



INFORME INFOEMPLEO ADECCO

Oferta y demanda de
empleo en España
2016

2016

INFORME INFOEMPLEO ADECCO



THE ADECCO GROUP

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:
Signo Comunicación Consultores
www.signocomunicacion.es

Vigésima edición, 2017
© de los textos, los autores
© infoempleo.com 2017

No está permitida la reproducción total o parcial de esta obra, ni su tratamiento informático, ni por transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin permiso previo y por escrito de los titulares del copyright, excepto citas, siempre que se mencione su procedencia.

ÍNDICE

Prólogos	6
Objetivos y metodología	10
Empleo y Mercado Laboral en España	12
Artículos de opinión de responsables de RRHH de grandes compañías.	
CAPÍTULO 1:	
Resumen ejecutivo	20
BLOQUE 1: EMPLEO EN ESPAÑA	
CAPÍTULO 2:	
Evolución del mercado laboral en España (1996-2016)	37
2.1 Una España a dos velocidades	39
2.2 Los sectores de la economía española	43
2.3 El paro va por barrios	48
2.4 El paro, cuestión de sexo... y ¿edad?	58
2.5 Una apuesta por la economía digital	63
CAPÍTULO 3:	
Distribución regional de la oferta de empleo	65
3.1 Andalucía	68
3.2 Aragón	72
3.3 Canarias	76
3.4 Castilla – La Mancha	80
3.5 Castilla y León	84
3.6 Cataluña	88
3.7 Comunidad Valenciana	92
3.8 Galicia	96
3.9 Madrid	100
3.10 País Vasco	104
CAPÍTULO 4:	
Distribución sectorial de la oferta de empleo	109
CAPÍTULO 5:	
Distribución funcional de la oferta de empleo	115
5.1 Comercial y Ventas	121
5.2 Ingeniería y Producción	122
5.3 Tecnología, Telecomunicaciones e Informática	123
5.4 Compras, Logística y Transporte	124
5.5 Administrativos y Secretariado	125

CAPÍTULO 6:

Empleabilidad y trayectoria profesional 127

- 6.1 Perfiles Profesionales por Edad 132
- 6.2 Perfiles Profesionales por Experiencia 137

CAPÍTULO 7:

Empleabilidad y Conocimiento 141

- 7.1 Formación Universitaria 144
- 7.2 Formación Profesional 151
- 7.3 Postgrado 158
- 7.4 Idiomas 160

CAPÍTULO 8:

El mercado de trabajo y sus protagonistas 169

- 8.1 Empresas 171
- 8.2 Candidatos 180
- 8.3 Candidato ideal vs. líder ideal 198
- 8.4 Intermediación laboral 200

CAPÍTULO 9:

Análisis de retribuciones 205

- 9.1 Información salarial aportada por las empresas 208
- 9.2 Información salarial aportada por empleados 211
- 9.3 Retribución variable 214
- 9.3 Retribución en especie 215

BLOQUE 2: EMPLEO EN EL EXTRANJERO

CAPÍTULO 10:

Oferta de empleo en el extranjero 217

CAPÍTULO 11:

Movilidad internacional 227



Jorge Guelbenzu
Director General de Infoempleo

*“Nuestro futuro próximo trae cambios.
Muchos, muy rápidos y muy profundos.
Pero todos ellos estarán llenos de
oportunidades”*

Las páginas de este *Informe Infoempleo Adecco 2016* permiten a cualquier lector conocer de primera mano la compleja y cambiante realidad del empleo en España. Este año, además, es especial para nosotros. Tienes ante ti la vigésima edición del Informe. Hace justo 20 años dimos comienzo a la publicación de un estudio pionero en España con el que buscábamos arrojar un poco de luz sobre el estado de nuestro mercado laboral.

Hoy, dos décadas después, seguimos compartiendo la misma ilusión y la misma pasión por las cosas bien hechas que pusimos en el inicio del proyecto, y nos sigue moviendo el objetivo de dar respuesta a las principales inquietudes que nos trasladan los grandes protagonistas de nuestro mercado laboral: ¿Dónde está el empleo? ¿Cuáles son los puestos de trabajo más demandados por las empresas? ¿Encuentran las organizaciones a los candidatos adecuados para sus vacantes?

Durante todo este tiempo han ido cambiando gran parte de las preguntas y casi todas las respuestas al ritmo que evolucionaba la economía y se transformaba nuestro modelo productivo. Las consecuencias de la crisis económica del 93, la entrada del euro, el auge del sector servicios, la burbuja inmobiliaria y la Gran Recesión son algunos de los fenómenos que más han influido en el comportamiento de nuestro mercado de trabajo durante todos estos años. Sin embargo, si hubiese que elegir a un único y gran protagonista de las dos últimas décadas, ese lugar le correspondería, sin ninguna duda, a las nuevas tecnologías. No en vano están en el origen de la Tercera y la Cuarta Revolución Industrial.

Internet, digitalización, TIC. Todos ellos son conceptos que han marcado nuestro devenir más reciente; y lo seguirán haciendo en el futuro, aunque en una versión evolucionada. La combinación de diferentes tipos de tecnología 4.0 (IoT, inteligencia artificial y deep learning, biotecnología, big data...) ya está cambiando nuestro mundo desde los cimientos y a una velocidad de vértigo. Esta transformación radical en la que estamos inmersos está siendo objeto de debate en numerosos círculos. Uno de los más controvertidos es el que se ha desatado en torno a la pérdida de puestos de trabajo que conlleva la aplicación de la tecnología "inteligente" en el ámbito empresarial.

Keynes ya hablaba de desempleo tecnológico ¡en 1930! La historia se ha encargado de demostrarnos que, en el corto plazo, la automatización de tareas reduce el número de empleados necesarios para desempeñar determinadas funciones, pero nunca ha destruido trabajo como tal. Sin embargo, lo que ahora se pone en duda es justo eso: ¿Se generarán ocupaciones en cantidad o ritmo suficientes como para cubrir los puestos de trabajo que sustituirá la robotización? Si se va a destruir empleo, entonces ¿quiénes trabajarán? ¿Por qué ellos? ¿Cómo lo van a hacer?

Existen teorías para todos los gustos, más y menos catastrofistas, pero lo cierto es que resulta muy complejo predecir los efectos que tendrán las máquinas del futuro sobre el trabajo tal y como lo entendemos hoy en día. Por eso es tan importante que tanto candidatos como empresas sean conscientes de esta nueva realidad y pongan todos los instrumentos a su alcance para que los cambios no supongan su salida del mercado.

¿Cuál será entonces la clave para sobrevivir en este nuevo marco competitivo en el que nos movemos? La respuesta lleva escrita muchos años. Tanto como han pasado desde que Charles Darwin publicase *El origen de las especies*, allá por 1859. El naturista inglés afirmaba en su famoso libro que la capacidad de adaptación al medio es lo que decide la supervivencia de una especie. Llevada al ámbito empresarial, la teoría de la evolución sirve como espejo donde mirarse. En un mundo en constante movimiento, la empresa y/o trabajador que tarde en adaptarse al cambio tiene todas las de perder.

Puede que la digitalización plantee muchos retos, pero también favorece un cambio organizativo hacia un modelo de empresa más flexible y descentralizado. Y esa es una de las ventajas que las organizaciones deben saber aprovechar. Contar con una estructura productiva lo suficientemente flexible permite adaptarse rápidamente a los cambios, tanto de preferencia de los consumidores como de innovaciones en los procesos.

Además, tener un puesto de trabajo estable y para toda la vida ya no es la norma. De hecho, el calificativo que mejor se adapta a la carrera profesional de cualquier persona es también el de flexibilidad, tanto en el salto de un empleo a otro como en las competencias que se demandan en cada momento dentro un mismo puesto de trabajo. Contar con una formación adecuada será lo que permita dar respuesta a los nuevos perfiles que demandarán las empresas.

Nuestro futuro próximo trae cambios. Muchos, muy rápidos y muy profundos. Pero todos ellos estarán llenos de oportunidades, tan solo hay que ser capaz de identificarlas y abrirse camino. Y es en esta labor en la que nos comprometemos a ayudarte. **Infoempleo** no es solo un lugar de encuentro entre empresas que buscan talento y candidatos que persiguen oportunidades. Somos referente en España en información sobre mercado laboral, y queremos aprovechar este aniversario tan especial para renovar nuestro compromiso contigo y compartir el deseo de seguir creciendo y caminando a tu lado. Juntos. Haciendo historia, tal y como hemos hecho en los últimos veinte años.



Santiago Soler
Secretario General de Adecco

“Flexibilidad, producción y personas serán los elementos sobre los que pivotará nuestra capacidad de ser competitivos”

Hemos pasado y todavía atravesamos, una de las crisis más importantes de nuestra historia reciente. Han sido muchas las medidas que se han adoptado por las instituciones, los gobiernos y la sociedad en general para intentar paliar y corregir sus efectos. Gracias a todo ello, el tono económico y con ello la creación de empleo, se ha ido recuperando de forma sostenida, pero sin duda aún insuficiente.

Hay que tener en cuenta que el mundo del trabajo y las relaciones laborales están experimentando a la vez una compleja transformación fruto de las grandes tendencias que están redefiniendo el empleo tal y como lo hemos venido entendiendo hasta la fecha. La globalización, la demografía, la tecnología, los nuevos modelos de producción, la transformación de las empresas, la incorporación de nuevas generaciones con nuevas inquietudes, la diversidad en sentido amplio y la velocidad a la que todos estos elementos convergen, merecen un momento de reflexión.

Grandes e importantes cambios que están ya impactando y modificando los clásicos cánones de trabajo y empleo, así como las relaciones laborales con nuevas y evolucionadas fórmulas de colaboración como el *outsourcing* de funciones, el trabajo por proyectos, las plataformas de *freelances*, el *crowdsourcing* y otros formatos de innovación abierta, que nos han de llevar a cuestionarnos cómo serán las relaciones laborales y el mercado de trabajo que las empresas tienen y tendrán que gestionar en los próximos años.

Hoy la recuperación del mercado laboral es una evidencia, pero aún adolece de muchas carencias y problemáticas que en este nuevo contexto global, económico y social, habrá que saber entender y resolver para afianzar el crecimiento económico y la mejora de la competitividad. Competitividad que es necesaria para consolidar el proceso de recuperación y para conseguir hacer de nuestro mercado laboral un motor de crecimiento y desarrollo sostenible.

Por eso es tan importante celebrar la presentación de esta vigésima edición del *Informe Infoempleo Adecco*. Análisis, detalle y opinión con información acumulada y suficiente para poder realizar un diagnóstico real del mercado laboral con la seriedad y solvencia que, algo tan delicado y sensible como el empleo, requiere.

Desde la posición de liderazgo que Adecco tiene en el mundo del empleo, comprobamos diariamente la evolución que está teniendo nuestro mercado de trabajo, cuantitativa y cualitativamente. Es posible llegar al objetivo de los 20 millones de personas trabajando en el año 2020, pero esto no será suficiente si no tenemos en cuenta que la economía española, nuestro mercado de trabajo, las empresas, los trabajadores y la sociedad se enfrentan a grandes e importantes retos.

Unos desafíos conocidos y reiterados que no se han conseguido solucionar en estos últimos 20 años y que denotan problemas de carácter estructural: Desempleo, en especial el juvenil, temporalidad y formación son buenas muestras de ello. Estos tres temas, clave en un entorno de transformación y evolución acelerada como la que ya estamos viviendo, han de poder encarrilarse sin más demora.

Por ello, una vez más, insistimos en que son necesarias nuevas y modernas políticas activas 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, que será sin duda una de las claves del futuro.

Apostar por nuestro capital humano, por nuestro talento –nuestras personas–, desarrollarlo, mantenerlo y potenciarlo. Esto es lo que nos diferenciará, lo que nos permitirá competir y ganar. En un modelo de transformación digital, la flexibilidad, la producción y las personas serán los elementos sobre los que pivotará nuestra capacidad de ser competitivos.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El Informe Infoempleo Adecco es una obra de referencia para quienes desarrollan su trabajo en el ámbito de los recursos humanos y la formación de nuevos profesionales. Ofrece una completa visión del empleo en España, de su evolución y de las perspectivas de futuro.

ANÁLISIS DEL EMPLEO

Para poder dar a conocer todos los datos que caracterizan a la oferta de empleo cualificado en España, el *Informe Infoempleo Adecco 2016* analiza a fondo los vínculos existentes entre la formación académica y el mundo laboral. Sus objetivos son diversos:

Panorámica del empleo: se elabora un estudio del mercado laboral en nuestro país, detallando su situación actual y la evolución prevista para el futuro, y consultando a las partes implicadas en el proceso. Ese análisis se realiza desde ópticas diferentes y complementarias, cruzando datos y comparando resultados.

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, tanto universitarias como de Formación Profesional, así como la valoración que hacen las empresas de la formación de postgrado.

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, contactos personales, empresas de selección, entre otros.

Percepciones salariales: se identifican los valores de influencia en el mercado de trabajo que marcan las retribuciones percibidas por los profesionales, atendiendo a categorías profesionales, nivel formativo de los empleados y tiempo de permanencia en la empresa, entre otros parámetros.

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.

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:

- Ofertas de empleo del portal Infoempleo.com
- Ofertas de empleo de Adecco
- Encuestas a empresas y profesionales realizadas por Infoempleo:
 - o Encuesta sobre Intermediación Laboral (592 encuestas válidas)
 - o Encuesta sobre Percepción del Mercado

EMPLEO Y MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

Para poder realizar un exhaustivo análisis del estado actual del mercado laboral en nuestro país resulta imprescindible conocerlo desde todos los ángulos. Por ello, en este capítulo se recogen las opiniones de responsables de Selección y Recursos Humanos de grandes empresas, profesionales que analizan el mercado laboral desde el punto de vista del sector en el que son líderes.

Los perfiles profesionales más valorados son aquellos que reúnen: rápida adaptación al cambio, buen nivel de idiomas, disponibilidad geográfica, experiencia en entornos multiculturales y uso intensivo de las nuevas tecnologías.

Los cambios que se están produciendo en el mercado, junto a las mayores exigencias de los clientes y la adaptación a las nuevas tecnologías para mejorar la calidad de los servicios o crear nuevas vías de negocio, mantienen a las empresas en un continuo proceso de renovación de sus estructuras con el fin de poder adaptarse a los retos que se plantean actualmente en el mundo empresarial.

Para conocer mejor la situación actual y las características más relevantes de la generación de empleo, el *Informe Infoempleo Adecco 2016* recoge la opinión de **José Luis Risco**, director de Recursos Humanos de **EY**; **Carmen Fernández**, directora de Cultura y Talento de **Gas Natural Fenosa**; **Nuno Filipe**, director de Recursos Humanos de **Leroy Merlin España**; **Lucio Fernández**, Director de Recursos Humanos y RS de **Redyser**; **Mireia García**, Directora Corporativa de Recursos Humanos de **Grupo santalucía**; **Rafael Fernández de la Peña**, Director General de **Grupo Sepulveda**; y **Alicia Gómez de Hinojosa**, Jefe Nacional de Gestión del Talento de **Securitas Seguridad España**.

Las opiniones de estos expertos nos permiten conocer con una mayor profundidad cómo se viven desde las empresas todos los cambios que se están produciendo en la manera de entender el trabajo y la gestión de los recursos humanos, qué buscan en los nuevos candidatos y cuáles son los principales obstáculos a los que tendrán que enfrentarse en un futuro próximo.

Protagonismo de la tecnología

Capacidad de adaptación al cambio, competencias digitales, flexibilidad, creatividad, movilidad, inmediatez... todas ellas son habilidades que debe reunir cualquier profesional que quiera desarrollar una carrera profesional de éxito en el futuro próximo. Y todas ellas tienen un componente común: siguen el mandato de la tecnología, cuyos avances marcan el ritmo al que avanza la sociedad, la economía y los Recursos Humanos.

Mayor especialización profesional

A pesar de los grandes avances en formación experimentados en nuestro país en los últimos años, los responsables de recursos humanos advierten de la falta de ciertos perfiles profesionales con un alto grado de especialización.



José Luis Risco

Director de Recursos Humanos de EY

“Las empresas tenemos que innovar de manera constante para mantener nuestro crecimiento”

La velocidad a la que se mueve el mercado laboral, los constantes avances tecnológicos y los vaivenes socioeconómicos y geopolíticos hacen que las empresas tengamos que innovar de manera constante para mantener nuestro crecimiento y seguir atrayendo el mejor talento del mercado, que son los principales desafíos de las compañías en la actualidad.

Para hacer frente a esta nueva realidad, desde EY llevamos mucho tiempo inmersos en un proyecto de cambio cultural y de nuestra manera de trabajar, que hemos enmarcado bajo el título *Workplace of the Future* y que se ha materializado en el traslado a nuestra nueva sede en España, Torre Azca. La base de este nuevo concepto es, en primer lugar, proporcionar a nuestros profesionales un entorno de trabajo más cómodo, flexible e innovador, donde, además de poder seguir desarrollando su carrera y dar respuesta a sus aspiraciones profesionales, se fomenta la comunicación, la colaboración y el trabajo en equipo. En segundo lugar, la tecnología juega un papel central en este modelo, ya que hace posible la formación de equipos multidisciplinares, compuestos por profesionales de diversas líneas de servicio y sectores, permite la flexibilidad laboral y nos hace más sostenibles y eficientes.

Esta nueva forma de pensar y trabajar redunda a su vez en una mayor motivación de nuestros profesionales, que cuentan ahora con mejores herramientas para ofrecer un servicio más completo y de mayor valor añadido con el que seguir fidelizando a nuestros clientes y seguir creciendo.

Todos estos cambios contribuirán positivamente en nuestro ambicioso proyecto de liderar los servicios profesionales. Este año, EY ha conquistado en España la tercera posición por facturación entre las cuatro grandes del sector (las llamadas *Big Four*), siendo además la firma que más crece, a doble dígito, muy por encima de la media de nuestros competidores. De hecho, todas nuestras líneas de negocio experimentan crecimientos y nuestros servicios de asesoramiento fiscal y legal se sitúan por facturación en la segunda posición entre las **firmas de servicios profesionales**.

Más allá de todo esto, desde EY consideramos que nuestro mayor activo para conseguir la satisfacción de nuestros clientes es el talento de nuestros profesionales. Por ello, durante el pasado ejercicio llevamos a cabo 550 promociones y contratamos a más 1.300 profesionales, en línea con nuestra media de más de 1.000 contrataciones anuales. Así, durante nuestro último año fiscal (julio 2015-junio 2016) hemos incrementado nuestra plantilla un 12%, pasando de los 2.607 a los 2.918 profesionales.

Estos buenos resultados nos animan a seguir trabajando interna y externamente por conseguir nuestro propósito: “Construir un mundo que funcione mejor”, con profesionales motivados, coordinados y en constante formación, que sean capaces de afrontar los sucesivos retos del mercado y ofrezcan a los clientes un servicio a medida, adaptado a sus necesidades y de gran valor añadido.

GAS NATURAL FENOSA



Carmen Fernández

Directora de Cultura y Talento de Gas Natural Fenosa

“La guerra por los perfiles STEM se está convirtiendo en una lucha sin cuartel”

El **sector energético** está reconocido como pilar fundamental de la economía moderna; algunos parámetros específicos, como el consumo energético, miden el grado de desarrollo de las sociedades actuales. Y ello se ha traducido, en términos de empleo, en una fuerte tecnificación y en profesionales con una fuerte base técnica y tecnológica por un lado, y por otro, en asegurar una estabilidad profesional por encima de la media a sus empleados.

Es un sector de futuro, pero muy probablemente no como lo conocemos ahora: sostenibilidad, reducción del impacto social y medioambiental, gestión activa de energías alternativas, nuevos jugadores en la generación y distribución y nuevas tecnologías en la gestión y comercialización de la energía son algunos de los aspectos que nos hacen prever un corto plazo en el que se ha de intensificar la tecnificación y cambiarán las relaciones contractuales.

Y entra en juego, y de lleno, uno de los acrónimos con mayor impacto en nuestro sector: STEM (en inglés de *Science, Technology, Engineering y Mathematics*), que sirve para designar las disciplinas académicas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, jugando un doble papel.

Los profesionales de estas materias, provengan del nivel académico que sea, desde postgrados y másteres hasta profesionales provenientes de los ciclos formativos de formación profesional, son un bien cada vez más escaso y no solo en España. La guerra por este perfil profesional se está convirtiendo en una lucha sin cuartel.

Además, son profesionales que conviven en un entorno no ya automatizado, sino digitalizado y claramente robotizado, dando origen a lo que se comienza a denominar “profesionales centauros”, que derivando de la mitología griega no son mitad hombre y mitad caballo, pero sí funcionan profesionalmente como mitad persona y mitad robot; en definitiva estamos hablando de la capacidad para que el rendimiento y la productividad dependa tanto de la persona como de la máquina. Y desde luego buscan funcionar en un nuevo marco laboral más abierto, flexible y realmente valorado por la persona, donde la flexibilidad real, la conciliación e incluso el tele-trabajo serán superados previsiblemente por la no presencia y condiciones laborales personalizadas.

Esto obliga a las empresas de energía a buscar más allá de la formación en ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas: buscamos personas con capacidad de aprendizaje, con flexibilidad y capacidad de adaptación, con movilidad, con capacidad para resolver problemas, pero también con inteligencia emocional y capacidad de relación, capaces de ilusionarse y comprometerse con proyectos específicos, muchas veces de cambio y transformación; porque el camino para nuestro sector está en la innovación y, muy probablemente, en eso que hoy llamamos transformación digital, que nos cuesta definir y a veces visualizar, y que será la nueva realidad en la que vamos vivir.



Nuno Filipe

Director de Recursos Humanos Leroy
Merlin España

“Las empresas debemos implementar y fomentar estrategias de RRHH alineadas con las necesidades que la omnicanalidad requiere”

La sociedad se encuentra inmersa en un proceso de transformación en el que las nuevas tecnologías y la inmediatez que las caracteriza desempeñan un papel esencial. Durante los últimos años, las redes sociales han tenido una gran influencia entre los ciudadanos, siendo éstas el germen de nuevas formas de comunicarse y de consumir.

Esto supone un gran desafío desde la perspectiva de los Recursos Humanos y el empleo. El **sector retail** es uno de los más activos en la generación de puestos de trabajo y supone un excelente medidor de la situación económica del país. Con los primeros indicadores de la incipiente reactivación del consumo, se ha podido comprobar cómo las empresas de distribución han ido generando empleo progresivamente. No obstante, las necesidades de los perfiles demandados han evolucionado notablemente, del mismo modo que lo han hecho las estrategias de RRHH de las compañías del sector.

En este último aspecto, las empresas debemos implementar y fomentar estrategias de RRHH alineadas con las necesidades que la omnicanalidad requiere. En este sentido, las compañías debemos potenciar el entorno colaborativo entre nuestros equipos y facilitar la accesibilidad a la información rompiendo con las barreras geográficas, jerárquicas y temporales a través del uso de nuevas herramientas y recursos tecnológicos. De esta manera, se mejorarán los flujos de información y aumentará la implicación de los empleados, elementos clave para satisfacer las nuevas y cambiantes necesidades de los consumidores.

Tal y como comentaba previamente, la transformación digital también está revolucionando los perfiles que el sector retail demanda. El nuevo entorno exige profesionales que tengan interiorizadas las aptitudes digitales, siendo capaces de relacionarse con los consumidores a través de canales digitales y ampliar sus conocimientos más allá de la realidad de las tiendas físicas. Esta unificación entre las aptitudes tradicionales y digitales nos permite ser más competitivos y proporcionar a los consumidores el trato y las experiencias que reclaman.

En la actualidad no reaccionar a tiempo ante esta realidad implica un gran riesgo para la continuidad de las compañías. Por este motivo, es fundamental estar prevenido y adaptarse a todas las novedades TIC. En este sentido, para una empresa es básico transformar y adaptar su modelo de negocio, los procesos y su equipo humano integrando el *customer journey* con el *employer journey*.

REDYSER



Lucio Fernández
Director de Recursos Humanos y
RS de Redyser

“Es probable que encontremos próximas regulaciones de empleo en empresas del sector de paquetería con el objetivo de rentabilizar los procesos”

En España, **el sector de la paquetería** vive uno de sus mejores momentos a tenor de los últimos datos que se conocen. Según un informe de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), los datos de facturación del sector han alcanzado los 2.372 millones de euros solo en nuestro país. Unas cifras que ponen en evidencia la demanda cada vez mayor de estos servicios tanto por pequeñas como por grandes empresas.

Actualmente, el transporte urgente vive un momento dulce en cuanto a crecimiento de actividad. Los temores que la crisis provocó en las empresas se van disipando y los movimientos actuales de mercancía hacen ver que nos encontramos en un camino de crecimiento constante y exponencial.

Uno de los factores que están favoreciendo esta situación es el E-commerce, sector que se ha situado en unas cifras escalofrantes: 22.000 millones de € de facturación en 2016 (un 23,3% más que en 2015). El 40% de los españoles realiza compras por Internet.

Otra cosa son los beneficios de las empresas paqueteras. Si bien el volumen de negocio ha aumentado considerablemente, el precio del servicio sigue en caída libre, lo que está suponiendo verdaderos quebraderos de cabeza para los directivos de las compañías que deben acabar el año en cifras positivas de rentabilidad.

No cabe duda de que el aumento de actividad lleva aparejado un crecimiento en la contratación de personas. De hecho, el sector de la paquetería emplea ya a más de 25.000 personas en España. Sin embargo, debemos estar atentos al segundo factor indicado: la rentabilidad. Es probable que encontremos próximas regulaciones de empleo con el objetivo de rentabilizar los procesos.

Ampliando previsiones de futuro, éste vendrá caracterizado, entre otros, por los siguientes factores:

- Movilidad en las entregas. Nos encontramos ya con regulaciones locales y autonómicas que están imponiendo un reparto más sostenible, de manera que el vehículo o las emisiones jugarán un papel relevante en el reparto y, con ello, el papel del repartidor que necesitará actualizar su flota.
- Irrupción de la tecnología. El transporte será un sector altamente tecnológico, lo que supondrá una variación en los modelos de selección de personal. Las empresas necesitan cada vez más perfiles tecnológicos orientados a la Ingeniería, Big Data. Perfiles que les permitirán ser más competitivos en el mercado y más eficientes en la gestión interna, permitiendo aumentar los datos de rentabilidad. Además, hemos de tener en cuenta que el 85% de los empleos que habrá en 2030 no existen hoy en día.
- Concentración del mercado. Al igual que ha ocurrido en otros sectores, como el financiero, el sector del transporte dejará de estar atomizado y se concentrará en unas pocas empresas. A nivel laboral supondrá un proceso de adaptación donde el aumento del desempleo puede ser evidente.

En resumen, tendremos ausencia de perfiles con alto potencial y talento y exceso de personal base con capacidades estándar, suponiendo una lucha por el talento entre las empresas que regulen el mercado.



Mireia García

Directora Corporativa de Recursos Humanos de Grupo santalucía

“La adaptación al cambio de empresas y candidatos es necesaria para continuar creciendo”

Al hablar de oferta y demanda de empleo en España durante los últimos 20 años debemos hablar inevitablemente de cambio constante. La rápida evolución de la sociedad ha provocado la necesidad de adaptarse, tanto a empresas como a personas en edad laboral, a una realidad en la que palabras como proactividad, flexibilidad o nuevas tecnologías son ya habituales en los entornos de trabajo.

Dentro de este contexto de cambio, el **sector asegurador** ha sabido mantenerse estable en la creación de empleo. Actualmente, según datos del *Argumentario Social del Seguro de Unespa 2016*, son más de 50.000 personas las que trabajan de forma directa en él. A pesar de la presión ejercida por la economía de los últimos años, continúa ofreciendo un marco de gran estabilidad laboral. El 97% de los profesionales cuentan con un contrato indefinido y la antigüedad media es de 13 años. Esta situación ha permitido al sector centrarse en la creación de planes de formación y desarrollo definidos y estructurados a lo largo de la vida laboral de los trabajadores.

Además, el sector cuenta, según datos de la misma fuente, con más 120.000 profesionales de la mediación, que se ocupan de la comercialización de productos aseguradores e instrumentos financieros. Esto refleja que se trata de una actividad a la que se dedica una parte relevante de la población española y que fomenta el emprendimiento y las oportunidades de carrera.

Es importante señalar el compromiso del sector asegurador con la integración de personas con discapacidad en los entornos de trabajo. La firme creencia en la aportación de valor de las personas con discapacidad a las empresas, ha tenido como consecuencia que en los últimos años haya aumentado, según datos de la *Memoria Social de Unespa 2015*, su contratación laboral por encima de las donaciones o la colaboración con proveedores que dan empleo a este perfil de profesionales, superando así el mínimo que la Ley General de Discapacidad establece.

Para continuar con una evolución positiva en materia de empleo, las empresas del sector asegurador como santalucía seguros, estamos inmersas en nuevos retos desde el punto de vista de los Recursos Humanos, como:

- La adaptación de los procesos a la tecnología que profesionales y candidatos demandan, implantando protocolos de organización cada vez más flexibles, ágiles y horizontales.
- La gestión de personas mediante la dirección por objetivos y la gestión por competencias, facilitando así el desarrollo de cada colaborador.
- La gestión de plantillas intergeneracionales, creando mecanismos que permitan desarrollar todo su potencial.

Nos encontramos, además, ante la necesidad de perfiles que cuenten con competencias que nos ayuden en estos retos. Necesitamos nutrirnos de personas con capacidad de adaptarse a los cambios, a los que les guste innovar y, por supuesto, con habilidades digitales y relacionales, para prestar el mejor servicio al cliente.

En este sentido es fundamental colaborar de manera muy estrecha con centros de estudios y universidades. Solo apoyando la formación que los estudiantes reciben y mostrándoles la realidad de los entornos de trabajo, podremos ayudarles a desarrollar las competencias y habilidades que las empresas demandamos.

GRUPO SEPULVEDANA



Rafael Fernández de la Peña
Director General de Grupo Sepulvedana

“Resulta vital que el sector se conciencie en la necesidad de implantar planes de igualdad y medidas dirigidas a favorecer la conciliación”

El número de empresas que se dedican al **transporte de viajeros por carretera** en España supera las 61.000. No obstante, y dadas las peculiaridades propias del sector, casi el 69% de dichas empresas no tienen asalariados, y el 25,5% tienen únicamente entre 1 y 2 empleados.

Así, y aunque es cierto que en los últimos años la transformación hacia la profesionalización ha sido la tendencia que ha marcado la evolución del sector, las empresas que cuentan con más de 50 asalariados no llegan al 0,5% en la actualidad.

Y es que, históricamente, las empresas de transporte de viajeros han tenido un marcado carácter familiar. La actividad ha pasado de padres a hijos, generación tras generación, y en buena parte de ellas, los propios dueños ejercían a su vez de conductores de sus vehículos.

Sin embargo, son muchas las organizaciones que desde hace tiempo han comprendido la necesidad de profesionalizar su actividad, y han sabido evolucionar hacia nuevos modelos de gestión. La apertura a las nuevas tecnologías y la incorporación de nuevos profesionales de diferentes ámbitos, como finanzas, marketing, comunicación o investigación, han abierto la visión hacia una nueva realidad; equipos multidisciplinares formados por personas cada vez más preparadas, que crean empresas que se atreven a salir de sus zonas de confort para ampliar sus orillas de negocio.

En muchos casos, ésta ha sido la clave para aguantar los años más duros de la crisis. Entre 2007 y 2015 el sector perdió 523 millones de viajeros, lo que supuso el cierre de más de 5.000 empresas, llegando incluso a casi cuadruplicar la tasa de desempleo del sector, que pasó de contar 24.623 parados a 31 de diciembre de 2007, a sumar 86.029 en 2012, según datos del SEPE.

Afortunadamente, en la actualidad ya comienzan a darse cifras ligeramente positivas, lo que unido a la exigencia del sistema concesional que rige el panorama del transporte regular, supone un impulso extra para la renovación empresarial y para la mejora de la calidad de las organizaciones. Las necesidades formativas y las extensas certificaciones en materias de calidad, medio ambiente o seguridad que se derivan de dicha exigencia suponen, además, nuevas oportunidades para otros perfiles profesionales que ya resultan imprescindibles en el panorama actual del sector.

Pero aún quedan retos por afrontar, y quizá el principal sea la plena incorporación de las mujeres a este entorno laboral. Solo el 11,5% del personal empleado en transporte es femenino, y la tasa disminuye cuando nos referimos concretamente al personal de conducción.

Resulta vital que el sector se conciencie en la necesidad de implantar planes de igualdad y medidas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida profesional con la vida personal y familiar. Con ello, podría facilitarse una mayor participación de la mujer en puestos en los que históricamente ha estado infrarrepresentada.



Alicia Gómez de Hinojosa Guerrero

Jefe Nacional de Gestión del Talento en Securitas Seguridad España

“Los cambios derivados de años anteriores son imparables, y ello conlleva un nuevo escenario en la captación, desarrollo y fidelización de nuestro personal”

El **sector de la seguridad privada** tradicionalmente se ha caracterizado por ser un sector intensivo en mano de obra, por lo que los cambios en el volumen de negocio afectan, en gran medida, a la generación de empleo en el sector. Así pues, la situación de crisis que se ha vivido en estos últimos años y que ha supuesto desde el 2009 un decrecimiento progresivo de dicho volumen de negocio, ha disminuido notablemente la capacidad de generación de empleo en el sector.

No obstante, dicha situación de crisis nos ha obligado a reinventarnos, a ser más competitivos a través de los avances en las nuevas tecnologías y, sobre todo, a ofrecer soluciones de seguridad eficientes y de calidad a través de la combinación de personas y tecnología. Además, teniendo en cuenta las nuevas amenazas en el ámbito de la seguridad, la evolución de las necesidades de nuestros clientes y nuestro incremento de responsabilidad en la colaboración con los cuerpos y fuerzas de seguridad pública en la defensa de los derechos y legítimos intereses de los ciudadanos, todo esto nos lleva a la necesaria evolución de los perfiles de los profesionales de nuestro sector.

El sector parece haber iniciado un proceso de recuperación y consecuentemente un incremento en su capacidad de generación de empleo; no obstante, los cambios que se derivan de los años anteriores son imparables y ello conlleva un nuevo escenario en la captación, desarrollo y fidelización de nuestro personal.

Necesitamos diferentes tipologías de profesionales (vigilantes de seguridad, técnicos de sistemas de seguridad, operadores de centrales de alarmas, ingenieros de sistemas, directores y jefes de seguridad, etc.) con una elevada capacitación en el ámbito de las nuevas tecnologías aplicadas al sector de la seguridad, especialistas en los diferentes sectores estratégicos, con capacidad para dar una respuesta diferenciada en función de las necesidades de seguridad de cada uno de nuestros clientes, que entiendan la seguridad desde una perspectiva integrada (personas + tecnología) y que, sobre todo, sean capaces de adaptarse a los cambios que el sector está experimentando y que posiblemente sigan incrementándose en los próximos años.

Estamos convencidos de que gran parte de la respuesta a las nuevas necesidades del sector de la seguridad privada, además de los programas de gestión del cambio que desde algunas empresas ya estamos realizando, se encuentran en el incremento y la mejora de los programas de formación, tanto en el ámbito de las cualificaciones profesionales como de la formación profesional reglada o los estudios específicos universitarios; y por ello estamos inmersos en varios procesos de colaboración con Ministerios y otras entidades responsables del desarrollo de dichos programas.

A tal efecto, como sector tenemos el reto de atraer, desarrollar y fidelizar a los profesionales con las competencias necesarias para enfrentarnos a los nuevos escenarios del sector de la seguridad privada. Necesitamos que los profesionales del futuro sean personas capaces de adaptarse a entornos de trabajo donde el cambio sea una constante; el aprendizaje, una herramienta para la continua empleabilidad; y la creatividad y la innovación, la mejor garantía de competitividad.

01

RESUMEN
EJECUTIVO

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, idiomas o formación más demandada por las empresas.

El presente capítulo proporciona una completa panorámica de los miles de datos incluidos en el *Informe Infoempleo Adecco 2016*. Por su propio carácter de resumen ejecutivo, aquí solo se analizan las tendencias generales, sin entrar en peculiaridades o características específicas. Para un análisis en mayor profundidad se debe acudir a los distintos capítulos temáticos que componen este estudio.

Las fuentes de información utilizadas para realizar el *Informe Infoempleo Adecco* son las ofertas de empleo publicadas por las empresas en el portal Infoempleo.com, a las que se unen un número representativo de ofertas de empleo facilitadas por Adecco, 9.091 encuestas válidas a empresas y candidatos y el análisis cualitativo de los principales indicadores objetivos del INE y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En total, se han analizado 298.960 ofertas de empleo en las que se ofrecían 934.879 puestos/vacantes correspondientes al ejercicio 2016-2016.

La oferta de empleo en España se ha incrementado un 10,62% durante el último año, encadenando con ello cuatro ejercicios consecutivos de aumentos. En total, desde 2013, el volumen de oferta publicado en España ha acumula-

do una subida de 34 puntos porcentuales, por lo que la recuperación en términos de empleo parece ciertamente consolidada.

20 AÑOS DE EMPLEO EN ESPAÑA

Con motivo de un aniversario tan especial como éste, en el que se cumplen 20 años desde que el Informe Infoempleo Adecco comenzó su andadura, incorporamos un especial monográfico (capítulo 2) en el que se analizan las principales tendencias e hitos más destacados que se han producido entre 1996 y 2016 en el ámbito del empleo en nuestro país.

DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LA OFERTA DE EMPLEO

Un año más, la Comunidad de Madrid se mantiene como la región líder en generación de oferta de empleo en España, acaparando el 26% de la oferta total, 2,7 puntos porcentuales más que en 2015.

Le siguen Cataluña, que se mantiene estable durante 2016 y se coloca con el 22,4% del conjunto de oferta; y País Vasco, que también aumenta su participación en más de un punto en el último año, hasta el 12,15%. Andalucía mantiene la cuarta posición a la que cayó en 2015, pero sigue perdiendo peso y se queda en el 9,3%, -0,85 puntos porcentuales.

Uno de los principales rasgos que determinan la distribución regional del empleo es su nivel de concentración. En este sentido, en 2016 se refuerza la tendencia a la concentración geográfica de la oferta alrededor de las comunidades con mayor potencial empresarial e industrial.

Esta concentración se hace más palpable si se observa la tabla de distribución autonómica. **Las cinco comunida-**

des que encabezan la tabla aglutinan tres cuartas partes de la oferta de empleo generada en España durante el último año (76,5%). El 23,5% restante se concentra en las otras 12 comunidades autónomas, más Ceuta y Melilla, que en 2016 han reducido, en su conjunto, el volumen de aportación al empleo en casi tres puntos porcentuales con respecto al año anterior.

Las regiones que ocupan la parte alta del ranking, llamadas a ser las impulsoras del desarrollo económico de nuestro país, están haciendo valer su mayor potencial de actividad industrial y empresarial en el escenario post-crisis, e invitan al optimismo en términos económicos y de generación de empleo para un futuro próximo.

Con respecto a la distribución provincial, **Madrid (26%), Barcelona (19,2%), Vizcaya (5,8%) y Valencia (4,1%) siguen siendo las provincias que más ofertas de empleo aportan al conjunto nacional.** Entre las cuatro generan casi el 60% de la oferta total.

MACROSECTORES Y SECTORES

Seis de cada diez ofertas de empleo generadas en nuestro país durante 2016 pertenecían al macrosector servicios. A pesar de que, a la vista de los datos, la concentración de la oferta en el conjunto de actividades terciarias se ha reducido en 11 puntos con respecto al año anterior, el sector servicios sigue siendo el principal motor de creación de empleo en España.

El subsector que más ha aportado al total de ofertas es hostelería y turismo (7,3%), que en el último año gana cuatro puntos y se convierte en la actividad líder en generación de oferta de empleo. Le siguen otras actividades de servicios (7%), comercio (3,4%), seguros (4,8%) y sanidad (4,1%).

Distribución regional (Tabla 1.o.2)

	2016		2015
C. de Madrid	26,04%		23,35%
Cataluña	22,39%		22,06%
País Vasco	12,15%		11,08%
Andalucía	9,30%		10,15%
C. Valenciana	6,61%		7,08%
Castilla y León	5,09%		6,21%
Galicia	4,03%		4,35%
Aragón	2,59%		2,72%
Castilla-La Mancha	2,24%		2,02%
Canarias	1,53%		1,62%
Cantabria	1,43%		1,44%
Islas Baleares	1,31%		1,35%
Navarra	1,26%		1,24%
Asturias	1,14%		1,39%
Región de Murcia	1,13%		1,28%
La Rioja	0,87%		0,98%
Extremadura	0,73%		1,24%
Melilla	0,08%		0,23%
Ceuta	0,07%		0,24%

El macrosector industrial es el que registra el mejor comportamiento durante el último año, haciéndose con el 26,9% del global de ofertas, 13 puntos más que en 2016. La recuperación porcentual del empleo en el sector industrial viene de la mano de cuatro subsectores, especialmente: otras actividades industriales, que gana 2,5 p.p y llega hasta el 6,4% del total nacional; la industria del automóvil, que se hace con el 3,34% de la oferta, 2,6 p.p. más que en 2016; recursos energéticos, que quintuplica su aportación al empleo con respecto al ejercicio anterior y suma el 3,1%; y metalurgia, mineralurgia y siderurgia, que se hace con el 3% de la oferta de empleo española.

El macrosector TIC ha perdido capacidad en términos de aportación a la oferta de empleo durante 2016, pasando de un 14,6% en 2016 al 12,5% actual, un descenso que se ha repartido de forma general entre casi todos los subsectores que lo conforman, por lo que las caídas son de apenas unas décimas en cada uno de ellos. Informática, que sigue liderando el empleo en el sector con el 5,55% de la oferta nacio-

nal, es la que más peso cede en el último ejercicio, 1,2 p.p. menos que en 2016.

El sector de la construcción se mantiene estable en 2016, concentrando el 2,26% de las ofertas de empleo en España. El parón producido en el sector durante los últimos años afecta tanto a la oferta de empleo en la edificación residencial y creación de vivienda nueva (2,14%) como al sector de obras públicas (0,13%).

El sector primario, forestal, ganadería, pesca y actividades extractivas aportan solo el 0,54% al conjunto de ofertas.

MACROFUNCIONES Y ÁREAS FUNCIONALES

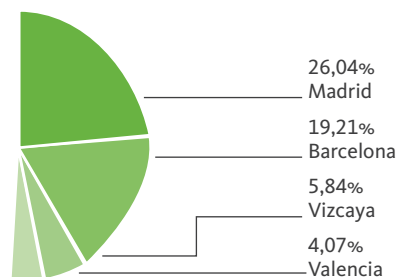
Podemos decir que **las empresas están divididas en cuatro grandes áreas funcionales o macroáreas:** las funciones técnicas o productivas, directamente ligadas con la producción de bienes y servicios; las funciones comerciales, asociadas a actividades de compra, venta e intercambio de bienes y servicios;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

La función comercial sigue liderando la generación de oferta de empleo, pero cede más de siete puntos con respecto al año anterior, pasando de concentrar un 48,2% de la oferta total en 2015 al 40,6% actual. Dentro del macroárea comercial destaca la capacidad de generación de empleo de la función comercial propiamente dicha, que sigue siendo la que mayor valor aporta al conjunto, con un 34%. Le siguen, a mucha distancia, atención al cliente, con el 4,2% de la oferta, y marketing y comunicación, con el 2,4%.

La función de producción ha tenido un comportamiento muy positivo en 2016, ganando casi ocho puntos porcentuales con respecto al año anterior y situándose en el 34,6% del total de las ofertas. Una evolución optimista de la función técnica que tira, especialmente, del aumento del área de ingeniería y producción propiamente dicha, que pasa de generar un 15,1% en 2016 al 22,55%.

Las funciones de soporte incluyen diversas actividades de carácter financiero y contables, que están también direc-

Distribución provincial (Tabla 1.0.1)



tamente relacionadas con la gestión de personas o capital, como administración, finanzas, auditoría, consultoría, recursos humanos o servicios generales.

Las funciones de soporte incluyen diversas actividades de carácter financiero y contables, que están también directamente relacionadas con la gestión de personas o capital, como administración, finanzas, auditoría, consultoría, recursos humanos o servicios generales.

Durante 2016 la función de soporte ha mostrado un comportamiento positivo, pasando del 15,8% en el ejercicio anterior al 16,25% en 2016. Este incremento se reparte de forma general entre todas las áreas que la componen, aunque las que siguen liderando el empleo en la función son administrativos y secretariado (6,8%) y administración de empresas (5,9%).

La función tecnológica se mantiene estable durante el último año, aportando el 8,6% al conjunto nacional de la oferta de empleo. Las mayores subidas dentro de la función se dan en las áreas de inteligencia de negocio y Big Data, soporte y explotación y gestión y dirección de proyectos.

TRAYECTORIA PROFESIONAL: EDAD Y EXPERIENCIA

Para evaluar los conocimientos y capacidades de los candidatos en los procesos de selección, las empresas hacen uso de factores de tipo cualitativo, como la ponderación de las competencias y habilidades profesionales que poseen los profesionales que optan a sus vacantes.

Sin embargo, la dificultad que supone acreditar y certificar aquellas cualidades menos tangibles hace que la valo-

ración de otros aspectos más cuantificables, como la edad o la experiencia laboral del candidato, cobren un mayor protagonismo, y sean uno de los criterios más efectivos para las empresas a la hora de valorar los distintos perfiles profesionales.

Así, la mayoría de las empresas analizadas para este estudio consideran que idoneidad de un candidato para ocupar una posición vacante en su organización se puede baremar estableciendo unos rangos de edad y de experiencia profesional.

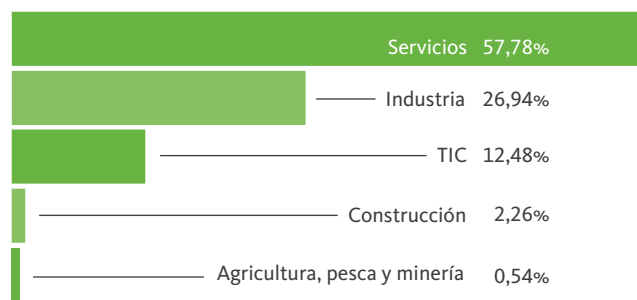
Demostrar cierta experiencia en el sector es un requisito casi indispensable a la hora de optar a un puesto de trabajo. Durante 2016, la experiencia profesional ha aumentado su presencia en la oferta de empleo en más de cuatro puntos, pasando de aparecer en el 75,3% de la oferta en 2016 al 79,55% en este último año. En general, la experiencia media solicitada en España por las empresas en sus ofertas de empleo ha sido de 3,35 años.

Por su parte, el criterio de edad ha disminuido en casi cinco puntos, recogándose de forma explícita en un 26% de las ofertas, frente al 30,8% registrado en el ejercicio anterior. Su valor promedio, que se sitúa en torno a los 33 años (32,85), se ha mantenido en valores similares a los exigidos en el periodo anterior.

TITULADOS UNIVERSITARIOS

Los titulados universitarios siguen siendo los candidatos más demandados por las empresas en sus ofertas de empleo. Durante el último año, el 42,2% de las ofertas han recogido entre sus requisitos que el candidato cuente, como mínimo, con una titulación universita-

Distribución por grandes sectores económicos (1.0.4)



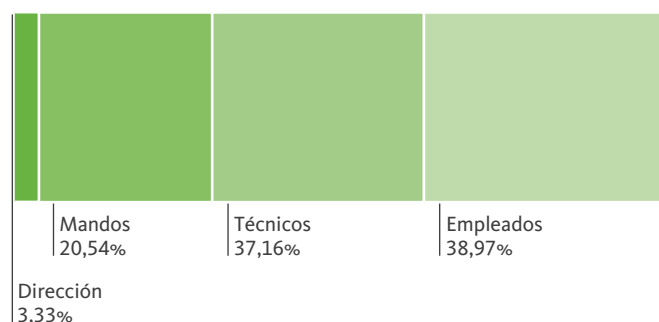
ria; una cifra que aumenta hasta el 55% si sólo tenemos en cuenta las ofertas en las que se solicita contar con formación cualificada (Formación Profesional y/o Titulación Universitaria).

Desciende el peso de las carreras del área jurídico-social en el conjunto de ofertas para titulados universitarios, pasando de un 42,2% en 2016 al 40,8% en el último año. Este ligero retroceso en el genérico del área no se traduce, sin embargo, en una bajada general en todas las titulaciones, sino al contrario. Administración de Empresas se mantiene líder en el ranking de carreras más demandadas un año más, y sus titulados consiguen optar al 10,65% de las ofertas totales publicadas en España para candidatos con estudios universitarios. Le siguen Comercio y Marketing (3,3%), el doble grado en Administración de Empresas y Derecho (2,98%), Relaciones Laborales y RRHH (2,4%) y Economía (2,3%).

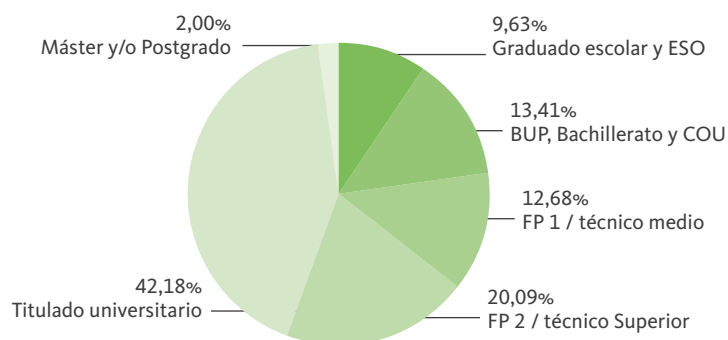
Dentro del apartado de titulaciones técnicas se engloban cuatro tipos de titulaciones: las ingenierías generalistas o relacionadas con el ámbito industrial (Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecánica), las ingenierías especializadas (Ingeniería Naval, Ingeniería Agroalimentaria, etc.), las ingenierías afines al sector de construcción (Arquitectura, Ingeniería Civil, Edificación, etc.) y las ingenierías vinculadas al ámbito de las tecnologías de la información (Ingeniería de Telecomunicaciones, Ingeniería Informática...).

De forma general, las ofertas de empleo que requieren candidatos con titulaciones técnicas se han mantenido estables durante este último año, aumentando ligeramente su peso con respecto a 2016 (35,9%), y pasando a

Categorías profesionales (Tabla 1.0.6)



Nivel formativo solicitado (Tabla 1.0.11)



solicitarse en el 36,5% de las ofertas en las que se especifica el área de la titulación universitaria. Las carreras técnicas más demandadas por las empresas durante 2016 han sido Ingeniería Informática (6%), Ingeniería Industrial (5,45%), Ingeniería de Telecomunicaciones (2,6%), Ingeniería en Electrónica Industrial y Automática (2%) e Ingeniería Mecánica (1,6%).

Las titulaciones relacionadas con el ámbito de la salud han vuelto a aumentar su peso en la oferta de empleo en la que se especifica el tipo de estudios universitarios necesarios para optar a una vacante, pasando de un 13,9% en 2016 a un 15,3% en este último año. Los buenos resultados cosechados por el sector sanitario en términos de empleo durante 2016 han sido los que han permitido que las titulaciones del área sanitaria incrementen su aportación al global de la oferta.

Destacan en esta área carreras de referencia, como Psicología y Psicopedagogía, que gana un punto porcentual con respecto a 2016 y se hace con el 3,2% de las ofertas para titulados universitarios. Le siguen Enfermería (1,6%), Medicina y Biomedicina (1,5%), Farmacia (0,9%) y Odontología (0,8%).

Las carreras universitarias del ámbito científico-experimental descienden ligeramente su aportación al volumen de oferta en la que se especifica titulación, perdiendo un -0,29% de su peso en este último año. De un 5,54% que generaban en 2013 pasaron a recibir el 2,76% de las ofertas en 2015, remontaron hasta el 3,53% en 2016 y han vuelto a la senda descendente en 2016, haciéndose con el 3,24%.

Biología, Bioquímica y Biotecnología (0,9%) y Química (0,6%) han sido las titulaciones más demandadas dentro de esta área.

Las carreras de la rama de Artes y Humanidades mantienen su volumen de aportación al conjunto de ofertas en las que se solicita titulación universitaria, pasando de generar el 4,4% en 2016 al 4,1% en 2016. Filología (0,98%) y Artes y Diseño (0,71%) son las titulaciones más demandadas dentro del área.

TITULADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

El 32,8% de las ofertas de empleo publicadas en 2016 han recogido entre sus requisitos que los candidatos cuenten, como mínimo, con un título de Formación Profesional, un porcentaje que se divide de forma desigual entre Técnico Superior y Técnico Medio. Tomando como referencia el global de la oferta de empleo, las titulaciones de Grado Medio de FP han sido demandadas en el 12,7% de las ofertas, cuatro puntos porcentuales más que hace un año. Las titulaciones de Grado Superior, en cambio, han visto descender su demanda en un punto y medio; de un 21,6% en 2016 han caído hasta el 20,1% actual.

El 44% de las ofertas de empleo que incluyen entre sus requisitos estar en posesión de un título de Formación Profesional no especifican familia profesional. Del 56% restante, **las áreas que más ofertas de empleo han recibido han sido Administración y Gestión, Informática y Comunicaciones, Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica y Comercio y Marketing**. Estas cinco familias profesionales optan

a cuatro de cada diez empleos en los que se buscan candidatos con Formación Profesional.

El resto de las áreas que han ofrecido un mayor número de ofertas para titulados en FP durante 2016 han sido **Instalación y Mantenimiento, Hostelería y Turismo, Sanidad y Transporte y Mantenimiento de Vehículos**.

En la parte baja de la tabla están las familias de **Seguridad y Medio Ambiente, Imagen y Sonido, Madera y Mueble y Servicios Socioculturales**, que juntas no llegan ni al uno por ciento (0,94%) de las ofertas que buscan titulados de Formación Profesional.

Madrid es la comunidad autónoma que ha generado un mayor número de ofertas de empleo dirigidas a titulados de FP en el último año, en concreto un 23,55%. Le sigue muy de cerca Cataluña, que gana casi ocho puntos con respecto a su ratio del año anterior, llegando a concentrar el 23,24% del conjunto de oferta dirigido a candidatos con estudios de FP y colocándose en segundo lugar de la tabla en 2016. País Vasco, con un 13,11% de la oferta, cae a la tercera posición del ranking y pierde cinco puntos con respecto a su aportación en 2016 (18,05%).

Los sectores de informática (7,59%), sanidad (7,25%), automóvil (5,63%), consultoría especializada en ingeniería (5,55%), servicios (5,18%) e industrial (5,14%) ocupan las primeras posiciones como generadores de oferta para técnicos de Formación Profesional, y juntos suman más del 36% del total. Por áreas funcionales, producción vuelve a encabezar de forma clara la generación de la

oferta de empleo, consiguiendo cifras superiores al 25% del total de las ofertas dirigidas a FP, aunque pierde dos puntos con respecto al año anterior. Comercial, tecnología y las áreas auxiliares de administrativos y secretariado ocupan las siguientes posiciones

TITULADOS DE POSTGRADO

Teniendo en cuenta el tipo de titulación universitaria y el grado de experiencia del candidato, los estudios de postgrado sirven para diferentes fines. Por un lado, este tipo de formación puede ser la única vía de acceso a determinadas profesiones que, por su naturaleza o por imperativo legal, requieren contar con un título de máster específico para poder ejercer; es el caso de la abogacía, la enseñanza en ciertos niveles, la arquitectura, determinadas ingenierías, etc. En otras, la formación de postgrado constituye un elemento impulsor e incluso acelerador de la trayectoria profesional de cualquier candidato.

Durante 2016, **dos de cada diez ofertas de empleo reúnen entre sus requisitos que los candidatos cuenten con formación de postgrado**. Además, el 39,2% de las empresas que demandan titulados universitarios en sus ofertas valora muy positivamente que el candidato cuente con estudios de postgrado.

La distribución geográfica de la oferta de empleo que solicita estudios de postgrado se ha mantenido más o menos estable durante 2016. En el reparto de porcentajes por comunidades autónomas, **Madrid y Cataluña ocupan las dos primeras posiciones, con valores próximos al 8% de las ofertas de empleo que demandan candidatos con titulación de postgrado** en ambos casos. Le siguen Andalucía (7,33%), País Vasco (7,11%), Castilla y León (6,4%) y Galicia (5,44%).

Asimismo, en los procesos de selección de personal, las empresas que solicitan formación de postgrado en sus ofertas de empleo tienen en cuenta una serie de factores, tales como la titulación universitaria del candidato, su categoría profesional o el puesto de trabajo al que pretende acceder.

El sector al que pertenece la compañía

también es otro que los factores que intervienen, de forma determinante en muchos casos, en este proceso.

Las empresas de asesoría jurídica siguen siendo las que más valoran que los candidatos cuenten con formación de postgrado, requisito que aparece en el 19,9% de su oferta. **Internet, sector puntero en el que todavía no hay suficiente formación integrada en universidades y centros de FP, es otra de las áreas que más incluye la formación de postgrado** en la oferta de empleo. En 2016, lo ha hecho en el 16,88% de la oferta que ha generado. Consultoría, con el 11,8%; información y asesoramiento, con el 10,7%; investigación, con un 10,2%; y consultoría especializada en ingeniería, con un 10,1% son el resto de los sectores en los que más se premia la formación de postgrado.

IDIOMAS

El escenario global en el que nos movemos, la internacionalización empresarial y la creciente circulación de trabajadores entre diferentes países han hecho que las compañías se decanten cada vez más por contar con equipos multiculturales. Una tendencia que está contribuyendo a aumentar la demanda de idiomas en el conjunto de la oferta de empleo.

Así, **en 2016 el porcentaje de ofertas que requieren contar con algún idioma extranjero se ha incrementado en más de un p.p., hasta alcanzar el 34,73% del total** de la oferta.

Un año más, el **inglés se reafirma como el idioma más demandado por las empresas en nuestro país**. La lengua que domina el mundo de los negocios se mantiene como requisito imprescindible en el 92,33% de las ofertas en las que se solicita algún idioma.

Le siguen en importancia el alemán, que aumenta su peso y llega hasta el 7,4% de la oferta, y el francés, cuya demanda se mantiene estable en este ejercicio (7,24%). En valores mucho más bajos se sitúan el portugués y el italiano, que tan solo son requeridos en un 1,26% y 0,81%, respectivamente. La creciente globalización de los mercados se ve reflejada también en el incremento de la demanda de otras

lenguas menos tradicionales, como el chino, el árabe, el japonés, el ruso y ciertas lenguas de Europa del Este, como el polaco, el checo o el rumano. En conjunto, estos idiomas están presentes en el 8,9% de la oferta en la que se requiere idioma extranjero.

La demanda de candidatos que sepan comunicarse en otros idiomas es **mayor en aquellas áreas que están en permanente contacto con proveedores, clientes o mercados distintos**. Es el caso del **área de compras, logística y transporte**, en la que se encuentran integradas las funciones de importación y exportación; en ésta, la valoración de idiomas en la oferta de empleo llega hasta el 44,25%. Otras áreas que ocupan las primeras posiciones son, con un 42,7%, **administración de empresas**, que engloba, entre otras, las funciones de dirección y gerencia y administración y finanzas; ingeniería y producción (41,1%) y marketing y comunicación (39,65%). En todas ellas, el inglés sigue siendo una de las principales puertas al empleo, superando el 90% de presencia en las ofertas que indican idioma.

Además, **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 23% de los casos, la proporción va aumentando en la demanda de técnicos (35%) y mandos (39%) hasta llegar al 54,4%, que es el porcentaje de ofertas destinadas a cubrir puestos directivos en las que se indica idioma. La lengua más solicitada en todas las categorías es el inglés

ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES

La medida real del ajuste entre oferta y demanda para un determinado perfil en el mercado laboral es su nivel retributivo. El *Informe Infoempleo Adecco 2016* incluye un detallado análisis de las retribuciones ofertadas por las empresas, y de los salarios percibidos por los profesionales.

Los datos que han permitido su desarrollo han sido obtenidos a través de tres fuentes: por un lado, la información salarial extraída de las ofertas de empleo publicadas por las empresas en

2016; por otro, una encuesta dirigida a empresas y profesionales de RRHH; y, por último, una encuesta dirigida a todo tipo de profesionales con empleo. De todos los parámetros considerados en el análisis de retribuciones, la categoría profesional se posiciona como el factor que más influye en la retribución. Un mayor salario está vinculado de forma directa a una mayor categoría profesional y, por tanto, a una mayor asunción de mando y responsabilidades.

En la oferta de empleo publicada en 2016, **la retribución directa media ofrecida a las nuevas contrataciones ha sido de 47.783 euros para la categoría de dirección, 31.176 euros para mandos intermedios, 23.706 euros para técnicos, y 17.797 para la categoría de empleados.** A modo de referencia, un directivo medio recibe una oferta salarial que es 2,68 veces mayor que la de un empleado y 2,02 veces la de un técnico. En el caso de mandos intermedios, la diferencia se reduce y baja hasta 1,53.

Además, 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 ya integrados en la empresa y la remuneración ofrecida para nuevas contrataciones, por lo que se ha clasificado la información salarial aportada por los profesionales según el tiempo de antigüedad en la empresa.

Según la categoría profesional, y en función de una antigüedad del trabajador en la empresa mayor o menor a cinco años, **la retribución media percibida por directivos varía un 3,35% en favor de los cargos gerenciales contratados en los últimos cinco años, rompiendo la tendencia iniciada en los años de crisis;** para mandos intermedios y empleados, sin embargo, los profesionales con menos de cinco años en la empresa perciben salarios menores; un 14,30% y un 22,40% menos, respectivamente.

El área funcional es otro de los condicionantes a la hora de baremar los rangos salariales. 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.

Con esto en cuenta, **las áreas funcionales mejor retribuidas en 2016 han sido legal, administración y tecnología.** Entre las peor remuneradas se encuentran administrativos y secretario, atención al cliente y diseño y maquetación.

El nivel formativo es otro de los factores que más influyen en la fijación de retribuciones. **A mayor formación, mayor es también la remuneración percibida por los profesionales.** Este hecho se asocia con la necesidad de una mayor cualificación para el desempeño de determinadas funciones. Así, y partiendo de valores promedio, un titulado universitario percibe un salario que es un 40% mayor que el de un trabajador sin estudios o con estudios básicos, y un 24% mayor que el de un titulado superior en Formación Profesional.

Las diferencias retributivas entre hombres y mujeres son también una realidad en nuestro país. Según los datos recogidos, **los profesionales varones perciben una remuneración que es, de media, 1,13 veces la de una mujer.**

EL MERCADO DE TRABAJO Y SUS PROTAGONISTAS

El mercado de trabajo es el lugar donde la oferta y la demanda de empleo se encuentran y se cruzan. Sin embargo, **en los últimos tiempos no deja de hablarse de la desconexión que existe entre ambas partes, ¿cuánto hay de cierto en esa afirmación?** Con el objetivo de tomar el pulso al mercado laboral y de obtener una imagen lo más fiel posible de la situación actual del empleo en España, en esta vigésima edición del *Informe Infoempleo Adecco* reservamos un espacio propio a sus dos grandes protagonistas, empresas y candidatos, y a sus

impresiones acerca del mercado laboral en España:

La visión de las empresas. Datos clave:

- **El 60% de las compañías han tenido que llevar a cabo despidos durante 2016, cinco puntos menos que en el año anterior.** La reducción de costes (44,3%) y los planes de reestructuración empresarial (29,7%) son el principal motivo que alegan. Los grandes afectados por esos despidos han sido los trabajadores de la categoría de técnicos y empleados, con recortes importantes o muy importantes en el 82,6% de los casos, y las áreas de comercial y ventas (26,6%), administración y servicios generales (25,5%) y atención al cliente (19,9%).
- **El 29% de las empresas aumentaron su volumen de inversión en capital humano durante el último año, 7 p.p. más que en 2016.** El 41% lo mantuvieron en niveles similares a los de ejercicios anteriores; el 30% redujeron sus partidas.
- **El 56,6% de las compañías se han encontrado con dificultades para cubrir determinadas vacantes durante 2016, siete p.p. más que hace un año (49%).** Las áreas más afectadas son las de comercial (27,4%), tecnología (20,8%) y producción (19,8%).
- **El 43% de las organizaciones contratarán a más empleados en 2018.** En el plazo de dos años, los perfiles de comercial y ventas, informática e Internet y atención al cliente serán los más demandados por las empresas.

La visión de los candidatos. Datos clave:

- **El 67,4% de los candidatos con empleo están buscando trabajo de forma activa.** Solo cinco de cada diez profesionales se sienten valorados en su trabajo.
- **El 60,1% de los profesionales desempleados no perciben ningún tipo de subsidio por desempleo.** La ayuda económica de familiares y amigos es la fuente principal de ingresos para el 60% de los encuestados, acompañada de los ahorros (24%) y la realización de trabajos sin declarar (5,8%).

- **El 60,3% de los profesionales autónomos y/o freelance de nuestro país afirman ser más felices desde que trabajan de forma independiente.** Sin embargo, el 70,35% reconocen también que, si tuviesen la oportunidad, preferirían tener un solo empleo por cuenta ajena.

Candidato ideal vs Líder ideal

- **El 74,5% de los reclutadores dan más importancia a la experiencia que a la formación en la selección de talento.**
- **El 48% de los profesionales encuestados cambiarían a su responsable si tuvieran poder de decisión.** Aun así, el 60% reconocen estar contentos con su jefe/a.

EMPLEO EN EL EXTRANJERO

Sobre el conjunto de ofertas de empleo generadas y difundidas en España durante el último año, aquellas **destinadas a encontrar candidatos para cubrir un puesto de trabajo en el extranjero suponen el 0,64% del total.** A pesar de haber ralentizado su ritmo de crecimiento y de ver reducido su peso en el cómputo global (en 2016 la oferta internacional suponía el 1,59%), **el volumen de ofertas que buscan profesionales españoles para trabajar en otros países ha aumentado un 1,27% en 2016.**

Algunos países contribuyen de forma más importante que otros al conjunto de la oferta de empleo para trabajar en el extranjero. Es el caso **de los países europeos, de donde procede el 74,84% de la oferta**, un punto más que hace un año, siendo los que más volumen generan Alemania (19,5%), Bélgica (15,3%), Gran Bretaña (12,2%), Francia (6,5%) y Holanda (5,4%).

Otros países que ganan fuerza en la demanda de profesionales españoles son los situados en **el norte de África**, especialmente Marruecos (2,8%), que dobla su aportación a la demanda de profesionales españoles en este último año, y Argelia, que a pesar de no generar un gran volumen de oferta (2,6%), llega a cuadruplicar su cuota con respecto a 2016, cuando se situaba en el 0,7%.

También ocupan un lugar destacado en este ranking algunas **economías emer-**

gentes de Oriente Medio, como Emiratos Árabes Unidos (2,6%), Arabia Saudí (1,3%) y Qatar (0,85%); o **Latinoamérica**, que se reserva más del 5% de la oferta internacional total, con Chile (1,1%), México (1%) y Cuba (0,7%) a la cabeza.

La globalización, acompañada de la internacionalización empresarial y de los flujos de trabajadores, tiene también su reflejo en una tendencia cada vez más en auge: la demanda de perfiles con **movilidad internacional multipaís**. El 2,1% de las ofertas internacionales han recogido este requisito. Se buscan profesionales que trabajen por proyectos y estén dispuestos a cambiar su residencia a otros países cada cierto tiempo; o que pasen, como mínimo, el 80% de su jornada laboral mensual desplazados a otro/s país/es.

En 2016 se mantiene una importante concentración sectorial de la oferta, que se traduce en que seis sectores generan el 43,9% de la oferta para trabajar en el extranjero. A pesar de seguir siendo una cifra muy elevada, se confirma la tendencia de mayor dispersión sectorial iniciada hace dos años, cuando los seis sectores que encabezaban la tabla recibían el 77% de las ofertas.

Sanidad (10,5%) escala tres posiciones y se hace con la primera posición del ranking de distribución sectorial de la oferta de empleo en el último año. Los países que más han contribuido a la oferta en este sector han sido Gran Bretaña, Alemania y Noruega.

Las actividades relacionadas con **el turismo y la hostelería concentran el 7,8% de las ofertas** y ascienden hasta el segundo puesto del ranking de empleo en el extranjero. Gran parte de la demanda de profesionales para este sector proviene de Marruecos, Alemania y Bélgica.

Construcción mejora también su aportación a la generación de oferta, pasando de sumar el 3,4% en 2016 al 6,7% en 2016, tres puntos que le permiten conquistar la tercera posición de la tabla. Los países que más han contribuido a su oferta de empleo han sido Bélgica, Alemania y Arabia Saudí.

MOVILIDAD INTERNACIONAL

El 69,5% de los profesionales encuestados estarían dispuestos a cambiar de residencia dentro de nuestras fronteras por motivos laborales. Sin embargo, si el traslado implica un cambio de país, el número de profesionales dispuestos a dar el salto se reduce considerablemente: **solo cuatro de cada diez encuestados (43,7%) reconocen estar dispuestos a mudarse de país por un puesto de trabajo.**

Atendiendo a la situación profesional de los candidatos, el 48% de las personas con empleo no descartarían un cambio de país si es por mejoras laborales; una cifra que cae hasta el 42%, 6 p.p. menos, en el caso de los profesionales desempleados.

Los motivos económicos son los que más pesan a la hora de decidirse por un cambio de residencia a otro país. La posibilidad de mejorar las expectativas salariales influiría en la mitad (49,6%) de los encuestados dispuestos a mudarse al extranjero, seguida de una mejora en el nivel de vida (48,3%).

Mejorar su perfil profesional es otro de los motivos que más influye en los candidatos, ya sea porque les permitiría aprender otro idioma (42%), porque reciben una oferta de empleo atractiva (39,7%), porque esperan obtener mayor experiencia profesional (36,6%) o porque se les ofrecen mejores oportunidades de carrera (26,14%).

Otros factores que empujarían a los profesionales a emprender la aventura internacional serían el reto personal que supone (23,6%), la inseguridad económica en nuestro país (22,7%), el desafío de empezar una nueva vida (18,3%) o la posibilidad de ampliar la red de contactos (9,9%).

El 49% de los candidatos que aceptarían mudarse a otro país lo harían a cualquier destino europeo; el 27% se iría a cualquier país del mundo por motivos laborales.

Si se trata de elegir un destino concreto, los países preferidos por los profesionales serían Estados Unidos (23,8%), Gran Bretaña (19,2%) y Canadá (19,3%). Londres (25,7%), Nueva York (22,4%) y París (19,7%) serían las ciudades elegidas.

Distribución provincial de la oferta de empleo

	2016	2015
CCAA	%	%
Madrid	26,04%	23,35%
Barcelona	19,21%	18,00%
Vizcaya / Bizkaia	5,84%	5,46%
Valencia / València	4,07%	4,40%
Guipúzcoa / Gipuzkoa	3,97%	3,29%
Málaga	3,00%	2,93%
Sevilla	2,56%	2,82%
Álava / Araba	2,34%	2,32%
Zaragoza	2,22%	1,86%
La Coruña / A Coruña	1,70%	1,67%
Alicante / Alacant	1,55%	1,66%
Valladolid	1,55%	1,58%
Tarragona	1,54%	1,62%
Cantabria	1,43%	1,44%
Pontevedra	1,39%	1,33%
Islas Baleares	1,31%	1,35%
Navarra / Nafarroa	1,26%	1,24%
Gerona / Girona	1,20%	1,57%
Asturias	1,14%	1,39%
Murcia	1,13%	1,28%
Burgos	1,13%	1,09%
Castellón / Castelló	0,99%	1,01%
Cádiz	0,98%	0,95%
Las Palmas	0,95%	0,93%
Granada	0,94%	0,99%
La Rioja	0,87%	0,98%
Toledo	0,69%	0,56%
Almería	0,64%	0,70%
Guadalajara	0,63%	0,46%
León	0,60%	0,69%
Salamanca	0,60%	0,63%
Santa Cruz de Tenerife	0,58%	0,69%
Orense / Ourense	0,57%	0,76%
Córdoba	0,53%	0,68%
Lérida / Lleida	0,44%	0,86%
Badajoz	0,40%	0,66%
Lugo	0,37%	0,58%
Albacete	0,36%	0,38%
Huelva	0,35%	0,56%
Ciudad Real	0,35%	0,37%
Cáceres	0,33%	0,58%
Palencia	0,33%	0,51%
Segovia	0,31%	0,57%
Jaén	0,30%	0,51%
Cuenca	0,22%	0,25%
Soria	0,20%	0,37%
Zamora	0,20%	0,38%
Teruel	0,19%	0,30%
Huesca	0,19%	0,56%
Ávila	0,17%	0,39%
Melilla	0,08%	0,23%
Ceuta	0,07%	0,24%

Distribución autonómica de la oferta de empleo

Comunidad Autónoma	2016	2015
Comunidad de Madrid	26,04%	23,35%
Cataluña	22,39%	22,06%
País Vasco	12,15%	11,08%
Andalucía	9,30%	10,15%
Comunidad Valenciana	6,61%	7,08%
Castilla y León	5,09%	6,21%
Galicia	4,03%	4,35%
Aragón	2,59%	2,72%
Castilla-La Mancha	2,24%	2,02%
Canarias	1,53%	1,62%
Cantabria	1,43%	1,44%
Islas Baleares	1,31%	1,35%
Navarra	1,26%	1,24%
Asturias	1,14%	1,39%
Región de Murcia	1,13%	1,28%
La Rioja	0,87%	0,98%
Extremadura	0,73%	1,24%
Melilla	0,08%	0,23%
Ceuta	0,07%	0,24%

Distribución sectorial de la oferta de empleo

1.0.3

Sectores	2016	2015	Evolución
Hostelería y Turismo	7,29%	3,28%	Aumento
Servicios (otros)	6,98%	12,82%	Disminución
Industrial (otros)	6,38%	3,89%	Aumento
Comercio (Distribución Minorista)	6,37%	8,74%	Disminución
Informática	5,55%	6,75%	Disminución
Seguros	4,81%	6,18%	Disminución
Sanidad	4,10%	3,79%	Aumento
Enseñanza / Formación	3,65%	2,80%	Aumento
Telecomunicaciones	3,62%	3,90%	Estable
Consultoría General	3,36%	5,32%	Disminución
Automóvil	3,34%	0,74%	Aumento
Recursos Energéticos	3,10%	0,60%	Aumento
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	2,97%	0,60%	Aumento
Inmobiliarias	2,90%	3,66%	Estable
Maquinaria y Equipo Mecánico	2,40%	1,52%	Aumento
Alimentación, Bebidas y Tabaco	2,14%	0,60%	Aumento
Construcción	2,14%	2,16%	Estable
Ingeniería	2,06%	0,99%	Aumento
Transporte de Mercancías y Logística	1,85%	5,96%	Disminución
Internet	1,77%	2,25%	Estable
Resto de sectores	23,23%	23,46%	Estable

Ofertas de empleo en España por grandes sectores económicos

1.0.4

Sectores	2016	2015	Evolución
Agricultura, pesca y minería	0,54%	0,43%	Estable
Industria	26,94%	13,64%	Aumento
Construcción	2,26%	2,25%	Estable
Servicios	57,78%	69,11%	Disminución
TIC	12,48%	14,57%	Disminución

1.0.5

1.0.6 Distribución funcional de la oferta de empleo

Áreas Funcionales	2016	2015
Comercial, ventas	34,03%	42,32%
Ingeniería y producción	22,55%	15,07%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	8,57%	9,05%
Compras, logística y transporte	7,53%	6,79%
Administrativos y secretariado	6,80%	6,50%
Administración de Empresas	5,91%	5,65%
Atención al cliente	4,19%	3,71%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	3,95%	3,93%
Recursos Humanos	2,63%	2,71%
Marketing, comunicación y contenidos	2,38%	2,46%
Legal	0,91%	0,96%
Diseño y Maquetación	0,56%	0,84%

Categorías profesionales de la oferta de empleo

Categorías profesionales	2016	2015
Dirección	3,33%	5,61%
Mando intermedio	20,54%	19,21%
Técnico	37,16%	37,26%
Empleado	38,97%	37,93%

1.0.7 Puestos de trabajo más demandados por categorías laborales: Dirección

Puestos de la categoría de dirección	2016		2015	
	Ofertas en España	Sólo Dirección	Ofertas en España	Sólo Dirección
Director/a Comercial	0,56%	16,43%	1,43%	34,07%
Director/a Regional / Delegación	0,32%	9,36%	0,43%	10,29%
Gerente Director/a	0,24%	6,99%	0,26%	6,10%
Director/a de Producción	0,19%	5,62%	0,12%	2,88%
Director/a Financiero	0,17%	4,91%	0,12%	2,79%
Director/a de Calidad	0,15%	4,47%	0,08%	1,82%
Product Manager	0,14%	4,12%	0,09%	2,26%
Director/a de Logística	0,10%	2,97%	0,06%	1,42%
Director/a Técnico/a	0,09%	2,54%	0,07%	1,68%
Director/a de RRHH	0,08%	2,44%	0,09%	2,14%
Director/a de Comercio Exterior	0,07%	2,20%	0,06%	1,53%
Director/a de Marketing	0,07%	2,05%	0,05%	1,14%
Director/a de Fábrica	0,07%	1,96%	0,03%	0,83%
Director/a de Proyecto Informático	0,07%	1,96%	0,05%	1,17%
Director/a de Compras	0,07%	1,93%	0,03%	0,64%
Distribuidores Asociados	0,06%	1,84%	0,48%	11,55%
Director/a de Mantenimiento Industrial	0,06%	1,81%	0,01%	0,16%
Director de Tecnología (CTO)	0,06%	1,80%	-	-
Director/a de Sucursal /Oficina	0,05%	1,47%	0,05%	1,10%
Director de Sistemas de Información (CIO)	0,05%	1,46%	-	-
Resto de puestos directivos	0,67%	21,69%	2,11%	16,42%

Puestos de trabajo más demandados por categorías laborales: Mandos intermedios

1.0.8

Mandos intermedios	2016		2015	
	Ofertas en España	Sólo Mandos Int.	Ofertas en España	Sólo Mandos Int.
Encargado/a	1,43%	6,98%	0,59%	3,06%
Jefe/a de Proyecto	1,18%	5,74%	0,97%	5,03%
Account Manager	1,02%	4,96%	0,42%	2,18%
Jefe/a de Producción	0,88%	4,28%	0,86%	4,50%
Jefes de Equipo	0,84%	4,08%	0,93%	4,85%
Jefe/a de Ventas	0,78%	3,81%	1,14%	5,94%
Controller	0,77%	3,74%	0,59%	3,06%
Jefe/a - Delegado/a de Zona	0,72%	3,49%	0,91%	4,75%
Jefe/a de Mantenimiento Industrial	0,53%	2,59%	0,40%	2,09%
Responsable de Establecimiento	0,52%	2,52%	0,57%	2,98%
Jefe/a de Comercio Exterior	0,48%	2,33%	0,43%	2,23%
Jefe/a de Almacén	0,47%	2,29%	0,41%	2,11%
Jefe/a de Equipo Comercial	0,46%	2,24%	0,62%	3,25%
Jefe/a de Taller	0,43%	2,08%	0,30%	1,57%
Jefe/a de Planta / Sección	0,39%	1,88%	0,25%	1,30%
Jefe/a de Calidad	0,38%	1,86%	0,32%	1,65%
Jefe/a de Logística	0,36%	1,73%	0,30%	1,58%
Responsable Planificación y Control de la Producción	0,33%	1,60%	0,27%	1,41%
Jefe/a de Cocina	0,29%	1,43%	0,28%	1,48%
Jefe/a de Compras	0,29%	1,40%	0,27%	1,39%
Resto de puestos de mandos intermedios	8,02%	38,98%	8,37%	43,59%

Puestos de trabajo más demandados por categorías laborales: Técnicos

1.0.9

Técnicos	2016		2015	
	Ofertas en España	Sólo técnicos	Ofertas en España	Sólo técnicos
Encargado/a	1,43%	6,98%	0,59%	3,06%
Jefe/a de Proyecto	1,18%	5,74%	0,97%	5,03%
Account Manager	1,02%	4,96%	0,42%	2,18%
Jefe/a de Producción	0,88%	4,28%	0,86%	4,50%
Jefes de Equipo	0,84%	4,08%	0,93%	4,85%
Jefe/a de Ventas	0,78%	3,81%	1,14%	5,94%
Controller	0,77%	3,74%	0,59%	3,06%
Jefe/a - Delegado/a de Zona	0,72%	3,49%	0,91%	4,75%
Jefe/a de Mantenimiento Industrial	0,53%	2,59%	0,40%	2,09%
Responsable de Establecimiento	0,52%	2,52%	0,57%	2,98%
Jefe/a de Comercio Exterior	0,48%	2,33%	0,43%	2,23%
Jefe/a de Almacén	0,47%	2,29%	0,41%	2,11%
Jefe/a de Equipo Comercial	0,46%	2,24%	0,62%	3,25%
Jefe/a de Taller	0,43%	2,08%	0,30%	1,57%
Jefe/a de Planta / Sección	0,39%	1,88%	0,25%	1,30%
Jefe/a de Calidad	0,38%	1,86%	0,32%	1,65%
Jefe/a de Logística	0,36%	1,73%	0,30%	1,58%
Responsable Planificación y Control de la Producción	0,33%	1,60%	0,27%	1,41%
Jefe/a de Cocina	0,29%	1,43%	0,28%	1,48%
Jefe/a de Compras	0,29%	1,40%	0,27%	1,39%
Resto de puestos de mandos intermedios	8,02%	38,98%	8,37%	43,59%

1.0.10 Puestos de trabajo más demandados por categorías laborales:
1.0.11 Empleados

Dirección	2016		2015	
	Ofertas en España	Sólo Empleados	Ofertas en España	Sólo Empleados
Comercial	7,59%	19,54%	9,02%	23,77%
Comercial de Televenta	2,41%	6,19%	2,05%	5,40%
Dependiente/a	1,99%	5,12%	1,72%	4,53%
Administrativo/a	1,74%	4,48%	1,63%	4,30%
Promotor/a	1,51%	3,88%	1,75%	4,61%
Operario/a	1,43%	3,69%	1,01%	2,66%
Operario/a Especializado	1,23%	3,15%	1,38%	3,63%
Mozo/a de Almacén	1,12%	2,89%	1,04%	2,73%
Mecánico/a	1,09%	2,82%	0,89%	2,35%
Recepcionista	0,98%	2,51%	0,82%	2,16%
Teleoperador/a de Atención al Cliente	0,97%	2,50%	0,91%	2,40%
Auxiliar Administrativo/a	0,89%	2,29%	0,85%	2,25%
Oficial/a de Mantenimiento Industrial	0,73%	1,89%	0,55%	1,46%
Soldador/a	0,72%	1,84%	0,53%	1,40%
Operario/a de limpieza	0,69%	1,77%	0,68%	1,79%
Camarero/a	0,58%	1,50%	0,54%	1,41%
Carretilero/a	0,55%	1,43%	0,39%	1,04%
Cocinero/a	0,55%	1,41%	0,62%	1,65%
Auxiliar Contable	0,53%	1,37%	0,52%	1,38%
Administrativo/a Comercial	0,46%	1,19%	0,39%	1,04%
Resto de puestos de empleados	11,19%	28,53%	10,64%	28,05%

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

Nivel formativo	2016	2015
Graduado escolar y ESO	9,63%	8,03%
BUP, Bachillerato y COU	13,41%	16,82%
FP 1 / Técnico medio	12,68%	8,34%
FP 2 / Técnico superior	20,09%	21,57%
Titulado Universitario	42,18%	42,43%
Máster y/o Postgrado	2,00%	2,81%

1.0.12 Titulaciones universitarias más demandadas en la oferta de empleo

Titulación universitaria	2016		2015	
	% Sobre el total de ofertas de empleo	% Sobre la oferta de empleo para titulados universitarios	% Sobre el total de ofertas de empleo	% Sobre la oferta de empleo para titulados universitarios
Administración de Empresas	4,49%	10,65%	4,41%	10,40%
Ingeniería Informática	2,54%	6,02%	3,64%	8,58%
Ingeniería Industrial	2,30%	5,45%	1,83%	4,30%
Comercio y Marketing	1,40%	3,31%	1,92%	4,54%
Psicología y Psicopedagogía	1,34%	3,17%	0,92%	2,16%
Administración de Empresas y Derecho	1,21%	2,88%	1,40%	3,30%
Ingeniería de Telecomunicaciones	1,11%	2,64%	1,15%	2,71%
Relaciones Laborales y RRHH	1,01%	2,39%	0,94%	2,22%
Economía	0,97%	2,30%	1,05%	2,47%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	0,84%	1,99%	0,64%	1,50%
Ingeniería Mecánica	0,69%	1,63%	0,81%	1,91%
Enfermería	0,66%	1,56%	1,38%	3,25%
Derecho	0,65%	1,54%	0,55%	1,30%
Medicina y Biomedicina	0,62%	1,47%	0,54%	1,27%
Hostelería y Turismo	0,59%	1,39%	0,73%	1,72%
Filología, Lingüística y Literatura	0,41%	0,98%	0,56%	1,33%
Arquitectura	0,39%	0,93%	0,42%	0,98%
Biología, Bioquímica, Biotecnología	0,37%	0,88%	0,42%	0,99%
Farmacia	0,37%	0,87%	0,33%	0,79%
Odontología	0,34%	0,81%	0,20%	0,46%
Sin especificar temática específica de la titulación universitaria	14,56%	34,51%	12,07%	28,46%
Otras titulaciones	5,32%	12,62%	6,27%	15,37%

Titulaciones de Formación Profesional (Técnico Medio y Superior) más demandadas en la oferta de empleo

1.0.13

Familias profesionales	2016		2015	
	% Sobre el total de ofertas de empleo	% Sobre la oferta de empleo para titulados universitarios	% Sobre el total de ofertas de empleo	% Sobre la oferta de empleo para titulados universitarios
Administración y Gestión	4,07%	12,43%	3,70%	12,36%
Informática y Comunicaciones	2,56%	7,81%	2,88%	9,64%
Electricidad y Electrónica	2,51%	7,65%	2,60%	8,69%
Fabricación Mecánica	2,22%	6,78%	2,75%	9,21%
Comercio y Marketing	1,36%	4,16%	1,77%	5,92%
Instalación y Mantenimiento	1,13%	3,45%	1,29%	4,30%
Hostelería y Turismo	0,86%	2,62%	0,87%	2,92%
Sanidad	0,84%	2,57%	0,86%	2,88%
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	0,74%	2,27%	0,96%	3,22%
Enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño	0,37%	1,14%	0,02%	0,05%
Artes Gráficas	0,30%	0,91%	0,19%	0,62%
Imagen Personal	0,24%	0,74%	0,22%	0,75%
Química	0,21%	0,65%	0,15%	0,50%
Industrias Alimentarias	0,19%	0,57%	0,20%	0,68%
Enseñanzas Deportivas	0,15%	0,44%	0,03%	0,09%
Edificación y Obra Civil	0,13%	0,39%	0,11%	0,35%
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	0,10%	0,32%	0,07%	0,24%
Madera, Mueble y Corcho	0,09%	0,27%	0,08%	0,25%
Imagen y Sonido	0,06%	0,18%	0,04%	0,13%
Seguridad y Medio Ambiente	0,06%	0,17%	0,07%	0,23%
Sin especificar Familia Profesional de FP	14,43%	44,04%	10,19%	34,06%
Otras titulaciones de FP	0,14%	0,44%	0,87%	2,92%

Perfil de edades en la oferta de empleo

1.0.14

Años	- de 25 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	+ de 46 años	Edad promedio
2016	9,87%	31,77%	30,14%	17,87%	8,10%	2,25%	32,85
2015	8,11%	31,00%	30,19%	18,23%	8,42%	4,04%	32,75
2014	8,94%	25,62%	29,88%	21,46%	7,90%	6,20%	33,89

Años de experiencia solicitada en las ofertas de empleo en España

1.0.15

Años	Sin experiencia	-1 año	1 - 2 años	2 - 3 años	3 - 5 años	+ 5 años	Promedio
2016	28,34%	1,20%	6,63%	23,33%	27,18%	19,31%	3,35 años
2015	28,07%	1,20%	6,14%	18,08%	25,58%	20,93%	3,28 años

Ofertas de empleo que solicitan idiomas en España

1.0.16

España 2016	34,73%
España 2015	33,38%
España 2014	32,98%
España 2013	31,88%

Idiomas más valorados en las ofertas de empleo en España

1.0.17

	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
España 2016	92,33%	7,24%	7,37%	0,81%	1,26%	8,91%
España 2015	90,01%	7,21%	7,13%	0,78%	1,27%	8,16%
España 2014	89,52%	7,43%	7,32%	0,72%	1,21%	8,07%
España 2013	88,88%	7,09%	7,24%	0,76%	1,19%	7,77%

1.0.18 En su opinión, ¿cuáles de las siguientes condiciones
1.0.19 presentan mayores dificultades para las empresas
en el actual mercado laboral?

Desajuste entre oferta de profesionales y las vacantes disponibles	32,43%	24,33%
Estado general de la economía	28,72%	37,00%
Bases y tipos de cotización excesivos	23,14%	17,93%
Alta rotación de personal / Retención del talento	21,62%	20,49%
Dificultades de acceso al crédito para la creación de nuevos puestos de trabajo	18,07%	21,00%
Legislación laboral demasiado rígida	17,23%	14,98%
Escasez de profesionales cualificados	16,89%	9,86%
Incertidumbre política	10,98%	23,82%
Falta de acuerdo entre instituciones educativas y empresas	10,81%	10,12%
Otra/s	1,35%	0,90%

¿Para qué áreas funcionales le resulta más difícil encontrar a los candidatos adecuados?

Comercial y ventas	20,6%
Ingeniería y producción	17,5%
Tecnología e informática	17,0%
Atención al cliente	11,4%
Calidad, I+D, PRL y Medio Ambiente	11,3%
Dirección general	9,3%
Marketing y Comunicación	8,8%
Telecomunicaciones	8,6%
Administración y Servicios Generales	7,0%
Recursos Humanos	6,9%
Compras, logística y transporte	6,0%
Legal	5,5%
Medios, editorial y artes gráficas	3,8%
Otros	4,7%

1.0.20 Oferta de empleo generada y difundida en España
1.0.21 para trabajar en otros países

Países	2016	2015
Alemania	19,51%	21,62%
Bélgica	15,28%	10,07%
Gran Bretaña	12,22%	13,98%
Francia	6,50%	4,98%
Holanda	5,40%	5,11%
Marruecos	2,67%	1,17%
Argelia	2,60%	0,69%
Emiratos Árabes Unidos	2,60%	2,77%
Portugal	1,95%	4,39%
Dinamarca	1,69%	1,12%
Italia	1,56%	1,28%
Sudáfrica	1,43%	0,48%
Polonia	1,37%	1,23%
Arabia Saudí	1,30%	1,44%
Estados Unidos	1,30%	1,01%
Luxemburgo	1,24%	0,35%
Chile	1,11%	1,20%

Motivaciones para irse a trabajar en el extranjero

Mejores perspectivas salariales	49,58%
Mejorar mi nivel de vida	48,34%
Aprender un idioma	41,96%
Una oferta de trabajo atractiva	39,70%
Adquirir experiencia laboral	36,56%
Oportunidad de ampliar experiencias	27,09%
Mejores oportunidades de carrera	26,14%
Reto personal	23,56%
Inseguridad económica en España	22,70%
Empezar una nueva vida	18,31%
Ampliar mi red de contactos	9,91%
Tengo familia o pareja fuera	2,61%
Ventajas fiscales	2,23%

1.0.22 Promedio de Salario Bruto Anual (sin incluir variable) según categoría laboral

Categoría Profesional	Salario Bruto (€/año)
Puestos directivos	47.783 €
Mandos intermedios	31.176 €
Técnicos	23.706 €
Empleados	17.797 €

EMPLEO EN ESPAÑA

EVOLUCIÓN DEL
MERCADO
LABORAL ESPAÑOL
(1996-2016)

CAPÍTULO 2

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL (1996-2016)

En 2016, el mercado laboral español sacó pecho y cerró el ejercicio con una tasa de paro del 18,63%, una notable bajada de más de dos puntos porcentuales frente al 20,9% con la que se despidió 2015, y muy lejos del 26% que marcó el desempleo en el peor momento (años 2012 y 2013) de la crisis desatada en 2008.

En total, el pasado año salieron de las listas de los servicios públicos de empleo 541.700 desempleados, dejando el **número total de parados en 4.237.800**, una cifra que, a pesar de seguir siendo elevada, invita al optimismo. Y se suma, de esta manera, el cuarto descenso consecutivo anual y el mayor de toda la serie histórica iniciada en 1996, según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

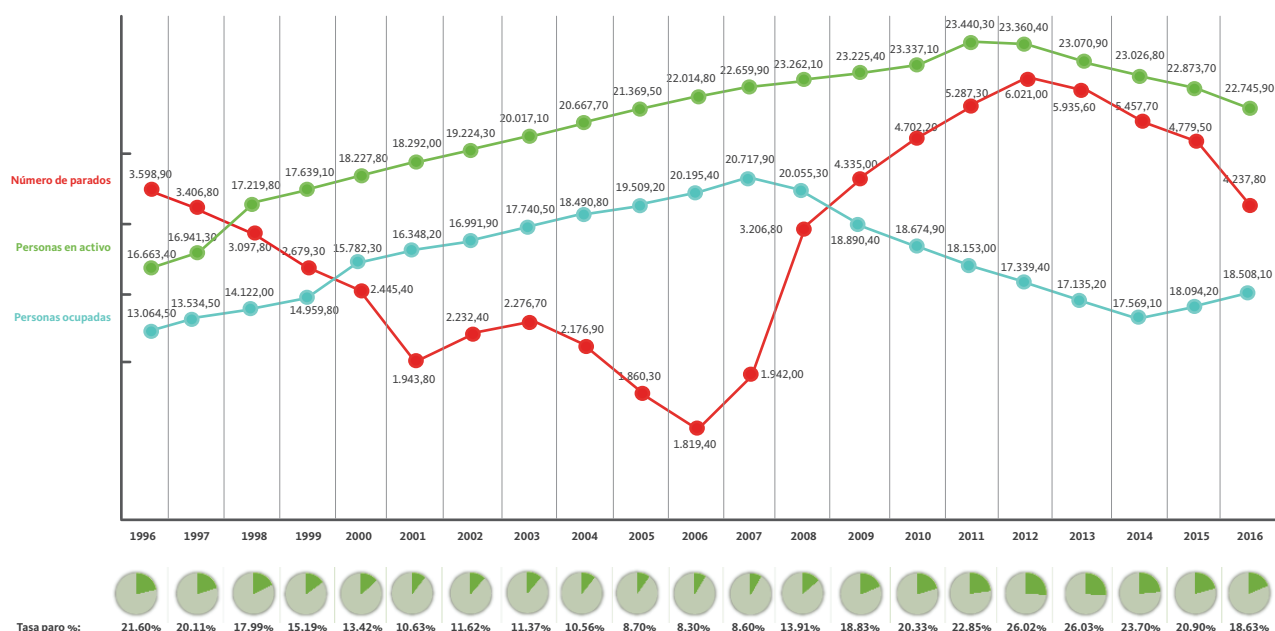
Esta mejoría se ha hecho esperar. Han sido más de cinco años de crisis

que han puesto de relieve el carácter cíclico del sistema y han dejado al descubierto las grietas de una estructura productiva que se ha visto obligada a transformarse. Si observamos todas las series históricas, **en dos décadas España ha pasado de una tasa de paro del 21,6% en 1996 hasta el 8,3% diez años después, que se esfumó cuando estalló la recesión económica y se destruyeron casi cuatro millones de empleos**. Además, en todos estos años, incluso en los de bonanza económica, la tasa del paro no ha conseguido bajar del 8% y

GRÁFICO (2.0.1)

El mercado laboral español, en panorámica

Evolución del paro, población activa y número de parados (1996-2016)



Fuente: Datos a cierre del cuarto trimestre recogidos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

ha rondado el doble de la media de los países desarrollados. No en vano, **España es el país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con mayor tasa de desempleo**, por delante de Irlanda y Grecia. Un problema que ya se considera estructural y encuentra diferentes razones que lo explican.

En el mercado laboral español existe una dualidad que, para algunos actores como el Fondo Monetario Internacional (FMI), se considera una fuente de insolidaridad intergeneracional, pues conviven trabajadores, generalmente de mayor edad, con contratos indefinidos, una mayor protección laboral e incrementos salariales elevados con otros con contratos temporales y sueldos más bajos (estos últimos suelen ser más jóvenes).

Además, España ha basado **el motor de su economía** en un modelo edificado alrededor de **los sectores de la construcción y de los servicios** (principalmente los relacionados con el área del turismo). Dos áreas que tradicionalmente demandan trabajadores en función de la cartera de pedidos, en el primer caso, y de la estacionalidad, en el segundo. No es extraño, por tanto, observar que tanto en época de bonanza como en periodos de crisis los trabajadores temporales sean los que desequilibren las estadísticas de empleo. Estos contratos son, en el fondo, los que más crecen cuando la economía viene de cara y los primeros de los que se deshacen las empresas cuando necesitan reorganizar plantillas y recortar gastos.

En estas dos décadas España ha superado una crisis -la vivida a principios de la década de 1990, que dejó al país con un paro del 24%- **y se ha visto obligada a replantearse su modelo económico después de la gran recesión de 2008**, que alcanzó su cenit a nivel laboral en 2013 cuando el paro llegó al 26,03%. En la primera, el país atajó la situación con hasta tres devaluaciones de su moneda, la peseta, lo que evitó las políticas de ajuste y la contención de gastos laborales. Esta solución no varió la estructura productiva del país y los

trabajadores y las empresas quedaron estancados en sectores de poco valor añadido. Construcción, vivienda y turismo continuaron como ejes del modelo de crecimiento hasta que en 2008 se produjo un punto de inflexión que obligó al país a replantearse su estructura productiva.

En la segunda, España padeció su inmovilismo y la devaluación de su sistema productivo, y sin el recurso monetario se vio obligada a una deflación interna y una sangría de trabajadores que duró hasta el año 2013, cuando comenzaron a observarse leves bajadas en la tasa de desempleo. Pero **¿por qué esta última crisis está siendo especialmente virulenta con la masa trabajadora?** Y ¿por qué está costando más salir de esa espiral de crecimiento del desempleo que en la década de 1990?

Se podría decir que **en 1996 España parecía salir de una mala gripe que se curó en falso**. La táctica de devaluar la peseta sirvió, abarató a los trabajadores españoles y reforzó los sectores cumbre. En ese año, y según cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE), España contaba con unos 16,6 millones de personas en activo (comprende a las personas ocupadas y desempleadas) y cerraba el año con una tasa de paro del 21,6% y más de 3,5 millones de desempleados. Sólo 11 años más tarde, en 2007, la población activa había crecido cerca del 35% hasta los 22,6 millones de personas y padecía un desempleo del 8,6%. El ritmo de crecimiento de la población ocupada también es reseñable en estos últimos años de la década de 1990 y los primeros años del siglo XXI: fue del 4,1%. Un incremento nada habitual en otros países basado, principalmente, en el **desarrollo incontrolado de la construcción residencial que impulsó a un gran número de jóvenes a abandonar los estudios** y apostar por el sector que, en esos años, era un área boyante con muchas oportunidades laborales. Ese importante número de personas que hace dos décadas dejaba sus estudios para trabajar en el andamio son, en gran parte, los que han engrosado durante la crisis de 2008 las listas de paro de larga duración. Un problema que, sin embargo,

no es exclusivo de esa etapa, si no que se trata de un mal endémico. Según datos barajados por la OCDE, casi una cuarta parte de los alumnos españoles (24%) deja los estudios antes de finalizar la educación secundaria superior.

La curva del desempleo arroja una conclusión que se debería enmendar. **El mercado de trabajo español es atípico en Europa:** su tasa de temporalidad (que mide la proporción de contratos temporales sobre el total de contratos del país) es de las más altas de la región; es el único país que destruyó empleo durante la crisis y, sin embargo, aumentó las horas trabajadas; y parece estar secuestrado por una falta de flexibilidad interna que las nuevas generaciones exigen para su vida laboral. Además, no fue hasta 2012 cuando se optó por la moderación salarial para atajar la sangría de despidos. Antes, en los peores años de la crisis (entre el primer trimestre de 2008 y el último de 2009, cuando se destruyeron más empleos), los sueldos reales subieron un 8% de media al año, según datos de BBVA Research¹.

UNA ESPAÑA A DOS VELOCIDADES

La dualidad del mercado laboral español no sólo es patente en la tipología de sus contratos (fijos *versus* temporales), también en la desigualdad retributiva y en las diferencias geográficas y de género.

TEMPORALIDAD

En 1996 la contratación indefinida se instaló en una media del 4,1%, el 70% de los contratos no duró más de tres meses y el 50% no llegó al mes, según los datos que recoge el informe *La contratación y paro registrado en 1996* que elaboró en su día el Ministerio de Trabajo. Esta elevada temporalidad se demuestra en cifras: en ese año, 4.391.262 personas suscribieron 8.227.512 contratos, es decir, una media de 1,87 contratos por cada empleado. En este sentido, 2.686.025 personas firmaron un solo contrato; 976.145, dos; 353.860, tres; 229.986, cuatro o cinco; 107.404, entre seis y diez; 20.856, entre once y quince; y 16.986 personas firmaron más de quince contratos en un solo ejercicio.

¹ Informe *Evolución del Mercado Laboral en España*, de BBVA Research.

La eventualidad en el empleo provocó un estrangulamiento en la capacidad de ahorro de los españoles, que tenían asumir deudas por la falta de estabilidad laboral. Las encuestas del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) de aquella época revelaban el miedo que tenían los españoles a perder su trabajo en menos de un año. En concreto, el 15,5% de la población ocupada hace 20 años creía probable llegar a engrosar las listas del paro en el medio plazo. No es para menos, pues **1996 cerró diciembre con una tasa en el número de contratos indefinidos del 3,26%** y más del 96% de temporales.

1997 se convirtió para el Gobierno de José María Aznar en 'el año del empleo'. En ese ejercicio se crearon, según la Encuesta de Población Activa (EPA), 371.000 nuevos puestos de trabajo, lo que supuso un aumento del 2,96% frente al año anterior y situó la media en más de 1.000 contratos diarios dejando el número de ocupados, a diciembre de ese año, en más de 13,5 millones de personas. El total de parados al finalizar ese año ascendió a 3,4 millones de personas, con una tasa del 20,11% sobre la población activa. La temporalidad, que

tantos quebraderos de cabeza dio a los trabajadores el año anterior, se relajó y a cierre del ejercicio cayó más de cinco puntos porcentuales y la contratación indefinida se elevó hasta casi el 9%, a diciembre de 1997.

Un año después, **en 1998,** la tasa de paro continuó bajando hasta cerrar el ejercicio en el 18% sumando, de este modo, la cuarta bajada consecutiva en este capítulo. Los más de 300.000 desempleados menos no fue lo más destacado en ese momento. **La tasa de empleo en 1998 fue del 40,35%, unas cotas que no se alcanzaban desde el inicio de la década de 1980.** En este año la tasa de temporalidad apenas bajó un 1% gracias al espaldarazo del Pacto sobre la Estabilidad del empleo firmado en mayo de 1997. Un descenso apenas apreciable para un país que sufre una persistente rigidez en la tasa de desempleo y una exagerada utilización del contrato temporal que, de media, roza el 30%.

1999 cerró el año con un nuevo descenso en la tasa del paro y, es necesario resaltar, un incremento en la cota de ocupación. El desempleo despidió el último año de la década de 1990 con una tasa del 15%, según

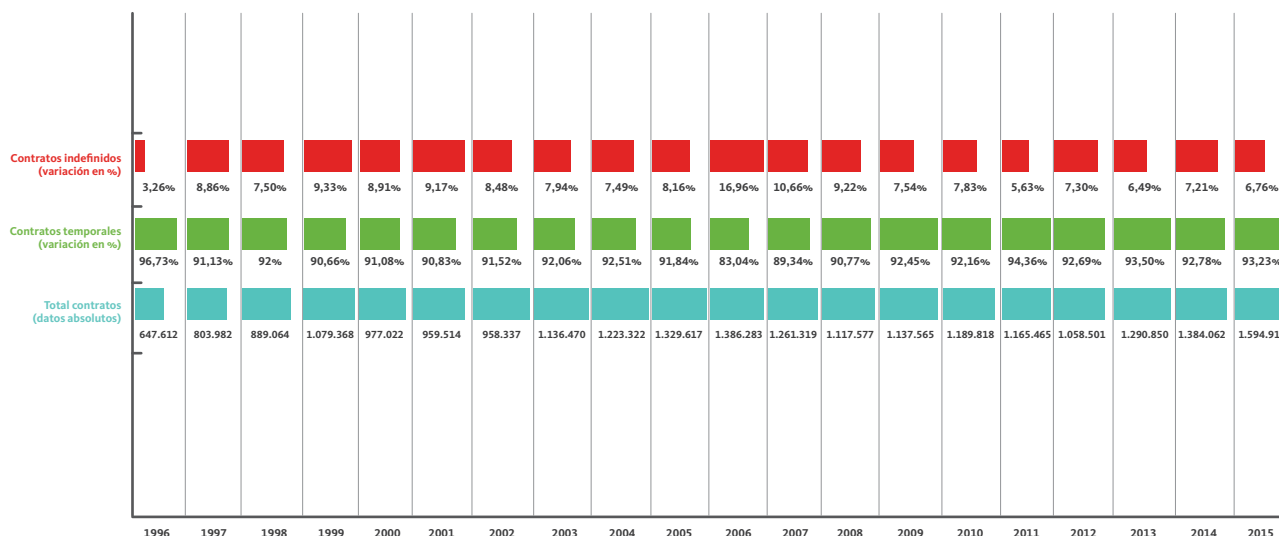
cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE), y la ocupación creció hasta los 14,9 millones de personas, estrechando, de esta manera, la brecha con el resto de Europa. Además, **este fue el año en el que España entró en la unión monetaria,** un punto de inflexión importante, tanto desde el lado económico como desde el laboral, pues esa entrada al 'club' acababa con uno de los instrumentos más habituales en épocas de crisis: la devaluación de la moneda.

Los siguientes 16 años se dividen entre una época de esplendor económico y laboral, y una recesión de dimensiones históricas. En España se pasó de prometer el pleno empleo en julio de 2007 a perder casi cuatro millones de puestos de trabajo en un lustro.

Estrenada la década, el paro en España seguía manteniendo la inercia bajista y **el año 2000 cerró con una tasa de desempleo del 13,4% para bajar hasta el 10,63% en el siguiente ejercicio. En 2002, sin embargo, el paro repuntó hasta el 11,6%.** La entrada en la zona euro zarandeó los mercados de trabajo de los países de la Unión Europea. Así, y según datos

GRÁFICO (2.0.2)

Radiografía de la contratación en España



Fuente: Datos a cierre de año recogidos del Boletín Mensual de estadística del INE

de Eurostat, el número total de parados en la UE se cuantificó en 13,8 millones de personas, el 7,8% de la población activa. En los 12 países que en esos momentos integraban la moneda única, el paro afectó a 11,9 millones de personas, lo que representaba el 8,5% de la población en edad de trabajar. Aunque todos los Estados Miembros de entonces sufrieron incrementos en sus tasas de paro, las subidas más importantes las protagonizaron Portugal, que pasó de un 4,2% al 5,8%; España, que rozó el 12% de desempleo; y Luxemburgo, que registró un 2,7% de paro frente al 2,1% anterior. De nuevo, **nuestro país lideraba el ranking de Estados con mayor tasa de paro**, y de nuevo se encuentra en la eventualidad contractual una explicación a esta situación. Y es que, aunque no es la única, sí es una de las más evidentes. Para muestra, **nuestra tasa de temporalidad es, de media, la segunda más alta de toda la Unión Europea** (24%), solo superada por la de Polonia (28,3%), según Eurostat.

En los siguientes años, **2003-2004, el paro moderó sus subidas**. España vivió una época de altibajos laborales que se tradujeron en tasas que rondaban el 11% de media y los 2,2 millones de desempleados. Cabe señalar, sin embargo, la subida de ocupados en 2003 que alcanzó las 17.740.500 personas frente a los 16.991.900 nuevos trabajadores que se registraron en 2002. Y el buen comportamiento del empleo en 2004 que marcó una tasa de paro del 10,5%, la menor registrada hasta el momento.

Sin embargo, esta aparente recuperación laboral enmascaraba una cota de temporalidad muy elevada que, en esos años previos a la crisis desatada en 2008, se traducían en tasas sorprendentes: **alrededor del 90% de los contratos que se firmaban eran temporales** (según datos recogidos del Boletín Mensual de Estadística del INE).

Los siguientes años, hasta 2007, fueron los mejores que ha vivido España en términos de empleo. Se registraron tasas del paro en torno al 8% y, aunque seguían doblando la media europea, supusieron la mejor

excusa para seguir exprimiendo la gallina de los huevos de oro que era el sector inmobiliario y de la construcción. Además, la temporalidad continuó siendo la opción preferida por las empresas para suscribir nuevos contratos. En 2005, del total de contratos firmados el 91,84% fueron temporales; en 2006 esa cifra bajó considerablemente hasta el 83,04% y en 2007 se mantuvo por debajo del 90%.

Esta sutil **desaceleración de la temporalidad fue fruto de la reforma laboral aprobada en 2006** por el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero, que estableció medidas para bonificar la conversión de los contratos temporales en indefinidos entre junio de ese año y enero del siguiente, periodo en el que se disparó la contratación fija que pasó del 8,16% al 16,96% en un solo año (diciembre 2005-diciembre 2006). Además, se impuso la obligación de hacer fijos a los trabajadores que tenían dos o más contratos temporales. El porcentaje más bajo de la eventualidad contractual se registró en 2006, con el 83,04%, seguido del año siguiente con el 89,34%.

Esta no fue la primera reforma laboral que buscaba incrementar la contratación indefinida en detrimento de la temporal. Cuando José María Aznar llegó a La Moncloa en 1996 llevó a cabo una reforma consensuada con los agentes sociales que cumplió con las expectativas, sí, ya que durante los dos gobiernos de Aznar (1996-2004) la temporalidad se movió entre el 90% y el 92% del total de contratos firmados, y supuso una bajada entre cuatro y seis puntos porcentuales frente a la época de Felipe González que llegó a apuntarse un 100% del total de contratos firmados. Pero no alcanzó las cotas de la reforma de 2006.

La temporalidad es un buen recurso para alcanzar la estabilidad en el empleo. Es el mejor hilo conductor hacia el contrato indefinido. El problema es que en España este instrumento se ha estado utilizando más como oportunidad para incrementar el beneficio empresarial que como paso previo a la estabilidad laboral. Y,

en épocas de crisis, los temporales son los primeros que salen de las plantillas de las empresas. Para muestra, la recesión económica que estalló en 2008 y que se cobró casi cuatro millones de empleos en cinco años.

Ya en diciembre de 2007 se observó un ligero repunte en la tasa de desempleo del último trimestre, que registró un incremento en el número de demandantes. Aun así, el balance en esos años resultó positivo, con un descenso del 2,89% con respecto a 2003. A 31 de diciembre de 2007 todavía se mantenía esa línea descendente de los demandantes frente a 2004, pero superaba la cifra de 2005 en un 1,39% y en un 4,13% al 2006. Teniendo en cuenta el carácter cíclico del sistema laboral español y la depresión financiera que ya se sufría en Estados Unidos derivada de la crisis de las hipotecas *subprime*, cabría pensar que este ligerísimo incremento en el número de demandantes podría haber supuesto una señal de cambio. O, al menos, una llamada de atención que exigía medidas preventivas. No fue así, y esa falta de vigilancia y disposición llevó a cerrar un año, **2008**, como el peor de la historia en materia laboral. El peor hasta la fecha, porque luego vendrían más. Ese ejercicio, el primero de la crisis que azotó España y la obligó a replantearse su modelo productivo, **despidió el año con un millón de parados más.**

En 2008, con la llegada de la crisis a España, el número total de contratos a diciembre de ese año se redujo en más de 143.000 y la tasa de temporalidad se elevó ligeramente, hasta situarse en el 90,77% de los nuevos suscritos. La contratación indefinida se redujo en casi un punto y medio hasta el 9,22%. Una cota que superaba, sin embargo, la marcada a cierre de 2005, en plena etapa de bonanza económica. Aun así, revelaba una tendencia que se viviría en los siguientes ejercicios. **La mayor parte de los empleos que se destruyeron durante los peores años de la crisis fueron temporales.** En este lustro de recesión económica ocho de cada diez trabajadores eran indefinidos.

Tras el peor dato de la historia laboral llegó otro: el de **2009**, que cerró el año con una tasa de paro del 18,8% y más de 4 millones de desempleados. En sólo 12 meses **el paro subió en 1,1 millones de personas, un 34,87% más, y supuso el nivel más alto desde 1998.**

En este ejercicio la ocupación cayó casi un 6%, lo que se tradujo en 1.164.900 trabajadores menos, hasta las 18.890.400 personas. Este dato supone el mayor descenso de la historia en este indicador desde que comenzó a elaborarse en 1976. Así, la progresión del paro desde que saltó la primera alarma, aquella que se pasó por alto en el último trimestre de 2007, fue en aumento. **En 2007 se incrementó hasta cerrar el ejercicio con casi dos millones de desempleados, en 2008 subió hasta superar la barrera de los 3 millones de parados y en 2009 se alcanzó el techo de los cuatro millones de desempleados.**

En 2010 España vuelve a la veintena en su tasa del paro. Hace siete años, nuestro mercado laboral soportaba una cota de desempleo del 20,3% y más de 4,7 millones de personas en la calle. Volvía, de esta forma, a las tasas que se registraron en 1997. “La tasa del paro cierra un mal año”, decía en esos momentos quien fuera el secretario de Estado de Economía, José Manuel Campa, y no era para menos pues en los tres últimos meses de ese ejercicio el número de hogares con todos sus miembros en situación de desempleo se elevó hasta los 1.328.000, 35.600 más que en el trimestre anterior y 107.900 más que en 2009; mientras que los hogares con todos sus miembros ocupados bajaron en 39.000 hasta los 9.220.700. Además, durante este año la contratación temporal cerró diciembre con una tasa de más del 92% sobre los nuevos contratos firmados.

A la crisis financiera, que en España se cebó con el empleo, le siguió la crisis de la deuda. Cuando algunos ya vaticinaban una salida de la recesión se produjo la famosa subida de la prima de riesgo y el temor se instaló en las empresas privadas que comenzaron a recortar sus cargas salariales a golpe de despido. Y fueron los temporales los que, principalmente, salieron de las plantillas.

La dura situación económica, la prolon-

gada recesión y la caída en el consumo presionaron aún más a un mercado laboral ya muy debilitado. Así, en 2011 el número de parados sobrepasó la barrera psicológica de los 5 millones, cerrando el ejercicio con un total de 5.287.300 personas en situación de desempleo, según arrojó en ese momento la encuesta de población activa (EPA), y dejando la tasa de paro en el 22,85%, la más alta desde el primer trimestre de 1995.

La ocupación disminuyó hasta situar el número total de personas con trabajo en 18.153.000 y la tasa de actividad retrocedió hasta casi el 60%. Unos números que responden, también, a la huida de talento que se sufrió en España durante los peores años de la crisis. Fueron sobre todo jóvenes los que decidieron buscar un mejor destino laboral fuera de nuestras fronteras. El número de hogares con todos sus miembros en paro subió en 149.800 hasta los 1.575.000, mientras que los hogares con todos sus integrantes ocupados descendieron en 212.300, hasta los 8.846.100. No es para menos, pues en 2011 el número de personas que perdió su empleo supuso un aumento del 12,29%. Además, durante este ejercicio el paro de larga duración dio muestras de enquistarse y el número de parados con más de un año en situación de desempleo llegó a 2.319.200. En 2011, el 80,22% del empleo asalariado que se destruyó fue para los trabajadores que tenían contratos fijos, según los datos de la EPA que también indicaron que la ocupación cayó en 3,17% y se aniquilaron 485.000 puestos de trabajo, de los que 389.100 eran trabajadores con contrato indefinido y 95.900 con contrato temporal. Los contratos eventuales al final de este ejercicio ascendieron a 3.704.400.

Respecto a los autónomos, se destruyeron 115.000 puestos en 2011 hasta situar el número de los trabajadores por cuenta propia en 2.968.700.

Un año más tarde, **en 2012, se aprobó la reforma laboral que aún rige.** El Consejo de Ministro dio luz verde a una norma que provocó, como efectos inmediatos, unas cifras de paro y destrucción de empleo que superaron a

las del año anterior y se acercaban a las del peor momento de la crisis hasta la fecha, 2009. La reforma abarató y facilitó el despido: eliminó los contratos con despido de 45 días por año trabajado y permitió a las empresas despedir con 20 días por año con un tope de 12 mensualidades, y por un amplio abanico de motivos económicos. Las empresas ya no necesitaban autorización laboral para llevar a cabo expedientes de regulación de empleo (ERE). Tampoco la Administración Pública, que desde febrero de ese año podía desprenderse de su personal laboral y hacer un ERE con los requisitos similares a los de las compañías del sector privado.

Con esta nueva norma sobre la mesa y la crisis económica campando aún a sus anchas, el resultado fue el esperado: el desempleo creció en 691.700 personas y se destruyeron 850.500 puestos de trabajo. El número de personas ocupadas se quedó en 17.339.400, muy lejos de los datos de los años de bonanza cuando los afiliados a la Seguridad Social superaban los 18 millones de personas con trabajo (tanto por cuenta ajena como por cuenta propia). Entre enero y noviembre de ese ejercicio el número de expedientes de regulación de empleo aumentó un 6% respecto al mismo periodo de 2011. Los trabajadores afectados por un ERE pasaron de los 278.999 un año antes a algo más de 400.000 a lo largo de 2012.

La reforma no terminó con el problema de la temporalidad en España. En el año en el que ésta se aprobó la contratación apenas sufrió cambios: más del 90% de los nuevos contratos firmados cada mes eran eventuales. La contratación indefinida creció en 300.000 contratos. La desaparición del contrato de fomento de la contratación indefinida y el descenso de las conversiones de indefinidos provocaron esta vuelta a las cifras de temporalidad. Sin embargo, durante este periodo se formalizaron unos 86.000 contratos de emprendedores, una modalidad que se bonificaba si se mantenía el empleo tras el año de prueba. Una clara muestra de la transformación que el mercado laboral español estaba experimentando, aunque en esos momentos estos contratos sólo suponían el 0,6% del total de la contratación.

En 2012, además, se vivió un momento distinto a los que se experimentaron en años anteriores: la destrucción del empleo público. Pero, de nuevo, los más afectados de estos tijeretazos fueron los eventuales. **El sector público registró una caída del 7%, mientras que en el privado el empleo se destruyó a un ritmo del 14,3%.** En este ejercicio se eliminaron 219.000 empleos en la administración, casi siete veces más que en 2011 cuando se destruyeron 32.400 puestos de trabajo.

Los últimos tres años de este recorrido cambiaron la tendencia. En 2013 el número de parados se redujo en 69.000 personas, lo que supuso el mejor registro anual desde 2006, según los datos de la EPA. Aun así, la tasa de desempleo se mantuvo prácticamente inalterada en el 26,03% de la población activa. En este ejercicio se perdieron 198.900 empleos, la mayor parte de ellos de carácter temporal. No en vano, durante 2013 la contratación eventual subió 0,9% respecto a la de 2012. Además, entre los trabajadores fijos aumentaron los ocupados a tiempo parcial, una tasa que aumentó un punto porcentual respecto al ejercicio anterior, situándose en el 16,3%.

En 2014 España “enfila el camino de la recuperación”, tal y como dijo el presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, en la sesión de control en el Congreso en la que también dio a conocer los datos de la Encuesta de Población Activa. Aunque los resultados del cuarto trimestre fueron ligeramente peores que los del trimestre anterior, **en términos interanuales el desempleo dio un pequeño respiro:** el número de parados bajó ese año en 477.900 personas hasta alcanzar los 5.457.700 desempleados, con una tasa de paro del 23,7%, mejorando de este modo las previsiones del Ejecutivo en un punto. El empleo creció, sí, en 433.900 personas, un 2,53% más, y supuso la primera subida desde 2007.

En ese momento el número total de asalariados se situó en 17.569.100 personas, un hito en términos de ocupación en un cuarto trimestre desde 2006. La tasa creció, fundamentalmente, en el sector privado donde se crearon 63.100 nuevos puestos de trabajo frente a los

2.000 que se crearon en el público. En este ejercicio el empleo indefinido se incrementó en 212.800 personas y el temporal en 176.900. Además, el número de trabajadores por cuenta propia subió en 43.400.

El optimismo enseñó las orejas, y algunos parados que ya habían arrojado la toalla y no buscaban trabajo, comenzaron a hacerlo. El siguiente año la tasa del paro registró una bajada récord: el número de desempleados se redujo en 678.200 personas en el cuarto trimestre de 2015. La ocupación creció en 525.100 puestos de trabajo, una cifra que no se veía desde los últimos años de la burbuja inmobiliaria, concretamente desde 2006. Pero las cifras agregadas seguían situando a España en el pelotón de carrera de los países europeos con peores cifras en su mercado laboral: la tasa de paro se quedó en el 20,9% y casi 4,8 millones de personas sin trabajo. Y, además, el empleo temporal volvió a crecer con fuerza: el 25,6% de quienes trabajaban sabían que su contrato podía acabara más pronto que tarde.

Nuestra última parada, 2016, fue el mejor ejercicio en términos de empleo desde 2009. El año cerró con una tasa de desempleo del 18,63% de la población activa, casi 2,3 puntos menos que en 2015. Pese al buen comportamiento del mercado de trabajo, la ocupación no creció tanto como en el año anterior. Hubo 111.200 ocupados menos que en 2015 y el número de parados también se redujo a menor ritmo que en el ejercicio anterior. Esto se debe a que también bajó la tasa de población activa, que se redujo en 127.800 personas hasta alcanzar los 22.745.900 españoles, la menor cifra de activos en una década.

En 2016 también bajó el número de hogares con todos sus miembros en paro en 168.900 personas y el número de asalariados subió en 396.600 personas. De éstos últimos, 169.900 firmaron un contrato indefinido y 226.700 suscribieron uno temporal. Pero, además, el año pasado también se incrementó el número de profesionales por cuenta propia en 14.000. Sin embargo, observamos de nuevo como la contratación eventual es la que tira del empleo.

Los temporales cobran aproximadamente un 35% menos que los fijos. Una

razón más que suficiente para entender por qué la contratación eventual siempre ha marcado cifras notables. Además, son un recurso para las compañías, tanto en épocas de bonanza como en periodos de crisis. Esta temporalidad explica, en parte, el carácter inestable del mercado laboral español y las desigualdades que sufre. Pero no es la única respuesta.

LOS SECTORES DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

En resumidas cuentas, **el mercado laboral español ha vivido 20 años ciclotímicos:** los primeros doce (1996-2008) experimentó una fase expansiva, con una tasa de paro estructural cercana al 10% y PIB superiores al 2% que permitieron la creación de empleo; y los 8 restantes sufrió una etapa recesiva con tasas de paro que alcanzaron cotas del 26% y más de 6 millones de parados en su peor momento.

Según el informe *Cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones en España y en Europa*², elaborado por Carlos García Serrano y Virginia Hernanz de la universidad de Alcalá, “hasta 1993 la economía española experimentó unos procesos de cambio que afectaron de manera importante a diversos sectores productivos y a la estructura de ocupaciones”. Durante ese tiempo hubo una significativa reducción en la ocupación agraria; nuestra economía se abrió a los mercados internacionales; el sector industrial experimentó una profunda transformación y se acometió la creación del estado del bienestar. La reasignación laboral, por tanto, estaba servida. En ese periodo, el sector agrícola perdió 1.300.000 empleos; el industrial se redujo en 830.000 puestos de trabajo, mientras que el sector servicios incrementó su nivel de ocupación en 1.844.000 personas.

Tal y como vemos en la tabla, **el empleo en el sector agrario se ha ido reduciendo paulatinamente hasta llegar, antes de la última crisis, a copar sólo el 5% del total.** También se observa un **comportamiento dependiente a los ciclos económicos en el sector industrial**, pero no tan acusado como en otras ramas de actividad. Su aparente estabilidad choca

² Informe *Cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones en España y en Europa*, Universidad de Alcalá

2.0.3 El desempleo en España, sector por sector

Año	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
1996	244,9	340,4	342	1.134,20
1997	275	293,5	294	1.032,60
1998	229,8	258	228,6	1.012,30
1999	222,3	223,3	203,6	924,3
2000	197,4	220,5	206,5	941,4
2001	161,8	206,5	179,6	787,4
2002	181,3	249,4	218,3	910,5
2003	173	254,2	217,8	961,9
2004	164,9	252,4	195,1	972,2
2005	100,5	157,4	155,7	670,2
2006	81,4	143,1	156,2	704,9
2007	120,3	136,9	217,7	751,3
2008	149,6	291,9	581,4	1.147,30
2009	193,7	329,6	611,7	1.420,60
2010	205,3	234,8	435,5	1.418,30
2011	206,8	250	449,6	1.619,10
2012	266,9	306,6	388,8	1.764,10
2013	247,2	248,5	298,6	1.603,70
2014	271,4	212,1	228,9	1.430,90
2015	222,6	174,4	207,6	1.377,50
2016	217,5	173,9	172	1.297,90

*Datos en miles de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

con los esfuerzos que tiene que hacer la industria para recuperar los empleos que pierde en los periodos de crisis económicas. Además, este sector, durante las épocas de bonanza, genera empleo, pero a ritmos más lentos que otras áreas de negocio.

La construcción siempre ha sido un sector clave en la economía española. Ha mostrado un carácter cíclico

muy ligado a la naturaleza del mercado laboral de España y la evolución del PIB. Tanto es así que ha experimentado aumentos en su ocupación y peso durante las épocas de bonanza y expansión económica, y una reducción igualmente relevante en las etapas de crisis. Además, y según el informe de García Serrano y Hernanz, sus variaciones relativas (tanto positivas como negativas) son siempre

mayores que las del total de la economía y que la mayoría de sectores. Aunque no ha llegado a dibujar picos como el sector servicios que es la base sobre la que se apoya el sistema laboral español. Aun así, cabe la pena analizar la evolución del sector del ladrillo.

A principios de la década de 1990, durante la crisis económica que se desató

El peso del ladrillo en el mercado laboral español. Ocupación en el sector de la construcción

2.0.4

Año	Número de ocupados (en miles de personas)	Variación anual	Número total de ocupados (en miles de personas)
1996	1.285,20	9,83%	13.064,50
1997	1.305,40	9,64%	13.534,50
1998	1.453,30	10,29%	14.122,00
1999	1.655,90	10,47%	14.959,80
2000	1.776,60	11,25%	15.782,30
2001	1.927,80	11,79%	16.348,20
2002	1.993,30	11,84%	16.825,40
2003	2.122,20	12,08%	17.559,70
2004	2.331,20	12,74%	18.288,10
2005	2.422,80	12,54%	19.314,30
2006	2.623,20	13,11%	20.001,80
2007	2.693,50	13,15%	20.476,90
2008	2.180,70	10,98%	19.856,80
2009	1.802,70	9,66%	18.645,90
2010	1.572,50	8,54%	18.408,20
2011	1.276,90	7,17%	17.807,50
2012	1.073,90	6,33%	16.957,10
2013	978,4	5,83%	16.758,20
2014	1.030,40	5,86%	17.569,10
2015	1.058,50	5,84%	18.094,20
2016	1.079,30	5,83%	18.508,10

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

en 1993, el sector de la construcción perdió más de 200.000 efectivos y su peso retrocedió al 9,2% del empleo total. En la época de expansión económica iniciada en 1996, la construcción ganó 1,6 millones de ocupados. Según el Instituto Nacional de Estadística, el peso de la construcción (tanto en su actividad residencial como no) en el PIB español aumentó del 11,7% en 1996 hasta el 17,9% en 2007. Asimismo, el

sector pasó de ocupar el 9,2% del empleo total hasta el 13% durante ese mismo periodo.

La recesión (2008-2013) llevó al sector a perder casi 1,7 millones de puestos de trabajo, lo que supuso una reducción de su peso laboral hasta situarse en el entorno del 7%, por debajo de las tasas que se registraron en los peores años de la década de 1990. Hoy por hoy, aunque ha

ido aumentando el número de ocupados, todavía no ha recuperado las cotas que marcó en sus mejores años y registra tasas de alrededor del 6%.

Según el informe *El impacto económico de la construcción y de la actividad inmobiliaria*³, elaborado por BBVA Research, durante la última etapa de auge de la economía española la construcción ha supuesto uno de los moto-

res de ese crecimiento. Entre 1998 y 2007, la contribución directa de esta área de negocio fue, en promedio anual, superior al 20%. Según este análisis, la inversión residencial incrementó notablemente su relevancia en la economía, pasando de suponer poco más del 5% del PIB a mediados de la década de 1990 a un 7,4% en 2007. Así, y según este informe, entre 1997 y 2007 el 53% del crecimiento de la inversión se debió a la construcción, siendo la inversión en vivienda la que más aportó al crecimiento (28%) frente al 25% que aportaron otras construcciones.

En términos de empleo, la construcción fue responsable de buena parte de la creación de puestos de trabajo durante la época de bonanza. De los más de 6 millones de empleos creados entre 1996 y 2007, antes de la última crisis económica, el 23% se creó en este sector. Según BBVA Research, en estos diez años la economía española generó 240.000 millones de euros de los que el 20% procedía directamente de la construcción y las actividades inmobiliarias. No sólo eso, la capacidad de arrastre de este sector propició que el peso del empleo sobre el total de las áreas ligadas a ella creciera en esa época un 35%.

La situación se dio la vuelta a partir del último trimestre de 2007. Hasta entonces, en la construcción trabajaban casi 2,7 millones de personas. Siete años más tarde, a finales de 2014, había 1.030.400 profesionales en esta rama de actividad, lo que se traduce en alrededor de 1.750.000 puestos de trabajo destruidos.

La mejora de la economía, que comenzó a emerger en 2014, se notó en el sector de la construcción, muy ligado a los cambios económicos, y en ese ejercicio el número de ocupados subió en 40.000 personas. En 2015, esta rama de actividad recuperó definitivamente la senda del crecimiento. La producción se elevó un 5,5%, según DBK, y un 2,5%, de acuerdo con Euroconstruct. Estas cifras que revela el *Informe Sectorial de la Economía*

*Española*⁴, elaborado por CESCE, responden a una mejoría en rehabilitación, obra residencial y obra civil, que dejaron atrás las tasas negativas registradas entre 2007 y 2014, e invitan a augurar buenas perspectivas para los próximos años, excepto para la obra civil.

La construcción no se ha ganado su hueco en el podio por méritos propios. Su posición como locomotora de la economía española se basa en variables como la fuerte escalada de precios de los pisos y el aumento en el parque de viviendas español; el incremento en el número de hogares motivado por el avance del empleo, los flujos migratorios y los cambios en las estructuras familiares; el descenso en la tasa de desempleo durante los mejores años de la economía española y, tras la entrada en el euro, los menores tipos de interés mejoraron sustancialmente el grado de accesibilidad a una vivienda en propiedad, según se asegura en el informe *El papel del sector de la construcción en el crecimiento económico: competitividad, cohesión y calidad de vida*⁵, elaborado por el Consejo Económico y Social de España (CES). Todos estos factores se alinearon y la guinda la puso el sector financiero que, ante la excesiva competencia por captar activos, mejoró muchísimo las facilidades de crédito para comprar una vivienda. Unos precios desorbitados, mejores condiciones crediticias, un sector que parecía no tener brechas, etcétera, motivaron la especulación. En los años previos a la crisis, el ladrillo se había convertido en un valor refugio. Además, el problema de la falta de suelo edificable se solucionó con la liberalización del suelo en 1998 que, irónicamente, buscaba generar una mayor oferta con el objeto de abaratar y favorecer la producción de pisos. El efecto no fue el deseado. Las administraciones locales encontraron en la recalificación una actividad generadora de elevados ingresos y los costes de edificación eran mucho menores que los de venta al público, lo que convirtió a la construcción en una actividad muy rentable.

La burbuja no hacía más que inflarse: los elevados niveles de apalancamien-

to financiero con los que jugaba esta actividad sumados al notable número de personas que trabajaban en este sector o en áreas colindantes contribuyeron en buena medida a la sangría del empleo en los peores años de la crisis. Durante el periodo 2007-2014 España perdió una media del 2,5% del empleo cada año. Durante esta etapa el 58% del empleo destruido tuvo lugar en la construcción. Pero no fue la única en bajar en picado en sus tasas de ocupación. Aunque la construcción ha sido uno de los sectores más dañados y el epicentro de la crisis económica que azotó España, somos un país de servicios y es este sector el que más personas emplea.

Estos últimos años, desde 2014, se ha relajado la tendencia bajista en el empleo y se ha ido recuperando terreno. También en la construcción, que vio en la opción del comercio exterior una buena salida a su situación.

La evolución del sector servicios también es destacable, sobre todo en lo que a servicios tradicionales se refiere (comercio, hostelería, transportes y comunicaciones). En estos casos también se ha vivido, durante todo el periodo analizado, incrementos notables en periodos de expansión económica y reducciones (no tan acusadas como en el caso de la construcción por el soporte del turismo) en momentos de crisis.

La construcción ha pavimentado una economía excesivamente dependiente de los ciclos y su transformación no ha superado el cortoplacismo, por lo que sería un error considerar este sector como el rey del sistema español. Durante una época supuso el motor de nuestra economía, pero es el sector servicios el que realmente domina. Actualmente representa prácticamente el 75% de la producción total del país y da trabajo a alrededor de 14 millones de personas, el 76% del total de ocupados en España. Su evolución no deja lugar a dudas: En la década de 1990 esta rama de actividad representaba el 55% del total del empleo en nuestro país y ahora ronda el 76%. El

³ Informe *El impacto económico de la construcción y de la actividad inmobiliaria*, de BBVA Research

⁴ Informe *Sectorial de la Economía Española*, de CESCE

⁵ Informe *El papel del sector de la construcción en el crecimiento económico: competitividad, cohesión y calidad de vida*, del Consejo Económico y Social de España (CES)

⁶ Informe *Heterogeneidad en los mercados de trabajo regionales*, de Banco de España

El peso del sector servicios en el empleo. Ocupación en el sector servicios

2.0.5

Año	Número de ocupados (en miles de personas)	Variación (%)	Número total de ocupados
1996	8.084,00	61,87%	13.064,50
1997	8.378,20	61,90%	13.534,50
1998	8.690,60	61,53%	14.122,00
1999	9.273,20	61,98%	14.959,80
2000	9.812,90	62,17%	15.782,30
2001	10.221,00	62,52%	16.348,20
2002	10.632,60	63,19%	16.825,40
2003	11.260,80	64,12%	17.559,70
2004	11.729,70	64,13%	18.288,10
2005	12.596,10	65,21%	19.314,30
2006	13.137	65,67%	20.001,80
2007	13.598,50	66,40%	20.476,90
2008	13.829,60	69,64%	19.856,80
2009	13.379,70	71,75%	18.645,90
2010	13.408,30	72,83%	18.408,20
2011	13.195,90	74,10%	17.807,50
2012	12.715,60	74,98%	16.957,10
2013	12.714,70	75,87%	16.758,20
2014	13.371,00	76,10%	17.569,10
2015	13.792,50	76,22%	18.094,20
2016	14.032,90	75,82%	18.508,10

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre

sector de la construcción nunca ha llegado a estas cifras.

Somos un país de servicios. Las cifras no engañan. Y lo hemos logrado gracias a nuestra buena situación en el sector turismo. Además, la flexibilidad que permite esta área de actividad ofrece una buena herramienta para paliar los efectos de la caída del

empleo. En este sector es habitual encontrarse con una alta temporalidad, contratos a tiempo parcial y salarios bajos, lo que fomenta la contratación.

La industria y la tecnología son asignaturas pendientes. Si observamos el gráfico podemos apreciar como el sector industrial redujo su peso en el

total del empleo ya en época de bonanza económica. En 2007, cuando el total de ocupación era de casi 20,5 millones de personas, la industria representaba el 16%, había bajado ya un 4,66% desde su mejor tasa en 1998 (20,67%).

La desindustrialización desde 2007 se ha traducido en la destrucción de

2.0.6 El sector industrial y la agricultura y su peso en el empleo. Ocupación en el sector industrial y en el sector agrícola

Año	Número de ocupados. Sector agrícola (en miles de personas)	Variación sobre el total (%)	Número de ocupados. Sector industrial (en miles de personas)	Variación sobre el total (%)	
1996	1.062,20	8,13%	2.633,10	20,15%	13.064,50
1997	1.060,50	7,83%	2.790,40	20,61%	13.534,50
1998	1.058,10	7,49%	2.920,00	20,67%	14.122,00
1999	1.040,50	6,95%	2.990,10	19,98%	14.959,80
2000	1.037,20	6,57%	3.155,60	19,99%	15.782,30
2001	1.033,50	6,32%	3.165,90	19,36%	16.348,20
2002	973,1	5,78%	3.226,30	19,17%	16.825,40
2003	1.012,10	5,76%	3.164,70	18,02%	17.559,70
2004	980,4	5,36%	3.246,80	17,75%	18.288,10
2005	1006,8	5,21%	3.288,50	17,02%	19.314,30
2006	921,8	4,60%	3.319,80	16,59%	20.001,80
2007	905,8	4,42%	3.279,10	16,01%	20.476,90
2008	803,8	4,04%	3.042,70	15,32%	19.856,80
2009	782,6	4,19%	2.680,90	14,37%	18.645,90
2010	804,5	4,37%	2.622,80	14,24%	18.408,20
2011	808,5	4,54%	2.526,30	14,18%	17.807,50
2012	784	4,62%	2.383,50	14,05%	16.957,10
2013	790,9	4,71%	2.274,20	13,57%	16.758,20
2014	728,9	4,14%	2.438,80	13,88%	17.569,10
2015	779,7	4,30%	2.463,40	13,61%	18.094,20
2016	816,7	4,41%	2.579,10	13,93%	18.508,10

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre

750.000 puestos de trabajos, lo que deja el sector con un 25% menos de empleo. Así, **la producción manufacturera en los peores años de la crisis se redujo en un 30%**, frente al 7% que perdió la Eurozona (Eurostat).

EL PARO VA POR BARRIOS

Las desigualdades en el mercado laboral español no se limitan al sector de actividad o al tipo de contrato.

Estos 20 años (1996-2016) revelan diferencias sustanciales en términos

laborales en función de la zona geográfica. Esta disparidad regional es bastante significativa. Así, en zonas como Baleares, Madrid, Cataluña o Canarias la tasa de actividad es más elevada que la media, con niveles superiores

al 60%, que en otras como Asturias, Extremadura, Castilla-La Mancha y Castilla y León en las que se sitúa en torno al 50%, según datos barajados por el Banco de España en su informe Heterogeneidad en los mercados de trabajo regionales⁶.

Tal es la dispersión que sufren las comunidades españolas que supera la que se aprecia entre los Estados alemanes o las regiones francesas, aunque no a las italianas o entre los doce miembros de la UE, se asegura en este informe.

Para obtener un panorama claro de la situación conviene analizar, año por año y comunidad por comunidad, las diferencias en el nivel de desempleo que sufren las regiones españolas:

- En 1996, cuando España salía de la

El paro en las Comunidades Autónomas. Año 1996¹

2.0.7.1

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	31,8
Aragón	14,6
Asturias	20,41
Cantabria	23,4
Castilla y León	19,4
Castilla La Mancha	18,9
Canarias	20,6
Cataluña	18,7
Extremadura	30,7
Galicia	19,1
Islas Baleares	12,7
Murcia	22,5
Madrid	19,8
Navarra	11,4
País Vasco	19,5
La Rioja	13,5
Comunidad Valenciana	20,6
Total España	21,6

El paro en las Comunidades Autónomas. Año 1997¹

2.0.7.2

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	31,7
Aragón	13
Asturias	20,2
Cantabria	20,3
Castilla y León	19,4
Castilla La Mancha	17,9
Canarias	18,7
Cataluña	16,2
Extremadura	29,9
Galicia	17,4
Islas Baleares	11,4
Murcia	19,1
Madrid	18,1
Navarra	10
País Vasco	19,1
La Rioja	10,8
Comunidad Valenciana	18
Total España	20,1

⁶ Informe *Heterogeneidad en los mercados de trabajo regionales*, de Banco de España

¹ Encuesta de Población Activa (EPA)

2.0.7.3 El paro en las Comunidades Autónomas. Año 1998¹

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	28,8
Aragón	11,1
Asturias	17,7
Cantabria	16,4
Castilla y León	17,3
Castilla La Mancha	16,4
Canarias	16,9
Cataluña	13,8
Extremadura	29,4
Galicia	17,1
Islas Baleares	11,5
Murcia	17,2
Madrid	16,2
Navarra	10,7
País Vasco	15,6
La Rioja	10,6
Comunidad Valenciana	15,1
Total España	18

2.0.7.4 El paro en las Comunidades Autónomas. Año 1999¹

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	26,3
Aragón	8,2
Asturias	18,1
Cantabria	14,5
Castilla y León	14,5
Castilla La Mancha	14,6
Canarias	13,8
Cataluña	10,3
Extremadura	24,5
Galicia	16
Islas Baleares	7,9
Murcia	13,1
Madrid	12,1
Navarra	7
País Vasco	13,5
La Rioja	8,9
Comunidad Valenciana	13,2
Total España	15,2

2.0.7.5 El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2000¹

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	22,8
Aragón	7,4
Asturias	16,4
Cantabria	13,8
Castilla y León	13,2
Castilla La Mancha	12,8
Canarias	11,9
Cataluña	8,9
Extremadura	23,2
Galicia	14,3
Islas Baleares	7,4
Murcia	12,4
Madrid	11,4
Navarra	5,6
País Vasco	11,9
La Rioja	7,3
Comunidad Valenciana	11,3
Total España	13,4

¹ Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2001¹

2.0.7.6

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	19,2
Aragón	5,1
Asturias	6,8
Cantabria	8,9
Castilla y León	10,2
Castilla La Mancha	9,1
Canarias	10,9
Cataluña	8,9
Extremadura	14,2
Galicia	10,6
Islas Baleares	4,9
Murcia	11,1
Madrid	7,6
Navarra	4,6
País Vasco	9,7
La Rioja	4,7
Comunidad Valenciana	9,3
Total España	10,6

El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2002¹

2.0.7.7

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	20,2
Aragón	6,5
Asturias	10,1
Cantabria	10,6
Castilla y León	10,2
Castilla La Mancha	9,9
Canarias	11,3
Cataluña	10,6
Extremadura	18,9
Galicia	11,9
Islas Baleares	8,7
Murcia	11,5
Madrid	7
Navarra	5,6
País Vasco	9,6
La Rioja	5,7
Comunidad Valenciana	10,7
Total España	11,6

El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2003¹

2.0.7.8

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	18,4
Aragón	6,5
Asturias	10,1
Cantabria	10,4
Castilla y León	11
Castilla La Mancha	9,8
Canarias	12
Cataluña	9,7
Extremadura	17,1
Galicia	13,5
Islas Baleares	10
Murcia	10,8
Madrid	7,2
Navarra	6,2
País Vasco	9,9
La Rioja	6,8
Comunidad Valenciana	10,7
Total España	11,4

¹ Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

2.0.7.9 El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2004¹

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	16
Aragón	5,6
Asturias	10,2
Cantabria	11,1
Castilla y León	10,5
Castilla La Mancha	10,2
Canarias	10,8
Cataluña	9,3
Extremadura	17,7
Galicia	12,5
Islas Baleares	8,1
Murcia	10
Madrid	7
Navarra	5,1
País Vasco	9,3
La Rioja	4,7
Comunidad Valenciana	10,1
Total España	10,5

2.0.7.10 El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2005¹

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	13,8
Aragón	5,8
Asturias	9,3
Cantabria	8
Castilla y León	8,5
Castilla La Mancha	9,4
Canarias	10,9
Cataluña	6,6
Extremadura	15,2
Galicia	9,1
Islas Baleares	7,5
Murcia	7,4
Madrid	5,9
Navarra	5,9
País Vasco	6,5
La Rioja	6,7
Comunidad Valenciana	8,1
Total España	8,7

2.0.7.11 El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2006¹

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	12,2
Aragón	5
Asturias	9,1
Cantabria	5,9
Castilla y León	7,6
Castilla La Mancha	8,1
Canarias	11,4
Cataluña	6,6
Extremadura	12,9
Galicia	7,9
Islas Baleares	6,3
Murcia	7,9
Madrid	6,5
Navarra	4,6
País Vasco	6,9
La Rioja	6,9
Comunidad Valenciana	8,5
Total España	8,3

¹ Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2007¹

2.0.7.12

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	14
Aragón	5,1
Asturias	8
Cantabria	4,7
Castilla y León	6,9
Castilla La Mancha	8,1
Canarias	10,9
Cataluña	6,5
Extremadura	14,8
Galicia	7,5
Islas Baleares	9,4
Murcia	8,3
Madrid	6,4
Navarra	4,3
País Vasco	5,9
La Rioja	5,9
Comunidad Valenciana	8,9
Total España	8,6

El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2008¹

2.0.7.13

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	21,7
Aragón	9,7
Asturias	10
Cantabria	8,8
Castilla y León	11,4
Castilla La Mancha	15
Canarias	21
Cataluña	11,8
Extremadura	18,1
Galicia	9,6
Islas Baleares	12,1
Murcia	15,3
Madrid	10
Navarra	8,1
País Vasco	8,5
La Rioja	9,8
Comunidad Valenciana	14,6
Total España	13,8

El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2009¹

2.0.7.14

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	26,3
Aragón	13,6
Asturias	14,1
Cantabria	12,7
Castilla y León	14,2
Castilla La Mancha	19,3
Canarias	26,8
Cataluña	16,9
Extremadura	21,2
Galicia	12,8
Islas Baleares	19,5
Murcia	21,8
Madrid	14,5
Navarra	10,5
País Vasco	12,1
La Rioja	13,8
Comunidad Valenciana	21,1
Total España	18,8

¹ Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

2.0.7.15 El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2010¹

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	28
Aragón	16,3
Asturias	16,6
Cantabria	14,7
Castilla y León	15,8
Castilla La Mancha	21,7
Canarias	28,9
Cataluña	17,9
Extremadura	24
Galicia	15,6
Islas Baleares	21,8
Murcia	24,5
Madrid	15,5
Navarra	11,8
País Vasco	10,9
La Rioja	15,6
Comunidad Valenciana	22,6
Total España	20,1

2.0.7.16 El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2011¹

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	31
Aragón	16,8
Asturias	18,8
Cantabria	15,9
Castilla y León	17,2
Castilla La Mancha	24,5
Canarias	30,3
Cataluña	20,4
Extremadura	28,3
Galicia	18,2
Islas Baleares	25,5
Murcia	26,3
Madrid	18
Navarra	13,8
País Vasco	13,2
La Rioja	18,6
Comunidad Valenciana	24,8
Total España	22,6

2.0.7.17 El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2012¹

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	35,7
Aragón	18,7
Asturias	23,8
Cantabria	19,2
Castilla y León	20,7
Castilla La Mancha	30,1
Canarias	32,6
Cataluña	23,8
Extremadura	34
Galicia	21,1
Islas Baleares	24,3
Murcia	29,4
Madrid	19,3
Navarra	17,2
País Vasco	16,6
La Rioja	18,8
Comunidad Valenciana	27,6
Total España	25,8

¹ Fuente: datos recogidos de la EPA

El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2013¹

2.0.7.18

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	36,3
Aragón	20,6
Asturias	22,3
Cantabria	19,8
Castilla y León	22
Castilla La Mancha	29
Canarias	33,1
Cataluña	21,9
Extremadura	32,4
Galicia	21,9
Islas Baleares	22,7
Murcia	28,5
Madrid	20,5
Navarra	16,4
País Vasco	16,6
La Rioja	20,2
Comunidad Valenciana	27,2
Total España	25,7

El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2014¹

2.0.7.19

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	34,2
Aragón	18,7
Asturias	20,8
Cantabria	18,4
Castilla y León	20,3
Castilla La Mancha	28,5
Canarias	31,1
Cataluña	19,9
Extremadura	30
Galicia	20,9
Islas Baleares	18,9
Murcia	27,3
Madrid	18
Navarra	14,9
País Vasco	16,6
La Rioja	17,2
Comunidad Valenciana	23,5
Total España	23,7

El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2015¹

2.0.7.20

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	29,8
Aragón	14,6
Asturias	20,3
Cantabria	17,7
Castilla y León	17,6
Castilla La Mancha	25
Canarias	26,8
Cataluña	17,7
Extremadura	28,1
Galicia	17,7
Islas Baleares	17
Murcia	23,5
Madrid	16,5
Navarra	13,5
País Vasco	12,9
La Rioja	14
Comunidad Valenciana	21,5
Total España	20,9

¹ Fuente: datos recogidos de la EPA

2.0.7.21 El paro en las Comunidades Autónomas. Año 2016¹

Comunidad Autónoma	Variación anual (%)
Andalucía	28,3
Aragón	13,5
Asturias	14,6
Cantabria	12,9
Castilla y León	14,8
Castilla La Mancha	22,1
Canarias	24,9
Cataluña	14,9
Extremadura	28,3
Galicia	16,3
Islas Baleares	13,8
Murcia	18,6
Madrid	14,6
Navarra	10
País Vasco	12,3
La Rioja	10,9
Comunidad Valenciana	19,2
Total España	18,6

crisis sufrida a principios de la década, **Andalucía era la comunidad que lideraba la tasa de paro**. A diciembre de ese año España registraba un nivel de desempleo que rondaba el 22%, mientras que Andalucía registraba un paro del 31,8%, **seguida por Extremadura** con un 30,7%. Entre las comunidades con menos tasas de desempleo se situaban entonces Navarra con un 11,4%, Islas Baleares con un 12,7% y La Rioja con un 13,5%.

- En el ejercicio siguiente comenzó a notarse la recuperación y **todas las regiones españolas redujeron sus tasas de desempleo**. Aun así, Andalucía y Extremadura volvieron a liderar el ranking de comunidades con más paro; Asturias y Cantabria rondaron la tasa media nacional (20%); y Navarra, La Rioja e Islas Baleares continuaron como las comunidades con menos desempleo con tasas del 10%, 10,8% y 11,4%, respectivamente a diciembre de 1997.
- **A diciembre de 1998, las tasas de paro de las comunidades con menos desempleo se estancaron**. Navarra e Islas Baleares rondaron el 11%, al igual que el año anterior, pero siguieron por debajo de la media nacional, que ese trimestre cerró en el 18% (en el 18,6% en términos interanuales), mientras que Extremadura, que en ese momento sufría casi un punto más de desempleo que Andalucía, lideraba el ranking.
- **Finalizando la década, España cerraba el ejercicio con una tasa de**

paro del 15,2%. En ese momento de bonanza económica Andalucía casi duplicaba esta tasa con un 26%, mientras que Navarra, Islas Baleares, La Rioja y Aragón marcaban niveles de un solo dígito. Madrid, en esa época, también disfrutaba de tasas de desempleo especialmente buenas al registrar a diciembre de ese año un nivel de paro del 12%. Cataluña no marcaba más de un 10%.

- **En el año 2000 España continuaba con su tendencia bajista en sus niveles de desempleo**. A diciembre de ese ejercicio la tasa nacional marcaba un 13,4% de paro, mientras que Andalucía y Extremadura continuaban con niveles de más de un 20%. Más notable era la brecha entre las regiones con más paro y las comunidades con menos como eran Navarra, con un 5,6%, La Rioja con un 7,3%, y Aragón e Islas Baleares, con un 7,4% cada una. Una distancia que responde a las diferentes maneras de vivir los ciclos económicos, pues no existe sincronización entre ellas en este capítulo y, por tanto, los ritmos de creación y destrucción de empleo son distintos; las diferentes estructuras sectoriales: en el sur ha habido, históricamente, una mayor dependencia de la agricultura y de la construcción y un menor peso de la industria alternativa al ladrillo; y los diferentes grados de flexibilización del trabajo.
- **En el año 2001 la tasa del paro a nivel nacional fue del 10,6%**. Un

buen dato que reafirmaba el buen recorrido que España estaba haciendo tanto a nivel económico como laboral. En ese momento todas las comunidades autónomas abandonaban los niveles de desempleo del 20%: Andalucía, que continuaba duplicando las cotas nacionales, sufría una tasa de paro del 19%; Extremadura rondaba el 14% de desempleo y Murcia, en tercer lugar, les seguía de lejos con un 11%. Entre las comunidades con menos paro se situaban, de nuevo, Navarra (4,6%), La Rioja (4,7%) e Islas Baleares (4,9%).

- Un año después, cuando la media de paro nacional subía un punto porcentual frente al marcado el ejercicio anterior, todas las comunidades también incrementaron sus niveles de desempleo. Todas, salvo Madrid, que cerró diciembre de 2002 con un paro del 7%, País Vasco (9,6%) y Castilla La Mancha (9,9%). Andalucía, Extremadura y Galicia, sin embargo, superaron la media nacional con tasas del 20,2%, 18,9% y 11,9%, respectivamente.
- **Los siguientes años anteriores a la crisis iniciada en 2008 fueron, en términos de empleo, los mejores de toda la serie histórica** analizada llegando a alcanzarse, en 2006, una cota de paro de poco más del 8%. En esta etapa, hasta 2006 incluido, las tasas de desempleo de las comunidades autónomas siguieron la tendencia de la media nacional con niveles

¹ Fuente: datos recogidos de la EPA

que no superaban los dos dígitos. Andalucía y Extremadura, sin embargo, no lograron esos hitos. Sus tasas de desempleo rondaron el 15,4% desde 2003 a 2006 (ambos incluidos), mientras que las medias anuales se mantuvieron en un 9,7%.

- **En el año 2007 cambió la tendencia.**

Pero no todas las comunidades autónomas lo notaron por igual. Este ejercicio cerró con una tasa de desempleo ligeramente superior a la registrada en el año anterior. En concreto, el paro en 2007 se elevó un sutil 0,3% hasta el 8,6%, pero el número de ocupados también registró una leve mejora. En este año la ocupación aumentó en todas las comunidades autónomas. Cataluña fue la primera en el ranking (95.300 trabajadores más), seguida de Andalucía (69.200), Comunidad Valenciana (56.900) y Madrid (42.800). Aun así, en estos doce meses la comunidad andaluza también fue de las que más paro registró. En 2007, Andalucía lideró la tabla por comunidades en la tasa del desempleo con 85.500 parados más; mientras que País Vasco marcó la tasa más baja con 10.400 parados menos.

- **2008 fue el punto de inflexión. La cifra de desempleados en este año se incrementó en 1.280.300 personas, hasta el 13,8%.** Según la Encuesta de Población Activa del último trimestre de ese ejercicio, Asturias fue la única comunidad autónoma que presentó un aumento en el número de ocupados (5.200 más), frente a Andalucía con 166.500 ocupados menos, Cataluña (148.300) y Canarias (79.500). En 2008 todas las regiones experimentaron incrementos en su número de parados. Los mayores aumentos se los llevó Andalucía, con 326.300 desempleados más y casi un 22% de paro; mientras que Navarra, País Vasco y Cantabria se mantuvieron con tasas que no superaban el 9%.

- **El ejercicio 2009 no fue mejor que el anterior.** La tendencia bajista se instaló en el mercado laboral y la tasa de paro anual volvió a incrementarse hasta el 18,8%. En estos doce meses ninguna comunidad autónoma logró presentar un aumento en su número de ocupados y los mayores descensos en este capítulo los sufrió Cataluña, con 262.600

ocupados menos, Comunidad Valenciana, con 211.300 menos, Andalucía (160.900) y Comunidad de Madrid (159.100). En variación interanual, todas las regiones experimentaron subidas en su número de parados. Los mayores aumentos correspondieron a la Comunidad Valenciana (194.400), Cataluña (187.300), Andalucía (183.700) y Comunidad de Madrid (153.200). Aun así, la comunidad que lideró la tasa de desempleo fue Canarias con un 26,8%.

- **En los siguientes ejercicios, hasta 2013, las tasas de paro, tanto nacional como por comunidades autónomas, continuaron ascendiendo.** En 2010 España volvió a marcar niveles de desempleo del 20% en su media anual y ninguna región logró bajar de los dos dígitos, desde el 10,9% de País Vasco hasta el 28,9% de Canarias, otra comunidad muy afectada por el paro. En 2011 el paro superó, con creces, el 22% y ninguna de las comunidades logró salir de la espiral alcista en el nivel de desempleo. La disminución en la ocupación se hizo más que patente. La más acusada se produjo en Madrid, con 155.000 ocupados menos, seguida de Cataluña (126.700) y Andalucía (99.500). Casualmente, las mismas comunidades en las que aumentó el paro. El siguiente ejercicio se cerró con 691.700 desempleados más y un 26% de cota de paro. El climax de la crisis se vivía por aquel 2012, que dejó a todas las comunidades autónomas, salvo una (Islas Baleares), con tasas de ocupación en negativo y unas cifras de desempleo que requerían solución. Este año también es notable el frenazo que se produce en la destrucción de empleo en el sector de la construcción, el sector más dañado por la última recesión económica.

- **En 2013 comienza a notarse un cierto cambio de tendencia. Se imponía la estabilidad.** La escalada en la tasa de paro frenó y el año cerró con una cota del 25,7%. Un aparente equilibrio que definía, sin embargo, un giro totalmente necesario en la evolución laboral iniciada en 2008. En esos 12 meses el empleo se redujo en 198.900 personas, la primera variación anual menos negativa de los últimos cinco años. En este ejercicio los mayores descen-

sos del desempleo se dieron en Cataluña, con 64.700 parados menos, Extremadura (13.600) y Castilla-La Mancha (10.400); mientras que los aumentos más notables se sufrieron en la Comunidad de Madrid (25.600 más) y en Castilla y León (10.000). Navarra mantenía la tasa de paro más baja de España con un 16% frente a Andalucía que seguía ostentando la tasa más alta con un 36,32%.

- **Los siguientes años, hasta 2016, han supuesto un cambio real de tendencia.** Sin embargo, no se puede ignorar el tipo de contratos que se siguen firmando (en su mayoría temporales) y las diferencias geográficas que aún persisten. En 2014 el desempleo cerró en un 23,7% y, aunque el número total de parados no bajó de los 5 millones, sí fue el primer año en el que casi todas las comunidades autónomas registraron subidas en sus tasas de ocupación. En variación anual, los mayores aumentos fueron los de la Comunidad de Madrid, con 122.600 trabajadores más, Andalucía (110.900) y Comunidad Valenciana (61.800). Además, este año el paro bajó prácticamente en todas las comunidades, viviéndose los mayores descensos en la Comunidad Valenciana (98.900 parados menos), Cataluña (83.000) y Madrid (73.200). Pese a estos buenos datos, que dejaban espacio al optimismo, algunas comunidades, como Andalucía, Canarias y Extremadura seguían marcando tasas de desempleo que rondaban el 30%. Un año después, en 2015, la variación media anual de la tasa de desempleo a nivel nacional se quedó a las puertas del 21% y todas las comunidades autónomas experimentaron bajadas en sus cotas del paro. En esos 12 meses el desempleo disminuyó en 678.200 personas, lo que supuso el mayor descenso del número de parados de toda la serie histórica de la EPA. Por regiones, Andalucía fue la que vivió mayores descensos con 197.400 parados menos. Aun así, seguía liderando el ranking del desempleo por comunidades con una tasa del 29,8%.
- **El último año analizado, 2016, cerró con una tasa de paro del 18,6%, volviendo, de esta manera, a**

valores que no se veían desde finales de 2009. El paro bajó en casi todas las comunidades autónomas. Los mayores descensos se vivieron en Cataluña (110.200 parados menos), Andalucía (78.000) y Comunidad de Madrid, donde salieron de las listas del antiguo INEM 73.700 personas. Sin embargo, en términos relativos, el paro se cebó con Andalucía, Extremadura y Canarias con medias anuales del 27%.

Es evidente, tras observar esta serie histórica, que **Andalucía, Extremadura y Canarias** (sin contar las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla) **son las comunidades en las que más se sufre el desempleo**. Andalucía es un caso paradigmático: es la región con las tasas de paro más altas y los andaluces son los más subsidiados. Hasta 2008 vemos que Andalucía y Extremadura se turnaban el puesto de honor en la clasificación de regiones españolas con más paro, pero la última recesión económica estableció los roles y dejó a la comunidad andaluza liderando definitivamente ese ranking. Es la comunidad que más sufre la temporalidad (uno de cada tres contratos es eventual), ha sufrido históricamente una falta de inversión productiva y tampoco se han cuidado las principales fuentes de riqueza: el turismo y la agricultura.

El caso de Extremadura también es relevante, pues es otra de las regiones afectadas de manera endémica por el

mal del paro. El menor nivel formativo y la mayor dependencia a sectores como la agricultura en detrimento de otros como la industria responden, en parte, a este problema.

Pero Canarias es un caso interesante. Según un informe elaborado por la Fundación de Cajas de Ahorros (Funcas)⁷, en Canarias se ha destruido un 16% del empleo en estos años de crisis económica, y su tasa de paro se ha más que duplicado hasta situarse entre las más elevadas del país. Y es que esta región suele sufrir oscilaciones cíclicas más acusadas que las demás a la vez que presenta una baja coherencia con el ciclo nacional, incluso a largo plazo. La menor renta per cápita, el bajo nivel de industrialización, la elevada tasa de paro, la limitada dotación de capital humano y la escasa tasa de apertura en su comercio exterior parecen, según Funcas, las causas de su situación. El peso de las actividades inmobiliarias en el archipiélago canario en los años previos a la crisis de 2008 estaba entre los más altos de todas las regiones españolas, algo que puede explicar que en esos momentos sus tasas de desempleo no fueran tan alarmantes y que en los siguientes ejercicios las listas de paro se elevaran sustancialmente.

EL PARO, CUESTIÓN DE SEXO... Y ¿EDAD?

Como vemos, la temporalidad es uno de los obstáculos con los que se topa nuestro mercado de trabajo. Apostar

por sectores, a primera vista, más cortoplacistas también. Y una España a dos velocidades tampoco ayuda.

En cuestiones de desempleo los contratados eventuales tienen las de perder, también las mujeres que, históricamente, han sido las más perjudicadas en momentos de recorte laboral. Aunque siempre hay excepciones.

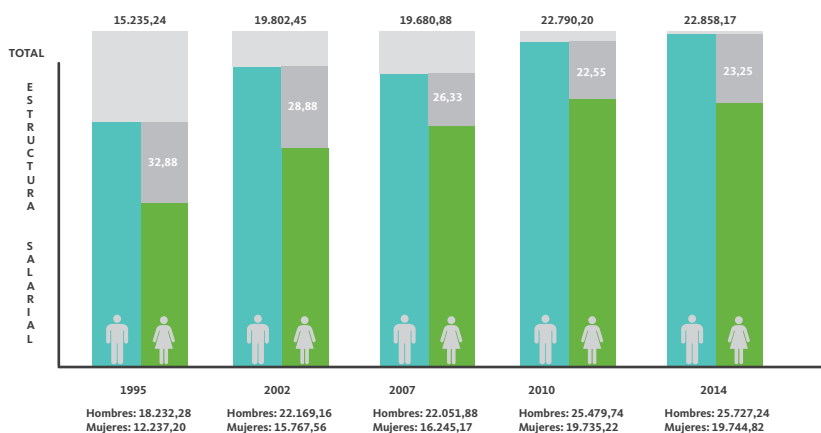
España se sitúa en la cola de la Unión Europea en materia de igualdad laboral entre hombres y mujeres. Así se afirma en un reciente informe elaborado por UGT⁸ que recoge los últimos datos publicados en este sentido. Según este estudio, en los peores años de la crisis económica, la brecha salarial entre hombres y mujeres, lejos de recortarse, se ha mantenido estable. Algo que no favorece al mercado laboral español.

Desde 1995 la Comisión Europea publica periódicamente sus datos relativos a esta desigualdad y analiza las diferentes variables que influyen en la brecha salarial entre hombres y mujeres. En España, la fuente oficial que facilita estos datos publicados en Eurostat es el Instituto Nacional de Estadística a través de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) con carácter cuatrienal. La última publicada es la de 2014.

Si analizamos el gráfico con detenimiento, observamos que hasta 2010 la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha ido recortando. Sin embargo,

GRÁFICO (2.0.8)

Estructura salarial



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Encuestas de Estructura Salarial del INE

⁷ *Papeles de la Economía Española*, de Fundación de Cajas de Ahorros (Funcas)

⁸ *La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial*, de UGT.

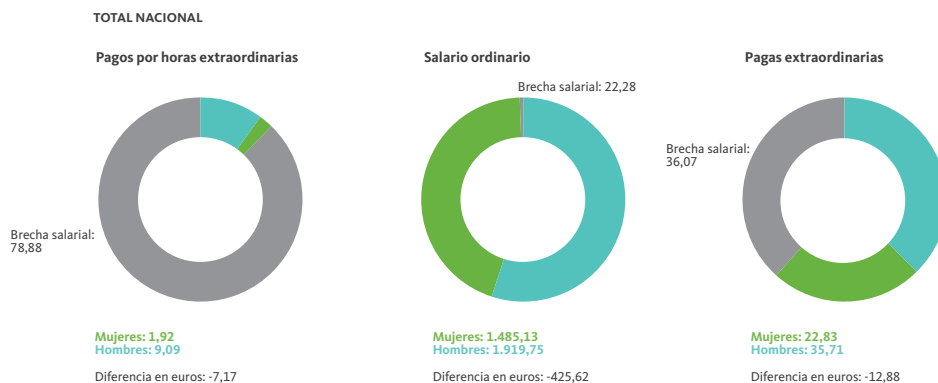
en 2014 se vive un ligero repunte de casi un punto porcentual y, mientras los hombres vieron como sus sueldos promedio anuales subían en casi 250

euros, los de las mujeres apenas se incrementaron 9 euros en cuatro años. Esta diferencia es más notable si desgranamos los salarios que perciben

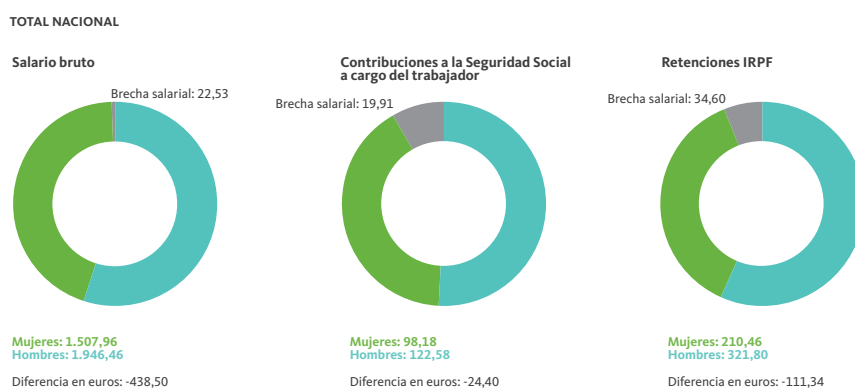
ellos y los enfrentamos a lo que ganan ellas. En el gráfico inferior observamos como las mayores diferencias se dan en el capítulo de complementos por turni-

GRÁFICO (2.0.9)

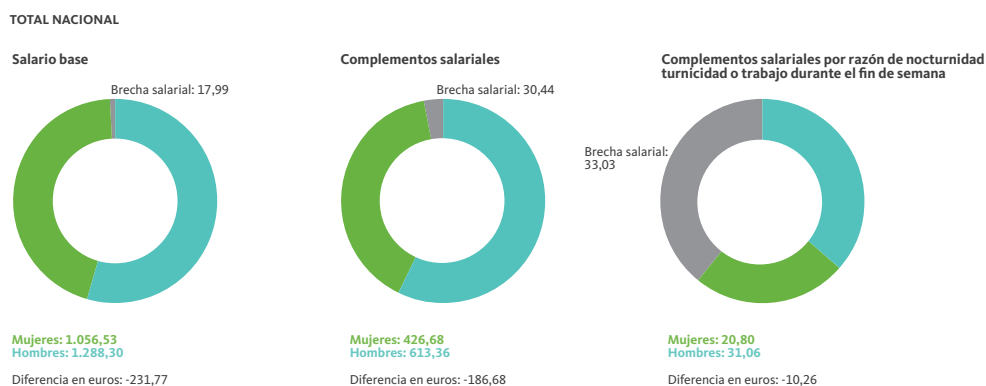
Composición del salario bruto mensual 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Encuestas de Estructura Salarial 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Encuestas de Estructura Salarial 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Encuestas de Estructura Salarial 2014

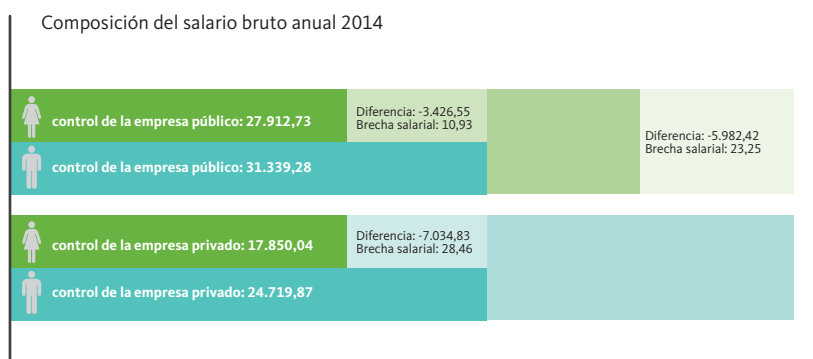
ciudad, nocturnidad y fines de semana. Esto puede deberse, según analiza UGT, a que los sectores feminizados como el comercio no se retribuyen de la misma manera que los masculinizados.

Y en otros, como el sanitario, no se paga igual a los hombres y las mujeres, pues los primeros suelen ocupar posiciones más altas en los organigramas empresariales.

La brecha salarial aumenta o disminuye en función de la naturaleza de las empresas. Así, en aquellas que están bajo control público las diferencias en sueldos desciende hasta el

GRÁFICO (2.0.10)

Control de la empresa (público o privado) 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Encuestas de Estructura Salarial 2014

10,93%, casi 18 puntos respecto a las privadas, donde la brecha se eleva hasta el 28,46%.

Pero vayamos más allá y analicemos, sector por sector, las diferencias salariales entre hombres y mujeres,

según los últimos datos publicados por la Encuesta de Estructura Salarial (EES).

GRÁFICO (2.0.11)

Salario medio anual, sexo y secciones de actividad 2014



GRÁFICO (2.0.11 cont.)

Salario medio anual, sexo y secciones de actividad 2014



En el gráfico observamos que **la brecha más elevada la soportan las mujeres del sector de actividades administrativas y servicios auxiliares**, en el que trabajan casi medio millón de féminas. En esta rama de actividad existe una diferencia salarial del 34,15%, lo que equivale a 6.701,28 euros menos que los hombres. Le sigue el sector de actividades sanitarias y de servicios sociales, en el que las mujeres ocupan 1.089.600 puestos de trabajo y soportan una brecha salarial del 25,92%, el equivalente a 8.000,71€.

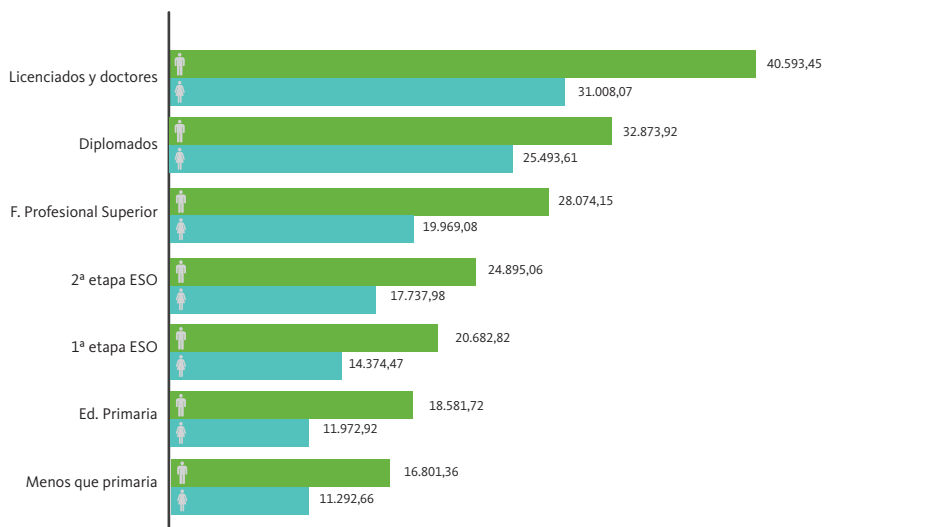
El sector de la educación es el tercero en ocupación femenina, y sin embargo las mujeres cobran casi un 8% menos que los hombres (1.731,30 euros anuales). Aun así, el sector en el que la diferencia es más elevada es el de actividades financieras y de seguros donde trabajan más de 217.000 mujeres que cobran, de media, unos 10.431,43 euros anuales menos que sus compañeros masculinos. En el otro lado de la balanza se encuentra el sector de las industrias extractivas, que da trabajo sólo a 4.300 mujeres, y en él la brecha

salarial se invierte en detrimento de los hombres que perciben, de media anual, 6.176,18 euros menos que ellas. Esto también tiene una explicación: en este caso la balanza se inclina hacia el otro lado porque los perfiles femeninos que trabajan en este sector suelen ser de alta cualificación.

El nivel formativo tampoco estrecha las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Como se observa en el gráfico 2.0.13, para que una mujer recibiera las mismas prestaciones que un

GRÁFICO (2.0.13)

Salario medio anual por nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EES 2014

hombre con educación primaria debe tener, al menos, una enseñanza de formación profesional de grado superior o similar. Y para ganar un salario equivalente al de una mujer diplomada en la universidad el hombre sólo necesita haber superado la educación secundaria.

En España las mujeres todavía se encuentran con más problemas que los hombres a la hora de ocupar un puesto de trabajo. Además, desde 2009, cuando la situación económica empeoró sustancialmente, el paro femenino ha crecido a mayor ritmo que el masculino: 5,42 puntos las mujeres y 3,13 los hombres.

Por si estas cifras supieran a poco, también **existen diferencias sustanciales en el acceso a un puesto de trabajo**. En España, las mujeres acceden en peores condiciones que los hombres. Y es que, para empezar, ellas tienen menos posibilidades de firmar un contrato indefinido y sus sueldos suelen ser más bajos.

En cuanto a las pensiones, ellas reciben prestaciones más bajas debido a que sus salarios han sido también menores que los de los hombres du-

rante su vida laboral. Lo mismo suele pasar con las prestaciones por desempleo: sólo el 17,7% de las mujeres paradas demandantes de empleo pueden recibir la prestación, en la mayoría de casos porque no acumulan el tiempo suficiente para ello.

Y si hablamos de maternidad, son ellas las que hacen parón en sus carreras para cuidar a los hijos. Lo habitual es que sean las mujeres las que pidan la baja por maternidad o reducciones de jornada para cuidar de los más pequeños. Según el estudio *Brecha salarial y techo de cristal tienen nombre de mujer*, elaborado por Gestha, en 2015 casi 42.000 mujeres solicitaron una excedencia para el cuidado de la familia, mientras que en los hombres esta cifra fue sólo de 3.861.

El mercado laboral también es injusto con los jóvenes. El ciclo económico de recesión iniciado en 2008 fue especialmente duro con este colectivo y afectó a todos los niveles de educación. No sólo eso, esta situación de desempleo entre los menores de 25 años es persistente en el tiempo, tiende a producir paro de larga duración y genera un mayor

riesgo de exclusión social. Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, existe un **conjunto de debilidades estructurales que influyen directamente en el paro juvenil**:

1. Alta tasa de abandono escolar, que dobla los valores de la UE.
2. Una marcada polaridad del mercado de trabajo juvenil, que se caracteriza por un porcentaje más elevado respecto a otros países europeos de jóvenes con un nivel de formación bajo y que tienen una tasa de paro que duplica la media europea; y por un porcentaje más elevado de jóvenes altamente cualificados que están subempleados o padecen una tasa de desempleo muy superior a la media de la zona euro.
3. Un escaso peso relativo de la formación profesional de grado medio, lo que no se adapta a la estructura de las cualificaciones que necesita la economía.
4. Alta incidencia de la temporalidad y del trabajo a tiempo parcial no deseado. En España más de tres cuartas partes de los jóvenes em-

El peso del ladrillo en el mercado laboral español. Ocupación en el sector de la construcción

2.0.14

Año	Número de ocupados (en miles de personas)	Variación anual	Número total de ocupados (en miles de personas)
1996	1.285,20	9,83%	13.064,50
1997	1.305,40	9,64%	13.534,50
1998	1.453,30	10,29%	14.122,00
1999	1.655,90	10,47%	14.959,80
2000	1.776,60	11,25%	15.782,30
2001	1.927,80	11,79%	16.348,20
2002	1.993,30	11,84%	16.825,40
2003	2.122,20	12,08%	17.559,70
2004	2.331,20	12,74%	18.288,10
2005	2.422,80	12,54%	19.314,30
2006	2.623,20	13,11%	20.001,80
2007	2.693,50	13,15%	20.476,90
2008	2.180,70	10,98%	19.856,80
2009	1.802,70	9,66%	18.645,90
2010	1.572,50	8,54%	18.408,20
2011	1.276,90	7,17%	17.807,50
2012	1.073,90	6,33%	16.957,10
2013	978,4	5,83%	16.758,20
2014	1.030,40	5,86%	17.569,10
2015	1.058,50	5,84%	18.094,20
2016	1.079,30	5,83%	18.508,10

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

pleados trabajan de forma parcial, temporal o ambas.

5. Existe un difícil acceso al mercado laboral de las personas en riesgo de exclusión social.

6. Reducido espíritu empresarial.

UNA APUESTA POR LA ECONOMÍA DIGITAL

El mercado laboral español está encorsetado. La falta de flexibilidad provoca

estos desajustes y una dependencia particularmente notable a los ciclos económicos, por lo que en épocas de bonanza España suele ser de las que más crecen y en tiempos de crisis también es la que más cae. **Los expertos consideran que la flexibilidad permite un ajuste de los salarios tanto en fases expansivas como en recesivas**, sin tener que meter tanta tijera a las plantillas.

En un mercado laboral con más flexibilidad se puede jugar con los salarios:

subirlos en épocas de expansión económica gracias a los aumentos de la productividad y al poder de negociación de los trabajadores, y bajarlos cuando vienen malas. España, sin embargo, se resiente de esa falta de adaptabilidad a los tiempos. Ciertamente es que, poco a poco, se va mejorando en este aspecto, pero la evolución es muy lenta. Además, tanto la estructura por edades de la población activa como su composición impactan en la evolución del desempleo. También a nivel regio-

nal: las comunidades del sur tienden a presentar población más joven que las del norte. Es más, durante la época de bonanza, las mayores oportunidades laborales en determinados sectores, sobre todo de profesionales de baja cualificación, favoreció la incorporación de muchos jóvenes que hoy engrosan las listas del paro. **La falta de formación y las elevadas tasas de abandono escolar explican, en gran parte, las alarmantes cotas de desempleo juvenil.**

Existe, asimismo, otro efecto relevante: la escasa movilidad del trabajo. Aunque bien es cierto que durante la

última crisis muchos jóvenes, y no tan jóvenes, decidieron probar suerte en otros países, en España sufrimos de un cierto apego a nuestra región y familia y se hace más complicada la movilidad laboral. Las nuevas generaciones, sin embargo, están revertiendo esta situación ya que consideran la expatriación como una oportunidad y no como un castigo. En próximos análisis del mercado laboral veremos cómo los índices de movilidad dan un giro.

Lo que necesita España, en definitiva, es empleo de calidad. Durante la crisis se ha apostado por reducciones de plantilla a

golpe de expedientes reguladores y bajadas de salario. Y en la salida de la recesión se han visto incrementos notables en el número de contratos temporales en detrimento de los indefinidos y una subida en el número de empleados en sectores como los servicios. **Apostar de verdad por la economía digital y mirar a largo plazo nos dará la oportunidad de mejorar nuestro peso en Europa** y driblar la dependencia a los ciclos económicos.

DISTRIBUCIÓN
REGIONAL DE LA
OFERTA DE
EMPLEO

CAPÍTULO 3

DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LA OFERTA DE EMPLEO

Madrid, Cataluña y País Vasco siguen siendo las comunidades autónomas con mayor potencial para la generación de empleo en España. Entre las tres concentran más de la mitad (60,6%) del empleo ofertado en nuestro país durante 2016.

El tamaño de las comunidades, y el peso de los sectores y las actividades que lo determinan son los factores que influyen en la distribución geográfica del empleo en España. Así, aquellas comunidades con un mayor número de provincias y sectores pueden presentar variaciones en la demanda de empleo en función del tipo de actividad profesional y del peso de la misma en el conjunto de la oferta nacional.

NIVEL DE CONCENTRACIÓN

Uno de los principales rasgos que determinan la distribución regional del empleo es su nivel de concentración. En este sentido, en 2016 se refuerza la tendencia a la concentración geográfica de la oferta alrededor de las comunidades con mayor potencial empresarial e industrial.

Esta concentración se hace más palpable si se observa la tabla de distribución autonómica. Las cinco comunidades que

encabezan la tabla aglutinan tres cuartas partes de la oferta de empleo generada en España durante el último año (76,5%). El 23,5% restante se concentra en las otras 12 comunidades autónomas, más Ceuta y Melilla, que en 2016 han reducido, en su conjunto, el volumen de aportación al empleo en casi tres puntos porcentuales con respecto al año anterior.

Las regiones que ocupan la parte alta del ranking, llamadas a ser las impulsoras del desarrollo económico de nuestro país, están haciendo valer su mayor potencial de actividad industrial y empresarial en el escenario post-crisis, e invitan al optimismo en términos económicos y de generación de empleo para un futuro próximo.

Un año más, la Comunidad de Madrid se mantiene como la región líder en generación de oferta de empleo en España, acaparando el 26% de la oferta total, 2,7 puntos porcentuales más que en 2015.

Le siguen Cataluña, que se mantiene estable durante 2016 y se coloca con el 22,4% del conjunto de oferta; y País Vasco, que también aumenta su participación en más de un punto en el último año, hasta el 12,15%.

Andalucía mantiene la cuarta posición a la que cayó en 2015, pero sigue perdiendo peso y se queda en el 9,3%, -0,85 puntos porcentuales menos.

Con respecto a la distribución provincial, **Madrid (26%), Barcelona (19,2%), Vizcaya (5,8%) y Valencia (4,1%) siguen siendo las provincias que más ofertas de empleo aportan al conjunto nacional.** Entre las cuatro generan casi el 60% de la oferta total.

ESPECIALIZACIÓN REGIONAL

El grado de especialización regional se determina por el número de sectores que concentran la mayor parte de la oferta de empleo. Se dice que existe una elevada especialización regional cuando en una misma zona geográfica un número reducido de sectores concentran la mayor parte de la oferta. La existencia de un número elevado de sectores, por el contrario, determina una baja especialización regional.

Para cuantificar el peso de los sectores de una región el Informe Infoempleo Adecco utiliza el **Indicador de Especialización Regional (IER)**, donde se sitúa la concentración del conjunto de España como valor de referencia cero. Un valor superior a cero indicará especialización superior a la media, mientras que un valor negativo muestra una mayor dispersión sectorial de la oferta.

Durante 2016, las Comunidades Autónomas de mayor especialización han sido Asturias, Navarra, Murcia, Cantabria y Castilla y León, todas ellas con valores superiores a 2. En la parte baja de la tabla se sitúan Cataluña y Baleares.

Distribución autonómica de la oferta de empleo

Comunidad Autónoma	2016	2015
Comunidad de Madrid	26,04%	23,35%
Cataluña	22,39%	22,06%
País Vasco	12,15%	11,08%
Andalucía	9,30%	10,15%
Comunidad Valenciana	6,61%	7,08%
Castilla y León	5,09%	6,21%
Galicia	4,03%	4,35%
Aragón	2,59%	2,72%
Castilla-La Mancha	2,24%	2,02%
Canarias	1,53%	1,62%
Cantabria	1,43%	1,44%
Islas Baleares	1,31%	1,35%
Navarra	1,26%	1,24%
Asturias	1,14%	1,39%
Región de Murcia	1,13%	1,28%
La Rioja	0,87%	0,98%
Extremadura	0,73%	1,24%
Melilla	0,08%	0,23%
Ceuta	0,07%	0,24%

Índice de Especialización Regional

Comunidad Autónoma	2016	2015
Asturias	0,338	0,249
Navarra	0,337	0,034
Región de Murcia	0,257	0,337
Cantabria	0,218	-0,072
Castilla y León	0,214	0,146
Andalucía	0,200	0,332
Castilla-La Mancha	0,162	0,165
Canarias	0,097	0,046
Aragón	0,087	-0,064
Comunidad Valenciana	0,071	0,157
Galicia	0,048	0,024
Comunidad de Madrid	0,020	0,099
Extremadura	-0,021	0,199
País Vasco	-0,035	0,252
La Rioja	-0,046	0,089
Islas Baleares	-0,077	0,201
Cataluña	-0,141	0,306

Distribución provincial de la oferta de empleo

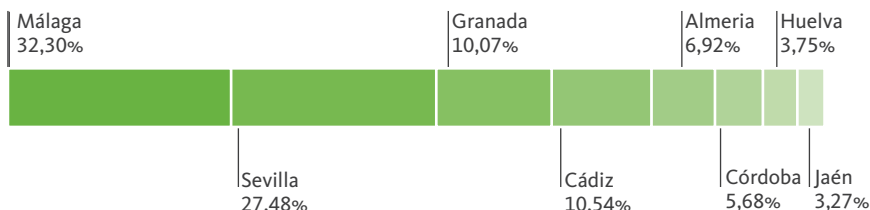
3.0.3

Provincia	2016	2015	Provincia	2016	2015	Provincia	2016	2015
Madrid	26,04%	23,35%	Murcia	1,13%	1,28%	Huelva	0,35%	0,56%
Barcelona	19,21%	18,00%	Burgos	1,13%	1,09%	Ciudad Real	0,35%	0,37%
Vizcaya / Bizkaia	5,84%	5,46%	Castellón / Castelló	0,99%	1,01%	Cáceres	0,33%	0,58%
Valencia / València	4,07%	4,40%	Cádiz	0,98%	0,95%	Palencia	0,33%	0,51%
Guipúzcoa / Gipuzkoa	3,97%	3,29%	Las Palmas	0,95%	0,93%	Segovia	0,31%	0,57%
Málaga	3,00%	2,93%	Granada	0,94%	0,99%	Jaén	0,30%	0,51%
Sevilla	2,56%	2,82%	La Rioja	0,87%	0,98%	Cuenca	0,22%	0,25%
Álava / Araba	2,34%	2,32%	Toledo	0,69%	0,56%	Soria	0,20%	0,37%
Zaragoza	2,22%	1,86%	Almería	0,64%	0,70%	Zamora	0,20%	0,38%
La Coruña / A Coruña	1,70%	1,67%	Guadalajara	0,63%	0,46%	Teruel	0,19%	0,30%
Alicante / Alacant	1,55%	1,66%	León	0,60%	0,69%	Huesca	0,19%	0,56%
Valladolid	1,55%	1,58%	Salamanca	0,60%	0,63%	Ávila	0,17%	0,39%
Tarragona	1,54%	1,62%	Santa Cruz de Tenerife	0,58%	0,69%	Melilla	0,08%	0,23%
Cantabria	1,43%	1,44%	Orense / Ourense	0,57%	0,76%	Ceuta	0,07%	0,24%
Pontevedra	1,39%	1,33%	Córdoba	0,53%	0,68%			
Islas Baleares	1,31%	1,35%	Lérida / Lleida	0,44%	0,86%			
Navarra / Nafarroa	1,26%	1,24%	Badajoz	0,40%	0,66%			
Gerona / Girona	1,20%	1,57%	Lugo	0,37%	0,58%			
Asturias	1,14%	1,39%	Albacete	0,36%	0,38%			

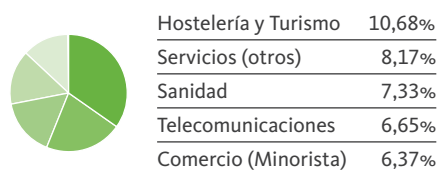
CAPÍTULO 3.1

ANDALUCÍA

Distribución provincial (Tabla 3.1.1)

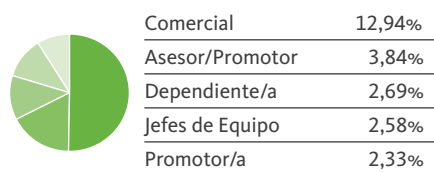


Distribución sectorial (Tabla 3.1.2)



Con el 9,3% de la oferta, Andalucía logra mantener la cuarta posición del ranking de distribución regional de la oferta de empleo en 2016, pero reduce en casi un punto porcentual su aportación con respecto al ejercicio anterior.

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo (Tabla 3.1.5)

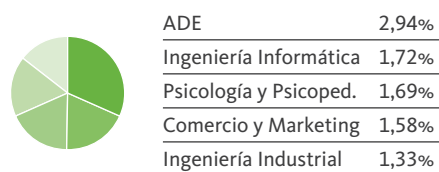


La región andaluza continúa con la tendencia descendente que ya inició en el ejercicio anterior, aunque logra mantener el cuarto puesto con el 9,3% de la oferta nacional, casi un punto porcentual menos (-0,85) de lo conseguido en 2015.

Málaga se mantiene como la provincia que más oferta de empleo genera en la comunidad, con un 32,3%, una cifra que supone un aumento anual de más de tres p.p. Le sigue Sevilla, que mantiene sin apenas cambios su aportación al empleo autonómico con el 27,8%. Entre las dos se reparten más de la mitad de las ofertas de empleo de Andalucía. A continuación se sitúan Granada, Cádiz y Almería, todas ellas también con aumentos en su aportación. El resto de provincias, Córdoba, Huelva y Jaén, han seguido la tendencia contraria, perdiendo entre uno y dos p.p. en el último año.

A nivel sectorial el dato más destacado es el **fuerte ascenso experimentado por hostelería y turismo, que en solo un año ha triplicado las ofertas de empleo en Andalucía**. Con el 10,7% de la oferta, el sector se convierte en el que más potencial de generación de empleo tiene en la Comunidad. Otros sectores con evoluciones muy positivas en el

Ofertas de empleo para titulados universitarios (Tabla 3.1.7)



último periodo han sido recursos energéticos, Ong's y fundaciones, industrial, telecomunicaciones, la industria alimentaria y sanidad.

Entre los sectores que han registrado un descenso más acusado (-2 p.p.) están servicios, transporte de mercancías y logística y comercio. La primera, a pesar de ser la segunda actividad en volumen de oferta autonómica, pierde un 7,4% con respecto a 2015.

Por áreas funcionales, comercial y producción (64,1%) vuelven a ocupar las dos primeras posiciones, evidenciando una polarización en la contratación de profesionales.

Los puestos de trabajo que más ofertas han recibido son comercial, asesor/promotor y dependiente. Entre los tres acaparan casi el 20% de la oferta de empleo andaluza en 2016.

Sobre la demanda de titulados, el 40,4% de las ofertas de empleo en Andalucía especifican titulación universitaria. Las que han ocupado los primeros puestos han sido Administración de Empresas, Ingeniería Informática, Psicología y Psicopedagogía, Comercio y Marketing e Ingeniería Industrial.

Distribución provincial de la oferta de empleo

3.1.1

Provincias	2016		2015	
	% sobre Andalucía	% sobre España	% sobre Andalucía	% sobre España
Málaga	32,30%	3,00%	28,89%	2,93%
Sevilla	27,48%	2,56%	27,83%	2,82%
Granada	10,07%	0,94%	9,76%	0,99%
Cádiz	10,54%	0,98%	9,41%	0,95%
Almería	6,92%	0,64%	6,88%	0,70%
Córdoba	5,68%	0,53%	6,70%	0,68%
Huelva	3,75%	0,35%	5,48%	0,56%
Jaén	3,27%	0,30%	5,05%	0,51%

Distribución sectorial de la oferta de empleo

3.1.2

Sectores	Andalucía		España
	2016	2015	2016
Hostelería y Turismo	10,68%	3,00%	7,27%
Servicios (otros)	8,17%	15,61%	6,95%
Sanidad	7,33%	5,77%	4,08%
Telecomunicaciones	6,65%	4,74%	3,60%
Comercio (Distribución Minorista)	6,37%	9,57%	6,35%
Consultoría General	5,61%	7,16%	3,35%
Industrial (otros)	4,88%	2,46%	6,36%
Seguros	4,16%	5,56%	4,79%
Inmobiliarias	4,14%	5,05%	2,89%
Informática	4,01%	4,38%	5,53%
Recursos Energéticos	3,58%	0,24%	3,10%
Enseñanza / Formación	3,53%	2,24%	3,64%
ONG's y Fundaciones	2,29%	0,07%	1,67%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	2,24%	0,55%	2,13%
Ingeniería	1,92%	1,29%	2,05%
Transporte de Mercancías y Logística	1,92%	6,69%	1,85%
Automóvil	1,66%	0,37%	3,33%
Construcción	1,59%	1,56%	2,13%
Información y Asesoramiento	1,27%	0,54%	1,29%
Internet	1,00%	1,46%	1,76%
Otros sectores	17,02%	21,70%	25,87%

3.1.3

3.1.4 Distribución funcional de la oferta de empleo

Área Funcional	Andalucía		España
	2016	2015	2016
Comercial, ventas	52,46%	55,56%	36,89%
Ingeniería y producción	12,25%	10,72%	16,03%
Compras, logística y transporte	6,76%	5,64%	8,17%
Administrativos y secretariado	6,73%	5,63%	7,37%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	6,67%	6,92%	9,29%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	4,95%	4,71%	4,28%
Administración de Empresas	3,25%	3,20%	6,40%
Atención al cliente	2,15%	2,52%	4,54%
Recursos Humanos	1,87%	1,89%	2,85%
Marketing, comunicación y contenidos	1,77%	1,79%	2,58%
Legal	0,67%	0,78%	0,99%
Diseño y Maquetación	0,47%	0,65%	0,61%

3.1.5

3.1.6 Puestos de trabajo con más ofertas de empleo

Puestos de trabajo	Andalucía		España
	2016	2015	2016
Comercial	12,94%		7,59%
Asesor/Promotor	3,84%		2,09%
Dependiente/a	2,69%		1,99%
Jefes de Equipo	2,58%		0,84%
Promotor/a	2,33%		1,51%
Comercial de Televenta	1,61%		2,41%
Administrativo/a	1,53%		1,74%
Consultor/a Comercial	1,52%		1,19%
Profesor/a (otros) - Formador/a	1,52%		1,06%
Programador/a	1,45%		1,65%
Encargado/a	1,42%		1,43%
Operario/a de limpieza	1,40%		0,69%
Auditor/a de Calidad	1,23%		0,67%
Jefe/a de Producción	1,22%		0,88%
Auxiliar Administrativo/a	1,17%		0,89%
Camarero/a	1,12%		0,58%
Jefe/a de Equipo Comercial	1,11%		0,46%
Técnico/a de Mantenimiento Industrial	1,08%		1,38%
Agente de Seguros	0,96%		0,76%
Camarero/a de Pisos	0,95%		0,38%
Jefe/a - Delegado/a de Zona	0,92%		0,72%
Comercial Inmobiliario	0,87%		0,54%
Analista-Programador/a	0,87%		1,03%
Mecánico/a	0,86%		1,09%
Cocinero/a	0,82%		0,55%
Otros puestos	52,01%		65,87%

Categorías profesionales

Categoría profesional	Andalucía		España
	2016	2015	2016
Dirección	3,49%	7,06%	3,33%
Mando intermedio	20,18%	17,85%	20,54%
Técnico	33,62%	36,12%	37,16%
Empleado	42,72%	38,97%	38,97%

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

Nivel formativo	Andalucía		España
	2016	2015	2016
Graduado escolar y ESO	10,71%	10,02%	9,63%
BUP, Bachillerato y COU	23,02%	26,68%	13,41%
FP 1 / Técnico medio	8,64%	6,84%	12,68%
FP 2 / Técnico superior	15,05%	15,90%	20,09%
Titulado Universitario	40,37%	37,41%	42,18%
Máster y/o Postgrado	2,21%	3,15%	2,00%

Ofertas de empleo para titulados universitarios

3.1.7

Titulación universitaria	Andalucía 2016		Andalucía 2015		España 2016	
	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios
Administración de Empresas	2,94%	7,29%	3,12%	8,35%	4,49%	10,65%
Ingeniería Informática	1,72%	4,26%	2,85%	7,63%	2,54%	6,02%
Psicología y Psicopedagogía	1,69%	4,20%	0,77%	2,06%	1,34%	3,17%
Comercio y Marketing	1,58%	3,92%	1,80%	4,81%	1,40%	3,31%
Ingeniería Industrial	1,33%	3,30%	1,14%	3,04%	2,30%	5,45%
Hostelería y Turismo	1,30%	3,21%	1,06%	2,82%	0,59%	1,39%
Administración de Empresas y Derecho	1,19%	2,94%	1,44%	3,85%	1,21%	2,88%
Ingeniería de Telecomunicaciones	1,18%	2,93%	1,11%	2,97%	1,11%	2,64%
Enfermería	1,01%	2,50%	1,91%	5,09%	0,66%	1,56%
Medicina y Biomedicina	0,98%	2,42%	0,86%	2,30%	0,62%	1,47%
Economía	0,92%	2,27%	0,89%	2,37%	0,97%	2,30%
Relaciones Laborales y RRHH	0,89%	2,22%	0,96%	2,56%	1,01%	2,39%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	0,89%	2,20%	0,59%	1,58%	0,84%	1,99%
Odontología	0,77%	1,91%	0,36%	0,96%	0,34%	0,81%
Derecho	0,70%	1,74%	0,71%	1,89%	0,65%	1,54%
Nutrición, Dietética y Alimentación	0,66%	1,62%	0,60%	1,60%	0,26%	0,62%
Ingeniería Naval y Oceánica	0,64%	1,57%	0,03%	0,07%	0,12%	0,29%
Filología, Lingüística y Literatura	0,55%	1,35%	0,39%	1,05%	0,41%	0,98%
Ingeniería Mecánica	0,46%	1,13%	0,31%	0,84%	0,69%	1,63%
Biología, Bioquímica, Biotecnología	0,44%	1,08%	0,59%	1,58%	0,37%	0,88%
Arquitectura	0,43%	1,07%	0,51%	1,36%	0,39%	0,93%
Artes y Diseño	0,39%	0,96%	0,43%	1,15%	0,30%	0,70%
Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural	0,36%	0,90%	0,47%	1,27%	0,25%	0,59%
Ingeniería Eléctrica	0,35%	0,86%	0,40%	1,08%	0,28%	0,65%
Información y Documentación	0,33%	0,81%	0,40%	1,08%	0,24%	0,57%
Sin especificar tipo de titulación universitaria	11,86%	29,37%	8,48%	22,67%	14,56%	34,51%
Otras titulaciones	4,82%	11,94%	5,23%	13,99%	4,25%	10,07%

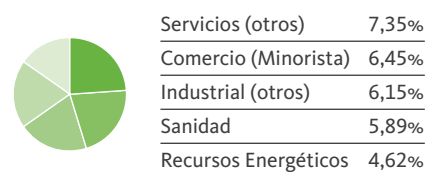
CAPÍTULO 3.2

ARAGÓN

Distribución provincial (Tabla 3.2.1)

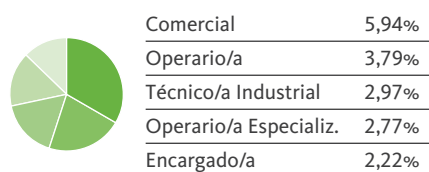


Distribución sectorial (Tabla 3.2.2)



Aragón mantiene la octava posición por volumen de oferta de empleo generada en España en 2016. Por provincias, Zaragoza concentra la mayor capacidad para generar oferta, acaparando el 85,6% del empleo regional en este último año, 17 puntos más que hace un año.

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo (Tabla 3.2.5)

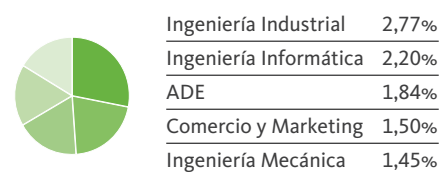


La comunidad autónoma de Aragón ha mantenido un ritmo de crecimiento estable en comparación con el conjunto nacional, manteniendo la misma posición y aportación similar al periodo anterior. Así, la región consolida su octava posición en la tabla, aglutinando el 2,6% de la oferta nacional (-0,13%).

A nivel provincial, **Zaragoza incrementa su contribución al empleo**, pasando del 68,4% en 2015 al 85,6% en el último año. Sin embargo, este aumento no se traduce en un incremento significativo de la oferta de empleo que aporta la provincia zaragozana al conjunto nacional, sino que viene derivado de la pérdida de capacidad generadora de oferta de Teruel y, especialmente, Huesca.

La distribución sectorial en Aragón también ha experimentado ciertos movimientos con respecto al año 2016. **Servicios (7,35%) se mantiene como el principal sector de la comunidad** en términos de oferta de empleo, pero cede más de siete puntos con respecto al año anterior. **Comercio pierde también capacidad para generar oferta de empleo**, pasando de un 8,54% en 2015 al 6,45% actual. Las nueve posiciones que les siguen registran, en cambio, comportamientos muy positivos, especialmente

Ofertas de empleo para titulados universitarios (Tabla 3.2.7)



industrial, recursos energéticos, metalurgia y automóvil, cuya aportación al empleo crece entre tres y cuatro puntos en el último año.

El buen comportamiento de los sectores industriales ha hecho también que la función de producción sea la que más ofertas de trabajo haya concentrado en Aragón en 2016, aportando el 53,6% al conjunto regional de ofertas. Le sigue comercial, con el 23,4%. Entre ambas aglutinan el 63%, 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 2016 han sido comercial, operario, técnico de mantenimiento industrial, operario especializado y encargado; cinco puestos que se hacen con casi el 18% de la oferta regional de empleo.

Distribución provincial de la oferta de empleo

3.2.1

Provincias	2016		2015	
	% sobre Aragón	% sobre España	% sobre Aragón	% sobre España
Zaragoza	85,59%	2,22%	68,37%	1,86%
Huesca	7,18%	0,19%	20,53%	0,56%
Teruel	7,23%	0,19%	11,10%	0,30%

Distribución sectorial de la oferta de empleo

3.2.2

Sectores	Aragón		España
	2016	2015	2016
Servicios (otros)	7,35%	14,67%	6,95%
Comercio (Distribución Minorista)	6,45%	8,54%	6,35%
Industrial (otros)	6,15%	2,04%	6,36%
Sanidad	5,89%	3,88%	4,08%
Recursos Energéticos	4,62%	0,27%	3,10%
Hostelería y Turismo	4,56%	2,84%	7,27%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	4,35%	0,48%	2,96%
Enseñanza / Formación	3,98%	3,13%	3,64%
Automóvil	3,94%	0,89%	3,33%
Ingeniería	3,23%	1,48%	2,05%
Editorial y Artes Gráficas	3,11%	0,52%	0,72%
Seguros	2,76%	3,74%	4,79%
Maquinaria y Equipo Mecánico	2,76%	2,32%	2,39%
Inmobiliarias	2,63%	2,54%	2,89%
Transporte de Mercancías y Logística	2,56%	9,76%	1,85%
Construcción	2,48%	2,75%	2,13%
Telecomunicaciones	2,44%	3,26%	3,60%
Información y Asesoramiento	2,36%	0,72%	1,29%
Informática	2,03%	5,36%	5,53%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	1,99%	0,72%	2,13%
Otros sectores	24,37%	30,08%	26,59%

3.2.3

3.2.4 Distribución funcional de la oferta de empleo

Área Funcional	Aragón		España
	2016	2015	2016
Ingeniería y producción	32,59%	26,50%	16,03%
Comercial, ventas	30,42%	40,02%	36,89%
Compras, logística y transporte	11,32%	8,34%	8,17%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	6,69%	5,36%	4,28%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	5,14%	6,16%	9,29%
Administrativos y secretariado	3,94%	3,36%	7,37%
Administración de Empresas	3,18%	3,60%	6,40%
Atención al cliente	1,96%	2,27%	4,54%
Recursos Humanos	1,92%	1,36%	2,85%
Marketing, comunicación y contenidos	1,68%	1,94%	2,58%
Diseño y Maquetación	0,96%	0,59%	0,61%
Legal	0,19%	0,42%	0,99%

3.2.5

3.2.6 Puestos de trabajo con más ofertas de empleo

Puestos de trabajo	Aragón		España
	2016	2015	2016
Comercial	5,94%		7,59%
Operario/a	3,79%		1,43%
Técnico/a de Mantenimiento Industrial	2,97%		1,38%
Operario/a Especializado	2,77%		1,23%
Encargado/a	2,22%		1,43%
Mecánico/a	1,78%		1,09%
Soldador/a	1,77%		0,72%
Dependiente/a	1,68%		1,99%
Jefe/a de Producción	1,66%		0,88%
Mozo/a de Almacén	1,60%		1,12%
Promotor/a	1,38%		1,51%
Asesor/Promotor	1,36%		2,09%
Carretillero/a	1,30%		0,55%
Oficial/a de Mantenimiento Industrial	1,30%		0,73%
Comercial de Televenta	1,29%		2,41%
Técnico/a Comercial	1,25%		0,86%
Técnico/a de Calidad	1,24%		0,79%
Jefe/a de Almacén	1,22%		0,47%
Delineante / Proyectista	1,19%		0,55%
Técnico/a de Procesos	1,19%		0,33%
Oficial/a de Montaje	1,16%		0,43%
Programador/a	1,10%		1,65%
Auditor/a de Calidad	0,97%		0,67%
Tornero/a	0,96%		0,44%
Operario/a de limpieza	0,93%		0,69%
Otros puestos	55,98%		66,95%

Categorías profesionales

Categoría profesional	Aragón		España
	2016	2015	2016
Dirección	4,08%	8,48%	3,33%
Mando intermedio	20,49%	17,02%	20,54%
Técnico	32,86%	34,90%	37,16%
Empleado	42,58%	39,60%	38,97%

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

Nivel formativo	Aragón		España
	2016	2015	2016
Graduado escolar y ESO	7,74%	6,72%	9,63%
BUP, Bachillerato y COU	11,26%	14,57%	13,41%
FP 1 / Técnico medio	14,34%	10,15%	12,68%
FP 2 / Técnico superior	21,07%	20,42%	20,09%
Titulado Universitario	42,73%	43,83%	42,18%
Máster y/o Postgrado	2,87%	4,30%	2,00%

Ofertas de empleo para titulados universitarios

3.2.7

Titulación universitaria	Aragón 2016		Aragón 2015		España 2016	
	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios
Ingeniería Industrial	2,77%	6,48%	2,30%	5,25%	2,30%	5,45%
Ingeniería Informática	2,20%	5,15%	4,04%	9,22%	2,54%	6,02%
Administración de Empresas	1,84%	4,30%	2,94%	6,72%	4,49%	10,65%
Comercio y Marketing	1,50%	3,51%	2,53%	5,77%	1,40%	3,31%
Ingeniería Mecánica	1,45%	3,39%	1,51%	3,45%	0,69%	1,63%
Psicología y Psicopedagogía	1,35%	3,15%	1,02%	2,33%	1,34%	3,17%
Ingeniería de Telecomunicaciones	1,22%	2,85%	1,13%	2,58%	1,11%	2,64%
Enfermería	0,96%	2,24%	2,45%	5,60%	0,66%	1,56%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	0,88%	2,06%	0,68%	1,55%	0,84%	1,99%
Administración de Empresas y Derecho	0,80%	1,88%	1,17%	2,67%	1,21%	2,88%
Relaciones Laborales y RRHH	0,72%	1,70%	0,98%	2,24%	1,01%	2,39%
Arquitectura	0,67%	1,57%	0,72%	1,64%	0,39%	0,93%
Medicina y Biomedicina	0,65%	1,51%	0,87%	1,98%	0,62%	1,47%
Economía	0,54%	1,27%	0,83%	1,89%	0,97%	2,30%
Farmacia	0,49%	1,15%	0,30%	0,69%	0,37%	0,87%
Odontología	0,49%	1,15%	0,15%	0,34%	0,34%	0,81%
Ingeniería en Diseño Industrial	0,44%	1,03%	0,23%	0,52%	0,23%	0,55%
Artes y Diseño	0,41%	0,97%	0,45%	1,03%	0,30%	0,70%
Filología, Lingüística y Literatura	0,36%	0,85%	0,49%	1,12%	0,41%	0,98%
Información y Documentación	0,36%	0,85%	0,53%	1,21%	0,24%	0,57%
Ingeniería Química	0,36%	0,85%	0,49%	1,12%	0,22%	0,52%
Biología, Bioquímica, Biotecnología	0,34%	0,79%	0,53%	1,21%	0,37%	0,88%
Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural	0,34%	0,79%	0,57%	1,29%	0,25%	0,59%
Ingeniería Civil	0,34%	0,79%	0,30%	0,69%	0,16%	0,38%
Ingeniería Eléctrica	0,34%	0,79%	0,68%	1,55%	0,28%	0,65%
Sin especificar tipo de titulación universitaria	16,80%	39,31%	10,08%	23,00%	14,56%	34,51%
Otras titulaciones	4,11%	9,63%	5,85%	13,35%	4,89%	11,59%

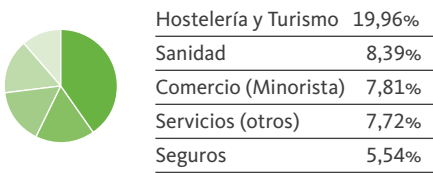
CAPÍTULO 3.3

CANARIAS

Distribución provincial (Tabla 3.3.1)

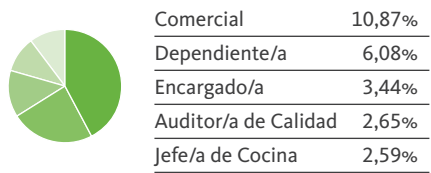


Distribución sectorial (Tabla 3.3.2)



Canarias se mantiene décima en el ranking autonómico de oferta de empleo, concentrando el 1,53% del conjunto nacional. Las Palmas sigue siendo la provincia líder en generación de empleo en la región.

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo (Tabla 3.3.5)

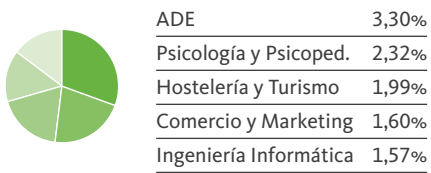


Canarias se sitúa décima en el ranking de distribución regional de la oferta de empleo generada en España durante 2016, manteniendo la décima posición conquistada en el ejercicio anterior con el 1,53% de la oferta.

Las Palmas es la provincia que ha concentrado un mayor número de ofertas de empleo, representando en torno al 62% de las ofertas de la comunidad, casi cinco puntos más que en 2015. Santa Cruz de Tenerife aporta el resto de ofertas (38%).

En cuanto a la distribución sectorial de la oferta, destaca la capacidad de generación de ofertas de empleo de hostelería y turismo, que conquista la primera posición de la tabla y consigue aglutinar el 20% de la oferta de empleo regional en 2016, ocho puntos más que en el ejercicio anterior. Le sigue sanidad, que también incrementa su participación en casi dos puntos, hasta el 8,4% de las ofertas. Otras actividades de servicio, en cambio, registra un comportamiento negativo durante el último año, pasando de un 16% en 2015 al 7,7% actual, y cayendo de la primera a la cuarta posición de la tabla de distribución sectorial de la oferta de empleo en Canarias.

Ofertas de empleo para titulados universitarios (Tabla 3.3.7)



Por áreas funcionales, comercial continúa desmarcada del resto de funciones, concentrando el 52,8% de las ofertas, aunque pierde casi un punto en favor de otras áreas, especialmente calidad, que pasa de aglutinar el 5,65% en 2015 al 6,63% en el último año.

Los puestos de trabajo que más ofertas han recibido durante el 2016 han sido comercial, dependiente, encargado, auditor de calidad y jefe de cocina.

El 42,6% de las ofertas de empleo de la comunidad insular incluyen entre sus requisitos que los candidatos tengan titulación universitaria. Las más demandadas durante el último año han sido Administración de Empresas, Psicología, Turismo, Comercio y Marketing e Ingeniería Informática.

Distribución provincial de la oferta de empleo

3.3.1

Provincias	2016		2015	
	% sobre Canarias	% sobre España	% sobre Canarias	% sobre España
Las Palmas	61,97%	0,95%	57,27%	0,93%
Santa Cruz de Tenerife	38,03%	0,58%	42,73%	0,69%

Distribución sectorial de la oferta de empleo

3.3.2

Sectores	Canarias		España
	2016	2015	2016
Hostelería y Turismo	19,96%	11,75%	7,29%
Sanidad	8,39%	6,53%	4,10%
Comercio (Distribución Minorista)	7,81%	8,53%	6,37%
Servicios (otros)	7,72%	15,98%	6,98%
Seguros	5,54%	5,52%	4,81%
Recursos Energéticos	4,40%	0,52%	3,10%
Enseñanza / Formación	4,40%	1,98%	3,65%
Industrial (otros)	3,20%	2,44%	6,38%
Consultoría General	2,98%	3,05%	3,36%
Telecomunicaciones	2,58%	3,44%	3,62%
Inmobiliarias	2,04%	2,18%	2,90%
Información y Asesoramiento	1,91%	0,74%	1,29%
Ingeniería	1,91%	0,70%	2,06%
Calidad y Medio Ambiente	1,86%	3,22%	0,55%
Internet	1,80%	1,18%	1,77%
Automóvil	1,55%	0,30%	3,34%
Publicidad	1,51%	0,83%	0,72%
Distribución Mayorista	1,47%	3,18%	1,60%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	1,47%	0,83%	2,14%
ONG's y Fundaciones	1,41%	0,04%	1,68%
Otros sectores	16,10%	27,05%	32,30%

3.3.3

3.3.4 Distribución funcional de la oferta de empleo

Área Funcional	Canarias		España
	2016	2015	2016
Comercial, ventas	52,77%	53,45%	36,89%
Ingeniería y producción	7,89%	8,94%	16,03%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	6,63%	5,65%	4,28%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	5,86%	7,92%	9,29%
Compras, logística y transporte	5,57%	7,55%	8,17%
Administrativos y secretariado	4,56%	3,81%	7,37%
Recursos Humanos	4,52%	2,79%	2,85%
Administración de Empresas	4,31%	3,85%	6,40%
Atención al cliente	4,11%	3,01%	4,54%
Marketing, comunicación y contenidos	2,77%	2,37%	2,58%
Legal	0,81%	0,59%	0,99%
Diseño y Maquetación	0,20%	0,28%	0,61%

3.3.5

3.3.6 Puestos de trabajo con más ofertas de empleo

Puestos de trabajo	Canarias	España
	2016	2016
Comercial	10,87%	7,59%
Dependiente/a	6,08%	1,99%
Encargado/a	3,44%	1,43%
Auditor/a de Calidad	2,65%	0,67%
Jefe/a de Cocina	2,59%	0,29%
Profesor/a (otros) - Formador/a	2,07%	1,06%
Promotor/a	1,74%	1,51%
Asesor/Promotor	1,54%	2,09%
Consultor/a Comercial	1,30%	1,19%
Técnico/a de Soporte	1,22%	0,73%
Asesor/a Financiero	1,19%	0,44%
Cocinero/a	1,19%	0,55%
Jefe/a de Sección	1,16%	0,21%
Pinche de Cocina	1,16%	0,23%
Agente de Seguros	1,06%	0,76%
Odontólogo/a	1,06%	0,30%
Operario/a de limpieza	1,06%	0,69%
Ayudante de Camarero/a	0,95%	0,15%
Mecánico/a	0,95%	1,09%
Camarero/a	0,91%	0,58%
Técnico/a de Mantenimiento Industrial	0,90%	1,38%
Técnico/a de Selección	0,87%	0,32%
Maître - Jefe/a de Sala	0,85%	0,21%
Administrativo/a	0,83%	1,74%
Jefe/a - Delegado/a de Zona	0,79%	0,72%
Otros puestos	51,58%	72,07%

Categorías profesionales

Categoría profesional	Canarias		España
	2016	2015	2016
Dirección	4,12%	8,70%	3,33%
Mando intermedio	20,50%	16,64%	20,54%
Técnico	32,28%	33,98%	37,16%
Empleado	43,11%	40,68%	38,97%

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

Nivel formativo	Canarias		España
	2016	2015	2016
Graduado escolar y ESO	12,41%	10,10%	9,63%
BUP, Bachillerato y COU	12,73%	16,01%	13,41%
FP 1 / Técnico medio	12,14%	8,67%	12,68%
FP 2 / Técnico superior	16,91%	20,68%	20,09%
Titulado Universitario	42,61%	40,07%	42,18%
Máster y/o Postgrado	3,20%	4,48%	2,00%

Ofertas de empleo para titulados universitarios

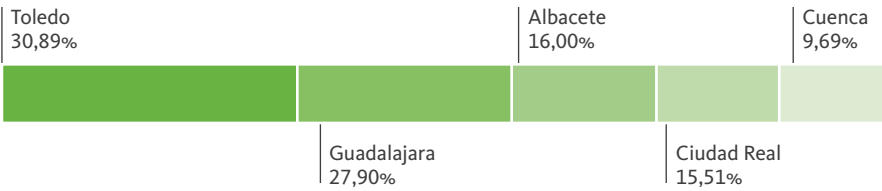
3.3.7

Titulación universitaria	Canarias 2016		Canarias 2015		España 2016	
	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios
Administración de Empresas	3,30%	7,74%	2,81%	7,02%	4,49%	10,65%
Psicología y Psicopedagogía	2,32%	5,44%	1,24%	3,09%	1,34%	3,17%
Hostelería y Turismo	1,99%	4,67%	1,57%	3,92%	0,59%	1,39%
Comercio y Marketing	1,60%	3,75%	2,05%	5,11%	1,40%	3,31%
Ingeniería Informática	1,57%	3,68%	2,72%	6,78%	2,54%	6,02%
Relaciones Laborales y RRHH	1,53%	3,60%	1,14%	2,85%	1,01%	2,39%
Administración de Empresas y Derecho	1,40%	3,30%	1,33%	3,33%	1,21%	2,88%
Medicina y Biomedicina	1,27%	2,99%	0,81%	2,02%	0,62%	1,47%
Ingeniería de Telecomunicaciones	1,14%	2,68%	0,91%	2,26%	1,11%	2,64%
Odontología	1,14%	2,68%	0,71%	1,78%	0,34%	0,81%
Ingeniería Industrial	1,01%	2,38%	0,86%	2,14%	2,30%	5,45%
Economía	0,98%	2,30%	0,57%	1,43%	0,97%	2,30%
Arquitectura	0,82%	1,92%	0,71%	1,78%	0,39%	0,93%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	0,78%	1,84%	0,62%	1,55%	0,84%	1,99%
Derecho	0,69%	1,61%	0,24%	0,59%	0,65%	1,54%
Enfermería	0,69%	1,61%	2,00%	4,99%	0,66%	1,56%
Fisioterapia	0,65%	1,53%	0,24%	0,59%	0,25%	0,58%
Biología, Bioquímica, Biotecnología	0,52%	1,23%	0,67%	1,66%	0,37%	0,88%
Trabajo Social	0,46%	1,07%	0,38%	0,95%	0,13%	0,30%
Farmacia	0,39%	0,92%	0,38%	0,95%	0,37%	0,87%
Información y Documentación	0,39%	0,92%	0,52%	1,31%	0,24%	0,57%
Artes y Diseño	0,33%	0,77%	0,48%	1,19%	0,30%	0,70%
Filología, Lingüística y Literatura	0,33%	0,77%	0,29%	0,71%	0,41%	0,98%
Nutrición, Dietética y Alimentación	0,29%	0,69%	0,57%	1,43%	0,26%	0,62%
Traducción e Interpretación	0,29%	0,69%	0,10%	0,24%	0,22%	0,52%
Sin especificar tipo de titulación universitaria	13,65%	32,03%	11,15%	27,82%	14,56%	34,51%
Otras titulaciones	3,07%	7,20%	5,00%	12,49%	4,62%	10,95%

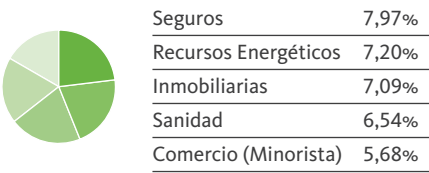
CAPÍTULO 3.4

CASTILLA - LA MANCHA

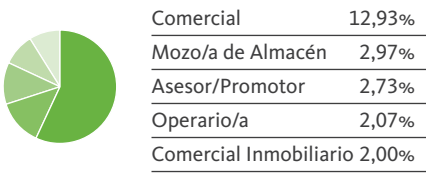
Distribución provincial (Tabla 3.4.1)



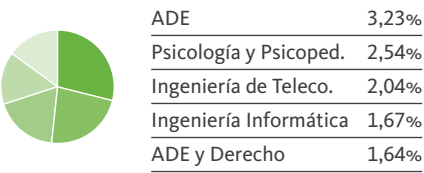
Distribución sectorial (Tabla 3.4.2)



Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo (Tabla 3.4.5)



Ofertas de empleo para titulados universitarios (Tabla 3.4.7)



Castilla-La Mancha conserva la novena posición por volumen de oferta generado en España en 2016. Porcentualmente, la CCAA apenas ha variado su aportación, registrando un incremento de tan solo dos décimas en el último año, hasta el 2,2%.

Por segundo año consecutivo, Castilla-La Mancha se sitúa en el noveno puesto del ranking regional de oferta de empleo. La comunidad ha mantenido estables sus niveles de aportación de oferta al conjunto nacional, ganando dos décimas con respecto a los valores del estudio anterior, pasando de un 2% en 2015 al 2,2% actual.

Toledo y Guadalajara siguen siendo también las provincias que mayor número de ofertas de empleo generan en la comunidad, aumentando su distancia con respecto a las otras provincias manchegas. La primera aporta el 30,9% de las ofertas autonómicas, que sumadas al 27,9% de la segunda, hacen que entre las dos concentren seis de cada diez ofertas de empleo en la región.

Ciudad Real (15,5%), que presenta un descenso de tres puntos con respecto a 2015, ocupa la tercera posición; seguida de Albacete (16%), que también pierde más de dos puntos y medio, y Cuenca, que se queda con el 9,7% de la oferta regional y tres puntos menos que en el último ejercicio.

Los cinco sectores que mayor número de ofertas de empleo han movido en la

comunidad manchega durante 2016 son seguros (8%), recursos energéticos (7,2%), inmobiliarias (7,1%), sanidad (6,5%) y comercio (5,7%). Otras actividades de servicios pierde la primera posición del ranking y cae hasta el sexto puesto, con el 5,24% de la oferta.

Comercial sigue siendo el área funcional que más ofertas acapara, aglutinando el 42,3% del conjunto regional, aunque producción acorta distancias en este último año y, con una subida de casi seis puntos se hace con el 16,9% de la oferta de empleo manchega.

Los puestos de trabajo relacionados con las funciones comercial y productiva son, consecuentemente, los más demandados en la comunidad: comercial (12,9%), mozo de almacén (3%), asesor/promotor (2,7%), operario (2,1%) y comercial inmobiliario (2,64%) se reparten el mayor número de ofertas.

Distribución provincial de la oferta de empleo

3.4.1

Provincias	2016		2015	
	% sobre C.la Mancha	% sobre España	% sobre C.la Mancha	% sobre España
Toledo	30,89%	0,69%	27,60%	0,56%
Guadalajara	27,90%	0,63%	22,77%	0,46%
Ciudad Real	15,51%	0,35%	18,44%	0,37%
Albacete	16,00%	0,36%	18,68%	0,38%
Cuenca	9,69%	0,22%	12,51%	0,25%

Distribución sectorial de la oferta de empleo

3.4.2

Sectores	C. La Mancha		España
	2016	2015	2016
Seguros	7,97%	6,60%	4,81%
Recursos Energéticos	7,20%	0,30%	3,10%
Inmobiliarias	7,09%	7,14%	2,90%
Sanidad	6,54%	3,96%	4,10%
Comercio (Distribución Minorista)	5,68%	8,28%	6,37%
Servicios (otros)	5,24%	13,55%	6,98%
Hostelería y Turismo	4,69%	1,99%	7,29%
Telecomunicaciones	4,43%	3,88%	3,62%
Enseñanza / Formación	4,25%	2,82%	3,65%
Industrial (otros)	4,22%	1,42%	6,38%
Transporte de Mercancías y Logística	3,26%	10,99%	1,85%
Información y Asesoramiento	3,18%	0,85%	1,29%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	3,12%	0,92%	2,14%
Consultoría General	3,02%	3,51%	3,36%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	2,66%	0,55%	2,97%
ONG's y Fundaciones	2,53%	0,02%	1,68%
Ingeniería	2,08%	1,02%	2,06%
Informática	1,87%	3,33%	5,55%
Electrónica/Electrodomésticos	1,74%	1,17%	0,86%
Internet	1,70%	2,00%	1,77%
Otros sectores	17,54%	25,70%	27,27%

3.4.3

3.4.4 Distribución funcional de la oferta de empleo

	C. La Mancha		España
Área Funcional	2016	2015	2016
Comercial, ventas	42,32%	58,19%	36,89%
Ingeniería y producción	16,94%	10,77%	16,03%
Compras, logística y transporte	15,30%	8,21%	8,17%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	6,66%	5,31%	4,28%
Administrativos y secretariado	5,15%	2,39%	7,37%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	4,28%	6,24%	9,29%
Administración de Empresas	3,72%	3,52%	6,40%
Atención al cliente	1,72%	1,95%	4,54%
Recursos Humanos	1,64%	0,96%	2,85%
Marketing, comunicación y contenidos	1,59%	1,69%	2,58%
Diseño y Maquetación	0,33%	0,17%	0,61%
Legal	0,33%	0,58%	0,99%

3.4.5

3.4.6 Puestos de trabajo con más ofertas de empleo

	C. La Mancha	España
Puestos de trabajo	2016	2016
Comercial	12,93%	7,59%
Mozo/a de Almacén	2,97%	1,12%
Asesor/Promotor	2,73%	2,09%
Operario/a	2,07%	1,43%
Comercial Inmobiliario	2,00%	0,54%
Dependiente/a	1,99%	1,99%
Auditor/a de Calidad	1,98%	0,67%
Agente de Seguros	1,65%	0,76%
Jefes de Equipo	1,61%	0,84%
Carretillero/a	1,57%	0,55%
Técnico/a de Mantenimiento Industrial	1,54%	1,38%
Promotor/a	1,51%	1,51%
Oficial/a de Mantenimiento Industrial	1,41%	0,73%
Mecánico/a	1,36%	1,09%
Consultor/a Comercial	1,35%	1,19%
Administrativo/a	1,32%	1,74%
Profesor/a (otros) - Formador/a	1,18%	1,06%
Asesor/a Financiero	1,10%	0,44%
Jefe/a de Producción	1,09%	0,88%
Jefe/a de Almacén	0,97%	0,47%
Auxiliar Administrativo/a	0,96%	0,89%
Jefe/a - Delegado/a de Zona	0,94%	0,72%
Jefe/a de Logística	0,94%	0,36%
Jefe/a de Tráfico	0,94%	0,22%
Soldador/a	0,88%	0,72%
Otros puestos	51,01%	69,01%

Categorías profesionales

	C. La Mancha		España
Categoría profesional	2016	2015	2016
Dirección	3,30%	11,91%	3,33%
Mando intermedio	15,85%	14,01%	20,54%
Técnico	34,68%	36,84%	37,16%
Empleado	46,16%	37,24%	38,97%

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

	C. La Mancha		España
Nivel formativo	2016	2015	2016
Graduado escolar y ESO	10,00%	6,39%	9,63%
BUP, Bachillerato y COU	15,19%	19,63%	13,41%
FP 1 / Técnico medio	11,06%	8,25%	12,68%
FP 2 / Técnico superior	17,78%	16,84%	20,09%
Titulado Universitario	42,47%	44,56%	42,18%
Máster y/o Postgrado	3,51%	4,32%	2,00%

Ofertas de empleo para titulados universitarios

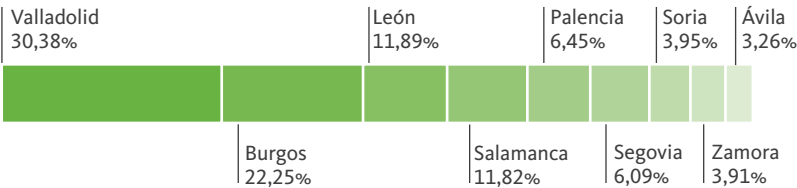
3.4.7

Titulación universitaria	C. La Mancha 2016		C. La Mancha 2015		España 2016	
	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios
Administración de Empresas	3,23%	7,61%	3,22%	7,23%	4,49%	10,65%
Psicología y Psicopedagogía	2,54%	5,97%	1,53%	3,44%	1,34%	3,17%
Ingeniería de Telecomunicaciones	2,04%	4,80%	1,58%	3,56%	1,11%	2,64%
Ingeniería Informática	1,67%	3,92%	3,55%	7,96%	2,54%	6,02%
Administración de Empresas y Derecho	1,64%	3,86%	1,18%	2,65%	1,21%	2,88%
Comercio y Marketing	1,49%	3,51%	2,42%	5,42%	1,40%	3,31%
Ingeniería Industrial	1,47%	3,45%	1,45%	3,25%	2,30%	5,45%
Relaciones Laborales y RRHH	1,44%	3,40%	0,59%	1,33%	1,01%	2,39%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	1,42%	3,34%	0,83%	1,87%	0,84%	1,99%
Medicina y Biomedicina	1,39%	3,28%	0,97%	2,17%	0,62%	1,47%
Enfermería	1,04%	2,46%	2,87%	6,45%	0,66%	1,56%
Derecho	0,77%	1,81%	0,38%	0,84%	0,65%	1,54%
Biología, Bioquímica, Biotecnología	0,75%	1,76%	0,73%	1,63%	0,37%	0,88%
Filología, Lingüística y Literatura	0,67%	1,58%	0,54%	1,21%	0,41%	0,98%
Economía	0,65%	1,52%	0,51%	1,15%	0,97%	2,30%
Artes y Diseño	0,60%	1,41%	0,62%	1,39%	0,30%	0,70%
Farmacia	0,60%	1,41%	0,32%	0,72%	0,37%	0,87%
Odontología	0,60%	1,41%	0,21%	0,48%	0,34%	0,81%
Fisioterapia	0,52%	1,23%	0,19%	0,42%	0,25%	0,58%
Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural	0,52%	1,23%	0,73%	1,63%	0,25%	0,59%
Arquitectura	0,47%	1,11%	0,54%	1,21%	0,39%	0,93%
Hostelería y Turismo	0,47%	1,11%	0,19%	0,42%	0,59%	1,39%
Nutrición, Dietética y Alimentación	0,47%	1,11%	0,67%	1,51%	0,26%	0,62%
Ingeniería Mecánica	0,42%	1,00%	0,38%	0,84%	0,69%	1,63%
Trabajo Social	0,42%	1,00%	0,38%	0,84%	0,13%	0,30%
Sin especificar tipo de titulación universitaria	10,34%	24,36%	11,44%	25,68%	14,56%	34,51%
Otras titulaciones	4,82%	11,36%	6,55%	14,71%	4,14%	9,82%

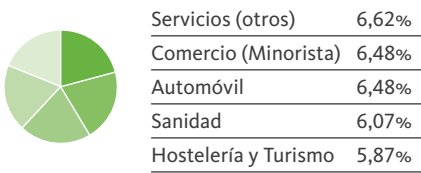
CAPÍTULO 3.5

CASTILLA Y LEÓN

Distribución provincial (Tabla 3.5.1)

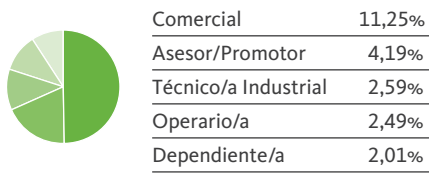


Distribución sectorial (Tabla 3.5.2)



Castilla y León mantiene la sexta posición ganada en el ejercicio anterior, pero su aportación al conjunto de la oferta de empleo nacional desciende más de un punto porcentual, pasando de aportar el 6,2% en 2015 al 5,1% actual.

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo (Tabla 3.5.5)



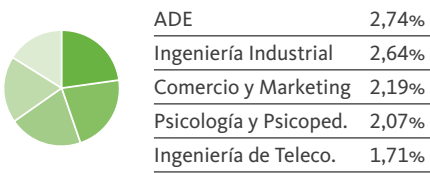
Castilla y León se sitúa sexta en el ranking de distribución regional de la oferta de empleo un año más, pero pierde capacidad de generación de ofertas, cayendo hasta el 5,1%, 1,12 p.p. menos que en 2015.

En el análisis de provincias, el comportamiento ha sido desigual: **Valladolid vuelve a liderar la oferta de empleo en la comunidad**, con el 30,4% del empleo regional, aumentando cinco puntos con respecto al año anterior. Burgos se mantiene también segunda un año más, con el 22,25% de la oferta, casi cinco puntos más que en 2015.

A gran distancia se encuentran León y Salamanca, cada una de ellas también en la estela del crecimiento; la primera aportando un 11,9% al conjunto regional de oferta (0,7 p.p. más), la segunda llegando al 11,8% (1,62 p.p. más).

Las cinco provincias restantes de la comunidad castellanoleonés son las que han registrado un comportamiento más negativo en el último año, registrando todas ellas bajadas en su aportación a la oferta de empleo regional; especialmente Ávila, que cae al último lugar de la tabla con el 3,26%, un 93% menos que en 2015 (6,32%).

Ofertas de empleo para titulados universitarios (Tabla 3.5.7)



Servicios, con el 6,62% de la oferta, es el sector que mayor cantidad de oferta de empleo genera en la región, aunque pierde casi 10 p.p. con respecto al año anterior. Le siguen comercio, que sube al segundo lugar de la tabla a pesar de haber disminuido su aportación (de un 8,81% en 2015 al 6,48% actual), y automóvil, que registra una de las subidas más espectaculares del año, alcanzando el 6,5% de la oferta regional, lo que supone multiplicar por 13 aportación del año anterior (0,5%).

Las áreas funcionales siguen la tendencia nacional, y registran en comercial y producción el mayor volumen de ofertas de empleo, llegando a superar el 68% entre ambas.

Con el área comercial como principal exponente de generación de empleo es normal que **los puestos que mejor comportamiento han tenido durante 2016 sean comercial y asesor/promotor**, acumulando el 15% del total de las ofertas generadas en la CCAA. El área productiva aumenta también su presencia en la tabla, colocando en tercer y cuarto lugar los puestos de técnico en mantenimiento industrial (2,6%) y operario (2,5%).

Distribución provincial de la oferta de empleo

3.5.1

Provincias	2016		2015	
	% sobre C. León	% sobre España	% sobre C. León	% sobre España
Valladolid	30,38%	1,55%	25,43%	1,58%
Burgos	22,25%	1,11%	17,51%	1,09%
León	11,89%	0,64%	11,18%	0,69%
Salamanca	11,82%	0,56%	10,20%	0,63%
Palencia	6,45%	0,43%	8,17%	0,51%
Segovia	6,09%	0,36%	9,12%	0,57%
Zamora	3,91%	0,27%	6,04%	0,38%
Soria	3,95%	0,26%	6,02%	0,37%
Ávila	3,26%	0,25%	6,32%	0,39%

Distribución sectorial de la oferta de empleo

3.5.2

Sectores	Castilla y León		España
	2016	2015	2016
Servicios (otros)	6,62%	16,42%	6,95%
Comercio (Distribución Minorista)	6,48%	8,81%	6,35%
Automóvil	6,48%	0,50%	3,33%
Sanidad	6,07%	4,62%	4,08%
Hostelería y Turismo	5,87%	2,05%	7,27%
Industrial (otros)	5,69%	5,50%	6,36%
Seguros	4,94%	4,23%	4,79%
Telecomunicaciones	4,81%	5,60%	3,60%
Recursos Energéticos	4,60%	0,84%	3,43%
Enseñanza / Formación	3,63%	2,94%	3,64%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	3,21%	0,39%	2,96%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	3,15%	0,88%	2,13%
Información y Asesoramiento	3,08%	0,55%	1,29%
Consultoría General	2,91%	3,21%	3,35%
Ingeniería	2,85%	1,04%	2,05%
ONG's y Fundaciones	2,66%	0,01%	1,67%
Maquinaria y Equipo Mecánico	2,48%	0,81%	2,39%
Agencias de Comunicación	1,72%	0,36%	0,29%
Informática	1,61%	4,03%	5,53%
Inmobiliarias	1,60%	2,01%	2,89%
Otros sectores	19,55%	35,21%	25,64%

3.5.3

3.5.4 Distribución funcional de la oferta de empleo

Área Funcional	Castilla y León		España
	2016	2015	2016
Comercial, ventas	45,80%	54,60%	36,89%
Ingeniería y producción	22,95%	19,26%	16,03%
Compras, logística y transporte	9,02%	5,04%	8,17%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	6,08%	4,73%	4,28%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	4,06%	5,49%	9,29%
Administrativos y secretariado	3,79%	2,20%	7,37%
Administración de Empresas	2,34%	3,01%	6,40%
Atención al cliente	2,12%	2,10%	4,54%
Recursos Humanos	1,84%	1,41%	2,85%
Marketing, comunicación y contenidos	1,23%	1,35%	2,58%
Diseño y Maquetación	0,38%	0,28%	0,61%
Legal	0,38%	0,52%	0,99%

3.5.5

3.5.6 Puestos de trabajo con más ofertas de empleo

Puestos de trabajo	Castilla y León	España
	2016	2016
Comercial	11,25%	7,59%
Asesor/Promotor	4,19%	2,09%
Técnico/a de Mantenimiento Industrial	2,59%	1,38%
Operario/a	2,49%	1,43%
Dependiente/a	2,01%	1,99%
Comercial de Televenta	2,01%	2,41%
Promotor/a	1,92%	1,51%
Consultor/a Comercial	1,68%	1,19%
Profesor/a (otros) - Formador/a	1,68%	1,06%
Mozo/a de Almacén	1,55%	1,12%
Operario/a Especializado	1,50%	1,23%
Jefes de Equipo	1,45%	0,84%
Auditor/a de Calidad	1,41%	0,67%
Soldador/a	1,37%	0,72%
Jefe/a de Producción	1,30%	0,88%
Mecánico/a	1,27%	1,09%
Técnico/a de Calidad	1,26%	0,79%
Oficial/a de Mantenimiento Industrial	1,17%	0,73%
Carretillero/a	1,09%	0,55%
Administrativo/a	1,06%	1,74%
Técnico/a Comercial	1,01%	0,86%
Conductor/a Camión/Autobús	0,91%	0,39%
Jefe/a - Delegado/a de Zona	0,87%	0,72%
Jefe/a de Equipo Comercial	0,85%	0,46%
Camarero/a	0,75%	0,58%
Otros puestos	51,35%	65,97%

Categorías profesionales

Categoría profesional	Castilla y León		España
	2016	2015	2016
Dirección	2,28%	10,06%	3,33%
Mando intermedio	14,91%	14,69%	20,54%
Técnico	35,18%	36,15%	37,16%
Empleado	47,64%	39,09%	38,97%

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

Nivel formativo	Castilla y León		España
	2016	2015	2016
Graduado escolar y ESO	10,74%	8,07%	9,63%
BUP, Bachillerato y COU	13,05%	15,89%	13,41%
FP 1 / Técnico medio	12,53%	8,77%	12,68%
FP 2 / Técnico superior	18,70%	19,92%	20,09%
Titulado Universitario	42,13%	43,36%	42,18%
Máster y/o Postgrado	2,85%	3,99%	2,00%

Ofertas de empleo para titulados universitarios

3.5.7

Titulación universitaria	Castilla y León 2016		Castilla y León 2015		España 2016	
	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios
Administración de Empresas	2,74%	6,50%	2,90%	6,68%	4,49%	10,65%
Ingeniería Industrial	2,64%	6,27%	2,26%	5,22%	2,30%	5,45%
Comercio y Marketing	2,19%	5,19%	3,21%	7,41%	1,40%	3,31%
Psicología y Psicopedagogía	2,07%	4,91%	1,30%	2,99%	1,34%	3,17%
Ingeniería de Telecomunicaciones	1,71%	4,06%	1,18%	2,72%	1,11%	2,64%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	1,71%	4,06%	1,03%	2,38%	0,84%	1,99%
Ingeniería Informática	1,44%	3,43%	3,10%	7,14%	2,54%	6,02%
Enfermería	1,39%	3,30%	2,61%	6,01%	0,66%	1,56%
Medicina y Biomedicina	1,21%	2,87%	1,20%	2,78%	0,62%	1,47%
Ingeniería Mecánica	1,05%	2,49%	1,06%	2,44%	0,69%	1,63%
Administración de Empresas y Derecho	0,94%	2,24%	1,11%	2,56%	1,21%	2,88%
Relaciones Laborales y RRHH	0,72%	1,71%	0,75%	1,74%	1,01%	2,39%
Economía	0,63%	1,49%	0,61%	1,40%	0,97%	2,30%
Fisioterapia	0,58%	1,39%	0,22%	0,52%	0,25%	0,58%
Biología, Bioquímica, Biotecnología	0,57%	1,36%	0,56%	1,28%	0,37%	0,88%
Derecho	0,53%	1,26%	0,52%	1,19%	0,65%	1,54%
Farmacia	0,46%	1,08%	0,33%	0,76%	0,37%	0,87%
Ingeniería en Diseño Industrial	0,45%	1,06%	0,19%	0,43%	0,23%	0,55%
Arquitectura	0,44%	1,03%	0,56%	1,28%	0,39%	0,93%
Hostelería y Turismo	0,44%	1,03%	0,53%	1,22%	0,59%	1,39%
Ingeniería Electromecánica	0,44%	1,03%	0,33%	0,76%	0,29%	0,68%
Odontología	0,44%	1,03%	0,20%	0,46%	0,34%	0,81%
Artes y Diseño	0,40%	0,96%	0,49%	1,13%	0,30%	0,70%
Filología, Lingüística y Literatura	0,40%	0,96%	0,41%	0,95%	0,41%	0,98%
Ingeniería en Organización Industrial	0,40%	0,96%	0,25%	0,58%	0,28%	0,67%
Sin especificar tipo de titulación universitaria	11,15%	26,46%	9,31%	21,48%	14,56%	34,51%
Otras titulaciones	5,00%	11,87%	7,16%	16,50%	3,98%	9,45%

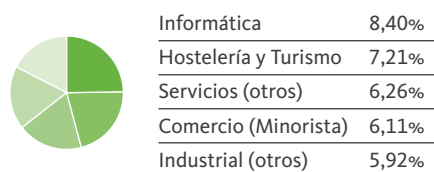
CAPÍTULO 3.6

CATALUÑA

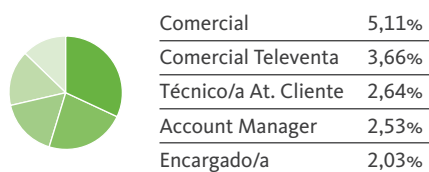
Distribución provincial (Tabla 3.6.1)



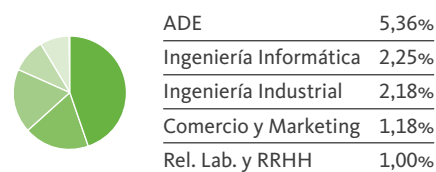
Distribución sectorial (Tabla 3.6.2)



Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo (Tabla 3.6.5)



Ofertas de empleo para titulados universitarios (Tabla 3.6.7)



Sumando el 22,4% de la oferta nacional, Cataluña mantiene su aportación en cifras similares a las registradas en el último estudio, lo que le sigue garantizando la segunda posición del ranking de distribución autonómica de la oferta de empleo un año más.

La distribución de la oferta de empleo en la región catalana sigue caracterizándose por la concentración en torno a Barcelona, que engloba el 85,6% del total regional. Esta provincia catalana, además, es la segunda en cuanto a volumen de oferta en relación con el conjunto nacional, aportando el 19,2%, 1,2 p.p. más que en 2015.

El incremento de peso de la ciudad condal ha perjudicado a Tarragona (6,9%), Girona (5,3%) y, especialmente, Lleida (2%), que han disminuido su participación de forma destacada durante el último año.

Informática se convierte en el sector líder en generación de oferta de empleo en la CCAA, aglutinando el 8,4% de las ofertas. Le sigue **hostelería y turismo**, que siguiendo la tendencia nacional, aumenta de forma espectacular su presencia en la distribución sectorial de la oferta de empleo y se coloca segunda en la tabla con el 7,21% de la oferta.

Servicios, con el 6,3%, cae al tercer puesto del ranking de distribución sectorial de la comunidad, perdiendo casi tres puntos porcentuales con respecto a 2015 (9,65%).

Comercial y producción son también las áreas funcionales que mayor volumen de ofertas de empleo generan en Cataluña; con el 32,2% y el 14,8% de la oferta, respectivamente. Les sigue tecnología, informática y telecomunicaciones (10%).

Los puestos de perfil comercial han sido también los más demandados en la comunidad durante 2016, especialmente comercial y comercial de televenta, que suman entre los dos en torno al 9% de la oferta regional. Se mantiene la atomización en la variedad de puestos que han buscado las empresas en este último año, como lo demuestra que solo el 40,6% del total de las ofertas esté generado por los primeros 25 puestos, dejando para el resto en torno al 59,4%.

Por **titulaciones**, las que han tenido un mejor comportamiento en términos de empleo han sido Administración de Empresas, Ingeniería Informática, Ingeniería Industrial, Comercio y Marketing y Relaciones Laborales y RRHH. Entre las cinco suman tres de cada diez ofertas dirigidas a titulados universitarios en Cataluña.

Distribución provincial de la oferta de empleo

3.6.1

Provincias	2016		2015	
	% sobre Cataluña	% sobre España	% sobre Cataluña	% sobre España
Barcelona	85,78%	19,21%	81,62%	18,00%
Tarragona	6,89%	1,54%	7,37%	1,62%
Gerona / Girona	5,35%	1,20%	7,13%	1,57%
Lérida / Lleida	1,97%	0,44%	3,88%	0,86%

Distribución sectorial de la oferta de empleo

3.6.2

Sectores	Cataluña		España
	2016	2015	2016
Informática	8,40%	8,70%	5,55%
Hostelería y Turismo	7,21%	2,95%	7,29%
Servicios (otros)	6,26%	9,65%	6,98%
Comercio (Distribución Minorista)	6,11%	8,87%	6,37%
Industrial (otros)	5,92%	6,52%	6,38%
Seguros	4,48%	6,05%	4,81%
Inmobiliarias	3,47%	3,54%	2,90%
Automóvil	3,41%	1,01%	3,34%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	3,17%	1,48%	2,97%
Enseñanza / Formación	3,09%	2,46%	3,65%
Sanidad	3,09%	2,58%	4,10%
Distribución Mayorista	3,06%	6,05%	1,60%
Telecomunicaciones	2,71%	2,52%	3,62%
Internet	2,49%	5,22%	1,77%
Consultoría General	2,45%	5,42%	3,36%
Transporte de Mercancías y Logística	2,30%	4,32%	1,85%
Maquinaria y Equipo Mecánico	2,15%	1,63%	2,40%
Recursos Energéticos	2,12%	0,53%	3,10%
Textil y Moda	1,83%	1,23%	0,76%
Construcción	1,75%	2,39%	2,14%
Otros sectores	24,53%	16,88%	25,07%

3.6.3

3.6.4 Distribución funcional de la oferta de empleo

Área Funcional	Cataluña		España
	2016	2015	2016
Comercial, ventas	32,16%	33,07%	36,89%
Ingeniería y producción	14,76%	15,59%	16,03%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	9,98%	10,73%	9,29%
Administración de Empresas	8,24%	7,06%	6,40%
Compras, logística y transporte	8,15%	7,72%	8,17%
Atención al cliente	7,61%	5,46%	4,54%
Administrativos y secretariado	7,19%	7,69%	7,37%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	3,52%	3,52%	4,28%
Recursos Humanos	3,47%	3,58%	2,85%
Marketing, comunicación y contenidos	3,04%	3,78%	2,58%
Legal	1,24%	1,33%	0,99%
Diseño y Maquetación	0,64%	0,88%	0,61%

Categorías profesionales

Categoría profesional	Cataluña		España
	2016	2015	2016
Dirección	3,41%	4,05%	3,33%
Mando intermedio	23,87%	22,57%	20,54%
Técnico	39,06%	38,21%	37,16%
Empleado	33,66%	35,17%	38,97%

3.6.5

3.6.6 Puestos de trabajo con más ofertas de empleo

Puestos de trabajo	Cataluña		España
	2016	2015	2016
Comercial	5,11%	7,59%	
Comercial de Televenta	3,66%	2,41%	
Técnico/a de Atención al Cliente	2,64%	1,20%	
Account Manager	2,53%	1,02%	
Encargado/a	2,03%	1,43%	
Administrativo/a	1,97%	1,74%	
Programador/a	1,69%	1,65%	
Teleoperador/a de Atención al Cliente	1,54%	0,97%	
Técnico/a Contable	1,48%	0,87%	
Dependiente/a	1,41%	1,99%	
Técnico/a de Mantenimiento Industrial	1,34%	1,38%	
Controller	1,27%	0,77%	
Operario/a	1,26%	1,43%	
Técnico/a de Soporte	1,23%	0,73%	
Operario/a Especializado	1,15%	1,23%	
Jefe/a de Proyecto	1,15%	1,18%	
Gestor/a de Cobros	1,14%	0,72%	
Mecánico/a	1,13%	1,09%	
Consultor/a Comercial	1,06%	1,19%	
Asesor/Promotor	1,01%	2,09%	
Analista-Programador/a	1,00%	1,03%	
Agente de Viajes	0,96%	0,31%	
Mozo/a de Almacén	0,96%	1,12%	
Promotor/a	0,96%	1,51%	
Jefe/a de Ventas	0,95%	0,78%	
Otros puestos	59,39%	62,55%	

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

Nivel formativo	Cataluña		España
	2016	2015	2016
Graduado escolar y ESO	12,13%	8,53%	9,63%
BUP, Bachillerato y COU	10,45%	14,67%	13,41%
FP 1 / Técnico medio	17,23%	7,57%	12,68%
FP 2 / Técnico superior	19,59%	21,01%	20,09%
Titulado Universitario	38,98%	45,64%	42,18%
Máster y/o Postgrado	1,62%	2,57%	2,00%

Ofertas de empleo para titulados universitarios

3.6.7

Titulación universitaria	Cataluña 2016		Cataluña 2015		España 2016	
	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios
Administración de Empresas	5,36%	13,74%	6,05%	13,26%	4,49%	10,65%
Ingeniería Informática	2,25%	5,78%	3,85%	8,43%	2,54%	6,02%
Ingeniería Industrial	2,18%	5,58%	1,78%	3,91%	2,30%	5,45%
Comercio y Marketing	1,18%	3,02%	2,37%	5,18%	1,40%	3,31%
Relaciones Laborales y RRHH	1,00%	2,58%	1,31%	2,88%	1,01%	2,39%
Psicología y Psicopedagogía	0,90%	2,31%	0,89%	1,95%	1,34%	3,17%
Administración de Empresas y Derecho	0,80%	2,04%	1,46%	3,20%	1,21%	2,88%
Derecho	0,68%	1,75%	0,68%	1,50%	0,65%	1,54%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	0,63%	1,61%	0,69%	1,51%	0,84%	1,99%
Ingeniería de Telecomunicaciones	0,62%	1,59%	0,99%	2,17%	1,11%	2,64%
Economía	0,61%	1,57%	0,96%	2,10%	0,97%	2,30%
Hostelería y Turismo	0,56%	1,44%	1,44%	3,16%	0,59%	1,39%
Medicina y Biomedicina	0,51%	1,30%	0,27%	0,59%	0,62%	1,47%
Enfermería	0,46%	1,18%	0,98%	2,15%	0,66%	1,56%
Ingeniería Mecánica	0,46%	1,17%	0,70%	1,53%	0,69%	1,63%
Farmacia	0,42%	1,09%	0,54%	1,18%	0,37%	0,87%
Química	0,38%	0,97%	0,40%	0,88%	0,27%	0,64%
Biología, Bioquímica, Biotecnología	0,31%	0,79%	0,42%	0,93%	0,37%	0,88%
Ingeniería Electromecánica	0,28%	0,71%	0,35%	0,76%	0,29%	0,68%
Filología, Lingüística y Literatura	0,24%	0,62%	0,51%	1,13%	0,41%	0,98%
Odontología	0,24%	0,62%	0,19%	0,42%	0,34%	0,81%
Artes y Diseño	0,24%	0,61%	0,43%	0,94%	0,30%	0,70%
Ingeniería Eléctrica	0,24%	0,61%	0,39%	0,86%	0,28%	0,65%
Traducción e Interpretación	0,23%	0,59%	0,12%	0,27%	0,22%	0,52%
Arquitectura	0,21%	0,53%	0,34%	0,74%	0,39%	0,93%
Sin especificar tipo de titulación universitaria	15,43%	39,58%	12,54%	27,47%	14,56%	34,51%
Otras titulaciones	2,57%	6,60%	4,97%	10,89%	3,98%	9,43%

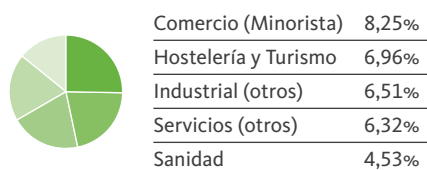
CAPÍTULO 3.7

COMUNIDAD VALENCIANA

Distribución provincial (Tabla 3.7.1)

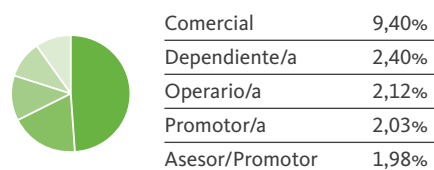


Distribución sectorial (Tabla 3.7.2)



La Comunidad Valenciana mantiene la quinta posición en la que se situó hace tres años, pero continúa en tendencia descendente, quedándose con el 6,6% de la oferta y perdiendo peso específico en la generación de empleo en España.

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo (Tabla 3.7.5)



La Comunidad Valenciana se sitúa en el puesto número cinco del ranking nacional por volumen de ofertas de empleo, pero sufre un descenso de cinco décimas con respecto a 2015, pasando de un 7,1% a un 6,6% en este último año. A pesar de no tratarse de una pérdida muy acusada, la CCAA encadena dos años consecutivos de disminución.

Por provincias, la **concentración en torno a Valencia, con el 61,2%, sigue siendo la principal característica**, aunque durante 2016 ha reducido mínimamente su peso, circunstancia que ha beneficiado a Castellón, que a pesar de seguir siendo la provincia que cierra la tabla, se hace con el 15% de la ofertas de empleo de la región. Alicante se mantiene estable, recibiendo el 23,4%.

Comercio (distribución minorista) se convierte en el sector que más oferta de empleo genera en la región, ganando más de un punto en este último año y haciéndose con el 8,25%.

Le sigue **hostelería y turismo**, que se coloca segundo y registra una de las subidas más espectaculares del año al pasar de aportar un 2,2% en 2015 al 7% actual. Cierra el Top 3 el sector industrial

Ofertas de empleo para titulados universitarios (Tabla 3.7.7)



(otras actividades), que gana dos puntos y aporta el 6,5% a la oferta regional en 2016.

Por áreas funcionales, comercial sigue en la primera posición como la mayor generadora de empleo de la región, aglutinando el 41,7% del total de ofertas. A gran distancia le siguen ingeniería y producción, con un 19%; compras y logística, con un 9%; y tecnología, informática y telecomunicaciones, con un 7%.

En cuanto a los **puestos más demandados** por las empresas en la Comunidad Valenciana, encabezan el ranking comercial (9,4%), dependiente (2,4%), operario (2,1%), promotor (2%) y asesor/promotor (2%).

Distribución provincial de la oferta de empleo

3.7.1

Provincias	2016		2015	
	% sobre C.Valenciana	% sobre España	% sobre C.Valenciana	% sobre España
Valencia / València	61,61%	4,07%	62,18%	4,40%
Alicante / Alacant	23,39%	1,55%	23,51%	1,66%
Castellón / Castelló	15,00%	0,99%	14,31%	1,01%

Distribución sectorial de la oferta de empleo

3.7.2

Sectores	C. Valenciana		España
	2016	2015	2016
Comercio (Distribución Minorista)	8,25%	7,11%	6,37%
Hostelería y Turismo	6,96%	2,21%	7,29%
Industrial (otros)	6,51%	4,43%	6,38%
Servicios (otros)	6,32%	13,44%	6,98%
Sanidad	4,53%	4,67%	4,10%
Enseñanza / Formación	4,39%	3,52%	3,65%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	4,29%	0,94%	2,97%
Informática	3,97%	3,92%	5,55%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	3,84%	0,44%	2,14%
Seguros	3,69%	5,93%	4,81%
Automóvil	3,68%	1,65%	3,34%
Telecomunicaciones	3,34%	4,56%	3,62%
Maquinaria y Equipo Mecánico	2,58%	3,46%	2,40%
Alquiler Vehículos y Equipo Mecánico	2,39%	0,05%	0,60%
Inmobiliarias	2,28%	2,89%	2,90%
Recursos Energéticos	2,26%	0,55%	3,10%
ONG's y Fundaciones	2,18%	0,04%	1,68%
Construcción	1,94%	1,89%	2,14%
Transporte de Mercancías y Logística	1,70%	4,68%	1,85%
Vidrio, Cerámica	1,63%	2,44%	0,24%
Otros sectores	23,25%	31,19%	27,90%

3.7.3

3.7.4 Distribución funcional de la oferta de empleo

Área Funcional	C. Valenciana		España
	2016	2015	2016
Comercial, ventas	41,73%	48,64%	36,89%
Ingeniería y producción	18,78%	16,87%	16,03%
Compras, logística y transporte	9,08%	7,04%	8,17%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	7,04%	5,87%	9,29%
Administrativos y secretariado	5,61%	4,90%	7,37%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	4,94%	4,42%	4,28%
Administración de Empresas	4,32%	4,03%	6,40%
Atención al cliente	2,79%	2,92%	4,54%
Recursos Humanos	2,18%	2,00%	2,85%
Marketing, comunicación y contenidos	2,01%	2,36%	2,58%
Diseño y Maquetación	0,91%	0,73%	0,61%
Legal	0,61%	0,65%	0,99%

Categorías profesionales

Categoría profesional	C. Valenciana		España
	2016	2015	2016
Dirección	4,07%	5,43%	3,33%
Mando intermedio	19,89%	16,80%	20,54%
Técnico	33,92%	36,72%	37,16%
Empleado	42,13%	41,05%	38,97%

3.7.5

3.7.6 Puestos de trabajo con más ofertas de empleo

Puestos de trabajo	C. Valenciana	España
	2016	2016
Comercial	9,40%	7,59%
Dependiente/a	2,40%	1,99%
Operario/a	2,12%	1,43%
Promotor/a	2,03%	1,51%
Asesor/Promotor	1,98%	2,09%
Encargado/a	1,76%	1,43%
Mecánico/a	1,66%	1,09%
Comercial de Televenta	1,64%	2,41%
Operario/a Especializado	1,55%	1,23%
Administrativo/a	1,54%	1,74%
Profesor/a (otros) - Formador/a	1,54%	1,06%
Técnico/a de Mantenimiento Industrial	1,47%	1,38%
Jefe/a de Comercio Exterior	1,40%	0,48%
Programador/a	1,32%	1,65%
Analista-Programador/a	1,13%	1,03%
Consultor/a Comercial	1,09%	1,19%
Mozo/a de Almacén	1,06%	1,12%
Auditor/a de Calidad	1,03%	0,67%
Oficial/a de Mantenimiento Industrial	1,01%	0,73%
Jefe/a de Taller	1,01%	0,43%
Soldador/a	0,94%	0,72%
Profesor/a Idiomas	0,94%	0,47%
Agente de Seguros	0,93%	0,76%
Jefe/a - Delegado/a de Zona	0,88%	0,72%
Técnico/a de Comercio Exterior	0,88%	0,24%
Otros puestos	57,28%	64,84%

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

Nivel formativo	C. Valenciana		España
	2016	2015	2016
Graduado escolar y ESO	12,03%	9,86%	9,63%
BUP, Bachillerato y COU	15,42%	18,92%	13,41%
FP 1 / Técnico medio	12,08%	8,59%	12,68%
FP 2 / Técnico superior	19,31%	21,28%	20,09%
Titulado Universitario	39,18%	38,80%	42,18%
Máster y/o Postgrado	1,99%	2,54%	2,00%

Ofertas de empleo para titulados universitarios

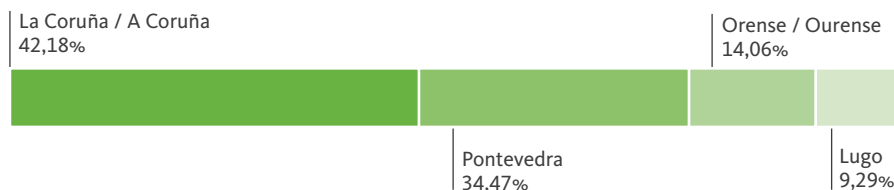
3.7.7

Titulación universitaria	C. Valenciana 2016		C. Valenciana 2015		España 2016	
	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios
Administración de Empresas	4,94%	12,62%	3,45%	9,45%	4,49%	10,65%
Ingeniería Informática	2,34%	5,99%	2,14%	5,86%	2,54%	6,02%
Ingeniería Industrial	2,32%	5,91%	1,78%	4,89%	2,30%	5,45%
Comercio y Marketing	1,71%	4,36%	2,08%	5,70%	1,40%	3,31%
Administración de Empresas y Derecho	1,06%	2,72%	0,71%	1,95%	1,21%	2,88%
Psicología y Psicopedagogía	1,02%	2,59%	1,01%	2,77%	1,34%	3,17%
Relaciones Laborales y RRHH	0,98%	2,49%	0,42%	1,14%	1,01%	2,39%
Economía	0,84%	2,14%	0,54%	1,47%	0,97%	2,30%
Ingeniería de Telecomunicaciones	0,81%	2,07%	0,59%	1,63%	1,11%	2,64%
Hostelería y Turismo	0,74%	1,90%	0,24%	0,65%	0,59%	1,39%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	0,62%	1,57%	0,42%	1,14%	0,84%	1,99%
Enfermería	0,56%	1,42%	1,90%	5,21%	0,66%	1,56%
Odontología	0,55%	1,40%	0,48%	1,30%	0,34%	0,81%
Medicina y Biomedicina	0,52%	1,32%	0,65%	1,79%	0,62%	1,47%
Filología, Lingüística y Literatura	0,49%	1,25%	0,71%	1,95%	0,41%	0,98%
Artes y Diseño	0,48%	1,22%	0,18%	0,49%	0,30%	0,70%
Ingeniería Mecánica	0,46%	1,17%	0,36%	0,98%	0,69%	1,63%
Arquitectura	0,42%	1,07%	0,18%	0,49%	0,39%	0,93%
Farmacia	0,42%	1,07%	1,01%	2,77%	0,37%	0,87%
Ingeniería en Organización Industrial	0,40%	1,02%	0,36%	0,98%	0,28%	0,67%
Nutrición, Dietética y Alimentación	0,36%	0,92%	0,42%	1,14%	0,26%	0,62%
Biología, Bioquímica, Biotecnología	0,34%	0,87%	0,59%	1,63%	0,37%	0,88%
Química	0,31%	0,80%	0,89%	2,44%	0,27%	0,64%
Ingeniería Eléctrica	0,30%	0,77%	0,24%	0,65%	0,28%	0,65%
Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural	0,29%	0,75%	1,25%	3,42%	0,25%	0,59%
Sin especificar tipo de titulación universitaria	12,17%	31,07%	12,40%	31,96%	14,56%	34,51%
Otras titulaciones	3,72%	9,50%	3,80%	6,15%	4,34%	10,29%

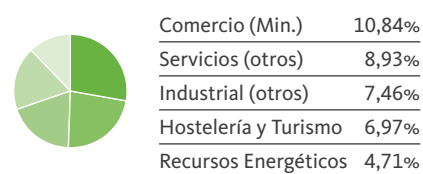
CAPÍTULO 3.8

GALICIA

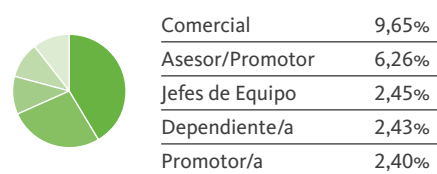
Distribución provincial (Tabla 3.8.1)



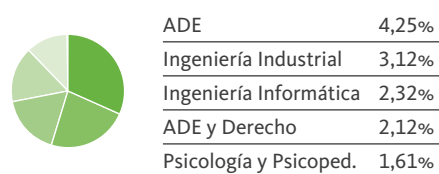
Distribución sectorial (Tabla 3.8.2)



Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo (Tabla 3.8.5)



Ofertas de empleo para titulados universitarios (Tabla 3.8.7)



Galicia mantiene estable su volumen de aportación al conjunto nacional de la oferta de empleo, que se queda en el 4% del total, garantizándose un año más la séptima posición en el ranking de distribución de empleo por comunidades autónomas.

La concentración de la oferta en la comunidad gallega es una realidad. **A Coruña y Pontevedra generan, entre las dos, el 76,6% de la oferta de empleo regional**, una tendencia que sigue aumentando durante los últimos años. En 2016, la primera ha concentrado el 42,2% de la oferta; la segunda, un 34,5%, lo que significa un incremento de cuatro puntos en cada una de ellas.

Ourense y Lugo se reparten el 23,4% restante. La primera registra una bajada de más de tres puntos, situándose en el 14,1%; y Lugo, que se mantiene en el último lugar de la tabla regional con el 9,3% de las ofertas, reduce también su aportación durante 2016 en cuatro p.p.

Comercio (distribución minorista) sigue siendo el sector que lidera la oferta de empleo en la región, pero pierde siete puntos y se queda con el 10,8% del total. Servicios (8,9%) también ve reducida su aportación en casi seis puntos en el último año.

Los sectores de la parte alta de la tabla que sí han tenido un destacado comportamiento positivo han sido industrial, que gana 4,5 p.p. y se coloca tercero con el 7,5% de la oferta; hostelería y turismo,

que roza el 7% tras un aumento de más de cinco puntos; y recursos energéticos (4,7%), que también aumenta su volumen de oferta más de cuatro puntos en 2016.

Por áreas funcionales, Galicia sigue la tendencia del conjunto de España. Esto quiere decir que **comercial repite en el primer puesto, con el 47,6% de la oferta**. El segundo lugar lo ocupa producción, con un 17% de aportación, seis puntos más que en 2016, y compras y logística (8,6%), que asciende a la tercera posición con valores superiores a los del año anterior.

Los puestos que más ofertas han recibido en Galicia en 2016 han sido comercial (9,65%), asesor/promotor (6,3%), jefe de equipo (2,45%), dependiente (2,4%) y promotor (2,4%).

Distribución provincial de la oferta de empleo

3.8.1

Provincias	2016		2015	
	% sobre Galicia	% sobre España	% sobre Galicia	% sobre España
La Coruña / A Coruña	42,18%	1,70%	38,53%	1,67%
Pontevedra	34,47%	1,39%	30,66%	1,33%
Orense / Ourense	14,06%	0,57%	17,49%	0,76%
Lugo	9,29%	0,37%	13,32%	0,58%

Distribución sectorial de la oferta de empleo

3.8.2

Sectores	Galicia		España
	2016	2015	2016
Comercio (Distribución Minorista)	10,84%	17,73%	6,37%
Servicios (otros)	8,93%	14,67%	6,98%
Industrial (otros)	7,46%	2,97%	6,38%
Hostelería y Turismo	6,97%	1,83%	7,29%
Recursos Energéticos	4,71%	0,26%	3,10%
Consultoría General	4,64%	4,14%	3,36%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	4,19%	0,47%	2,14%
ONG's y Fundaciones	3,78%	0,82%	1,68%
Seguros	3,77%	5,34%	4,81%
Automóvil	3,39%	0,13%	3,34%
Enseñanza / Formación	3,31%	2,63%	3,65%
Sanidad	3,07%	2,81%	4,10%
Informática	2,74%	2,20%	5,55%
Construcción	2,47%	2,83%	2,14%
Telecomunicaciones	2,43%	3,35%	3,62%
Inmobiliarias	2,01%	3,13%	2,90%
Ingeniería	1,86%	0,77%	2,06%
Información y Asesoramiento	1,65%	0,49%	1,29%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	1,60%	0,09%	2,97%
Textil y Moda	1,54%	1,32%	0,76%
Otros sectores	18,62%	32,02%	25,52%

3.8.3

3.8.4 Distribución funcional de la oferta de empleo

Área Funcional	Galicia		España
	2016	2015	2016
Comercial, ventas	47,59%	57,83%	36,89%
Ingeniería y producción	17,01%	11,30%	16,03%
Compras, logística y transporte	8,62%	6,10%	8,17%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	6,01%	6,35%	9,29%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	5,06%	3,74%	4,28%
Administrativos y secretariado	4,66%	4,09%	7,37%
Administración de Empresas	3,66%	3,06%	6,40%
Atención al cliente	2,90%	3,30%	4,54%
Marketing, comunicación y contenidos	1,87%	1,58%	2,58%
Recursos Humanos	1,77%	1,41%	2,85%
Legal	0,50%	0,62%	0,99%
Diseño y Maquetación	0,34%	0,40%	0,61%

Categorías profesionales

Categoría profesional	Galicia		España
	2016	2015	2016
Dirección	2,89%	7,29%	3,33%
Mando intermedio	17,98%	15,80%	20,54%
Técnico	36,56%	36,18%	37,16%
Empleado	42,56%	40,73%	38,97%

3.8.5

3.8.6 Puestos de trabajo con más ofertas de empleo

Puestos de trabajo	Galicia		España
	2016	2015	2016
Comercial	9,65%	7,59%	
Asesor/Promotor	6,26%	2,09%	
Jefes de Equipo	2,45%	0,84%	
Dependiente/a	2,43%	1,99%	
Promotor/a	2,40%	1,51%	
Técnico/a de Mantenimiento Industrial	2,35%	1,38%	
Operario/a	1,81%	1,43%	
Consultor/a Comercial	1,56%	1,19%	
Mecánico/a	1,55%	1,09%	
Administrativo/a	1,45%	1,74%	
Comercial de Televenta	1,41%	2,41%	
Encargado/a	1,35%	1,43%	
Profesor/a (otros) - Formador/a	1,27%	1,06%	
Programador/a	1,23%	1,65%	
Auditor/a de Calidad	1,14%	0,67%	
Jefe/a de Equipo Comercial	1,14%	0,46%	
Mozo/a de Almacén	1,14%	1,12%	
Técnico/a Comercial	0,96%	0,86%	
Jefe/a de Mantenimiento Industrial	0,92%	0,53%	
Cocinero/a	0,91%	0,55%	
Agente de Seguros	0,90%	0,76%	
Camarero/a	0,89%	0,58%	
Jefe/a de Proyecto	0,86%	1,18%	
Jefe/a - Delegado/a de Zona	0,80%	0,72%	
Jefe/a de Ventas	0,78%	0,78%	
Otros puestos	52,39%	64,37%	

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

Nivel formativo	Galicia		España
	2016	2015	2016
Graduado escolar y ESO	10,31%	13,88%	9,63%
BUP, Bachillerato y COU	15,69%	20,50%	13,41%
FP 1 / Técnico medio	12,20%	7,43%	12,68%
FP 2 / Técnico superior	16,71%	15,99%	20,09%
Titulado Universitario	42,50%	38,79%	42,18%
Máster y/o Postgrado	2,60%	3,42%	2,00%

Ofertas de empleo para titulados universitarios

3.8.7

Titulación universitaria	Galicia 2016		Galicia 2015		España 2016	
	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios
Administración de Empresas	4,25%	10,00%	3,28%	8,46%	4,49%	10,65%
Ingeniería Industrial	3,12%	7,34%	1,78%	4,58%	2,30%	5,45%
Ingeniería Informática	2,32%	5,46%	3,48%	8,97%	2,54%	6,02%
Administración de Empresas y Derecho	2,12%	4,98%	1,41%	3,63%	1,21%	2,88%
Psicología y Psicopedagogía	1,61%	3,79%	0,98%	2,52%	1,34%	3,17%
Economía	1,52%	3,58%	0,92%	2,37%	0,97%	2,30%
Comercio y Marketing	1,31%	3,07%	1,74%	4,48%	1,40%	3,31%
Ingeniería de Telecomunicaciones	1,13%	2,66%	1,13%	2,92%	1,11%	2,64%
Biología, Bioquímica, Biotecnología	0,94%	2,22%	0,61%	1,56%	0,37%	0,88%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	0,93%	2,18%	0,51%	1,31%	0,84%	1,99%
Relaciones Laborales y RRHH	0,93%	2,18%	0,94%	2,42%	1,01%	2,39%
Ingeniería Naval y Oceánica	0,68%	1,60%	0,23%	0,60%	0,12%	0,29%
Medicina y Biomedicina	0,67%	1,57%	0,53%	1,36%	0,62%	1,47%
Enfermería	0,65%	1,54%	1,80%	4,63%	0,66%	1,56%
Derecho	0,58%	1,36%	0,41%	1,06%	0,65%	1,54%
Química	0,55%	1,30%	0,43%	1,11%	0,27%	0,64%
Filología, Lingüística y Literatura	0,49%	1,16%	0,45%	1,16%	0,41%	0,98%
Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural	0,48%	1,13%	0,53%	1,36%	0,25%	0,59%
Arquitectura	0,45%	1,06%	0,47%	1,21%	0,39%	0,93%
Ingeniería Mecánica	0,44%	1,02%	0,39%	1,01%	0,69%	1,63%
Ingeniería Química	0,41%	0,96%	0,47%	1,21%	0,22%	0,52%
Artes y Diseño	0,36%	0,85%	0,45%	1,16%	0,30%	0,70%
Veterinaria	0,35%	0,82%	0,23%	0,60%	0,11%	0,26%
Traducción e Interpretación	0,32%	0,75%	0,20%	0,50%	0,22%	0,52%
Información y Documentación	0,30%	0,72%	0,39%	1,01%	0,24%	0,57%
Sin especificar tipo de titulación universitaria	11,22%	26,41%	9,73%	25,09%	14,56%	34,51%
Otras titulaciones	4,38%	10,30%	5,32%	13,70%	4,89%	11,60%

CAPÍTULO 3.9

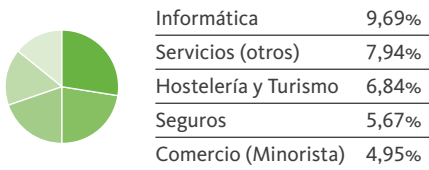
COMUNIDAD DE MADRID

Distribución provincial (Tabla 3.9.1)

Comunidad de Madrid
26,04% sobre total de España

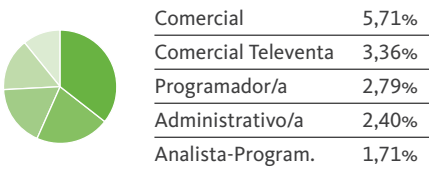


Distribución sectorial (Tabla 3.9.2)



Un año más la Comunidad de Madrid se mantiene como la comunidad que más empleo genera en nuestro país y amplía su ventaja respecto a Cataluña, la segunda clasificada, consiguiendo un 26% de la oferta nacional.

Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo (Tabla 3.9.5)



El incremento de casi tres puntos en la aportación de Madrid al conjunto de la oferta de empleo nacional en 2016 hay que sumarlo al que se viene dando desde ejercicios anteriores. Así, **Madrid experimenta una mejora que supera los siete puntos desde que comenzó la década**, pasando de un 18,7% en 2010 al 26,04% en 2016.

En cuanto al reparto sectorial de la oferta de empleo, **informática se mantiene líder con el 9,7% de las ofertas**, aunque reduce su aportación en tres puntos con respecto a 2015. Le siguen servicios (7,9%), que se mantiene en valores similares a los cosechados el último año, y **hostelería y turismo, que logra incrementar su peso en un 2,44 p.p. y se coloca tercero con el 6,8% de la oferta de la Comunidad**.

Seguros, que pierde peso específico en la región (-2,72 p.p.) y cae de la segunda a la cuarta posición del ranking con el 5,7% de la oferta, unido a comercio (4,95%) y a consultoría general (4,3%), que también pierde peso y se queda con casi la mitad de la oferta que aportaba en 2015 (7,8%), completan la lista de los seis sectores que más empleo han generado en la Comunidad de Madrid durante el último año.

Ofertas de empleo para titulados universitarios (Tabla 3.9.7)



El área funcional que más ha tirado del empleo en Madrid durante el año 2016 ha sido comercial, que aglutina el 29,3% 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 37%. Tecnología, administrativos y secretariado y administración de empresas (áreas gerenciales y financieras) son las otras funciones que más empleo han generado en la región.

En cuanto a los puestos de trabajo más demandados por las empresas en Madrid, los que más se repiten son los relacionados con las áreas funcionales de comercial, tecnología y soporte. Así, las primeras posiciones las ocupan comercial (5,7%), comercial de televenta (3,4%), programador (2,8%), administrativo (2,4%), recepcionista (1,7%) y jefe de proyecto (1,7%).

Por su parte, **el porcentaje de ofertas de empleo que buscan titulados universitarios sube más de un punto, hasta el 46,1%**. Las carreras más demandadas siguen siendo Administración de Empresas, Ingeniería Informática e Ingeniería Industrial.

Distribución provincial de la oferta de empleo

3.9.1

	2016	2015
Provincia	% sobre España	% sobre España
Madrid	26,04%	23,35%

Distribución sectorial de la oferta de empleo

3.9.2

	Madrid		España
Sectores	2016	2015	2016
Informática	9,69%	12,78%	5,55%
Servicios (otros)	7,94%	7,52%	6,98%
Hostelería y Turismo	6,84%	4,41%	7,29%
Seguros	5,67%	8,39%	4,81%
Comercio (Distribución Minorista)	4,95%	6,52%	6,37%
Consultoría General	4,28%	7,83%	3,36%
Industrial (otros)	4,07%	4,37%	6,38%
Telecomunicaciones	3,92%	4,25%	3,62%
Enseñanza / Formación	3,82%	2,49%	3,65%
Inmobiliarias	3,56%	4,77%	2,90%
Construcción	3,19%	2,45%	2,14%
Banca e Inversión	2,88%	1,18%	1,26%
Internet	2,75%	4,26%	1,77%
Recursos Energéticos	2,74%	1,34%	3,10%
Consultoría Informática/ Telecomunicación	2,62%	4,08%	1,10%
Sanidad	2,61%	2,42%	4,10%
Automóvil	2,17%	0,52%	3,34%
Transporte de Mercancías y Logística	2,00%	1,97%	1,85%
Ingeniería	1,62%	0,88%	2,06%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	1,51%	0,39%	2,97%
Otros sectores	21,15%	17,19%	25,41%

3.9.3

3.9.4 Distribución funcional de la oferta de empleo

Área Funcional	Madrid		España
	2016	2015	2016
Comercial, ventas	29,26%	30,11%	36,89%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	14,99%	14,63%	9,29%
Administrativos y secretariado	11,24%	10,84%	7,37%
Administración de Empresas	9,95%	9,48%	6,40%
Ingeniería y producción	9,38%	10,08%	16,03%
Compras, logística y transporte	7,08%	6,82%	8,17%
Atención al cliente	5,67%	5,15%	4,54%
Recursos Humanos	3,80%	4,30%	2,85%
Marketing, comunicación y contenidos	3,67%	3,24%	2,58%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	2,53%	2,28%	4,28%
Legal	1,65%	1,49%	0,99%
Diseño y Maquetación	0,78%	0,88%	0,61%

Categorías profesionales

Categoría profesional	Madrid		España
	2016	2015	2016
Dirección	3,19%	2,69%	3,33%
Mando intermedio	20,34%	23,00%	20,54%
Técnico	41,42%	39,50%	37,16%
Empleado	35,05%	34,82%	38,97%

3.9.5

3.9.6 Puestos de trabajo con más ofertas de empleo

Puestos de trabajo	Madrid		España
	2016	2015	2016
Comercial	5,71%	7,59%	
Comercial de Televenta	3,36%	2,41%	
Programador/a	2,79%	1,65%	
Administrativo/a	2,40%	1,74%	
Analista-Programador/a	1,71%	1,03%	
Recepcionista	1,69%	0,98%	
Jefe/a de Proyecto	1,68%	1,18%	
Dependiente/a	1,58%	1,99%	
Teleoperador/a de Atención al Cliente	1,49%	0,97%	
Gestor/a de Cobros	1,46%	0,72%	
Técnico/a de Atención al Cliente	1,34%	1,20%	
Técnico/a Contable	1,28%	0,87%	
Consultor/a Comercial	1,07%	1,19%	
Auxiliar Administrativo/a	1,07%	0,89%	
Account Manager	1,05%	1,02%	
Promotor/a	1,05%	1,51%	
Controller	1,02%	0,77%	
Mozo/a de Almacén	0,97%	1,12%	
Técnico/a de Soporte	0,96%	0,73%	
Asesor/Promotor	0,93%	2,09%	
Jefe/a de Ventas	0,92%	0,78%	
Auxiliar Contable	0,90%	0,53%	
Técnico/a de Mantenimiento Industrial	0,89%	1,38%	
Profesor/a (otros) - Formador/a	0,86%	1,06%	
Secretario/a de Dirección	0,84%	0,37%	
Otros puestos	60,99%	64,22%	

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

Nivel formativo	Madrid		España
	2016	2015	2016
Graduado escolar y ESO	7,81%	6,25%	9,63%
BUP, Bachillerato y COU	13,35%	15,65%	13,41%
FP 1 / Técnico medio	11,50%	8,27%	12,68%
FP 2 / Técnico superior	19,79%	23,05%	20,09%
Titulado Universitario	46,07%	44,96%	42,18%
Máster y/o Postgrado	1,48%	1,82%	2,00%

Ofertas de empleo para titulados universitarios

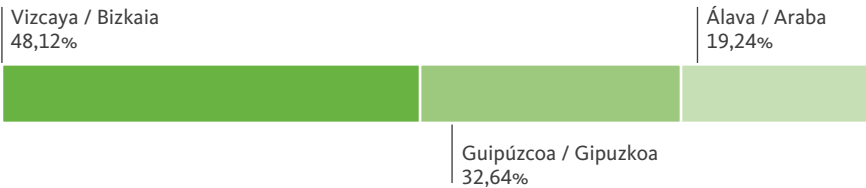
3.9.7

Titulación universitaria	Madrid 2016		Madrid 2015		España 2016	
	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios
Administración de Empresas	6,10%	13,24%	5,52%	12,27%	4,49%	10,65%
Ingeniería Informática	4,43%	9,61%	5,39%	11,99%	2,54%	6,02%
Ingeniería Industrial	2,01%	4,36%	1,54%	3,43%	2,30%	5,45%
Administración de Empresas y Derecho	1,67%	3,62%	1,80%	4,01%	1,21%	2,88%
Economía	1,55%	3,36%	1,93%	4,29%	0,97%	2,30%
Ingeniería de Telecomunicaciones	1,34%	2,91%	1,53%	3,40%	1,11%	2,64%
Comercio y Marketing	1,32%	2,86%	1,47%	3,27%	1,40%	3,31%
Psicología y Psicopedagogía	1,26%	2,74%	0,94%	2,08%	1,34%	3,17%
Relaciones Laborales y RRHH	1,26%	2,74%	1,20%	2,67%	1,01%	2,39%
Derecho	0,99%	2,14%	0,75%	1,66%	0,65%	1,54%
Ingeniería Mecánica	0,49%	1,07%	0,75%	1,67%	0,69%	1,63%
Arquitectura	0,48%	1,04%	0,32%	0,70%	0,39%	0,93%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	0,47%	1,03%	0,46%	1,01%	0,84%	1,99%
Filología, Lingüística y Literatura	0,45%	0,98%	0,69%	1,53%	0,41%	0,98%
Hostelería y Turismo	0,44%	0,95%	0,65%	1,44%	0,59%	1,39%
Enfermería	0,40%	0,86%	0,33%	0,74%	0,66%	1,56%
Farmacia	0,37%	0,81%	0,26%	0,57%	0,37%	0,87%
Medicina y Biomedicina	0,33%	0,73%	0,20%	0,45%	0,62%	1,47%
Ingeniería Eléctrica	0,28%	0,62%	0,33%	0,72%	0,28%	0,65%
Ingeniería Electromecánica	0,27%	0,58%	0,19%	0,41%	0,29%	0,68%
Publicidad y Relaciones Públicas	0,25%	0,55%	0,33%	0,73%	0,15%	0,35%
Matemáticas y Estadística	0,25%	0,55%	0,24%	0,54%	0,10%	0,24%
Ingeniería Civil	0,23%	0,51%	0,30%	0,66%	0,16%	0,38%
Ingeniería en Organización Industrial	0,22%	0,48%	0,21%	0,46%	0,28%	0,67%
Biología, Bioquímica, Biotecnología	0,22%	0,47%	0,20%	0,44%	0,37%	0,88%
Sin especificar tipo de titulación universitaria	16,28%	35,33%	14,20%	31,58%	14,56%	34,51%
Otras titulaciones	2,70%	5,86%	3,26%	7,25%	4,42%	10,47%

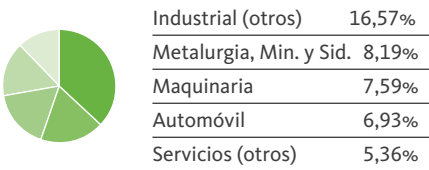
CAPÍTULO 3.10

PAÍS VASCO

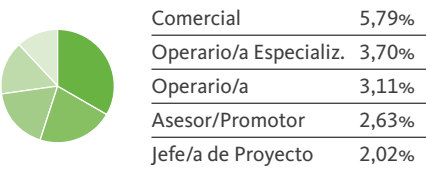
Distribución provincial (Tabla 3.10.1)



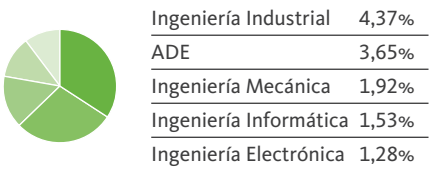
Distribución sectorial (Tabla 3.10.2)



Puestos de trabajo que reciben más ofertas de empleo (Tabla 3.10.5)



Ofertas de empleo para titulados universitarios (Tabla 3.10.7)



País Vasco se consolida en el tercer puesto que alcanzó en el ejercicio anterior e incrementa su aportación a la oferta de empleo nacional hasta el 12,15%, un punto porcentual más que en 2015.

El País Vasco ha aumentado su volumen de oferta de empleo 1,07 p.p. en 2016, pasando de generar el 11,08% de las ofertas del conjunto nacional en 2015 al 12,15% actual, lo que le ha permitido mantener el tercer puesto en el ranking autonómico, por detrás de la Comunidad de Madrid y Cataluña.

Si tenemos en cuenta la distribución de la oferta de empleo española a nivel provincial, las tres provincias vascas están entre las diez que más empleo generan en nuestro país: Vizcaya (5,84%), situada en tercera posición; Guipúzcoa (3,97%), en quinta; y Álava (2,34%), en el octavo puesto.

El peso de las provincias vascas teniendo como referencia la oferta regional se traduce, de igual modo, en un mayor protagonismo de Vizcaya, que se hace con casi la mitad de las ofertas autonómicas (48,12%). Le sigue Guipúzcoa, con el 32,64%; y Álava, que cierra la tabla con el 19,24%.

El sector industrial conquista la primera posición del ranking de distribución sectorial de la oferta de empleo en País Vasco al sumar más de 12 puntos porcentuales con respecto al pasado año, concentrando en 2016 el 16,6% de la

oferta autonómica. Le siguen otros sectores relacionados con la actividad industrial, como metalurgia, mineralurgia y siderurgia (8,2%), maquinaria y equipo mecánico (7,6%) y automóvil (6,9%), todos ellos con destacadas subidas en el último año.

Ingeniería y producción se convierte, siguiendo la tendencia sectorial, en el área funcional con mayor potencial para generar empleo, superando el 32% de la oferta y consolidando su posición como la comunidad en la que esta área tiene más peso específico en España. Comercial, con el 32,4%, baja a la segunda posición.

El puesto de trabajo más demandado ha sido el de comercial (5,8%), seguido de operario especializado (3,7%), operario (3,1%), asesor/promotor (2,6%) y jefe de proyecto (2%).

Por niveles formativos, el 44,44% de la oferta requiere formación universitaria; y el 43,81%, titulados de Formación Profesional.

Distribución provincial de la oferta de empleo

3.10.1

Provincias	2016		2015	
	% sobre País Vasco	% sobre España	% sobre País Vasco	% sobre España
Vizcaya / Bizkaia	48,12%	5,84%	49,28%	5,46%
Guipúzcoa / Gipuzkoa	32,64%	3,97%	29,74%	3,29%
Álava / Araba	19,24%	2,34%	20,98%	2,32%

Distribución sectorial de la oferta de empleo

3.10.2

Sectores	País Vasco		España
	2016	2015	2016
Industrial (otros)	16,57%	4,36%	6,38%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	8,19%	1,37%	2,97%
Maquinaria y Equipo Mecánico	7,59%	3,43%	2,40%
Automóvil	6,93%	1,79%	3,34%
Servicios (otros)	5,36%	15,01%	6,98%
Comercio (Distribución Minorista)	5,18%	8,23%	6,37%
Seguros	3,85%	6,61%	4,81%
Ingeniería	3,68%	1,11%	2,06%
Hostelería y Turismo	3,65%	2,86%	7,29%
Informática	2,73%	3,22%	5,55%
Enseñanza / Formación	2,53%	5,14%	3,65%
Consultoría General	2,47%	6,71%	3,36%
Recursos Energéticos	1,91%	0,56%	3,10%
Distribución Mayorista	1,86%	4,06%	1,60%
Construcción	1,82%	1,98%	2,14%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	1,79%	0,50%	2,14%
Sanidad	1,57%	2,26%	4,10%
Transporte de Mercancías y Logística	1,39%	5,29%	1,85%
Electrónica/Electrodomésticos	1,34%	0,68%	0,86%
Telecomunicaciones	1,23%	2,51%	3,62%
Otros sectores	18,37%	22,34%	25,45%

3.10.3

3.10.4 Distribución funcional de la oferta de empleo

Área Funcional	País Vasco		España
	2016	2015	2016
Ingeniería y producción	32,75%	30,51%	16,03%
Comercial, ventas	32,43%	38,38%	36,89%
Compras, logística y transporte	9,54%	7,43%	8,17%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	6,24%	5,31%	4,28%
Administrativos y secretariado	5,10%	4,36%	7,37%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	4,51%	4,13%	9,29%
Administración de Empresas	3,28%	3,35%	6,40%
Recursos Humanos	2,14%	2,11%	2,85%
Atención al cliente	1,80%	1,83%	4,54%
Marketing, comunicación y contenidos	1,33%	1,71%	2,58%
Legal	0,53%	0,59%	0,99%
Diseño y Maquetación	0,36%	0,49%	0,61%

3.10.5

3.10.6 Puestos de trabajo con más ofertas de empleo

Puestos de trabajo	País Vasco		España
	2016	2015	2016
Comercial	5,79%	7,59%	
Operario/a Especializado	3,70%	1,23%	
Operario/a	3,11%	1,43%	
Asesor/Promotor	2,63%	2,09%	
Jefe/a de Proyecto	2,02%	1,18%	
Dependiente/a	2,01%	1,99%	
Técnico/a de Mantenimiento Industrial	1,98%	1,38%	
Soldador/a	1,74%	0,72%	
Técnico/a Comercial	1,74%	0,86%	
Mozo/a de Almacén	1,72%	1,12%	
Promotor/a	1,69%	1,51%	
Técnico/a de Calidad	1,65%	0,79%	
Delineante / Proyectista	1,33%	0,55%	
Tornero/a	1,28%	0,44%	
Jefe/a de Producción	1,27%	0,88%	
Administrativo/a	1,21%	1,74%	
Mecánico/a	1,11%	1,09%	
Responsable Planificación y Control de la Producción	1,06%	0,33%	
Oficial/a de Montaje	1,04%	0,43%	
Encargado/a	0,99%	1,43%	
Jefe/a de Calidad	0,95%	0,38%	
Oficial/a de Mantenimiento Industrial	0,94%	0,73%	
Jefe/a - Delegado/a de Zona	0,93%	0,72%	
Fresador/a	0,92%	0,27%	
Consultor/a Comercial	0,91%	1,19%	
Otros puestos	56,27%	67,93%	

Categorías profesionales

Categoría profesional	País Vasco		España
	2016	2015	2016
Dirección	3,59%	4,73%	3,33%
Mando intermedio	19,87%	16,59%	20,54%
Técnico	33,25%	34,82%	37,16%
Empleado	43,30%	43,86%	38,97%

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

Nivel formativo	País Vasco		España
	2016	2015	2016
Graduado escolar y ESO	3,83%	3,63%	9,63%
BUP, Bachillerato y COU	6,62%	7,66%	13,41%
FP 1 / Técnico medio	12,77%	10,71%	12,68%
FP 2 / Técnico superior	31,04%	33,45%	20,09%
Titulado Universitario	44,44%	42,68%	42,18%
Máster y/o Postgrado	1,31%	1,87%	2,00%

Ofertas de empleo para titulados universitarios

3.10.7

Titulación universitaria	País Vasco 2016		País Vasco 2015		España 2016	
	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios	% Sobre total de ofertas de empleo	% Sobre oferta empleo para titulados universitarios
Ingeniería Industrial	4,37%	9,83%	3,41%	8,00%	2,30%	5,45%
Administración de Empresas	3,65%	8,22%	3,37%	7,90%	4,49%	10,65%
Ingeniería Mecánica	1,92%	4,31%	2,15%	5,04%	0,69%	1,63%
Ingeniería Informática	1,53%	3,45%	2,16%	5,06%	2,54%	6,02%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	1,28%	2,87%	0,88%	2,06%	0,84%	1,99%
Administración de Empresas y Derecho	1,01%	2,28%	1,18%	2,77%	1,21%	2,88%
Comercio y Marketing	0,96%	2,17%	1,19%	2,79%	1,40%	3,31%
Ingeniería en Organización Industrial	0,81%	1,81%	0,64%	1,49%	0,28%	0,67%
Ingeniería de Telecomunicaciones	0,80%	1,80%	0,63%	1,47%	1,11%	2,64%
Psicología y Psicopedagogía	0,78%	1,75%	0,52%	1,23%	1,34%	3,17%
Economía	0,71%	1,59%	0,59%	1,37%	0,97%	2,30%
Relaciones Laborales y RRHH	0,70%	1,58%	0,59%	1,37%	1,01%	2,39%
Enfermería	0,53%	1,19%	0,92%	2,15%	0,66%	1,56%
Ingeniería Eléctrica	0,50%	1,12%	0,55%	1,28%	0,28%	0,65%
Ingeniería en Diseño Industrial	0,47%	1,05%	0,40%	0,95%	0,23%	0,55%
Filología, Lingüística y Literatura	0,41%	0,92%	0,76%	1,77%	0,41%	0,98%
Ingeniería Electromecánica	0,37%	0,84%	0,31%	0,73%	0,29%	0,68%
Derecho	0,35%	0,78%	0,44%	1,04%	0,65%	1,54%
Medicina y Biomedicina	0,34%	0,77%	0,35%	0,83%	0,62%	1,47%
Ingeniería Química	0,26%	0,59%	0,35%	0,83%	0,22%	0,52%
Óptica, Optometría y Audiología	0,26%	0,59%	0,11%	0,26%	0,10%	0,24%
Fisioterapia	0,26%	0,58%	0,17%	0,40%	0,25%	0,58%
Hostelería y Turismo	0,22%	0,50%	0,30%	0,71%	0,59%	1,39%
Arquitectura	0,22%	0,48%	0,28%	0,66%	0,39%	0,93%
Biología, Bioquímica, Biotecnología	0,22%	0,48%	0,33%	0,78%	0,37%	0,88%
Sin especificar tipo de titulación universitaria	18,81%	42,32%	16,47%	38,59%	14,56%	34,51%
Otras titulaciones	2,71%	6,11%	3,61%	8,47%	4,40%	10,42%

DISTRIBUCIÓN
SECTORIAL DE LA
OFERTA DE
EMPLEO

CAPÍTULO 4

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LA OFERTA DE EMPLEO

El análisis del empleo por sectores nos permite observar cómo ha sido la evolución de la oferta en cada una de las principales actividades generadoras de empleo en España a lo largo del último año. Se han estudiado más de 70 sectores de diferente naturaleza y tamaño.

Este estudio sectorial tiene como fin último conocer con una mayor precisión cómo se distribuye la oferta de empleo en nuestro país en función de la actividad que se realice.

EVOLUCIÓN MACROSECTORIAL

La totalidad de los sectores identificados se ha agrupado en cinco grandes categorías o macrosectores, teniendo en cuenta el tipo de actividad primaria de cada uno de ellos: agricultura, pesca y minería; construcción; industria; servicios; y tecnologías de la información y la comunicación (TIC). De esta forma se pretende facilitar la búsqueda e identificación de sinergias entre todos ellos y determinar las principales tendencias sectoriales.

ESPAÑA ES UN PAÍS DE SERVICIOS

Seis de cada diez ofertas de empleo generadas en nuestro país durante 2016 pertenecían al macrosector servicios. A pesar de que, a la vista de los

datos, la concentración de la oferta en el conjunto de actividades terciarias se ha reducido en 11 puntos con respecto al año anterior, el sector servicios sigue siendo el principal motor de creación de empleo en España.

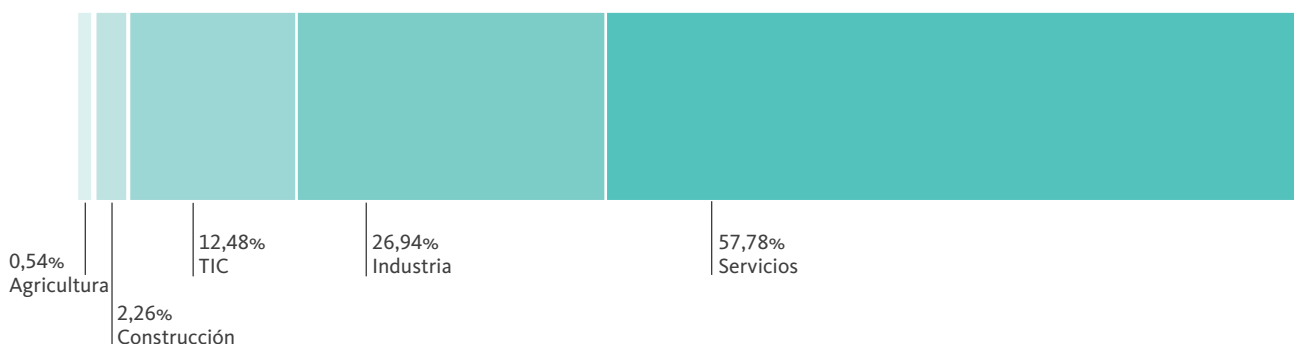
El subsector que más ha aportado al total de ofertas es **hostelería y turismo** (7,3%), que en el último año gana cuatro puntos y se convierte en la actividad líder en generación de oferta de empleo. Le siguen otras actividades de servicios (7%), comercio (3,4%), seguros (4,8%) y sanidad (4,1%).

RECUPERACIÓN INDUSTRIAL

El macrosector industrial es el que registra el mejor comportamiento

GRÁFICO (4.0.1)

Ofertas de Empleo en España por grandes sectores económicos



durante el último año, haciéndose con el 26,9% del global de ofertas, 13 puntos más que en 2015.

La recuperación porcentual del empleo en el sector industrial viene de la mano de cuatro subsectores, especialmente: **otras actividades industriales**, que gana 2,5 p.p. y llega hasta el 6,4% del total nacional; la **industria del automóvil**, que se hace con el 3,34% de la oferta, 2,6 p.p. más que en 2015; **recursos energéticos**, que quintuplica su aportación al empleo con respecto al ejercicio anterior y suma el 3,1%; y **metalurgia, mine-**

ralurgia y siderurgia, que se hace con el 3% de la oferta de empleo española.

El **macrosector TIC** ha perdido capacidad en términos de aportación a la oferta de empleo durante 2016, **pasando de un 14,6% en 2015 al 12,5% actual**, un descenso que se ha repartido de forma general entre casi todos los subsectores que lo conforman, por lo que las caídas son de apenas unas décimas en cada uno de ellos. Informática, que sigue liderando el empleo en el sector con el 5,55% de la oferta nacional, es la que más peso cede en

el último ejercicio, 1,2 p.p. menos que en 2015.

El **sector de la construcción** se mantiene estable en 2016, concentrando el 2,26% de las ofertas de empleo en España. El parón producido en el sector durante los últimos años afecta tanto a la oferta de empleo en la edificación residencial y creación de vivienda nueva (2,14%) como al sector de obras públicas (0,13%).

El **sector primario**, forestal, ganadería, pesca y actividades extractivas aporta tan solo el 0,54% al conjunto de ofertas.

Ofertas de empleo en España por macrosectores económicos

4.0.1

Macrosector	2016	2015	Evolución
Agricultura, pesca y minería	0,54%	0,43%	Estable
Industria	26,94%	13,64%	Aumento
Construcción	2,26%	2,25%	Estable
Servicios	57,78%	69,11%	Disminución
TIC	12,48%	14,57%	Disminución

Distribución sectorial de la oferta de empleo en España

4.0.2

Sector	2016	2015	Evolución
Hostelería y Turismo	7,29%	3,28%	Aumento
Servicios (otros)	6,98%	12,82%	Disminución
Industrial (otros)	6,38%	3,89%	Aumento
Comercio (Distribución Minorista)	6,37%	8,74%	Disminución
Informática	5,55%	6,75%	Disminución
Seguros	4,81%	6,18%	Disminución
Sanidad	4,10%	3,79%	Aumento
Enseñanza / Formación	3,65%	2,80%	Aumento
Telecomunicaciones	3,62%	3,90%	Estable
Consultoría General	3,36%	5,32%	Disminución
Automóvil	3,34%	0,74%	Aumento
Recursos Energéticos	3,10%	0,60%	Aumento
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	2,97%	0,60%	Aumento
Inmobiliarias	2,90%	3,66%	Estable
Maquinaria y Equipo Mecánico	2,40%	1,52%	Aumento
Alimentación, Bebidas y Tabaco	2,14%	0,60%	Aumento
Construcción	2,14%	2,16%	Estable
Ingeniería	2,06%	0,99%	Aumento
Transporte de Mercancías y Logística	1,85%	5,96%	Disminución
Internet	1,77%	2,25%	Estable
Resto de sectores	23,23%	23,46%	Estable

4.0.3 Distribución de ofertas de empleo en el macrosector industrial

Sector	2016		2015		Aumento dentro del sector	Aumento dentro del global de oferta
	% sobre Industria	%sobre España	% sobre Industria	%sobre España		
Industrial (otros)	23,69%	6,38%	28,50%	3,89%	-4,81%	2,50%
Automóvil	12,41%	3,34%	5,46%	0,74%	6,95%	2,60%
Recursos Energéticos	11,50%	3,10%	4,37%	0,60%	7,13%	2,50%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	11,04%	2,97%	4,42%	0,60%	6,62%	2,37%
Maquinaria y Equipo Mecánico	8,91%	2,40%	11,16%	1,52%	-2,25%	0,88%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	7,94%	2,14%	4,40%	0,60%	3,53%	1,54%
Química, Caucho, Plástico	3,30%	0,89%	15,84%	2,16%	-12,53%	-1,27%
Electrónica/Electrodomésticos	3,20%	0,86%	4,81%	0,66%	-1,61%	0,21%
Textil y Moda	2,82%	0,76%	6,93%	0,94%	-4,11%	-0,19%
Editorial y Artes Gráficas	2,68%	0,72%	3,02%	0,41%	-0,34%	0,31%
Farmacia y Material Hospitalario	2,08%	0,56%	0,80%	0,11%	1,27%	0,45%
Cosmética y Belleza	1,63%	0,44%	1,76%	0,24%	-0,13%	0,20%
Aeronáutico	1,03%	0,28%	1,18%	0,16%	-0,15%	0,12%
Material Eléctrico	0,94%	0,25%	1,80%	0,24%	-0,85%	0,01%
Vidrio, Cerámica	0,88%	0,24%	1,80%	0,24%	-0,91%	-0,01%
Ferroviario	0,74%	0,20%	0,09%	0,01%	0,64%	0,19%
Papel y Derivados	0,72%	0,20%	0,58%	0,08%	0,14%	0,12%
Material de Construcción	0,70%	0,19%	0,52%	0,07%	0,18%	0,12%
Equipo de Transporte	0,66%	0,18%	0,36%	0,05%	0,30%	0,13%
Mobiliario	0,65%	0,18%	0,33%	0,04%	0,32%	0,13%
Resto de actividades del sector industrial	2,50%	0,67%	1,90%	0,26%	0,60%	0,41%

4.0.4 Distribución de ofertas de empleo en el sector de la construcción

Sector	2016		2015		Aumento dentro del sector	Aumento dentro del global de oferta
	% sobre Construcción	%sobre España	% sobre Construcción	%sobre España		
Construcción	94,40%	2,14%	95,78%	2,16%	-1,38%	-0,02%
Obras Públicas	5,60%	0,13%	4,22%	0,09%	1,38%	0,03%

Distribución de ofertas de empleo en el macrosector servicios

4.0.5

Sector	2016		2015		Aumento dentro del sector	Aumento dentro del global de oferta
	% sobre Servicios	%sobre España	% sobre Servicios	%sobre España		
Hostelería y Turismo	12,62%	7,29%	4,75%	3,28%	9,34%	4,01%
Servicios (otros)	12,07%	6,98%	18,55%	12,82%	-0,75%	-5,84%
Comercio (Distribución Minorista)	11,03%	6,37%	12,64%	8,74%	2,29%	-2,36%
Seguros	8,32%	4,81%	8,94%	6,18%	2,14%	-1,37%
Sanidad	7,09%	4,10%	5,48%	3,79%	3,31%	0,31%
Enseñanza / Formación	6,31%	3,65%	4,06%	2,80%	3,51%	0,85%
Consultoría General	5,82%	3,36%	7,70%	5,32%	0,49%	-1,96%
Inmobiliarias	5,03%	2,90%	5,30%	3,66%	1,36%	-0,76%
Ingeniería	3,56%	2,06%	1,43%	0,99%	2,57%	1,07%
Transporte de Mercancías y Logística	3,21%	1,85%	8,62%	5,96%	-2,75%	-4,10%
ONG's y Fundaciones	2,91%	1,68%	0,13%	0,09%	2,82%	1,59%
Distribución Mayorista	2,76%	1,60%	5,77%	3,99%	-1,23%	-2,40%
Información y Asesoramiento	2,24%	1,29%	1,13%	0,78%	1,46%	0,52%
Banca e Inversión	2,18%	1,26%	2,78%	1,92%	0,26%	-0,66%
Vigilancia, Seguridad	1,67%	0,96%	2,09%	1,44%	0,22%	-0,48%
Publicidad	1,25%	0,72%	1,29%	0,89%	0,36%	-0,17%
Mantenimiento	1,21%	0,70%	0,52%	0,36%	0,85%	0,34%
Asesoría Jurídica	1,07%	0,62%	0,92%	0,64%	0,43%	-0,02%
Alquiler Vehículos y Equipo Mecánico	1,04%	0,60%	0,15%	0,10%	0,94%	0,50%
Calidad y Medio Ambiente	0,95%	0,55%	1,42%	0,98%	-0,03%	-0,43%
Resto de actividades del sector servicios	7,68%	4,44%	5,37%	3,71%	2,31%	0,73%

Distribución de ofertas de empleo en el macrosector TIC

4.0.6

Sector	2016		2015		Aumento dentro del sector	Aumento dentro del global de oferta
	% sobre TIC	%sobre España	% sobre TIC	%sobre España		
Informática	44,49%	5,55%	46,34%	6,75%	-1,8%	-1,20%
Telecomunicaciones	28,98%	3,62%	26,79%	3,90%	2,2%	-0,29%
Internet	14,19%	1,77%	15,45%	2,25%	-1,3%	-0,48%
Consultoría Informática/Telecomunicación	8,79%	1,10%	9,27%	1,35%	-0,5%	-0,25%
Equipamiento y Distrib. Informática	3,21%	0,40%	1,89%	0,28%	1,3%	0,13%
Multimedia	0,33%	0,04%	0,27%	0,04%	0,1%	0,00%

DISTRIBUCIÓN FUNCIONAL DE LA OFERTA DE EMPLEO

CAPÍTULO 5

DISTRIBUCIÓN FUNCIONAL DE LA OFERTA DE EMPLEO

Un año más, el área comercial lidera la generación de oferta de empleo en España haciéndose con el 40,6% del total, aunque pierde peso con respecto al año anterior. Producción registra una destacada mejora, con valores cercanos al 35%; el área tecnológica se queda en el 8,6%, y soporte alcanza el 16,25%.

Por lo general, las características competitivas de cada empresa suelen venir determinadas tanto por su entorno, es decir, por el sector y mercado donde compiten, como también por su propia estructura interna de recursos, capacidades y procesos.

De esta manera, el sector al que pertenece una compañía condiciona de forma decisiva la distribución de su oferta por áreas funcionales. Pero, a su vez, esta particular distribución de la oferta de empleo también fija el comportamiento competitivo y la evolución interna del conjunto de empresas que se engloban en un sector concreto.

La naturaleza, tamaño y contribución a la oferta de cada una de las áreas funcionales vienen determinadas no solo por el sector, sino también por el tamaño de la empresa concreta. Así, las

empresas de mayor tamaño suelen contar con una estructura más compleja frente a las más pequeñas que concentran su actividad en un número reducido de áreas.

ANÁLISIS FUNCIONAL

De forma básica, podemos decir que las empresas suelen estar divididas en cuatro áreas concretas: las funciones técnicas o productivas, directamente 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 las funciones tecnológicas y de seguridad.

Por ello, y 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 de producción, fabricación y operaciones para la prestación de servicios, calidad, compras 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, entre las que cabe destacar comercial y ventas, atención al cliente, marketing y comunicación.
- **Función de Soporte**, que incluye todas aquellas actividades de carácter

financiero y contables, también relacionadas con la gestión de personas o capital, como administración, finanzas, auditorías, recursos humanos o servicios generales.

- **Función Tecnológica**, 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, además de las nuevas funciones relacionadas con la transformación digital, como las áreas de inteligencia de negocio y Big Data.

FUNCIÓN COMERCIAL

La función comercial sigue liderando la generación de oferta de empleo, pero cede más de siete puntos con respecto al año anterior, pasando de concentrar un 48,2% de la oferta total en 2015 al 40,6% actual.

Con el comienzo de la crisis, las empresas comenzaron a apostar por dotar de un gran protagonismo a las funciones englobadas en el área comercial. El motivo era claro: cuando el consumo se contrae, las empresas no necesitan producir más, sino encontrar la forma de vender lo que producen.

Con la incipiente recuperación económica, la estrategia empresarial está volviendo, lentamente, a equilibrar la balanza, devolviendo peso a otras áreas estratégicas para cualquier compañía, como la productiva.

Dentro de la macroárea comercial destaca la capacidad de generación de empleo de la función comercial propiamente dicha, que sigue siendo la que mayor valor aporta al conjunto, con un 34%. Le siguen, a mucha distancia, atención al cliente, con el 4,2% de la oferta, y marketing y comunicación, con el 2,4%.

FUNCIÓN TÉCNICA O PRODUCTIVA

La función de **producción ha tenido un comportamiento muy positivo en 2016**, ganando casi ocho puntos porcentuales con respecto al año anterior y situándose en el 34,6% del total de las ofertas. Una evolución optimista de la función técnica que tira, especialmente, del aumento del área de ingeniería y producción propiamente dicha, que pasa de generar un 15,1% en 2015 al 22,55%.

FUNCIÓN DE SOPORTE

Las funciones de soporte incluyen diversas actividades de carácter financiero y contables, que están también directamente relacionadas con la gestión de personas o capital, como administración, finanzas, auditoría, consultoría, recursos humanos o servicios generales.

La existencia de la totalidad de las áreas de soporte solo es habitual en las empresas de mayor tamaño, que suelen poseer una estructura organizativa más compleja.

En organizaciones más pequeñas estas áreas se encuentran a menudo externalizadas a favor de compañías especializadas en finanzas, asesoría, recursos humanos, etc.

Durante 2016 **la función de soporte ha mostrado un comportamiento positivo**, pasando del 15,8% en el ejercicio anterior al 16,25% en 2016. Este incremento se reparte de forma general entre todas las áreas que la componen, aunque las que siguen liderando el empleo en la función son administrativos y secretariado (6,8%) y administración de empresas (5,9%).

FUNCIÓN DE TECNOLOGÍA

La función tecnológica se mantiene estable durante el último año, aportando el 8,6% al conjunto nacional de la oferta de empleo. Las mayores subidas dentro de la función se dan en las áreas de **inteligencia de negocio y Big Data, soporte y explotación y gestión y dirección de proyectos**.

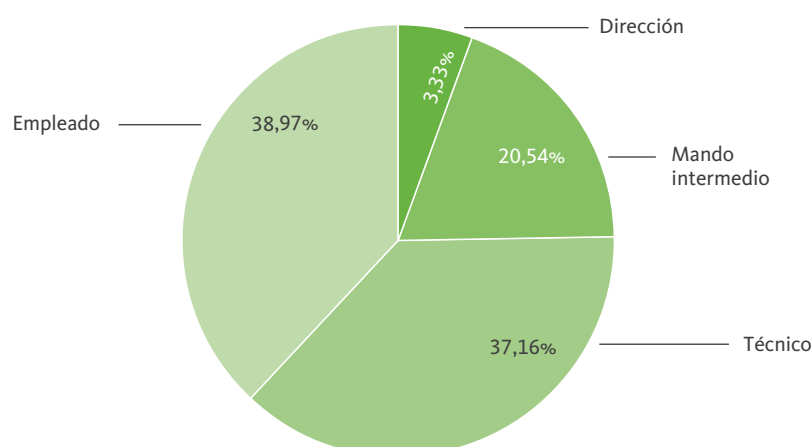
GRÁFICO (5.0.2)

Distribución funcional de la oferta de empleo en España

	2016		2015
Comercial, ventas	34,03%		42,32%
Ingeniería y prod.	22,55%		15,07%
Tecnol., inf. y teleco.	8,57%		9,05%
Compras, log. y tte.	7,53%		6,79%
Admin. y secretar.	6,80%		6,50%
Admin. de Empresas	5,91%		5,65%
Atención al cliente	4,19%		3,71%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	3,95%		3,93%

GRÁFICO (5.0.1)

Categorías profesionales de la oferta de empleo



5.0.1

5.0.2 Categorías profesionales de la oferta de empleo

Categorías profesionales	2016	2015
Dirección	3,33%	5,61%
Mando intermedio	20,54%	19,21%
Técnico	37,16%	37,26%
Empleado	38,97%	37,93%

Distribución funcional de la oferta de empleo

Áreas funcionales	2016	2015
Comercial, ventas	34,03%	42,32%
Ingeniería y producción	22,55%	15,07%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	8,57%	9,05%
Compras, logística y transporte	7,53%	6,79%
Administrativos y secretariado	6,80%	6,50%
Administración de Empresas	5,91%	5,65%
Atención al cliente	4,19%	3,71%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	3,95%	3,93%
Recursos Humanos	2,63%	2,71%
Marketing, comunicación y contenidos	2,38%	2,46%
Legal	0,91%	0,96%
Diseño y Maquetación	0,56%	0,84%

5.0.3.a Puestos de trabajo más demandados por categorías laborales: Dirección

Puestos de la categoría de dirección	2016		2015	
	Ofertas en España	Sólo Dirección	Ofertas en España	Sólo Dirección
Director/a Comercial	0,56%	16,43%	1,43%	34,07%
Director/a Regional / Delegación	0,32%	9,36%	0,43%	10,29%
Gerente Director/a	0,24%	6,99%	0,26%	6,10%
Director/a de Producción	0,19%	5,62%	0,12%	2,88%
Director/a Financiero	0,17%	4,91%	0,12%	2,79%
Director/a de Calidad	0,15%	4,47%	0,08%	1,82%
Product Manager	0,14%	4,12%	0,09%	2,26%
Director/a de Logística	0,10%	2,97%	0,06%	1,42%
Director/a Técnico/a	0,09%	2,54%	0,07%	1,68%
Director/a de RRHH	0,08%	2,44%	0,09%	2,14%
Director/a de Comercio Exterior	0,07%	2,20%	0,06%	1,53%
Director/a de Marketing	0,07%	2,05%	0,05%	1,14%
Director/a de Fábrica	0,07%	1,96%	0,03%	0,83%
Director/a de Proyecto Informático	0,07%	1,96%	0,05%	1,17%
Director/a de Compras	0,07%	1,93%	0,03%	0,64%
Distribuidores Asociados	0,06%	1,84%	0,48%	11,55%
Director/a de Mantenimiento Industrial	0,06%	1,81%	0,01%	0,16%
Director de Tecnología (CTO)	0,06%	1,80%	-	-
Director/a de Sucursal /Oficina	0,05%	1,47%	0,05%	1,10%
Director de Sistemas de Información (CIO)	0,05%	1,46%	-	-
Resto de puestos directivos	0,67%	21,69%	2,11%	16,42%

Puestos de trabajo más demandados por categorías laborales: Mandos intermedios

5.0.3.b

Puestos de la categoría de mandos intermedios	2016		2015	
	Ofertas en España	Sólo mandos intermedios	Ofertas en España	Sólo mandos intermedios
Encargado/a	1,43%	6,98%	0,59%	3,06%
Jefe/a de Proyecto	1,18%	5,74%	0,97%	5,03%
Account Manager	1,02%	4,96%	0,42%	2,18%
Jefe/a de Producción	0,88%	4,28%	0,86%	4,50%
Jefes de Equipo	0,84%	4,08%	0,93%	4,85%
Jefe/a de Ventas	0,78%	3,81%	1,14%	5,94%
Controller	0,77%	3,74%	0,59%	3,06%
Jefe/a - Delegado/a de Zona	0,72%	3,49%	0,91%	4,75%
Jefe/a de Mantenimiento Industrial	0,53%	2,59%	0,40%	2,09%
Responsable de Establecimiento	0,52%	2,52%	0,57%	2,98%
Jefe/a de Comercio Exterior	0,48%	2,33%	0,43%	2,23%
Jefe/a de Almacén	0,47%	2,29%	0,41%	2,11%
Jefe/a de Equipo Comercial	0,46%	2,24%	0,62%	3,25%
Jefe/a de Taller	0,43%	2,08%	0,30%	1,57%
Jefe/a de Planta / Sección	0,39%	1,88%	0,25%	1,30%
Jefe/a de Calidad	0,38%	1,86%	0,32%	1,65%
Jefe/a de Logística	0,36%	1,73%	0,30%	1,58%
Responsable Planificación y Control de la Producción	0,33%	1,60%	0,27%	1,41%
Jefe/a de Cocina	0,29%	1,43%	0,28%	1,48%
Jefe/a de Compras	0,29%	1,40%	0,27%	1,39%
Resto de puestos de mandos intermedios	8,02%	38,98%	8,37%	43,59%

Puestos de trabajo más demandados por categorías laborales: Técnicos

5.0.3.c

Puestos de la categoría de técnicos	2016		2015	
	Ofertas en España	Sólo Técnicos	Ofertas en España	Sólo Técnicos
Asesor/Promotor	2,09%	5,62%	2,58%	6,99%
Programador/a	1,65%	4,44%	1,39%	3,77%
Técnico/a de Mantenimiento Industrial	1,38%	3,72%	1,85%	5,00%
Técnico/a de Atención al Cliente	1,20%	3,23%	0,71%	1,91%
Consultor/a Comercial	1,19%	3,19%	1,95%	5,27%
Profesor/a (otros) - Formador/a	1,06%	2,86%	1,18%	3,20%
Analista-Programador/a	1,03%	2,78%	1,46%	3,96%
Técnico/a Contable	0,87%	2,33%	0,60%	1,63%
Técnico/a Comercial	0,86%	2,32%	0,80%	2,17%
Técnico/a de Calidad	0,79%	2,12%	0,65%	1,77%
Agente de Seguros	0,76%	2,03%	0,73%	1,99%
Técnico/a de Soporte	0,73%	1,97%	0,55%	1,49%
Gestor/a de Cobros	0,72%	1,92%	0,41%	1,11%
Auditor/a de Calidad	0,67%	1,80%	0,93%	2,51%
Delineante / Proyectista	0,55%	1,48%	0,28%	0,75%
Comercial Inmobiliario	0,54%	1,46%	0,74%	2,00%
Técnico/a de Compras	0,50%	1,35%	0,35%	0,95%
Profesor/a Idiomas	0,47%	1,26%	0,48%	1,31%
Técnico/a de Logística	0,45%	1,20%	0,36%	0,97%
Asesor/a Financiero	0,44%	1,18%	0,49%	1,33%
Resto de puestos de técnicos	19,20%	51,73%	18,76%	49,93%

5.0.3.d Puestos de trabajo más demandados por categorías laborales: Empleados

Puestos de la categoría de empleados	2016		2015	
	Ofertas en España	Sólo Empleados	Ofertas en España	Sólo Empleados
Comercial	7,59%	19,54%	9,02%	23,77%
Comercial de Televenta	2,41%	6,19%	2,05%	5,40%
Dependiente/a	1,99%	5,12%	1,72%	4,53%
Administrativo/a	1,74%	4,48%	1,63%	4,30%
Promotor/a	1,51%	3,88%	1,75%	4,61%
Operario/a	1,43%	3,69%	1,01%	2,66%
Operario/a Especializado	1,23%	3,15%	1,38%	3,63%
Mozo/a de Almacén	1,12%	2,89%	1,04%	2,73%
Mecánico/a	1,09%	2,82%	0,89%	2,35%
Recepcionista	0,98%	2,51%	0,82%	2,16%
Teleoperador/a de Atención al Cliente	0,97%	2,50%	0,91%	2,40%
Auxiliar Administrativo/a	0,89%	2,29%	0,85%	2,25%
Oficial/a de Mantenimiento Industrial	0,73%	1,89%	0,55%	1,46%
Soldador/a	0,72%	1,84%	0,53%	1,40%
Operario/a de limpieza	0,69%	1,77%	0,68%	1,79%
Camarero/a	0,58%	1,50%	0,54%	1,41%
Carretillero/a	0,55%	1,43%	0,39%	1,04%
Cocinero/a	0,55%	1,41%	0,62%	1,65%
Auxiliar Contable	0,53%	1,37%	0,52%	1,38%
Administrativo/a Comercial	0,46%	1,19%	0,39%	1,04%
Resto de puestos de empleados	11,19%	28,53%	10,64%	28,05%

CAPÍTULO 5.1

COMERCIAL Y VENTAS

Distribución de ofertas de la función comercial en subáreas

5.1.1

Subárea funcional	2016		2015	
	% sobre el total de ofertas	% sobre área comercial	% sobre el total de ofertas	% sobre área comercial
Comercial	18,82%	51,00%	24,55%	58,01%
Retail y personal de tienda	5,35%	14,50%	4,27%	10,09%
Televenta	4,13%	11,19%	3,41%	8,06%
Fuerza de Ventas	3,69%	10,01%	5,39%	12,75%
Promociones y eventos	2,76%	7,48%	3,06%	7,23%
Grandes cuentas	1,08%	2,92%	0,63%	1,49%
Comercio exterior	0,71%	1,93%	0,72%	1,71%
Preventa	0,14%	0,39%	0,12%	0,29%
Desarrollo de negocio y expansión	0,12%	0,32%	0,10%	0,23%
Postventa	0,10%	0,27%	0,06%	0,15%

Puestos más demandados del área comercial

Puesto de trabajo	Comercial y ventas	
	2016	2015
Comercial	27,35%	29,00%
Comercial de Televenta	8,67%	6,59%
Asesor/Promotor	7,53%	8,30%
Dependiente/a	7,17%	5,53%
Promotor/a	5,42%	5,62%
Encargado/a	5,16%	1,89%
Consultor/a Comercial	4,27%	6,26%
Account Manager	3,67%	1,35%
Técnico/a Comercial	3,11%	2,57%
Jefes de Equipo	3,01%	3,00%
Jefe/a de Ventas	2,82%	3,67%
Jefe/a - Delegado/a de Zona	2,58%	2,94%
Director/a Comercial	2,01%	4,58%
Responsable de Establecimiento	1,86%	1,84%
Jefe/a de Comercio Exterior	1,72%	1,38%
Otros puestos	13,65%	15,49%

Categoría profesional

Categoría profesional	Comercial y ventas		España
	2016	2015	2016
Dirección	3,65%	11,77%	3,33%
Mandos intermedios	24,82%	18,92%	20,54%
Técnico	19,09%	21,28%	37,16%
Empleado	52,43%	48,03%	38,97%

5.1.2
5.1.3

CAPÍTULO 5.2

INGENIERÍA Y PRODUCCIÓN

5.2.1 Distribución de ofertas de la función productiva en subáreas

Subáreasfuncional	2016		2015	
	% sobre el total de ofertas	% sobre área de producción	% sobre el total de ofertas	% sobre el área funcional
Fabricación y producción	6,96%	43,45%	5,77%	38,31%
Instalación y Mantenimiento	6,08%	37,96%	6,09%	40,42%
Ingeniería y organización	1,89%	11,79%	2,13%	14,13%
Diseño industrial	0,45%	2,80%	0,80%	5,32%
Imprenta y Artes Gráficas	0,31%	1,94%	-	-
Agrónomos, montes y pesca	0,18%	1,11%	0,16%	1,04%
Seguridad Industrial	0,13%	0,82%	0,11%	0,73%
Recursos Mineros y Energéticos	0,02%	0,13%	0,01%	0,05%

5.2.2 Puestos de trabajo más demandados

Puesto de trabajo	Ingeniería y producción	
	2016	2015
Operario/a	11,31%	8,62%
Técnico/a de Mantenimiento Industrial	10,91%	15,79%
Operario/a Especializado	9,67%	11,76%
Oficial/a de Mantenimiento Industrial	5,79%	4,15%
Jefe/a de Proyecto	5,48%	8,24%
Jefe/a de Mantenimiento Industrial	4,20%	4,34%
Oficial/a de Montaje	3,38%	3,14%
Jefe/a de Taller	3,37%	2,58%
Jefe/a de Planta / Sección	3,05%	2,13%
Otros - Ingeniería	2,92%	1,79%
Técnico/a de Proyectos	2,92%	3,37%
Técnico/a de Procesos	2,61%	1,81%
Responsable Planificación y Control de la Producción	2,60%	2,31%
Técnico/a de Producción	2,57%	1,97%
Técnico/a de Diseño	2,41%	2,31%
Otros puestos	26,81%	25,69%

Categorías profesionales

Categoría profesional	Ingeniería y producción		España
	2016	2015	2016
Dirección	2,85%	1,43%	3,33%
Mandos intermedios	26,15%	22,73%	20,54%
Técnico	36,57%	42,97%	37,16%
Empleado	34,43%	32,87%	38,97%

TECNOLOGÍA, TELECOMUNICACIONES E INFORMÁTICA

Distribución de ofertas de la función tecnología en subáreas

5.3.1

Subárea funcional	2016		2015	
	% sobre el total de ofertas	% sobre área de tecnología	% sobre el total de ofertas	% sobre área de tecnología
Análisis y programación	4,02%	43,21%	4,59%	50,76%
Soporte y explotación	1,22%	13,12%	0,84%	9,32%
Sistemas, redes y seguridad	1,04%	11,22%	1,09%	12,09%
Consultoría Tecnológica	0,86%	9,29%	0,86%	9,55%
Gestión y dirección de proyectos	0,60%	6,42%	0,42%	4,66%
Electrónica	0,51%	5,44%	0,41%	4,54%
Tecnología e Informática (otros)	0,38%	4,09%	0,37%	4,11%
Calidad y auditoría	0,25%	2,71%	0,22%	2,40%
Inteligencia de negocio y Big Data	0,18%	1,97%	-	-
Base de datos	0,17%	1,84%	0,22%	2,45%
Radiocomunicación	0,05%	0,53%	-	-
Telemática	0,01%	0,16%	-	-

Puestos de trabajo más demandados

Puesto de trabajo	Tecnología	
	2016	2015
Programador/a	20,62%	17,79%
Analista-Programador/a	12,90%	18,72%
Técnico/a de Soporte	9,17%	7,06%
Jefe/a de Proyecto	6,05%	8,24%
Administrador/a de Sistemas y/o Redes	5,46%	6,21%
Consultor/a ERP	4,28%	3,20%
Responsable de Desarrollo	3,10%	6,25%
Jefe/a de Informática	2,53%	5,09%
Consultor/a IT	2,11%	5,07%
Técnico/a de Redes	1,88%	2,79%
Data Analyst	1,85%	-
Jefe/a de Sistemas	1,78%	0,98%
Analista Funcional y/u Orgánico	1,77%	4,24%
Técnico/a de Calidad y/o Pruebas	1,73%	1,49%
Consultor/a de Business Intelligence	1,69%	2,03%
Otros puestos	23,08%	10,84%

Categorías profesionales

Categoría profesional	Tecnología		España
	2016	2015	2016
Dirección	1,71%	1,41%	3,33%
Mandos intermedios	18,94%	22,10%	20,54%
Técnico	76,83%	74,89%	37,16%
Empleado	2,52%	1,60%	38,97%

5.3.2
5.3.3

CAPÍTULO 5.4

COMPRAS, LOGÍSTICA Y TRANSPORTE

5.4.1 Distribución de ofertas de la función de compras y logística en subáreas

Subárea funcional	2016		2015	
	% sobre el total de ofertas	% sobre área de compras y logística	% sobre el total de ofertas	% sobre área de compras y logística
Almacén	2,96%	36,21%	2,63%	38,67%
Logística, distribución	2,12%	25,90%	2,07%	30,53%
Transporte	1,57%	19,21%	1,13%	16,70%
Compras y aprovisionamiento	1,26%	15,41%	0,92%	13,50%
Importación / Exportación	0,27%	3,28%	0,04%	0,61%

5.4.2 Puestos de trabajo más demandados

Puesto de trabajo	Compras y logística	
	2016	2015
Mozo/a de Almacén	17,73%	19,60%
Técnico/a de Compras	7,94%	6,60%
Jefe/a de Almacén	7,43%	7,67%
Técnico/a de Logística	7,09%	6,77%
Conductor/a Camión/Autobús	6,18%	4,64%
Jefe/a de Logística	5,62%	5,72%
Repartidor/a	5,01%	5,18%
Jefe/a de Compras	4,55%	5,06%
Manipulador/a	3,67%	3,65%
Jefe/a de Tráfico	3,45%	2,52%
Conductor/a	3,32%	3,18%
Agente de Transporte	3,14%	3,34%
Técnico/a de Export / Import	2,80%	0,54%
Otros - Logística, Planificación, Transporte	2,36%	6,34%
Jefe/a de Operaciones	1,79%	1,75%
Otros puestos	17,92%	17,43%

Categorías profesionales

Categoría Profesional	Compras y logística		España
	2016	2015	2016
Dirección	3,55%	2,17%	3,33%
Mandos intermedios	27,04%	26,59%	20,54%
Técnico	24,49%	21,23%	37,16%
Empleado	44,92%	50,01%	38,97%

CAPÍTULO 5.5

ADMINISTRATIVOS Y SECRETARIADO

Distribución de ofertas de la función de administrativos y secretariado en subáreas

5.5.1

Subárea funcional	2016		2015	
	% sobre el total de ofertas	% sobre área de administrativos y secretariado	% sobre el total de ofertas	% sobre área de administrativos y secretariado
Administrativos	4,65%	63,03%	4,20%	64,58%
Recepcionistas	1,66%	22,55%	1,35%	20,85%
Secretariado	1,06%	14,42%	0,95%	14,57%

Puestos de trabajo más demandados

Puesto de trabajo	Administr. y Secretar.	
	2016	2015
Administrativo/a	38,57%	39,29%
Recepcionista	21,62%	19,72%
Auxiliar Administrativo/a	19,75%	20,60%
Secretario/a de Dirección	8,13%	8,61%
Secretario/a	7,30%	6,99%
Grabador/a de Datos	2,45%	2,59%
Jefe/a de Departamento	0,77%	0,84%
Administrativos (otros)	0,70%	0,61%
Ordenanza	0,45%	0,66%
Gestor/a de Subvenciones	0,25%	0,09%

Categorías profesionales

Categoría profesional	Administr. y Secretar.		España
	2016	2015	2016
Mandos intermedios	0,77%	0,84%	20,54%
Técnico	8,38%	8,70%	37,16%
Empleado	90,85%	90,46%	38,97%

5.5.2
5.5.3

EMPLEABILIDAD
Y TRAYECTORIA
PROFESIONAL:
EDAD Y
EXPERIENCIA

CAPÍTULO 6

EMPLEABILIDAD Y TRAYECTORIA PROFESIONAL: EDAD Y EXPERIENCIA

Ocho de cada diez ofertas de empleo publicadas en el último año incluyen entre sus requisitos contar con una determinada experiencia laboral. Éste es uno de los principales elementos que utilizan las empresas para evaluar la idoneidad de los candidatos. La edad es otro de los factores que más tienen en cuenta.

Para evaluar los conocimientos y capacidades de los candidatos en los procesos de selección, **las empresas hacen uso de factores de tipo cualitativo**, como la ponderación de las competencias y habilidades profesionales que poseen los profesionales que optan a sus vacantes.

Sin embargo, la dificultad que supone acreditar y certificar aquellas cualidades menos tangibles hace que **la valoración de otros aspectos más cuantificables, como la edad o la experiencia laboral del candidato, cobren un mayor protagonismo**, y sean uno de los criterios más efectivos para las empresas a la hora de valorar los distintos perfiles profesionales.

Así, la mayoría de las empresas analizadas para este estudio consideran que la

idoneidad de un candidato para ocupar una posición vacante en su organización se puede baremar estableciendo unos rangos de edad y de experiencia profesional.

Durante 2016, **la experiencia profesional ha aumentado su presencia en la oferta de empleo en más de cuatro puntos**, pasando de aparecer en el 75,3% de la oferta en 2015 al **79,55%** en este último año.

Por su parte, **el criterio de edad ha disminuido en casi cinco puntos, recogándose de forma explícita en un 26% de las ofertas**, frente al 30,8% registrado en el ejercicio anterior.

3,35 AÑOS DE EXPERIENCIA

De forma general, el nivel de experiencia profesional que las empresas piden a los candidatos varía en función de la categoría profesional a la que pertenezca el puesto vacante.

Las ofertas para cargos directivos son las que demandan una mayor experiencia, que se sitúa en los 6 años, un valor superior al alcanzado en 2015 (5,5 años).

La media exigida para empleos encuadrados dentro de la categoría de mandos es de 4,98 años de experiencia, una cifra también superior a la del año pasado (4,24 años).

Para los técnicos, la experiencia media solicitada por las empresas ha aumentado un 45% durante el último ejercicio, pasando de los 2 años en 2015 a rozar los 3 (2,95) en 2016. Una situación también extrapolable a la categoría de empleados, cuyos candidatos ven cómo para optar a un puesto de este rango necesitan 2,3 años de experiencia, un 70% más que en 2015.

En general, **la experiencia media solicitada en España por las empresas en sus ofertas de empleo ha sido de 3,35 años** durante 2016.

32,85 AÑOS DE MEDIA

La edad, presente en un 26% de las ofertas, es el segundo criterio más demandado. Su valor promedio, que se sitúa en torno a los 33 años (32,85), se ha mantenido en valores similares a los exigidos en el periodo anterior.

La edad solicitada en la oferta también varía en función de diferentes factores, entre ellos la categoría profesional. De media, se pide estar en torno a los 36 años para optar a puestos directivos; a los 34 si el objetivo es un cargo de mando intermedio, una edad que también se solicita a los profesionales técnicos, y que baja hasta los 33 años para la categoría de empleados.

GRÁFICO (6.o.3)

Edad promedio solicitada en las ofertas de empleo por áreas funcionales

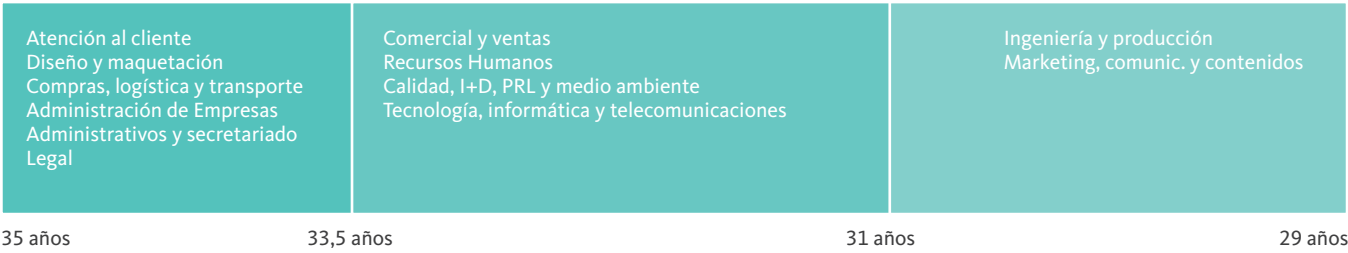


GRÁFICO (6.o.4)

Edad promedio solicitada en las ofertas de empleo por sectores

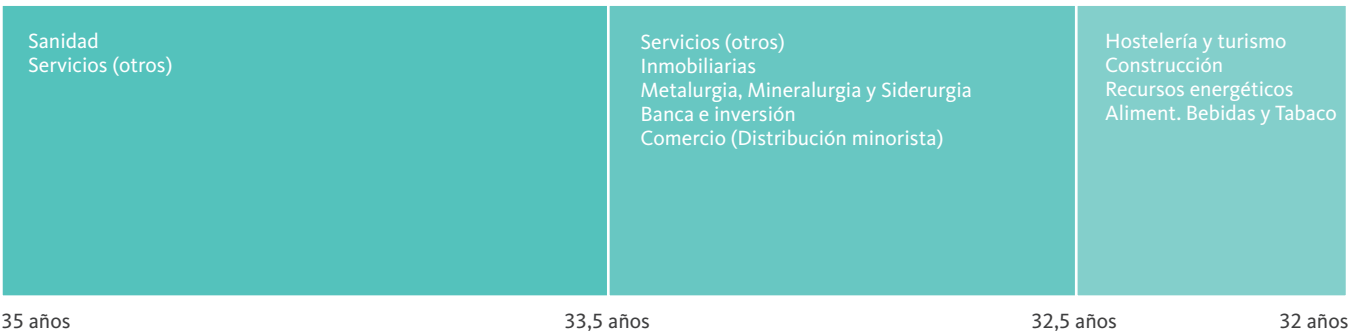


GRÁFICO (6.o.7)

Años de experiencia solicitada en las ofertas de empleo por categoría profesional

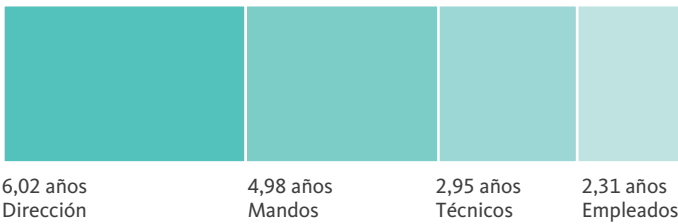
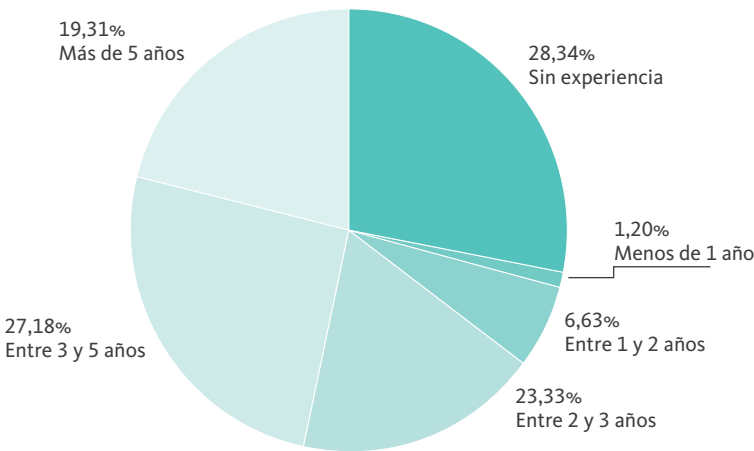


GRÁFICO (6.o.8)

Años de experiencia solicitada en las ofertas de empleo en España



6.0.1 Perfil de edades solicitadas en la oferta de empleo

Años	- de 26 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	+ de 46 años	Edad promedio
2016	9,87%	31,77%	30,14%	17,87%	8,10%	2,25%	32,85
2015	8,11%	31,00%	30,19%	18,23%	8,42%	4,04%	32,75
2014	8,94%	25,62%	29,88%	21,46%	7,90%	6,20%	33,89

6.0.2 Edad promedio solicitada en la oferta de empleo por categoría profesional

Categoría profesional	2016	2015	2014	2013
Dirección	36,31	34,78	37,86	37,85
Mandos	33,79	32,84	35,37	35,85
Técnicos	33,68	31,95	33,85	34,92
Empleados	31,74	31,44	32,96	33,96

6.0.3 Edad promedio solicitada en las ofertas de empleo por áreas funcionales

Área funcional	2016	2015
Atención al cliente	34,39	34,28
Diseño y maquetación	33,98	33,82
Compras, logística y transporte	33,92	33,68
Administración de Empresas	33,55	35,60
Administrativos y secretariado	33,54	33,54
Legal	33,52	33,29
Comercial y ventas	33,44	33,43
Recursos Humanos	31,22	34,68
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	31,13	33,90
Tecnología, informática y telecomunicaciones	31,05	32,85
Ingeniería y producción	30,94	34,34
Marketing, comunicación y contenidos	29,16	34,21

6.0.4 Edad promedio solicitada en las ofertas de empleo por sectores

Sector	2016	2015
Sanidad	34,51	33,38
Servicios (otros)	33,20	34,51
Inmobiliarias	32,97	33,28
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurg.	32,90	33,37
Banca e inversión	32,67	34,13
Comercio (Distribución minorista)	32,59	34,02
Hostelería y turismo	32,30	33,82
Construcción	32,19	31,14
Recursos energéticos	32,13	32,17
Alimentación, Bebidas y Tabaco	32,02	32,44

Años de experiencia solicitados en las ofertas de empleo por sectores

Sector	2016	2015
Recursos energéticos	3,94	3,78
Química	3,85	2,91
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	3,68	3,08
Automóvil	3,41	2,83
Consultoría General	3,35	3,53
Seguros	3,27	2,25
Industrial (otros)	3,12	3,39
Farmacia y Material Hospitalario	2,74	2,13
Sanidad	2,41	2,04
Enseñanza / Formación	2,36	2,22

Años de experiencia solicitados en las ofertas de empleo por áreas funcionales

Área funcional	2016	2015
Administración de Empresas	5,57	5,29
Administrativos y secretariado	4,18	4,18
Marketing, comunicación y contenidos	3,88	3,46
Ingeniería y producción	3,81	3,24
Legal	3,59	3,19
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	3,25	2,82
Recursos Humanos	3,15	3,13
Tecnología, informática y telecomunicaciones	3,11	2,64
Comercial y ventas	2,50	2,77
Diseño y maquetación	2,11	3,29
Compras, logística y transporte	1,43	3,56
Atención al cliente	1,29	1,78

Años de experiencia solicitados en las ofertas de empleo por categoría profesional

Categoría profesional	2016	2015
Dirección	6,02	5,50
Mandos	4,98	4,24
Técnicos	2,95	2,03
Empleados	2,31	1,35

6.0.6
6.0.7

Años de experiencia solicitados en las ofertas de empleo en España

Años	Sin experiencia	- de 1 año	1 - 2 años	2 - 3 años	3 - 5 años	+ de 5 años	Promedio
2016	28,34%	1,20%	6,63%	23,33%	27,18%	19,31%	3,35 años
2015	28,07%	1,20%	6,14%	18,08%	25,58%	20,93%	3,28 años

6.0.8

CAPÍTULO 6.1

PERFILES PROFESIONALES POR EDAD

Las empresas valoran la edad del candidato. Si bien es cierto que no se trata de un elemento determinante para la contratación del profesional, sí lo es para descartarle, independientemente de sus otras cualidades, aptitudes y actitudes. El requisito de edad está presente en el 26% de las ofertas de empleo generadas en 2016 en España.

33 AÑOS DE EDAD MEDIA

La edad media requerida para cubrir la oferta de empleo se ha mantenido estable durante 2016, quedándose por debajo de los **33 años** (32,85) un año más.

Por segmentos de edad, y de forma general, se acentúa la tendencia que se viene registrando 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 60% del total de las ofertas**, mientras que el segmento de 36 a 45 años sigue perdiendo peso y se queda con solo una de cada cuatro ofertas (26%).

El segmento de edad que más aparece en las ofertas de empleo es el comprendido entre los 26 y los 30 años, recibiendo el 32% de las ofertas que indi-

can edad. Le sigue muy de cerca la franja que va de los 31 a los 35 años, presente en el 30%.

MAYORES DE 46

Los profesionales con una mayor trayectoria en el mercado laboral, es decir, los mayores de 46 años, vuelven a ser los más perjudicados en la distribución de la oferta de empleo por edades. En 2016, las vacantes para las que se han **solicitado candidatos que estén dentro de sus últimos veinte años de vida laboral ha seguido cayendo**, quedándose en tan solo el 2,25%, casi la mitad de lo conseguido en el anterior ejercicio (4,04%).

MENORES DE 26

Otro de los colectivos que más sufre las consecuencias de la edad en las ofertas de empleo son los menores de 26 años. **Este colectivo puede optar al 9,9% del total de ofertas**, y aunque estadísticamente no son buenos datos, suponen una mejora de dos puntos con respecto a 2015. Además, desde un punto de vista competencial, esta tendencia se puede traducir en un resultado positivo: un porcentaje alto de los candidatos en búsqueda de empleo menores de 26 años opta por seguir formándose, mejorando con ello sus posibilidades de integración laboral.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

En general, **existe una relación directa entre la categoría profesio-**

nal 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 es de 36,31 años; en las ofertas de mando intermedio, la edad media requerida es de 33,79 años; en técnicos, de 33,68; y en empleados, la media de edad baja hasta los 31,74.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Las comunidades que mayor edad solicitan en su oferta de empleo son **Navarra, Murcia, Comunidad Valenciana, Extremadura, Asturias y Castilla y León**, todas ellas con edades medias requeridas superiores a los 33 años.

SECTORES

Servicios (otros), comercio, metalurgia, inmobiliaria y banca son los sectores en los que más presencia ha tenido la edad en la oferta de empleo. El sector sanitario se mantiene en la parte alta de la tabla en cuanto a media de edad más alta, concretamente 34,51 años. Le siguen de cerca servicios, inmobiliarias y metalurgia.

ÁREAS FUNCIONALES

Las áreas funcionales en las que más ofertas de empleo incluyen el rango de edad de los aspirantes son comercial y atención al cliente.

GRÁFICO (6.1.1)

Requerimientos de edad solicitada en las ofertas de empleo en España

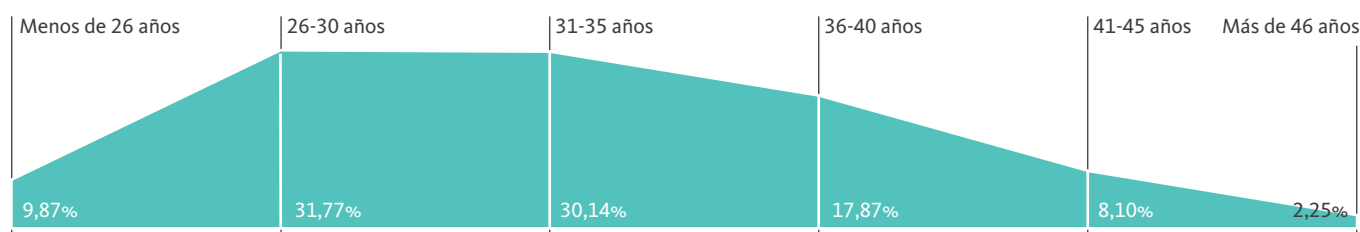


GRÁFICO (6.1.2)

Requerimientos de edad solicitada en las ofertas de empleo por sectores

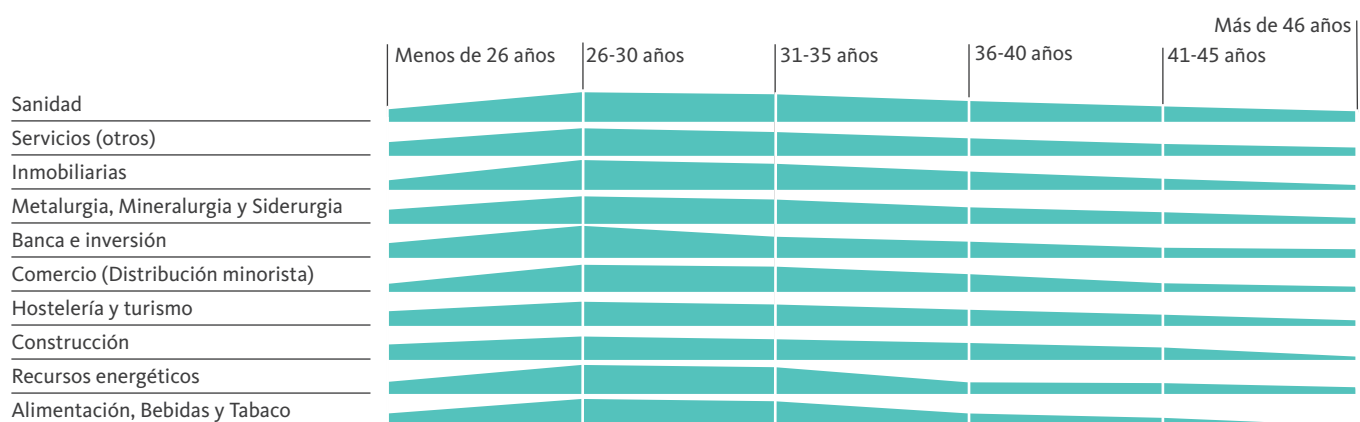


GRÁFICO (6.1.3)

Requerimientos de edad solicitada en las ofertas de empleo por áreas funcionales

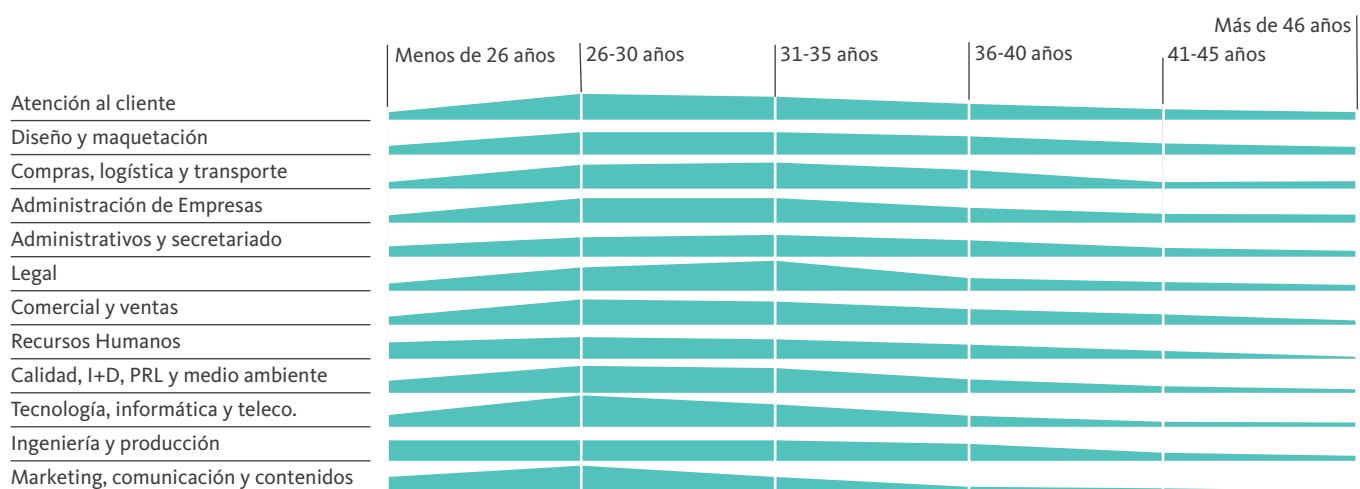


GRÁFICO (6.1.4)

Requerimientos de edad solicitada en las ofertas de empleo por categorías profesionales

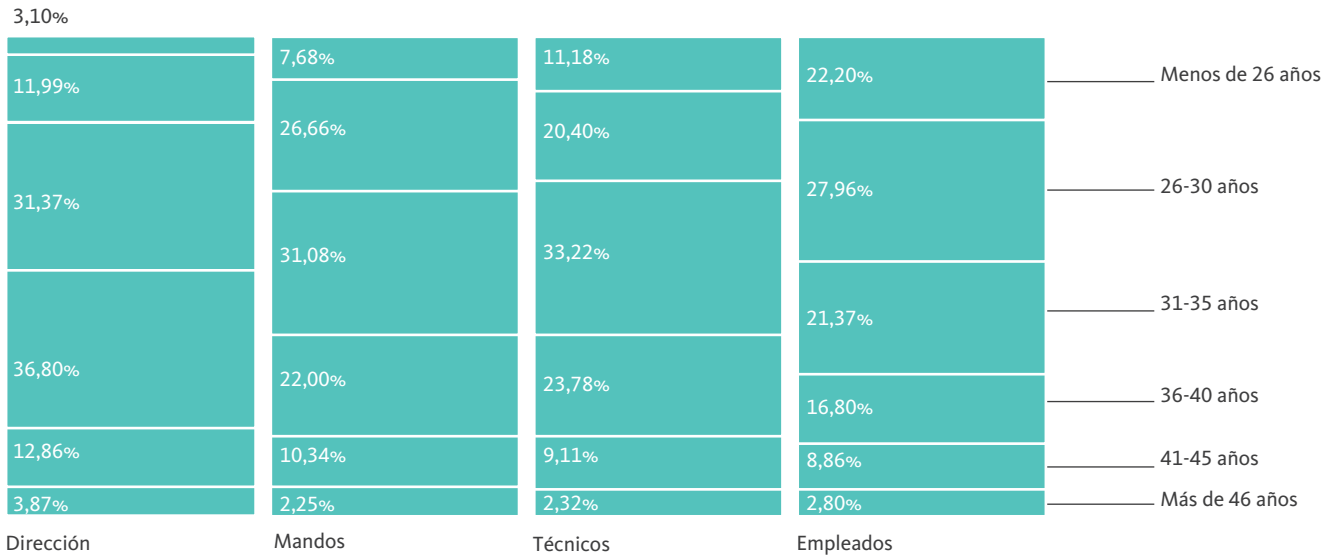
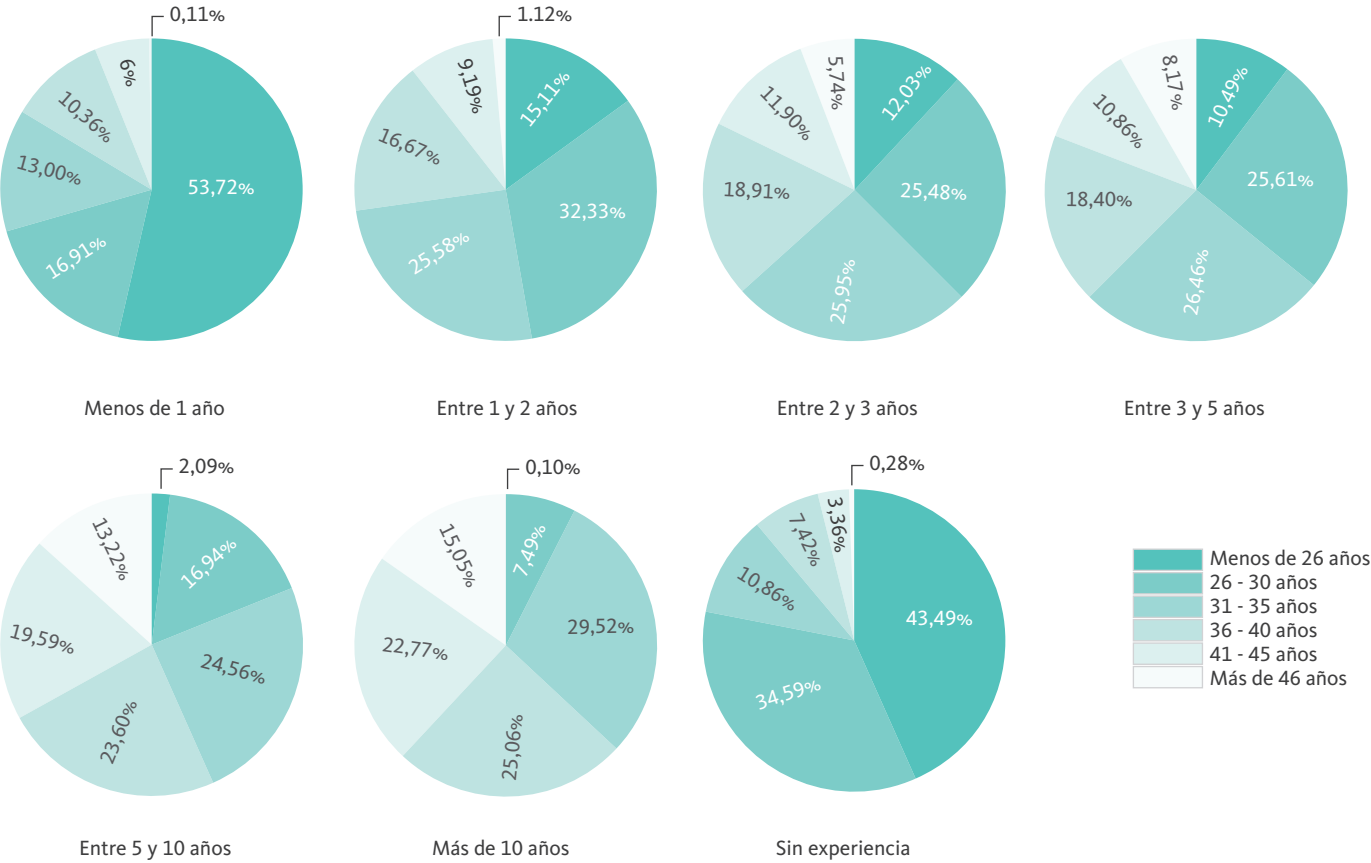


GRÁFICO (6.1.5)

Requerimientos de edad solicitada en las ofertas de empleo por niveles de experiencia



Requerimientos de edad solicitada en las ofertas de empleo por comunidad autónoma

6.1.1

CCAA	% oferta que indica edad	-26 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	+ 46 años	Promedio 2016	Promedio 2015
Navarra	24,48%	5,77%	28,38%	32,15%	22,57%	7,88%	3,25%	33,87	33,48
Murcia	26,41%	8,98%	28,42%	29,73%	21,96%	8,05%	2,87%	33,42	33,66
Comunidad Valenciana	35,99%	10,48%	30,82%	25,61%	19,68%	9,95%	3,46%	33,30	31,95
Extremadura	30,49%	9,08%	28,14%	31,11%	21,95%	8,25%	1,49%	33,22	31,04
Asturias	19,28%	10,20%	29,49%	30,52%	18,89%	7,87%	3,02%	33,08	32,78
Castilla y León	23,87%	7,24%	32,68%	32,44%	17,15%	8,77%	1,72%	33,05	33,71
Castilla-La Mancha	16,36%	6,48%	37,33%	30,89%	14,06%	8,05%	3,19%	32,92	33,11
Galicia	31,37%	7,06%	34,03%	32,29%	16,61%	8,56%	1,45%	32,91	32,51
Cantabria	29,14%	11,31%	31,11%	28,34%	18,45%	7,32%	3,47%	32,87	33,38
La Rioja	32,46%	11,06%	30,76%	29,78%	17,41%	8,18%	2,80%	32,84	32,78
Madrid	25,04%	13,21%	30,56%	26,77%	18,30%	8,11%	3,06%	32,68	33,11
Islas Baleares	19,33%	5,07%	39,21%	32,57%	14,22%	7,48%	1,46%	32,66	33,03
Cataluña	35,04%	14,28%	29,54%	28,01%	17,04%	8,21%	2,94%	32,54	32,93
Aragón	21,59%	10,62%	33,09%	31,44%	16,23%	6,89%	1,74%	32,41	33,53
Andalucía	19,25%	11,67%	32,21%	29,76%	17,06%	8,54%	0,76%	32,38	32,42
Canarias	31,19%	12,68%	30,77%	30,13%	17,44%	8,23%	0,75%	32,32	32,73
País Vasco	20,21%	12,66%	33,57%	30,87%	14,77%	7,29%	0,83%	31,97	33,76
España	25,97%	9,87%	31,77%	30,14%	17,87%	8,10%	2,25%	32,85	32,75

Requerimientos de edad solicitada en las ofertas de empleo por sectores

6.1.2

Sector	% oferta que indica edad	-26 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	+ 46 años	Promedio 2016	Promedio 2015
Sanidad	16,33%	8,56%	27,81%	24,23%	18,01%	16,00%	5,38%	34,51	33,38
Servicios (otros)	66,33%	12,97%	29,14%	26,20%	16,26%	10,98%	4,46%	33,20	34,51
Inmobiliarias	30,99%	6,94%	35,47%	28,96%	18,97%	7,70%	1,95%	32,97	33,28
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	36,68%	12,19%	28,71%	29,13%	18,31%	9,28%	2,37%	32,90	33,37
Banca e inversión	30,25%	14,72%	28,79%	29,36%	14,96%	7,08%	5,10%	32,67	34,13
Comercio (Distribución minorista)	56,26%	5,69%	39,28%	31,97%	15,44%	4,97%	2,64%	32,59	34,02
Hostelería y turismo	19,73%	14,14%	30,14%	29,07%	17,95%	6,10%	2,60%	32,30	33,82
Construcción	12,24%	15,09%	30,17%	27,94%	16,99%	8,26%	1,55%	32,19	31,14
Recursos energéticos	3,37%	10,12%	36,97%	32,32%	9,75%	7,22%	3,30%	32,13	32,17
Alimentación, Bebidas y Tabaco	17,37%	11,37%	34,85%	30,44%	16,44%	5,96%	0,94%	32,02	32,44

6.1.3 Requerimientos de edad solicitada en las ofertas de empleo por áreas funcionales

Área funcional	% oferta que indica edad	-26 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	+ 46 años	Promedio 2016	Promedio 2015
Atención al cliente	40,74%	5,55%	30,63%	28,04%	18,66%	10,71%	6,42%	34,39	34,28
Diseño y maquetación	27,53%	8,26%	28,27%	28,39%	20,87%	8,42%	5,79%	33,98	33,82
Compras, logística y transporte	16,15%	4,81%	28,43%	32,96%	25,01%	4,71%	4,08%	33,92	33,68
Administración de Empresas	37,04%	5,58%	32,98%	32,56%	18,26%	5,08%	5,54%	33,55	35,60
Administrativos y secretariado	25,90%	11,12%	25,85%	29,40%	21,21%	7,64%	4,78%	33,54	33,54
Legal	7,19%	5,65%	29,08%	39,12%	15,95%	5,45%	4,75%	33,52	33,29
Comercial y ventas	56,41%	7,39%	31,41%	29,91%	19,29%	9,04%	2,96%	33,44	33,43
Recursos Humanos	37,93%	20,84%	28,18%	27,41%	17,18%	6,02%	0,36%	31,22	34,68
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	8,00%	16,53%	34,93%	31,15%	10,98%	5,02%	1,39%	31,13	33,90
Tecnología, informática y telec.	26,66%	12,19%	43,72%	30,44%	7,90%	3,14%	2,61%	31,05	32,85
Ingeniería y producción	31,33%	26,06%	25,39%	25,20%	15,01%	6,41%	1,93%	30,94	34,34
Marketing, comunicación y contenidos	7,25%	27,30%	39,21%	23,69%	5,66%	3,14%	1,00%	29,16	34,21

6.1.4 Requerimientos de edad por categorías profesionales solicitada en las ofertas de empleo

Categoría Profesional	% oferta que indica edad	-26 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	+ 46 años	Promedio 2016	Promedio 2015
Dirección	32,55%	3,10%	11,99%	31,37%	36,80%	12,86%	3,87%	36,31	34,78
Mandos intermedios	22,69%	7,68%	26,66%	31,08%	22,00%	10,34%	2,25%	33,79	32,84
Técnicos	11,18%	11,18%	20,40%	33,22%	23,78%	9,11%	2,32%	33,68	31,95
Empleados	43,63%	22,20%	27,96%	21,37%	16,80%	8,86%	2,80%	31,74	31,44

6.1.5 Requerimientos de edad por niveles de experiencia solicitada en las ofertas de empleo

Experiencia	% oferta que indica edad	-26 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	+ 46 años	Promedio 2016	Promedio 2015
Menos de 1 año	29,68%	53,72%	16,91%	13,00%	10,36%	6,00%	0,01%	27,87	26,45
Entre 1 y 2 años	32,21%	15,11%	32,33%	25,58%	16,67%	9,19%	1,12%	32,16	29,91
Entre 2 y 3 años	33,66%	12,03%	25,48%	25,95%	18,91%	11,90%	5,74%	33,99	34,64
Entre 3 y 5 años	28,70%	10,49%	25,61%	26,46%	18,40%	10,86%	8,17%	34,42	33,74
Entre 5 y 10 años	34,67%	2,09%	16,94%	24,56%	23,60%	19,59%	13,22%	37,74	39,49
Más de 10 años	34,13%	0,10%	7,49%	29,52%	25,06%	22,77%	15,05%	39,13	40,36
Sin experiencia	25,57%	43,49%	34,59%	10,86%	7,42%	3,36%	0,28%	27,74	24,69

CAPÍTULO 6.2

PERFILES PROFESIONALES
POR EXPERIENCIA

La experiencia profesional es un requisito presente en ocho de cada diez ofertas de empleo. La media que las empresas piden a los candidatos es de 3,35 años, una cifra que varía mucho en función de la categoría profesional.

OFERTAS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

Del 79,55% de las ofertas de empleo que hace alguna referencia a la experiencia, el 28% indican expresamente que no es necesario contar con ella. Esto ocurre, principalmente, por dos motivos. Por una parte, **se pretende contratar a talentos sin descubrir, es decir, a recién titulados con grandes capacidades y posibilidades de desarrollo profesional** y, por otra, se ofrecen contratos mucho más básicos y con sueldos más reducidos.

DE 3 A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA

El grupo más demandado por las empresas en estos momentos es el de los perfiles que poseen entre tres y cinco años de experiencia profesional.

Del total de ofertas que especifican la necesidad de contar con experiencia, el

27,2% requieren candidatos con una experiencia en el sector o en un puesto similar de entre tres y cinco años. Tener entre 2 y 3 años de bagaje profesional también es un punto a favor, ya que el 23,3% de la oferta se dirige a este segmento. En el 19% de las ocasiones, el tiempo de experiencia solicitado es mayor de cinco años.

CATEGORÍA PROFESIONAL

A mayor responsabilidad, mayor requerimiento de experiencia. Aquí sí se convierte en realidad la máxima de “la experiencia es un grado”.

Las empresas solicitan profesionales con mayor nivel de experiencia para cubrir puestos directivos. El 98% de las ofertas dirigidas a esta categoría profesional incluyen este requisito. De ellas, más de la mitad (56,1%) requieren 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 roza los cinco años (4,98) y el periodo de experiencia más valorado es el de más de tres años, ya que en esa franja se encuentran el 75% de las ofertas. En el caso de empleados y técnicos, la experiencia media

requerida por las empresas baja hasta situarse entre 2,95 y 2,21 años, respectivamente.

ÁREAS FUNCIONALES

Según la experiencia exigida en cada una de las diferentes áreas funcionales, se pueden distinguir tres grupos de áreas:

- **Áreas con elevados requerimientos de experiencia superiores a los tres años y medio**, entre las que se encuentran administración de empresas, administrativos y secretariado, marketing, producción y legal.
- **Áreas con experiencias de entre dos y tres años y medio**, entre las que se encuentran calidad, RRHH, tecnología, comercio y diseño.
- **Áreas con experiencia inferior a dos años**, entre las que es notable la presencia de compras, logística y transporte y atención al cliente.

SECTORES

Con una media de 3,94 años, **recursos energéticos es el sector que más experiencia demanda para acceder a sus ofertas de empleo.** Le siguen **química**, con 3,85 años de experiencia exigida; **metalurgia**, con 3,68 años; y **automóvil**, con 3,41 años.

GRÁFICO (6.2.1)

Requerimientos de experiencia solicitada en las ofertas de empleo en España

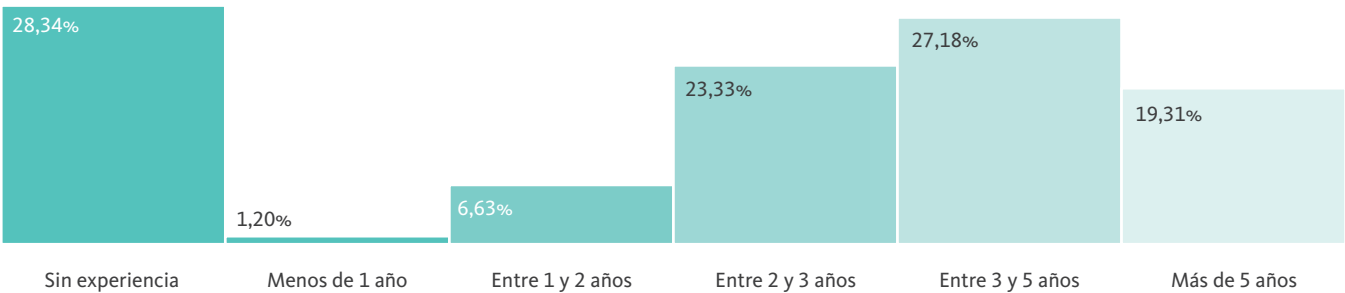


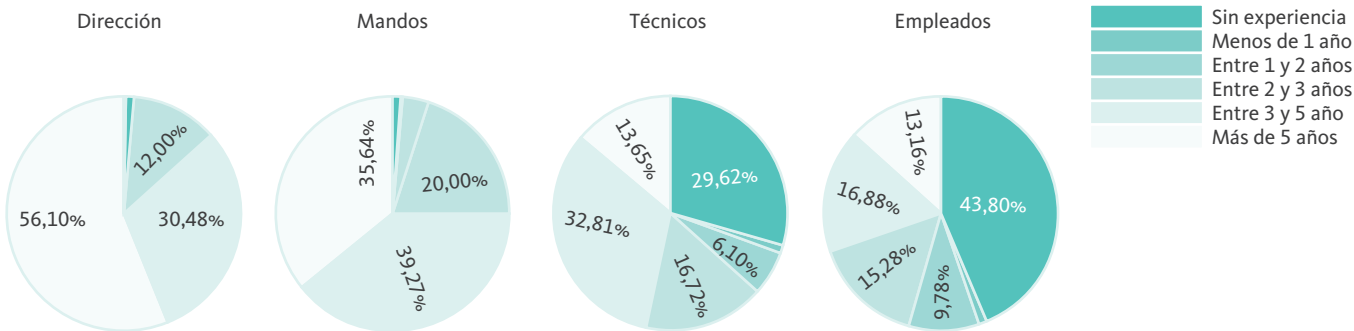
GRÁFICO (6.2.2)

Requerimientos de experiencia solicitada en las ofertas de empleo por sectores

	Sin experiencia	1 año 1-2 años	2-3 años	3-5 años	+5 años
Recursos energéticos	18,91%		15,45%	33,91%	26,23%
Consultoría General	19,49%	12,06%	12,79%	27,04%	28,09%
Industrial (otros)	22,61%		13,44%	38,68%	21,54%
Metalurgia, Miner. y Sid.	28,44%		19,94%	26,83%	22,28%
Maquinaria y eq. mec.	30,62%		14,35%	25,42%	23,19%
Química	16,65%	15,63%	19,50%	31,66%	15,70%
Alim., Bebidas y Tabaco	27,55%		19,18%	34,37%	14,76%
Automóvil	28,15%		31,88%	26,50%	10,15%
Electrónica y mat. eléc.	44,68%			15,85%	14,96%
Banca e inversión	37,90%		12,35%	19,41%	17,13%
					12,00%

GRÁFICO (6.2.4)

Requerimientos de experiencia solicitada en las ofertas de empleo por categorías profesionales



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 2016	Promedio 2015
Comunidad de Madrid	84,17%	28,83%	1,36%	4,64%	14,37%	26,82%	23,98%	3,46	3,32
La Rioja	77,57%	23,80%	0,73%	6,06%	16,80%	32,55%	20,05%	3,44	3,46
País Vasco	73,66%	29,51%	1,16%	5,89%	16,45%	24,08%	22,91%	3,33	3,51
Cataluña	72,08%	29,62%	1,05%	6,46%	14,19%	26,69%	21,99%	3,31	3,81
Extremadura	66,08%	29,38%	2,13%	4,49%	17,24%	26,51%	20,25%	3,22	3,22
Región de Murcia	79,84%	26,78%	2,09%	7,05%	18,55%	26,50%	19,04%	3,19	3,33
Cantabria	68,94%	27,52%	0,55%	8,07%	20,55%	24,94%	18,37%	3,13	3,20
Islas Baleares	66,92%	30,20%	0,88%	5,88%	20,04%	24,27%	18,74%	3,09	3,10
Canarias	71,75%	29,84%	0,95%	5,91%	22,85%	22,23%	18,22%	3,04	3,04
Comunidad Valenciana	62,90%	36,19%	0,63%	6,09%	15,20%	22,05%	19,85%	2,98	3,15
Andalucía	75,84%	30,35%	3,11%	4,70%	18,27%	26,99%	16,59%	2,98	3,44
Navarra	78,30%	31,37%	0,49%	6,77%	17,33%	28,05%	15,99%	2,97	3,22
Aragón	78,02%	34,65%	0,41%	7,07%	18,92%	22,23%	16,72%	2,84	3,12
Asturias	69,34%	34,18%	0,46%	10,42%	20,88%	17,25%	16,79%	2,75	3,13
Castilla-La Mancha	69,14%	37,13%	0,34%	6,34%	18,53%	23,61%	14,05%	2,67	3,15
Galicia	69,30%	35,95%	1,69%	7,87%	21,81%	16,91%	15,77%	2,65	3,09
Castilla y León	73,11%	37,52%	2,36%	8,99%	19,69%	19,41%	12,03%	2,42	2,88
España	79,55%	28,34%	1,20%	6,63%	23,33%	27,18%	19,31%	3,35	3,28

Requerimientos de experiencia por sectores solicitada en las ofertas de empleo

6.2.2

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 2016	Promedio 2015
Recursos energéticos	79,13%	18,91%	0,62%	4,88%	15,45%	33,91%	26,23%	3,94	3,78
Química	75,89%	19,49%	0,53%	12,06%	12,79%	27,04%	28,09%	3,85	2,91
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	77,35%	22,61%	0,38%	3,34%	13,44%	38,68%	21,54%	3,68	3,08
Automóvil	79,74%	28,44%	0,37%	3,14%	18,94%	26,83%	22,28%	3,41	2,83
Consultoría General	85,06%	30,62%	0,56%	5,86%	14,35%	25,42%	23,19%	3,35	3,53
Seguros	73,34%	16,65%	0,86%	15,63%	19,50%	31,66%	15,70%	3,27	2,25
Industrial (otros)	85,14%	27,55%	0,80%	3,34%	19,18%	34,37%	14,76%	3,12	3,39
Farmacia y Material Hospitalario	78,10%	28,15%	0,25%	3,07%	31,88%	26,50%	10,15%	2,74	2,13
Sanidad	46,77%	44,68%	1,99%	6,80%	15,85%	14,96%	15,72%	2,41	2,04
Enseñanza / Formación	87,13%	37,90%	1,21%	12,35%	19,41%	17,13%	12,00%	2,36	2,22

6.2.3 Requerimientos de experiencia solicitada en las ofertas de empleo por áreas funcionales

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 2016	Promedio 2015
Administración de Empresas	87,20%	0,42%	1,04%	1,88%	12,04%	38,32%	46,30%	5,57	5,29
Administrativos y secretariado	74,42%	18,82%	0,43%	3,44%	14,59%	31,90%	30,81%	4,18	4,18
Marketing, comunicación y contenidos	77,76%	18,07%	0,52%	3,97%	14,74%	39,62%	23,09%	3,88	3,46
Ingeniería y producción	77,91%	22,34%	0,55%	7,10%	13,10%	30,00%	26,90%	3,81	3,24
Legal	87,97%	14,71%	0,73%	6,70%	28,60%	29,60%	19,67%	3,59	3,19
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	79,43%	24,00%	0,66%	7,55%	21,19%	28,70%	17,90%	3,25	2,82
Recursos Humanos	79,87%	24,22%	0,71%	8,82%	21,95%	27,68%	16,62%	3,15	3,13
Tec, informática y telecomunicaciones	78,59%	22,45%	0,96%	13,64%	22,30%	23,26%	17,39%	3,11	2,64
Comercial y ventas	74,86%	48,25%	0,67%	4,91%	13,11%	14,84%	18,21%	2,50	2,77
Diseño y maquetación	68,63%	39,95%	9,85%	8,86%	10,09%	21,68%	9,56%	2,11	3,29
Compras, logística y transporte	66,72%	63,05%	1,07%	5,69%	13,47%	10,00%	6,72%	1,43	3,56
Atención al cliente	69,14%	62,11%	1,63%	7,68%	13,32%	11,17%	4,09%	1,29	1,78

6.2.4 Requerimientos de experiencia solicitada en las ofertas de empleo por categorías profesionales

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 2016	Promedio 2015
Dirección	97,95%	0,24%	0,13%	1,06%	12,00%	30,48%	56,10%	6,02	5,50
Mandos	70,20%	1,38%	0,18%	3,53%	20,00%	39,27%	35,64%	4,98	4,24
Técnicos	78,80%	29,62%	1,10%	6,10%	16,72%	32,81%	13,65%	2,95	2,03
Empleados	73,85%	43,80%	1,09%	9,78%	15,28%	16,88%	13,16%	2,31	1,35

07

EMPLEABILIDAD
Y
CONOCIMIENTO

CAPÍTULO 7

EMPLEABILIDAD Y CONOCIMIENTO

La empleabilidad permite dar a conocer cuál es la capacidad de un profesional para incorporarse al mercado laboral, así como su facilidad para mantener una posición estable a lo largo del tiempo. En el Informe Infoempleo Adecco 2016 se analiza a fondo este concepto y los elementos sociales, económicos, formativos y geográficos que más influyen en él.

La **empleabilidad** puede definirse como la capacidad de un profesional para incorporarse al mercado laboral y, a la vez, conservar su atractivo para mantener una posición estable dentro del mismo.

Este concepto, introducido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), no es estático sino que debe ser visto como 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

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 solo **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, **la importancia de elementos externos, como pueden ser la formación de postgrado o la capacidad de reinserción laboral, son determinantes**.

EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN

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 con-**

tinua, 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 repertorio 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 **relación 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 caracteriza a la Formación Profesional (FP) es su **buena empleabilidad**. El porcentaje que supone la Formación Profesional sobre las nuevas incorporaciones en las empresas es muy destacable respecto al conjunto de la oferta de empleo y a la situación general del mercado laboral, un claro indicativo tanto de una excelente empleabilidad como de la **existencia de mecanismos ocultos de intermediación laboral**.

FORMACIÓN DE 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 este tipo de formación superior de especialización.

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.

IDIOMAS Y EMPLEABILIDAD

El conocimiento de idiomas es uno de los elementos fundamentales en la empleabilidad. La globalización ha traído consigo la necesidad de que las empresas establezcan relaciones comerciales con otras organizaciones -y clientes- de fuera de su ámbito nacional. Para ello, resulta indispensable buscar un idioma común válido para la intermediación.

La exigencia de conocimientos de lenguas extranjeras en la oferta de empleo esté relacionada con tres factores muy distintos: **la actividad desarrollada en el puesto, los referentes de conocimiento especializado para dicho puesto y la nacionalidad de la empresa**.

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**.

En el ámbito empresarial se diferencia entre *hard skills*, más relacionadas con los conocimientos técnicos adquiridos con la formación, y *soft skills*, que son competencias relacionadas con la inteligencia emocional.

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. En el capítulo 8 (epígrafe 8.3) de este Informe se profundiza de forma más detallada en las habilidades y capacidades que debe reunir el candidato ideal.

CAPÍTULO 7.1

EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA

Un mercado laboral en plena transformación como el actual necesita profesionales preparados y con las aptitudes adecuadas para desarrollar sus carreras en un escenario cambiante. En este contexto, la Universidad parece ser parada obligatoria para gran parte de los candidatos que aspiran a encontrar un empleo.

Los titulados universitarios siguen siendo los candidatos más demandados por las empresas en sus ofertas de empleo. Durante el último año, **el 42,2% de las ofertas han recogido entre sus requisitos que el candidato cuente, como mínimo, con una titulación universitaria**; una cifra que aumenta hasta el 55% si sólo tenemos en cuenta las ofertas en las que se solicita contar con formación cualificada (Formación Profesional y/o Titulación Universitaria).

En 2016, las titulaciones más demandadas por las empresas han sido Administración de Empresas, Ingeniería Informática, Ingeniería Industrial, Comercio y Marketing y Psicología.

TIPOLOGÍA DE ESTUDIOS

El mayor o menor atractivo que puede alcanzar una titulación para una empresa, es decir, su nivel de empleabilidad, depende de varios factores que ocurren de forma simultánea, como la relación entre la tipología de estudios y los puestos ofertados en ese momento, el equilibrio entre la oferta y la demanda de titulados en esa área o el grado de experiencia acumulada por el candidato.

Al analizar la oferta de empleo dirigida a titulados universitarios se han identificado **cinco tipos de titulaciones**, atendiendo a la naturaleza de su contenido:

TITULACIONES JURÍDICO-SOCIALES

Desciende el peso de las carreras del área jurídico-social en el conjunto de ofertas para titulados universitarios, pasando de un 42,2% en 2015 al 40,8% en el último año.

Este ligero retroceso en el genérico del área no se traduce, sin embargo, en una bajada general en todas las titulaciones, sino al contrario. **Administración de Empresas se mantiene líder en el ranking de carreras más demandadas** un año más, y sus titulados consiguen optar al 10,65% de las ofertas totales publicadas en España para candidatos con estudios universitarios.

Le siguen Comercio y Marketing (3,3%), el doble grado en Administración de Empresas y Derecho (2,98%), Relaciones Laborales y RRHH (2,4%) y Economía (2,3%).

TITULACIONES TÉCNICAS

Dentro del apartado de titulaciones técnicas se engloban **cuatro tipos de titulaciones**: las **ingenierías generalistas** o relacionadas con el ámbito industrial (Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecánica), las **ingenierías especializadas** (Ingeniería Naval, Ingeniería Agroalimentaria, etc.), las **ingenierías afines al sector de construcción** (Arquitectura, Ingeniería Civil, Edificación, etc.) y las **ingenierías vinculadas al ámbito de las tecnologías de la información** (Ingeniería de Telecomunicaciones, Ingeniería Informática...).

De forma general, las ofertas de empleo que requieren candidatos con **titulaciones técnicas se han mantenido estables** durante este último año, aumentando ligeramente su peso con respecto a 2015 (35,9%), y pasando a solicitarse en el 36,5% de las ofertas en las que se especifica el área de la titulación universitaria. Las carreras técnicas más deman-

dadas por las empresas durante 2016 han sido **Ingeniería Informática (6%), Ingeniería Industrial (5,45%), Ingeniería de Telecomunicaciones (2,6%), Ingeniería en Electrónica Industrial y Automática (2%) e Ingeniería Mecánica (1,6%)**.

TITULACIONES SANITARIAS

Las titulaciones relacionadas con el ámbito de la salud **han vuelto a aumentar su peso en la oferta de empleo** en la que se especifica el tipo de estudios universitarios necesarios para optar a una vacante, pasando de un 13,9% en 2015 a un 15,3% en este último año. Los **buenos resultados cosechados por el sector sanitario** en términos de empleo durante 2016 han sido los que han permitido que las titulaciones del área sanitaria incrementen su aportación al global de la oferta.

Destacan en esta área carreras de referencia, como **Psicología y Psicopedagogía**, que gana un punto porcentual con respecto a 2015 y se hace con el 3,2% de las ofertas para titulados universitarios. Le siguen **Enfermería (1,6%), Medicina y Biomedicina (1,5%), Farmacia (0,9%) y Odontología (0,8%)**.

TITULACIONES EXPERIMENTALES

Las carreras universitarias del ámbito científico-experimental **descienden ligeramente su aportación al volumen de oferta en la que se especifica titulación**, perdiendo un -0,29% de su peso en este último año. De un 5,54% que generaban en 2013 pasaron a recibir el 2,76% de las ofertas en 2014, remontaron hasta el 3,53% en 2015 y han vuelto a la senda descendente en 2016, haciéndose con el 3,24%.

Biología, Bioquímica y Biotecnología (0,9%) y Química (0,6%) han sido las titulaciones más demandadas dentro de esta área.

TITULACIONES DE ARTES Y HUMANIDADES

Las carreras de la rama de Artes y Humanidades **mantienen su volumen de aportación al conjunto de las titulaciones universitarias**, pasando de generar el 4,4% en 2015 al 4,1% en 2016. **Filología (0,98%) y Artes y Diseño (0,71%)** son las titulaciones más demandadas dentro del área.

MENOR TASA DE PARO

El Instituto Nacional de Estadística (INE) registró a cierre de 2016 una **tasa de**

paro para las personas con titulación superior del 11,36% frente al 16,83% de los que solo han terminado los estudios obligatorios de secundaria. Una brecha que se amplía si comparamos el nivel de desempleo de los titulados universitarios con aquellos que sólo han terminado la primera etapa de sus estudios obligatorios, cuya tasa de paro se eleva hasta el 24,77%.

CONTRATACIÓN

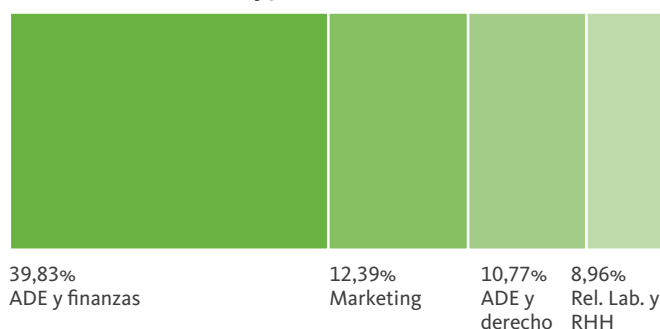
Ingeniería Informática, Derecho y Administración de Empresas son las

titulaciones en las que más contratos indefinidos se firman entre los recién titulados, según datos del INE. En concreto, el empleo fijo en el cuarto año tras la graduación en estas carreras es del 72%, el 70% y el 67,1%, respectivamente. Matemáticas y Estadística, con un 64% de contratos indefinidos, se instala en la cuarta posición de este ranking gracias a la titulación de Ciencias Actuariales y Financieras, cuyo porcentaje de egresados a la Seguridad Social con contrato indefinido se eleva hasta el 84,9%.

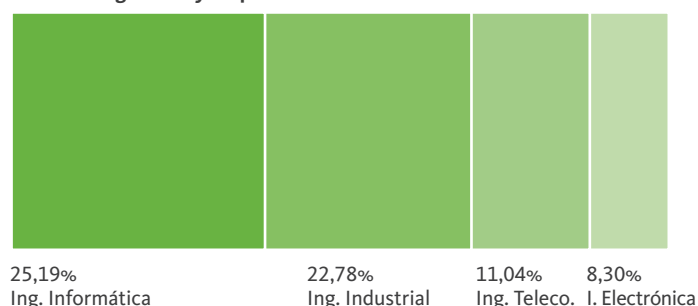
GRÁFICO (desde 7.1.3.1 hasta 7.1.3.5)

Distribución de la oferta de empleo por grandes áreas de estudio

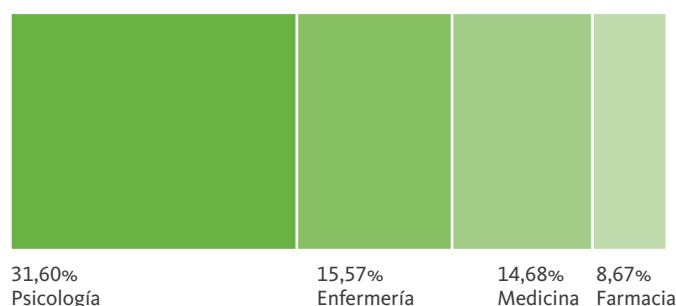
Rama de Ciencias Sociales y Jurídicas



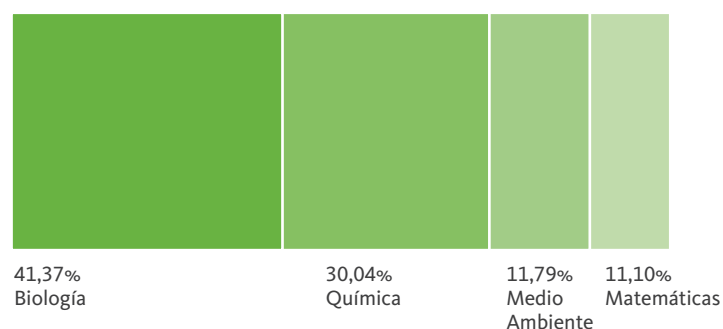
Rama de Ingeniería y Arquitectura



Rama de Ciencias de la Salud



Rama de Ciencias



Rama de Artes y Humanidades

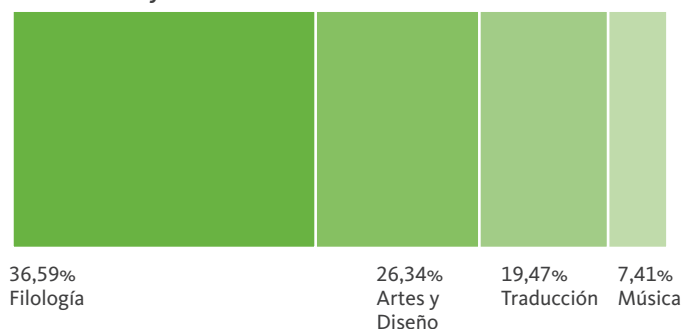
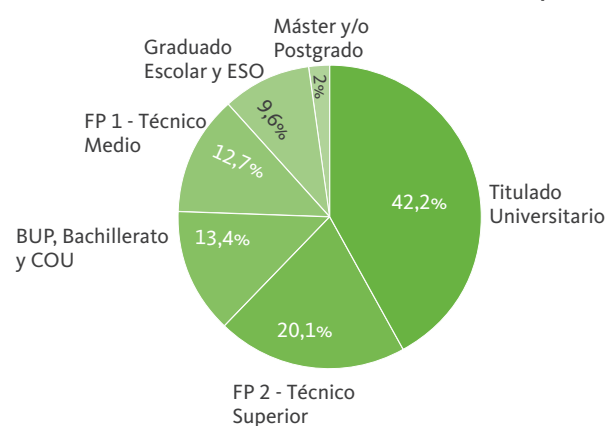


GRÁFICO (7.1.1)

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo



7.1.1 Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

Nivel formativo	2016	2015
Graduado escolar y ESO	9,63%	8,03%
BUP, Bachillerato y COU	13,41%	16,82%
FP 1 / Técnico medio	12,68%	8,34%
FP 2 / Técnico superior	20,09%	21,57%
Titulado Universitario	42,18%	42,43%
Máster y/o Postgrado	2,00%	2,81%

7.1.2 Titulaciones universitarias más demandadas en la oferta de empleo

Titulación universitaria	2016		2015	
	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾
Administración de Empresas	4,49%	10,65%	4,41%	10,40%
Ingeniería Informática	2,54%	6,02%	3,64%	8,58%
Ingeniería Industrial	2,30%	5,45%	1,83%	4,30%
Comercio y Marketing	1,40%	3,31%	1,92%	4,54%
Psicología y Psicopedagogía	1,34%	3,17%	0,92%	2,16%
Administración de Empresas y Derecho	1,21%	2,88%	1,40%	3,30%
Ingeniería de Telecomunicaciones	1,11%	2,64%	1,15%	2,71%
Relaciones Laborales y RRHH	1,01%	2,39%	0,94%	2,22%
Economía	0,97%	2,30%	1,05%	2,47%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	0,84%	1,99%	0,64%	1,50%
Ingeniería Mecánica	0,69%	1,63%	0,81%	1,91%
Enfermería	0,66%	1,56%	1,38%	3,25%
Derecho	0,65%	1,54%	0,55%	1,30%
Medicina y Biomedicina	0,62%	1,47%	0,54%	1,27%
Hostelería y Turismo	0,59%	1,39%	0,73%	1,72%
Filología, Lingüística y Literatura	0,41%	0,98%	0,56%	1,33%
Arquitectura	0,39%	0,93%	0,42%	0,98%
Biología, Bioquímica, Biotecnología	0,37%	0,88%	0,42%	0,99%
Farmacia	0,37%	0,87%	0,33%	0,79%
Odontología	0,34%	0,81%	0,20%	0,46%
Sin especificar temática específica de la titulación universitaria	14,56%	34,51%	12,07%	28,46%
Otras titulaciones	5,32%	12,62%	6,27%	15,37%

⁽¹⁾ % sobre el total de las ofertas de empleo

⁽²⁾ % sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios

Distribución por rama de conocimiento de la oferta para titulados

7.1.3

Rama de conocimiento	2016	2015
Rama de Ciencias Sociales y Jurídicas	40,81%	42,24%
Rama de Ingeniería y Arquitectura	36,52%	35,92%
Rama de Ciencias de la Salud	15,33%	13,89%
Rama de Artes y Humanidades	4,09%	4,41%
Rama de Ciencias	3,24%	3,53%

Rama de Ciencias Sociales y Jurídicas

7.1.3.1

Titulación	2016		2015	
	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾
Administración de Empresas	39,83%	10,65%	34,40%	10,40%
Comercio y Marketing	12,39%	3,31%	15,01%	4,54%
Administración de Empresas y Derecho	10,77%	2,88%	10,93%	3,30%
Relaciones Laborales y RRHH	8,96%	2,39%	7,34%	2,22%
Economía	8,60%	2,30%	8,18%	2,47%
Derecho	5,75%	1,54%	4,31%	1,30%
Hostelería y Turismo	5,21%	1,39%	5,71%	1,73%
Información y Documentación	2,13%	0,57%	2,43%	0,74%
Comunicación, Imagen y Sonido	1,75%	0,47%	2,76%	0,83%
Publicidad y Relaciones Públicas	1,32%	0,35%	2,24%	0,68%
Trabajo Social	1,14%	0,30%	1,27%	0,38%
Transporte y Logística	1,01%	0,27%	0,89%	0,27%
Ciencias Políticas y Gestión Pública	0,69%	0,19%	0,92%	0,28%
Sociología y Antropología	0,25%	0,07%	0,22%	0,07%
Contabilidad y Finanzas	0,16%	0,04%	-	-
Actividades Físicas y Deportivas	0,02%	0,01%	0,02%	0,01%
Educación Social	0,01%	0,00%	3,37%	1,02%

Rama de Ciencias de la Salud

7.1.3.2

Titulación	2016		2015	
	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾
Psicología y Psicopedagogía	31,60%	3,17%	21,71%	2,16%
Enfermería	15,57%	1,56%	32,72%	3,25%
Medicina y Biomedicina	14,68%	1,47%	12,76%	1,27%
Farmacia	8,67%	0,87%	7,93%	0,79%
Odontología	8,07%	0,81%	4,63%	0,46%
Nutrición, Dietética y Alimentación	6,21%	0,62%	8,25%	0,82%
Fisioterapia	5,80%	0,58%	4,00%	0,40%
Veterinaria	2,62%	0,26%	2,86%	0,28%
Óptica, Optometría y Audiología	2,38%	0,24%	0,78%	0,08%
Podología	1,91%	0,19%	2,74%	0,27%
Logopedia	1,29%	0,13%	0,41%	0,04%
Terapia Ocupacional	1,03%	0,10%	1,21%	0,12%
Ciencia y Tecnología de los Alimentos	0,18%	0,02%		

⁽¹⁾ % según rama de conocimiento

⁽²⁾ % sobre el total de ofertas de empleo para titulados universitarios

7.1.3.3 Rama de Ingeniería y Arquitectura

Titulación	2016	2015		
	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾
Ingeniería Informática	25,19%	6,02%	33,39%	8,58%
Ingeniería Industrial	22,78%	5,45%	16,75%	4,30%
Ingeniería de Telecomunicaciones	11,04%	2,64%	10,55%	2,71%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	8,30%	1,99%	5,82%	1,50%
Ingeniería Mecánica	6,80%	1,63%	7,42%	1,91%
Arquitectura	3,89%	0,93%	3,83%	0,98%
Ingeniería Electromecánica	2,83%	0,68%	2,49%	0,64%
Ingeniería en Organización Industrial	2,82%	0,67%	1,97%	0,51%
Ingeniería Eléctrica	2,82%	0,67%	4,09%	1,05%
Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural	2,46%	0,59%	3,54%	0,91%
Ingeniería en Diseño Industrial	2,29%	0,55%	1,47%	0,38%
Ingeniería Química	2,17%	0,52%	3,65%	0,94%
Ingeniería Civil	1,59%	0,38%	1,47%	0,38%
Ingeniería Naval y Oceánica	1,22%	0,29%	0,34%	0,09%
Ingeniería de Materiales	1,03%	0,25%	1,29%	0,33%
Ingeniería Aeronáutica / Aeroespacial	0,82%	0,20%	0,81%	0,21%
Ingeniería de Energía y Minas	0,55%	0,13%	0,38%	0,10%
Ingeniería Agrícola	0,43%	0,10%	-	-
Ingeniería en Geomática y Topografía	0,28%	0,07%	0,13%	0,03%
Ingeniería Forestal y del Medio Natural	0,25%	0,06%	0,30%	0,08%
Ingeniería de Edificación (Arquitecto/a Técnico/a)	0,20%	0,05%	-	-
Ingeniería Textil	0,11%	0,03%	0,15%	0,04%
Ingeniería Náutica y Transporte Marítimo	0,09%	0,02%	0,09%	0,02%
Ingeniería Geológica	0,04%	0,01%	0,03%	0,01%
Ingeniería de Sistemas de Información	0,01%	0,00%	-	-

⁽¹⁾ % según rama de conocimiento⁽²⁾ % sobre el total de ofertas de empleo para titulados universitarios

7.1.3.4 Rama de Ciencias

Titulación	2016	2015		
	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾
Biología, Bioquímica, Biotecnología	41,37%	0,88%	39,22%	0,99%
Química	30,04%	0,64%	33,40%	0,84%
Ciencias del Mar y Medio Ambiente	11,79%	0,25%	14,31%	0,36%
Matemáticas y Estadística	11,10%	0,24%	8,40%	0,21%
Física	2,66%	0,06%	3,82%	0,10%
Enología	1,52%	0,03%	0,86%	0,02%
Ciencias Ambientales	0,99%	0,02%	-	-
Geología y Gemología	0,53%	0,01%	0,04%	0,01%

⁽¹⁾ % según rama de conocimiento⁽²⁾ % sobre el total de ofertas de empleo para titulados universitarios

Rama de Artes y Humanidades

7.1.3.5

Titulación	2016		2015	
	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾
Filología, Lingüística y Literatura	36,59%	0,98%	41,98%	1,33%
Artes y Diseño	26,34%	0,71%	27,79%	0,88%
Traducción e Interpretación	19,47%	0,52%	10,69%	0,34%
Música y Artes Escénicas	7,41%	0,20%	8,85%	0,28%
Conservación y Restauración de Bienes Culturales y/o del Patrimonio Cultural	6,93%	0,19%	8,09%	0,26%
Humanidades y Filosofía	1,75%	0,05%	1,45%	0,05%
Geografía e Historia	1,51%	0,04%	1,15%	0,04%

⁽¹⁾ % según rama de conocimiento

⁽²⁾ % sobre el total de ofertas de empleo para titulados universitarios

Distribución regional de la oferta de empleo para titulados universitarios

7.1.4

Comunidad Autónoma	2016	2015
Comunidad de Madrid	26,94%	23,84%
Cataluña	19,12%	17,47%
País Vasco	10,34%	12,43%
Andalucía	9,54%	9,46%
Comunidad Valenciana	6,47%	6,70%
Castilla y León	6,41%	7,41%
Galicia	4,73%	4,49%
Castilla-La Mancha	2,76%	3,00%
Aragón	2,67%	2,63%
Islas Canarias	2,11%	1,90%
Región de Murcia	1,45%	1,39%
Navarra	1,33%	1,46%
Islas Baleares	1,27%	1,35%
Cantabria	1,18%	1,23%
Extremadura	1,15%	1,47%
Asturias	1,10%	1,53%
La Rioja	0,94%	1,24%
Melilla	0,26%	0,51%
Ceuta	0,25%	0,50%

Distribución sectorial de la oferta de empleo para titulados universitarios

7.1.5

Sector	2016	2015
Enseñanza / Formación	10,25%	13,63%
Internet	8,08%	4,04%
Consultoría General	6,85%	8,81%
Ingeniería	6,25%	1,62%
Sanidad	5,43%	5,84%
Industrial (otros)	4,93%	8,70%
Informática	4,76%	3,87%
Automóvil	4,09%	0,22%
Servicios (otros)	3,77%	4,97%
Construcción	3,54%	2,79%
Hostelería y Turismo	2,46%	3,88%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	2,03%	0,53%
Telecomunicaciones	2,00%	1,76%
Maquinaria y Equipo Mecánico	2,00%	2,87%
Seguros	1,85%	2,28%
Otros sectores	31,71%	34,20%

7.1.6 Distribución funcional de la oferta de empleo para titulados universitarios

Área funcional	2016	2015
Comercial, ventas	21,51%	22,61%
Ingeniería y producción	16,31%	15,79%
Administración de Empresas	15,60%	16,12%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	14,13%	15,62%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	7,42%	7,78%
Recursos Humanos	7,28%	6,78%
Compras, logística y transporte	4,87%	3,51%
Administrativos y secretariado	4,35%	4,00%
Marketing, comunicación y contenidos	4,41%	4,23%
Legal	2,20%	1,84%
Atención al cliente	1,38%	1,27%
Diseño y maquetación	0,54%	0,45%

7.1.7 Titulaciones universitarias con mayor demanda de idiomas

Titulación	% de ofertas que indica idioma		% sobre las ofertas que especifican idiomas					
	2016	2015	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
Traducción e Interpretación	97,33%	94,03%	86,61%	6,61%	7,72%	0,85%	0,78%	10,60%
Hostelería y Turismo	87,91%	73,71%	88,43%	6,55%	5,99%	0,68%	0,74%	7,31%
Ingeniería de Energía y Minas	86,28%	85,29%	96,91%	7,57%	8,00%	0,93%	0,82%	8,39%
Ingeniería en Organización Industrial	85,38%	82,02%	84,50%	6,64%	8,50%	0,38%	1,77%	8,14%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	84,62%	87,12%	94,98%	6,22%	5,44%	0,64%	1,35%	8,34%
Ingeniería Mecánica	79,57%	79,94%	91,64%	6,62%	5,13%	0,93%	0,91%	5,31%
Ingeniería de Telecomunicaciones	78,76%	79,16%	98,92%	6,35%	5,29%	0,89%	0,98%	6,03%
Ingeniería Naval y Oceánica	77,18%	83,33%	81,63%	5,12%	7,32%	1,08%	0,96%	6,19%
Filología, Lingüística y Literatura	77,04%	74,41%	83,39%	6,60%	7,11%	0,56%	0,97%	9,43%
Ingeniería Textil	71,52%	84,62%	93,43%	8,00%	6,36%	0,41%	1,44%	8,66%
Ingeniería Industrial	68,79%	69,12%	88,49%	5,97%	8,12%	0,55%	0,91%	6,95%
Ingeniería Informática	67,69%	67,09%	85,29%	7,84%	6,10%	0,60%	1,04%	7,74%
Física	66,26%	68,42%	93,74%	7,41%	8,74%	0,68%	1,08%	8,10%
Transporte y Logística	65,59%	63,53%	96,98%	8,07%	7,60%	0,88%	0,73%	9,11%
Ingeniería en Diseño Industrial	65,38%	65,44%	91,18%	6,14%	6,99%	0,95%	1,30%	8,04%
Otras titulaciones	63,36%	43,17%	88,78%	5,80%	7,39%	0,83%	1,22%	7,91%

CAPÍTULO 7.2

EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El empleo dirigido a titulados de Formación Profesional ha crecido durante el último año. En total, un 32,8% de la oferta de trabajo en nuestro país va dirigida expresamente a candidatos con esta formación, tres puntos más que en 2015. Por Familias Profesionales, Administración y Gestión e Informática y Comunicaciones son las más demandadas por las empresas.

El 32,8% de las ofertas de empleo publicadas en 2016 han recogido entre sus requisitos que los candidatos cuenten, como mínimo, con un título de Formación Profesional, un porcentaje que se divide de forma desigual entre Técnico Superior y Técnico Medio. Tomando como referencia el global de la oferta de empleo, las titulaciones de Grado Medio de FP han sido demandadas en el 12,7% de las ofertas, cuatro puntos porcentuales más que hace un año. Las titulaciones de Grado Superior, en cambio, han visto descender su demanda en un punto y medio; de un 21,6% en 2015 han caído hasta el 20,1% actual.

FAMILIAS PROFESIONALES

El 44% de las ofertas de empleo que incluyen entre sus requisitos estar en posesión de un título de Formación Profesional no especifican familia profesional.

Del 56% restante, las áreas que más ofertas de empleo han recibido han sido **Administración y Gestión, Informática y Comunicaciones, Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica y Comercio y Marketing**. Estas cinco familias profesionales optan a cuatro de cada diez empleos en los que se buscan candidatos con Formación Profesional.

El resto de las áreas que han ofrecido un mayor número de ofertas para titulados en FP durante 2016 han sido **Instalación y Mantenimiento, Hostelería y Turismo, Sanidad y Transporte y Mantenimiento de Vehículos**.

En la parte baja de la tabla están las familias de Seguridad y Medio Ambiente, Imagen y Sonido, Madera y Mueble y Servicios Socioculturales, que juntas no llegan ni al uno por ciento (0,94%) de las ofertas que buscan titulados de Formación Profesional.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Madrid es la comunidad autónoma que ha generado un mayor número de ofertas de empleo dirigidas a titulados de FP en el último año, en concreto un 23,55%. Le sigue muy de cerca Cataluña, que gana casi ocho puntos con respecto a su ratio del año anterior, llegando a concentrar el 23,24% del conjunto de oferta dirigido a candidatos con estudios de FP y colocándose en segundo lugar de la tabla en 2016.

País Vasco, con un 13,11% de la oferta, cae a la tercera posición del ranking y pierde cinco puntos con respecto a su aportación en 2015 (18,05%).

SECTORES Y ÁREAS FUNCIONALES

Los sectores de **informática (7,59%), sanidad (7,25%), automóvil (5,63%), consultoría especializada en ingeniería (5,55%), servicios (5,18%) e industrial (5,14%)** ocupan las primeras posiciones como generadores de oferta para técnicos de Formación Profesional, y juntos suman más del 36% del total.

Por áreas funcionales, **producción vuelve a encabezar de forma clara la generación de la oferta de empleo**, consiguiendo cifras superiores al 25% del total de las ofertas dirigidas a FP, aunque pierde dos puntos con respecto al año anterior. Comercial, tecnología y las áreas auxiliares de administrativos y secretariado ocupan las siguientes posiciones.

PUESTOS MÁS DEMANDADOS

Comercial, administrativo/a, técnico/a de mantenimiento industrial, mecánico/a y programador/a son los puestos de trabajo dirigidos a titulados de FP que más reclaman las empresas.

La gran atomización sigue siendo la característica principal de la tabla de puestos para los que se demanda Formación Profesional. Así, los 15 puestos que más ofertas reciben solo representan el 36% del conjunto.

Por categoría profesional, los estudios de FP apenas se demandan para cubrir vacantes en puestos directivos (1,15%); las dirigidas a empleados y técnicos, en cambio, suman el 86,55% del total de ofertas en las que se requieren candidatos con Formación Profesional.

GRÁFICO (7.2.2.a)

Titulaciones de Formación Profesional (Téc. Medio y Téc. Superior) más demandadas en la oferta de empleo

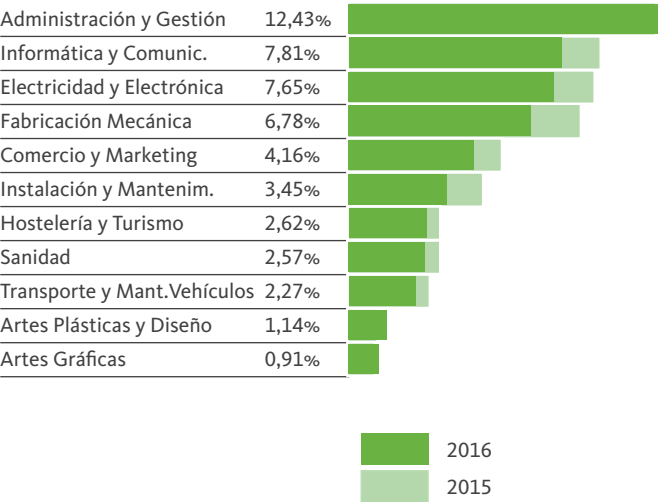


GRÁFICO (7.2.4)

Distribución sectorial de la oferta de empleo para titulados de FP

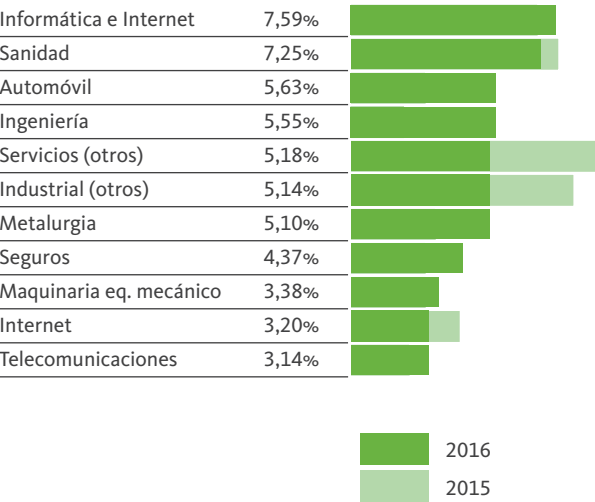


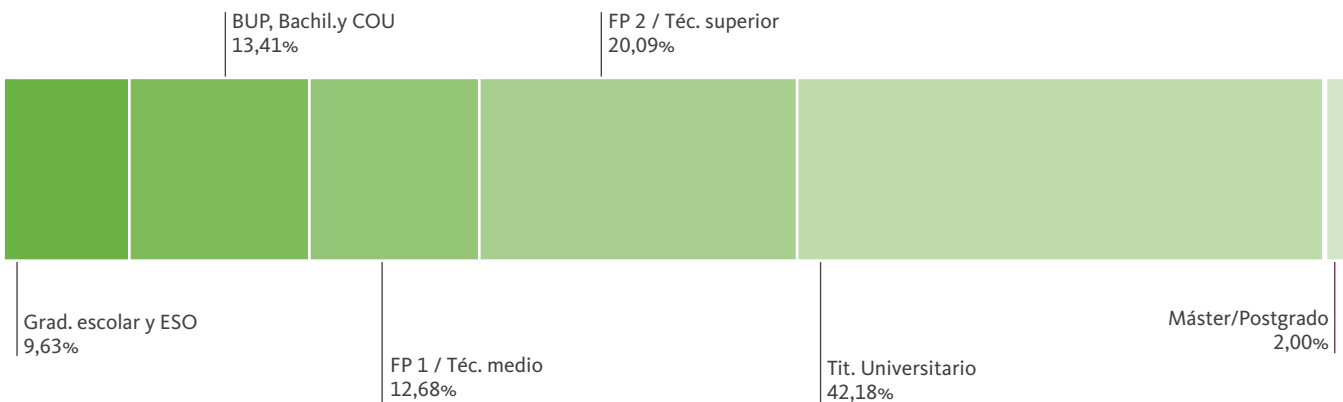
GRÁFICO (7.2.6)

Oferta de empleo para titulados de Formación Profesional por categoría profesional



GRÁFICO (7.2.1)

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo



Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

7.2.1

Nivel formativo	2016	2015
Graduado escolar y ESO	9,63%	8,03%
BUP, Bachillerato y COU	13,41%	16,82%
FP 1 / Técnico medio	12,68%	8,34%
FP 2 / Técnico superior	20,09%	21,57%
Titulado Universitario	42,18%	42,43%
Máster y/o Postgrado	2,00%	2,81%

Distribución de la oferta de empleo que solicita estudios de FP

7.2.1.b

Nivel de Formación Profesional	2016	2015
FP 2 / Técnico superior	61,31%	72,12%
FP 1 / Técnico medio	38,69%	27,88%

Titulaciones de Formación Profesional (Téc. medio y superior) más demandadas en la oferta de empleo

7.2.2.a

Familias profesionales	2016		2015	
	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾
Administración y Gestión	4,07%	12,43%	3,70%	12,36%
Informática y Comunicaciones	2,56%	7,81%	2,88%	9,64%
Electricidad y Electrónica	2,51%	7,65%	2,60%	8,69%
Fabricación Mecánica	2,22%	6,78%	2,75%	9,21%
Comercio y Marketing	1,36%	4,16%	1,77%	5,92%
Instalación y Mantenimiento	1,13%	3,45%	1,29%	4,30%
Hostelería y Turismo	0,86%	2,62%	0,87%	2,92%
Sanidad	0,84%	2,57%	0,86%	2,88%
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	0,74%	2,27%	0,96%	3,22%
Enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño	0,37%	1,14%	0,02%	0,05%
Artes Gráficas	0,30%	0,91%	0,19%	0,62%
Imagen Personal	0,24%	0,74%	0,22%	0,75%
Química	0,21%	0,65%	0,15%	0,50%
Industrias Alimentarias	0,19%	0,57%	0,20%	0,68%
Enseñanzas Deportivas	0,15%	0,44%	0,03%	0,09%
Edificación y Obra Civil	0,13%	0,39%	0,11%	0,35%
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	0,10%	0,32%	0,07%	0,24%
Madera, Mueble y Corcho	0,09%	0,27%	0,08%	0,25%
Imagen y Sonido	0,06%	0,18%	0,04%	0,13%
Seguridad y Medio Ambiente	0,06%	0,17%	0,07%	0,23%
Sin especificar Familia Profesional de FP	14,43%	44,04%	10,19%	34,06%
Otras titulaciones de FP	0,14%	0,44%	0,87%	2,92%

⁽¹⁾ % sobre el total de las ofertas de empleo

⁽²⁾ % sobre las ofertas de empleo para titulados de FP

7.2.2.b Titulaciones de Formación Profesional de Grado Medio más demandadas en la oferta de empleo

Familias profesionales	2016		2015	
	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas (2)	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas (2)
Administración y Gestión	1,63%	12,85%	1,11%	13,37%
Informática y Comunicaciones	0,92%	7,26%	0,79%	9,47%
Electricidad y Electrónica	0,88%	6,92%	0,78%	9,33%
Fabricación Mecánica	0,73%	5,73%	0,73%	8,76%
Comercio y Marketing	0,39%	3,05%	0,41%	4,97%
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	0,37%	2,92%	0,38%	4,56%
Instalación y Mantenimiento	0,37%	2,91%	0,31%	3,72%
Hostelería y Turismo	0,35%	2,78%	0,28%	3,35%
Sanidad	0,34%	2,64%	0,20%	2,44%
Imagen Personal	0,16%	1,24%	0,10%	1,15%
Sin especificar Familia Profesional de FP	5,99%	47,23%	2,83%	33,99%
Otras titulaciones de FP de Grado Medio	0,57%	4,48%	0,41%	4,89%

⁽¹⁾ % sobre el total de las ofertas de empleo⁽²⁾ % sobre las ofertas de empleo para técnicos medios de FP

7.2.2.c Titulaciones de Formación Profesional de Grado Superior más demandadas en la oferta de empleo

Familias profesionales	2016		2015	
	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas (2)	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas (2)
Administración y Gestión	2,44%	12,16%	2,58%	11,96%
Informática y Comunicaciones	1,64%	8,16%	2,11%	9,76%
Electricidad y Electrónica	1,63%	8,12%	1,81%	8,38%
Fabricación Mecánica	1,50%	7,45%	2,02%	9,38%
Comercio y Marketing	0,98%	4,85%	1,36%	6,28%
Instalación y Mantenimiento	0,76%	3,80%	0,91%	4,20%
Sanidad	0,51%	2,52%	0,55%	2,56%
Hostelería y Turismo	0,51%	2,51%	0,59%	2,75%
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	0,37%	1,86%	0,76%	3,52%
Enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño	0,31%	1,56%	0,05%	0,24%
Sin especificar Familia Profesional de FP	8,45%	42,03%	7,35%	34,08%
Otras titulaciones de FP de Grado Superior	1,00%	4,98%	1,48%	6,87%

⁽¹⁾ % sobre el total de las ofertas de empleo⁽²⁾ % sobre las ofertas de empleo para técnicos superiores de FP

Distribución regional de la oferta de empleo para titulados de FP

7.2.3

Comunidad Autónoma	2016	2015
Comunidad de Madrid	23,55%	23,32%
Cataluña	23,24%	15,35%
País Vasco	13,11%	18,05%
Andalucía	7,21%	8,07%
Comunidad Valenciana	6,68%	7,24%
Castilla y León	6,11%	6,89%
Galicia	4,14%	3,80%
Aragón	2,84%	2,57%
Castilla-La Mancha	2,41%	2,37%
Canarias	1,85%	1,96%
Asturias	1,59%	1,77%
Navarra	1,45%	1,58%
Cantabria	1,34%	1,38%
Región de Murcia	1,30%	1,56%
Islas Baleares	1,27%	1,12%
La Rioja	1,11%	1,50%
Extremadura	0,59%	0,90%
Melilla	0,11%	0,26%
Ceuta	0,10%	0,30%

Distribución sectorial de la oferta de empleo para titulados de FP

7.2.4

Sector	2016	2015
Informática	7,59%	7,05%
Sanidad	7,25%	7,76%
Automóvil	5,63%	2,08%
Ingeniería	5,55%	2,15%
Servicios (otros)	5,18%	9,04%
Industrial (otros)	5,14%	8,27%
Metalurgia, Mineralurgia y Siderurgia	5,10%	1,81%
Seguros	4,37%	4,10%
Maquinaria y Equipo Mecánico	3,38%	2,20%
Internet	3,20%	4,23%
Telecomunicaciones	3,14%	2,92%
Hostelería y Turismo	2,77%	2,25%
Consultoría General	2,74%	3,01%
Comercio (Distribución Minorista)	2,62%	3,72%
Construcción	2,61%	3,10%
Resto Sectores	33,72%	36,32%

7.2.5 Distribución funcional de la oferta de empleo para titulados de FP

Área funcional	2016	2015
Ingeniería y producción	25,30%	27,19%
Comercial, ventas	23,02%	24,05%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	15,67%	16,57%
Administrativos y secretariado	12,72%	11,57%
Compras, logística y transporte	6,37%	5,84%
Administración de Empresas	5,89%	4,60%
Atención al cliente	3,61%	2,71%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	3,50%	2,65%
Marketing, comunicación y contenidos	1,47%	1,26%
Diseño y Maquetación	1,12%	2,23%
Recursos humanos	1,08%	1,20%
Legal	0,24%	0,13%

7.2.6 Distribución por categoría profesional de la oferta de empleo para formación profesional

Categoría Profesional	2016	2015
Dirección	1,15%	3,02%
Mandos intermedios	12,31%	12,88%
Técnicos	39,40%	37,53%
Empleados	47,15%	46,57%

Distribución por puestos de trabajo de la oferta de empleo para titulados de FP

7.2.7

Puesto de trabajo	2016	2015
Comercial	4,10%	4,41%
Administrativo/a	3,39%	3,13%
Técnico/a de Mantenimiento Industrial	3,27%	3,55%
Mecánico/a	3,10%	3,13%
Programador/a	2,61%	2,45%
Comercial de Televenta - Teleoperador/a de Venta	2,49%	1,17%
Operario/a Especializado	2,36%	3,32%
Oficial/a de Mantenimiento Industrial	2,31%	2,16%
Operario/a	2,16%	1,29%
Auxiliar Administrativo/a	2,10%	2,06%
Analista-Programador/a	2,05%	2,75%
Técnico/a de Soporte	1,68%	1,43%
Dependiente/a	1,54%	1,54%
Recepcionista	1,43%	1,34%
Consultor/a Comercial	1,24%	2,03%
Electricista	1,23%	1,23%
Delineante / Proyectista	1,21%	0,27%
Soldador/a	1,18%	1,20%
Técnico/a de Atención al Cliente	1,15%	0,73%
Técnico/a Comercial	1,00%	0,72%
Tornero/a	0,95%	1,35%
Gestor/a de Cobros	0,94%	0,25%
Jefe/a de Mantenimiento Industrial	0,93%	0,87%
Telecomunicaciones (otros)	0,88%	0,12%
Técnico/a Contable	0,87%	0,29%
Resto de puestos	53,84%	57,23%

CAPÍTULO 7.3

EMPLEABILIDAD Y POSTGRADO

Dos de cada diez ofertas de empleo reúnen entre sus requisitos que los candidatos cuenten con formación de postgrado. Además, el 39,2% de las empresas que demandan titulados universitarios en sus ofertas valora muy positivamente que el candidato cuente con estudios de postgrado.

Teniendo en cuenta el tipo de titulación universitaria y el grado de experiencia del candidato, los estudios de postgrado sirven para diferentes fines. Por un lado, este tipo de formación puede ser la única vía de acceso a determinadas profesiones que, por su naturaleza o por imperativo legal, requieren contar con un título de máster específico para poder ejercer; es el caso de la abogacía, la enseñanza en ciertos niveles, la arquitectura, determinadas ingenierías, etc. En otras, la formación de postgrado constituye un elemento impulsor e incluso acelerador de la trayectoria profesional de cualquier candidato.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La distribución geográfica de la oferta de empleo que solicita estudios de postgrado se ha mantenido más o menos estable durante 2016. En el reparto de porcentajes por comunidades autónomas, **Madrid y Cataluña ocupan las dos primeras posiciones, con valores próximos al 8% de las ofertas de empleo que demandan candidatos con titulación de postgrado en ambos casos.** Le siguen Andalucía (7,33%), País Vasco (7,11%), Castilla y León (6,4%) y Galicia (5,44%).

SECTORES

En los procesos de selección de personal, las empresas que solicitan formación de postgrado en sus ofertas de empleo tienen en cuenta una serie de factores, tales como la titulación universitaria del candidato, su categoría profesional o el puesto de trabajo al que pretende acceder. El sector al que pertenece la compañía también es otro que los factores que intervienen, de forma determinante en muchos casos, en este proceso.

Las empresas de asesoría jurídica siguen siendo las que más valoran que los candidatos cuenten con formación de postgrado, requisito que aparece en el 19,9% de su oferta. **Internet,** sector puntero en el que todavía no hay suficiente formación integrada en universidades y centros de FP, es **otra de las áreas que más incluye la formación de postgrado en la oferta de empleo.** En 2016, lo ha hecho en el 16,88% de la oferta que ha generado.

Consultoría, con el 11,8%; información y asesoramiento, con el 10,7%; investigación, con un 10,2%; y consultoría especializada en ingeniería, con un 10,1% son el resto de los sectores en los que más se premia la formación de postgrado.

ÁREAS FUNCIONALES

El área de administración de empresas, con las posiciones de gerencia a la cabeza, es la que más candidatos con estudios de postgrado requiere (22,7%). En más de la mitad de los casos, la formación en MBA es la que abre la puerta a un nuevo empleo.

En las siguientes posiciones se sitúan **marketing y comunicación, legal,**

recursos humanos, tecnología y calidad, todas ellas con ratios superiores al 10% de las ofertas generadas.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

La categoría profesional es otro factor que también interviene de forma decisiva en la valoración de los estudios de postgrado. En este sentido, hay dos segmentos claramente diferenciados.

Por un lado, las vacantes en las que se busca cubrir puestos de responsabilidad. En estos casos, la tasa de ofertas en las que se incluye como requisito contar con estudios de postgrado ha aumentado en el último año. Así, en 2016, **más del 15% de las ofertas destinadas a cubrir puestos directivos solicitan formación de postgrado;** para puestos de mandos intermedios, este requisito se incluye en 9,2% de las ofertas.

Por otro lado, el porcentaje baja en el caso de técnicos y, especialmente, empleados. La titulación de postgrado aparece como requisito en el 7,3% y el 2,2% de las ofertas, respectivamente.

La explicación de la diferencia de demanda viene dada por las propias funciones que desempeña cada categoría profesional. **Para directivos y mandos intermedios se valoran principalmente programas que doten de conocimientos de dirección y gestión,** mientras que para técnicos se solicitan programas especializados en la realización de las funciones que deben desempeñar.

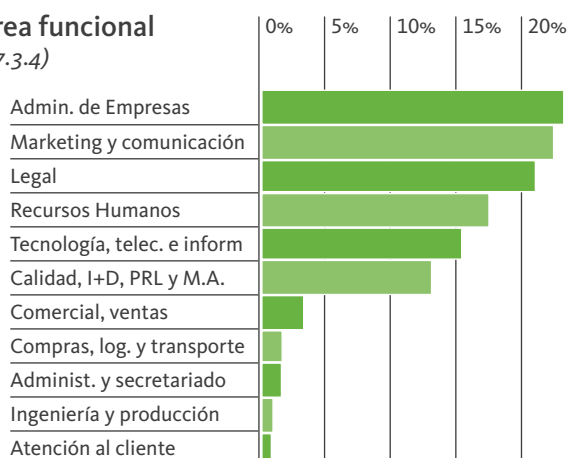
Para la categoría de empleados se buscan otros valores y capacidades que no pasan necesariamente por la formación de postgrado, de ahí que sea un requisito apenas presente en la oferta.

GRÁFICO (desde 7.3.3 hasta 7.3.6d)

Valoración de estudios de postgrado

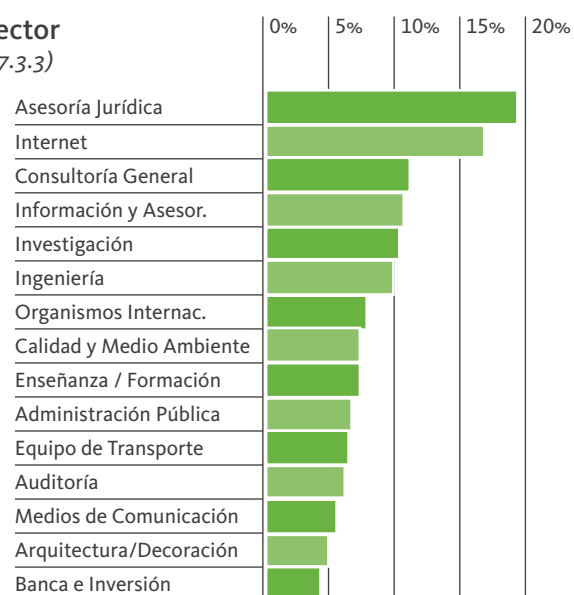
Por área funcional

(Tabla 7.3.4)



Por sector

(Tabla 7.3.3)



Por categoría

(Tabla 7.3.5)

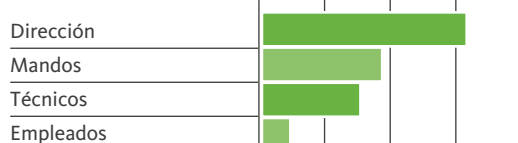
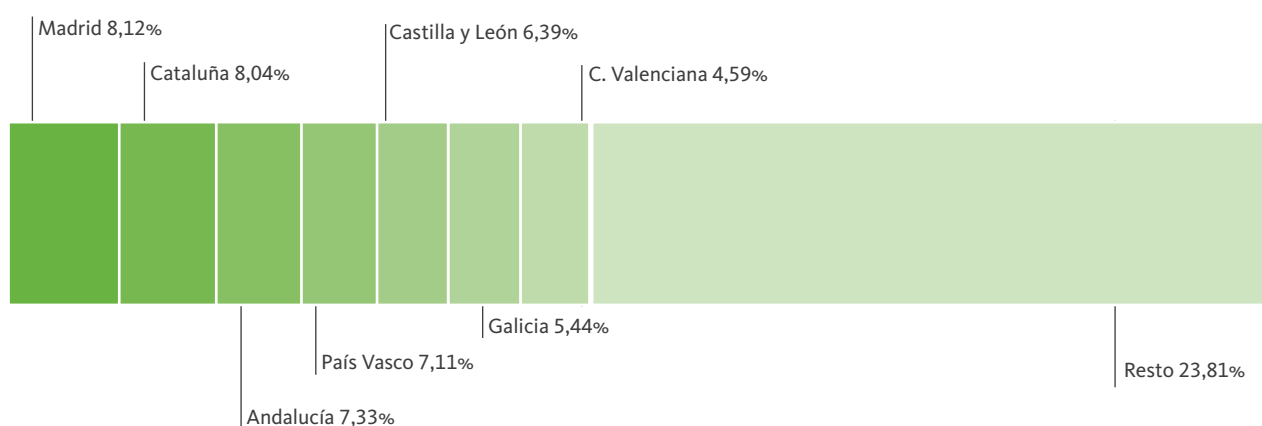


GRÁFICO (7.3.2)

Valoración de estudios de postgrado en la oferta de empleo por Comunidad Autónoma



7.3.1
7.3.2

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

Nivel Formativo	2016	2015
Graduado escolar y ESO	9,63%	8,03%
BUP, Bachillerato y COU	13,41%	16,82%
FP 1 / Técnico medio	12,68%	8,34%
FP 2 / Técnico superior	20,09%	21,57%
Titulado Universitario	42,18%	42,43%
Máster y/o Postgrado	2,00%	2,81%

Valoración de estudios de postgrado en la oferta de empleo por Comunidad Autónoma

Comunidad Autónoma	Ofertas		Tipos de postgrado	
	2016	2015	MBA	Otras Materias
Comunidad de Madrid	8,12%	8,42%	45,25%	54,75%
Cataluña	8,04%	7,90%	47,82%	52,18%
Andalucía	7,33%	7,80%	38,45%	61,55%
País Vasco	7,11%	6,64%	35,95%	64,05%
Castilla y León	6,39%	5,63%	36,44%	63,56%
Galicia	5,44%	5,52%	40,56%	59,44%
Comunidad Valenciana	4,59%	3,77%	30,57%	69,43%
Asturias	3,44%	3,33%	39,81%	60,19%
La Rioja	3,10%	3,01%	41,51%	58,49%
Región de Murcia	2,97%	2,49%	43,41%	56,59%
Aragón	2,96%	1,93%	33,15%	66,85%
Castilla-La Mancha	2,86%	1,90%	50,29%	49,71%
Islas Baleares	2,33%	1,86%	31,81%	68,19%
Canarias	2,28%	1,85%	34,78%	65,22%
Cantabria	1,45%	1,81%	56,42%	43,58%
Extremadura	1,27%	1,81%	47,64%	52,36%
Navarra	1,16%	1,57%	38,99%	61,01%

7.3.3

Valoración de estudios de postgrado en la oferta de empleo por áreas funcionales

Área funcional	Ofertas		Tipos de postgrado	
	2016	2015	MBA	Otras Materias
Administración de Empresas	22,96%	13,40%	60,33%	39,67%
Marketing, comunicación y contenidos	22,23%	16,44%	47,63%	52,37%
Legal	21,04%	25,54%	16,69%	83,31%
Recursos humanos	17,79%	14,98%	44,98%	55,02%
Tecnología, informática y telecomunicaciones	15,20%	3,22%	36,97%	63,03%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	12,73%	5,60%	47,93%	52,07%
Comercial, ventas	2,89%	4,05%	42,03%	57,97%
Compras, logística y transporte	1,62%	5,55%	35,63%	64,37%
Administrativos y secretariado	1,55%	1,98%	65,17%	34,83%
Ingeniería y producción	1,02%	2,82%	40,02%	59,98%
Atención al cliente	0,85%	1,82%	42,66%	57,34%

Valoración de estudios de postgrado en la oferta de empleo por sectores

7.3.4

Sector	Ofertas		Tipos de postgrado	
	2016	2015	MBA	Otras Materias
Asesoría Jurídica	19,89%	14,03%	15,82%	84,18%
Internet	16,88%	4,21%	16,82%	83,18%
Consultoría General	11,80%	7,97%	22,12%	77,88%
Información y Asesoramiento	10,69%	2,86%	55,22%	44,78%
Investigación	10,19%	2,26%	36,57%	63,43%
Ingeniería	10,09%	2,08%	28,91%	71,09%
Organismos Internacionales	7,55%	1,70%	32,47%	67,53%
Calidad y Medio Ambiente	7,31%	2,50%	12,22%	87,78%
Enseñanza / Formación	7,27%	1,14%	4,79%	95,21%
Administración Pública	6,73%	1,10%	17,20%	82,80%
Equipo de Transporte	6,57%	1,03%	43,84%	56,16%
Auditoría	6,28%	1,26%	48,01%	51,99%
Medios de Comunicación	5,56%	1,11%	34,30%	65,70%
Estudios de Arquitectura/Decoración	5,00%	1,33%	23,62%	76,38%
Banca e Inversión	4,37%	4,43%	37,89%	62,11%
Agencias de Comunicación	4,05%	2,50%	12,72%	87,28%
Construcción	3,86%	4,13%	35,65%	64,35%
Juguetes	3,13%	0,82%	43,50%	56,50%
Consultoría Informática/Telecomunicación	2,96%	0,79%	54,26%	45,74%
Multimedia	2,86%	2,46%	43,55%	56,45%
Sanidad	2,50%	3,35%	46,44%	53,56%
Servicios (otros)	2,26%	3,26%	15,61%	84,39%
Farmacia y Material Hospitalario	2,08%	3,24%	14,57%	85,43%
Cuero y Calzado	1,70%	1,04%	33,31%	66,69%
Comercio Exterior	1,69%	2,27%	12,13%	87,87%

7.3.5 Valoración de estudios de postgrado en la oferta de empleo por categorías profesionales

Cat. Profesional	Ofertas		Tipos de postgrado	
	2016	2015	MBA	Otras Materias
Dirección	15,46%	13,08%	45,69%	54,31%
Mandos	9,20%	7,81%	49,19%	50,81%
Técnicos	7,27%	8,03%	16,97%	83,03%
Empleados	2,19%	3,26%	35,31%	64,69%

7.3.6.a Puestos directivos en los que son más valorados los estudios de postgrado

Dirección	Oferta ⁽¹⁾	Tipos de postgrado ⁽²⁾	
	2016	MBA	Otras Materias
Director/a Comercial	36,59%	21,20%	78,80%
Director/a Financiero	35,28%	21,34%	78,66%
Gerente Director/a	36,19%	58,30%	41,70%
Director/a de RRHH	34,96%	32,65%	67,35%
Product Manager	31,70%	24,69%	75,31%
Director/a de Proyecto Informático	28,02%	26,90%	73,10%
Director/a de Alimentos y Bebidas	27,04%	22,94%	77,06%
Director/a de Marketing	26,02%	18,95%	91,05%
Director/a de Logística	24,00%	17,24%	85,76%
Director/a de Estrategia de Negocio	22,56%	29,71%	70,29%

⁽¹⁾ % sobre el total de la oferta que valora los estudios de postgrado

⁽²⁾ % de la oferta que especifica postgrado

7.3.6.b Puestos de mando intermedio en los que son más valorados los estudios de postgrado

Mandos intermedios	Oferta ⁽¹⁾	Tipos de postgrado ⁽²⁾	
	2016	MBA	Otras Materias
Adjunto/a a Director/a General	55,82%	56,39%	43,61%
Jefe/a de Recursos Humanos	55,15%	6,89%	93,11%
Jefe/a de Marketing	51,46%	6,09%	93,91%
Jefe/a de Contabilidad	46,81%	12,75%	87,25%
Jefe/a de Calidad	43,83%	3,57%	96,43%
Jefe/a de Producto	34,46%	12,99%	87,01%
Jefe/a de Producción	28,77%	5,84%	94,16%
Jefe/a de Proyecto	28,16%	62,47%	37,53%
Responsable de Proyectos I+D	27,51%	11,45%	88,55%
Account Manager	22,36%	60,68%	39,32%

⁽¹⁾ % sobre el total de la oferta que valora los estudios de postgrado

⁽²⁾ % de la oferta que especifica postgrado

Puestos de técnico en los que son más valorados los estudios de postgrado

7.3.6.c

Técnicos	Oferta ⁽¹⁾	Tipos de postgrado ⁽²⁾	
	2016	MBA	Otras Materias
Abogado/a	37,05%	13,68%	86,32%
Consultor/a de Recursos Humanos	32,17%	16,49%	83,51%
Técnico/a en Prevención de Riesgos Laborales	25,62%	3,31%	96,69%
Profesor/a (otros) - Formador/a	19,18%	4,39%	95,61%
Consultor/a Comercial	18,54%	32,98%	67,02%
Profesor/a Universitario	15,38%	3,37%	96,63%
Odontólogo/a	11,90%	20,43%	79,57%
Analista Digital	12,49%	3,06%	96,94%
Intérprete	11,83%	5,67%	94,33%
Técnico/a de Data Mining	11,78%	5,03%	94,97%

⁽¹⁾ % sobre el total de la oferta que valora los estudios de postgrado

⁽²⁾ % de la oferta que especifica postgrado

Puestos de empleado en los que son más valorados los estudios de postgrado

7.3.6.d

Empleados	Oferta ⁽¹⁾	Tipos de postgrado ⁽²⁾	
	2016	MBA	Otras Materias
Comercial	12,94%	1,38%	98,62%
Administrativo/a	7,17%	1,23%	98,77%
Administrativo/a Comercial	7,13%	0,98%	99,02%
Secretario/a	7,32%	0,94%	99,06%
Auxiliar Contable	3,09%	0,20%	99,80%
Comercial de Televenta	2,94%	1,10%	98,90%
Entrenador/a	1,51%	0,60%	99,40%
Recepcionista Hotel	1,49%	0,07%	99,93%
Cocinero/a	2,23%	0,10%	99,90%
Recepcionista	1,16%	0,51%	99,49%

⁽¹⁾ % sobre el total de la oferta que valora los estudios de postgrado

⁽²⁾ % de la oferta que especifica postgrado

CAPÍTULO 7.4

EMPLEABILIDAD E IDIOMAS

La valoración creciente de los idiomas en la oferta de empleo hace que dominar varias lenguas se esté convirtiendo en un requisito imprescindible, no solo para poder desarrollar una carrera profesional de éxito, sino también para poder acceder a determinados puestos de trabajo, especialmente en ciertos sectores.

MAYOR CONOCIMIENTO DE IDIOMAS

El escenario global en el que nos movemos, la internacionalización empresarial y la creciente circulación de trabajadores entre diferentes países han hecho que las compañías se decanten cada vez más por contar con equipos multiculturales. Una tendencia que está contribuyendo a aumentar la demanda de idiomas en el conjunto de la oferta de empleo.

Así, en 2016 el porcentaje de ofertas que requieren contar con algún idioma extranjero se ha incrementado en más de un p.p., hasta alcanzar el 34,73% del total de la oferta.

Un año más, el **inglés se reafirma como el idioma más demandado por las empresas en nuestro país**. La lengua que domina el mundo de los negocios se mantiene como requisito imprescindible en el 92,33% de las ofertas en las que se solicita algún idioma. Le

siguen en importancia el alemán, que aumenta su peso y llega hasta el 7,4% de la oferta, y el francés, cuya demanda se mantiene estable en este ejercicio (7,24%).

En valores mucho más bajos se sitúan el portugués y el italiano, que tan solo son requeridos en un 1,26% y 0,81%, respectivamente.

La creciente globalización de los mercados se ve reflejada también en el incremento de la demanda de otras lenguas menos tradicionales, como el chino, el árabe, el japonés, el ruso y ciertas lenguas de Europa del Este, como el polaco, el checo o el rumano. En conjunto, estos idiomas están presentes en el 8,9% de la oferta en la que se requiere idioma extranjero.

DEMANDA POR COMUNIDADES

Las comunidades autónomas que solicitan más candidatos con conocimientos de idiomas extranjeros son, en orden descendente, **Cataluña, País Vasco, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana e Islas Baleares**, estando todas ellas por encima de la media nacional. En estas cinco regiones el requerimiento idiomático ha crecido con respecto al año anterior, y su solicitud media supera el 35% de las ofertas de empleo.

Entre las comunidades que más se vuelcan con un único idioma están **Navarra y Murcia, cuyo requerimiento medio del idioma inglés supera el 97% de las ofertas que solicitan idiomas**.

ÁREAS FUNCIONALES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

La demanda de candidatos que sepan comunicarse en otros idiomas es mayor en aquellas áreas que están en permanente contacto con proveedores, clientes o mercados distintos. Es el caso del área de **compras, logística y transporte**, en la que se encuentran integradas las funciones de importación y exportación; en ésta, **la valoración de idiomas en la oferta de empleo llega hasta el 44,25%**.

Otras áreas que ocupan las primeras posiciones son, **con un 42,7%, administración de empresas**, que engloba, entre otras, las funciones de dirección y gerencia y administración y finanzas; **ingeniería y producción** (41,1%) y **marketing y comunicación** (39,65%). En todas ellas, el inglés sigue siendo una de las principales puertas al empleo, superando el 90% de presencia en las ofertas que indican idioma.

Además, 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 23% de los casos, la proporción va aumentando en la demanda de técnicos (35%) y mandos (39%) hasta llegar al 54,4%, que es el porcentaje de ofertas destinadas a cubrir puestos directivos en las que se indica idioma. **La lengua más solicitada en todas las categorías es el inglés**.

GRÁFICO (7.4.6)

Requerimiento de idiomas en las ofertas de empleo por áreas funcionales

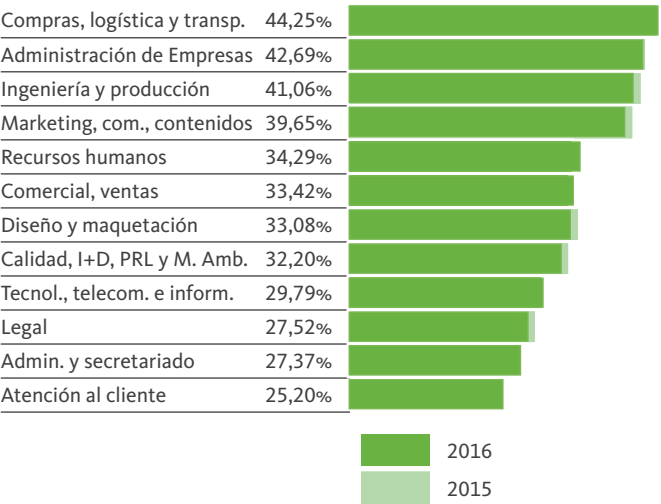


GRÁFICO (7.4.5)

Requerimiento de idiomas en las ofertas de empleo por sectores

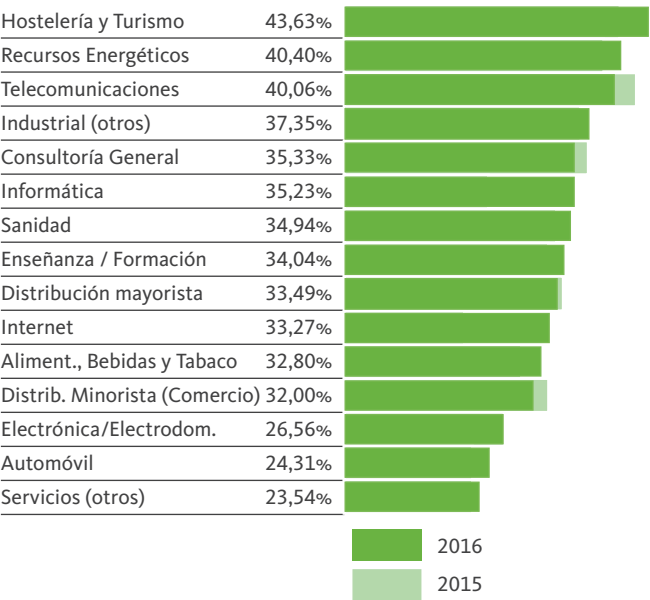


GRÁFICO (7.4.4)

Solicitud de idiomas por categorías profesionales

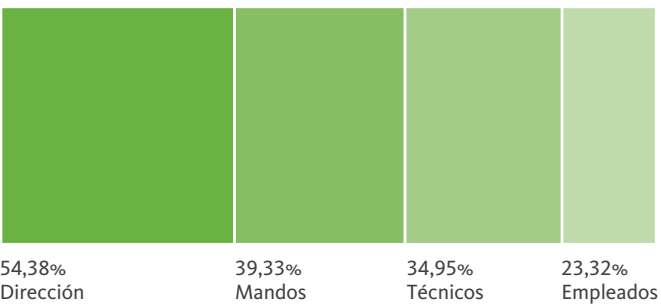


GRÁFICO (7.4.2)

Idiomas más valorados en las ofertas de empleo en España

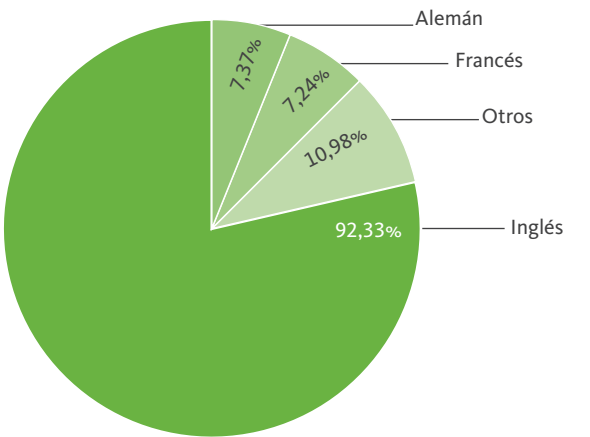


GRÁFICO (7.4.1)

Ofertas de empleo que solicitan idiomas en España



7.4.1 Ofertas de empleo que solicitan idiomas en España

España 2016	34,73%
España 2015	33,38%
España 2014	32,98%
España 2013	31,88%

7.4.2 Idiomas más valorados en las ofertas de empleo en España

	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
España 2016	92,33%	7,24%	7,37%	0,81%	1,26%	8,91%
España 2015	90,01%	7,21%	7,13%	0,78%	1,27%	8,16%
España 2014	89,52%	7,43%	7,32%	0,72%	1,21%	8,07%
España 2013	88,88%	7,09%	7,24%	0,76%	1,19%	7,77%

7.4.3 Requerimientos de idiomas en las ofertas de empleo por Comunidades Autónomas

CCAA	% de ofertas que indica idioma		% sobre las ofertas que especifican idiomas					
	2016	2015	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
Cataluña	43,11%	42,31%	93,07%	12,40%	6,15%	2,05%	0,71%	21,17%
País Vasco	42,85%	41,72%	90,43%	12,29%	6,78%	0,38%	0,20%	5,14%
Comunidad de Madrid	39,41%	38,86%	91,79%	10,52%	7,47%	0,31%	0,34%	16,09%
Comunidad Valenciana	35,59%	31,65%	89,16%	7,29%	12,85%	5,50%	0,40%	10,67%
Islas Baleares	35,30%	28,75%	92,26%	8,29%	19,02%	8,41%	0,84%	2,18%
Canarias	34,41%	26,58%	90,65%	8,62%	10,85%	6,62%	0,20%	7,18%
Andalucía	29,69%	31,42%	79,74%	5,93%	6,79%	1,18%	1,99%	1,13%
Navarra	24,77%	35,81%	98,60%	6,29%	6,17%	1,09%	5,22%	13,19%
Región de Murcia	22,34%	22,32%	97,18%	7,36%	6,62%	0,37%	0,56%	4,77%
Aragón	22,08%	23,15%	91,74%	4,54%	8,04%	0,26%	1,83%	2,51%
Castilla-La Mancha	21,20%	22,03%	92,71%	5,40%	5,94%	0,44%	0,13%	1,74%
España 2016	34,73%	33,38%	92,33%	7,24%	7,37%	0,81%	1,26%	8,91%

7.4.4 Solicitud de idiomas por categorías profesionales

Categoría profesional	% de ofertas que indica idioma		% sobre las ofertas que especifican idiomas					
	2016	2015	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
Dirección	54,38%	51,68%	92,52%	6,75%	7,78%	0,78%	0,96%	10,38%
Mandos	39,33%	38,87%	92,57%	7,00%	7,24%	0,61%	0,86%	9,35%
Técnicos	34,95%	34,87%	88,09%	7,91%	7,90%	0,68%	1,09%	7,40%
Empleados	23,32%	22,03%	90,60%	6,27%	5,51%	0,82%	1,47%	7,69%

Requerimientos de idiomas en las ofertas de empleo por sectores

7.4.5

Sector	% de ofertas que indica idioma		% sobre las ofertas que especifican idiomas					
	2016	2015	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
Hostelería y Turismo	43,63%	39,65%	96,89%	11,06%	11,55%	2,65%	2,05%	11,60%
Recursos Energéticos	40,40%	40,05%	83,87%	4,76%	6,50%	0,25%	0,45%	6,74%
Telecomunicaciones	40,06%	42,39%	88,24%	5,41%	5,53%	0,33%	0,80%	11,29%
Industrial (otros)	37,35%	36,93%	94,80%	8,45%	8,61%	0,25%	0,38%	6,90%
Consultoría General	35,33%	37,01%	89,64%	6,04%	7,15%	0,12%	0,58%	3,60%
Informática	35,23%	20,20%	96,68%	7,21%	9,40%	1,06%	1,09%	3,10%
Sanidad	34,94%	36,73%	83,94%	8,88%	6,99%	1,62%	1,38%	22,64%
Enseñanza / Formación	34,04%	33,68%	83,94%	7,88%	8,07%	1,08%	1,64%	7,54%
Distribución mayorista	33,49%	34,03%	92,68%	5,64%	6,10%	1,02%	0,71%	2,85%
Internet	33,27%	23,60%	90,02%	4,54%	5,17%	0,48%	0,65%	4,56%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	32,80%	32,21%	84,95%	8,03%	6,99%	0,52%	1,06%	7,04%
Distribución Minorista (Comercio)	32,00%	33,17%	92,17%	8,36%	6,29%	0,66%	1,89%	6,90%
Electrónica/Electrodomésticos	26,56%	26,59%	87,44%	7,99%	9,04%	1,07%	0,77%	3,31%
Automóvil	24,31%	23,47%	80,91%	7,29%	4,81%	0,33%	0,36%	11,13%
Servicios (otros)	23,54%	23,51%	99,49%	6,44%	5,78%	0,42%	1,80%	6,65%

Requerimientos de idiomas en las ofertas de empleo por áreas funcionales

7.4.6

Área funcional	% de ofertas que indica idioma		% sobre las ofertas que especifican idiomas					
	2016	2015	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
Compras, logística y transporte	44,25%	43,19%	94,47%	8,13%	7,41%	0,27%	1,15%	7,39%
Administración de Empresas	42,69%	40,49%	90,97%	6,18%	7,08%	0,84%	0,75%	6,55%
Ingeniería y producción	41,06%	41,75%	92,59%	7,61%	6,24%	0,22%	0,89%	6,99%
Marketing, comunicación y contenidos	39,65%	41,59%	94,52%	6,38%	7,13%	0,98%	1,07%	5,55%
Recursos humanos	34,29%	33,28%	94,33%	6,52%	6,39%	0,56%	1,38%	6,75%
Comercial, ventas	33,42%	32,30%	92,22%	8,25%	6,86%	1,16%	0,94%	7,95%
Diseño y maquetación	33,08%	33,68%	94,84%	7,14%	6,42%	1,02%	0,94%	6,97%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	32,20%	32,90%	91,66%	8,02%	8,68%	0,26%	0,88%	4,68%
Tecnología, telecomunicaciones e informática	29,79%	27,11%	87,92%	6,36%	5,34%	0,87%	0,38%	4,55%
Legal	27,52%	28,23%	85,31%	6,05%	6,92%	0,98%	1,19%	7,23%
Administrativos y secretariado	27,37%	27,77%	83,17%	7,70%	6,86%	1,01%	1,12%	8,75%
Atención al cliente	25,20%	24,15%	91,19%	5,90%	7,15%	1,65%	1,85%	6,32%

7.4.7 Titulaciones universitarias con mayor demanda de idiomas

Titulación universitaria	% de ofertas que indica idioma		% sobre las ofertas que especifican idiomas					
	2016	2015	Inglés	Francés	Alemán	Italiano	Portugués	Otros
Traducción e Interpretación	97,33%	94,03%	86,61%	6,61%	7,72%	0,85%	0,78%	10,60%
Hostelería y Turismo	87,91%	73,71%	88,43%	6,55%	5,99%	0,68%	0,74%	7,31%
Ingeniería de Energía y Minas	86,28%	85,29%	96,91%	7,57%	8,00%	0,93%	0,82%	8,39%
Ingeniería en Organización Industrial	85,38%	82,02%	84,50%	6,64%	8,50%	0,38%	1,77%	8,14%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	84,62%	87,12%	94,98%	6,22%	5,44%	0,64%	1,35%	8,34%
Ingeniería Mecánica	79,57%	79,94%	91,64%	6,62%	5,13%	0,93%	0,91%	5,31%
Ingeniería de Telecomunicaciones	78,76%	79,16%	98,92%	6,35%	5,29%	0,89%	0,98%	6,03%
Ingeniería Naval y Oceánica	77,18%	83,33%	81,63%	5,12%	7,32%	1,08%	0,96%	6,19%
Filología, Lingüística y Literatura	77,04%	74,41%	83,39%	6,60%	7,11%	0,56%	0,97%	9,43%
Ingeniería Textil	71,52%	84,62%	93,43%	8,00%	6,36%	0,41%	1,44%	8,66%
Ingeniería Industrial	68,79%	69,12%	88,49%	5,97%	8,12%	0,55%	0,91%	6,95%
Ingeniería Informática	67,69%	67,09%	85,29%	7,84%	6,10%	0,60%	1,04%	7,74%
Física	66,26%	68,42%	93,74%	7,41%	8,74%	0,68%	1,08%	8,10%
Transporte y Logística	65,59%	63,53%	96,98%	8,07%	7,60%	0,88%	0,73%	9,11%
Ingeniería en Diseño Industrial	65,38%	65,44%	91,18%	6,14%	6,99%	0,95%	1,30%	8,04%
Otras titulaciones	63,36%	43,17%	88,78%	5,80%	7,39%	0,83%	1,22%	7,91%

EL MERCADO DE
TRABAJO Y SUS
PROTAGONISTAS

CAPÍTULO 8

EL MERCADO DE TRABAJO Y SUS PROTAGONISTAS

El mercado de trabajo es el lugar donde la oferta y la demanda de empleo se encuentran y se cruzan. Sin embargo, en los últimos tiempos no deja de hablarse de la desconexión que existe entre ambas partes, ¿cuánto hay de cierto en esa afirmación?

Con el objetivo de tomar el pulso al mercado laboral y de obtener una imagen lo más fiel posible de la situación actual del empleo en España, en esta vigésima edición del *Informe Infoempleo Adecco* reservamos un espacio propio a sus dos grandes protagonistas, empresas y candidatos, y a sus impresiones acerca del mercado laboral en España.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Los datos que se presentan a continuación han sido obtenidos a través de dos encuestas dirigidas a dos públicos bien diferenciados:

- **Empresas y profesionales de Recursos Humanos:** tras un test de consistencia interna, han sido tenidas en cuenta para la elaboración de este estudio un total de 592 respuestas válidas (margen de error $\pm 2,7\%$).
- **Candidatos:** tras un test de consistencia interna, han sido tenidas en cuenta para la elaboración de este estudio un total de 8.153 respuestas válidas (mar-

gen de error $\pm 1,1\%$). En función de la situación laboral de los candidatos, la muestra se divide porcentualmente en: 63,3% profesionales desempleados, 31,6% profesionales con empleo y 5,1% profesionales autónomos y/o *freelance*.

LA VISIÓN DE LAS EMPRESAS: ALGUNOS DATOS CLAVE

- **El 60% de las compañías han tenido que llevar a cabo despidos durante 2016**, cinco puntos menos que en el año anterior. La reducción de costes (44,3%) y los planes de reestructuración empresarial (29,7%) son el principal motivo que alegan. **Los grandes afectados por esos despidos han sido los trabajadores de la categoría de técnicos y empleados**, con recortes importantes o muy importantes en el 82,6% de los casos, y las áreas de comercial y ventas (26,6%), administración y servicios generales (25,5%) y atención al cliente (19,9%).
- **El 29% de las empresas aumentaron su volumen de inversión en capital humano** durante el último año, 7 p.p. más que en 2015. El 41% lo mantuvieron en niveles similares a los de ejercicios anteriores; el 30% redujeron sus partidas.
- **El 56,6% de las compañías se han encontrado con dificultades para cubrir determinadas vacantes** durante 2016, siete p.p. más que hace un año (49%). Las áreas más afectadas son las de comercial (27,4%), tecnología (20,8%) y producción (19,8%).
- **El 43% de las organizaciones contra-**

tarán a más empleados en 2018. En el plazo de dos años, los perfiles de comercial y ventas, informática e Internet y atención al cliente serán los más demandados por las empresas.

LA VISIÓN DE LOS CANDIDATOS: ALGUNOS DATOS CLAVE

- **El 67,4% de los candidatos con empleo están buscando trabajo de forma activa.** Solo cinco de cada diez profesionales se sienten valorados en su trabajo.
- **El 60,1% de los profesionales desempleados no perciben ningún tipo de subsidio por desempleo.** La ayuda económica de familiares y amigos es la fuente principal de ingresos para el 60% de los encuestados, acompañada de los ahorros (24%) y la realización de trabajos sin declarar (5,8%).
- **El 60,3% de los profesionales autónomos y/o freelance de nuestro país afirman ser más felices** desde que trabajan de forma independiente. Sin embargo, el 70,35% reconocen también que, si tuviesen la oportunidad, preferirían tener un solo empleo por cuenta ajena.

CANDIDATO IDEAL VS LÍDER IDEAL

- **El 74,5% de los reclutadores dan más importancia a la experiencia que a la formación** en la selección de talento.
- **El 48% de los profesionales encuestados cambiarían a su responsable si tuvieran poder de decisión.** Aun así, el 60% reconocen estar contentos con su actual jefe/a.

CAPÍTULO 8.1

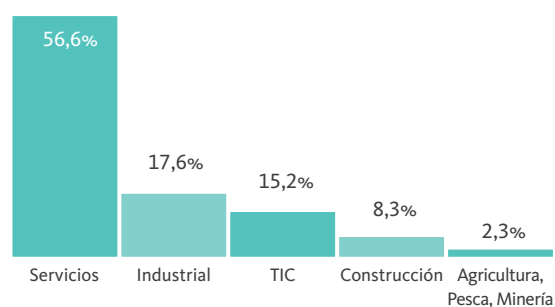
EMPRESAS

8.1.1. PERFIL DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

Sector		Número de empleados de su empresa		8.1.1.1	8.1.1.2
Servicios	56,59%	Menos de 10	29,73%		
Industrial	17,57%	Entre 10 y 50	24,83%		
Sector de la información (TIC)	15,20%	Entre 51 y 250	22,47%		
Construcción	8,28%	Entre 251 y 1.000	10,98%		
Agricultura, pesca y minería	2,36%	Entre 1.001 y 5.000	6,25%		
		Más de 5.000	5,74%		

GRÁFICO (8.1.1.1)

Sector de las empresas encuestadas



Ámbito de la empresa		Provincia		8.1.1.3	8.1.1.4
Nacional	43,07%	Madrid	32,94%		
Internacional	28,89%	Barcelona	12,33%		
Local	28,04%	Valencia / València	5,07%		
		Sevilla	4,39%		
		Vizcaya / Bizkaia	3,89%		
		Navarra	3,04%		
		Málaga	2,87%		
		Alicante / Alacant	2,70%		
		A Coruña	2,53%		
		Guipúzcoa / Gipuzkoa	2,36%		
		Resto de provincias	27,87%		

8.1.2. MERCADO DE TRABAJO

8.1.2.1 En su opinión, ¿cuáles de las siguientes condiciones presentan mayores dificultades para las empresas en el actual mercado laboral?

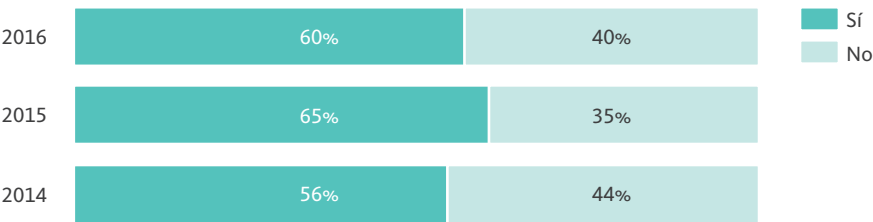
	2016	2015
Desajuste entre oferta de profesionales y las vacantes disponibles	32,43%	24,33%
Estado general de la economía	28,72%	37,00%
Bases y tipos de cotización excesivos	23,14%	17,93%
Alta rotación de personal / Retención del talento	21,62%	20,49%
Dificultades de acceso al crédito para la creación de nuevos puestos de trabajo	18,07%	21,00%
Legislación laboral demasiado rígida	17,23%	14,98%
Escasez de profesionales cualificados	16,89%	9,86%
Incertidumbre política	10,98%	23,82%
Falta de acuerdo entre instituciones educativas y empresas	10,81%	10,12%
Otra/s dificultad/es	1,35%	0,90%

8.1.2.2 ¿Hubo despidos en su empresa durante 2016?

	2016	2015	2014
Sí	60%	65%	56%
No	40%	35%	44%

GRÁFICO (8.1.2.2)

Despidos durante los últimos tres años



8.1.2.3 En caso afirmativo, ¿cuáles fueron las razones principales que justificaron los despidos?

Reducción de costes	44,26%
Reestructuración empresarial	29,69%
Ineptitud o falta de profesionalidad por parte del trabajador	23,81%
Dificultades financieras de la empresa	22,41%
Falta de adaptación al cambio	6,16%
Absentismo laboral	2,80%
Otra/s razones	7,00%

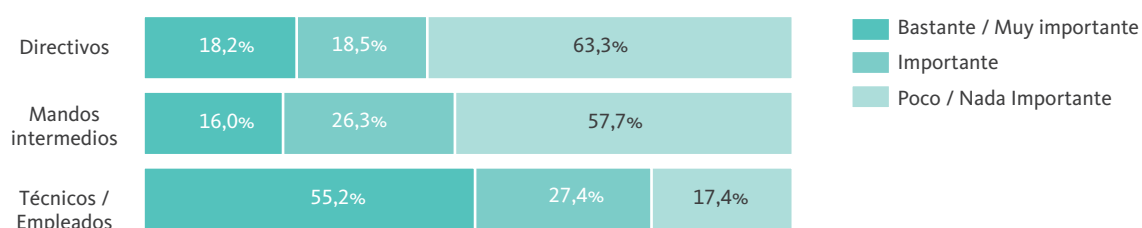
Atendiendo a la categoría laboral, ¿cómo de importante ha sido la reducción de plantilla en cada una de ellas?

8.1.2.4

Categoría Profesional	Bastante o muy importante	Importante	Poco o nada importante
Directivos	18,21%	18,49%	63,31%
Mandos intermedios	15,97%	26,33%	57,70%
Técnicos / Empleados	55,18%	27,45%	17,37%

GRÁFICO (8.1.2.4)

Importancia de la reducción de plantilla



Mayoritariamente, ¿en qué área/s funcional/es han llevado a cabo los despidos en su empresa?

8.1.2.5

	2016	2015
Comercial y ventas	26,61%	26,98%
Administración y Servicios Generales	25,49%	20,63%
Atención al cliente	19,89%	24,01%
Ingeniería y producción	18,21%	19,64%
Recursos humanos	13,45%	9,72%
Compras, logística y transporte	12,04%	12,90%
Marketing y comunicación	9,24%	9,92%
Tecnología e Informática	8,12%	12,30%
Calidad, I+D, PRL y Medio Ambiente	7,56%	5,75%
Dirección General	4,20%	4,37%
Telecomunicaciones	3,92%	4,56%
Legal	3,92%	2,58%
Internet	2,24%	-

Durante 2016, la inversión en capital humano en su empresa...

8.1.2.6

	2016	2015
Aumentó	29%	22%
Se mantuvo	41%	40%
Se redujo	30%	38%

8.1.2.7 ¿Cuál fue el perfil formativo de las nuevas incorporaciones de personal que realizó su empresa durante 2016?

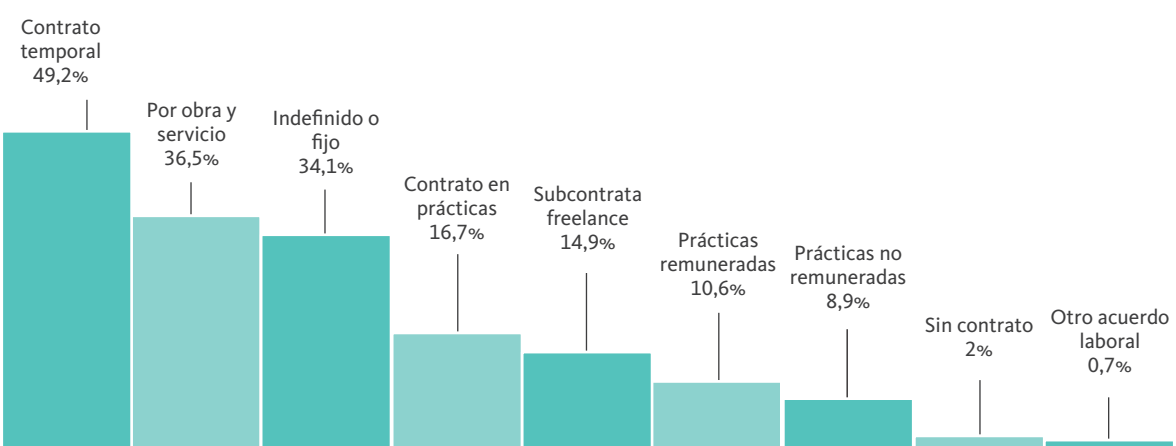
	Importante	Poco o nada importante
Carrera universitaria	70,10%	29,90%
Técnico Superior en Formación Profesional o equivalente	66,55%	33,45%
Técnico Medio en Formación Profesional o equivalente	66,22%	33,78%
Bachillerato, BUP o equivalente	56,93%	43,07%
Graduado escolar, ESO o equivalente	55,57%	44,43%
Máster o postgrado	55,07%	44,93%
Sin estudios	53,72%	46,28%
Doctorado	31,93%	68,07%

8.1.2.8 ¿Qué tipo de relación laboral ofrece mayoritariamente su empresa a las nuevas incorporaciones?

	2016	2015
Contrato eventual / temporal	49,16%	49,42%
Contrato por obra y servicio	36,49%	35,21%
Contrato indefinido o fijo	34,12%	28,17%
Contrato formativo o en prácticas	16,72%	17,16%
Subcontratación de servicios / autónomo o freelance	14,86%	12,55%
Convenio de prácticas / beca remunerada	10,64%	12,04%
Convenio de prácticas / beca no remunerada	8,95%	6,91%
Sin contrato	2,03%	3,84%
Algún otro acuerdo laboral	0,68%	0,64%

GRÁFICO (8.1.2.8)

Tipo de relación laboral ofrecido a los nuevos empleados en 2016 (8.1.2.8)



¿Cuál era la situación laboral de los candidatos antes de su incorporación a la empresa?

8.1.2.9

Categoría de Directivos

No se han incorporado directivos	60,98%
Trabajador en activo	21,96%
Desempleado	17,23%
Trabajador por cuenta propia (autónomo o freelance)	10,64%
Estudiante	4,56%
Empleado público	2,20%
Expatriado (Trabajador en el extranjero)	2,03%

Categoría de Mandos Intermedios

No se han incorporado mandos intermedios	43,58%
Trabajador en activo	33,45%
Desempleado	23,82%
Trabajador por cuenta propia (autónomo / freelance)	11,15%
Estudiante	5,07%
Empleado público	3,38%
Expatriado (Trabajador en el extranjero)	1,35%

Categoría de Técnicos/Empleados

Desempleado	53,72%
Trabajador en activo	38,18%
Estudiante	17,57%
Trabajador por cuenta propia (autónomo / freelance)	16,55%
No se han incorporado empleados	13,18%
Empleado público	3,38%
Expatriado (Trabajador en el extranjero)	1,86%

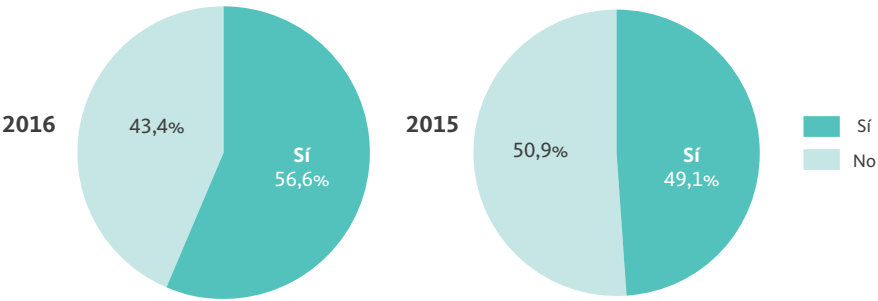
8.1.3. ESCASEZ DE TALENTO

8.1.3.1 Durante 2016, ¿se ha encontrado con dificultades para cubrir determinadas vacantes de empleo?

	2016	2015
Sí	56,59%	49,1%
No	43,41%	50,9%

GRÁFICO (8.1.3.1)

Dificultades para cubrir vacantes de empleo



8.1.3.2 Principales razones detrás de la escasez de talento

Los candidatos no cuentan con la experiencia necesaria	40,00%
Expectativas salariales del candidato demasiado altas	33,13%
Los candidatos carecen de las competencias técnicas suficientes	31,34%
Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas en su lugar de trabajo	27,16%
Candidatos sobrecualificados para el puesto de trabajo ofertado	18,21%
Todavía no existen candidatos adecuados para desempeñar el trabajo requerido	16,72%
Otra/s razones	4,48%

8.1.3.3 ¿Para qué áreas funcionales le resulta más difícil encontrar a los candidatos adecuados?

Comercial y ventas	27,36%
Tecnología e informática	20,78%
Ingeniería y producción	19,76%
Atención al cliente	10,98%
Marketing y Comunicación	8,61%
Telecomunicaciones	8,28%
Calidad, I+D, PRL y Medio Ambiente	8,28%
Dirección general	7,94%
Administración y Servicios Generales	7,77%
Compras, logística y transporte	7,26%
Recursos Humanos	6,25%
Legal	4,56%
Medios, editorial y artes gráficas	3,89%
Otra/s área/s	5,57%

¿Qué acciones está llevando a cabo su empresa para mitigar la escasez de talento?

8.1.3.4

Apuesta por la formación	38,34%
Mejoras en el proceso de reclutamiento y selección	32,26%
Reclutamiento en los centros educativos (universidades, centros de FP, centros de postgrado, etc.)	22,97%
Crear un mejor entorno de trabajo	16,72%
Externalización de servicios o outsourcing	16,55%
Promoción/movilidad interna	12,84%
Contar con una “reserva” de candidatos	11,15%
Mayores beneficios / incentivos	9,46%
Mejores salarios	9,29%
Aumento de la inversión en la comunicación de la apertura de procesos de selección	7,77%
Contratación de trabajadores extranjeros	4,73%
Mejores bonus	4,22%
Otra/s acciones	3,89%

GRÁFICO (8.1.3.4)

Acciones de la empresa para mitigar escasez de talento

Acciones	Porcentaje	
Apuesta por la formación	38,3%	
Mejoras en proceso de selección	32,3%	
Reclutamiento en centros educativos	23%	
Mejorar entorno de trabajo	16,7%	
Outsourcing	16,6%	
Promoción interna	12,8%	
Reserva de candidatos	11,1%	
Más incentivos y beneficios	9,5%	
Mejores salarios	9,3%	
Comunicación de los procesos selectivos	7,8%	
Contratar trabajadores extranjeros	4,7%	
Mejores bonus	4,2%	
Otra/s acciones	3,9%	

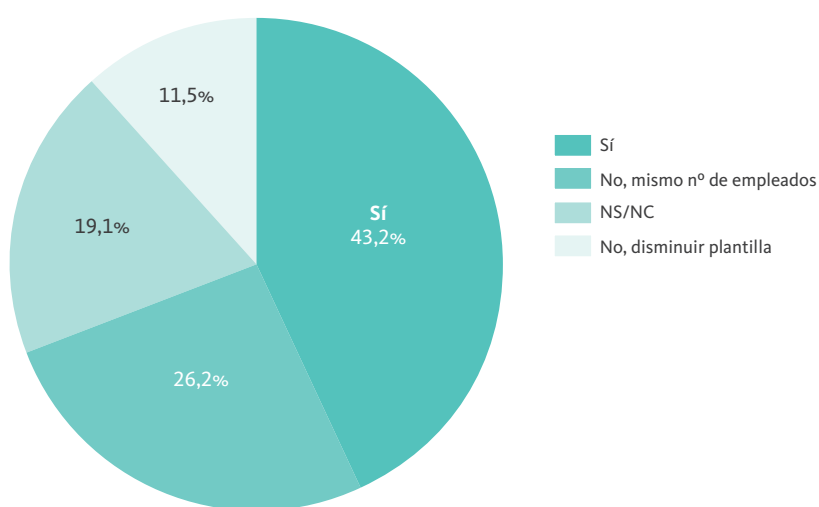
8.1.4. EN EL FUTURO...

8.1.4.1 ¿Piensa/n contratar a más empleados durante 2018?

Sí	43,24%
No, mantendremos el mismo número de empleados	26,18%
Ns/Nc	19,09%
No, tenemos previsto disminuir la plantilla	11,49%

GRÁFICO (8.1.4.1)

¿Contratar más empleados en 2018?



8.1.4.2 ¿Qué áreas demandarán más personal en su empresa en el plazo de 2 años?

Comercial y ventas	38,51%
Informática e Internet	21,96%
Atención al cliente	20,44%
Ingeniería y producción	19,76%
Administración y Servicios Generales	17,40%
Marketing y comunicación	16,72%
Recursos humanos	10,64%
Telecomunicaciones	9,63%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	4,05%
Artes gráficas, diseño y medios	3,72%
Legal	2,20%
Otra/s áreas	5,24%

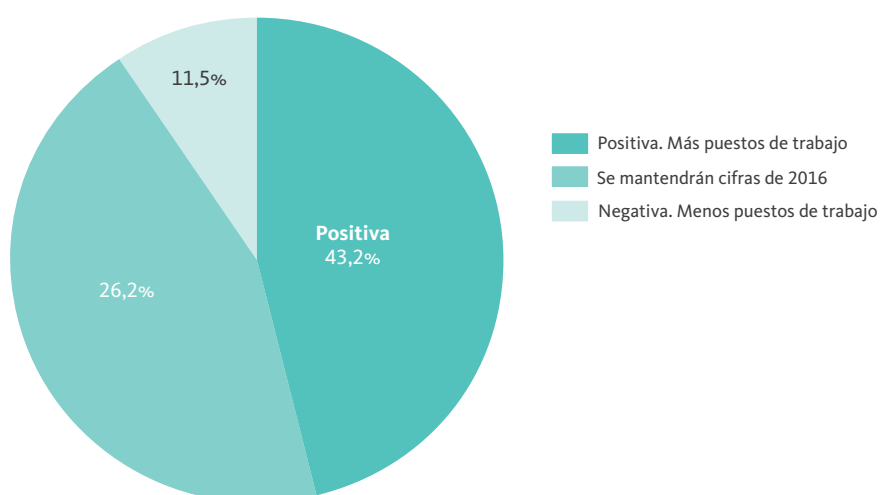
Durante los próximos dos años, la creación de empleo en España será...

8.1.4.3

Positiva. Se crearán más puestos de trabajo	46,28%
Se mantendrá en cifras similares a las registradas en 2016	44,43%
Negativa. Se destruirán más puestos de trabajo	9,29%

GRÁFICO (8.1.4.3)

Perspectivas de creación de empleo en los próximos 2 años



Mayoritariamente, ¿en qué área/s funcional/es han llevado a cabo los despidos en su empresa?

8.1.4.5

	De acuerdo	En desacuerdo
Los nuevos nichos de empleo estarán básicamente en el ámbito tecnológico y la innovación	83,11%	16,89%
Las plantillas internas se reducirán y las nuevas fórmulas de contratación estarán protagonizadas por autónomos y/o freelances (empleo por proyectos)	76,52%	23,48%
Los avances tecnológicos y la automatización en el trabajo destruirán puestos de trabajo	70,61%	29,39%
Habremos conseguido realizar la transformación digital de nuestras organizaciones con éxito	66,22%	33,78%
Se habrán recuperado los niveles de empleo anteriores a la crisis	58,45%	41,55%
Se habrán recuperado los niveles salariales anteriores a la crisis	41,39%	58,61%

CAPÍTULO 8.2

CANDIDATOS

8.2.1. PROFESIONALES EN ACTIVO

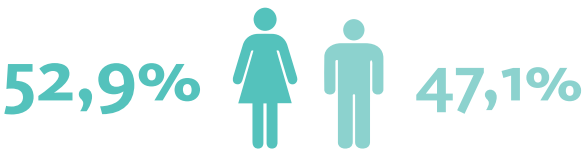
8.2.1.1. PERFIL DE LOS PROFESIONALES EN ACTIVO ENCUESTADOS

8.2.1.1.1 Género

Mujer	52,86%
Hombre	47,14%

GRÁFICO (8.2.1.1.1)

Perfil de profesionales encuestados. Género



8.2.1.1.2 Edad

Menos de 25 años	4,11%
Entre 25 y 30 años	14,74%
Entre 31 y 35 años	14,74%
Entre 36 y 40 años	16,48%
Entre 41 y 45 años	18,61%
Entre 46 y 50 años	15,05%
Entre 51 y 55 años	11,38%
Entre 56 y 60 años	3,99%
Más de 60 años	0,91%

8.2.1.1.3 Nivel máximo de estudios

Carrera universitaria	32,82%
Ciclo Formativo de Grado Superior (FP) o equivalente	19,38%
Máster o postgrado	16,55%
ESO, Graduado escolar o equivalente	9,79%
Bachillerato o equivalente	9,71%
Ciclo Formativo de Grado Medio (FP) o equivalente	9,55%
Doctorado	1,69%
Sin estudios	0,51%

Categoría profesional

Técnico / Empleado	77,65%
Mando intermedio	18,90%
Directivo	3,45%

Provincia

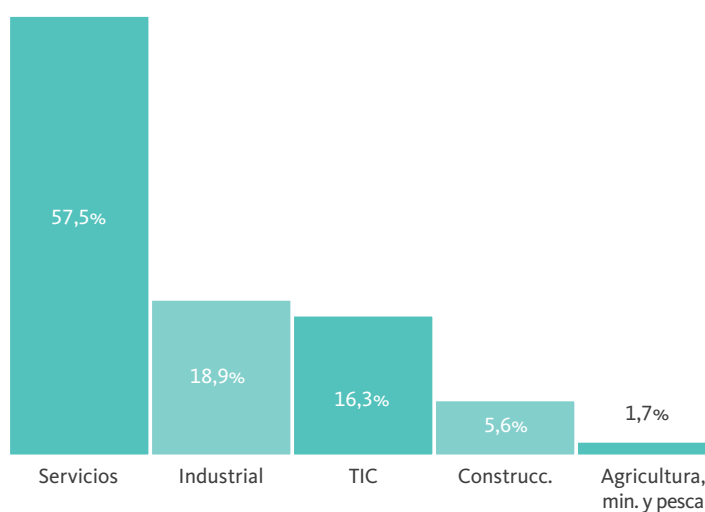
Madrid	32,71%
Barcelona	9,33%
Vizcaya / Bizkaia	5,69%
Valencia / València	5,25%
Sevilla	3,61%
Málaga	2,86%
Guipúzcoa / Gipuzkoa	2,63%
Valladolid	2,43%
Zaragoza	2,43%
A Coruña	2,20%
Asturias	2,04%
Álava / Araba	1,96%
Resto de provincias	26,86%

Sector de actividad

Servicios	57,49%
Industrial	18,90%
Sector de la Información (TIC)	16,27%
Construcción	5,61%
Agricultura, pesca y minería	1,73%

GRÁFICO (8.2.1.1.6)

Perfil de profesionales encuestados. Sector de actividad



8.2.1.2. DESDE LA EXPERIENCIA...

8.2.1.2.1 ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en tu actual empresa?

Menos de un año	43,86%
Entre 1 y 3 años	26,07%
Entre 3 y 5 años	9,29%
Entre 5 y 10 años	11,89%
Más de 10 años	8,90%

8.2.1.2.2 ¿De qué tipo es tu contrato / relación laboral?

Contrato indefinido o fijo	46,54%
Contrato temporal por obra o servicio determinado	32,32%
Contrato eventual por circunstancias de la producción	6,68%
Contrato fijo-discontinuo	4,16%
Contrato de sustitución o interinidad	4,12%
Contrato en Prácticas	2,02%
Beca / Convenio de prácticas	1,13%
Contrato para la formación y aprendizaje	1,01%
Contrato de relevo	0,82%
No tengo contrato	0,78%
Otro tipo de relación laboral	0,43%

8.2.1.2.3 ¿De cuántas horas semanales es tu contrato?

Entre 31 y 40 horas a la semana	50,08%
Más de 40 horas a la semana	20,01%
Entre 11 y 20 horas a la semana	10,72%
Entre 21 y 30 horas a la semana	10,26%
Entre 5 y 10 horas a la semana	6,10%
Menos de 5 horas a la semana	2,84%

8.2.1.2.4 ¿Realizas horas extraordinarias?

No	60,96%
Sí	39,04%

En caso afirmativo, ¿te las retribuyen de alguna forma?

8.2.1.2.5

No, son horas extra no pagadas ni compensadas con descansos	46,37%
Sí, son horas extra pagadas	30,85%
Sí, son horas extra compensadas con descansos	12,34%
Sí, se contemplan las dos opciones: se compensan con descansos y/o se pagan	10,45%

¿En cuántas empresas distintas has trabajado durante tu vida laboral?

Entre 5 y 10	46,23%
Menos de 5	39,01%
Entre 10 y 20	12,12%
Más de 20	2,64%

¿En qué medida crees que tu puesto de trabajo es adecuado a tu formación / cualificación?

8.2.1.2.6
7/8/9

Por debajo de mi formación/cualificación	51,17%
Adecuado para mi formación/cualificación	47,13%
Por encima de mi formación/cualificación	1,71%

¿Te sientes valorado en tu trabajo?

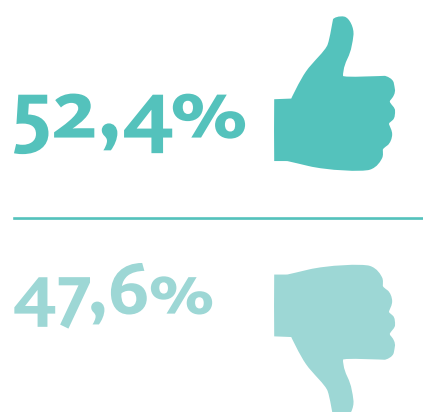
No	47,63%
Sí	52,37%

¿Crees que llegarás a jubilarte en tu actual empresa?

No	73,70%
No lo sé, pero me gustaría	23,27%
Sí	3,03%

GRÁFICO (8.2.1.2.8)

Se sienten valorados en su trabajo...



8.2.1.2.10 Indica cuál de estas afirmaciones encaja más con tu situación:

Estoy contento/a, pero estoy buscando otro trabajo porque las condiciones de éste no son las que deseo (jornada, salario, contrato, etc.)	41,10%
Estoy en búsqueda activa de empleo porque no estoy contento/a en mi actual trabajo	18,88%
Estoy contento/a, pero seguramente en un tiempo me apetezca cambiar de empleo	13,09%
Estoy contento/a en mi actual trabajo y, por ahora, no entra en mis planes cambiar de empleo	12,51%
Estoy en búsqueda activa de empleo porque mi contrato se termina próximamente	7,38%
Mi trabajo ya no me gusta y quiero dar un giro a mi carrera profesional	3,03%
No estoy contento/a en mi actual trabajo, pero tampoco estoy buscando empleo de forma activa	2,45%
Ninguna de las anteriores	1,55%

8.2.1.2.11 ¿Temes perder tu trabajo en los próximos meses?

No, no creo que vaya a ser despedido/a en los próximos meses	58,00%
Sí, tengo un contrato temporal/por obra y servicio	27,89%
Sí, la empresa tiene problemas financieros y es posible que cierre/quiebre	5,79%
Sí, la empresa seguramente realice reducción de plantilla	5,24%
Sí, la relación con mi/s responsable/s no es muy buena	3,07%
Ninguna de las anteriores	0,43%

8.2.1.2.12 ¿Cuáles de las siguientes razones pesan más a la hora de decidirse o no por un cambio de empleo?

Salario	58,74%
Oportunidades de desarrollo profesional	52,02%
Conciliación entre vida profesional y personal	44,72%
Horario y/o jornada de trabajo	43,08%
Ambiente de trabajo	39,01%
Contrato indefinido o permanente	26,69%
Ubicación de la empresa	23,43%
Oportunidades de aprendizaje	21,79%
Descontento con el trabajo actual	14,45%
Paquete de beneficios / incentivos competitivo	11,27%
Cultura de la empresa	8,00%
Reputación de la compañía	6,41%

8.2.1.3. EN EL FUTURO...

8.2.1.3.1 Durante los próximos dos años, encontrar otras oportunidades de empleo va a ser...

Igual que hasta ahora	43,92%
Más difícil. La oferta de empleo es cada vez menor	39,29%
Más fácil. El mercado de trabajo se mueve cada vez más	16,78%

8.2.2 PROFESIONALES DESEMPLEADOS

8.2.2.1. PERFIL DE LOS PROFESIONALES SIN EMPLEO ENCUESTADOS

Género

8.2.2.1.1

Mujer	52,92%
Hombre	47,08%

GRÁFICO (8.2.2.1.1)

Perfil de profesionales encuestados. Género



Edad

8.2.2.1.2

Menos de 25 años	7,35%
Entre 25 y 30 años	10,11%
Entre 31 y 35 años	8,67%
Entre 36 y 40 años	11,62%
Entre 41 y 45 años	16,22%
Entre 46 y 50 años	19,47%
Entre 51 y 55 años	16,55%
Entre 56 y 60 años	8,24%
Más de 60 años	2,81%

Nivel máximo de estudios

8.2.2.1.3

Carrera universitaria	26,45%
ESO, Graduado escolar o equivalente	17,66%
Ciclo Formativo de Grado Superior (FP) o equivalente	16,00%
Bachillerato o equivalente	15,20%
Ciclo Formativo de Grado Medio (FP) o equivalente	12,46%
Máster o postgrado	10,08%
Sin estudios	1,31%
Doctorado	0,84%

Categoría profesional

8.2.2.1.4

Técnico / Empleado	71,10%
Mando intermedio	24,48%
Directivo	4,42%

8.2.2.1.5 Sector empresarial

Servicios	57,59%
Industrial	17,15%
Sector de la Información (TIC)	13,26%
Construcción	9,25%
Agricultura, pesca y minería	2,75%

8.2.2.1.6 Provincia

Madrid	26,98%
Barcelona	7,62%
Valencia / València	5,89%
Sevilla	4,69%
Vizcaya / Bizkaia	4,05%
Málaga	3,37%
Alicante / Alacant	2,85%
A Coruña	2,79%
Zaragoza	2,62%
Asturias	2,19%
Cádiz	2,19%
Granada	2,15%
Pontevedra	2,11%
Valladolid	2,02%
Las Palmas	1,98%
Toledo	1,63%
Murcia	1,61%
Santa Cruz de Tenerife	1,59%
Navarra	1,55%
Guipúzcoa / Gipuzkoa	1,51%
Resto de provincias	18,61%

8.2.2.2. DESDE LA EXPERIENCIA...

8.2.2.2.1 ¿Cuánto tiempo llevas desempleado/a?

Más de 2 años	33,19%
Menos de 3 meses	21,26%
Entre 3 y 6 meses	17,17%
Entre 6 meses y 1 año	15,58%
Entre 1 y 2 años	12,81%

GRÁFICO (8.2.2.2.1)

¿Cuánto tiempo llevas desempleado/a?

Más de 2 años	33,2%	
Menos de 3 meses	21,2%	
Entre 3 y 6 meses	17,2%	
Entre 6 meses y 1 año	15,6%	
Entre 1 y 2 años	12,8%	

¿Cuál es la principal razón de que estés desempleado/a?

8.2.2.2.2

Fin de contrato	32,56%
Despido	14,20%
Cierre de empresa	10,45%
Busco mi primer empleo	6,65%
Reestructuración de la empresa	6,51%
Me he visto afectado por un Expediente de Regulación de empleo (ERE)	6,00%
Empleo estacional	5,33%
Cambio de lugar de residencia	4,69%
Baja voluntaria	4,24%
Era autónomo/a y tuve que cesar la actividad	3,47%
Soy estudiante	2,82%
Incapacidad laboral	1,69%
Otra/s razones	1,39%

¿Cuál fue la duración de tu última experiencia laboral?

8.2.2.2.3

Más de 10 años	17,59%
Menos de 3 meses	16,51%
Entre 3 y 6 meses	16,22%
Entre 1 y 3 años	14,69%
Entre 6 meses y 1 año	12,03%
Entre 5 y 10 años	11,01%
Entre 3 y 5 años	8,33%
No tengo experiencia laboral	3,62%

8.2.2.2.4 ¿Qué tipo de contrato tenías en tu último trabajo realizado?

Contrato indefinido	37,60%
Contrato temporal por obra y servicio determinado	33,01%
Contrato eventual por circunstancias de la producción	7,39%
Contrato de sustitución o interinidad	5,00%
Nunca he trabajado	3,10%
No tuve contrato	2,83%
Contrato en prácticas	2,54%
Contrato fijo-discontinuo	2,29%
Autónomo y/o freelance	2,02%
Contrato para la formación y el aprendizaje	1,57%
Otro tipo de relación laboral	2,66%

8.2.2.2.5 ¿Estás percibiendo algún tipo de subsidio o ayuda por desempleo?

No	60,84%
Sí	39,16%

GRÁFICO (8.2.2.2.5)

Perciben algún subsidio

39,2% 60,8% 

8.2.2.2.6

8.2.2.2.7 ¿Cuál es tu fuente de ingresos para sobrevivir?

Cuento con la ayuda económica de familia (padres, hermanos, cónyuge, etc.) y amigos	60,42%
Ahorros	23,96%
Realizo trabajos sin declarar	5,76%
Recibo otro tipo de prestación / pensión	4,37%
Rentas patrimoniales	2,64%
Beneficencia	1,96%
Otra/s fuentes de ingresos	0,90%

Ampliar estudios o formación, ¿crees que aumenta las posibilidades de encontrar trabajo?

Sí	83,86%
No	16,14%

8.2.2.2.8 Durante el tiempo que llevas sin empleo, ¿has realizado o estás realizando alguna formación?

Sí, formación gratuita	49,33%
No	27,61%
Sí, formación pagada	23,06%

¿Has valorado dar un giro a tu carrera profesional?

Sí, pero todavía no he decidido qué hacer	37,84%
Sí, y me estoy preparando para ello	29,68%
No	23,27%
Sí, estoy pensando en emprender / crear mi propio negocio	9,20%

¿Estás buscando empleo de forma activa en la actualidad?

Sí	97,48%
No	2,52%

¿Por qué razón no estás buscando empleo?

8.2.2.2.10
8.2.2.2.11

Estoy estudiando y prefiero obtener el título antes de empezar a buscar	29,23%
Tengo responsabilidades familiares y/o personales	22,31%
Estoy preparando oposiciones	14,62%
Aunque buscara empleo activamente, tampoco lo encontraría	13,08%
Mi estado de salud no me lo permite	9,23%
No quiero o necesito trabajar	1,54%
Otra/s	10,00%

¿Con qué frecuencia sueles encontrar ofertas que se ajusten a tu perfil?

Nunca o casi nunca	19,94%
A veces	52,53%
Siempre o casi siempre	27,53%

Aproximadamente, ¿cuántos CV puedes haber enviado en el último año?

8.2.2.2.12
8.2.2.2.13

Más de 100	29,28%
Entre 50 y 100	25,80%
Entre 20 y 50	24,65%
Entre 5 y 20	17,27%
Entre 1 y 5	2,70%
Ninguno	0,30%

Durante el tiempo que llevas desempleado/a, ¿has rechazado alguna oferta de empleo?

No	73,40%
Sí	26,60%

¿Cuánto tiempo sueles dedicarle a la búsqueda de empleo?

8.2.2.2.14
8.2.2.2.15

Varias veces al día	45,70%
Al menos una vez al día	37,34%
Varias veces a la semana	13,98%
Al menos una vez a la semana	2,43%
Con menor frecuencia	0,55%

8.2.2.2.16 ¿Cuáles de los siguientes motivos influirían o han influido en tu rechazo a una oferta de empleo?

Realizar el trabajo sin alta en la Seguridad Social	39,05%
Salario insuficiente	30,25%
No rechazaría ninguna oferta de empleo	25,58%
Cambio de residencia	22,44%
Tipo de contrato	16,47%
Duración de la jornada laboral	14,24%
Categoría inferior a la esperada	7,54%

8.2.2.2.17 Según tu opinión, ¿qué razones pueden haber influido en que todavía no hayas encontrado un empleo?

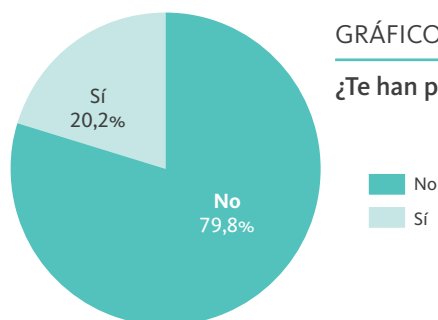
Mucha competencia por un mismo puesto de trabajo	52,46%
Falta de ofertas de empleo	29,40%
Falta de contactos	22,97%
Falta de experiencia	19,81%
Mala suerte	12,36%
Lo que he estudiado no tiene mucha demanda en el mercado laboral actual	10,83%
Falta de estudios	10,31%
No quiero cambiar de lugar de residencia	8,22%
Por responsabilidades familiares	5,64%
Por mi edad	3,64%
No sé buscar empleo o no busco lo suficiente	3,59%
No tengo suficiente iniciativa	2,31%
No he buscado trabajo de forma activa	1,82%
Otra/s razones	1,34%

8.2.2.2.18 En el supuesto de que tuvieses derecho a percibir una prestación por desempleo durante los próximos 6 meses, y te ofreciesen un trabajo con un salario idéntico al del subsidio y de la misma duración, ¿qué harías?

Aceptaría el trabajo	80,35%
Aceptaría el trabajo a cambio de un incremento salarial y/o mayor duración del contrato	9,22%
Aceptaría el trabajo SOLO a cambio de una mayor duración del contrato	4,11%
Aceptaría el trabajo SOLO a cambio de un incremento salarial	3,82%
No aceptaría el trabajo	2,50%

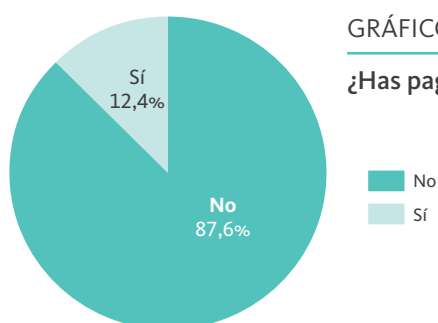
¿Te han pedido dinero en alguna ocasión por entrar en algún proceso selectivo o por conseguir un empleo? 8.2.2.2.19

No	79,84%
Sí	20,16%



¿Has pagado o estarías dispuesto a hacerlo por conseguir trabajo? 8.2.2.2.20

No	87,60%
Sí	12,40%



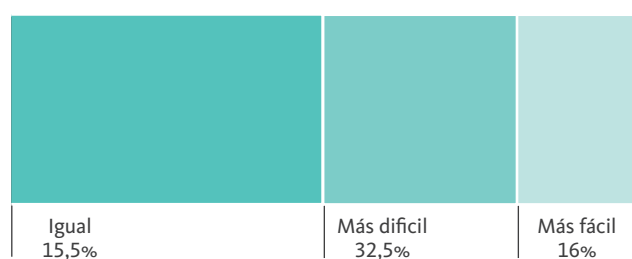
8.2.2.3. EN EL FUTURO...

Durante los próximos dos años, encontrar oportunidades de empleo va a ser... 8.2.2.3.1

Igual que hasta ahora	51,51%
Más difícil. La oferta de empleo es cada vez menor	32,52%
Más fácil. El mercado de trabajo se mueve cada vez más	15,97%

GRÁFICO (8.2.2.3.1)

¿Cómo será la situación del mercado en el futuro?



8.2.3 AUTÓNOMOS Y/O FREELANCE

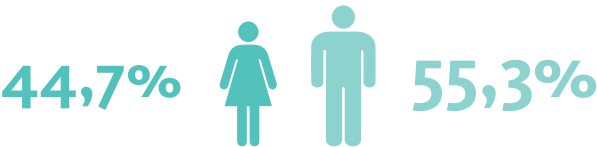
8.2.3.1. PERFIL DE LOS PROFESIONALES AUTÓNOMOS Y/O FREELANCE ENCUESTADOS

8.2.3.1.1 Género

Hombre	55,26%
Mujer	44,74%

GRÁFICO (8.2.3.1.1)

Perfil de profesionales encuestados. Género



8.2.3.1.2 Edad

Menos de 25 años	2,39%
Entre 25 y 30 años	7,42%
Entre 31 y 35 años	9,57%
Entre 36 y 40 años	14,11%
Entre 41 y 45 años	20,57%
Entre 46 y 50 años	15,07%
Entre 51 y 55 años	15,79%
Entre 56 y 60 años	11,00%
Más de 60 años	4,07%

8.2.3.1.3 Nivel máximo de estudios

Carrera universitaria	37,32%
Máster o postgrado	24,16%
Ciclo Formativo de Grado Superior (FP) o equivalente	15,79%
Bachillerato o equivalente	12,20%
Ciclo Formativo de Grado Medio (FP) o equivalente	5,02%
ESO, Graduado escolar o equivalente	3,83%
Doctorado	1,20%
Sin estudios	0,48%

8.2.3.1.4
5/6

Facturación anual del negocio

Menos de 30.000 euros	76,79%
Entre 31.000 y 50.000 euros	13,40%
Entre 51.000 y 100.000 euros	5,74%
Más de 100.000 euros	4,07%

Sector empresarial

Servicios	61,48%
Sector de la Información (TIC)	18,42%
Construcción	11,00%
Industrial	7,18%
Agricultura, pesca y minería	1,91%

Provincia

Madrid	27,99%
Barcelona	11,48%
Valencia / València	5,74%
Sevilla	4,31%
Alicante / Alacant	4,07%
Málaga	3,11%
Vizcaya / Bizkaia	2,87%
Asturias	2,39%
Toledo	2,39%
Zaragoza	2,39%
Las Palmas	2,15%
Murcia	2,15%
Resto de provincias	28,94%

8.2.3.2. DESDE LA EXPERIENCIA...

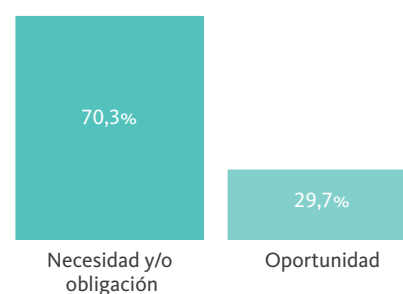
¿Qué influyó más en ti a la hora de decidirte por el autoempleo?

8.2.3.2.1

Necesidad y/o obligación	70,33%
Oportunidad	29,67%

GRÁFICO (8.2.3.2.1)

¿Qué influyó más para elegir el autoempleo?



¿Cuánto tiempo hace que has puesto en marcha tu negocio?

8.2.3.2.2

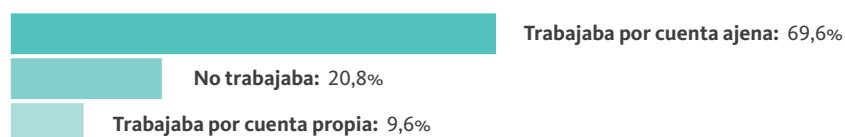
Menos de 1 año	29,67%
Entre 1 y 3 años	26,56%
Más de 10 años	19,14%
Entre 3 y 5 años	14,59%
Entre 5 y 10 años	10,05%

8.2.3.2.3 Antes de montar tu actual negocio...

Trabajaba por cuenta ajena (era asalariado/a)	69,62%
No trabajaba	20,81%
Trabajaba por cuenta propia	9,57%

GRÁFICO (8.2.3.2.3)

Situación laboral antes de montar el actual negocio



8.2.3.2.4 ¿Qué fuentes de financiación utilizaste para poner en marcha tu negocio?

Ahorros o capital propio	69,86%
Familia y amigos	22,73%
Capitalización del paro	14,59%
Préstamos bancarios	11,48%
Ayudas y subvenciones	6,46%
No necesité financiación	4,31%
<i>Business Angels</i>	0,96%
<i>Crowdfunding</i> o financiación colectiva	0,24%
Otra/s fuentes de financiación	1,20%

8.2.3.2.5 Desde tu experiencia, ¿qué crees que es prioritario para la creación de una empresa?

Contar con la experiencia profesional adecuada	34,45%
Tener una buena idea empresarial	27,75%
Contar con el suficiente respaldo económico	26,08%
Tener la formación adecuada	11,72%

8.2.3.2.6 ¿En qué situación se encuentra tu actividad / negocio en la actualidad?

Estable	46,65%
Mala o muy mala	43,30%
Buena o muy buena	10,05%

¿Eres un trabajador autónomo económicamente dependiente, también conocido como TRADE?

No	65,23%
Sí	34,77%

¿Tienes empleados?*

No, realizo el trabajo en solitario	78,39%
Sí, 1 persona	8,06%
Sí, entre 2 y 5 personas	9,52%
Sí, más de 5 personas	4,03%

*1 Trabajadores autónomos que no están inscritos como TRADE

8.2.3.2.7
8.2.3.2.8

En materia de contratación, durante 2018, tienes pensado...

Para realizar mi actividad profesional no necesito contratar a nadie	45,79%
No necesito contratar a nadie porque mi actividad está en recesión / estancada	23,08%
Contratar más personal	15,02%
Aunque mi actividad ha crecido, los costes de contratar me obligan a prescindir de aumentar plantilla	13,55%
Reducir plantilla por los malos resultados económicos	1,10%
Otra/s acciones	1,47%

8.2.3.2.9

¿Tienes pensado acogerte a alguna bonificación a la contratación?

No	49,45%
Desconozco cómo funcionan esas ayudas	30,04%
Sí	11,72%
Ns/Nc	8,79%

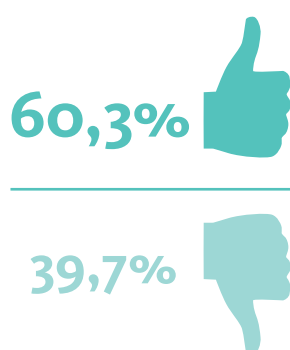
Desde que trabajas de forma independiente, ¿eres más feliz?

Sí	60,29%
No	39,71%

8.2.3.2.10
8.2.3.2.11

GRÁFICO (8.2.3.2.10)

¿Eres más feliz desde que trabajas de forma independiente?



8.2.3.2.12 ¿Cuáles son los principales problemas a los que debe hacer frente un autónomo o *freelance*?

Elevadas cargas sociales y administrativas	56,46%
Alta fiscalidad	45,69%
Encontrar clientes	41,87%
Competencia desleal y economía sumergida	33,73%
Dificultad para conseguir financiación	29,90%
Falta de coberturas sociales	22,97%
Caída de la demanda	22,49%
Morosidad	22,01%
Actual contexto político-económico	21,53%
Marco regulatorio demasiado cambiante	9,81%
No hay ningún problema demasiado grave	2,39%

8.2.3.2.13 Y ¿cuáles son las mayores ventajas de trabajar como autónomo o *freelance*?

Soy mi propio/a jefe/a	58,13%
Establezco mis propios horarios de trabajo	56,46%
Mayor libertad	49,28%
Trabajo en lo que me gusta	43,54%
Mayor satisfacción personal	39,00%
Mayor poder de decisión	38,52%
Mayores ingresos	11,00%
No hay ninguna ventaja especial	10,77%
Otra/s ventaja/s	0,72%

8.2.3.2.14 ¿Cuál es tu lugar de trabajo?

Mi casa	46,89%
Instalaciones del cliente (oficina, local, domicilio, etc.)	19,14%
Un local alquilado	15,55%
Un espacio de coworking (compartido con otros emprendedores/autónomos)	7,66%
Un local en propiedad	6,22%
Otro/s espacio/s	4,55%

8.2.3.2.15

8.2.3.2.16

¿Cuántos días a la semana sueles trabajar?

Cinco días	39,71%
Seis días	29,67%
Siete días	20,33%
Menos de cinco días	10,29%

¿Qué duración aproximada tiene tu jornada laboral?

Entre 8 y 10 horas diarias	34,69%
Entre 6 y 8 horas diarias	28,95%
Entre 5 y 6 horas diarias	13,88%
Más de 10 horas diarias	12,92%
Menos de 5 horas diarias	9,57%

¿Cuál es la tarifa/precio medio por hora que cobras por tu trabajo?

Entre 6€ y 10€ la hora	26,08%
Entre 11€ y 15€ la hora	15,31%
Menos de 5€ la hora	15,07%
Entre 16€ y 20€ la hora	11,48%
Entre 21€ y 25€ la hora	10,05%
Entre 31€ y 50€ la hora	8,13%
Entre 26€ y 30€ la hora	6,94%
Más de 50€ la hora	6,94%

¿Compatibilizas tu actividad de autónomo o freelance con otro/s empleo/s?

No	81,95%
Sí, trabajo también por cuenta ajena en jornada completa	4,51%
Sí, trabajo también por cuenta ajena en jornada parcial	13,53%

8.2.3.2.17

18/19

Si tuvieses la oportunidad, ¿preferirías tener solo un empleo por cuenta ajena a tiempo completo?

Sí, me aportaría más tranquilidad	70,35%
No, prefiero seguir trabajando por cuenta propia	29,65%

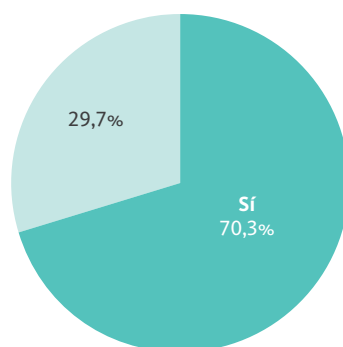


GRÁFICO (8.2.3.2.18)

¿Preferirías tener un empleo por cuenta ajena a tiempo completo?

- Sí, me aportaría más tranquilidad
- No, prefiero seguir trabajando por cuenta propia

8.2.3.3. EN EL FUTURO...

Las últimas políticas dirigidas a incentivar el auto-empleo ¿ayudan a reducir la tasa de desempleo?

No	69,14%
Ns/Nc	15,79%
Sí	15,07%

Durante los próximos dos años, la creación de empleo en España será...

Se mantendrá en cifras similares a las registradas en 2016	52,63%
Positiva. Se crearán más puestos de trabajo	31,10%
Negativa. Se destruirán más puestos de trabajo	16,27%

8.2.3.3.1

8.2.3.3.2

CAPÍTULO 8.3

EL CANDIDATO IDEAL VS. EL LÍDER IDEAL

8.3.1. LAS EMPRESAS RESPONDEN: ¿CÓMO DEBE SER EL CANDIDATO O EMPLEADO IDEAL?

8.3.1.1 A la hora de realizar la selección de talento, ¿qué valoras más en los candidatos: formación o experiencia?

Ambas, pero pesa más la experiencia	42,91%
Experiencia	31,59%
Ambas, pero pesa más la formación	17,23%
Formación	8,28%

8.3.1.2 ¿Qué habilidades técnicas o *hard skills* valoras más en un candidato o empleado?

	Bastante o muy importante	Importante	Poco o nada importante
Conocimientos especializados para el trabajo a desarrollar	61,49%	32,60%	5,91%
Conocimientos de nuevas tecnologías	53,04%	35,98%	10,98%
Idiomas	41,89%	28,55%	29,56%
Cultura general	40,71%	39,86%	19,43%

8.3.1.3 ¿Qué habilidades interpersonales o *soft skills* debe reunir el candidato o empleado ideal?

Trabajo en equipo	72,30%
Resolución de problemas	61,49%
Capacidad de organización y planificación	52,70%
Habilidades comunicativas	47,97%
Actitud positiva	33,61%
Proactividad / Iniciativa	31,42%
Capacidad de empatía	29,39%
Honestidad y ética profesional	26,35%
Capacidad de adaptación a los cambios	24,66%
Tolerancia a la presión	15,03%
Habilidades transversales	14,36%
Gestión del tiempo	13,51%
Flexibilidad	13,01%
Polivalencia y versatilidad	11,99%
Capacidad crítica	10,98%
Creatividad	10,47%
Red de contactos	9,12%
Innovación	6,42%
Ambición	4,73%

8.3.1.4 En los procesos de selección, ¿cómo valoras que los candidatos cuenten con experiencia internacional?

No lo tengo en cuenta	53,72%
Tienen prioridad sobre los candidatos que no han trabajado/vivido fuera	27,87%
Reciben mayores ofertas salariales	18,75%
Ninguna de las anteriores	3,21%

8.3.2. LOS EMPLEADOS RESPONDEN: ¿CÓMO DEBE SER EL JEFE/LÍDER IDEAL?

En general, ¿estás contento/a con tu/s responsable/s o jefe/s?

Sí	60,18%
No	39,82%

Si tuvieras poder de decisión sobre ello, ¿cambiarías a tu/s responsable/s o jefe/s por otra persona?

No	51,98%
Sí	48,02%

8.3.2.1

8.3.2.2

GRÁFICO (8.3.2.1)

¿Estás contento/a con tu responsable?

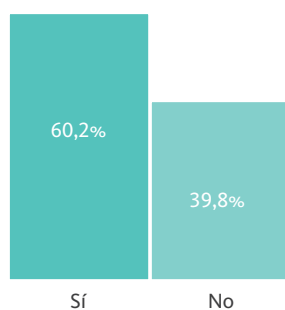
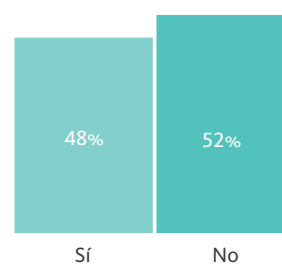


GRÁFICO (8.3.2.2)

Si pudieras, ¿cambiarías a tu responsable?



Según tu opinión y experiencia, ¿qué cualidades y/o habilidades crees que debe reunir un buen líder/jefe?

8.3.2.3

Respeto	39,67%
Confianza en el equipo	39,12%
Resolución de problemas	36,29%
Capacidad de liderazgo	34,93%
Comunicación	34,30%
Capacidad de escucha	29,22%
Motivación	26,46%
Buena preparación profesional	25,21%
Ética e integridad	22,65%
Proximidad / Accesibilidad	22,61%
Actitud positiva	22,07%
Honestidad	20,47%
Inteligencia emocional	16,24%
Asunción de responsabilidades	16,01%
Visión estratégica	12,63%
Flexibilidad	10,02%
Seguridad	8,16%
Orientación a los resultados	7,58%
Proactividad	7,11%
Disciplina	6,25%
Carisma	6,18%
Generosidad	5,17%
Creatividad	3,26%
Pasión	2,95%
Ambición	1,44%

CAPÍTULO 8.4

INTERMEDIACIÓN LABORAL

8.4.1. EL USO DE LOS MECANISMOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL POR PARTE DE EMPRESAS Y PROFESIONALES DE RRHH

8.4.1.1 Medios utilizados para descubrir talento

	Con frecuencia	Ocasionalmente	Nunca
Contactos personales (antiguos compañeros, familia, amigos, conocidos, etc.)	90,17%	7,46%	2,37%
Portal web de empleo	88,14%	4,75%	7,12%
Redes sociales	74,58%	9,49%	15,93%
Candidaturas espontáneas	70,51%	14,24%	15,25%
Web corporativa	63,73%	11,19%	25,08%
Promoción interna	61,36%	16,95%	21,69%
Centros de formación	53,22%	16,27%	30,51%
Asociaciones profesionales	44,07%	19,32%	36,61%
Empresas de selección	42,37%	17,29%	40,34%
Foro de empleo	34,58%	18,98%	46,44%
SEPE (Servicio Público de Empleo -antiguo INEM) y/o demás servicios públicos de empleo (autonómicos, municipales, etc.)	32,88%	17,97%	49,15%
Cazatalentos / <i>Headhunter</i>	24,41%	14,92%	60,68%
Anuncios en prensa	16,27%	15,25%	68,47%

8.4.1.2 Valoración, en función del nivel de satisfacción a la hora encontrar candidatos, de los mecanismos de intermediación laboral

	Satisfactorio	Poco o nada satisfactorio
Contactos personales (antiguos compañeros, familia, amigos, conocidos, etc.)	97,29%	2,71%
Portal web de empleo	96,95%	3,05%
Redes sociales	91,53%	8,47%
Candidaturas espontáneas	89,15%	10,85%
Web corporativa	87,46%	12,54%
Promoción interna	86,78%	13,22%
Empresas de selección	85,08%	14,92%
Centros de formación	84,07%	15,93%
Asociaciones profesionales	80,34%	19,66%
Foro de empleo	77,97%	22,03%
Cazatalentos / <i>Headhunter</i>	72,20%	27,80%
SEPE (Servicio Público de Empleo - antiguo INEM) y/o demás servicios públicos de empleo (autonómicos, municipales, etc.)	58,64%	41,36%
Anuncios en prensa	48,14%	51,86%

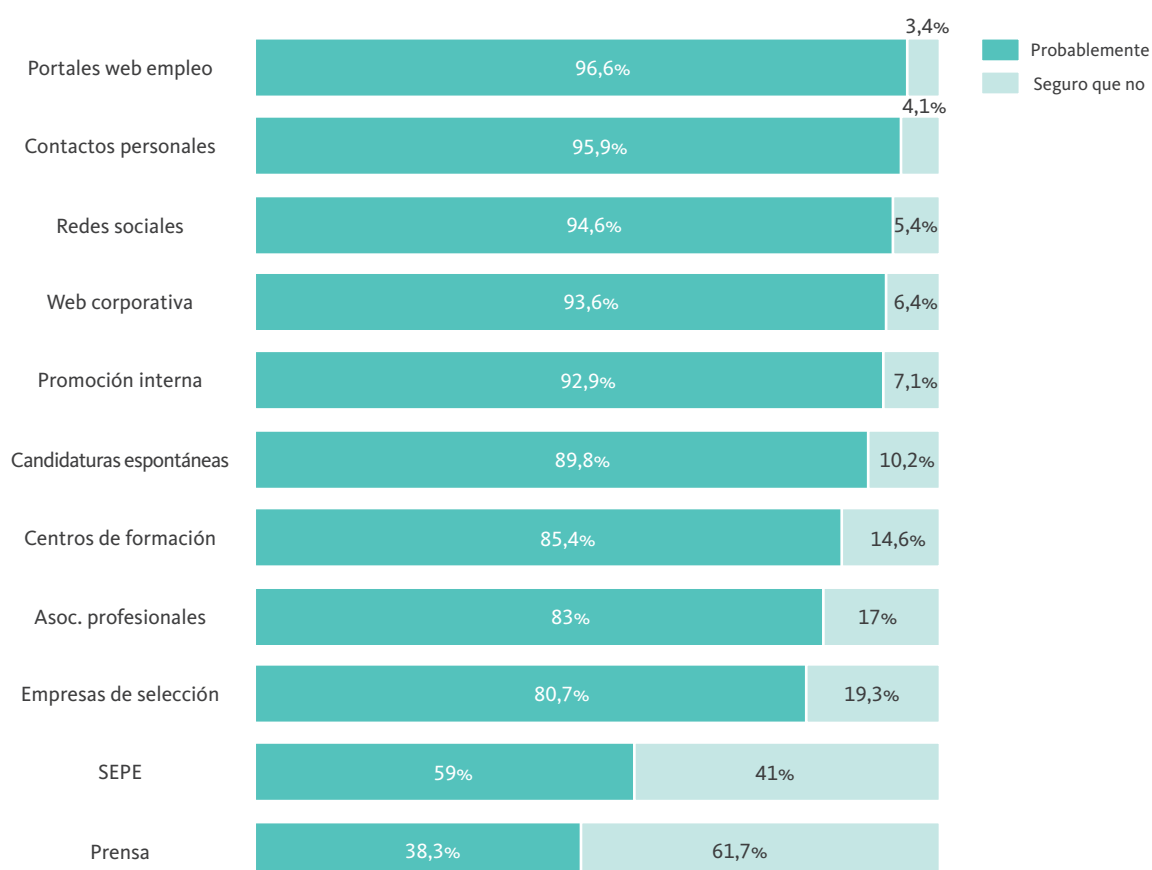
Mecanismos que utilizarán las empresas en el plazo de dos años para reclutar talento

8.4.1.3

	Probablemente	Seguro que no
Portal web de empleo	96,61%	3,39%
Contactos personales (antiguos compañeros, familia, amigos, conocidos, etc.)	95,93%	4,07%
Redes sociales	94,58%	5,42%
Web corporativa	93,56%	6,44%
Promoción interna	92,88%	7,12%
Candidaturas espontáneas	89,83%	10,17%
Centros de formación	85,42%	14,58%
Asociaciones profesionales	83,05%	16,95%
Empresas de selección	80,68%	19,32%
SEPE (Servicio Público de Empleo - antiguo INEM) y/o demás servicios públicos de empleo (autonómicos, municipales, etc.)	58,98%	41,02%
Prensa	38,31%	61,69%

GRÁFICO (8.4.1.3)

Mecanismos que utilizarán las empresas dentro de 2 años para reclutar talento



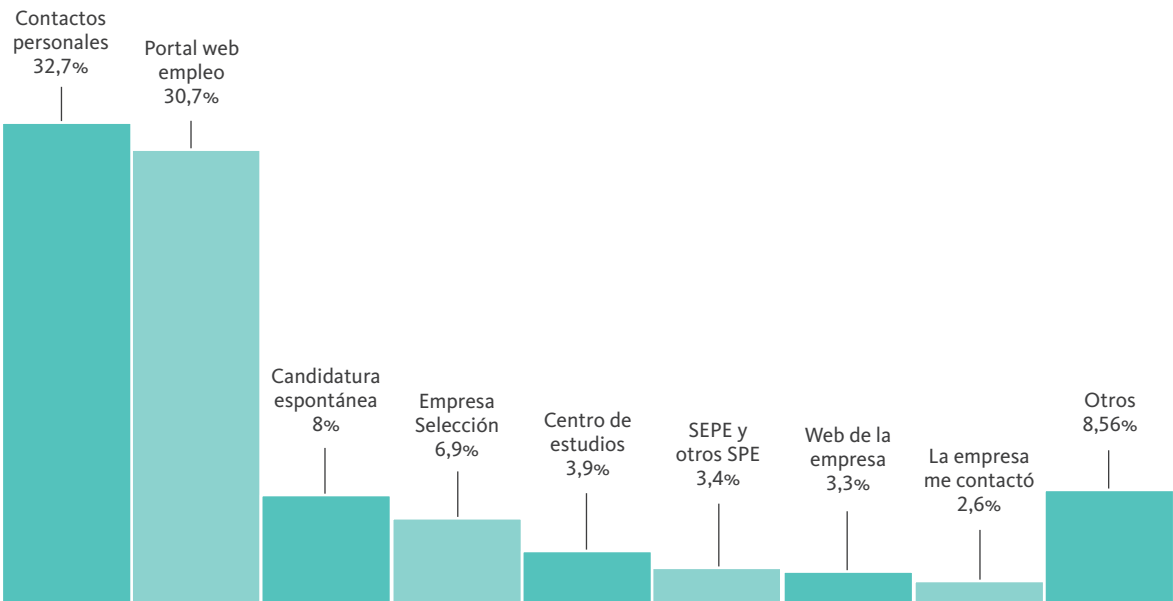
8.4.2. EL USO DE LOS MECANISMOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL POR PARTE DE LOS CANDIDATOS

8.4.2.1 Medio a través del cual han encontrado su actual trabajo los profesionales con empleo

Contactos personales (antiguos compañeros, familia, amigos, conocidos, etc.)	32,71%
Portal web de empleo	30,69%
Candidatura espontánea (enviaste o presentaste tu CV sin haber una oferta de empleo)	7,96%
Empresa de selección	6,88%
Centro de estudios (universidad, instituto, escuela de negocios, etc.)	3,85%
SEPE (Servicio Público de Empleo -antiguo INEM) y/o demás servicios públicos de empleo (autonómicos, municipales, etc.)	3,42%
Página web de la empresa	3,30%
Yo no estaba buscando trabajo. La empresa contactó conmigo	2,64%
Anuncio en prensa / Medio de comunicación	2,25%
Promoción interna	1,52%
Redes Sociales	1,48%
Bolsa de empleo / Beca	1,36%
Oposición	0,97%
Cazatalentos / Headhunter	0,12%
Trabajo en la empresa familiar	0,12%
Otro/s mecanismo/s	0,74%

GRÁFICO (8.4.2.1)

Medio a través del cuál han encontrado su actual trabajo los profesionales encuestados



Medios utilizados para buscar empleo por parte de los candidatos en función de su situación laboral

8.4.2.2

Profesionales con empleo	Con frecuencia	Ocasionalmente	Nunca
Portal web de empleo	96,66%	2,41%	0,93%
Página web de la empresa	79,03%	15,61%	5,36%
Contactos personales (antiguos compañeros, familia, amigos, conocidos, etc.)	76,97%	17,90%	5,13%
Empresas de selección	74,25%	16,97%	8,78%
Candidatura espontánea (enviaste o presentaste tu CV sin haber una oferta de empleo)	65,20%	21,55%	13,24%
Redes Sociales	57,63%	21,44%	20,93%
SEPE (Servicio Público de Empleo - antiguo INEM) y/o demás servicios públicos de empleo (autonómicos, municipales, etc.).	49,28%	25,36%	25,36%
Anuncios en prensa / Medio de comunicación	49,05%	26,87%	24,08%
Centro de estudios (universidad, instituto, escuela de negocios, etc.)	37,59%	31,22%	31,18%
Foros y ferias de empleo	22,64%	31,42%	45,94%
Cazatalentos / Headhunters	22,52%	25,83%	51,65%

Desempleados	Con frecuencia	Ocasionalmente	Nunca
Portal web de empleo	98,37%	1,30%	0,33%
Página web de la empresa	83,49%	12,03%	4,48%
Contactos personales (antiguos compañeros, familia, amigos, conocidos, etc.)	79,29%	16,26%	4,46%
Empresa de selección	78,51%	14,86%	6,63%
SEPE (Servicio Público de Empleo - antiguo INEM) y/o demás servicios públicos de empleo (autonómicos, municipales, etc.).	70,16%	18,31%	11,53%
Candidatura espontánea (enviaste o presentaste tu CV sin haber una oferta de empleo)	69,73%	18,56%	11,70%
Redes Sociales	59,74%	19,65%	20,62%
Anuncios en prensa / Medio de comunicación	56,40%	22,69%	20,91%
Centro de estudios (universidad, instituto, escuela de negocios, etc.)	40,71%	26,76%	32,53%
Foros y ferias de empleo	29,28%	28,21%	42,51%
Cazatalentos / Headhunters	20,89%	23,68%	55,43%

Autónomo y/o freelance	Con frecuencia	Ocasionalmente	Nunca
Contactos personales (antiguos compañeros, familia, amigos, conocidos, etc.)	85,65%	11,72%	2,63%
Portal web de empleo	82,78%	9,57%	7,66%
Red de clientes (actuales y/o antiguos)	75,60%	15,79%	8,61%
Página web de la empresa	71,77%	20,33%	7,89%
Redes Sociales	64,35%	19,62%	16,03%
Candidatura espontánea (enviaste o presentaste tu CV sin haber una oferta de empleo)	63,40%	21,53%	15,07%
Empresa de selección	59,09%	22,73%	18,18%
Anuncios en prensa / Medio de comunicación	42,11%	27,99%	29,90%
Servicios Públicos de Empleo (estatales, autonómicos, municipales, etc.)	41,15%	29,90%	28,95%
Foros y ferias de empleo	39,95%	31,82%	28,23%

ANÁLISIS
DE
RETRIBUCIONES

CAPÍTULO 9

ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES

La medida real del ajuste entre oferta y demanda para un determinado perfil en el mercado laboral es su nivel retributivo. El Informe Infoempleo Adecco 2016 incluye un detallado análisis de las retribuciones ofertadas por las empresas, y de los salarios percibidos por los profesionales.

TRES FUENTES DE INFORMACIÓN

A lo largo de este capítulo se muestra una amplia panorámica del presente y de la evolución de las retribuciones de los profesionales en España.

Los datos que han permitido su desarrollo han sido obtenidos a través de tres fuentes: por un lado, **la información salarial extraída de las ofertas de empleo** publicadas por las empresas en 2016; por otro, **una encuesta dirigida a**

empresas y profesionales de RRHH; y, por último, una encuesta dirigida a todo tipo de profesionales con empleo.

Tras un test de consistencia interna, se han considerado válidas 44.194 ofertas de empleo (jornadas laborales de 35 horas semanales o más); 592 encuestas en el área de empresa (margen de error de $\pm 2.7\%$), y 2.574 en la de profesionales en activo (margen de error de $\pm 1,1\%$).

Los criterios de análisis utilizados en este capítulo -sectoriales, funcionales, puestos, etc.- son análogos en su definición a los del resto de este estudio, garantizando su coherencia y cohesión. Dentro de este marco conceptual, la propia definición de retribución es la más crítica. La definición de trabajo utilizada agreda tan solo las **retribuciones fijas brutas**, percibidas de forma directa por los profesionales. Por tanto, no se consideran ni retribuciones variables ni pagos en especie, cuya importancia es creciente especialmente en las categorías superiores.

RETRIBUCIONES Y CATEGORÍA PROFESIONAL

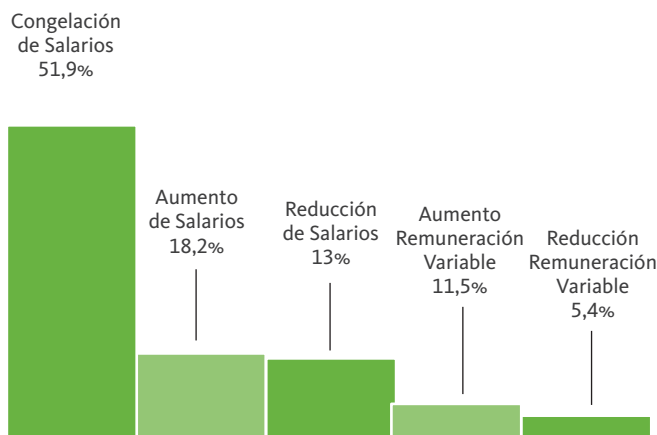
De todos los parámetros considerados en el análisis de retribuciones, la categoría profesional se posiciona como el factor que más influye en la retribución. Un mayor salario está vinculado de forma directa a una mayor categoría profesional y, por tanto, a una mayor asunción de mando y responsabilidades.

En la oferta de empleo publicada en 2016, la retribución directa media ofrecida a las nuevas contrataciones ha sido de **47.783 euros para la categoría de dirección, 31.176 euros para mandos intermedios, 23.706 euros para técnicos, y 17.797 para la categoría de empleados.**

A modo de referencia, **un directivo medio recibe una oferta salarial que es 2,68 veces mayor que la de un empleado y 2,02 veces la de un técnico.** En el caso de mandos intermedios, la diferencia se reduce y baja hasta 1,53.

GRÁFICO (9.1.1.1)

En 2016 en su empresa hubo...



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 ya integrados en la empresa y la remuneración ofrecida para nuevas contrataciones, por lo que se ha clasificado la información salarial aportada por los profesionales según el tiempo de antigüedad en la empresa.

Según la categoría profesional, y en función de una antigüedad del trabajador en la empresa mayor o menor a cinco años, la retribución media percibida por directivos varía un 3,35% en favor de los cargos gerenciales contratados en los últimos cinco años, rompiendo la tendencia iniciada en los años de crisis; para mandos intermedios y empleados, sin embargo, los profesionales con menos de cinco años en la empresa perciben salarios menores; un 14,30% y un 22,40% menos, respectivamente.

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.

Con esto en cuenta, **las áreas funcionales mejor retribuidas en 2016 han sido legal, administración y tecnología**. Entre las peor remuneradas se encuentran administrativos y secretariado, atención al cliente y diseño y maqueta-

RETRIBUCIONES Y FORMACIÓN

El nivel formativo es otro de los factores que más influyen en la fijación de retribuciones. A mayor formación, mayor es también la remuneración percibida por los profesionales. Este hecho se asocia con la necesidad de una mayor cualificación para el desempeño de determinadas funciones.

Así, y partiendo de valores promedio, **un titulado universitario percibe un salario que es un 40% mayor que el de un trabajador sin estudios** o con estudios básicos, y un 24% mayor que el de un titulado superior en Formación Profesional.

RETRIBUCIONES Y GÉNERO

Las diferencias retributivas entre hombres y mujeres son una realidad en nuestro país. Según los datos recogidos, **los profesionales varones perciben una remuneración que es, de media, 1,13 veces la de una mujer**.

GRÁFICO (9.1.1.2)

El salario ofrecido a las nuevas incorporaciones en su empresa es...

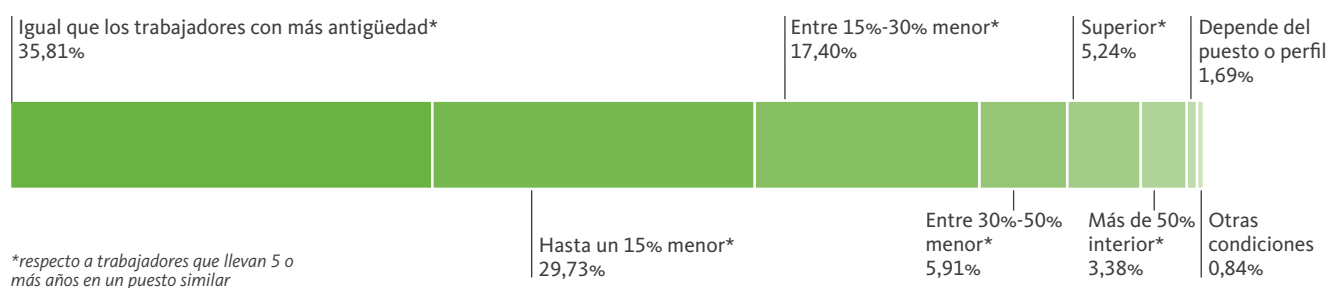
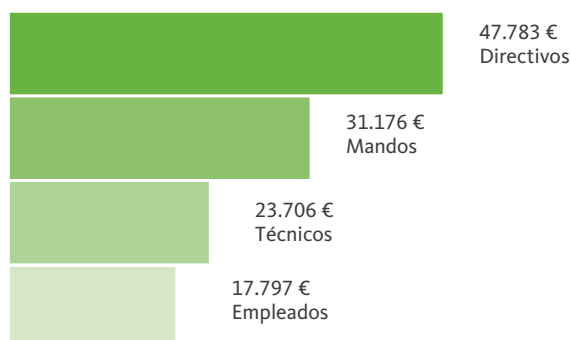


GRÁFICO (9.1.2.2)

Niveles retributivos por categoría profesional



CAPÍTULO 9.1

INFORMACIÓN SALARIAL

9.1.1. INFORMACIÓN SALARIAL APORTADA POR LAS EMPRESAS

9.1.1.1

9.1.1.2 En 2016 en su empresa hubo...

En 2016 en su empresa hubo...	2016	2015
Congelación de salarios	51,91%	51,06%
Aumento de salarios	18,23%	16,15%
Reducción de salarios	13,02%	16,80%
Aumento de remuneración variable	11,46%	7,67%
Reducción de remuneración variable	5,38%	5,87%
Ninguna de las anteriores	-	2,45%

El salario ofrecido a las nuevas incorporaciones en su empresa es...

	2016
IGUAL al de los trabajadores que llevan 5 o más años en un puesto similar	35,81%
Hasta un 15% MENOR que el de los empleados que tienen una antigüedad mayor de 5 años	29,73%
Entre un 15% y un 30% MENOR que el de los empleados que llevan 5 años o más en un puesto similar	17,40%
Entre un 30% y un 50% MENOR que el de los empleados que llevan 5 años o más en un puesto similar	5,91%
SUPERIOR al de los trabajadores que llevan 5 o más años en un puesto similar	5,24%
Más de un 50% INFERIOR respecto al salario que perciben los empleados que llevan más de 5 años en la empresa	3,38%
Depende mucho del puesto a cubrir y/o del perfil del candidato	1,69%
Otra/s condiciones	0,84%

9.1.1.3

En su opinión, en el año 2020...

	De acuerdo	En desacuerdo
Se habrán recuperado los niveles salariales anteriores a la crisis de 2008	41,39%	58,61%

9.1.2. INFORMACIÓN SALARIAL EXTRAÍDA DE LA OFERTA DE EMPLEO PUBLICADA EN 2016

9.1.2.1

Nivel retributivo promedio indicado en la oferta de empleo en España en 2016

	Salario Bruto (€/año)
Oferta salarial media en España	22.525 €

9.1.2.2

Promedio de Salario Bruto Anual indicado en la oferta de empleo según categoría profesional

Categoría profesional	Salario Bruto (€/año)
Puestos directivos	47.783 €
Mandos intermedios	31.176 €
Técnicos	23.706 €
Empleados	17.797 €

Niveles retributivos por Comunidad Autónoma

Niveles retributivos por área funcional

9.1.2.3
9.1.2.4

CCAA	Salario Bruto (€/año)
País Vasco	25.368 €
Cataluña	24.700 €
Navarra	24.621 €
Comunidad de Madrid	24.265 €
La Rioja	23.822 €
Extremadura	22.911 €
Islas Canarias	21.802 €
Castilla-La Mancha	21.579 €
Asturias	21.534 €
Comunidad Valenciana	21.389 €
Aragón	21.201 €
Cantabria	21.154 €
Islas Baleares	21.052 €
Galicia	20.495 €
Andalucía	20.402 €
Región de Murcia	20.041 €
Castilla y León	19.639 €

Área funcional	Salario Bruto (€/año)
Legal	28.397 €
Tecnología, informática y telecomunicaciones	27.454 €
Administración de empresas (área económico-financiera y gerencia)	27.260 €
Marketing, comunicación y contenidos	27.180 €
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	25.715 €
Recursos humanos	25.330 €
Ingeniería y producción	23.940 €
Comercial, ventas	22.513 €
Compras, logística y transporte	21.036 €
Diseño y maquetación	19.153 €
Atención al cliente	18.715 €
Administrativos y secretariado	16.489 €

GRÁFICO (9.1.2.3)

Niveles retributivos por Comunidad Autónoma



GRÁFICO (9.1.2.4)

Niveles retributivos por área funcional



9.1.2.5 Puestos de trabajo mejor retribuidos según categoría profesional. Dirección ⁽¹⁾

9.1.2.6

Categoría de Dirección	Salario Bruto (€/año)	Desviación ⁽¹⁾
Director/a General	90.000 €	88%
Director/a de Asesoría Jurídica	82.500 €	73%
Director de Sistemas de Información (CIO)	75.000 €	57%
Director/a Territorial	71.250 €	49%
Director/a de RRHH	71.000 €	49%
Director/a de Control de Operaciones	70.000 €	46%
Director/a de I+D	65.833 €	38%
Director/a de Estrategia de Negocio Online	61.700 €	29%
Director/a de Área Técnica	61.625 €	29%
Director/a de Asesoría Fiscal	60.950 €	28%
Director/a de Control de Riesgo	60.000 €	26%
Director/a de Fábrica	59.779 €	25%
Gerente de Auditoría	59.000 €	23%
Director de Tecnología (CTO)	57.643 €	21%
Chief Data Officer (CDO)	57.406 €	20%
Director/a de Proyecto	57.125 €	20%
Director/a Financiero	57.082 €	19%
Director/a de Comunicación	56.000 €	17%
Director/a de Proyecto Informático	55.074 €	15%
Director/a de Administración de Personal	52.357 €	10%

⁽¹⁾ Desviación respecto a la retribución media en la categoría

Puestos de trabajo mejor retribuidos según categoría profesional. Mandos intermedios ⁽¹⁾

Categoría de Mandos Intermedios	Salario Bruto (€/año)	Desviación ⁽¹⁾
Jefe/a de Procesos de Datos	59.250 €	90%
Jefe/a de BI y/o Big Data	57.500 €	84%
Arquitecto/a de Software	56.429 €	81%
Jefe/a de Publicidad	55.333 €	77%
Jefe/a de Expansión	55.273 €	77%
Responsable Nacional de Ventas	53.063 €	70%
Jefe/a de Control de Gestión	49.700 €	59%
Responsable de Seguridad	46.967 €	51%
Medical Adviser	46.000 €	48%
Jefe/a de Auditoría	45.500 €	46%
Medical Science Liaison. MSL	45.000 €	44%
Jefe/a de Asesoría Jurídica	44.667 €	43%
Jefe/a de Ingeniería	44.648 €	43%
Jefe/a de Prevención de Riesgos Laborales	44.083 €	41%
Jefe/a de Tesorería	43.714 €	40%
Responsable de Estrategia de Negocio Online	43.600 €	40%
Jefe/a de Métodos y Tiempos	42.571 €	37%
Jefe/a de Trade Marketing	42.563 €	37%
Jefe/a de Sistemas	42.333 €	36%
Jefe/a de Grupo de Edificación	41.875 €	34%

⁽¹⁾ Desviación respecto a la retribución media en la categoría

9.1.2.7 Puestos de trabajo mejor retribuidos según categoría profesional. Técnicos ⁽¹⁾

9.1.2.8

Categoría de Técnicos	Salario Bruto (€/año)	Desviación ⁽¹⁾
Cardiólogo/a	62.698 €	164%
Neurólogo/a	60.000 €	153%
Otorrinolaringólogo/a	55.000 €	132%
Ginecólogo/a	52.500 €	121%
Consultor/a de Estrategia	49.500 €	109%
Odontólogo/a	45.569 €	92%
Ejecutivo/a de Corporate Finance	44.350 €	87%
Gestor/a de Patrimonios	43.571 €	84%
Médico/a de Urgencias	42.500 €	79%
Analista de Inversiones	41.467 €	75%
Visitador/a Médico/a	41.207 €	74%
Abogado/a especializado en Internet	40.000 €	69%
Data Scientist	39.227 €	65%
Abogado/a Mercantil	39.213 €	65%
Consultor/a E-Business	38.714 €	63%
Data Quality Analyst	37.667 €	59%
Consultor/a de Recursos Humanos	36.736 €	55%
Consultor/a ERP	36.058 €	52%
Gestor/a de Empresas	36.044 €	52%
Auditor/a Tecnológico/a	36.000 €	52%

⁽¹⁾ Desviación respecto a la retribución media en la categoría

Puestos de trabajo mejor retribuidos según categoría profesional. Empleados ⁽¹⁾

Categoría de Empleados	Salario Bruto (€/año)	Desviación ⁽¹⁾
Solador/a	27.167 €	53%
Conductor/a Tren	27.000 €	52%
Operador/a de Explotación	27.000 €	52%
Transportista	23.093 €	30%
Encuadernador/a	22.777 €	28%
Troquelador/a	22.769 €	28%
Gestor/a de Stock	21.485 €	21%
Instalador/a de Gas	21.250 €	19%
Gestor/a Punto de Venta	20.616 €	16%
Moldista Matricero	20.348 €	14%
Instalador/a de Calefacción	20.333 €	14%
Agente Funerario	20.250 €	14%
Comercial	20.019 €	12%
Maquinista	20.000 €	12%
Auxiliar de Laboratorio	19.518 €	10%
Calderero/a	19.181 €	8%
Yesista	19.000 €	7%
Secretario/a	18.929 €	6%
Fresador/a	18.793 €	6%
Administrativo/a Comercial	18.786 €	6%

⁽¹⁾ Desviación respecto a la retribución media en la categoría

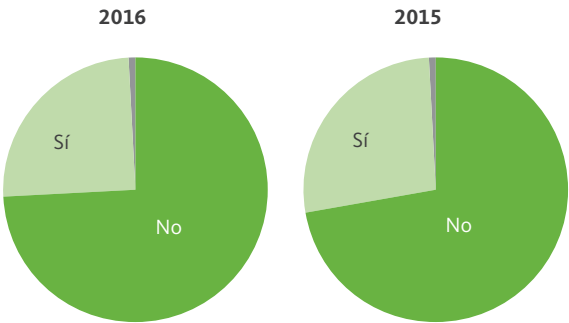
CAPÍTULO 9.2

INFORMACIÓN SALARIAL APORTADA POR EMPLEADOS

¿Crees que tu trabajo está suficientemente remunerado?

9..2.1

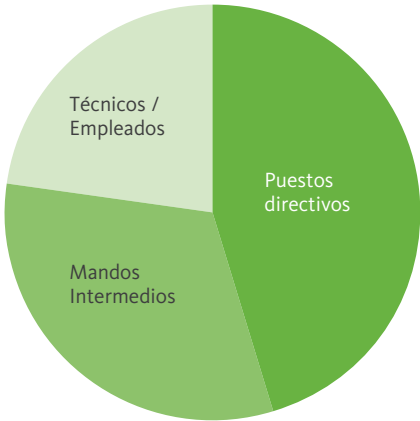
	2016	2015
No, no recibo la remuneración suficiente	74,4%	72,3%
Sí, estoy contento con mi salario	24,8%	27%
Mi salario es excesivo para el trabajo que realizo	0,8%	0,7%



Promedio de Salario Bruto Anual (sin incluir variable) percibido por los profesionales

9.2.2

	Salario Bruto (€/año)
Salario medio en España	24.527 €
Categoría Profesional	
	Salario Bruto (€/año)
Puestos directivos	41.406 €
Mandos intermedios	29.149 €
Técnicos/Empleados	20.656 €



Distribución del Salario Bruto Anual según categoría profesional

9.2.3

Puestos directivos		Mandos intermedios		Técnicos/Empleados	
	%		%		%
Menos de 18.000€	4,3%	Menos de 18.000€	10,8%	Menos de 18.000€	37,3%
Entre 18.000€ y 25.000€	20,0%	Entre 18.000€ y 25.000€	31,2%	Entre 18.000€ y 25.000€	40,0%
Entre 25.000€ y 35.000€	25,7%	Entre 25.000€ y 35.000€	31,8%	Entre 25.000€ y 35.000€	16,3%
Entre 35.000€ y 50.000€	27,1%	Entre 35.000€ y 50.000€	21,5%	Entre 35.000€ y 50.000€	5,5%
Entre 50.000€ y 70.000€	12,9%	Entre 50.000€ y 70.000€	3,7%	Entre 50.000€ y 70.000€	0,7%
Entre 70.000€ y 100.000€	5,7%	Entre 70.000€ y 100.000€	0,6%	Más de 70.000€	0,2%
Más de 100.000€	4,3%	Más de 100.000€	0,3%		

9.2.4 Comparativa de la distribución del Salario Bruto Anual según categoría profesional

Rango salarial	Directivos	Mandos intermedios	Téc./Empleado
Menos de 18.000€	4,3%	10,8%	37,3%
Entre 18.000€ y 25.000€	20,0%	31,2%	40,0%
Entre 25.000€ y 35.000€	25,7%	31,8%	16,3%
Entre 35.000€ y 50.000€	27,1%	21,5%	5,5%
Entre 50.000€ y 70.000€	12,9%	3,7%	0,7%
Entre 70.000€ y 100.000€	5,7%	0,6%	0,2%
Más de 100.000€	4,3%	0,3%	0,0%

9.2.5 Salario promedio según sector productivo

Sector	Salario Bruto (€/año)
Industrial	26.420 €
Sector de la Información (TIC)	25.536 €
Servicios	22.436 €
Agricultura, pesca y minería	21.673 €
Construcción	19.089 €

9.2.1. SALARIOS Y ANTIGÜEDAD

9.2.1.1 Salario promedio según antigüedad en la empresa del empleado

	Salario Bruto (€/año)
Menos de 1 año	21.571 €
Entre 1 y 3 años	24.440 €
Entre 3 y 5 años	25.965 €
Entre 5 y 10 años	26.894 €
Más de 10 años	28.670 €

9.2.1.2 Salario promedio según categoría profesional y antigüedad en la empresa del empleado

Categoría profesional	Menos de 5 años de antigüedad	Más de 5 años de antigüedad	Diferencia retributiva
Directivo	41.805 €	40.451 €	3,35%
Mando intermedio	27.655 €	32.271 €	-14,30%
Técnico/Empleado	19.205 €	24.753 €	-22,41%

9.2.2. SALARIOS Y FORMACIÓN

Salario promedio según nivel formativo

9.2.2.1

Nivel formativo máximo	Salario Bruto (€/año)
Máster o postgrado	30.943 €
Doctorado	28.412 €
Carrera universitaria	26.275 €
Grado Superior de FP o equivalente	21.664 €
Bachillerato, COU o equivalente	18.912 €
Grado Medio de FP o equivalente	18.787 €
Educación Secundaria Obligatoria o equivalente	15.133 €
Sin estudios	15.107 €

9.2.3. SALARIOS Y GÉNERO

Salarios y Género

9.2.3.1

	Salario Bruto (€/año)
Hombre	25.830 €
Mujer	22.809 €
Salario medio en España	24.527 €

Puestos directivos	Salario Bruto (€/año)
Hombre	46.351,15
Mujer	42.874,36
Salario medio para puestos directivos	45.198,13

Mandos intermedios	Salario Bruto (€/año)
Hombre	29.192 €
Mujer	29.083 €
Salario medio para mandos intermedios	29.149 €

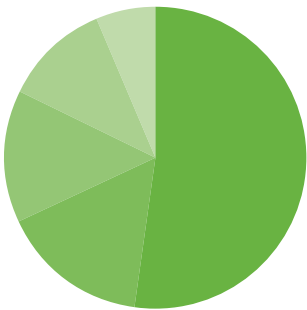
Empleados	Salario Bruto (€/año)
Hombre	21.642 €
Mujer	19.529 €
Salario medio para puestos directivos	20.656 €

CAPÍTULO 9.3

RETRIBUCIÓN VARIABLE

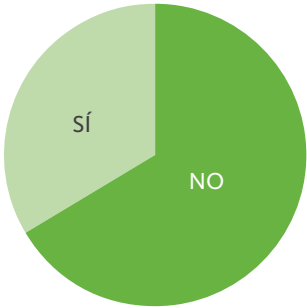
9.3.1 Empresas: ¿Qué porcentaje de sus empleados recibe remuneración variable?

	%
Menos del 5%	52,4%
Entre el 5% y el 25%	15,8%
Entre el 25% y el 50%	14,2%
Entre el 50% y el 75%	11,4%
Más del 75%	6,2%



9.3.2 Empleados: ¿Tienes remuneración variable?

	%
No	66,4%
Sí	33,6%



9.3.3 Remuneración variable según categoría laboral

		2016	2015
Directivo	Sí	60,23%	52,8%
	No	39,77%	47,2%
Mando intermedio	Sí	35,68%	38,6%
	No	64,32%	61,4%
Téc./Empleado	Sí	27,22%	31,6%
	No	72,78%	68,4%

9.3.4

9.3.5 Remuneración variable según área funcional

Sector	Sí	No
Agricultura, pesca y minería	34,09%	65,91%
Construcción	18,88%	81,12%
Industrial	31,54%	68,46%
Sector de la Información (TIC)	33,98%	66,02%
Servicios	29,26%	70,74%

Remuneración variable según tipo de contrato

Tipo de contrato	Sí	No
Contrato indefinido	37,48%	62,52%
Contrato para la formación y aprendizaje	34,62%	65,38%
Contrato fijo-discontinuo	32,71%	67,29%
Contrato de relevo	28,57%	71,43%
Contrato eventual por circunstancias de la producción	25,00%	75,00%
Contrato de interinidad	22,64%	77,36%
Contrato temporal por obra o servicio determinado	21,75%	78,25%
Contrato en Prácticas	19,23%	80,77%
Beca / Convenio de prácticas	6,90%	93,10%

9.3.6 Remuneración variable según tiempo de antigüedad en la empresa:

Antigüedad	Sí	No
Menos de un año	26,48%	73,52%
Entre 1 y 3 años	28,91%	71,09%
Entre 3 y 5 años	37,24%	62,76%
Entre 5 y 10 años	32,68%	67,32%
Más de 10 años	38,43%	61,57%

CAPÍTULO 9.3

RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

Empresas: ¿Qué tipo de retribución en especie ofreces a tus empleados?

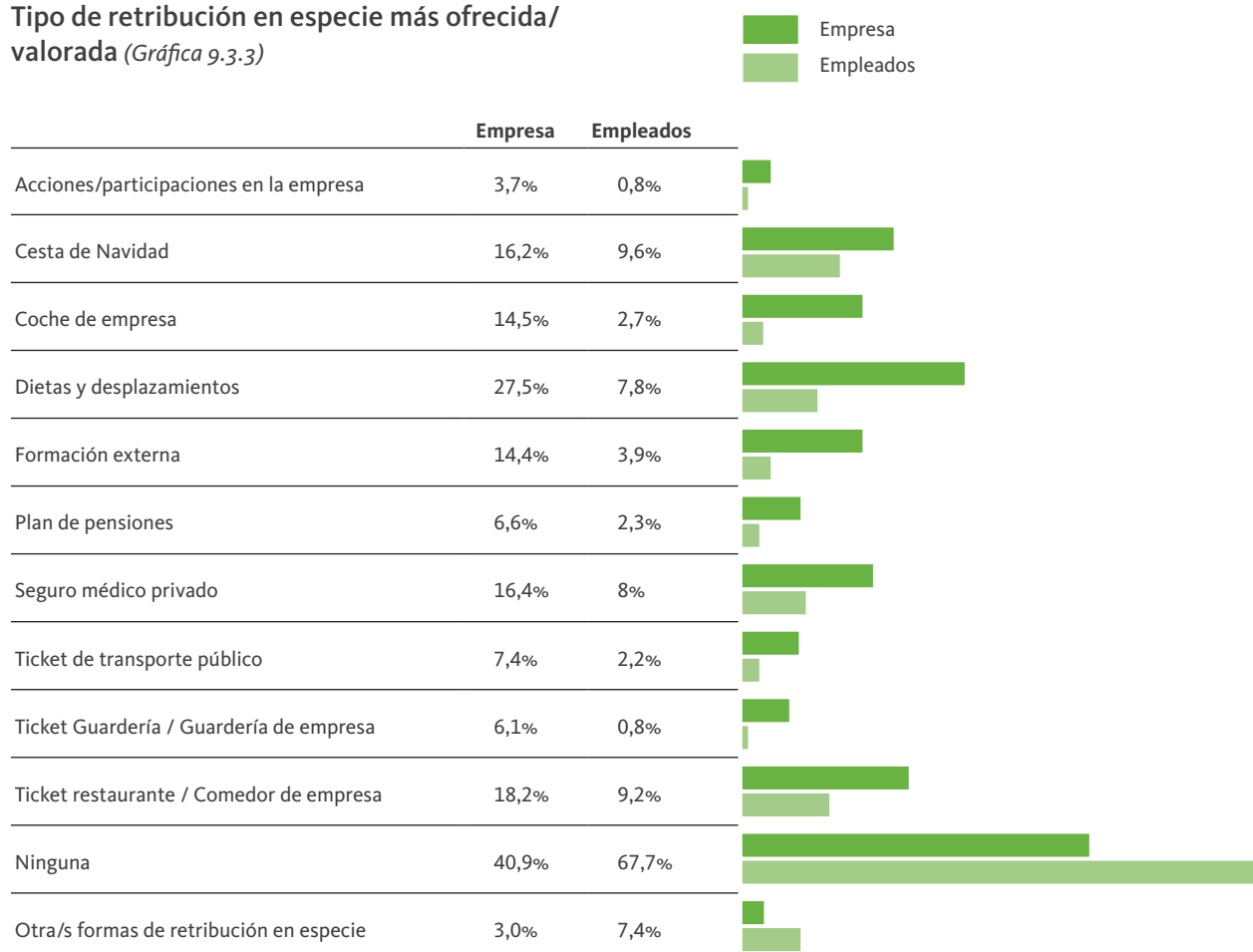
Ninguna	40,9%
Dietas y desplazamientos (kilometraje, manutención, etc.)	27,5%
Ticket restaurante / Comedor de empresa	18,2%
Seguro médico privado	16,4%
Cesta de Navidad	16,2%
Coche de empresa	14,5%
Formación externa	14,4%
Ticket para transporte público	7,4%
Plan de pensiones	6,6%
Ticket Guardería / Guardería de empresa	6,1%
Acciones/participaciones en la empresa	3,7%
Otra/s formas de retribución en especie	3%

Empleados: ¿Qué tipo de retribución en especie valoras más?

9.3.1

9.3.2

Ninguna	67,7%
Cesta de Navidad	9,6%
Ticket restaurante / Comedor de empresa	9,2%
Seguro médico	8%
Dietas y desplazamientos (kilometraje, manutención, etc.)	7,8%
Descuentos de empleado	7,4%
Formación externa	3,9%
Coche de empresa	2,7%
Plan de pensiones	2,3%
Ticket para transporte público	2,2%
Acciones / participaciones en la empresa	0,8%
Ticket Guardería / Guardería de empresa	0,8%

Tipo de retribución en especie más ofrecida/
valorada (Gráfica 9.3.3)

EMPLEO EN EL EXTRANJERO

10

OFERTA DE
EMPLEO EN EL
EXTRANJERO

CAPÍTULO 10

OFERTA DE EMPLEO EN EL EXTRANJERO

El número de ofertas publicadas en España para trabajar en el extranjero ha crecido un 1,27% en el último año. El continente europeo sigue siendo el principal demandante de profesionales de nuestro país, acaparando tres de cada cuatro ofertas; el Magreb, Latinoamérica y Oriente Medio ocupan también un lugar destacado en el ranking de oferta internacional.

Sobre el conjunto de ofertas de empleo generadas y difundidas en España durante el último año, aquellas destinadas a encontrar candidatos para cubrir un puesto de trabajo en el extranjero suponen el 0,64% del total. A pesar de haber ralentizado su ritmo de crecimiento y de ver reducido su peso en el cómputo global (en 2015 la oferta internacional suponía el 1,59%), el volumen de ofertas que buscan profesionales españoles para trabajar en otros países ha aumentado un 1,27% en 2016.

LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA

Algunos países contribuyen de forma más importante que otros al conjunto de la oferta de empleo para trabajar en el extranjero. Es el caso de los **países europeos**, de donde **procede el 74,84% de la oferta**, un punto más que hace un año, siendo los que más volumen generan **Alemania (19,5%), Bélgica (15,3%), Gran Bretaña (12,2%), Francia (6,5%) y Holanda (5,4%)**.

Otros países que ganan fuerza en la demanda de profesionales españoles son los situados en el **norte de África**, especial-

mente **Marruecos (2,8%)**, que dobla su aportación a la demanda de profesionales españoles en este último año, y **Argelia**, que a pesar de no generar un gran volumen de oferta (2,6%), llega a cuadruplicar su cuota con respecto a 2015, cuando se situaba en el 0,7%.

También ocupan un lugar destacado en este ranking algunas **economías emergentes de Oriente Medio**, como Emiratos Árabes Unidos (2,6%), Arabia Saudí (1,3%) y Qatar (0,85%); o **Latinoamérica, que se reserva más del 5% de la oferta internacional total**, con Chile (1,1%), México (1%) y Cuba (0,7%) a la cabeza.

La globalización, acompañada de la internacionalización empresarial y de los flujos de trabajadores, tiene también su reflejo en una tendencia cada vez más en auge: la demanda de perfiles con **movilidad internacional multipaís**. El 2,1% de las ofertas internacionales han recogido este requisito. Se buscan profesionales que trabajen por proyectos y estén dispuestos a cambiar su residencia a otros países cada cierto tiempo; o que pasen, como mínimo, el 80% de su jornada laboral mensual desplazados a otro/s país/es.

ANÁLISIS SECTORIAL

En 2016 se mantiene una importante **concentración sectorial de la oferta**, que se traduce en que seis sectores generan el 43,9% de la oferta para trabajar en el extranjero. A pesar de seguir siendo una cifra muy elevada, se confirma la tendencia de mayor dispersión sectorial iniciada hace dos años, cuando los seis sectores que encabezaban la tabla recibían el 77% de las ofertas.

Sanidad (10,5%) escala tres posiciones y se hace con la primera posición del ranking de distribución sectorial de la oferta de empleo en el último año. Los países que

más han contribuido a la oferta en este sector han sido Gran Bretaña, Alemania y Noruega.

Las actividades relacionadas con el **turismo y la hostelería concentran el 7,8% de las ofertas** y ascienden hasta el segundo puesto del ranking de empleo en el extranjero. Gran parte de la demanda de profesionales para este sector proviene de Marruecos, Alemania y Bélgica.

Construcción mejora también su aportación a la generación de oferta, pasando de sumar el 3,4% en 2015 al 6,7% en 2016, tres puntos que le permiten conquistar la tercera posición de la tabla. Los países que más han contribuido a la oferta de empleo en el sector han sido Bélgica, Alemania y Arabia Saudí.

ÁREAS FUNCIONALES Y PUESTOS

El área productiva se mantiene como la función que más empleo genera. Además, los 9 p.p. ganados con respecto a 2015 la acercan a concentrar casi la mitad de las ofertas internacionales (47,1%), una ventaja porcentual que a su vez se traduce en una pérdida de peso generalizada del resto de funciones.

Los puestos de trabajo de la categoría de dirección más demandados han sido los de director/a técnico/a, director/a de informática y director financiero. Para el rango de mando intermedio, se han solicitado especialmente jefes/as de proyecto, jefes/as de topografía y jefes/as de producción. En el caso de puestos técnicos, programadores/as y enfermeros/as están entre los más demandados; lo mismo sucede con mecánicos/s, pintores/as y electricistas en el rango de empleados.

La forma de relación laboral más ofrecida en la oferta de empleo internacional es la de contrato indefinido (53,5%).

GRÁFICO (10.0.1)

Oferta de empleo generada y difundida en España para trabajar en otros países

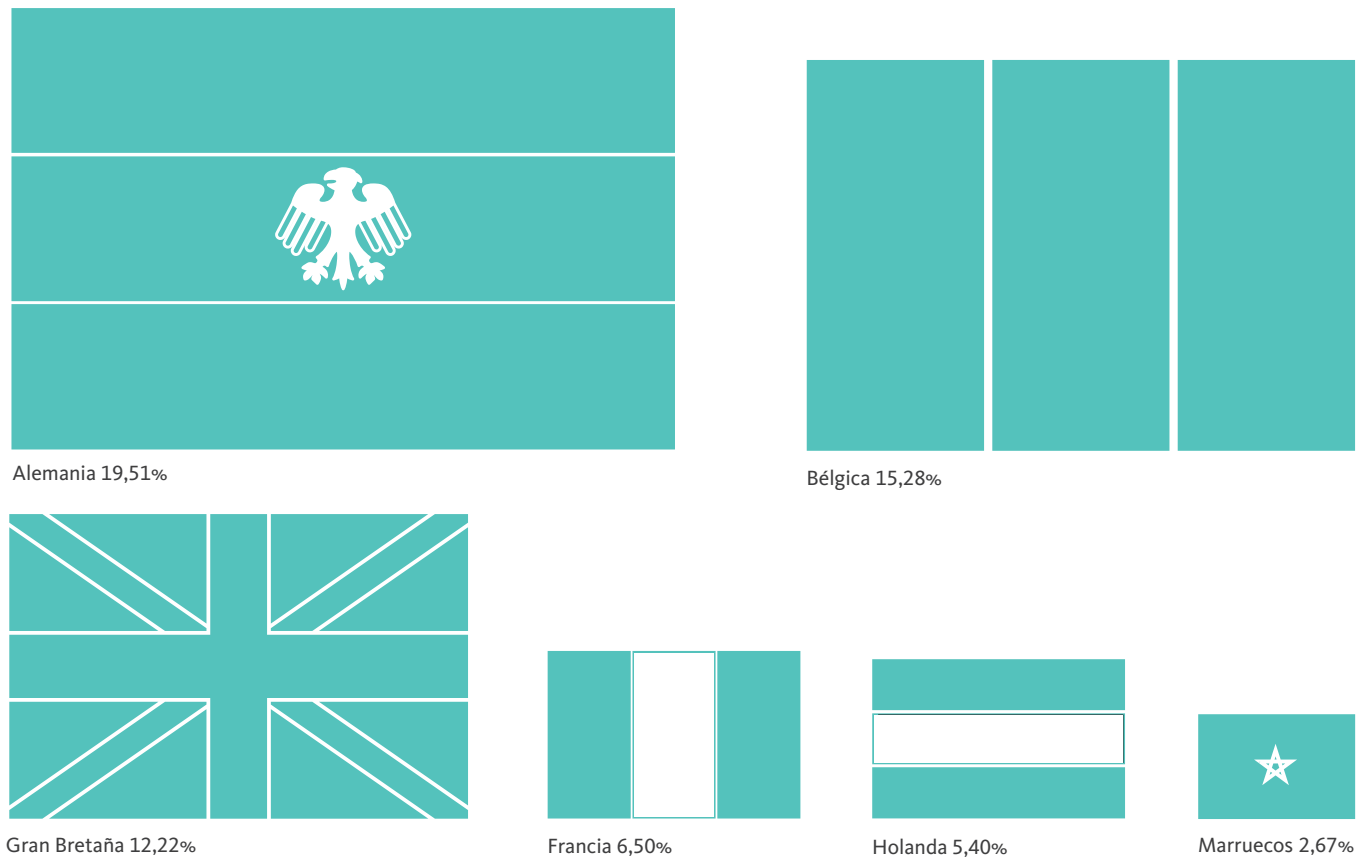
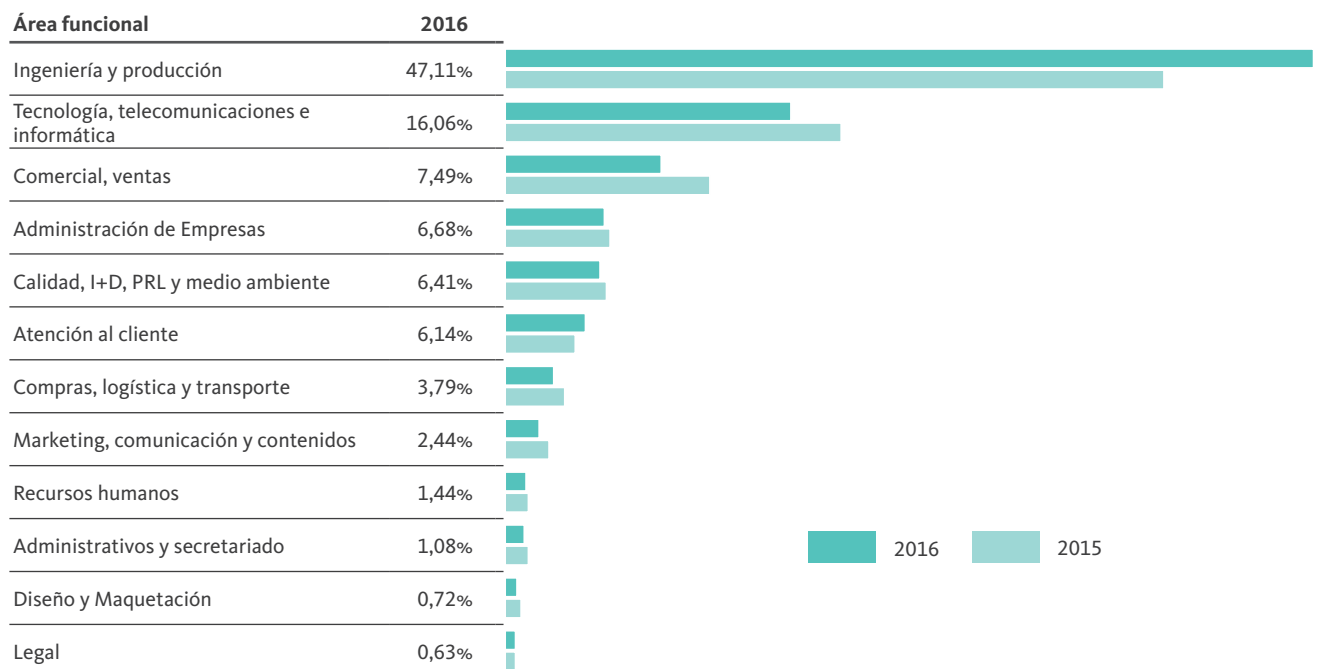


GRÁFICO (10.0.2)

Oferta de empleo generada y difundida en España para trabajar en otros países por áreas duncionales



10.0.1

10.0.2

10.0.3

Oferta de empleo generada y difundida en España para trabajar en otros países

País	2016	2015
Alemania	19,51%	21,62%
Bélgica	15,28%	10,07%
Gran Bretaña	12,22%	13,98%
Francia	6,50%	4,98%
Holanda	5,40%	5,11%
Marruecos	2,67%	1,17%
Argelia	2,60%	0,69%
Emiratos Árabes Unidos	2,60%	2,77%
Portugal	1,95%	4,39%
Dinamarca	1,69%	1,12%
Italia	1,56%	1,28%
Sudáfrica	1,43%	0,48%
Polonia	1,37%	1,23%
Arabia Saudí	1,30%	1,44%
Estados Unidos	1,30%	1,01%
Luxemburgo	1,24%	0,35%
Chile	1,11%	1,20%
Malta	1,11%	0,13%
República Checa	1,11%	1,01%
México	1,04%	1,23%
Movilidad geográfica multipaís	2,07%	4,13%
Otros países	14,96%	20,61%

Oferta de empleo generada y difundida en España para trabajar en otros países por áreas funcionales

Área funcional	2016	2015
Ingeniería y producción	47,11%	38,41%
Tecnología, teleco. e informática	16,06%	19,57%
Comercial, ventas	7,49%	10,71%
Administración de Empresas	6,68%	6,78%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	6,41%	6,52%
Atención al cliente	6,14%	5,47%
Compras, logística y transporte	3,79%	4,77%
Marketing, comunicación y contenidos	2,44%	3,02%
Recursos humanos	1,44%	1,97%
Administrativos y secretariado	1,08%	1,28%
Diseño y Maquetación	0,72%	0,84%
Legal	0,63%	0,66%

Oferta de empleo generada y difundida en España para trabajar en otros países por macrosectores de actividad

Macrosector	2016	2015
Servicios	55,89%	58,36%
Industrial	25,37%	22,49%
Construcción	12,44%	5,31%
Sector de la Información (TIC)	5,24%	5,50%
Agricultura, Pesca y Ganadería	1,06%	0,39%

10.0.4

10.0.5

10.0.6

Oferta de empleo generada y difundida en España para trabajar en otros países por sectores

Sector	2016	2015
Sanidad	10,47%	6,85%
Hostelería y Turismo	7,77%	3,43%
Construcción	6,71%	3,38%
Industrial (otros)	6,63%	5,50%
Investigación	6,55%	5,07%
Obras Públicas	5,73%	1,93%
Consultoría General	5,07%	11,58%
Ingeniería	4,83%	2,08%
Automóvil	4,50%	4,39%
Banca e Inversión financiera	3,93%	1,99%
Transporte de Mercancías y Logística	3,03%	1,06%
Consultoría esp. en Informática / Telecomunicación	3,03%	2,56%
Servicios (otros)	2,29%	6,27%
Energía (producción, suministro y comercialización)	2,29%	1,45%
Electrónica/Electrodomésticos	2,21%	0,72%
Distribución Mayorista	2,05%	0,72%
Telecomunicaciones	1,96%	2,85%
Enseñanza / Formación	1,88%	5,31%
Alimentación, Bebidas y Tabaco	1,64%	1,83%
Transporte de Pasajeros	1,64%	1,06%
Resto Sectores	15,79%	29,96%

Tipo de contrato ofrecido en la oferta de empleo internacional

Tipo de contrato	2016
Indefinido	53,52%
De duración determinada	33,87%
Formativo o en prácticas	11,74%
Autónomo o freelance	0,87%

Oferta de empleo generada y difundida en España para trabajar en otros países por niveles formativos

Nivel formativo	2016	2015
Graduado escolar y ESO	5,32%	1,68%
BUP, Bachillerato y COU	1,77%	2,23%
Formación Profesional (FP)	22,46%	22,28%
Titulado Universitario	67,14%	68,58%
Máster y/o Postgrado	3,31%	5,22%

Oferta de empleo generada y difundida en España por trabajar en otros países por categorías profesionales

10.0.7

Categoría profesional	2016	2015
Dirección	3,71%	6,04%
Mando intermedio	22,69%	26,03%
Técnico	43,63%	48,43%
Empleado	29,97%	19,50%

Puestos de trabajo más buscados en España para trabajar en otros países por categorías profesionales

10.0.8

Puestos directivos	2016	2015	Mandos intermedios	2016	2015
Director/a Técnico/a	8,77%	7,24%	Jefe/a de Proyecto	11,46%	12,29%
Director/a de Informática	8,77%	1,81%	Jefe/a de Topografía	7,74%	3,99%
Director/a Financiero	8,77%	8,60%	Jefe/a de Producción	4,58%	3,26%
Director/a Comercial	7,02%	5,88%	Jefe/a de Ingeniería	3,15%	3,15%
Gerente Director/a	7,02%	2,71%	Jefe/a de Mantenimiento	3,15%	2,42%
Director/a de Organización	5,26%	4,98%	Jefe/a de Oficina Técnica	3,15%	2,00%
Director/a de Proyecto Informático	5,26%	4,98%	Responsable de Desarrollo	2,58%	3,05%
Category Manager	5,26%	4,07%	Responsable Planificación y Control de la Producción	2,58%	1,68%
Product Manager	3,51%	1,81%	Jefe/a de Obra Civil	2,29%	3,36%
Director/a de Área Técnica	3,51%	1,36%	Jefe/a de Planta / Sección	2,01%	1,05%
Director/a de Fábrica	3,51%	2,26%	Project Manager	2,01%	1,68%
Director/a de Calidad	3,51%	4,98%	Jefe/a de Ventas	2,01%	1,37%
Director/a de Producción	3,51%	5,43%	Responsable de Producto	2,01%	2,63%
Director/a de Marketing	3,51%	0,45%	Jefe/a de Administración	1,72%	1,05%
Director/a de Obra de Edificación	3,51%	0,45%	Controller	1,72%	3,47%
Resto de puestos	19,30%	42,99%	Resto de puestos	47,85%	53,57%

Técnicos	2016	2015
Programador/a	5,66%	6,32%
D.U.E./A.T.S.	5,22%	5,82%
Enfermero/a Familiar y Comunitaria	4,77%	1,47%
Técnico/a de Proyectos	4,32%	4,74%
Técnico/a de Instalaciones Eléctricas	4,02%	2,82%
Técnico/a de Mantenimiento	4,02%	2,43%
Técnico/a de Instalaciones Mecánicas	3,28%	1,75%
Analista-Programador/a	2,68%	4,69%
Técnico/a de Diseño	2,53%	3,22%
Técnico/a de Atención al Cliente	2,53%	4,69%
Técnico/a de Soporte	2,53%	1,98%
Técnico/a de Calidad	2,24%	2,32%
Topógrafo/a	2,24%	3,61%
Enfermero/a de Cuidados Médico-Quirúrgicos	1,79%	2,37%
Técnico/a Contable	1,49%	0,62%
Resto de puestos	50,67%	51,16%

Empleados	2016	2015
Mecánico/a	6,51%	6,73%
Pintor/a	4,34%	3,37%
Electricista	3,69%	2,52%
Carpintero/a	3,69%	1,12%
Comercial	3,69%	11,22%
Soldador/a	3,25%	2,81%
Cocinero/a	3,25%	2,38%
Operario/a	2,82%	2,24%
Conductor/a Camión/Autobús	2,39%	1,82%
Camarero/a	2,39%	1,40%
Delineante Proyectista de Instalaciones	2,39%	0,28%
Operario/a Especializado	1,74%	3,65%
Chapista	1,74%	1,40%
Carnicero/a	1,74%	1,54%
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1,74%	1,40%
Resto de puestos	54,66%	56,10%

10.0.9 Oferta de empleo para titulados universitarios generada y difundida en España para trabajar en otros países

Titulación universitaria	% sobre ofertas de empleo	2016	% sobre ofertas de empleo	2015
		% Sobre la oferta de empleo para titulados universitarios		% Sobre la oferta de empleo para titulados universitarios
Enfermería	10,40%	15,49%	7,46%	10,87%
Ingeniería Industrial	5,79%	8,63%	5,31%	7,74%
Ingeniería en Geomática y Topografía	4,85%	7,22%	4,72%	6,88%
Ingeniería Civil	4,73%	7,04%	3,79%	5,53%
Administración de Empresas y Finanzas	3,78%	5,63%	2,99%	4,36%
Ingeniería Mecánica	3,07%	4,58%	2,91%	4,24%
Ingeniería Electromecánica	2,84%	4,23%	1,73%	2,52%
Ingeniería Informática	2,60%	3,87%	4,59%	6,70%
Ingeniería Eléctrica	2,48%	3,70%	1,56%	2,27%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	1,54%	2,29%	1,60%	2,33%
Medicina y Biomedicina	1,42%	2,11%	1,35%	1,97%
Ingeniería en Diseño Industrial	1,42%	2,11%	0,46%	0,68%
Ingeniería en Organización Industrial	1,06%	1,58%	0,34%	0,49%
Ingeniería de Telecomunicaciones	0,95%	1,41%	1,22%	1,78%
Ingeniería Química	0,83%	1,23%	0,67%	0,98%
Ingeniería de Energía y Minas	0,59%	0,88%	0,84%	1,23%
Hostelería y Turismo	0,59%	0,88%	0,51%	0,74%
Transporte y Logística	0,59%	0,88%	0,17%	0,25%
Economía	0,59%	0,88%	0,80%	1,17%
Odontología	0,47%	0,70%	0,17%	0,25%
Sin especificar tipo de titulación universitaria	11,35%	16,90%	15,00%	21,87%
Otras titulaciones universitarias	5,20%	7,75%	10,40%	15,17%

10.0.10 Oferta de empleo para titulados en FP generada y difundida en España para trabajar en otros países

Familia Profesional de FP	% sobre ofertas de empleo	2016	% sobre ofertas de empleo	2015
		% Sobre la oferta de empleo para titulados de FP		% Sobre la oferta de empleo para titulados de FP
Informática y Comunicaciones	2,25%	10,00%	1,23%	5,48%
Electricidad y Electrónica	2,13%	9,47%	2,83%	12,67%
Instalación y Mantenimiento	1,77%	7,89%	1,52%	6,81%
Sanidad	1,42%	6,32%	0,51%	2,27%
Edificación y Obra Civil	1,18%	5,26%	0,97%	4,35%
Fabricación Mecánica	1,06%	4,74%	1,78%	7,94%
Diseño Industrial	0,59%	2,63%	0,25%	1,13%
Comercio y Marketing	0,24%	1,05%	0,30%	1,32%
Administración y Gestión	0,12%	0,53%	0,55%	2,46%
Diseño Gráfico	0,12%	0,53%	0,04%	0,19%
Sin especificar familia de Formación Profesional	10,64%	47,37%	9,69%	43,29%
Otras familias profesionales de FP	0,95%	4,21%	2,61%	12,10%

Análisis de retribuciones en la oferta de empleo internacional

10.0.11

Salario Bruto (€/año)	
Salario medio de los puestos más buscados para trabajar en otros países (sin incluir variables ni extras)	30.369,95€

Salario promedio ofertado para trabajar en otros países según categoría profesional

10.0.11a

Salario Bruto (€/año)	
Dirección	44.884,62€
Mando intermedio	38.544,12€
Técnico	36.671,33€
Empleado	21.469,04€

Mayores ofertas salariales indicadas en el ranking de países que concentran mayor oferta de empleo

10.0.11b

Salario Bruto (€/año)	
Gran Bretaña	47.032,59€
Emiratos Árabes Unidos	41.400€
Holanda	36.363,64€
Francia	34.238,10€
Alemania	32.080,65€
Portugal	27.312,50€
Bélgica	26.593,75€
Argelia	26.386,36€
Marruecos	25.250€

MOVILIDAD INTERNACIONAL

CAPÍTULO 11

MOVILIDAD INTERNACIONAL

Un entorno cada vez más globalizado y competitivo, la internacionalización empresarial o la dificultad para encontrar empleo en nuestro país son algunos de los factores que más han influido en el auge de una tendencia cada vez más presente en el mercado laboral: la de la movilidad internacional de los profesionales.

FUENTE DE INFORMACIÓN

El Informe Infoempleo Adecco ha realizado este estudio a partir de **7.710 encuestas válidas a profesionales en activo** (margen de error máximo de $\pm 1,1\%$), tanto empleados (33%) como desempleados (67%), con el objetivo de explorar las tendencias del mercado laboral internacional.

MOVILIDAD Y EMPLEO

El 69,5% de los profesionales encuestados estarían dispuestos a cambiar de residencia dentro de nuestras fronteras por motivos laborales. Sin embargo, si el traslado implica un cambio de país, el número de profesionales dispuestos

a dar el salto se reduce considerablemente: solo **cuatro de cada diez encuestados (43,7%) reconocen estar dispuestos a mudarse de país** por un puesto de trabajo.

Atendiendo a la situación profesional de los candidatos, el 48% de las personas con empleo no descartarían un cambio de país si es por mejoras laborales; una cifra que cae hasta el 42%, 6 p.p. menos, en el caso de los profesionales desempleados.

RAZONES PARA IRSE A TRABAJAR AL EXTRANJERO

Los motivos económicos son los que más pesan a la hora de decidirse por un cambio de residencia a otro país. La posibilidad de mejorar las expectativas salariales influiría en la mitad (49,6%) de los encuestados dispuestos a mudarse al extranjero, seguida de una mejora en el nivel de vida (48,3%).

Mejorar su perfil profesional es otro de los motivos que más influye en los candidatos, ya sea porque les permitiría aprender otro idioma (42%), porque reciben una oferta de empleo atractiva (39,7%), porque esperan obtener mayor experiencia profesional (36,6%) o porque se les ofrecen mejores oportunidades de carrera (26,14%).

Otros factores que empujarían a los profesionales a emprender la aventura internacional serían el reto personal que supone (23,6%), la inseguridad económica en nuestro país (22,7%), el desafío de empezar una nueva vida (18,3%) o la posibilidad de ampliar la red de contactos (9,9%).

PLANES A LARGO PLAZO

Muchos de los encuestados dispuestos a trabajar en el extranjero harían planes a largo plazo en el país de destino, tal y como demuestra que el 33% de los participantes en el estudio hayan respondido que permanecerían en ese país un mínimo de diez años. Le siguen en importancia los profesionales que trasladarían su residencia durante un periodo de entre 3 y 5 años.

DESTINO ELEGIDO

El 49% de los candidatos que aceptarían mudarse a otro país lo harían a cualquier destino europeo; el 27% se iría a cualquier país del mundo por motivos laborales.

Si se trata de elegir un destino concreto, los países preferidos por los profesionales serían Estados Unidos (23,8%), Gran Bretaña (19,2%) y Canadá (19,3%). Londres (25,7%), Nueva York (22,4%) y París (19,7%) serían las ciudades elegidas.

GRÁFICO (11.2.3)

¿Trasladarías tu lugar de residencia a otro país por motivos laborales?

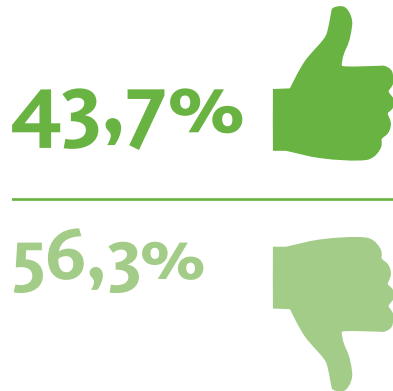


GRÁFICO (11.2.2)

¿Trasladarías tu lugar de residencia dentro de España por motivos laborales?

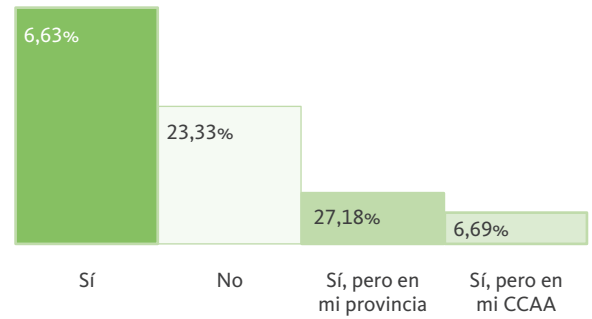


GRÁFICO (11.2.6)

Países que elegirían los profesionales para ir a trabajar

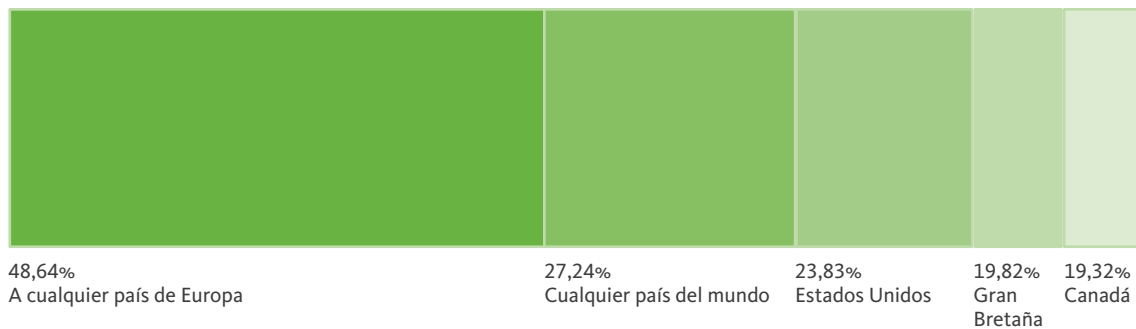


GRÁFICO (11.2.8)

Tipo de contrato mínimo que aceptarían los profesionales para ir a trabajar al extranjero

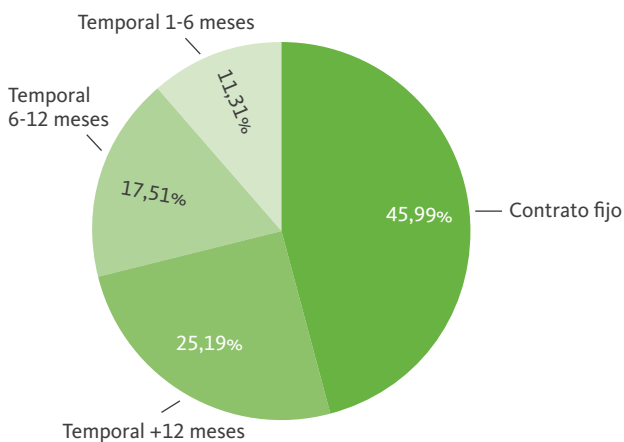
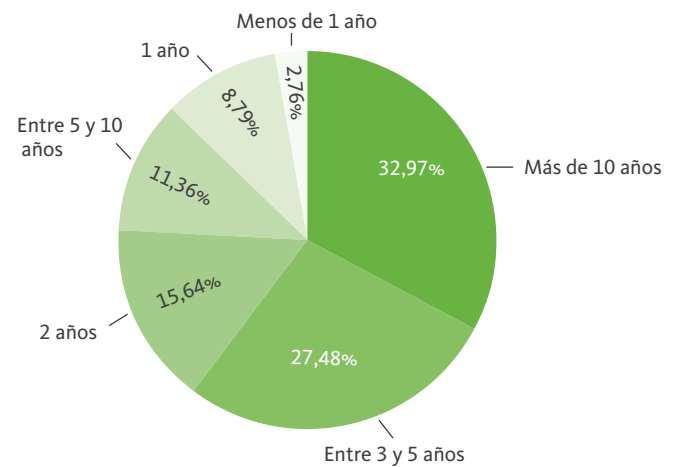


GRÁFICO (11.2.7)

Duración deseada de la estancia en el extranjero



CAPÍTULO 11.1

PERFIL DE LOS ENCUESTADOS

11.1.1

11.1.2	Género
Mujer	52,90%
Hombre	47,10%

Edad	
Menos de 25 años	6,28%
Entre 25 y 30 años	11,64%
Entre 31 y 35 años	10,68%
Entre 36 y 40 años	13,22%
Entre 41 y 45 años	17,01%
Entre 46 y 50 años	18,01%
Entre 51 y 55 años	14,84%
Entre 56 y 60 años	6,84%
Más de 60 años	1,49%

11.1.3

11.1.4	Situación laboral
Desempleado/a	66,92%
Empleado/a	33,08%

Nivel de estudios máximo	
Carrera universitaria	28,57%
Ciclo Formativo de Grado Superior o equivalente	17,12%
ESO, Graduado escolar o equivalente	15,05%
Bachillerato o equivalente	13,38%
Máster o postgrado	12,23%
Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente	11,50%
Doctorado	1,12%
Sin estudios	1,04%

11.1.5

11.1.6	Categoría profesional*
Empleado	73,27%
Mando intermedio	22,64%
Directivo	4,10%

Sector de actividad	
Agricultura, pesca y minería	2,41%
Construcción	8,04%
Industrial	17,73%
Sector de la Información (TIC)	14,26%
Servicios	57,56%

*Los candidatos desempleados han seleccionado la categoría laboral correspondiente a su última experiencia laboral

*Los candidatos desempleados han seleccionado la categoría laboral correspondiente a su última experiencia laboral

CAPÍTULO 11.2

MOVILIDAD INTERNA Y EXTERNA

¿Has trasladado tu lugar de residencia de provincia o país en algún momento por motivos laborales?

No	63,68%
Sí, he residido en otra provincia	24,40%
Sí, he residido en otro país	11,92%

Disposición para trasladar el lugar de residencia dentro de España por motivos laborales

11.2.1

11.2.2

Sí	51,95%
No	30,51%
Sí, pero solo dentro de mi provincia	10,86%
Sí, pero solo dentro de mi Comunidad Autónoma	6,69%

Disposición para trasladar el lugar de residencia a otro país por motivos laborales

11.2.3

Sí	43,71%
No	56,29%

Disposición para trasladar el lugar de residencia a otro país según situación laboral

11.2.4

11.2.5

Desempleado/a

No	58,33%
Sí	41,67%

Empleado/a

No	52,2%
Sí	47,8%

Motivaciones para trabajar en el extranjero

Mejores perspectivas salariales	49,58%
Mejorar mi nivel de vida	48,34%
Aprender un idioma	41,96%
Una oferta de trabajo atractiva	39,70%
Adquirir experiencia laboral	36,56%
Oportunidad de ampliar experiencias	27,09%
Mejores oportunidades de carrera	26,14%
Reto personal	23,56%
Inseguridad económica en España	22,70%
Empezar una nueva vida	18,31%
Ampliar mi red de contactos	9,91%
Tengo familia o pareja fuera	2,61%
Ventajas fiscales	2,23%

Duración deseada de la estancia en el extranjero

11.2.6

11.2.7

Más de 10 años	32,97%
Entre 3 y 5 años	27,48%
2 años	15,64%
Entre 5 y 10 años	11,36%
1 año	9,79%
Menos de 1 año	2,76%

Tipo de contrato mínimo que aceptarían los profesionales para ir a trabajar al extranjero

11.2.8

Contrato fijo	45,99%
Temporal de más de 12 meses	25,19%
Temporal de 6-12 meses	17,51%
Temporal 1-6 meses	11,31%

11.2.9 Países que elegirían los profesionales para ir a trabajar

A cualquier país de Europa	48,64%
A cualquier país del mundo	27,24%
Estados Unidos	23,83%
Gran Bretaña	19,82%
Canadá	19,32%
Italia	16,74%
Francia	16,62%
A cualquier país de América	16,11%
Suiza	15,52%
Alemania	15,34%
Irlanda	15,16%
Argentina	9,26%
A cualquier país de Oceanía	8,81%
Japón	7,21%
México	6,23%
Emiratos Árabes Unidos	5,46%
Qatar	3,83%
A cualquier país asiático	3,03%
China	2,43%
A cualquier país africano	2,11%
Portugal	0,30%
Otros países	2,6%

11.2.10 Ciudades extranjeras que elegirían los profesionales para ir a trabajar

Alguna ciudad en Europa	47,42%
Cualquier ciudad del mundo	27,66%
Londres	25,70%
Nueva York	22,43%
Alguna ciudad en América	19,76%
París	19,73%
Ámsterdam	19,11%
Roma	18,55%
Los Ángeles	17,33%
Dublín	16,08%
Lisboa	15,10%
Berlín	15,07%
Bruselas	14,75%
Alguna ciudad en Oceanía	8,64%
Alguna ciudad en Asia	4,51%
Alguna ciudad en África	1,93%
Otras ciudades	30,7%

+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

