130 perfiles ocupacionales presentes en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid

2019

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

Comunidad de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

Consejero de Economía, Empleo y Competitividad
Manuel Giménez Rasero

Viceconsejera de Empleo
Eva María Blázquez Agudo

Director General del Servicio Público de Empleo
Ignacio Niño Pérez

COORDINACIÓN:

Subdirector General de Análisis, Planificación y Evaluación

Área de Estudios y Planificación

Biblioteca virtual

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

comunidad.madrid/publicamadrid

ELABORACIÓN
NOTUS, S.A.

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.

130 perfiles ocupacionales presentes en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid
Consejería de Economía, Empleo y Competitividad
© Comunidad de Madrid, 2020

Edita
Dirección General del Servicio Público de Empleo
Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 01/2021

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf
Publicado en España - Published in Spain

ÍNDICE

Presentación de la investigación 4

INTRODUCIÓN 4

OBJETIVOS 5

METODOLOGÍA 5

ALCANCE 6

DESCRIPCIÓN DEL PERFIL COMPETENCIAL 7

MAPEO 7

CONTENIDO DEL PERFIL OCUPACIONAL 8

1. *Misión y funciones 8*
2. *Competencias 9*
3. *Formación y experiencia profesional 10*
4. *Condiciones de trabajo 11*
5. *Contexto 11*
6. *Identificación de la Ocupación 12*

CONSULTA A EXPERTOS 13

OBSERVACIONES RELACIONADAS CON LA VALORACIÓN DE EXPERTOS 14

Enlace a la descripción de los Perfiles Ocupacionales 15

1. *Directores y gerentes 15*
2. *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales 15*
3. *Técnicos; profesionales de apoyo 16*
4. *Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina 17*
5. *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores 17*
6. *Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero 19*
7. *Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) 19*
8. *Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores 19*
9. *Ocupaciones elementales 19*

INTRODUCIÓN

En un mercado de trabajo eficiente, el objetivo último es que haya un ajuste entre la oferta y la demanda de empleo, de manera que converjan en un punto de encuentro y que además lo hagan de manera satisfactoria para ambas partes. El mejor grado de empleabilidad posible es el que se produce en esa confluencia entre oferta y demanda.

Tanto en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre) como en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo (Real Decreto 7/2015, de 16 de enero) se plantea la Gestión por competencias profesionales, como un elemento central de los servicios y de la modernización de los Servicios Públicos de Empleo (SPE).

En la mencionada Estrategia se indica que la mejora en la eficacia de los SPE en su papel de facilitar las transiciones a y desde el empleo, pasa por la identificación de las competencias profesionales aportadas de los demandantes, por el conocimiento detallado de las competencias demandadas por el mercado laboral, por la determinación de las acciones formativas necesarias para construir los itinerarios necesarios para poder llevar a cabo esas transiciones y en el desarrollo de mapas de competencias por ocupaciones. De esta forma, la búsqueda de oportunidades de empleo y de formación deberá poderse realizar por tres criterios: por competencias profesionales, por ocupaciones y por formación. Este planteamiento está en línea con los nuevos instrumentos europeos tales como la Taxonomía ESCO, nuevo portal EURES y el pasaporte europeo de competencias, entre otros.

Tomando en consideración lo anteriormente expuesto se realizó una investigación para hacer la descripción de las competencias de 130 perfiles ocupacionales. El objetivo fundamental del proyecto consistió en describir en términos de competencias, un grupo de ocupaciones presentes en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid, determinando el perfil profesional de la ocupación y otras dimensiones de la misma.

Este informe refleja los principales hitos del trabajo. En el primer capítulo se recogen aspectos como objetivos, metodología, alcance, descripción del perfil competencial, contenido del perfil ocupacional y entrevistas con los expertos. En el segundo se enumeran los perfiles ocupacionales descritos, organizados en nueve grupos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011), con el enlace a la ficha de contenido.

La investigación realizada permitirá mejorar la orientación profesional, la gestión de la intermediación, el ajuste oferta-demanda, ayudar a que los sistemas de formación sigan el ritmo de las necesidades del mercado de trabajo y facilitar el acceso a la formación requerida. Todo ello sin menoscabo de otras definiciones del ámbito laboral.

OBJETIVOS

El objetivo fundamental del proyecto consistió en describir, según la taxonomía ESCO (Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones) un grupo de 130 perfiles ocupacionales presentes en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid.

En concreto, los objetivos específicos fueron:

- Determinar el perfil profesional de la ocupación (misión y funciones, competencias, formación y experiencia profesional) y otras dimensiones de la misma (condiciones de trabajo y contexto laboral).
- Utilizar la taxonomía ESCO para la descripción de las competencias.
- Evaluar/validar el conjunto de ocupaciones por un grupo de expertos conocedores del mercado laboral de la Comunidad de Madrid.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo del trabajo se establecieron una serie de pasos que permitieron alcanzar los resultados esperados.

1. Adecuación SISPE -ESCO

Esta fase del proyecto se centró en realizar una correspondencia lo más exacta posible entre las ocupaciones seleccionadas para el trabajo a desarrollar con las ocupaciones de la clasificación ESCO, dado que uno de los objetivos específicos consistía en utilizar la taxonomía ESCO para la descripción de competencias. La clasificación ESCO se configura como la referencia más completa para los distintos sistemas de clasificación a nivel europeo y muy ajustada al sistema de clasificación español. Se estructura en tres pilares básicos: ocupaciones, competencias y cualificación.

2. Análisis de fuentes secundarias

El análisis de fuentes secundarias permitió identificar estudios de características similares, a nivel europeo, a nivel regional y a nivel local y conocer cómo se han abordado en otros ámbitos la descripción de las competencias y cómo se han definido las ocupaciones en base a las competencias.

Las referencias bibliográficas permitieron seleccionar aquellas fuentes que proporcionaban una descripción de competencias más acorde con los objetivos del proyecto, exceptuando la referencia a ESCO que se consideró necesaria, adoptando tanto su modelo conceptual de "misión" o definición de la ocupación, como su aproximación conceptual y desarrollo de las competencias y conocimientos técnico profesionales asociados a cada una de las ocupaciones.

3. Descripción del perfil ocupacional

Se propuso una ficha con una descripción muy completa de los campos a incluir para tener una descripción del perfil ocupacional lo más completo posible. (en el apartado de contenido de perfil de este documento se muestran dichos campos).

4. Contraste con expertos

La validación de la información, extraída de fuentes secundarias, por expertos conocedores de la ocupación y su contexto en la Comunidad de Madrid, fue fundamental para poder confirmar, matizar

y ampliar la información que se ofrece, especialmente en lo que concierne a los aspectos de carácter cualitativo, incluyendo las perspectivas de futuro de la ocupación.

ALCANCE

Los 130 perfiles ocupacionales están incluidos en los siguientes sectores de la Clasificación CO-SISPE:

- Administración y Oficinas
- Agraria
- Comercio
- Docencia e investigación
- Edificación y obras públicas
- Industria alimentaria
- Industrias de fabricación de equipos electromecánicos
- Industria pesada y construcciones metalizas
- Información y manifestaciones Artísticas
- Mantenimiento y reparación
- Sanidad
- Servicios a Empresas
- Servicios a la Comunidad y personales
- Transportes y comunicaciones
- Turismo y hostelería

Respecto al tipo de perfiles objeto de análisis, el alcance abarca nueve Grandes Grupos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011):

- Grupo1. Directores y gerentes
- Grupo 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- Grupo 3. Técnicos y profesionales de apoyo
- Grupo 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
- Grupo 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- Grupo 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
- Grupo 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción
- Grupo 8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
- Grupo 9. Ocupaciones elementales

Es decir, salvo perfiles relacionados con las ocupaciones militares, se pasó por todos los grupos ocupacionales, con una mayor intensidad, en términos cuantitativos (número de perfiles), en aquellos perfiles que fueron más demandados en la Comunidad de Madrid como es el caso de las ocupaciones relacionadas con Administración y gestión y Comercio, que fueron las mayoritarias.

DESCRIPCIÓN DEL PERFIL COMPETENCIAL

Para describir el perfil competencial se utilizó la Clasificación ESCO. ESCO, la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones, se estructura en tres pilares básicos: ocupaciones, competencias y cualificaciones.

ESCO, vincula ocupaciones, habilidades/ competencias y cualificaciones como una manera de cerrar la brecha de comunicación entre el mundo del empleo y la educación y formación. El objetivo con el establecimiento de la Taxonomía ESCO es hacer visible i) qué conocimientos, habilidades y competencias se aplican, generalmente, cuando se trabaja en una ocupación específica; ii) qué conocimientos, habilidades y competencias son resultados de aprendizaje de una cualificación específica y iii) qué cualificaciones se requieren o se solicitan a menudo cuando se busca trabajo en una ocupación.

En este trabajo se utilizó fundamentalmente el pilar de ocupaciones de ESCO que organiza los conceptos relacionados con la ocupación y en este sentido considera lo siguiente:

OCUPACIONES. se definen como un conjunto de empleos que comparten una serie de tareas similares.

Las **COMPETENCIAS ESCO** pueden ser: Transectoriales, específicas del sector y específicas de la ocupación. Además, el pilar de ocupaciones, distingue entre, conceptos de capacidad y competencias esenciales y optativos y, conceptos de conocimientos esenciales y optativos.

COMPETENCIAS TRANSECTORIALES: Son de aplicación general (reutilizables) para cualquier sector.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL SECTOR: Aplicación específica para cada sector (solo reutilizables en cada sector).

ESPECÍFICAS DE LA OCUPACIÓN: Aplicación específica para cada ocupación (solo reutilizables en cada ocupación).

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: ESCO define competencias "transversales", que son, en contraposición a las técnico profesionales, competencias de tipo genérico (no el qué, sino el cómo) se aplican en mayor o menor grado en el ejercicio de toda tarea relacionada con el trabajo y se agrupan en: aplicación de conocimientos; actitudes y valores; interacción social y pensamiento.

Finalmente, y debido a que ESCO está trabajando en la jerarquización de estas competencias, se incluyó otra fuente de referencia para describir las competencias **transversales**, adoptando la información empírica comparada que proporciona el estudio Monitor Jobs de Eurofound, utilizado también por Cedefop y la Comisión Europea en SkillPanorama.

MAPEO

El **mapeo**, es decir, la exploración de cómo se relacionan las ocupaciones seleccionadas de la Clasificación de CO-SISPE con ESCO fue una parte central del trabajo desarrollado. La **relación entre la ocupación SISPE y ESCO sirve como referencia para definir tanto la misión como las funciones y competencias técnico profesionales** de la ocupación.

El 97% de las ocupaciones descritas se corresponden de forma clara con ocupaciones ESCO

CONTENIDO DEL PERFIL OCUPACIONAL

La definición de la ficha descriptiva del perfil, tuvo en cuenta tanto la disponibilidad de información (a nivel europeo, estatal y autonómico) como los modelos que otros países o regiones han desarrollado (Austria, Australia, Italia - País Vasco, Navarra, Aragón, entre otros).

El resultado de este proceso fue una ficha sintética que presenta información complementaria sobre las funciones, competencias, contexto y perspectivas de la ocupación, basada en fuentes que permiten aportar un rigor, contraste empírico y en la medida de lo posible, comparabilidad para el conjunto de las ocupaciones, tanto a nivel autonómico como estatal y europeo.

En cada caso, la información se ofreció con el mayor grado de desagregación posible.

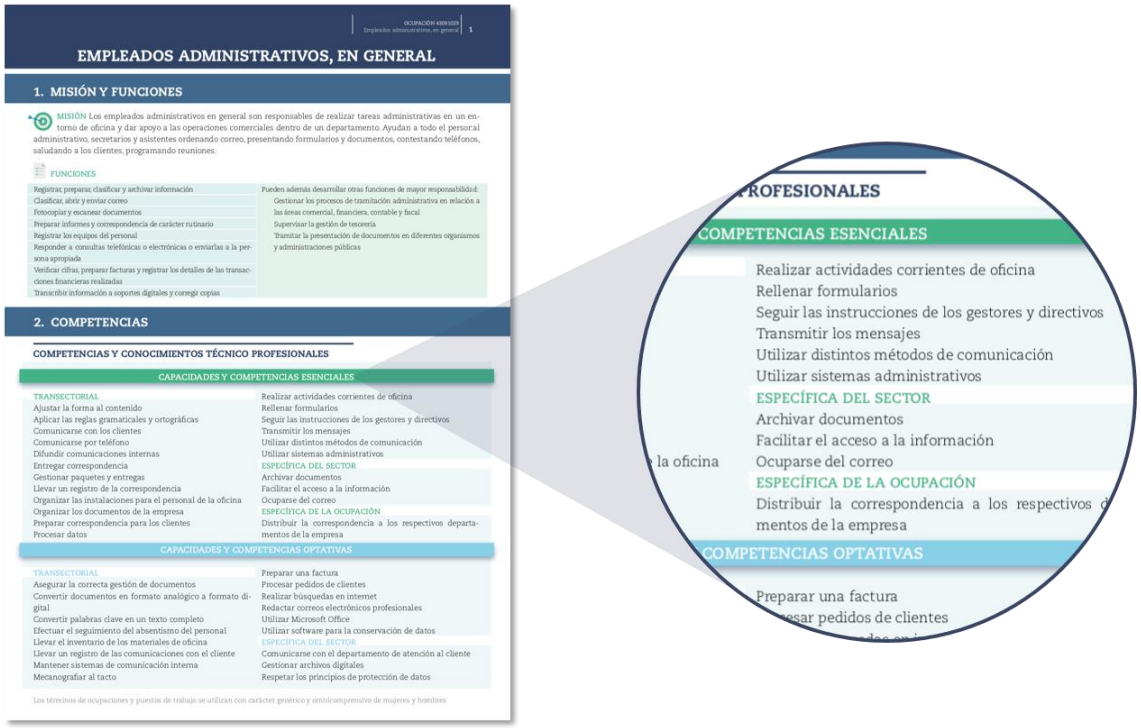
Finalmente, la ocupación se codificó de manera exhaustiva, indicando todos los aspectos relevantes. (código, denominación, sector, familia profesional, correspondencia con CNO y CIU y correspondencia con ESCO).

A continuación, se muestran los distintos apartados de la ficha que describen los perfiles ocupacionales.

1. Misión y funciones

2. Competencias

Competencias y conocimientos técnico profesionales



OCUPACIÓN 4309.1029 | Empleados administrativos, en general | 1

EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS, EN GENERAL

1. MISIÓN Y FUNCIONES

MISIÓN Los empleados administrativos en general son responsables de realizar tareas administrativas en un entorno de oficina y dar apoyo a las operaciones comerciales dentro de un departamento. Ayudan a todo el personal administrativo, secretarios y asistentes ordenando correo, presentando formularios y documentos, contestando teléfonos, saludando a los clientes, programando reuniones.

FUNCIONES

- Registrar, preparar, clasificar y archivar información
- Clasificar, abrir y enviar correo
- Fotocopiar y escanear documentos
- Preparar informes y correspondencia de carácter rutinario
- Registrar los equipos del personal
- Responder a consultas telefónicas o electrónicas o enviarlas a la persona apropiada
- Verificar cifras, preparar facturas y registrar los detalles de las transacciones financieras realizadas
- Transcribir información a soportes digitales y corregir copias

Pueden además desarrollar otras funciones de mayor responsabilidad:

- Gestionar los procesos de tramitación administrativa en relación a las áreas comercial, financiera, contable y fiscal
- Supervisar la gestión de tesorería
- Tramitar la presentación de documentos en diferentes organismos y administraciones públicas

2. COMPETENCIAS

COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS TÉCNICO PROFESIONALES

CAPACIDADES Y COMPETENCIAS ESENCIALES

TRANSECTORIAL
- Ajustar la forma al contenido
- Aplicar las reglas gramaticales y ortográficas
- Comunicarse con los clientes
- Comunicarse por teléfono
- Difundir comunicaciones internas
- Entregar correspondencia
- Gestionar paquetes y entregas
- Llevar un registro de la correspondencia
- Organizar las instalaciones para el personal de la oficina
- Organizar los documentos de la empresa
- Preparar correspondencia para los clientes
- Procesar datos
- Realizar actividades corrientes de oficina
- Rellenar formularios
- Seguir las instrucciones de los gestores y directivos
- Transmitir los mensajes
- Utilizar distintos métodos de comunicación
- Utilizar sistemas administrativos

ESPECÍFICA DEL SECTOR
- Archivar documentos
- Facilitar el acceso a la información
- Ocuparse del correo

ESPECÍFICA DE LA OCUPACIÓN
- Distribuir la correspondencia a los respectivos departamentos de la empresa

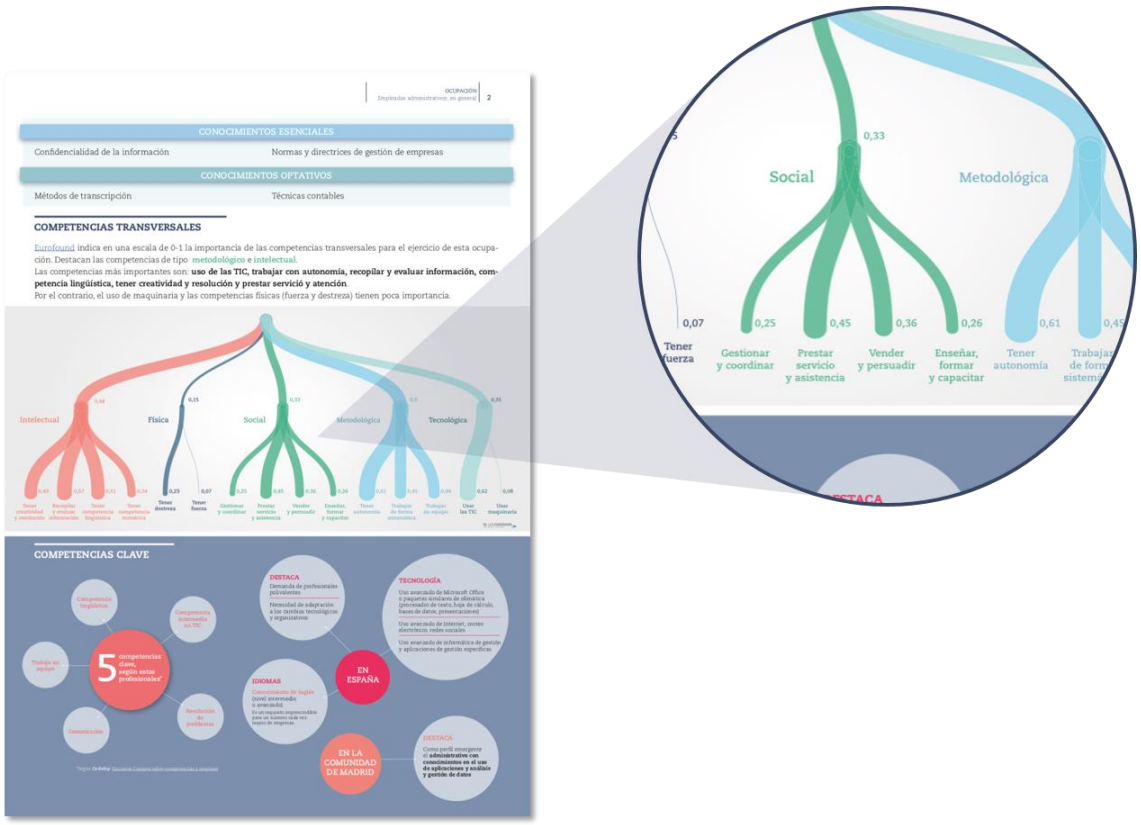
CAPACIDADES Y COMPETENCIAS OPTATIVAS

TRANSECTORIAL
- Asegurar la correcta gestión de documentos
- Convertir documentos en formato analógico a formato digital
- Convertir palabras clave en un texto completo
- Efectuar el seguimiento del absentismo del personal
- Llevar el inventario de los materiales de oficina
- Llevar un registro de las comunicaciones con el cliente
- Mantener sistemas de comunicación interna
- Mecanografiar al tacto
- Preparar una factura
- Procesar pedidos de clientes
- Realizar búsquedas en internet
- Redactar correos electrónicos profesionales
- Utilizar Microsoft Office
- Utilizar software para la conservación de datos

ESPECÍFICA DEL SECTOR
- Comunicarse con el departamento de atención al cliente
- Gestionar archivos digitales
- Respetar los principios de protección de datos

Los términos de ocupaciones y puestos de trabajo se utilizan con carácter genérico y omnicomprensivo de mujeres y hombres

Competencias Transversales



OCUPACIÓN | Empleados administrativos, en general | 2

CONOCIMIENTOS ESENCIALES
- Confidencialidad de la información
- Normas y directrices de gestión de empresas

CONOCIMIENTOS OPTATIVOS
- Métodos de transcripción
- Técnicas contables

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Eurofound indica en una escala de 0-1 la importancia de las competencias transversales para el ejercicio de esta ocupación. Destacan las competencias de tipo metodológico e intelectual.
Las competencias más importantes son: **uso de las TIC, trabajar con autonomía, recopilar y evaluar información, competencia lingüística, tener creatividad y resolución y prestar servicio y atención.**
Por el contrario, el uso de maquinaria y las competencias físicas (fuerza y destreza) tienen poca importancia.

Intelectual | Física | Social | Metodológica | Tecnológica

COMPETENCIAS CLAVE

5 competencias clave, según estas profesionales*

DISTACA
Demanda de profesionales polivalentes
Necesidad de adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos

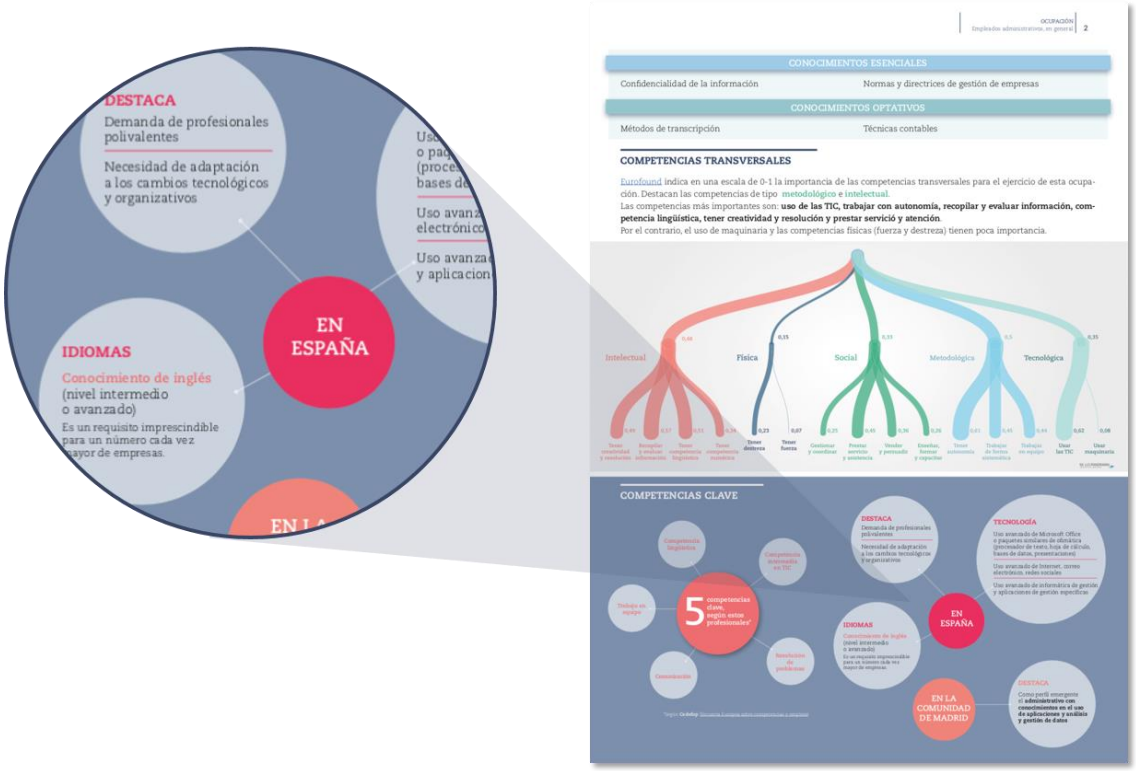
TECNOLOGÍA
Uso avanzado de Microsoft Office o paquetes similares de ofimática (procesador de texto, hoja de cálculo, bases de datos, presentaciones)
Uso avanzado de Internet, correo electrónico, redes sociales
Uso avanzado de informática de gestión y aplicaciones de gestión específicas

IDIOMAS
Conocimiento de inglés (nivel intermedio o avanzado)
Necesario para emprendedores y para un número cada vez mayor de empresas

EN ESPAÑA

EN LA COMUNIDAD DE MADRID

DISTACA
Como perfil emergente el **administrativo con conocimientos en el uso de aplicaciones y análisis y gestión de datos**



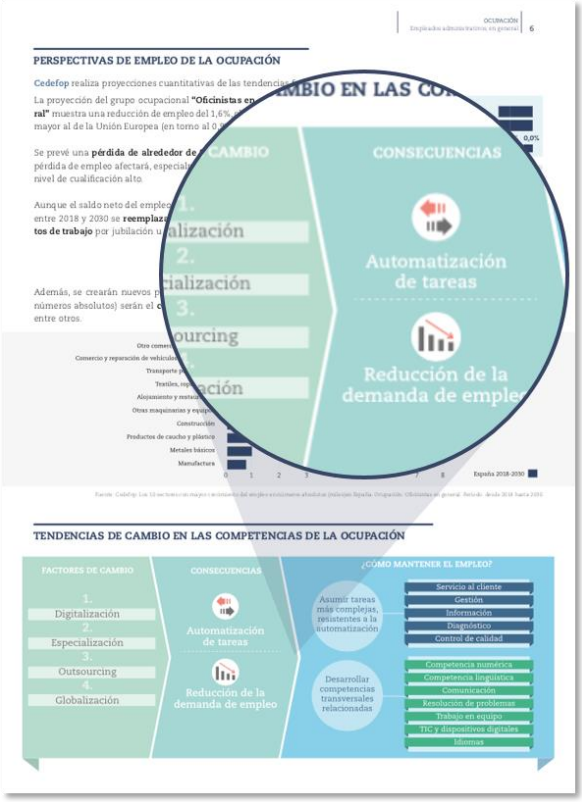
3. Formación y experiencia profesional

4. Condiciones de trabajo

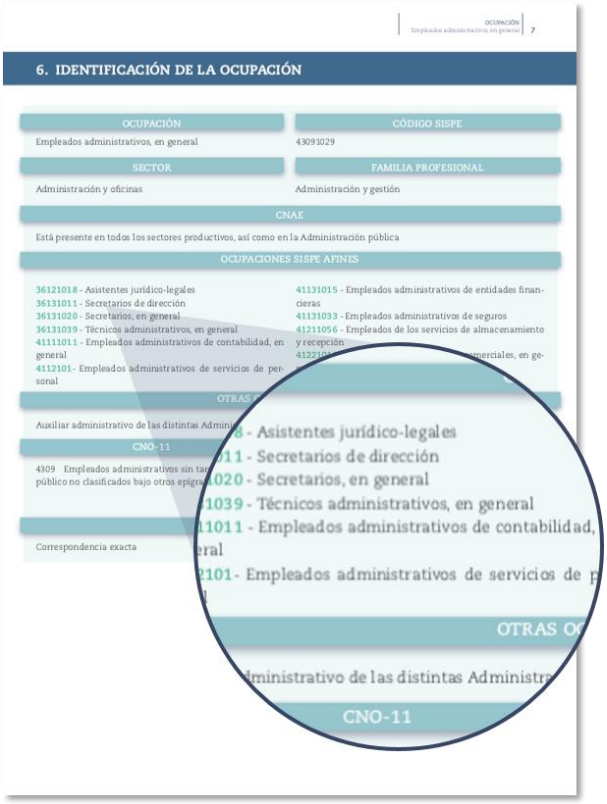
5. Contexto

Mercado de trabajo

Perspectivas de empleo de la Ocupación



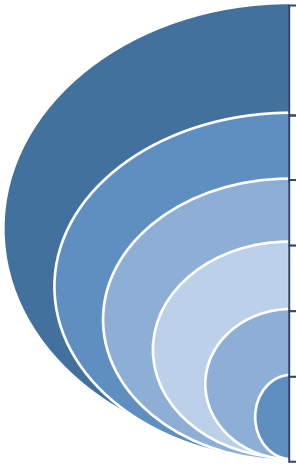
6. Identificación de la Ocupación



CONSULTA A EXPERTOS

Las 130 fichas de descripción de perfiles profesionales han sido sometidas a la valoración de dos personas expertas y conocedoras del mercado de trabajo.

Las personas expertas provienen de diferentes tipos de instituciones y ámbitos:



Centros de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid y sus departamentos de Formación en Centros de Trabajo, o bien los centros que están participando en Formación profesional dual, y Centros de Referencia Nacional de la Comunidad de Madrid.
Empresas de trabajo temporal, que gestionan ofertas de empleo.
Empresas de búsqueda de talentos.
Agencias de colocación.
Departamentos de RRHH de empresas en sectores concretos.
Expertos individuales, conocedores del sector y/ o de la ocupación.

Mayoritariamente las entrevistas fueron de carácter presencial, y a todos los entrevistados se les entregó un guion de entrevista en la que inicialmente se les explicaba el objetivo de la misma. La entrevista se centró en los aspectos más significativos (de los apartados de la ficha) sobre los que fue necesario tener una opinión experta, entre los que destacaron, los siguientes:

1. Misión y funciones
2. Competencias técnico profesionales
3. Perfil competencial y competencias clave
4. Formación y experiencia (qué peso tiene la formación y qué peso tiene la experiencia en las ofertas que ustedes gestionan (cuando se habla de formación se solicita de forma explícita certificados de profesionalidad. FP ciclos formativos).
5. Condiciones de trabajo
6. Contexto
7. Perspectivas de futuro

El 83% de las entrevistas realizadas al Experto 1 fueron presenciales y el 68% de las entrevistas al Experto 2, fueron también presenciales, el resto han sido realizadas telefónicamente.

OBSERVACIONES RELACIONADAS CON LA VALORACIÓN DE EXPERTOS

Desconocimiento de ESCO y sus implicaciones.
Mala definición de los puestos de trabajo en las ofertas de empleo.
Ausencia de condiciones laborales en las ofertas, por regla general.
Incremento de ofertas donde se requiere Título de **Formación Profesional**.
Muy escaso el conocimiento por parte de las empresas, de los **certificados de profesionalidad.**
Demanda de la formación básica en Prevención de Riesgos Laborales.
Existe un gran conocimiento de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC).
Para puestos del G1. Directores y gerentes y G2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, se valora más la experiencia que la formación (titulación).
Existen varios perfiles ocupacionales que responden a necesidades de diferentes puestos de trabajo y de diferentes sectores y que dan cabida a diferentes titulaciones de grado.
Es necesario dar mayor transparencia al mercado de trabajo. Necesidad de regular los empleos que van apareciendo en el mercado de trabajo con los perfiles adecuados.
Existen ofertas de empleo que no se corresponden con los requisitos de formación que requieren, hay que educar a las empresas para que hagan un esfuerzo por describir adecuadamente el puesto requerido y el perfil que necesitan.
Hay disparidad al valorar el ajuste de ESCO a los requerimientos del mercado de trabajo en la CM, en unos casos los expertos valoran que las competencias no están adecuadamente descritas, son muy genéricas.
ESCO le da una gran importancia a las competencias técnico profesionales, frente a las transversales.
Se valora más positivamente la representación gráfica que hace el CEDEFOP, de la competencias transversales y de las competencias clave, que la información de las competencias de ESCO.
Existen perfiles ocupacionales que se mueven en un mercado de trabajo muy interno entre el sector, y por canales informales.

ENLACE A LA DESCRIPCIÓN DE LOS PERFILES OCUPACIONALES

Puede consultar los perfiles ocupacionales en los siguientes enlaces:

1. Directores y gerentes

12111015 Directores de departamento de administración y finanzas, en general

12191028 Directores de departamento de control de calidad

12191055 Directores de departamento de instalaciones y mantenimiento

12211014 Directores comerciales, en general

12211023 Directores de departamento de comercialización y ventas, en general

12211032 Directores de departamento de marketing

2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales

22301022 Profesores de enseñanza secundaria, en general

22401012 Maestros de educación primaria, en general

22511010 Maestros de educación infantil

22521013 Técnicos en educación infantil

23291029 Formadores de formación para el empleo

24211019 Biólogos

24311072 Ingenieros de organización industrial

24391049 Ingenieros de seguridad

24841012 Diseñadores gráficos y multimedia

25111040 Abogados, en general

25991028 Asesores jurídicos (sector privado)

26111016 Auditores de cuentas

26111052 Técnicos superiores en contabilidad y/o finanzas, en general

26221027 Asesores de empresas

26221045 Técnicos superiores en organización y administración de empresas, en general

26241050 Técnicos superiores en recursos humanos, en general

26401047 Vendedores técnicos, en general

26511030 Técnicos en estudios de mercado y opinión pública (marketing)

26511049 Técnicos en publicidad y o relaciones públicas, en general

26521015 Técnicos superiores en publicidad y relaciones públicas, en general

28101019 Economistas

28231035 Psicólogos, en general

28241056 Educadores sociales

28241065 Trabajadores sociales

29121027 Documentalistas

29221044 Periodistas

29231065 Traductores, en general

29231047 Intérpretes

3. Técnicos; profesionales de apoyo

31101024 Delineantes, en general

31291189 Técnicos en medio ambiente

31391021 Operadores de cadenas automatizadas de montaje, en general

31601159 Técnicos en control de calidad, en general

33141024 Técnicos de laboratorio sanitario, en general

34031016 Técnicos en contabilidad, en general

35101037 Representantes de comercio, en general

35221023 Técnicos en comercio exterior

35221032 Técnicos en gestión de stocks y/o almacén

35321013 Técnicos en organización de ferias y eventos

35341028 Agentes comerciales inmobiliario

36131011 Secretarios de dirección

36131020 Secretarios, en general

36131039 Técnicos administrativos, en general

37111027 Técnicos de servicios jurídicos y/o similares

37221029 Entrenadores deportivos

37231077 Monitores y/o animadores deportivos

37241034 Monitores de educación y tiempo libre

37311016 Fotógrafos, en general

37321037 Decoradores y/o diseñadores de interiores

37331012 Ayudantes de archivo

37331021 Ayudantes de biblioteca y o documentación

38121014 Técnicos en informática de gestión

38121023 Técnicos en sistemas microinformáticos

4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina

41111011 Empleados administrativos de contabilidad, en general

41121012a Empleados administrativos de servicios de personal a Nóminas

41121012b Empleados administrativos de servicios de personal Recursos humanos

41131015 Empleados administrativos de entidades financieras

41131033 Empleados administrativos de seguros

41211056 Empleados administrativos de los servicios de almacenamiento y recepción

41221011 Empleados administrativos comerciales, en general

41231061 Jefes de estación de transportes por carretera y/o ferrocarril

42101011a Empleados administrativos de archivos y/o bibliotecas. Archivos

42101011b Empleados administrativos de archivos y/o bibliotecas. Bibliotecas

42211011 Clasificadores-repartidores de correspondencia Clasificadores

43011025 Operadores-grabadores de datos en ordenador

43091010 Agentes judiciales y/o alguaciles

43091029 Empleados administrativos, en general

44111018 Empleados del área de atención al cliente

44121039 Empleados de información en aeropuertos, estaciones y similares

44121048 Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas, en general a Centros médicos

44121057 Recepcionistas-telefonistas en oficinas, en general

44221010 Recepcionistas de hotel

5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores

51201027 Camareros de barra y/o dependientes de cafetería

51201038 Camareros de sala o jefes de rango

52101034 Encargados de tienda

52201057 Dependientes de calzado y artículos de piel

52201068 Dependientes de carnicería y/o charcutería

52201079 Dependientes de comercio, en general

52201132 Dependientes de frutería

52201231 Dependientes de panadería, pastelería y confitería

52201251 Dependientes de perfumería y droguería

52201262 Dependientes de pescadería

52201334 Dependientes de tejidos y prendas de vestir

54201013 Vendedores por teléfono

55001018 Cajeros de comercio

55001036 Taquilleros

56111013 Auxiliares de enfermería

56111022 Auxiliares de enfermería de geriatría

56211012 Auxiliares de farmacia

56291025 Cuidadores de personas con discapacidad y/o dependencia, en instituciones

57211015 Cuidadores de guardería infantil

57211024 Cuidadores-acompañantes de autobús escolar

57211033 Vigilantes de comedor escolar

57221018 Cuidadores de niños en domicilio

58111019 Peluqueros de caballeros

58121030 Esteticistas

58121058 Maquilladores

58251029 Guías de turismo

58331022 Conserjes, en general

58331031 Empleados de fincas urbanas-portero de viviendas

58911011 Asistentes, acompañantes de personas

59411028 Vigilantes de seguridad

59421076 Vigilantes, en general

6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero

61201028 Jardineros, en general

7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)

71111014 Encofradores

72211012 Fontaneros

72401073a Soladores-alicatadores, en general. Alicatadores

72401073b Soladores-alicatadores, en general. Soladores

73121118 Soldadores por arco eléctrico, en general

75211071 Electricistas de mantenimiento y reparación, en general

75311081 Electrónicos de mantenimiento y reparación industrial

8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores

83111020 Maquinistas de tren

84201043 Conductores de autobuses, en general

84201054 Conductores de tranvías

9. Ocupaciones elementales

92101027 Camareros de pisos (hostelería)

92101050 Personal de limpieza o limpiadores en general

92211014 Lavanderos, limpiadores y planchadores de ropa a mano

93101024 Pinches de cocina

94431016 Barrenderos

95121019 Peones de horticultura, jardinería

96011029 Peones de obras públicas, en general

97001010 Embaladores-empaquetadores-etiquetadores, a mano

97001056 Peones de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco

97001113 Peones de la industria metalúrgica y fabricación de productos metálicos

98201011 Reponedores de hipermercado

El Proyecto Monitor de Empleo se plantea como una investigación rigurosa, sistemática y global del mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid. La utilización de técnicas, tanto cualitativas como cuantitativas, y el análisis de diversas fuentes secundarias y primarias que informan el mercado laboral de la Región, permitirán mejorar la toma de decisiones de políticas activas, adaptándolas a las necesidades reales del mercado laboral.

El objetivo de este estudio ha consistido en analizar y describir en términos de competencias un grupo de ocupaciones presentes en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid.

Para ello, y con el fin de mejorar la orientación profesional a demandantes de empleo, la gestión de la intermediación y ayudar a que los sistemas de formación para el empleo sigan el ritmo de las necesidades del mercado de trabajo y facilitar el acceso a la formación requerida, se han descrito, desde un punto de vista cualitativo, las siguientes dimensiones de los perfiles ocupacionales: Identificación de la ocupación; misión y funciones; competencias y conocimientos técnico-profesionales (según ESCO - Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones-) y competencias transversales y clave; formación y experiencia profesional; condiciones y contexto de trabajo.

Comunidad de Madrid

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro