

**InfoJobs**  
*Let's work!*

# MercadoLaboral

f facebook.com/infojobs

t @InfoJobs

+ en orientacion-laboral.infojobs.net/mercado-laboral

**InfoJobs**

**Informe InfoJobs ESADE**

Estado del mercado laboral en España

**Mayo 2014**

**ESADE**

Universidad Ramon Llull

# Índice

1

## Introducción

1.1	Presentación del informe		6
1.2	Metodología y fuentes de información		6
		1.2.1	Conceptos 7
		1.2.2	Información analizada 7
		1.2.3	Fuentes de información 7
		1.2.4	Puestos 7
		1.2.5	Encuestas 8

2

## Contexto económico

2.1	Contexto general		10
2.2	Evolución positiva de algunos indicadores macroeconómicos		11
2.3	La “economía real” apenas mejora		13
2.4	El empleo, la gran preocupación		14

3

## Análisis del mercado laboral

3.1	Oferta y demanda en 2013		19
		3.1.1	Oferta de empleo 29
		3.1.2	Demanda de empleo 30
		3.1.3	Competencia por un puesto 32
		3.1.4	Ranking de los puestos menos competidos 34
		3.1.5	Ranking de los puestos más competidos 34
3.2	Estudios		33
		3.2.1	Estudios demandados 34
		3.2.2	Estudios de los demandantes de empleo 35
		3.2.3	Inscripciones por vacante 37
		3.2.4	Ajuste entre oferta y demanda 37
3.3	Empleo por comunidades y movilidad		39
		3.3.1	Ofertas por comunidades 41
		3.3.2	Demanda de empleo por comunidad 42
		3.3.3	Competencia por vacante 43
		3.3.4	Tasa de movilidad 43
3.4	Salarios		47
		3.4.1	Salarios ofertados 51
		3.4.2	Ranking de puestos con mejores salarios 52
		3.4.3	Salarios de los candidatos 53
		3.4.4	Competencia por rango salarial 54
		3.4.5	Comunidades autónomas y salarios 55
		3.4.6	Salarios y nivel de estudios 57
		3.4.7	Ajuste salarial entre oferta y demanda 57

4

## Jóvenes y empleo en España

4.1	Situación laboral de los mayores de 45 años		60
4.2	Perfil de los mayores de 45 años activos en InfoJobs		62
4.3	Situación laboral de los jóvenes de 16 a 29 años		65
		4.3.1	Formación y experiencia profesional 65
		4.3.2	Encuesta jóvenes y empresas 66

# Introducción

## 1.1. Presentación del informe

InfoJobs y ESADE presentan este estudio con el objetivo de aportar conocimiento útil sobre el mercado laboral español, documentando las distintas tendencias, rasgos y oportunidades existentes.

El informe se divide en tres grandes bloques que analizan:

- El contexto económico
- El estado del mercado laboral según la actividad registrada en InfoJobs
- Una radiografía del colectivo de jóvenes y mayores de 45 años (dimensión, actividad y su opinión)

El análisis se centra principalmente en la actividad en el portal durante 2013. Para entender la evolución de las diferentes tendencias se comparan los datos obtenidos con los de 2008 y 2012.

Con este estudio queremos compartir la información que InfoJobs reúne como portal líder de empleo y como intermediario privilegiado de los procesos de selección.

El informe también tiene por objetivo dar voz a los usuarios del portal para comprender mejor la situación laboral que actualmente vivimos en nuestro país.

## 1.2. Metodología y fuentes de información

### 1.2.1. Conceptos

#### Mercado Laboral

El concepto de mercado laboral en InfoJobs es “el mercado donde confluyen oferta y demanda de trabajo”.

Para este estudio concreto se considera “oferta de empleo” al conjunto de ofertas de trabajo realizadas por el empresariado y otros empleadores para cubrir puestos de trabajo en un momento determinado. En InfoJobs, una oferta de empleo puede contener más de una vacante (y su número es arbitrario), así que hablaremos de “vacantes” como variable unitaria pudiéndose denominar “puestos vacantes”, “vacantes” y “puestos”

Por su parte, la “demanda de empleo” significa el conjunto de personas que solicitan poder incorporarse a un puesto de trabajo mediante una inscripción en un momento determinado.

### Cuantificación de la oferta y demanda de empleo

InfoJobs realiza una labor de intermediario en los procesos de selección, convirtiéndose en un punto de encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo. InfoJobs almacena en sus bases de datos la información ofrecida por las empresas en formato de ofertas publicadas y la información de los candidatos en formato de currículums. La relación entre ambas fuentes se realiza a través de las inscripciones en ofertas de los candidatos.

InfoJobs y ESADE presentan este estudio con el objetivo de aportar conocimiento útil sobre el mercado laboral español, documentando las distintas tendencias, rasgos y oportunidades existentes.

### 1.2.2. Información analizada

#### Ofertas de empleo y puestos de trabajo

Se analizan las ofertas publicadas en provincias españolas en el portal con independencia de las particularidades del puesto de trabajo que se pretende cubrir (exceptuando la información de los portales corporativos que ofrecemos a nuestros clientes). El periodo analizado cubre los años 2008, 2012 y 2013.

#### Candidatos inscritos

El segundo conjunto de información analizado es el referente a los candidatos inscritos a ofertas en InfoJobs. Para determinar el conjunto de inscritos pertenecientes a cada periodo analizado, se examina si cada candidato se ha inscrito en al menos una oferta publicada en dicho año. Si la inscripción la ha realizado en un periodo posterior al de la oferta se cuenta como inscripción del siguiente periodo.

De esta manera, mediante el análisis del número de candidatos inscritos, se cuantifica el volumen de demandantes de empleo en los diferentes años analizados. Cabe tener en cuenta que, cuando una misma persona se inscribe en más de una oferta en un periodo, esta persona será contabilizada una sola vez, evitando así la duplicación del número real de personas que han solicitado un empleo.

### 1.2.3. Fuentes de información

La principal fuente utilizada en la elaboración de este informe son las bases de datos propias de InfoJobs, de donde se ha extraído la mayor parte de la información analizada a lo largo del documento. Por ello, cuando no se indica lo contrario, los contenidos de las tablas y los gráficos de las siguientes páginas se han elaborado a partir de dichas bases de datos.

Por otra parte, para determinados apartados del informe se han utilizado datos externos. Las principales fuentes de los datos oficiales utilizados en el marco de este informe son:

- Eurostat, la agencia estadística de la Unión Europea
- Encuesta de Población Activa (INE)
- Instituto Nacional de Estadística
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

Siempre que se haya utilizado una fuente diferente de InfoJobs para construir parte o la totalidad del contenido de una tabla o gráfico se acompaña dicho elemento de la identificación de la fuente de información.

### 1.2.4. Puestos

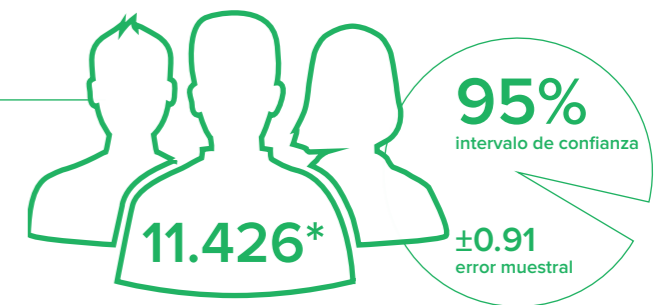
Para la obtención de la información relacionada con puestos de trabajo se han aplicado técnicas de normalización de expresiones regulares desarrolladas por el equipo de InfoJobs. El proceso ha consistido en normalizar los títulos de las ofertas publicadas por las empresas teniendo en cuenta las categorías propias de la oferta. Estos se han ido agrupando según similitudes para dar una visión agrupada en puestos similares (ej: “Asesor comercial”, “comercial” y “vendedor” se han normalizado como “comercial”).

El normalizador de ofertas sigue un conjunto de reglas de comparación de caracteres, lo cual puede llevar a la generación de puestos dispares bajo un mismo epígrafe (ej: “Manager” es un término que puede describir tanto puestos de dirección como puestos de empleado del tipo “Product Manager”, “Project Manager”, etc.). Por ello, tras la aplicación del normalizador, se ha realizado un barrido manual para agrupar correctamente y garantizar la veracidad de las ofertas contenidas en cada puesto. Aplicando esta metodología se ha llegado a normalizar un 95% del total de vacantes publicadas.

### 1.2.5. Encuestas

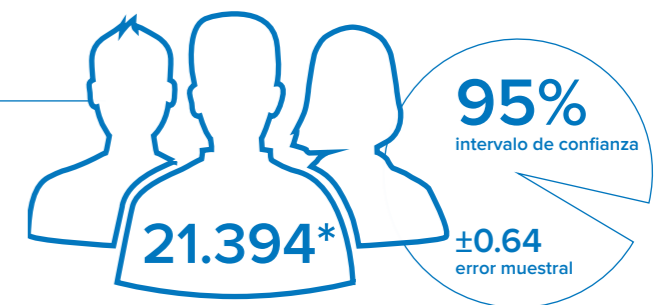
Para completar la información del informe se han realizado tres encuestas online, una dirigida a responsables de selección de empresas que operan en InfoJobs y otras dos a candidatos con edades comprendidas entre los 16 y 29 años, y mayores de 45, ambas realizadas entre enero y marzo de 2014. Con ellas pretendemos analizar el estado del empleo juvenil y la problemática de búsqueda de empleo para candidatos senior en nuestro país. Ambas encuestas representaban:

#### Candidatos jóvenes (edad: 16-29 años)



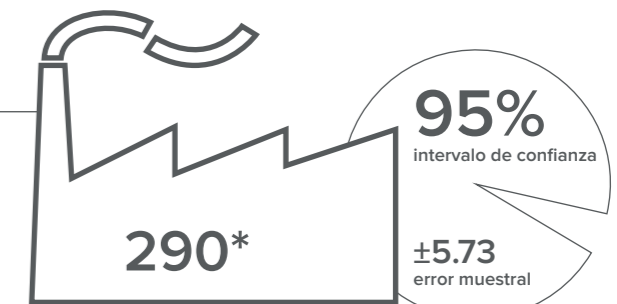
\*Candidatos que han completado la encuesta

#### Candidatos senior (edad: más de 45 años)



\*Candidatos que han completado la encuesta

#### Empresas



\*Responsables de selección de diferentes empresas

# Contexto Económico

## 2.1. Contexto general

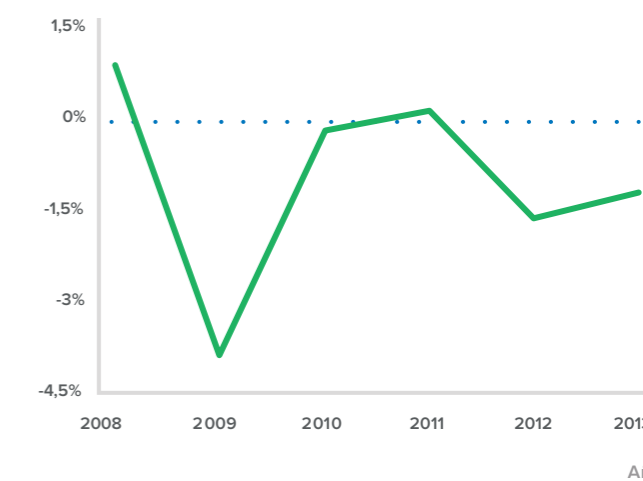
Si fijamos el comienzo de la actual crisis económica que padece España en 2008, el año 2013 es el sexto año consecutivo. Durante este ejercicio, al menos en su segunda mitad, se han producido ligeros síntomas de recuperación, sobre todo en el plano macroeconómico y financiero. A pesar de esta ligera mejora, la economía real sigue estancada. Los indicadores de actividad y consumo y los datos de desempleo confirman que la crisis está aún lejos de haberse superado.

Desde que la resaca del hundimiento de las subprime en Estados Unidos de 2007 se llevase también por delante el modelo de crecimiento basado en la construcción que había empujado el PIB español durante casi una década y reducido el paro a mínimos históricos, la economía española ha registrado un lustro de retrocesos.

Pero 2013 ha traído un dato positivo: la salida de la recesión, que se produjo cuando en el tercer trimestre, según el INE, se registró un avance del 0,1% respecto a los meses anteriores. Es la primera variación positiva desde el primer trimestre de 2011. Aunque sigue mediando un abismo entre los indicadores macroeconómicos y la realidad social, con el paro aún desbocado, este dato del INE y otras grandes cifras muestran que algo ha comenzado a cambiar.

### Un lustro de crisis

Valoración anual del PIB (INE)



## 2.2. Evolución positiva de algunos indicadores macroeconómicos

La salida de la recesión registrada en el tercer trimestre de 2013 es el primer cambio en positivo de la Contabilidad Nacional Trimestral cuantificada por el Instituto Nacional de Estadística en dos años y medio. Este crecimiento intertrimestral del PIB no esconde que durante toda la primera parte del año la economía continuó cayendo, lo que ha lastrado la cifra anual. Así, 2013 ha concluido con un descenso en el PIB español del 1,2%.

Estos primeros y aún endeble indicadores positivos se sustentan en una recuperación de la confianza de los mercados internacionales, como demuestra la entrada de capitales y el notorio descenso de la prima de riesgo.

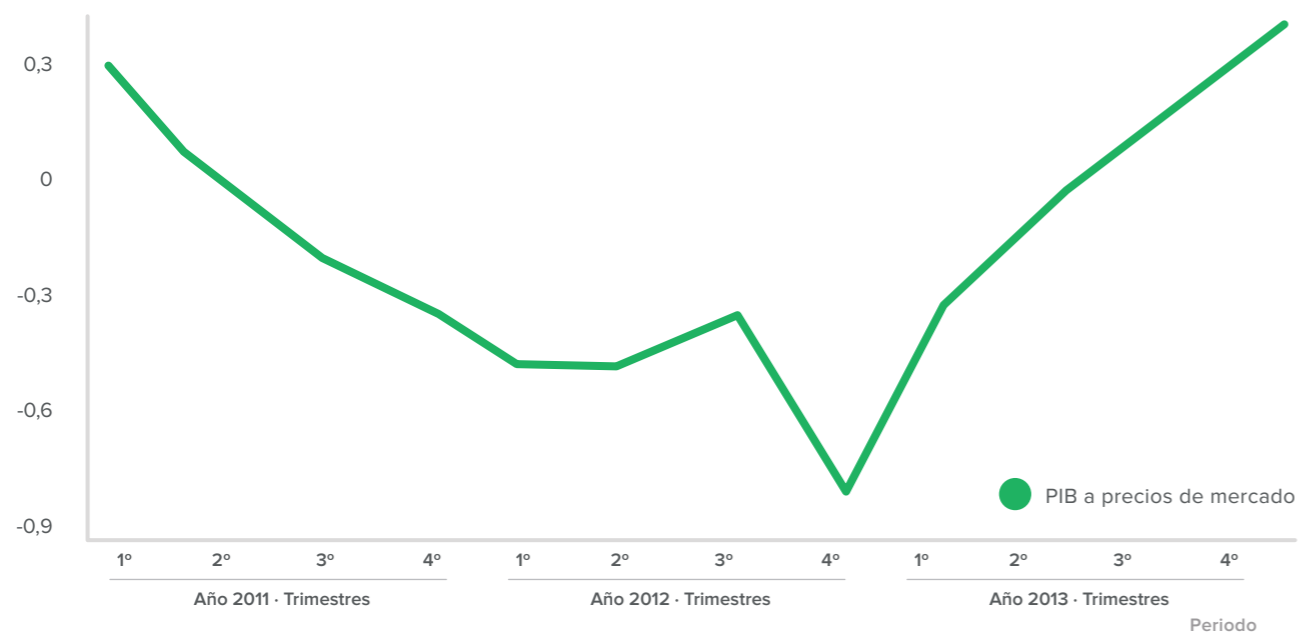
Los fondos de inversión han vuelto a interesarse por España y su muy golpeado sector inmobiliario: importantes firmas han apostado fuerte por el país atraídas por los precios bajos una vez que las nubes negras sobre el futuro del euro parecen haberse disipado.

La consultora CBRE calculaba al final del tercer trimestre que el año 2013 acabaría con 4.000 millones de euros de capital invertido en el sector inmobiliario (no necesariamente residencial). Pero la cifra podría ser aún mayor ante la previsión de que las grandes compañías de capital riesgo tienen preparada la chequera para tomar posiciones en grandes operaciones al final del ejercicio. Estas operaciones comerciales confirman el retorno de la inversión exterior y la mejora de las perspectivas en un sector clave tanto para la economía real como para sanear los maltrechos balances del sector financiero.

La prima de riesgo, esa comparación entre los precios de la deuda a diez años de España y Alemania que tantos miedos producía cuando en el verano de 2012 llegó a superar los 600 puntos, también parece haberse calmado, confirmando así que los mercados miran con otros ojos a España. El año 2013 comenzó con la prima de riesgo rondando los 400 puntos básicos y ha terminado en torno a los 220 puntos. Con todo, conviene tener presente que, durante la bonanza anterior a 2008, el coste de la deuda de España y Alemania estaba prácticamente igualado.

### Contabilidad Nacional Trimestral de España - INE

Variación intertrimestral



### Evolución de la prima de riesgo española 2012 - 2013



La evolución positiva de la prima de riesgo ha tenido su reflejo en las subastas directas de deuda pública: el Estado obtuvo financiación en 2013 a unos intereses de entre 1 y 1,5 puntos menos que el año precedente, tanto en las emisiones a corto plazo (hasta 18 meses) como a medio y largo plazo (hasta 30 años).

Estos buenos datos macroeconómicos han proporcionado el primer cambio positivo de la economía española por parte de las agencias de calificación. La valoración de Fitch de principios de noviembre mantenía a España en el nivel BBB, pero por primera vez en mucho tiempo modificó en positivo las perspectivas, que hasta entonces se consideraban 'negativas', hasta el modesto escalón de 'estables'. Un mes después era Moody's quien también ponía a la deuda española la etiqueta de estable. Y el patrón parece repetirse desde entonces.

Fitch justificaba su decisión basándose, entre otros argumentos, en la importancia de las exportaciones. Durante los dos últimos años y pese a que los mercados internacionales tampoco están demasiado boyantes, España ha obtenido buenos resultados en este campo: los datos hasta noviembre, ofrecidos por el Ministerio de Economía, reflejan un incremento interanual del 5,4% respecto a 2012. Además, el déficit comercial español se está reduciendo gracias a que las importaciones también crecen, aunque lo hacen a menor ritmo.

Por último, la actividad bursátil: el Ibex 35 comenzó el año 2013 en torno a los 8.450 puntos y lo ha terminado en los 9.900, lo que supone un incremento del 21,2%. Pero pese a todos estos datos en positivo, aún hay muchos e importantes números rojos en la economía española; así que la pregunta sobre la evolución de la situación durante 2014 no tiene una respuesta sencilla.

El último tramo del año ha dejado algunos buenos indicadores, pero también los riesgos presentes: la falta de incentivos públicos, el acceso a la financiación todavía muy limitado para las pymes y autónomos y un paro que todavía continúa desbocado. ¿Podría producirse una recaída? Los expertos y las previsiones no se ponen de acuerdo, aunque en general todas las instituciones y firmas financieras apuestan porque habrá un crecimiento del PIB de entre 0,5% y el 1%. Casi todos los diagnósticos coinciden en que la confianza, un leve aumento del consumo y la llegada de inversiones pueden ser factores clave. Entre los riesgos, algunos economistas temen que la morosidad y el alto nivel de deuda pública y privada provoquen nuevos y graves desajustes. En cualquier caso, 2014 no será un año fácil ni de notorio crecimiento.

## 2.3. La “economía real” apenas mejora

Si se baja del nivel macroeconómico a la realidad, la economía española presenta un aspecto notablemente distinto. La mayoría de indicadores de actividad muestran que 2013 ha sido otro año negativo, aunque los descensos han sido menos acusados que en los años anteriores. Durante el pasado ejercicio, ni el consumo ni la actividad industrial dieron muestras de recuperación, como confirman varios indicadores.

Aunque en la mayoría de estos indicadores el cierre del año presenta un balance negativo, muchos de ellos comenzaron a presentar síntomas de mejoría durante los últimos meses de 2013.

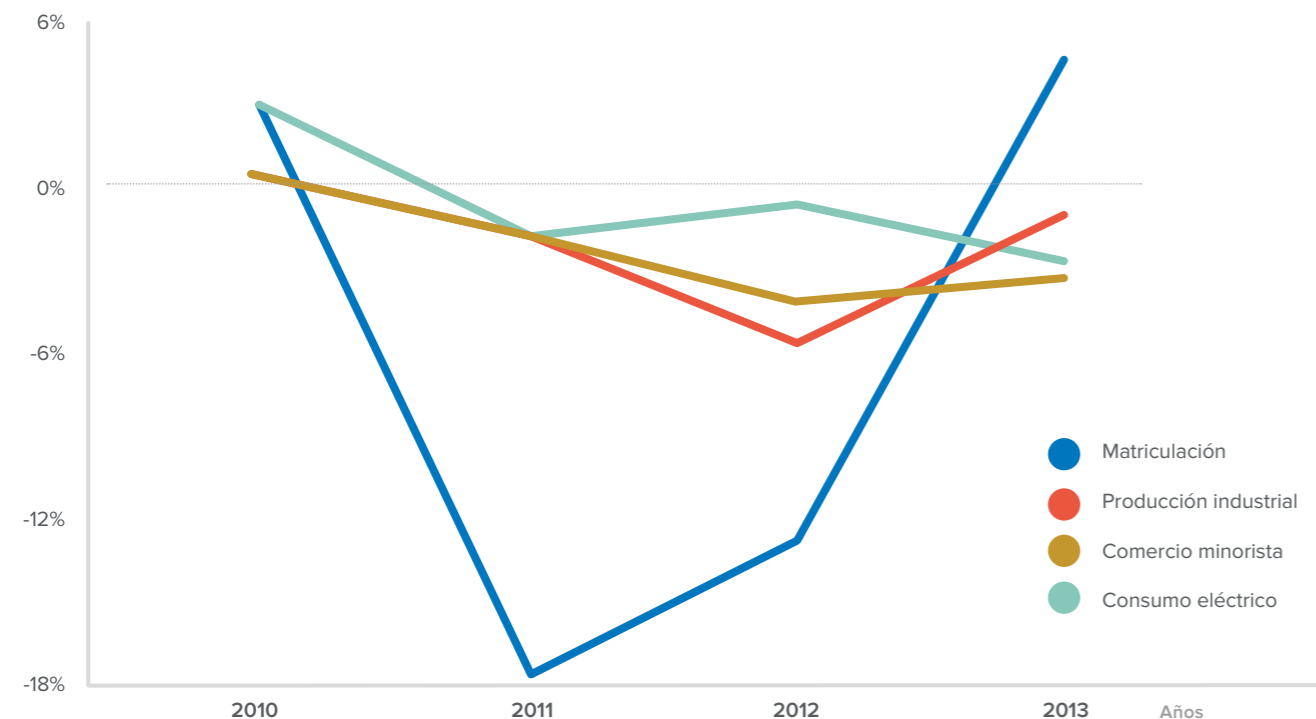
Es por ejemplo el caso de las matriculaciones de vehículos, que en otoño sumó varios meses con mejores números que durante el periodo equivalente de 2012, en parte gracias a las ayudas públicas a la compra.

El índice de comercio minorista también logró un mes de septiembre mejor que el de 2012 y mantuvo un buen comportamiento durante el último tramo del año. Aunque a priori este dato positivo sobre la actividad mercantil al por menor parezca apenas un destello fugaz, lo cierto es que hay que remontarse a junio de 2010 para encontrar en este indicador el último precedente de incrementos interanuales.

Este último caso sirve como síntoma de la actividad económica española: en la segunda mitad del año se han visto algunos indicadores positivos de manera esporádica y puntual, pero esto no ha impedido que el balance final del ejercicio aún presente un panorama muy sombrío. Tras una treintena de meses de caída tras caída en cada estadística que se observase, hallar finalmente crecimiento en algunos datos es significativo. Pero dar por acabada la crisis mientras el desempleo sigue disparado sería precipitado.

### Variación interanual de varios indicadores industriales y de consumo

Variación porcentual respecto al año anterior



## 2.4. El empleo, la gran preocupación

Los españoles consideran el paro el primer problema del país, como recursivamente recuerda el barómetro del CIS. Desde septiembre de 2008, el paro ocupa el primer lugar de las preocupaciones de los ciudadanos, siempre con los problemas de índole económica y la corrupción alternándose en el segundo puesto. El año 2013 apenas ha mostrado variaciones en esta percepción y los datos justifican esta consideración.

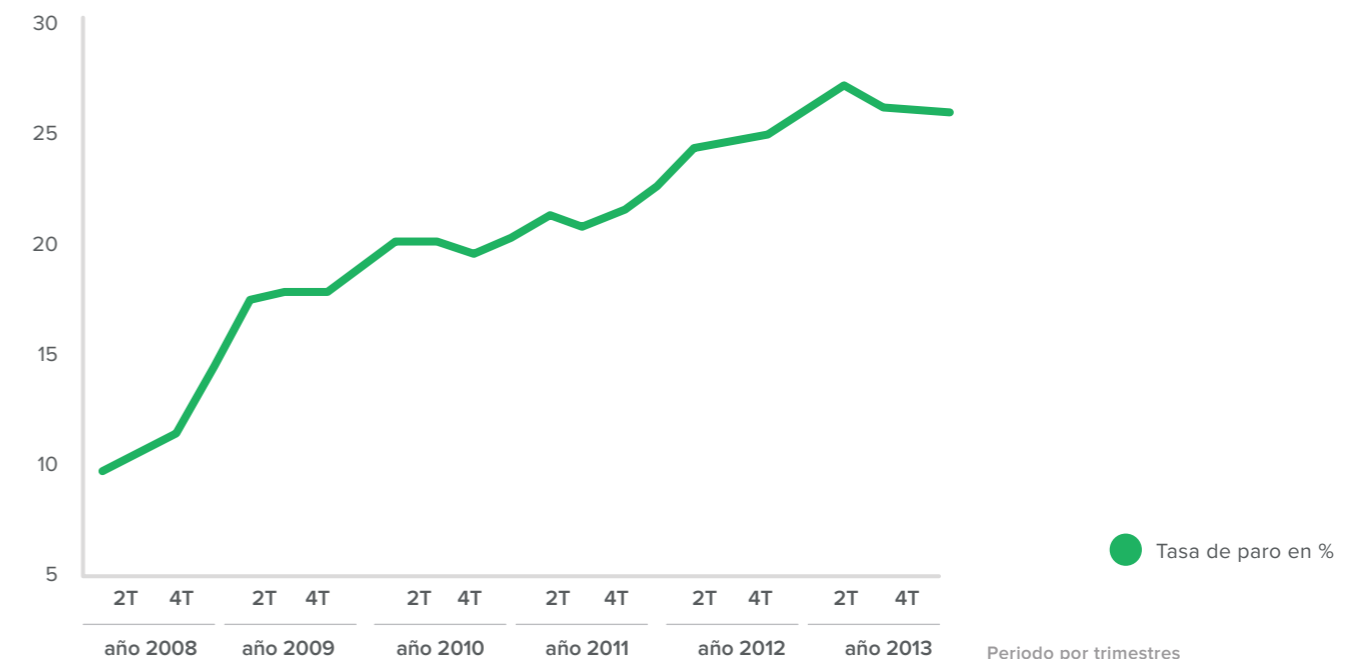
El año acabó con 5,9 millones de parados en España, según la Encuesta de Población Activa del INE, que además sitúa la tasa de paro en el 26,03%. Sin embargo, y dentro de su gravedad —la tasa de paro está 18 puntos por encima del mínimo del 7,9% que marcó en el segundo trimestre de 2007—, estas cifras suponen una muy ligera mejoría respecto al año anterior: si bien durante la primera mitad del año la cifra de parados (6,2 millones) y la tasa de paro (27,16%) alcanzaron niveles máximos, el ejercicio acabó con 69.000 parados menos que 2012.

El panorama que dibuja la EPA ofrece otra clave importante: hay un total de 268.000 personas menos encuadradas en el grupo de los

activos (ya sean ocupados o parados). Esta cifra se puede vincular con el abandono de la pretensión de lograr un trabajo en el caso de parados de larga duración (más de una tercera parte de los desempleados llevan más de dos años en esta situación) y, un año más, con la emigración. Aunque no hay cifras oficiales sobre este fenómeno, lo cierto es que en 2012 había en España 10,6 millones de personas entre 16 y 34 años y, un año más tarde, esta cifra se había reducido en 500.000 personas para quedarse en los 10,1 millones.

La otra gran estadística del empleo, el paro registrado en las oficinas públicas que mensualmente da a conocer el Ministerio de Trabajo, muestra un comportamiento similar: se situó en niveles máximos en la primera mitad del año (por encima de los cinco millones de desempleados en febrero y marzo) y experimentó una cierta mejoría a partir del verano. De hecho, desde octubre, cada mes se registraron menos parados que los que había un año antes: son las primeras tasas interanuales negativas en el paro registrado desde el comienzo de la crisis. El año acaba con 147.385 personas menos inscritas en las oficinas de empleo que las que había al comienzo.

### Evolución de la tasa de paro (INE)

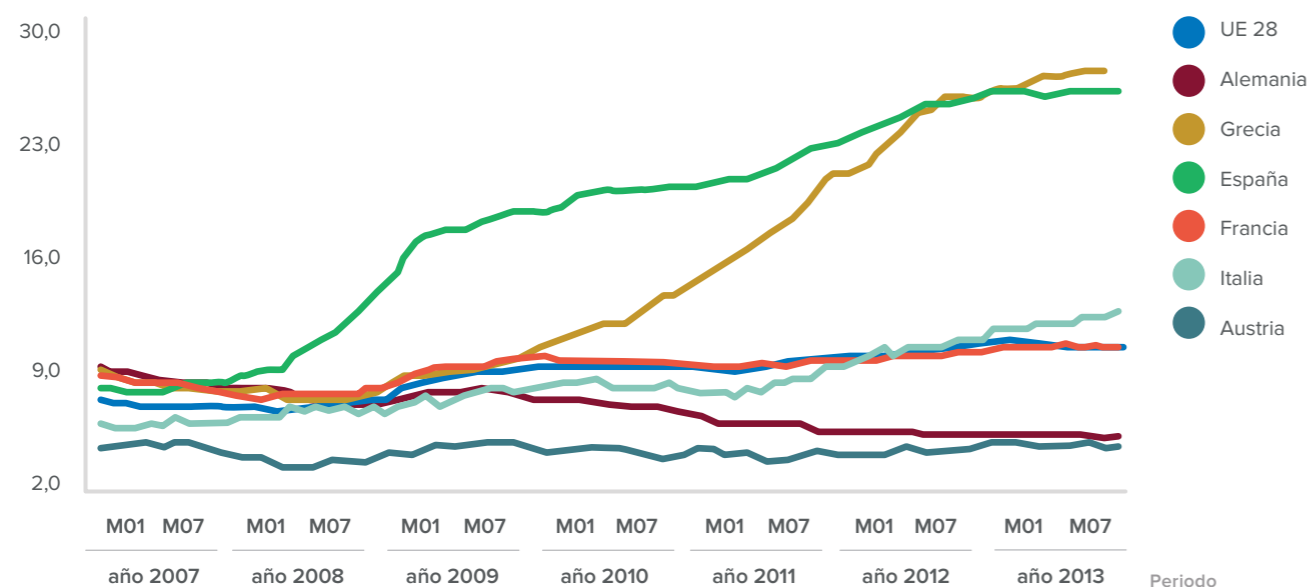


### Tres millones de cotizantes menos

Con todo, la situación del empleo sigue siendo crítica: más de la mitad de los jóvenes que quieren trabajar no encuentran empleo (55,06% de tasa de paro en el tercer trimestre) y la cifra de cotizantes a la Seguridad Social sigue cayendo: en noviembre se situó de nuevo por debajo de los 16,3 millones. En el conjunto del año el sistema ha perdido más de 85.000 afiliados y el descenso desde comienzos de 2008 es de casi 3 millones.

Tres millones de cotizantes menos es una cifra muy relevante que pone en riesgo también el modelo de pensiones, que se basa en que las aportaciones de los trabajadores del presente, pero también despierta otras preguntas. En particular, si la economía sumergida, cuyo volumen se sitúa en torno al 20% del PIB en España según un estudio de la Fundación de Estudios Financieros, podría estar absorbiendo a parte de esa masa laboral. Esto es, trabajadores por cuenta propia o ajena que obvian sus obligaciones hacia la Seguridad Social. Lo único que desvelan las estadísticas oficiales es que la proporción entre autónomos y asalariados se mantiene estable desde el comienzo de la crisis: entre el 22% y el 23% del total de cotizantes son trabajadores por cuenta propia.

### Tasa de paro (Eurostat)



### Destrucción de empleo en el sur

Otra de las claves es geográfica: los datos de desempleo (tanto de la EPA como del paro registrado) muestran una clara línea entre los relativamente positivos datos que registra la mitad norte de la Península y los problemas de destrucción de empleo que aún continúan en la mitad sur.

Al norte del Tajo, la crisis sí parece estar llegando a su fin —otros indicadores, como los concursos de acreedores de las empresas, también repiten este patrón—, mientras que por debajo de esa línea geográfica no hay apenas visos de recuperación.

### Tasa de paro en aumento

Aunque la zona euro y la Unión Europea están sufriendo también una ralentización del crecimiento económico con unas tasas del -0,4% y 0,1% respectivamente en relación a 2012 (datos del Eurostat correspondientes al tercer trimestre de 2013), la situación del desempleo español sigue siendo de las más graves de los Veintiocho, sólo superada por Grecia.

Además, dos años después de la aplicación de la Reforma Laboral (2012), las cifras siguen siendo poco alentadoras. La cifra de parados registrados aumenta un 4,6%, mientras que la cifra de afiliados a la Seguridad Social cae un 4,5%. La tasa de paro tampoco refleja ninguna mejoría, sino todo lo contrario. Tras la aplicación de esta nueva legislación, el porcentaje de personas que se han quedado sin empleo ha subido 3,18 puntos porcentuales y la población ocupada ha descendido un 6%. A estos datos negativos hay que añadir el hecho de que la ocupación a tiempo parcial ha aumentado y que los parados de larga duración —apuntados en las listas de desempleo desde hace más de un año— ya forman parte del 39% (frente al 27%) del total de desempleados.

El dato positivo está en el incremento de la contratación, un porcentaje que se encuentra cifrado en un 8%, aunque lo cierto es que parte de este incremento se explica por el aumento de la contratación temporal. También se ha visto reducido en un 20% el número de trabajadores que en 2013 se vieron afectados por un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) y que debemos comparar con el dato obtenido en 2012.

### Moderación salarial

Por otra parte, y en cuanto a sueldos, se aprecia una moderación notable de los sueldos pactados en convenio durante los dos últimos años. Así, mientras que 2011 se cerró con una subida salarial media del 1,98%, en 2013 los salarios sólo han crecido una media del 0,57%. Mientras tanto, en las grandes empresas los sueldos han caído un 10%, en parte debido al aumento de descuelgues de convenios y a la modificación de las condiciones laborales, según revela el Observatorio de Seguimiento de la Reforma Laboral,

elaborado por la Fundación Sagardoy, el Club de la Excelencia en Sostenibilidad y Adecco.

Esta caída se observa en datos concretos sobre el salario medio anual, que en 2012 estaba situado en 18.601 euros, cifra un 2,62% inferior a la de 2011, cuando el sueldo promedio era de 19.102 euros, según los últimos datos disponibles de la estadística de Mercado de Trabajo y Pensiones de la Agencia Tributaria publicados el pasado mes de noviembre.

### Previsiones para el 2014

Las previsiones de cara a 2014 tampoco son muy positivas. Los organismos e instituciones pronostican un crecimiento económico tan modesto (entre el 0,5% y el 1% del PIB) que la maquinaria no parece capaz de generar empleo al ritmo que la alta tasa de paro española necesita. La Comisión Europea prevé una reducción de apenas dos décimas (del 26,6% al 26,4%). Las cuentas de la OCDE, el organismo que agrupa a las principales economías mundiales, augura un descenso de una décima (del 26,4% al 26,3%). Por su parte, la Fundación de las Cajas de Ahorros (Funcas) pone foco en la cifra absoluta de trabajadores a tiempo completo y prevé que en 2014 se mantendrá plana y no registrará cambios. Las previsiones más optimistas son las del cuadro macroeconómico del Gobierno, que prevé un descenso de 8 décimas en la tasa de paro (del 26,6% al 25,9%).

En resumen, 2013 ha ofrecido indicios de recuperación en distintos campos, pero los problemas y los riesgos aún continúan presentes para la economía española que, tras seis años de crisis, tiene mucho camino que recorrer si quiere recuperar los niveles de actividad y, sobre todo, de empleo anteriores a 2008.





# Análisis del mercado laboral

## 3.1 Oferta y demanda en 2013

El Informe InfoJobs ESADE 2013 analiza las tendencias y el estado del mercado laboral teniendo en cuenta la actividad generada en InfoJobs, el portal de empleo que publica más ofertas de trabajo en España. El análisis que se presenta a continuación está centrado en las ofertas que las empresas publicaron durante 2013 e incluye:

- Un análisis de las vacantes publicadas, útil para conocer cuáles son las necesidades de contratación por parte de las empresas.
- Un estudio sobre el perfil y comportamiento de los demandantes de empleo, es decir, de los candidatos que se inscriben en las vacantes disponibles.
- Cuál es el ajuste entre el perfil del candidato y la oferta, observando el nivel de adecuación entre los inscritos a una vacante y los requisitos solicitados por la empresa.
- Cuál es la competencia por conseguir un puesto de trabajo en 2013, teniendo en cuenta el número de inscripciones por cada oferta.

A la hora de realizar un análisis completo de todos estos elementos se trabaja con un soporte de variables sobre el territorio, la formación, los salarios, el nivel laboral, el sector y los puestos de trabajo.

Para facilitar la correcta comprensión de estos datos, la información de 2013 se compara en todo momento con la de 2012 con el objetivo de contrastar cuál ha sido la evolución y revisar las tendencias. Además, teniendo en cuenta el contexto macroeconómico actual, estos datos también se comparan con la información disponible de 2008, el que se considera año de partida de la crisis económica.

Con este informe se pretende ofrecer una visión amplia y completa de la situación del mercado de trabajo en España para que candidatos y profesionales de recursos humanos dispongan de información valiosa que les permita definir las nuevas estrategias a seguir en la búsqueda de empleo o en sus correspondientes puestos.

### 3.1.1 Oferta de empleo

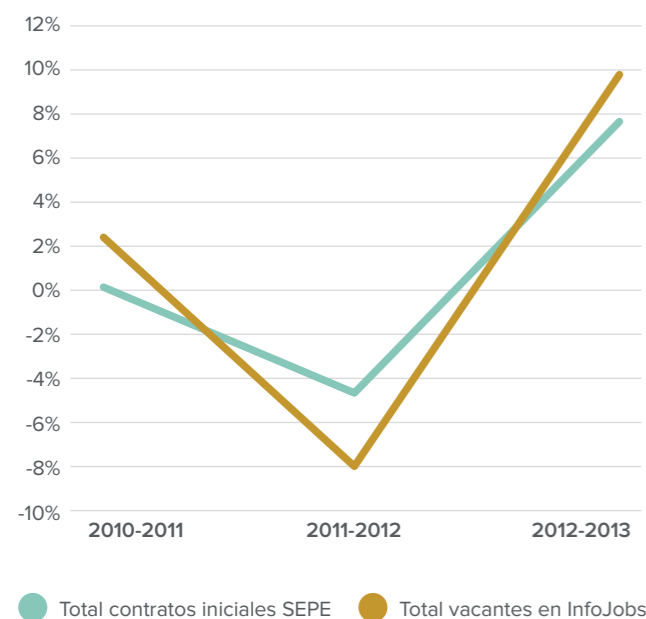
#### Las vacantes de empleo crecen un 10% en 2013

A lo largo de 2013, se publicaron en InfoJobs un total de 973.033 vacantes de empleo para trabajar en territorio nacional. La cifra supone un 10% más con respecto a 2012, lo que en términos absolutos se correspondería con un total de 85.637 vacantes adicionales. Si comparamos este dato con los datos obtenidos en 2008, primer año de la crisis, la caída, del 53%, sigue siendo significativa, pero es inferior a la del 57% que se experimentó en 2012.

Este crecimiento del 9,6% en el número de vacantes publicadas en InfoJobs queda respaldado por los datos que ofrece el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), organismo que confirma que al cierre del año 2013 se produjo un aumento del 8% en el volumen de contratos iniciales con respecto al dato aportado a finales de 2012.

En los últimos tres años, el crecimiento del número de contratos y el volumen de vacantes ofertadas se han comportado de forma similar.

#### Evolución del crecimiento del volumen de contratos SEPE vs. volumen de vacantes en InfoJobs



#### Más de 25.000 vacantes para trabajar en el extranjero

En el último año, InfoJobs ha trabajado intensamente en la captación proactiva de clientes que pudieran publicar ofertas con vacantes para trabajar fuera del territorio nacional. Este trabajo ha dado sus frutos y se ha conseguido un total de 26.404 vacantes, una cifra que se ha multiplicado por tres respecto al volumen de vacantes internacionales que se ofrecían en 2012 y casi por nueve el de las publicadas en 2011, cuando el portal de empleo no trabajaba de manera proactiva para la inserción de este tipo de ofertas.

Sobre la tipología de estas vacantes, Sanidad y Salud es la categoría más demandada, con un peso del 39% de las vacantes ofertadas. A continuación le siguen las categorías de Ingenieros y la categoría de Informática y Telecomunicaciones, ambas con un peso del 14% en el volumen de vacantes.

Se trata de vacantes cualificadas, ya que en un 65% de ellas se solicitan estudios universitarios. Estas vacantes además ofrecen contratación indefinida en un 46% de los casos y contratos de duración determinada en un 17%, con remuneraciones que van de los 30.000 a los 52.000€ brutos anuales en el 54% de los casos.

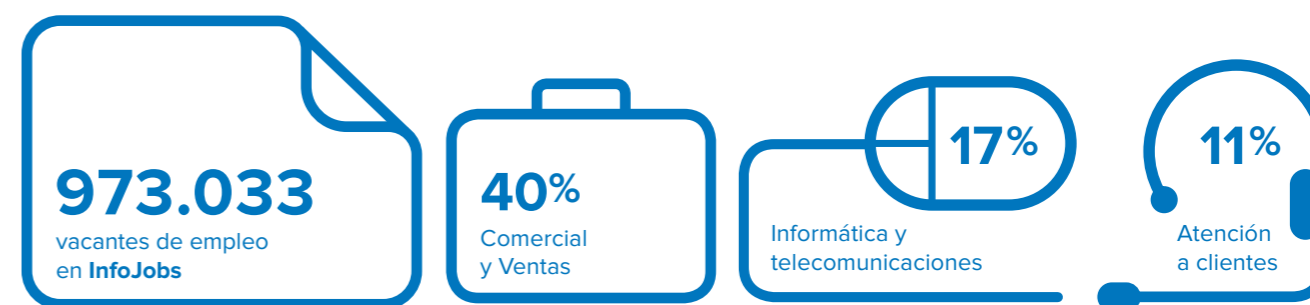
Su nivel de competencia es de 34 inscritos por vacante, una cifra relativamente baja si se compara con el promedio de competencia del portal (74). Sin duda, el conocimiento de idiomas hace por sí mismo de filtro para que la competencia en este tipo de vacantes sea más baja. Se trata de cargos lo suficientemente atractivos como para plantearse un cambio y moverse de país, sobre todo para aquellos jóvenes que no tengan todavía cargas familiares ni hipotecarias.

#### Comercial y ventas, la categoría con mayor número de vacantes y crecimiento

En 2013, las categorías con un mayor número de ofertas publicadas han sido, por este orden, las de Comercial y ventas, Informática y telecomunicaciones y Atención a clientes, responsables del 67% de las vacantes ofertadas en InfoJobs. La categoría Comercial y ventas es la que incluye un mayor número de puestos, con un total de 385.104 vacantes registradas.

#### % de vacantes por categoría profesional y variación

Categoría	% Vacantes 2013	Variación 2012-2013	Variación 2008-2013
Comercial y ventas	39,6%	46,0%	50,9%
Informática y telecomunicaciones	16,7%	-10,8%	-64,4%
Atención a clientes	10,6%	-14,4%	-69,4%
Profesiones, artes y oficios	4,2%	29,0%	-57,4%
Ingenieros y técnicos	3,8%	-7,1%	-57,2%
Otros	3,7%	-13,2%	-75,2%
Turismo y restauración	3,7%	-3,4%	-64,6%
Administración de empresas	3,4%	-3,1%	-78,1%
Venta al detalle	2,3%	8,5%	-58,2%
Sanidad y salud	1,9%	21,6%	-56,3%
Educación y formación	1,9%	-7,3%	-74,2%
Compras, logística y almacén	1,7%	-8,6%	-77,7%
Marketing y comunicación	1,7%	16,7%	-60,9%
Calidad, producción e I+D	1,3%	-11,2%	-40,6%
Finanzas y banca	1,3%	0,2%	-78,9%
Recursos humanos	0,8%	-2,2%	-69,1%
Inmobiliario y construcción	0,6%	1,3%	-74,4%
Diseño y artes gráficas	0,4%	-5,0%	-61,4%
Legal	0,3%	-22,7%	-57,9%
Administración Pública	0,2%	246,8%	-56,0%



### Categorías que han experimentado crecimiento

Las categorías que han experimentado crecimientos respecto a 2012 son Profesiones artes y oficios, que ha aumentado en un 29%. Dentro de esta categoría tan variopinta, destacan los crecimientos en valor absoluto (en volumen de vacantes) de profesiones relacionadas con las artes interpretativas, Estética y Cosmética y Limpieza.

En términos relativos, los oficios que más han crecido respecto al año pasado son las artes interpretativas y la fontanería.

También ha experimentado un crecimiento significativo el área de Marketing y comunicación, que tras una caída drástica del 49% en su volumen de vacantes en 2012, este año se apunta un positivo 17%. Si bien no se traduce en un aumento importante del volumen de vacantes (hay que tener en cuenta que en 2008 la categoría contaba con 42.764 vacantes y este año cuenta con 16.735), sí refleja que el sector ha dejado de caer y ofrece ciertos signos de estabilización. Estos datos coinciden con el último informe sobre inversión publicitaria que publicó InfoAdex en 2013 y con las cifras divulgadas por Arce Media y Media Hotline, que también confirman que la caída de la inversión publicitaria ya empieza a ralentizarse.

También se estabilizan algunos sectores como Inmobiliaria y construcción, Finanzas y banca y Recursos Humanos. Tras más de tres años en decrecimiento, las cifras obtenidas en 2013 son muy similares a las del año anterior.

Otro sector que experimenta crecimiento, tras tres años seguidos de caídas en su volumen de vacantes, es el de Sanidad y salud. El aumento de vacantes se ha cifrado en un 22%, aunque al igual que ocurre con Marketing y comunicación, se parte de un volumen de vacantes bastante modesto respecto al volumen manejado antes de la crisis. No obstante, pone de manifiesto que ha dejado de caer y que apunta a la estabilización.

Dentro de este mismo sector, cabe destacar el aumento de las vacantes relacionadas con la Enfermería y las profesiones vinculadas al cuidado de personas como la fisioterapia o la geriatría. No hay que perder de vista que en España se está produciendo un envejecimiento progresivo de la población, cuya esperanza de vida actual es de 82 años. Esto significa que las personas viven muchos más años y que requieren, cada vez más, de cuidados específicos.

### Caída de vacantes en medicina general

Por contraste, el sector de la medicina general experimenta una caída del 15% del volumen de vacantes respecto a la cifra del año pasado.

El último análisis realizado por Adecco Medical & Science ratifica que la demanda de médicos se ha reducido considerablemente debido a la caída de actividad en las entidades de Sanidad Privada y/o Mutuas de Accidentes de Trabajo. La principal causa de esta reducción está en el descenso de la contratación de pólizas colectivas y privadas.

Sin embargo, el mismo informe añade que existe una excepción significativa que se corresponde con la especialidad de Odontología, categoría en la que InfoJobs también ha registrado un incremento en la oferta de vacantes. La explicación que ofrece la consultora DBK a través del informe de Sectores tiene que ver con el crecimiento de las cadenas marquiadas de clínicas dentales y la ampliación de centros, especialmente entre las cadenas vinculadas a entidades aseguradoras. Las previsiones a finales de 2013 ya pronosticaban un cierre de año con un incremento de ingresos del 3% en el sector.

Por su parte, los sectores de Informática y telecomunicaciones y Atención a clientes siguen decreciendo.

### Comercial y ventas, el sector con más crecimiento

Las cifras positivas de crecimiento las da el sector de Comercial y ventas, con una variación relativa del 51% respecto al año de inicio de la crisis. Las empresas siguen apostando por la fuerza de ventas como motor de crecimiento. Si en estos años de crisis seguía siendo un sector de demanda creciente, ahora que parece que se observan las primeras señales de recuperación este crecimiento se ha notado mucho más y el aumento relativo de un año a otro ha sido del 46%, ofreciendo este año más de 385.000 vacantes.

En esta categoría, el puesto mayoritario es el de comercial genérico, el empleado por cuenta ajena que se dedica a vender los productos de una compañía. En segundo y tercer lugar se encuentran los promotores y los agentes comerciales.

En términos de nivel de competencia, los tres puestos menos competidos son, por este orden, el de asesor energético, el de agente comercial y el de agente publicitario, ambos con menos de 16 inscritos por vacante. Mientras que los tres más competidos son, por este orden, el de director comercial, el de comercial de salud y el de comercial (genérico) con 87, 53 y 45 inscritos por vacante respectivamente.

A nivel salarial, el mejor salario es para el director comercial, con 44.411€ anuales, seguido del comercial inmobiliario y el agente publicitario, con 37.483€ y 33.672€ respectivamente.

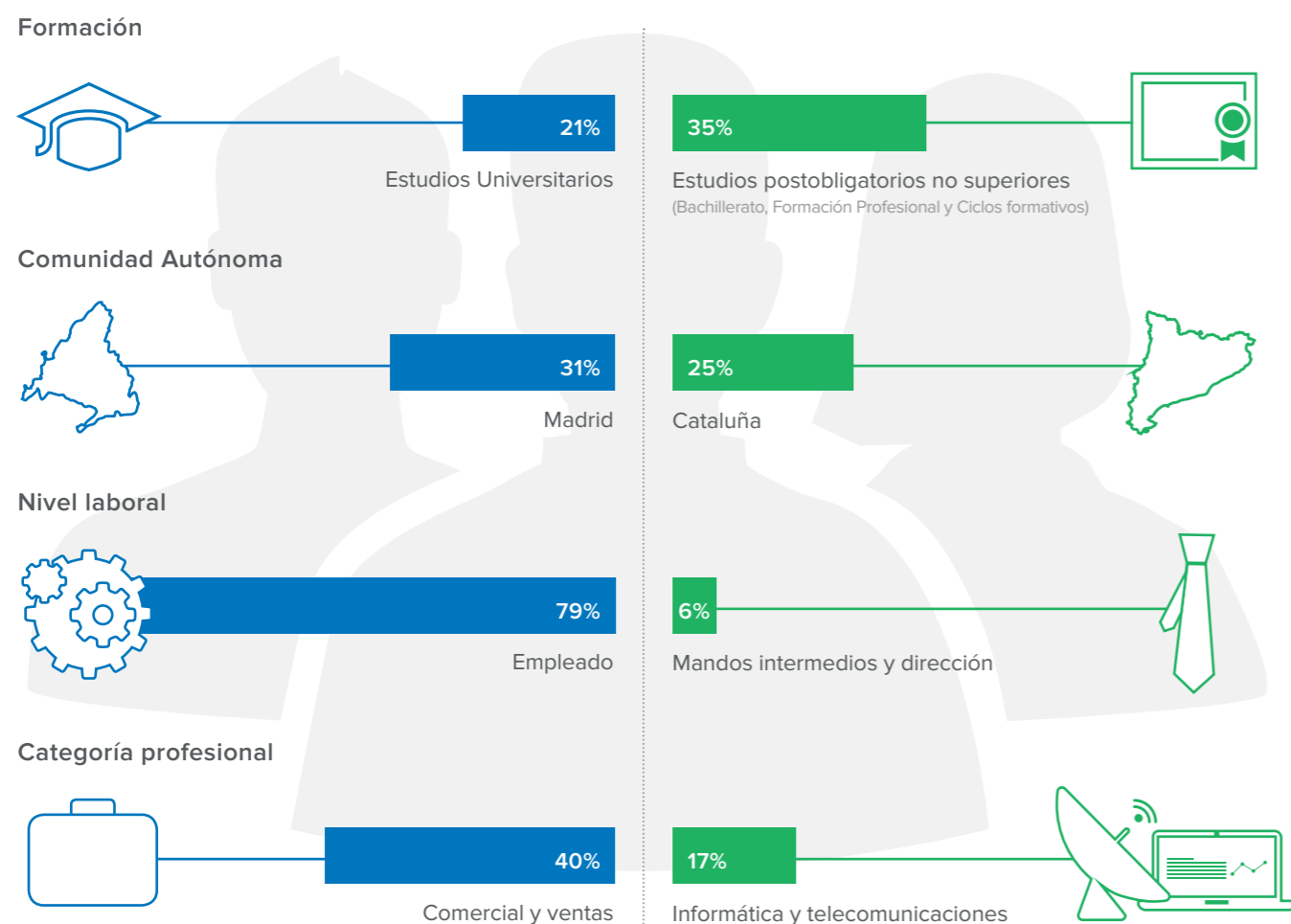
Territorialmente, todas las comunidades autónomas experimentan un crecimiento en el número de vacantes, exceptuando la comunidad de Madrid, que registra una caída del 15% respecto al año anterior. Más adelante en el apartado de empleo por comunidades profundizamos en las causas de esta caída. Cataluña es la comunidad que más crece, tanto en términos absolutos como en relativos.

### Perfil de la vacante 2013

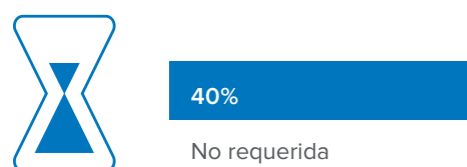
	Vacantes	Inscritos por vacante	Salario promedio
Comercial	131.309	45	26.211 €
Promotor	37.461	22	16.778 €
Agente comercial	16.661	12	32.651 €
Comercial telefonía y telecomunicaciones	14.931	33	26.649 €
Comercial seguros	10.315	16	24.214 €
Asesor energético	6.385	10	25.454 €
Comercial inmobiliario	4.801	35	37.483 €
Comercial salud	2.694	53	25.859 €
Encuestador	2.270	29	14.599 €
Comercial formación	1.851	29	33.620 €
Director comercial	1.770	87	44.411 €
Agente publicitario	1.428	15	33.672 €
Comercial venta directa	1.382	21	26.853 €

### Perfil de la vacante en 2013

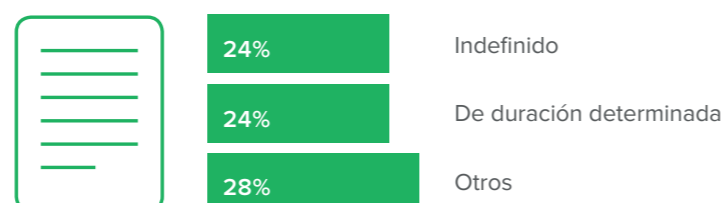
Estas han sido las características medias de la oferta de trabajo:



### Años de experiencia



### Tipo de contrato



### Ranking de los puestos más demandados

Este es el ranking relativo a los puestos con más volumen de vacantes. Todos ellos se corresponden con los sectores que han experimentado más demanda en 2013: Comercial y Ventas, Atención al Cliente e Informática y Telecomunicaciones.

Puestos	Vacantes 2013	% Vacantes 2012-2013	Inscritos por vacante	Salario máximo 2013
Comercial	131.309	13,16%	45	26.211 €
Teleoperador	70.944	20,08%	37	15.156 €
Promotor	37.461	45,81%	22	16.778 €
Programador JAVA/J2EE	18.919	8,57%	14	26.081 €
Agente comercial	16.661	57,55%	12	32.651 €
Programador	16.138	-12,82%	17	27.778 €
Comercial telefonía y telecomunicaciones	14.931	47,76%	33	26.649 €
Dependiente	14.763	-6,21%	470	15.107 €
Comercial seguros	10.315	45,69%	16	24.214 €
Consultor informático	10.068	-13,49%	17	34.546 €
Helpdesk	9.950	3,22%	37	17.446 €
Azafat@	9.689	275,11%	48	18.926 €

**1. Comercial.** Con acepciones como las de Asesor, Vendedor, Comercial, Ejecutivo comercial, Gestor comercial y Representante, el puesto de comercial es el que presenta un mayor volumen de vacantes: 131.309, con un nivel de competencia de 45 inscritos y un salario promedio de 26.211 euros.

**2. Teleoperador.** Este puesto también tiene distintas acepciones: Operador de Call Center, Televenta, Comercial telefónico, Telemarketing, Gestor telefónico y Asesor telefónico. En 2013 registra un total de 70.944 vacantes, con una demanda creciente respecto a 2012. Su nivel de competencia es de 37 inscritos por vacante y su salario promedio de 15.156 euros.

**3. Promotor.** El puesto de Promotor tiene un total de 37.461 vacantes y la demanda es creciente respecto al año pasado. Presenta un salario promedio de 16.778 euros y un nivel de competencia de 22 inscritos por vacante.

**4. Programador Java/J2EE.** En esta tipología de puesto encontramos varias acepciones: Desarrollador, Programador, Developer, Experto en, etcétera. Sigue siendo un puesto con un gran volumen de vacantes: 18.919, un nivel de competencia bajo, con catorce inscritos por vacante, y un salario promedio de 26.081 euros.

**5. Agente comercial.** Los agentes comerciales son autónomos por cuenta propia que venden los productos o servicios de una empresa a cambio de una comisión sobre las ventas. Este puesto sigue en la senda creciente desde el inicio de la crisis en 2008, con doce inscritos por vacante y un salario de 32.651 euros.

**6. Programador.** Dentro del puesto de programador se incluyen vacantes de programadores de lenguajes minoritarios, es decir,

los que no contemplan los lenguajes más demandados en la actualidad: Java, J2EE, C++, PHP, .NET, ABAP, COBOL, SQL, WEB y ORACLE. Todos ellos tienen su propio puesto asignado. Presenta un total de 16.138 vacantes, un nivel de competencia de 17 inscritos y un salario promedio de 27.778 euros.

**7. Comercial de Telefonía y telecomunicaciones.** Los puestos de Comercial de Telefonía y telecomunicaciones han experimentado una demanda creciente en los últimos cuatro años. En 2013 se han registrado 14.931 vacantes, pero el nivel de competencia es relativamente bajo, de 33 inscritos por vacante. El salario alcanza los 26.649 euros.

**8. Dependiente.** Con 14.763 vacantes, el de Dependiente es un puesto saturado en cuanto a competencia, dado que cada vacante ha obtenido hasta 470 inscripciones en 2013. El salario promedio para estos puestos alcanza los 15.107 euros.

**9. Agentes y comerciales de seguros.** Con 10.315 vacantes, en este grupo se engloban tanto los comerciales que trabajan en compañías de seguros como los agentes y corredores de seguros. Con dieciséis inscritos por vacante, se trata de un puesto poco competido. Su salario promedio es de 24.214 euros.

**10. Helpdesk.** Este puesto también se conoce como técnico de soporte o técnico informático. En 2013 se observa un total de 9.950 vacantes, con una demanda creciente respecto a 2012. Su nivel de competencia es de 37 inscritos por vacante y el salario alcanza los 17.446 euros.

Los puestos emergentes siguen concentrados en Informática y Telecomunicaciones.

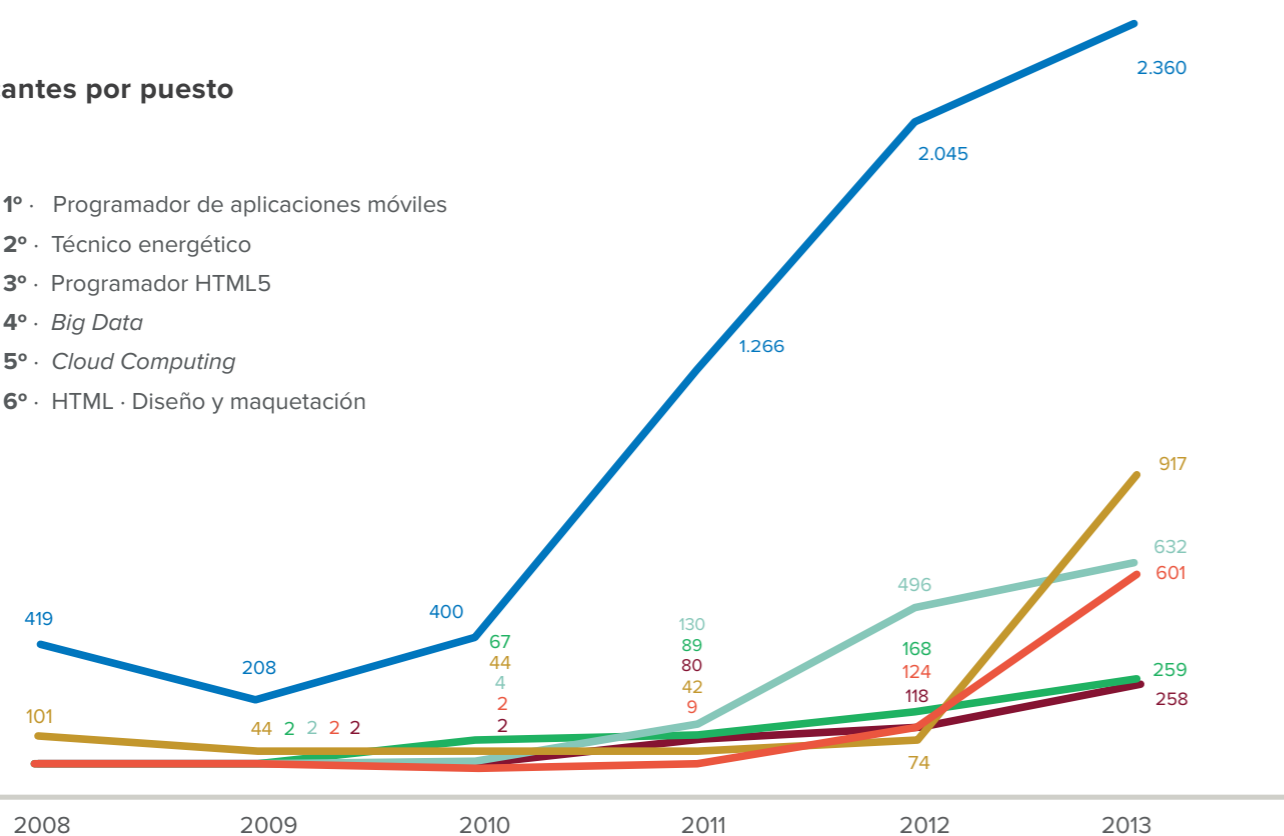
## Puestos emergentes

Consideramos "puestos emergentes" aquellas vacantes que en 2008 o 2009 apenas existían y que en cambio, ahora aparecen publicadas en el portal InfoJobs con cierta regularidad. En 2013, la mayoría de vacantes emergentes están relacionadas con el sector de las tecnologías de la información.

Teniendo en cuenta el volumen de vacantes, el ranking de puestos emergentes es conformado por los siguientes puestos:

### Vacantes por puesto

- 1º · Programador de aplicaciones móviles
- 2º · Técnico energético
- 3º · Programador HTML5
- 4º · Big Data
- 5º · Cloud Computing
- 6º · HTML · Diseño y maquetación



Puesto	Vacantes 2008	Vacantes 2009	Vacantes 2010	Vacantes 2011	Vacantes 2012	Vacantes 2013
Programador móvil	419	208	400	1.266	1.045	2.360
Técnico energético	101	44	44	42	74	917
Programador HTML5	0	0	4	130	496	632
Big data	0	0	0	9	118	601
Cloud computing	0	1	67	89	168	259
Diseño y maquetación HTML5	0	0	2	80	124	258

## La vacante de Programador de aplicaciones móviles, el puesto emergente más demandado

El puesto de Programador de aplicaciones móviles sigue siendo el puesto emergente más demandado, con 2.360 vacantes en 2013 y una tendencia creciente en su demanda desde 2009. Cabe indicar que en este último año, el crecimiento ha sido moderado (de apenas el 15%) en relación a los incrementos que el mismo puesto había experimentado en años anteriores. En 2013, el salario máximo promedio para este puesto ha sido de 29.159 euros y el nivel de competencia se ha mantenido bajo, con tan sólo 19 inscritos por vacante. Se trata de un puesto muy atractivo para aquellos jóvenes que ya se están formando en esta disciplina.

## Se confirma la necesidad creciente de Técnicos energéticos

Tal como se preveía el año pasado, los datos de 2013 confirman que, efectivamente, existe la necesidad de cubrir la vacante de Técnicos energéticos, que engloba dos tipos de perfil: el primero, orientado a la inspección para la obtención de certificaciones energéticas y el segundo, más dirigido a orientar acerca de la cuestión de la optimización energética. En 2013, se han generado casi mil vacantes para este puesto, remuneradas con un salario promedio de 31.200 euros y con un nivel medio de competencia de 57 inscritos por vacante.

## La tecnología HTML5 sigue generando vacantes y se especializa

Si en 2012 ya destacábamos como emergente la vacante de Programador de HTML5, este año los datos siguen indicando que se trata de un puesto emergente que ha crecido hasta un 27% en volumen de vacantes respecto al año anterior. En este caso, el salario promedio para este tipo de puestos es de 27.078 euros y el nivel de competencia apenas llega a los 21 inscritos por vacante.

Esta misma tecnología también ha generado nuevas vacantes emergentes relacionadas con el diseño y la maquetación en HTML5, que si bien no aparecían en el portal en 2010, en este último año han experimentado un importante crecimiento de hasta el 108%. Con un total de 259 vacantes, este es uno de los puestos menos competidos; incluso menos que el de programador, con tan sólo 16 inscritos por vacante y un salario medio de 28.508 euros.

## La explosión del Cloud Computing

Los servicios en la nube van a ser clave en los próximos años. La nube permite a las empresas conectar a sus equipos de trabajo sin la necesidad de estar en una misma oficina. En un mundo globalizado, donde las empresas tienen sedes en varios países y muchos de sus empleados trabajan desde casa, el hecho de poder acceder a toda la información necesaria gracias al *Cloud Computing* promete aumentar considerablemente la competitividad y la productividad de las empresas.

Según la consultora Interxión, en un estudio realizado en marzo de 2014 sobre la Evolución del Mercado *Cloud* en Europa, el 73% de los proveedores españoles de servicios *Cloud* prevé que en 2015 gran parte de sus ingresos sean fruto de la tecnología en la nube. La encuesta cuenta con la opinión de más de 400 empresas dedicadas al *hosting* y a los servicios *Cloud*, el 96% de las cuales considera esta tecnología una oportunidad de negocio que tendrá un impacto directo en sus ingresos.

Actualmente, además, se observa que en España la demanda de servicios IAS (*Infrastructure as a Service*) y SaaS (*Software as a Service*) está superando al *hosting* tradicional. Esto hace que el mercado laboral registre una tendencia ascendente de los puestos relacionados con esta tecnología.

## Una tecnología que colabora en la reducción de costes

La adopción progresiva de esta tecnología implica una reducción de costes empresariales, evitando de manera significativa los costes de explotación de sistemas.

Otra cuestión importante es la de la introducción de estos servicios mediante externalización. Es lo que se conoce como *Cloud Hosting Outsourcing*. Este proceso conllevará la reestructuración de las funciones, personas, habilidades y ubicaciones en los departamentos de Tecnologías de la Información (IT). De hecho, este conjunto de responsabilidades cada vez se encuentra más descentralizada dentro de la empresa. Así, es muy probable que los ingenieros de sistemas terminen por prestar sus servicios en una agencia que externalice los procesos de *Cloud Computing*, desde donde probablemente trabajarán con varias empresas.

En InfoJobs ya se aprecia una tendencia creciente en la demanda de perfiles relacionados con el *Cloud Computing*. Mientras que en 2008 y 2009 las vacantes eran inexistentes, desde 2010 no han cesado de crecer año tras año, con incrementos superiores al 30% en el volumen de vacantes. No obstante, el número de puestos todavía no es significativo, aunque todas las previsiones apuntan a que esta tecnología será creadora de nuevos puestos de trabajo en un futuro no muy lejano.

Durante 2013 se han solicitado 259 vacantes relacionadas con el Cloud, entre las que se encuentran:

- Programadores
- Administradores de sistemas
- Analistas
- Ingenieros

Los especialistas en *Cloud* tienen buenas oportunidades en este mercado. En primer lugar, porque estamos ante puestos poco competidos, con una media de 19 inscritos por vacante. En segundo, porque el promedio salarial alcanza los 38.085 euros brutos anuales, una cifra muy superior al salario medio que en 2013 se ha registrado de manera global en InfoJobs.

## El Big Data irrumpe con fuerza

En los últimos años, la proliferación de dispositivos móviles, sensores inalámbricos o cámaras de información ha ampliado y diversificado de manera significativa la información que las empresas e instituciones guardan sobre consumidores, clientes o pacientes. Estos elevados volúmenes de datos, que se almacenan y transmiten por las redes de comunicación, también se clasifican por una gran variedad de tipos y fuentes. A nivel individual tienen poco sentido, pero analizados, agrupados y procesados pueden generar un gran valor añadido. Son el auténtico oro negro del siglo XXI y su minería se convierte en una de las más destacadas oportunidades empresariales y de desarrollo en la Sociedad de la Información y del Conocimiento.

Esa minería recibe el nombre de *Big Data* e incluye las tecnologías, sistemas y metodologías que permiten el tratamiento y análisis a gran velocidad de ingentes conjuntos de datos y fuentes, con una flexibilidad sin precedentes, que no podría llevarse a cabo con los sistemas y herramientas tradicionales. Todo ello implica que las empresas tengan que desarrollar nuevas habilidades para un uso verdaderamente eficaz de estas tecnologías.

Según el informe *Big Data in Big Companies*, realizado por el International Institute for Analytics en mayo de 2013, el impacto de esta tecnología ya se está notando en las grandes empresas que están tratando de incrementar su cuota de personal con perfil analítico. Buscan, concretamente, el perfil de los llamados Data Scientist, con un nivel más elevado en Tecnologías de la Información (TI) y capacidad para manipular las tecnologías de datos grandes, competencia que no encuentran en los analistas cuantitativos tradicionales.

Los nuevos perfiles presentan conocimientos en procesamiento o minería de textos, habilidades de lenguaje natural, de vídeo o de análisis de imágenes y análisis visual. Muchos de los científicos de datos, además son capaces de codificar en lenguajes de *scripting* como Python, Pig Latin y Hive. En cuanto a su trayectoria académica, algunos de ellos tienen doctorados en campos científicos, mientras que otros tienen un potente perfil de programador con habilidades analíticas. A todo esto, una competencia clave en estos perfiles consiste en saber explicar los resultados de grandes datos a los ejecutivos, o lo que es lo mismo, “saber contar una historia con los datos” y relacionarse bien con los tomadores de decisiones.

El *Big Data* ha venido para quedarse. Muestra de ello es que el portal InfoJobs ya recoge la demanda de este tipo de perfiles, que si bien en 2010 eran inexistentes, en los últimos tres años han crecido de forma exponencial, pasando de 9 vacantes en 2011 a 632 en 2013. Para este tipo de tecnología se están solicitando vacantes de:

- Analistas
- Programadores
- Arquitectos
- Consultores

La escasez de este tipo de perfiles hace que solamente nueve candidatos compitan por una vacante, siendo uno de los puestos menos competidos del portal. El salario promedio para este tipo de perfiles es de 38.850 euros.

## Menos indefinidos y más contratación temporal y parcial

Por segundo año consecutivo, la tipología de contratos más solicitados es la de Otros contratos, que ha experimentado un crecimiento del 14% respecto al año anterior. Con un 28% resultante, este tipo de contratos representan la parte más importante de la contratación.

En segunda posición se encuentra la contratación indefinida, con un porcentaje del 24% del total de contratos formalizados. Aun así, es importante tener en cuenta que este tipo de contratación ha retrocedido significativamente respecto a 2012, cuando los contratos indefinidos representaban un 29% de las vacantes. En términos relativos, la reducción ha sido de hasta cinco puntos porcentuales en 2013.

Respecto al año pasado, la tipología de contrato que más ha crecido es la contratación a tiempo parcial, con un aumento del 91%, que le permite representar el 16% de las vacantes. Hace apenas un año, este tipo de contratación tan sólo contaba con un discreto 10%.

Tipos de contrato	% Vacantes 2013	Variación 2012-13	Puntos porcentuales
Otros contratos	28%	14%	-1%
Indefinido	24%	-4%	-5%
De duración determinada	24%	16%	0%
A tiempo parcial	16%	91%	6%
Autónomo	7%	10%	0%
Formativo	1%	56%	0%
Fijo discontinuo	0%	-8%	0%
De relevo	0%	-17%	0%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>		

También ha aumentado el volumen de contratos formativos después de tres años consecutivos en caída. Si comparamos el dato vigente con el de 2012, veremos que este tipo de contratación ha crecido un 56%, lo que ahora la sitúa en los volúmenes registrados en 2010. Actualmente, todo hay que decirlo, tan sólo mantiene un peso del 1% sobre el total de contratos.

Contrastando los datos proporcionados por el portal InfoJobs con el número de contratos iniciales registrados por el SEPE se observa que el peso de los contratos Por obra y servicio ha ido incrementando, pasando del 39% en 2008 al 41% en 2013. El volumen de los contratos indefinidos, en cambio, ha visto reducido su peso pasando del 7% al 5% en el mismo intervalo de tiempo.

Es cierto que, según los últimos datos del SEPE, en 2013 se ha registrado un incremento global del número de contratos iniciales cifrado en un 8% respecto al año 2012. No obstante, al examinar el peso que ocupa cada tipo de contrato observamos que los indefinidos se mantienen en la misma proporción, mientras que los de Obra y servicio, Formación y Otros contratos apenas crecen un punto porcentual.

En resumen, tanto los datos de InfoJobs como los del SEPE evidencian un descenso significativo en el peso de la contratación indefinida, a favor de otros tipos de contratación.

## Un 10% más de vacantes para autónomos

La disminución de la contratación laboral ha generado expectativas para aquellas personas que, cada vez más, apuestan por establecerse como profesionales autónomos. A través de esta modalidad pueden optar a un número creciente de vacantes para freelance. No en vano, según los datos de InfoJobs, las vacantes para autónomos siguen creciendo, concretamente un 10% respecto al año pasado. Además, en relación a 2008, el volumen de vacantes se ha multiplicado por diez.

Al mismo tiempo, el perfil de los profesionales autónomos cada vez genera más demanda por parte de las empresas. En la mayoría de ocasiones, estas no quieren correr el riesgo de ampliar la plantilla y prefieren contratar profesionales para cada proyecto en particular.

El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) avala esta tendencia con un incremento en 2013 de 25.659 trabajadores autónomos, pasando de los 3.024.652 registrados en diciembre de 2012 a los 3.051.795 en diciembre de 2013. Este crecimiento supuso, en términos relativos, un crecimiento del 0,8%, según un informe elaborado por la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA).

Desde el inicio de la crisis, 2013 es el primer año en el que se da un crecimiento en el número de nuevos emprendedores. Tanto es así, que en 2013 se han registrado 70 autónomos por día, cifra que rompió la racha de años anteriores en los que se perdía la friolera de 234 autónomos diarios. Así, los trabajadores por cuenta propia ya representan en España el 18,7% total de cotizantes, peso que llega a su máximo histórico en este último año.

### 3.1.2. Demanda de empleo

#### El número de demandantes de empleo en InfoJobs decrece un 5% en 2013

En 2013, el número de demandantes de empleo que se inscribieron a vacantes de InfoJobs decreció un 5% respecto a 2012, hecho que invierte la tendencia que se había manifestado durante los últimos tres años. La cifra total de demandantes de empleo queda situada en 2,3 millones, un volumen muy similar al registrado en 2011, lo que supone una caída de 129.000 personas si se compara el dato con el de 2012 y un 1% más que en 2008, año de inicio de la crisis.

Por otra parte, y por primera vez desde el inicio de la crisis, los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) revelan un ligero aumento del peso de la población inactiva sobre el total, dato que había permanecido estable desde 2008, con una porción del 40%.

En 2013 también disminuye el peso de los desempleados y se mantienen estables las cifras relativas a la población ocupada.

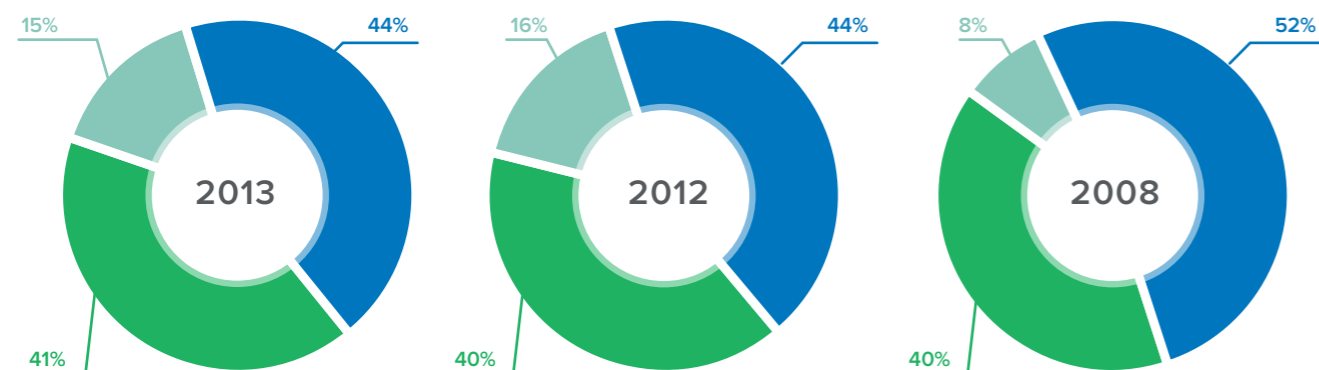
#### Los candidatos intensifican su búsqueda

El número de demandantes de empleo en InfoJobs se ha reducido un 5% respecto a 2012, pero lo cierto es que el volumen de inscripciones realizadas por estos candidatos ha aumentado un 13%, alcanzando los 72 millones de inscripciones en 2013.

Al contar con más inscripciones y menos candidatos, la cantidad de aplicaciones por candidato ha crecido mucho, pasando de 26 a 31 en relación al año pasado, lo que significa un crecimiento del 19%. Este crecimiento es el más importante en años, ya que desde 2008 hasta ahora este indicador se había mantenido estable oscilando entre las 25 y las 26 inscripciones.

#### Evolución de la población activa último trimestre del año

● Ocupados ● Parados ● Inactivos



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

### Perfil del candidato inscrito en vacantes en 2013

Estas han sido las características medias del candidato:

- Formación:**
  - Estudios Universitarios (45%)
  - Estudios postobligatorios (37%)  
(Bachillerato, Formación Profesional y Ciclos formativos)
- Provincia:**
  - Madrid (22%)
  - Cataluña (21%)
- Edad:**
  - 25-34 (43%)
- Cambio de residencia:**
  - Depende de las condiciones (48%)
- Disponibilidad para viajar:**
  - Buena (47%)
- Años de experiencia:**
  - Más de 10 años (30%)
- Nivel laboral:**
  - Empleado (61%)
- Categoría profesional:**
  - Atención al cliente (10%)
  - Administración de empresas (8%)
  - Comercial y ventas (8%)
  - Turismo y Restauración (8%)

### 3.1.3. Competencia por un puesto

#### Se mantiene la competencia por los puestos de trabajo

En 2013, InfoJobs registró un 13% más de inscripciones a vacantes de empleo, además de un incremento del 10% de las vacantes publicadas. Estas cifras indican que existen más vacantes para cubrir, pero no las suficientes como para absorber el aumento de inscripciones registrado. Esto hace que la competencia por un puesto de trabajo se haya incrementado levemente, pasando de 72 a 74 inscritos por vacante.

Si se compara este dato con el del año pasado (en el que se pasó de 62 a 72 inscritos por vacante) se trata de un crecimiento muy moderado y un indicador de estabilidad. A pesar de todo, la cifra se encuentra muy alejada del ratio de 2008, cuando los aspirantes por vacante tan sólo eran 28. Con todo, desde el inicio de la crisis la competencia prácticamente se ha multiplicado por tres (2,6), siendo más los candidatos que compiten por un único puesto de trabajo.

#### Informática y telecomunicaciones, el sector menos competido

Coincidiendo con la tendencia de 2012, Informática y telecomunicaciones sigue siendo el sector menos competido, con 24 inscritos por vacante. Esta competencia, sin embargo, se ha visto multiplicada por cuatro desde el año 2008, cuando el número de candidatos inscritos por vacante apenas era de seis. A pesar de todo, en 2013 el sector ha experimentado un aumento de la competencia, pasando de 18 a 24 inscritos por vacante. Este aumento queda explicado por el incremento de inscripciones (19%) y por una reducción del número de vacantes en esta categoría.

El segundo sector menos competido es el de Comercial y ventas. Dedicarse al mundo de la venta no sólo implica estar en el sector que genera más vacantes en InfoJobs (385.104 en 2013), sino que además significa estar en uno de los sectores menos competidos, puesto que el ratio de inscritos por vacante en esta categoría es de 28.

Lo más relevante de este dato es que la competencia se ha reducido considerablemente, pasando de 35 a 28 inscritos por vacante en tan sólo un año. Este fenómeno se explica por el incremento de 121.000 vacantes que esta categoría ha experimentado respecto al año anterior. Estaríamos hablando de un 46% respecto a 2012 que no se ha visto correspondido con el número de inscripciones, que tan sólo ha aumentado un 14%.

En 2013, la categoría más competida es Venta al detalle, con más de 300 inscritos por vacante. Este crecimiento tiene que ver más con un aumento en el volumen de inscripciones (un 27% más) que con la proliferación de nuevas vacantes, apenas del 9% en comparación con 2012. Por detrás de esta categoría están Administración de empresas, Compras, logística y almacén y Recursos Humanos, con más de 200 inscritos por vacante. En cuanto a las dos primeras, el incremento de la competencia se explica básicamente por un importante incremento de las inscripciones superior al 15% y por una reducción del número de vacantes inferior al

10%. En el caso de Recursos Humanos, tanto la caída de vacantes como el incremento de las inscripciones ha sido inferior al 10%.

En comparación a los datos de 2012, los tres sectores que más han aumentado el nivel de competencia han sido, por este orden, Legal, Compras, logística y almacén y Administración de empresas, con incrementos de 74, 52 y 49 inscritos, respectivamente. La competencia, en cambio, se ha visto reducida en los sectores de Marketing y comunicación, Comercial y ventas y Finanzas y banca, con decrementos correspondientes a -11, -8 y -2.

### Evolución candidatos inscritos a una vacante según categoría profesional

Categoría profesional	Inscritos por vacante 2008	Inscritos por vacante 2012	Inscritos por vacante 2013	Diferencia 2012-2013	Motivos* 2013
Venta al detalle	49	276	323	47	Inscripciones
Administración de empresas	70	249	298	49	Inscripciones
Compras, logística y almacén	52	183	235	52	Inscripciones
Recursos humanos	70	209	235	26	Ambos
Inmobiliario y construcción	50	173	185	12	Ambos
Legal	56	109	183	75	Ambos
Diseño y artes gráficas	79	141	161	20	Ambos
Turismo y restauración	31	104	139	35	Inscripciones
Calidad, producción e I+D	54	99	139	40	Inscripciones
Marketing y comunicación	50	135	124	-11	Vacantes
Ingenieros y técnicos	30	97	117	19	Ambos
Otros	27	73	96	23	Ambos
Atención a clientes	24	74	92	18	Ambos
Sanidad y salud	25	77	82	4	Ambos
Profesiones, artes y oficios	21	69	75	6	Ambos
Educación y formación	16	59	68	9	Ambos
Finanzas y banca	25	66	63	-2	Ambos
Administración Pública	29	94	60	-34	Ambos
Comercial y ventas	25	35	28	-8	Vacantes
Informática y telecomunicaciones	6	18	24	6	Inscripciones
<b>Total general</b>	<b>28</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>2</b>	<b>Ambos</b>

\*Motivos: nos indica la variable que explica el incremento o decremento de la competencia. Calculado en base a variaciones porcentuales superiores al 15%.

### 3.1.4. Ranking de los puestos menos competidos

#### Vacantes de difícil cobertura que generan oportunidades de empleo

Los puestos menos competidos son aquellos que representan una oportunidad en el mercado, puesto que su bajo volumen de inscripciones indica que se trata de vacantes de difícil cobertura. En 2013, estas oportunidades laborales se corresponden con puestos de las categorías de Comercial e Informática y Telecomunicaciones. Los puestos ubicados en este ranking tienen una media de entre 7 y 15 inscritos por vacante. Teniendo en cuenta que el ratio promedio de inscritos por vacante este año es de 74, no cabe ninguna duda de que estamos ante buenas oportunidades de empleo para los candidatos.

Puestos	Inscritos por vacante	Salario máximo 2013
Programador ABAP	7	27.865 €
Big data	9	38.850 €
Asesor energético	10	25.454 €
Arquitecto informático	11	38.375 €
Consultor SAP	11	38.473 €
Agente comercial	12	32.651 €
Comercial seguridad	13	33.378 €
Analista informático	13	32.576 €
Programador JAVA/J2EE	14	26.081 €
Administrador bases datos Oracle	15	31.507 €

**1. Programador ABAP.** Esta vacante incluye tanto a Programadores como a Analistas y programadores de lenguaje ABAP. Con más de 2.000 vacantes y una demanda creciente, es el puesto menos competido: apenas tiene siete inscritos por vacante y un salario promedio de 27.865 euros.

**2. Especialistas en Big Data.** Con 601 vacantes y una tendencia creciente en su demanda, la escasez de este tipo de perfiles hace que solamente nueve candidatos compitan por una misma vacante, siendo uno de los puestos menos competidos del portal. El salario promedio para este tipo de perfiles es de 38.850 euros.

**3. Asesor energético.** En este caso, la vacante hace referencia a comerciales especializados en energías (ya sean renovables o no) que venden servicios tanto a particulares como a empresas. Este puesto cuenta con 16.661 vacantes y registra una demanda creciente respecto al año 2012. Presenta diez inscritos por vacante y un salario promedio de 25.454 euros.

**4. Arquitecto informático.** Este puesto incluye Arquitectos de contenidos, de procesos, de bases de datos, de software y de sistemas operativos. Con 3.086 vacantes, once inscritos por vacante y 38.375 euros de salario promedio, el puesto de Arquitecto informático mantiene su nivel de demanda histórico.

**5. Consultor SAP.** Los consultores que se dedican a la implementación de aplicaciones de negocio, en este caso de SAP, siguen siendo muy demandados. Con un total de 6.134 vacantes, apenas se apuntan once inscritos por vacante y disponen de un salario promedio de 38.473 euros.

**6. Agente comercial.** A diferencia del comercial, que es un empleado asalariado, la figura del agente comercial es la de un autónomo que trabaja para empresas, vendiendo productos y servicios a sus clientes a cambio de una comisión sobre las ventas. Este puesto está siguiendo una tendencia creciente en sus vacantes desde el inicio de la crisis. Tiene doce inscritos por vacante y un salario de 32.651 euros.

**7. Comercial de seguridad.** Este cargo incluye a aquellos comerciales que se dedican a la venta de sistemas de seguridad. Con un nivel de demanda creciente respecto a 2012, tiene casi 1.000 vacantes y trece inscritos por vacante. Su salario promedio se sitúa en los 33.378 euros.

**8. Analista informático.** La figura del analista informático sigue siendo un puesto demandado, con 8.838 vacantes en 2013, un nivel de competencia de trece inscritos por vacante y un salario promedio de 32.576 euros.

**9. Programador Java/J2EE.** En esta tipología de puesto encontramos a varios especialistas: desarrolladores, programadores, expertos en, etcétera. Sigue siendo un puesto con un elevado volumen de vacantes (18.919), un nivel de competencia bajo de catorce inscritos por vacante y un salario promedio de 26.081 euros.

**10. Administrador de Bases de datos Oracle.** Con 1.475 vacantes, el puesto de Administrador de Bases de datos Oracle se mantiene en sus niveles históricos de demanda. Registra un total de quince inscritos en cada vacante y se apunta un salario promedio de 31.507 euros.



### 3.1.5. Ranking de los puestos más competidos

El ranking de los puestos más competidos recoge aquellos puestos que tienen el mayor número de inscritos por vacante. Se trata de vacantes prácticamente saturadas por el alto nivel de demanda. Esta clasificación, de hecho, puede ofrecer pistas a aquellos candidatos que estén formándose en estos momentos y quieran saber cuáles son las profesiones más competidas, pudiendo hacer una comparativa con aquellas que, por ahora, experimentan un nivel de demanda más bajo y prometen ser vacantes de futuro. Todos los puestos más competidos están relacionados con los sectores de la Administración de empresas, la Construcción y la Venta al detalle.

Puestos	Vacantes 2013	Inscritos por vacante	Salario máximo 2013
Secretario/a	996	583	19.968 €
Administrativo/a	8.389	496	16.417 €
Dependiente/a	14.763	470	15.107 €
Recepcionista	2.999	469	15.786 €
Contable	3.384	419	19.481 €
Jefe Responsable obra	650	375	30.468 €
Marketing Manager	526	358	37.393 €
Administrativo comercial	865	349	17.948 €
Director financiero	325	334	44.387 €
Responsable tienda	4.234	323	20.929 €
Dependiente telefonía	1.099	320	14.304 €
Controller	1.098	318	31.507 €

## 3.2 Estudios

### 3.2.1 Estudios demandados

#### Más de la mitad de vacantes demandan estudios posteriores a la ESO

Respecto a los estudios demandados, las vacantes que solicitan una formación correspondiente a la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) representan el 31% del volumen publicado en InfoJobs, mientras que la Formación Profesional (FP) y el Bachillerato quedan representadas por un 34% de las vacantes. La formación universitaria ostenta un porcentaje menor, con un 21% del total de vacantes.

Se trata de una composición bastante equitativa en cuanto a niveles educativos. Sin embargo, en comparación a los datos relativos a 2012, se ha producido una caída en la demanda de vacantes con Formación Profesional y un decremento, aunque leve, de titulaciones universitarias. La demanda de estudios básicos (ESO) es la única que se ha incrementado respecto a 2012, con un aumento de cinco puntos porcentuales.

#### Evolución del % del total de vacantes por nivel de estudios

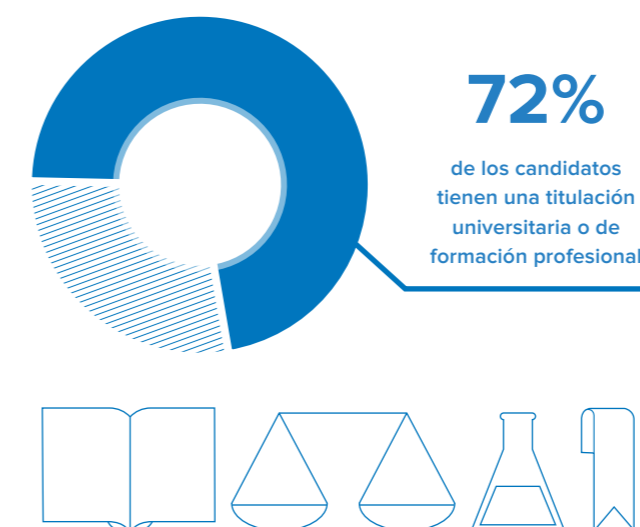
Estudios	% vacantes 2008	% vacantes 2012	% vacantes 2013
Sin estudios	11%	10%	11%
Estudios básicos	24%	26%	31%
Bachillerato	11%	14%	13%
Formación profesional	29%	25%	21%
Universitarios	25%	24%	21%
Otros	0%	1%	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 3.2.2 Estudios de los demandantes de empleo

#### El 72% de los candidatos inscritos tiene titulación universitaria o de formación profesional

La composición de estudios de los demandantes de empleo que se han inscrito en las vacantes del portal en 2013 se mantiene estable en relación al año anterior. El 45% de los candidatos cuenta con estudios universitarios y el 27% tiene estudios de Formación Profesional (FP). Estos porcentajes apenas presentan variaciones desde 2008, año de inicio de la crisis, aunque en 2013 se ha registrado un punto porcentual negativo en el caso de candidatos con estudios básicos (13%) y Bachillerato (10%).

Niveles	2008	2012	2013
Sin estudios	2%	1%	1%
Estudios básicos	14%	14%	13%
Bachillerato	12%	11%	10%
Formación profesional	26%	27%	27%
Universitarios	46%	45%	45%
Otros títulos	1%	2%	3%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



### 3.2.3 Inscripciones por vacante

#### La competencia se dispara para los puestos con estudios universitarios y formación profesional

La competencia por un puesto sigue creciendo cuanto mayor es el nivel educativo requerido. En las vacantes que solicitan Formación Profesional (FP) y estudios universitarios la competencia ha incrementado en 22 y 18 inscritos, respectivamente. Esto confirma que la histórica brecha entre nivel educativo demandado y ofrecido sigue aumentando de manera considerable.

#### Ingenieros técnicos, superiores y doctores siguen contando con una menor competencia

Se repite el patrón de años anteriores. Dentro de la categoría de estudios superiores, los de ingeniería técnica son los que tienen una menor competencia, con 60 inscritos por vacante. Le siguen los de ingeniería superior, con 86 inscritos por vacante y los doctorados, con un bajo nivel de competencia que apenas resulta significativo y que está cifrado en un 0,1% del volumen total de vacantes.

Los estudios superiores son más competidos, cuando hablamos en términos de inscritos por vacante. En este grupo encontramos los postgrados y másteres, con 160 inscritos por vacante y los licenciados, con un volumen de 148. Los graduados y diplomados se sitúan en un término medio con 116 y 118 inscritos por vacante, respectivamente.

#### Se reduce la competencia para las vacantes que requieren estudios básicos

La competencia se ha visto reducida en la parte más baja de los niveles educativos. Concretamente, en las vacantes que sólo solicitaban Estudios Secundarios Obligatorios (ESO), la competencia ha descendido de 71 a 59 inscritos por vacante. Este fenómeno se explica debido al incremento del 11% que se ha producido en inscripciones y el crecimiento del número de vacantes, situado en un 34%. Ambos factores han contribuido a la reducción sustancial del nivel de competencia para estos puestos.

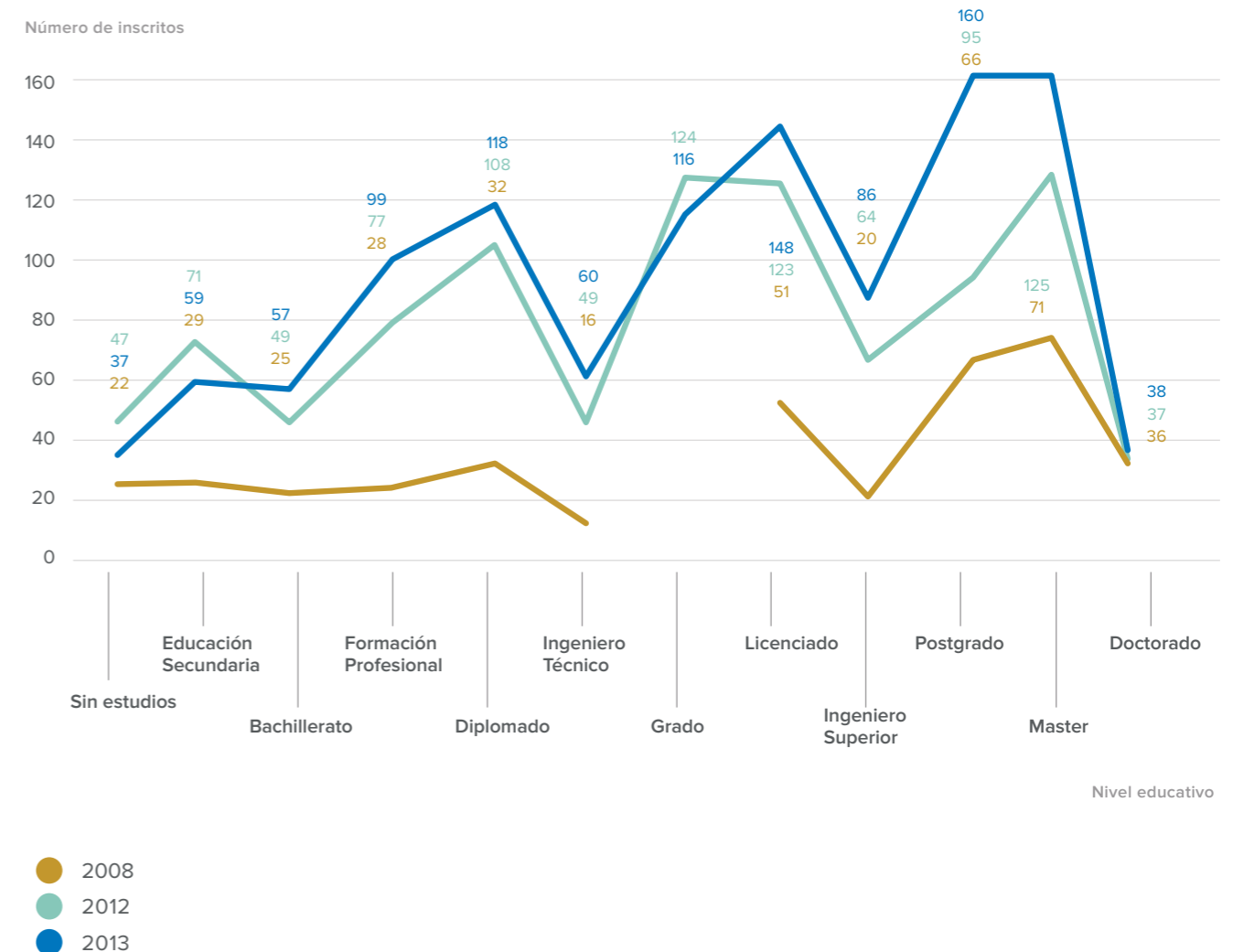
Por la misma razón, el nivel de competencia también se ha visto aminorado en aquellas vacantes que no requieren ningún nivel de estudios, aunque lo cierto es que este segmento apenas representa un 11% del total de vacantes publicadas en InfoJobs.

#### Evolución del número de inscripciones por vacantes 2008-2013

Nivel de estudios	Inscritos por vacante 2008	Inscritos por vacante 2012	Inscritos por vacante 2013	Diferencia 2012-2013	Motivos* 2013
Sin estudios	22	47	37	-10	Vacantes
Educación Secundaria Obligatoria	29	71	59	-12	Vacantes
Bachillerato	25	49	57	8	Inscripciones
Formación Profesional	28	77	99	22	Inscripciones
Universitarios	29	85	102	18	Ambos
<b>Total general</b>	<b>28</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>2</b>	<b>Ambos</b>

\*Motivos: nos indica la variable que explica el incremento o decremento de la competencia. Calculado en base a variaciones porcentuales superiores al 15%.

#### Evolución de los inscritos por vacante 2008-2013 por nivel educativo



### 3.2.4. Ajuste entre oferta y demanda

#### Sólo 1 de cada 5 inscritos a una vacante tiene el nivel de estudios requerido

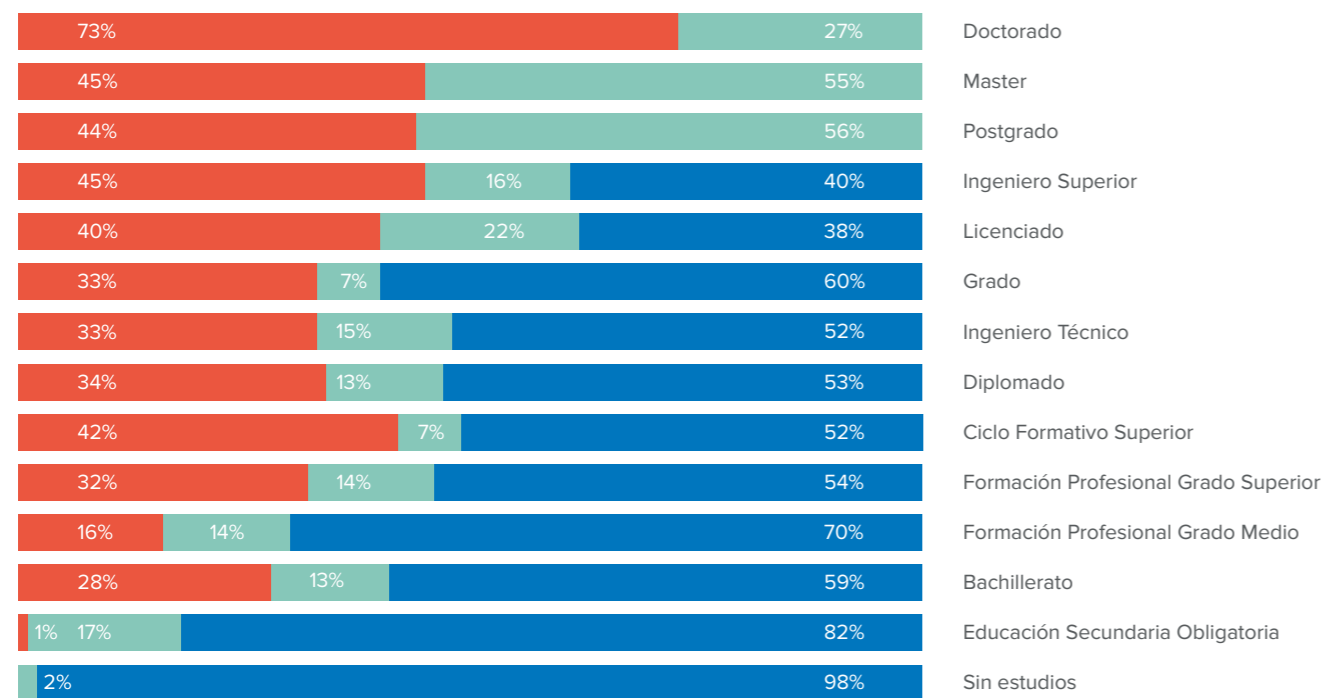
El desajuste entre el nivel educativo requerido por las vacantes y el nivel educativo de los candidatos inscritos todavía sigue siendo significativo. En 2013, el nivel de adecuación promedio del nivel formativo requerido respecto al que ofrecen los candidatos inscritos tan sólo es del 20%.

Sin duda, estos datos quedan lejos respecto a los ajustes observados tanto en Europa como en Estados Unidos. Según el informe *Into the Gap*, publicado por Seo Economic Research y Randstad en 2012, el desajuste horizontal, es decir aquel que se da entre el campo de estudios de los trabajadores y el que

requiere el trabajo, sólo se produce en 1 de cada 5 puestos, tanto en Europa como en EEUU. Dicho de otro modo, 4 de cada 5 puestos están correctamente emparejados con el trabajador en términos del campo educativo.

Al igual que en 2012, los niveles más altos de adecuación entre oferta y demanda se produjeron entre los estudios superiores de tercer ciclo, donde se superan porcentajes de adecuación del 50%, exceptuando el de Doctorado, que es inferior al 30%. Por contra, las vacantes que tuvieron porcentajes más bajos de ajuste fueron las que no requerían estudios, así como las que solicitaban Formación Profesional superior (FP) y Grado, aunque en este último caso los valores todavía son poco significativos dado lo reciente de la titulación.

#### Desajuste entre el nivel educativo requerido por las vacantes y el nivel educativo de los candidatos inscritos



● Nivel inferior al demandado ● Nivel adecuado al demandado ● Nivel superior al demandado

Al comparar los datos actuales con los de 2011 y 2012, se observa que el desajuste sigue creciendo, después de que en el último año se produjera un descenso generalizado de la adecuación entre oferta y demanda. El nivel sólo se incrementó entre los que no tenían estudios (6%) y se mantuvo, con un leve descenso, entre las titulaciones superiores.

Según el informe *Into the Gap 2012* de Seo Economic Research y Randstad hay 3 causas que apuntan a que el emparejamiento entre las competencias y capacitaciones ofertadas y demandas no sean perfectos:

#### 1. El ciclo económico.

En ciclos de alta tasa de paro y escasez de puestos de trabajo (como es el caso de España), el demandante de empleo puede acabar aceptando trabajos por debajo de su cualificación académica, generando una sobrecualificación que finalmente no es satisfactoria ni para candidatos ni para las empresas.

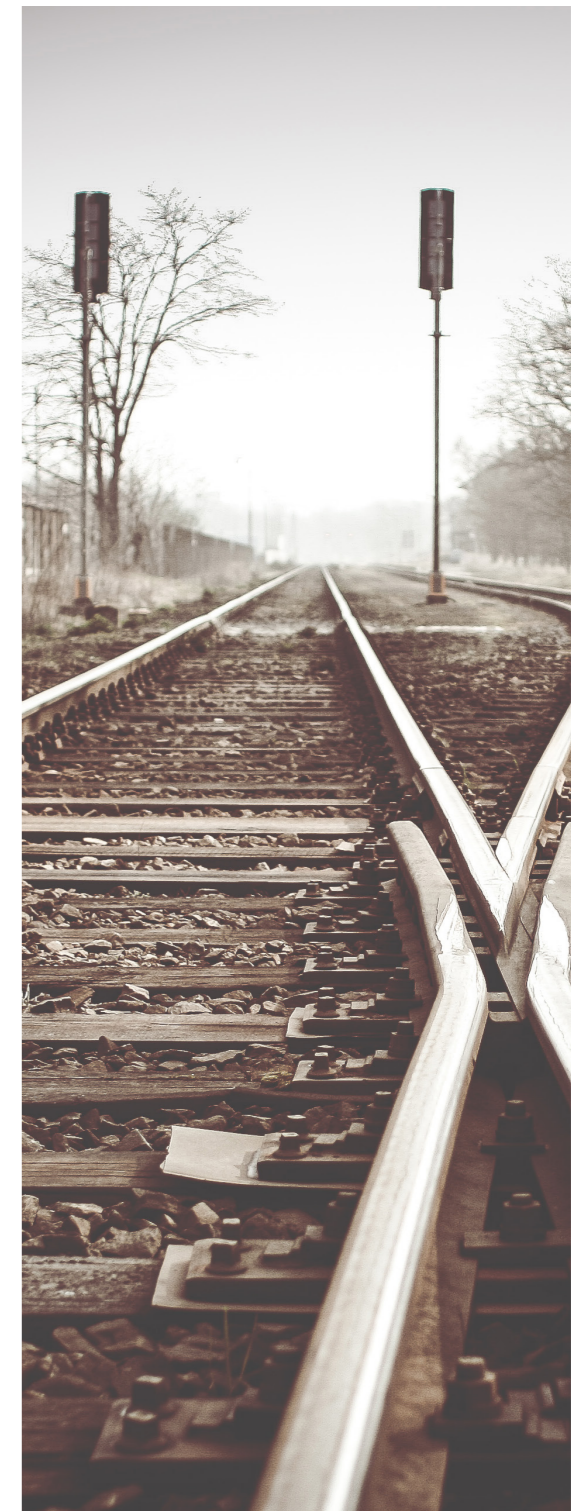
#### 2. La dinámica perpetua de creación y destrucción de puestos de trabajo en una economía de mercado.

Donde desaparecen productos y empresas y aparecen nuevos, haciendo que aquellos trabajadores despedidos tengan que trasladarse a puestos en nuevos sectores.

#### 3. Las elecciones educativas de los actuales estudiantes.

Sus elecciones no están siempre sincronizadas con las necesidades futuras de la economía.

Las tres causas provocan un proceso incesante de emparejamientos más o menos perfectos o imperfectos. La labor de los intermediarios como InfoJobs es poner un poco de luz respecto a cómo se están produciendo estos emparejamientos y en parte esta constituye una de las razones de la realización del presente informe.



### 3.3. Empleo por comunidades y movilidad

#### 3.3.1 Ofertas por comunidades

##### Madrid y Cataluña aglutinan el 56% de las vacantes

Las comunidades de Madrid y Cataluña concentraron el 56% de las vacantes laborales publicadas en InfoJobs en 2013. En volumen de vacantes les siguen, por este orden, Andalucía, la Comunidad Valenciana y Galicia, que en conjunto representan el 22% de las vacantes publicadas en el portal de empleo.

##### Cataluña, la comunidad que encabeza la contratación

Cataluña es la comunidad autónoma que más ha crecido en términos absolutos, registrando un total de 47.246 vacantes más que en 2012. Esto supone un crecimiento del 25% respecto al año pasado y un aumento de tres puntos porcentuales del peso que tienen las vacantes de esta comunidad en el total del país, situándolo en un 25%. Si bien los datos oficiales del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) indican un crecimiento del 8% en la contratación inicial respecto a 2012, en Cataluña el incremento tan sólo se ha cifrado en un 6%.

Este incremento de vacantes se ve reforzado por los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Según se manifiesta en el informe, Cataluña fue la comunidad en la que más decreció el paro en 2013 y que más empleo creó. Según los datos oficiales, la comunidad se apunta un total de 64.700 desempleados menos, lo que supone una reducción del 7,3% y aumenta en 53.700 personas el número de ocupados, cifra que se correspondería con un crecimiento del 1,9%.

##### El empleo temporal da más vacantes en Andalucía

Andalucía es la segunda comunidad que ha crecido más en términos absolutos, ofreciendo 13.403 vacantes más que en 2012 e incrementando hasta un punto porcentual el peso de las vacantes ofrecidas. El crecimiento relativo de las vacantes ha sido del 17%, mientras que según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en la comunidad andaluza el crecimiento de los contratos se ha cifrado en un 9%.

Estos datos quedan correctamente reafirmados con el Análisis del Mercado de Trabajo en España y Andalucía realizado por la Cátedra BBVA de Análisis Económico junto a la Universidad Pablo de Olavide de Andalucía. El estudio revela que durante el último trimestre de 2013, el empleo ya creció positivamente en las provincias de Granada, Málaga,

Jaén y Huelva, aunque lo cierto es que, según el informe, parte de este crecimiento se basa en empleo temporal. Asimismo, el documento indica que los sectores de creación de empleo son básicamente la Construcción de maquinaria, el Comercio y el Transporte. Según los datos del portal InfoJobs, las categorías que han sido motor de este crecimiento han sido Comercial y Ventas y Atención a Clientes.

##### Crece en Valencia el número de vacantes para Comercial y ventas e Informática y telecomunicaciones

La Comunidad Valenciana es la tercera comunidad que más crece en número de vacantes después de Cataluña y Andalucía. Ha registrado un total de 13.015 vacantes más que en 2012, con un crecimiento del 7% respecto al año pasado. En InfoJobs, las vacantes que más han crecido pertenecen a las categorías de Comercial y ventas e Informática y telecomunicaciones. Según el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) el volumen de contratos iniciales ha aumentado un 6%.

Por su parte, la Generalitat Valenciana explica que la comunidad ha sido capaz de generar empleo neto por primera vez en seis años, incorporando 6.000 nuevos ocupados, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). El cierre de estos contratos habría estado motivado por el crecimiento del sector turístico. En los últimos años, según afirma la Generalitat, la comunidad ha registrado un importante aumento del turismo internacional y, concretamente, de visitantes rusos.

##### La descentralización de empresas provoca un descenso de vacantes en la Comunidad de Madrid

Madrid es la única comunidad autónoma que ha anotado un descenso de vacantes respecto a 2012, con una reducción del 15% en 2013. Este decremento registrado en InfoJobs se produce, sobre todo, en las categorías de Atención a clientes e Informática y telecomunicaciones. La principal razón de esta reducción de vacantes queda explicada por la propia realidad del sector. Hace algunos años, las principales compañías de telecomunicaciones trataron de deslocalizar sus plataformas de atención al cliente para llevarlas a otros países, consiguiendo así optimizar sus costes. En estos momentos se está produciendo el fenómeno contrario. Las grandes plataformas están siendo recuperadas en

el territorio español, aunque se sitúan en provincias donde los costes son más reducidos respecto a Madrid (Andalucía, Canarias, Aragón).

Este hecho ha ido en detrimento de la creación de nuevas vacantes en la comunidad madrileña, produciéndose lo que podríamos llamar "descentralización". Por otro lado, la disminución en el número de vacantes se debe a que el sector también está experimentando una reducción muy importante en la rotación del personal. Si antes este sector contaba con un porcentaje de rotación de entre el 8 y el 9%, en estos momentos se encuentra entorno al 3%. A este fenómeno hay que unirle el aumento de la autocandidatura espontánea, lo que también explicaría la importante reducción en la generación de vacantes dentro de un sector que las tenía activas casi de forma permanente. Por su parte, el sector de las Telecomunicaciones se mantiene sin cam-

bios en la actualidad, sobre todo gracias a la apertura del mercado externo. No hay que perder de vista que las grandes consultorías de prestigio están soportando bien la crisis gracias a su continua búsqueda de clientes fuera del país. Esto les ha permitido mantener el negocio a través del desarrollo del mercado exterior.

La caída de vacantes en la capital viene acompañada de las cifras de la Encuesta de Población Activa (EPA), que a finales de 2013 indican que Madrid es la comunidad en la que más ha aumentado el desempleo (sumando 25.600 parados) y en la que más se ha destruido empleo (con 87.600 ocupados menos). Este fenómeno ha afectado significativamente a la Industria, pero sobre todo al sector Servicios en actividades como la Sanidad, las Telecomunicaciones, la Arquitectura e Ingeniería y la Administración Pública.

#### Evolución del % del total de vacantes por Comunidad autónoma 2012-2013

Comunidades Autónomas	% vacantes 2008	% vacantes 2012	% vacantes 2013	Diferencia 2012-13
Cataluña	24%	22%	25%	3,0%
Galicia	3%	4%	5%	1,0%
Comunidad Valenciana	5%	6%	7%	0,8%
Asturias	1%	1%	2%	0,6%
Andalucía	7%	9%	10%	0,6%
Castilla León	3%	3%	4%	0,6%
Navarra	1%	1%	1%	0,4%
Extremadura	1%	1%	1%	0,4%
País Vasco	4%	4%	4%	0,3%
Islas Baleares	1%	1%	2%	0,2%
La Rioja	0%	0%	1%	0,2%
Aragón	2%	2%	2%	0,2%
Islas Canarias	1%	2%	2%	0,2%
Cantabria	1%	1%	1%	0,2%
Castilla la Mancha	2%	2%	2%	0,2%
Comunidad Murciana	1%	1%	2%	0,1%
Melilla	0%	0%	0%	0,0%
Ceuta	0%	0%	0%	0,0%
Madrid	44%	40%	31%	-8,9%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

### 3.3.2 Demanda de empleo por comunidad

#### Madrid, Cataluña y Andalucía aglutinan al 57% de los candidatos que se inscribieron en ofertas

El 76% de los candidatos que se inscribieron en ofertas de InfoJobs en 2013 eran mayoritariamente de seis zonas distintas: Madrid, Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana, Galicia y Castilla y León, siendo Madrid y Cataluña las comunidades que acumulan una mayor participación, con un 22 y un 21%, respectivamente.

#### La Rioja y Navarra, las únicas comunidades autónomas que crecen en términos relativos y absolutos

Como ya comentamos anteriormente, en 2013 se ha producido un descenso importante del número de candidatos inscritos en ofertas del portal de InfoJobs. Este retroceso queda representado en

todas las comunidades autónomas, excepto en La Rioja y Navarra, donde el número de candidatos inscritos en ofertas ha aumentado en 2013. En el caso de La Rioja, el incremento es del 6% y en el de Navarra, un poco menos significativo, del 2%.

Tanto Navarra como La Rioja son comunidades autónomas que registran tasas de paro relativamente bajas, si las comparamos con las del resto del país. No obstante, ambas regiones han seguido una senda creciente en los últimos años. En 2011, La Rioja y Navarra tenían tasas del 19 y 14%, respectivamente, mientras que en 2012 y 2013 estos porcentajes se situan en el 20 y 17%.

Las comunidades que han experimentado mayores caídas en cuanto al número de candidatos son, por este orden, Cataluña, Madrid, Valencia, Andalucía y Canarias, con retrocesos de entre el 7% y el 14%, respectivamente. El resto de regiones se mueven con decrecimientos que van del 3 al 7%.

### Evolución del % del total de candidatos por Comunidad autónoma 2012-2013

Comunidades Autónomas	% inscritos 2012	% inscritos 2013	Crecimiento relativo en inscritos
Madrid	21,69%	<b>21,53%</b>	<b>-6,7%</b>
Cataluña	21,04%	<b>20,65%</b>	<b>-7,7%</b>
Andalucía	14,72%	<b>15,09%</b>	<b>-3,6%</b>
Comunidad Valenciana	9,83%	<b>9,62%</b>	<b>-8,1%</b>
Galicia	5,08%	<b>5,12%</b>	<b>-5,3%</b>
Castilla León	4,35%	<b>4,37%</b>	<b>-5,5%</b>
País Vasco	3,92%	<b>4,05%</b>	<b>-3,0%</b>
Islas Canarias	3,76%	<b>3,46%</b>	<b>-13,6%</b>
Castilla la Mancha	3,03%	<b>3,11%</b>	<b>-3,6%</b>
Aragón	2,51%	<b>2,55%</b>	<b>-4,6%</b>
Comunidad Murciana	2,01%	<b>2,11%</b>	<b>-1,4%</b>
Asturias	1,96%	<b>1,97%</b>	<b>-5,2%</b>
Islas Baleares	1,77%	<b>1,84%</b>	<b>-2,5%</b>
Extremadura	1,56%	<b>1,57%</b>	<b>-4,9%</b>
Navarra	1,13%	<b>1,22%</b>	<b>1,6%</b>
Cantabria	1,04%	<b>1,05%</b>	<b>-4,8%</b>
La Rioja	0,49%	<b>0,55%</b>	<b>6,3%</b>
Ceuta	0,06%	<b>0,07%</b>	<b>12,4%</b>
Melilla	0,05%	<b>0,05%</b>	<b>-17,6%</b>

### 3.3.3 Competencia por vacante

#### La competencia se reduce en todas las comunidades excepto en Murcia, Madrid y País Vasco

En términos globales, la competencia por un puesto en 2013 tan sólo se ha incrementado en dos inscritos pero, en general, todas las comunidades autónomas experimentan caídas en la competencia por un puesto. Las comunidades de Madrid y Murcia son las que aglutinan unos incrementos de competencia más significativos, con 22 y 8 inscritos de más por vacante respecto al año pasado.

#### Canarias, Andalucía, Madrid y Valencia, las comunidades con mayor competencia por un puesto

Con más de 82 inscritos por vacante, Canarias, Andalucía, Madrid y Valencia son las comunidades que registran más competencia por un puesto. En Andalucía, a pesar de que el crecimiento de las vacantes ha sido notable (17%), el incremento del número de inscripciones ha sido mayor (20%). En Madrid se ha producido el incremento más notable de la competencia por un puesto, pasando de 60 a 82 candidatos inscritos en una misma vacante. Esta comunidad registra al mismo tiempo un incremento del 17% del volumen de inscripciones y una reducción del 15% del volumen de vacantes, lo que repercute directamente en un aumento de la competencia.

#### Cantabria, Extremadura y La Rioja, las comunidades con menos competencia

Las comunidades en las que se ha registrado un volumen inferior de competencia por una vacante son Cantabria, Extremadura y La Rioja, con una media de menos de 48 inscritos por vacante. En el caso de Cantabria, el incremento de vacantes (39%) ha sido muy superior al del aumento del número de inscripciones (8%), con lo que la competencia respecto al año pasado se ha reducido hasta 13 inscritos menos por vacante.

En Extremadura se ha producido un incremento muy importante en el número de vacantes (68%) y una reducción del número de inscripciones (9%). Esto ha hecho que esta comunidad sea la que ha registrado un descenso más significativo de la competencia respecto al total de comunidades, pasando de 86 a 46 inscritos por vacante.

La Rioja también ha experimentado una reducción notable de la competencia, con una descenso de 66 a 47 inscritos por vacante. Este fenómeno queda explicado por un contundente incremento del volumen de vacantes (101%), mucho mayor que el aumento que también se ha producido en el volumen de inscripciones (42%).

En ambas comunidades, los incrementos en el volumen de vacantes se dan básicamente en las categorías de Comercial y Ventas y también en Informática y Telecomunicaciones (excepto en La Rioja, donde esta categoría se reduce).

### Evolución del número de inscripciones por vacante 2008-2013

Comunidades Autónomas	2008	2012	2013	Diferencia 2012-2013	Motivos 2013
Islas Canarias	48	92	<b>85</b>	<b>-7</b>	Vacantes
Andalucía	51	81	<b>84</b>	<b>3</b>	Inscripciones
Comunidad Valenciana	45	85	<b>82</b>	<b>-3</b>	Ambos
Madrid	21	60	<b>82</b>	<b>22</b>	Inscritos
Cataluña	29	81	<b>77</b>	<b>-5</b>	Ambos
Aragón	23	81	<b>75</b>	<b>-6</b>	Vacantes
Comunidad Murciana	38	60	<b>68</b>	<b>8</b>	Ambos
País Vasco	23	63	<b>64</b>	<b>1</b>	Ambos
Islas Baleares	38	71	<b>61</b>	<b>-10</b>	Vacantes
Navarra	23	83	<b>61</b>	<b>-22</b>	Ambos
Asturias	44	85	<b>57</b>	<b>-28</b>	Vacantes
Galicia	35	66	<b>51</b>	<b>-15</b>	Vacantes
Castilla la Mancha	23	53	<b>48</b>	<b>-5</b>	Vacantes
Castilla León	21	56	<b>47</b>	<b>-9</b>	Vacantes
La Rioja	23	66	<b>47</b>	<b>-19</b>	Ambos
Extremadura	20	86	<b>46</b>	<b>-40</b>	Vacantes
Cantabria	26	59	<b>46</b>	<b>-13</b>	Vacantes
Ceuta	23	18	<b>19</b>	<b>0</b>	Ambos
Melilla	14	25	<b>13</b>	<b>-11</b>	Vacantes
<b>Total general</b>	<b>28</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>2</b>	<b>Ambos</b>

### 3.3.4 Tasa de movilidad

#### Sigue aumentando la predisposición al cambio de residencia por motivos de trabajo

En 2008, un 28% de los candidatos manifestaban una buena predisposición al cambio de residencia por motivos de trabajo. En 2013, la voluntad positiva por cambiar el lugar de residencia a cambio de una oferta de trabajo ya es del 33% en el total de candidatos que se inscriben en ofertas a través de InfoJobs. Del mismo modo, se ha reducido la mala predisposición, que si en 2008 era del 26%, en 2013 ha pasado a ser del 19%. La que se sigue manteniendo estable es la predisponibilidad al cambio dependiendo de las condiciones, que ha pasado de un 46% en 2008 a un 48% en 2013.

No obstante, a pesar de que el 33% de los candidatos afirman estar dispuestos a cambiar de residencia por motivos de trabajo, en realidad únicamente son el 29% los que solicitan vacantes que están fuera de su comunidad autónoma.



#### Tasas de movilidad

Comunidades Autónomas	2011	2012	2013	Diferencia	Propia 2013
Andalucía	25%	28%	30%	2%	70%
Aragón	27%	29%	31%	3%	69%
Asturias	30%	33%	34%	2%	66%
Cantabria	36%	37%	40%	3%	60%
Castilla la Mancha	58%	64%	65%	1%	35%
Castilla León	39%	41%	43%	2%	57%
Cataluña	13%	14%	15%	1%	85%
Ceuta	39%	32%	34%	3%	66%
Comunidad Murciana	33%	39%	38%	-1%	62%
Comunidad Valenciana	26%	29%	30%	1%	70%
Extremadura	41%	42%	45%	3%	55%
Galicia	24%	25%	26%	1%	74%
Islas Baleares	19%	20%	20%	0%	80%
Islas Canarias	16%	16%	17%	1%	83%
La Rioja	43%	48%	50%	2%	50%
Madrid	22%	25%	29%	4%	71%
Melilla	37%	43%	49%	6%	51%
Navarra	32%	37%	38%	2%	62%
País Vasco	22%	26%	29%	3%	71%
<b>Total</b>	<b>20%</b>	<b>26%</b>	<b>29%</b>	<b>3%</b>	<b>71%</b>

#### La tasa de movilidad prácticamente se duplica en 2013

En 2008, únicamente un 16% de los candidatos se habían inscrito a por lo menos una oferta de trabajo fuera de su comunidad autónoma. En 2013, este porcentaje ya es del 29%, lo que significaría un incremento de tres puntos porcentuales respecto a 2012. La razón por la que los candidatos estarían más abiertos a la movilidad estaría en la crisis económica y, sobre todo, en su prolongación en el tiempo, que plantea la apertura de nuevos escenarios anteriormente no contemplados.

Las comunidades donde los candidatos se inscriben a más ofertas fuera de su comunidad son, por este orden: Castilla La Mancha, La Rioja y Extremadura. Tanto Castilla La Mancha como Extremadura presentan tasas de paro bastante elevadas, del 29 y 32%, respectivamente. El caso de La Rioja es distinto, porque no cuenta con un paro tan elevado (20%), aunque la cifra de desempleados ha aumentado progresivamente en los últimos años. A principios de 2011, por ejemplo, registraba una tasa de paro del 15%. No obstante, al tratarse de una comunidad pequeña, los candidatos de La Rioja parece que tienen muchas más posibilidades de movilidad que cualquier otra comunidad más extensa.

Por otra parte, las comunidades más reticentes a moverse son, por este orden: Cataluña, Canarias y Baleares. De hecho, estas han sido, tradicionalmente, comunidades con muy poco movimiento, donde este comportamiento no se ha modificado a lo largo del tiempo.

#### Análisis por comunidades:

A continuación te presentamos los datos más destacados de cada comunidad.

**Andalucía**  
 Tasa de paro: **36% (+0,4%)**  
 Atracción propia: **68%**  
 Atracción de otras comunidades: **32%**  
 Tasa de movilidad: **30% (+2%)**

Durante 2013, los candidatos andaluces aumentaron durante el año pasado su tasa de inscripción a vacantes de fuera de su comunidad en 2 puntos porcentuales, pasando del 28 al 30% respecto al año pasado. De hecho, desde 2011 la tasa de movilidad se ha incrementado en cinco puntos porcentuales. El destino preferido de la mayoría de andaluces ha sido Madrid en un 21%, aunque lo cierto es que este porcentaje es ligeramente inferior al del año anterior. Cataluña y la Comunidad Valenciana han sido el segundo y tercer destino preferidos, respectivamente. Por contraste, los candidatos madrileños han sido los más interesados en las vacantes generadas en Andalucía, con un 9% del porcentaje global.

**Aragón**  
 Tasa de paro: **21% (-1,5%)**  
 Atracción propia: **38%**  
 Atracción otras comunidades: **62% (+4%)**  
 Tasa de movilidad: **31% (+3%)**

La tasa de movilidad de los candidatos aragoneses sigue una senda creciente desde 2011. En 2013, un 31% de los residentes en Aragón se han inscrito en ofertas fuera de su comunidad, registrándose así un incremento de dos puntos porcentuales respecto a 2012 y cuatro puntos desde 2011. Sus destinos preferidos han sido, por este orden, Cataluña (20%), Madrid (17%) y Valencia (10%). En cambio, los candidatos que se sienten más atraídos por esta comunidad son los de Madrid (13%) y Andalucía (10%).

**Asturias**  
 Tasa de paro: **22% (-1,5%)**  
 Atracción propia: **39%**  
 Atracción otras comunidades: **61% (+5%)**  
 Tasa de movilidad: **34% (+1%)**

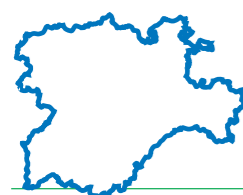
Los asturianos que han decidido inscribirse en vacantes de fuera de su comunidad configuran un porcentaje del 34%. Y aunque la tasa de paro registrada en 2013 se ha reducido, los candidatos de Asturias siguen mostrándose interesados en vacantes de fuera de su comunidad. De hecho, esta tasa ha aumentado en un punto porcentual. Los que se han mantenido, con respecto al año pasado, son los destinos preferidos por los asturianos: Madrid (15%), Cataluña (11%) y Galicia (10%). Por otra parte, los candidatos que se muestran más interesados en optar por empleos en Asturias son los de Madrid (13%), Andalucía (10%) y Castilla y León (9%).

**Cantabria**  
 Tasa de paro: **20% (+0,8%)**  
 Atracción propia: **33%**  
 Atracción otras comunidades: **67% (+1%)**  
 Tasa de movilidad: **40% (+3%)**

Los cántabros también se han mostrado más receptivos a la movilidad. La tasa de candidatos interesados en inscribirse en ofertas de fuera del territorio cántabro ha aumentado y ya suponen un 40% del total, con un incremento de hasta tres puntos porcentuales respecto a 2012. Optaron, mayoritariamente, por inscribirse en vacantes publicadas en el País Vasco (18%), Madrid (14%) y Cataluña (10%). Por otra parte, los candidatos que se sienten más atraídos por Cantabria son los madrileños (12%), los castellanoleoneses (10%) y los vascos (9%).

**Castilla-La Mancha**  
 Tasa de paro: **29% (-0,8%)**  
 Atracción propia: **37% (-2%)**  
 Atracción otras comunidades: **63% (+2%)**  
 Tasa de movilidad: **65% (+1%)**

El porcentaje de los candidatos de Castilla-La Mancha que está interesado en desplazarse a otras comunidades para trabajar es bastante elevado. Tanto es así que un 65% de los castellanomanchegos han decidido, en algún momento de 2013, inscribirse en ofertas de fuera de su comunidad. Sus destinos favoritos han sido, por este orden, Madrid (33%), Valencia (10%) y Andalucía (9%). En cambio, la comunidad atrajo, en mayor medida, a candidatos madrileños (27%), andaluces (10%) y valencianos (6%).



### Castilla y León

Tasa de paro: **22% (+1,2%)**  
 Atracción propia: **47%**  
 Atracción otras comunidades: **53% (+2%)**  
 Tasa de movilidad: **43% (+2%)**

Los candidatos de Castilla y León interesados en moverse de una comunidad a otra configuran un porcentaje del 43%. La tasa de atracción de otras comunidades es claramente superior, en un 53%, con un aumento de dos puntos porcentuales respecto a 2012. Los castellano-leoneseos están preferiblemente interesados en vacantes de Madrid (19%), Cataluña (10%) y País Vasco (8%). En cambio, los candidatos con más tendencia a trabajar en Castilla y León son los de Madrid (15%), Andalucía (9%) y Valencia (4%).



### Cataluña

Tasa de paro: **22% (-1,7%)**  
 Atracción propia: **65%**  
 Atracción otras comunidades: **35% (+4%)**  
 Tasa de movilidad: **15% (+1%)**

Cataluña ha sido, tradicionalmente, una comunidad con poca tendencia a la movilidad. En este sentido, cuenta con la tasa más baja del territorio español, con apenas un 15%. A pesar de todo, este porcentaje se ha incrementado en un punto porcentual respecto al año pasado. Por otra parte, la comunidad catalana ha exportado sus candidatos a Madrid (25%), Valencia (12%) y Andalucía (10%). En este último año, Cataluña se ha convertido en un destino que se postula como polo de empleo en España. De hecho, se ha registrado una ligera tendencia al crecimiento en comunidades como Madrid (9%), Andalucía (6%) y Valencia (5%), que serían los principales lugares de procedencia de los candidatos que deciden solicitar ofertas de esta comunidad.



### Ceuta

Tasa de paro: **37% (-1,2%)**  
 Atracción propia: **21%**  
 Atracción otras comunidades: **79% (+6%)**  
 Tasa de movilidad: **34% (+3%)**

La tasa de paro en Ceuta ha decrecido en el último año y la tasa de movilidad con respecto al año anterior ha aumentado en dos puntos porcentuales. La mayoría de los ceutíes decide trasladarse a Andalucía (43%) y en proporciones menores a Madrid (10%) y Valencia (4%). Ceuta, además, se presenta como destino preferido de los candidatos andaluces (43%), madrileños (10) y valencianos (4%), aunque sea en menores porcentajes.



### Comunidad Murciana

Tasa de paro: **29% (-0,6%)**  
 Atracción propia: **36%**  
 Atracción otras comunidades: **64% (+4%)**  
 Tasa de movilidad: **38% (-1%)**

Murcia es la única comunidad que ha visto reducida su movilidad hasta un punto porcentual, cuando el año pasado fue uno de los territorios donde más se incrementó. Los murcianos se muestran interesados en desplazarse a Valencia (23%), Madrid (16%) y Cataluña (12%), al inscribirse en ofertas con destino a estas comunidades. Por otro lado, el incremento de vacantes en el sector turístico ha generado una atracción superior de demandantes de otras regiones, procedentes de la Comunidad Valenciana (15%), Andalucía (14%) y Madrid (11%) en su gran mayoría.



### Comunidad Valenciana

Tasa de paro: **28% (-0,2%)**  
 Atracción propia: **57%**  
 Atracción otras comunidades: **43% (5%)**  
 Tasa de movilidad: **30% (+1%)**

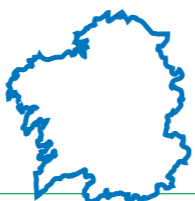
La tasa de movilidad en Valencia ha aumentado un único punto porcentual, para quedarse en un 30%. De este total de candidatos, la mayoría han optado por vacantes en destinos como Madrid (19%), Cataluña (18%) y Murcia (10%) de manera prioritaria. En cambio, la tasa de atracción de candidatos de otras comunidades ha aumentado en cuatro puntos porcentuales, generando un porcentaje resultante del 43%. Los más interesados en las vacantes valencianas procedían de Madrid (10%) y Andalucía (8%).



### Extremadura

Tasa de paro: **32% (-1,7%)**  
 Atracción propia: **44%**  
 Atracción otras comunidades: **56%**  
 Tasa de movilidad: **45% (+3%)**

Extremadura es una de las comunidades autónomas con la tasa de movilidad más elevada de España. Cifrada en un 45%, la mayoría de candidatos extremeños ha solicitado ofertas para desplazarse a trabajar a Madrid (18%), Andalucía y Cataluña (10%). La atracción de los candidatos por la comunidad extremeña también es bastante elevada, de un 56%, y aglutina, en su mayoría, candidatos procedentes de Andalucía (16%), Madrid (13%) y Castilla y León (6%), comunidades situadas alrededor de Extremadura.



### Galicia

Tasa de paro: **22% (+0,7%)**  
 Atracción propia: **51%**  
 Atracción otras comunidades: **49% (+4%)**  
 Tasa de movilidad: **26% (+1%)**

La tasa de movilidad de los candidatos ubicados en Galicia es del 26% y tan sólo ha aumentado un punto porcentual en el último año. En cualquier caso, la mayoría de gallegos que están dispuestos a desplazarse a otra comunidad para trabajar prefieren hacerlo a Madrid (19%), Cataluña (14%) y Andalucía (8%). Por el contrario, la tasa de atracción de otras comunidades ha aumentado en cuatro puntos porcentuales. Esta última configura un 49% y básicamente se compone de madrileños (11%), andaluces (9%) y castelloleoneses (5%).



### Islas Baleares

Tasa de paro: **23% (-1,3%)**  
 Atracción propia: **30%**  
 Atracción otras comunidades: **70% (+4%)**  
 Tasa de movilidad: **20%**

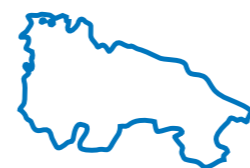
La comunidad balear es, tradicionalmente, un polo de interés para los candidatos de otras comunidades. Por este motivo, registra una atracción del 70%, con un incremento de tres puntos porcentuales desde 2012. La tasa de movilidad, en cambio, es una de las más reducidas y está cifrada en un 20%, idéntica al año anterior. La mayoría de candidatos que deciden desplazarse hasta las Islas Baleares son de Madrid (15%), Andalucía (14%) y Cataluña (10%). Los candidatos de las Islas que deciden moverse apuntan principalmente hacia las comunidades de Cataluña (24%), Madrid (20%) y Andalucía (11%).



### Islas Canarias

Tasa de paro: **33% (+0,2%)**  
 Atracción propia: **50%**  
 Atracción otras comunidades: **50% (+5%)**  
 Tasa de movilidad: **17% (1%)**

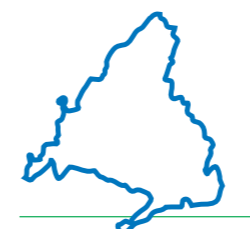
Al igual que Cataluña (15%), la comunidad de las Islas Canarias cuenta con una de las tasas de movilidad más reducida (17%) y presenta un alto porcentaje de atracción propia (50%) que respalda la tendencia de los isleños de quedarse a trabajar en su comunidad. No obstante, los canarios que están dispuestos a viajar para trabajar en otras regiones se han inscrito en ofertas de Madrid (22%), Cataluña (17%) y Andalucía (11%). En cambio, los candidatos que han querido trabajar en Canarias provienen de Andalucía (11%), Madrid (11%) y Cataluña (5%).



### La Rioja

Tasa de paro: **20% (+1,3%)**  
 Atracción propia: **23%**  
 Atracción otras comunidades: **77% (+4%)**  
 Tasa de movilidad: **50% (+2%)**

Con una tasa de paro del 20% en 2013, los riojanos han registrado una de las tasas de movilidad más elevadas del año (50%), con un incremento de hasta dos puntos porcentuales. Los candidatos de La Rioja han mostrado interés por trabajar en vacantes de Navarra (20%), País Vasco (16%) y Madrid (10%), todas ellas cercanas a su zona de influencia. Por otra parte, los candidatos que han decidido inscribirse en un puesto ofertado en La Rioja provienen de Madrid (13%), Castilla y León (10%) y Andalucía (10%), destinos, todos ellos, bastante más alejados de la propia comunidad.



### Madrid

Tasa de paro: **21% (+1,1%)**  
 Atracción propia: **61%**  
 Atracción otras comunidades: **39% (+3%)**  
 Tasa de movilidad: **29% (+4%)**

La tasa de movilidad en Madrid también ha experimentado un crecimiento de cuatro puntos porcentuales, quedándose en un 29% respec-

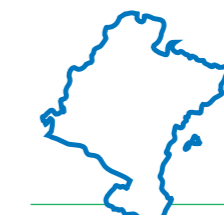
to a 2012. Y aunque la atracción propia sigue siendo muy elevada (61%), los candidatos que estaban dispuestos a marcharse a trabajar a otras comunidades han preferido como destino Cataluña (17%), Andalucía (12%) y Castilla-La Mancha (11%). Madrid se ha convertido en la comunidad que ha recibido más solicitudes en ofertas, comparado con el resto de comunidades españolas, con una atracción especial de los candidatos andaluces (9%), castellanomanchegos (5%) y catalanes (5%).



### Melilla

Tasa de paro: **35% (7%)**  
 Atracción propia: **20%**  
 Atracción otras comunidades: **80% (+3%)**  
 Tasa de movilidad: **49% (+6%)**

La ciudad autónoma también cuenta con una elevada tasa de movilidad (49%) que aumenta en seis puntos porcentuales respecto a 2012 y que sigue la senda creciente de los últimos años. Parece lógico, cuando además se observa un incremento notable de su tasa de paro, que aumenta del 28 al 35% en tan sólo un año. Los melillenses que están dispuestos a trabajar en otras comunidades se han inscrito en vacantes de Andalucía (29%), Madrid (15%) y Cataluña (10%). En cambio, la mayoría de candidatos que están dispuestos a trabajar fuera de Melilla se han inscrito, por volumen, en ofertas de Andalucía (31%), Madrid (14%) y Valencia (6%).



### Navarra

Tasa de paro: **17% (-0,3%)**  
 Atracción propia: **29%**  
 Atracción otras comunidades: **71% (+2%)**  
 Tasa de movilidad: **39% (+2%)**

Navarra es una de las comunidades, después del País Vasco, con una tasa más reducida de paro (17%). No obstante, la tasa de movilidad ha crecido dos puntos porcentuales hasta un 39%. La mayoría de candidatos que han decidido solicitar vacantes fuera de Navarra lo han hecho en ofertas del País Vasco (18%), Madrid (13%), La Rioja (11%) y Cataluña (11%), mientras que aquellos que están dispuestos a trabajar en Navarra proceden de comunidades como Madrid (12%), Andalucía (10%) y País Vasco (8%).



### País Vasco

Tasa de paro: **16% (-0,1%)**  
 Atracción propia: **43%**  
 Atracción otras comunidades: **57% (+2%)**  
 Tasa de movilidad: **29% (+3%)**

El País Vasco es la comunidad autónoma con la menor tasa de paro del país: apenas un 16%. La tasa de movilidad es un poco más reducida que la de Navarra (la segunda comunidad con menos tasa de paro de España), pero aun así, está cifrada en un 29%. La mayoría de candidatos que quieren trabajar en otras comunidades se han dirigido principalmente a ofertas de Madrid (17%), Cataluña (13%) y Navarra (10%). A la inversa, podemos decir que la comunidad vasca ha recibido inscripciones de Madrid (12%), Andalucía (8%) y Castilla y León (6%), por este orden.

## 3.4 Salarios

En el momento de optar por un puesto de trabajo, uno de los factores más importantes que tiene en cuenta el candidato es, sin lugar a dudas, el salario. Para analizar los salarios ofrecidos en 2013 y conocer cuál es el comportamiento de los candidatos, se ha obtenido información a partir de:

**El salario mínimo bruto que los candidatos expresan en su última experiencia profesional.**

**El salario mínimo y máximo bruto que las empresas ofrecen en sus vacantes.**

Estas variables permiten analizar cómo se establecen las relaciones entre empresa y candidato en referencia a los salarios.

### Candidatos y empresas siguen ocultando sus salarios

Los candidatos cada vez más indican el salario percibido en su última experiencia. Si bien en 2012 lo hacían un 62% de ellos, en 2013 ya lo indican el 80% de los candidatos, aunque luego un 63% de ellos decide no mostrarlo a las empresas. Una de las razones por las que estarían ocultando su salario estaría directamente relacionada con la perdurabilidad de la crisis económica. En el contexto actual, los candidatos deciden no mostrar su salario para no perder oportunidades de empleo, para no ser descartados por el salario y ampliar así al máximo su abanico de posibilidades a la hora de obtener un puesto de trabajo.

Por su parte, las empresas siguen sin mostrar el salario en la mitad de las vacantes de empleo publicadas. Al publicar ofertas en InfoJobs, las empresas indican el salario y pueden optar por mostrarlo o no al candidato. En 2013, el 50% de las vacantes tenían el salario oculto, mientras que en 2012 sólo el 44% no tenían el salario mostrado. Las empresas siguen sin proporcionar este dato para preservar su poder de negociación y, al mismo tiempo, evitar la entrega de información a la competencia.

#### 3.4.1 Salarios ofertados

### Continúa la pérdida de poder adquisitivo a pesar de un leve crecimiento de los salarios

La media del salario máximo ofrecido por las empresas en sus vacantes publicadas en InfoJobs apenas ha crecido un 0,2% en

2013, con un salario bruto máximo anual de 23.650 euros. Del mismo modo, la inflación anual de 2013 se ha situado en un 0,2% al cierre del año, siendo la más baja desde el año 1961.

Sin embargo, la pérdida de poder adquisitivo de los ciudadanos sigue siendo notable en un contexto de crisis. Desde 2011, España acumula un crecimiento de los precios del 5,3%, mientras que el promedio de los salarios máximos ha decrecido un 0,6%.

### Evolución del promedio de salario máximo ofertado vs. inflación

Año	Promedio salario máximo	Diferencia salario año anterior	Inflación
2011	23.991 €	0,8%	2,4
2012	23.594 €	-1,7%	2,9
2013	23.650 €	0,2%	0,2%
	<b>Acumulado</b>	<b>-0,6%</b>	<b>5,302</b>

Fuente: Elaboración propia con información propia y del INE

### Empleados y mandos intermedios, los que más pierden poder adquisitivo

El salario medio ofrecido por InfoJobs sigue estando por encima del salario medio oficial revelado en la última Encuesta de Estructura Salarial que publicó el Instituto Nacional de Empleo (INE) en 2013, recogiendo datos de 2010, momento en el que el salario medio anual era de 22.790 euros.

Este dato queda debidamente respaldado por el Informe de Remuneraciones ICSA Grupo de 2013, en el que se relacionan los salarios y la inflación acumulada en España desde 2007. El estudio confirma que la pérdida de poder adquisitivo afecta principalmente a empleados y mandos intermedios, y que los directivos son los únicos que en el último año han recuperado su poder adquisitivo gracias a nuevos incrementos salariales.

### El 69% de las vacantes ofrecen salarios de entre 12.000 y 30.000 euros

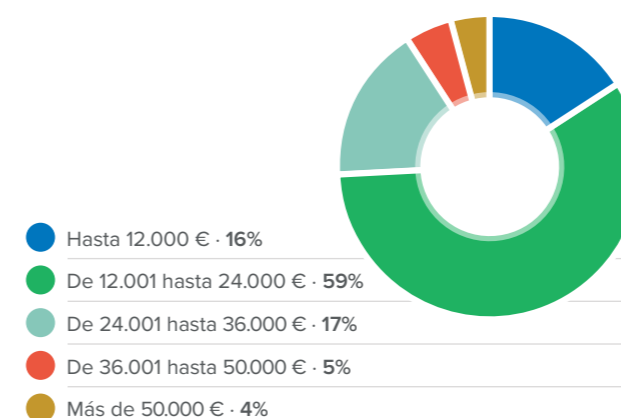
El 69% de las vacantes publicadas en InfoJobs en 2013 ofrecen salarios que se sitúan en la franja de los 12.001 a los 30.000 euros. En esta destacan, sobre todo, las vacantes de los sectores de Informática y telecomunicaciones y Comercial y ventas, con porcentajes de un 18 y 45%, respectivamente. Se trata de la franja salarial que mejor se corresponde con los promedios globales del portal y, por este motivo, los pesos son más parecidos.

En la franja de los 30.000 y los 42.000 euros sólo encontramos situadas el 9% de las vacantes publicadas en el portal. Por encima de todas, aquí destacan las de Informática y Telecomunicaciones, cuyo peso es del 29%, cuando en el global solamente representan el 11% de las vacantes con salarios visibles.

El conjunto de salarios superiores a 42.000 euros queda representado por el 7% de las vacantes. En esta franja salarial están concentradas algunas categorías con un peso superior en relación al total de vacantes. Por ejemplo, el 5% se corresponden a la de Ingenieros y técnicos, cuando esta categoría apenas tiene un peso del 2% en el total de vacantes. Lo mismo ocurre en la categoría de Sanidad y Salud, una franja en la que ocupan un 7%, cuando en el global aglutinan un 2%.

La mayoría de vacantes (38%) ubicadas en esta franja salarial se corresponden con puestos con nivel laboral de especialista, mandos intermedios, dirección y gerencia, mientras que en términos globales la suma de este tipo de puestos representan un 13% del total de las vacantes con salario visible.

### % del total de vacantes rango salarial



### La CEOE y el Banco de España confirman la tendencia de la moderación salarial

La moderación salarial es una tendencia que ya fue apuntada en 2012 y que ahora confirman la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y el Banco de España en sendos informes. La CEOE, por su parte, ha explicado que la moderación salarial seguirá pronunciada en 2014 y 2015, debido a que la recuperación del mercado laboral se está produciendo de manera pausada y que, por tanto, las cifras de desempleo todavía seguirán siendo elevadas durante un tiempo. En este sentido, la confederación pronostica una pérdida constante de poder adquisitivo por parte de los trabajadores durante los próximos dos años. En cifras, está previsto que los salarios crezcan alrededor de un 0,1% y que el IPC pueda situarse entre el 0,4 y el 0,9%.

Los pronósticos que ha realizado el Banco de España en su boletín de febrero de 2014 no son más alentadores. Según este organismo, la moderación salarial que se ha producido en la masa de trabajadores y que se inició en 2010 podría resultar mucho más intensa de lo que reflejan las estadísticas de costes laborales. Al principio de la crisis, durante los años 2008 y 2009, el peso de los trabajadores con mayor formación y experiencia aumentó considerablemente, lo que reportó un aumento generalizado de los sueldos. A partir de 2010, los sueldos comenzaron a debilitarse de acuerdo con la situación del mercado laboral. En 2012, el descenso medio de los salarios reales fue del 1%, pero lo cierto es que, según los cálculos realizados por el Banco de España, revelan un retroceso real del 2% por el llamado "efecto composición".

Esta recomposición del mercado laboral se ha cebado con los más débiles. Según explica este organismo, el elevado grado de destrucción de empleo ha afectado de manera más intensa a los trabajadores con un menor nivel formativo y experiencias profesionales, los mismos que en promedio perciben unos salarios inferiores a la media.

En 2008, los empleados con un nivel más alto de formación representaban el 23% del total de trabajadores, mientras que en 2012, esta cifra se situaba en un 28%. En el sentido contrario, los empleados con menos formación han pasado del 15 al 10%. El resultado de este "efecto composición" se ha saldado con una mayor destrucción del empleo en los trabajadores menos formados y en un incremento notable de las desigualdades sociales.

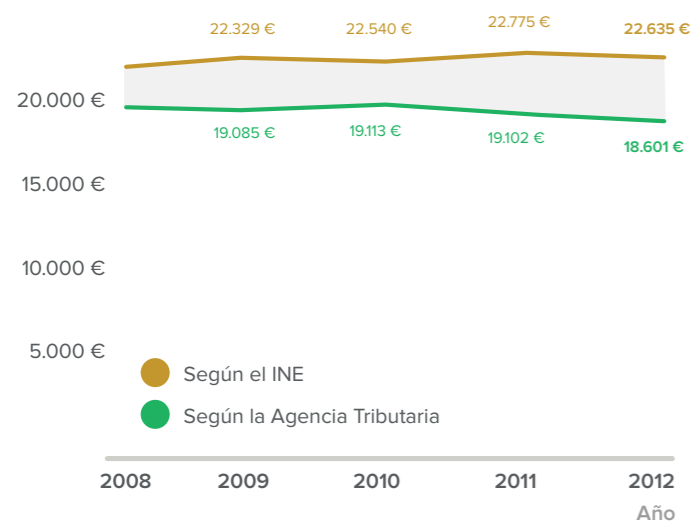


El balance de la devaluación salarial

Evolución de las bases de cotización (salarios), según el Banco de España



Salario medio anual

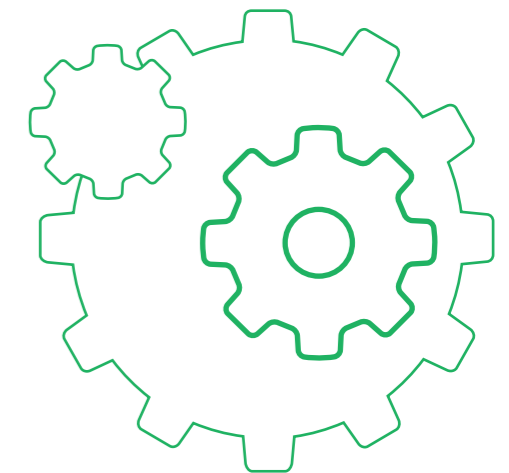


Sigue la tendencia a la moderación salarial.

El promedio del salario ofrecido es de **23.650€ brutos.**

Los mejores salarios para la categoría profesional de ingeniería

El análisis de los salarios por categorías profesionales muestra que la categoría que ofrece los mejores sueldos es la de Ingenieros y técnicos, con 29.165€ de salario promedio y un crecimiento del 3% respecto al año pasado. Le siguen, por este orden, Finanzas y banca, Inmobiliaria y construcción, Educación y Formación e Informática y comunicaciones, con salarios que oscilan entre los 26 y los 27.000€.



Categoría	Promedio salarial 2012*	Promedio salarial 2013*	Diferencias
Ingenieros y técnicos	28.234 €	29.165 €	3%
Finanzas y banca	26.443 €	27.245 €	3%
Inmobiliario y construcción	26.023 €	26.983 €	4%
Educación y formación	26.571 €	26.922 €	1%
Informática y telecomunicaciones	27.008 €	26.621 €	-1%
Calidad, producción e I+D	25.034 €	25.390 €	1%
Legal	25.245 €	25.086 €	-1%
Sanidad y salud	24.154 €	24.747 €	2%
Marketing y comunicación	23.760 €	24.306 €	2%
Comercial y ventas	24.863 €	24.247 €	-2%
Administración pública	23.126 €	22.745 €	-2%
Administración de empresas	21.902 €	22.499 €	3%
Diseño y artes gráficas	21.376 €	21.740 €	2%
Compras, logística y almacén	21.572 €	21.483 €	0%
Recursos humanos	21.550 €	21.253 €	-1%
Turismo y restauración	17.899 €	18.293 €	2%
Profesiones, artes y oficios	18.117 €	18.098 €	0%
Atención a clientes	15.444 €	16.030 €	4%
Venta al detalle	16.296 €	15.794 €	-3%

Salarios por encima del promedio global (Categorías 1-10)

Salarios por debajo del promedio global (Categorías 11-20)

\*Nota: Promedio salario máximo ofrecido

Fuente: Banco de España a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, INE, AEAT, UGT / El País

### 3.4.2. Ranking de puestos con los mejores salarios

#### Dirección e Ingeniería, a la cabeza en salarios

Siguiendo la tendencia de 2012, las vacantes de Dirección y las Ingenierías son las que registran mejores salarios en 2013. No obstante, la variabilidad salarial que se produce es importante y se justifica por distintos factores. Por un lado están las características de la empresa que contrata, porque el salario para un puesto de dirección en una pyme no es el mismo que el que puede percibir un empleado en una gran empresa o en una empresa multinacional. Los salarios de estas vacantes también pueden variar según el sector, puesto que hay grandes diferencias en un sector intensivo en tecnología o en el sector servicios. Lo mismo ocurre con los tipos de dirección. Se establecen diferencias importantes dependiendo de si se trata de una dirección general, de un departamento de Recursos Humanos o del área de Comunicación.

#### La salud dental genera más vacantes bien remuneradas

Tal y como habíamos indicado al principio del informe, según el análisis de Sectores de la consultora DBK, las cadenas marquiadas de clínicas dentales han conseguido crecer en 2013 gracias a la ampliación de centros, especialmente entre las cadenas vinculadas a entidades aseguradoras. Este fenómeno ha generado una creciente demanda de este tipo de especialistas, sobre todo de odontólogos e implantólogos, que además disfrutan de buenos salarios.

Puesto	Volumen de vacantes	Inscritos por vacante	Salario bruto (promedio)*
Director de Proyectos	133	107	62.250 €
Director General	652	206	55.800 €
Director Informática	92	129	55.545 €
Ortodoncista/Implantol.	524	16	54.101 €
Manager Industrial	200	120	51.974 €
Consultor de Banca	1.415	32	48.610 €
Odontólogo	1.229	37	47.988 €
Agente Financiero	547	23	46.626 €
Director Comercial	1.770	87	44.411 €
Director Financiero	325	334	44.387 €
Comercio Exterior	614	159	39.660 €

\*Nota: Promedio salario máximo ofrecido

**1. Dirección de proyectos de ingeniería.** Con un salario promedio de 62.250 euros, 133 vacantes y una demanda creciente desde 2011, este es el puesto vacante con el mejor salario promedio. Su nivel de competencia es de 107 inscritos por vacante.

**2. Dirección general.** Los puestos de Dirección general han experimentado un crecimiento del 40% en su demanda respecto a 2012. En 2013, se han registrado 652 vacantes con un salario promedio de 55.800 euros. No obstante, estas vacantes son las que presentan una mayor desviación salarial, situada alrededor de los 39.633 euros.

**3. Dirección informática.** La demanda por el puesto de Dirección informática se mantiene estable en relación a 2012, aunque su volumen de vacantes no llega a las 100. Su nivel de competencia, en cambio, es alto en relación a su sector, en el que la competencia por un puesto es de 129 candidatos por cada vacante. El salario promedio es de 55.545 euros.

**4. Ortodoncista/Implantólogo.** Con un salario promedio de 54.101 euros, el puesto de Ortodoncista/Implantólogo presenta un alto nivel de demanda, cifrado en 524 vacantes. El salario crece respecto a 2012 y el nivel de competencia es muy bajo, de tan sólo 16 inscritos por vacante.

**5. Manager industrial.** Con un salario promedio de 51.974 euros, el puesto ha decrecido en cuanto a vacantes respecto a 2012. En 2013 ha registrado un total de 200. Su nivel de competencia, en cambio, es relativamente alto, con 120 inscritos por vacante.

**6. Consultor de banca.** En 2013, el puesto de Consultor de banca ha registrado 1.415 vacantes, pero muestra una demanda decreciente respecto a 2012. Por contraste, el salario promedio ha crecido respecto a 2012 y se sitúa en 48.610 euros. El nivel de competencia es relativamente bajo, de 32 inscritos por vacante.

**7. Odontólogo.** La profesión ha experimentado una demanda creciente desde 2011. En 2013 se han publicado 1.229 vacantes y el salario promedio queda situado en 47.988 euros. El nivel de competencia apenas llega a los 37 inscritos por vacante.

**8. Agente financiero.** El puesto hace referencia a aquellos comerciales que de forma autónoma comercializan productos financieros de bancos y realizan tareas de gestión de patrimonio. Tras dos años en una tendencia claramente decreciente, el puesto

vuelve a experimentar un repunte respecto al año 2012. Por contraste, el puesto está saturado a nivel de competencia, al registrar hasta 334 inscritos por vacante, con un salario promedio de 46.626 euros.

**9. Dirección comercial.** La demanda por este puesto se duplica respecto a 2012, con un total de 1.770 vacantes. Se observa una demanda creciente y un salario promedio de 44.411 euros, que sufre un ligero decrecimiento respecto a 2012. Su nivel de competencia es medio, con 87 inscritos por vacante.

**10. Dirección financiera.** La demanda por las vacantes de Dirección financiera en 2013 es decreciente. Al mismo tiempo, el de Dirección financiera es un puesto saturado en términos de competencia, con 334 inscritos por vacante. El nivel salarial promedio alcanza los 44.387 euros.

#### 11. Comercio exterior (Comercial de exportación, Export Area Manager)

Se trata de un puesto de demanda creciente desde 2011 para el que habitualmente se solicitan perfiles con idiomas, titulación universitaria y experiencia en comercio exterior y exportación. La prolongación de la crisis económica ha hecho que muchas empresas se planteen ampliar mercado y salir al exterior, con lo cual precisan de profesionales con experiencia en este sector. Este puesto ha generado 614 vacantes y el salario promedio es de 39.660 euros.

### 3.4.3. Salarios de los candidatos

#### La mayoría de candidatos mostraban salarios de entre 12.000 y 24.000 euros en 2013

La evolución del peso de los salarios de los candidatos se ha mantenido estable en los cinco últimos años (2008-2013), tal como arrojan los datos de la tabla adjunta, obtenidos a partir de los salarios mínimos que los candidatos expresan en su última experiencia laboral. Tampoco se observan cambios significativos respecto a 2012. En este último año, el 45% de los candidatos han mostrado salarios de entre 12.000 y 24.000 euros, mientras que el 13% ha señalado salarios por encima del promedio (23.650 euros).

Por lo que respecta a los salarios más altos, sigue siendo tradición que sólo un 3% de los candidatos declare haber percibido salarios superiores a los 42.000 euros.

#### Evolución del % del total de candidatos por rango salarial 2008-2013

Rango salarial	2008	2012	2013	Variación 2012-2013
Hasta 12.000 €	40%	41%	42%	0,8%
De 12.001 hasta 18.000 €	33%	29%	27%	-1,6%
De 18.001 hasta 24.000 €	13%	18%	18%	0,7%
De 24.001 hasta 30.000 €	6%	5%	5%	-0,1%
De 30.001 hasta 36.000 €	3%	3%	3%	0,0%
De 36.001 hasta 42.000 €	1%	1%	1%	0,0%
De 42.001 hasta 50.000 €	1%	1%	1%	0,1%
Más de 50.000	2%	2%	2%	0,1%

### 3.4.4. Competencia por rango salarial

#### Sólo incrementa la competencia en franjas salariales extremas: la más alta y la más baja

A nivel global, la competencia por un puesto se ha incrementado sólo en dos inscritos más por vacante respecto al año 2012. No obstante, al observar al detalle por franjas salariales, se extraen dos conclusiones claras:

#### 1. El incremento de la competencia se concentra en dos únicos tramos salariales. Los más extremos: la franja salarial más alta y la más baja.

La competencia en salarios de hasta 12.000 euros ha incrementado en cuatro inscritos por vacante respecto a 2012. Este crecimiento se explica por el aumento de ambas: por un lado del número de vacantes, que se ha cifrado en un 20%; y por otro, en el de inscripciones, cuyo porcentaje se corresponde con un 25%.

El otro extremo, donde se encuentran las vacantes con salarios superiores a 50.000 euros, es el que ha registrado un mayor incremento de la competencia, de ocho inscritos por vacante de más respecto al año anterior. Este fenómeno queda explicado por la reducción de hasta el 15% de este tipo de vacantes y por un incremento del número de inscripciones, cuantificado en un 2,5%.

#### 2. La competencia se ha reducido en todos los tramos, excepto en los extremos.

Uno de los fenómenos observados en 2012 tiene que ver con la reducción de la competencia en todos los tramos, exceptuando los extremos, en los que se sitúan las franjas salariales más bajas y más altas.

En los tramos más bajos, de entre 12.000 y 24.000 euros, la reducción de la competencia se explica por el aumento registrado en el número de vacantes y de inscripciones, que han crecido por encima del 15%. A pesar de eso, el incremento de vacantes es significativamente mayor al número de inscripciones.

En las franjas superiores, desde 24.000 hasta 50.000 euros, también se ha producido un aumento significativo en el número de vacantes, muy superior al incremento registrado en la cantidad de inscripciones, que apenas llega al 13%.

De este modo, las franjas salariales más competidas se encuentran en la parte inferior, siendo el salario de hasta 12.000 euros el que más inscritos por vacante registra (104). Además, los datos confirman la tendencia que cuanto más elevada es la franja salarial, más se reduce la competencia por un puesto, exceptuando, como decíamos, el último tramo de hasta 42.000 euros.

### Evolución del número de inscripciones por vacante 2008-2013

Inscritos por vacante	2008	2012	2013	Variación 2012-2013	Aporte 2013
Sin salario indicado	26	63	29	-35	Ambos
Hasta 12.000€	29	100	104	4	Ambos
Hasta 18.000€	32	110	82	-28	Ambos
Hasta 24.000€	31	87	78	-8	Ambos
Hasta 30.000€	24	71	60	-10	Vacantes
Hasta 36.000€	19	53	49	-4	Vacantes
Hasta 42.000€	27	76	63	-13	Vacantes
Hasta 50.000€	31	74	45	-29	Vacantes
Más de 50.000€	28	38	46	8	Vacantes
<b>Total general</b>	<b>28</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>2</b>	<b>Ambos</b>

### 3.4.5. Comunidades autónomas y salarios

#### Los salarios más elevados siguen concentrándose en Madrid y Cataluña

En 2013 no se han producido variaciones significativas en el ranking de salarios por comunidades. De hecho, las comunidades con mejores salarios siguen siendo, por este orden: Madrid, Cataluña, Navarra y País Vasco. Hay que tener en cuenta, además, que excepto Navarra, estas son las regiones que aglutinan una mayor concentración en términos de volumen de empresas.

Sólo hay dos comunidades que superan el salario promedio de 23.650 euros anuales: Madrid y Cataluña, con 25.341 y 24.083

euros, respectivamente. Ambas comunidades aglutinan gran parte de las vacantes nacionales y, por ende, polarizan los salarios más altos. El resto de comunidades, sin más excepciones que las mencionadas, presentan un salario medio por debajo de los 22.900 euros.

No obstante, en comparación a 2012, son diez las comunidades que han incrementado sus salarios y nueve las que han experimentado un descenso. Por encima de todos los crecimientos relativos destacan La Rioja, con un incremento salarial del 9,9% y Cantabria, con un aumento del 5%. En el extremo contrario están Castilla La Mancha y Galicia, las comunidades con decrecimientos más elevados, de un -3% en los dos casos.

#### Salario máximo (promedio) ofertado por comunidades autónomas

Comunidades Autónomas	2013	Diferencia en % vs. 2012
Andalucía	21.798 €	0,7%
Aragón	21.200 €	0,5%
Asturias	21.726 €	2,3%
Cantabria	21.714 €	4,5%
Castilla la Mancha	21.402 €	-3,0%
Castilla León	21.486 €	2,9%
Cataluña	24.083 €	0,8%
Ceuta	15.727 €	-14,4%
Comunidad Murciana	21.265 €	-0,1%
Comunidad Valenciana	21.820 €	0,5%
Extremadura	20.390 €	3,8%
Galicia	21.448 €	-2,5%
Islas Baleares	21.625 €	-0,6%
Islas Canarias	20.410 €	-1,2%
La Rioja	22.417 €	9,9%
Madrid	25.341 €	0,3%
Melilla	17.924 €	-2,3%
Navarra	22.877 €	-0,3%
País Vasco	22.738 €	-0,5%

### 3.4.6. Salarios y nivel de estudios

#### Los puestos que solicitan estudios universitarios siguen siendo los mejor remunerados

Siguiendo la tendencia de los últimos años, el nivel salarial aumenta a la par con el nivel formativo demandado. Así, los puestos donde se solicitan estudios universitarios siguen siendo los mejor remunerados, con un salario promedio de 28.263 euros anuales, lo que supone un total de 4.613 euros por encima del salario promedio (23.650 euros) ofrecido en las vacantes de InfoJobs.

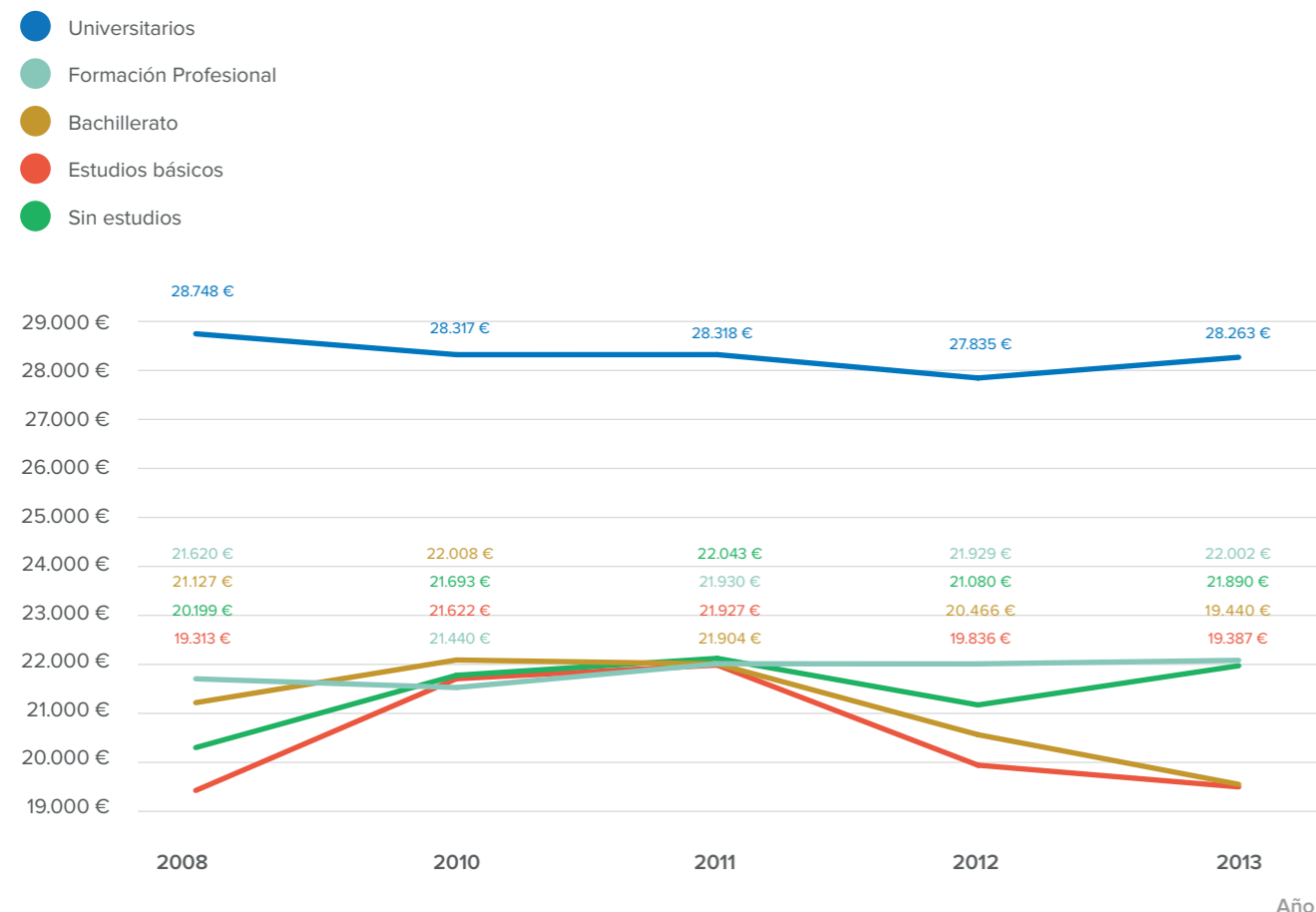
Las vacantes que tradicionalmente presentan salarios a la baja, quizá por lo genérico de los estudios, son aquellas que precisan Bachillerato y Estudios Básicos (ESO), registrando un decrecimiento consecutivo en los dos últimos años, con reducciones acumuladas de más de 2.400 euros desde 2011. Como indicábamos anteriormente

según datos del boletín del Banco de España, la crisis ha hecho crecer las diferencias sociales (en términos de empleo y también a nivel salarial) en base al mayor o menor nivel formativo.

Sin embargo, en los dos extremos, se observan incrementos en el salario promedio en aquellas vacantes donde se solicitan estudios universitarios, con un aumento del 1,5% respecto a 2012, pero también en aquellas en las que no se requiere ningún tipo de estudio, en este último caso cifrado en un 3,8%. No obstante, hay que indicar que la base salarial en este segmento apenas llega a los 21.900 euros.

Finalmente, las únicas vacantes que no han registrado variaciones salariales son las de formación profesional. Son, de hecho, las únicas que han mantenido salarios estables a pesar de la crisis.

#### Evolución del salario máximo ofertado por nivel de estudios en € 2008-2013



#### Los candidatos sin estudios tienen poco margen de negociación salarial

En la siguiente tabla podemos observar como los salarios propuestos por las empresas (mínimo y máximo) se acercan considerablemente a las expectativas mínimas que tienen los candidatos, correspondientes al salario mínimo deseado. En este caso, hay que apuntar algunas tendencias.

Los candidatos que no tienen estudios, o que han cursado hasta bachillerato, no ven cumplidas sus expectativas salariales porque el salario mínimo que ofrece la empresa suele estar por debajo de lo que ellos esperan. Este mismo hecho se reproduce en los candidatos con doctorado, una formación muy vinculada al mundo académico y/o universitario, con pocas salidas a nivel empresarial. En ambos casos, los candidatos se ven obligados a negociar su salario con las empresas para adecuarlo a sus expectativas mínimas.

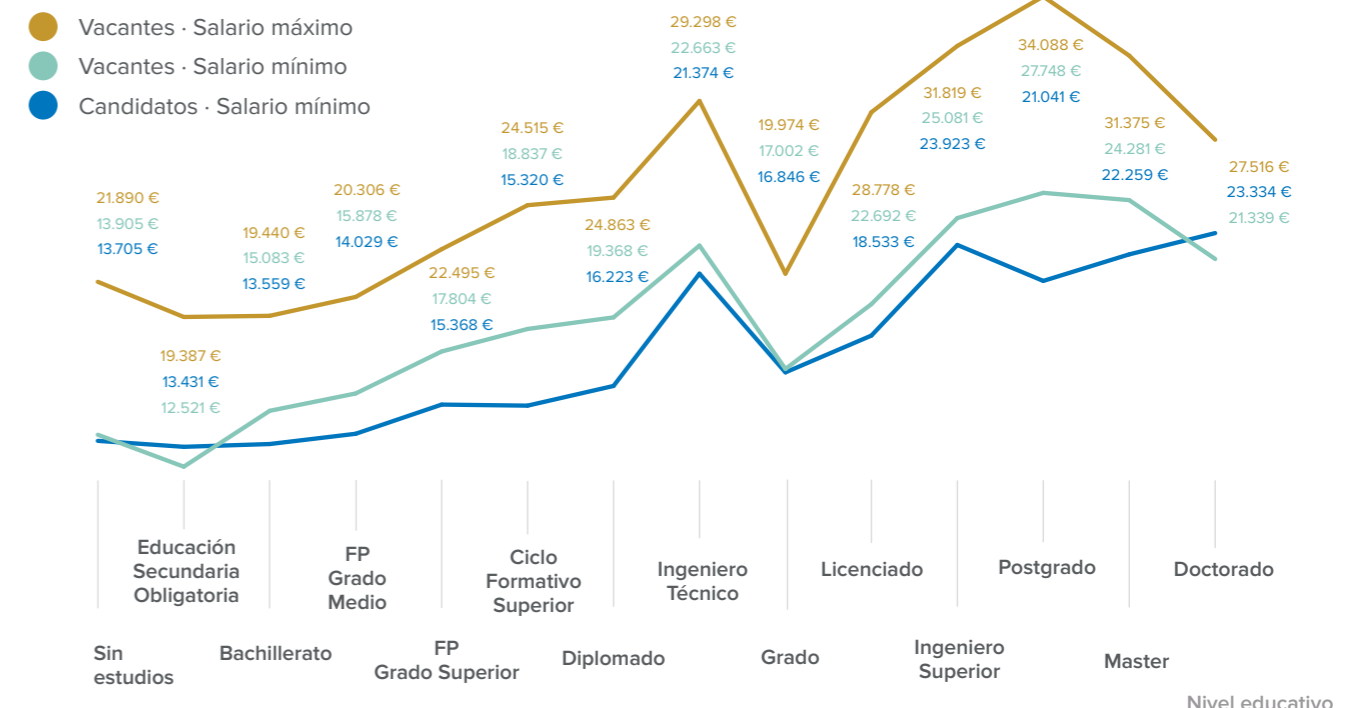
En este caso, y de acuerdo con el último informe publicado por el Banco de España, la deflación de los salarios está afectando de manera más contundente a los candidatos con un menor nivel formativo. Sucede -tanto con los candidatos con estudios básicos

como con los de doctorado- que la horquilla de negociación entre el salario mínimo y máximo que ofrece la empresa es mucho más estrecha respecto al resto de niveles formativos.

No ocurre lo mismo en aquellos casos en los que en nivel formativo básico es la Formación Profesional. En este sentido, el salario mínimo que ofrece la empresa en sus vacantes se encuentra por encima de la expectativa mínima que tiene el candidato. A pesar de todo, conviene tener en cuenta que desde el inicio de la crisis en 2008, los candidatos ya han rebajado mucho sus expectativas mínimas y que la base de partida es muy inferior a las cifras planteadas en años anteriores.

Los candidatos con un mayor margen de negociación salarial son los que tienen niveles formativos de posgrado y máster. En estos casos, las horquillas de negociación entre el salario máximo y mínimo con respecto a lo que ofrecen las empresas son bastante más amplias, hecho que otorga a los candidatos un mayor poder de negociación según su valía. Los siguientes con mayor margen de negociación son los licenciados e ingenieros. Algo parecido pasa con los candidatos sin estudios, aunque en este último caso, el nivel salarial de partida es mucho más bajo.

#### Salarios mínimo y máximo en ofertas y mínimo de los candidatos en €



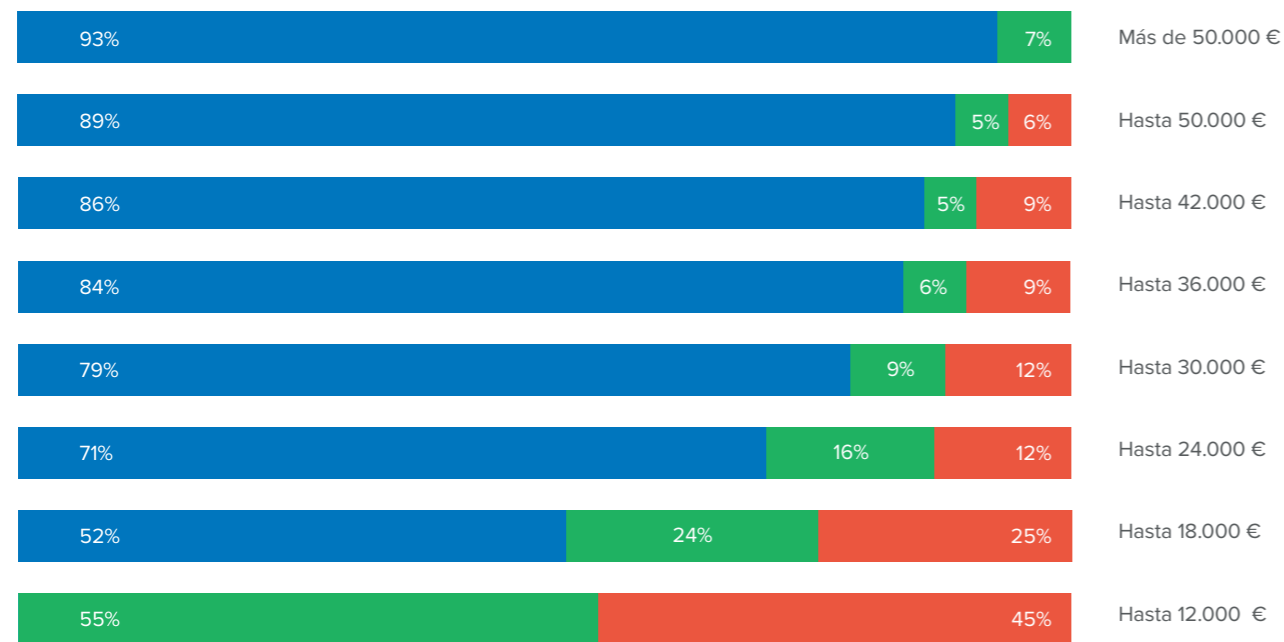
### 3.4.7. Ajuste salarial entre oferta y demanda

#### Los candidatos aceptan salarios por debajo de sus expectativas para regresar al mercado laboral

Esta crisis económica de larga duración (2008-2013) ha cambiado de manera significativa el comportamiento de los candidatos que buscan trabajo activamente. Por ejemplo, aquellos que llevan mucho tiempo en situación de desempleo aspiran a vacantes que se adaptan su nivel salarial o que incluso están por debajo. De hecho, muchos de ellos han terminado por acceder a puestos con salarios inferiores a lo que reflejaban sus anteriores experiencias. ¿Su objetivo? Regresar, sea como sea, al mundo laboral.

Para conocer cuál es el nivel de adecuación entre oferta y demanda, se ha analizado cuál es el salario máximo de la oferta y el salario mínimo que los candidatos han detallado en su última experiencia. Los primeros datos arrojan una gran dificultad en el ajuste entre oferta y demanda, salvando el rango más bajo, de hasta 12.000 euros. Esta es la franja en la que se ha producido una conciliación salarial superior, cifrada en un 56%.

#### Adecuación entre candidatos y puestos de trabajo por rango salarial



● Nivel inferior   ● Nivel adecuado   ● Nivel superior



# Jóvenes y mayores de 45 años

## 4.1. Situación laboral de los mayores de 45 años

### El 31% de los parados tienen más de 45 años

Según datos del INE en la Encuesta de Población Activa realizada el último trimestre de 2013, el total de población activa es de 22,6 millones de personas, de los cuales 8,7 millones tienen más de 45 años (38%). De estos 8,7 millones, 1,8 millones están en situación de desempleo. En este sentido, el 20% de la población activa de más de 45 años se encuentra en el paro.

Visto desde otro prisma, si el total de parados en España es de 5,8 millones, y 1,8 millones son mayores de 45 años, podemos concluir que el 31% de los parados tienen más de 45 años.

Este elevado porcentaje nos hace pensar que, al igual que el de los jóvenes, se trata de un colectivo vulnerable que merece especial atención. Y es que, en la mayoría de casos, las personas mayores de 45 años son las encargadas de sustentar a sus familias. A esta circunstancia también hay que añadirle que además de estar en situación de desempleo, estas personas pueden tener hijos en edad de trabajar que también están en el paro. La vulnerabilidad, en este caso, se da por partida doble en un mismo núcleo familiar.

Por otro lado, el total de la población inactiva a nivel nacional es de 15,4 millones de personas, de las cuales 11,5 millones son mayores de 45 años y representan el 75% de la población inactiva.

	Activos	Ocupados	Parados	Inactivos
De 45 a 54	5.668	4.414	1.254	1.172
Más de 55	3.040	2.455	585	10.394
<b>Total</b>	<b>8.708</b>	<b>6.869</b>	<b>1.839</b>	<b>11.566</b>

\*Nota: datos en miles  
Fuente: INE, Encuesta de población activa (EPA) último trimestre de 2013.

### InfoJobs tiene registrados a 1,3 millones de candidatos mayores de 45 años

En la base de datos de InfoJobs están registrados un total de 1,3 millones de candidatos mayores de 45 años, de los cuales 270.000 se han inscrito en alguna oferta a lo largo de 2013. Si establecemos un paralelismo con la Encuesta de Población Activa (EPA), veremos que estos 270.000 candidatos son personas que han estado activas en la búsqueda de empleo. Esto significa que el 21% de los candidatos registrados en InfoJobs forman parte del colectivo de población activa.

Además, del total de estos 270.000 candidatos que se han inscrito en ofertas a lo largo de 2013, 193.000 personas (un 71%), buscan empleo porque no tienen trabajo.

En consecuencia, el colectivo de parados mayores de 45 años en InfoJobs constituye el 11% del total de parados a nivel nacional, según la Encuesta de Población Activa (EPA). Por otra parte, el colectivo situado entre los 45 y 55 años tiene un peso específico del 13% sobre el total de parados.

Edad (años)	Candidatos Activos	Candidatos en paro	% de candidatos parados	Parados EPA	Parados InfoJobs	% de parados InfoJobs S/EPA
De 45 a 54	229	163	70%	1.254	163	13%
Más de 55	41	30	74%	585	30	5%
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>193</b>	<b>71%</b>	<b>1.839</b>	<b>193</b>	<b>11%</b>

Fuente: InfoJobs

## 4.2 Perfil de los mayores de 45 años activos en InfoJobs

### Más de la mitad de los mayores de 45 años tienen estudios universitarios o de formación profesional

Perfil de los mayores de 45 años activos:



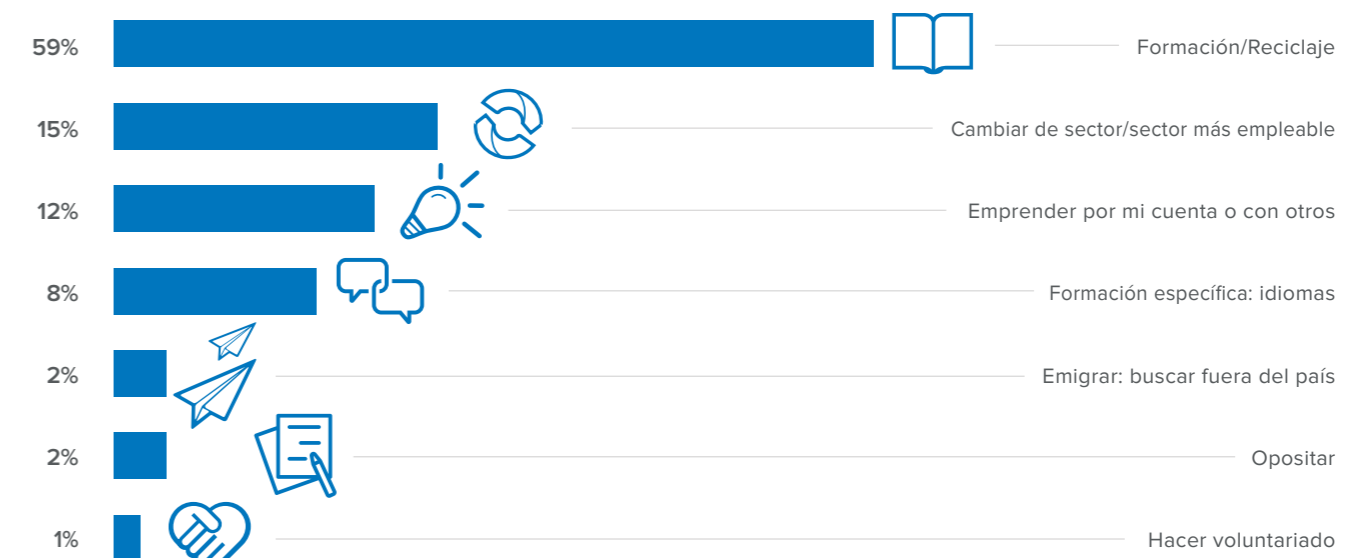
Tras preguntar sobre la cuestión de la empleabilidad a una base de datos de 21.394 candidatos mayores de 45 años, las conclusiones han sido las siguientes:

### Formarse, cambiar de sector y emprender, las alternativas a los 45

Cuando les preguntamos a los candidatos de este colectivo qué están haciendo para mejorar su empleabilidad, casi 6 de cada diez afirman que se están formando y reciclando. Al mismo tiempo, un 15% se plantea un cambio de sector, con lo cual probablemente la formación es una llave de cambio hacia un sector que les ofrece una mayor probabilidad de ser empleables.

Cabe destacar también la capacidad emprendedora de este colectivo. Ante la dificultad de encontrar trabajo, un 12% de ellos se plantea emprender, ya sea de forma individual o asociándose con otros profesionales.

### Qué hacen los mayores de 45 años para mejorar su empleabilidad



(n=21.394)

### Experiencia y conocimientos, lo más valorado por las empresas

Al preguntar sobre las ventajas y desventajas de contratar a mayores de 45 años, la visión de los candidatos y de las empresas es relativamente distinta, sobre todo en lo que hace referencia al peso que tiene cada una de estas cuestiones para la empleabilidad.

La experiencia, los conocimientos y la estabilidad laboral y personal son, por este orden, los aspectos más valorados tanto por los candidatos como por las empresas, aunque como podemos observar en la tabla, el peso que le asignan las empresas siempre es menor que el que le asignan los propios candidatos.

Las siguientes cuatro ventajas que más valoran las empresas son: la red de contactos/clientes/proveedores que aporta el candidato, el hecho de que saben lo que quieren, que aguantan mejor la presión y las ventajas fiscales a las que pueden acogerse al contratar a este colectivo.

Aquí el orden preferencial es distinto para los candidatos. Para ellos, la ventaja más relevante está en el hecho de que están más enfocados, es decir, que saben lo que quieren, que resisten mejor la presión y que están más motivados y formados. Los hábitos adquiridos, las carencias en idiomas y tecnología, los principales frenos para las empresas.

Las valoraciones que empresas y candidatos hacen sobre las desventajas de contratar a personas mayores de 45 años son radicalmente distintas, tanto en orden como en peso.

Para las empresas, las tres desventajas más importantes que salen a la luz a la hora de contratar a mayores de 45 años son, por este orden, los hábitos adquiridos y las carencias en tecnología e idiomas que tienen los candidatos. Por contraste, bajo la opinión de estos últimos, las desventajas más importantes son sus problemas con los idiomas, la menor predisposición para viajar y, por último, los hábitos adquiridos. El miedo, la resistencia al cambio y la menor flexibilidad es lo que a continuación destacan las empresas, mientras que los candidatos ponen por delante las cuestiones relacionadas con la pronta jubilación y las carencias tecnológicas.

### El 73% de las empresas admiten que no han contratado a mayores de 45 años en el último año

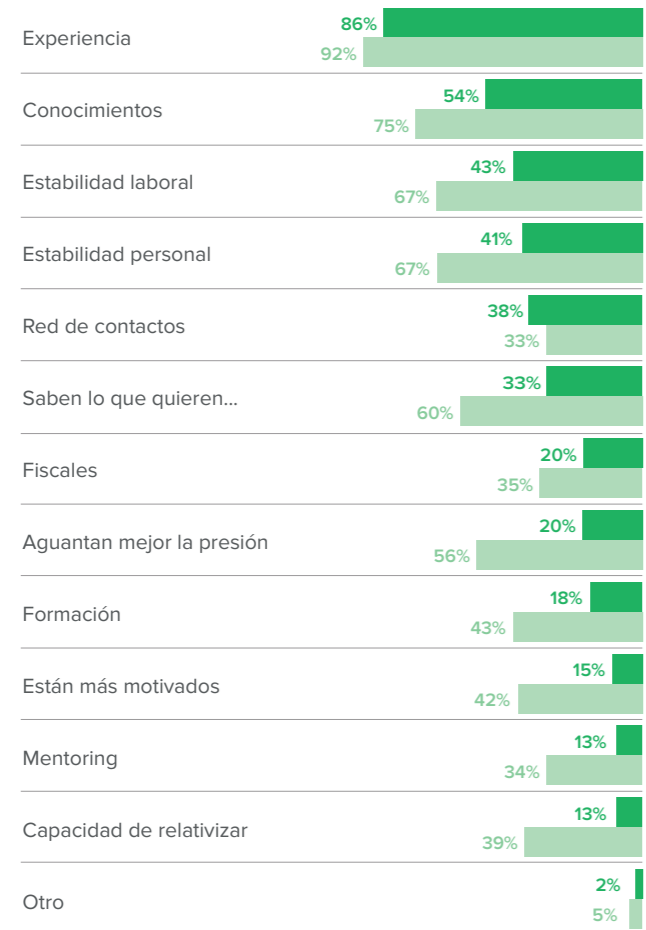
El 96% de los candidatos creen que las empresas tienen importantes reticencias a la hora de contratar a mayores de 45 años. Cuando les preguntamos si lo notan y qué evidencias tienen para afirmarlo, el 26% nos indica que aun encajando totalmente en el perfil demandado, en las entrevistas finales les indican que han decidido contratar un perfil más joven. Igualmente, un 27% de los encuestados nos indican que lo creen, pero que no tienen evidencia alguna que pueda demostrarlo. No obstante, la mayoría de candidatos (63%) coinciden en que su perfil encaja al cien por cien en el puesto, pero no les llaman. En el polo opuesto se encuentra un 4% de los candidatos que afirma que no notan ninguna reticencia por parte de las empresas.

Por el contrario, cuando preguntamos a las empresas a cuántos mayores de 45 años han contratado el último año, el 73% reconoce que a ninguno. Sólo el 22% de las empresas afirma haber contratado de uno a cinco empleados mayores de 45.

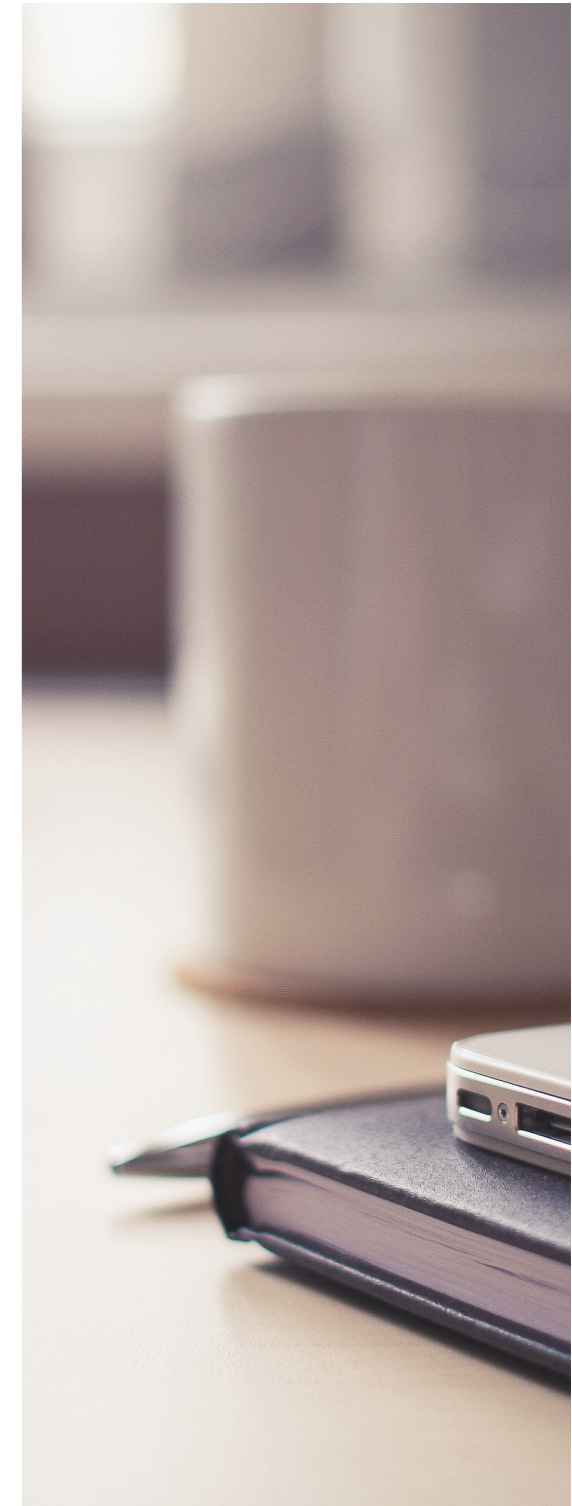
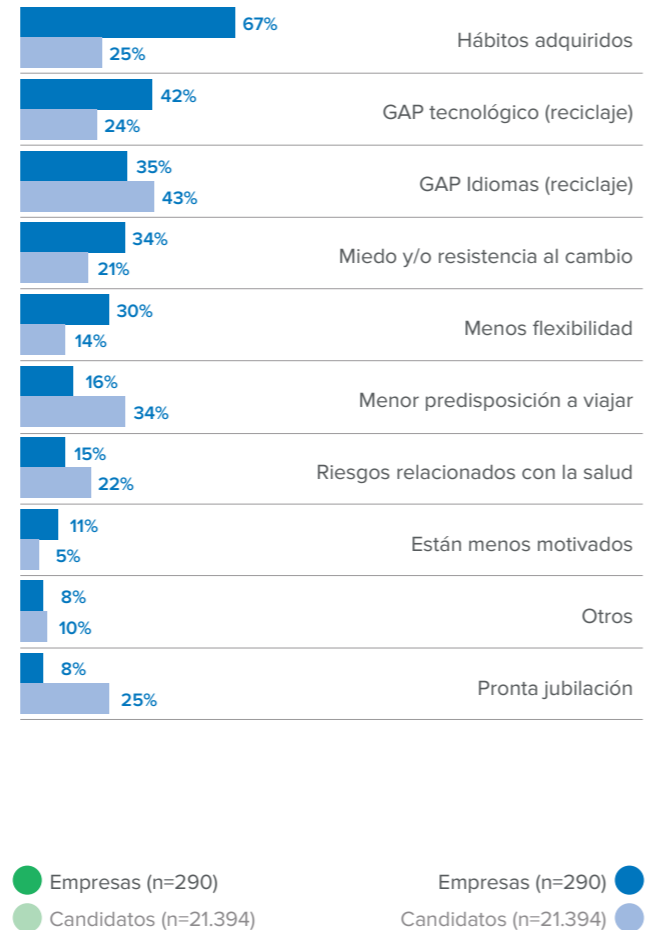
### Un 39% de los mayores de 45 años son ya parados de larga duración

Del total de 21.394 entrevistados mayores de 45 años, un 39% llevan más de 2 años buscando empleo activamente y un 24% llevan entre 1 y 2 años buscando trabajo. A pesar de las medidas fiscales, de las ayudas y de las diversas asociaciones que han surgido espontáneamente no parece que este colectivo consiga fácilmente volver al mercado laboral, lo que los sitúa en una fragilidad extrema si tenemos en cuenta que en su mayoría tienen cargas familiares.

#### Ventajas de contratar mayores de 45



#### Desventajas de contratar a mayores de 45





## 4.3 Situación de los jóvenes de 16 a 29 años

### El 51% de los jóvenes de 20 a 24 años están desempleados

El total de la población activa joven, de 16 a 29 años, es de 3,9 millones, lo que representa un 17% de la población activa. De estos casi cuatro millones de personas activas, 1,6 millones están parados y representan un 42% de la población activa joven. Este porcentaje es especialmente preocupante en el tramo de jóvenes de 20 a 24 años, de los que un 51% está en situación de desempleo.

### Situación de los jóvenes según el INE

(Encuesta de Población Activa en el último trimestre de 2013)

Edad (años)	Activos	Ocupados	Parados	Inactivos
De 16 a 19	267	66	201	1.435
De 20 a 24	1.348	660	689	966
De 25 a 29	2.341	1.562	779	365
<b>Total</b>	<b>3.956</b>	<b>2.288</b>	<b>1.669</b>	<b>2.766</b>
<hr/>				
<b>Total todas las edades</b>	<b>22.655</b>	<b>16.758</b>	<b>5.896</b>	<b>15.467</b>
<hr/>				
% de jóvenes sobre el total	17%	14%	28%	18%

En InfoJobs encontramos registrados un total de 3,1 millones de candidatos que tienen entre 16 y 29 años. De este grupo, 956.000 se han mantenido activos inscribiéndose en ofertas durante el último año. De este casi millón de inscritos en ofertas de empleo, el 69%, un porcentaje correspondiente a 663.000 candidatos, no tiene trabajo.

Edad (años)	Activos EPA	Activos InfoJobs	% InfoJobs S/TOTAL	Parados EPA	Parados InfoJobs	% InfoJobs S/TOTAL
De 16 a 19	267	48	18%	200	29	14%
De 20 a 24	1.348	369	27%	689	267	39%
De 25 a 29	2.341	539	23%	779	367	47%
<b>Total</b>	<b>3.956</b>	<b>956</b>	<b>24%</b>	<b>1.669</b>	<b>663</b>	<b>40%</b>

### Dos de cada cinco jóvenes en paro están buscando empleo en InfoJobs

El colectivo de jóvenes que actualmente busca ofertas y se inscribe en InfoJobs representa un 24% de la población activa joven, según los criterios de la EPA.

Del mismo modo, si en España hay 1,6 millones de jóvenes de 16 a 29 años en paro, el 40% de ellos están buscando trabajo en InfoJobs. Así, podemos afirmar que dos de cada cinco jóvenes parados están buscando empleo de manera activa en el portal. Este porcentaje incrementa conforme aumenta la edad de los jóvenes. El volumen de desempleados de 25 a 29 años que buscan empleo en InfoJobs es del 47%, de modo que la mitad de los parados de esta edad se encuentra en InfoJobs buscando su próximo trabajo.

#### 4.3.1. Formación y experiencia profesional

### Una generación muy bien formada

Los jóvenes activos en InfoJobs tienen perfiles con niveles de formación altos. Casi la mitad de ellos, un 47%, cuentan con estudios universitarios y el 28% con formación profesional y ciclos formativos superiores. De nuevo, conforme la edad es mayor, el nivel de formación aumenta. Así, los jóvenes de 25 a 29 años tienen estudios universitarios en un 54% de los casos. Sólo un 1,13% de los candidatos jóvenes que se inscriben en ofertas no tienen ningún tipo de estudios.

La mayoría de los jóvenes han tenido alguna experiencia profesional. De hecho, tan sólo un 8% de ellos todavía no han tenido su primera experiencia. Este porcentaje crece cuanto más jóvenes son. Así, un 41% de los candidatos de 16 a 19 años no muestran experiencias en su CV, mientras que sólo un 12% de los que tienen entre 20 a 24 años no ha indicado ninguna experiencia en su

perfil. En el colectivo de jóvenes de 25 a 29 años sólo un 3% ha acreditado no haber trabajado nunca todavía.

### Los ámbitos de experiencia se amplían con la edad

Las primeras experiencias de los candidatos más jóvenes (de 16 a 24 años) básicamente se concentran en las categorías de Atención a clientes y en Turismo y restauración. Después de estas dos categorías, también están las de Comercial y ventas y Formación. Si atendemos al tramo de edad de 25 a 29 años, vemos que el ámbito de experiencia de los jóvenes se amplifica. Se añaden a los sectores ya comentados los de Administración de empresas, Sanidad y Salud, Informática y telecomunicaciones e Ingenieros y técnicos, un dato que nos hace pensar que conforme los jóvenes terminan sus estudios tienen acceso a experiencias más relacionadas con lo que han estudiado.

En estas vacantes, los jóvenes ocupan de forma mayoritaria vacantes como empleados (64%) o bien como becarios, en un 17% de los casos. El salario promedio declarado en las experiencias se sitúa en los 16.784 euros.

#### 4.3.2. Encuesta jóvenes y empresas

### ¿Qué nos dicen los jóvenes cuando les preguntamos sobre el empleo?

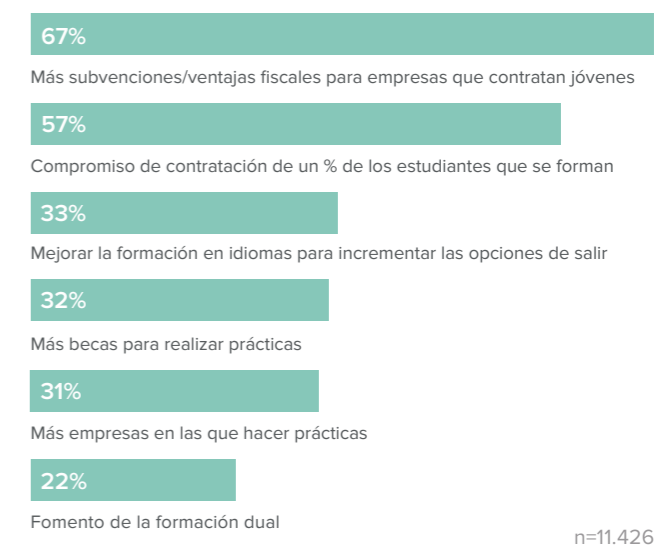
Hemos encuestado a 11.426 jóvenes de 16 a 29 años en enero de 2014 para preguntarles sobre distintas cuestiones relacionadas con el empleo.

### Empresas y candidatos jóvenes creen que la empleabilidad puede mejorar con más subvenciones o ventajas fiscales para las empresas

Más de la mitad de los jóvenes consultados (67%) creen que su situación de empleabilidad podría mejorar si las empresas pudieran acceder a más subvenciones o ventajas fiscales a la hora de contratar a jóvenes. Casi en la misma proporción, un 57% de los jóvenes creen que las empresas deberían comprometerse a contratar a un porcentaje determinado de los estudiantes que forman.

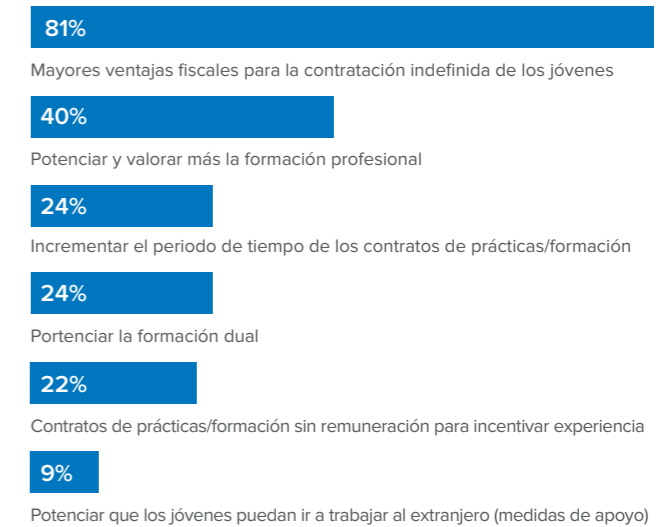
En una proporción menor, el 32% de los encuestados considera como una opción viable la salida al extranjero, para la que necesitarían que mejorara la formación en idiomas. A todo esto, el 32% de los jóvenes reclaman más becas para realizar prácticas, mientras que el 30% consideran que más empresas deberían apuntarse a los programas de prácticas.

### Medidas que mejorarían la empleabilidad de los jóvenes (según los jóvenes)



La mayoría de empresas consultadas coinciden con los candidatos en que para mejorar la empleabilidad de los jóvenes deberían disponer de más ventajas fiscales que fomenten su contratación indefinida. A esto hay que añadirle que prácticamente el 40% de las empresas también consideran que los estudios de formación profesional deberían estar más valorados y potenciarse.

### Medidas que mejorarían la empleabilidad de los jóvenes (según las empresas)



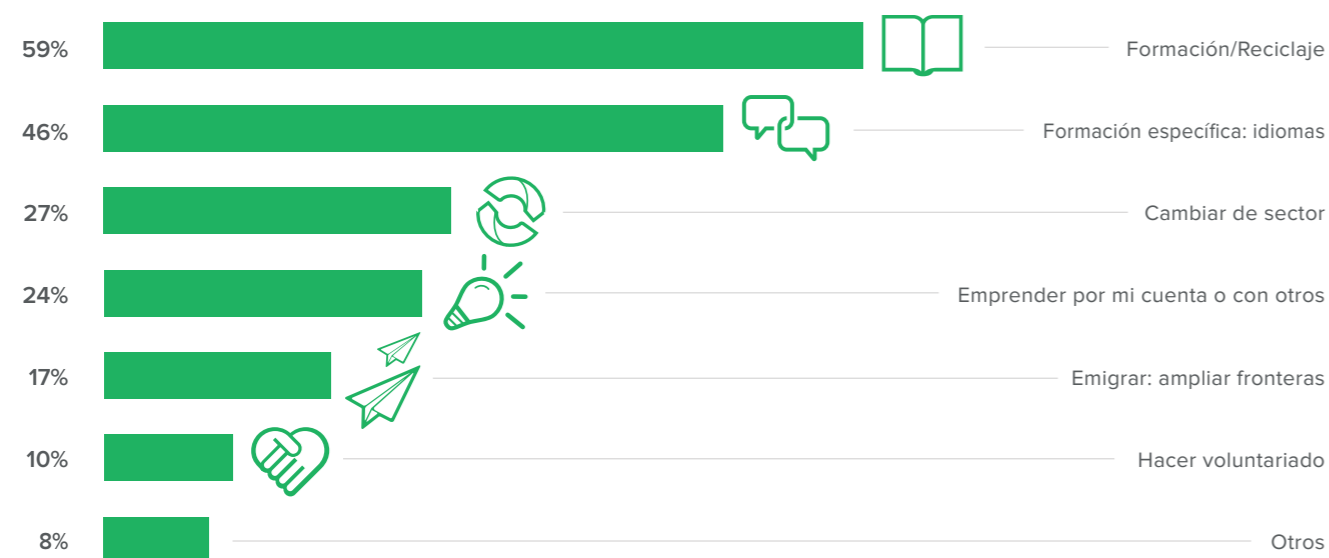
### 1 de cada 4 jóvenes se plantea emprender

Un 56% de jóvenes consultados indican que se están formando y reciclando para conseguir mejores puestos de trabajo. Aunque esto no es todo lo que hacen. Prácticamente la mitad de los jóvenes, un 46%, se han centrado en la formación de Idiomas. El 27% se plantean cambiar de sector para acceder a más ofertas de trabajo. Además, es importante destacar que el 24% de los jóvenes están pensando en emprender, ya sea por su cuenta o asociándose con otros profesionales.

### El 62% de los candidatos jóvenes estarían dispuestos a hacer prácticas sin remuneración

Hemos preguntado a los más jóvenes qué aportan las prácticas en su carrera profesional. De un total de 11.426 entrevistados, el 72% han realizado prácticas formativas en alguna ocasión y un 32% lo han hecho durante el último año. Por contraste, tan sólo un 22% afirma que esas prácticas les han servido para obtener un trabajo relacionado con su especialidad. Aun así, si tuvieran la posibilidad de realizar prácticas sin cobrar para adquirir experiencia y mostrarla en el CV, hasta un 61% de los candidatos estarían interesados en hacerlas.

### Qué hacen los jóvenes para mejorar su empleabilidad



n=11.426

### La mitad de las empresas reconocen no ofrecer contratos indefinidos a los jóvenes en prácticas

Cuando preguntamos a las empresas sobre la contratación de jóvenes, el 71% de ellas nos indican que tienen a jóvenes de 16 a 29 años en su plantilla. El 44% de las entrevistadas confirman que tienen contratados entre uno y cinco jóvenes de este tramo de edad, mientras que el 26% afirman que tienen entre 3 y 30 jóvenes en plantilla. Sólo un 10% afirman contar con más de 31 jóvenes contratados.

A su vez, el 29% de las empresas revelan que parte de los jóvenes cuentan con contratos formativos o de prácticas, pero el 52% reconocen que el porcentaje de jóvenes con contrato de prácticas que acaban obteniendo un contrato indefinido es del 0%.

### 7 de cada 10 jóvenes cambiarían de residencia por un empleo

El 71% de los candidatos jóvenes que buscan empleo afirman tener una buena o muy buena predisposición para cambiar de residencia por motivos de trabajo. De entre los 10.263 consultados que están buscando empleo, el 99% indican que tienen preferencia por las ofertas que se publican en España.

El 69% consultan ofertas en su provincia de residencia y sólo el 30% buscan trabajo en todo el territorio nacional sin distinción. De todos modos, de estos 10.263 el 34% dicen estar buscando en Europa, siendo, por este orden, sus destinos preferidos: Gran Bretaña (69%), Alemania (40%) y Francia (32%). Un 24% afirman buscar trabajo fuera de Europa, con los siguientes destinos principales: Estados Unidos (37%), Canadá (31%) y Chile (28%).

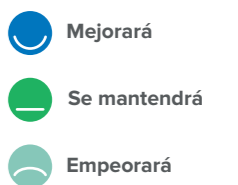
También les hemos preguntado a las empresas cómo ven esta evolución en su ámbito de actuación, es decir cómo va a ser la contratación de personal en su empresa los próximos años. En el corto plazo (a 1 año) todavía no ven un cambio de tendencia: la mitad de ellas piensan que la contratación se va a mantener igual y un 34% afirman que ya incrementará en su empresa.

Pero cuando el horizonte va más allá de dos años, ya más de la mitad de ellos creen que su empresa va a incrementar la contratación laboral. Cabe destacar que en este horizonte temporal ya sólo son un 4 o un 5% los que piensan que la contratación se reducirá en su empresa.

### ¿Cómo ven el futuro las empresas?

#### Las empresas son moderadamente optimistas

Cuando les preguntamos a las empresas que valoren cómo evolucionará la situación del empleo a nivel nacional, en su mayoría se muestran optimistas en el largo plazo, es decir, más allá de 2 años. Así, el 75% afirman que a cuatro años la situación mejorará. A corto plazo (a 1 año) la mitad de ellos piensan que la situación se mantendrá y un 30% son más pesimistas y piensan que empeorará.



### ¿La situación del empleo a nivel nacional va a mejorar en el futuro?



### ¿Cuál es la previsión respecto a la contratación laboral en tu empresa para los próximos años?



(n=290)

## Informe realizado por InfoJobs y ESADE

InfoJobs Business Analysis

Supervisión: Laura Lara

Equipo: Neus Margalló, Pedro J. Mellinas, David Rojo

ESADE

Carlos Obeso

---

## Contacto de Prensa InfoJobs

Mar Llanas

T 93 552 22 43

mar.llanas@infojobs.net

---

## Diseño y maquetación

Vänster and Lei

www.vansterandlei.com

# MercadoLaboral

f facebook.com/infojobs

t @InfoJobs

+ en orientacion-laboral.infojobs.net/mercado-laboral