

UNIDAD DE TRABAJO 1

EL MERCADO DE TRABAJO

PROFESORA: ROSA FLORES BENEYTO

UNIDAD DE TRABAJO 1.- EL MERCADO DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN.

2. EL MERCADO DE TRABAJO.

- 2.1. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO.
- 2.2. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL MERCADO DE TRABAJO.
- 2.3. SECTORES PRODUCTIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO.

3. LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO.

4. LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL SECTOR PRIVADO.

- 4.1. LA FUNCIÓN PÚBLICA.
- 4.2. EL SECTOR PRIVADO.

5. PERFIL PROFESIONAL.

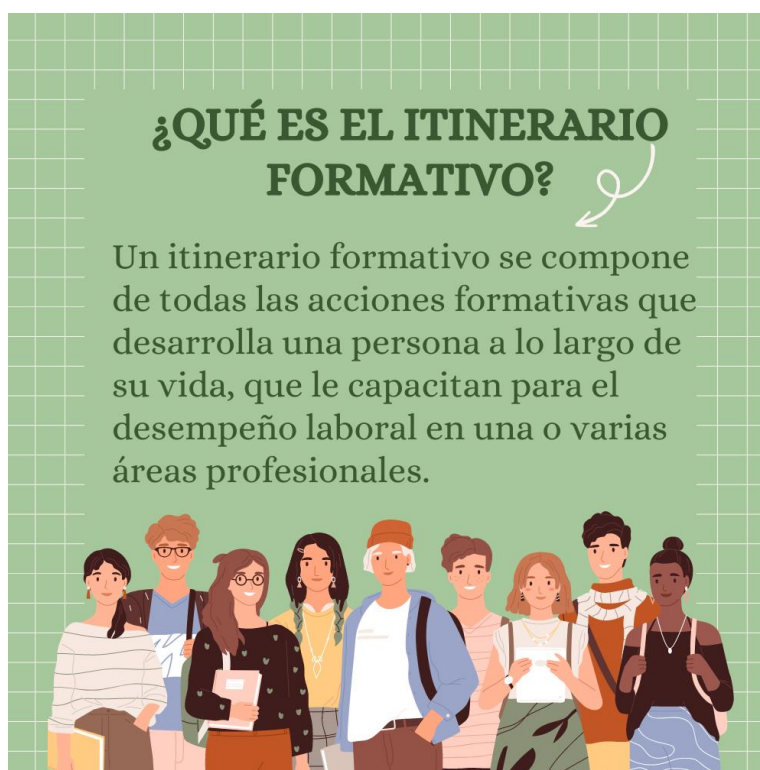
- 5.1. COMPETENCIAS: PERSONALES, SOCIALES DE GESTIÓN Y PROFESIONALES.

UNIDAD DIDÁCTICA 1.- EL MERCADO DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN.

En estos momentos acabas de empezar tus estudios de formación profesional. Se supone que has elegido un sector productivo afín con tus intereses y aspiraciones es posible, incluso, que tengas una idea muy clara del puesto de trabajo que quieres desempeñar. Si es así, enhorabuena, pero si no lo tienes tan claro no te preocupes, tiempo tendrás de ir tomando decisiones.

En cualquier caso, haber decidido cursar este ciclo formativo supone poner la primera piedra de tu **itinerario formativo**.



Al finalizar tu ciclo formativo de Técnico/a Superior, tendrás dos opciones principales:

INCORPORARTE AL MERCADO LABORAL DIRECTAMENTE

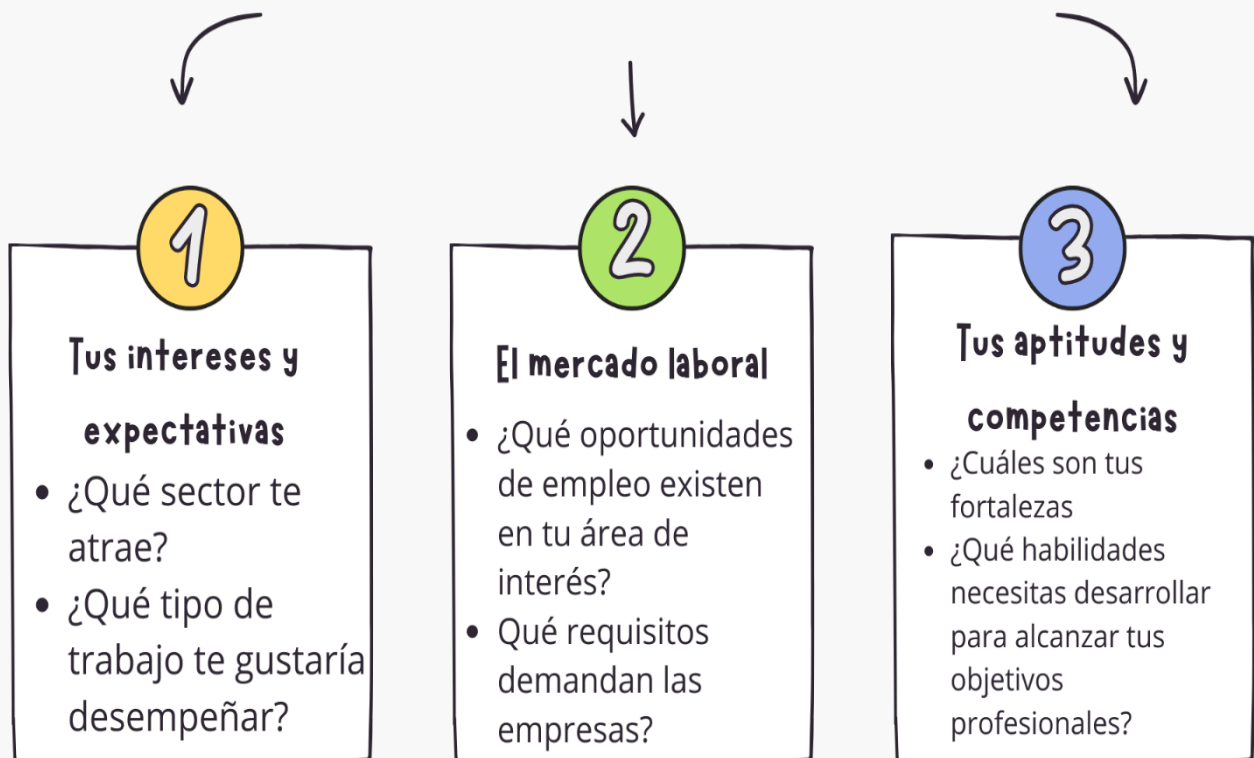
- Con tu titulación, podrás acceder a una amplia gama de puestos de trabajo en tu sector elegido.

CONTINUAR TU FORMACIÓN

- Podrás especializarte aún más a través de cursos específicos o acceder a estudios universitarios para ampliar tus conocimientos y oportunidades laborales.

A lo largo de tu carrera profesional, siempre podrás seguir formándote para mejorar tus habilidades y conocimientos, lo que te permitirá acceder a empleos mejor remunerados y con mayor responsabilidad.

PARA TOMAR UNA DECISIÓN INFORMADA SOBRE TU FUTURO, DEBES CONSIDERAR TRES FACTORES CLAVE:



La clave para un futuro laboral exitoso es encontrar la combinación perfecta entre tus intereses, las demandas del mercado y tus habilidades.

2. EL MERCADO DE TRABAJO.

El mercado de trabajo es uno de los elementos que debes examinar a la hora de decidir tu itinerario formativo. Es importante conocer el sector laboral en el que inicias tu formación: cómo funciona, cuáles son sus características o qué



agentes intervienen en él. Sin duda, esto te ayudará a identificar las oportunidades de empleo.

El mercado de trabajo de un territorio (país, región, ciudad o barrio) refleja las oportunidades de empleo y el potencial de recursos humanos disponibles para aprovecharlas. Y esto afecta tanto a las actividades privadas (empresas) como a las públicas (administraciones).

4.1. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO.

Atendiendo a la definición anterior, el mercado de trabajo se caracteriza por la concurrencia de dos variables:

- **La oferta de empleo:** son los puestos u oportunidades de trabajo que se necesitan cubrir.
- **La demanda de trabajo:** es la mano de obra disponible para ocupar los puesto de trabajo.

Para entender el funcionamiento del mercado de trabajo es necesario conocer los agentes que interactúan en esta concurrencia.

AGENTES QUE INTERVIENEN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Atendiendo a la oferta y demanda del mercado tenemos que identificar qué agentes cumplen cada una de estas funciones.

Es obvio que hay dos agentes principales:

- **Agentes que ofrecen trabajo:** son todas las entidades, con o sin ánimo de lucro, que ofrecen empleos en los diferentes sectores de producción. Forman este grupo: las administraciones y empresas públicas, empresas privadas, organizaciones sin ánimo de lucro (fundaciones u ONGs).
- **Agentes que demandan trabajo:** son todas las personas que buscan oportunidades de empleo de manera activa.

Además de los agentes principales, hay otros agentes que participan en la intermediación o lo condicionan:

- **Agentes intermediarios entre la oferta y la demanda de trabajo.** Facilitan que las entidades contratantes y las personas demandantes se encuentren. Son muy diversos:



- **Agentes transversales:** condicionan los procesos de intermediación porque establecen o afectan al marco en que esta se desarrollará. Lo son:



El nivel de equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo marcará el nivel de empleo en un territorio determinado:

- Si la oferta es superior a la demanda, quedarán puestos de trabajo sin cubrir o será necesario que vengan personas de otros territorios a ocuparlos.
- Si la demanda es superior a la oferta, habrá un exceso de mano de obra disponible, lo cual elevará el nivel de desempleo.

Para tender hacia el equilibrio, es conveniente que confluyan otras dos variables:

- Los requisitos exigidos (experiencia, formación, habilidades, etc.) por las entidades contratantes y la capacidad de cubrirlos por las partes demandantes.
- Las condiciones de trabajo (salario, horarios, vacaciones, carga de trabajo, etc.) que la parte contratante esté dispuesta a ofrecer y que satisfagan las exigencias de la parte demandante.

Desenvolverse en el mercado de trabajo supone aspirar a puesto de trabajo en los que confluyan las competencias propias y capacidades con los requisitos que exige la entidad empleadora. Y, además, en las que las condiciones de trabajo que se ofrezcan estén en sintonía con las aspiraciones del demandante de empleo.

4.2. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL MERCADO DE TRABAJO.

El mercado de trabajo se caracteriza por su continua transformación, cuya velocidad se ha acelerado por factores de diversa índole:

Factores políticos: Las leyes laborales (salario mínimo, contratos, despidos, etc.) moldean el funcionamiento del mercado.

Factores económicos: La globalización y la deslocalización industrial afectan la demanda de empleo a nivel mundial. Las recesiones económicas impactan en la contratación.

Factores demográficos y sociales: El envejecimiento de la población, la migración, la incorporación de la mujer al mercado laboral y la precariedad laboral son algunos ejemplos de cambios sociales que influyen en el empleo.

Factores tecnológicos: La automatización y la inteligencia artificial están transformando los empleos, destruyendo algunos y creando otros. Las TIC han dado lugar a nuevas formas de trabajo como el teletrabajo y el trabajo autónomo.

Factores de distribución: El comercio electrónico ha modificado los hábitos de consumo y ha generado nuevos empleos en logística, al tiempo que ha reducido la demanda de empleos en el comercio tradicional.

En definitiva, como podemos ver, el mercado de trabajo es muy dinámico. En general muestra una tendencia a la desaparición de perfiles de trabajo tradicionales, la creación de nuevos puestos y la reinvención de otros en los diferentes sectores de producción. Es importante considerar estas tendencias en el diseño y desarrollo del itinerario formativo.

4.3. SECTORES PRODUCTIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO.

El mercado de trabajo está conformado por sectores productivos de actividad económica. Cada sector tiene sus propias características y agrupa a empresas y perfiles profesionales diferentes. Si bien hay demandantes de empleo que por sus perfiles profesionales tienen cabida en varios sectores productivos.

SECTORES POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

Tradicionalmente se han considerado tres sectores productivos:



- **SECTOR PRIMARIO**. Reúne a las actividades económicas vinculadas a los recursos naturales: ganadería, agricultura, pesca, apicultura, minería y los recursos forestales.



- **SECTOR SECUNDARIO**: su actividad económica está vinculada a la elaboración de productos a partir de los recursos naturales del primer sector. Pertenecen a él la industria, la artesanía y la construcción.



- **SECTOR TERCIARIO**: las empresas de este sector realizan una actividad económica centrada en satisfacer las necesidades de las personas. Es el sector servicios, que engloba la educación, la sanidad, el turismo, el comercio, la cultura y el ocio, entre otras muchas actividades. Es el sector productivo con mayor peso en el mercado laboral de los países desarrollados y, por tanto, el que más oferta de trabajo genera.

Con el dinamismo del mercado de trabajo han surgido actividades que, a priori, estarían dentro del sector servicios. Pero se ha considerado oportuno tratarlo de manera diferenciada por sus características específicas. Son estos dos sectores:

- El **SECTOR CUATERNARIO**: engloba las actividades basadas en el conocimiento. Surge con la aparición de la llamada sociedad del conocimiento la tecnología. Empresas de I+D, Consultoras, empresas de informática, telecomunicaciones, biotecnológicas, Big Data, internet de las cosas y otras dedicadas a la investigación científica y tecnológica.



También se conoce como el sector de las TIC.

- El **SECTOR QUINARIO**: se refiere a las organizaciones privadas o públicas que no tiene fines lucrativos, como son las ONG o las fundaciones, entre otras.



SECTORES DE ACTIVIDAD POR FAMILIAS PROFESIONALES

En la actualidad todos los sectores profesionales parten de un Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales (CNECP), que identifica todas las competencias profesionales existentes en el mercado laboral.

A partir de este catálogo se estructuran todas las enseñanzas de formación profesional, organizadas en 26 familias profesionales. Esta ordenación en familias relaciona los ámbitos profesionales y las actividades económicas derivadas de ellos.

El ciclo formativo que estáis cursando corresponde a una de estas familias profesionales.

 Actividades Físicas y Deportivas	 Hostelería y Turismo	 Sanidad
 Administración y Gestión	 Imagen Personal	 Seguridad y Medio Ambiente
 Agraria	 Imagen y Sonido	 Servicios Socioculturales y a la Comunidad
 Artes Gráficas	 Industrias Alimentarias	 Textil, Confección y Piel
 Artes y Artesanías	 Industrias Extractivas	 Transporte y Mantenimiento de Vehículos
 Comercio y Marketing	 Informática y Comunicaciones	 Vidrio y Cerámica
 Edificación y Obra Civil	 Instalación y Mantenimiento	
 Electricidad y Electrónica	 Madera, Mueble y Corcho	
 Energía y Agua	 Marítimo- Pesquera	
 Fabricación Mecánica	 Química	

5. LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO.

Los cambios económicos, sociales y tecnológicos generan nuevas necesidades y muestran también nuevas actividades para darles respuesta. Esto significa amenazas para ciertos empleos que van dejando de ser útiles, pero también oportunidades para nuevos puestos de trabajo.

Los nuevos yacimientos de empleo son actividades laborales que presentan un gran potencial para generar oportunidades de empleo en el presente y en el futuro.

Los nuevos yacimientos de empleo cumplen una doble característica:

- Han de satisfacer necesidades que no están cubiertas, ya sea porque son demandas nuevas (por ejemplo, las asociadas a desarrollos tecnológicos) o demandas existentes que se han ampliado (por ejemplo, los servicios de atención a las personas).

- Tienen gran capacidad para generar empleo, es decir, que suponen una oferta de trabajo grande (por ejemplo, los servicios sanitarios o los logísticos).

La transformación digital, la sostenibilidad y la creciente demanda de ciertos servicios están reconfigurando el mercado laboral español. En 2024, los nuevos yacimientos de empleo se pueden clasificar en diversos sectores y perfiles profesionales, aunque es importante tener en cuenta que esta clasificación es dinámica y puede variar según las tendencias del mercado.

Sectores con mayor demanda laboral en 2024

TECNOLOGÍA Y DIGITALIZACIÓN

- **DESARROLLO DE SOFTWARE:** La demanda de programadores y desarrolladores sigue en aumento, especialmente en áreas como inteligencia artificial, Big Data y ciberseguridad.
- **CIBERSEGURIDAD:** La protección de datos y sistemas informáticos es cada vez más crucial, lo que genera una alta demanda de expertos en este campo.
- **ANALÍTICA DE DATOS:** La capacidad de extraer información valiosa de grandes conjuntos de datos es fundamental para muchas empresas, por lo que los analistas de datos son muy solicitados.
- **E-COMMERCE:** El comercio electrónico continúa creciendo, demandando perfiles como gestores de plataformas online, especialistas en marketing digital y logística.

SOSTENIBILIDAD Y ENERGÍAS RENOVABLES:

- **ENERGÍAS RENOVABLES:** La transición hacia un modelo energético más sostenible genera oportunidades en sectores como la energía solar, eólica y biomasa.
- **GESTIÓN DE RESIDUOS:** La economía circular y la gestión eficiente de los residuos son áreas con un gran potencial de empleo.

SALUD Y BIENESTAR

- **TELEMEDICINA:** La atención médica a distancia ha ganado relevancia, demandando profesionales de la salud con conocimientos en tecnología.
- **BIOTECNOLOGÍA:** La investigación y desarrollo en el campo de la biotecnología ofrecen oportunidades laborales en áreas como la farmacología y la genética.

SERVICIOS PROFESIONALES

- **CONSULTORÍA:** Empresas de todos los tamaños necesitan asesoramiento en diversas áreas, como estrategia, finanzas y recursos humanos.
- **RECURSOS HUMANOS:** La gestión del talento es cada vez más compleja, lo que genera demanda de profesionales especializados en reclutamiento, selección y desarrollo de personal.

6. LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL SECTOR PRIVADO.

Entre los agentes del mercado de trabajo que ofrecen empleo están, por un lado, las Administraciones Públicas y, por otro, las empresas privadas. Dicho de otra manera, existe un mercado de trabajo público y un mercado de trabajo privado. Y el acceso a cada uno viene determinado por elementos diferenciales en el itinerario formativo.

6.1. LA FUNCIÓN PÚBLICA.


El **mercado de trabajo público** engloba los puestos de empleo destinados a prestar servicios a la ciudadanía en nombre de las administraciones públicas (estatales, autonómicas o locales). A quienes desempeñan estos roles se les denomina **funcionarios públicos**. Según su titulación se distinguen las siguientes categorías:

- **FUNCIONARIO DE CARRERA.** Lo componen personas que han superados unas oposiciones y tienen trabajo de forma continuada. Según la titulación que necesitan para acceder, se clasifican en dos grupos: A y C.



SUBGRUPO	TITULACIÓN REQUERIDA
A1	Grado. Licenciatura. Ingeniería. Arquitectura
A2	Grado. Diplomatura. Ingeniería técnica. Arquitectura técnica
C1	Bachillerato. Formación Profesional Grado Medio o Superior, o equivalente
C2	E.S.O. o equivalente

- **FUNCIONARIO INTERINO.** Son trabajadoras o trabajadores que no han superado unas oposiciones pero, con carácter temporal, desempeñan funciones propias del funcionario de carrera.
- **PERSONAL LABORAL.** Son personas que prestan servicios retribuidos por las administraciones públicas. Existen diferentes grupos profesionales, con base en la titulación exigida.



SUBGRUPO	TITULACIÓN REQUERIDA
M3	Nivel 3 MECES. Máster o equivalente
M2	Nivel 2 MECES. Grado o equivalente
M1	Nivel 1 MECES. Técnico Superior o equivalente
E2	Título de Bachiller o Técnico o equivalente
E1	Título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria o Título Profesional Básico o equivalente
E0	No requiere titulación

- **PERSONAL EVENTUAL.** Son personas que realizan funciones calificadas como de confianza o asesoramiento especial, con carácter no permanente.

Las ofertas de empleo público (OEP) se publican en los boletines oficiales de las distintas administraciones públicas: Boletín Oficial de Estado (BOE), boletines oficiales de las comunidades autónomas (en el caso de la C.Valenciana: DOGV) y boletines provinciales. Todos se pueden consultar en la Agencia Estatal de Boletines Oficiales del Estado.

También se puede optar a ser funcionario de la Unión Europea. Al igual que para ser funcionario público de las administraciones de España, para acceder a sus ofertas de empleo se deben superar las pruebas de acceso pertinentes en cada caso. Son las llamadas OPOSICIONES.

6.2. EL SECTOR PRIVADO.

El mercado laboral privado es aquel en el que trabajas para empresas que no pertenecen al gobierno. Para acceder a estos trabajos, necesitas una formación adecuada que se adapte a los puestos que ofrecen las empresas.

Para encontrar trabajo en el sector privado:

- Se puede recurrir a plataformas digitales: Portales de empleo, webs de empresas y de agencias de selección.
- Los Servicios públicos de empleo: Ofrecen orientación y bolsas de trabajo.
- Redes de contactos: Familiares, amigos y conocidos pueden recomendar oportunidades.
- Autocandidatura: uno mismo puedes postularse a las ofertas que le interesen.

Para conseguir un empleo, normalmente será necesario pasar por un proceso de selección que incluye:

- Entrevistas de trabajo: Son las más comunes y sirven para evaluar los conocimientos y habilidades.
- Pruebas psicotécnicas: Evalúan las capacidades cognitivas y la personalidad.
- Dinámicas de grupo: Simulan situaciones laborales para observar cómo se relacionan con otros.

El objetivo de estas pruebas es comprobar si se tienen las habilidades técnicas y personales necesarias para el puesto de trabajo.

7. PERFIL PROFESIONAL.

Ahora que ya hemos hablado de lo que es el mercado de trabajo, cómo funciona, los agentes que intervienen en él y dónde están las nuevas oportunidades de empleo, llega el momento de conocer cuáles son los requerimientos para acceder a estos trabajos.



Si nos atenemos a esta definición, diferenciamos dos tipos de perfiles según su alcance:

PERFIL DEL SECTOR PROFESIONAL

- Se refiere a las capacidades necesarias para trabajar en un sector económico. Por ejemplo, tomando como referencia los ciclos formativos, podríamos hablar del perfil profesional de desarrollador web, programadora, de explotación de sistemas informáticos, por poner unos ejemplos.

PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO

- Se centra en las cualidades específicas que se demandan para desempeñar un trabajo en particular, por ejemplo: de mantenimiento de servicios de internet, especialista en desarrollar aplicaciones móviles, etc

El perfil profesional se establece a partir de unas competencias. Si partimos de la organización de las actividades económicas en familias profesionales y ciclos formativos, el perfil del título viene expresado en el propio currículum.

7.1. COMPETENCIAS: PERSONALES, SOCIALES DE GESTIÓN Y PROFESIONALES.

Las competencias son las capacidades, habilidades o destrezas de las que una persona debería disponer para desempeñar un puesto de trabajo.

Desde la perspectiva del perfil profesional, las competencias se organizan en dos bloques:

- Las competencias transversales (SOFT SKILLS): son aquellas que ayudan a las personas a desenvolverse mejor en su trabajo independientemente del tipo de trabajo que sea. Entre ellas se incluyen las competencias personales, las competencias sociales y las que podemos denominar “de gestión”.
- Las competencias técnicas y profesionales (HARD SKILLS): entendidas como las requeridas para desempeñar un puesto de trabajo concreto.

Todas estas competencias suelen exigirse en los procesos de selección de personal y de inserción laboral.

⇒ COMPETENCIAS PERSONALES.

Las competencias personales son habilidades, conocimientos y capacidades individuales que la persona posee de manera intrínseca y que son valoradas en el entorno profesional.

Son unas cualidades intangibles, no siempre detectables fácilmente, pero de un gran valor para la empresa. Por eso se intentan descubrir en los procesos de selección, ya sea mediante pruebas psicotécnicas o durante la entrevista.

Según el tipo de trabajo, se priorizan unas u otras. Pero hay algunas que suelen ser valoradas positivamente en todos ellos, como las siguientes:



⇒ COMPETENCIAS SOCIALES.

Las competencias sociales están relacionadas con las habilidades de comunicación e interacción con las demás personas.

Valoran la capacidad para relacionarse con eficacia con las personas del entorno: el equipo de trabajo, superiores, clientela, proveedores, etc. se identifican especialmente durante la entrevista de trabajo.

Todas estas habilidades son altamente valoradas, pues en sí mismas contribuyen a mejorar la competitividad de la empresa, favorecen un buen ambiente de trabajo y proyectan una buena imagen de cara al exterior.

Algunas de las más valoradas son:



⇒ COMPETENCIAS DE GESTIÓN.

Bajo la denominación de competencias de gestión , se incluyen todas aquellas que se dirigen a una buena ejecución de las tareas.

Pueden ser muy variadas según el sector profesional. Entre ellas, algunas de las más demandadas son:



⇒ COMPETENCIAS TÉCNICAS Y PROFESIONALES.

Las competencias técnicas y profesionales son las que están directamente relacionadas con la actividad laboral y se adquieren por medio de la formación y la experiencia.

Están vinculadas a puestos de trabajo específicos que requieren la realización de unas tareas técnicas y el uso de unas estrategias y unas herramientas concretas. Forman parte de estas competencias:

