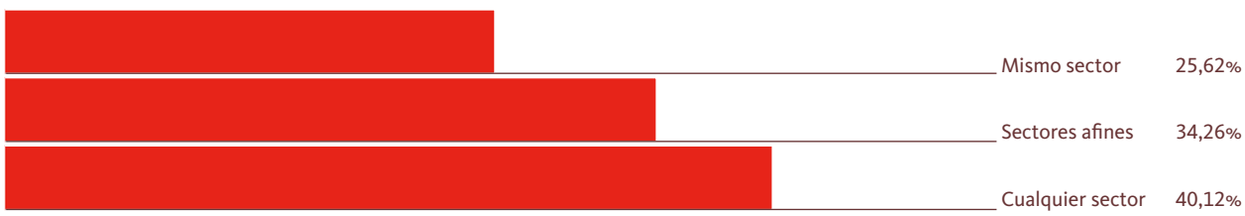
Movilidad	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Misma Actividad	17,24%	11,10%	7,80%	8,30%	9,60%	19,60%	13,40%	10,60%	13,53%
Actividades Afines	34,12%	26,90%	19,54%	23,40%	25,70%	47,10%	55,60%	68,20%	62,50%
Cualquier Actividad	44,75%	60,13%	70,13%	63,70%	59,50%	26,30%	19,60%	14,30%	18,30%
NS/NC	3,89%	1,87%	2,53%	4,60%	5,20%	7,00%	11,40%	6,90%	5,67%

CAPÍTULO 10.5
Profesionales

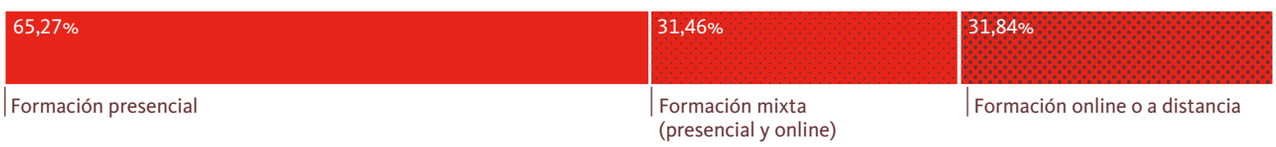
Medios de acceso a la oferta de empleo por parte de los profesionales *(Tabla 10.5.1)*



Sectores y actividades de destino de los profesionales *(Tabla 10.5.3)*



Canal utilizado para llevar a cabo la formación *(Tabla 10.5.5)*



10.5.1 Medios de acceso a la oferta de empleo por parte de los profesionales

	2013				2013	2012	2011	2010	2009	2008
	Dirección	Mandos	Técnicos	Empleados						
Contactos Personales	91,65%	92,57%	93,96%	91,38%	92,46%	95,26%	97,20%	97,02%	97,13%	96,76%
Portales de empleo	61,87%	87,96%	91,57%	90,37%	88,58%	83,15%	76,42%	73,87%	72,03%	69,03%
Web de empresas	40,98%	68,17%	78,07%	73,75%	72,20%	73,36%	73,15%	69,80%	66,60%	61,40%
Buscadores de Internet	49,21%	62,81%	78,47%	67,69%	69,33%	67,26%	67,23%	55,06%	49,10%	44,70%
Redes sociales	45,96%	39,60%	55,68%	53,77%	51,49%	51,24%	49,91%	33,20%	14,21%	2,01%
SEPE (Servicio público de empleo)	3,97%	10,75%	59,11%	60,21%	47,84%	39,55%	30,00%	26,04%	24,23%	21,83%
ETT	1,34%	5,06%	35,36%	79,53%	46,98%	45,48%	43,09%	43,41%	41,25%	43,58%
Empresas de Selección	83,78%	52,92%	33,70%	14,38%	31,82%	29,76%	31,46%	31,22%	33,53%	30,48%
Prensa	62,61%	50,32%	29,96%	18,91%	30,74%	41,85%	50,17%	58,06%	65,44%	75,47%
Centros de Formación	3,08%	10,73%	21,19%	18,04%	16,91%	16,14%	13,64%	12,06%	12,10%	12,95%
Asociaciones Profesionales	8,75%	14,42%	20,95%	7,00%	13,08%	15,23%	16,55%	17,06%	18,90%	20,28%
Otros	5,91%	7,75%	8,07%	8,88%	8,23%	4,55%	4,56%	4,52%	4,58%	5,53%
Media de recursos utilizados	4,59	5,03	6,06	5,84	5,70	5,63	5,76	5,40	5,14	4,98%

10.5.2 Movilidad laboral de los profesionales

Movilidad laboral	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Ha cambiado de trabajo en el último año	27,41%	22,16%	14,13%	17,15%	18,09%	18,26%	21,00%	22,70%	34,13%
Se plantea cambiar de trabajo en el próximo año	36,44%	35,00%	31,24%	36,82%	38,48%	39,06%	47,31%	54,18%	63,14%

10.5.3 Empleabilidad sectorial: sectores y actividades de destino de los profesionales

Sectores y actividades	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Empresas del mismo sector	25,62%	18,32%	9,13%	10,8%	10,6%	8,7%	12,1%	15,8%	17,9%
Empresas de sectores afines	34,26%	29,20%	32,11%	38,9%	40,6%	53,9%	63,4%	56,8%	53,2%
Empresas de cualquier sector	40,12%	52,48%	58,76%	50,3%	48,8%	37,4%	24,5%	27,4%	28,9%

10.5.4 Empleabilidad formativa: actividades de formación de los profesionales

Actividades de formación	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Fuera de la empresa	44,27%	40,15%	32,37%	26,90%	24,90%	36,10%	42,60%	48,60%	54,10%
Dentro de la empresa	28,13%	37,13%	39,22%	36,14%	34,40%	40,80%	54,90%	52,10%	50,60%

10.5.5 Canal utilizado para llevar a cabo la formación

Canal	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Formación presencial	65,27%	70,12%	75,77%	77,89%	78,93%	80,13%	81,47%	82,74%	84,22%
Formación mixta (presencial y online)	31,46%	23,19%	18,90%	17,04%	16,53%	15,77%	15,03%	13,40%	13,57%
Formación online o a distancia	31,84%	32,26%	32,43%	25,14%	24,00%	28,20%	32,90%	32,60%	32,50%

ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES

Capítulo 11

CAPÍTULO 11

Análisis de Retribuciones

El nivel retributivo es un buen indicador del ajuste entre la oferta y la demanda de los diferentes perfiles profesionales en el mercado laboral. El Informe Infoempleo Adecco analiza las retribuciones percibidas por los profesionales durante 2013.

DOS FUENTES DE INFORMACIÓN

Los datos para la realización del análisis de retribuciones han sido obtenidos a través de dos fuentes. Por una parte, una encuesta dirigida a empresas y contestada por profesionales de recursos humanos y, por otra, a través de la información salarial que aportan las ofertas de empleo que se han analizado para realizar el Informe Infoempleo Adecco. Tras un test de consistencia interna, se han considerado válidas 480 encuestas de las más de 750 recibidas.

La definición de los criterios de análisis (geográficos, sectoriales, funcionales, etc.) es la misma que en el resto del informe, garantizando la coherencia global del mismo. Dentro de este marco conceptual, la propia definición de retribución es la más crítica. La definición de trabajo utilizada considera tan solo las **retribuciones fijas brutas, percibidas de forma directa por los profesionales**. Por tanto, no se incluyen ni retribuciones variables ni pagos en especie, cuya importancia es creciente en todas las categorías profesionales.

FACTURACIÓN DE LA EMPRESA

El tamaño de la empresa y la categoría del puesto ofertado son factores determinantes a la hora de fijar una retribución. Tomando en consideración el primero de estos factores, se han definido tres categorías de empresa de acuerdo a su dimensión organizativa:

- Empresa Grande con una facturación anual superior a 600 millones de euros.
- Empresa Mediana con una facturación anual entre 6 y 600 millones de euros.
- Empresa Pequeña con una facturación anual inferior a 6 millones de euros.

DISTINTAS VARAS DE MEDIR

A la hora de ajustar los salarios por puestos de trabajo, los datos más difíciles de cuantificar han sido los de la comparativa entre la remuneración media de los profesionales integrados ya en la empresa y la remuneración ofrecida para nuevas contrataciones.

Así como hace ocho o diez años la propuesta salarial ofrecida por una empresa para nuevas contrataciones era en muchos casos superior a la media de ese mismo puesto en esa misma empresa, actualmente ocurre todo lo contrario. **La diferencia entre la retribución de los profesionales integrados en una empresa y los de nueva contratación se reduce en muchos casos hasta más del 30%**, habiendo pocas diferencias porcentuales en todas las categorías profesionales.

La aplicación en las empresas de medidas de contención del gasto, la menor cantidad salarial ofrecida en las nuevas contrataciones y otros criterios conducentes a optimizar el gasto en masa salarial hacen que, en conjunto, en 2013 los profesionales españoles hayan tenido una **retribución salarial media un 2,8% inferior a la del año anterior**.

RETRIBUCIONES Y CATEGORÍA PROFESIONAL

De todos los parámetros considerados en el análisis de retribuciones, la categoría profesional se posiciona como el factor que más influye en la retribución. Una mayor retribución está vinculada de forma directa a una mayor categoría profesional y, por tanto, a una mayor asunción de mando y responsabilidades.

Las diferencias retributivas entre las distintas categorías se han mantenido durante este último año en parámetros similares al año anterior. A modo de referencia, **un directivo medio es retribuido con una cantidad que es 2,4 veces la de un técnico**, y de 1,5 veces la de un mando intermedio.

La retribución directa media ha sido de **81.700 euros para la categoría de dirección, 53.300 euros para la categoría de mandos intermedios y 34.900 euros para la categoría de técnicos**.

RETRIBUCIONES Y TAMAÑO DE LA EMPRESA

El tamaño de la empresa es el segundo factor que más influye en la fijación de retribuciones. Para un mismo puesto se ofrecen mayores retribuciones en una empresa grande que en una mediana o pequeña. Este hecho se asocia al mayor volumen de responsabilidad asumida en una empresa grande por un mismo puesto, valorando la misma en términos de presupuesto controlable o personas a su cargo.

Partiendo de valores promedio, **un mismo puesto se remunera un 66% más en una empresa grande que en una organización pequeña**. Esta diferencia es del 30% si lo que se considera son empresas de tamaño medio y pequeño. Durante 2013, estas diferencias salariales han seguido ampliándose, en consonancia con la tendencia que viene repitiéndose desde ejercicios anteriores.

RETRIBUCIONES POR ÁREA GEOGRÁFICA

Las diferencias retributivas entre comunidades autónomas están vinculadas en buena medida a los diferentes niveles de renta. Por ello, y para poder establecer una comparación uniforme, se ha tomado la retribución de Madrid como índice 100 para cada una de las series de retribuciones.

Según los datos recogidos, se confirma una convergencia entre las retribuciones medias de Barcelona y Bilbao, aunque en un nivel ligeramente inferior al de Madrid, en contraposición con el mantenimiento de las diferencias con Valencia.

RETRIBUCIONES Y ÁREAS FUNCIONALES

El estudio de las remuneraciones directas percibidas por los profesionales permite precisar las diferencias retributivas entre las distintas áreas funcionales, aunque tomando en cuenta una limitación metodológica. No es posible hablar de áreas funcionales mejor o peor pagadas de forma absoluta, ya que para ello se debería contemplar el componente variable de la remuneración. Tampoco puede obviarse que el comportamiento de una misma área funcional puede variar de manera significativa entre las distintas categorías profesionales.

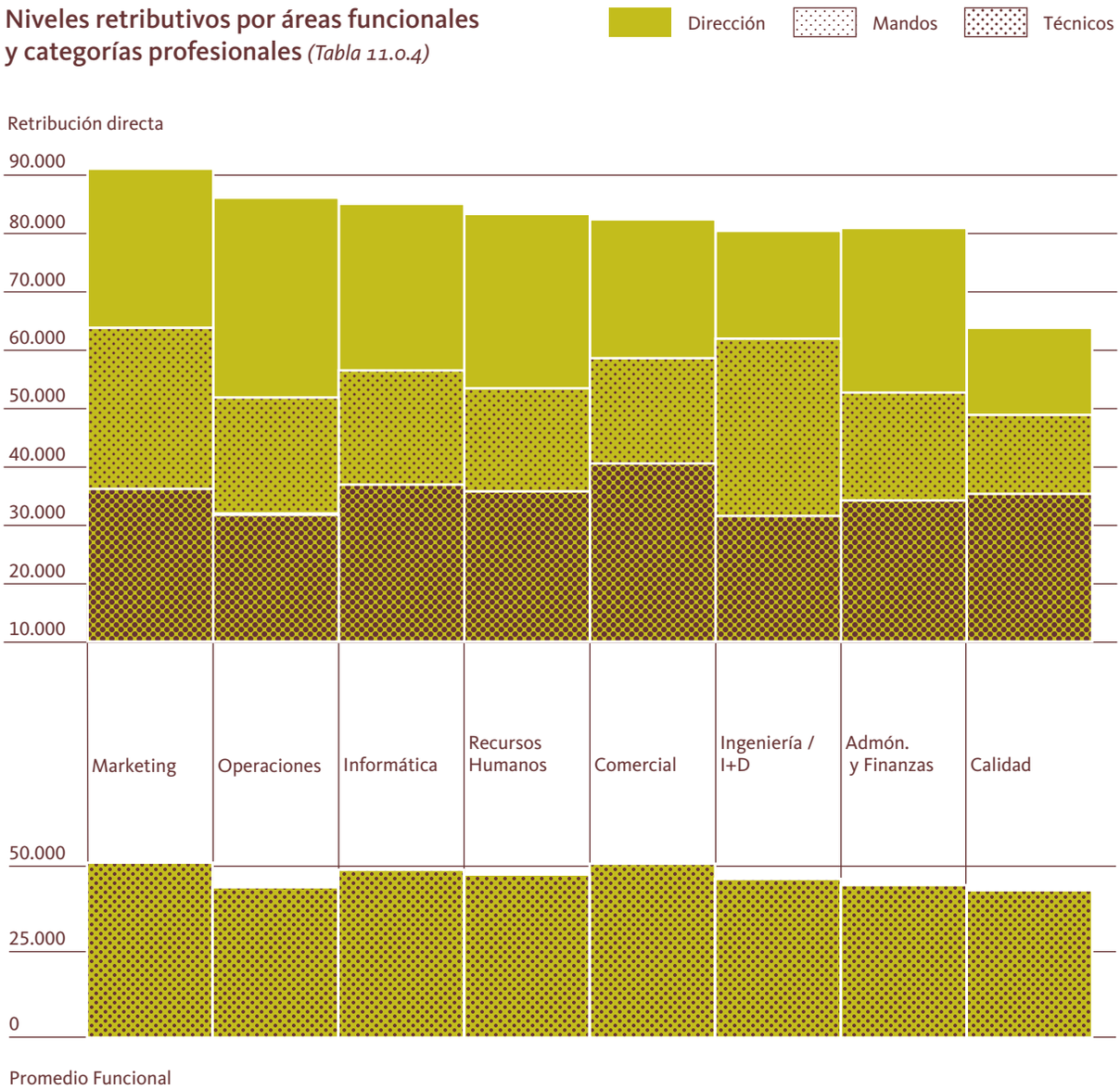
El Informe Infoempleo Adecco muestra la desviación de la retribución promedio de cada categoría respecto a la retribución media. **Las áreas funcionales mejor retribuidas son marketing, comercial e informática**. Entre las peor remuneradas se encuentran calidad, operaciones y administración.

EL COMPONENTE VARIABLE

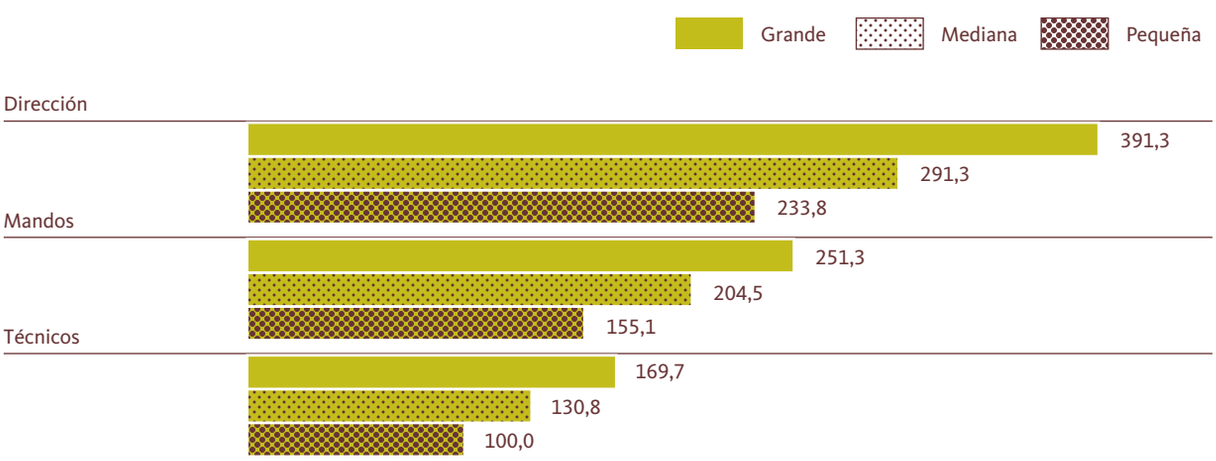
El componente variable de la retribución juega un papel fundamental a la hora de disminuir las diferencias de niveles retributivos entre las distintas áreas funcionales. En las áreas donde este componente es mayor, como es el caso de comercial, la aportación de una retribución variable tiende a reducir la cuantía de la retribución fija. En otras, como recursos humanos, la escasa importancia del componente variable tiende a incrementar los valores de la retribución promedio del área. En general, la existencia de un importante componente variable en la remuneración tiende a reducir el componente fijo de la misma y viceversa.

Niveles retributivos medios y en base cien por categoría profesional

Niveles retributivos por áreas funcionales y categorías profesionales *(Tabla 11.0.4)*



Evolución de las retribuciones por categoría profesional según el tamaño de la empresa *(Tabla 11.0.3)*



1. Categorías

Niveles retributivos por categoría profesional 11.0.1

	Retribución Directa	Índice Retributivo													
		2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Dirección	81.700	234,1	240,5	230,1	230,1	229,7	232,5	237,7	239,2	234,0	234,6	235,4	233,4	231,1	249,1
Mandos	53.300	152,7	155,0	153,4	155,5	157,9	161,8	164,9	164,7	164,8	165,1	164,1	163,8	163,2	171,1
Técnicos	34.900	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Retribución fija bruta, en euros, sin incluir parte variable.
Índice comparativo. Toma como base 100 la retribución media en categoría técnicos.

Niveles retributivos por tamaño de la empresa 11.0.2

	Retribución Directa	Índice Retributivo													
		2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Grande	67.800	167,0	164,1	159,6	155,9	151,4	146,7	147,0	146,6	147,2	148,8	149,4	149,0	148,7	157,3
Mediana	53.100	130,8	127,5	125,5	124,1	123,1	120,6	120,7	120,4	120,6	121,1	120,4	120,1	120,0	117,2
Pequeña	40.600	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Retribución fija bruta, en euros, sin incluir parte variable.
Índice comparativo. Toma como base 100 la retribución media de la pequeña empresa.

Evolución de las retribuciones por categoría profesional según el tamaño de la empresa 11.0.3

	Indice Retributivo		
	Grande	Mediana	Pequeña
Dirección	391,3	299,4	233,8
Mandos	251,3	204,5	155,1
Técnicos	169,7	130,8	100,0

Índice comparativo. Toma como base 100 la retribución media de técnicos en la pequeña empresa.

2. Niveles retributivos por área funcional, categoría profesional y desviación interna

11.0.4 11.0.5 Niveles retributivos por áreas funcionales y categorías profesionales

	Retribución Directa			
Área funcional	**Dirección**	**Mandos**	**Técnicos**	**Promedio funcional**
Marketing	90.700	65.500	36.000	51.443
Operaciones	86.400	50.900	32.100	44.213
Informática	85.000	57.500	37.800	49.360
Recursos Humanos	84.500	54.600	37.000	47.950
Comercial	84.100	58.900	40.300	51.125
Ingeniería / I+D	81.200	63.300	30.800	46.662
Administración y Finanzas	81.000	51.500	34.000	44.861
Calidad	64.100	49.500	35.800	43.310

Retribución fija bruta, en euros, sin incluir parte variable.

Categoría de Dirección

	2013		2012	
Área funcional	**Retrib. Directa**	**Desviación**	**Retrib. Directa**	**Desviación**
Marketing	90.700	10,44%	99.231	17,78%
Operaciones	86.400	5,21%	87.532	3,89%
Informática	85.000	3,50%	85.678	1,69%
Recursos Humanos	84.500	2,89%	86.760	2,98%
Comercial	84.100	2,40%	86.905	3,15%
Ingeniería / I+D	81.200	-1,13%	83.562	-0,82%
Administración y Finanzas	81.000	-1,37%	80.556	-4,39%
Calidad	64.100	-21,95%	63.789	-24,29%

Retribución fija bruta, en euros, sin incluir parte variable. Desviación respecto a la retribución media en la categoría de dirección.

11.0.6 11.0.7 Categoría de Técnicos

	2013		2012	
Área funcional	**Retrib. Directa**	**Desviación**	**Retrib. Directa**	**Desviación**
Comercial	40.300	13,6%	41.762	15,6%
Informática	37.800	6,6%	38.625	7,0%
Recursos Humanos	37.000	4,3%	38.870	7,4%
Marketing	36.000	1,5%	36.290	0,5%
Calidad	35.800	0,9%	36.007	-0,3%
Administración y Finanzas	34.000	-4,2%	33.626	-6,9%
Operaciones	32.100	-9,5%	33.014	-8,6%
Ingeniería / I+D	30.800	-13,2%	29.715	-17,7%

Retribución fija bruta, en euros, sin incluir parte variable. Desviación respecto a la retribución media en la categoría de técnicos.

Categoría de Mandos Intermedios

	2013		2012	
Área funcional	**Retrib. Directa**	**Desviación**	**Retrib. Directa**	**Desviación**
Marketing	65.500	16,01%	69.800	19,3%
Ingeniería / I+D	63.300	12,11%	67.356	15,2%
Informática	57.500	1,84%	59.014	0,9%
Comercial	58.900	4,32%	63.265	8,2%
Recursos Humanos	54.600	-3,30%	58.417	-0,13%
Administración y Finanzas	51.500	-8,79%	51.860	-11,2%
Operaciones	50.900	-9,85%	51.689	-11,6%
Calidad	49.500	-12,33%	50.348	-13,9%

Retribución fija bruta, en euros, sin incluir parte variable. Desviación respecto a la retribución media en la categoría de mandos intermedios.

3. Niveles retributivos por tamaño de la empresa en grandes ciudades

Categoría de dirección

	Indice Retributivo		
Grandes ciudades	**Grande**	**Mediana**	**Pequeña**
Madrid	100,0	100,0	100,0
Barcelona	99,1	98,4	97,9
Bilbao	96,2	96,8	98,3
Valencia	83,2	81,0	79,1

Índice comparativo. Base 100 retribución media de Madrid.

Categoría de mandos intermedios 11.0.8

	Indice Retributivo		
Grandes ciudades	**Grande**	**Mediana**	**Pequeña**
Madrid	100,0	100,0	100,0
Barcelona	98,1	97,8	96,2
Bilbao	97,2	98,2	98,4
Valencia	80,0	79,3	77,1

Índice comparativo. Base 100 retribución media de Madrid.

Evolución anual en base cien de los niveles retributivos en grandes ciudades 11.0.9

Grandes ciudades	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
Madrid	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Barcelona	98,6	98,1	98,5	97,4	97,8	100,0	100,0	99,2	99,4	99,0	98,8	97,9	100,9
Bilbao	98,8	97,1	97,8	95,5	95,1	96,3	95,4	95,3	95,0	95,0	95,2	98,2	95,7
Valencia	80,5	80,6	81,2	81,8	83,3	84,5	83,9	86,8	85,8	86,5	88,0	89,0	87,8

Índice comparativo. Base 100 retribución media de Madrid.

Categoría de técnicos 11.0.10

	Indice Retributivo		
Grandes ciudades	**Grande**	**Mediana**	**Pequeña**
Madrid	100,0	100,0	100,0
Barcelona	101,6	99,5	98,4
Bilbao	100,4	101,3	102,4
Valencia	83,7	81,2	80,0

Índice comparativo. Base 100 retribución media de Madrid.

4. Niveles retributivos medios para los puestos más demandados según el tamaño de la empresa

11.0.11
11.0.12

Categoría de Dirección

Puestos	Grande	Mediana	Pequeña
Director de RR.HH.	114.300	78.400	60.900
Director de Administración y Finanzas	112.200	84.200	62.700
Director de Producción	111.800	82.700	64.700
Director de Marketing	110.400	90.200	71.500
Director de Informática	109.500	82.700	62.900
Director de Comercial	104.300	85.300	62.600
Director de Ingeniería	102.700	77.100	63.800
Director de Logística	96.000	70.100	58.900
Director de Compras	94.100	81.600	66.500
Director de Calidad	86.900	61.900	43.400
Director de Administración	84.500	67.900	55.300

Retribución fija bruta, en euros, sin incluir parte variable.

Categoría de Mandos Intermedios

Puestos	Grande	Mediana	Pequeña
Jefe de Marketing	80.500	63.800	51.600
Jefe de I+D	76.900	62.100	50.300
Jefe Comercial	75.600	61.500	47.800
Jefe de RR.HH.	71.100	54.900	38.700
Jefe de Informática	70.600	58.900	42.800
Jefe de Cuentas	64.900	58.200	42.500
Jefe de Mantenimiento	64.300	53.000	40.100
Jefe de Finanzas	63.200	57.400	39.800
Jefe de Zona	62.800	53.300	38.400
Jefe de Producción	62.500	49.800	37.400
Jefe de Producto	61.900	50.400	40.400
Jefe de Calidad	61.200	48.400	38.900
Jefe de Ventas	60.600	49.600	39.200
Jefe de Compras	60.100	47.100	34.600
Jefe de Administración	58.600	42.900	36.700
Jefe de Proyecto	57.600	45.000	30.300

Retribución fija bruta, en euros, sin incluir parte variable.

11.0.13

Categoría de Técnicos

Puestos	Grande	Mediana	Pequeña
Analista-Programador	56.400	42.800	35.500
Técnico Comercial	53.700	39.300	27.900
Técnico de Finanzas	49.000	37.800	27.900
Técnico de Calidad	48.900	38.300	28.900
Técnico de RR.HH.	47.200	36.600	27.000
Técnico de Marketing	46.100	34.900	28.300
Técnico de Producción	46.000	35.200	29.300
Programador	43.900	36.100	28.000
Visitador Médico	42.400	29.900	21.700
Técnico de Administración	41.800	31.700	22.100
Técnico de Informatica	40.500	32.700	23.000
Técnico de I+D	40.200	32.200	25.000
Técnico de Laboratorio	39.500	30.200	24.300
Técnico de Logística	35.900	28.900	22.800
Técnico de Mantenimiento	34.700	26.800	20.900

Retribución fija bruta, en euros, sin incluir parte variable.

PREVISIONES 2015

Capítulo 12

CAPÍTULO 12

Previsiones 2015

El Informe Infoempleo Adecco ha desarrollado tres posibles escenarios de evolución de la oferta de empleo para el año 2015, tomando como referencia la posible evolución del PIB en España: si el PIB tiene un crecimiento alto, si tiene un crecimiento medio o si experimenta un crecimiento mínimo o negativo.

TRES ESCENARIOS

El Informe Infoempleo Adecco quiere aportar una mirada hacia el futuro bajo la forma de previsiones laborales. Dichas previsiones no aspiran a ser un ejercicio de adivinación, sino de prospectiva. Para ello, se ha recurrido a metodologías de **previsión basadas en redes neuronales** y se han tomado como punto de partida las catorce últimas ediciones de este estudio. Con este planteamiento, se presentan tres escenarios de evolución del empleo.

Estos tres escenarios pretenden ofrecer una visión abierta del futuro del mercado de trabajo en España. Cada modelo de evolución económica implica un desarrollo mayor o menor de los diferentes parámetros que componen la generación de oferta de empleo: sectores, áreas funcionales o distribución geográfica, entre otras.

Cada uno de estos escenarios parte de una **previsión distinta en función de la evolución anual del Producto Interior Bruto (PIB)**. Como base de dichas previsiones se han considerado tres posibles escenarios: que el PIB tenga un crecimiento alto (a partir del 1%); que el PIB tenga un crecimiento medio (entre 0,01% y 1%) o que el PIB tenga un crecimiento negativo. Es decir, que la evolución económica implique crecimiento, estancamiento o recesión.

METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

Las redes neuronales se han convertido en una de las metodologías de previsión de series más utilizadas, ya que evitan supuestos previos sobre la naturaleza de los datos o relaciones entre los mismos, que son precisos en modelos de origen estadístico.

La principal característica de las redes neuronales es su capacidad de aprender a partir de ejemplos que se le proporcionan, sin necesidad de desarrollar suposiciones a priori sobre la naturaleza o relaciones de la serie de datos.

Esta característica ha hecho que esta metodología sea especialmente atractiva para Infoempleo, dada la complejidad de las relaciones existentes entre las múltiples dimensiones analizadas de la oferta de empleo (distribución regional y sectorial, categorías profesionales o dispersión funcional) y la variable independiente: el crecimiento del PIB como principal indicador de la evolución macroeconómica de nuestro país.

Dentro de la diversidad de modelos de redes neuronales disponibles para la previsión se ha optado por la **familia de Redes Parcialmente Recurrentes** (RNN en su denominación inglesa), y dentro de dicha familia por las RNN de Elman.

La red neuronal ha sido entrenada mediante dos series de datos complementarias. La primera de ellas corresponde a las variaciones trimestrales del PIB proporcionadas por el Banco de España desde el primer trimestre del año 2000. La segunda se construye a partir de los descriptivos cuatrimestrales de la oferta de empleo cualificada recogida por Infoempleo en el mismo periodo.

Una vez finalizado el proceso de entrenamiento y convergencia de la red neuronal se ha procedido a estimar el valor correspondiente del peso de cada una de las CCAA, sectores, áreas funcionales y categorías profesionales para cada uno de los tres escenarios posibles de evolución económica.

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LA OFERTA

Los escenarios definidos por el Informe Infoempleo Adecco muestran patrones de generación de empleo con notables

diferencias entre ellos. De hecho, puede hablarse de tres modelos de empleo con diferencias muy sustanciales en su distribución regional, por categoría profesional, sectorial y funcional.

Centrándonos en la distribución geográfica del empleo, Madrid lidera el ranking autonómico en los escenarios de evolución media y negativa, con el 21% y 18% respectivamente, en oposición a Cataluña que lo hace en el de expansión económica, donde alcanzaría el 23% de la oferta, seguida de Madrid con el 22%. Tras ellas se sitúan País Vasco y Andalucía, predominando la comunidad vasca en el escenario de crecimiento máximo, y la andaluza en los escenarios medio y mínimo.

La concentración territorial de la oferta de empleo es uno de los factores más relevantes en el análisis de la empleabilidad en un mercado de trabajo. Mientras las comunidades autónomas de **Cataluña, Madrid y País Vasco tienen más peso proporcional en función de la mejora de la situación económica**, el resto de las comunidades autónomas ganan peso porcentual, que no volumen de ofertas de empleo, a medida que el escenario es más negativo.

De acuerdo a los escenarios planteados, las comunidades más dinámicas liderarían el crecimiento del empleo. Si estas comunidades se recuperan, la economía crece. El abanico va desde un escenario de crecimiento donde el 58% del empleo cualificado quedaría localizado en las tres regiones principales, hasta el caso de evolución negativa, dónde se reduciría a un 48%.

CATEGORÍA PROFESIONAL

Otro de los factores analizados en el modelo de previsión es la categoría profesional de los puestos ofertados. De acuerdo a los resultados obtenidos, la categoría profesional sí se ve afectada por la evolución de la economía. La categoría que muestra una mayor sensibilidad a la coyuntura económica es la categoría de directivos, que en el caso de escenario más negativo alcanza un 7,2% del conjunto de la oferta, mientras que en el crecimiento máximo se reduce a un 4,2%.

EVOLUCIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Un factor diferencial importante es la distribución sectorial del empleo. La importancia del análisis de escenarios vinculados al PIB queda de manifiesto al observar cómo la mayor parte de los sectores tienen comportamientos lineales en función de los comportamientos económicos analizados.

Los sectores que porcentualmente generan más ofertas de empleo cuando el escenario es de crecimiento máximo son industrial, consultoría, servicios, alimentación, informática y comercio, que aportarían en conjunto un 34% de la oferta total, mientras que los que generan más oferta cuando el escenario es negativo son servicios, informática, industrial, comercio, seguros y telecomunicaciones, que suman un total del 41% de las ofertas. Lógicamente, en valores absolutos todos los sectores generan menos volumen de oferta de empleo a medida que los escenarios entran en fases de reducción del crecimiento.

En los escenarios de crecimiento medio y crecimiento mínimo, el sector servicios lidera la generación de empleo, con el 45% y 50% de las ofertas, respectivamente; seguido a una distancia notable por el sector industrial, con el 38% y 32%, respectivamente, para los dos mismos supuestos.

De esta evolución se desprende que un mejor comportamiento económico tiende a reducir la diferencia entre ambos sectores. De hecho, **en el escenario de crecimiento máximo, el sector industrial tiene más peso que servicios**, 44% frente 40%, algo que se va a repetir en algunos subsectores cuando se haga la misma división por escenarios.

Las TIC muestran su mejor comportamiento en el escenario de evolución negativa del PIB, 16% de la oferta total, fruto de una notable resistencia a la pérdida de empleo.

En el caso de la construcción, parece que la situación actual es prácticamente el suelo de su aportación a la oferta de empleo. De hecho, tanto en el escenario global de crecimiento máximo como en el de crecimiento medio, construcción aportaría una mejora a la realidad de su sector, 5,3% o 3,6%, respectivamente. Sólo en el escenario de evolución negativa del PIB se aprecia el mantenimiento del colapso en la generación de empleo, bajando su aportación hasta el 1,8% de la oferta de empleo cualificado, ligeramente inferior a los parámetros actuales.

PREVISIONES POR ÁREAS FUNCIONALES

La distribución funcional de la oferta de empleo también muestra notables diferencias entre los tres escenarios. Las funciones comerciales muestran un claro predominio, con una oscilación de 16 puntos a medida que los escenarios se vuelven negativos, pasando de un 36% en el escenario de crecimiento máximo a un 52% del total de la oferta en el peor de los escenarios.

Tendencia opuesta muestra **el área operativa, muy sensible a la actividad económica**, llegando casi al 37% de la generación de empleo en el caso de un mayor crecimiento económico y bajando hasta el 24% en el caso de tendencia negativa del PIB.

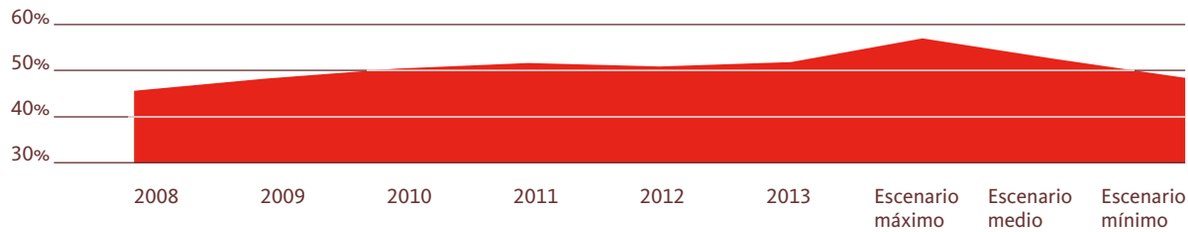
Las áreas de soporte y tecnología muestran comportamientos evolutivos similares a comercial y operaciones. Mientras tecnología tiene más peso porcentual en el escenario negativo (8 %), soporte tiene más impacto en el escenario positivo (21%).

Escenarios de previsión por la evolución del PIB *(Tabla 12.0.1)*

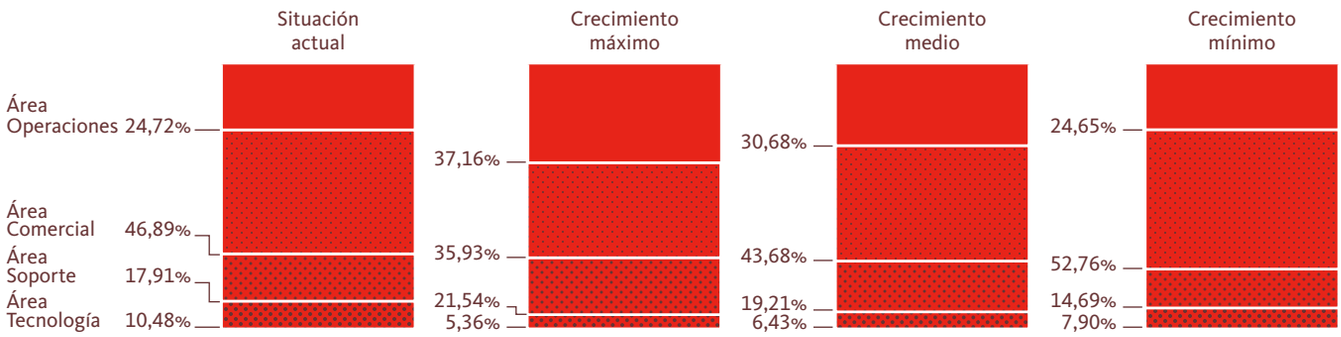
Crecimiento máximo	Más del 1%
Crecimiento medio	1% -0,01%
Crecimiento mínimo	Menos del 0,01%

Previsiones en los distintos escenarios:

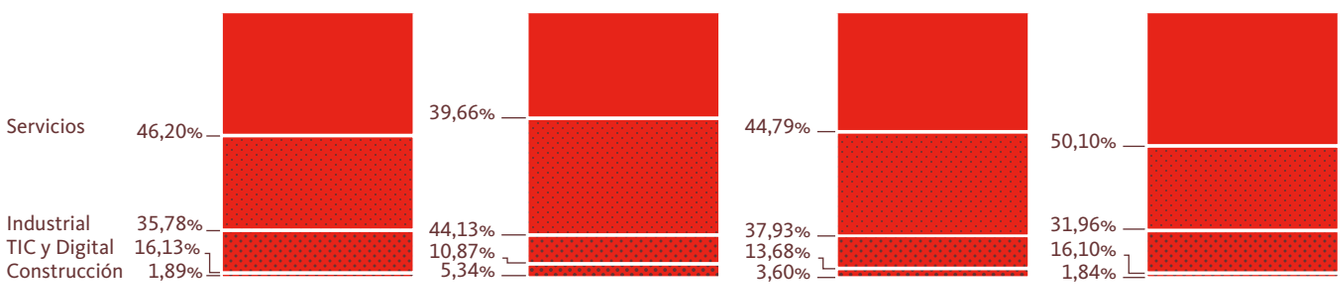
Concentración Regional *(Tabla 12.0.1)*



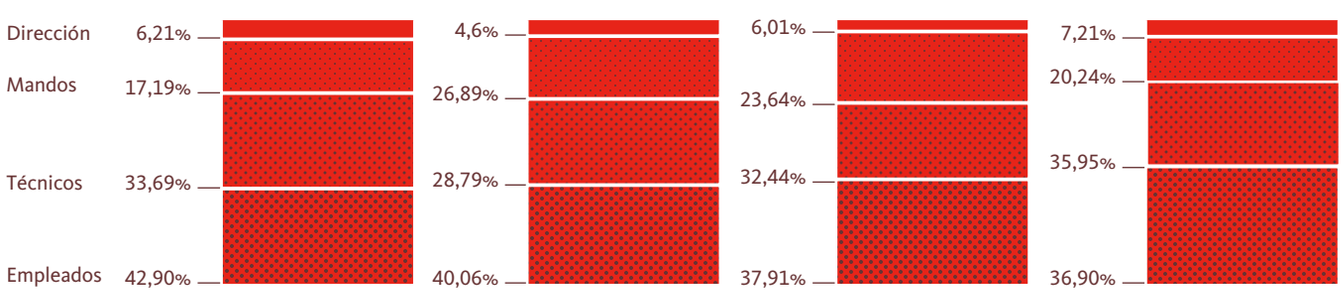
Macrofuncional *(Tabla 12.0.3)*



Macrosectorial *(Tabla 12.0.4)*



Categorías profesionales *(Tabla 12.0.5)*



Previsión de la concentración regional en los distintos escenarios

	Concentración
2008	45,02%
2009	48,03%
2010	50,51%
2011	51,90%
2012	51,04%
2013	52,13%
Escenario Máximo	58,00%
Escenario Medio	52,95%
Escenario Mínimo	48,22%

Escenarios de previsión por la evolución del PIB 12.0.1 12.0.2

Crecimiento Máximo	Más del 1%
Crecimiento Medio o Neutro	1% -0,01%
Crecimiento Mínimo y Negativo	Menos del 0,01%

Previsión macrofuncional 12.0.3

	Situación actual	Escenario crecimiento máximo	Escenario crecimiento medio	Escenario crecimiento mínimo
Área Operaciones	24,72%	37,16%	30,68%	24,65%
Área Comercial	46,89%	35,93%	43,68%	52,76%
Área Soporte	17,91%	21,54%	19,21%	14,69%
Área Tecnología	10,48%	5,36%	6,43%	7,90%

Previsión macrosectorial

	Situación actual	Escenario crecimiento máximo	Escenario crecimiento medio	Escenario crecimiento mínimo
Servicios	46,20%	39,66%	44,79%	50,10%
Industrial	35,78%	44,13%	37,93%	31,96%
TIC y Digital	16,13%	10,87%	13,68%	16,10%
Construcción	1,89%	5,34%	3,60%	1,84%

Previsión por categorías profesionales 12.0.4 12.0.5

	Situación actual	Escenario crecimiento máximo	Escenario crecimiento medio	Escenario crecimiento mínimo
Dirección	6,21%	4,26%	6,01%	7,21%
Mandos	17,19%	26,89%	23,64%	20,24%
Técnicos	33,69%	28,79%	32,44%	35,95%
Empleados	42,90%	40,06%	37,91%	36,60%

Resumen del comportamiento en las previsiones del escenario de crecimiento 12.0.6

Sectores		Escenario máximo
Industrial	1	7,71%
Consultoría General	2	6,89%
Otros Servicios	3	5,49%
Alimentación, Bebidas	4	5,19%
Informática	5	4,79%
Comercio	6	4,19%

Áreas funcionales		Escenario máximo
Producción	1	30,33%
Comercial	2	29,33%
Servicios Generales	3	10,47%
Administración y Finanzas	4	6,43%
Informática	5	5,36%
Atención al Cliente	6	3,21%

CC.AA.		Escenario máximo
Cataluña	1	23,33%
Madrid	2	22,63%
País Vasco	3	12,04%
Andalucía	4	10,03%
C. Valenciana	5	5,62%
Galicia	6	4,78%

Sectores		Escenario medio
Otros Servicios	1	7,01%
Informática	2	6,91%
Industrial	3	6,42%
Comercio	4	6,05%
Seguros	5	4,72%
Telecomunicaciones	6	4,69%

Áreas funcionales		Escenario medio
Comercial	1	36,56%
Producción	2	21,24%
Informática	3	8,35%
Servicios Generales	4	6,43%
Atención al Cliente	5	6,00%
Administración y Finanzas	6	3,96%

CC.AA.		Escenario medio
Madrid	1	21,69%
Cataluña	2	20,02%
Andalucía	3	11,24%
País Vasco	4	10,47%
C. Valenciana	5	6,59%
Castilla y León	6	5,90%

Sectores		Escenario mínimo
Otros Servicios	1	8,39%
Informática	2	7,56%
Industrial	3	6,23%
Comercio	4	6,20%
Seguros	5	6,14%
Telecomunicaciones	6	6,13%

Áreas funcionales		Escenario mínimo
Comercial	1	44,79%
Producción	2	17,38%
Informática	3	7,90%
Servicios Generales	4	5,55%
Atención al Cliente	5	5,33%
Administración y Finanzas	6	3,96%

CC.AA.		Escenario mínimo
Madrid	1	18,28%
Cataluña	2	17,97%
Andalucía	3	11,97%
País Vasco	4	9,64%
C. Valenciana	5	7,04%
Castilla y León	6	6,62%

12.1.0 Crecimiento máximo

Escenario MÁXIMO, en base a una estimación de crecimiento del PIB de más del 1%.

Macrosectores	Situación actual	Escenario crecimiento Máximo
Servicios	46,20%	39,66%
Industrial	35,78%	44,13%
TIC y Digital	16,13%	10,87%
Construcción	1,89%	5,34%

Macrofunciones	Situación actual	Escenario crecimiento Máximo
Área Operaciones	24,72%	37,16%
Área Comercial	46,89%	35,93%
Área Soporte	17,91%	21,54%
Área Tecnología	10,48%	5,36%

Categorías profesionales	Situación actual	Escenario crecimiento Máximo
Dirección	6,21%	4,26%
Mandos	17,19%	26,89%
Técnicos	33,69%	28,79%
Empleados	42,90%	40,06%

CCAA	Situación actual	Escenario crecimiento Máximo
Cataluña	19,34%	23,33%
Madrid	21,70%	22,63%
País Vasco	9,73%	12,04%
Andalucía	11,10%	10,03%
C. Valenciana	7,70%	5,62%
Galicia	5,93%	4,78%
Castilla y León	6,04%	4,61%
Aragón	2,66%	2,63%
Castilla - La Mancha	2,16%	2,36%
Murcia	1,83%	2,15%
Asturias	1,89%	1,75%
Islas Canarias	1,56%	1,38%
Navarra	1,24%	1,20%
Islas Baleares	1,51%	1,20%
Extremadura	1,47%	1,04%
Cantabria	1,64%	1,02%
La Rioja	0,91%	0,75%
Extranjero	1,60%	1,47%

Sectores	Situación actual	Escenario crecimiento Máximo
Industrial (otros-industrial)	5,87%	7,71%
Consultoría General	5,39%	6,89%
Servicios (otros-servicios)	8,24%	5,49%
Alimentación, Bebidas	1,80%	5,19%
Informática e Internet	7,77%	4,79%
Comercio (Distribución minorista)	6,49%	4,19%
Distribución Mayorista	3,74%	4,15%
Telecomunicaciones	5,24%	4,04%
Seguros	4,46%	3,91%
Sanidad y Farmacia	3,55%	3,87%
Banca e Inversión	2,17%	3,68%
Automoción	3,62%	3,35%
Hostelería y Turismo	5,18%	2,87%
Enseñanza	3,24%	2,34%
Recursos Energéticos	3,43%	2,30%
Resto de sectores	29,80%	35,21%

Áreas funcionales	Situación actual	Escenario crecimiento Máximo
Producción	19,84%	30,33%
Comercial	38,11%	29,33%
Servicios Generales	4,48%	10,47%
Administración y Finanzas	5,72%	6,43%
Informática	10,48%	5,36%
Atención al Cliente	6,01%	3,21%
Marketing	2,03%	2,71%
Dirección General	1,84%	2,15%
Exportación	2,38%	1,91%
Recursos Humanos	1,78%	1,80%
Calidad	4,50%	1,09%
Asesoría Jurídica	0,83%	1,01%
Organización	0,66%	0,97%
Compras	0,74%	0,69%
Comunicación	0,41%	0,53%
Auditoría	0,18%	0,22%

CCAA	2008	2009	2010	2011	2012	Situación actual	Escenario crecimiento Máximo
Concentración Regional	45,02%	48,03%	50,51%	51,90%	51,04%	52,13%	58,00%

Crecimiento medio 12.2.0

Escenario MEDIO, en base a una estimación de crecimiento del PIB entre 0% y 1%.

Macrosector	Situación actual	Escenario crecimiento medio
Servicios	46,20%	44,79%
Industrial	35,78%	37,93%
TIC y Digital	16,13%	13,68%
Construcción	1,89%	3,60%

Macrofunciones	Situación actual	Escenario crecimiento medio
Area Operaciones	24,72%	30,68%
Area Comercial	46,89%	43,68%
Area Soporte	17,91%	19,21%
Area Tecnología	10,48%	6,43%

Categorías profesionales	Situación actual	Escenario crecimiento medio
Dirección	6,21%	6,01%
Mandos	17,19%	23,64%
Técnicos	33,69%	32,44%
Empleados	42,90%	37,91%

CCAA	Situación actual	Escenario crecimiento medio
Madrid	21,70%	21,69%
Cataluña	19,34%	20,02%
Andalucía	11,10%	11,24%
País Vasco	9,73%	10,47%
C. Valenciana	7,70%	6,59%
Castilla y León	6,04%	5,90%
Galicia	5,93%	5,31%
Aragón	2,66%	2,99%
Murcia	1,83%	2,00%
Castilla - La Mancha	2,16%	2,00%
Asturias	1,89%	1,96%
Islas Canarias	1,56%	1,68%
Islas Baleares	1,51%	1,61%
Navarra	1,24%	1,53%
Cantabria	1,64%	1,30%
Extremadura	1,47%	1,22%
La Rioja	0,91%	0,86%
Extranjero	1,60%	1,62%

Sectores	Situación actual	Escenario crecimiento medio
Industrial (otros-industrial)	5,87%	7,01%
Servicios (otros-servicios)	8,24%	6,91%
Informática e Internet	7,77%	6,42%
Consultoría General	5,39%	6,05%
Telecomunicaciones	5,24%	4,72%
Seguros	4,46%	4,69%
Alimentación, Bebidas	1,80%	4,65%
Comercio (Distribución minorista)	6,49%	4,56%
Automoción	3,62%	3,83%
Distribución Mayorista	3,74%	3,80%
Hostelería y Turismo	5,18%	3,37%
Sanidad y Farmacia	3,55%	3,14%
Banca e Inversión	2,17%	2,82%
Recursos Energéticos	3,43%	2,62%
Enseñanza	3,24%	2,60%
Resto de sectores	29,80%	32,81%

Áreas funcionales	Situación actual	Escenario crecimiento medio
Comercial	38,11%	36,56%
Producción	19,84%	21,24%
Servicios Generales	4,48%	8,35%
Informática	10,48%	6,43%
Administración y Finanzas	5,72%	6,00%
Atención al Cliente	6,01%	3,96%
Marketing	2,03%	2,42%
Exportación	2,38%	2,39%
Dirección General	1,84%	2,29%
Calidad	4,50%	1,72%
Recursos Humanos	1,78%	1,71%
Organización	0,66%	0,99%
Asesoría Jurídica	0,83%	0,90%
Compras	0,74%	0,73%
Comunicación	0,41%	0,33%
Auditoría	0,18%	0,20%

CCAA	2008	2009	2010	2011	2012	Situación actual	Escenario crecimiento medio
Concentración Regional	45,02%	48,03%	50,51%	51,90%	51,04%	52,13%	52,95%

12.3.0 Crecimiento mínimo y negativo

Escenario MÍNIMO en base a una estimación del PIB NEGATIVO.

Macrosectores	Situación actual	Escenario crecimiento mínimo
Servicios	46,20%	50,10%
Industrial	35,78%	31,96%
TIC y Digital	16,13%	16,10%
Construcción	1,89%	1,84%

Macrofunciones	Situación actual	Escenario crecimiento mínimo
Área Operaciones	24,72%	24,65%
Área Comercial	46,89%	52,76%
Área Soporte	17,91%	14,69%
Área Tecnología	10,48%	7,90%

Categorías profesionales	Situación actual	Escenario crecimiento mínimo
Dirección	6,21%	7,21%
Mandos	17,19%	20,24%
Técnicos	33,69%	35,95%
Empleados	42,90%	36,60%

CCAA	Situación actual	Escenario crecimiento mínimo
Madrid	21,70%	18,28%
Cataluña	19,34%	17,97%
Andalucía	11,10%	11,97%
País Vasco	9,73%	9,64%
C. Valenciana	7,70%	7,04%
Castilla y León	6,04%	6,62%
Galicia	5,93%	6,07%
Aragón	2,66%	4,43%
Asturias	1,89%	2,87%
Islas Baleares	1,51%	2,00%
Islas Canarias	1,56%	1,88%
Murcia	1,83%	1,86%
Navarra	1,24%	1,83%
Castilla - La Mancha	2,16%	1,69%
Cantabria	1,64%	1,68%
Extremadura	1,47%	1,52%
La Rioja	0,91%	0,91%
Extranjero	1,60%	1,74%

Sectores	Situación actual	Escenario crecimiento mínimo
Servicios (otros-servicios)	8,24%	8,39%
Informática e Internet	7,77%	7,56%
Industrial (otros-industrial)	5,87%	6,23%
Comercio (Distribución minorista)	6,49%	6,20%
Seguros	4,46%	6,14%
Telecomunicaciones	5,24%	6,13%
Consultoría General	5,39%	5,42%
Hostelería y Turismo	5,18%	3,98%
Alimentación, Bebidas	1,80%	3,69%
Automoción	3,62%	3,19%
Recursos Energéticos	3,43%	3,06%
Enseñanza	3,24%	3,03%
Distribución Mayorista	3,74%	2,95%
Sanidad y Farmacia	3,55%	2,47%
Banca e Inversión	2,17%	2,11%
Resto de sectores	29,80%	29,45%

Áreas funcionales	Situación actual	Escenario crecimiento mínimo
Comercial	38,11%	44,79%
Producción	19,84%	17,38%
Informática	10,48%	7,90%
Servicios Generales	4,48%	5,55%
Atención al Cliente	6,01%	5,33%
Administración y Finanzas	5,72%	3,96%
Exportación	2,38%	2,72%
Calidad	4,50%	2,46%
Dirección General	1,84%	2,17%
Marketing	2,03%	1,82%
Recursos Humanos	1,78%	1,49%
Organización	0,66%	1,00%
Compras	0,74%	0,81%
Asesoría Jurídica	0,83%	0,81%
Comunicación	0,41%	0,25%
Auditoría	0,18%	0,17%

CCAA	2008	2009	2010	2011	2012	Situación actual	Escenario crecimiento mínimo
Concentración Regional	45,02%	48,03%	50,51%	51,90%	51,04%	52,13%	48,22%

+info:

infoempleo.com

Calle Juan Ignacio Luca de Tena 7
28027 Madrid
Tel: 91 339 90 00
Fax: 91 320 96 31
info@infoempleo.com
www.infoempleo.com

Atención al cliente:
902 200 203

Adecco

Camino Cerro de los Gamos 3
28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
Tel: 91 432 56 00
calidad@adecco.com
www.adecco.es

Atención al cliente:
902 302 030

infoempleo.com

Adecco