

Observatorio de
las Ocupaciones

2014
**Estudio Prospectivo
del Sector Logístico**
**Gestión de la Cadena
de Suministro en España**



**Observatorio de
las Ocupaciones**

2014

**Estudio Prospectivo
del Sector Logístico**

**Gestión de la Cadena
de Suministro en España**



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal
Condesa de Venadito, 9. 28027 - Madrid

NIPO: 274-14-089-8

PRESENTACIÓN

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), a través del Observatorio de las Ocupaciones, realiza estudios sobre el mercado de trabajo, centrándose principalmente en el conocimiento de las actividades económicas y de las ocupaciones así como de las tendencias y las perspectivas de empleo.

Una de las líneas prioritarias consiste en el estudio de las tendencias de los distintos sectores y ocupaciones, para conocer cuáles son las actividades económicas que tienen mejores perspectivas de empleo futuro a corto y medio plazo.

Se presenta el documento que aborda el estudio del SECTOR LOGÍSTICA. GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO en España, con el fin de conocer las previsiones de futuro, las innovaciones tecnológicas más importantes, las ocupaciones y los perfiles profesionales más relevantes, la formación existente en el sector y las necesidades formativas más requeridas por las empresas. Además, ofrece un resumen para facilitar su consulta a los expertos de las entidades participantes.

A la hora de plantearse el estudio, se ha tenido en cuenta el grado de importancia del sector en la economía de nuestro país, ya que puede contribuir a mejorar la competitividad de las empresas, tanto las que realizan distribución vinculada a la demanda interna como las que efectúan exportaciones, puesto que, no solo contamos con una de las mejores redes de infraestructuras de Europa, sino que España, además, cuenta con una situación geográfica excelente y ambas condiciones son esenciales para poder ser competitivos en un sector como el logístico.

Debido al potencial de creación de empleo de la logística y, en concreto, al de la cadena de suministro, se está generando la necesidad de nuevos profesionales que den respuesta a los requerimientos del mercado. Ello implica la aparición de especialidades cuyos contenidos propios de esta actividad se ajusten más a las necesidades empresariales.

Por ello, el Servicio Público de Empleo Estatal está interesado en contribuir a identificar los perfiles profesionales que se están demandando para ajustar de una forma más efectiva sus políticas de formación a las necesidades reales de las empresas.

Reyes Zatarain del Valle
Directora General del SEPE

Mayo de 2014

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO	6
1.1.	INTRODUCCIÓN	7
1.2.	OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	7
2.	METODOLOGÍA	9
2.1.	PANIFICACIÓN DEL ESTUDIO	10
2.2.	RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	10
2.3.	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y CONCLUSIONES	11
3.	CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR	12
3.1.	APROXIMACIÓN AL SECTOR	13
3.2.	IMPORTANCIA DE LA LOGÍSTICA EN ESPAÑA	13
3.3.	PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS Y PERSPECTIVAS DEL SECTOR.....	16
3.4.	LOS RETOS DEL SECTOR	17
3.5.	OPORTUNIDADES Y AMENAZAS	18
4.	MERCADO DE TRABAJO	19
4.1.	EL MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA	20
4.2.	DATOS DE CONTRATACIÓN Y PARO REGISTRADO EN EL SECTOR DE LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO	26
5.	SITUACIÓN DEL SECTOR SEGÚN LOS EXPERTOS	35
5.1.	INFORMACIÓN FACILITADA POR LAS EMPRESAS DEL SECTOR	36
5.2.	INFORMACIÓN OBTENIDA A TRAVÉS DE ENTREVISTAS A EXPERTOS.....	40
6.	LA FORMACIÓN RELACIONADA CON EL SECTOR	57
6.1.	CARACTERÍSTICAS GENERALES	58
6.2.	REFERENTE FORMATIVO. OCUPACIONES BÁSICAS EL SECTOR.....	58
6.3.	CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD	60
6.4.	Subsistema de formación profesional para el empleo.....	60
6.5.	TÍTULOS DE F.P.	69
6.6.	ENSEÑANZA UNIVERSITARIA	69
7.	INFORMACIÓN DE LAS OCUPACIONES.....	71
	CNO 1219 - DIRECTORES DE POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN Y DE OTROS DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS NO CLASIFICADOS BAJO OTROS EPÍGRAFES	73
	CNO 1221 - DIRECTORES COMERCIALES Y DE VENTAS	77
	CNO 1315 - DIRECTORES DE EMPRESAS DE ABASTECIMIENTO, TRANSPORTE, DISTRIBUCIÓN Y AFINES	82
	CNO 2431 Y 2461 - INGENIEROS Y TÉCNICOS INDUSTRIALES Y DE PRODUCCIÓN.....	87
	CNO 2621 - ANALISTAS DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN	92
	CNO 2711 - ANALISTAS DE SISTEMAS	97
	CNO 3326 - TÉCNICOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD AMBIENTAL	102
	CNO 3510 - AGENTES Y REPRESENTANTES COMERCIALES	106
	CNO 3522 - AGENTES DE COMPRAS	111

CNO 3523 - CONSIGNATARIOS.....	116
CNO 3531 - REPRESENTANTES DE ADUANAS.....	121
CNO 4111 - EMPLEADOS DE CONTABILIDAD	126
CNO 4113 - EMPLEADOS DE OFICINA DE SERVICIOS ESTADÍSTICOS, FINANCIEROS Y BANCARIOS.....	131
CNO 4121 - EMPLEADOS DE CONTROL DE ABASTECIMIENTOS E INVENTARIO	136
CNO 4122 - EMPLEADOS DE OFICINA DE SERVICIOS DE APOYO A LA PRODUCCIÓN	141
CNO 4123 - EMPLEADOS DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE DE PASAJEROS Y MERCANCÍAS	146
CNO 5941 - EMPLEADOS VIGILANTES DE SEGURIDAD Y SIMILARES HABILITADOS PARA IR ARMADOS	151
CNO - 8332 OPERADORES DE GRÚAS, MONTACARGAS Y DE MAQUINARIA SIMILAR DE MOVIMIENTO DE MATERIALES	156
CNO 8333 - OPERADORES DE CARRETILLAS ELEVADORAS	160
CNO 8412 - CONDUCTORES DE FURGONETAS, hasta 3,5t.....	165
CNO 8431 y 8432 - CONDUCTORES DE CAMIONES	169
8. CONCLUSIONES	174
9. FUENTES Y EXPERTOS CONSULTADOS	180
9.1. FUENTES DOCUMENTALES	181
9.2. EXPERTOS CONSULTADOS.....	181

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.1. INTRODUCCIÓN

La logística no es una actividad de reciente aparición; como estrategia empresarial ya viene desarrollándose desde hace tiempo, en la gestión de la distribución y el transporte. Sin embargo, en los últimos años está cobrando mayor importancia y dedicación por su implicación en el éxito comercial y en la competitividad de las empresas, junto con adecuadas operaciones de marketing, publicidad, etc.

Si tenemos en cuenta el buen comportamiento actual de nuestra actividad exportadora, es necesario un desarrollo eficiente de la gestión integral de la cadena de suministro, la cual implica importantes operaciones de planificación y organización que trascienden el puro transporte y distribución; que es común y transversal en prácticamente todas las actividades económicas, y en la que España es aún deficiente con respecto a países de nuestro entorno.

No cabe duda de la ventaja que supone para España su posición estratégica mundial en el flujo internacional de mercancías, además de disponer de una buena red de infraestructuras. Asimismo, hemos ido escalando en eficiencia logística, como atestigua el incremento en el Desempeño Logístico que publica el Banco Mundial; y diversos indicadores económicos y de empleo en actividades de transporte y almacenamiento están evolucionando favorablemente. En algunas empresas españolas ya está llevándose a cabo una gestión de la cadena de suministro altamente desarrollada.

Pero son diversos e importantes los retos que se plantean para la mejora de la eficiencia logística del país. En primer lugar, y a ello se entrega la Estrategia Logística de España es necesaria una actualización y racionalización de las redes de transporte, sobre todo del ferrocarril, cuya participación en el transporte de mercancías es minoritario, y establecer conexiones adecuadas con Europa; favorecer la intermodalidad y potenciar el transporte marítimo, persiguiendo alzar a España como Plataforma Logística de Europa.

También la propia dinámica empresarial ha de adaptarse a las fuertes tendencias que apuntan al aumento en la externalización de las operaciones logísticas a empresas terciarias –los operadores logísticos-, que cada vez asumen mayor parte de dichas acciones en alta compenetración interempresarial, y donde también tenemos menor recorrido que otros países. Ello implica además un creciente uso de tecnologías, principalmente TICs, automatismos, maquinaria... para los complejos mecanismos de planificación, aprovisionamiento, almacenaje, distribución y transporte que la cadena de suministro conlleva.

Por otra parte, la modernización en los hábitos de consumo está viendo un vertiginoso empleo de los medios de compra por internet, e-commerce, que exige un aparato logístico cada vez más complejo. O el avance en la logística inversa, la cual plantea dificultades técnicas importantes.

Pero uno de los mayores retos, precisamente derivado de los desafíos y estrategias apuntados, lo constituye la falta de profesionalización, conocimientos y experiencia en los técnicos y responsables de las distintas áreas integradas en la logística, así como una carencia de planes y programas formativos que den respuesta a esas necesidades y contribuyan a la adquisición de las competencias que el sistema productivo demanda para mejorar en competitividad logística, tanto en el seno de la actividad empresarial como en el aprovechamiento de las infraestructuras y la intermodalidad. Se hace precisa una racionalización y desarrollo de los esquemas ocupacionales, que actualmente adolecen de cierta indefinición, así como de los cauces formativos que dan lugar a la preparación de los profesionales, tanto en niveles universitarios, como de formación profesional, pues en ambos aspectos hay serias lagunas y normalmente se configura con técnicos con formación de distintos ámbitos que adquieren los conocimientos al ingresar en el sector.

Por ello, en este estudio se ha intentado profundizar en el análisis del sector para conocer la situación y previsiones de futuro, las principales estrategias, las innovaciones más relevantes; así como su estructura ocupacional en función de las distintas áreas implicadas (planificación y aprovisionamiento, control de la producción, almacenaje, distribución, transporte), las ocupaciones con mejores perspectivas, los cambios en los perfiles ocupacionales, las competencias más demandadas y las principales necesidades formativas detectadas. Y por otra parte, conocer los esquemas formativos que puedan dar respuesta a dichas necesidades.

1.2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El propósito de este estudio es profundizar en dos aspectos fundamentales, el primero es saber si este sector puede tener la consideración de yacimiento de empleo y, en segundo lugar, evaluar si la formación profesional actual será suficiente para satisfacer las necesidades formativas de los puestos de trabajo que se generarán en función de nuevas directrices.

Se plantea también identificar aquellas ocupaciones o puestos de trabajo en los que va a haber mayores necesidades de empleo, los perfiles profesionales y las carencias que presentan en sus competencias, el grado de

especialización requerida y las necesidades de formación que deberán estar en consonancia con los requerimientos de las empresas.

Los objetivos previstos en este estudio son los siguientes:

- CONOCER la situación y la evolución de diferentes variables que afectan al mercado de trabajo:
 - Empleo
 - Productividad
 - Factores de cambio
 - Sistema productivo
 - Nuevas tecnologías
- ANALIZAR las tendencias del mercado de trabajo.
- INVESTIGAR las perspectivas de empleo de las empresas en las distintas actividades del sector.
- DETERMINAR las ocupaciones en las que se va a crear empleo y las emergentes.
- ESTABLECER el perfil laboral de los demandantes de empleo y de las personas contratadas en las distintas ocupaciones, con el fin de mejorar sus posibilidades de empleo.
- DETECTAR las competencias requeridas por las empresas y determinar las necesidades de formación por ocupación.

2.METODOLOGÍA

2.1. PANIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El diseño de este estudio prospectivo, entendido como un método que sirve para hacer previsiones y anticipar las perspectivas de futuro, se ha centrado en el análisis de la situación del sector de la logística y de su evolución en los últimos años.

Para contemplar el sector desde la perspectiva social, económica, tecnológica y normativa actual, se ha realizado el análisis de diferentes fuentes: estadísticas, estudios e informes previos, artículos, información suministrada por expertos del sector, por empresas y por centros de formación de referencia.

Primera fase del proyecto:

1. Determinación de los objetivos del estudio.
2. Selección del equipo de trabajo que iba a llevarlo a cabo.
3. Elaboración de la metodología de trabajo, estableciendo las acciones y los tiempos en los que se iban a realizar.
4. Formulación de las estrategias de comunicación con expertos, empresas, asociaciones y centros tecnológicos de referencia que permitirán configurar el estudio.
5. Contacto con expertos de la Administración Pública (M^o de Fomento), para contrastar el planteamiento de la investigación.
6. Delimitación del ámbito de estudio, estableciendo las actividades que se van a incluir en el mismo.

2.2. RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Fase documental

Obtención de las bases estadísticas necesarias para desarrollar la investigación. Para ello, las principales fuentes de información utilizadas han sido:

- El Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA).
- La Tesorería General e la Seguridad Social. Información desagregada sobre la afiliación de trabajadores por regímenes de cotización.
- El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Recopila información sobre mercado de trabajo: contratación, paro registrado y ofertas de empleo.
- Instituto Nacional de las Cualificaciones. Facilita el listado de las cualificaciones incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y la oferta formativa relacionada con el sector.
- Ministerio de Fomento. Estrategia logística de España.
- Observatorio de la Logística en España. Centro de Innovación del Transporte. Centro Nacional de Competencia en Logística Integral.
- UNO. Estudio de caracterización del transporte y la logística en España.
- Plataforma tecnológica en logística integral. Agenda estratégica de investigación. LOGISTOP
- Análisis sectoriales y regionales de los gabinetes de estudios de la Fundación de Cajas de Ahorro (FUNCAS), Proyecto HISPALINK, la Caixa, BBVA y Banco de España.
- Oferta formativa del ámbito educativo (títulos de formación profesional y enseñanza universitaria).
- Oferta formativa del ámbito laboral (títulos de certificados de profesionalidad).

Investigación de campo.

- Remisión del cuestionario a empresas del sector por medios telemáticos, para obtener información sobre los siguientes aspectos:
 - Previsiones empresariales de la actividad en estudio.
 - Previsiones de empleo a medio y largo plazo.
 - Perfiles profesionales y competencias que van a requerir los profesionales del sector.
 - Necesidades de formación.
- Entrevista semiestructurada, dirigida a expertos, agentes sociales y económicos, centros de investigación, asociaciones, cooperativas y empresas relevantes, con el fin de obtener la siguiente información:
 - Panorámica general del sector.
 - Mapa ocupacional de las actividades relevantes y emergentes.
 - Mapa formativo del sector.
 - Propuestas de mejora.

2.3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y CONCLUSIONES

Con la información recabada, se sigue el proceso descrito a continuación para la elaboración del documento y su presentación:

- Tratamiento y análisis de los datos cuantitativos del sector (datos procedentes del INE, del SEPE y de la Seguridad Social).
- Análisis de la información cualitativa recopilada. Uno de los centros de interés del estudio lo constituyen los perfiles de los trabajadores, siendo la ocupación la unidad de análisis principal y el eje sustancial del informe.
- Determinación de las necesidades de empleo y formación.
- Validación del documento por los expertos del sector.
- Diseño y difusión.

3. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR

3.1 APROXIMACIÓN AL SECTOR

El transporte y la distribución son actividades imprescindibles para la economía, ya que están vinculadas, necesariamente, tanto a productos como a servicios. Son actividades que condicionan el coste final de un producto o de un servicio. Sin embargo, hasta hace relativamente poco tiempo, no se los ha tenido en cuenta como factor clave para la competitividad de las empresas.

Esta nueva percepción se ha visto favorecida, probablemente, por los ajustes que se han tenido que hacer como consecuencia de la crisis que llevamos arrastrando y por el aterrizaje en nuestro país de grandes empresas multinacionales, de las que destacan las francesas y alemanas, que han logrado una gran implantación y ocupar un lugar preferente en relación a las propias empresas españolas del sector. En estos países, la actividad de la logística está muy desarrollada, lo que implica una mejor definición del sector, con un desglose de ocupaciones y planes formativos adecuados a las necesidades que tiene esta actividad, lo que les lleva a ser muy competitivos en la misma.

A la hora de abordar el estudio de la actividad de gestión de las cadenas de suministro, se plantea una primera necesidad de definir y delimitar los conceptos de logística y cadena de suministro. En el transcurso de su desarrollo han ido apareciendo múltiples definiciones y términos, llegando a asociarse y a utilizarse indistintamente. Sin embargo, el *Council of Supply Chain Management Professionals* (CSCMP) realiza una diferenciación al respecto y afirma que la logística implica la planificación y control de todas las actividades relacionadas con el suministro, fabricación y distribución de los bienes y servicios de una empresa, mientras que la cadena de suministro es la que eslabona a todas las compañías (proveedores de bienes y servicios y clientes), desde la adquisición de materias primas hasta la entrega del producto terminado.

Este concepto de cadena de suministro se configura en torno a los agentes de negocio que participan en la fabricación, distribución y venta de un producto o tipología de producto y todos los movimientos y actividades logísticas que hacen posible la transformación de una materia prima en un producto de consumo puesto en el punto de venta. Este concepto supone la participación de agentes pertenecientes a diferentes industrias y actividades así como de agentes logísticos, en un proceso integral que gira en torno a la vida del producto.

3.2 IMPORTANCIA DE LA LOGÍSTICA EN ESPAÑA

Es determinante la intención del gobierno de impulsar el desarrollo de esta actividad y considerarla como factor que puede contribuir a mejorar la competitividad en las empresas tanto en la distribución vinculada a la demanda interna como a las exportaciones.

Se parte de un país que no sólo cuenta con una de las mejores redes de infraestructuras de Europa, sino que, además, ocupa una situación geográfica excelente; ambas condiciones son esenciales para poder ser competitivos en un sector como el logístico.

El resultado de este impulso se ha plasmado en la elaboración por parte del Ministerio de Fomento de una Estrategia Logística de ámbito nacional que fue presentada en noviembre de 2013 así como en la creación en dicho Ministerio de una Unidad Logística que tiene como misión especial “asegurar la coherencia y coordinación de todas las actuaciones que se realizan en esta materia y reforzar los mecanismos ya existentes para el diálogo, la colaboración y la concertación de actuaciones con las administraciones territoriales y con los sectores productivos relevantes”.

Es generalizada la concepción que, desde los distintos ámbitos, se tiene de la logística como una actividad que necesita tener una entidad propia, ya que tiene gran protagonismo y peso en la economía. No es una actividad que afecta sólo al tejido industrial, también está inmersa en el sector servicios y en la agricultura, por lo que necesita también contar con una red de infraestructuras para su mejor desarrollo.

Esta visión más integradora de la logística y, en concreto, de la cadena de suministro, está necesitando nuevos profesionales que den respuesta a los requerimientos del mercado. Ello implica la incorporación de especialidades propias de esta actividad con contenidos más ajustados a las necesidades empresariales. Es interés del Servicio Público de Empleo Estatal contribuir a identificar las necesidades reales del sector y a conocer los perfiles profesionales que está demandando el mercado de trabajo, con el fin de ajustar de forma más efectiva sus políticas de formación a la oferta de empleo

En la última década, la actividad logística ha sido uno de los sectores que ha ido adquiriendo un mayor peso e- y una importancia estratégica en la economía española. No sólo ha contribuido a la mejora competitiva y a la apertura del país hacia los mercados internacionales, sino que ha facilitado el desarrollo del resto de actividades industriales, agrarias o de servicios.

La relevancia del sector aumentó considerablemente gracias al desarrollo de las cadenas de suministro que se han convertido en la base del proceso de globalización e internacionalización del tejido productivo nacional y en el soporte para mejorar la competitividad en los escenarios internacionales. Todo ello ha sido posible debido a la creación de un sistema de suministro más flexible, fiable y rápido, que necesita de un importante desarrollo tecnológico, lo que convierte al sector en un agente de desarrollo e innovación.

A la hora de cuantificar el peso de la gestión de la cadena de suministro y de las actividades logísticas en España, nos enfrentamos con la limitación que supone la inexistencia de una clasificación oficial que englobe a la cadena de suministro global en un solo sector; tampoco existe una actividad logística como tal, por lo que esta falta de caracterización se traduce en la ausencia de cifras, indicadores o tipos de medida que incluyan al conjunto de las actividades objeto del presente estudio.

Esta indefinición de la actividad de la cadena de suministro se debe a que incluye todas las actividades relacionadas con la gestión de flujos de materiales, por lo que la información asociada se origina en los diferentes eslabones de las mismas. Estas actividades están implicadas en todas las empresas industriales, comercializadoras o distribuidoras que, a efectos estadísticos, están incluidas en su correspondiente código de actividad (CNAE).

Por ese motivo y a fin de plasmar en datos el peso del sector se han seleccionado la mayor parte de las actividades económicas incluidas en la sección H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 2009), por ser la sección que más relación tiene con el sector. Aunque pertenecen a este epígrafe también, no se han incluido las actividades postales y de correos, ni las referidas al transporte de viajeros.

La importancia del sector queda reflejada en el peso que alcanzan las actividades reseñadas en el tejido productivo. De acuerdo con las cifras de la Contabilidad Nacional de España, los servicios de transporte y almacenamiento, en términos de Valor Añadido Bruto, representaban el 4,23% del total en 2009, último año del que disponemos de información sectorial detallada; el porcentaje es ligeramente superior al que alcanzó entre 2005 y 2008. En los últimos años 2010-2012, según los datos provisionales, la sección de transporte y almacenamiento ha aumentado su participación en el VAB en más de 0,5 puntos por lo que cabe esperar que las actividades consideradas en el estudio, que suponen más del 90% de la sección, sigan incrementando su peso en el conjunto de la actividad económica española.

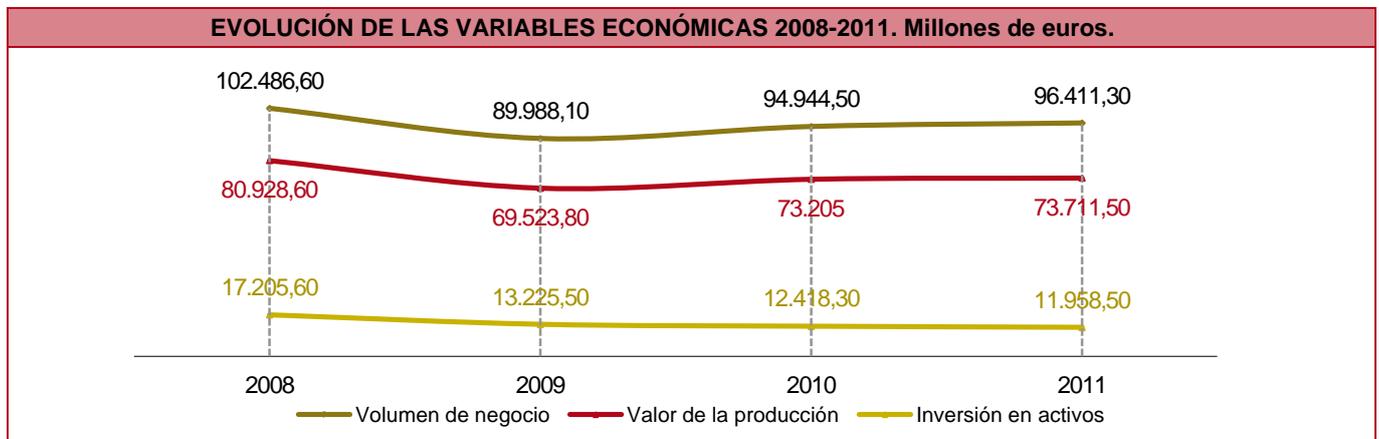
Por subsectores, el transporte terrestre suponía el 56,84% del VAB de las cuatro divisiones seleccionadas, el transporte aéreo el 6,31% y el transporte marítimo, el 1,62%. Por otra parte, la división de almacenamiento y actividades anexas representaba el 35,24% del VAB.

VALOR AÑADIDO BRUTO A PRECIOS BÁSICOS. BASE 2008. Millones de Euros							
CNAE 2009: Sección/División actividad		2004	2005	2006	2007	2008	2009
CNAE	Transporte y almacenamiento	36.397	36.426	38.932	41.902	43.940	43.723
49	Transporte terrestre y por tubería	19.384	19.352	21.092	22.471	23.715	23.366
50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores	685	711	661	763	654	664
51	Transporte aéreo	2.881	2.641	2.711	2.749	2.519	2.594
52	Almacenamiento y actividades anexas a transportes	11.105	11.266	12.010	13.237	14.318	14.486
% sobre total V.A.B. a precios básicos (Divisiones 49,50,51 y 52 de la CNAE)		4,50	4,18	4,16	4,15	4,13	4,23

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística. Contabilidad Nacional de España. Base 2008.

Tomando en consideración las cuatro divisiones económicas de referencia, cabe destacar que a pesar de la coyuntura económica por la que atraviesa el país, el sector de transporte y almacenamiento mantiene una línea de recuperación tanto del volumen de negocio como del valor de la producción, tras la importante caída sufrida en 2009.

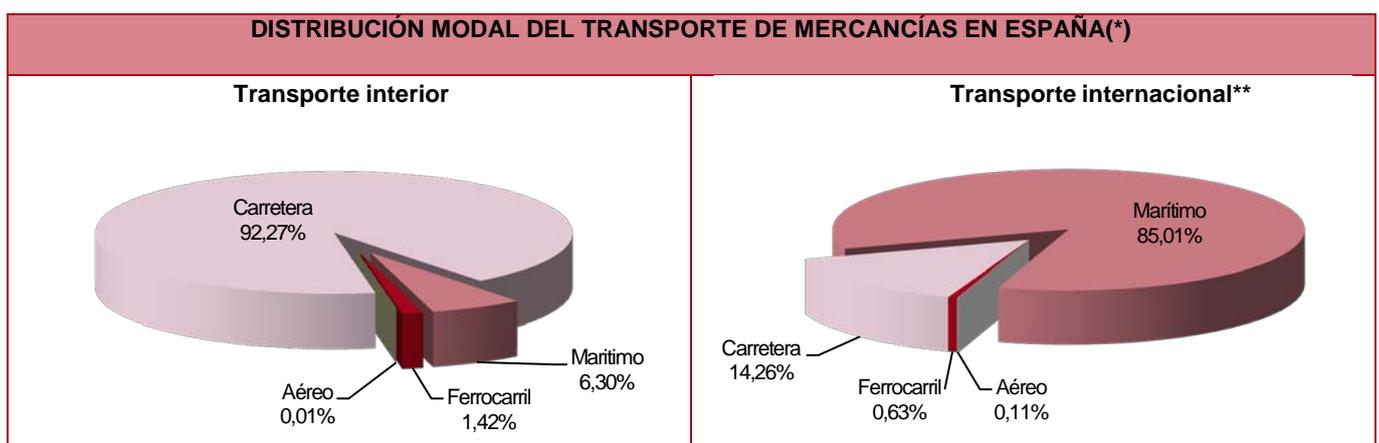
Con la información disponible referida a 2011, el volumen de negocio creció un 1,54% respecto a 2010, especialmente por el comportamiento del subsector de Actividades anexas al transporte que aumentó en un 3,97%, aunque respecto a 2008 se mantiene un descenso del 5,93%. Similar comportamiento observamos en la evolución del valor de la producción con un incremento del 0,69% respecto al año anterior frente a un descenso del 8,92% respecto a 2008.



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta anual de servicios.

EMPRESAS POR ACTIVIDAD PRINCIPAL						
CNAE 2009: División actividad		2004	2005	2006	2007	2008
49	Transporte terrestre y por tubería	211.707	207.586	199.253	189.200	184.760
492	Transporte mercancías por ferrocarril	41	36	15	33	32
494	Transporte mercancías por carretera y servicios de mudanza	145.099	141.002	133.295	124.558	120.304
50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores	480	491	503	496	508
502	Transporte marítimo de mercancías	144	161	138	158	163
504	Transporte mercancías y por vías navegables interiores	5	7	7	8	8
51	Transporte aéreo	277	281	283	271	247
512	Transporte aéreo mercancías y transporte espacial	95	92	98	79	71
52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte	21.050	20.574	17.609	20.446	20.223
521	Depósito y almacenamiento	1.869	1.876	2.431	2.193	2.131
522	Actividades anexas a los transportes	19.181	18.698	15.178	18.253	18.092

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística. Directorio central de empresas. A 1 de enero de cada año.



FUENTE: Ministerio de Fomento. Anuario estadístico. Datos correspondientes a 2012 (provisionales)

(*) Unidad de medida: % de toneladas

(**) En el transporte internacional se incluyen los movimientos de mercancías con origen/destino España

La distribución modal del transporte de mercancías en España sigue presentando un gran déficit en cuanto a la multimodalidad del mismo, concentrándose en la carretera un alto porcentaje del mismo.

El transporte concentra la mayor parte de su actividad en el territorio nacional (transporte interior) y requiere una gran capilaridad en la distribución; se caracteriza por las bajas distancias recorridas, por lo que el grueso de los flujos interiores se realiza en camiones; el transporte de mercancías por carretera representa porcentajes superiores al 90% sobre el total.

Por otra parte, en el transporte internacional, que incluye tanto los flujos de importación como de exportación, predomina el transporte marítimo, dado el alto volumen de carga admitida por los buques y el menor coste de este sistema de transporte en las largas distancias.

3.3 PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS Y PERSPECTIVAS DEL SECTOR

El desarrollo logístico de los últimos años ha posicionado a España de manera sobresaliente en el mercado europeo de operadores logísticos; actualmente está situada en el quinto puesto de los operadores por volumen de movimientos.

A pesar de que el sector logístico está muy ligado a las condiciones macroeconómicas y a la caída del consumo, la demanda logística va en aumento gracias a las nuevas fórmulas comerciales, al igual que su competitividad. La última edición (2014) del estudio que sobre el Índice de Desempeño Logístico publica el Banco Mundial, sitúa a España en la decimoctava posición, ocho posiciones más altas que en la edición de 2007, cuando ocupaba la vigesimosexta. Entre sus principales activos el estudio destaca el avance de España en cuanto a calidad y competencia logística y la sitúa en el puesto 12 de la clasificación y en el cumplimiento de tiempos programados, ocupa la decimoséptima posición. Por el contrario sus desventajas competitivas se concentran en la variable que analiza el grado de facilidad para organizar traslados de mercancías a precios competitivos y, sobre todo, la referida a la capacidad de seguir y localizar los envíos internacionales.

La importancia del sector en España y el interés que despierta en todos los interlocutores se está plasmando en la fuerza que está teniendo un instrumento de comunicación como es el Foro Logístico en el que están representados todos los agentes implicados en este sector. En él, se anunciaba ya el compromiso de creación de la Unidad Logística (2013) en el Ministerio de Fomento.

Como se reseña anteriormente, es a partir de la creación de esta Unidad cuando se concreta el compromiso de redactar una estrategia para el sector, que se publica en noviembre de 2013 (Estrategia Logística de España), en ella aparece la necesidad de dotar a esta actividad de una “visión integral, de forma que las estrategias de optimización logística están enmarcadas en planteamientos globales con marcada proyección industrial”.

También es ahí donde se definen las actividades logísticas como “el sistema de enlace entre las materias primas, la producción y los mercados. Su misión es optimizar un flujo de material regular a través de una red de enlaces de transporte y de centros de almacenaje, que incluye tanto la gestión de los flujos físicos como los de la información así como la realización de actividades complementarias de manipulación de la mercancía, que proporcionan valor añadido antes de la distribución final hasta el cliente”.

Avanzando en el tiempo y como consecuencia del mayor peso del sector (el Libro Blanco 2050 de la Comisión prevé un crecimiento notable para el año 2030) y de los avances tecnológicos que se tienen que incorporar al mismo, especialmente con el fin de lograr una logística urbana libre de emisiones de CO2 así como la implantación de sistemas inteligentes de gestión del transporte, se está tomando conciencia de las carencias que presenta esta actividad económica.

Entre ellas, destacan, por una parte, la atomización del sector, con un gran volumen de empresas que tienen un número reducido de trabajadores y, por otra, la existencia de muy pocas empresas de gran tamaño que, sin embargo, acaparan la mayor parte de la facturación del sector.

Una de las grandes debilidades del sector es la falta de cualificación que afecta, en general, a todos los niveles, como se reconoce en la Estrategia Logística de España (noviembre de 2013), situación de la que también son conscientes todos los agentes implicados en este sector. Es por ello que se contempla como una de las principales prioridades de la propia Estrategia (“la mejora de la formación del sector en coordinación con los Ministerios de Educación y Empleo”).

Además habrá que incorporar las nuevas competencias que está demandando el sector como consecuencia del incremento en el uso de tecnologías de la información y la comunicación. Hay que tener en cuenta otra de las prioridades de la Estrategia está muy ligada a la aparición de nuevas competencias: “la optimización de los

modelos de gestión de terminales intermodales que redunden en una mayor eficiencia y competitividad de los mismos". El uso de la intermodalidad todavía es escaso.

La definición de estas competencias contribuirá a reforzar el marco normativo referente a las titulaciones y a mejorar el sector con un sistema de formación adecuado al mismo, que incluya la innovación que requiere.

3.4 LOS RETOS DEL SECTOR

Aunque la situación periférica de España dentro del continente europeo pudiese suponer una desventaja competitiva en este mercado, es precisamente esta situación estratégica, puente entre tres continentes, una de las fortalezas junto al alto nivel de infraestructuras, tanto en vías de alta capacidad como de instalaciones portuarias, aeroportuarias y ferroviarias, que permiten el acceso a todas las redes de transporte y su integración en los grandes corredores de mercancías europeos e internacionales.

En ese contexto España debería adquirir especial relevancia en el futuro, para convertirse en uno de los centros de redistribución, puerta de entrada o de salida del comercio exterior de la Unión Europea con respecto al resto del mundo, desempeñando un papel clave en la concentración y manipulación de los tráficos internacionales de mercancías, desarrollando las actividades logísticas principales así como aportando un considerable valor añadido en acciones de etiquetado, embalaje, enriquecimiento de mercancías, consolidación y desconsolidación de carga, etc.

En un horizonte próximo, la gestión de la cadena de suministro y todas las actividades que en ella intervienen, entre las que se encuentran los servicios logísticos, se ven afectadas por una serie de factores claves que marcarán su evolución como son: la globalización de la economía, la posibilidad de trabajar en los entornos colaborativos que proporcionan las TIC; la diferenciación de las empresas en función de la calidad del servicio y la incorporación de nuevos servicios de alto valor añadido, la externalización de los servicios logísticos y los desarrollos legislativos en relación con el medio ambiente, la seguridad y las condiciones laborales.

En definitiva, se está avanzando hacia una cadena de suministro más compleja y global, que se ha de caracterizar por la eficiencia, la rapidez, la adaptabilidad y la fiabilidad, a fin de responder a las demandas del mercado y a las necesidades de los clientes así como a un nuevo marco competitivo.

Son muchos los estudios y las propuestas que se están haciendo en diversos foros y asociaciones para reorganizar y dinamizar el sector. También se está respondiendo desde las distintas administraciones, según su ámbito competencial así como de asociaciones que engloban a diferentes grupos de empresarios de este sector.

Entre otros, destaca el Informe Logístico Visión 2020 que identifica una serie de áreas o ámbitos estratégicos de actuación, a fin de dar respuesta a los problemas y retos que afectarán a la cadena de suministro del futuro (sostenibilidad, seguridad y fiabilidad, colaboración, intermodalidad, formación, tecnología e investigación).

Se empieza a hablar de tendencias en el ámbito de la logística basadas en cambios y avances que afectan a distintas áreas. En primer lugar, preocupa el uso de la energía, tanto en relación al ahorro de la misma como a la transformación hacia las energías limpias. También está habiendo un cambio en la utilización de terminales inteligentes, capaces de integrar todos los flujos de información y de costes.

Por otro lado, cada vez tiene más importancia mejorar la atención y satisfacción del cliente, lo que requiere entregas más rápidas y que lleguen a cualquier lugar, lo que demanda un cambio dirigido a potenciar la colaboración entre operadores que se especialicen en determinados grupos de operaciones o clientes.

A conseguir esto está contribuyendo una herramienta muy potente como es el análisis de los *Big Data*. Los operadores logísticos disponen de enormes cantidades de datos relacionados, entre otros factores, con los hábitos y gustos de los clientes, lo que puede contribuir a anticiparse creando nuevos modelos de negocio que se ajusten a estas necesidades para lograr una mayor eficiencia operativa.

Asimismo, el intenso despegue en el *e-commerce* que ya se había previsto, implica el desarrollo de nuevos servicios logísticos, de almacenamiento, transporte y distribución vinculados a transacciones comerciales a través de internet así como la expansión de las redes de puntos de recogida, que permiten reducir costes y facilitan la entrega en el segmento B2C, y la integración de los servicios que el *e-commerce* conlleva en plataformas logísticas para aumentar la eficiencia de las operaciones y la racionalización de costes.

3.5 OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

El sector de la logística es un sector que tradicionalmente ha estado vinculado a la familia del transporte, aunque en la actualidad se está posicionando más cerca de la familia de comercio, por el alto componente que tiene en operaciones comerciales, tanto en la adquisición de materia prima como en la distribución de los productos terminados. Sin embargo, hay un aspecto de la actividad logística, como es la planificación de la misma, desde el punto de vista de su necesaria vinculación con los procesos productivos, que no está suficientemente contemplado en las familias profesionales citadas.

Esta dinámica hace que desde el punto de vista de la formación y el empleo, hasta la fecha, no se haya desarrollado un itinerario que englobe a todos los perfiles profesionales que requiere el sector.

La trayectoria que está teniendo el sector en los últimos años, nos permite identificar una serie de oportunidades o amenazas:

3.5.1. Oportunidades

Gran parte de las oportunidades que tiene este sector en España se deben al amplio recorrido que todavía le queda según el índice de desempeño logístico, para acercarse a los estándares de los países europeos más cercanos (Francia, Alemania, Reino Unido...). Ello implica grandes posibilidades de creación de empleo en las distintas áreas que tiene el sector con la implementación de competencias en los diversos campos.

Entre las oportunidades más significativas que tienen vinculación directa con la formación y el empleo se pueden concretar las siguientes:

- Sensibilización del sector sobre la necesidad de reestructurar el sistema de formación.
- Aparición de nuevas competencias que necesitan un referente en las titulaciones.
- Buenas perspectivas de empleo en el sector.
- Incremento de la exportación y de la internacionalización de las empresas que, a su vez, requiere una reorganización de la actividad logística.
- Apoyo desde distintos ámbitos de la Administración al que se considera un sector estratégico en la economía española.

3.5.2. Amenazas

Una de las mayores dificultades que tiene el sector para abordar los cambios que necesita está relacionada con la adquisición de nuevos conocimientos adaptados a las necesidades del personal que trabaja en el sector, así como al personal cualificado que se incorpore a la actividad.

Las amenazas más significativas giran en torno a los siguientes aspectos:

- Falta de cualificación y experiencia en los profesionales del sector.
- Oferta formativa deficitaria tanto en estudios superiores como de Formación Profesional.
- Insuficiente desarrollo de cualificaciones profesionales.
- Escaso conocimiento del sector y sus posibilidades de empleo entre los jóvenes en edad de estudiar.
- Gran volumen de profesionales del transporte en paro que tienen resistencia a reciclarse para incorporarse con nuevas competencias al sector de la logística.
- Mucha atomización del sector que impide implementar formación en tecnologías de la información y de la automatización.

4. MERCADO DE TRABAJO

4.1. EL MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LA LOGÍSTICA

Al abordar el estudio del mercado de trabajo en el sector que denominamos “gestión de la cadena de suministro” en España, nos enfrentamos al inconveniente de la falta de delimitación de un epígrafe específico para este sector en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009). Ello se debe a que la actividad podría considerarse como un sistema de enlace entre las materias primas, la producción y los mercados por lo que los datos estadísticos se encuentran dispersos en las distintas actividades relacionadas. Por este motivo, se han elegido las actividades más afines o aquellas dónde se registran más operadores logísticos. Principalmente se han tomado en consideración las actividades económicas incluidas en el epígrafe H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO (CNAE 2009). Esta sección comprende el transporte de pasajeros o mercancías, regular o no, por ferrocarril, tuberías, carretera, agua o aire, y las actividades relacionadas con el mismo como son los servicios de terminal y aparcamiento, la manipulación de mercancías, el almacenamiento, etc. Se incluye también en esta sección el alquiler de equipos de transporte con conductor u operario. Aunque pertenece a este epígrafe no se han incluido las actividades postales y de correos. Concretamente, el sector de la gestión de la cadena de suministro incluiría básicamente las actividades siguientes:

- 49. Transporte terrestre y por tubería
 - 4920: Transporte de mercancías por ferrocarril
 - 4941: Transporte de mercancías por carretera
 - 4942: Servicios de mudanzas
- 50. Transporte marítimo y por vías navegables interiores
 - 5020: Transporte marítimo de mercancías
 - 5040: Transporte de mercancías por vías navegables interiores
- 51. Transporte aéreo
 - 5121: Transporte aéreo de mercancías
- 52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte
 - 5210: Depósito y almacenamiento
 - 5221: Actividades anexas al transporte terrestre
 - 5222: Actividades anexas al transporte marítimo y por vías navegables interiores
 - 5223: Actividades anexas al transporte aéreo
 - 5224: Manipulación de mercancías
 - 5229: Otras actividades anexas al transporte

Por otra parte, se ha de considerar que algunas empresas del sector que estamos estudiando se encuentran identificadas con los códigos de las actividades para las que desarrollan su actividad, ya sea ésta agraria, industrial o servicios. Los principales códigos de actividad económica serían: agraria (01), industria alimentaria (10), bebidas (11), automoción (29), comercio al por mayor (46), farmacéutica (21), química (20), fabricación de productos informáticos (26), telecomunicaciones (61).

A continuación se ofrece la información de mercado de trabajo de cada una de las actividades seleccionadas y para poder realizar análisis comparativos, se ofrece el valor de la suma de todas ellas así como el del total de las actividades del tejido productivo. Para confeccionar estas tablas se han utilizado las bases de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, de la Tesorería General de la Seguridad Social y del Instituto Nacional de Estadística correspondientes al año 2013. Hay que tener en cuenta que los datos de afiliación y paro registrado se ofrecen a diciembre de 2013, pues el número de personas contabilizado evoluciona a lo largo del año y no es posible acumular el dato. En cambio, para los contratos de trabajo comunicados, se contabiliza el total de los registrados en el año. Por último, los datos de la Encuesta de Población Activa que se presentan en este capítulo se refieren al cuarto trimestre del 2013.

AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL DEL SECTOR DE LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO Y COMPARATIVA CON EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL						
CNAE	Transporte terrestre (49)	Transporte marítimo (50)	Transporte aéreo (51)	Almacenamiento y anexas (52)	Cadena de Suministro	TOTAL AAEE
Afiliados totales	514.604	10.424	30.521	165.832	721.381	16.258.042
Hombre	456.422	8.786	18.376	117.949	601.533	8.686.303
Mujer	58.182	1.638	12.144	47.882	119.846	7.571.654
No consta	0	0	1	1	2	85
Régimen General	331.412	476	30.335	150.800	513.023	11.931.330
Hombre	288.734	262	18.212	105.099	412.307	6.149.786
Mujer	42.678	214	12.122	45.700	100.714	5.781.496
No consta	0	0	1	1	2	47
Autónomos	183.188	208	186	5.902	189.484	3.051.795
Hombre	167.684	155	164	4.237	172.240	1.988.238
Mujer	15.504	53	22	1.665	17.244	1.063.547
No consta	0	0	0	0	0	10
Régimen Esp. Mar	4	9.740	0	9.130	18.874	57.415
Hombre	4	8.369	0	8.613	16.986	48.473
Mujer	0	1.371	0	517	1.888	8.942

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

En diciembre de 2013, se registraron 721.381 afiliados a la Seguridad Social en las cuatro actividades objeto de estudio, un 0,70% menos que el año anterior. El transporte marítimo presenta el mejor comportamiento con un incremento del 3,08% de los afiliados respecto a 2012, por su parte almacenamiento y actividades anexas aumentó un 0,82%. En sentido contrario, el transporte aéreo perdió un 5,82% de sus cotizantes y el transporte terrestre apenas descendió un 0,94%. Como dato significativo, el 83,39% de los trabajadores eran hombres, mientras que en el total de los cotizantes del sistema este valor alcanza el 53,43%. En el transporte aéreo, la mujer está mejor representada que en el resto de actividades, alcanzando el 39,79% de los cotizantes. Si tenemos en cuenta el régimen de cotización, el 71,12% de los trabajadores pertenecían al Régimen General, el 26,27% al de Autónomos y el 2,62% restante al Régimen Especial del Mar. Éste ha incrementado sus afiliados en un 1,20% respecto a 2012. En el caso de los autónomos de la cadena de suministro, nueve de cada diez cotizan en transporte terrestre. En cuanto al Régimen Especial del Mar, uno de cada tres trabajadores se dedica al sector de estudio. Por último, el perfil del afiliado de la gestión de la cadena de suministro corresponde a un hombre que cotiza en el Régimen General en la actividad del transporte terrestre.

CONTRATOS DE TRABAJO DEL SECTOR DE LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO Y COMPARATIVA CON EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL						
CNAE	Transporte terrestre (49)	Transporte marítimo (50)	Transporte aéreo (51)	Almacenamiento y anexas (52)	Cadena de Suministro	TOTAL AAEE
Total contratos	275.273	14.137	9.270	105.631	404.311	14.792.614
Hombre	249.070	10.939	4.668	82.787	347.464	8.208.459
Mujer	26.203	3.198	4.602	22.844	56.847	6.584.155
18-24 años	13.576	1.571	1.131	14.407	30.685	2.456.160
25-34 años	70.936	4.570	4.555	39.815	119.876	5.146.559
35-44 años	102.596	4.146	2.698	32.291	141.731	4.099.665
45-54 años	68.503	2.879	651	14.984	87.017	2.399.037
>=55 años	19.662	971	235	4.134	25.002	691.193
Indefinidos	40.532	942	1.318	10.043	52.835	1.134.949
Temporales	234.741	13.195	7.952	95.588	351.476	13.657.665
Contratos extranjeros	35.995	1.227	912	8.246	46.380	2.565.799
UE+EEE	21.661	574	619	3.266	26.120	851.048
Resto de países	14.334	653	293	4.980	20.260	1.714.751

Fuente: SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal

A lo largo del año 2013, los contratos contabilizados en las cuatro actividades de la gestión de la cadena de suministro alcanzan la cifra de 404.311, un 7,34% más que el año anterior. El 68,08% de los contratos se encuadran en transporte terrestre, el 26,13% en almacenamiento y anexas, el 3,50% en transporte marítimo y por último el 2,29% en transporte aéreo. En consonancia con los afiliados, la mayor parte de los contratos (un 85,94% del total) fueron suscritos por hombres. Respecto a los tramos de edad, mientras que en el total de las actividades económicas del mercado de trabajo se aprecia una preferencia en la contratación de jóvenes menores de 35 años, pues alcanzan un volumen del 51,40% de los contratos, en el sector que se está estudiando, dicho colectivo tan solo representa el 37,24% de la contratación. En cuanto a la estabilidad, en el sector de la gestión de la cadena de suministro un 13,07% de los contratos tenían carácter indefinido, porcentaje ligeramente superior al 7,67% alcanzado en el conjunto de las actividades económicas. Por último, la proporción de contratos realizados a extranjeros es más reducida en el sector de la gestión de la cadena de suministro que en el total de la contratación nacional, ya que, en el primer caso, se sitúa en el 11,47% y, en el conjunto de actividades, es del 17,35%.

En la siguiente tabla se ofrece la comparativa de la contratación por comunidades autónomas, destacando por su mayor representatividad Andalucía, Cataluña, Madrid, Galicia y Comunitat Valenciana, que aglutinan el 66,17% de la contratación total. En cuanto a la distribución por sexo, la cuota de femenina sobre el total de contratos contabilizados es del 14,06% y solo Melilla, Madrid y Canarias superan el 20% de mujeres contratadas, mientras que en el resto de comunidades la contratación de mujeres no alcanza esa cifra.

Con más de 20.000 contratos registrados en el sector de la gestión de la cadena de suministro se encuentran las provincias de Madrid, Barcelona, Pontevedra y Valencia. Madrid es la provincia que tiene mayor número de contratos tanto en la actividad de transporte terrestre como en transporte aéreo. Las Palmas destaca en la actividad de transporte marítimo por tener el mayor número de contratos y Pontevedra, en almacenamiento y anexas.

CONTRATOS DE TRABAJO DEL SECTOR DE LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
Comunidades Autónomas	Hombres	Mujeres	Total	% sobre el total
Andalucía	80.492	7.028	87.520	21,65
Aragón	7.909	1.164	9.073	2,24
Principado de Asturias	5.294	1.046	6.340	1,57
Illes Balears	9.973	2.256	12.229	3,02
Canarias	18.570	4.712	23.282	5,76
Cantabria	5.173	380	5.553	1,37
Castilla-La Mancha	14.581	2.193	16.774	4,15
Castilla y León	12.648	1.535	14.183	3,51
Cataluña	39.534	8.640	48.174	11,92
Comunitat Valenciana	36.044	5.379	41.423	10,25
Extremadura	8.359	549	8.908	2,20
Galicia	37.769	5.490	43.259	10,70
Comunidad de Madrid	36.755	10.418	47.173	11,67
Región de Murcia	13.227	1.371	14.598	3,61
Comunidad Foral Navarra	3.288	545	3.833	0,95
País vasco	15.581	3.765	19.346	4,78
La Rioja	1.365	210	1.575	0,39
Ceuta	685	112	797	0,20
Melilla	163	53	216	0,05
Zona extranjera	54	1	55	0,01
Total	347.464	56.847	404.311	100,00

Fuente: SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal

En diciembre de 2013, el paro registrado en las cuatro actividades de la gestión de la cadena de suministro alcanzó la cifra de 120.283 personas, un 5,00% menos que en el mismo mes del año anterior. Dos tercios de los desempleados habían prestado sus servicios en una empresa de transporte terrestre y, del tercio restante, la más representativa es almacenamiento y anexas que aglutina el 24,04% del paro registrado en este sector. En cuanto a la edad de los parados, se observa que en el conjunto de las actividades estudiadas, los menores de 35 años

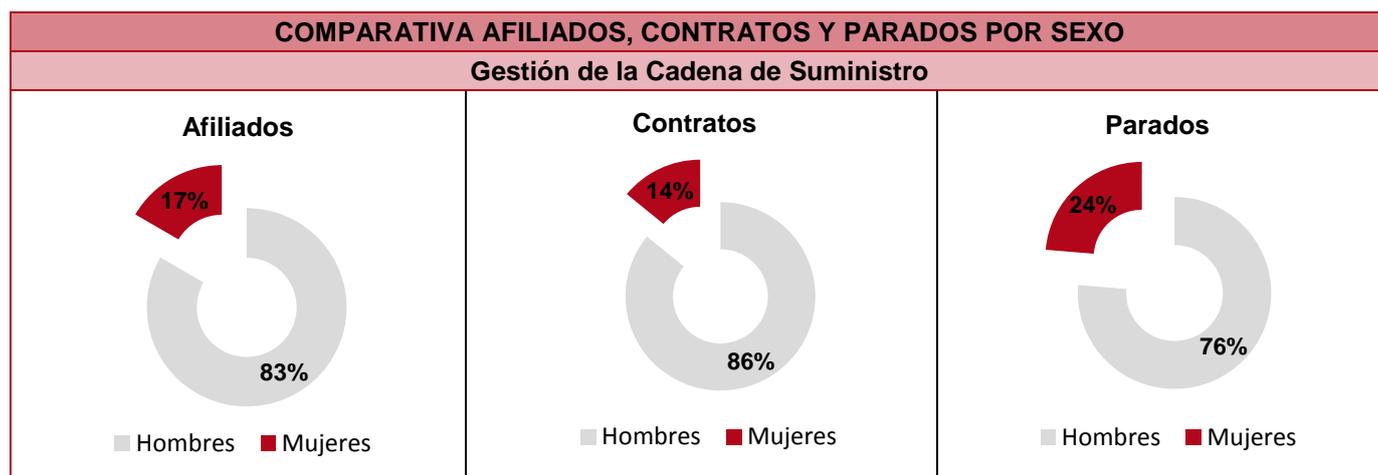
representan solo el 21,66%, mientras que en el total de las actividades económicas del mercado de trabajo, el paro juvenil asciende al 30,74%. Por lo que respecta al colectivo de parados extranjeros, en este sector, representa el 10,66% del paro y ha descendido un 12,53% respecto al mes de diciembre de 2012. Por su parte, en la comparativa con el paro total de España, el paro extranjero supone el 11,82% y, por otra, se aprecia una disminución del 9,20% respecto al año anterior.

PARO REGISTRADO DEL SECTOR DE LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO Y COMPARATIVA CON EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL						
CNAE	Transporte terrestre (49)	Transporte marítimo (50)	Transporte aéreo (51)	Almacenamiento y anexas (52)	Cadena de Suministro	TOTAL AAEE
Total paro registrado	80.267	6.380	4.719	28.917	120.283	4.701.338
Hombre	66.678	3.869	2.498	18.755	91.800	2.294.712
Mujer	13.589	2.511	2.221	10.162	28.483	2.406.626
18-24 años	1.500	623	141	1.644	3.908	412.584
25-34 años	13.334	963	993	6.859	22.149	1.032.504
35-44 años	25.511	1.583	1.313	9.127	37.534	1.278.498
45-54 años	24.920	1.728	768	6.957	34.373	1.189.518
>=55 años	15.002	1.483	1.504	4.330	22.319	788.234
Parados extranjeros	8.921	874	272	2.756	12.823	555.728
UE+EEE	5.379	348	182	1.048	6.957	179.649
Resto de países	3.542	526	90	1.708	5.866	376.079
Parados de Larga Duración (>365 días)	33.093	2.690	1.470	11.974	49.227	2.076.811
Hombre	26.086	1.477	733	7.175	35.471	920.216
Mujer	7.007	1.213	737	4.799	13.756	1.156.595

Fuente: SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal

Cabe destacar que, a pesar de haber disminuido el paro en el sector estudiado en diciembre de 2013 respecto a 2012, el paro de larga duración se ha incrementado un 9,59%. El mismo comportamiento, aunque menos acusado, se observa en el total de actividades económicas con un aumento del 4,97%.

Como muestran los datos analizados hasta este momento y pone de relieve el siguiente gráfico, es evidente la baja representatividad de la mujer en el sector de la gestión de la cadena de suministro.



Una vez analizadas las variables que cerraron el año 2013, se ofrece la evolución que han experimentado en los últimos cinco años, para tener una visión un poco más amplia del comportamiento y dinámica del sector de la gestión de la cadena de suministro.

La variación del número de parados experimentada desde el 2009 al 2013 ha sido del 17,43%, en sintonía con la tendencia del paro registrado en el conjunto de actividades económicas de toda España y aunque es una cifra significativa, en todo caso, es inferior al 19,82% que ha aumentado el paro total en dicho periodo. El mejor comportamiento del paro se observa del año 2012 al 2013 que desciende el número de parados un 5,00% en este sector. En este último año, la contratación, por su parte, se ha incrementado un 7,34% y, en los últimos cinco años, ha crecido un 9,18%, porcentaje superior al 5,50% que fue lo que aumentó el número de contratos de todas las actividades económicas en su conjunto. En los últimos cinco años, es la primera vez que se da simultáneamente la circunstancia de que crece la contratación al mismo tiempo que desciende el paro; estas variaciones (ascendente y descendente) pueden mantenerse si se consolida este cambio de tendencia.

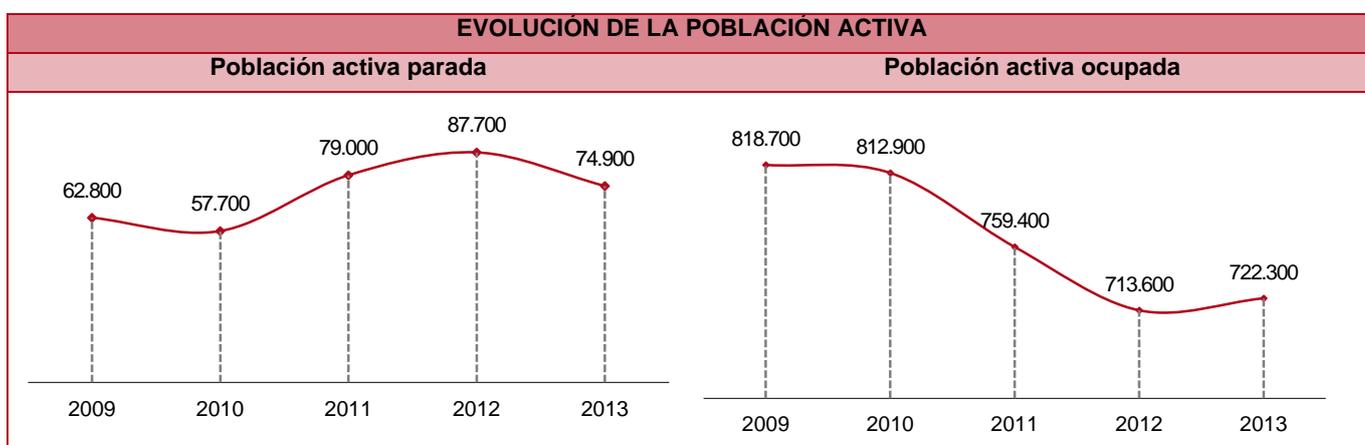


Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

A continuación y como complemento a la información procedente de registros administrativos como son el número de afiliados, contratos comunicados y parados inscritos en los Servicios Públicos de Empleo, se ofrece el resultado de la Encuesta de Población Activa que realiza el INE y que es una investigación por muestreo de periodicidad trimestral. El objeto es proporcionar el conocimiento de la actividad económica en lo relativo a su componente humano en relación con el mercado de trabajo.

En primer lugar se va a mostrar la evolución en los últimos cinco años de la población activa parada y ocupada, para establecer una similitud con los gráficos anteriores y, después, pasar a detallar más exhaustivamente el año 2013. Comparando los datos del cuarto trimestre de cada año, es precisamente en 2013 respecto a 2012 cuando se produce por primera vez una disminución de la población activa parada al mismo tiempo que aumenta la población ocupada. En el primer caso, el descenso de activos parados es del 14,60% y, en el segundo, el aumento de activos ocupados es del 1,22%. Este comportamiento es reflejo de lo observado en los gráficos de evolución de paro y contratación comentados anteriormente.



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. IV trimestre cada año

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. IV trimestre cada año

En el cuarto trimestre de 2013, la población activa dedicada a la gestión de la cadena de suministro se situó alrededor de 800.000 personas en España, de las cuales nueve trabajadores de cada diez se encontraban ocupados. La tasa de paro estimada (9,40), calculada como el cociente de parados entre activos, es baja en este

sector y contrasta positivamente frente a la misma tasa referida al conjunto de actividades económicas que prácticamente la triplica como se puede apreciar en la tabla siguiente.

Transporte terrestre aglutina el 68,31% de la población activa del sector de estudio, seguido en volumen por almacenamiento y anexas que engloba a un 23,70%. Transporte aéreo y marítimo contabilizan un 5,63% y un 2,36% respectivamente del número de activos. Cabe destacar que de estas cuatro actividades, excepto almacenamiento y anexas, todas las demás tienen una tasa de paro inferior a 9,40. En los datos desglosados por sexo, se puede señalar que la tasa de paro estimada para las mujeres en la actividad de Transporte marítimo es de 0, dado que los datos de parados se ofrecen en miles de personas y en este caso no se alcanza la cifra de mil paradas.

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA DEL SECTOR DE LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO Y COMPARATIVA CON EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL						
CNAE	Transporte terrestre (49)	Transporte marítimo (50)	Transporte aéreo (51)	Almacenamiento y anexas (52)	Cadena de Suministro	TOTAL AAEE
Activos (en miles)	544,6	18,8	44,9	188,9	797,2	22.654,5
Hombre	488,1	13,7	28,7	136,2	666,7	12.199,3
Mujer	56,4	5,1	16,2	52,7	130,4	10.455,2
Ocupados (en miles)	496,8	17,1	41,4	167,0	722,3	16.758,2
Hombre	446,0	12,0	25,8	120,3	604,1	9.112,2
Mujer	50,7	5,1	15,6	46,7	118,1	7.646,0
Parados (en miles)	47,8	1,7	3,5	21,9	74,9	5.896,3
Hombre	42,1	1,7	2,9	15,9	62,6	3.087,1
Mujer	5,7	0	0,6	6,0	12,3	2.809,2
Tasa paro estimado	8,78	9,04	7,80	11,59	9,40	26,03
Hombre	8,63	12,41	10,10	11,67	9,39	25,31
Mujer	10,11	0	3,70	11,39	9,43	26,87

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. IV trimestre de 2013.

Nota: (*) Parados que buscan su primer empleo o han dejado el último hace más de un año. Los parados que han dejado su empleo hace doce meses o menos se clasifican por el sector económico correspondiente a dicho empleo.

AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL SECTOR DE LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO					
Código CNAE	Actividad económica	Autónomos	Por cuenta ajena	Total Afiliados a la Seg. Social a 31/12/2013	% Variación 2013/2012
4920	Transporte de mercancías por ferrocarril	21	480	501	14,38
4941	Transporte de mercancías por carretera	116.149	195.033	311.182	-2,44
4942	Servicios de mudanzas	861	2.711	3.572	-5,55
5020	Transporte marítimo de mercancías	36	3.269	3.305	-1,08
5040	Transporte de mercancías por vías navegables interiores	11	66	77	26,23
5121	Transporte aéreo de mercancías	22	166	188	54,10
5210	Depósito y almacenamiento	513	28.658	29.171	1,61
5221	Actividades anexas al transporte terrestre	1.961	39.701	41.662	0,74
5222	Actividades anexas al transporte marítimo y por vías navegables interiores	249	12.196	12.445	-2,05
5223	Actividades anexas al transporte aéreo	170	25.112	25.282	-4,55
5224	Manipulación de mercancías	549	15.354	15.903	0,97
5229	Otras actividades anexas al transporte	2.460	38.909	41.369	4,78
	Total	123.002	361.655	484.657	-1,33

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.

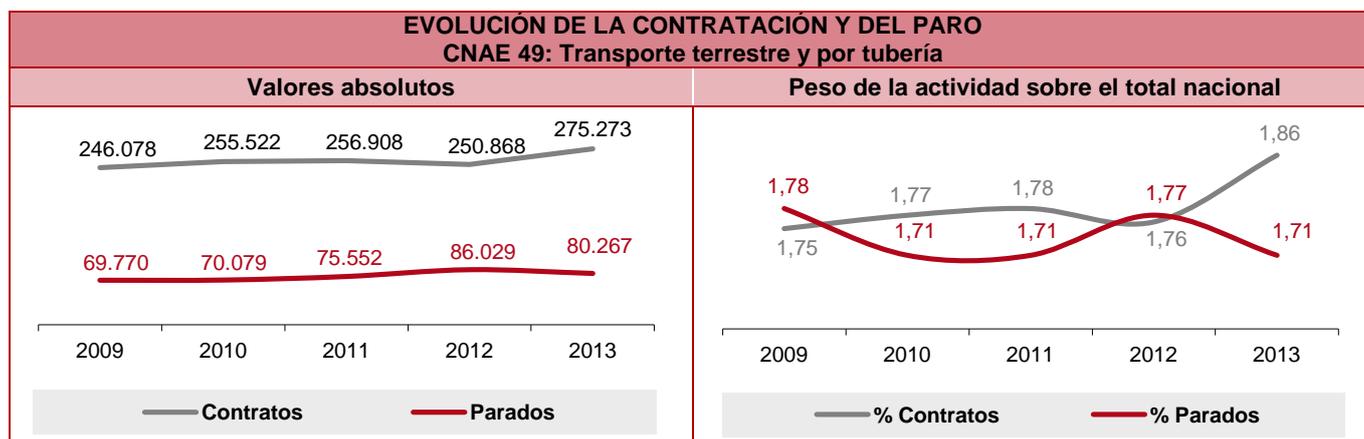
En el año 2013 se contabilizaron 484.657 afiliados a la Seguridad Social, 6.554 cotizantes menos que en el año anterior. El 26,60% de los trabajadores cotizaron en 2013 en alguna de las siete actividades que han experimentado un comportamiento positivo respecto al año anterior, entre las que destacan por su mayor número de afiliados las Actividades anexas al transporte terrestre y Otras actividades anexas al transporte. En el resto de actividades en que se ha apreciado un descenso, excepto en Servicios de mudanzas, ninguna de ellas ha descendido más de un 5% en la comparativa interanual.

Las características de los afiliados a la Seguridad Social en 2013, incluyendo los que trabajan por cuenta ajena y los autónomos serían las siguientes:

- En la distribución por sexo, el 83,09% de los trabajadores afiliados son hombres y el 16,91% mujeres. Las actividades en las que se encuentra un porcentaje más alto de afiliadas es en otras actividades anexas al transporte en general (35,22%), actividades anexas al transporte aéreo (32,53%), depósito y almacenamiento (32,08%) y en transporte aéreo de mercancías que alcanza una afiliación femenina del 30,32%.
- En cuanto a la nacionalidad de los trabajadores, solamente el 8,93% son extranjeros, la mayoría son ciudadanos de la Unión Europea, ya que de los 43.301 afiliados extranjeros el 65,37% proceden de la UE mientras que el 34,63% son del resto del mundo.
- Respecto a la edad solamente un 2,20% tienen menos de 25 años; un 18,52% se encuentran en tramo de edad situado entre 25 y 34 años; el 35,45% de los afiliados tienen una edad comprendida entre 35 y 44 años; el 29,74% están entre 45 y 54 años y el 14,09% restante superan estas edades.
- La mayoría de los afiliados se concentran en ocho provincias, pues el 50,35% de los afiliados se encuentran en Barcelona, Madrid, Valencia, Murcia, Sevilla, Alicante, Zaragoza y Vizcaya.
- Del total de autónomos (123.002), el 94,43% trabajan en la actividad de transporte por carretera. Teniendo en cuenta todas las actividades consideradas en el estudio, los autónomos representan el 25,38% respecto de la afiliación total.
- Del total de afiliados que asciende a 484.657 personas, el 74,62% trabajan por cuenta ajena, siendo la actividad de transporte por carretera la que ocupa también al mayor número (el 53,93% de los 361.655 afiliados en este régimen)
- Respecto a la estabilidad del empleo, el 75,15% de los afiliados que trabajan por cuenta ajena son indefinidos.
- Por último, teniendo en cuenta el tipo de jornada, el 84,44% de los trabajadores realiza jornada completa, un 14,27%, parcial y el 0,92%, fija discontinua (Hay un 0,38% de afiliados de los que no hay constancia del tipo de jornada).

4.2. DATOS DE CONTRATACIÓN Y PARO REGISTRADO EN EL SECTOR DE LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

En 2013, el conjunto de los contratos del sector de la gestión de la cadena de suministro representa el 2,73% del total estatal. Con respecto a 2012, los contratos de este sector han aumentado un 7,34%, mientras que el total de la contratación estatal lo ha hecho un 3,87%. En cuanto al número de parados del sector de la gestión de la cadena de suministro, éstos representan el 2,56% del total estatal. Con respecto a 2012, el número de parados de este sector descendió un 5,00%, mientras que el paro estatal decreció un 3,04%.



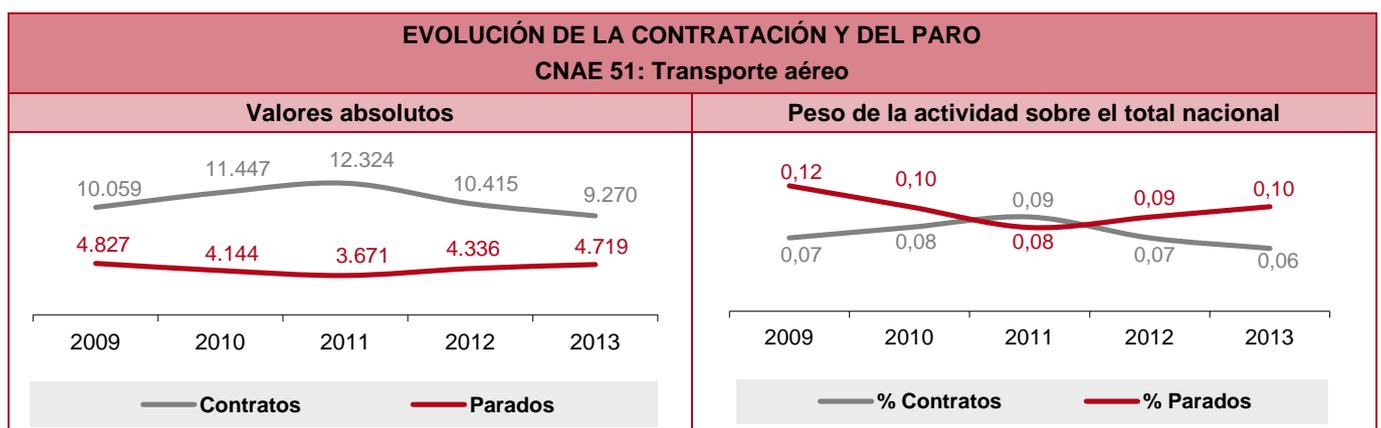
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

La contratación registrada en la actividad económica 49 (transporte terrestre) del sector de la gestión de la cadena de suministro presenta un aumento del 9,73% con respecto a 2012. Si se calcula la variación respecto a 2009, la contratación ha aumentado un 11,86%. En cuanto al número de parados de esta actividad, se ha observado una reducción del 6,70% con respecto a 2012 y un incremento del 15,05% en relación a 2009.



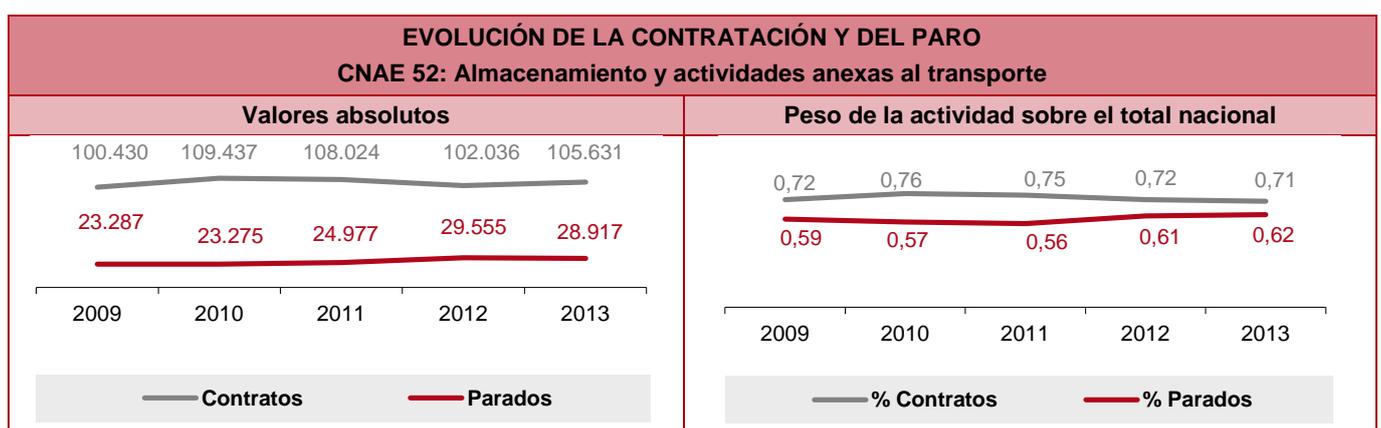
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

La contratación registrada en la actividad económica 50 (transporte marítimo) del sector de la gestión de la cadena de suministro ha experimentado un crecimiento del 5,99% con respecto a 2012 y, si se calcula la variación en relación a 2009, el aumento ha sido del 2,70%. En cuanto al número de parados de esta actividad, se ha observado un decrecimiento del 4,76% con respecto a 2012 y un incremento del 40,31% con respecto a 2009.



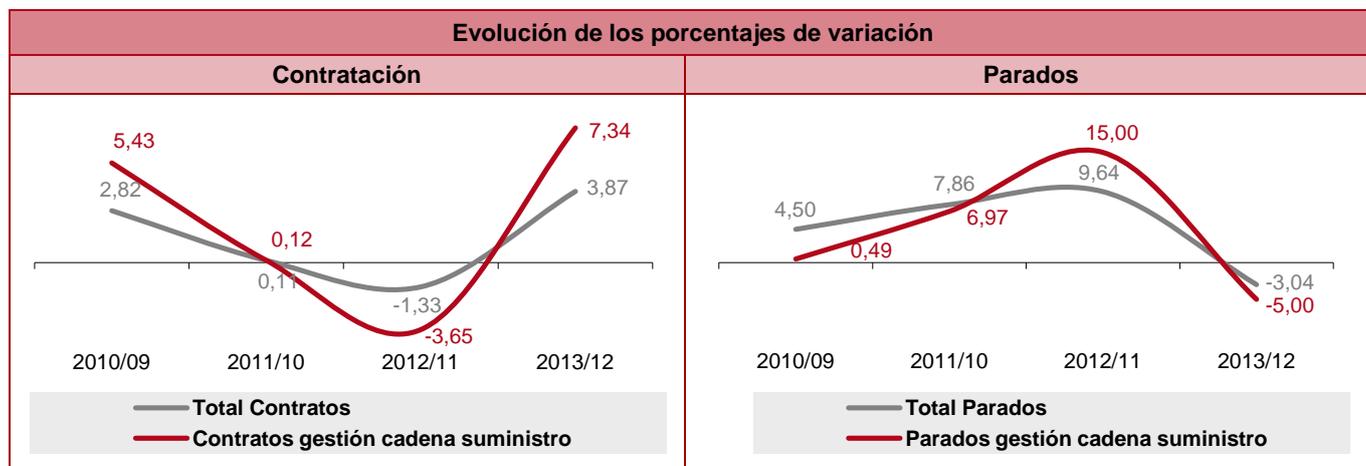
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

La contratación registrada en la actividad económica 51 (transporte aéreo), dentro del sector de la gestión de la cadena de suministro, ha sufrido una caída del 10,99% con respecto a 2012. Si se calcula la variación con respecto al año 2009, la contratación ha caído un 7,84%. En cuanto al número de personas paradas en esta actividad, se ha observado un aumento del 8,83% con respecto a 2012 y un descenso del 2,24% en relación a 2009.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

En 2013, los contratos registrados en la actividad de almacenamiento y anexas, relacionados con el sector de la gestión de la cadena de suministro, muestran un crecimiento del 3,52% con respecto a 2012; la variación en relación a 2009 presenta un incremento del 5,18%. En cuanto al número de personas paradas en esta actividad, ha habido una disminución del 2,16% con respecto a 2012 y un incremento del 24,18% en relación a 2009.

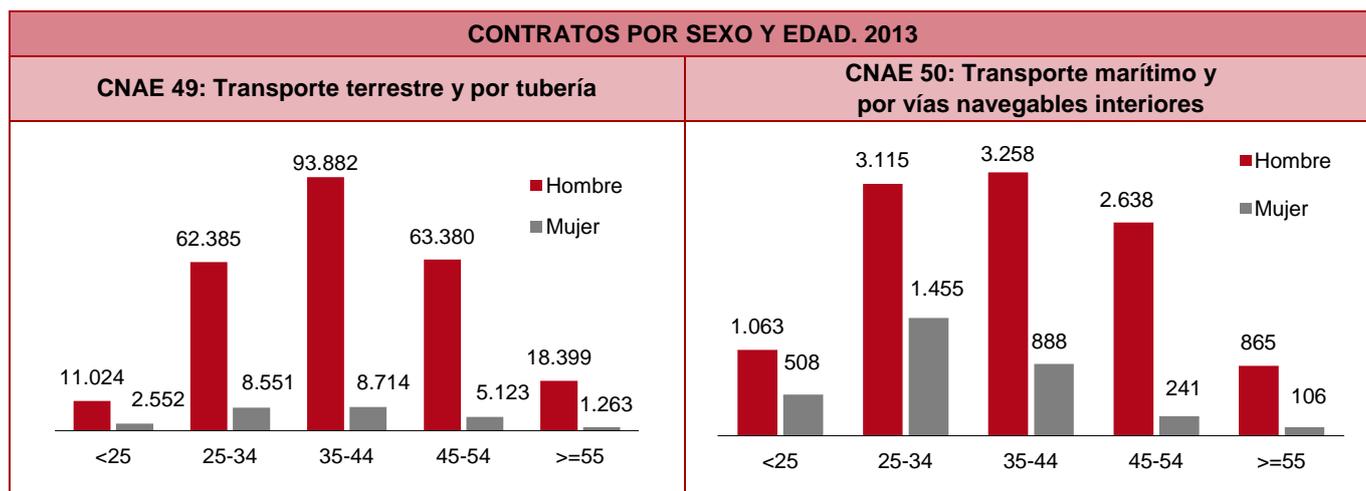


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

Tanto la evolución de la contratación total como la evolución de la contratación del sector de la gestión de la cadena de suministro van en descenso hasta el año 2012. En 2013 hay un importante aumento de la contratación total y de la del sector en estudio que, en ambos casos, supera el crecimiento que presentaron en 2010.

En 2010 y 2011 el número de parados del sector gestión de la cadena de suministro creció menos que el total de parados, aunque el aumento interanual de 2012 está 5,36 puntos porcentuales por encima del total de parados. En 2013 el paro disminuyó sustancialmente en ambos casos, llegando a estar por debajo de los valores que presentaban en 2010.

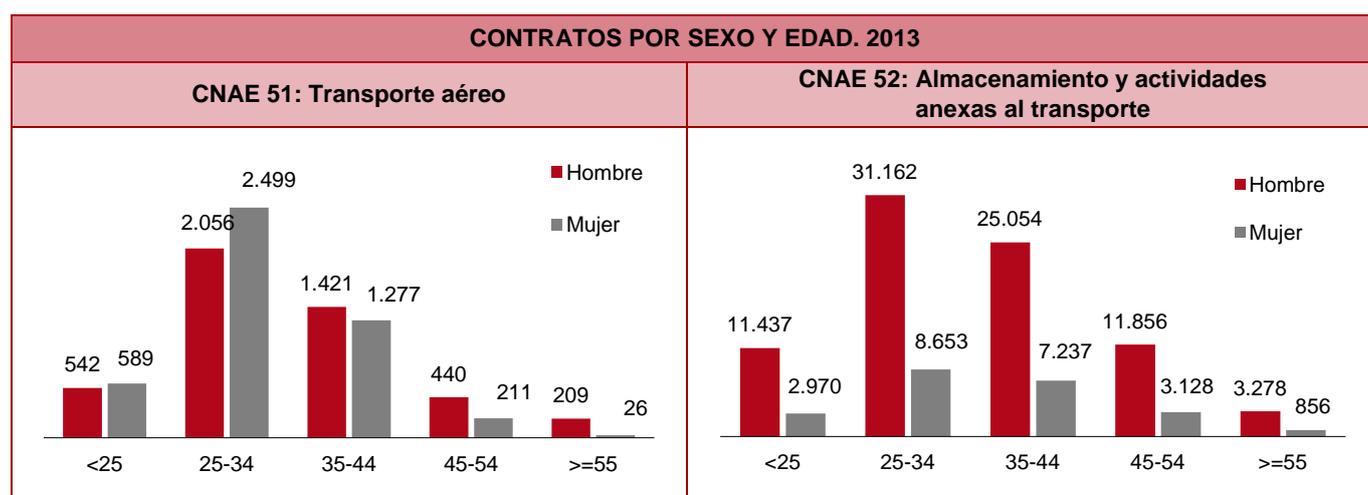
En cuanto a la contratación de las empresas del sector de la gestión de la cadena de suministro, concretamente las que se dedican al transporte terrestre (CNAE 49) hay que señalar que, por edades, entre 25 y 44 años se concentra el 63,04% de los contratos realizados en 2013. Con respecto a 2012, la contratación aumentó un 20,96% en el tramo de 45 a 54 años y un 12,31% en el tramo de edad de 35 a 44 años. En cuanto al sexo, los hombres acaparan el 90,48% de los contratos formalizados en esta actividad económica.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

En la actividad de transporte marítimo el 61,65% de los contratos se formalizaron con personas que tenían entre 25 y 44 años. En variación interanual, la contratación aumentó en todos los grupos de edad, destacando el de 35 a 44 años con un incremento del 12,45%. En cuanto al sexo, los hombres firman el 77,38% de los contratos realizados en esta actividad económica. Como muestra la tabla siguiente, en la actividad de transporte aéreo, el 78,24% de los contratos se realizaron a personas de edades comprendidas entre 25 y 44 años. Con respecto a 2012, la

contratación aumentó un 3,61% en el tramo de edad de 35 a 44 años y un 3,01% en el grupo de 45 a 54 años. En cuanto al sexo, los hombres concentraron el 50,36% de los contratos formalizados en esta actividad.



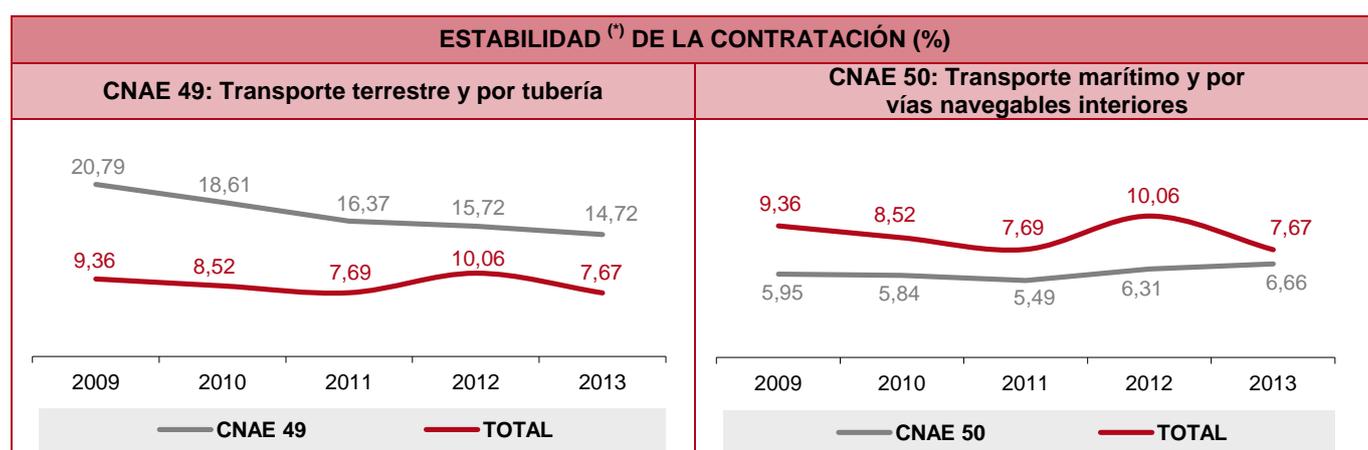
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

En la actividad de almacenamiento y anexas (CNAE 52), el 68,26% de los contratos se realizan a personas de 25 a 44 años. En variación interanual, la contratación ha disminuido en el grupo de los más jóvenes (5,53%) y en el de los mayores de 55 años (4,94%), aumentando en los demás tramos, sobre todo en el de 35 a 44 años (9,36%). Esta es una actividad realizada mayoritariamente por hombres, como lo muestra el hecho de que éstos protagonizan el 78,37% de los contratos registrados.

En los gráficos de estabilidad se observa que, con respecto a 2012, el total de contratos indefinidos registrados en el ámbito estatal descendió un 20,80%. En cambio, los contratos temporales aumentaron un 6,63%.

La contratación indefinida del sector de la gestión de la cadena de suministro registrada en la actividad económica de transporte terrestre (CNAE 49) es superior a la contratación indefinida estatal en 7,05 puntos porcentuales. Con respecto a 2012, en esta actividad descendió la tasa de estabilidad en 1 punto.

En la actividad económica de transporte marítimo (CNAE 50), la contratación relacionada con el sector de la gestión de la cadena de suministro de carácter indefinido es porcentualmente inferior a la contratación indefinida estatal en 1,01 puntos porcentuales. Con respecto a 2012, en esta actividad aumentó la tasa de estabilidad en 0,35 puntos.



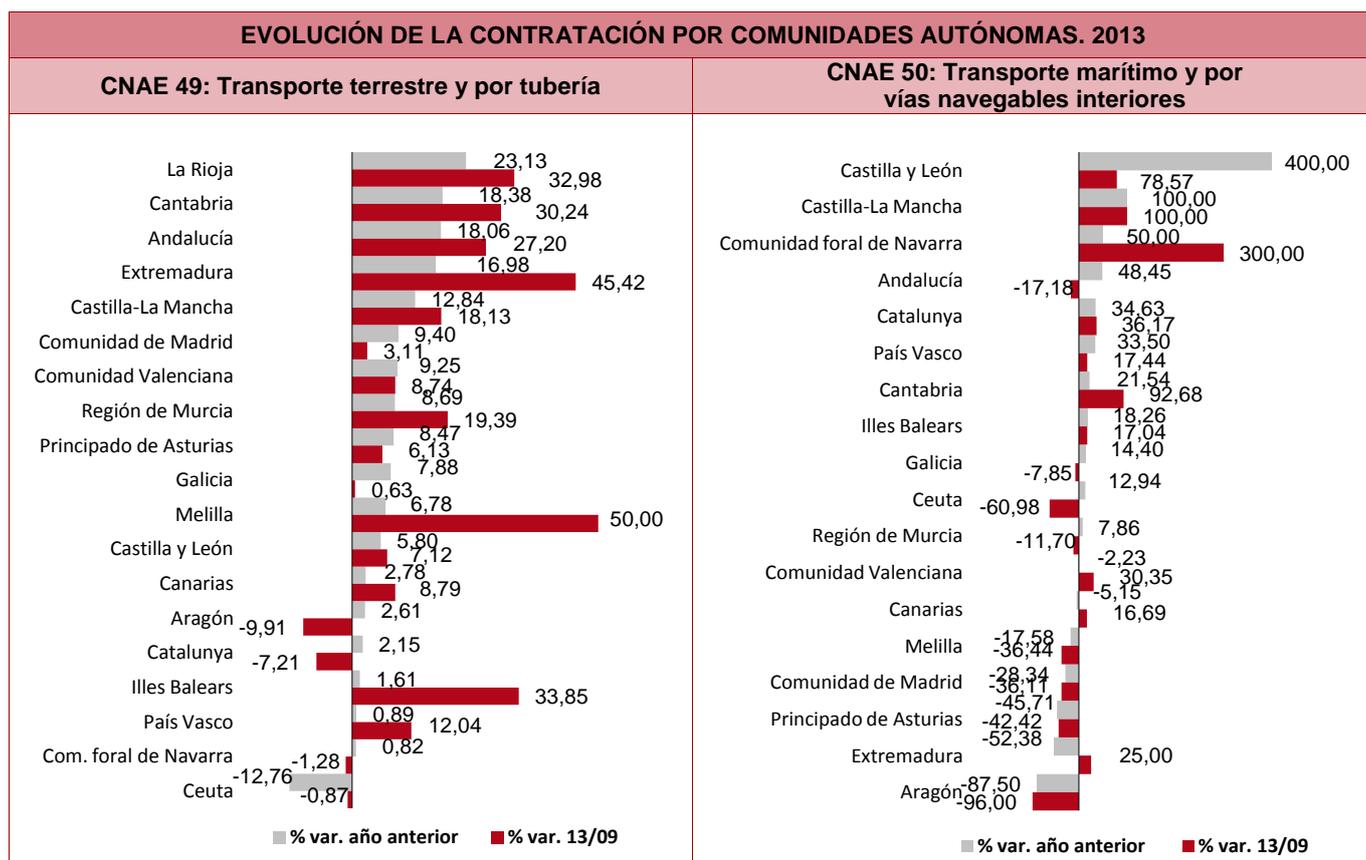
(*) Estabilidad: porcentaje de contratación indefinida



(*) Estabilidad: porcentaje de contratación indefinida

Por su parte, la contratación indefinida en la actividad, de transporte aéreo (CNAE 51) es porcentualmente superior a la contratación indefinida estatal en 6,55 puntos porcentuales. En esta actividad, la tasa de estabilidad disminuyó 1,08 puntos porcentuales con respecto a 2012.

La contratación indefinida de la actividad de almacenamiento y anexas (CNAE 52) es superior a la contratación indefinida estatal en 1,84 puntos porcentuales. Con respecto a 2012, la tasa de estabilidad descendió 0,55 puntos porcentuales.



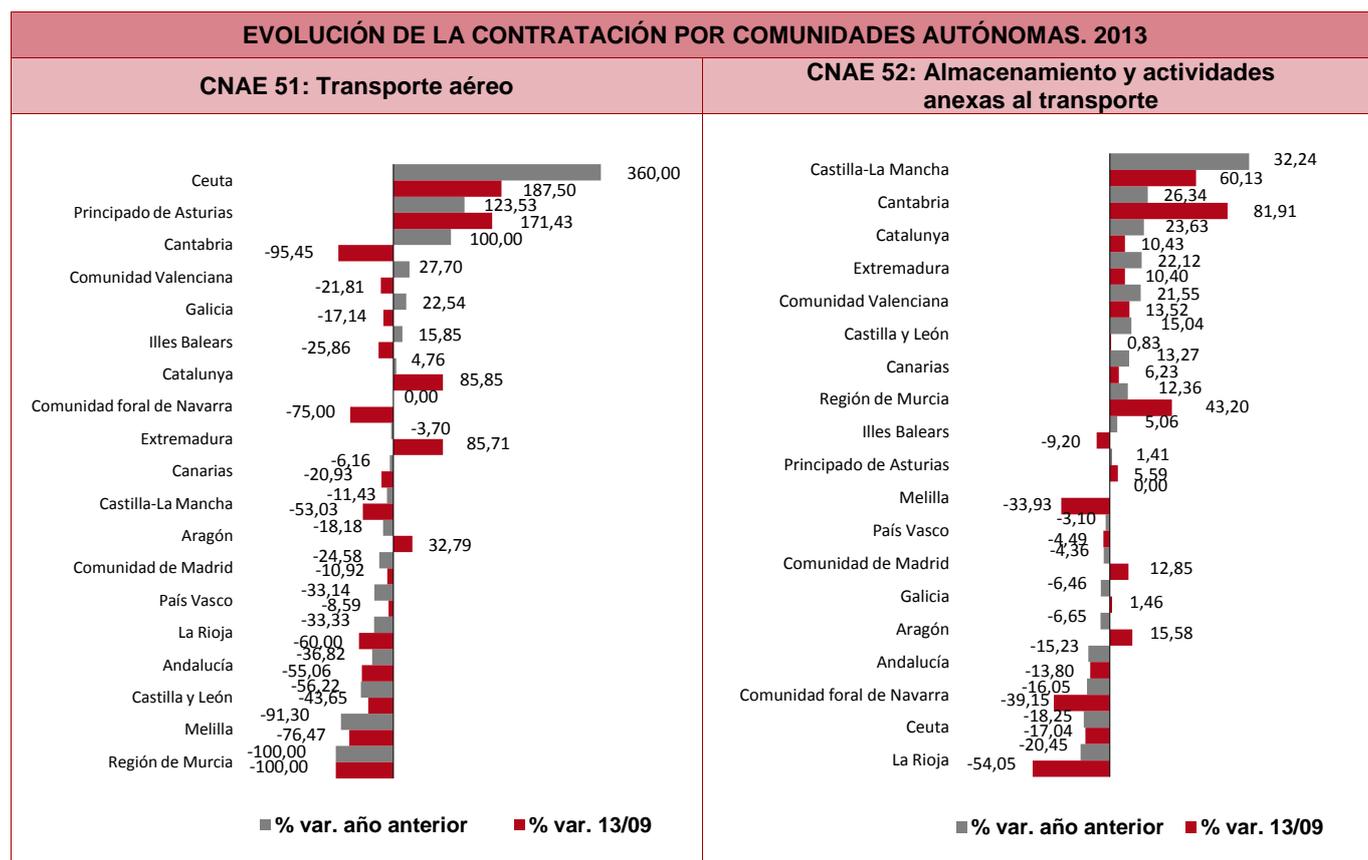
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

En la distribución de la contratación por comunidades autónomas, se observa que Andalucía aglutina el 21,65% de la contratación de todo el sector de la gestión de la cadena de suministro, le sigue Cataluña con el 11,92%, en tercer lugar se sitúa Comunidad de Madrid con un 11,67%, en cuarto lugar está Galicia con un 10,70% y en quinto figura Comunidad Valenciana con el 10,25%. El resto de comunidades autónomas tienen porcentajes de contratación inferiores al 10%. En las tres primeras comunidades mencionadas, el gran peso del sector de la

gestión de la cadena de suministro está en la actividad económica 49 “transporte terrestre y por tubería”, y en Galicia el peso está en la actividad económica 52 “almacenamiento y actividades anexas al transporte”.

En la actividad de transporte terrestre (CNAE 49), se observa que La Rioja es la comunidad en la que más ha aumentado el número de contratos con respecto a 2012. En orden de mayor a menor incremento, le siguen Cantabria, Andalucía, Extremadura y Castilla-La Mancha, cuyas variaciones interanuales superan el 10%. El único descenso interanual se da en Ceuta.

En la actividad de transporte marítimo (CNAE 50), Castilla y León es la comunidad en la que más aumentó la contratación con respecto a 2012. En orden de mayor a menor incremento, le siguen Castilla-La Mancha, Comunidad foral de Navarra, Andalucía, Catalunya, País Vasco y Cantabria, cuyas variaciones interanuales superan el 20%. Los mayores descensos de la contratación se han dado en Aragón, Extremadura, Principado de Asturias y Comunidad de Madrid.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

En la actividad de transporte aéreo (CNAE 51) se observa que Ceuta es la comunidad en la que más aumentó el número de contratos con respecto a 2012. En orden de mayor a menor incremento, le siguen Principado de Asturias y Cantabria, cuyas variaciones interanuales superan el 100%. En cuanto a los descensos, cabe destacar el de Región de Murcia, el de Melilla y el de Castilla y León.

En la actividad de almacenamiento y anexas (CNAE 52), Castilla-La Mancha es la comunidad en la que más aumentó el número de contratos con respecto a 2012, le siguen Cantabria, Catalunya, Extremadura y Comunidad Valenciana, cuyas variaciones interanuales superan el 20%. Destacan los descensos de La Rioja, Ceuta, Comunidad foral de Navarra y Andalucía.

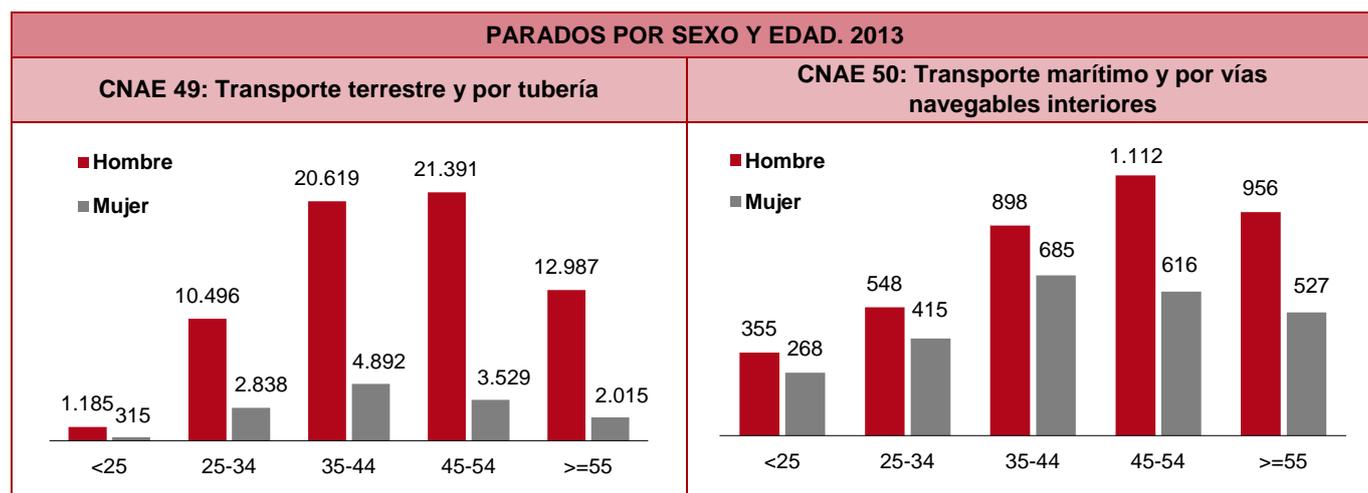
LAS 50 OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS EN EL SECTOR GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO. 2013		
Ocupaciones	Contratos	% var. año anterior
Conductores asalariados de camiones	119.148	11,97
Peones del transporte de mercancías y descargadores	64.811	9,25
Conductores de autobuses y tranvías	64.460	14,47
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	40.855	7,36
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros	10.826	4,52

LAS 50 OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS EN EL SECTOR GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO. 2013		
Ocupaciones	Contratos	% var. año anterior
epígrafes		
Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	7.954	-4,59
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	7.647	-4,16
Peones de las industrias manufactureras	6.433	2,62
Auxiliares de vuelo y camareros de avión, barco y tren	5.608	0,95
Marineros de puente, marineros de máquinas y afines	5.542	11,64
Mozos de equipaje y afines	5.378	27,02
Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	4.798	-33,14
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	4.591	-9,09
Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	2.419	-4,31
Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	2.383	25,42
Guías de turismo	2.226	291,90
Capitanes y oficiales de puente	2.030	5,35
Pilotos de aviación y profesionales afines	1.603	-4,18
Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines	1.567	-24,34
Otras ocupaciones elementales	1.544	4,18
Operadores de carretillas elevadoras	1.513	-22,05
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	1.457	-16,12
Acompañantes turísticos	1.422	377,18
Operadores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares	1.314	-10,92
Asistentes de dirección y administrativos	1.298	-10,36
Agentes y representantes comerciales	1.279	7,84
Conductores propietarios de camiones	1.196	-21,16
Jefes y oficiales de máquinas	1.172	-6,09
Peones de la pesca	1.059	131,22
Limpiadores de vehículos	979	39,46
Empleados de control de abastecimientos e inventario	887	1,49
Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	822	70,54
Empleados de contabilidad	771	7,83
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad no clasificados bajo otros epígrafes	716	-15,07
Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas	694	-56,41
Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	613	-6,55
Recepcionistas (excepto de hoteles)	568	-12,35
Trabajadores de servicios personales no clasificados bajo otros epígrafes	552	80,39
Otro personal de limpieza	540	6,72
Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes	538	-28,46
Reponedores	530	-47,37
Bomberos (excepto forestales)	505	2,02
Repartidores, recadistas y mensajeros a pie	502	-2,14
Cocineros asalariados	457	-2,77
Azafatos de tierra	453	7,86
Empleados de información al usuario	428	14,44
Vendedores en tiendas y almacenes	417	-8,75
Técnicos en mecánica	415	-7,37
Buceadores	413	-14,49

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

En las actividades económicas 49 (Transporte terrestre y por tubería), 50 (Transporte marítimo), 51 (Transporte aéreo) y 52 (Almacenamiento y actividades anexas al transporte) del sector de la gestión de la cadena de suministro, el 29,47% de los contratos son formalizados para realizar tareas de la ocupación “conductores asalariados de camiones”, el 16,03% para desempeñar funciones de “peones del transporte de mercancías y descargadores” y el 15,94% de los contratos se registran para trabajar en la ocupación de “conductores de autobuses y tranvías”.

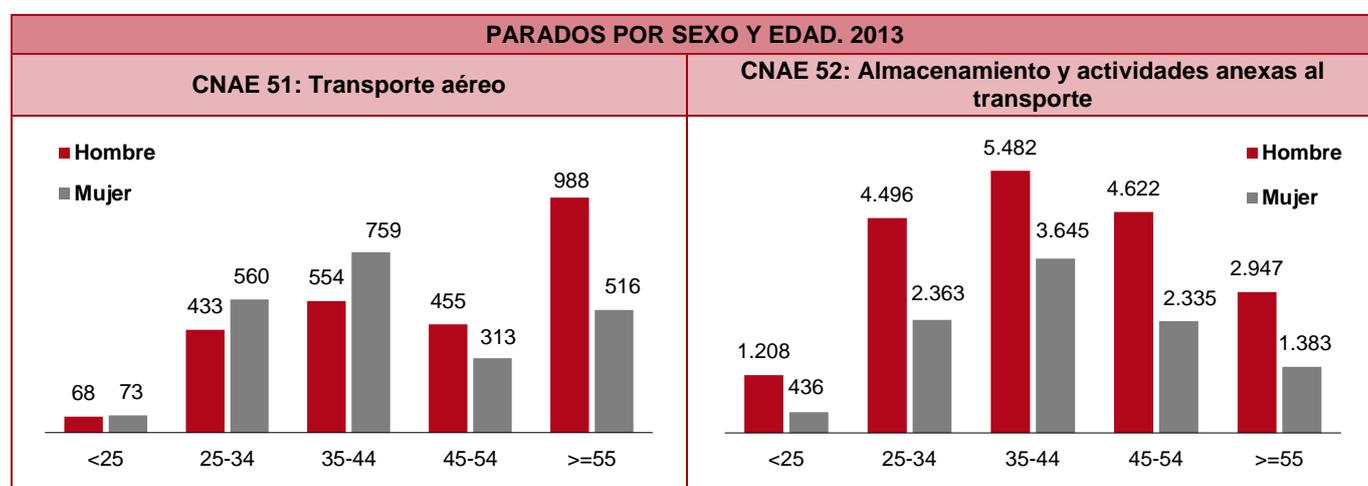
En relación al paro registrado, a 31 de diciembre de 2013 había 80.267 parados en la actividad de transporte terrestre. Por edades, entre 35 y 44 años se concentra el 31,78% de los parados de esta actividad. Con respecto a 2012, el paro ha disminuido un 6,70% en esta actividad, favoreciendo especialmente al tramo de edad de los menores de 25 años, donde los parados han bajado un 27,68% y al de 25 a 34 años con un 20,58% menos de demandantes parados. En cuanto al sexo, el 83,07% de los parados de esta actividad económica son hombres.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

En la actividad de transporte marítimo, a 31 de diciembre de 2013 había 6.380 parados. Por edades, el 27,09% tienen entre 45 y 54 años. Con respecto a 2012, el paro ha disminuido en esta actividad un 4,76%, principalmente entre las personas de 25 a 34 años (14,93%) y en el grupo de 35 a 44 años (7,32%). En cuanto al sexo, el 60,64% de los parados de esta actividad económica son hombres.

A 31 de diciembre de 2013, había 4.719 parados en la actividad de transporte aéreo lo cual supone un incremento interanual del 8,83%. Por edades, los mayores de 55 años concentran el 31,87% de los parados de esta actividad económica, presentando este tramo de edad un aumento interanual del 229,82%. En los demás tramos de edad disminuyó el número de personas paradas con respecto a 2012, sobre todo en el de 25 a 34 años (24,89%) y en el de 35 a 44 años (18,45%). En cuanto al sexo, el 52,94% de los parados de esta actividad económica son hombres.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

La actividad de almacenamiento y actividades anexas al transporte (CNAE 52), a 31 de diciembre de 2013, registra 28.917 parados, lo que supone una disminución interanual del 2,16%. Por edades, entre 35 y 44 años se concentra el 31,56% de los parados de esta actividad económica. En variación interanual, el tramo de edad en el que más descendió el número de personas paradas es el de 16 a 24 años (19,25%) y los parados mayores de 55 años aumentaron un 14,73%. En cuanto al sexo, el 64,86% de los parados de esta actividad económica son hombres.

5. SITUACIÓN DEL SECTOR SEGÚN LOS EXPERTOS

5.1. INFORMACIÓN FACILITADA POR LAS EMPRESAS DEL SECTOR

La información cuantitativa se ha obtenido a través de un cuestionario remitido a empresas, tanto las encuadradas en el diverso conjunto de actividades económicas que conforman el sector de logística como otras empresas en las que los procesos logísticos suponen un gran volumen de su actividad.

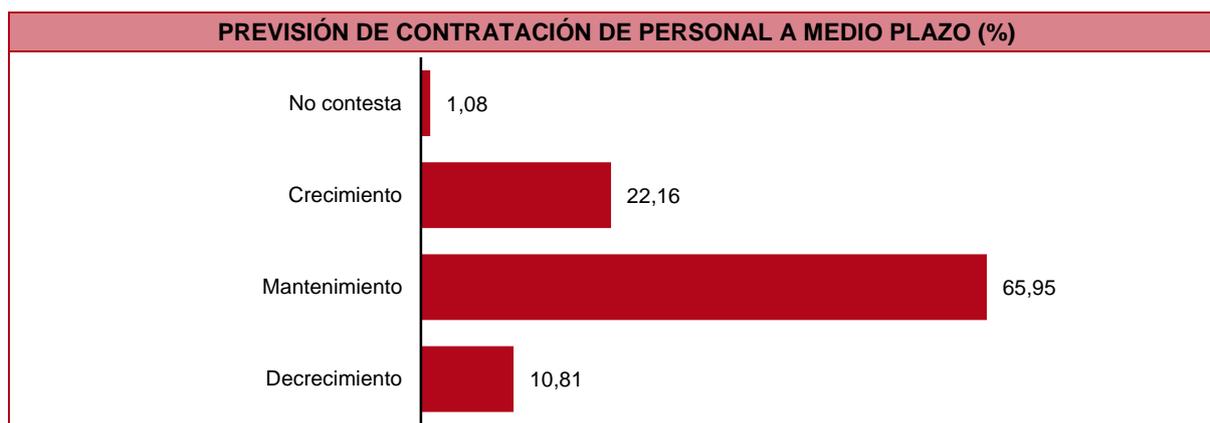
Las preguntas del cuestionario están orientadas a conocer, por una parte, la situación actual del empleo y su perspectiva a corto y medio plazo y, por otra, al análisis de las distintas ocupaciones más representativas identificando posibles ocupaciones emergentes así como las posibles necesidades formativas de las mismas.

El cuestionario fue contestado por 253 empresas que se pueden agrupar en las subdivisiones que se relaciona a continuación, indicando el correspondiente porcentaje de participación en el cuestionario:

- Transporte terrestre (Transporte de mercancías por carretera y ferrocarril; servicios de mudanzas y actividades anexas): 47,55%.
- Empresas dedicadas a la producción, elaboración y fabricación (Elaboración y fabricación de productos de alimentación; fabricación de vehículos de motor y sus componentes; otras manufacturas): 13,24%.
- Depósito y almacenamiento: 8,82%.
- Manipulación de mercancías y otras actividades anexas al transporte: 8,82%.
- Comercio al por mayor e intermediarios de comercio (Comercio de frutas y hortalizas; comercio de productos de alimentación y bebidas; otro comercio no especializado): 7,84%.
- Transporte marítimo y aéreo y actividades anexas: 6,86%.
- Comercio al por menor en establecimientos especializados: 3,92%.
- Otras actividades (Investigación; formación; actividades organizativas): 2,94%.

Más de la mitad de las empresas consultadas cuentan con plantillas inferiores a 50 trabajadores: el 30,04% de las empresas de la muestra tienen entre 10 y 49 trabajadores y el 20,55% entre 1 y 9 empleados. Por último, el 11,86% de las empresas se sitúan entre los 50 y 199 y el 14,62% de las empresas que participaron en la encuesta superan los 200 empleados.

La percepción que los encuestados tienen sobre la evolución del empleo arroja un balance positivo, pues el 88,11% de los mismos tienen previsiones de mantener o incrementar la plantilla a medio plazo.



En cuanto a las causas que motivan estas respuestas, las empresas que prevén un crecimiento a medio plazo señalan principalmente el aumento de la demanda de sus productos y el incremento de la comercialización y las exportaciones.

Las empresas que manifiestan una previsión de mantenimiento o no crecimiento de las plantillas la fundamentan sobre todo en el descenso de la demanda, la mejora de procesos y la falta de financiación.

Por otra parte, el descenso de la demanda, junto con la falta de financiación y el cierre de empresas son las principales causas por las que el 10,81% de las empresas encuestadas hacen una previsión de disminución de su personal a medio plazo.

Las mejores expectativas de incremento de plantilla se centran en los departamentos de transporte, almacén nave, compras/comercial y conductores (camión, furgoneta...).



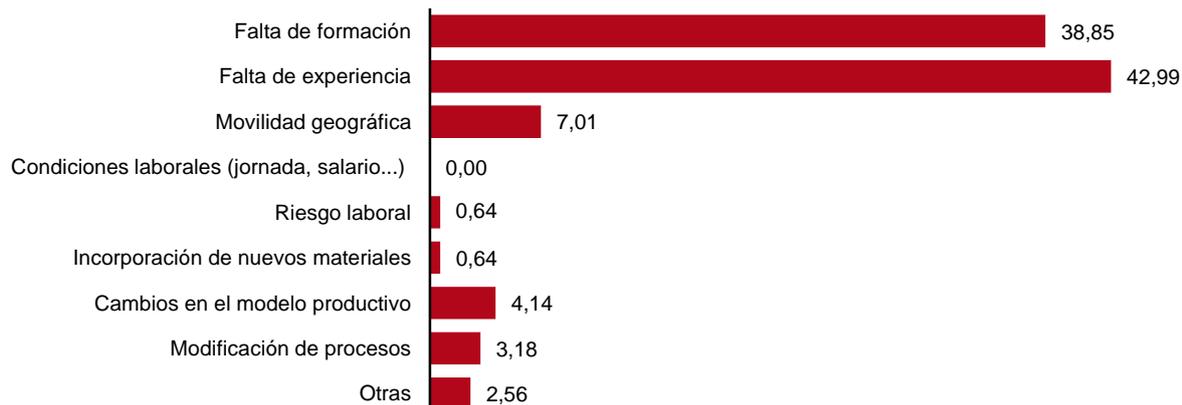
Preguntadas las empresas sobre las expectativas de futuro del sector, así como sobre nuevas estrategias de gestión o distribución, la respuesta obtenida se inclina principalmente a considerar que el horizonte a medio plazo es positivo, aunque para ello es necesaria la internacionalización de las empresas y la apertura de las mismas a mercados exteriores, garantizar la financiación y disminuir la morosidad, mejorar la eficiencia energética, potenciar el transporte por ferrocarril e intermodal, así como reducir la burocracia, pues al ser un sector muy intervenido con diferente y abundante normativa (europea, estatal, autonómica...) se ralentiza en exceso la prestación de servicios.

Otro de los aspectos planteados en el cuestionario se refiere a las principales innovaciones tecnológicas que están apareciendo en el sector de la logística. En este sentido, las empresas destacan la automatización de operaciones y procesos, los sistemas de control de flota y las innovaciones que permiten un mayor ahorro energético. Junto a éstas, se unen innovaciones como la informática o la implementación y mejora del software de la gestión de stocks.

Uno de los objetivos del cuestionario era recabar la opinión de los empresarios sobre la situación de las ocupaciones más representativas del sector y las perspectivas de empleo en las mismas. El 77,27% de las opiniones emitidas sobre el conjunto de ocupaciones valoradas optaban por el mantenimiento del empleo, solamente en un 22,73% se prevé crecimiento a corto y medio plazo. Las ocupaciones que mayor porcentaje alcanzan en las previsiones de incremento son: técnicos en comercio exterior; conductores de camiones; agentes y representantes comerciales; directores comerciales y de ventas o directores de marketing; ingenieros superiores y técnicos de logística; graduados de logística; técnicos en gestión de stocks y/o almacén; jefes de tráfico en empresas de transporte, en general y directores y técnicos de departamento de abastecimiento, distribución y/o logística, en general.

Aunque se repiten las manifestaciones de que en estos momentos no hay grandes dificultades para la cobertura de puestos de trabajo, las respuestas a las posibles causas de dificultad a la hora de encontrar trabajadores se concentran principalmente en la falta de experiencia, la falta de formación, la movilidad geográfica y en los cambios que se producen en el modelo productivo.

Las mayores dificultades se concentran en las ocupaciones de jefes de tráfico en empresas de transporte en general, Ingenieros superiores y técnicos de logística, graduados en logística, técnicos en comercio exterior, directores y técnicos de departamento de planificación y desarrollo y directores comerciales y de ventas o directores de marketing.

PRINCIPALES CAUSAS QUE DIFICULTAN LA COBERTURA DE OCUPACIONES EN EL SECTOR (%)


La importancia de la formación como herramienta fundamental para poder afrontar los cambios organizativos y técnicos precisos para el desarrollo del sector y para el incremento de la competitividad en el mercado exterior, queda de manifiesto en el nivel de respuesta de las empresas encuestadas.

Las áreas con mayores necesidades formativas, según los porcentajes de respuestas obtenidas en la encuesta, son principalmente: idiomas (10,89%), normativa y legislación (9,25%), prevención de riesgos laborales (8,76%), planificación y organización (8,27%) y nuevas tecnologías (7,51%).

Junto a estas áreas formativas, las empresas nos han señalado las ocupaciones que precisan una mayor formación: directores y técnicos de departamento de distribución y/o logística en general; directores de departamento de comercialización y ventas; directores y técnicos de departamento de control de calidad; directores y técnicos de departamento de planificación y desarrollo; conductores de camiones; agentes y representantes comerciales; ingenieros de planificación y producción; ingenieros superiores y técnicos de logística; operadores de carretillas elevadoras; técnicos en gestión de stocks y/o almacén.

ÁREAS CON NECESIDADES DE FORMACIÓN Y PRINCIPALES OCUPACIONES AFECTADAS

Área formativa	Ocupaciones
Automatización	Ingenieros superiores y técnicos de logística
	Ingenieros de planificación y producción
	Dtores. y técnicos de departamento de distribución y/o logística en general
Calidad	Directores y técnicos de departamento de control de calidad
	Dtores. y técnicos de departamento de distribución y/o logística en general
	Directores comerciales y de ventas/ Directores de marketing
Operadores carretillas y maquinaria movimiento materiales	Operadores de carretillas elevadoras
	Operadores grúas montacargas y maquinaria similar movimiento materiales
	Conductores de camiones
E-commerce	Directores comerciales y de ventas/ Directores de marketing
	Directores y técnicos de departamento de planificación y desarrollo
	Analistas de gestión y organización
Gestión de procesos	Directores y técnicos de departamento de distribución y/o logística en general
	Analistas de gestión y organización
	Ingenieros de planificación y producción
Idiomas	Directores comerciales y de ventas/ Directores de marketing
	Dtores. y técnicos de departamento de distribución y/o logística en general
	Agentes y representantes comerciales
Normativa / Legislación	Directores y técnicos de departamento de control de calidad
	Dtores. y técnicos de departamento de distribución y/o logística en general

ÁREAS CON NECESIDADES DE FORMACIÓN Y PRINCIPALES OCUPACIONES AFECTADAS	
Área formativa	Ocupaciones
	Conductores de camiones
Nuevas tecnologías	Directores comerciales y de ventas/ Directores de marketing
	Dtores. y técnicos de departamento de distribución y/o logística en general
	Conductores de camiones
Planificación y organización	Dtores. y técnicos de departamento de distribución y/o logística en general
	Directores y técnicos de departamento de planificación y desarrollo
	Directores comerciales y de ventas directores de marketing
Riesgos laborales	Operadores de carretillas elevadoras
	Conductores de camión
	Técnicos de prevención de riesgos laborales y salud ambiental
Software logístico	Dtores. y técnicos de departamento de distribución y/o logística en general
	Técnicos en gestión de stocks y/o almacén
	Ingenieros superiores y técnicos de logística
Sostenibilidad/Protección ambiental	Directores y técnicos de departamento de control de calidad
	Técnicos de prevención de riesgos laborales y salud ambiental
	Dtores. y técnicos de departamento de distribución y/o logística en general
Técnicas gestión comercial / Marketing	Directores comerciales y de ventas/ Directores de marketing
	Agentes y representantes comerciales
	Directores y técnicos de departamento de distribución y/o logística en general
Trazabilidad	Directores y técnicos de departamento de control de calidad
	Directores y técnicos de departamento de distribución y/o logística en general
	Graduados de logística

Por otro lado, las empresas señalan que la formación es un requisito necesario en el momento de cubrir las vacantes producidas por jubilación de trabajadores, tanto en los puestos cuya cobertura se produzca mediante promoción interna como por nueva contratación. Respecto a la cobertura de las vacantes producidas por la jubilación de trabajadores, la mitad de las empresas, un 50,59%, manifestó la voluntad de cubrir estos puestos frente al 49,41% que se decantaba por su amortización.

Una de las debilidades del sector se concreta en la falta de recursos humanos formados y especializados en gestión de la logística. En estos momentos se convierte en una actuación prioritaria para el sector el desarrollo y mejora del sistema de formación profesional para los trabajadores del transporte y la logística. El Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre ha establecido las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España, entendida ésta como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. En este sentido, preguntadas las empresas del sector sobre si sería interesante o factible la aplicación de la formación dual para algunas ocupaciones, el 37,15% de los cuestionarios contestados recoge diferentes ocupaciones. La mayoría de las respuestas se circunscriben a las áreas de logística y tráfico, en concreto para jefes de tráfico, operadores de tráfico, gestores de tráfico, directores de logística, técnicos de logística y graduados de logística.

Igualmente, es en estas mismas ocupaciones de las áreas de logística y tráfico junto a las de almacén (Jefes, encargados, técnicos y operarios), administración y conductores donde se concentra el mayor porcentaje de respuesta cuando se pregunta por las ocupaciones cubiertas por trabajadores que tienen amplios conocimientos y experiencia, pero no disponen de acreditación profesional o académica de las competencias profesionales.

Entre otras aportaciones realizadas, se propone el desarrollo de acciones formativas y de adquisición de experiencia en el exterior, concretamente en los mercados más relevantes de nuestro entorno, a fin de conocer los procesos organizativos y productivos de los mismos, de cara a una futura implantación en las empresas nacionales.

5.2. INFORMACIÓN OBTENIDA A TRAVÉS DE ENTREVISTAS A EXPERTOS

Delimitación del sector

Logística, o gestión de la cadena de suministro, es la sucesión de acontecimientos que ocupan el ciclo de vida completo de un producto o servicio desde que es concebido hasta que es consumido. Incluye todos los procesos (a excepción del proceso de fabricación) que contribuyen a que las materias primas se conviertan en productos finales y se pongan al servicio del usuario. En una economía como la actual, la gestión de la logística es clave en el posicionamiento estratégico de una empresa. Una cadena de suministro bien gestionada permite ofrecer a los clientes un servicio totalmente personalizado y orientado en un 100% a sus necesidades específicas, manteniendo además un coste competitivo.

La cadena de suministro está constituida por los siguientes eslabones: aprovisionamiento de materias primas, distribución para la transformación y distribución del producto terminado. Implica las acciones de planificación, gestión de almacén y transporte. Se trata de una herramienta estratégica para mejorar la competitividad en las empresas, que permite ahorrar costes y distribuir un producto con más eficacia en tiempo, forma y costes.

La gestión de la cadena de suministro se puede llevar a cabo según dos modelos, lo que implica una organización empresarial diferenciada en relación al personal y a las competencias:

- 1) Empresas que desarrollan su propia actividad logística. En este caso se encuentran empresas del sector agrario, agroalimentario, fabricantes de automoción, de productos informáticos, eléctricos y electrónicos, de telecomunicaciones, de equipos, de máquinas, textiles, del papel, de la industria química y farmacéutica, de muebles principalmente.
- 2) Empresas logísticas que proporcionan este servicio a otras empresas como una actividad externalizada: son los **Operadores Logísticos**.

En el ámbito de la distribución se está incorporando o afianzando el concepto de logística urbana, que está estrechamente relacionado con el *e-commerce* y se puede considerar un nuevo nicho de mercado. Todo ello conlleva la aparición de nuevas estrategias en el ámbito de la distribución. La distribución capilar es la colocación de los productos dentro de las ciudades, que actualmente sufren problemas de congestión de tráfico, debido a las operaciones de carga y descarga de mercancías, lo que conlleva pérdidas de tiempo y de productividad que se traducen en un incremento de los costes. Los comerciantes quieren maximizar la superficie dedicada a la actividad comercial reduciendo el espacio de almacén y logrando, además, tener menor nivel de inventario para aumentar su rentabilidad. Quieren lograr que sus proveedores les realicen entregas pequeñas pero más frecuentes, lo cual multiplica las operaciones de carga y descarga, con el inconveniente del aumento en el tráfico y en la contaminación. Por último, no siempre son receptivos para realizar las citadas operaciones en horas nocturnas. Se plantea como alternativa un nuevo entorno de trabajo en la ciudad basado en los *bigdata*, que permitirá regular el tráfico evitando congestiones y optimizando el reparto de mercancías.

Evolución previsible

La producción y el consumo son los dos grandes pilares en los que se sustenta la cadena de suministro. Aunque el descenso de la demanda interna en los ámbitos nacional, regional y provincial es un factor negativo para la logística, éste se ve compensado con el incremento que se está produciendo en las exportaciones. Los artículos de moda y para el hogar, los equipos electrónicos e informáticos y los productos editoriales son los que cuentan con un mayor peso específico en la actividad de las empresas en el mercado español. La logística asociada a la producción está pasando por un momento difícil, como resultado del descenso de los procesos productivos. Es un mercado más cerrado, con un grupo reducido de operadores. Sin embargo están surgiendo nuevas oportunidades como consecuencia de una cierta relocalización y una instalación de fábricas regionales, producto de los ajustes laborales y salariales que están teniendo lugar en España. Además, se observa que algunas empresas internacionales tienen cierto interés en posicionarse en la península, ya que es uno de los lugares que tiene mayores conexiones con Iberoamérica. Es previsible una apertura hacia otros mercados tanto europeos (principalmente del Este) como iberoamericanos, donde se suele producir una alianza con los operadores locales.

El dinamismo positivo en relación al turismo también conlleva un aumento de la logística vinculada al consumo. En el importante negocio turístico español, la logística se considera una herramienta competitiva dada la posición estratégica del país y requiere de un buen suministro en el sector de alimentos, principalmente, para satisfacer la elevada demanda. En el caso del suministro de productos alimenticios las perspectivas apuntan a un incremento

de las entregas en ciudad, aumentando la distribución capilar y potenciando el canal Horeca (hostelería, restauración, cafeterías).

En los próximos años, también se prevé un crecimiento en las empresas de logística textil y de vestuario motivado por el desarrollo de las TIC, que han facilitado la distribución de muchas piezas al interconectar proveedores, plataformas logísticas y puntos de venta. Por otro lado, el uso cada vez mayor del *e-commerce* está impulsando un desarrollo de la actividad logística local. Es esta actividad la que va a permitir que subsistan pequeños operadores de ámbito local, encargados de la distribución capilar y que, en coordinación con los ayuntamientos, puedan dar un mejor servicio al ciudadano. Se prevé que España será uno de los países con mayor crecimiento en el uso del *e-commerce*, que podría aumentar en torno al 18% anual hasta 2017, lo que conlleva el desarrollo de nuevos servicios logísticos de almacenamiento, transporte y distribución vinculados a transacciones comerciales a través de internet. La mayoría de estas empresas proceden del ámbito de la paquetería empresarial, pero también está atrayendo a empresas de paquetería industrial y operadores logísticos, que se apoyan en redes de delegaciones propias, franquiciadas o de colaboradores para efectuar las entregas (utilizando incluso kioscos u otros establecimientos similares, facilitando el acercamiento al ciudadano). Esto ofrece oportunidades de empleo en el transporte por ciudad a los distintos sistemas: aprovechando el taxi, los mensajeros en motocicleta u otros medios, agilizando este tipo de distribución, procurando cumplir con criterios de sostenibilidad.

En términos generales se espera un crecimiento del sector, pero condicionado a la construcción de diversos *corredores* (Mediterráneo y Central del Pirineo) y a la terminación de algunas conexiones ferroviarias y de carreteras.

Las empresas que desarrollan actividad logística se están manteniendo por la doble vía de optimizar tiempos y costes. A medio plazo las empresas esperan ir mejorando con la ayuda de la implantación y desarrollo de plataformas. Hay que tener presente que la logística es más eficaz si se tiene un punto modal de concentración y distribución de productos, con conexiones adecuadas. Se tiende tanto hacia una consolidación de las plataformas logísticas existentes como a la configuración de grandes plataformas logísticas con comunicaciones multimodales, que den soporte al aumento del *e-commerce*, impresión 3d, globalización, carga aérea y que integren diversas actividades. Parece probable que en torno a estas plataformas se organicen clústeres. Actualmente, en España hay muchas plataformas reducidas en distintas localidades, pero es necesaria una reagrupación en plataformas de mayor entidad, con más capacidad de servicio. Y en el caso de la automoción esto es muy imprescindible para conseguir una logística menos costosa y más eficiente. Es precisamente en la automoción donde hay que facilitar la creación de clústeres entre proveedores de componentes y fabricantes de automóviles y permitir las sinergias del transporte cooperativo. Por otra parte, más del 30% del transporte se realiza en "vacío"; convendría entonces aunar el transporte de vehículos de distintos fabricantes, con criterios de colaboración, para optimizar la distribución.

En general, se persigue la distribución *Just In Time*, rápida, eficiente y rigurosa, para lo cual es muy conveniente la estrategia de stock centralizado.

Las mejores expectativas del sector se encuentran en el desarrollo de plataformas que reúnan las siguientes características:

- Gran tamaño.
- Con diversidad de servicios ofertados.
- Que integren lo público y lo privado.
- Con capacidad de crecimiento.
- Que estén bien conectadas con la Travesía central pirenaica (TCP) y el Corredor del Mediterráneo.
- Con buena intermodalidad.

La evolución de la actividad se verá afectada por las siguientes tendencias:

- Desaparición de empresas de transporte o conversión de las mismas en empresas logísticas.
- Recuperación de la financiación bancaria.
- Formación de grandes grupos logísticos.
- Mayor especialización sectorial de los operadores para aportar un *Know-How* al cliente que le haga más competitivo.
- Llegada de fondos de inversión a un sector con gran futuro (ya se está produciendo).

- Reagrupación de las asociaciones actuales (cargadores, autónomos,...).
- Reajuste de los precios del suelo de las plataformas.
- Alquilar espacios y naves en estos primeros años en lugar de comprarlos.
- Intermodalidad de al menos tres factores.
- Aplicación de la Estrategia Logística Nacional del Ministerio de Fomento.
- Construcción de vías (ffcc/auto) rápidas con Europa (C. Mediterráneo/TCP).
- Creciente automatización en las operaciones de almacén en los procesos de almacenaje y manipulación de productos.

Factores favorables al crecimiento de la logística:

- El crecimiento de la población mundial conlleva una necesidad de cubrir la demanda que se seguirá generando.
- Internacionalización/globalización de la cadena de suministro.
- Mejora de los medios e infraestructuras de transporte nacionales/internacionales.
- La deslocalización de grandes empresas favorece el incremento de tráfico de mercancías.
- Mejora de la formación de las personas que trabajan en logística.
- Aparición de nuevos modelos de negocio. Incremento del *e-commerce*.
- Nuevas empresas y centros de distribución.
- Incremento notable de la Impresión 3D.

Estrategias de futuro

En el transporte **aéreo** se necesita mucha seguridad, hay que seguir avanzando en la normativa, principalmente para evitar atentados y controlar la mercancía. El transporte de mercancías por **ferrocarril** (*la esperanza blanca*) está escasamente desarrollado en España, solamente supone un 3-4%, mientras que en Europa alcanza el 13-15%. Es muy interesante y necesario, especialmente para grandes volúmenes de mercancías.

Hay que potenciar la INTERMODALIDAD sobre todo entre el ferrocarril y los puertos marítimos. Para racionalizar el flujo, hay que disponer de conexiones intermodales y adaptar el ancho de vía europeo, lo que evitaría dividir la carga al entrar en España. Una solución más rápida es la instalación de un tercer hilo o carril adicional para permitir que, por una misma plataforma de vía, circule material rodante de ancho internacional (1.435mm) y ancho ibérico (1.668mm). Es necesario apostar por la concentración de nodos logísticos y plataformas logísticas. En España el transporte intermodal representa sólo el 1,8% del total, frente a un 17% de la media europea.

La posición geográfica de España hace que el **transporte marítimo** cobre un protagonismo especial. En este caso, son importantes las EMPRESAS TRANSITARIAS (almacenes que gestionan los documentos para la agilización de las operaciones portuarias. Tratan de que la mercancía esté quieta el menor tiempo posible). Tienden a convertirse en OPERADORES LOGÍSTICOS. Hay que desarrollar tanto el Corredor del Mediterráneo (aprovechando sus principales puertos Barcelona, Tarragona, Valencia, Algeciras) como el Atlántico y los enlaces con Europa y potenciar la conexión con Asia y Latinoamérica. Esto permitirá competir con Francia y otros países por la distribución en Europa.

Si se relaciona el producto con el puerto, se observa que, existe cierta tendencia a la especialización en determinadas mercancías (*cautivas* o consolidadas) como, por ejemplo, el sector químico en el puerto de Tarragona), lo que contribuye a una mayor competitividad. Con este fin, se están empezando a constituir determinados clústeres alrededor de algunos puertos. Sin embargo, es también importante diversificar para poder crecer y hacer frente a las diferentes oscilaciones propias del mercado. Es interesante buscar diferentes nichos de mercado. Uno de ellos, en el que España es deficitaria, es el del turismo marítimo, especialmente el relacionado con los cruceros. Para ello se requiere mayor inversión en servicios.

Existe una decidida apuesta por el posicionamiento del transporte marítimo, para que España tenga la consideración de **Plataforma Logística del Sur de Europa** y se aproveche de su privilegiada posición

estratégica, atrayendo el tráfico de mercancías que llega a Europa, dirigiéndolo por esta zona para su distribución por el continente, con el fin de conferirle mayor valor añadido y de que sirva como vía de exportación de nuestros productos. Ello supondría, además, una importante generación de empleo directo e indirecto. El 85% del comercio exterior de Europa con terceros países se realiza a través de los puertos de Rotterdam y Hamburgo y lo que se está intentando es derivarlo hacia España. Esta iniciativa se vería avalada y potenciada tras la culminación del Corredor del Mediterráneo que facilitaría enormemente la distribución de las mercancías por Europa.

En el tráfico marítimo de mercancías, se está incrementando tanto el uso de contenedores como de graneles. Sin embargo, se podría obtener una mayor rentabilidad utilizando grandes barcos.

La nueva ampliación norte del puerto de Valencia, con la consiguiente implantación de terminales, empresas estibadoras, etc. y la ZAL (Zona de Actividades Logísticas) conlleva la potenciación de los sectores de construcción, maquinaria pesada, grúas y de todos los empleos relacionados con el sector portuario. El puerto de Valencia es el primero, no sólo de España sino de todo el Mediterráneo en cuanto a tráfico de contenedores. Su situación geográfica en el centro del mediterráneo occidental y el ser puerto de trasbordo son algunos de los factores que han influido positivamente en su liderazgo en el Mediterráneo y en España así como el importante comercio exterior de las mercancías containerizadas.

La Zona de Actividades Logísticas (ZAL) del puerto de Barcelona es la plataforma y el referente logístico más importante del Mediterráneo, por lo que favorece la integración de las actividades de distribución y transporte en manipulados post-industriales y pre-comerciales, además de otras actuaciones de valor añadido. Esta zona es un HUB logístico único por el alto nivel de intermodalidad que se describe a continuación:

- El puerto de Barcelona es la puerta de entrada al sur de Europa de las mercancías que proceden de Extremo Oriente y del Sudeste Asiático y abarca todo el arco mediterráneo: sur de Europa (España, Francia, Portugal) y norte de África (Marruecos, Argelia, Túnez). Se considera el punto de enlace con el continente americano, ya que en uno de sus muelles se ubica la terminal de contenedores BEST-HUTCHISON, que es la más importante del mundo.
- El aeropuerto internacional del Prat está a 2km de la ZAL. Dispone de un centro de carga aérea que está en constante crecimiento y alberga empresas logísticas especializadas en carga aérea.
- La red viaria. Barcelona dispone de una extensa red de carreteras y autopistas que conectan con las principales ciudades españolas y con Europa, y desde la ZAL se accede a las principales rondas para conectar con esta red metropolitana y con la de largo recorrido.
- El ferrocarril. En un radio de 7 km alrededor de la ZAL se encuentran tres estaciones de ferrocarril de transporte de mercancías y, en un futuro, contará con una estación ferroviaria multimodal propia.
- Las telecomunicaciones. La ZAL está dotada de una infraestructura de cableado de fibra óptica que facilita a las empresas instaladas la transmisión de voz y datos entre ellas y con el exterior, con mástiles de telecomunicaciones desde donde varios operadores de telecomunicaciones ofrecen sus servicios.

Por otra parte, si España quiere ser un nodo logístico internacional, tiene que ser eficiente en la cadena de suministro y presentar costes muy afinados para ser más competitiva. Para ello, no sólo tiene que contar con unas infraestructuras logísticas adecuadas sino también disponer de un capital humano cualificado que gestione eficientemente dichas instalaciones. Para el desarrollo y crecimiento del sector es también imprescindible la cooperación, integración y concentración empresarial. Las empresas pequeñas tienden a desaparecer y, más especialmente las dedicadas únicamente a transporte, por los inconvenientes de rentabilidad. La sostenibilidad es otro aspecto fundamental en el sector; a ella están contribuyendo las distintas normativas y regulaciones. Ejemplo de ello son los certificados de calidad (CC), los códigos de buenas prácticas (CBP) y el cumplimiento de la ISO.

Cada vez es mayor la tendencia a externalizar determinadas funciones de la empresa hacia operadores logísticos. En la mayoría de los casos, el transporte ya está externalizado y, con frecuencia, ni siquiera lo realizan los operadores, sino empresas de transporte. Pero se está avanzando hacia una situación en la que la empresa productora (o distribuidora) realiza la gestión con proveedores, compras, el aprovisionamiento y el estocaje; mientras el almacenamiento, preparación de pedidos y la distribución (y transporte en su caso) corren a cargo de operadores logísticos. No obstante, la relación entre la empresa y el operador logístico es muy estrecha, directa y diaria; en interacción total, como se menciona a continuación en la estrategia 3PL.

Se está pasando incluso de gestionar sólo la provisión de materia prima, el almacenaje y la distribución, a diseñar/planificar y organizar la actividad de la empresa realizando el pronóstico de necesidades y el

aprovisionamiento, reservándose la empresa la gestión de compra y proveedores. Esta tendencia se prevé en el suministro de material sanitario a hospitales, por ejemplo, lo que ayudado de nuevas técnicas informáticas permite optimizar la producción, con el consiguiente aumento de la rentabilidad de la empresa.

En la automoción, el aprovisionamiento de componentes para el ensamblaje final de los vehículos es el elemento más importante de la cadena de suministro. Y este aprovisionamiento lo gestionan cada vez más los operadores logísticos. La idea es optimizar las compras a nivel global y realizar un transporte multiplanta a centros de consolidación (nodos logísticos), desde donde se distribuye. En el caso de algunos fabricantes, la compañía realiza la compra, pero el aprovisionamiento lo efectúa el operador logístico en estrecha interacción con ella.

En el proceso de externalización de la logística, las empresas han ido pasando por diversas fases. En un principio sólo se externalizaba el servicio de transporte, tanto de aprovisionamiento como de distribución (estrategia 1PL). Un paso más fue añadir la externalización del almacén (2PL).

Sin embargo las últimas tendencias apuntan hacia una mayor implicación de los operadores logísticos, con un aumento de competencias y estrategias. El operador logístico que incorpora estrategia 3PL es capaz de diseñar una cadena de suministro, ya que conoce la empresa origen, sabe cómo produce y conoce el destino del producto. Puede no tener almacén, ni camión, pero sí organiza y enlaza el transporte, almacenamiento, transformación y distribución (con cruce de aduanas y varios modos de distribución). Coordina la ruptura de carga y gestiona la intermodalidad, enlazando con transporte marítimo si procede.

Todavía hay una estrategia más compleja, que está ganando terreno, el 4PL. Es el modelo más conceptual, ya que cuenta con la experiencia, conocimiento de idiomas, de trazabilidad. Diseña la estrategia logística en base a las necesidades del negocio. Puede llegar a generar relaciones colaborativas entre distintas empresas, capitalizando de ese modo la experiencia de otros.

Aun así, la externalización de las empresas hacia operadores logísticos es todavía débil en nuestro país. En general se externaliza un 25% de la operación logística en el sector de gran consumo, mientras que apenas está implantado en el resto de sectores, donde falta especialización. En Estados Unidos se externaliza aproximadamente el 75%, sin contar el transporte y en el Reino Unido, el 50%, por lo que es precisamente en la especialización de los operadores en sectores determinados donde existe mayor potencial de crecimiento. Ambas estrategias de 3PL y 4PL presentan buenas perspectivas.

Una de las líneas con mejores previsiones, especialmente relacionada con la entrada o paso de mercancías en los puertos, es el aporte de valor añadido a las mismas a través de distintas operaciones, como montaje, etiquetaje/embalaje, customizaciones, reparaciones y logística promocional.

Otro tema pendiente es el de lograr un abaratamiento de las cargas con un mejor desarrollo de la logística inversa, donde tenga cabida además el reprocesado de productos defectuosos que han sido devueltos.

Por otra parte, la profesionalización del sector está influyendo en una mayor concienciación de la “ecológica”: reciclaje, control de residuos, etc. El sector de transporte y logística deja una huella negativa importante a causa de la generación de CO₂ y tiene que invertir para minimizar su impacto. Los departamentos de Calidad y de Responsabilidad Social Corporativa tienen como misión velar por el compromiso de reducción del CO₂ en los procesos logísticos y transporte, que va desde reciclar todo hasta utilizar medios de transporte y distribución cada vez más limpios y ecológicos. La responsabilidad del transportista es informar al cliente final del impacto medioambiental de la actividad y las toneladas de CO₂ que ha generado la actividad.

Innovaciones

La logística crea un puente entre el suministro y la demanda que puede reducir costes de almacenamiento, de inventarios, de tiempos de entrega; en definitiva, se busca ser más competitivo en el mercado del producto o servicio. Las nuevas tecnologías y el uso de las TICS son esenciales para la gestión. El futuro del sector va ligado a la aplicación de las nuevas tecnologías. En este sentido destaca la incorporación de programas informáticos muy especializados, principalmente en la logística de aprovisionamiento. Sistemas como CRP (*Continuous Replenishment Program*) tienen gran importancia; con ellos se persigue llevar a cabo un control muy riguroso de la distribución de mercancías al cliente y conocer en todo momento las necesidades de suministro de la empresa.

Otra de las innovaciones y mejoras del sector se refiere al tratamiento del almacenaje. Existe lo que se llama "cadena de suministro de flujo tenso" o tensión de la cadena para no acumular stock. El proceso de "flujo tenso" es un modelo de distribución que busca optimizar el suministro evitando el almacenamiento (técnica *cross docking*). Su objetivo es minimizar costes y ganar efectividad al reducir responsabilidades al fabricante. Con el flujo tenso la mercancía puede ser directamente entregada en el lugar de consumo sin necesidad de crear un remanente de existencias; se persigue, además, que las cantidades producidas o distribuidas correspondan exactamente a la petición del cliente. La técnica del JIT (Justo a tiempo) es un buen ejemplo de flujos tensos. No obstante, en ocasiones se produce un excedente de producto sin vender, y esto ha justificado la aparición de los *outlets* o puntos de venta para dar salida a los productos no vendidos.

Las mayores innovaciones están relacionadas con los siguientes aspectos:

Sistemas de organización logística:

- Optimización de procesos implementando estrategias de colaboración entre empresas.
- Sistemas de gestión integral de la organización logística (**ERP**). Es un Software para la planificación de recursos empresariales. Se trata de sistemas de información gerenciales que enlazan los procesos de fabricación con las compras/aprovisionamiento.
- Sistemas **EDI** (*electronic data interchange*). Transferencia por medios electrónicos de información comercial o de negocios, automatizando su integración en los sistemas internos de gestión o ERP. Asegura la coincidencia entre la tabla de datos del proveedor y la del peticionario.
- Sistemas de planificación avanzada:
 - o Sistemas **APS**: procesos de control de manufactura que administran los materiales y la capacidad de producción para cumplir con la demanda.
 - o Sistemas **MRP**. Planificación de requerimientos de material. Gestiona la planificación de compras, el control de inventarios y la correcta trayectoria de los materiales, asegurando que estén disponibles en el momento oportuno. Programa las adquisiciones a proveedores en función de la producción programada.
- Forecast o previsión de ventas. Pronóstico de la posible demanda de un producto en determinado espacio de tiempo, lo cual conlleva hacer una planificación de compras.
- Plan Maestro de Producción (**MPS**). Documento que integra la cantidad de materiales que se requieren para cada producto terminado con las fechas en que deben estar disponibles. Qué producir - Cuánto producir - Cuándo producir.
- Trazabilidad informatizada de productos tanto orgánicos como de otros materiales.
- Sistemas de simbolización de materiales para su continua identificación y seguimiento.
- Indicadores clave de desempeño (**KPI**) en el control de inventarios y pedidos.
- Sistemas de información que gestionan y optimizan en tiempo real el entorno fabril de una empresa.
- Software específico de consignatarios de buques.

Tecnología de almacenamiento:

- Automatización y digitalización de operaciones de almacenaje. Sistemas de gestión de almacén (SGA). Utilizan, entre otros, pistolas de radiofrecuencia, sistemas RFID, robots inteligentes, picking por voz, visores picking por luz.
- Clasificadores automatizados. Uso de miniloader y transelevadores en almacenes.
- Control de estocaje de productos y contabilidad de existencias.
- Almacenamiento “caótico”.
- Controles de calidad basados en termografía.

E-commerce:

- Big Data.
- Webs específicas.
- Información online de incidencias, entregas, GPS.

Tecnología en distribución y transporte:

- Sistemas de intercambio modal.
- Detección/transmisión/administración de información de contenido de mercancías en los convoyes.
- Sistemas de simulación.
- En el seguimiento del conductor y del vehículo (PDA).
- Sistemas avanzados de GPS y ubicación del conductor en todo momento.
- Organización de ciclos de entregas óptimas.
- Reducción de huella de CO₂: vehículos híbridos, eléctricos, a gas (implican mayor coste).
- Análisis y control de consumo.
- Rutas y planificación. Optimización de rutas (**TPS**). Gestión de rutas compartidas.
- Gestión de flotas (**TMS**) y herramientas de movilidad.

Problemática

Entre los frenos al desarrollo de esta actividad, destacan algunos como son el déficit en la financiación, la falta de desarrollo de infraestructuras de comunicación, precios de suelo todavía elevados, divisiones de las asociaciones, el precio de los combustibles.

A esto se une la gran inversión que requiere el establecimiento de nuevos operadores logísticos y la implantación de nuevas tecnologías como la domótica. Existe una “guerra” de precios en el sector, que hace que los operadores logísticos aquilaten los precios al máximo con la empresa cliente, lo cual perjudica a muchos operadores, ya que los costes son elevados y dificultan la capacidad inversora.

La estructura del sector transporte y logística en España es demasiado dispersa, con empresas pequeñas de escasa capacidad financiera, de innovación y automatización de procesos para garantizar reducciones de costes y mejoras de productividad; y con carencias en su profesionalización que provocan ineficiencias en la cadena de

suministros. Al mismo tiempo, ha de enfrentarse a la competencia de potentes grupos logísticos de capital extranjero, muchos de los cuales ya operan aquí, que aventajan a nuestras empresas en modernización de la gestión y tecnificación de la actividad.

Asimismo, existe una importante falta de formación, especialización y eficiencia logística para ser más competitivos. Una carencia importante se encuentra en la falta de sistemas y programas formativos en general que den respuesta a las crecientes necesidades de cualificación y profesionalización que este sector demanda, dadas las crecientes innovaciones y estrategias así como la fuerte competencia empresarial antes aludida. La inclusión de los perfiles profesionales y de los Certificados de Profesionalidad, que deberían ser específicos de la logística, en la familia profesional de “Comercio y Marketing” ha acarreado un desarrollo menor de las cualificaciones y de los perfiles de la logística, cosa que no hubiera sucedido de haber existido una familia profesional de logística con entidad propia.

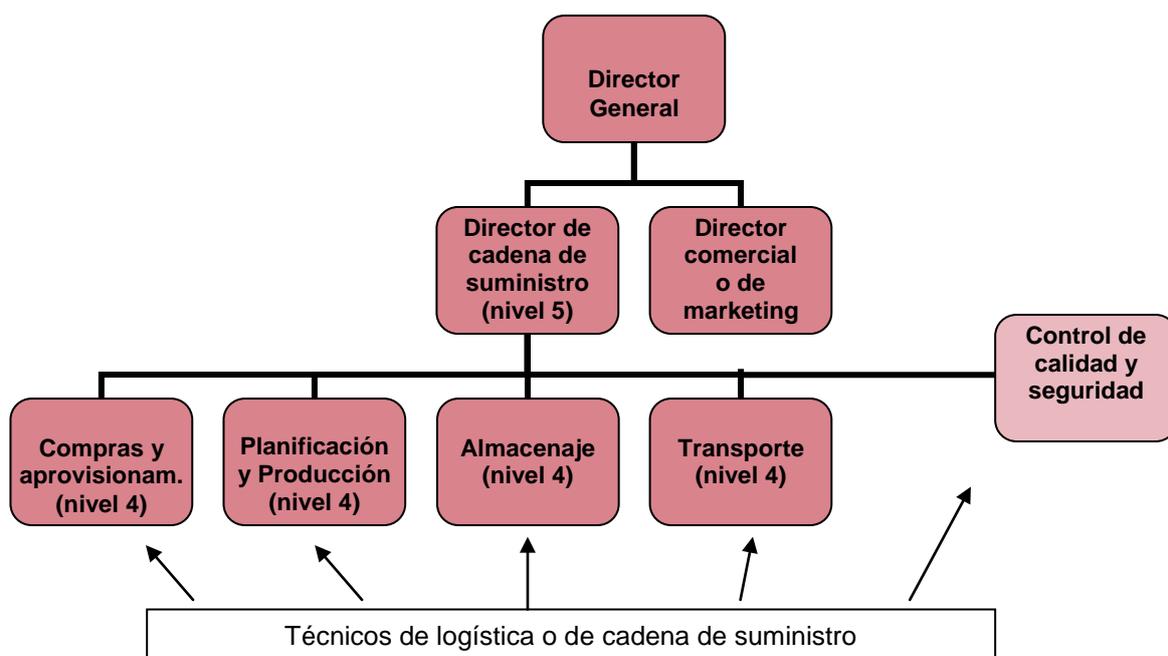
Ocupaciones en el sector

La logística es una actividad transversal que trata de gestionar con eficiencia la cadena de suministro. Afecta a todas las actividades productivas y a algunas de los servicios. Por ello, tiene muchos perfiles que son comunes a la mayor parte de actividades.

El incremento del valor que se atribuye a la gestión de la cadena de suministro en la dinámica empresarial está suscitando un aumento en la demanda de perfiles logísticos, cuya tendencia es la especialización. En torno a ella, está surgiendo una diversificación de ocupaciones. Esta actividad necesita profesionales con más cualificación y con mayores conocimientos. El sector se ha ido profesionalizando a través de la experiencia, ya que la oferta formativa ha sido, por una parte escasa y por otra, muy generalizada y vinculada principalmente al transporte y al comercio/marketing.

En el organigrama estándar en la cadena de suministro de una empresa figura, en primer lugar, un director general. A continuación, el perfil de mayor nivel está ubicado en la oficina logística y es el gerente/responsable de proyectos o director de la cadena de suministro o director de planificación y desarrollo de operaciones. Hasta ahora este personal se cubre con *ingenieros* con conocimientos elevados de matemáticas y estadística o licenciados en económicas con conocimientos de informática, tecnologías e idiomas. También puede haber un director comercial y de marketing. En escalas inferiores no existen perfiles tan definidos, sino profesionales que, pudiendo proceder de diversos sectores, adquieren las competencias propias del sector.

A continuación se muestra el organigrama estándar de una empresa de logística:



Una de las ocupaciones que tiene mayor relevancia es la de TÉCNICO DE LA CADENA DE SUMINISTRO. Normalmente es un titulado superior en Administración y empresas o un Ingeniero (en un futuro próximo, habrá un Grado en logística), que cuestiona los procesos, (por qué se hace esto, cómo se puede mejorar), planifica, evalúa,

analiza la información y su tratamiento estadístico; también tiene que realizar una buena gestión de la información y de la comunicación, dominar los diferentes flujos logísticos (rutas, disponibilidad de distintos medios de transporte, capacidad de carga, costes de transporte, combinación de cargas de distintas empresas) para conseguir un menor coste. Dependiendo del departamento en el que se ubique tiene diferentes nombres y funciones.

En la logística de **aprovisionamiento**, los técnicos de la cadena de suministro son TÉCNICOS DE COMPRAS Y/O APROVISIONAMIENTO, cuyas funciones son la compra, contratación, planificación, ejecución de pedidos, control de MRP. Su principal cometido es la gestión de los proveedores y tienen gran responsabilidad sobre los materiales/productos y sobre las incidencias en la cadena de suministro. Pueden ser también agentes de compras, técnicos de comercio exterior, técnicos en gestión de stock. Aquí también puede haber un *controller de gestión*, que realiza el seguimiento, control y planificación de las principales ratios de gestión y los objetivos marcados por la dirección de la cadena. En el aprovisionamiento, juega un papel importante la figura del *Key Account Manager*, que actúa desde la empresa productora/distribuidora o desde el operador logístico, interaccionando con el cliente, dando respuesta a sus expectativas. Además, se encarga del cuidado de las cuentas clave en la empresa y de la búsqueda de nuevos mercados.

Algunos operadores logísticos cuentan con consultores de planificación de compras, que asesoran a la empresa en dicha materia y manejan el MRP. Esta figura concuerda con la tendencia existente a la externalización a los operadores del aprovisionamiento, entre otras acciones.

Otros técnicos de cadena de suministro muy importantes son los de planificación y producción. Suelen ser ingenieros de planificación y organización, ingenieros de logística.

En la fabricación de automóviles hay ingenieros de logística a los que se denomina *Smart Engineering*. Aseguran que los proveedores de componentes cumplen los procesos logísticos y las normas que exigen los fabricantes. Realizan cuestionarios estándar a los proveedores y revisan las respuestas; controlan problemas de etiquetado, de aduanas... En definitiva, controlan la cadena de suministro. Este tipo de profesionales escasea y por ello normalmente se contrata ingenieros industriales para adiestrarlos en las empresas.

En lo que respecta al **almacenaje** hay principalmente dos modelos, lo que implica perfiles ocupacionales diferentes. El primer modelo está vinculado al operador logístico. Este tipo suele responder a almacenes de gran tamaño, con gran parte de los procesos automatizados. Al frente de los mismos hay un director general que tiene competencias en compras (promoción, planificación de la demanda, negociación con proveedores, gestión de pedidos). Suele haber, además, un director de operaciones, que lidera equipos; un jefe de turno de almacén, que trabaja con equipos muy pequeños y un jefe de equipo de salida, responsable de equipos de calidad. Los almacenes que disponen de más tecnología y automatización cuentan, además, con director de proyectos, gestor de proyectos y gestor de personas.

El segundo modelo corresponde a almacenes de paquetería. Son mucho más pequeños y suelen ser empresas de tipo familiar, que tienen un dueño. Normalmente, los trabajadores de estas empresas tienen un perfil de menor cualificación.

En general, la mayor parte de los trabajadores que se encuentran en el almacén, responden a perfiles poco cualificados (empleados de almacén). Otro grupo de trabajadores, ya con cierto nivel de formación, es el de los conductores de carretillas elevadoras. Por otra parte y dependiendo del tamaño y especialización del almacén, es cada vez más frecuente la figura del técnico en control de calidad; que es normalmente un licenciado que tienen una especialización o conocimientos en control de calidad (es muy frecuente el empleo de biólogos que han realizado un máster en calidad en el caso de almacenamiento de productos agroalimentarios).

Una figura imprescindible en los almacenes que tienen relación con la exportación de productos es el EXPERTO EN ADUANAS y la ocupación complementaria que está surgiendo es el OPERADOR ECONÓMICO AUTORIZADO que, en el marco de sus actividades profesionales, efectúa actividades reguladas por la legislación aduanera, conjugando seguridad y facilitación del comercio. Mediante el certificado OEA de la Agencia Tributaria se le reconoce su confiabilidad y solvencia en materia de tramitaciones aduaneras y seguridad, con lo cual puede disfrutar de ventajas en toda la Unión Europea. Asimismo, el TÉCNICO EN COMERCIO EXTERIOR, tiene buenas expectativas de empleo según las previsiones.

En el área del **transporte**, además del técnico en logística correspondiente, habría jefes de tráfico, auxiliares de tráfico y conductores de camión. Y en el transporte marítimo, destaca la figura de los transitarios y consignatarios.

En la actividad administrativa logística es importante la figura de los empleados en logística y transporte, que gestionan rutas, flotas, documentos administrativos relacionados con el transporte de mercancías, gestión de incidencias, gestión de stocks, ventas y distribución.

Por otro lado, en los últimos tiempos se están desarrollando dos áreas que están cobrando gran importancia y que empiezan a desarrollar nuevos perfiles: el e-commerce y la logística inversa.

El e-commerce, aunque no es una actividad puramente logística, sí requiere de gestión logística para su funcionamiento. En esta área destacan dos perfiles de alta cualificación: director de operaciones y técnico en tecnología informática, que se ocupa del manejo de la web, pasarela de pago, relación web-stock.

Con carácter general, son necesarios los analistas de sistemas y los programadores informáticos entre el personal cualificado en TICs.

El previsible desarrollo del tráfico portuario y la implementación de la plataforma logística del sur conllevan la generación de empleo, tanto directamente relacionado con la cadena de suministro como con actividades derivadas:

- Ingenieros, que normalmente son de diversas ramas y han de especializarse en logística.
- Técnicos de planificación y desarrollo.
- Consignatarios.
- Directores de almacén y de operaciones logísticas.
- Técnicos en intermodalidad.
- Técnicos y empleados de almacén.
- Técnicos de comercio exterior y agentes comerciales, para lograr la eficacia y eficiencia en las operaciones logísticas y comerciales que la plataforma tiene planteadas.
- Operadores de grúas.
- Fontaneros, carpinteros, tapiceros, montadores.
- Mecánicos de mantenimiento eléctrico y de automatismos.

La LOGÍSTICA INVERSA. Ésta constituye un nicho de negocio muy especializado, pues las operaciones de devolución y reciclaje son bastante complejas. Es muy complicado ir “hacia atrás” en la cadena, por lo que requiere perfiles profesionales que tengan competencias específicas

No hay que olvidar la logística de ámbito local, que cuenta con operadores de pequeña entidad en los que los distribuidores-vendedores sirven productos a las tiendas. Incluso, la figura del comercial realiza esta función en calidad de autónomo.

En estos momentos, la acomodación al mercado ha llegado a un punto en el que van a hacer falta comerciales específicos de transporte y logística, diferentes de los profesionales tradicionales que han ido progresando en la profesión a base de experiencia y sin formación concreta.

En el campo de la logística, las ETTs gestionan gran parte del empleo, especialmente para perfiles bajos. Sin embargo, hay ocupaciones como la de conductor que no pueden ser contratadas por estas empresas.

Las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo son:

- Técnicos en logística (en cadena de suministro).
- Técnicos de comercio exterior.
- Técnicos en gestión de stocks.
- Analistas de sistemas.
- Técnicos en *Lean Management*.
- Directores de operaciones (*Supply Chain Managers*).
- Técnicos en transporte e intermodalidad.
- Jefes de tráfico.
- Transitarios.

Las **ocupaciones** entre las que los operadores logísticos tienen **mayor dificultad** para encontrar trabajadores cualificados, destacan las siguientes:

- **TÉCNICO DE COMPRAS Y APROVISIONAMIENTO** en líneas de producción. Es difícil encontrar personal con suficiente formación y experiencia, la cual es muy necesaria.
- **TÉCNICO DE PLANIFICACIÓN DE LA PRODUCCIÓN** requiere experiencia.
- **TÉCNICO DE COMERCIO EXTERIOR**.
- **JEFE DE TRÁFICO**. Requiere manejo de programas informáticos de gestión y control de rutas. Se necesita una persona con idiomas y experiencia, y suele haber dificultades para cubrir el puesto, ya que no es un perfil muy bien pagado y se le exige movilidad.
- **OPERADOR DE CARRETILLAS ELEVADORAS**: existe una alta demanda de estos trabajadores. Normalmente es el empresario el que debe formar en prevención de riesgos laborales a los operarios de máquinas móviles.
- **CONTROLLER**: Esta ocupación puede desempeñar su puesto en industrias manufactureras o en las dedicadas al comercio internacional. Las empresas suelen buscar licenciados/graduados en administración de empresas o económicas que tengan alto nivel de idiomas.
- **DIRECTOR DE LOGÍSTICA**: Se suele requerir un perfil de ingeniero en organización industrial o también administración de empresas o económicas y formación en másteres relacionados. Es imprescindible la experiencia en el puesto de trabajo.

Ocupaciones emergentes

Los expertos consultados señalan que más que ocupaciones emergentes, es necesaria la transformación de las ocupaciones existentes mediante una mayor formación específica, que sirva para mejorar la competitividad del sector. Esta situación es especialmente relevante en ocupaciones concentradas en torno al e-commerce, al consumo interno y a los puertos.

En empresas grandes en las que las relaciones comerciales con el exterior (importación/exportación) son elevadas se tiende a incorporar a expertos en aduanas (Operador económico autorizado).

Están surgiendo nuevas ocupaciones relacionadas con el *kitting*, la logística inversa y la intermodalidad. A corto-medio plazo va a ir cobrando mayor importancia la presencia de los expertos en intermodalidad, ya que se necesitarán para la combinación de diversos sistemas de transporte, con el fin de minimizar la alteración en las mercancías y de optimizar la distribución.

Competencias más valoradas

En los puestos con funciones directivas o con mayor responsabilidad, la logística requiere mucha planificación, organización, gestión de proyectos y de equipos, liderazgo, resolución de problemas y altas dotes de negociación, para lo cual hacen falta habilidades especiales. En este sector, la experiencia es muy valorada y requerida.

Es muy importante también el conocimiento de sistemas informáticos que ayuden a estimar la demanda, gestionar el almacén y el transporte. Se tiende a externalizar este tipo de tareas confiándoselas a empresas informáticas.

De las competencias que se pueden considerar transversales en la mayoría de puestos de trabajo del sector destacan las siguientes:

Competencias aptitudinales

- Idiomas.
- Manejo de las TIC.
- *Lean management*.
- Sostenibilidad y compromiso medioambiental.
- Conocimiento y cuidado de las mercancías.
- Responsabilidad Social Corporativa.

Competencias actitudinales

- Capacidad de trabajo en equipo.
- Liderazgo.
- Gestión de conflictos.
- Inteligencia emocional.
- Control del estrés.
- Adaptabilidad y polivalencia.
- Ser responsable.
- Capacidad de gestión y de organización.
- Orientación a resultados y al cliente.
- Compromiso con la empresa.
- Iniciativa, dinamismo y proactividad.
- Capacidad de aprendizaje y orientación a la mejora continua.
- Creatividad.
- Capacidad de toma rápida de decisiones.
- Capacidad de análisis y síntesis.

Formación

En general la formación en logística no está suficientemente implementada, aunque, en los últimos años, se está haciendo un esfuerzo desde los distintos ámbitos formativos para diseñar programas que se adapten a las necesidades que tiene el mercado.

La formación disponible en este sector se considera suficiente en cuanto a contenidos, pero falta mucha gente por formarse. Hay que sustituir en torno a 4.000 - 5.000 directivos por jubilaciones, y los sustitutos deberían formarse. Es un sector en el que trabajan alrededor de 500.000 transportistas/conductores, de los que, aproximadamente, 100.000 tienen necesidades formativas.

En el nivel más básico, ha aumentado el número de certificados de profesionalidad. En la formación profesional sólo está representado el grado superior (Técnico superior en transporte y logística), que se ubica en la familia profesional de comercio y marketing, formación que está diseñada para proporcionar mandos intermedios a las empresas. En principio, aunque en los niveles más bajos no hay gran carencia formativa, se espera una profesionalización del sector, a lo que puede contribuir la formación dual.

En los niveles superiores, no hay gran oferta formativa específica, a no ser como especialización de alguna titulación (Ingeniería industrial, Administración de empresas, Marketing...). Para estos puestos, es conveniente una titulación en ingeniería y un máster para especializarse en logística. Pero sería necesario disponer de formación universitaria de Grado (4 años) de carácter general y, después, obtener una especialización en función del sector, ya que la logística es multisectorial. Solamente hay una universidad que imparte formación de grado en logística (La Camilo José Cela), que se caracteriza por no tener un tratamiento académico convencional, ya que se apoya en las opiniones de los profesionales del sector (parte del profesorado son profesionales de empresas en activo). Es una formación pragmática ya que tiene una alta vinculación con las empresas, de modo que los alumnos que van destacando son rápidamente captados y contratados por ellas. Se nutre, en un 90%, de alumnos que proceden del sector y de hijos de empresarios del transporte que quieren especializarse. Este grado capacita para desempeñar profesiones como director de operaciones, gerente de distribución, director de logística y director de cuentas. En relación al máster, hay mayor oferta, aunque son pocas las universidades que lo imparten.

La falta de Formación Profesional constituye una importante laguna en el sector, y es necesario desarrollarla, ya que hay muchos puestos intermedios que se verían beneficiados. Concretamente, los transitarios y los consignatarios deberían tener una titulación de FP exigible para su contratación y, de esta manera, mejoraría su cualificación al limitar el tradicional acceso a estas profesiones por traspaso familiar o similar.

Como respuesta a las necesidades formativas que el sector tiene, diversas asociaciones, como ADL, ofertan su propia formación (gestión cadena suministro, operador multimodal, outsourcing logístico...).

Uno de los conocimientos más importantes para realizar esta actividad es el de la planificación y el diseño logístico. Es aquí donde más carencias formativas se observan. Estos aspectos son fundamentales en los perfiles más altos y afectan fundamentalmente a los directivos. Entre el personal de más nivel destacan los DIRECTIVOS DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE que no han sido formados específicamente para ello, sino que aprendieron la profesión en empresas familiares, donde es habitual el autoaprendizaje o en el mundo de la logística propiamente dicho, partiendo de perfiles como la ingeniería industrial o de organización o de economía. En la actualidad, gran parte de estos profesionales están completando la formación realizando másteres y mediante la experiencia obtenida en las empresas. Los que tienen un perfil menos alto están realizando el ciclo de formación profesional de grado superior. Para formarse en logística, es muy conveniente realizar prácticas en otros países de la Unión Europea.

En lo referente a distintos aspectos de los procesos productivos, hay mayores exigencias, como la indicación en la etiqueta de la huella de carbono, debido a la creciente demanda del consumidor que obligan a tener mayor formación y a la actualización de conocimientos. La huella de carbono es un certificado en el que se miden las emisiones de dióxido de carbono (CO₂) que se realizan en la cadena de producción de bienes, desde la obtención de materias primas hasta el tratamiento de desperdicios, pasando por la manufacturación y el transporte. Con la huella de CO₂, se pretende que las empresas puedan reducir los niveles de contaminación mediante un cálculo estandarizado de las emisiones, que tienen lugar durante los procesos productivos. El certificado de la huella de carbono no es obligatorio, pero muchas empresas están interesadas en que sus productos lleven la etiqueta que certifica los valores de CO₂ de sus productos, ya que así los consumidores podrán optar por los productos más sanos y menos contaminantes.

El cambio de los vehículos usados en el transporte de mercancías (tránsito de motores diesel a eléctricos) también conlleva necesidades de formación. Asimismo, es muy relevante la optimización de procesos (*lean manufacturing*) y la trazabilidad.

Hay peculiaridades diferenciadoras en relación al conocimiento/formación cuando se trabaja con FRÍO. Esta modalidad requiere un alto conocimiento de prevención de riesgos laborales, sobre todo en cuanto a la normativa.

El sector de la logística requiere especialización incluso en los perfiles más bajos; los operarios de almacén han de manejar terminales de radio frecuencia para el control de pedidos. Es importante el conocimiento en PRL. Para el perfil de conductor de carretillas elevadoras hay mucha oferta formativa, pero no existe un consenso generalizado en relación a los contenidos formativos que les permita ejercer esta ocupación. Por ello se demanda disponer de una formación regulada y homologada dadas las características de esos puestos y sería muy conveniente la implementación de un Certificado de Profesionalidad.

Hay conocimientos que se pueden considerar transversales, pero muy necesarios en el sector. Los más destacables son los idiomas, principalmente inglés, para elaboración de informes y para la comunicación. Asimismo, tiene gran importancia la cualificación en tecnología e informática. Es además importante que los perfiles implicados en logística tengan conocimientos de conservación medioambiental, de responsabilidad social corporativa y de marketing.

Se debe potenciar la formación profesional con un enfoque más práctico. Para ser contratado se requiere tener formación y experiencia; sin embargo, lo habitual es que las empresas no dispongan de tiempo para formar a los trabajadores, por lo que éstos deben ser productivos desde el primer momento.

La progresiva incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) facilitarán el desarrollo de la actividad, aunque no todos los eslabones de la cadena logística tienen acceso a las mismas. Las mayores innovaciones en la formación están relacionadas con las herramientas informáticas propias de las nuevas tecnologías, capaces de gestionar los distintos departamentos que integran, entre otras, la actividad logística: gestión de clientes, gestión financiera, gestión de suministros, así como la gestión de flotas. Se necesita mayor conocimiento de herramientas como DIGITAL WORKER, debido a la convergencia de la nube, redes sociales y tecnología móvil, que han cambiado la forma de funcionamiento de los negocios. Permiten a los trabajadores utilizar eficazmente las herramientas para sus tareas y conectar fácilmente con otros en todo el mundo, compartir y encontrar información, integrar de forma sencilla las herramientas móviles y equilibrar fácilmente las prioridades de la vida laboral.

Igualmente, es interesante manejar también herramientas sobre flujo de materiales, como Material Flow (MF), que describe el transporte de materias primas, componentes, objetos integrados y finalmente los productos como un flujo de entidades. El término se aplica, principalmente, a los modelos avanzados de gestión de la cadena de suministro para simular, visualizar, analizar y optimizar estos procesos.

Es usual en el aprovisionamiento de automoción. Los Ingenieros de aprovisionamiento necesitan conocer el FLUJO SINCRONIZADO DE MATERIALES (SMF); es un proceso o sistema que tiene como objetivos: reducción del inventario total, optimización de los fletes, optimización de los manejos internos, mejora en el flujo continuo y velocidad de producción y ahorro en coste total. La finalidad es garantizar un flujo continuo de materiales disminuyendo las paradas, mejorando las condiciones de realización de las operaciones de surtido, eliminando los problemas ergonómicos existentes por un excesivo manejo manual de los materiales, brindando seguridad a los operarios en el momento de realizar las operaciones de trasiego.

Los empleados de logística y transporte presentan carencias formativas en las nuevas tecnologías, gestión de rutas y flotas, gestión de documentos administrativos relacionados con el transporte de mercancías, gestión de incidencias, tecnología SAP (Módulos MM-SD) para la gestión de materiales, de stock, de almacén; para la administración de ventas y distribución; para la gestión de producción, en idiomas (inglés, alemán, francés). También se necesita formación en normativa internacional como por ejemplo los Incoterms o conjunto de reglas internacionales, regidos por la Cámara de Comercio Internacional, que determinan el alcance de las cláusulas comerciales incluidas en el contrato de compraventa internacional. Así mismo se precisan conocimientos de CMR (carta de porte por carretera), gestión aduanera, gestión de albaranes y recepción.

Carencias formativas

Las mayores carencias de formación están relacionadas, entre otros, con los siguientes temas:

Gestión, planificación

- Análisis de costes de distribución y diseño de redes logísticas.
- Normativa y legislación: aduanas, comercio internacional, fiscal.
- En consignatarios, Punto de Inspección Fiscal (PIF).
- Técnicas de gestión y optimización de stocks.
- Aplicaciones de nuevas tecnologías (TIC) estratégicas.
- Planificación y organización.
- *Lean manufacturing*.
- Comercio exterior y marketing, *merchandising*. Exportación
- Técnicas de negociación.
- *E-commerce*: marketing electrónico, *webmaster*.
- Logística aeronáutica.
- Trazabilidad informatizada.
-

Almacenaje y transporte

- Técnicas de *picking & kitting*.
- Automatización y digitalización en almacenaje.
- Manejo de terminales de radiofrecuencia.
- Transporte y manipulación en frío; manejo del “golpe de frío”.
- Gestión de rutas, flotas e incidencias en el transporte de mercancías.
- Conocimientos de intermodalidad.
- Distribución capilar.
- En conductores, manejo de tacógrafo digital, conducción eficiente y en condiciones adversas, mecánica básica.
- Manejo de grúas eléctricas y de gasoil en puertos.

- Programas de gestión de patio de contenedores.
- Cinta ecológica autotransportante para carga de buques.

Generales

Se detecta una serie de carencias formativas de carácter general en todo el sector:

- Idiomas.
- Informática; software de planificación y de gestión de almacén. Manejo de bases de datos y ofimática.
- Control de calidad, sobre todo en almacenamiento.
- Exportación.
- Prevención de riesgos laborales.
- Sostenibilidad, principalmente la reducción de la huella de carbono.
- Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Es importante implementar un certificado de profesionalidad que permita la capacitación de trabajadores como jefes de tráfico y consignatarios. De hecho, es una ocupación en la que hay bastantes profesionales con formación y experiencia, pero sin titulación.

En relación a los puertos, existen carencias formativas en la ocupación de estibador. Hay un proyecto de construcción de un centro de formación para este colectivo en el puerto de Tarragona.

Como recomendación general, los expertos sugieren incorporar referentes y estándares europeos en todas las cualificaciones, certificados de profesionalidad y programas formativos relativos a la logística, de lo contrario, los trabajadores quedarían en desventaja para competir laboralmente en el marco europeo y el capital humano de las empresas no podría contribuir a hacerlas más competitivas frente a sus competidoras europeas.

La implantación progresiva de la formación dual contribuirá a una mayor profesionalización del sector.

En general se demanda el desarrollo de un campo normativo que establezca códigos de buenas prácticas que caractericen el sector y se pueda establecer un sistema de formación coherente con las necesidades de las empresas del sector.

Para finalizar, se muestran algunas líneas generales sobre los perfiles profesionales contemplados en la formación profesional del sector, teniendo en cuenta el modelo propuesto por los expertos entrevistados y lo que hacen en los países de la Unión Europea más próximos a nuestro entorno económico, destacando el grado de desarrollo que ha alcanzado la estructura ocupacional de la logística en Francia. El Servicio Público de Empleo francés, Pôle Emploi, recoge en su repertorio ROME (1) la estructura de este sector dentro de la actividad *LOGISTIQUE ET e COMMERCE* en la que se clasifican las ocupaciones en cinco grupos principales que se mencionan a continuación; además, contiene numerosas denominaciones en relación a la actividad en la que se desarrolla la ocupación referenciada. Cada ocupación tiene una ficha descriptiva que contiene la definición, las condiciones de ejercicio de la actividad, las actividades y competencias, la movilidad profesional, la certificación y la formación necesaria.

1. Responsable de logística**Gestión industrial y la gestión de ingeniería y logística**

- Responsable de gestión industrial y logística
- Gerente de logística de la producción industrial

Supervisión del mantenimiento y la gestión de vehículos

- Gerente de mantenimiento de parque logístico

Áreas de intervención y los productos peligrosos

- Responsable del equipo encargado de la logística nuclear

Autoridad general

- Gerente de logística de cine
- Gerente de logística de espectáculos

Departamento de compras

- Gerente de compras y logística

Diseño y organización de la cadena de suministro

- Gerente la organización de la cadena de suministro
- Gerente de suministro logístico
- Gerente de la distribución logística
- Gerente de la logística de transporte
- Gerente de logística
- Gerente de métodos de logística

Dirección de sitio logístico

- Gerente de operaciones de sitio de la logística
- Gerente de la plataforma logística
- Gerente de logística de almacén
- Gerente de distribución logística mundo

Operaciones logísticas de intervención técnicas

- Técnico / Técnico logístico responsable de stocks

2. Responsable de stock**Contabilidad**

- Administrador de contabilidad stock

Almacenamiento y preparación de pedidos

- Almacenero gestor de stocks

Intervención técnica de explotación logística

- Responsable gestor de los stocks

3. Gestor de almacén**Dirección de sitio logístico**

- Jefe de almacén
- Responsable de la logística de almacén

4. Almacenaje y reparto**Conducción de engranajes de movimiento de cargas**

- Agente / Oficial conductor de la entrega ferroviaria
- Dirección de sitio logístico
- Responsable de la plataforma de envío / reparto

Dirección de escala y explotación aeroportuaria

- Jefe de grupo de reparto del ejército del aire
- Jefe de pelotón de reparto del ejército del aire

Explotación de las operaciones portuarias y el transporte marítimo

- Jefe de pelotón de reparto portuario del ejército

5. E-Commerce

- Diseñador de páginas web (*webdesigner*)
- Desarrollador Web
- *Webmaster*
- SEO (*Search Engine Optimization*)

SEM (Search Engine Marketing)

- *Community Manager*

(1) Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME), repertorio creado por este organismo, para identificar y describir las ocupaciones, que sirve como base para la elaboración y estructuración de familias profesionales en Francia.

Otro país de nuestro entorno, como es el Reino Unido, recoge los perfiles profesionales del sector del transporte y la logística como ejemplos de carreras profesionales en la [website del United Kingdom's Official Careers](#), realizando descripciones detalladas de la ocupación (actividad, formación, requisitos de acceso, etc.). Los tres primeros son profesionales del transporte aéreo y su formación tiene una regulación de ámbito mundial; Para su desempeño no se requiere formación universitaria.

- Tripulación de cabina de aire
- Controlador de tránsito aéreo
- Piloto de línea
- Agente de tránsito
- Consultor de tecnologías de la información
- Logística y gerente de distribución
- Ejecutivo de marketing
- Oficial de la marina mercante
- Gestor de transporte de pasajeros
- Planificador de transporte

El [buscador de ofertas de empleo del Servicio Público de Empleo alemán](#) y el [Portal de la Formación Profesional y Continua](#) recogen oferta de empleo y formativa, donde se pueden encontrar los diversos perfiles ocupacionales del sector de la logística.

6. LA FORMACIÓN RELACIONADA CON EL SECTOR

6.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES

En lo que respecta a la formación, se observa cierta dispersión, por lo que es difícil la ubicación de las distintas especialidades, sobre todo en el ámbito de la educación formal (Universitaria, formación profesional reglada y formación de certificados de profesionalidad). Esta circunstancia está relacionada con la ausencia de un CNAE específico.

Son dos las familias en las que se concentra la mayor parte de la formación: comercio y marketing y transporte.

También hay que tener en cuenta que gran parte de la FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (formación bonificada) de este sector se está realizando en empresas que tienen un CNAE ajeno al sector, aunque la formación sí está relacionada con la actividad, pues se desarrolla en departamentos vinculados a la cadena de suministro. Esto lleva a pensar que parte de la formación de este sector no se puede contabilizar como tal.

Gran parte de la formación que tienen los trabajadores de este sector se ha realizado en el puesto de trabajo, a través de la experiencia y se ha completado con adquisición de conocimientos puntuales relacionados con algunos aspectos necesarios para desempeñar el trabajo.

Por otra parte, la exigencia que la Administración tiene respecto al desempeño de algunas ocupaciones que necesitan algún certificado o carnet para su desempeño, está promoviendo que los trabajadores se formen a través de las iniciativas de formación, sobre todo, de la bonificada.

En el ámbito educativo, especialmente en la formación profesional reglada, tampoco se ha desarrollado suficientemente la oferta formativa para satisfacer las necesidades de este sector que está demandando cualificación, para adaptarse al un mercado cada vez más competitivo y globalizado y que requiere, no tanto diversidad de especialidades como volumen.

A continuación se expone la organización de todas las posibilidades formativas que ofrece la Administración en sus distintos niveles organizativos; también se muestra la formación que se ha impartido a trabajadores ocupados de las empresas a través del sistema de bonificaciones (cuota de formación que empresas y trabajadores ingresan en el sistema de la Seguridad Social).

6.2. REFERENTE FORMATIVO. OCUPACIONES BÁSICAS EL SECTOR

Cualificaciones profesionales del sector

El referente que regula la formación para el empleo parte del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que el Instituto Nacional de las Cualificaciones ha elaborado y permanece en continua actualización. En él, se recogen las diferentes cualificaciones y se indica el nivel de cualificación que cada una de ellas tiene. A partir de estas cualificaciones se elaboran también los certificados de profesionalidad.

Las cualificaciones profesionales que integran el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, se ordenan por familias profesionales y por niveles de cualificación teniendo en cuenta criterios de la UE.

El Sistema Nacional de Cualificaciones (SNCFP), establecido por la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, está constituido por instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales.

El SNCFP se crea para dar respuesta a las demandas de cualificación de las personas y de las empresas que emanan una sociedad en continuo proceso de cambio e innovación y tiene como objetivo orientar la formación a las demandas de cualificación de las organizaciones productivas, facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo, extender la formación a lo largo de la vida, más allá del periodo educativo tradicional y fomentar la libre circulación de trabajadores, por lo que cumple una función esencial en el ámbito laboral y formativo.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo, en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

El CNCP tiene entre sus principales objetivos posibilitar la integración de las ofertas de formación profesional, adecuándolas a las características y demandas del sistema productivo y servir de referente para evaluar las competencias profesionales. Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español. Incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, con una estructura de módulos formativos articulados en un Catálogo Modular de Formación Ocupacional (CMFP).

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) es el responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el CNCP y el correspondiente CMF.

Las veintiséis familias profesionales en las que se estructura el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales corresponden a criterios de afinidad de la competencia profesional y los cinco niveles de cualificación profesional establecidos atienden a la competencia requerida por las actividades productivas con arreglo a criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, entre otros, de la actividad desarrollada.

En este sector hay solamente cualificación profesional de nivel 1 y 3.

Nivel 1: Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

Nivel 2: Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

Nivel 3: Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma. Comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

La cualificación profesional es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular y otros tipos de formación así como a través de la experiencia laboral.

Las familias profesionales y especialidades vinculadas al sector de la cadena de suministro, se relacionan a continuación, aunque hay otras que al considerarse más transversales, no se incluyen en esta relación.

CÓDIGO	CUALIFICACIONES PROFESIONALES. DENOMINACIÓN	NIVEL	LEGISLACIÓN
Comercio y Marketing			
COM411_1	Actividades auxiliares de almacén	1	RD1179/2008
COM412_1	Actividades auxiliares de comercio	1	RD1179/2008
COM086_3	Gestión administrativa y financiera del comercio internacional	3	RD295/2004 RD109/2008
COM088_3	Tráfico de mercancías por carretera	3	RD295/2004 RD109/2008
COM315_3	Gestión y control del aprovisionamiento	3	RD109/2008
COM316_3	Marketing y compraventa internacional	3	RD109/2008
COM317_3	Organización del transporte y la distribución	3	RD109/2008
COM318_3	Organización y gestión de almacenes	3	RD109/2008
COM623_3	Tráfico de viajeros por carretera	3	RD1038/2011
COM651_3	Gestión comercial y financiera del transporte por carretera	3	RD1550/2011

6.3. CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

A continuación se incluyen los certificados de profesionalidad que están aprobados en relación al sector logístico.

FAMILIA PROFESIONAL COMERCIO Y MARKETING			
COML0110	1	Actividades auxiliares de almacén	RD 1522/2011, 31 octubre
COML0109	3	Tráfico de mercancías por carretera	RD 642/2011 de 9 de mayo
COML0111	3	Tráfico de viajeros por carretera	RD 614/2013, de 2 de agosto
COML0209	3	Organización del transporte y la distribución	RD 642/2011 de 9 de mayo
COML0210	3	Gestión y control del aprovisionamiento	RD 1522/2011, 31 octubre
COML0211	3	Gestión comercial y financiera del transporte por carretera	RD 614/2013, de 2 de agosto
COML0309	3	Organización y gestión de almacenes	RD 642/2011 de 9 de mayo
COMM0110	3	Marketing y compraventa internacional	RD 1522/2011, 31 octubre
COMT0210	3	Gestión administrativa y financiera del comercio internacional	RD 1522/2011, 31 octubre
COMT0211	1	Actividades auxiliares de comercio	RD 1522/2011, 31 octubre

FAMILIA PROFESIONAL TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS			
TMVO0112	1	Operaciones auxiliares de asistencia a pasajeros, equipajes, mercancías y aeronaves en aeropuertos	RD 992/2013
TMVO0208	2	Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera	RD 1539/2011
TMVO0212	2	Asistencia a pasajeros, tripulaciones, aeronaves y mercancías en aeropuertos	RD 992/2013

FAMILIA PROFESIONAL MARÍTIMO PESQUERA			
MAPN0410011	2	Operaciones en transporte marítimo y pesca de bajura	RD1533/2011

6.4. SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo regula las distintas iniciativas de formación que configuran el **subsistema de formación profesional para el empleo**, su régimen de funcionamiento y financiación y su estructura organizativa y de participación institucional.

Son fines de la formación profesional para el empleo:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales) como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

El subsistema de formación para el empleo está integrado por las siguientes iniciativas:

- **Formación de demanda:** acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación, financiados total o parcialmente con fondos públicos.
- **Formación de oferta:** planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.
- **Formación en alternancia con el empleo:** acciones formativas de los contratos para la formación y programas públicos de empleo-formación, donde se compatibiliza la formación con la práctica profesional.
- **Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación:** tienen como fin contribuir a mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo, a través de diversos estudios de carácter general y sectorial, acciones de investigación, innovación, información y orientación profesional.

La Formación Profesional para el Empleo tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Acciones de formación en las empresas del sector

La formación bonificada de este sector representa, respectivamente, el 4,95% y el 5,89% del total de empresas y trabajadores formados en España en esta iniciativa de formación.

En el año 2013, fueron 23.728 las empresas, en las que se formaron a 190.021 trabajadores en el sector logístico. Casi dos tercios de las mismas eran microempresas (1-5 trabajadores).

En el último año, aumentó tanto el número de empresas que recibieron formación (4,95%) como el de participantes (5,89%). Las acciones de formación en el sector aumentaron en mayor medida que en el del total nacional, que tuvo un 4,13% más de empresas que recibieron formación y un 1,52% más de participantes.

La actividad económica en la que más empresas recibieron formación fue la de transporte de mercancías por carretera (64,83%). Ésta se concentró principalmente en empresas de 10 a 49 trabajadores (35,69%) También tuvo importancia la formación en transporte aéreo de mercancías, actividades anexas al transporte terrestre y transporte terrestre urbano y suburbano de pasajeros. La formación en estas últimas actividades económicas se concentró principalmente en grandes empresas (> de 1000 trabajadores).

Las especialidades en las que más formación se ha impartido, se encuadran en el ámbito de la conducción, de la prevención de riesgos laborales y en la operativa de transportes. En esta última especialidad ha aumentado la formación un 17,84% respecto al año anterior.

En relación a la categoría profesional, más de la mitad de la formación la realizan los trabajadores cualificados. Un 16,60% son mandos intermedios y un 15,37% son trabajadores con baja cualificación.

En el resto de empresas del país, también son mayoría los trabajadores cualificados que reciben formación, aunque es menor la proporción (43,63%). Por el contrario el segundo grupo con mayor formación es el de los trabajadores con baja cualificación (21,58%), seguido de los técnicos (20,46%).

Como ocurre en el ámbito nacional, la formación en el sector logística se concentra, en las comunidades autónomas de Madrid, Cataluña, Andalucía, y Valencia, que acaparan el 67,54% de los participantes formados, un porcentaje ligeramente superior al alcanzado por la formación impartida en el conjunto de todos los sectores (63,22%).

De todas las provincias, destacan algunas en las que la formación en logística supera la media (5,89%). En esta situación se encuentra Madrid, donde la formación en este sector representa el 7,63% del total de formación de la provincia. Lo mismo ocurre con Zaragoza (7,17%), Cádiz (6,36%) y Valencia (6,82%).

FORMACIÓN DE DEMANDA 2013*. TRABAJADORES FORMADOS SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA Y TAMAÑO DE LA EMPRESA												
CNAE	Especialidad	1-5	6-9	10-49	50-99	100-249	259-499	500-999	>1000	Otras	TOTAL	Var 12/13
49.10	Transporte interurbano de pasajeros por ferrocarril	4	-	11	-	254	-	968	14.773	-	16.010	10,89
49.20	Transporte de mercancías por ferrocarril	-	2	59	13	129	-	-	-	-	203	30,97

FORMACIÓN DE DEMANDA 2013*. TRABAJADORES FORMADOS SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA Y TAMAÑO DE LA EMPRESA												
CNAE	Especialidad	1-5	6-9	10-49	50-99	100-249	259-499	500-999	>1000	Otras	TOTAL	Var 12/13
49.31	Transporte terrestre urbano y suburbano de pasajeros	111	66	533	259	1.714	664	1.102	15.958	-	20.407	26,02
49.32	Transporte por taxi	2.512	114	151	80	-	-	-	-	-	2.857	18,7
49.39	Otros tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.	589	667	4.264	1.898	2.913	2.751	1.323	1.402	-	15.807	-5,76
49.41	Transporte de mercancías por carretera	11.493	4.076	17.491	4.909	3.791	1.406	2.424	3.412	-	49.002	-1,11
49.42	Servicios de mudanza	149	94	278	43	270	-	-	-	-	834	27,52
49.50	Transporte por tubería	8	2	-	161	38	-	429	617	-	1.255	42,13
50.10	Transporte marítimo de pasajeros	63	32	170	323	47	36	427	158	-	1.256	-16,82
50.20	Transporte marítimo de mercancías	16	16	128	204	384	-	-	-	-	748	9,68
50.30	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores	9	10	36	13	-	-	-	-	-	68	-18,07
50.40	Transporte mercancías por vías navegables interiores	4	8	2	-	-	-	-	-	-	14	40
51.10	Transporte aéreo de pasajeros	11	4	252	401	667	141	-	21.085	-	22.561	4,77
51.21	Transporte aéreo de mercancías	14	-	13	-	-	-	-	-	-	27	350
52.10	Depósito y almacenamiento	253	227	1.608	732	2.295	766	1.224	3.145	-	10.250	5,29
52.21	Actividades anexas al transporte terrestre	543	400	1.195	678	803	304	390	16.146	-	20.459	5,7
52.22	Actividades anexas al transporte marítimo y vías navegables interiores	97	134	893	522	1.998	304	805	-	-	4.753	13,06
52.23	Actividades anexas al transporte aéreo	39	7	352	508	1.195	1.328	1.509	3.276	-	8.664	-14,05
52.24	Manipulación de mercancías	50	110	772	485	907	333	665	748	-	4.070	15,1
52.29	Otras actividades anexas al transporte	767	552	2.618	1.155	1.870	1.805	596	1.413	-	10.776	7,29
Total trabajadores formados del sector		16.732	16.732	6.521	30.826	12.384	19.275	9.838	11.862	82.583	-	190.021
Total trabajadores formados en todos los sectores		362.602	362.602	128.386	566.081	268.251	369.347	239.140	225.493	1.065.764	25	3.225.089

FORMACIÓN DE DEMANDA 2013*. Especialidades con mayor número de participantes			
Contenidos formativos con mayor número de participantes	Participantes	% sobre total	Var 12/13
Conducción y pilotaje de vehículos, aeronaves y trenes	27.279	14,36	-2,20
Prevención de riesgos laborales	26.760	14,08	12,10
Operativa de transportes	20.684	10,89	17,84
Gestión de recursos humanos	12.950	6,82	3,56
Idiomas	11.903	6,26	2,15
Informática de Usuario / Ofimática	9.533	5,02	-7,56
Manipulación de mercancías	8.787	4,62	12,16
Atención al Cliente/Calidad Servicio	6.674	3,51	27,61
Conocimiento del Sector	5.898	3,10	8,26
Mantenimiento y Reparación de Equipos de Transporte	5.875	3,09	-2,54
Seguridad y vigilancia	5.399	2,84	44,40
Socorrismo y Primeros Auxilios	4.359	2,29	35,20
Conocimiento del producto	3.905	2,06	11,48
Almacenaje, Stocks y Envíos	3.595	1,89	28,48

FORMACIÓN DE DEMANDA 2013*. Especialidades con mayor número de participantes			
Contenidos formativos con mayor número de participantes	Participantes	% sobre total	Var 12/13
Legislación y normativa	3.457	1,82	-2,40
Calidad	3.044	1,60	-41,28
Gestión de flotas	2.445	1,29	18,29
Seguridad alimentaria: manipulación y control	2.342	1,23	-7,87
Gestión comercial	2.032	1,07	-9,73
Mantenimiento Industrial	1.945	1,02	45,26
Operación de Maquinaria. Construcción	1.198	0,63	-23,79
Procesos de producción, transformación y distribución agua y energía	904	0,48	96,52
Técnicas de venta y formación de vendedores	862	0,45	-25,17
Gestión ambiental	854	0,45	-38,43
Logística integral	843	0,44	75,26
Formación de formadores	833	0,44	-37,97
Salud laboral y enfermedades profesionales	757	0,40	-56,57
<i>Participantes formados en especialidades mayoritarias</i>	<i>175.117</i>	<i>92,16</i>	<i>3,95</i>
Total de participantes formados en el sector	190.021	100,00	4,50
Total participantes formados en España	3.225.089		1,52

FORMACIÓN DE DEMANDA 2013*. TRABAJADORES FORMADOS SEGÚN CCAA Y CATEGORÍA PROFESIONAL							
CCAA	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Trabaj. cualificado	Trabajador baja cualificación	TOTAL	Var (%) 12/13
Andalucía	403	1.951	1.511	14.128	4.869	22.862	7,31
Aragón	135	595	441	3.780	938	5.889	-2,53
Asturias	52	291	247	1.906	403	2.899	0,59
Balears, Illes	101	497	454	2.506	582	4.140	-4,59
Canarias	163	805	937	4.596	1.461	7.962	-10,22
Cantabria	43	160	72	1.268	273	1.816	9,07
Castilla-La Mancha	93	587	362	3.945	1.109	6.096	-6,85
Castilla y León	188	793	366	5.233	824	7.404	10,13
Cataluña	859	3.175	5.491	17.805	5.025	32.355	-2,01
Comunitat Valenciana	444	1.667	1.387	13.703	2.116	19.317	13,82
Extremadura	27	96	43	1.108	283	1.557	-7,10
Galicia	228	720	703	5.338	1.973	8.962	-7,32
Madrid	1.912	18.955	5.431	19.505	6.855	52.658	10,10
Murcia	129	206	222	3.871	591	5.019	18,91
Navarra	60	154	116	1.204	292	1.826	17,35
País Vasco	301	821	941	4.561	1.437	8.061	9,99
Rioja. La	16	49	46	593	82	786	3,29
Ceuta	7	19	34	152	55	267	-15,77
Melilla	4	9	21	61	7	102	17,24
Trabajadores del mar	1	1		11	30	43	34,38
TOTAL participantes formados en 2013	5.166	31.551	18.825	105.274	29.205	190.021	4,50
Var 12/13 (%)	0,17	1,58	4,03	2,76	16,46	4,50	

FORMACIÓN DE DEMANDA 2013 SEGÚN PROVINCIA	
Provincia	Participantes
Albacete	1.311
Alicante	5.246
Almería	2.403
Araba/Álava	967
Asturias	2.899
Ávila	289
Badajoz	1.103
Baleares, Illes	4.140
Barcelona	26.834
Bizkaia	4.683
Burgos	1.551
Cáceres	454
Cádiz	3.442
Cantabria	1.816
Castellón/Castelló	1.768
Ceuta	267
Ciudad Real	1.273
Córdoba	1.977
Coruña A	4.073
Cuenca	623
Gipuzkoa	2.411
Girona	1.616
Granada	1.945
Guadalajara	1.599
Huelva	801
Huesca	380
Jaén	1.161
León	1.830
Lleida	1.078
Lugo	831
Madrid	52.658
Málaga	4.014
Melilla	102
Murcia	5.019
Navarra	1.826
Ourense	845
Palencia	441
Palmas, Las	4.482
Pontevedra	3.213
Rioja, La	786
Salamanca	759
Sta, Cruz de Tenerife	3.480
Segovia	340
Sevilla	7.119
Soria	224
Tarragona	2.827
Teruel	282
Toledo	1.290
Valencia	12.303
Valladolid	1.673
Zamora	297
Zaragoza	5.227
Trabajadores del mar	43
Total participantes formados en 2013	190.021

FORMACIÓN DE DEMANDA 2013 SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL		
Categoría profesional	Participantes	Var 12/13
Directivo	5.166	0,17
Mando intermedio	31.551	1,57
Técnico	18.825	4,03
Trabajador cualificado	105.274	2,76
Trabajador con baja cualificación	29.205	16,46
TOTAL	190.021	4,50

Formación de oferta

Los datos que se reflejan en esta iniciativa de formación (oferta) corresponden a la convocatoria de 2012, que se ha ejecutado en el año 2013.

La formación de la convocatoria de 2012 experimentó un recorte significativo respecto a la de 2011 (un 29,16% menos de participantes), sin embargo en el sector de estudio la disminución fue menor (17,82%).

A pesar de que esta situación ha afectado a todas las comunidades autónomas, en el sector de la logística, por el contrario, ha habido un aumento de formación en Andalucía, Asturias, Canarias, Cantabria, Extremadura, Madrid y Murcia.

En este año fueron 9.064 los participantes formados en este sector, lo que representa el 4,04% del total de participantes formados en el conjunto de actividades económicas.

La distribución de la formación entre los distintos subsectores de la logística muestra que la mayor parte fue al transporte de mercancías por carretera (42,36%), al transporte de viajeros por carretera (18,93%) y a las actividades anexas al transporte (otro 18,93%).

Son los cursos relacionados con la conducción y el pilotaje de vehículos los que más participantes han tenido. La operativa de transportes también ha sido una especialidad significativa por el volumen de participantes.

De las comunidades autónomas, destaca Murcia en el sector de las conservas, pues el 75,86% de los participantes formados en este sector residen allí.

FORMACIÓN DE OFERTA (EJECUCIÓN 2013). PARTICIPANTES FORMADOS SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA Y SUBSECTOR (COMISIÓN PARITARIA)										
Provincia	Activ.anexas al transporte	Estiba y desestiba	Frío industrial	Marina mercante	Puertos del estado y autoridades portuarias	Transporte aéreo	Transporte viajeros por carretera	Transporte mercancías por carretera	Total	Var 12/13
Andalucía	80	14	17	2	-	453	622	733	1.921	1,91
Aragón	33	16	-	-	-	6	105	154	314	-19,49
Asturias	259	-	1	1	-	25	77	161	524	16,96
Balears, Illes	1	16	1	9	-	48	26	9	110	-34,13
Canarias	46	5	6	-	-	102	123	27	309	27,16
Cantabria	57	25	1	-	-	6	10	76	175	34,62
Castilla-La Mancha	55	1	4	-	-	15	83	308	466	-32,85
Castilla y León	140	1	4	-	-	7	56	172	380	-46,02
Cataluña	303	18	9	14	-	55	76	259	734	-42,61
Comunitat Valenciana	150	4	4	82	17	84	180	191	712	-32,96
Extremadura	57	-	4	-	-	6	18	79	164	12,33
Galicia	169	33	24	2	-	51	117	228	624	-29,57
Madrid	120	40	35	33	-	328	123	1.122	1.801	5,38

FORMACIÓN DE OFERTA (EJECUCIÓN 2013). PARTICIPANTES FORMADOS SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA Y SUBSECTOR (COMISIÓN PARITARIA)										
Provincia	Activ.anexas al transporte	Estiba y desestiba	Frío industrial	Marina mercante	Puertos del estado y autoridades portuarias	Transporte aéreo	Transporte viajeros por carretera	Transporte mercancías por carretera	Total	Var 12/13
Murcia	93	1	2	-	-	11	56	135	298	15,50
Navarra	41	-	-	-	-	-	1	107	149	-24,37
País Vasco	66	1	-	2	-	27	77	42	215	-51,47
Rioja. La	21	-	-	-	-	3	10	25	59	-70,79
Ceuta	25	-	-	-	12	-	19	12	68	-37,61
Melilla	-	3	-	-	36	2	-	-	41	-47,44
TOTAL	1.716	178	112	145	65	1.229	1.779	3.840	9.064	-17,82

FORMACIÓN DE OFERTA .PARTICIPANTES FORMADOS SEGÚN PROVINCIA		
Provincia	2013	2012
Albacete	61	182
Alicante	230	406
Almería	115	210
Araba/Álava	31	95
Asturias	524	448
Ávila	39	59
Badajoz	129	103
Baleares, Illes	110	167
Barcelona	541	1.034
Bizkaia	155	311
Burgos	31	50
Cáceres	35	43
Cádiz	280	223
Cantabria	175	130
Castellón/Castelló	29	101
Ceuta	68	109
Ciudad Real	81	140
Córdoba	230	135
Coruña A	267	408
Cuenca	20	57
Gipuzkoa	29	37
Girona	64	46
Granada	110	171
Guadalajara	158	140
Huelva	103	124
Huesca	26	41
Jaén	183	169
León	70	164
Lleida	83	113
Lugo	63	106
Madrid	1.801	1.709
Málaga	404	387
Melilla	41	78

FORMACIÓN DE OFERTA .PARTICIPANTES FORMADOS SEGÚN PROVINCIA		
Provincia	2013	2012
Murcia	298	258
Navarra	149	197
Ourense	47	37
Palencia	24	28
Palmas, Las	181	159
Pontevedra	247	335
Rioja, La	59	202
Salamanca	11	56
Sta, Cruz de Tenerife	128	84
Segovia	56	62
Sevilla	496	466
Soria	20	18
Tarragona	46	86
Teruel	6	5
Toledo	146	175
Valencia	453	555
Valladolid	74	212
Zamora	55	55
Zaragoza	282	344
TOTAL participantes formados	9.064	11.030

FORMACIÓN OFERTA. EJECUCIÓN 2013			
Contenidos formativos	No vinculada a CP*	Vinculada a CP*	Total
Conducción y pilotaje de vehículos	3.817		3.817
Operativa de transportes	1.606		1.606
Competencias profesionales no clasificadas en otros epígrafes	1.371	73	1.444
Idiomas	310		310
Socorrismo y primeros auxilios	271		271
Prevención de riesgos laborales	268		268
Manipulación de mercancías	232		232
Logística integral	229		229
Almacenaje	183		183
Seguridad y vigilancia	151		151
Gestión de flotas	137		137
Conocimiento del sector	105		105
Gestión de almacén y/o distribución	87		87
Estudios de mercado	54		54
Seguridad de instalaciones y dispositivos de alto riesgo	45		45
Salud laboral y enfermedades profesionales	38		38
Servicios personales	24		24
Seguridad alimentaria: manipulación y control	16		16
Comercio exterior	15		15
Mantenimiento industrial	15		15
Conocimiento del producto	6		6

FORMACIÓN OFERTA. EJECUCIÓN 2013			
Contenidos formativos	No vinculada a CP*	Vinculada a CP*	Total
Gestión ambiental	6		6
Montaje e instalación de equipos industriales	5		5
TOTAL	8.991	73	9.064

(*) CP: Certificado de Profesionalidad

FORMACIÓN DE OFERTA SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL Y PARTICIPANTES FORMADOS						
Categoría profesional	Logística			Total CNAE		
	2013	2012	Var 12/13	2013	2012	Var 12/13
Directivo	245	539	-54,55	12.723	22.690	-43,93
Mando intermedio	303	355	-14,65	8.292	11.208	-26,02
Técnico	387	451	-14,19	21.730	24.738	-12,16
Trabajador cualificado	3.056	4.973	-38,55	45.886	74.952	-38,78
Trabajador no cualificado	1.504	1.528	-1,57	47.118	59.679	-21,05
Sin datos	3.569	3.184	12,09	88.557	123.378	-28,22
TOTAL	9.064	11.030	-17,82	224.306	316.645	-29,16

6.5. TÍTULOS DE F.P.

COMERCIO Y MARKETING			
Formación profesional básica		Legislación	Curriculo
Título profesional básico en servicios comerciales	Familias profesionales actuales (LOE)	RD127/2014	currículo
Formación profesional grado medio			
Técnico en Actividades Comerciales	Familias profesionales actuales (LOE)	RD1688/2011	Orden ECD/73/2013
Formación profesional grado superior			
Técnico Superior en Comercio Internacional	Familias profesionales actuales (LOE)	RD1574/2011	Orden ECD/319/2012
Técnico superior en gestión comercial y marketing	Familias profesionales del sistema educativo anterior (LOGSE)	RD1651/1994	RD1666/1994
Técnico Superior en Transporte y Logística	Familias profesionales actuales (LOE)	RD1572/2011	OrdenECD/330/2012

TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS			
Formación profesional básica		Legislación	Curriculo
Técnico en conducción de vehículos de transporte por carretera	Familias profesionales actuales (LOE)	RD555/2012	Orden ECD/75/2013

ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS			
Formación profesional básica		Legislación	Curriculo
Técnico superior en administración y finanzas	Familias profesionales actuales (LOE)	RD1584/2011	Orden ECD/308/2012

6.6. ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

LOGÍSTICA	Legislación	Universidades
Estudios de Máster		
Máster Universitario en Dirección y Gestión de la Logística y la Cadena de Suministro	RD 1393/2007	U. Vigo
Máster Universitario en Gestión Portuaria y Logística	RD 1393/2007	U. Cádiz
Máster Universitario en Ingeniería Avanzada de Producción, Logística y Cadena de Suministro	RD 1393/2007	U. P. València
Máster Universitario en Ingeniería del Transporte Terrestre y Logística	RD 1393/2007	U. Jaén
Máster Universitario en Logística	RD 1393/2007	U. Valladolid
Máster Universitario en Logística para los Sistemas de Seguridad y Defensa	RD 1393/2007	U. Rey Juan Carlos
Máster Universitario en Logística, Transporte y Movilidad	RD 1393/2007	U. P. Catalunya
Máster Universitario en Logística y Gestión Económica de la Defensa	RD 1393/2007	U. C. Madrid
Máster Universitario en Operaciones y Logística		U. Camilo José Cela
Programa Oficial de Doctorado en Logística y Gestión de la Cadena de Suministro	RD 1393/2007	U. Zaragoza
Máster Universitario en Métodos y Técnicas para la Optimización y Mejora de la Cadena de Suministro	RD 1393/2007	U. Camilo José Cela
Estudios de grado		
Graduado o Graduada en Ciencias del Transporte y la Logística		U. Camilo José Cela
TRANSPORTE		
Ingeniería superior o técnica		
Ingeniero Técnico de Obras Públicas, Especialidad en Transportes y Servicios Urbanos	RD 1393/2007	Varias Universidades

LOGÍSTICA	Legislación	Universidades
Licenciatura		
Licenciado en Náutica y Transporte Marítimo	RD/918/1992	Varias Universidades
Doctorado		
Ingeniería e Infraestructuras del Transporte		U.P. Catalunya
Ingeniería de Infraestructuras de Transportes	Resolución 7/4/2010	U. Alfonso X El Sabio
Ingeniería e Infraestructuras del Transporte		U. P. Catalunya
OTRAS RAMAS		
Estudios de grado		
Ingeniería Civil en Transportes y Servicios Urbanos	Resolución 2 diciembre 2013	U. Alfonso X El Sabio
Ingeniería Civil -Transportes y Servicios Urbanos	Resolución 8/3/2010	U. Extremadura
Obras Públicas en Transportes y Servicios Urbanos	Resolución 21 junio 2011	U. Burgos
Ingeniería Náutica y Transporte Marítimo	Resolución 20/12/201	Varias Universidades
Estudios de máster		
Economía del Turismo, del Transporte y del Medio Ambiente	RD 1393/2007	U. L.P.G. Canaria
Gestión de Infraestructuras Inteligentes de Transporte por Carretera	RD 1393/2007	U. Europea de Madrid
Gestión del Transporte y la Movilidad	RD 1393/2007	U. Rey Juan Carlos
Ingeniería del Transporte Terrestre y Logística	RD 1393/2007	U. Jaén
Investigación en Eficiencia Energética y Sostenibilidad en Industria, Transporte,	Resolución 31/5/2011	U. País Vasco
Sistemas de Transporte	RD 1393/2007	U. País Vasco
Transporte, Territorio y Urbanismo	RD 1393/2007	U. P. Valencia
Erasmus Mundus en Transporte Sostenible y Sistemas Eléctricos de Potencia	RD 1393/2007	U. Oviedo

7. INFORMACIÓN DE LAS OCUPACIONES

A continuación se presentan las ocupaciones pertenecientes al sector de la logística y gestión de la cadena de suministro que se han incluido en el presente estudio:

CÓDIGO	OCUPACIONES ESTUDIADAS
1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes
1221	Directores comerciales y de ventas. Directores de Marketing
1315	Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines
2431 y 2461	Ingenieros industriales y técnicos y de producción
2621	Analistas de gestión y organización
2711	Analistas de sistemas
3326	Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental
3510	Agentes y representantes comerciales
3522	Agentes de compras
3523	Consignatarios
3531	Representantes de aduanas
4111	Empleados de contabilidad
4121	Empleados de control de abastecimientos e inventario
4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios
4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías
5941	Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados
8332	Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales
8333	Operadores de carretillas elevadoras
8412	Conductores de furgonetas, hasta 3,5 t.
8431 y 8432	Conductores de camiones

En el siguiente punto, se pasa a analizar cada una de las ocupaciones a partir de los datos procedentes de las fuentes registrales de los servicios públicos de empleo y de la información cualitativa obtenida de los expertos consultados así como de los requerimientos que las empresas exponen en las ofertas de empleo relacionadas y que han sido recopiladas de los portales de empleo de internet, tanto públicos como privados. Todo ello ha servido para reflejar el perfil de estos profesionales así como las competencias exigidas a los mismos para cubrir los puestos de trabajo disponibles.

CNO 1219 - DIRECTORES DE POLÍTICAS Y PLANIFICACIÓN Y DE OTROS DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS NO CLASIFICADOS BAJO OTROS EPÍGRAFES

En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector logística:

- Directores de departamento de control de calidad
- Directores de departamento de planificación y desarrollo

Los directores de políticas y planificación, como su nombre indica, planifican, organizan, dirigen y coordinan actividades de planificación estratégica y asesoramiento sobre políticas dentro de la administración pública o para organizaciones no gubernamentales o entidades del sector privado, o gestionan las actividades de empresas que prestan servicios de planificación estratégica y de asesoramiento sobre políticas.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

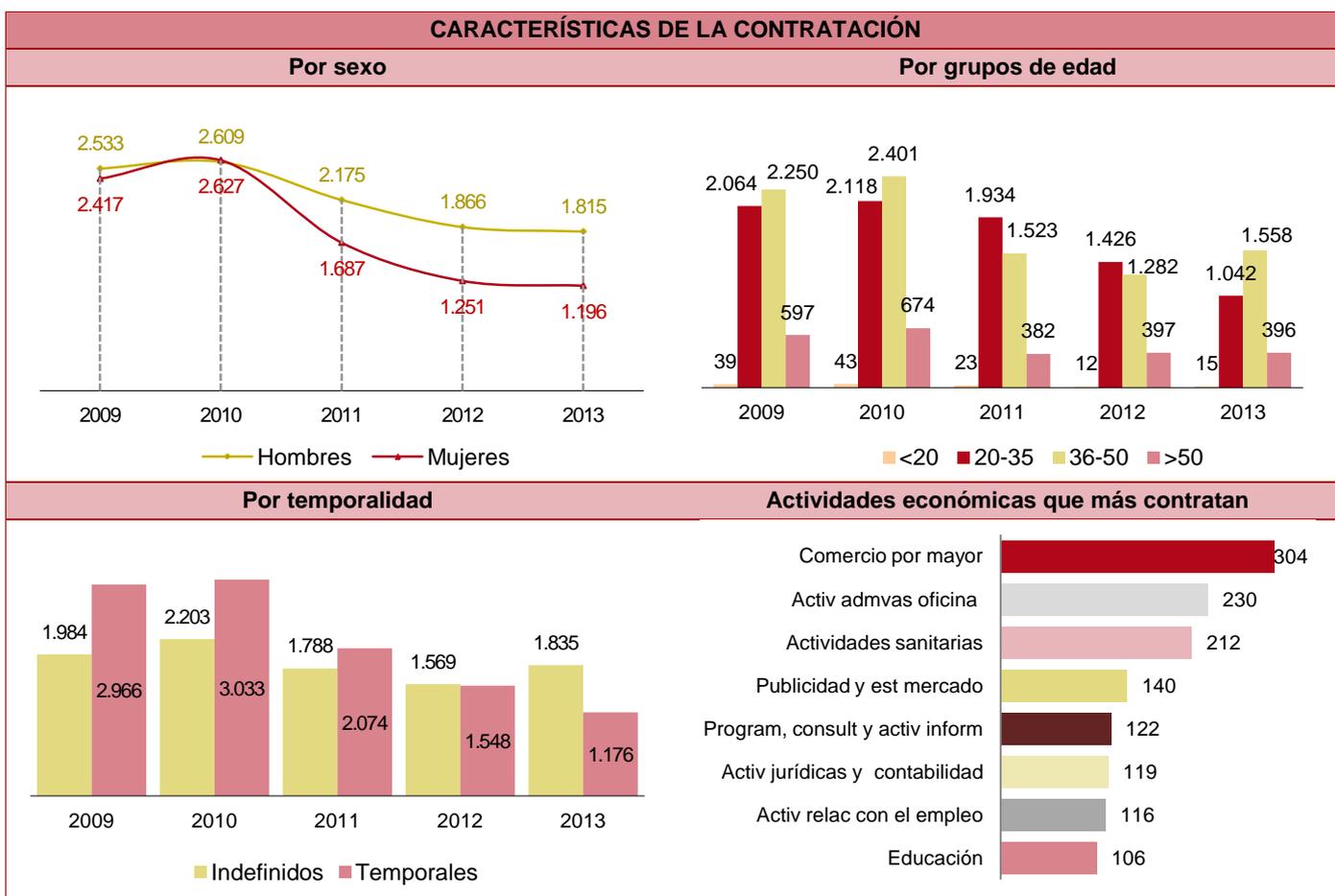
El aumento continuado de parados que venía arrastrando esta ocupación desde 2004, ha invertido su tendencia en el último año. Sin embargo la contratación, que ha ido en aumento hasta el año 2010, ha iniciado una línea descendiente desde 2011, aunque esta caída se ha ido mitigando en los dos últimos años.

.PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 3.861 personas inscritas, esto supone un descenso del 2,65% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	68,14	48,81
Mujeres:	31,86	51,19
Menores de 30 años:	3,81	18,63
Mayores de 45 años:	53,28	42,07
Extranjeros:	3,37	11,82
Personas con discapacidad:	1,14	2,94
Parados de larga duración:	44,44	44,17
Primer empleo:	2,20	7,82
Beneficiarios prestación:	64,36	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 3.011 contratos, lo que representa un decrecimiento del 3,40% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	60,28	55,49
Mujeres:	39,72	44,51
Menores de 30 años:	14,02	34,35
Mayores de 45 años:	27,80	20,89
Extranjeros:	10,46	17,35
Personas con discapacidad:	0,53	1,16
Parados de larga duración:	4,28	3,89
Indefinidos	60,94	7,67
Temporales	39,06	92,33
Rotación	1,07	2,52

Algunos aspectos que se observan en el comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- En general es una ocupación con mayor presencia masculina, tanto en la contratación como en el desempleo. La edad de las personas contratadas es más elevada que en la población general (un 27,80% de los contratados son mayores de 45 años), con una muy baja presencia de jóvenes. Esto se debe principalmente al perfil directivo de la ocupación.
- El paro en esta ocupación se ha mantenido estable a lo largo del año, con pequeñas oscilaciones. La contratación, sin embargo, ha experimentado un comportamiento muy diferenciado, con meses en los que ha aumentado el volumen de contratos de forma significativa (enero, abril, julio, septiembre y octubre) y otros, en los que se ha producido un notable descenso, principalmente agosto (-36,1%) y diciembre (-32,5%).
- La estabilidad en la ocupación es muy elevada, su tasa se sitúa muy por encima de la media nacional. En los dos últimos años ha sido mayor el número de contratos indefinidos que el de temporales, lo que ha supuesto un cambio notable de tendencia respecto a años anteriores.
- El 44,8% de los contratos en la ocupación tienen lugar en actividades económicas no vinculadas directamente con el sector objeto de estudio. Solamente hay un 3,8% que se realiza en las actividades de almacenamiento y transporte y de transporte terrestre.



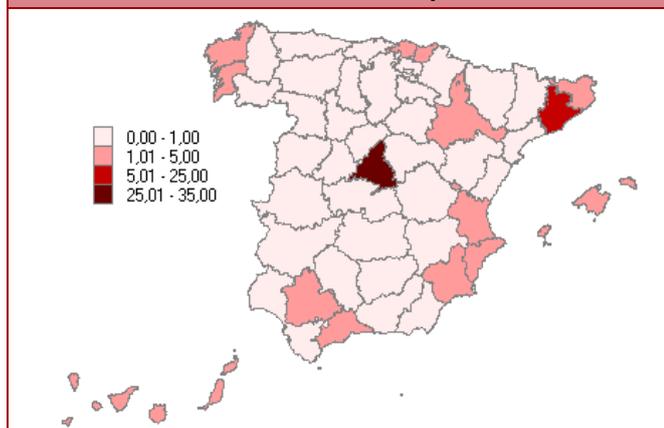
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013

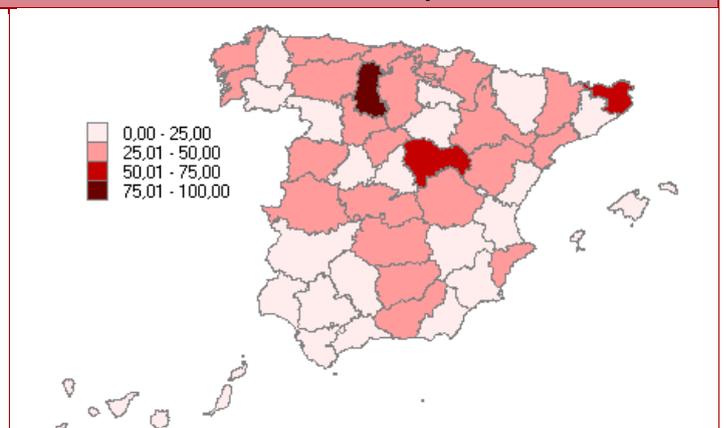
Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	20	5,26	14	75,00	Coruña A	89	-11,00	48	9,09	Ourense	12	9,09	13	160,00
Alicante/Alacant	132	-4,35	56	-26,32	Cuenca	7	-22,22	5	-28,57	Palencia	6	0,00		-100,0
Almería	32	3,23	23	53,33	Gipuzkoa	71	-5,33	48	-23,81	Palmas Las	35	-25,53	41	-4,65
Araba/Álava	51	10,87	25	-16,67	Girona	53	35,90	39	56,00	Pontevedra	83	-5,68	51	34,21
Asturias	39	-23,53	26	-21,21	Granada	38	-36,67	18	-5,26	Rioja La	14	27,27	12	9,09
Ávila	5	-28,57	4	33,33	Guadalajara	25	19,05	4	-55,56	Salamanca	20	-37,50	17	0,00
Badajoz	20	53,85	11	-42,11	Huelva	22	0,00	15	36,36	Segovia	6	-40,00	6	-25,00
Balears (Illes)	48	-15,79	55	-21,43	Huesca	7	-22,22	15	87,50	Sevilla	150	2,74	86	-80,37
Barcelona	774	-7,53	717	1,70	Jaén	13	30,00	7	-50,00	Soria	6	50,00	4	33,33
Bizkaia	134	8,94	69	23,21	León	13	-7,14	13	8,33	S.C. Tenerife	48	33,33	35	12,90
Burgos	12	-7,69	9	12,50	Lleida	19	35,71	16	6,67	Tarragona	36	-14,29	30	15,38
Cáceres	5	-50,00	6	-14,29	Lugo	16	6,67	5	-54,55	Teruel	1	-75,00	7	0,00
Cádiz	46	-13,21	27	-15,63	Madrid	842	6,72	996	38,14	Toledo	36	0,00	26	44,44
Cantabria	44	41,94	14	-50,00	Málaga	99	-16,10	64	10,34	Valencia	380	-0,52	122	-6,87
Castellón/Castelló	81	-28,32	26	-16,13	Melilla	0			-100,0	Valladolid	36	-10,00	17	183,33
Ceuta	0	-100,0		-100,0	Murcia	67	-1,47	40	-29,82	Zamora	15	114,29		-100,00
Ciudad Real	17	6,25	16	-15,79	Navarra	28	-26,32	23	-28,13	Zaragoza	70	11,11	61	-1,61
Córdoba	38	-7,32	14	7,69										

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Localización del empleo



El mapa, que refleja el porcentaje provincial de contratos con respecto al total nacional, muestra un predominio de Madrid sobre el resto del territorio nacional, ya que engloba al 33,1% de la contratación del sector, seguida de Barcelona, con el 23,8%. En un tercer grupo se encuentran una serie de provincias, mayoritariamente de la periferia, que viene a reflejar la distribución de la población así como las áreas con más desarrollo de la actividad logística y donde hay más actividad exportadora.

Movilidad de la ocupación^(*)

La movilidad geográfica interna de esta ocupación tiene una distribución algo irregular, aunque es más notable en algunas provincias como Guadalajara y Girona por ser limítrofes con Madrid y Barcelona, ya que en éstas la actividad de distribución tiene mayor presencia, tanto por el volumen de población como por su situación geográfica estratégica; y son además las que concentran los mayores volúmenes de contratos realizados en esta ocupación.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la Tasa de Movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

- Los directores de planificación dependen normalmente del director general de logística o realizan las funciones de este director general y se encargan de la planificación de las operaciones logísticas de una empresa o de un propio operador logístico.
- Sus principales funciones consisten en analizar y prever la demanda, utilizando parámetros estadísticos y económicos; efectuar alisados y adecuaciones estadísticas; planificar las necesidades de materiales, la producción y la distribución; efectuar el planning de capacidades.
- También se encarga de realizar análisis de fiabilidad del forecast (previsión); efectuar análisis de backorder (pedido en retraso) y comunicar a servicio al cliente el estado de los pedidos.
- Diseño de los flujos de material e información de los proyectos en desarrollo en línea con los requerimientos del cliente. Realiza el cálculo de costes logísticos de los proyectos asignados. Gestión de presupuestos del área y análisis del retorno de las inversiones.
- Estos profesionales son normalmente ingenieros con conocimientos elevados de matemáticas y estadística o licenciados en económicas. Se requiere personal con experiencia y conocimiento de las herramientas de planificación (ERP), de planificación de requerimiento de materiales (MRP) y de control de manufactura (APS); Plan maestro de producción (MPS); flujo sincronizado de materiales (SMF); indicadores clave de desempeño (KPI) en el control de inventarios y pedidos.
- También han de tener conocimientos altos de informática y ofimática así como de procesos de *lean management*; negociación con proveedores; tecnología de distribución y transporte, organización de rutas. Y dominio de inglés y conocimiento de otros idiomas.
- Entre sus competencias personales fundamentales figura una gran capacidad de organización y planificación; liderazgo, dirección de equipos humanos y capacidad de trabajo en equipo; capacidad de comunicación. También han de ser resolutivos, con capacidad de decisión, iniciativa, proactividad, impacto e influencia.
- Necesitan también tener mucha adaptabilidad y flexibilidad; orientación al cliente y a los resultados; habilidad de negociación y orientación a la mejora continua.
- Las principales carencias formativas afectan a la organización y planificación de la cadena de suministro, al manejo de tecnologías y herramientas de planificación logística. Análisis de costes de distribución y diseño de redes logísticas. Optimización de costes. Técnicas de gestión y optimización de stocks. Control de calidad. Técnicas de negociación.

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Estudios de Máster disponibles:

- 4310606 Dirección y Gestión de la Logística y la Cadena de Suministro
- 4312712 Gestión Portuaria y Logística
- 4310569 Ingeniería Avanzada de Producción, Logística y Cadena de Suministro
- 4313482 Ingeniería del Transporte Terrestre y Logística
- 4311479 Logística
- 4310317 Logística para los Sistemas de Seguridad y Defensa
- 4310790 Logística, Transporte y Movilidad
- 4313009 Logística y Gestión Económica de la Defensa
- 4311492 Operaciones y Logística
- 4313568 Métodos y Técnicas para la Optimización y Mejora de la Cadena de Suministro
- 4313482 Ingeniería del Transporte Terrestre y Logística

Estudios de grado disponibles:

- Ciencias del Transporte y la Logística

CNO 1221 - DIRECTORES COMERCIALES Y DE VENTAS

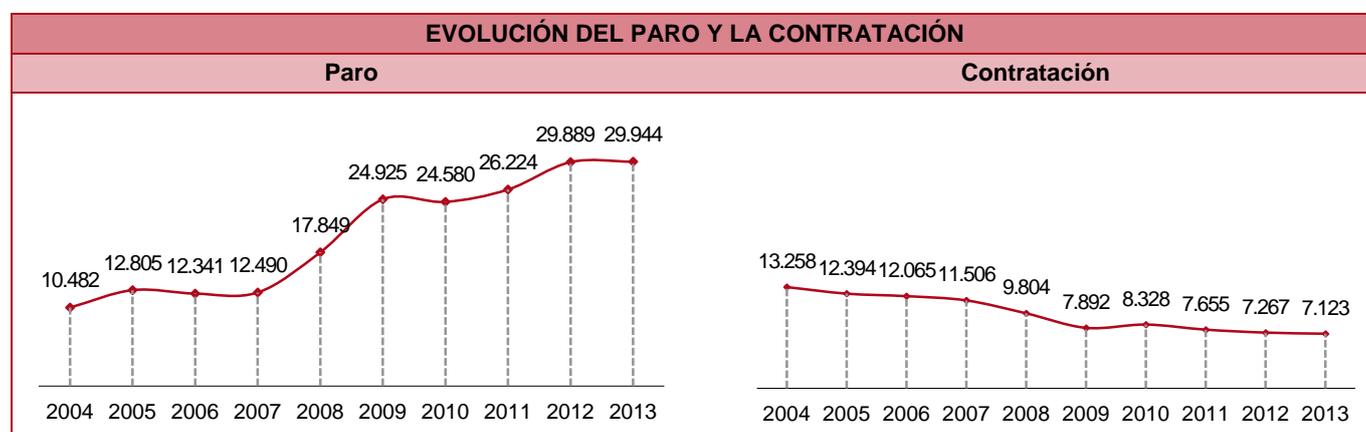
En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la gestión de la cadena de suministro:

- Directores comerciales, en general
- Directores de departamento de comercialización y ventas, en general
- Directores de departamento de marketing

Los directores comerciales y de ventas planifican, dirigen y coordinan las actividades de ventas y comercialización de una empresa u organización o de empresas que prestan servicios de ventas y comercialización a otras empresas u organizaciones.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales procedentes de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

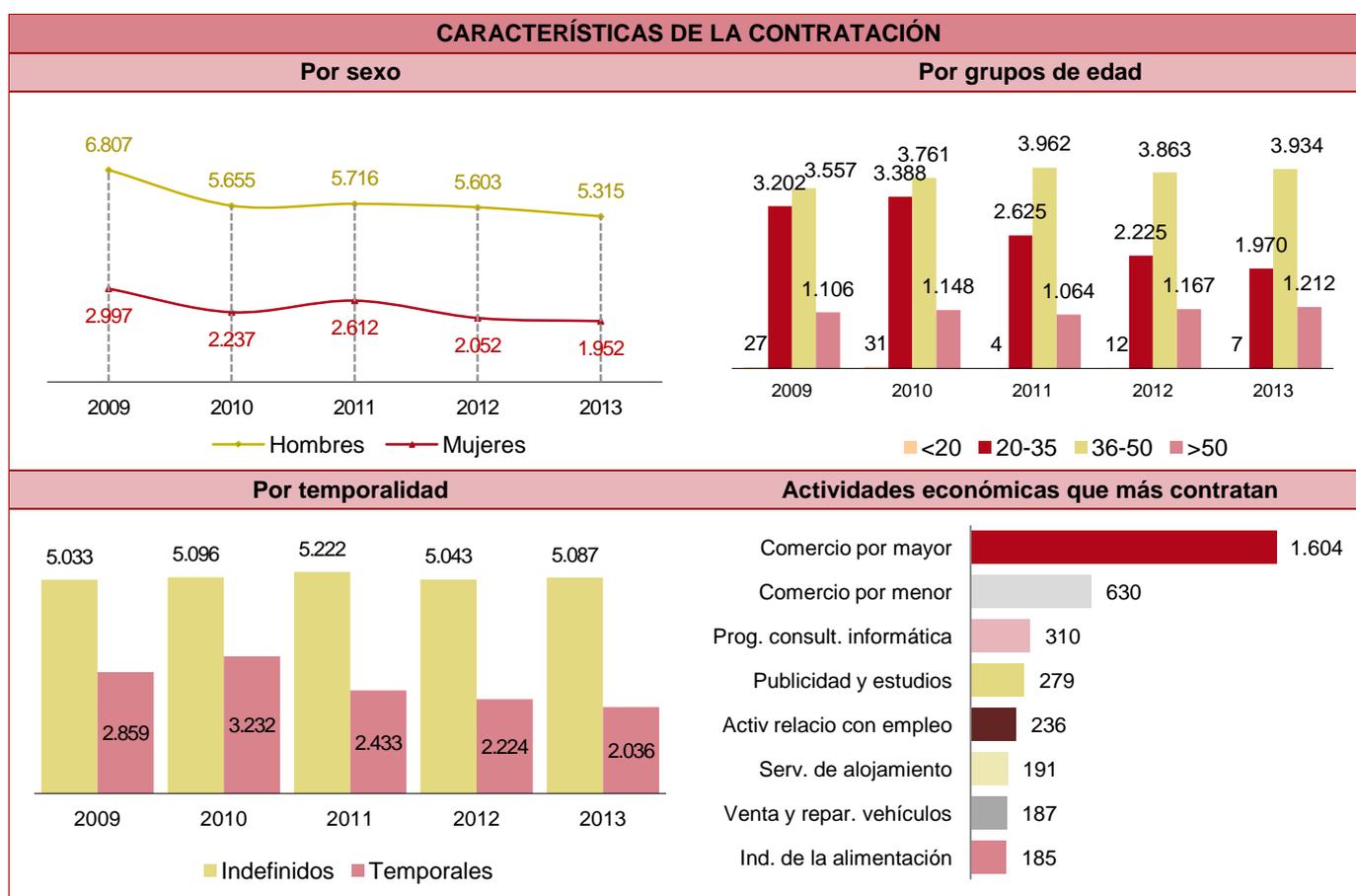
Desde 2004, el paro aumenta y los contratos descienden de forma inversa; es a partir del año 2008 cuando se agudiza esta tendencia, registrándose en el bienio 2007-2008 una caída de casi el 15% de la contratación y un aumento cercano al 43% en el número de parados. No obstante, esta trayectoria se va moderando en los últimos años.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 29.944 personas inscritas, esto supone un incremento del 0,18% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	68,19	48,81
Mujeres:	31,81	51,19
Menores de 30 años:	5,27	18,63
Mayores de 45 años:	57,66	42,07
Extranjeros:	5,44	11,82
Personas con discapacidad:	1,04	2,94
Parados de larga duración:	42,17	44,17
Primer empleo:	1,82	7,82
Beneficiarios prestación:	64,50	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 7.123 contratos, lo que representa un decrecimiento del 1,98% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	73,47	55,49
Mujeres:	26,53	44,51
Menores de 30 años:	9,62	34,35
Mayores de 45 años:	33,57	20,89
Extranjeros:	12,54	17,35
Personas con discapacidad:	0,55	1,16
Parados de larga duración:	5,35	3,89
Indefinidos	71,42	7,67
Temporales	28,58	92,33
Rotación	1,06	2,52

Algunos aspectos que se observan en el comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- Tiene mayor presencia masculina, pues los hombres agrupan en torno al 70% tanto en desempleados como en los contratados. La media de edad es elevada, comparada con la total nacional; más de la mitad de los contratados tiene de 35 a 50 años, y se observa que el peso del colectivo de menores de 30 años es claramente inferior al nacional. Asimismo, los contratos realizados a mayores de 50 años han aumentado desde el año 2010. La proporción de trabajadores extranjeros es poco significativa.
- A lo largo del año 2013, destaca el incremento de contratos en enero y en septiembre.
- La contratación indefinida es sobresaliente, a juzgar por la elevada tasa de estabilidad, que es diez veces superior a la tasa nacional, mientras que los contratos temporales caen un 8,45% en el último año y un 28,79%, desde el año 2009. En consonancia con esta tasa de estabilidad, no hay prácticamente rotación de trabajadores.
- Hay que destacar que ésta es una ocupación en la que tiene peso la experiencia, dado el bajo nivel de parados de primer empleo; aunque hay que reseñar que el desempleo de larga duración no es desdeñable.
- Más del 30% de los contratos se efectúa en el comercio mayorista y minorista. Aun así, esta ocupación tiene presencia en multitud de actividades económicas (el gráfico presenta las que alcanzan en torno al 50% del total de contratos en esta ocupación).

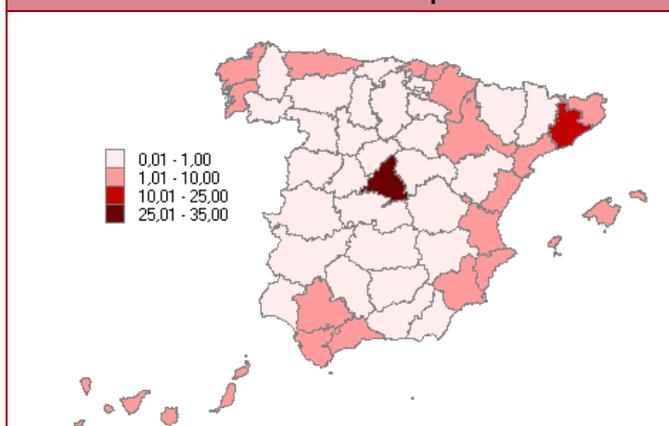


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013

Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	144	5,11	21	-25,00	Coruña A	649	-3,42	106	-9,40	Ourense	100	-6,54	24	50,00
Alicante/Alacant	1.184	-2,31	179	-14,76	Cuenca	64	-1,54	11	-38,89	Palencia	33	-8,33	8	-46,67
Almería	179	2,29	52	-11,86	Gipuzkoa	351	2,93	91	4,60	Palmas Las	429	-1,15	83	13,70
Araba/Álava	277	2,21	50	16,28	Girona	345	-3,63	97	-4,90	Pontevedra	564	-0,18	97	29,33
Asturias	391	1,82	80	-17,53	Granada	322	-2,42	70	14,75	Rioja La	124	6,90	31	-31,11
Ávila	43	16,22	3	-70,00	Guadalajara	152	7,04	12	-45,45	Salamanca	131	2,34	31	19,23
Badajoz	136	-1,45	37	-19,57	Huelva	113	4,63	35	-10,26	Segovia	57	14,00	12	71,43
Balears (Illes)	388	4,02	126	-24,10	Huesca	52	36,84	18	28,57	Sevilla	989	-0,10	188	-2,59
Barcelona	6.833	-3,13	1.671	-1,36	Jaén	124	11,71	26	-13,33	Soria	20	25,00	1	-80,00
Bizkaia	859	9,43	149	-34,65	León	121	-5,47	27	12,50	SC.Tenerife	319	-1,54	101	-2,88
Burgos	118	3,51	34	3,03	Lleida	149	-3,87	35	-18,60	Tarragona	469	11,40	82	-10,87
Cáceres	73	10,98	18	28,57	Lugo	68	-1,45	11	-21,43	Teruel	20	-9,09	8	-38,46
Cádiz	436	4,81	75	7,14	Madrid	6.958	1,68	2.172	6,89	Toledo	192	1,05	45	32,35
Cantabria	236	-2,48	51	21,43	Málaga	913	-4,20	172	-11,79	Valencia	2.471	2,87	390	-1,76
Castellón/Castelló	343	-6,28	75	-18,48	Melilla	3	-25,00	3	-50,00	Valladolid	271	-2,87	48	4,35
Ceuta	11	57,14	3	200,00	Murcia	483	2,77	162	4,52	Zamora	37	5,71	9	80,00
Ciudad Real	79	-5,95	39	44,44	Navarra	225	6,13	78	8,33	Zaragoza	570	1,79	112	-26,32
Córdoba	326	-2,98	60	-16,67										

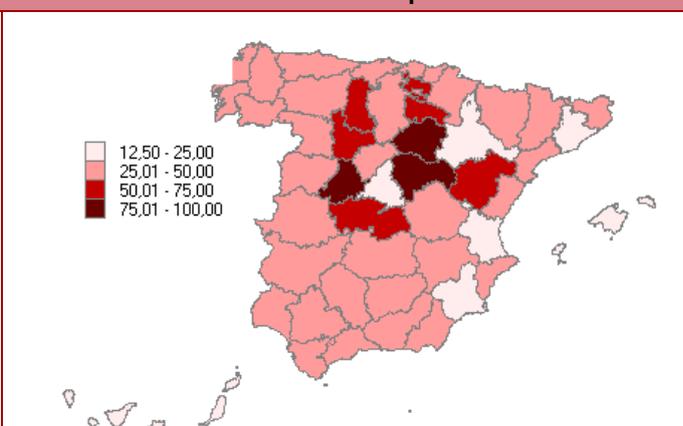
Localización del empleo



El mapa, que refleja el porcentaje provincial de contratos con respecto al total nacional, muestra un predominio de Madrid sobre el resto del territorio nacional, ya que engloba al 30,5% de la contratación total estatal, siguiéndole Barcelona, con el 23,5%. En un tercer grupo se encuentran una serie de provincias, mayoritariamente de la periferia. El mapa viene a reflejar la distribución de la población y de las áreas con mayor desarrollo de estos servicios.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Movilidad de la ocupación (*)



La movilidad geográfica interna en esta ocupación es relativamente elevada, como puede observarse en la representación que se muestra. Las tasas de movilidad más altas se dan en las provincias limítrofes con Madrid, pues no hay que olvidar que esta provincia aglutina algo más de una tercera parte de los contratos que se realizan en todo el territorio nacional y tiene un saldo de entrada muy superior al del resto de provincias.

Nota: El mapa representa la Tasa de Movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

Competencias de la ocupación y necesidades formativas

- Las principales competencias de esta ocupación se centran en la gestión de las actividades comerciales, captación y fidelización de clientes, desarrollo de campañas comerciales nacionales e internacionales. En este sector, es muy importante la captación de clientes extranjeros.
- Planifican acciones promocionales de venta. Definen objetivos comerciales y estrategias de marketing; llevan a cabo la organización y control de ventas de productos. Gestionan y dirigen el equipo comercial, así como la base de datos comercial. Elaboran informes de mercado.
- Otras competencias consisten en supervisar el marketing, la comunicación y la publicidad en la empresa; gestión técnica de productos de consumo; estudios de la competencia (benchmarking).
- Actúan en coordinación o desempeñando funciones de Key account manager, sobre todo en cuanto a acciones de identificación de nuevas oportunidades de negocio y nuevas explotaciones de mercado; cierre de las operaciones y seguimiento de las mismas.
- No precisan normalmente de titulación universitaria, aunque en ocasiones lo llevan a cabo economistas, licenciados en ADE, diplomados en ciencias empresariales. Han de tener conocimientos avanzados de gestión comercial y marketing; de técnicas de venta, negociación, gestión, fidelización de clientes, e investigación de mercados. Comercio exterior. También deben tener conocimientos de la gestión de la cadena de suministro.
- Se requiere a estos profesionales un nivel de inglés muy alto y conocimiento de otros idiomas según las circunstancias o el tipo de clientes así como en aplicaciones informáticas (principalmente ofimáticas), e-commerce, manejo de webs, redes sociales.
- Sus principales competencias personales son: la orientación al cliente y a resultados, habilidades de negociación, capacidad de comunicación, liderazgo, creatividad, iniciativa; vocación comercial; capacidad de organización
- Los aspectos en los que presenta más carencias formativas son los relativos al comercio exterior, estudios de mercado; globalización, internacionalización y apertura de mercados; técnicas de marketing y merchandising; técnicas de negociación; *e-commerce*; comercialización en otros canales: internet, redes sociales.

Puede completarse esta información consultando el estudio “Los perfiles de la oferta de empleo. 2012”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>), que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio, se incluye el perfil ocupacional de **Directores comerciales, de investigación y desarrollo**: http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Directores_comerciales_investigacion_desarrollo.pdf

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Las titulaciones universitarias más comunes en estos profesionales son:

- Administración y Dirección de Empresas
- Ciencias Económicas
- Derecho
- Ciencias Empresariales
- Ingeniero Industrial

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes (se indica el Real Decreto que la regula):

- | | |
|---|-----------------------|
| • COM086_3 Gestión administrativa y financiera del comercio internacional | R.D 295/2004-109/2008 |
| • COM312_3 Asistencia a la investigación de mercados | R.D 109/2008 |
| • COM314_3 Gestión comercial de ventas | R.D 109/2008 |
| • COM316_3 Marketing y compraventa internacional. | R.D 109/2008 |
| • COM651_3 Gestión comercial y financiera del transporte por carretera | R.D 1550/2011 |
| • COM652_3 Gestión de marketing y comunicación | R.D 1550/2011 |

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad**:

- COML0211 Gestión comercial y financiera del transporte por carretera RD 614/2013
- COMM0110 Marketing y compraventa internacional RD 1522/2011
- COMM0111 Asistencia a la investigación de mercados RD 614/2013
- COMM0112 Gestión de marketing y comunicación RD 614/2013
- COMT0210 Gestión administrativa y financiera del comercio internacional RD 1522/2011
- COMT0411 Gestión comercial de ventas RD 1694/2011

Por su parte, el sistema educativo ofrece los siguientes **Títulos de Formación Profesional**:

- Técnico Superior en Comercio Internacional (Grado Superior)
- Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales (Grado Superior)
- Técnico Superior en Marketing y Publicidad (Grado Superior)
- Técnico Superior en Transporte y Logística (Grado Superior)

CNO 1315 - DIRECTORES DE EMPRESAS DE ABASTECIMIENTO, TRANSPORTE, DISTRIBUCIÓN Y AFINES

En este Grupo Primario Ocupacional, se incluyen las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la gestión de la cadena de suministro:

- Directores de departamento de abastecimiento, distribución y/o logística
- Directores de departamento de operaciones en empresa de almacenamiento
- Directores de departamento de operaciones en empresa de transporte, en general

Los directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines planifican, dirigen y coordinan el abastecimiento, almacenamiento y distribución de bienes.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza el comportamiento y la dinámica de la ocupación que estamos estudiando a través de los indicadores laborales, procedentes de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

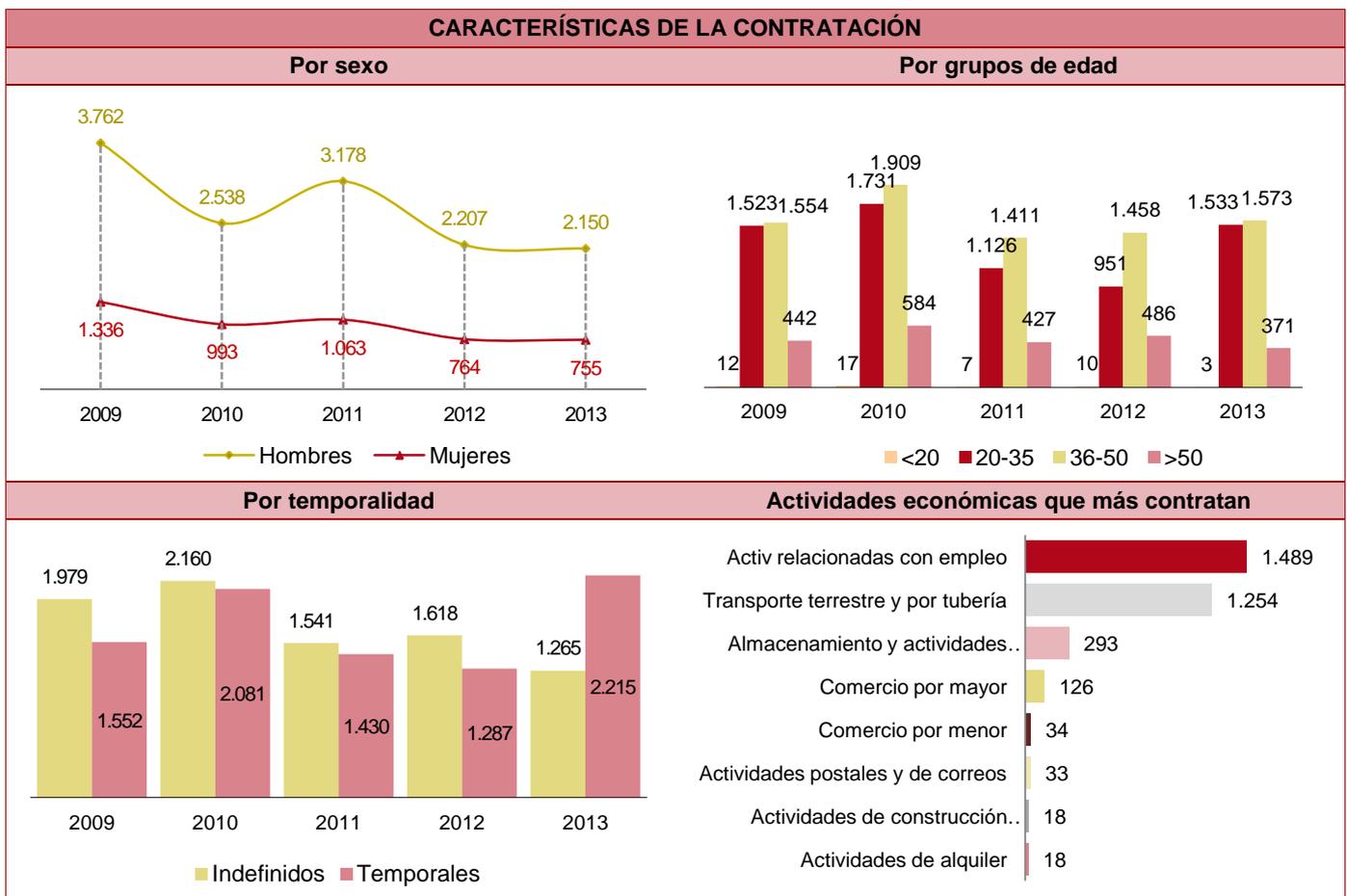
Los dos gráficos anteriores muestran, por un lado, el número de personas registradas como paradas en los últimos diez años y, por otro, el número de contratos acumulados a lo largo de cada año. El mercado de trabajo de esta ocupación presenta una evolución similar a la de otros grupos ocupacionales: incremento del desempleo en un 82,09% desde 2008 hasta 2013 y descenso de la contratación en correlación inversa, pero en menor porcentaje (31,74%).

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013, había 8.986 personas inscritas en esta ocupación, esto supone un incremento del 1,77% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	77,06	48,81
Mujeres:	22,94	51,19
Menores de 30 años:	4,01	18,63
Mayores de 45 años:	59,93	42,07
Extranjeros:	4,10	11,82
Personas con discapacidad:	1,40	2,94
Parados de larga duración:	44,49	44,17
Primer empleo:	1,70	7,82
Beneficiarios prestación:	64,85	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013, se registraron 3.480 contratos, lo que representa un crecimiento del 19,79% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	69,17	55,49
Mujeres:	30,83	44,51
Menores de 30 años:	19,43	34,35
Mayores de 45 años:	23,30	20,89
Extranjeros:	5,17	17,35
Personas con discapacidad:	1,44	1,16
Parados de larga duración:	4,14	3,89
Indefinidos	36,35	7,67
Temporales	63,65	92,33
Rotación	1,52	2,52

Del comportamiento de esta ocupación en el mercado laboral, destacan los siguientes aspectos:

- Desde 2004 hasta ahora, se ha producido un aumento del paro (220,36%) y un descenso de la contratación (42,28%) en correlación inversa; mientras que el aumento del paro se acentúa a partir del 2008, el descenso de la contratación había comenzado en el 2007 cambiando la tendencia; sin embargo la trayectoria de los dos indicadores se modera en los últimos cinco años, en los que se produce una caída de la contratación del 1,44% y un aumento del paro del 25,07%.
- Ésta es una ocupación en la que predomina la presencia masculina tanto en el porcentaje de desempleados como en el de contratados. La edad de los parados es más alta comparada con el total nacional; más de la mitad tienen más de 45 años. El porcentaje de contratación de mayores de 45 años es casi tres puntos superior a la media estatal y mayor que el porcentaje de menores de 30 años dentro de esta ocupación. En 2013, destaca el aumento de la contratación de jóvenes de 20 a 35 años con respecto al año anterior igualando casi al número de contratos del siguiente tramo de edad.
- A lo largo del año 2013, se registró un aumento del número de contratos todos los meses exceptuando enero, junio y noviembre. Por otro lado, el paro descendió con respecto al mes anterior en los meses de mayo, junio, julio, noviembre y diciembre.
- La tasa de estabilidad de la ocupación (36,35%) es muy superior a la media (7,67%), a pesar de que la contratación indefinida descendió un 21,82% en variación interanual y un 36,08% con respecto al 2009, al ser un puesto en el que se necesita experiencia, formación específica y conocimiento del sector.
- De los contratos registrado en esta ocupación, casi el 92% se concentran en cinco actividades: las relacionadas con el empleo (ETTs), el transporte terrestre, almacenamiento y actividades anexas al transporte, comercio al por mayor e intermediarios del comercio y comercio al por menor. Solo un 8% se distribuye entre el resto de actividades. Las que aparecen en el gráfico alcanzan el 93,82% del total de contratos registrados en esta ocupación.

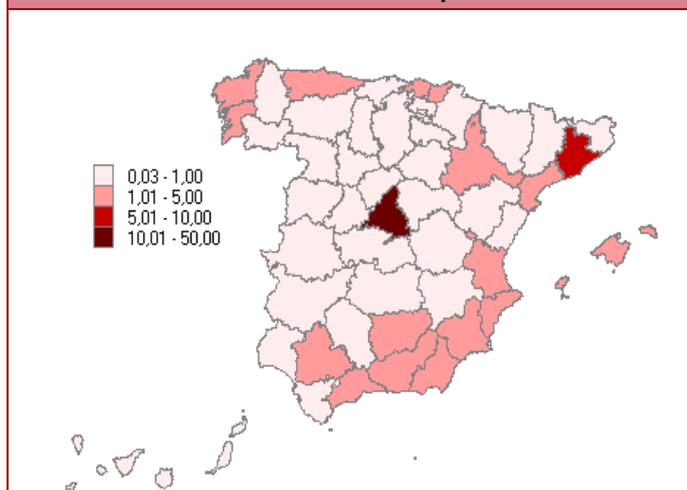


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013

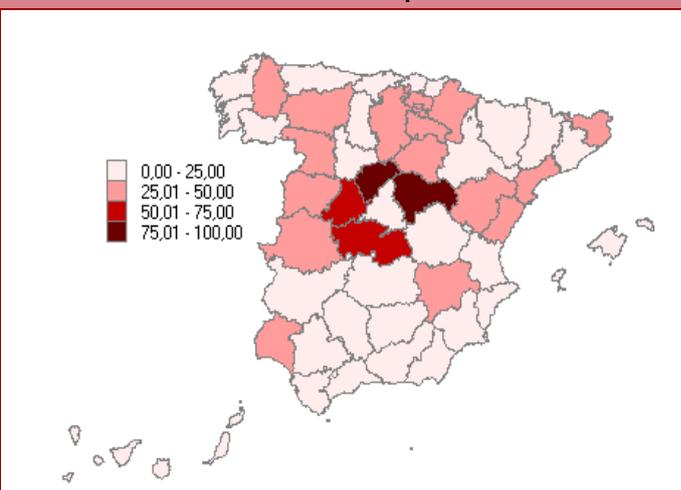
Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	43	-4,44	20	25,00	Coruña A	210	5,53	36	-20,00	Ourense	25	4,17	6	-53,85
Alicante/Alacant	282	-5,05	45	-2,17	Cuenca	9	-35,71	19	111,11	Palencia	29	81,25	7	-46,15
Almería	72	5,88	45	-51,09	Gipuzkoa	112	0,00	44	-6,38	Palmas Las	146	-9,32	25	-32,43
Araba/Álava	69	11,29	15	-51,61	Girona	114	0,88	29	-14,71	Pontevedra	175	-1,69	51	-25,00
Asturias	155	-0,64	51	-25,00	Granada	115	12,75	51	-7,27	Rioja La	35	0,00	15	36,36
Ávila	17	13,33	9	-25,00	Guadalajara	77	-9,41	12	-33,33	Salamanca	29	-6,45	11	-38,89
Badajoz	58	-10,77	30	-26,83	Huelva	58	45,00	23	15,00	Segovia	20	11,11	1	-87,50
Balears (Illes)	133	-1,48	44	7,32	Huesca	18	-28,00	17	-15,00	Sevilla	330	11,49	129	-8,51
Barcelona	2.097	-1,60	250	-25,82	Jaén	26	4,00	37	2,78	Soria	5	-37,50	4	-55,56
Bizkaia	258	11,69	67	-12,99	León	57	32,56	20	-31,03	SC.Tenerife	114	4,59	20	0,00
Burgos	53	3,92	17	-45,16	Lleida	67	8,06	27	-32,50	Tarragona	233	0,87	40	-41,18
Cáceres	19	-5,00	14	-12,50	Lugo	35	-5,41	16	-36,00	Teruel	10	-33,33	8	-42,86
Cádiz	172	8,86	30	-28,57	Madrid	1.558	4,07	1.639	216,41	Toledo	83	22,06	18	-37,93
Cantabria	99	11,24	23	0,00	Málaga	208	-3,70	75	-12,79	Valencia	716	1,70	115	-32,35
Castellón/Castelló	100,0	-9,09	23	-28,13	Melilla	2	100,0	1	-50,00	Valladolid	104	-8,77	27	-27,03
Ceuta	2	-50,00	3	200,00	Murcia	160	1,91	105	-33,54	Zamora	25	0,00	19	-40,63
Ciudad Real	42	-10,64	21	50,00	Navarra	99	16,47	28	-20,00	Zaragoza	220	12,24	68	-13,92
Córdoba	91	-12,50	30	-26,83										

Localización del empleo



El mapa refleja el porcentaje de contratos sobre el total nacional de esta ocupación y su distribución provincial. Madrid destaca sobre el resto del territorio nacional, ya que aglutina el 47,10% de la contratación estatal total, seguido, a mucha distancia, por Barcelona con el 7,18%. En un tercer grupo, se encuentran dieciséis provincias localizadas en la periferia, que coinciden con las que tienen más población y más desarrollo de estos servicios.

Movilidad de la ocupación (*)



En esta ocupación, la movilidad geográfica interna es relativamente elevada, como puede observarse en la representación provincial, las tasas de movilidad más altas se encuentran en las provincias limítrofes con Madrid, ya que esta provincia aglutina casi la mitad de los contratos que se realizan en todo el territorio nacional y tiene un saldo de entrada muy superior al del resto de provincias. El mayor saldo de salida es el de Guadalajara.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la Tasa de Movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

En este apartado, se recogen distintos aspectos relacionados con las competencias y habilidades requeridas a los profesionales de la ocupación en estudio y que han sido expuestos tanto por los expertos entrevistados como por los datos recopilados de la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web. Asimismo, se han plasmado los requerimientos de formación para desempeñar el puesto de trabajo.

- Esta ocupación se ubica tanto en departamentos de logística de empresas de determinados sectores, como en operadores logísticos, y sus funciones pueden afectar a las distintas fases de la cadena de suministro: aprovisionamiento, almacenamiento y/o transporte.
- Las competencias específicas de esta ocupación se centran en las tareas de gestión y organización de la cadena logística (previsión de materias primas, gestión del almacén, picking y la expedición de mercancías), así como la supervisión y coordinación de los distintos departamentos que intervienen en la cadena de suministros (compras, producción, transporte)
- Se encargan asimismo de establecer las estrategias logísticas, gestionando toda la operativa (costes, la rentabilidad, optimización de rutas y control de stocks, control de inventario de materiales...); y realizar una evaluación técnica y selección de ofertas de proveedores y negociar con los mismos.
- Cuando su perfil es más concretamente de Jefe de Tráfico, está más enfocado a la organización de cargas, camiones y conductores disponibles, subcontrataciones, organización de las recogidas; organización de horarios de su personal y productividad; coordinación con otros departamentos almacén, distribución, parque móvil; tramitación de documentos para la gestión de exportación e importación.
- En la mayoría de los casos se exige titulación universitaria, principalmente de ADE, así como ingenieros de organización industrial. También se requiere sobrada experiencia y conocimientos en logística, comercio y transporte internacional, marketing. También sobre modelos de gestión como Lean manufacturing, así como de la herramienta ERP, que es un sistema de planificación de recursos empresariales. Y, en ocasiones, el conocimiento de determinados programas informáticos: SAP, NAVISION, MS Office, JD EDWARDS. Los jefes de tráfico han de conocer la normativa de conducción, ADR, CRM, LOTT.
- Es necesario el conocimiento de idiomas, principalmente inglés, pero también inglés y francés en buen grado.
- Dada la posición directiva de esta ocupación, entre las principales competencias personales destaca la capacidad de liderazgo, de planificación y organización, con iniciativa y proactividad, resolución de problemas, visión analítica, capacidad de trabajo en equipo y de dirección de equipos, dotes de comunicación y orientación al cliente, habilidades de negociación y resolución de problemas.
- En ocasiones es difícil encontrar trabajadores cualificados y/o con experiencia. Esto es muy acusado en los jefes de tráfico. Las principales necesidades formativas afectan a los siguientes aspectos:
 - Planificación y diseño logístico
 - Técnicas de gestión y optimización de stocks
 - *Lean manufacturing*
 - Nuevas tecnologías para la gestión de clientes, de suministros, financiera, de flotas
 - Tecnología SAP para la gestión de materiales, de stock, de almacén
 - Herramienta *Digital Worker*
 - Flujo sincronizado de materiales (SMF)
 - Sistemas de organización logística (ERP), sistemas EDI de intercambio de datos
 - Sistemas de planificación avanzada
 - Gestión del transporte e intermodalidad. Gestión de rutas
 - Gestión aduanera
 - Conocimiento de idiomas, principalmente inglés
- Otra formación requerida de carácter transversal:
 - Prevención de riesgos laborales.
 - Sostenibilidad. Reducción de huella de carbono
 - Responsabilidad social corporativa

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Ingeniería superior o técnica:

- Ingeniero Técnico de Obras Públicas, Especialidad en Transportes y Servicios Urbanos

Estudios de **Grado**:

- Graduado en Ciencias del Transporte y la Logística
- Ingeniería Civil en Transportes y Servicios Urbanos
- Obras Públicas en Transportes y Servicios Urbanos
- Ingeniería Náutica y Transporte Marítimo

Estudios de **Máster** disponibles:

- Máster Universitario en Dirección y Gestión de la Logística y la Cadena de Suministro
- Máster Universitario en Gestión Portuaria y Logística
- Máster Universitario en Ingeniería Avanzada de Producción, Logística y Cadena de Suministro
- Máster Universitario en Ingeniería del Transporte Terrestre y Logística por la Universidad de Jaén
- Máster Universitario en Logística
- Máster Universitario en Logística, Transporte y Movilidad
- Máster Universitario en Operaciones y Logística
- Programa Oficial de Doctorado en Logística y Gestión de la Cadena de Suministro
- Máster Universitario en Métodos y Técnicas para la Optimización y Mejora de la Cadena de Suministro
- Gestión de Infraestructuras Inteligentes de Transporte por Carretera
- Gestión del Transporte y la Movilidad
- Ingeniería del Transporte Terrestre y Logística
- Investigación en Eficiencia Energética y Sostenibilidad en Industria, Transporte
- Sistemas de Transporte
- Transporte, Territorio y Urbanismo
- Erasmus Mundus en Transporte Sostenible y Sistemas Eléctricos de Potencia

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes (se indica el Real Decreto que la regula):

- | | |
|---|----------------------|
| • COM086_3 Gestión administrativa y financiera del comercio internacional | RD 295/2004-109/2008 |
| • COM312_3 Asistencia a la investigación de mercados | RD 109/2008 |
| • COM314_3 Gestión comercial de ventas | RD 109/2008 |
| • COM315_3 Gestión y control del aprovisionamiento | RD 109/2008 |
| • COM316_3 Marketing y compraventa internacional. | RD 109/2008 |
| • COM317_3 Organización del transporte y la distribución | RD 109/2008 |
| • COM651_3 Gestión comercial y financiera del transporte por carretera | RD 1550/2011 |
| • COM652_3 Gestión de marketing y comunicación | RD 1550/2011 |
| • COM088_3 Tráfico de mercancías por carretera | RD 295/2004-109/2008 |
| • COM318_3 Organización y gestión de almacenes | RD 109/2008 |

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad**:

- | | |
|---|--------------|
| • COML0211 Gestión comercial y financiera del transporte por carretera | RD 614/2013 |
| • COMM0110 Marketing y compraventa internacional | RD 1522/2011 |
| • COMM0111 Asistencia a la investigación de mercados | RD 614/2013 |
| • COMM0112 Gestión de marketing y comunicación | RD 614/2013 |
| • COML0209 Organización del transporte y la distribución | RD 642/2011 |
| • COML0210 Gestión y control del aprovisionamiento | RD 1522/2011 |
| • COMT0210 Gestión administrativa y financiera del comercio internacional | RD 1522/2011 |
| • COMT0411 Gestión comercial de ventas | RD 1694/2011 |
| • COML0109 Tráfico de mercancías por carretera | RD 642/2011 |
| • COML0309 Organización y gestión de almacenes | RD 642/2011 |

Por su parte, el sistema educativo ofrece los siguientes **Títulos de Formación Profesional**:

- Técnico Superior en Comercio Internacional (Grado Superior)
- Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales (Grado Superior)
- Técnico Superior en Marketing y Publicidad (Grado Superior)
- Técnico Superior en Transporte y Logística (Grado Superior)

CNO 2431 Y 2461 - INGENIEROS Y TÉCNICOS INDUSTRIALES Y DE PRODUCCIÓN

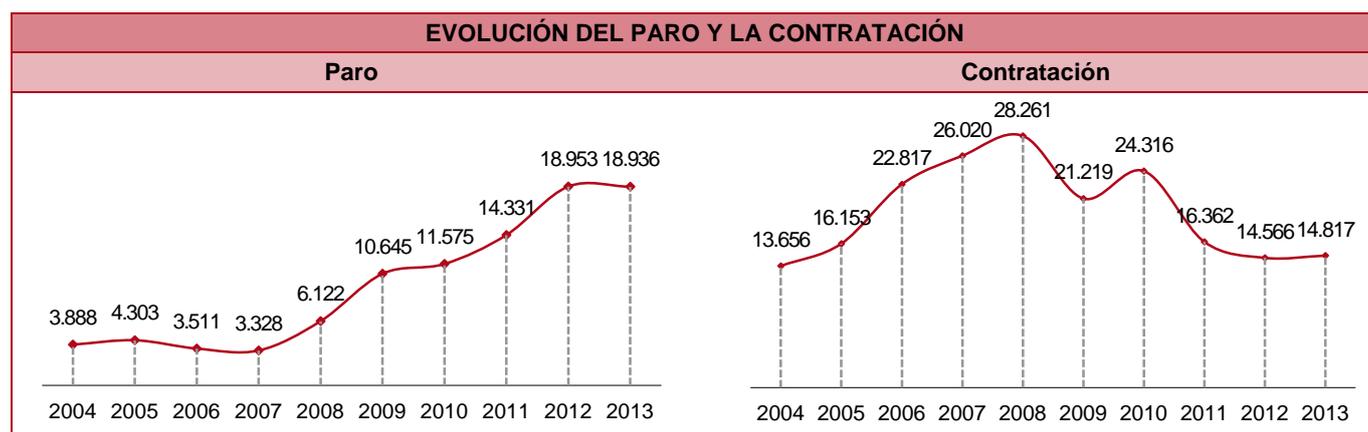
En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la gestión de la cadena de suministro:

- Ingenieros de calidad
- Ingenieros de logística
- Ingenieros de organización industrial
- Ingenieros de planificación y producción
- Ingenieros de procesos
- Ingenieros de producto
- Ingenieros de proyectos
- Ingenieros técnicos de calidad
- Ingenieros técnicos de fabricación o planta
- Ingenieros técnicos de materiales
- Ingenieros técnicos de planificación y producción
- Ingenieros técnicos de procesos
- Ingenieros técnicos de producto
- Ingenieros técnicos de proyectos

Los ingenieros industriales y de producción realizan investigaciones y proyectan, organizan y supervisan la construcción, funcionamiento y mantenimiento de instalaciones y procesos de producción industrial. Establecen programas para la coordinación de las actividades de fabricación, y evalúan la eficacia desde el punto del coste y la seguridad. Los ingenieros técnicos industriales y de producción ayudan a los ingenieros superiores en la redacción de proyectos; formulan y redactan propuestas técnicas de obras e instalaciones con arreglo al proyecto redactado y realizan valoraciones, peritaciones, informes, dictámenes y cálculos técnicos.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

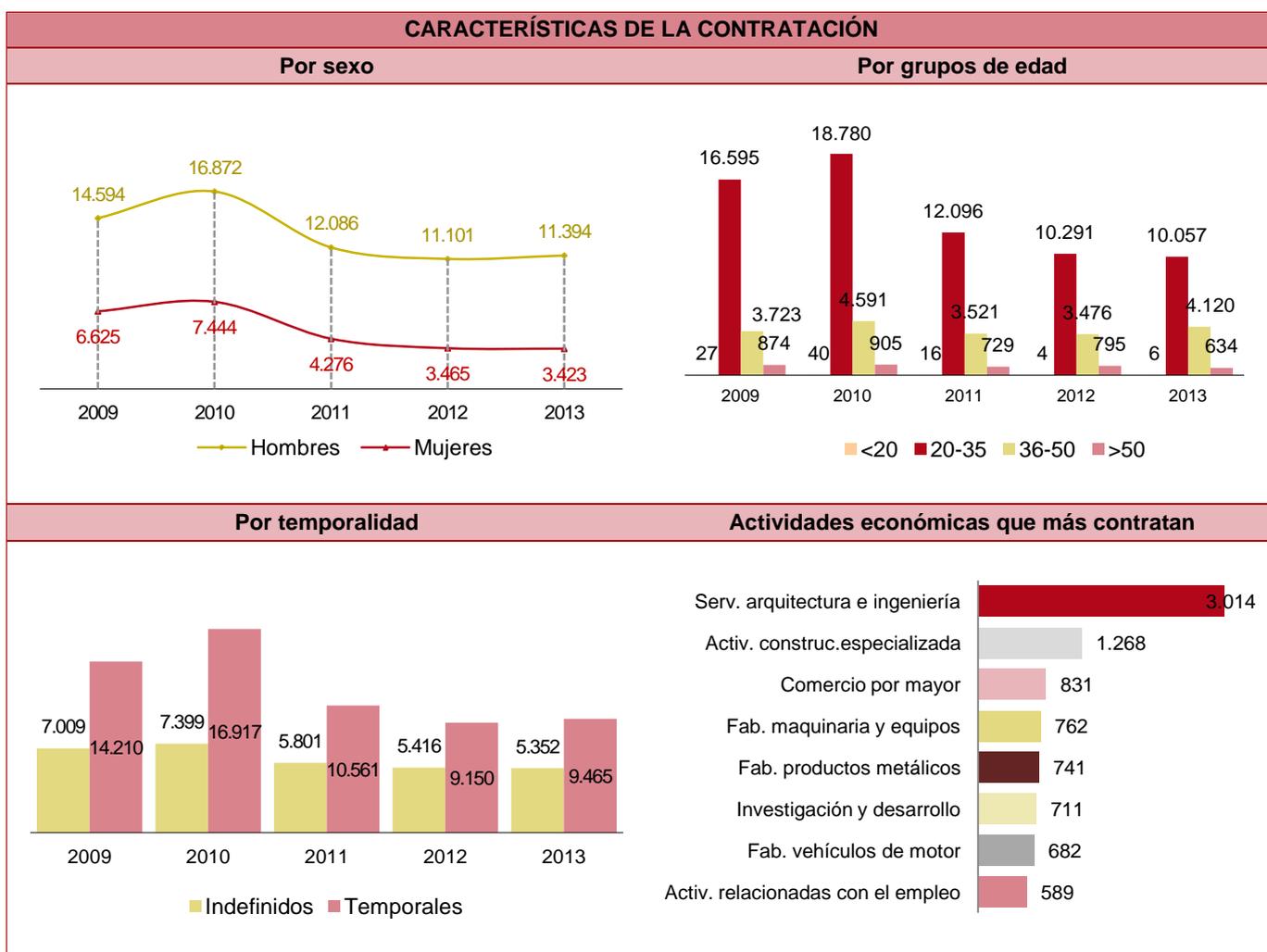
Los dos gráficos anteriores muestran, por un lado, la evolución, del número de personas registradas como paradas en los últimos 10 años y, por otro, el número de contratos acumulados a lo largo de cada año. Desde 2004 hasta 2008 la contratación experimentó un incremento importante, con niveles de paro bastante bajos que crecieron de forma significativa hasta 2012. La tendencia que se viene observando desde el año 2010 de incremento de paro y descenso de la contratación parece que se invierte en el último año como se aprecia en el gráfico, aunque sea ligeramente, con un descenso del paro de 17 personas y un aumento de 251 contratos.

PERFIL DEL DESEMPLEADO			PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
Al cierre de diciembre de 2013 había 18.936 personas inscritas, esto supone un decremento del 0,09% respecto al mismo mes del año anterior.			A lo largo de 2013 se registraron 14.817 contratos, lo que representa un crecimiento del 1,72% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)		Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	68,45	48,81	Hombres:	76,90	55,49
Mujeres:	31,55	51,19	Mujeres:	23,10	44,51
Menores de 30 años:	18,80	18,63	Menores de 30 años:	39,64	34,35
Mayores de 45 años:	20,48	42,07	Mayores de 45 años:	9,50	20,89
Extranjeros:	3,27	11,82	Extranjeros:	3,52	17,35

Personas con discapacidad:	0,83	2,94	Personas con discapacidad:	0,40	1,16
Parados de larga duración:	34,73	44,17	Parados de larga duración:	4,14	3,89
Primer empleo:	6,41	7,82	Indefinidos	36,12	7,67
Beneficiarios prestación:	49,10	44,25	Temporales	63,88	92,33
			Rotación	1,13	2,52

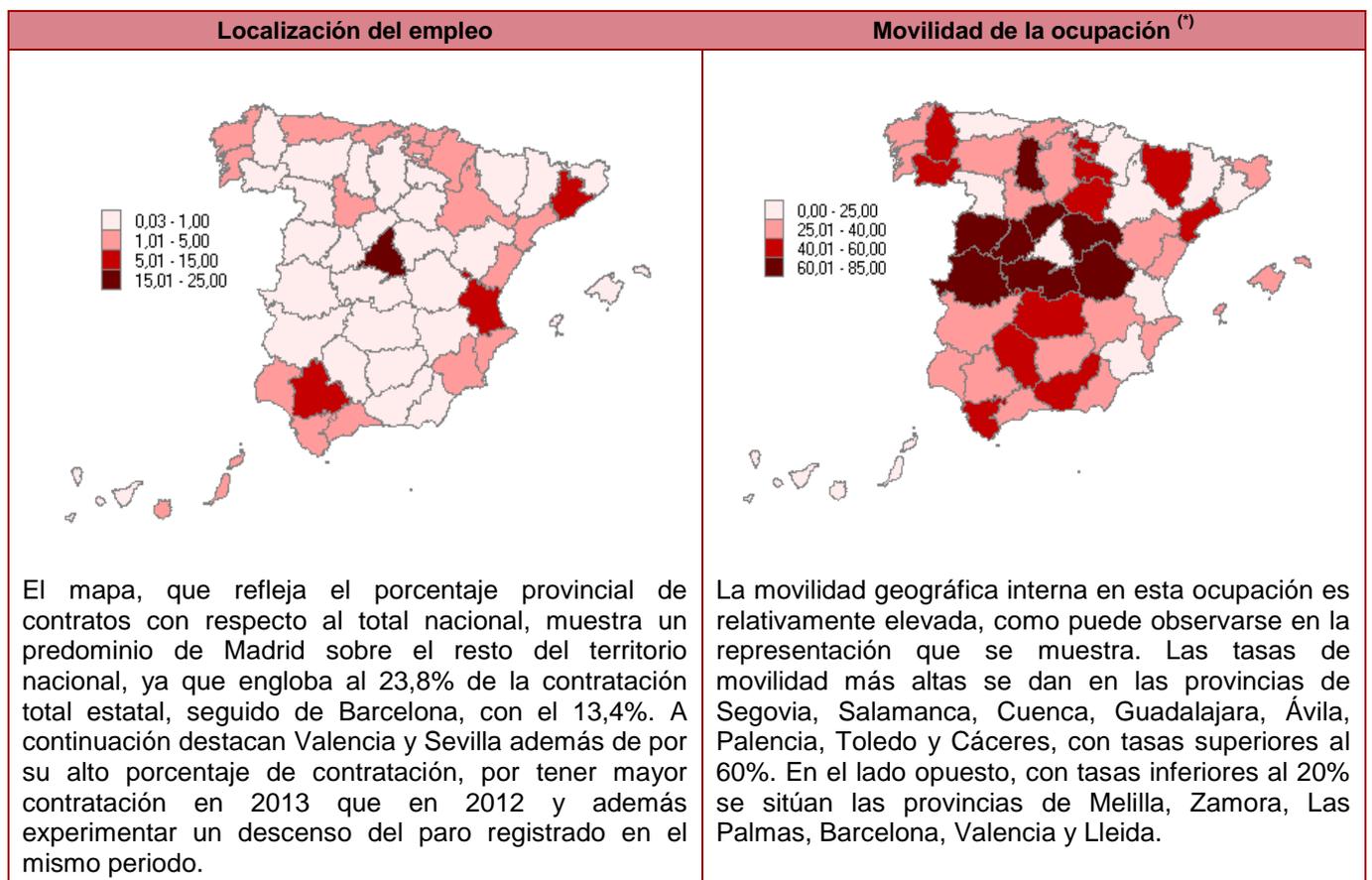
Algunos aspectos que se observan en el comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- Tiene mayor presencia masculina, con tres de cada cuatro contratos firmados por hombres, proporción que se ha ido incrementando en los últimos años, pues en 2009 el porcentaje de contratación masculina alcanzó el 68,78% y en el 2013, el 76,90%. En cuanto a los tramos de edad destaca el elevado número de contratos de menores de 35 años, que alcanzan el 67,92% del total. Otro aspecto que diferencia esta ocupación del conjunto de los contratos es el bajo porcentaje de contratación de extranjeros.
- A lo largo del año 2013, destaca el incremento de contratos en enero, julio y septiembre.
- La tasa de estabilidad es muy relevante en esta ocupación, pues es casi cinco veces más alta que la tasa nacional observada para el conjunto de ocupaciones. En los últimos años se ha ido elevando de un 30,43% en el año 2010 hasta el 36,12% actual.
- Una quinta parte de los contratos se efectúan en la actividad económica de Servicios Técnicos de arquitectura e ingeniería, aún así, esta ocupación tiene presencia en multitud de actividades económicas (el gráfico presenta las que alcanzan en torno al 60% del total de contratos en esta ocupación).



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013														
Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	107	-0,93	82	9,33	Coruña A	430	-8,32	313	3,64	Ourense	80	33,33	45	4,65
Alicante/Alacant	566	-11,29	184	26,90	Cuenca	36	16,13	15	-40,00	Palencia	40	-18,37	37	-7,50
Almería	123	-13,99	64	-4,48	Gipuzkoa	647	19,59	526	-9,31	Palmas Las	494	6,24	270	38,46
Araba/Álava	263	-5,05	236	6,31	Girona	165	-6,78	141	8,46	Pontevedra	538	5,28	313	-5,15
Asturias	501	-6,88	462	-1,28	Granada	224	-	59	0,00	Rioja La	121	35,96	50	-12,28
Ávila	44	15,79	32	113,33	Guadalajara	67	-1,47	38	-17,39	Salamanca	104	-7,96	30	0,00
Badajoz	196	11,36	87	-26,27	Huelva	112	-	177	101,14	Segovia	22	-12,00	7	-22,22
Balears (Illes)	118	-14,49	128	40,66	Huesca	82	7,89	48	2,13	Sevilla	643	-3,16	886	-1,12
Barcelona	2.250	-1,10	1.990	-8,17	Jaén	197	3,68	122	-0,81	Soria	24	0,00	32	-13,51
Bizkaia	1.099	20,50	648	2,53	León	150	32,74	113	6,60	SC.Tenerife	190	1,60	69	-22,47
Burgos	153	3,38	144	23,08	Lleida	86	-2,27	120	16,50	Tarragona	149	-5,70	361	-6,72
Cáceres	86	-2,27	34	-12,82	Lugo	68	-	39	-20,41	Teruel	25	-13,79	21	50,00
Cádiz	318	-6,47	192	-3,03	Madrid	2.990	8,65	3.522	-1,40	Toledo	135	-8,78	99	3,13
Cantabria	382	6,11	151	-9,58	Málaga	363	-	160	1,27	Valencia	2.071	-11,98	911	32,80
Castellón/Castelló	247	-13,94	164	6,49	Melilla	4	-	5	-37,50	Valladolid	321	4,56	198	13,14
Ceuta	9	80,00	6	-40,00	Murcia	439	-2,88	364	22,97	Zamora	41	-24,07	21	0,00
Ciudad Real	169	3,68	137	-2,84	Navarra	321	23,46	319	4,25	Zaragoza	681	6,74	471	-5,61
Córdoba	245	-11,87	126	10,53										



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la Tasa de Movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

Competencias de la ocupación y necesidades formativas

En este apartado, se recogen distintos aspectos relacionados con las competencias y habilidades requeridas a los profesionales de la ocupación en estudio y que han sido expuestos tanto por los expertos entrevistados como por los datos recopilados de la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web. Asimismo se han plasmado los requerimientos de formación para desempeñar el puesto de trabajo.

- Estos ingenieros son normalmente, de forma genérica, técnicos de la cadena de suministro, que dependen de un director de operaciones, de ventas, comercial o logístico. También pueden ocupar cargos directivos, como director de la cadena de suministro, director de planificación, director de operaciones, director de producción.
- Sus principales competencias consisten en gestionar, organizar, planificar, y controlar la organización logística, la gestión de pedidos, el control de aprovisionamientos; definir los diagramas de logística, flujo de materiales; desarrollar los prototipos de embalaje con los proveedores; controlar la calidad y la coordinación con otros departamentos; validar las hipótesis de costes (costing) de logística.
- También se dedican a estudiar y proponer mejoras de eficiencia entre los departamentos comercial y logístico, colaborando en acciones de I+D+I y buscando la optimización para reducir tiempos y costes de aprovisionamiento y suministro con la mejor calidad, asegurando la gestión óptima de las rutas y satisfaciendo las necesidades de los clientes.
- Abordan, asimismo, la logística internacional, el seguimiento de las cuentas de exportación y/o importación, y la gestión de cobros, control de los KPI's
- En ciertos casos, como en la fabricación de automóviles, algunos ingenieros de logística se denominan Smart Engineering. Su función principal es asegurar que los proveedores de componentes cumplen los procesos logísticos y las normas que exigen los fabricantes. Realizan cuestionarios estándar a los proveedores y revisan las respuestas; controlan problemas de etiquetado, de aduanas, controlando la cadena de suministro.
- Se requiere, obviamente, titulación de ingeniero superior o técnico, y en la mayoría de los casos se pide experiencia. Son necesarios conocimientos de herramientas de organización de la cadena de suministro (ERP), sistemas de planificación avanzada (APS, MRP) para control de materiales y de manufactura; Plan maestro de producción (MPS); Lean management. Igualmente, han de tener un manejo avanzado de gestores de bases de datos y de ofimática
- Los idiomas son imprescindibles, principalmente inglés, y en menor medida francés y alemán.
- Como competencias personales destaca la actitud ante el puesto de trabajo; se requiere especialmente capacidad de planificación y organización, con orientación al logro o a resultados, y capacidad de trabajo en equipo. Con alta capacidad de aprendizaje y trabajo, dinámico, con capacidad analítica y numérica, con afán de superación y visión de futuro, tolerante al estrés, polivalente, creativo y capacidad de autogestión.
- Las necesidades formativas más acuciantes que afectan a estos ingenieros se detectan principalmente en las operaciones de planificación de aprovisionamiento de materiales y control de proveedores para disponer de los materiales necesarios *just in time* y en el control de la producción.
- En resumen, las principales carencias formativas se centran en :
 - Planificación y diseño logístico
 - Técnicas de gestión y optimización de stocks
 - Lean manufacturing
 - Nuevas tecnologías para la gestión de clientes, de suministros, financiera, de flotas
 - Tecnología SAP para la gestión de materiales, de stock, de almacén
 - Herramienta Digital Worker
 - Flujo sincronizado de materiales (SMF)
 - Sistemas de organización logística (ERP), sistemas EDI de intercambio de datos
 - Sistemas de planificación avanzada
- Otra formación requerida de carácter transversal:
 - Conocimiento de idiomas, principalmente inglés
 - Prevención de riesgos laborales.
 - Sostenibilidad. Reducción de huella de carbono
 - Responsabilidad social corporativa

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Ingeniería superior o técnica:

- Ingeniero Técnico de Obras Públicas, Especialidad en Transportes y Servicios Urbanos
- Ingeniero de Organización Industrial
- Ingeniero industrial
- Ingeniero técnico industrial

Estudios de **Grado**:

- Graduado en Ciencias del Transporte y la Logística
- Ingeniería Civil en Transportes y Servicios Urbanos
- Obras Públicas en Transportes y Servicios Urbanos
- Ingeniería Náutica y Transporte Marítimo
- Ingeniería de Diseño Industrial
- Ingeniería de Diseño Industrial y Desarrollo del Producto
- Ingeniería de Organización Industrial
- Ingeniería de Tecnologías Industriales
- Organización Industrial

Estudios de **Máster** disponibles:

- Máster Universitario en Dirección y Gestión de la Logística y la Cadena de Suministro
- Máster Universitario en Gestión Portuaria y Logística
- Máster Universitario en Ingeniería Avanzada de Producción, Logística y Cadena de Suministro
- Máster Universitario en Ingeniería del Transporte Terrestre y Logística por la Universidad de Jaén
- Máster Universitario en Logística
- Máster Universitario en Logística para los Sistemas de Seguridad y Defensa
- Máster Universitario en Logística, Transporte y Movilidad
- Máster Universitario en Logística y Gestión Económica de la Defensa
- Máster Universitario en Operaciones y Logística
- Programa Oficial de Doctorado en Logística y Gestión de la Cadena de Suministro
- Máster Universitario en Métodos y Técnicas para la Optimización y Mejora de la Cadena de Suministro
- Gestión de Infraestructuras Inteligentes de Transporte por Carretera
- Gestión del Transporte y la Movilidad
- Ingeniería del Transporte Terrestre y Logística
- Investigación en Eficiencia Energética y Sostenibilidad en Industria, Transporte
- Sistemas de Transporte
- Transporte, Territorio y Urbanismo
- Erasmus Mundus en Transporte Sostenible y Sistemas Eléctricos de Potencia

CNO 2621 - ANALISTAS DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN

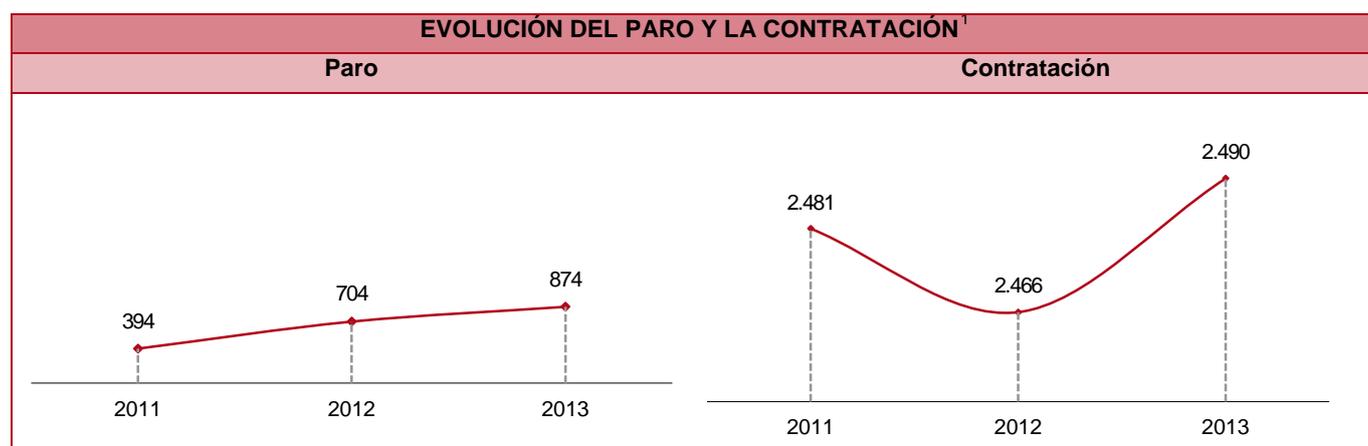
En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la gestión de la cadena de suministro:

- Analistas de gestión y organización

Los analistas de gestión y organización ayudan a las organizaciones a conseguir una mayor eficacia y resolver los problemas organizativos. Estudian las estructuras, los métodos, los sistemas y los procedimientos de las organizaciones.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza, mediante una serie de indicadores laborales, procedentes de fuentes registrales del SEPE, el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

El paro aumenta progresivamente desde el año 2011, aunque puede influir el efecto estadístico derivado de la inscripción creciente en una nueva ocupación. La contratación, sin embargo, repunta ligeramente en el año 2013 una caída ocurrida el bienio anterior, de manera que el último año ha ascendido un 0,97%.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 874 personas inscritas, esto supone un incremento del 24,15% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	54,23	48,81
Mujeres:	45,77	51,19
Menores de 30 años:	15,68	18,63
Mayores de 45 años:	33,98	42,07
Extranjeros:	7,09	11,82
Personas con discapacidad:	0,92	2,94
Parados de larga duración:	33,52	44,17
Primer empleo:	3,55	7,82
Beneficiarios prestación:	61,78	44,25

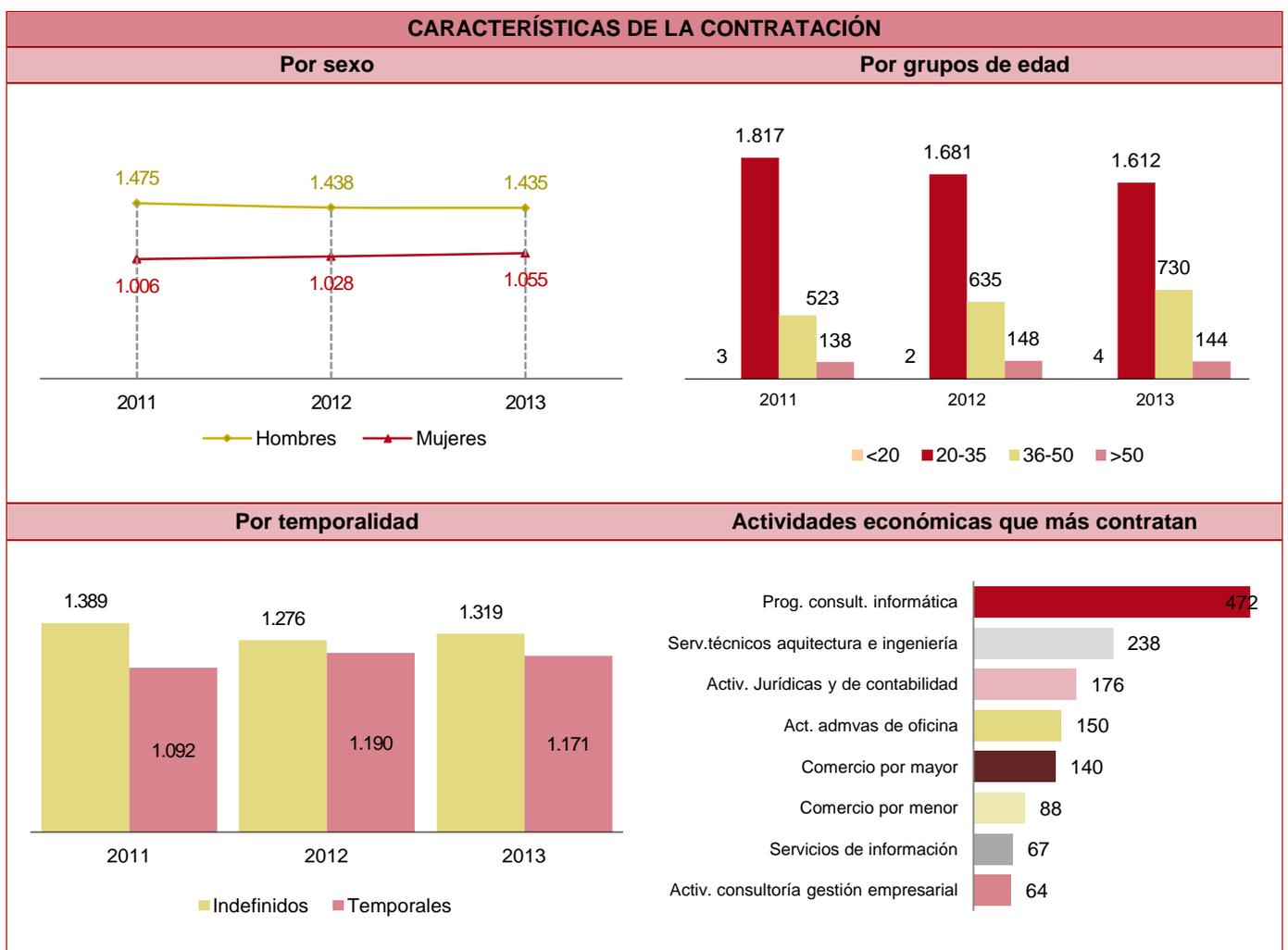
PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 2.490 contratos, lo que representa un crecimiento del 0,97% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	57,63	55,49
Mujeres:	42,37	44,51
Menores de 30 años:	41,69	34,35
Mayores de 45 años:	11,53	20,89
Extranjeros:	8,84	17,35
Personas con discapacidad:	0,28	1,16
Parados de larga duración:	4,74	3,89
Indefinidos	52,97	7,67
Temporales	47,03	92,33
Rotación	1,09	2,52

En las dos tablas anteriores, se recoge el perfil general de la persona inscrita como parada y el de la contratada, en ambos casos del analista de gestión y organización.

¹ Esta ocupación ha surgido en la nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) elaborada en el año 2011, por lo que solo se dispone de datos de contratación y paro desde el citado año.

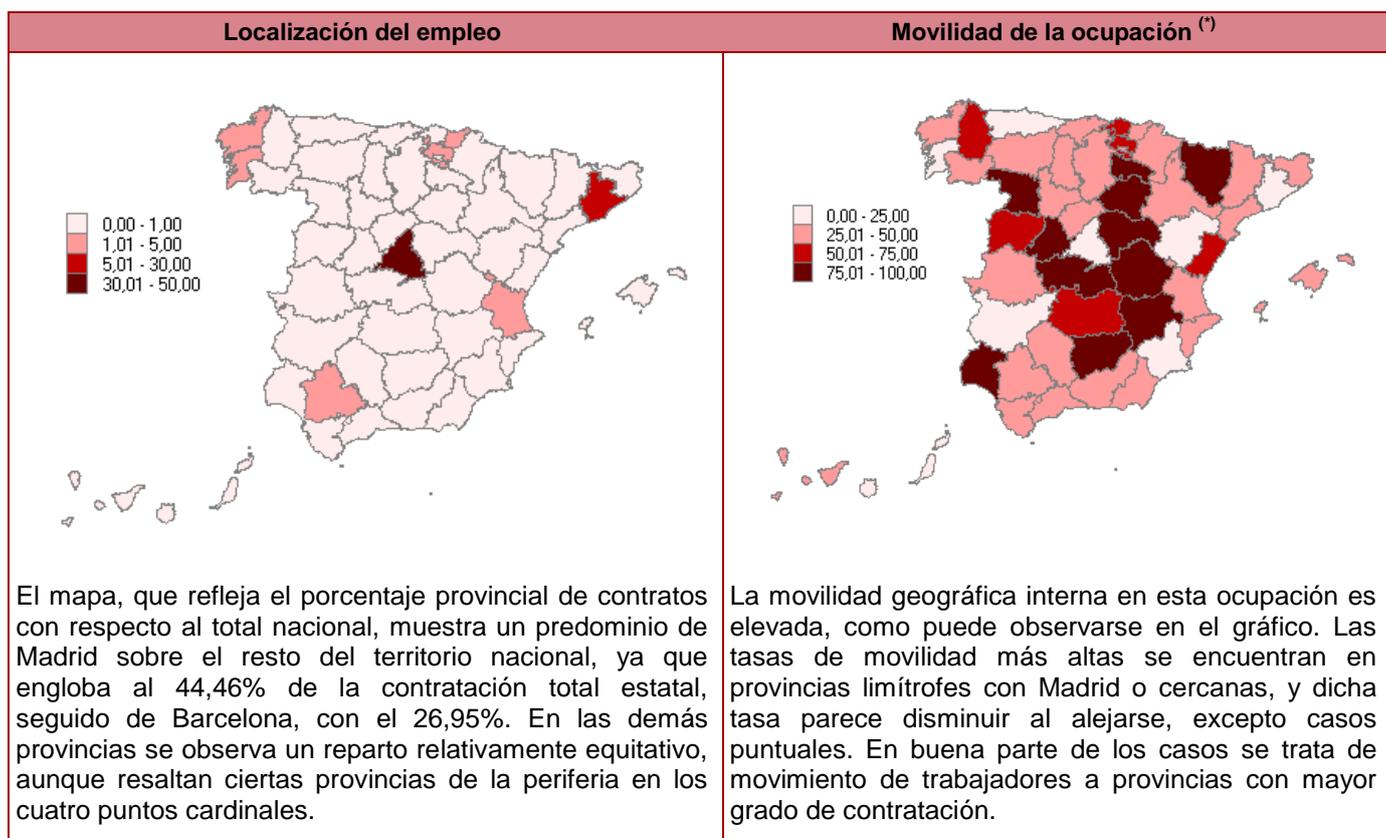
Algunos aspectos que se observan en el comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- Hay más hombres que mujeres desempeñando esta ocupación, aunque existe cierto equilibrio. La edad más frecuente es la de 20 a 35 años, pues recoge casi el 65% de los contratos. No se registra un nivel representativo de contratación a extranjeros.
- A lo largo del año 2013, los meses con mayor número de contratos son enero y octubre.
- La contratación indefinida es considerable, ya que la tasa de estabilidad (30%) cuadruplica a la tasa nacional; además, en 2013 los contratos fijos aumentaron un 3,37%. A su vez, de forma complementaria, la rotación –o número de contratos por persona al año- es reducida.
- Tanto los parados de primer empleo como los de larga duración no tienen una presencia relevante comparada con la media nacional. Sin embargo, el porcentaje de los que perciben prestación por desempleo sí es significativo.
- Casi el 19% de los contratos se realiza en la actividad económica de programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática. Las actividades que más contratan y que aparecen reflejadas en el gráfico, agrupan al 56,02% de la contratación total de esta ocupación.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013														
Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	3	0,00	1	0,00	Coruña A	33	32,00	33	17,86	Ourense	5	25,00	5	150,00
Alicante/Alacant	27	0,00	21	10,53	Cuenca	1	0,00	3	-25,00	Palencia	3	0,00	10	-9,09
Almería	7	133,33	11	-26,67	Gipuzkoa	16	220,00	29	-21,62	Palmas Las	12	50,00	22	10,00
Araba/Álava	12	33,33	40	122,22	Girona	9	0,00	18	80,00	Pontevedra	17	-10,53	31	-29,55
Asturias	12	0,00	24	26,32	Granada	8	-11,11	18	20,00	Rioja La	3	200,0	1	-88,89
Ávila					Guadalajara	5	-16,67	1	-66,67	Salamanca	6	20,00	2	-33,33
Badajoz	2	-33,33	10	-28,57	Huelva	5	400,00	2	100,00	Segovia	1	0,00	4	300,00
Balears (Illes)	12	100,00	20	25,00	Huesca	2	0,00	2	100,00	Sevilla	37	37,04	106	0,95
Barcelona	175	8,70	671	5,17	Jaén	3		5	66,67	Soria	0		1	-66,67
Bizkaia	33	32,00	24	-52,94	León	0	-100,0	9	80,00	SC.Tenerife	7	-22,22	6	20,00
Burgos	2	100,00	15	-6,25	Lleida	7	0,00	8	0,00	Tarragona	14	27,27	22	15,79
Cáceres	1	-80,00	2		Lugo	1		3		Teruel			1	-50,00
Cádiz	17	70,00	20	5,26	Madrid	214	48,61	1.107	2,12	Toledo	7	75,00	5	-16,67
Cantabria	6	20,00	9	-35,71	Málaga	14	-17,65	14	-22,22	Valencia	59	18,00	71	0,00
Castellón/Castelló	8	0,00	4	33,33	Melilla	1	-50,00			Valladolid	10	0,00	14	-22,22
Ceuta			1	0,00	Murcia	12	33,33	12	-14,29	Zamora		-100,0		
Ciudad Real	1	-50,00	1	0,00	Navarra	15	7,14	10	-23,08	Zaragoza	23	76,92	24	-41,46
Córdoba	6	50,00	16	0,00										



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la Tasa de Movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

A continuación se indica las principales competencias y perspectivas de esta ocupación en el sector de logística, así como las principales necesidades formativas detectadas.

- Los analistas de gestión y organización son claves en la cadena de suministro. Son normalmente designados genéricamente como técnicos de logística o de cadena de suministro, actuando en la organización de la propia empresa o como consultor externo, asesorando a la empresa cliente en materia de planificación del aprovisionamiento, de la producción o de la distribución.
- Puede desarrollar su labor en el área de aprovisionamiento, control y gestión de proveedores; o en la planificación de la producción, controlando tiempos, disponibilidad de materiales; así como en la gestión del almacenamiento y transporte
- Asimismo, también puede ejercer funciones de *controller* del sistema organizativo y de gestión de la empresa, flujos de trabajo, resolución de problemas organizativos, redefinición de puestos de trabajo.
- Entre sus cometidos principales, este profesional realiza:
 - Planificación, evaluación, control, análisis de la información y su tratamiento estadístico. Organiza, coordina, controla e implementa el buen funcionamiento de procesos y procedimientos técnicos como administrativos de la gestión Logística.
 - Cuestiona los procesos, sistemas y estructuras, y busca soluciones de mejora
 - Domina los diferentes flujos logísticos (rutas, disponibilidad de distintos medios de transporte, capacidad de carga, costes de transporte, combinación de cargas de distintas empresas)
 - Interpreta los datos sobre los elementos logísticos; disponibilidad, facilidad de mantenimiento, fiabilidad, gestión de la cadena de suministro, la gestión estratégica de abastecimiento o la distribución.
 - Analiza los costos de transporte, adquisición de piezas, los pedidos pendientes, los procesos de entrega.
- Normalmente requieren titulación universitaria de Ingeniería, administración de empresas, economistas... y licenciados en el grado de Logística. Han de tener conocimientos de las principales tecnologías de gestión integral de la organización logística (ERP), de planificación avanzada, requerimientos de material (MRP), del plan maestro de producción (MPS), de indicadores clave de desempeño (KPI).
- Es necesaria la experiencia y alto nivel de inglés, incluso conocimiento de otros idiomas. Las principales competencias personales más requeridas son la capacidad analítica, de gestión y organización, de trabajo bajo presión, de toma rápida de decisiones y solución de problemas; iniciativa, proactividad, adaptabilidad; lean management, orientación a resultados; de coordinación de equipos, de trabajo en equipo.
- Las necesidades formativas más acuciantes consisten en:
 - Análisis de costes de distribución y diseño de redes logísticas
 - Planificación y diseño logístico
 - Sistemas de planificación avanzada
 - Gestión de procesos
 - Gestión del *e-commerce*
 - Lean manufacturing
 - Flujo sincronizado de materiales (SMF)
 - Nuevas tecnologías para la gestión de clientes, de suministros, financiera, de flotas
 - Idiomas, principalmente inglés
- Otra formación requerida de carácter transversal:
 - Prevención de riesgos laborales.
 - Sostenibilidad. Reducción de huella de carbono
 - Responsabilidad social corporativa

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Ingeniería superior o técnica

- Ingeniero de Organización Industrial

Estudios de **Grado**:

- Grado en Ingeniería Industrial
- Grado en Administración y Dirección de Empresas
- Grado en Ingeniería de Organización Industrial

Estudios de **Máster** disponibles:

- Máster Universitario en Gestión, Organización y Economía de la Empresa
- Máster Universitario en Dirección y Gestión de la Logística y la Cadena de Suministro
- Máster Universitario en Métodos y Técnicas para la Optimización y Mejora de la Cadena de Suministro
- Máster en Logística Integral y Comercio Internacional
- Máster en Administración y Dirección de Empresas
- Máster en Gestión por Procesos con Sistema Integrado de Información ERP
- Máster en Creación y Gestión de Empresas en Entorno Global
- Máster en Organización de Empresas
- Máster en Planificación estratégica de las empresas, Análisis y Toma de decisiones
- Máster en Innovación empresarial y Dirección de proyectos
- Máster en Dirección y organización industrial
- Máster en Ingeniería en Organización y Logística

CNO 2711 - ANALISTAS DE SISTEMAS

En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la gestión de la cadena de suministro:

- Analistas de sistemas

Los analistas de sistemas investigan, analizan y evalúan requisitos, procedimientos y problemas de clientes en relación con la tecnología de la información, y aplican propuestas, recomendaciones y planes para mejorar los sistemas de información existentes o futuros.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

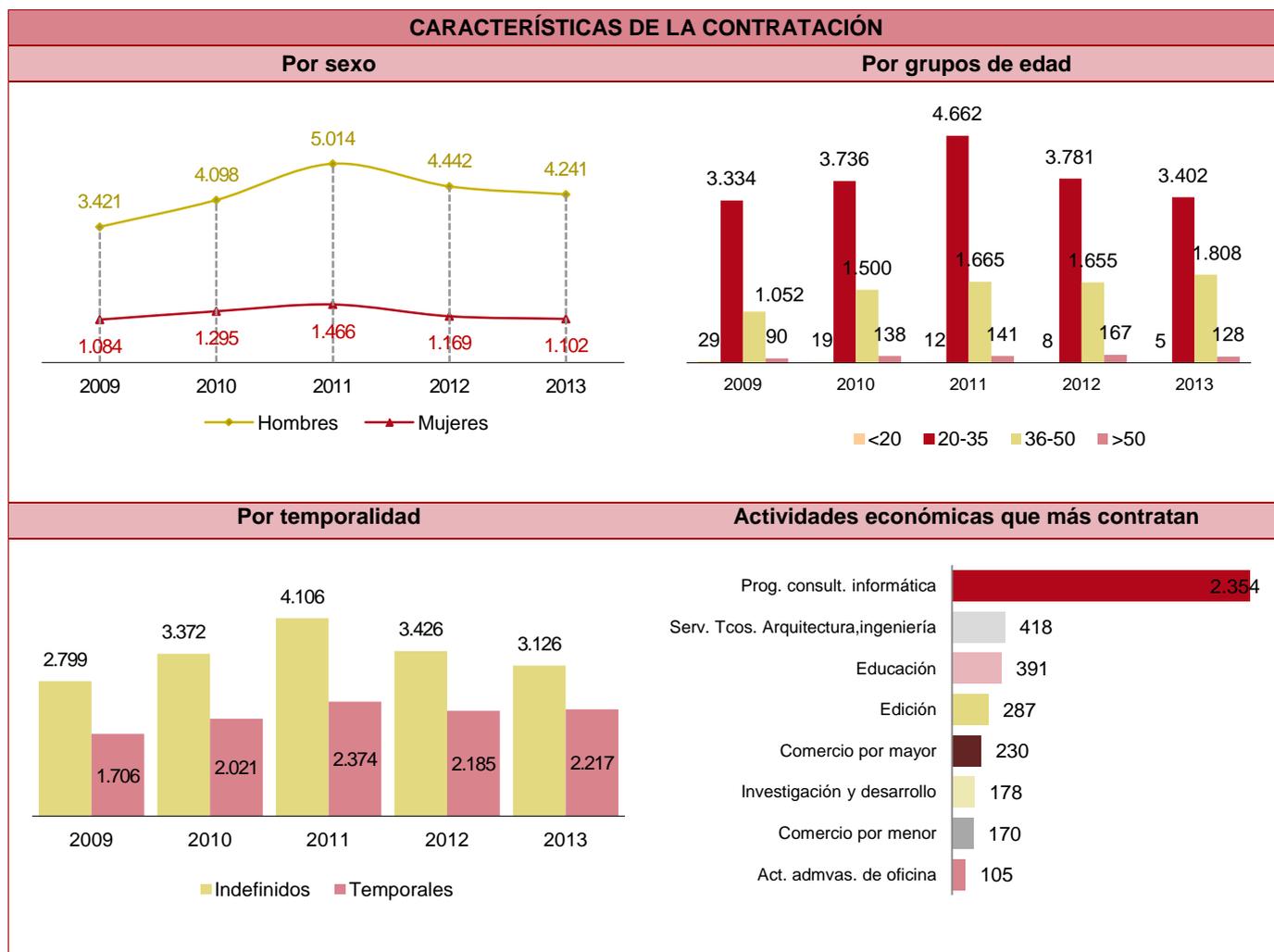
Los dos gráficos anteriores muestran, por un lado, la evolución del número de personas registradas como paradas en los últimos 10 años y, por otro, el número de contratos acumulados a lo largo de cada año. Desde 2004 a 2007 el paro disminuye y los contratos ascienden de forma inversa; a partir del año 2008 se invierte esta tendencia, para estabilizarse el paro en los años del 2009 al 2011 e incrementarse la contratación. En los dos últimos años, las cifras de paro alcanzaron el nivel más alto con una caída del número de contratos.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 9.177 personas inscritas, esto supone un incremento del 6,14% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	77,59	48,81
Mujeres:	22,41	51,19
Menores de 30 años:	15,48	18,63
Mayores de 45 años:	26,11	42,07
Extranjeros:	5,60	11,82
Personas con discapacidad:	1,50	2,94
Parados de larga duración:	33,54	44,17
Primer empleo:	4,74	7,82
Beneficiarios prestación:	56,76	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 5.343 contratos, lo que representa un decrecimiento del 4,78% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	79,37	55,49
Mujeres:	20,63	44,51
Menores de 30 años:	30,75	34,35
Mayores de 45 años:	8,48	20,89
Extranjeros:	8,05	17,35
Personas con discapacidad:	0,49	1,16
Parados de larga duración:	3,16	3,89
Indefinidos	58,51	7,67
Temporales	41,49	92,33
Rotación	1,06	2,52

Algunos aspectos que se observan en el comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- Tiene mayor presencia masculina y la edad con mayor contratación se sitúa entre 20 y 35 años, pues seis de cada diez contratos se corresponden con este tramo de edad. La tasa de contratación de extranjeros para esta ocupación es baja comparada con la observada en el ámbito estatal, que prácticamente la duplica.
- A lo largo del año 2013, destaca el incremento de contratos en enero, septiembre y julio.
- La tasa de estabilidad de la ocupación es muy alta comparada con la tasa nacional, con seis contratos indefinidos de cada diez, y se observa prácticamente constante en los últimos cinco años.
- Esta ocupación tiene presencia en diversas actividades económicas y en el gráfico se presentan las que alcanzan más del 75% del total de contratos. La más relevante es la actividad de programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática, con el 44% de los contratos.



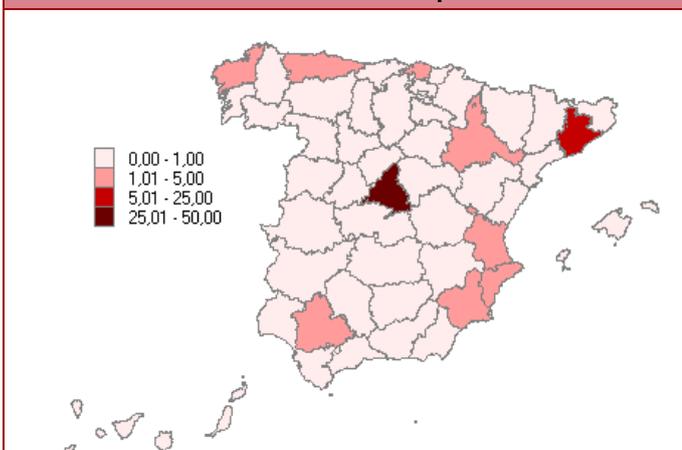
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013

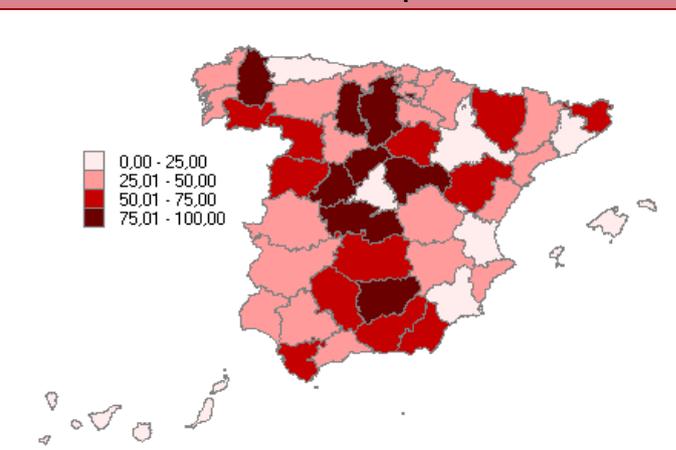
Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr	Var. 12/13 (%)
Albacete	97	-21,14	9	12,50	Coruña A	167	-6,18	112	-6,67	Ourense	37	12,12	5	-16,67
Alicante/Alacant	263	-2,23	67	-18,29	Cuenca	20	11,11	9	350,00	Palencia	16	-5,88		-100,00
Almería	122	-3,17	12	20,00	Gipuzkoa	182	32,85	31	-6,06	Palmas Las	158	5,33	42	61,54
Araba/Álava	95	9,20	34	41,67	Girona	55	-20,29	26	188,89	Pontevedra	92	-19,30	20	-31,03
Asturias	178	32,84	84	-7,69	Granada	177	-3,80	12	-14,29	Rioja La	23	27,78	3	-75,00
Ávila	24	60,00		-100,00	Guadalajara	52	8,33	5	66,67	Salamanca	90	-7,22	9	200,00
Badajoz	75	-9,64	16	0,00	Huelva	69	1,47	16	-15,79	Segovia	20	-13,04		
Balears (Illes)	87	-8,42	51	-7,27	Huesca	16	-5,88	8	33,33	Sevilla	357	0,28	156	-30,36
Barcelona	1.039	-3,89	1.184	30,97	Jaén	44	-25,42	2	-60,00	Soria	10	-28,57	1	0,00
Bizkaia	424	13,98	130	-14,47	León	75	-2,60	28	-26,32	SC.Tenerife	135	0,75	43	0,00
Burgos	48	14,29	8	100,00	Lleida	31	40,91	12	-14,29	Tarragona	81	0,00	37	15,63
Cáceres	51	-1,92	5	-44,44	Lugo	18	-18,18	5	25,00	Teruel	17	-19,05	1	-83,33
Cádiz	141	5,22	10	-37,50	Madrid	2.905	22,68	2.576	-15,95	Toledo	95	10,47	6	-60,00
Cantabria	104	2,97	37	54,17	Málaga	212	7,61	40	-27,27	Valencia	499	-5,13	230	41,10
Castellón/Castelló	59	-31,40	17	30,77	Melilla	2	-50,00	1	0,00	Valladolid	110	2,80	40	-21,57
Ceuta	5	25,00	1	0,00	Murcia	166	-5,14	66	-12,00	Zamora	17	-45,16	1	
Ciudad Real	76	22,58	18	12,50	Navarra	82	38,98	36	-28,00	Zaragoza	167	7,05	64	60,00
Córdoba	92	-19,30	14	27,27										

Localización del empleo

Movilidad de la ocupación (*)



El mapa, que refleja el porcentaje provincial de contratos con respecto al total nacional, muestra un predominio de Madrid sobre el resto del territorio nacional, ya que engloba al 48,21% de la contratación total estatal, seguido de Barcelona, con el 22,16%. Un tercer grupo de ocho provincias acumula un 17,01% de la contratación entre las que destacan Sevilla, Bizkaia y A Coruña, con más del 2% de contratos cada una de ellas. Finalmente, el 12,62% de los contratos se reparten entre el resto de España.



La movilidad geográfica interna en esta ocupación es relativamente elevada, como puede observarse en la representación que se muestra. Las tasas de movilidad más altas se dan en las provincias limítrofes con Madrid, pues no hay que olvidar que esta provincia aglutina casi la mitad de los contratos que se realizan en todo el territorio nacional y tiene un saldo de entrada muy superior al del resto de provincias.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la Tasa de Movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

- Los analistas de sistemas desempeñan un papel importante en la gestión de la cadena de suministro en tanto en cuanto se trata de un sector en el que las tecnologías de la información y la comunicación ocupan un lugar muy relevante, así como las aplicaciones específicas cuya implantación es creciente.
- Son necesarios en el proceso de implementación, desarrollo y mantenimiento del software utilizado en las distintas fases de la cadena de suministro, tanto en las labores de planificación y organización, como en las implicadas en el almacenamiento, la distribución y el transporte.
- Asimismo, el vertiginoso avance del *e-commerce* y de la impresión 3D plantea importantes requerimientos de eficiencia y seguridad, para lo cual son fundamentales estos profesionales, principalmente para el manejo de la *Web*, pasarela de pago, relación *web-stock*.
- Igualmente, la creciente automatización y digitalización de algunos procesos como: las operaciones de almacén, los mecanismos de información telemática, robots inteligentes, terminales de radiofrecuencia, trazabilidad informatizada, demandan trabajadores cualificados en aplicaciones para la gestión de la cadena de suministro. Esto implica una especialización de los analistas y, por tanto, conocimientos específicos en dichas aplicaciones y sistemas avanzados.
- Han de conocer múltiples plataformas tecnológicas y programación en lenguajes: Spring, Java/J2EE, EJB, JSP, CSS, PHP, HTML, DHTML, XML, Struts2, Maven, Hibernate, Junit, SVN, UML, MySQL, Apache Tomcat, Agile Development, UNIX, NET, SAP.
- Se requiere técnicos con iniciativa y capacidad de aprendizaje, visión analítica; habilidades de comunicación y trabajo en equipo; orientación a resultados, con un nivel alto de inglés y experiencia en integración de sistemas, programación orientada a objetos, desarrollo y diseño Web.
- Las principales necesidades formativas se centran en:
 - Desarrollo de TICs y tecnologías específicas de planificación en logística (ERP, EDI, APS, MRP, MPS)
 - Sistemas de automatización en almacenamiento, sistemas de gestión de almacén (SGA).
 - E-commerce; gestión de páginas web; control webmaster
 - Análisis de *Big Data*

Puede completarse esta información consultando el estudio “**Los perfiles de la oferta de empleo. 2012**”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>), que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio se incluye el perfil ocupacional de **Profesionales tecnológicos de la información**: http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Profesionales_tecnologias_informacion.pdf

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Ingeniería superior o técnica

- Ingeniero en Informática

Estudios de **Grado**:

- Grado en Ingeniería Informática
- Grado en Ingeniería de Sistemas de la Información
- Grado en Ingeniería Telemática
- Grado en Ingeniería del Software
- Grado en Ingeniería en organización de las TIC

Estudios de **Máster** disponibles:

- Máster Universitario en Ingeniería Avanzada de Producción, Logística y Cadena de Suministro
- Máster Universitario en Ingeniería del Transporte Terrestre y Logística

- Máster Universitario en Ingeniería Informática
- Máster Universitario en Ingeniería del Software para la Web
- Máster Universitario Dirección de Proyectos Informáticos
- Máster en Ingeniería de Control, Sistemas Electrónicos e Informática Industrial
- Máster en ingeniería de Sistemas y Control
- Máster en Informática Avanzada e Industrial
- Máster en Automática e Informática Industrial

CNO 3326 - TÉCNICOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD AMBIENTAL

En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la gestión de la cadena de suministro:

- Consejeros de seguridad en el transporte de mercancías peligrosas

Los técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental examinan la aplicación de normas y reglamentos relativos a aquellos factores ambientales que pueden afectar a la salud de las personas, la seguridad en el trabajo y la seguridad de los procesos de producción de bienes y servicios. Pueden ejecutar y evaluar programas de recuperación o mejora de la seguridad y condiciones sanitarias bajo la supervisión de un profesional de la salud.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

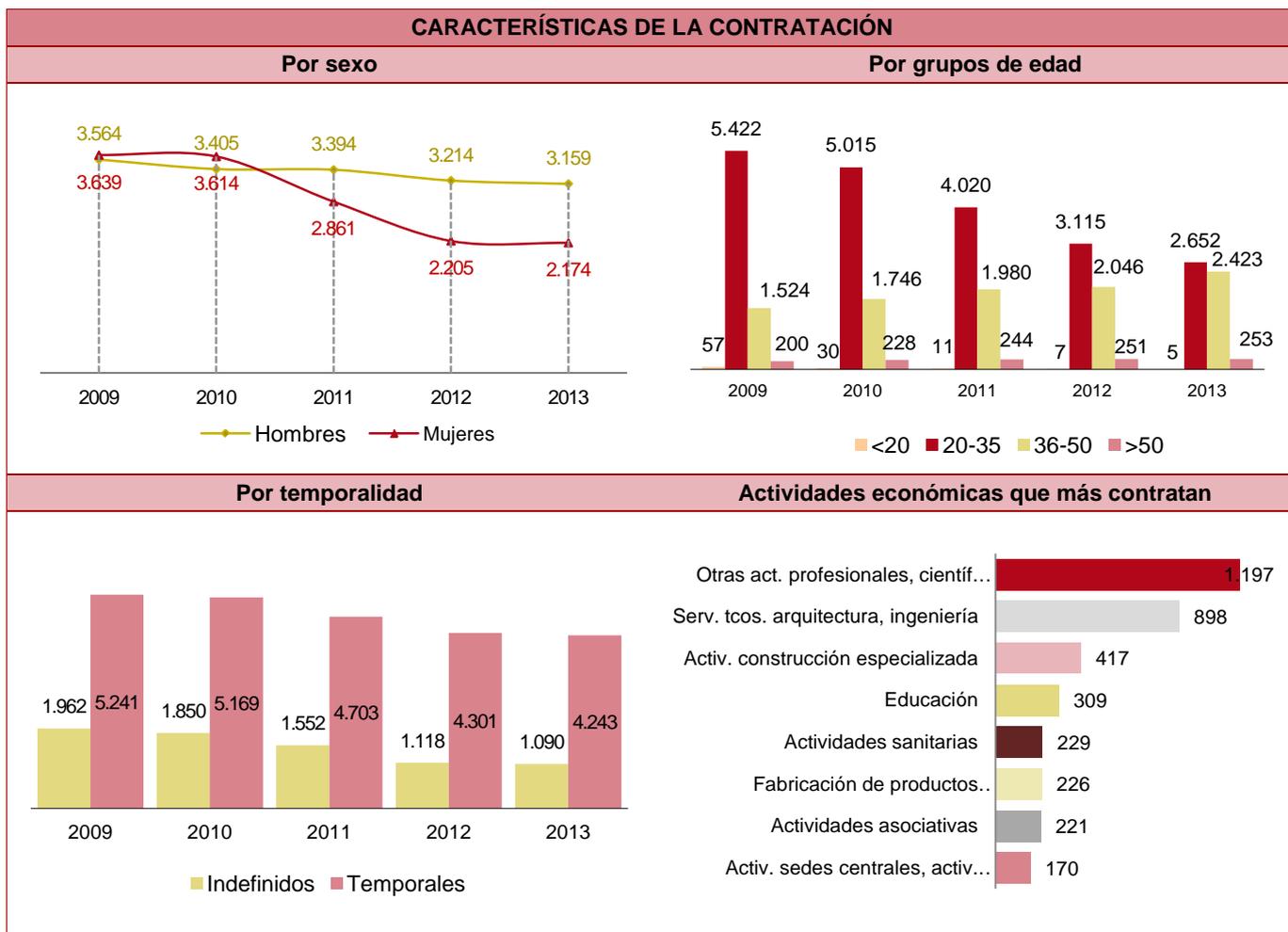
Los dos gráficos anteriores muestran, por un lado la evolución, en los últimos 10 años, del número de personas registradas como paradas y, por otro, el número de contratos acumulados a lo largo de cada año. Desde 2008 a 2012, el paro aumenta y los contratos descienden antagónicamente. A pesar del descenso del paro en 2013, la proporción de parados respecto a contratados sigue siendo muy alta, pues se encuentran en paro cinco personas por cada contratado en el 2013, quedando lejanos los años previos a la crisis, cuando en el 2006 y 2007 el número de contratos superaba la cifra de parados. En el último año, desciende el paro en 1.321 personas y en 86 el número de contratos.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 26.548 personas inscritas, esto supone un decremento del 4,74% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	46,53	48,81
Mujeres:	53,47	51,19
Menores de 30 años:	15,11	18,63
Mayores de 45 años:	20,33	42,07
Extranjeros:	1,65	11,82
Personas con discapacidad:	1,58	2,94
Parados de larga duración:	40,68	44,17
Primer empleo:	3,61	7,82
Beneficiarios prestación:	42,87	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 5.333 contratos, lo que representa un decrecimiento del 1,59% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	59,23	55,49
Mujeres:	40,77	44,51
Menores de 30 años:	17,94	34,35
Mayores de 45 años:	12,54	20,89
Extranjeros:	2,19	17,35
Personas con discapacidad:	1,05	1,16
Parados de larga duración:	6,43	3,89
Indefinidos	20,44	7,67
Temporales	79,56	92,33
Rotación	1,42	2,52

Algunos aspectos del comportamiento de esta ocupación que se observan en el mercado laboral:

- Tiene mayor presencia masculina, con una proporción de seis contratos de cada diez dirigidos a hombres y la edad media de los contratados se sitúa entre los 20 y 35 años, tramo de edad que engloba a casi el 50%. La tasa de contratación extranjera es baja en esta ocupación comparada con la tasa nacional.
- A lo largo del año 2013, destaca el incremento de contratos en enero, septiembre, octubre y julio.
- En los últimos cinco años, la tasa de estabilidad de esta ocupación ha descendido ligeramente del 27% al 20%, si bien es más elevada que la observada en el ámbito nacional que, en 2013, no alcanza el 8%.
- Aproximadamente el 70% de los contratos los realizan empresas cuyas actividades económicas se recogen en el gráfico. De los 5.333 contratos del año 2013, el 40% quedan agrupados en las actividades económicas de: otras actividades profesionales, científicas y técnicas y servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, con bastante diferencia en cuanto a número de contratos del resto de actividades.



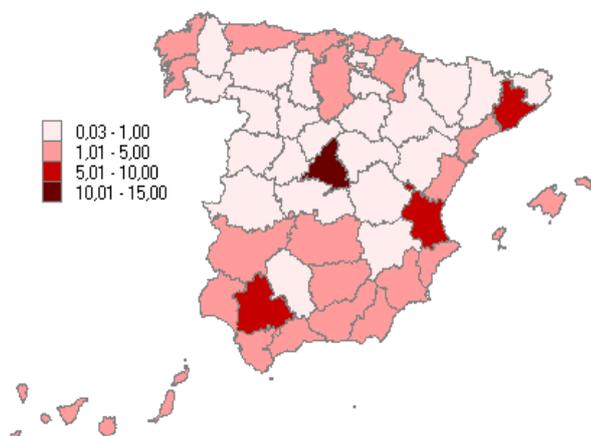
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013

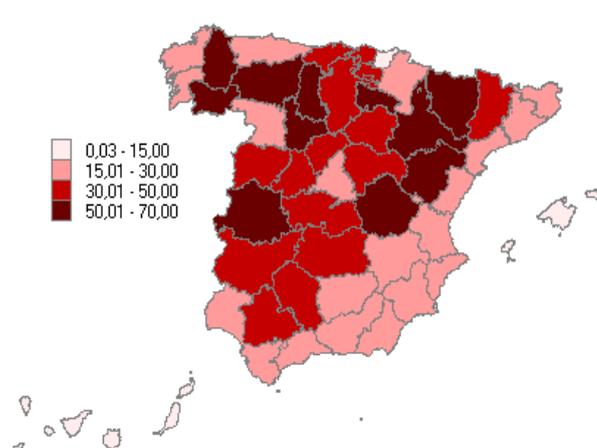
Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	363	-4,97	38	8,57	Coruña A	932	-6,99	229	24,46	Ourense	166	3,75	36	24,14
Alicante/Alacant	716	-12,15	97	0,00	Cuenca	130	-16,67	13	8,33	Palencia	106	-15,87	20	81,82
Almería	383	-4,49	63	31,25	Gipuzkoa	272	-4,90	100	4,17	Palmas Las	600	1,01	91	-38,51
Araba/Álava	222	3,26	24	-53,85	Girona	109	-5,22	35	-5,41	Pontevedra	588	-4,39	99	26,92
Asturias	1.280	-6,43	248	-9,82	Granada	686	-16,85	65	-7,14	Rioja La	181	7,74	27	22,73
Ávila	140	2,19	15	-40,00	Guadalajara	159	-5,36	51	-8,93	Salamanca	258	0,78	21	40,00
Badajoz	586	-3,14	110	3,77	Huelva	548	-15,95	152	53,54	Segovia	71	-14,46	14	16,67
Balears (Illes)	307	-8,08	97	-21,14	Huesca	95	9,20	9	12,50	Sevilla	1.449	-7,12	327	-14,17
Barcelona	1.207	-3,59	447	-4,08	Jaén	427	-17,09	65	3,17	Soria	53	-1,85	17	54,55
Bizkaia	802	-1,23	233	71,32	León	382	6,41	20	-35,48	SC.Tenerife	574	-6,51	77	20,31
Burgos	290	10,69	62	55,00	Lleida	94	-6,93	33	-56,58	Tarragona	247	0,82	216	30,12
Cáceres	345	-7,26	47	-22,95	Lugo	250	-8,09	52	62,50	Teruel	95	17,28	16	-11,11
Cádiz	1.255	-3,76	218	1,40	Madrid	3.336	-0,74	719	-5,77	Toledo	376	-12,56	41	-30,51
Cantabria	500	1,63	102	34,21	Málaga	832	-13,33	96	18,52	Valencia	1.326	-4,54	289	-4,62
Castellón/Castelló	241	-0,41	83	-35,16	Melilla	49	-25,76	23	-11,54	Valladolid	403	-4,50	38	-5,00
Ceuta	39	-22,00	11	0,00	Murcia	857	-1,38	143	0,70	Zamora	111	3,74	21	110,00
Ciudad Real	456	-0,44	70	-47,76	Navarra	337	0,90	83	-8,79	Zaragoza	597	2,93	50	-40,48
Córdoba	719	-4,89	48	-23,81										

Localización del empleo

Movilidad de la ocupación (*)



El mapa, que refleja el porcentaje provincial de contratos con respecto al total nacional, muestra un predominio de Madrid sobre el resto del territorio nacional y que junto a Barcelona, Sevilla y Valencia, acumula un tercio de la contratación de España. Con unos valores absolutos algo inferior se puede señalar Bizkaia, Tarragona o A Coruña, que destacan asimismo porque han experimentado incrementos de contratación en 2013 respecto al año anterior.



La movilidad geográfica interna en esta ocupación es relativamente elevada, como puede observarse en la representación que se muestra. Las tasas de movilidad más altas se dan en las provincias de Cuenca, Teruel, León, Cáceres, La Rioja o Palencia, con tasas superiores al 60%. Las tasas de movilidad más bajas se dan en Ceuta, Melilla, Santa Cruz de Tenerife, Gipuzkoa, Illes Balears y Las Palmas con tasas inferiores al 15%.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la Tasa de Movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

En este apartado, se recogen distintos aspectos relacionados con las competencias y habilidades requeridas a los profesionales de la ocupación estudiada y que han sido expuestos tanto por los expertos entrevistados como por los datos recopilados de la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web. Asimismo se han plasmado los requerimientos de formación para desempeñar el puesto de trabajo.

- Esta ocupación desempeña un papel relevante y necesario en la gestión de la cadena de suministro, en tanto en cuanto diversas acciones implicadas en las fases de la cadena, principalmente la gestión de almacén y la distribución-transporte, acarream una serie de riesgos laborales, así como de impacto medioambiental, para lo cual son precisos los profesionales encargados de controlar y prevenir estos efectos.
- El transporte en sí mismo conlleva riesgos; pero éstos son muy acentuados en el caso del transporte de mercancías peligrosas, para lo cual se requiere una capacitación específica. También las actividades portuarias, carga-descarga, manejo de contenedores, etc., necesitan un control riguroso de la accidentalidad.
- Igualmente, las operaciones de almacén, manejo de carretillas elevadoras, pallets, conllevan riesgos considerables.
- Asimismo, la sostenibilidad debe estar cada vez más presente en la actividad logística. Desde la misma producción de residuos en las operaciones de almacenaje y distribución, hasta la considerable huella de generación de CO₂ que se deriva de esta actividad.
- El previsible gran aumento en el *e-commerce*, y el consecuente incremento en la distribución capilar y en el reparto directo a cliente o a puntos de distribución atomizados incrementa considerablemente la contaminación por dióxido de carbono. Existe una certificación de control de nivel de la huella de carbono a la que pueden acogerse las empresas, con el compromiso de reducir emisiones; y se convierte en un factor de competitividad, ya que muchos clientes y consumidores valoran cada vez más la sostenibilidad de los procesos de producción y distribución.

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes (se indica el Real Decreto que la regula):

- | | |
|---|----------------|
| • SEA534_2 Prevención de incendios y mantenimiento. | R.D. 1037/2011 |
| • SEA131_3 Prevención de riesgos laborales. | R.D. 1087/2005 |
| • SEA493_3 Control de la contaminación atmosférica | R.D. 1223/2010 |
| • SEA252_3 Interpretación y educación ambiental | R.D. 814/2007 |
| • SEA597_3 Gestión ambiental | R.D. 1031/2011 |

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad**:

- | | |
|--|----------------|
| • SEAG0109 Interpretación y educación ambiental | R.D. 720/2011 |
| • SEAG0111 Control de la contaminación atmosférica | R.D. 1785/2011 |
| • SEAG0211 Gestión ambiental | R.D. 1785/2011 |
| • SEAD0211 Prevención de incendios y mantenimiento | R.D. 624/2013 |

CNO 3510 - AGENTES Y REPRESENTANTES COMERCIALES

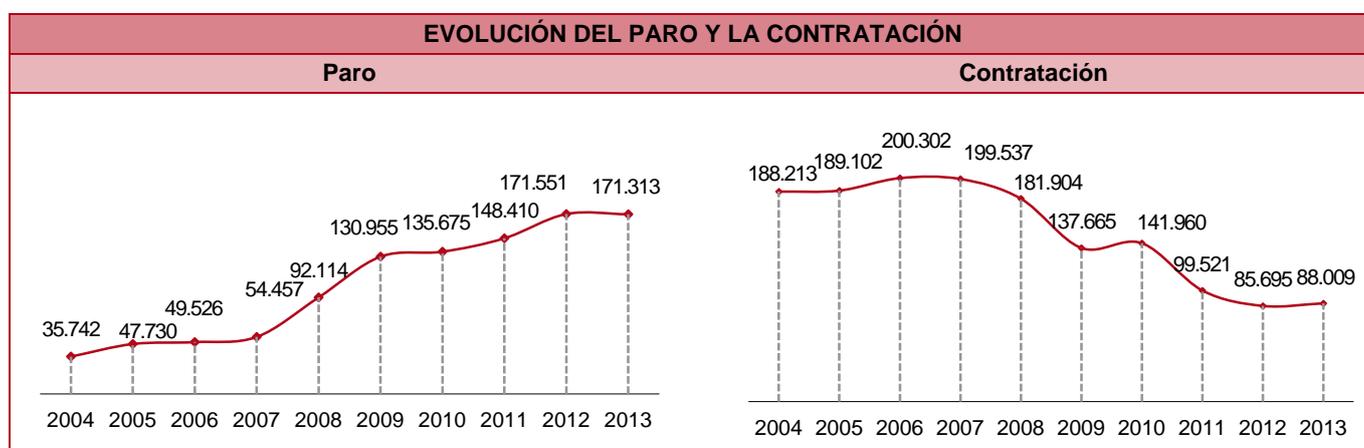
En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector **logística**:

- Agentes comerciales
- Delegados comerciales, en general
- Representantes de comercio, en general

Los agentes y representantes comerciales ejercen la representación de las compañías en la venta de sus productos, bienes y servicios, a empresas y/o organizaciones y proporcionan información específica sobre los mismos.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

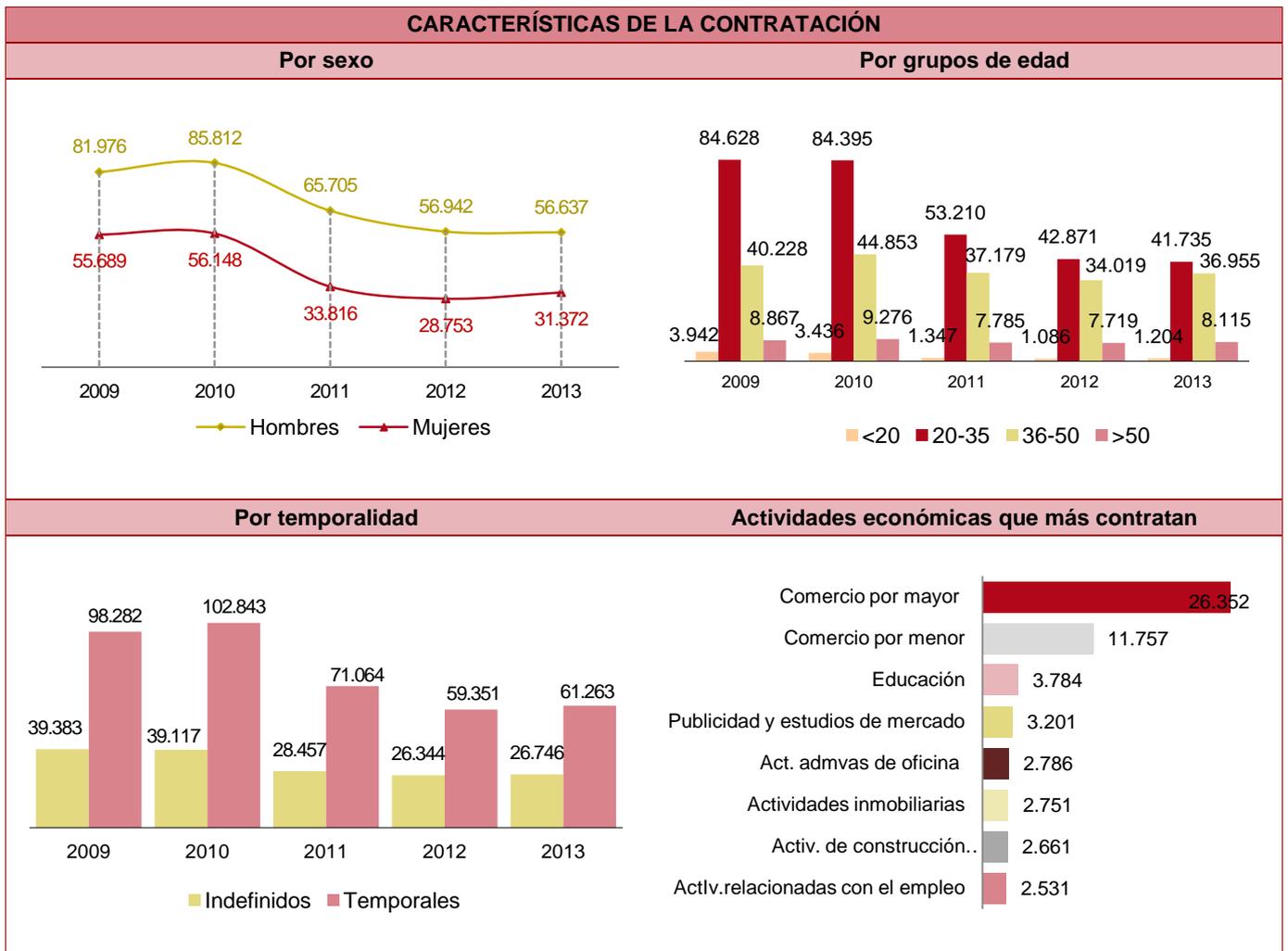
Desde 2004, el aumento del paro ha sido continuado, aunque en la última variación, la referida a 2013/2012 se apunta un leve descenso, que se cifra en 0,13%. El número de contratos, en el período de referencia, presenta una línea ascendente los años 2004 a 2006, momento en el que inicia la tendencia a la baja, interrumpida por los datos de 2010 y 2013. En este último año, el número de contratos de esta ocupación se ha recuperado en un porcentaje del 2,70%.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 171.313 personas inscritas, esto supone un decrecimiento del 0,13% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	68,53	48,81
Mujeres:	31,47	51,19
Menores de 30 años:	8,57	18,63
Mayores de 45 años:	53,15	42,07
Extranjeros:	6,07	11,82
Personas con discapacidad:	2,02	2,94
Parados de larga duración:	42,77	44,17
Primer empleo:	2,95	7,82
Beneficiarios prestación:	55,12	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 88.009 contratos, lo que representa un incremento del 2,70% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	64,35	55,49
Mujeres:	35,65	44,51
Menores de 30 años:	25,44	34,35
Mayores de 45 años:	20,61	20,89
Extranjeros:	8,15	17,35
Personas con discapacidad:	1,11	1,16
Parados de larga duración:	7,40	3,89
Indefinidos	30,39	7,67
Temporales	69,61	92,33
Rotación	1,16	2,52

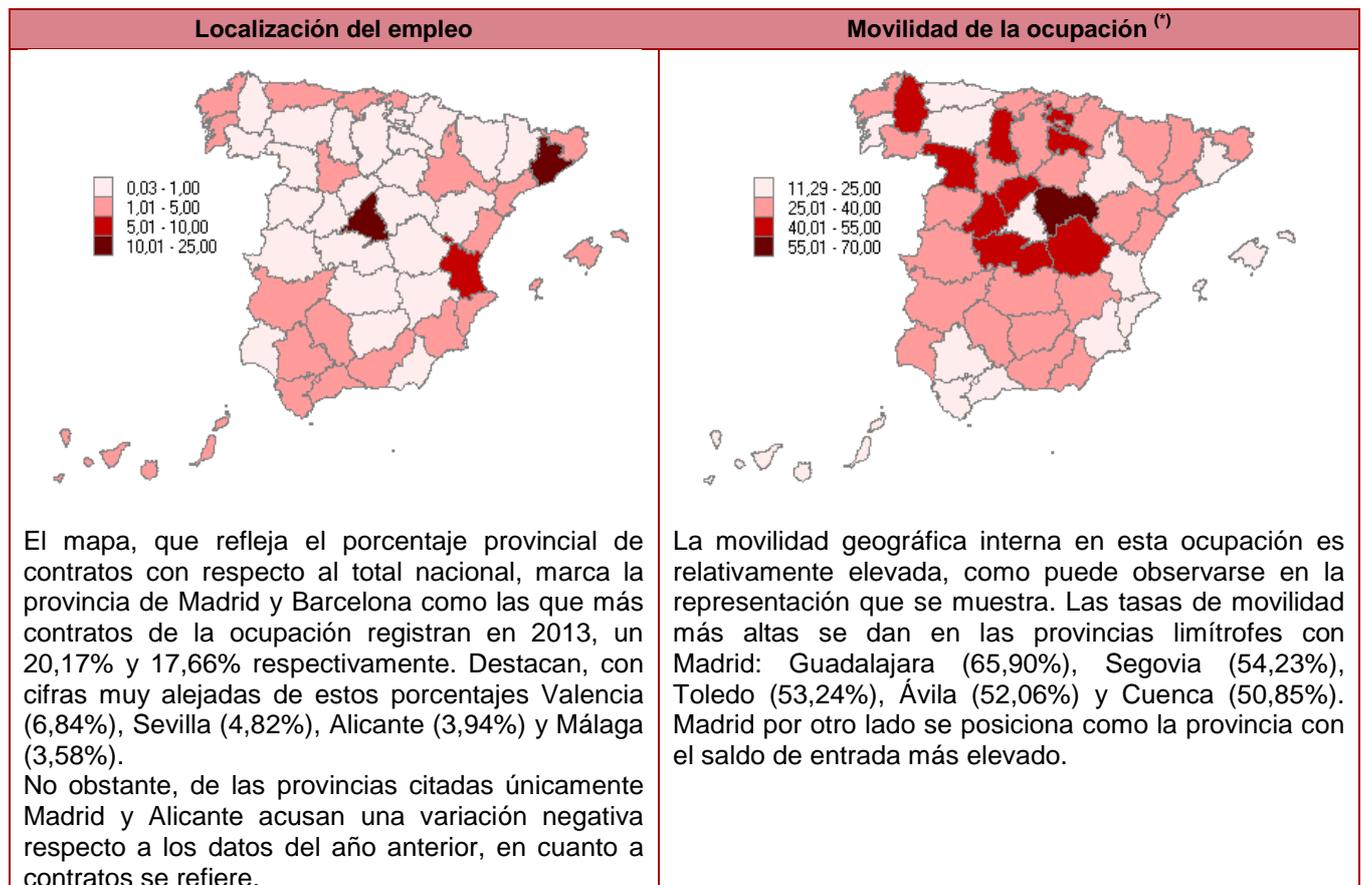
Algunos aspectos que se observan del comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- La presencia femenina, tanto en contratación como en las cifras de paro rondan el 31% y 35%, respectivamente, siendo por tanto superior la representación masculina. La tasa de extranjeros es baja, ya que el número de contratados de este colectivo supone el 8,15% del total. Se constata una diferencia en la contratación de menores de 30 años, que es superior a la de los mayores de 45 años, invirtiéndose esta proporción en los datos de paro, en el que los mayores de 45 son el 53,15% de los desempleados de esta ocupación, frente al 8,57% de los menores de 30 años.
- Por lo que se refiere al número de contratos, la ocupación alcanza su máximo en los meses de septiembre (115,24% y enero (54,86%), correspondiendo el descenso más acusado de parados registrados al mes de junio (-2,13%) (% variación sobre el mes anterior).
- La tasa de estabilidad de la ocupación se cifra en 2013 en un 30,39%, disminuyendo respecto a 2012 en volumen de contratación, lo que conlleva el crecimiento de la tasa de temporalidad en ese mismo período.
- Dos son las actividades económicas que aglutinan un 43,29% de los contratos de esta ocupación: Comercio al por mayor (29,94%) y Comercio al por menor (13,35%).



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013														
Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	1.482	-4,45	540	26,46	Coruña A	4.486	0,25	1.854	7,29	Ourense	815	8,81	270	-10,89
Alicante/Alacant	10.769	-1,07	3.470	-4,57	Cuenca	454	-9,20	271	38,97	Palencia	469	13,56	129	53,57
Almería	2.176	-7,76	795	2,19	Gipuzkoa	1.383	0,07	807	-6,81	Palmas Las	3.841	-3,88	1.593	1,59
Araba/Álava	732	5,02	473	10,00	Girona	2.539	-0,86	1.212	-10,02	Pontevedra	4.910	2,66	1.770	-13,99
Asturias	3.558	0,57	1.650	-0,48	Granada	3.554	-3,48	1.349	-15,32	Rioja La	995	4,30	479	9,11
Ávila	465	9,15	104	-6,31	Guadalajara	755	1,21	191	-6,37	Salamanca	1.175	-2,16	295	-4,22
Badajoz	1.955	11,65	921	14,41	Huelva	1.479	-6,57	478	-7,90	Segovia	351	4,15	116	1,75
Balears (Illes)	2.985	-0,60	1.553	6,15	Huesca	469	-6,20	233	20,10	Sevilla	8.887	0,67	4.238	10,54
Barcelona	22.606	-0,57	15.540	5,68	Jaén	1.474	-9,52	515	-13,01	Soria	160	11,89	43	-17,31
Bizkaia	3.233	3,49	1.839	-1,18	León	1.216	5,74	571	3,63	SC.Tenerife	3.576	-3,04	1.575	5,92
Burgos	880	6,02	393	1,03	Lleida	1.240	-5,27	582	4,86	Tarragona	2.876	-0,17	1.238	-18,66
Cáceres	1.016	8,09	382	40,96	Lugo	812	4,37	272	-15,79	Teruel	268	8,06	83	10,67
Cádiz	4.707	-2,24	2.236	56,69	Madrid	20.084	1,07	17.749	-2,26	Toledo	2.499	-1,30	728	8,01
Cantabria	1.886	4,55	1.316	50,74	Málaga	7.568	-3,49	3.148	1,81	Valencia	13.052	-0,63	6.024	8,54
Castellón/Castelló	2.666	-0,74	918	1,55	Melilla	77	-3,75	37	270,00	Valladolid	1.948	5,18	1.147	-2,55
Ceuta	62	8,77	38	15,15	Murcia	5.607	-1,35	2.335	-0,55	Zamora	544	13,57	122	-3,17
Ciudad Real	1.898	-0,26	687	25,36	Navarra	1.432	7,03	738	1,51	Zaragoza	3.719	5,21	1.771	-7,71
Córdoba	3.520	-1,73	1.172	9,74										



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la Tasa de Movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

En este apartado se recogen distintos aspectos relacionados con las competencias y habilidades requeridas a los profesionales de la ocupación estudiada y que han sido expuestos tanto por los expertos entrevistados como por los datos recopilados de la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web. Asimismo se han plasmado los requerimientos de formación para desempeñar el puesto de trabajo.

- Las principales funciones que desempeñan los agentes comerciales se enmarcan en las acciones de gestión, control y seguimiento, así como negociar, organizar, administrar y planificar, orientado a la venta de bienes o servicios concretos de una empresa.
- Realiza tareas de estudio de mercado, de asesoramiento, de captación y gestión de clientes. Su papel en la gestión de la cadena de suministro puede ser relevante, en coordinación con otros profesionales implicados en compras y aprovisionamiento, distribución, etc., o llevándolas él mismo a cabo dentro de su gestión.
- Es muy importante su labor en el comercio exterior, y es a la vez donde hay carencias formativas, dado que, aun teniendo el país empuje en la exportación, existen deficiencias de profesionalización y eficiencia en este aspecto; y es aquí donde han de conjugarse unas adecuadas estrategias logísticas y comerciales. Esto implica una buena perspectiva para esta ocupación.
- De esta manera, dentro de estos profesionales, está siendo cada vez más demandado el perfil de *Key Account Manager*, con competencias de comercialización, creatividad en la promoción y venta de los productos, marketing, penetración en mercados, control de cuentas.
- El mercado de trabajo muestra preferencia por titulados universitarios de ciclo medio y superior, aunque en muchas ocasiones solo se demanda una formación secundaria general, pero se insiste en la necesidad de disponer de competencias comerciales y experiencia mínima de dos años.
- También es muy importante el idioma, inglés fundamentalmente, y también francés y alemán, con un nivel de manejo avanzado.
- Son, efectivamente, las competencias personales y la actitud unas características muy importantes en el perfil de los agentes comerciales, pues repercuten en su competitividad:
 - Conocimiento del producto.
 - Habilidades comerciales, de promoción y venta.
 - Iniciativa, proactividad, dinamismo
 - Capacidad de planificación y organización
 - Disponibilidad a la movilidad
 - Orientación a resultados
 - Orientación al cliente
 - Inteligencia emocional
 - Capacidad de relación, don de gentes
 - Habilidades de negociación
- Asimismo, los retos que plantea la logística y los avances en las técnicas comerciales implican una serie de necesidades formativas:
 - Merchandising y marketing.
 - Estudios de mercado y globalización de mercados.
 - Comercio exterior. Exportación
 - Estudios de viabilidad y rentabilidad.
 - Técnicas de negociación.
 - E-commerce
 - Logística.
 - Presupuestos.
 - Idiomas, principalmente inglés, aunque cada vez se pide más alemán, chino e indio para la apertura de nuevos mercados.

Puede completarse esta información consultando el estudio “**Los perfiles de la oferta de empleo. 2012**”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>), y que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio se incluye el perfil ocupacional de **Representantes, agentes comerciales y afines**: http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Representantes_agentes_comerciales_afines.pdf

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes:

- COM086_3 Gestión administrativa y financiera del comercio internacional RD 295/2004-109/2008
- COM312_3 Asistencia a la investigación de mercados RD 109/2008
- COM314_3 Gestión comercial de ventas RD 109/2008
- COM316_3 Marketing y compraventa internacional. RD 109/2008

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad**:

- COML0211 Gestión comercial y financiera del transporte por carretera RD 614/2013
- COMM0110 Marketing y compraventa internacional RD 1522/2011
- COMM0111 Asistencia a la investigación de mercados RD 614/2013
- COMT0210 Gestión administrativa y financiera del comercio internacional RD 1522/2011

Por su parte, el sistema educativo ofrece los siguientes **Títulos de Formación Profesional**:

- Técnico Superior en Comercio Internacional (Grado Superior)
- Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales (Grado Superior)
- Técnico Superior en Marketing y Publicidad (Grado Superior)
- Técnico Superior en Transporte y Logística (Grado Superior)

CNO 3522 - AGENTES DE COMPRAS

En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector logística:

- Agentes de compras
- Técnicos en comercio exterior
- Técnicos en gestión de stocks y/o almacén

Los agentes de compras gestionan la compra de bienes y servicios para su uso o para la reventa en nombre de establecimientos industriales, comerciales o gubernamentales o de otras organizaciones.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

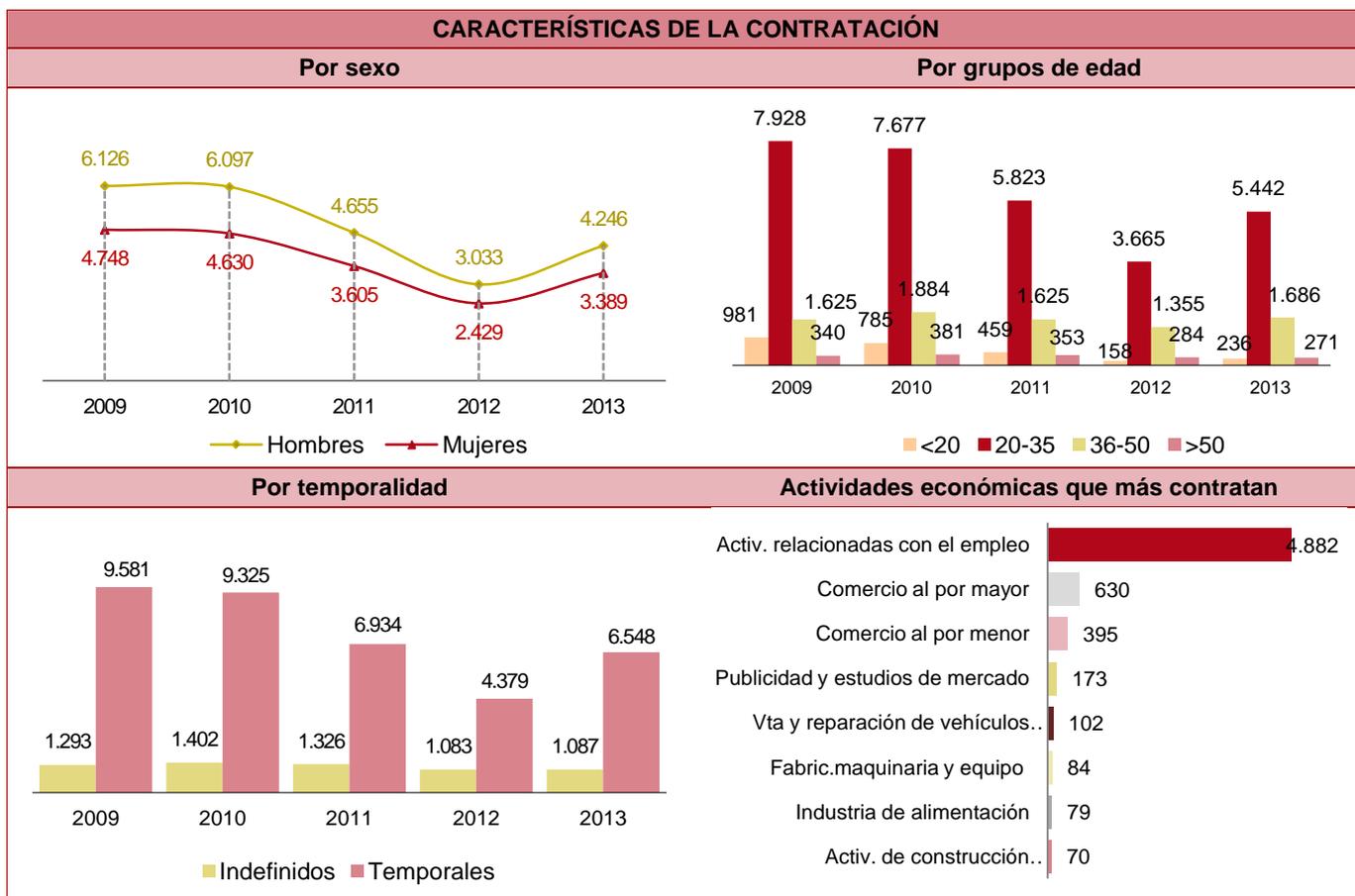
Desde 2004, el paro aumenta de forma continuada a excepción del imperceptible descenso registrado en 2006 (0,52%). Los datos referidos a contratación, por su lado, muestran una línea ascendente, interrumpida por una caída en 2008 y otra más acusada en 2012, aunque la variación interanual de 2013/2012 marca de nuevo una recuperación, del número de contratos, cifrada en un porcentaje del 39,78%.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 40.092 personas inscritas, esto supone un incremento del 3,31% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	65,10	48,81
Mujeres:	34,90	51,19
Menores de 30 años:	9,58	18,63
Mayores de 45 años:	42,80	42,07
Extranjeros:	6,32	11,82
Personas con discapacidad:	1,83	2,94
Parados de larga duración:	43,34	44,17
Primer empleo:	2,42	7,82
Beneficiarios prestación:	56,76	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 7.635 contratos, lo que representa un incremento del 39,78% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	55,61	55,49
Mujeres:	44,39	44,51
Menores de 30 años:	55,69	34,35
Mayores de 45 años:	8,58	20,89
Extranjeros:	5,76	17,35
Personas con discapacidad:	0,71	1,16
Parados de larga duración:	5,71	3,89
Indefinidos	14,24	7,67
Temporales	85,76	92,33
Rotación	1,20	2,52

Algunos aspectos que se observan del comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- Tanto en el perfil de contratados como en el de demandantes es superior la presencia masculina, correspondiendo a las mujeres el 44,39% de los contratos realizados en 2013. En el período 2009-2013 el descenso, en el número de contratos, ha sido más elevado entre el colectivo de los hombres (-39,69%) que entre las mujeres (28,63%). En el último año ha aumentado la contratación tanto masculina como la femenina. La tasa de extranjeros contratados en la ocupación es del 5,76%, mientras que los que acusan más el paro son los mayores de 45 años. El grupo de edad con mayor volumen de contratos registrado es el comprendido entre 20 a 35 años.
- Atendiendo a los datos de contratación por meses, septiembre y octubre registran las cifras de variación sobre el mes anterior más elevadas, incrementándose el número de contratos en un 245,89% y 207,13% respectivamente, mientras que junio y diciembre marcan los mayores descensos de paro (1,95% y 1,24% respectivamente).
- La tasa de estabilidad se cifra, en 2013, en el 16,60% lo que muestra un incremento respecto a la misma tasa en 2009 (13,49%). No obstante, la evolución marca que en la variación 2013/2009 la tasa de temporalidad ha decrecido un 31,65%, casi el doble de la correspondiente a la tasa de estabilidad, que disminuye un 15,93%.
- La actividad económica en la que se contrata un mayor número de Agentes de compras es la de Actividades relacionadas con el empleo, que aglutina al 63,94% de los contratos. Le sigue, con cifras mucho más modestas, un 8,25%, los contratados en Comercio al por mayor y Comercio al por menor, con un 5,17%.

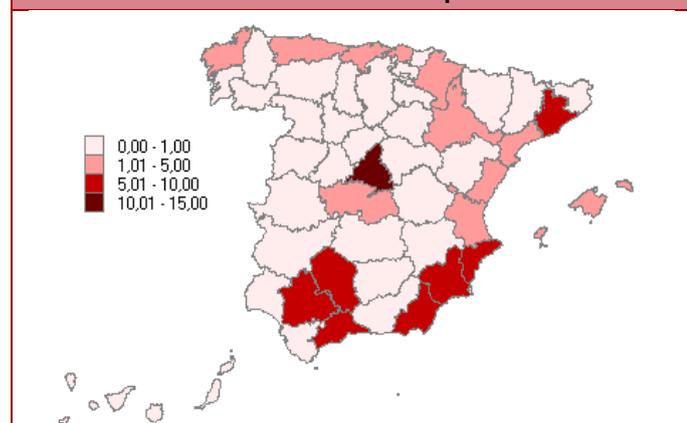


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

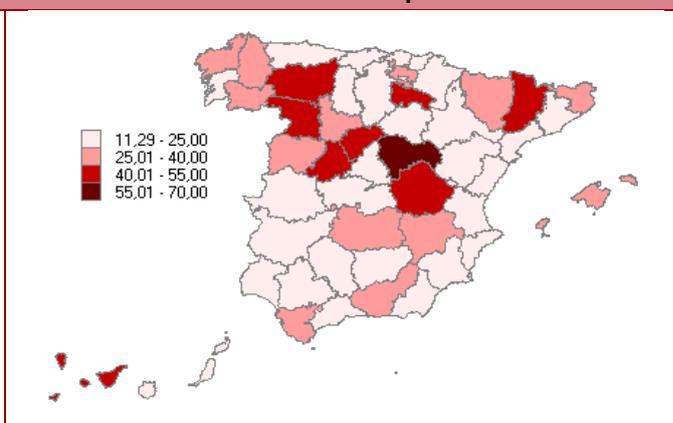
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013

Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	226	-8,50	19	46,15	Coruña A	1.186	4,49	139	54,44	Ourense	200	3,63	7	-41,67
Alicante/Alacant	1.795	-2,07	720	183,46	Cuenca	81	-5,81	4	100,00	Palencia	93	4,49	27	-12,90
Almería	259	1,17	395	128,32	Gipuzkoa	655	0,77	60	-18,92	Palmas Las	542	9,94	60	-66,10
Araba/Álava	415	7,24	25	-30,56	Girona	485	-3,96	25	-13,79	Pontevedra	1.208	2,72	54	5,88
Asturias	533	2,30	204	500,00	Granada	468	-7,33	40	37,93	Rioja La	218	23,86	14	-46,15
Ávila	68	13,33	1		Guadalajara	246	12,84	11	-8,33	Salamanca	175	9,38	15	-46,43
Badajoz	227	1,79	30	42,86	Huelva	161	3,21	36	140,00	Segovia	70	-9,09	1	-87,50
Balears (Illes)	265	9,50	96	-45,14	Huesca	100	16,28	8	-11,11	Sevilla	1.411	1,66	707	211,45
Barcelona	7.424	1,20	739	4,97	Jaén	187	-8,78	30	87,50	Soria	21	-8,70	7	40,00
Bizkaia	1.338	4,86	106	9,28	León	179	30,66	6	-14,29	SC.Tenerife	419	11,14	21	-4,55
Burgos	201	-2,43	26	-16,13	Lleida	280	-5,41	19	18,75	Tarragona	697	10,63	150	354,55
Cáceres	88	-1,12	34	70,00	Lugo	139	1,46	19	-13,64	Teruel	46	31,43	3	200,00
Cádiz	770	3,63	44	-92,99	Madrid	6.738	7,81	883	-0,79	Toledo	401	0,25	113	-53,31
Cantabria	360	16,50	279	287,50	Málaga	647	-1,82	522	493,18	Valencia	4.246	2,51	283	-27,44
Castellón/Castelló	962	-7,32	128	-43,11	Melilla	26	-18,75	0	-100,00	Valladolid	373	-2,10	42	82,61
Ceuta	16	-27,27	4	300,00	Murcia	705	4,29	718	237,09	Zamora	68	17,24	4	-50,00
Ciudad Real	138	-8,00	20	-4,76	Navarra	633	5,15	121	105,08	Zaragoza	1.372	12,64	193	238,60
Córdoba	531	2,51	419	921,95										

Localización del empleo



El mapa refleja el porcentaje provincial de contratos respecto al total nacional. Señala un predominio de Madrid sobre el resto del territorio nacional, ya que engloba al 11,57% de la contratación, seguido de Barcelona, con el 9,68%. Otras provincias que destacan son: Alicante (9,43%), Murcia (9,40%) y Sevilla (9,26%). Atendiendo a la variación respecto al año anterior, de las provincias citadas Madrid es la única que registra un decrecimiento (0,79%), mientras que Murcia y Sevilla incrementan un 237,09% y 211,45%, respectivamente, su número de contratos.

Movilidad de la ocupación^(*)

La tasa de movilidad en esta ocupación es elevada en numerosas provincias: Guadalajara (87,23%), Cuenca, Ávila, Ceuta y Zamora con un 66,67%, León (61,54%) y Segovia (60,00%) entre otras.

No obstante, debe señalarse que las tasas de movilidad más altas corresponden también a provincias cuyo número de contratos, en la ocupación, es poco elevado, correspondiendo a Madrid, la provincia con el número de contratos más elevado, una tasa del 16,43%.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la Tasa de Movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

En este apartado, se recogen distintos aspectos relacionados con las competencias y habilidades requeridas a los profesionales de la ocupación que estamos estudiando y que han sido expuestos tanto por los expertos entrevistados como por los datos recopilados de la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web. Asimismo se han plasmado los requerimientos de formación para desempeñar el puesto de trabajo.

- Entre las competencias clave de la profesión se encuentra la gestión y organización de los pedidos, gestión de compras y aprovisionamiento, ejecutando acciones *just in time*; administrar las cuentas de proveedores nacionales e internacionales y gestionar incidencias.
- También realiza tareas de control y seguimiento de todos los materiales y provisiones adquiridas por la empresa y revisa la planificación de la producción para planear las compras a realizar. Por eso, el registro de los suministros y de los stocks es una de sus competencias clave, para lo cual colabora con los distintos departamentos: producción, transporte, logística, etc.
- Igualmente, se encarga de la búsqueda de nuevos proveedores, orientándose a la reducción de costes; preparación y presentación de ofertas, negociación de condiciones de pago y de tarifas con transportistas
- No siempre se requiere un nivel formativo concreto, aunque en ocasiones se demanda titulación universitaria o formación profesional grado superior.
- Son importantes los conocimientos de logística, principalmente enfocada a compras, aprovisionamiento. Así como a tecnología y herramientas propias de esta área (ERP para planificación, EDI para intercambio de datos, APS y MRP para control de requerimiento de materiales); sistemas de gestión de almacén (SGA).
- En el caso de los técnicos de comercio exterior, se trata de una ocupación bastante demandada y en la que existe dificultad para encontrar trabajadores cualificados en las operaciones de exportación, internacionalización, relación y negociación con proveedores extranjeros, planificar acciones promocionales en el exterior; tramitación de documentación para la exportación/expedición de las mercancías (incoterms, créditos documentarios,...). Gestión y supervisión de la documentación aduanera. Contacto y negociación con los transitarios.
- Es fundamental el conocimiento de inglés, principalmente en el caso del técnico de comercio exterior.
- Se necesita capacidad de planificación y organización, dotes de negociación, proactividad, autonomía, dinamismo y capacidad de toma de decisiones. Asimismo, capacidad de trabajo en equipo y orientado al cliente.
- Como carencias formativas, destaca:
 - Técnicas de gestión y optimización de stocks
 - Aplicaciones de Nuevas Tecnologías (TIC) estratégicas.
 - Tecnología SAP para la gestión de materiales, de stock, de almacén
 - Idiomas.
 - Comercio exterior y marketing, merchandising.
 - Exportación.
 - Técnicas de negociación.

Puede completarse esta información consultando el estudio “**Los perfiles de la oferta de empleo. 2013**”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>) que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio se incluye el perfil ocupacional de **Representantes, agentes comerciales y afines**: http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Representantes_agentes_comerciales_afines.pdf

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes (Se indica el Real Decreto que la regula):

- COM086_3 Gestión administrativa y financiera del comercio internacional RD 295/2004-109/2008
- COM312_3 Asistencia a la investigación de mercados RD 109/2008
- COM314_3 Gestión comercial de ventas RD 109/2008
- COM315_3 Gestión y control del aprovisionamiento RD 109/2008
- COM316_3 Marketing y compraventa internacional. RD 109/2008
- COM652_3 Gestión de marketing y comunicación RD 1550/2011

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad**:

- COM086_3 Gestión administrativa y financiera del comercio internacional RD 295/2004-109/2008
- COM312_3 Asistencia a la investigación de mercados RD 109/2008
- COM314_3 Gestión comercial de ventas RD 109/2008
- COM315_3 Gestión y control del aprovisionamiento RD 109/2008
- COM316_3 Marketing y compraventa internacional. RD 109/2008
- COM652_3 Gestión de marketing y comunicación RD 1550/2011

Por su parte, el sistema educativo ofrece los siguientes **Títulos de Formación Profesional**:

- Técnico Superior en Comercio Internacional (Grado Superior)
- Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales (Grado Superior)
- Técnico Superior en Marketing y Publicidad (Grado Superior)
- Técnico Superior en Transporte y Logística (Grado Superior)

CNO 3523 - CONSIGNATARIOS

En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la gestión e la cadena de suministro:

- Consignatarios

Los consignatarios gestionan el despacho de las mercancías ante la aduana; la contratación de empresas para las operaciones de carga y descarga y de estiba y desestiba de las mercancías. Realizan las gestiones relacionadas con la contratación y/o supervisión de las operaciones de manipulación portuaria de la mercancía.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes en su mayoría de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

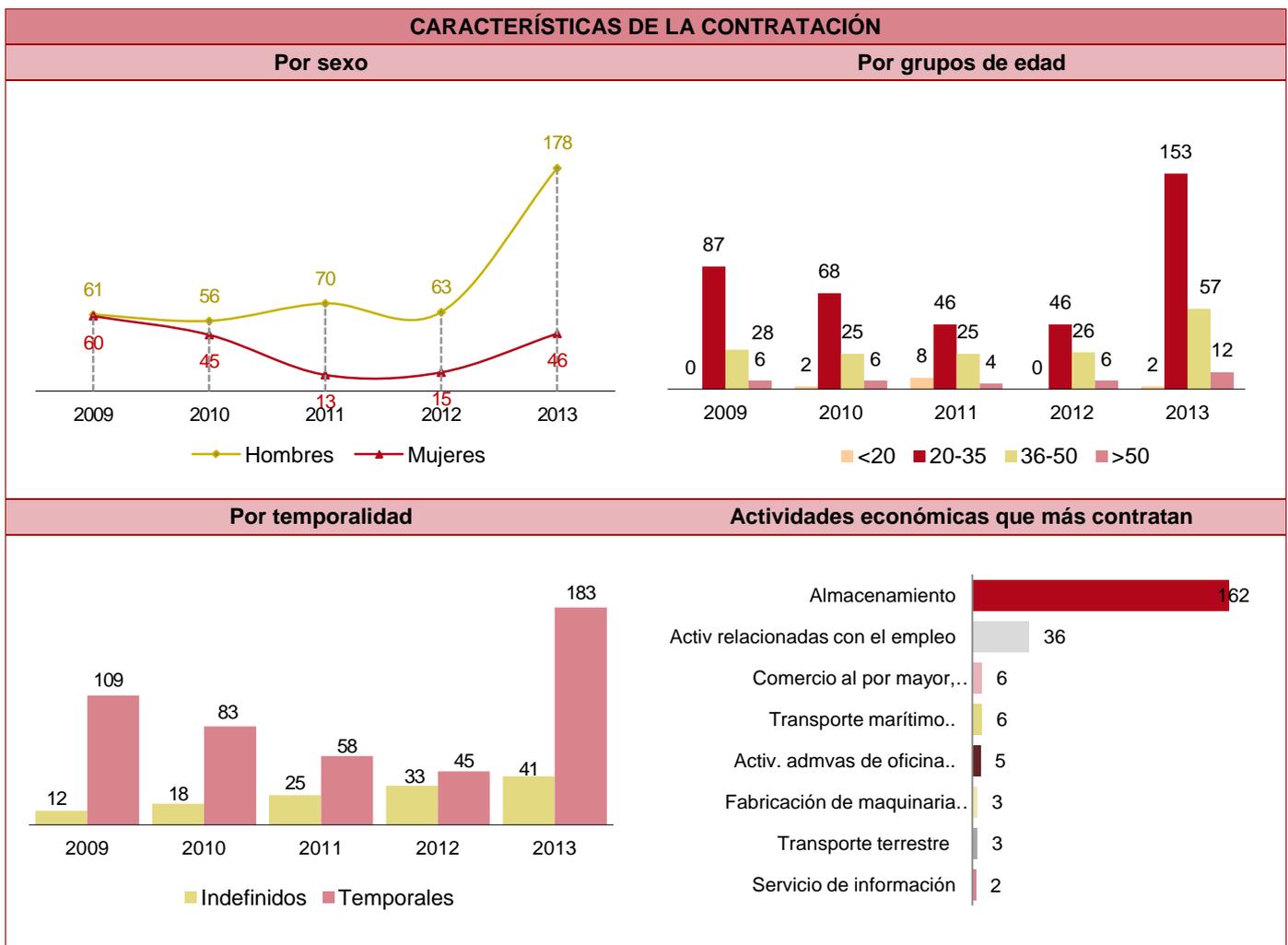
Los dos gráficos anteriores muestran, por un lado, la evolución del número de personas registradas como paradas en los últimos 10 años y, por otro, el número de contratos acumulados a lo largo de los años. La evolución de la ocupación en el mercado de trabajo presenta una situación similar a la de otras ocupaciones, con un incremento del desempleo a partir de 2008 y la disminución de la contratación a partir del 2005. Destaca el aumento de las contrataciones en el último año, debido a las buenas perspectivas de crecimiento de esta ocupación.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 248 personas inscritas, esto supone una disminución del 2,36% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	63,71	48,81
Mujeres:	36,29	51,19
Menores de 30 años:	13,71	18,63
Mayores de 45 años:	41,94	42,07
Extranjeros:	5,24	11,82
Personas con discapacidad:	1,61	2,94
Parados de larga duración:	43,55	44,17
Primer empleo:	4,84	7,82
Beneficiarios prestación:	48,39	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 224 contratos, lo que representa un crecimiento del 187,18% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	79,46	55,49
Mujeres:	20,54	44,51
Menores de 30 años:	33,93	34,35
Mayores de 45 años:	8,04	20,89
Extranjeros:	4,02	17,35
Personas con discapacidad:	0,45	1,16
Parados de larga duración:	3,13	3,89
Indefinidos	18,30	7,67
Temporales	81,70	92,33
Rotación	2,84	2,52

Algunos aspectos que se observan del comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- Los parados pertenecientes al grupo de ocupación de consignatarios han disminuido un 2,36% en el último año. Esta disminución se debe al aumento de contratos registrados en dicha ocupación de un 187,18% en el último año, respecto al año anterior, destaca especialmente en el grupo de edad de 20 a 35 años.
- Tiene mayor presencia masculina tanto en el perfil del desempleado como en el de la contratación. La tasa de contratación de jóvenes menores de 30 años es de 33,93% está próxima a la tasa total nacional, y la tasa de desempleados mayores de 45 años es de 41,94%, cercana a la tasa total nacional.
- A lo largo del año 2013, destaca el incremento de contratos en enero y en junio.
- El 81,70% de los contratos registrados en el año 2013 son temporales.
- Más del 70% de los contratos registrados en el grupo primario ocupacional de consignatarios se efectúan en la actividad económica de almacenamiento y actividades anexas al transporte y el 16% en la de las actividades relacionadas con el empleo.

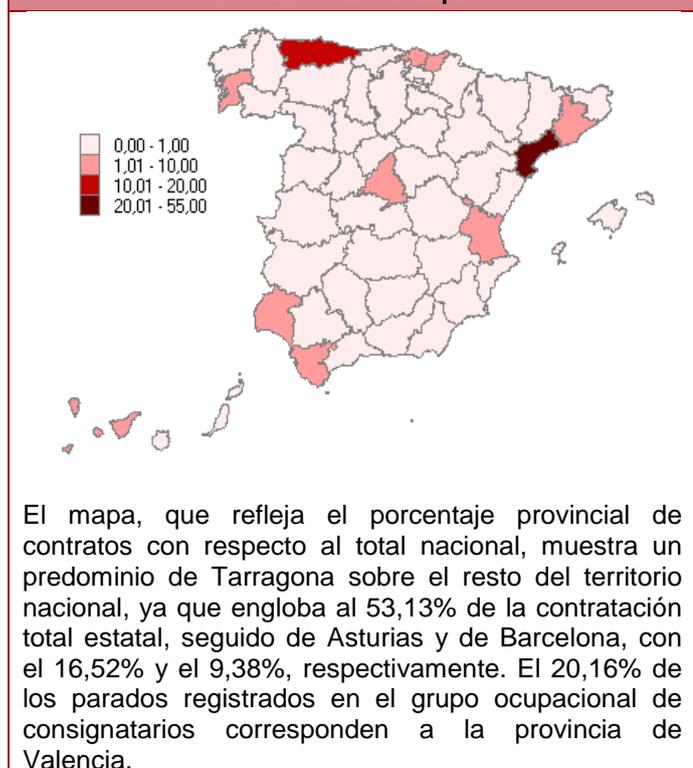
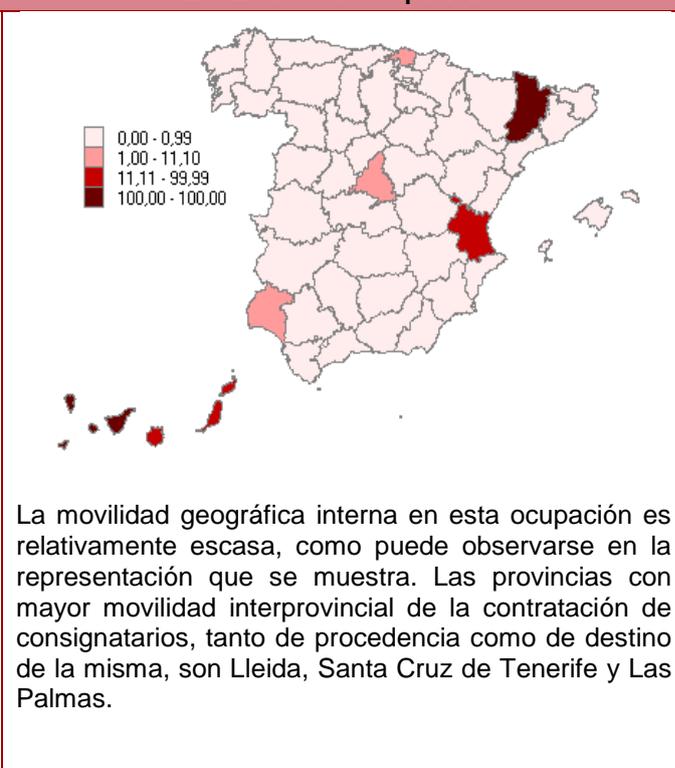


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013

Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	
Albacete	-	-	-	-	Coruña A	12	-7,69	-	-	Ourense	1	-	-	-	-
Alicante/Alacant	10	-9,09	0	-100	Cuenca	-	-	-	-	Palencia	-	-	-	-	-
Almería	2	-	-	-100	Gipuzkoa	4	33,33	4	-20	Palmas Las	20	5,26	2	-66,67	-
Araba/Álava	-	-	-	-	Girona	-	-100	-	-	Pontevedra	8	-33,33	3	200	-
Asturias	6	-	37	117,65	Granada	-	-	-	-	Rioja La	-	-	-	-	-
Ávila	-	-	-	-	Guadalajara	-	-	-	-	Salamanca	-	-	-	-	-
Badajoz	-	-	-	-	Huelva	2	0	5	400	Segovia	-	-	-	-	-
Balears (Illes)	3	50	-	-100	Huesca	-	-	-	-	Sevilla	5	-28,57	1	-	-
Barcelona	25	19,05	21	75	Jaén	-	-	-	-	Soria	-	-	-	-	-
Bizkaia	24	-22,58	7	16,67	León	-	-	-	-	SC.Tenerife	8	14,29	3	-	-
Burgos	-	-	-	-	Lleida	1	-50	-	-	Tarragona	7	16,67	119	5.850,00	-
Cáceres	-	-	-	-	Lugo	1	-	-	-	Teruel	1	-	-	-	-
Cádiz	27	12,5	3	-25	Madrid	5	0	11	10	Toledo	-	-	-	-	-
Cantabria	5	-54,55	-	-100	Málaga	3	50	-	-	Valencia	50	13,64	4	300	-
Castellón/Castelló	5	-58,33	1	0	Meilla	-	-	-	-	Valladolid	2	-	-	-	-
Ceuta	5	66,67	-	-	Murcia	6	100	0	-100	Zamora	-	-	-	-	-
Ciudad Real	-	-	-	-	Navarra	-	-100	2	0	Zaragoza	-	-	-	-	-
Córdoba	-	-	-	-											

Localización del empleo

Movilidad de la ocupación ^(*)

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la Tasa de Movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

En este apartado se recogen distintos aspectos relacionados con las competencias y habilidades requeridas a los profesionales de la ocupación estudiada que han sido expuestos tanto por los expertos entrevistados como por los datos recopilados de la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web. Asimismo se han plasmado los requerimientos de formación para desempeñar el puesto de trabajo.

- Los consignatarios se encuentran entre las ocupaciones que tienen mejores perspectivas de empleo en el sector. Son fundamentales en el transporte marítimo por su papel en la realización de gestiones de carácter administrativo, técnico y comercial relacionadas con la entrada, permanencia y salida de un buque en un puerto, así como la supervisión y realización de las operaciones de recepción, carga, descarga y entrega de las mercancías.
- Las principales funciones del consignatario son:
 - Establecer contactos entre compradores y vendedores de productos básicos
 - Examinar con los clientes los requisitos y condiciones de compra o venta y asesorarlos al respecto
 - Comprar y vender espacio de carga en buques;
 - Negociar la compraventa de productos básicos y de futuros sobre productos básicos
 - Buscar espacio de carga o de almacenamiento para productos básicos y negociar los fletes y gastos de transporte y almacenamiento
 - Vigilar y analizar las tendencias de los mercados y los demás factores que afectan a la oferta y demanda de productos básicos y de servicios de transporte marítimo.
- Es una ocupación con perspectivas de crecimiento ligado al previsto desarrollo del tráfico portuario, a la implementación de la plataforma logística del Sur de Europa y al incremento en el transporte de mercancías en contenedores.
- Se detectan necesidades formativas en aspectos tales como en punto de inspección fiscal (PIF). Asimismo, es fundamental disponer de una formación específica para desarrollar con garantías las funciones de consignatario, por lo que sería muy conveniente implementar un certificado de profesionalidad. Es una ocupación en la que hay bastantes profesionales con formación y experiencia, pero sin titulación
- Otra formación requerida, que afecta a todos los departamentos es
 - Conocimiento de idiomas, principalmente inglés.
 - Protección medio ambiental.
 - Seguridad y vigilancia.
 - Ofimática.
- La principales competencias que deben reunir estos profesionales son:
 - Sinergia
 - Capacidad de negociación

Puede completarse esta información consultando el estudio “**Los perfiles de la oferta de empleo. 2013**”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>), que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio se incluye el perfil ocupacional de **Representantes, agentes comerciales y afines**: http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Representantes_agentes_comerciales_afines.pdf

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Estudios de **Máster** disponibles:

- Máster Internacional en Administración Marítima y Portuaria. Universidad Internacional Menéndez Pelayo y Escuela de negocio de las Islas Canarias.
- Máster en Gestión y Administración Marítima y Portuaria. Universidad de Cádiz.
- Máster Universitario en Gestión Portuaria y Logística. Universidad de Cádiz.
- Máster en Negocio y derecho Marítimo. Universidad pontificia.

Cursos de **formación no reglada**:

- Documentación de exportación del consignatario para comercio exterior. Fundación del Instituto Portuario de Estudios y de Cooperación de la Comunidad Valenciana.
- Negocio Marítimo. Asociación de consignatarios.
- Gestión y explotación de puertos e infraestructuras portuarias. Escuela de negocios de Islas Canarias.
- Agentes Portuarios. Documentación del consignatario. Autoridad portuaria de Gijón.

Seminarios:

- Gestión de Puertos Pesqueros en Andalucía. Universidad de Cádiz.

CNO 3531 - REPRESENTANTES DE ADUANAS

En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la gestión de la cadena de suministro:

- Agentes de aduanas
- Gestores de aduanas

El representante de aduana/ agente de aduana es un profesional habilitado por la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, para presentar a despacho las mercancías que han de ser objeto de importación o exportación. Gracias a la intervención en las actividades de distribución y comercio exterior contribuyen a la expansión económica de la zona donde trabajan siendo una profesión de futuro.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes en su mayoría de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

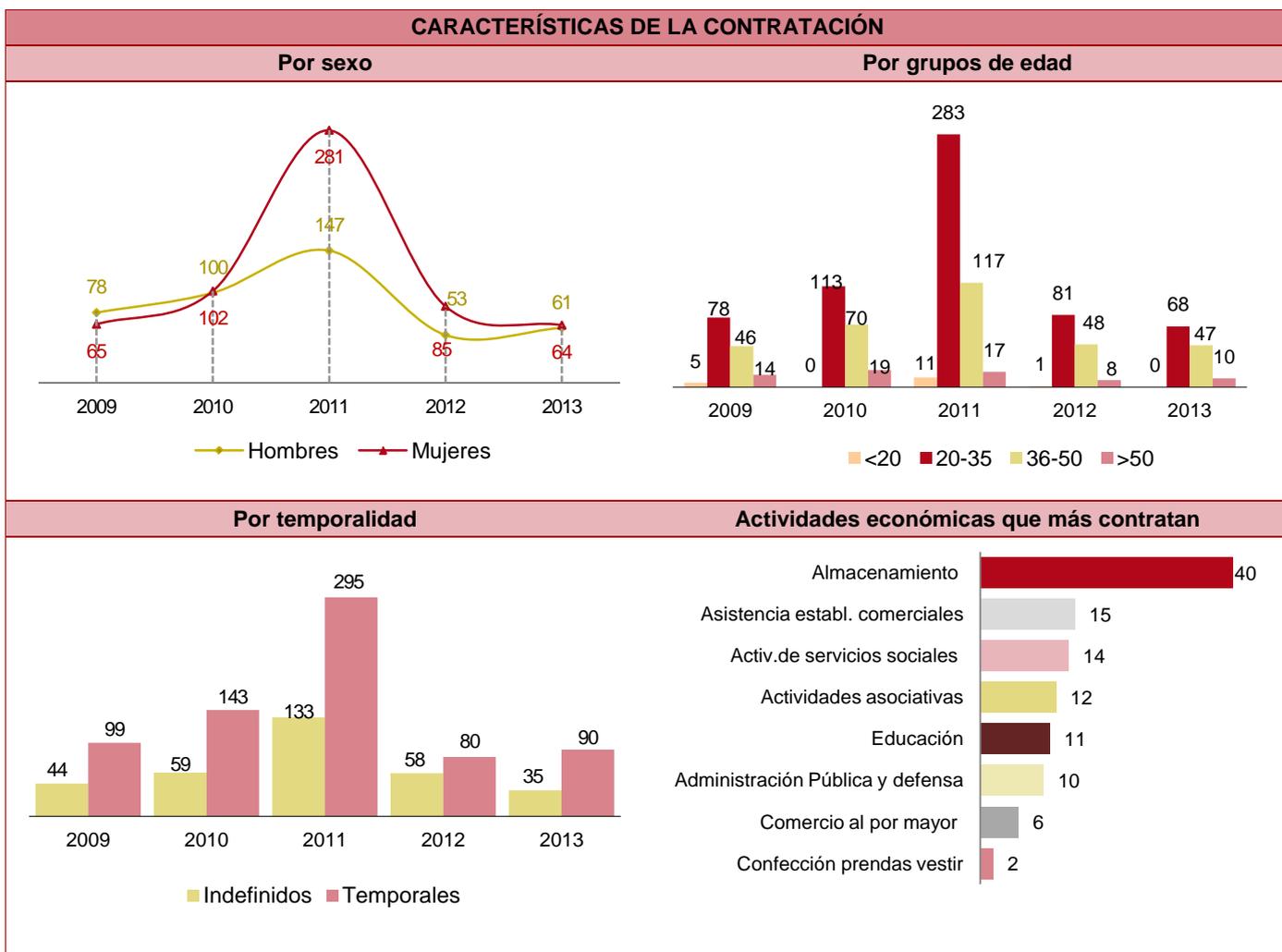
Los dos gráficos anteriores muestran, por un lado la evolución del número de personas registradas como paradas en los últimos 10 años y, por otro, el número de contratos acumulados a lo largo del año. La evolución de la ocupación en el mercado de trabajo presenta una situación similar a la de otros grupos ocupacionales con un incremento del desempleo a partir de 2007, con ligera disminución en los años 2010 y 2013. La contratación ha disminuido a partir del 2006, empezando un aumento de la contratación registrada en los años 2010 y 2011. En los últimos dos años ha disminuido la contratación un 67,76% y un 9,42%, respectivamente.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 635 personas inscritas, esto supone una disminución del 1,85% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	57,17	48,81
Mujeres:	42,83	51,19
Menores de 30 años:	18,90	18,63
Mayores de 45 años:	43,31	42,07
Extranjeros:	9,29	11,82
Personas con discapacidad:	1,73	2,94
Parados de larga duración:	42,99	44,17
Primer empleo:	4,41	7,82
Beneficiarios prestación:	51,65	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 125 contratos, lo que representa un decrecimiento del 9,42% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	48,80	55,49
Mujeres:	51,20	44,51
Menores de 30 años:	27,20	34,35
Mayores de 45 años:	16,80	20,89
Extranjeros:	4,00	17,35
Personas con discapacidad:	3,20	1,16
Parados de larga duración:	3,20	3,89
Indefinidos	28,00	7,67
Temporales	72,00	92,33
Rotación	1,11	2,52

Algunos aspectos que se observan en el comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- Desde 2007, el paro aumentó sin parar hasta el 2012, disminuyendo un 1,85% en el último año.
- En los últimos dos años ha disminuido la contratación un 67,76% y un 9,42%, respectivamente, rompiendo la tendencia alcista de los contratos registrados en los años 2010 y 2011.
- Destaca un mayor porcentaje de hombres desempleados, con una tasa de desempleo que supera el 43% perteneciente al colectivo de mayores de 45 años.
- A partir del 2010, la contratación de mujeres supera a la de los hombres. Mientras que la contratación de mayores de 45 años es de 16,80%, la de jóvenes es de un 27,20%.
- A lo largo del año 2013, destaca el incremento de contratos en marzo y en abril.
- La tasa de temporalidad es superior a la de estabilidad.
- Más del 30% de los contratos se efectúan en la actividad económica de almacenamiento y actividades anexas al transporte.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013

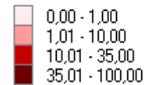
Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	-	-	-	-100,00	Coruña A	5	-37,50	-	-100,00	Ourense	1	-	-	-100,00
Alicante/Alacant	25	-3,85	1	0,00	Cuenca	1	-50,00	-	-100,00	Palencia	2	-	1	-50,00
Almería	5	-	2	0,00	Gipuzkoa	-	100,00	9	80,00	Palmas Las	40	-14,89	1	-66,67
Araba/Álava	3	-50,00	2	-50,00	Girona	5	0,00	2	-	Pontevedra	11	22,22	3	50,00
Asturias	16	-5,88	1	-80,00	Granada	6	-25,00	-	-	Rioja La	-	-	-	-
Ávila	2	-	-	-100,00	Guadalajara	3	200,00	-	-	Salamanca	1	-	-	-
Badajoz	-	-	-	-	Huelva	1	-75,00	10	900,00	Segovia	-	-	-	-
Balears (Illes)	5	66,67	1	-	Huesca	-	-	1	-	Sevilla	14	7,69	3	-
Barcelona	85	-10,53	43	13,16	Jaén	1	-66,67	2	-	Soria	1	-50,00	-	-
Bizkaia	42	20,00	8	-20,00	León	2	-	-	-	SC. Tenerife	45	-11,76	1	-66,67
Burgos	2	100,51	0	-100,00	Lleida	2	100,00	1	-	Tarragona	5	150,00	1	-
Cáceres	-	-	-	-	Lugo	1	-	-	-100,00	Teruel	1	0,00	-	-100,00
Cádiz	51	24,39	1	-75,00	Madrid	134	8,94	17	-15,00	Toledo	2	-75,00	-	-100,00
Cantabria	12	-7,69	-	-100,00	Málaga	12	-7,69	2	-50,00	Valencia	55	-8,33	6	50,00
Castellón/Castelló	2	100,00	-	-	Melilla	-	-	-	-	Valladolid	3	-40,00	-	-
Ceuta	-	-100,00	-	-	Murcia	14	-22,22	-	-	Zamora	-	-	-	-
Ciudad Real	1	-50,00	2	100,00	Navarra	4	100,00	2	-71,43	Zaragoza	3	-	1	-75,00
Córdoba	8	14,29	1	-										

Localización del empleo



El mapa, que refleja el porcentaje provincial de contratos con respecto al total nacional, muestra un predominio de Barcelona sobre el resto del territorio nacional, ya que engloba al 34,40% de la contratación total estatal, seguido de Madrid, con el 13,60% y de Huelva con el 8,00%, la cual ha experimentado un aumento del 900,00% en el último año.

Movilidad de la ocupación (*)



La movilidad geográfica interna en esta ocupación es relativamente escasa, como puede observarse en la representación que se muestra. Las provincias con mayor movilidad interprovincial de la contratación de agentes de aduanas, tanto de procedencia como de destino de la misma, son Barcelona, Tarragona y Girona.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la tasa de movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

En este apartado se recogen distintos aspectos relacionados con las competencias y habilidades requeridas a los profesionales de la ocupación estudiada que han sido expuestos tanto por los expertos entrevistados como por los datos recopilados de la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web. Asimismo se han plasmado los requerimientos de formación para desempeñar el puesto de trabajo.

- Los representantes de aduana se encuentran entre las ocupaciones que tienen mejores perspectivas de empleo en el sector.
- Actualmente cualquier persona puede ejercer la representación aduanera. La Orden HAP/308/2013 establece la creación del Registro de Representantes Aduaneros, que daría cabida a nuevos profesionales. Tiene como punto de partida:
 - El Real Decreto 335/2010 de 19 de marzo, que regula el derecho a efectuar declaraciones de aduana y la figura del representante aduanero.
 - El Reglamento europeo 450/2008 por el que se establece un código aduanero único que amplía las normas de acceso a la actividad del representante aduanero, la reducción de los trámites administrativos para su ejercicio y elimina la reserva de la representación directa a favor de Agentes y Comisionistas de Aduanas.
- Las principales tareas de los representantes de aduanas son:
 - Tramitar la documentación aduanera necesaria para realizar importaciones o exportaciones
 - Comprobar el cumplimiento de los requisitos de seguros
 - Comprobar el cumplimiento de los trámites para obtener permisos de exportación o importación y otras formalidades
 - Establecer y firmar manifiestos
 - Comprobar la documentación de importación y exportación para determinar los contenidos de las cargas, y clasificar los bienes en diferentes grupos de derechos o aranceles, utilizando a tal efecto un sistema de codificación arancelaria.
- En esta ocupación, los aspectos en los que pueden detectarse carencias formativas son:
 - Una formación específica para desarrollar con garantías la representación aduanera.
- Otra formación requerida, que afecta a todos los departamentos es:
 - Conocimiento de idiomas, principalmente inglés.
 - Protección medio ambiental.
 - Seguridad y vigilancia.
 - Ofimática.
- La principales competencias que deben reunir estos profesionales son:
 - Sinergia
 - Capacidad de negociación

Asociado al representante de aduanas, está surgiendo como ocupación emergente el **Operador económico autorizado**.

Según la definición contenida en las Disposiciones de Aplicación del Código Aduanero Comunitario, operador económico es una persona que, en el marco de sus actividades profesionales, efectúa actividades reguladas por la legislación aduanera.

- El OEA es un certificado de confianza que la Agencia Tributaria otorga a los operadores económicos que cumplen determinados requisitos que permiten demostrar a la Aduana su confiabilidad y solvencia en materia de tramitaciones aduaneras y seguridad. Puede disfrutar de ventajas en toda la Unión Europea. Existen tres tipos de certificados, atendiendo a la exigencia de requisitos y de los beneficios que de ellos se deriven:
 - Certificado Operador Económico Autorizado Simplificaciones Aduaneras
 - Certificado Operador Económico Autorizado Seguridad y Protección
 - Certificado Operador Económico Autorizado Simplificaciones y Seguridad

- En el futuro, se pretende que todos los organismos que intervienen en el control de mercancías objeto de comercio internacional estén involucrados en el proyecto de Operador Económico Autorizado dentro del marco de la ventanilla única.
- No obstante, los operadores que aspiren a ser certificados como de confianza deberán probar que, tal y como exige la normativa comunitaria, disponen de Procedimientos Documentados y que los aplican de forma satisfactoria, tanto relativos a la tramitación de licencias y autorizaciones vinculadas a medidas de política comercial o al comercio de productos agrícolas, como relativos a gestión de licencias y certificados de importación o exportación vinculadas a prohibiciones y restricciones.

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Estudios de **Máster** disponibles:

- Diploma de Postgrado de Agente Profesional de Aduanas. Universidad de Derecho de Barcelona en colaboración con el Colegio Oficial de Agentes de Aduanas de Barcelona. Créditos. Son los promotores de la puesta en marcha de un programa oficial de formación.

Los Colegios de Agentes de Aduanas imparten los siguientes cursos:

- Cursos de Despacho Aduanero y de experto en OEA (Operador Económico Autorizado).
- Curso de Servicios de Inspección en Frontera.
- Despacho aduanero.
- Seguridad en el comercio internacional.

CNO 4111 - EMPLEADOS DE CONTABILIDAD

En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la gestión de la cadena de suministro:

- Empleados de contabilidad, en general

Los empleados de contabilidad calculan, clasifican y registran datos numéricos para mantener registros financieros completos. Llevan a cabo diversas combinaciones de tareas de cálculo rutinario, asientos contables y comprobación de obligaciones con el fin de obtener datos financieros primarios para su uso en el mantenimiento de registros contables.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales procedentes de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

Desde 2004, el paro aumenta y los contratos descienden de forma inversa; es a partir del año 2008 cuando se agudiza esta tendencia, registrándose en el bienio 2008-2009 una caída de casi el 30% de la contratación y un aumento del 52,60% en el paro entre 2007 y 2008. No obstante, esta trayectoria se va moderando en los últimos años en la contratación, aunque el número de parados sigue creciendo progresivamente.

PERFIL DEL DESEMPLEADO

Al cierre de diciembre de 2013 había 81.000 personas inscritas, esto supone un incremento del 0,38% respecto al mismo mes del año anterior.

	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	24,70	48,81
Mujeres:	75,30	51,19
Menores de 30 años:	15,43	18,63
Mayores de 45 años:	32,25	42,07
Extranjeros:	3,41	11,82
Personas con discapacidad:	2,40	2,94
Parados de larga duración:	48,15	44,17
Primer empleo:	4,16	7,82
Beneficiarios prestación:	47,61	44,25

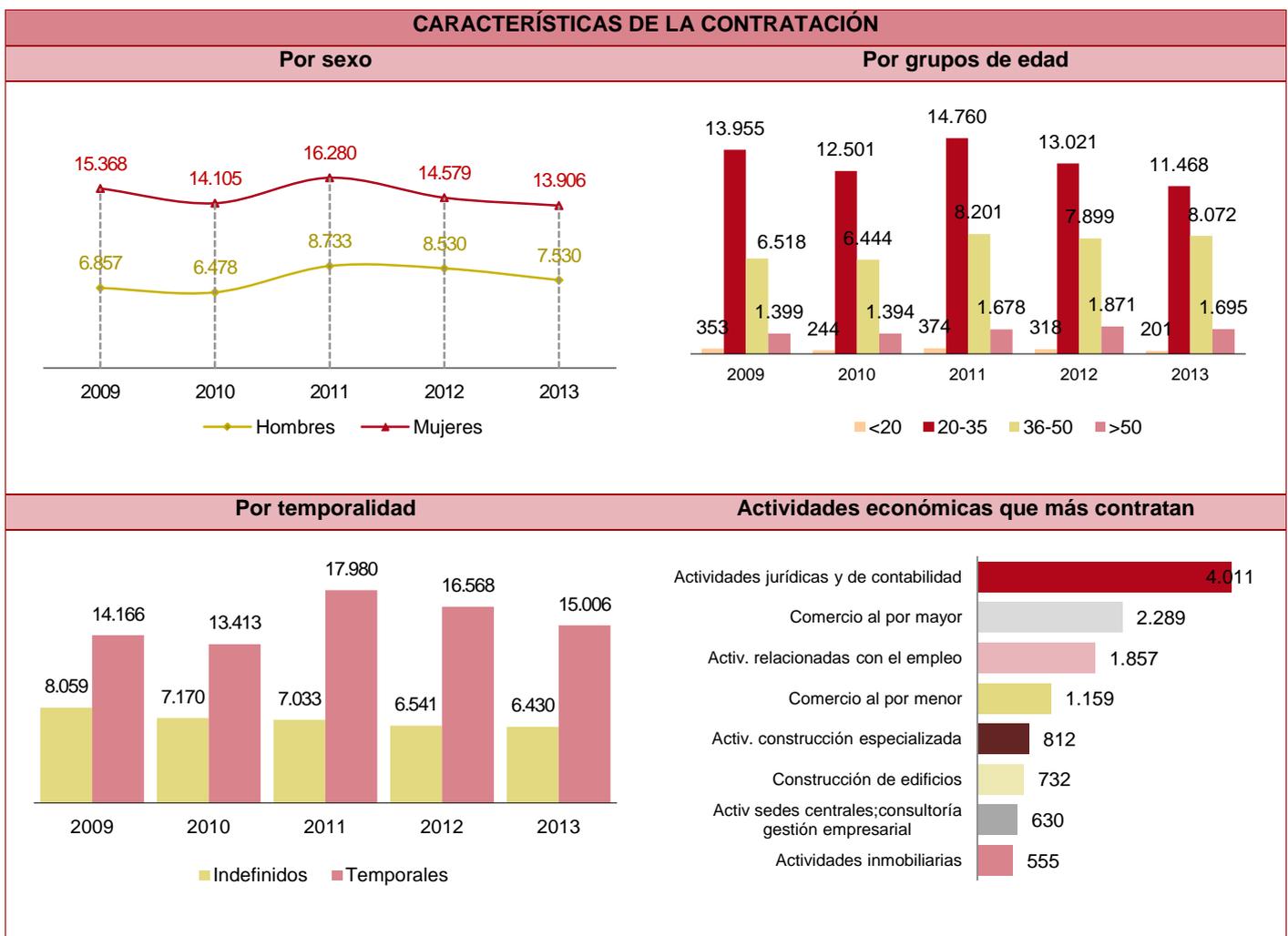
PERFIL DE LA CONTRATACIÓN

A lo largo de 2013 se registraron 21.436 contratos, lo que representa un descenso del 7,24% si lo comparamos con el año anterior.

	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	35,13	55,49
Mujeres:	64,87	44,51
Menores de 30 años:	32,22	34,35
Mayores de 45 años:	16,99	20,89
Extranjeros:	5,30	17,35
Personas con discapacidad:	0,91	1,16
Parados de larga duración:	7,80	3,89
Indefinidos	30,00	7,67
Temporales	70,00	92,33
Rotación	1,23	2,52

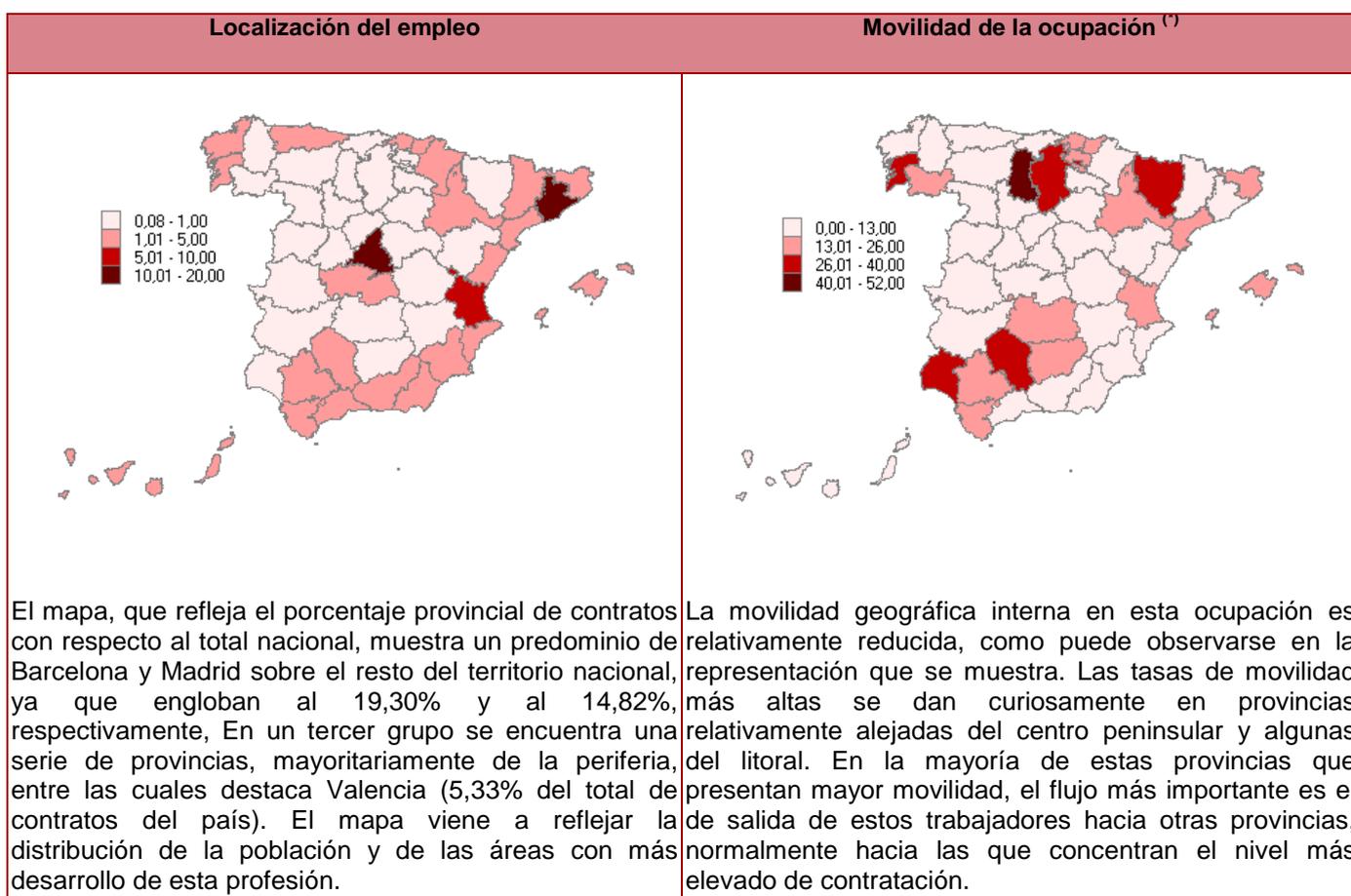
Algunos aspectos que se observan del comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- Hay un predominio de la mujer en esta ocupación, dado que agrupa a en torno al 75% de los desempleados y cerca del 65% de los contratos se efectúa a mujeres. La media de edad es relativamente joven, ya que el 53,50% de los contratados tiene de 25 a 35 años. No obstante, la contratación realizada a menores de 35 años viene decreciendo de forma más intensa que el resto; incluso, aumentan los contratos a los comprendidos entre 36 y 50 años. La proporción de trabajadores extranjeros es poco significativa.
- A lo largo del año 2013, los meses de mayor contratación son enero y octubre.
- La contratación indefinida es elevada, como muestra la tasa de estabilidad, que cuadruplica a la tasa nacional; además, en los dos últimos años descienden ambas modalidades, pero en mayor grado los contratos temporales que los indefinidos. Esta tasa de estabilidad concuerda con una baja rotación de trabajadores (número de contratos por persona durante el año 2013).
- Hay que destacar que ésta es una ocupación en la que tiene peso la experiencia, dado el bajo nivel de parados de primer empleo; aunque hay que reseñar que el desempleo de larga duración no es desdeñable.
- El 18,71% de los contratos se realiza en actividades jurídicas y de contabilidad, seguido del comercio mayorista y minorista. Un 8,66% tiene lugar mediante empresas de colocación (actividades relacionadas con el empleo) Aun así, esta ocupación tiene presencia en multitud de actividades económicas (el gráfico presenta las que alcanzan en torno al 56% del total de contratos en esta ocupación).



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013														
Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	810	1,12	167	-9,24	Coruña A	1.529	-1,99	327	5,83	Ourense	376	-10,48	115	16,16
Alicante/Alacant	4.206	-2,93	1.050	-45,88	Cuenca	289	4,71	65	0,00	Palencia	124	3,33	54	17,39
Almería	749	-11,88	303	-0,66	Gipuzkoa	784	-5,88	229	-15,50	Palmas Las	2.156	-2,09	398	4,46
Araba/Álava	311	-3,42	107	-7,76	Girona	900	0,56	438	-5,40	Pontevedra	1.608	-0,06	666	-19,66
Asturias	1.297	-3,71	315	-0,94	Granada	1.723	-0,75	443	13,30	Rioja La	337	15,41	107	-6,96
Ávila	208	9,47	18	-64,71	Guadalajara	569	-2,90	58	-1,69	Salamanca	630	5,53	80	-20,79
Badajoz	880	9,59	210	-8,70	Huelva	826	-1,78	154	-18,09	Segovia	296	4,96	48	37,14
Balears (Illes)	1.245	1,30	668	-4,43	Huesca	386	3,49	91	-3,19	Sevilla	4.184	-0,78	661	7,48
Barcelona	10.189	-1,65	4.137	0,98	Jaén	761	-4,16	202	-16,53	Soria	30	20,00	24	-33,33
Bizkaia	1.420	2,23	463	-16,27	León	378	2,44	100	-28,06	SC.Tenerife	1.771	-6,84	325	-5,52
Burgos	312	7,96	151	-1,31	Lleida	536	4,89	286	13,49	Tarragona	1.153	-3,35	271	-0,73
Cáceres	591	-3,43	110	-16,03	Lugo	325	-3,85	106	-19,08	Teruel	165	37,50	20	-42,86
Cádiz	1.779	4,28	366	-7,34	Madrid	13.169	3,66	3.176	-7,89	Toledo	1.311	-6,36	217	0,46
Cantabria	615	-0,81	176	4,14	Málaga	3.408	0,77	512	0,20	Valencia	7.052	0,90	1.142	0,44
Castellón/Castelló	1.288	-0,62	297	-10,27	Melilla	57	16,33	20	122,22	Valladolid	589	9,68	190	-7,32
Ceuta	68	-12,82	78	-37,10	Murcia	2.564	6,26	823	6,61	Zamora	143	10,00	37	-37,29
Ciudad Real	820	-5,96	179	20,13	Navarra	370	20,92	239	-10,49	Zaragoza	2.060	8,14	641	-6,70
Córdoba	1.653	-2,30	371	9,76										



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la tasa de movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

En este apartado se recogen distintos aspectos relacionados con las competencias y habilidades requeridas a los profesionales de la ocupación en estudio así como las perspectivas dentro del sector y las principales necesidades formativas detectadas.

- Las principales funciones de los empleados de contabilidad consisten en:
 - Comprobar cifras, asientos y documentos para determinar la corrección de las anotaciones, la precisión matemática y la utilización de los códigos pertinentes.
 - Utilizar ordenadores y software contable para registrar, almacenar y analizar información
 - Clasificar, registrar y resumir datos numéricos y financieros, con el fin de compilar y conservar registros financieros, utilizando libros diarios o mayores u ordenadores
 - Calcular, preparar y publicar listas, facturas, estados de cuentas y otra documentación financiera con arreglo a los procedimientos establecidos.
 - Compilar informes y tablas estadísticos, financieros, contables o de auditoría relativos a diversos aspectos como los cobros de efectivo, los gastos, las cuentas por pagar y por cobrar, los beneficios y las pérdidas.
- Es una ocupación relevante en la gestión logística dada la importancia del control financiero, de cuentas y operaciones que implica esta actividad.
- Desempeñan un papel importante en la administración de la contabilidad de stock en el almacenaje
- Las competencias personales más requeridas son la visión analítica, capacidad de gestión y organización, orientación a resultados y al cliente, capacidad de aprendizaje, de trabajo en equipo, compromiso con la empresa, solución de problemas, proactividad.
- La formación principalmente requerida es FP Grado Superior de Técnico Superior de Administración y Finanzas. Es importante el manejo de aplicaciones informáticas específicas, tales como Contaplus, A3asesor, A3con, A3nom...
- Las principales necesidades formativas detectadas afectan a los aspectos de
 - Análisis de Costes de distribución y diseño de redes logísticas
 - Informática; especialmente ofimática y manejo de bases de datos
 - E- commerce
 - Instrumentos de logística fiscal
 - Idiomas

Puede completarse esta información consultando el estudio “**Los perfiles de la oferta de empleo. 2012**”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>), que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio se incluye el perfil ocupacional de **Profesionales del área de apoyo en la empresa**: http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Profesionales_area_apoyo_empresas.pdf

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes (se indica el Real Decreto que la regula):

- | | |
|--|-------------------------|
| • ADG308_2 Actividades de gestión administrativa | RD 107/2008 |
| • ADG082_3 Gestión contable y de auditoría | RD 295/2004 – 107/2008 |
| • ADG157_3 Gestión financiera | RD 1087/2005 – 107/2008 |

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad**:

- ADGD0108 Gestión contable y gestión administrativa para auditoría RD 1210/2009 – 645/2011
- ADGD0308 Actividades de gestión administrativa RD 645/2011

Por su parte, el sistema educativo ofrece los siguientes **Títulos de Formación Profesional**:

- Técnico en Gestión Administrativa (Grado Medio)
- Técnico Superior en Administración y Finanzas (Grado Superior)

CNO 4113 - EMPLEADOS DE OFICINA DE SERVICIOS ESTADÍSTICOS, FINANCIEROS Y BANCARIOS

En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la gestión de la cadena de suministro:

- Empleados administrativos de estadística
- Empleados de gestión financiera de empresas

Estos empleados obtienen, compilan e informatizan datos estadísticos o actuariales o realizan tareas de oficina relacionadas con las transacciones de entidades de seguros, bancarias u otras financieras afines.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza mediante una serie de indicadores laborales procedentes de fuentes registrales del SEPE, el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

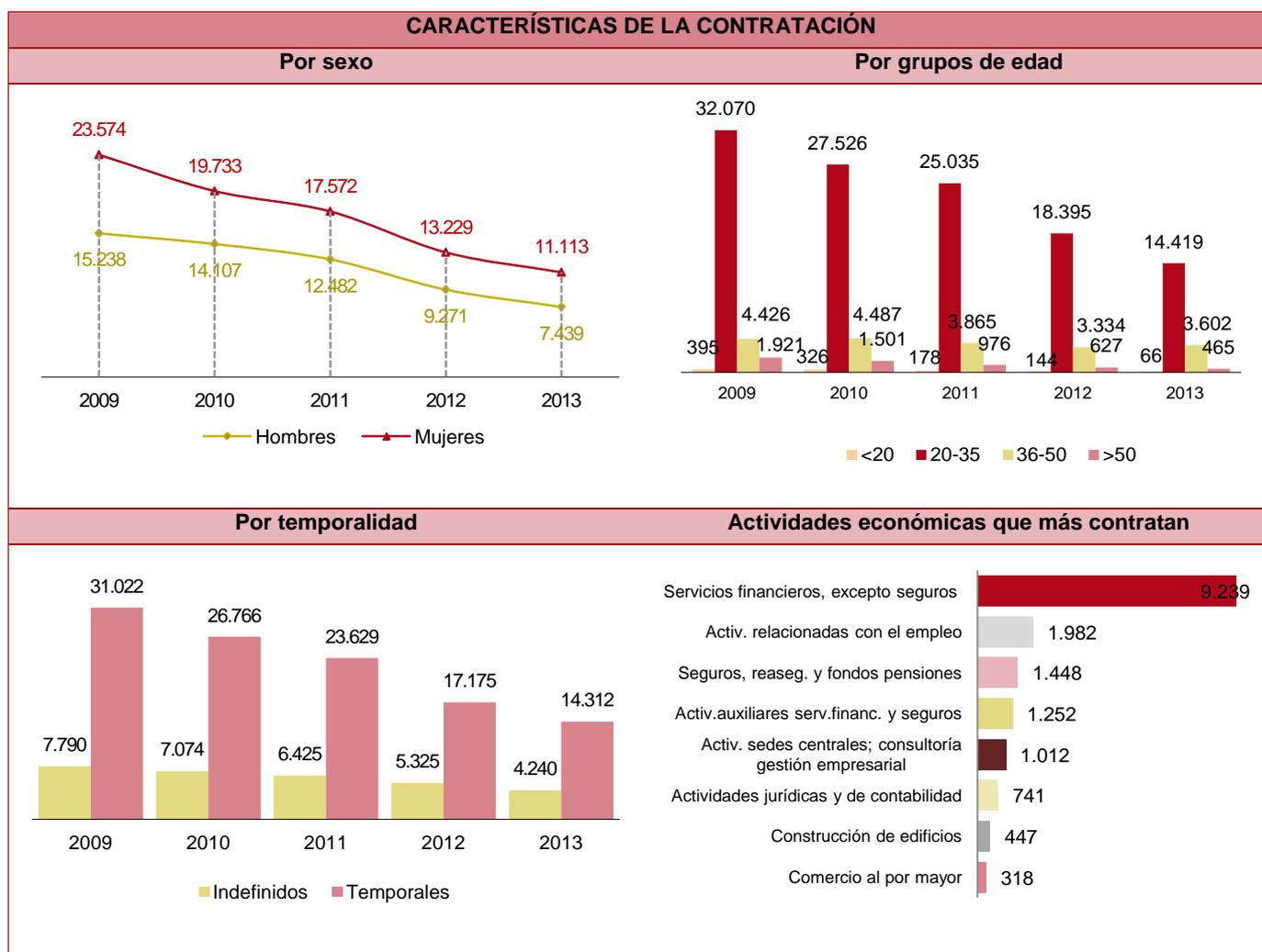
A partir de 2007 se produce un aumento notable del paro registrado (un 51,64% entre 2007 y 2008) y continúa su ascenso progresivo, hasta experimentar un ligero descenso del 1,33% en el último año. Pero es más espectacular el comportamiento de la contratación, que crece un 195,78% entre 2004 y 2007 y, tras ese máximo, se produce un intenso y mantenido descenso, que lleva a perder un 72,10% de los contratos entre 2007 y 2013.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 47.748 personas inscritas, esto supone un descenso del 1,33% respecto del mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	34,93	48,81
Mujeres:	65,07	51,19
Menores de 30 años:	20,50	18,63
Mayores de 45 años:	32,03	42,07
Extranjeros:	2,40	11,82
Personas con discapacidad:	1,81	2,94
Parados de larga duración:	40,56	44,17
Primer empleo:	4,17	7,82
Beneficiarios prestación:	48,24	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 18.552 contratos, lo que representa un descenso del 17,55% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	40,10	55,49
Mujeres:	59,90	44,51
Menores de 30 años:	50,89	34,35
Mayores de 45 años:	5,53	20,89
Extranjeros:	3,18	17,35
Personas con discapacidad:	0,48	1,16
Parados de larga duración:	2,85	3,89
Indefinidos	22,85	7,67
Temporales	77,15	92,33
Rotación	1,50	2,52

Algunos aspectos que se observan en el comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- Esta es una ocupación en la que la mujeres tienen mayor representación, ya que 65% es empleo femenino y casi el 60% de los contratos se realiza a mujeres.
- Asimismo, destaca que más de la mitad de los contratos se efectúa a menores de 30 años. En contraste, el porcentaje de paro en mayores de 45 años es bastante mayor al de los contratos efectuados a personas de esas edades. No obstante, el último año solo han aumentado los contratos a personas de 36 a 50 años y en el resto de edades la contratación viene decreciendo, sobre todo en menores de 20 años. La proporción de trabajadores extranjeros es poco significativa.
- A lo largo del año 2013, los meses con mayor número de contratos son julio y octubre.
- La contratación indefinida es bastante alta, comparada con la total estatal, a juzgar por la tasa de estabilidad, que triplica a la tasa nacional, aunque se registra un descenso tanto en los contratos indefinidos como en los temporales, pero mayor en los primeros. Esta tasa de estabilidad implica una rotación de trabajadores (número de contratos por persona y año) menor a la media estatal.
- Los parados de primer empleo no son representativos con respecto a la media de los desempleados totales del país. Por otra parte, el paro de larga duración también es inferior al estatal, pero tampoco es reducido.
- Los servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones acumulan casi la mitad de la contratación de esta ocupación. El 12,20% se corresponde con seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria, junto con actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros. El 10,68% de los contratos es gestionado a través de empresas de colocación (actividades relacionadas con el empleo); y el 9,45% se ubica en actividades de consultoría empresarial, así como jurídicas y de contabilidad.



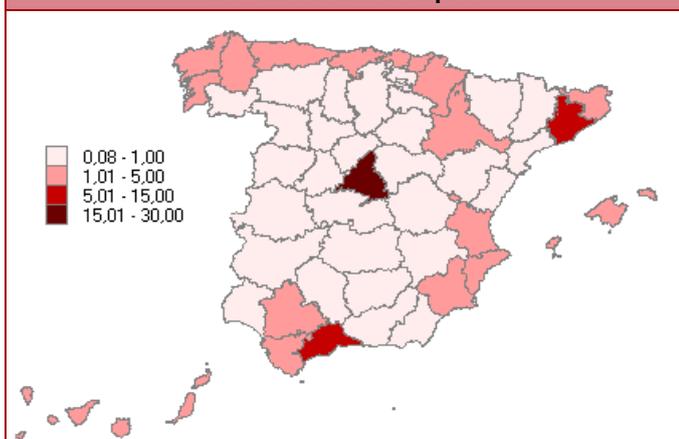
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013

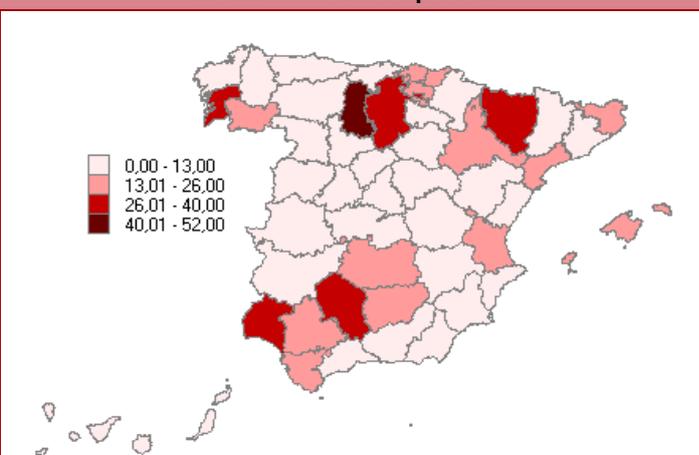
Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	372	-12,06	94	10,59	Coruña A	1.381	-8,30	527	-19,54	Ourense	333	-19,57	148	-59,00
Alicante/Alacant	2.764	0,18	496	10,71	Cuenca	223	-15,53	59	-6,35	Palencia	141	-10,76	61	-7,58
Almería	589	-4,69	114	-10,24	Gipuzkoa	430	-5,08	334	-20,85	Palmas Las	1.020	-0,49	345	-15,85
Araba/Álava	207	-0,48	147	2,08	Girona	286	-3,70	201	18,93	Pontevedra	1.105	-14,67	258	-34,35
Asturias	1.103	-5,81	460	0,88	Granada	1.480	-9,31	162	-62,50	Rioja La	248	5,98	82	-30,51
Ávila	207	0,98	36	-20,00	Guadalajara	223	4,21	41	10,81	Salamanca	488	3,17	95	-6,86
Badajoz	715	6,56	154	-47,08	Huelva	528	-5,71	74	-36,75	Segovia	134	-8,84	49	11,36
Balears (Illes)	739	12,65	192	-19,33	Huesca	167	7,74	49	-41,67	Sevilla	2.224	0,50	758	-34,43
Barcelona	3.435	2,69	2.778	8,56	Jaén	707	-16,33	177	-6,35	Soria	49	8,89	41	-2,38
Bizkaia	902	3,09	724	-3,47	León	568	6,77	181	22,30	SC.Tenerife	795	-0,25	264	-43,95
Burgos	438	-6,21	102	-27,66	Lleida	190	7,95	132	-5,04	Tarragona	386	4,32	169	-11,52
Cáceres	453	-11,00	65	-24,42	Lugo	351	-7,14	288	-30,60	Teruel	108	5,88	70	-18,60
Cádiz	1.383	6,88	278	-40,60	Madrid	7.548	2,95	4.825	-14,37	Toledo	728	-0,41	171	-26,92
Cantabria	394	-8,80	197	-27,57	Málaga	1.728	-5,26	984	-33,74	Valencia	4.043	0,02	443	-25,30
Castellón/Castelló	738	-3,66	83	-25,89	Melilla	35	-2,78	35	-20,45	Valladolid	593	9,81	127	8,55
Ceuta	53	-14,52	15	66,67	Murcia	1.502	-0,66	542	-5,41	Zamora	179	-9,14	42	-22,22
Ciudad Real	646	-1,97	149	81,71	Navarra	335	-4,83	323	-1,82	Zaragoza	1.204	10,05	273	-29,46
Córdoba	1.150	-13,14	136	-67,92										

Localización del empleo

Movilidad de la ocupación (*)



En este mapa se muestra el porcentaje de contratos por provincia de esta ocupación, y se observa que Madrid es la más destacada, pues agrupa al 26,01% de los contratos, seguida de Barcelona (14,97%) y Málaga (5,30%). El resto de la contratación se reparte principalmente en provincias de la periferia, sobre todo de la Cornisa Cantábrica, Andalucía y el Levante español, sin olvidar la mayor parte de Aragón.



La movilidad geográfica interna en esta ocupación no es elevada, aunque es más significativa en lugares como Palencia, Huelva, Córdoba, Huesca, Burgos y Pontevedra. En estas provincias se produce principalmente una salida de trabajadores de esta ocupación a otras provincias, excepto en Palencia, donde se registran más entradas. Así, las tasas de movilidad más altas tienen lugar en provincias relativamente alejadas del centro peninsular, y en los casos de salida de trabajadores se realiza hacia las provincias con mayor contratación de la ocupación y que tienen una tasa de entrada alta.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la tasa de movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

En este apartado se recogen distintos aspectos relacionados con las competencias y habilidades requeridas a los profesionales de la ocupación en estudio, así como las perspectivas dentro del sector y las principales necesidades formativas detectadas.

- Las principales funciones de estos trabajadores son:
 - Tramitar contrataciones de seguros, cancelaciones, transacciones relacionadas con reclamaciones y modificaciones y pagos de pólizas.
 - Obtener y compilar datos estadísticos o actuariales partiendo de fuentes de información ordinarias o especiales.
 - Calcular totales, promedios, porcentajes y otros detalles y presentarlos en forma de cuadros.
 - Preparar documentos financieros y calcular intereses o corretajes y derechos de timbre.
 - Llevar registros de títulos, acciones y otros valores comprados o vendidos por cuenta de los clientes o del empleador.
- Son importantes en la gestión de la cadena de suministro en lo relativo al control estadístico de operaciones, así como de operaciones financieras, contables, bancarias, transacciones, etc., implicadas en la logística. Asimismo, actúan en la gestión de aprovisionamiento y compras, control de pedidos y existencias; y como asistencia a la dirección logística.
- La titulación más adecuada para su desempeño es FP Grado Superior de Técnico Superior de Administración y Finanzas, o Grado Medio en Gestión Administrativa. Es importante el manejo de aplicaciones informáticas específicas, tales como Contaplus, A3asesor, A3con, A3nom..., así como aplicaciones ofimáticas. También es muy conveniente que tengan conocimientos de gestión Export-Import, gestión aduanera, comercio exterior.
- Las competencias personales más requeridas son la visión analítica, capacidad de gestión y organización, orientación a resultados y al cliente, aptitud comercial, capacidad de aprendizaje, de trabajo en equipo, compromiso con la empresa, solución de problemas, proactividad.
- Las principales necesidades formativas detectadas se relacionan con los siguientes los aspectos:
 - Análisis de Costes de distribución y diseño de redes logísticas
 - Informática; especialmente ofimática y manejo de bases de datos
 - E- commerce
 - Instrumentos de logística fiscal
 - Comercio exterior
 - Idiomas

Puede completarse esta información consultando el estudio “**Los perfiles de la oferta de empleo. 2012**”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>), que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio se incluye el perfil ocupacional de **Profesionales del área de apoyo en la empresa**: http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Profesionales_area_apoyo_empresas.pdf

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes (se indica el Real Decreto que la regula):

- ADG308_2 Actividades de gestión administrativa R.D. 107/2008
- ADG082_3 Gestión contable y de auditoría R.D. 295/2004 – 107/2008

- ADG157_3 Gestión financiera R.D. 1087/2005 – 107/2008
- ADG311_3 Comercialización y administración de productos y servicios financieros R.D. 107/2008

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad**:

- ADGD0108 Gestión contable y gestión administrativa para auditoría RD 1210/2009 – 645/2011
- ADGD0308 Actividades de gestión administrativa R.D. 645/2011

Por su parte, el sistema educativo ofrece los siguientes **Títulos de Formación Profesional**:

- Técnico en Gestión Administrativa (Grado Medio)
- Técnico Superior en Administración y Finanzas (Grado Superior)

CNO 4121 - EMPLEADOS DE CONTROL DE ABASTECIMIENTOS E INVENTARIO

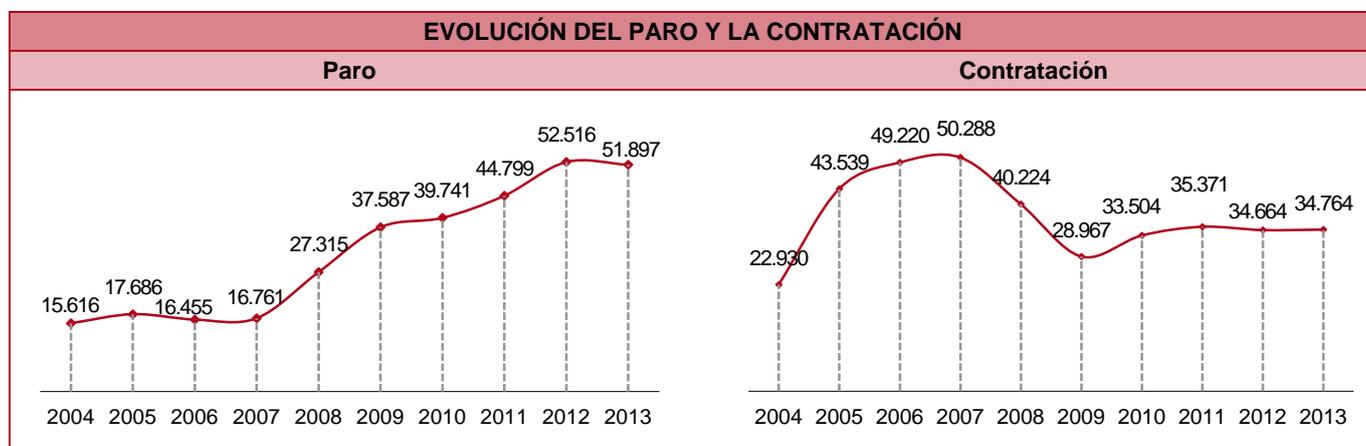
En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la Gestión de la cadena de suministro:

- Almaceneros de empresas de transportes
- Empleados administrativos de los servicios de almacenamiento y recepción

Los empleados de control de abastecimientos e inventario llevan registros de las mercancías producidas y del material de producción recibido, así como de su peso, entrega, expedición o almacenamiento.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto se analiza mediante una serie de indicadores laborales, procedentes de fuentes registrales del SEPE, el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

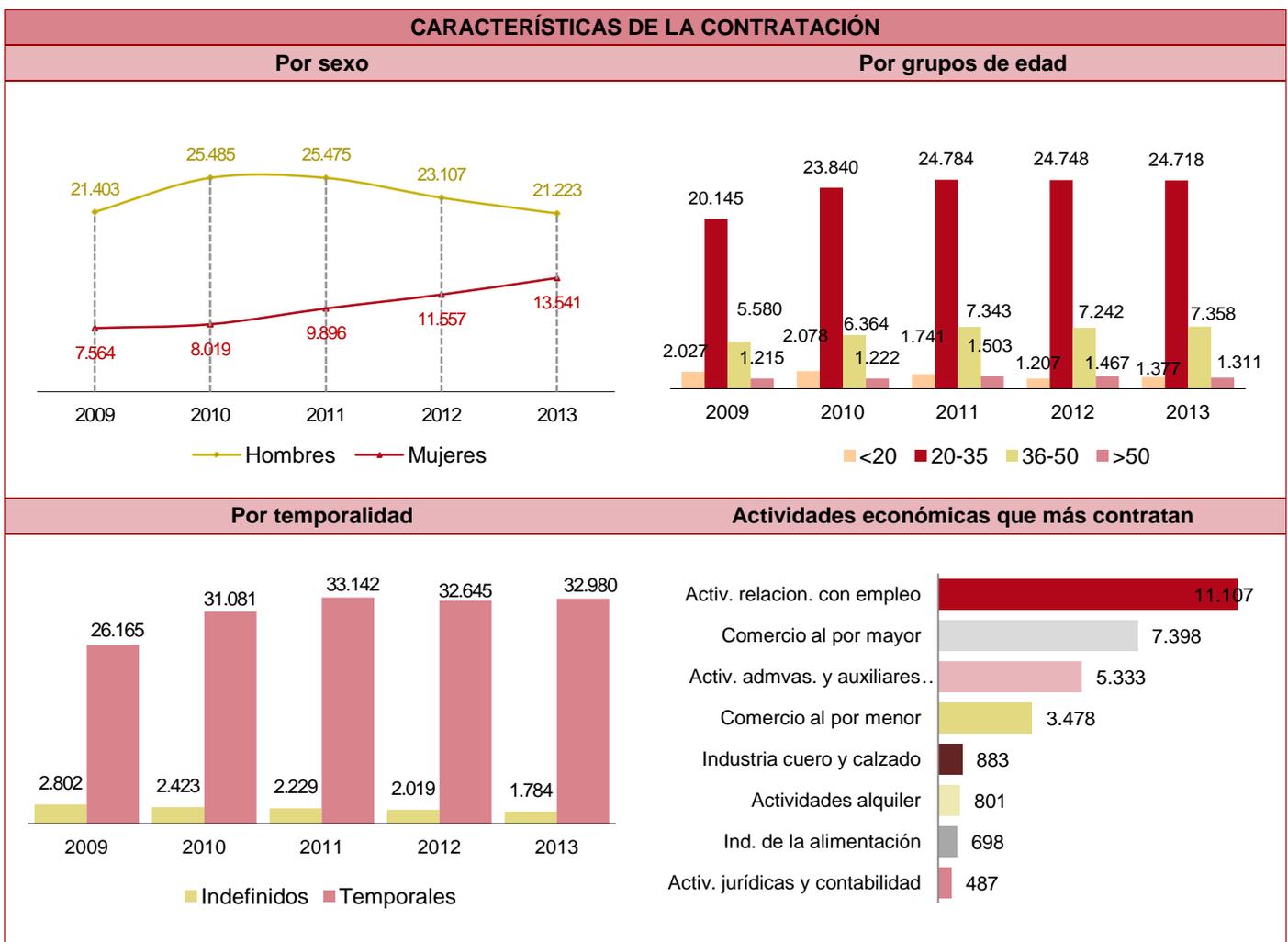
En la evolución de los últimos diez años, 2007 significó una inflexión en el comportamiento de ambos indicadores, a partir de dicho año el número de parados solicitantes de la ocupación inició un fuerte incremento, especialmente en 2008 con una subida del 62,97%, hasta 2013 en que vuelve a descender un 1,18%. En cuanto a los contratos registrados, tras 2007, el año con mayor número, se suceden dos ejercicios con fuertes caídas, superiores al 20%, iniciándose a partir de 2010 una ligera recuperación que se mantiene en los últimos cuatro años.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 51.897 personas inscritas, esto supone una disminución del 1,18% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	63,23	48,81
Mujeres:	36,77	51,19
Menores de 30 años:	11,38	18,63
Mayores de 45 años:	43,07	42,07
Extranjeros:	5,20	11,82
Personas con discapacidad:	2,82	2,94
Parados de larga duración:	48,60	44,17
Primer empleo:	2,68	7,82
Beneficiarios prestación:	52,22	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 34.764 contratos, lo que representa un incremento del 0,29% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	61,05	55,49
Mujeres:	38,95	44,51
Menores de 30 años:	56,03	34,35
Mayores de 45 años:	8,85	20,89
Extranjeros:	7,63	17,35
Personas con discapacidad:	1,30	1,16
Parados de larga duración:	3,83	3,89
Indefinidos	5,13	7,67
Temporales	94,87	92,33
Rotación	1,75	2,52

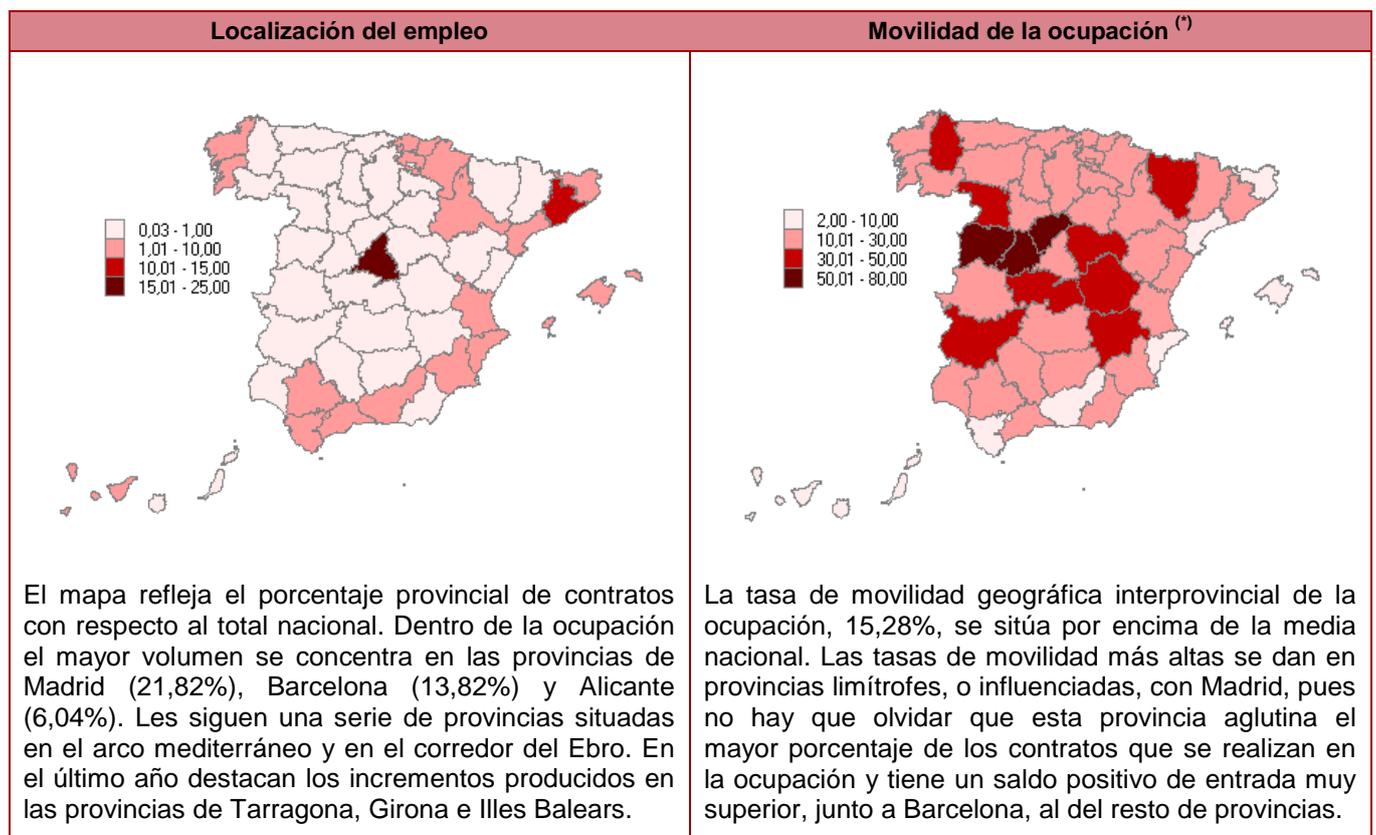
Algunos aspectos que se observan del comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- Tanto entre los parados como en las contrataciones es mayoritaria la presencia masculina, aunque la contratación femenina mantiene un sostenido incremento en los últimos años. Es una ocupación demandada sobre todo por los mayores de 45 años, aunque la mayor parte de la contratación se realiza con jóvenes menores de 30.
- Año tras año los mayores volúmenes de contratos se alcanzan en los meses de septiembre, octubre y noviembre. A lo largo del año 2013, los mayores incrementos intermensuales se produjeron en septiembre y enero, mientras que en diciembre y febrero se registraron los descensos más acusados.
- La contratación indefinida disminuye año tras año desde 2009 cayendo la tasa de estabilidad desde el 9,67% al 5,13% en 2013, dos puntos y medio por debajo de la tasa nacional.
- El 31,95% de los contratos se realizan en las Actividades relacionadas con el empleo, donde se registran los contratos gestionados por las empresas de trabajo temporal, y el 31,29% en el comercio mayorista y minorista. Aunque la ocupación tiene presencia en la casi totalidad de las actividades, las ocho recogidas en el gráfico suponen el 86,83% de los contratos en esta ocupación.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013														
Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	350	-4,89	140	-15,15	Coruña A	1.013	-7,66	1.090	-6,92	Ourense	252	2,02	135	50,00
Alicante/Alacant	5.187	-5,33	2.101	12,78	Cuenca	75	11,94	33	-13,16	Palencia	101	8,60	96	0,00
Almería	326	7,59	155	20,16	Gipuzkoa	1.173	-3,30	511	-32,32	Palmas Las	918	0,33	231	-6,10
Araba/Álava	627	-2,64	360	-22,58	Girona	580	-1,69	616	64,27	Pontevedra	1.304	-4,61	543	23,97
Asturias	713	-2,60	321	-38,97	Granada	677	-4,65	372	4,20	Rioja La	419	19,37	301	-34,85
Ávila	34	-2,86	9	80,00	Guadalajara	408	-0,24	218	-86,85	Salamanca	215	3,86	57	-78,65
Badajoz	459	0,22	216	-10,00	Huelva	391	-5,78	176	-45,34	Segovia	115	3,60	17	0,00
Balears (Illes)	371	4,21	943	129,44	Huesca	113	18,95	83	-11,70	Sevilla	2.388	-1,32	1.619	25,60
Barcelona	6.605	-2,90	4.805	0,06	Jaén	310	-13,65	169	-7,14	Soria	15	0,00	17	183,33
Bizkaia	2.979	4,45	1.116	-17,76	León	294	0,34	174	-32,56	SC.Tenerife	705	2,47	792	15,62
Burgos	411	12,30	280	-12,23	Lleida	252	-1,56	124	-15,65	Tarragona	709	-0,14	896	100,00
Cáceres	211	-1,86	96	-18,64	Lugo	158	-2,47	154	-18,52	Teruel	60	7,14	17	-71,19
Cádiz	911	-1,19	1.350	3,61	Madrid	4.902	3,18	7.587	37,60	Toledo	768	-8,24	290	-43,14
Cantabria	537	1,51	270	-31,12	Málaga	1.176	-2,41	1.370	47,47	Valencia	5.989	-2,40	1.729	8,33
Castellón/Castelló	947	-11,74	278	-38,22	Melilla	12	-14,29	13	225,00	Valladolid	686	3,63	208	-8,77
Ceuta	35	6,06	16	-5,88	Murcia	1.204	5,24	760	-32,44	Zamora	96	3,23	48	-48,94
Ciudad Real	344	2,99	157	-22,66	Navarra	947	-3,76	744	3,48	Zaragoza	1.511	8,16	653	-38,45
Córdoba	914	-3,38	301	-35,13										



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la tasa de movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

En este apartado se recogen distintos aspectos relacionados con las competencias y habilidades requeridas a los profesionales de la ocupación estudiada que han sido expuestos tanto por los expertos entrevistados como por los datos recopilados de la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web. Asimismo se han plasmado los requerimientos de formación para desempeñar el puesto de trabajo.

- Como principales tareas de los empleados de control de abastecimientos e inventario se encuentra: el control y seguimiento de la gestión de pedidos y control stocks en almacén así como atender y gestionar las incidencias producidas; es decir, control de recogidas y salidas, gestión de incidencias y seguimiento exhaustivo de la mercancía.
- También se encarga de la atención telefónica y personal a clientes y proveedores; apoyo a comerciales y managers en búsqueda y seguimiento de clientes, preparación de ofertas, organización de ferias.
- Normalmente se requiere Formación Profesional, y en muchos casos específicamente de ciclo formativo superior en Administración. Pero cada vez es más importante el conocimiento de los avances en tecnología de almacenamiento: automatización y digitalización, picking, robots, etc.
- El idioma inglés es cada vez más necesario, y en cierta medida francés y alemán. Y además de la tecnología TIC específica, deben manejar eficientemente aplicaciones ofimáticas.
- Es muy conveniente además reunir una serie de competencias personales como: capacidad de planificación, dinamismo y energía, capacidad analítica y resolutive; trabajo en equipo.
- Como se apuntó anteriormente, son los avances tecnológicos introducidos en el almacenamiento los aspectos que conllevan mayores carencias formativas. Las principales son:
 - Automatización y digitalización en almacenaje
 - Manejo de Terminales de Radiofrecuencia
 - Técnicas de picking & kitting. Picking por voz y por luz.
 - Robots inteligentes
 - Calidad en el almacenaje
 - Sistemas de gestión de almacén (SGA)
 - Aplicaciones SAP
- Otra formación requerida de carácter transversal:
 - Prevención de riesgos laborales.
 - Sostenibilidad. Reducción de huella de carbono
 - Responsabilidad social corporativa

Puede completarse esta información consultando el estudio “**Los perfiles de la oferta de empleo. 2012**”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>), que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio se incluye el perfil ocupacional de **Profesionales del área de apoyo en la empresa**: http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Profesionales_area_apoyo_empresas.pdf

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes (se indica el Real Decreto que la regula):

- COM411_1 Actividades auxiliares de almacén R.D. 1179/2008
- COM318_3 Organización y gestión de almacenes R.D. 109/2008

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad**:

- COML0110 Actividades auxiliares de almacén RD 1522/2011
- COML0309 Organización y gestión de almacenes RD 642/2011

Por su parte, el sistema educativo ofrece los siguientes **Títulos de Formación Profesional**:

- Técnico en Actividades Comerciales (Grado Medio)
- Técnico Superior en Transporte y Logística (Grado Superior)

CNO 4122 - EMPLEADOS DE OFICINA DE SERVICIOS DE APOYO A LA PRODUCCIÓN

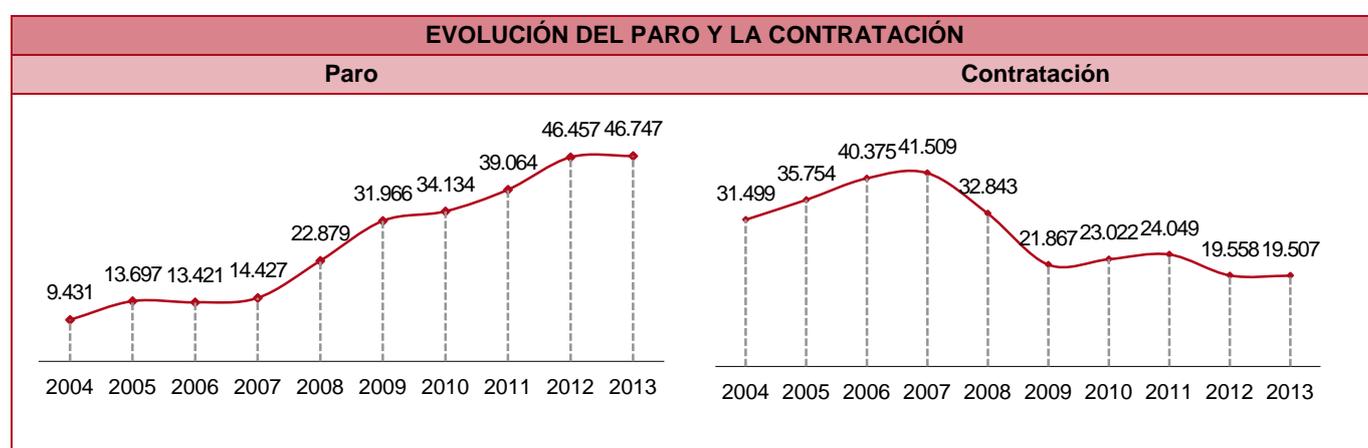
En este Grupo Primario Ocupacional, se enmarca la siguiente ocupación relacionada con el sector de la Gestión de la Cadena de Suministro:

- Empleados administrativos comerciales, en general

Los empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción calculan las cantidades de los diversos materiales que se requieren en fechas determinadas para la ejecución de programas de fabricación, construcción u otros de producción afines, y preparan y verifican programas de producción.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes de fuentes registrales del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

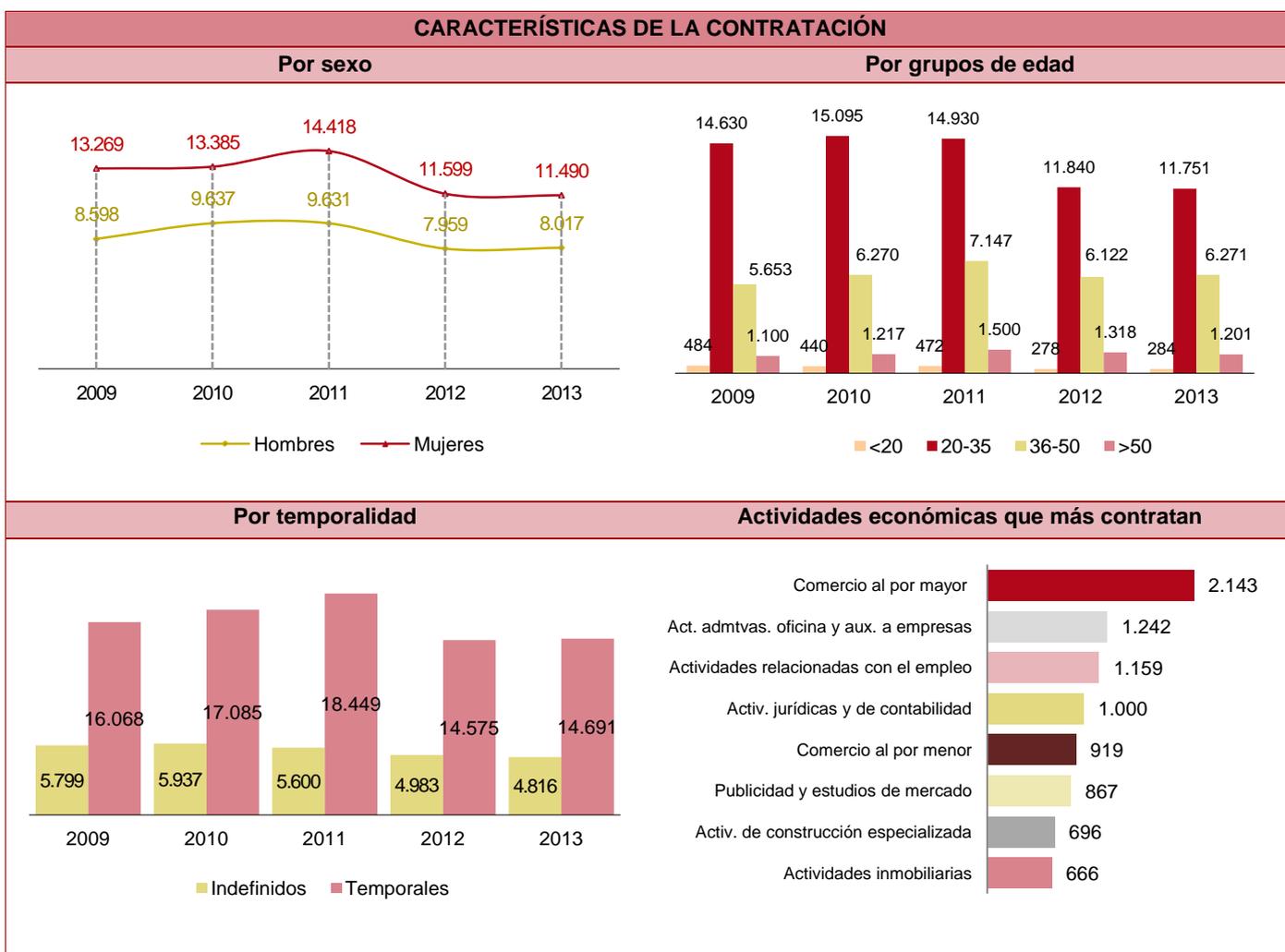
Las evoluciones del número de parados y de los contratos registrados, durante los últimos 10 años, muestran una tendencia que se repite en gran número de ocupaciones, debido a la influencia que la situación económica tiene en estos datos. Así, se observa que la contratación de empleados administrativos comerciales fue incrementándose paulatinamente hasta el año 2007 y, a partir de la crisis económica su número descendió, hasta estabilizarse a partir de 2009. Por su parte, el paro registrado se ha incrementado de manera notable desde 2007; concretamente en los últimos seis años ese aumento se ha situado en el 224%.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 46.747 personas inscritas, esto supone un leve incremento que no alcanza el 1%, respecto a diciembre de 2012.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	25,91	48,81
Mujeres:	74,09	51,19
Menores de 30 años:	13,67	18,63
Mayores de 45 años:	37,19	42,07
Extranjeros:	4,77	11,82
Personas con discapacidad:	2,15	2,94
Parados de larga duración:	47,22	44,17
Primer empleo:	3,98	7,82
Beneficiarios prestación:	49,79	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
Durante 2013 el número de contratos registrados de esta ocupación alcanzó los 19.507, ligeramente inferior a los registrados el año anterior (-0,26%).		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	41,10	55,49
Mujeres:	58,90	44,51
Menores de 30 años:	39,06	34,35
Mayores de 45 años:	13,80	20,89
Extranjeros:	8,83	17,35
Personas con discapacidad:	1,55	1,16
Parados de larga duración:	6,51	3,89
Indefinidos	24,69	7,67
Temporales	75,31	92,33
Rotación	1,19	2,52

En las dos tablas anteriores, se observa el perfil de las personas inscritas como paradas y el de las contratadas en la ocupación de empleado administrativo comercial así como su comportamiento en el mercado laboral, que podemos resumir en los siguientes aspectos:

- Casi un 75% de los desempleados en esta ocupación son mujeres, mientras que la contratación está más equiparada por sexos, aunque sigue prevaleciendo el colectivo femenino, ya que aproximadamente tres de cada cinco contratos se realizan a una mujer. La situación de los jóvenes es mejor que en otras ocupaciones, pues casi un 40% de los contratos registrados se realizan a menores de 30 años. El resto de colectivos no tiene una presencia destacable.
- Con respecto a la estacionalidad de la ocupación, septiembre y octubre son los meses en que más contratos se registran. Por su parte, los incrementos intermensuales más importantes se han dado en enero y septiembre, mientras que los mayores descensos se observan en agosto y noviembre.
- La tasa de estabilidad de esta ocupación está muy por encima de la media nacional, ya que se sitúa en el 24,69%, frente al 7,67% de la tasa nacional. Por su parte la rotación de esta ocupación es inferior a la media, en más de un punto.
- El sector Servicios es predominante en la contratación de estos profesionales (80%). Mayoritariamente son las actividades comerciales las que más contratos realizan, existiendo una gran dispersión entre las numerosas actividades de ese sector.

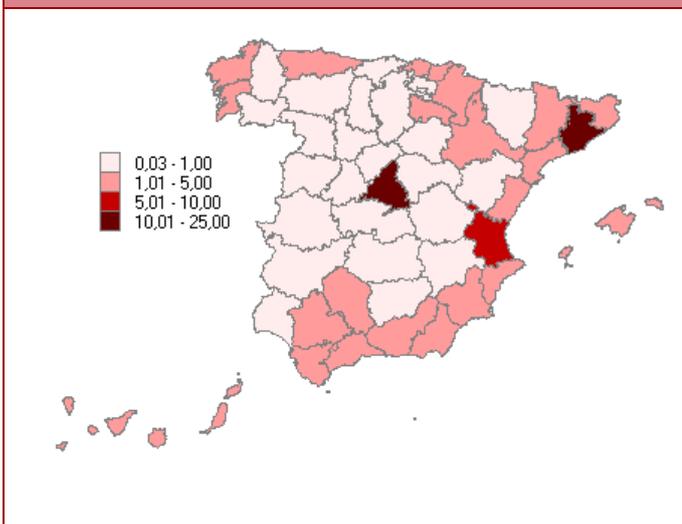


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

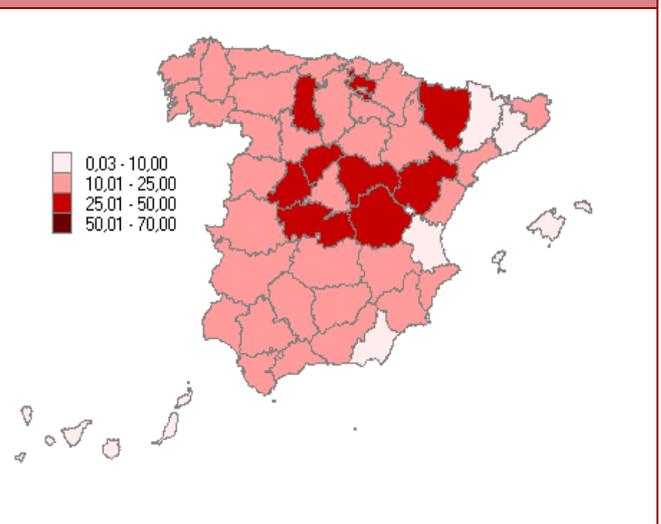
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013

Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	252	7,23	114	37,35	Coruña A	798	0,50	307	-17,25	Ourense	153	-1,92	54	22,73
Alicante/Alacant	2.821	-2,79	752	10,26	Cuenca	74	-16,85	49	19,51	Palencia	45	-8,16	24	-17,24
Almería	332	-5,68	261	12,99	Gipuzkoa	543	-1,99	251	-23,94	Palmas Las	1.239	0,08	348	38,65
Araba/Álava	251	12,56	134	20,72	Girona	497	-2,93	296	6,47	Pontevedra	777	-1,52	329	-0,90
Asturias	668	2,45	217	-0,46	Granada	858	-3,27	403	-15,16	Rioja La	104	4,00	236	-13,24
Ávila	45	12,50	14	40,00	Guadalajara	153	-1,92	50	21,95	Salamanca	184	12,88	60	-14,29
Badajoz	320	6,67	142	22,41	Huelva	363	-6,68	119	-6,30	Segovia	47	38,24	26	-73,20
Balears (Illes)	525	12,66	540	18,94	Huesca	104	-9,57	55	41,03	Sevilla	2.806	-1,16	863	-14,81
Barcelona	7.943	-3,52	3.416	3,45	Jaén	397	-2,93	185	-32,48	Soria	12	9,09	28	0,00
Bizkaia	935	2,97	692	3,13	León	172	-4,97	111	-7,50	SC.Tenerife	704	-1,54	301	-12,24
Burgos	242	11,01	113	6,60	Lleida	238	1,28	545	91,23	Tarragona	686	3,00	230	2,68
Cáceres	329	-4,08	114	-9,52	Lugo	108	-14,96	57	18,75	Teruel	72	-5,26	25	31,58
Cádiz	1.149	0,26	431	7,75	Madrid	6.188	10,30	4.101	-7,34	Toledo	590	1,72	144	30,91
Cantabria	395	-0,50	112	-11,11	Málaga	1.504	1,08	496	-7,12	Valencia	5.695	-0,94	1.030	7,85
Castellón/Castelló	1.369	-7,19	267	5,12	Melilla	12	9,09	15	36,36	Valladolid	334	7,05	161	9,52
Ceuta	50	-10,71	6	50,00	Murcia	940	4,44	324	-1,52	Zamora	103	-3,74	47	14,63
Ciudad Real	195	-4,88	118	-8,53	Navarra	181	9,04	235	-37,83	Zaragoza	1.352	8,86	288	32,11
Córdoba	893	4,20	264	16,81										

Localización del empleo

Movilidad de la ocupación⁽¹⁾

El mapa, que contiene el porcentaje provincial de contratos con respecto al total nacional, refleja el predominio de las provincias con mayor población: Madrid (que acumula casi una cuarta parte de la contratación) y Barcelona. Junto a ellas destacan Valencia, seguida de una serie de provincias periféricas. Por su parte, las provincias del interior peninsular tienen una menor representación de esta ocupación.



La movilidad interprovincial no es muy elevada. De hecho, solo en las provincias limítrofes con Madrid, además de Huesca, Araba/Álava y Palencia tienen una tasa de movilidad superior al 30%; siendo en líneas generales, la zona noroeste de la península donde se concentran las mayores tasas de movilidad. Madrid es, con diferencia, la provincia con un mayor saldo de entrada de trabajadores de esta ocupación. Le siguen Bizkaia, Barcelona, Castellón, Lleida y Alicante.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la tasa de movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

- Las competencias de esta profesión suelen estar bastante definidas y algunas de las tareas que desempeñan son inherentes al puesto, como la atención telefónica.
- Es casi general que estos profesionales deban tener competencias en ventas y tareas de gestión, sobre todo, de pedidos.
- Completando estas tareas administrativas, otros requerimientos son: la comercialización de productos y/o servicios, la captación, atención y mantenimiento de la cartera de clientes, así como la atención de cuantas incidencias puedan surgir.
- En los perfiles más especializados, que viene condicionados por puestos asignados al departamento de exportación cuyos administrativos comerciales deben atender a clientes extranjeros, se requiere un conocimiento de los trámites y documentación de exportación; entre ella, CMR (contratos de transporte internacional de mercancías por carretera -que viene regulado en convenio-) y cartas de crédito, ya que cuando se trata de operar en mercados internacionales, serán básicas para el éxito en las exportaciones.
- Otros aspectos importantes a tener en cuenta son las relaciones con otras áreas o departamentos: comercial, logística, finanzas,... preparar o ayudar en la preparación de los planes de producción sobre la base de las demandas de los clientes, verificar las existencias, programar las entregas e investigar las causas de los retrasos.
- El nivel formativo es un requisito importante, habiendo una clara preferencia por trabajadores con una formación profesional específica, predominando sobre todo los ciclos formativos de grado superior, especialmente en administración y comercio, así como los estudios universitarios, preferentemente titulados en Empresariales y Administración y dirección de empresas.
- Los conocimientos específicos que suelen solicitarse a estos profesionales son: administración, comercio exterior y marketing.
- El conocimiento de idiomas es un requisito muy importante, principalmente el inglés del que se solicita un nivel avanzado. Francés y alemán, también son muy requeridos y en menor medida italiano, árabe y chino.
- La informática, sobre todo el paquete de Office en la actualidad es imprescindible para desarrollar las tareas que son propias del puesto. En algunos casos se requiere el uso de aplicaciones informáticas específicas, SAP y similares.
- La actitud ante el trabajo es un factor imprescindible para acceder a un puesto de trabajo. En este tipo de oferta se insiste en las habilidades comerciales y la atención al cliente, que son inherentes al desempeño de esta profesión.
- Entre las competencias personales o perfil del candidato tipo diríamos que es el de un profesional proactivo, responsable, con iniciativa, con dotes de comunicación y negociación y que sepa organizar y planificar el trabajo.

Puede completarse esta información consultando el estudio “**Los perfiles de la oferta de empleo. 2013**”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>), que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio se incluye el perfil ocupacional de **empleados administrativos comerciales**: http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Empleados_administrativos_comerciales.pdf

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes (se indica el Real Decreto que la regula):

- | | |
|---|-------------|
| • ADG307_2 Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente | RD 107/2008 |
| • ADG308_2 Actividades de gestión administrativa | RD 107/2008 |
| • ADG309_3 Asistencia a la dirección | RD 107/2008 |

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad**:

- ADGD0108 Gestión contable y gestión administrativa para auditoría RD1210/2009-645/2011
- ADGD0308 Actividades de gestión administrativa RD 645/2011
- ADGG0108 Asistencia a la dirección RD 645/2011

Por su parte, el sistema educativo ofrece los siguientes **Títulos de Formación Profesional**:

- Técnico en Gestión Administrativa (Grado Medio)
- Técnico Superior en Administración y Finanzas (Grado Superior)
- Técnico Superior en Asistencia a la Dirección (Grado Superior)

CNO 4123 - EMPLEADOS DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE DE PASAJEROS Y MERCANCÍAS

En este Grupo Primario Ocupacional, se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la gestión de la cadena de suministro:

- Agentes de transporte aéreo, (tierra, servicios auxiliares y/o terminal)
- Agentes de transportes, en general
- Agentes de tren
- Empleados administrativos de los servicios de transporte, en general
- Factores de empresa de transportes
- Jefes de estación de transportes por carretera y/o ferrocarril
- Técnicos en cuadros electrónicos de mando (ferrocarril/metro/autobuses urbanos)
- Transitarios (certificación D.G.T.)

Los empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías mantienen los registros de las operaciones de transporte de pasajeros y mercancías por carretera y ferrocarril o por vía aérea, coordinan la frecuencia de tales servicios y preparan informes para la dirección.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

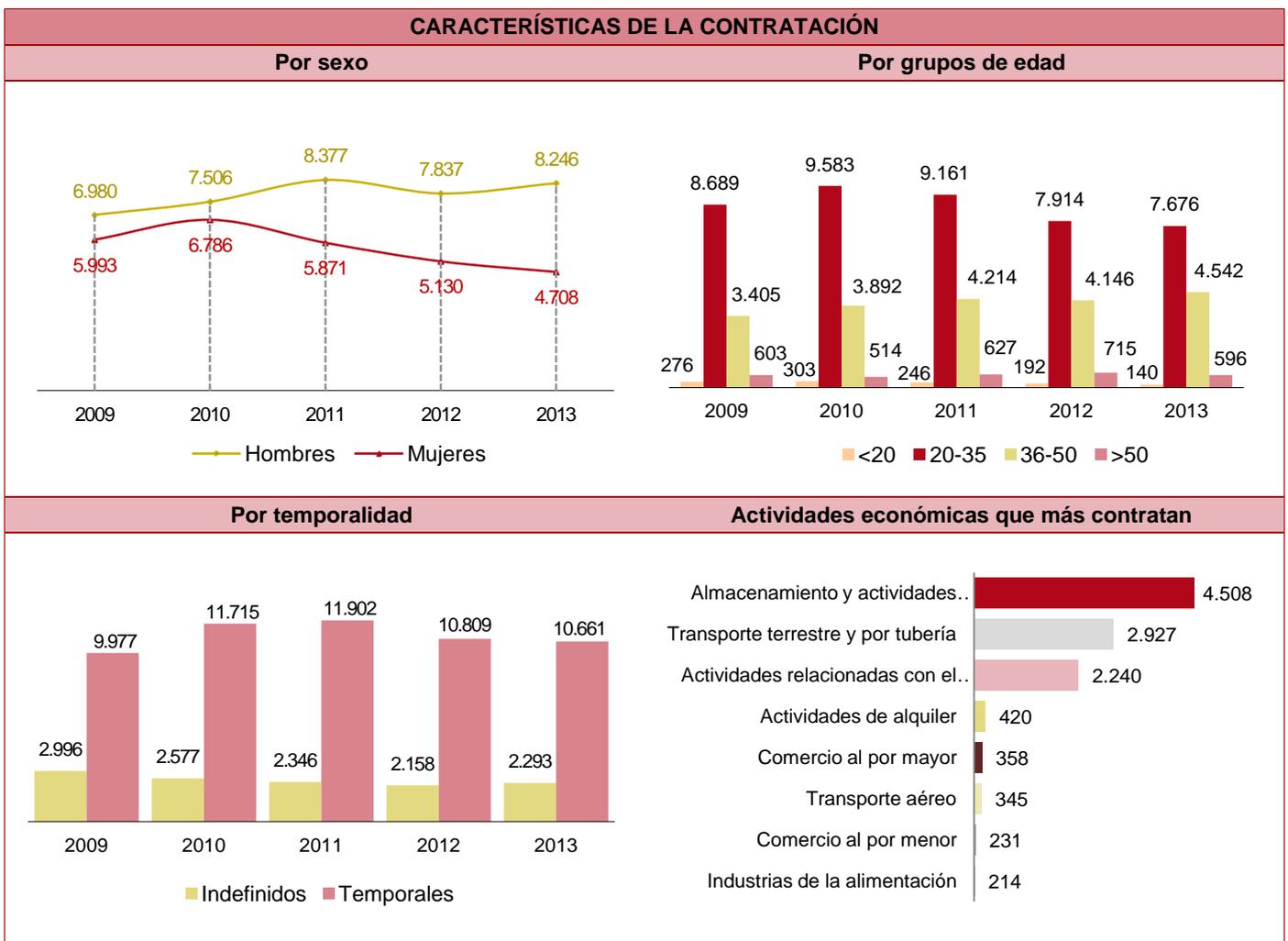
Desde 2004, el paro se ha ido incrementando, sobre todo en 2008 con un aumento del 59,33%. Por su parte, la contratación aumenta durante los cuatro primeros años del decenio. En 2008 se observa el primer descenso y en 2009 destaca el mayor decremento. En 2010 la contratación aumenta, para volver a descender los tres años siguientes, aunque mostrando un decrecimiento muy leve en 2013.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 17.505 personas desempleadas, esto supone un decremento del 0,88% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	46,04	48,81
Mujeres:	53,96	51,19
Menores de 30 años:	13,88	18,63
Mayores de 45 años:	34,74	42,07
Extranjeros:	6,54	11,82
Personas con discapacidad:	2,11	2,94
Parados de larga duración:	42,50	44,17
Primer empleo:	2,03	7,82
Beneficiarios prestaciones:	51,19	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 12.954 contratos, lo que representa un decremento del 0,10% si se compara con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	63,66	55,49
Mujeres:	36,34	44,51
Menores de 30 años:	36,41	34,35
Mayores de 45 años:	12,75	20,89
Extranjeros:	9,63	17,35
Personas con discapacidad:	1,20	1,16
Parados de larga duración:	4,16	3,89
Indefinidos:	17,70	7,67
Temporales:	82,30	92,33
Rotación:	1,48	2,52

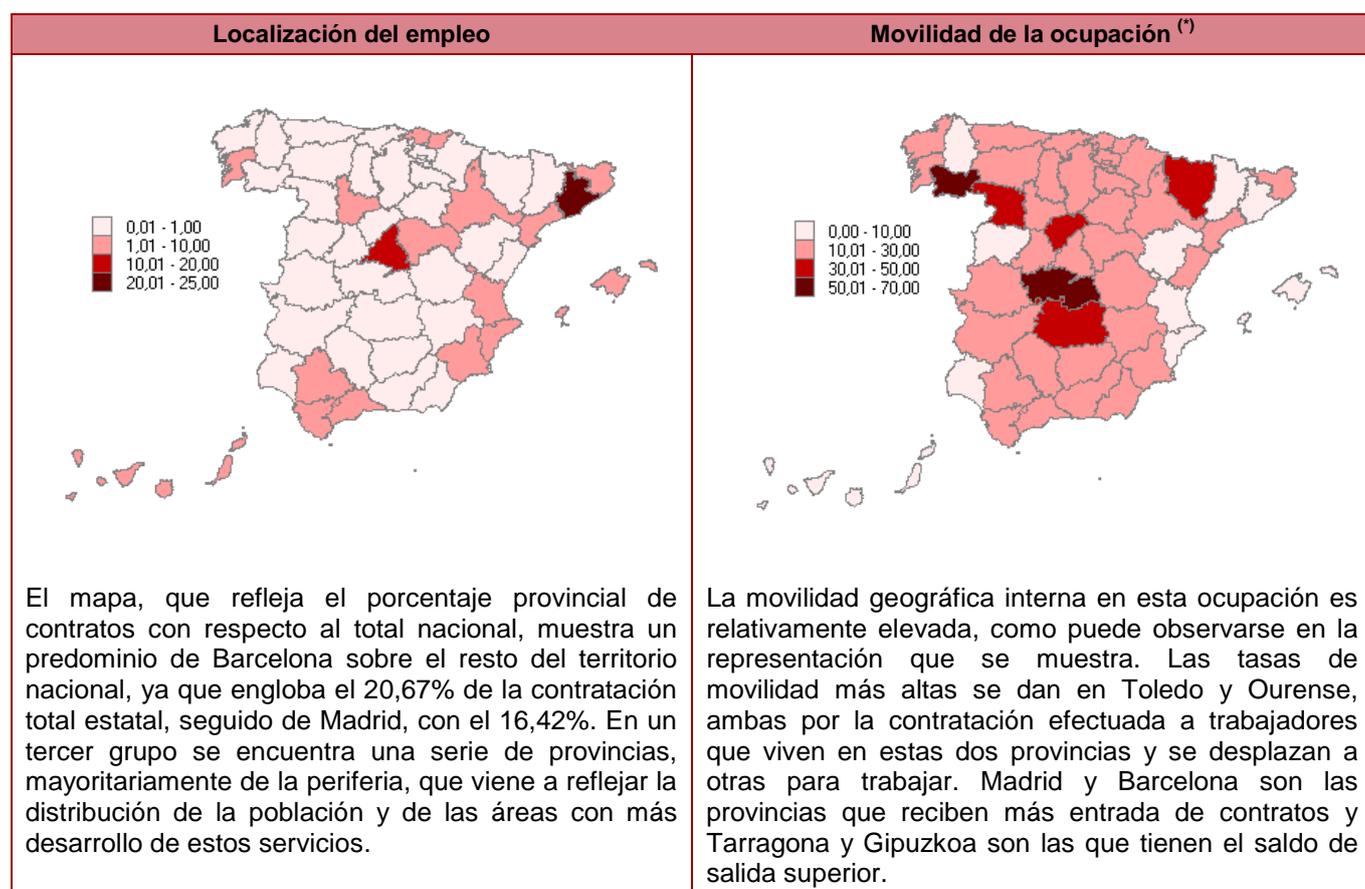
Algunos aspectos que se observan del comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- En la contratación existe mayor presencia masculina, un 63,66%. En cuanto a la edad, el 59,26% de los contratos se formalizan con personas que tienen entre 20 y 35 años. Con respecto a 2012, la contratación disminuye en todos los grupos de edad, excepto en el de 36 a 50 años que aumenta un 33,39%.
- A lo largo del año 2013 y con respecto al mes anterior, el número de contratos aumenta en siete de los doce meses, destacando el incremento de contratos en abril, enero, octubre y marzo, con variaciones superiores al 20%. En cuanto a los descensos, destaca el del mes de agosto.
- La tasa de estabilidad es del 17,70%. Con respecto a 2009 los contratos indefinidos caen un 23,46%, sin embargo crecen un 6,26% con respecto a 2012.
- El 34,80% de los contratos se efectúan en la actividad de almacenamiento y el 22,60% en el transporte terrestre. Aun así, esta ocupación tiene presencia en 72 actividades económicas diferentes (el gráfico presenta las 8 primeras con más de 200 contratos y que alcanzan el 86,78% del total en esta ocupación).



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013														
Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)		Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)		Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)				
		Contr.	Var. 12/13 (%)			Contr.	Var. 12/13 (%)			Contr.	Var. 12/13 (%)			
Albacete	71	1,43	32	-11,11	Coruña A	165	14,58	109	-16,15	Ourense	50	28,21	14	0,00
Alicante/Alacant	994	3,65	384	-29,41	Cuenca	19	18,75	21	320,00	Palencia	23	-17,86	16	-40,74
Almería	77	-11,49	93	-27,91	Gipuzkoa	276	-10,97	189	11,18	Palmas Las	497	-5,87	824	-3,96
Araba/Álava	111	-18,38	55	-29,49	Girona	124	-14,48	209	42,18	Pontevedra	171	-9,04	251	67,33
Asturias	368	4,55	84	-13,40	Granada	130	0,00	59	-18,06	Rioja La	33	0,00	39	18,18
Ávila	17	6,25	16	166,67	Guadalajara	134	10,74	460	59,17	Salamanca	51	-19,05	22	144,44
Badajoz	104	-2,80	29	-38,30	Huelva	67	-12,99	87	77,55	Segovia	17	88,89	4	-60,00
Balears (Illes)	644	3,70	697	12,78	Huesca	23	-36,11	20	-4,76	Sevilla	466	5,43	320	44,14
Barcelona	2.013	0,15	2.678	-8,94	Jaén	80	-19,19	25	-19,35	Soria	9	80,00	12	-29,41
Bizkaia	400	8,11	284	-35,31	León	60	-1,64	31	-13,89	S.C.Tenerife	428	7,00	757	-10,73
Burgos	60	39,53	53	-3,64	Lleida	69	16,95	97	44,78	Tarragona	187	10,65	166	3,75
Cáceres	21	-19,23	25	38,89	Lugo	32	0,00	18	-53,85	Teruel	15	7,14	11	-56,00
Cádiz	227	18,85	287	12,11	Madrid	3.284	4,25	2.127	-1,71	Toledo	113	16,49	32	-17,95
Cantabria	134	-0,74	83	-11,70	Málaga	501	-3,84	255	-16,39	Valencia	1.698	-1,11	943	52,84
Castellón/Castelló	140	0,00	113	0,00	Melilla	3	0,00	1	-95,00	Valladolid	97	21,25	162	141,79
Ceuta	14	16,67	30	-16,67	Murcia	2.412	-16,66	187	-17,98	Zamora	23	27,78	12	-25,00
Ciudad Real	143	7,52	14	-65,00	Navarra	184	-2,13	121	1,68	Zaragoza	400	25,00	333	21,53
Córdoba	126	7,69	58	-58,57										



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

(*) El mapa representa la tasa de movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

En este apartado se recogen distintos aspectos relacionados con las competencias y habilidades requeridas a los profesionales de la ocupación estudiada que han sido expuestos tanto por los expertos entrevistados como por los datos recopilados de la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web. Asimismo se han plasmado los requerimientos de formación para desempeñar el puesto de trabajo.

- Se trata de una ocupación transversal en la gestión de la cadena de suministro, que se puede ubicar en diferentes departamentos (Producción, almacén, ventas y distribución, importación/exportación), cuyos profesionales gestionan rutas, flotas, documentos administrativos relacionados con el transporte de mercancías, gestión de incidencias, gestión de stocks, ventas y distribución, contacto con clientes, proveedores y transportistas .
- Sus principales competencias son la colaboración, a cargo de los técnicos y directores de departamento de logística, en la gestión y organización de las actividades implicadas en la cadena de suministro; gestión de pedidos; compras de suministros; recogidas y salidas; cargas; almacén; rutas de transporte; exportación y documentación aduanera.
- También participan en la gestión operativa y administrativa de las actividades logísticas (pedidos, stock, abastecimiento, almacenamiento, distribución, transporte), así como en las tareas de control y seguimiento de las mismas.
- La titulación idónea para la preparación de estos trabajadores es la Formación Profesional de Grado Superior, aunque en ocasiones las empresas llegan a demandar titulación universitaria. Los conocimientos más requeridos son los relativos a comercio exterior/internacional; tráfico y el transporte, principalmente terrestre; sistemas de gestión de incidencias; disposición de vehículos de grupaje; facturación y contabilidad; planificación de entregas y de la producción; y transporte de mercancías peligrosas.
- Por otra parte, es importante el conocimiento de indicadores KPI's de la logística (medidas de rendimiento cuantificables entre las partes de la cadena logística) que permitan la elaboración de informes y memorias y el apoyo a la dirección de la empresa. También es necesario conocer normativas en cuanto a residuos, aduanas, exportación, seguridad y prevención de riesgos laborales.
- Deben conocer y manejar aplicaciones informáticas de la gestión de la cadena de suministro, para la gestión de materiales, de stock, de almacén (sistemas ERP, EDI, MRP); para la administración de ventas y distribución; y para la gestión de producción (MPS). En menor medida, herramientas de previsión de pedidos (análisis FORECAST, BACKORDER).
- En la mayoría de los casos se exige experiencia y conocimiento de idiomas (inglés, esencialmente, y en ocasiones alemán y francés).
- Las principales competencias personales requeridas son:
 - Capacidad de trabajo en equipo.
 - Adaptabilidad y polivalencia.
 - Capacidad de organización.
 - Orientación a resultados.
 - Compromiso con la empresa.
 - Capacidad de aprendizaje.
- Por otra parte, se detectan carencias formativas en estos profesionales, sobre todo en los aspectos de:
 - Nuevas tecnologías
 - Gestión de rutas y flotas
 - Gestión de incidencias
 - Tecnología SAP (Módulos MM-SD) para la gestión de materiales, de stock.
 - Normativa internacional, Incoterms (reglas internacionales que determinan el alcance de las cláusulas comerciales incluidas en el contrato de compraventa internacional)
 - Gestión aduanera
 - Gestión de albaranes y recepción

- Instrumentos de logística fiscal
- Exportación
- Gestión de la compra y aprovisionamiento

Puede completarse esta información consultando el estudio “**Los perfiles de la oferta de empleo. 2013**”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>), que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio se incluye el perfil ocupacional de **empleados de logística y transporte de mercancías**: http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Empleados_de_logistica_y_transporte_de_mercancias.pdf

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes (se indica el Real Decreto que la regula):

- | | |
|---|----------------------|
| • COM086_3 Gestión administrativa y financiera del comercio internacional | RD 295/2004-109/2008 |
| • COM315_3 Gestión y control del aprovisionamiento | RD 109/2008 |
| • COM317_3 Organización del transporte y la distribución | RD 109/2008 |
| • COM651_3 Gestión comercial y financiera del transporte por carretera | RD 1550/2011 |
| • COM088_3 Tráfico de mercancías por carretera | RD 295/2004-109/2008 |
| • COM318_3 Organización y gestión de almacenes | RD 109/2008 |

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad**:

- | | |
|---|--------------|
| • COML0211 Gestión comercial y financiera del transporte por carretera | RD 614/2013 |
| • COML0209 Organización del transporte y la distribución | RD 642/2011 |
| • COML0210 Gestión y control del aprovisionamiento | RD 1522/2011 |
| • COMT0210 Gestión administrativa y financiera del comercio internacional | RD 1522/2011 |
| • COML0109 Tráfico de mercancías por carretera | RD 642/2011 |
| • COML0309 Organización y gestión de almacenes | RD 642/2011 |

Por su parte, el sistema educativo ofrece los siguientes **Títulos de Formación Profesional**:

- Técnico en Gestión Administrativa (Grado Medio)
- Técnico Superior en Transporte y Logística (Grado Superior)

CNO 5941 - EMPLEADOS VIGILANTES DE SEGURIDAD Y SIMILARES HABILITADOS PARA IR ARMADOS

Los vigilantes de seguridad y otros habilitados para ir armados vigilan recintos o patrullan por ellos para proteger los bienes contra el robo y el vandalismo. Controlan el acceso a los establecimientos y mantienen el orden y hacen que se respete la normativa en los actos públicos y dentro de aquellos. Estos trabajadores están habilitados para ir armados.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

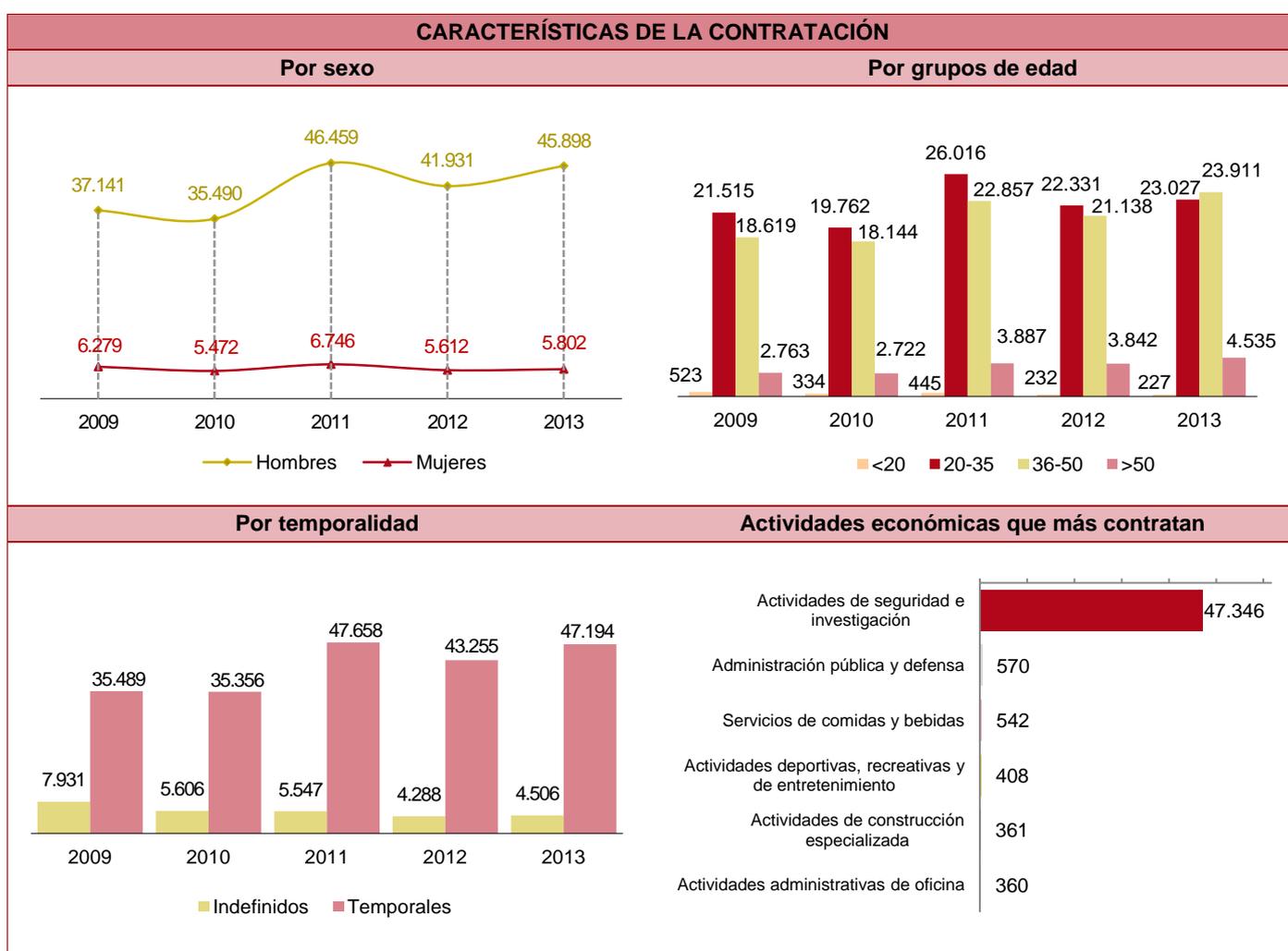
Exceptuando el descenso ocurrido en 2006, el paro ha ido incrementándose desde 2004, sobre todo en 2008 con un aumento del 85,85%. En cuanto a la contratación, se observa un comportamiento oscilante durante el decenio. En 2009 destaca el mayor decremento, un 21,98%, y en 2011 el mayor crecimiento, un 29,89%.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 44.795 personas desempleadas, esto supone un incremento del 0,54% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	85,78	48,81
Mujeres:	14,22	51,19
Menores de 30 años:	13,63	18,63
Mayores de 45 años:	39,27	42,07
Extranjeros:	7,71	11,82
Personas con discapacidad:	2,55	2,94
Parados de larga duración:	39,55	44,17
Primer empleo:	1,72	7,82
Beneficiarios de prestaciones:	52,11	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 51.700 contratos, lo que representa un aumento del 8,74% si se compara con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	88,78	55,49
Mujeres:	11,22	44,51
Menores de 30 años:	22,30	34,35
Mayores de 45 años:	23,35	20,89
Extranjeros:	4,00	17,35
Personas con discapacidad:	1,29	1,16
Parados de larga duración:	4,68	3,89
Indefinidos:	8,72	7,67
Temporales:	91,28	92,33
Rotación:	2,01	2,52

Algunos aspectos que se observan del comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- En la contratación existe mayor presencia masculina, un 88,78%. En cuanto a la edad, el 46,25% de los contratos se formalizan con personas que tienen entre 36 y 50 años y el 44,54% con personas de 20 a 35 años. Con respecto a 2012, la contratación aumenta en todos los grupos de edad, excepto en el de menores de 20 años que disminuye un 2,16%.
- A lo largo del año 2013 y con respecto al mes anterior, el número de contratos aumenta en siete de los doce meses, destacando el incremento de contratos en julio, marzo, mayo y diciembre, con variaciones superiores al 10%. En cuanto a los descensos, destaca el del mes de febrero.
- La tasa de estabilidad es del 8,72%. Con respecto a 2009 los contratos indefinidos caen un 43,18%, sin embargo crecen un 5,08% con respecto a 2012.
- El 91,58% de los contratos se efectúan en las actividades de seguridad e investigación. Aun así, esta ocupación tiene presencia en sesenta y ocho actividades económicas diferentes (el gráfico presenta las 6 seis primeras con más de trescientos contratos y que alcanzan el 95,91% del total en esta ocupación).



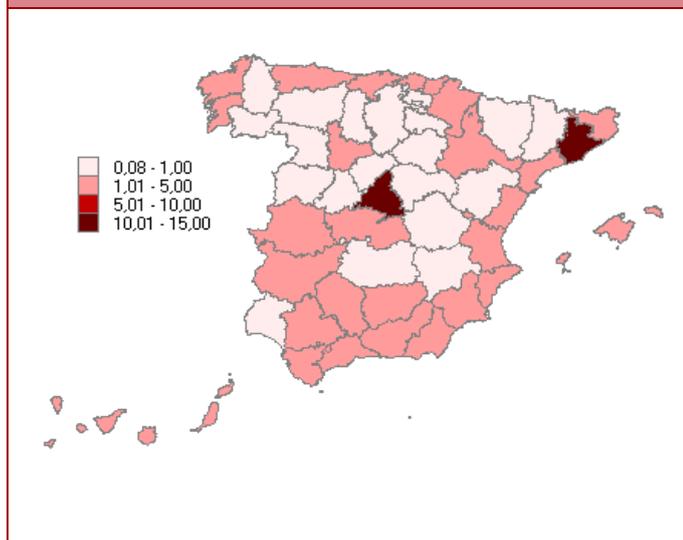
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013

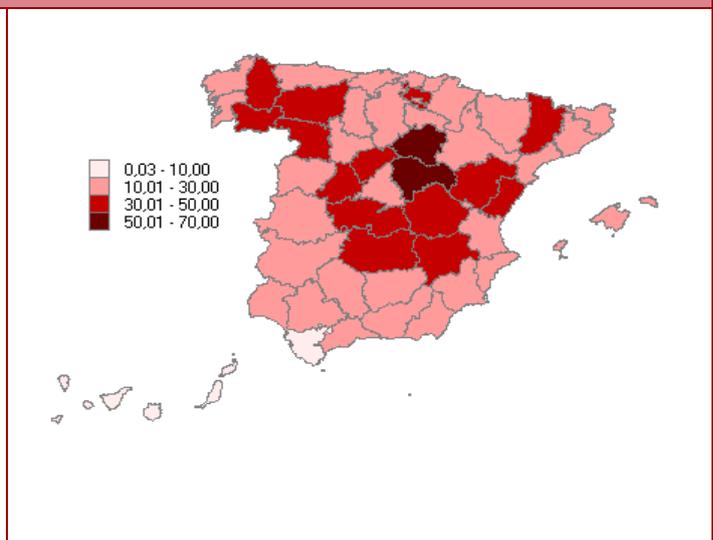
Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	367	6,07	409	-23,69	Coruña A	1.095	2,43	1.537	3,99	Ourense	341	-4,48	312	31,65
Alicante/Alacant	1.893	-2,37	2.041	31,85	Cuenca	167	-13,02	145	39,42	Palencia	122	3,39	102	-29,66
Almería	544	-7,95	718	15,99	Gipuzkoa	511	0,59	925	13,22	Palmas Las	1.480	-0,87	1.272	11,58
Araba/Álava	374	15,79	304	-7,60	Girona	542	2,07	833	20,55	Pontevedra	954	6,59	791	-17,95
Asturias	1.221	0,25	1.056	-18,08	Granada	882	-2,86	1.018	21,05	Rioja La	163	-0,61	329	22,30
Ávila	149	-12,35	51	-23,88	Guadalajara	152	10,14	131	7,38	Salamanca	343	-2,83	258	40,22
Badajoz	661	1,69	861	-4,76	Huelva	646	-3,15	467	-4,50	Segovia	110	17,02	43	-62,61
Balears (Illes)	747	1,08	1.533	41,81	Huesca	78	-34,45	248	90,77	Sevilla	2.351	8,14	2.509	-9,00
Barcelona	4.836	-0,47	6.138	26,48	Jaén	366	-21,29	1.379	73,24	Soria	19	0,00	153	56,12
Bizkaia	1.243	1,47	1.879	18,55	León	656	14,09	488	11,93	S.C.Tenerife	1.128	-0,70	1.217	-5,73
Burgos	284	0,00	293	35,65	Lleida	199	-13,10	170	-29,46	Tarragona	742	1,92	718	0,28
Cáceres	588	-4,55	789	-17,90	Lugo	370	9,14	250	59,24	Teruel	53	10,42	254	-14,77
Cádiz	2.099	0,77	1.916	-0,16	Madrid	4.988	2,05	6.041	-3,79	Toledo	746	7,65	983	89,04
Cantabria	935	-2,20	684	-25,33	Málaga	2.419	-5,54	1.484	18,91	Valencia	2.102	2,29	2.460	7,42
Castellón/Castelló	424	-15,71	584	12,52	Melilla	98	-2,00	161	114,67	Valladolid	519	0,97	601	1,18
Ceuta	138	21,05	208	12,43	Murcia	1.281	0,87	1.384	23,46	Zamora	169	15,75	106	0,95
Ciudad Real	621	10,89	364	-26,46	Navarra	368	-4,42	909	75,48	Zaragoza	732	9,09	1.150	5,60
Córdoba	779	0,13	1.042	-10,56										

Localización del empleo

Movilidad de la ocupación (*)



El mapa, que refleja el porcentaje provincial de contratos con respecto al total nacional, muestra un predominio de Barcelona (11,87%) y Madrid (11,68%) sobre el resto del territorio nacional. No hay ninguna provincia con porcentajes entre el 5% y el 10% de contratación con respecto al total. Las provincias con porcentajes entre el 1% y el 5% se encuentran mayoritariamente en la periferia, área con más desarrollo de estos servicios.



La movilidad geográfica interna en esta ocupación es relativamente elevada, como puede observarse en la representación que se muestra. Las tasas de movilidad más altas se dan en Soria y Guadalajara: Soria por la contratación de trabajadores que viven en otras provincias y Guadalajara por contratos de personas que salen a trabajar fuera. Madrid y Barcelona son las provincias que reciben más entrada de contratos y Ciudad Real y Cantabria son las que tienen el saldo de salida superior.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

(*) El mapa representa la tasa de movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

A continuación, se muestran las principales características de esta ocupación así como las competencias más requeridas.

- Los vigilantes de seguridad realizan las siguientes funciones:
 - Patrullar por los recintos y comprobar la seguridad de las instalaciones.
 - Controlar el acceso a los establecimientos; circular entre los visitantes, clientes o empleados para mantener el orden, proteger los bienes contra el robo y el vandalismo.
 - Responder a las alarmas y ponerse en contacto con los superiores, la policía o los bomberos
 - Hacer comprobaciones de seguridad de los pasajeros y su equipaje en los aeropuertos.
 - Recibir efectivo y bienes valiosos y garantizar su entrega en condiciones de seguridad.
- Como requisitos principales destaca estar en posesión del título de vigilante en vigor (tarjeta de identificación personal, TIP), licencia C de armas y permiso de conducir. Como nivel formativo, no se necesita más que la Educación Secundaria Obligatoria y posteriormente obtener la formación correspondiente.
- Asimismo, ha de tener conocimientos sobre uso de determinados instrumentos de defensa (incluidas armas de fuego), técnicas de autocontrol, poseer la aptitud física y la capacidad psíquica necesarias para el ejercicio de las funciones propias del puesto.
- Por otra parte, se exige no haber sido sancionado por infracción grave (en los dos años anteriores) o muy grave (en los cuatro años anteriores), en materia de seguridad. No haber sido separado del servicio en las Fuerzas Armadas o en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. No haber ejercido funciones de control de las entidades, servicios o actuaciones de seguridad, vigilancia o investigación privadas, ni de su personal o medios, como miembro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en los dos años anteriores a la solicitud.
- El manejo de idiomas es también cada vez más requerido en el sector de la logística.
- Entre las competencias personales resalta el autocontrol, autoconfianza, responsabilidad, adaptabilidad y flexibilidad, solución de conflictos, toma rápida de decisiones, inteligencia emocional, capacidad de relación, capacidad de impacto/influencia.
- Las perspectivas de futuro de la ocupación son favorables, pues cada vez se demanda más este servicio. En la cadena de suministro es necesaria su presencia en la seguridad de almacenes, en plataformas logísticas, vigilancia de mercancías, etc.
- Las necesidades de formación detectadas más acuciantes son:
 - Control de incendios
 - Manejo de explosivos
 - Adaptación a directivas europeas
 - Tecnología y sistemas de seguridad (alarmas, videocontrol...)

Puede completarse esta información consultando el estudio “**Los perfiles de la oferta de empleo. 2012**”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>), que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio se incluye el perfil ocupacional de **personal de seguridad privada**: http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Personal_seguridad_privada.pdf

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

La formación y habilitación del personal de seguridad privada está regulada básicamente por la Ley 23/1992 de seguridad Privada, por el R. D. 2364/1994 que aprueba el reglamento de seguridad privada, la Orden INT/318/2011 sobre personal de seguridad privada y la Resolución de 12 de noviembre de 2012, de la Secretaria de Estado de Seguridad, por la que se determinan los programas de formación del personal de seguridad privada.

En la normativa reseñada se determina que los aspirantes a vigilantes de seguridad habrán de superar los módulos profesionales de formación que se determinen en ciclos de, al menos, ciento ochenta horas y seis semanas lectivas y en los centros de formación autorizados. Una vez superada esta formación, la habilitación y acreditación profesional de vigilante de seguridad o de las especialidades asociadas, se obtendrá mediante la superación de las pruebas de selección convocadas por el Ministerio del Interior.

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes (se indica el Real Decreto que la regula):

- SEA029_2 Vigilancia y seguridad privada R.D. 295/2004
- SEA534_2 Prevención de incendios y mantenimiento. R.D. 1037/2011

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad** relacionados con este grupo ocupacional:

- SEAD 0211 Prevención de incendios y mantenimiento. R.D. 624/2013

CNO - 8332 OPERADORES DE GRÚAS, MONTACARGAS Y DE MAQUINARIA SIMILAR DE MOVIMIENTO DE MATERIALES

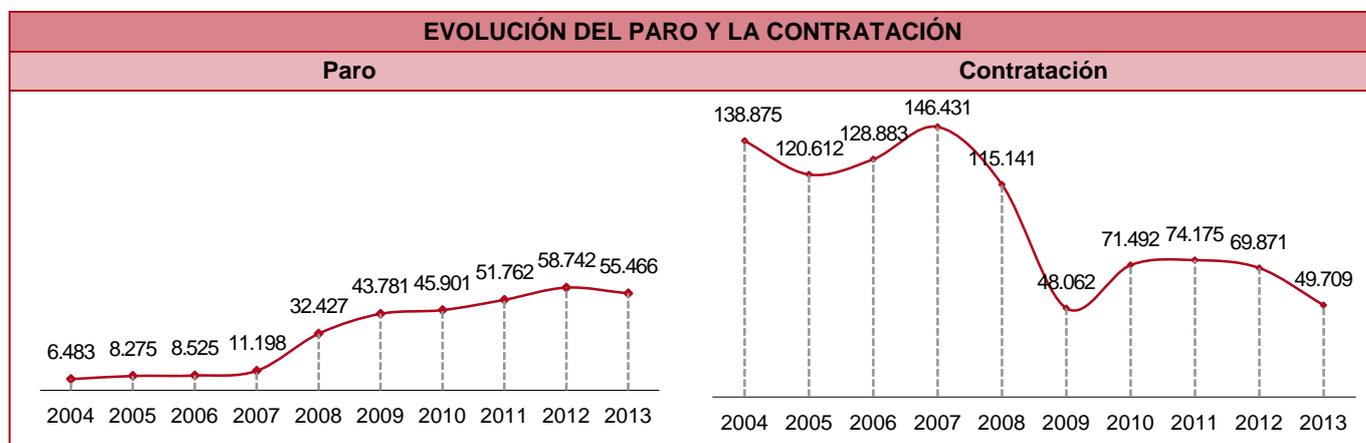
En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la gestión de la cadena de suministro:

- Operadores de aparatos elevadores
- Operadores de grúas móviles
- Operadores de grúas de torre
- Operadores de teleféricos

Los operadores de grúas, camiones montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales accionan y vigilan grúas fijas y móviles y otros aparatos elevadores in situ.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes en su mayoría de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

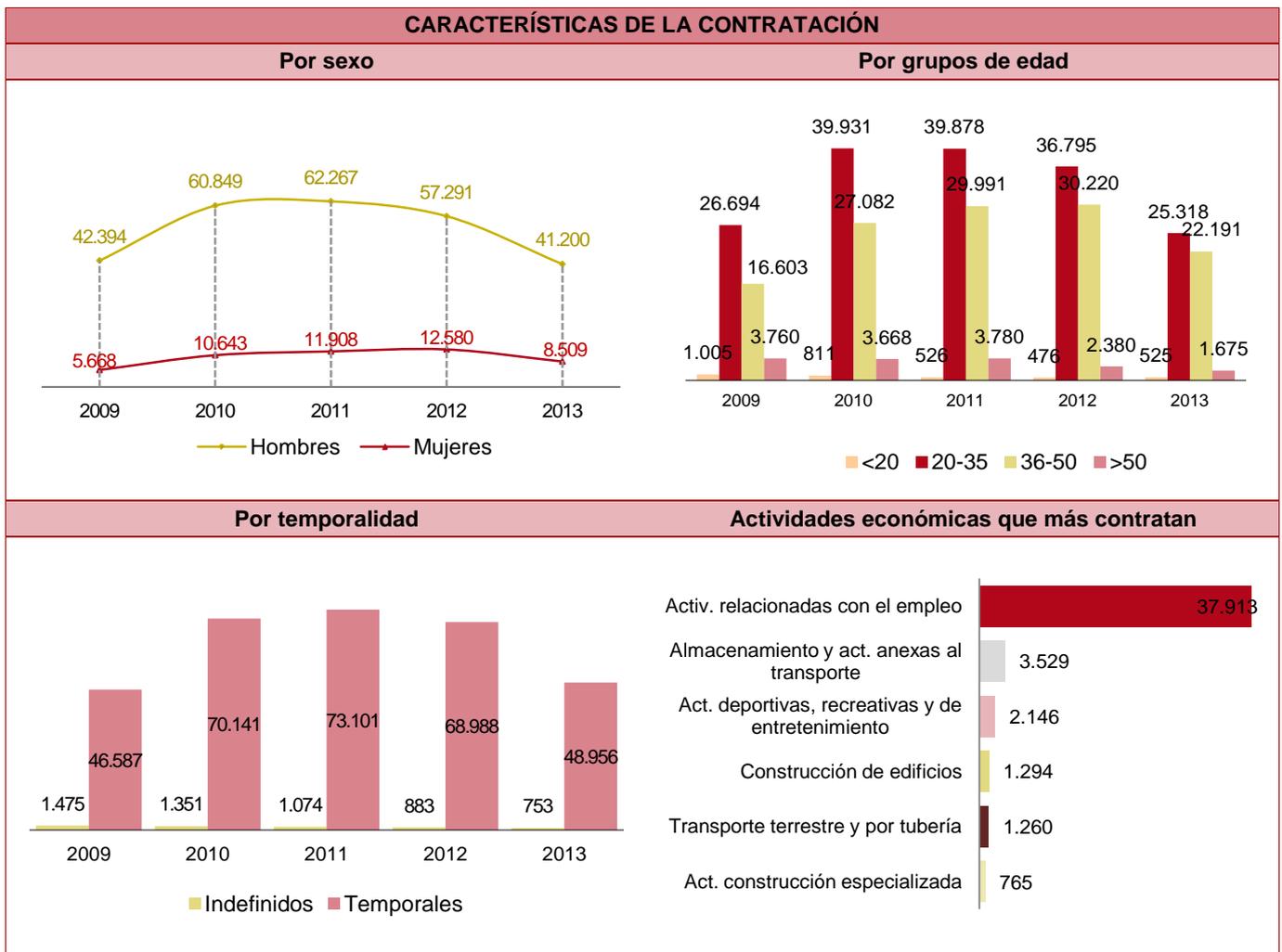
Los dos gráficos anteriores muestran, por un lado la evolución del número de personas registradas como paradas en los últimos 10 años y, por otro, el número de contratos acumulados a lo largo de cada año. La evolución de la ocupación de Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales en el mercado de trabajo presenta una situación similar a la de otros grupos ocupacionales con un incremento del desempleo a partir de 2008 y la disminución de la contratación.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 55.466 personas inscritas, lo que supone un 5,58% menos que el mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	96,54	48,81
Mujeres:	3,46	51,19
Menores de 30 años:	6,56	18,63
Mayores de 45 años:	46,20	42,07
Extranjeros:	6,60	11,82
Personas con discapacidad:	1,77	2,94
Parados de larga duración:	39,71	44,17
Primer empleo:	0,63	7,82
Beneficiarios prestación:	60,77	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 49.709 contratos, lo que representa un decrecimiento del 28,86% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	82,88	55,49
Mujeres:	17,12	44,51
Menores de 30 años:	25,35	34,35
Mayores de 45 años:	13,09	20,89
Extranjeros:	1,31	17,35
Personas con discapacidad:	0,53	1,16
Parados de larga duración:	1,07	3,89
Indefinidos	1,51	7,67
Temporales	98,49	92,33
Rotación	7,18	2,52

Algunos aspectos que se observan del comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- Desde 2004 hasta 2013 el paro aumentaba de forma permanente, mientras que los contratos descendían de forma inversa, siendo el 2008 el mayor punto de inflexión. Esta trayectoria se modera en los últimos años, produciéndose ligeros incrementos en la contratación a partir del año 2009 (3,43%).
- Tiene mayor presencia masculina, y las personas de 20 a 35 años son las más contratadas durante el año 2013, con un 50,93%; si bien en este colectivo de edad las variaciones en los últimos años han sido bastante negativas, mientras que los de 36 a 50 años, es el colectivo que siendo menor volumen (44,64%) también es el de menor descenso de sus cifras de contratación durante los últimos años. Ocupación que destaca por encima de la media nacional en el número de beneficiarios de prestaciones.
- A lo largo del año 2013, destaca el incremento de contratos en marzo, mayo, julio y diciembre.
- Es notable la temporalidad de los contratos. Los contratos temporales crecen desde el año 2009 un 5,09%, aunque en los últimos dos años se produce un descenso siendo del 29,04% en 2013.
- Más del 75% de los contratos se efectúan en las actividades relacionadas con el empleo. Aun así, esta ocupación tiene presencia en multitud de actividades económicas (el gráfico presenta las que alcanzan en torno al 94% del total de contratos en esta ocupación).

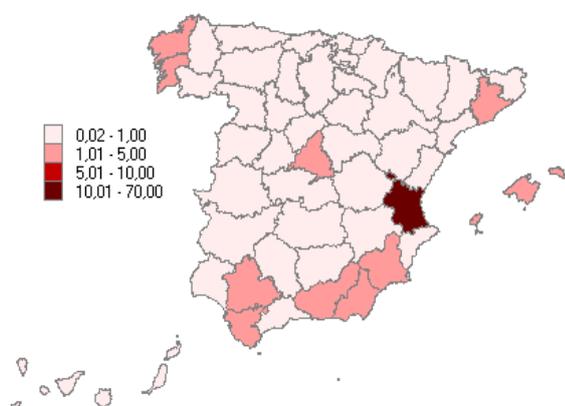


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

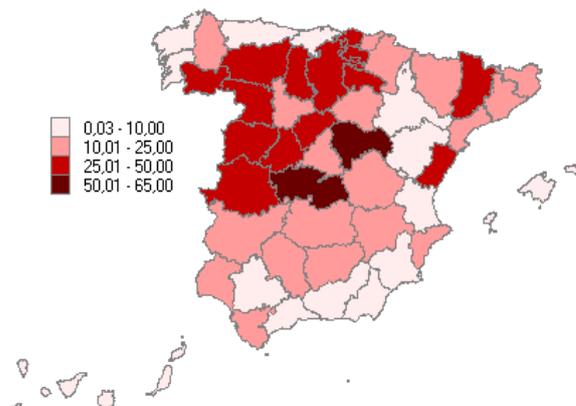
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013

Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	602	3,44	72	-46,67	Coruña A	1.236	-13,69	530	-82,78	Ourense	252	-8,03	48	37,14
Alicante/Alacant	2.582	-10,63	260	3,17	Cuenca	209	-3,69	36	12,50	Palencia	177	1,14	37	42,31
Almería	745	-10,24	1.816	34,12	Gipuzkoa	661	-0,30	134	-14,10	Palmas Las	1.622	-5,42	125	-88,42
Araba/Álava	650	8,51	146	46,00	Girona	664	2,47	149	14,62	Pontevedra	1.498	-7,07	2.414	-1,67
Asturias	1.434	-3,17	239	2,14	Granada	1.155	-11,83	1.770	6,63	Rioja La	346	-7,49	55	71,88
Ávila	185	-5,13	12	9,09	Guadalajara	365	-5,44	40	-23,08	Salamanca	347	-10,10	34	30,77
Badajoz			137	-30,10	Huelva	611	-11,19	158	-8,67	Segovia	122	-8,27	20	-9,09
Balears (Illes)	732	0,41	621	44,76	Huesca	221	-7,14	269	15,45	Sevilla	2.683	-4,11	621	55,25
Barcelona	5.115	-4,59	634	6,38	Jaén	310	-33,19	131	39,36	Soria	64	-7,25	13	-13,33
Bizkaia	1.697	-0,29	277	17,87	León	628	3,97	48	9,09	SC.Tenerife	1.112	-6,79	118	-3,28
Burgos	458	8,02	54	-27,03	Lleida	424	-4,72	157	38,94	Tarragona	1.160	-7,86	153	-6,71
Cáceres	783	0,13	78	-16,13	Lugo	285	-3,06	96	10,34	Teruel	175	-6,42	159	7,43
Cádiz	2.153	-3,41	571	-30,11	Madrid	5.297	-3,85	1.318	1,38	Toledo	1.098	-10,73	63	-23,17
Cantabria	863	-4,96	293	-7,86	Málaga	1.960	-8,79	371	14,86	Valencia	3.900	-8,34	33.613	-34,04
Castellón/Castelló	739	-12,65	86	-46,91	Melilla	77	4,05	17	-57,50	Valladolid	568	-5,33	44	-25,42
Ceuta	65	8,33	67	-4,29	Murcia	1.848	-5,95	707	-12,93	Zamora	194	12,14	21	-67,69
Ciudad Real	519	-0,76	48	-55,14	Navarra	890	4,46	134	0,00	Zaragoza	1.073	1,13	387	63,29
Córdoba	1.997	-10,61	283	4,04										

Localización del empleo



El mapa, que refleja el porcentaje provincial de contratos con respecto al total nacional, muestra un predominio muy grande de Valencia ya que supone el 67,62% de contratos del territorio nacional. A considerable distancia se encuentra Pontevedra, Almería, Granada y Madrid.

Movilidad de la ocupación^(*)

La movilidad geográfica interna en esta ocupación es relativamente elevada, como puede observarse en la representación que se muestra. Las tasas de movilidad más altas se dan mayoritariamente en las provincias limítrofes con Madrid, destacándose Guadalajara y Toledo. Sin embargo estas tasas responden a movimientos distintos puesto que mientras que Guadalajara presenta un saldo positivo, el caso de Toledo es inverso ya que es una provincia emisora. El resto de provincias que tienen un mayor volumen de contratos que han supuesto movilidad también son del interior y noroeste peninsular.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la tasa de movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

En este apartado se recogen distintos aspectos relacionados con las competencias y habilidades requeridas a los profesionales de la ocupación estudiada, que han sido expuestos tanto por los expertos entrevistados como por los datos recopilados de la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web. Asimismo se han plasmado los requerimientos de formación para desempeñar el puesto de trabajo.

- Las principales competencias de estos trabajadores consisten en las operaciones de carga y descarga, control y seguimiento de pedidos y de stocks; así como el manejo de distintos tipos de grúa (puente, torre, fija, móvil, en camión). Y pueden también realizar el transporte de la mercancía.
- Tienen especial relevancia en el transporte marítimo de mercancías, manejando la grúa puente, dado que el tráfico de contenedores está en alza; por ello, es una ocupación con buenas perspectivas de empleo. Dentro de estos profesionales destaca la figura de los estibadores, que realizan las funciones de operaciones portuarias de estiba, desestiba y transbordo.
- Las opciones laborales de estos profesionales aumentan si además están cualificados para el manejo de carretillas elevadoras en tareas propias de almacenaje, principalmente, de forma complementaria a las operaciones de grúa en sus distintas modalidades.
- No requieren una titulación académica específica, pero han de tener carnés profesionales de manejo de grúas, así como permisos de conducir C y E.
- Es muy conveniente que reúnan algunos conocimientos específicos: del callejero, conocimiento y utilización de eslingas de cable y acero, control de calidad, nociones básicas de soldadura de hilo o electrodo.
- Requiere competencias personales tales como responsabilidad, capacidad de trabajo en equipo, flexibilidad, capacidad de trabajo bajo presión.
- Entre las principales necesidades formativas detectadas, destaca el manejo de grúas eléctricas y de gasoil en puertos; manejo de cinta ecológica para carga de buques autotransportante; prevención de riesgos laborales; sostenibilidad y protección medioambiental.

Puede completarse esta información consultando el estudio “**Los perfiles de la oferta de empleo. 2013**”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>), que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio se incluye el perfil ocupacional de **trabajadores del transporte de mercancías y descargadores**:

[http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Trabajadores del transporte de mercancías y descargadores.pdf](http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Trabajadores_del_transporte_de_mercancias_y_descargadores.pdf)

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes (se indica el Real Decreto que la regula):

- MAP400_1 Actividades auxiliares y de apoyo al buque en puerto RD 1179/2008
- MAP593_2 Operaciones portuarias de carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo RD 1033/2011

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad**:

- MAPN0109 Actividades auxiliares y de apoyo al buque en el puerto RD 718/2011
- MAPNO712 Operaciones portuarias de carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo RD 988/2013

CNO 8333 - OPERADORES DE CARRETILLAS ELEVADORAS

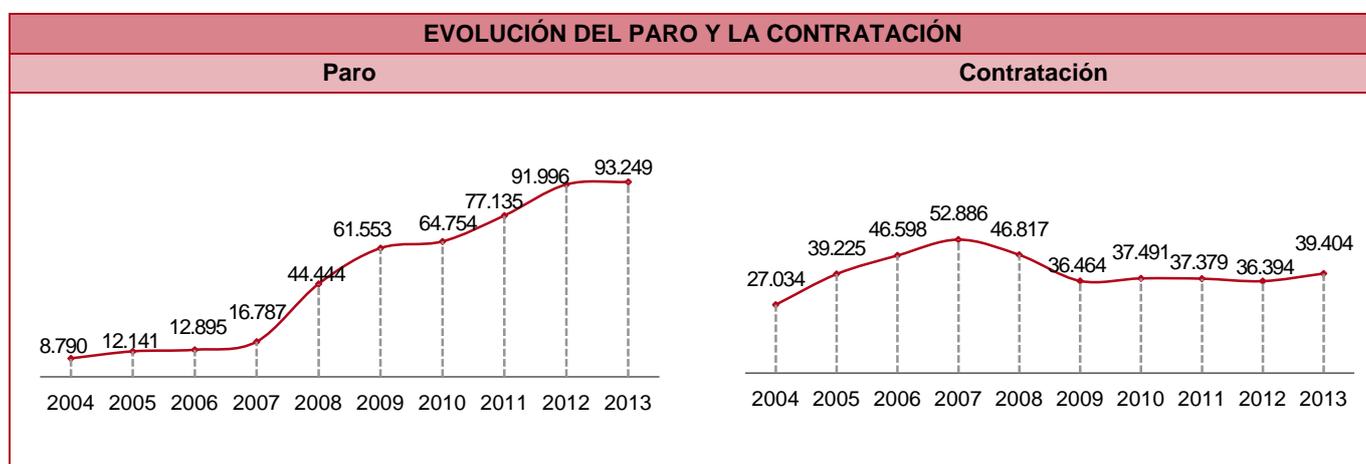
En este Grupo Primario Ocupacional se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la gestión de la cadena de suministro:

- Operadores de carretillas elevadoras
- Conductores de toro
- Carretilleros almaceneros

Los operadores de carretillas elevadoras conducen, accionan y vigilan autoelevadoras o vehículos similares para transportar, izar y apilar fardos y paletas cargadas de mercancías.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes en su mayoría de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

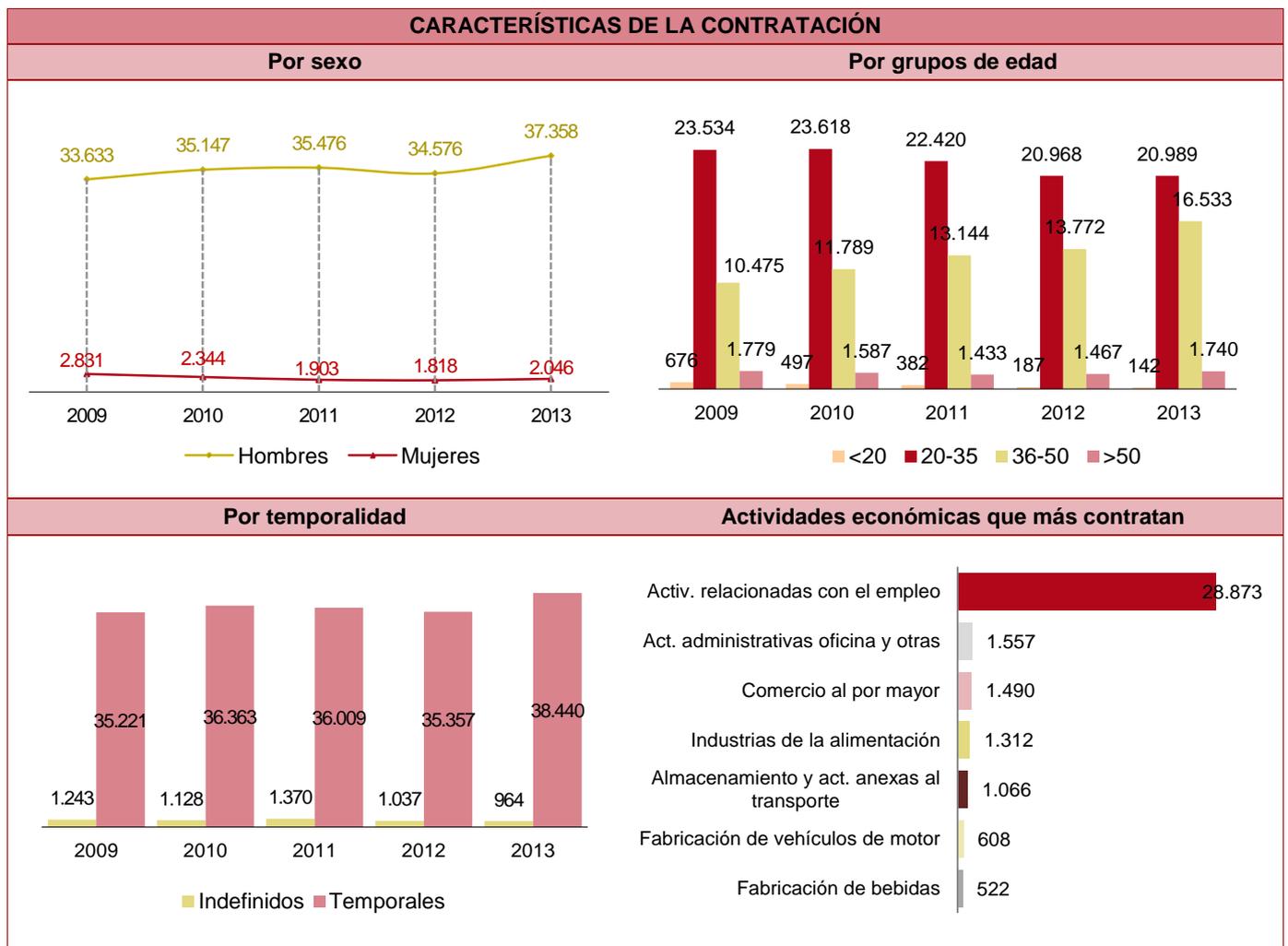
Los dos gráficos anteriores muestran, por un lado, la evolución del número de personas registradas como paradas en los últimos 10 años y, por otro, el número de contratos acumulados a lo largo de cada año. La evolución de la ocupación en el mercado de trabajo presenta una situación similar a la de otros grupos ocupacionales con un incremento del desempleo a partir de 2008 y la disminución de la contratación.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 93.249 personas inscritas, esto supone un incremento del 1,36% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	95,61	48,81
Mujeres:	4,39	51,19
Menores de 30 años:	13,46	18,63
Mayores de 45 años:	34,94	42,07
Extranjeros:	12,28	11,82
Personas con discapacidad:	2,44	2,94
Parados de larga duración:	37,06	44,17
Primer empleo:	0,80	7,82
Beneficiarios prestación:	53,28	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 39.404 contratos, lo que representa un incremento del 8,27% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	94,81	55,49
Mujeres:	5,19	44,51
Menores de 30 años:	25,18	34,35
Mayores de 45 años:	14,84	20,89
Extranjeros:	6,08	17,35
Personas con discapacidad:	1,75	1,16
Parados de larga duración:	2,00	3,89
Indefinidos	2,45	7,67
Temporales	97,55	92,33
Rotación	3,07	2,52

Algunos aspectos que se observan del comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- Desde 2004 hasta 2013 el paro aumentaba de forma permanente, mientras que los contratos descendían de forma inversa, pero, a partir del año 2009, esta trayectoria descendente de la contratación se modera produciéndose ligeros incrementos en la misma hasta llegar al 8,06%.
- Son principalmente hombres y las personas entre 20 y 35 años son las más contratadas durante el año 2013 con un 53,27%. A pesar que este grupo de edad tiene el mayor peso en la contratación, sus variaciones desde 2009 han sido negativas (-10,81%). Sin embargo, los de edades comprendidas entre 36 y 50 se han visto incrementados en un 57,83%. Es una ocupación que por el número de beneficiarios de prestaciones destaca por encima de la media.
- A lo largo del año 2013, destaca el incremento de contratos que se produce desde los meses de marzo a junio.
- Es notable la temporalidad de los contratos. Los contratos temporales crecen desde el año 2009 un 9,14% y en el último año el 8,72%.
- Más del 70% de los contratos se efectúan en actividades relacionadas con el empleo. Aun así, esta ocupación tiene presencia en multitud de actividades económicas (el gráfico presenta las que alcanzan en torno al 90% del total de contratos en esta ocupación).



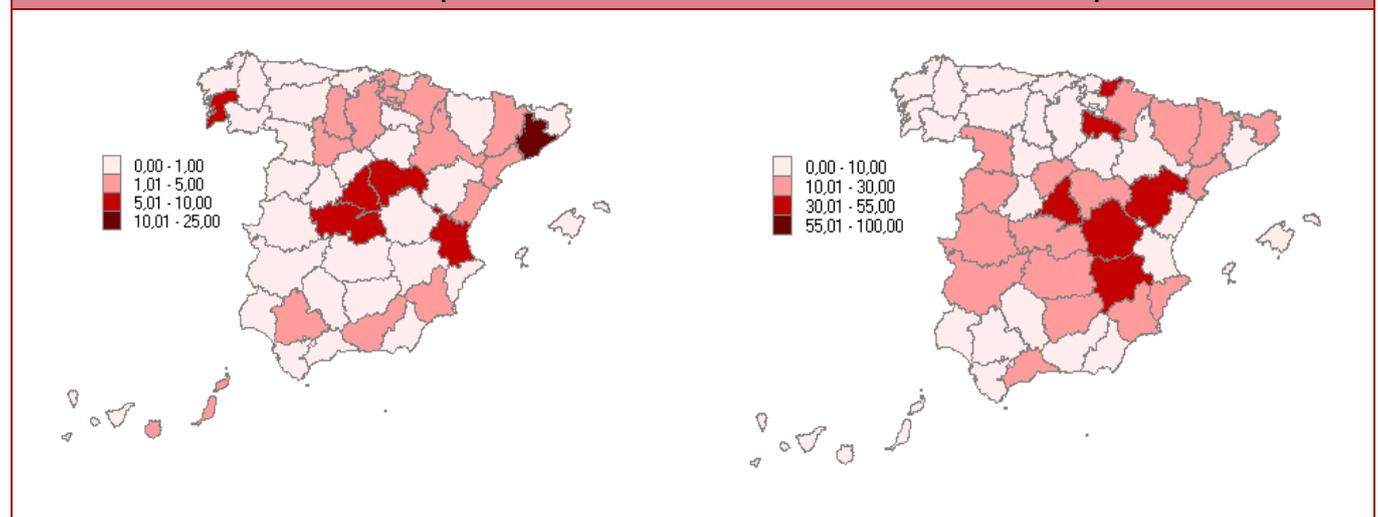
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013

Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	680	8,45	32	-8,57	Coruña A	1.212	3,68	345	51,32	Ourense	304	6,67	225	10,84
Alicante/Alacant	2.604	-3,27	292	7,75	Cuenca	415	10,37	47	193,75	Palencia	639	2,73	723	6,79
Almería	537	0,56	237	20,92	Gipuzkoa	891	-0,67	81	-19,80	Palmas Las	825	13,01	452	-10,67
Araba/Álava	1.470	6,99	734	87,72	Girona	1.001	16,40	327	6,17	Pontevedra	2.989	4,69	2.314	29,85
Asturias	1.144	-2,22	181	25,69	Granada	825	-12,05	898	-13,65	Rioja La	1.276	3,32	174	23,40
Ávila	292	5,80	114	44,30	Guadalajara	1.698	-2,25	3.002	0,67	Salamanca	306	0,00	32	-50,00
Badajoz	1.178	14,81	304	1,00	Huelva	452	-1,74	232	15,42	Segovia	325	0,62	70	-9,09
Balears (Illes)	400	-0,25	84	16,67	Huesca	426	-5,12	128	-9,22	Sevilla	3.590	3,91	1.260	68,22
Barcelona	13.677	-0,17	9.068	-0,76	Jaén	340	-31,73	29	-17,14	Soria	157	20,77	46	35,29
Bizkaia	2.402	-1,19	989	57,23	León	690	14,62	293	-9,29	SC.Tenerife	988	8,10	90	-66,29
Burgos	1.403	9,78	1.091	10,54	Lleida	1.183	10,15	457	15,99	Tarragona	2.645	6,52	1.658	39,09
Cáceres	669	16,96	184	121,69	Lugo	364	0,83	179	-26,64	Teruel	322	1,90	8	-63,64
Cádiz	1.407	8,48	141	-28,79	Madrid	10.710	0,93	2.495	-12,21	Toledo	2.432	-1,82	2.123	32,36
Cantabria	1.530	15,73	153	-63,66	Málaga	1.081	-2,70	86	-14,00	Valencia	8.797	-3,06	2.387	6,33
Castellón/Castelló	2.660	-12,73	422	20,92	Melilla	54	-8,47	1		Valladolid	1.698	6,73	928	-0,54
Ceuta	36	20,00	2	100,00	Murcia	2.297	2,23	1.141	36,16	Zamora	292	17,27	45	0,00
Ciudad Real	674	3,69	52	8,33	Navarra	3.915	2,81	1.692	4,70	Zaragoza	4.396	3,36	1.132	40,27
Córdoba	950	-6,03	220	-25,17										

Localización del empleo

Movilidad de la ocupación (*)



El mapa, que refleja el porcentaje provincial de contratos con respecto al total nacional, muestra un predominio de Barcelona sobre el resto del territorio nacional, ya que engloba al 23,01% de la contratación total estatal, seguida de lejos por Guadalajara (7,62%), Madrid (6,33%), Valencia (6,06%), Pontevedra (5,87%) y Toledo (5,39%).

La movilidad geográfica interna en esta ocupación no es alta, como puede observarse en la representación que se muestra. La provincia que tiene un mayor volumen de contratos que han supuesto movilidad es La Rioja (53,96%) y le sigue de lejos Teruel (37,50%), Albacete (36,96%), Gipuzkoa (33,33%), Cuenca (31,11%) y Madrid (30,33%). Principalmente son tasas que responden a movimientos de salida de estas provincias, a excepción de Cuenca en la que entran más trabajadores contratados que salen.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la tasa de movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

En este apartado, se recogen distintos aspectos relacionados con las competencias y habilidades requeridas a los profesionales de la ocupación estudiada, que han sido expuestos tanto por los expertos entrevistados como por los datos recopilados de la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web. Asimismo se han plasmado los requerimientos de formación para desempeñar el puesto de trabajo.

- Los conductores de carretillas elevadoras tienen como funciones principales las acciones de carga y descarga, control y seguimiento de pedidos y de stocks.
- Más en concreto, realizan el manejo de carretilla frontal y retráctil, carga y descarga manual o con carretilla, ubicación, gestión documental de entradas y salidas de camiones, manejo de pistolas de radiofrecuencia, introducción de datos y control a través de los programas SAP y ATMS, emisión de albaranes y etiquetaje.
- En almacenes automáticos, se solicita realizar el mantenimiento de equipos electrónicos y trabajos de limpieza de herramientas.
- En esta ocupación es imprescindible disponer de carné profesional. Además, han de tener conocimientos de tecnologías, como el programa SAP, sistemas RFID, picking por voz, visores picking por luz.
- Hay gran demanda de profesionales y es una ocupación en la que existe dificultad para encontrar trabajadores cualificados y con experiencia.
- Las principales necesidades de formación de las que adolecen son las relativas a los avances en tecnologías, como es la automatización y digitalización en el almacenaje; manejo de terminales de radiofrecuencia; técnicas de *picking & kitting*.
- Asimismo, dadas las circunstancias del desempeño de esta ocupación, es muy necesaria la formación en criterios de sostenibilidad y protección medioambiental; en prevención de riesgos laborales; y calidad en las operaciones de almacén.
- Por todo esto, sería muy conveniente la implementación de un certificado de profesionalidad para disponer de una formación regulada y homologada en estos profesionales.
- Las competencias personales más requeridas son:
 - Responsabilidad; seriedad; puntualidad
 - Trabajo en equipo
 - Dinamismo
 - Capacidad de trabajo bajo presión
 - Motivación
 - Flexibilidad funcional
 - Aprendizaje continuo
 - Confianza en sí mismo
 - Buena presencia.
 - Disponibilidad horaria e inmediata

Puede completarse esta información consultando el estudio “**Los perfiles de la oferta de empleo. 2013**”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>), que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio se incluye el perfil ocupacional de **trabajadores del transporte de mercancías y descargadores**:

http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Trabajadores_del_transporte_de_mercancias_y_descargadores.pdf

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes (se indica el Real Decreto que la regula):

- COM411_1 Actividades auxiliares de almacén RD 1179/2008

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad**:

- COML0110 Actividades auxiliares de almacén RD 1522/2011

Por su parte, el sistema educativo ofrece los siguientes **Títulos de Formación Profesional**:

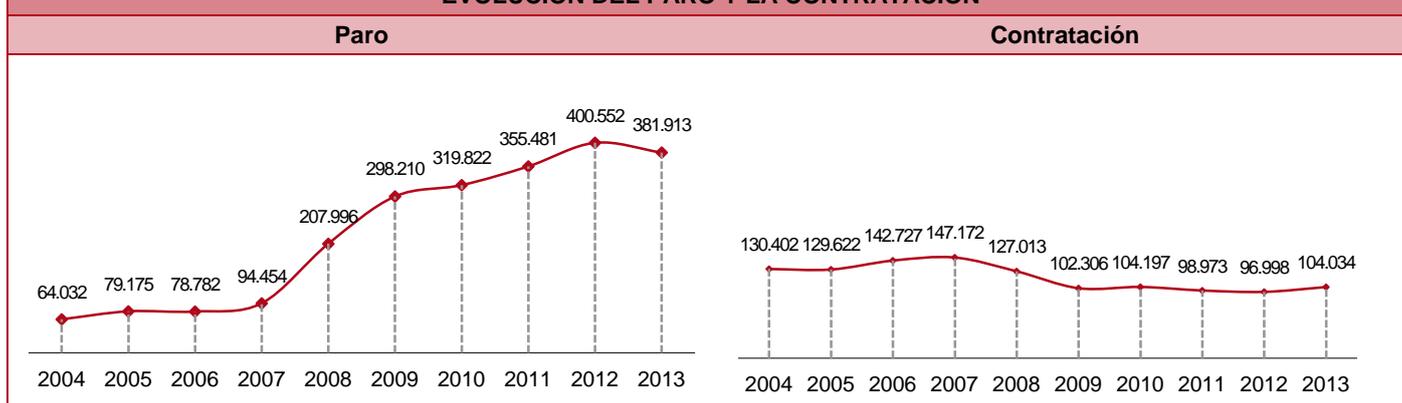
- Título Profesional Básico en Servicios Comerciales (Grado Medio) RD 127/2014

CNO 8412 - CONDUCTORES DE FURGONETAS, hasta 3,5t

Los conductores de furgonetas conducen y se ocupan de automóviles, furgonetas y camiones pequeños para el transporte y distribución de correspondencia o mercancías

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes de fuentes registrales del SEPE.

EVOLUCIÓN DEL PARO Y LA CONTRATACIÓN

Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

Los dos gráficos anteriores muestran, por un lado la evolución del número de personas registradas como paradas en los últimos 10 años y, por otro, el número de contratos acumulados a lo largo de cada año. La evolución de la ocupación conductores de furgonetas, hasta 3,5t en el mercado de trabajo presenta una situación similar a la de otros grupos ocupacionales con un incremento del desempleo a partir de 2008 y la disminución de la contratación, aunque con una tendencia a la recuperación desde el año 2012.

PERFIL DEL DESEMPLEADO

Al cierre de diciembre de 2013 había 381.913 personas inscritas, esto supone un descenso del 4,65% respecto al mismo mes del año anterior.

	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	94,21	48,81
Mujeres:	5,79	51,19
Menores de 30 años:	13,71	18,63
Mayores de 45 años:	43,36	42,07
Extranjeros:	12,38	11,82
Personas con discapacidad:	2,60	2,94
Parados de larga duración:	41,44	44,17
Primer empleo:	2,05	7,82
Beneficiarios prestación:	51,27	44,25

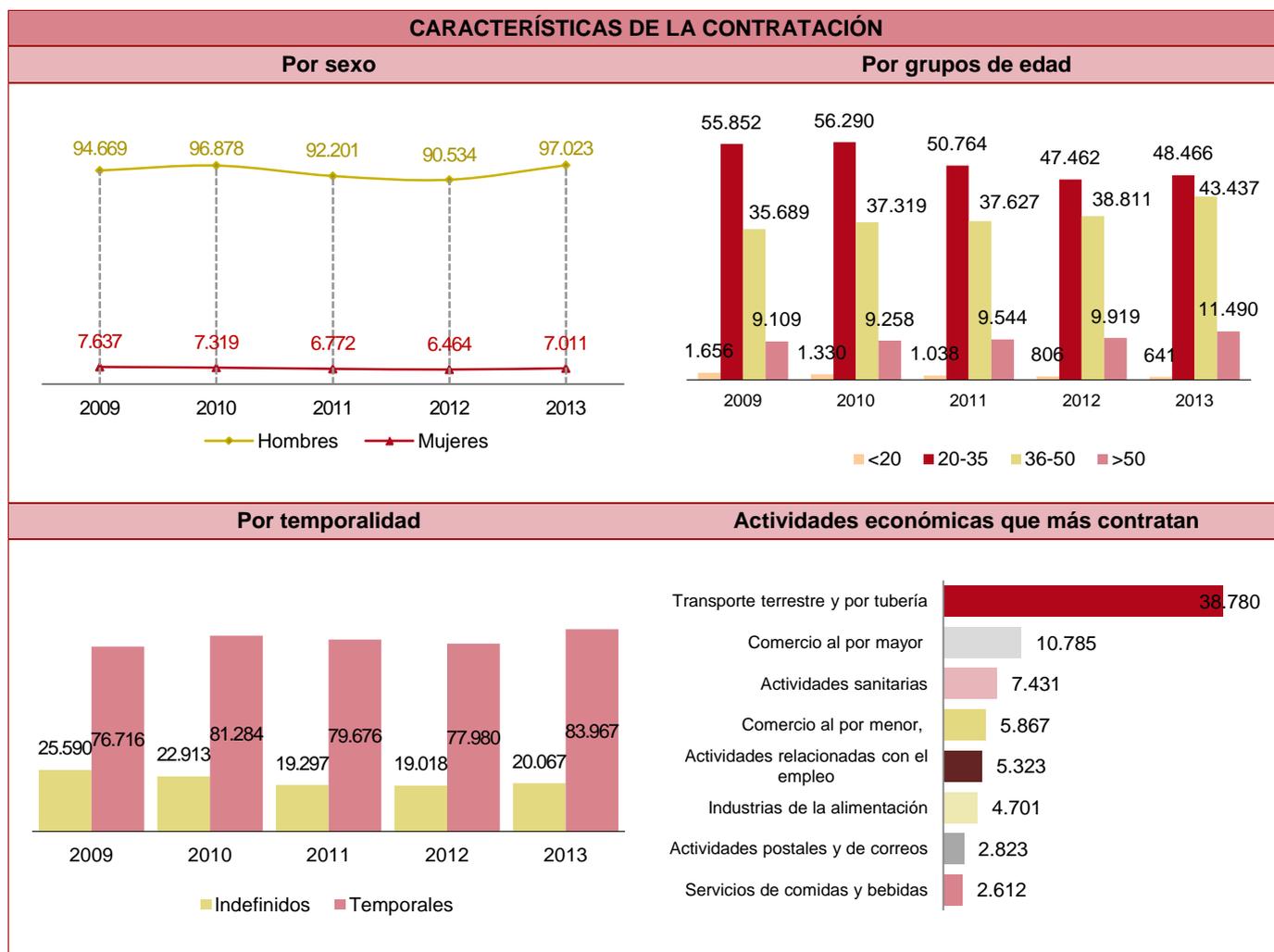
PERFIL DE LA CONTRATACIÓN

A lo largo de 2013 se registraron 104.034 contratos, lo que representa un crecimiento del 7,25% si lo comparamos con el año anterior.

	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	93,26	55,49
Mujeres:	6,74	44,51
Menores de 30 años:	24,92	34,35
Mayores de 45 años:	23,92	20,89
Extranjeros:	10,16	17,35
Personas con discapacidad:	2,23	1,16
Parados de larga duración:	5,12	3,89
Indefinidos	19,29	7,67
Temporales	80,71	92,33
Rotación	1,63	2,52

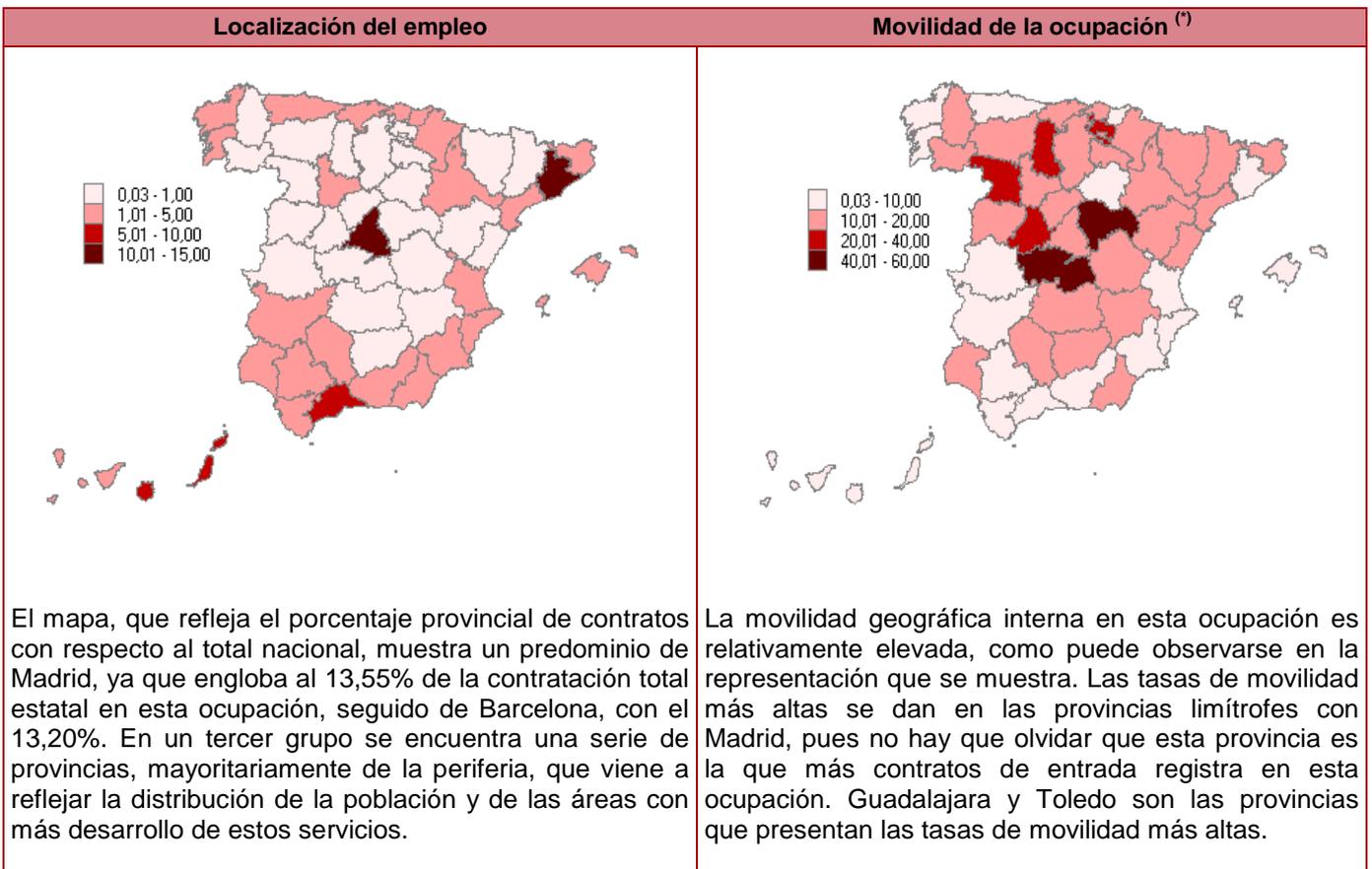
Algunos aspectos que se observan en el comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- Desde el año 2004, el paro aumenta y aunque los contratos mantienen una evolución estable, es a partir del año 2008 cuando se agudiza la subida del desempleo, el 120,21% respecto del año 2007, mientras que la caída de la contratación en ese mismo año fue del 13,70%. No obstante, esta trayectoria se modera en el último año, al descender el desempleo un 4,65% y aumentar la contratación un 7,25%.
- Hay una abrumadora presencia masculina en esta ocupación y la media de edad se sitúa entre los 20 a 35 años, aunque aumentan progresivamente los contratos en el tramo entre 36 y 50 años. Los contratos a mayores de 50 años aumentan en el último año un 15,84%, mientras que disminuyen los de menores de 20 años un 20,47%.
- A lo largo del año 2013, los meses con mayor incremento contratación fueron julio, abril y enero, mientras que agosto y noviembre registraron descensos más acusados.
- La tasa de estabilidad en 2013 alcanzó el 19,29 %, y aunque los contratos indefinidos cayeron un 21,58% entre 2009 y 2013, aumentan sin embargo un 5,52% en 2013.
- El 37,28% de los contratos se realizan en el Transporte terrestre y por tubería, el 10,37% en el Comercio al por mayor, y las Actividades sanitarias y el Comercio al por menor, suponen el 7,14% y el 5,64%, respectivamente.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013														
Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	3.608	-8,15	695	56,88	Coruña A	8.862	-4,25	2.109	-7,70	Ourense	2.635	-3,62	584	1,39
Alicante/Alacant	23.535	-7,94	2.977	3,73	Cuenca	2.071	-6,84	394	34,01	Palencia	1.418	-2,14	192	3,23
Almería	5.208	-9,08	1.287	-1,76	Gipuzkoa	3.605	-2,62	1.313	27,60	Palmas Las	14.172	-3,45	5.636	3,03
Araba/Álava	1.890	0,32	645	43,33	Girona	5.235	1,63	1.077	5,48	Pontevedra	8.329	-3,21	2.581	17,26
Asturias	7.778	-4,98	2.033	3,20	Granada	7.690	-8,71	1.930	2,39	Rioja La	2.032	-3,28	857	8,76
Ávila	1.761	-5,88	252	8,15	Guadalajara	2.199	-1,39	678	51,68	Salamanca	3.635	-1,33	545	6,65
Badajoz	5.260	-3,18	1.771	19,10	Huelva	3.221	-6,72	1.287	4,80	Segovia	1.450	-2,68	219	2,34
Balears (Illes)	8.101	-6,60	4.062	3,65	Huesca	1.491	-9,03	718	18,09	Sevilla	15.983	-3,94	4.736	0,68
Barcelona	26.164	-0,54	13.730	14,14	Jaén	2.652	-30,92	816	-20,08	Soria	753	-3,83	139	33,65
Bizkaia	7.529	-0,46	1.568	-2,61	León	3.844	-0,29	911	7,81	SC.Tenerife	15.964	-5,87	3.338	-1,24
Burgos	2.446	-1,61	622	4,54	Lleida	2.823	-7,17	640	18,08	Tarragona	5.134	0,86	1.164	3,84
Cáceres	3.605	-2,96	860	-10,70	Lugo	2.699	-2,25	723	3,73	Teruel	1.170	-1,93	234	-1,27
Cádiz	10.458	-4,31	3.421	3,10	Madrid	52.334	-2,91	14.099	8,09	Toledo	8.646	-3,99	776	-8,49
Cantabria	5.382	0,35	1.370	7,45	Málaga	15.678	-7,60	6.654	4,23	Valencia	25.704	-8,50	4.522	21,40
Castellón/Castelló	7.124	10,60	676	-8,15	Melilla	532	-0,75	83	0,00	Valladolid	3.599	-3,80	1.179	8,07
Ceuta	631	5,34	224	-7,44	Murcia	11.906	-2,67	2.373	9,76	Zamora	1.615	3,26	203	6,84
Ciudad Real	4.852	-1,94	1.007	48,09	Navarra	4.565	-0,87	1.094	5,60	Zaragoza	6.888	-2,64	1.578	1,87
Córdoba	6.045	-9,90	1.448	7,18										



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la tasa de movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

- Las principales competencias de los conductores de furgonetas implican un transporte de mercancías, reparto y carga/descarga de las mismas.
- Asimismo, deben encargarse también de tareas administrativas, gestiones comerciales, la atención al cliente, solución de conflictos, planificar y organizar las rutas, y la limpieza y mantenimiento de los vehículos.
- No se requiere titulación especial, aunque normalmente se exige estar en posesión de la ESO y en ocasiones se pide Formación Profesional. También es conveniente tener conocimientos de mecánica y disponer del Certificado de Aptitud para Conductor Profesional (CAP).
- No son muy necesarios los conocimientos informáticos, pero sí se requiere el manejo de tecnologías como el GPS, PDA, control de rutas. Los idiomas son cada vez más necesarios.
- Dado el previsto aumento de la distribución capilar, atribuible en su mayor medida a la esperada expansión del e-commerce, los conductores de furgoneta van a experimentar un incremento en su nivel de empleo.
- Las competencias personales más relevantes son tener trato agradable y educado, orientado al cliente, con buena presencia, responsable, comunicativo, que trabaje en equipo, capaz de planificar y organizar su trabajo, y con una constitución física adecuada para las tareas de carga y descarga.
- Existen necesidades formativas en conducción eficiente, mecánica básica, idiomas, manejo de nuevas tecnologías.

Puede completarse esta información consultando el estudio “**Los perfiles de la oferta de empleo. 2012**”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>) que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio se incluye el perfil ocupacional de **conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera**:

http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Conductores_vehiculos_transporte_urbano_carretera.pdf

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes (se indica el Real Decreto que la regula):

- TMV456_2 Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas R.D. 1225/2010

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad**:

- TMVC20 Conductor de vehículos ligeros a motor R.D. 2000/1996
- TMVI0112 Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas R.D. 626/2013

Por su parte, el sistema educativo ofrece los siguientes **Títulos de Formación Profesional**:

- Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera (Grado Medio)

CNO 8431 y 8432 - CONDUCTORES DE CAMIONES

En este Grupo Primario Ocupacional, se enmarcan las siguientes ocupaciones relacionadas con el sector de la gestión de la cadena de suministro:

- Transportistas
- Conductores de camión con remolque y/o de tractocamión
- Conductores de camión de mercancías peligrosas
- Conductores de camión T.I.R. (transporte internacional)
- Conductores de camión en general

Los operadores de carretillas elevadoras conducen, accionan y vigilan autoelevadoras o vehículos similares para transportar, izar y apilar fardos y paletas cargadas de mercancías.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este punto, se analiza el comportamiento y dinámica de la ocupación que estamos estudiando mediante una serie de indicadores laborales, procedentes de fuentes registrales del SEPE.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de cada año.

Fuente: SEPE. Total anual.

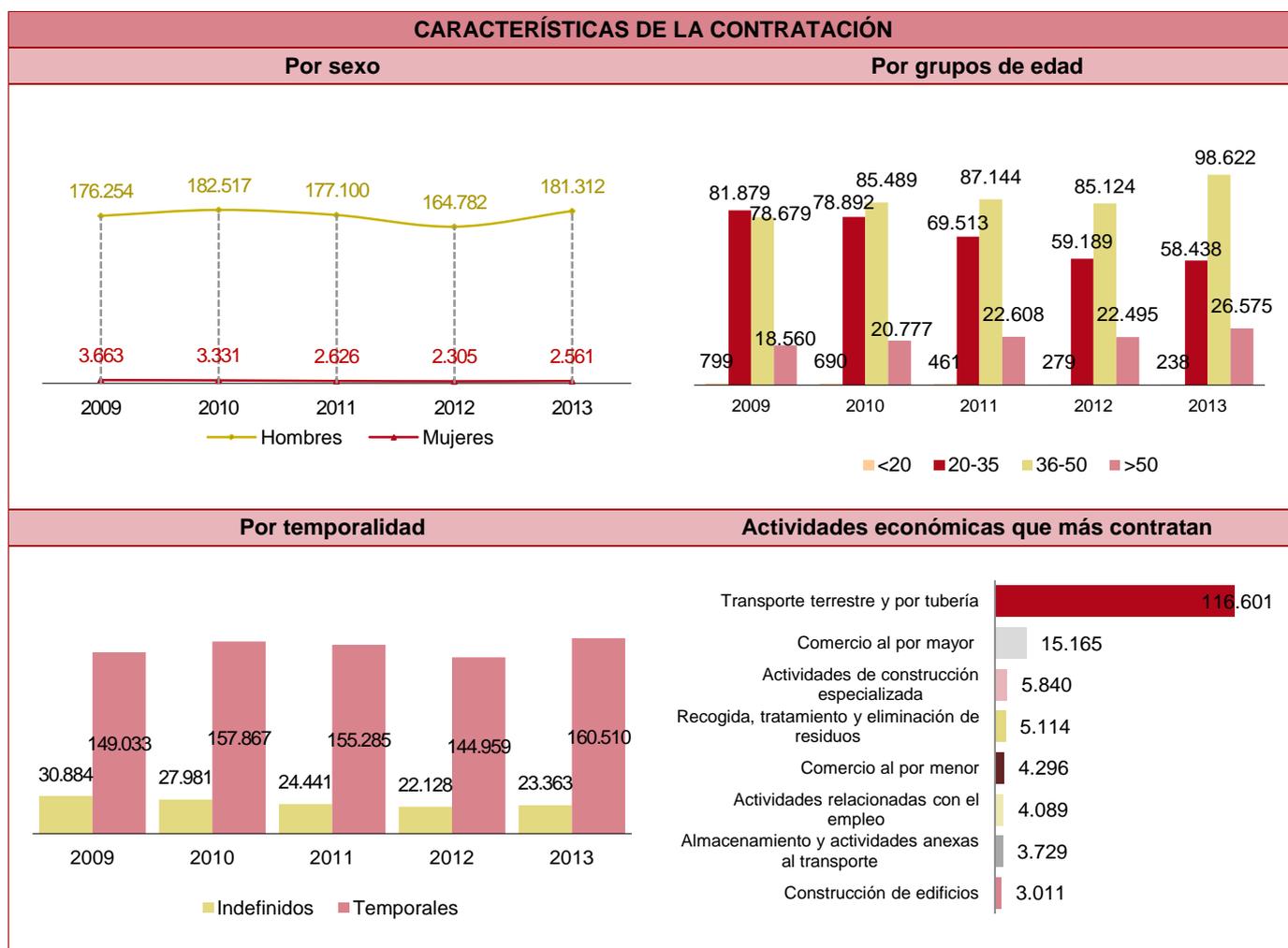
Los dos gráficos anteriores muestran, por un lado la evolución del número de personas registradas como paradas en los últimos 10 años y, por otro, el número de contratos acumulados a lo largo del año. La evolución de la ocupación conductores de camiones en el mercado de trabajo presenta una situación similar a la de otros grupos ocupacionales con un incremento del desempleo a partir de 2008 y la disminución de la contratación.

PERFIL DEL DESEMPLEADO		
Al cierre de diciembre de 2013 había 205.582 personas inscritas, esto supone un descenso del 7,24% respecto al mismo mes del año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	98,20	48,81
Mujeres:	1,80	51,19
Menores de 30 años:	5,89	18,63
Mayores de 45 años:	49,55	42,07
Extranjeros:	10,50	11,82
Personas con discapacidad:	1,42	2,94
Parados de larga duración:	37,47	44,17
Primer empleo:	0,66	7,82
Beneficiarios prestación:	62,25	44,25

PERFIL DE LA CONTRATACIÓN		
A lo largo de 2013 se registraron 183.873 contratos, lo que representa un incremento del 10,05% si lo comparamos con el año anterior.		
	Tasa de la ocupación (%)	Tasa total nacional (%)
Hombres:	98,61	55,49
Mujeres:	1,39	44,51
Menores de 30 años:	12,25	34,35
Mayores de 45 años:	32,73	20,89
Extranjeros:	14,23	17,35
Personas con discapacidad:	1,15	1,16
Parados de larga duración:	4,58	3,89
Indefinidos	12,71	7,67
Temporales	87,29	92,33
Rotación	1,75	2,52

Algunos aspectos que se observan en el comportamiento en el mercado laboral de esta ocupación son:

- Desde 2004, el paro no deja de crecer, y aunque los contratos muestran una evolución positiva, a partir del año 2007 cambia la tendencia y se produce una caída del 23,22% en la contratación, que se acentúa en el año siguiente. No obstante, esta trayectoria se modera en los últimos años y 2013 registra un incremento del 10,05%.
- Es una ocupación mayoritariamente masculina y la edad media es elevada, pues en 2013 más de la mitad de los contratos se hicieron con personas de entre 36 a 50 años. Los contratos a mayores de 50 años han aumentado desde el año 2009.
- A lo largo del año 2013, julio es el mes que registra el mayor incremento de contratación y agosto el que presenta mayor descenso.
- La tasa de estabilidad en el año 2013 ha sido del 12,71%, habiéndose incrementado los contratos indefinidos un 5,58% respecto del año 2012.
- El 63,41% de los contratos se efectúan en el transporte terrestre y por tubería.

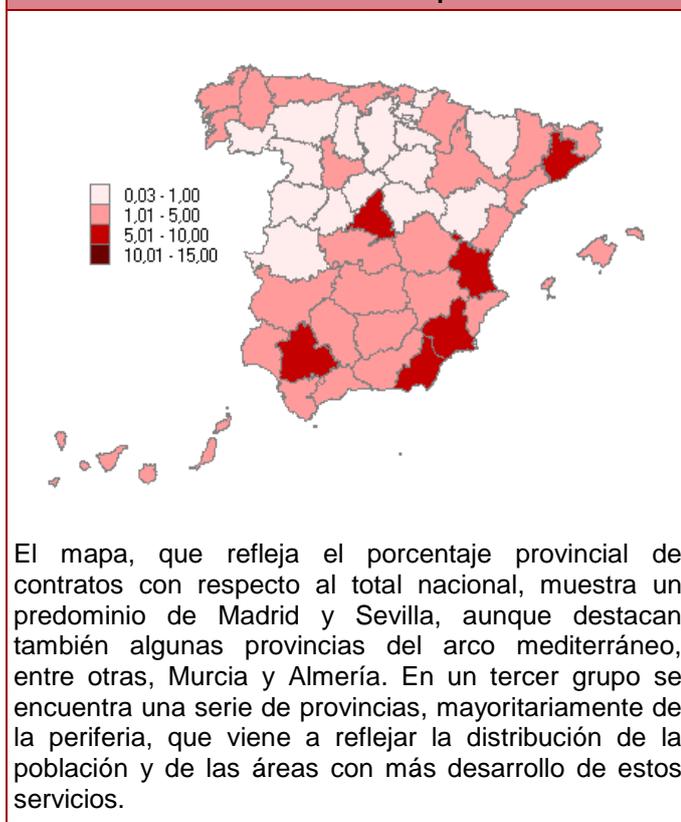


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Total año 2013.

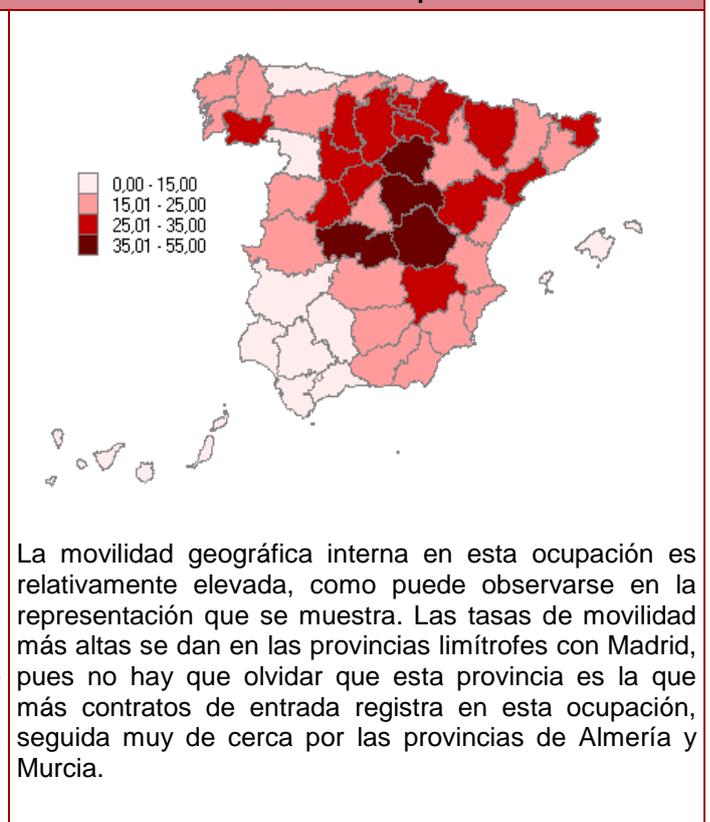
DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DEL PARO Y LOS CONTRATOS. VARIACIÓN ANUAL 2012-2013

Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)	Provincias	Paro	Var. 12/13 (%)	Contr.	Var. 12/13 (%)
Albacete	3.321	11,65	2.330	4,44	Coruña A	5.246	-8,16	3.295	16,72	Ourense	1.720	-6,93	1.442	11,01
Alicante/Alacant	9.763	-9,00	7.957	21,09	Cuenca	1.637	-14,43	2.144	15,64	Palencia	901	-8,53	965	-7,39
Almería	3.116	10,38	10.689	11,18	Gipuzkoa	1.929	-7,17	1.559	6,13	Palmas Las	4.415	-4,50	3.113	0,48
Araba/Álava	1.092	8,66	755	5,89	Girona	2.821	-2,86	2.069	-7,76	Pontevedra	5.433	-4,42	3.783	7,78
Asturias	4.980	-6,64	3.187	3,71	Granada	4.739	-12,79	5.873	14,24	Rioja La	1.400	-8,97	997	17,16
Ávila	975	-2,11	552	7,81	Guadalajara	1.630	-11,80	923	8,46	Salamanca	2.008	-8,64	980	6,75
Badajoz	4.382	-5,15	4.781	11,29	Huelva	2.225	-4,91	3.818	0,82	Segovia	868	-4,51	562	13,77
Balears (Illes)	3.065	-7,82	2.442	4,67	Huesca	986	-16,09	1.202	7,13	Sevilla	8.469	-4,49	12.111	14,83
Barcelona	17.638	-4,45	10.234	3,75	Jaén	1.603	-38,84	5.652	25,71	Soria	497	-4,97	690	3,60
Bizkaia	4.125	-2,71	2.652	13,97	León	2.608	-1,17	1.654	3,70	SC.Tenerife	4.379	-6,29	2.208	-6,84
Burgos	1.866	0,76	1.489	4,49	Lleida	1.864	-10,56	2.616	6,43	Tarragona	4.235	0,12	2.534	0,72
Cáceres	2.571	-2,35	1.550	3,82	Lugo	2.560	-4,12	2.263	9,11	Teruel	728	-14,75	810	23,85
Cádiz	6.000	-6,06	6.211	22,43	Madrid	19.634	-5,15	12.700	13,22	Toledo	5.214	-7,64	3.026	11,78
Cantabria	3.144	-1,01	2.474	4,39	Málaga	7.083	-8,41	6.635	15,65	Valencia	14.376	-10,77	10.472	1,42
Castellón/Castelló	3.128	12,26	2.263	6,59	Melilla	199	-20,40	134	-24,29	Valladolid	2.204	-1,74	1.867	6,99
Ceuta	291	-1,36	76	5,56	Murcia	7.099	-8,42	11.516	7,19	Zamora	1.235	-4,85	797	33,28
Ciudad Real	3.139	11,20	2.553	13,01	Navarra	2.702	-3,95	1.991	8,44	Zaragoza	4.202	-5,91	3.324	3,52
Córdoba	4.137	15,09	5.880	29,80										

Localización del empleo



Movilidad de la ocupación (*)



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Datos 2013.

Nota: El mapa representa la tasa de movilidad por provincia, esta tasa representa la proporción de contratos que implican desplazamiento (entran y salen) sobre los contratos que afectan al territorio (permanecen, entran y salen).

COMPETENCIAS DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

En este apartado, se recogen distintos aspectos relacionados con las competencias y habilidades requeridas a los profesionales de la ocupación estudiada, que han sido expuestos tanto por los expertos entrevistados como por los datos recopilados de la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web.

- La competencia general de esta ocupación consiste en realizar la conducción de vehículos de transporte por carretera, cumpliendo las normas de circulación, seguridad vial y de transporte establecidas, así como la normativa de ámbito europeo, y otras funciones relacionadas con la supervisión y realización de operaciones de carga, la operativa de almacén y la distribución de paquetería, ajustándose a procedimientos establecidos, según los requerimientos de calidad, seguridad y protección ambiental establecidos requerimientos de formación para desempeñar el puesto de trabajo.
- Las operaciones de carga y descarga implican en algunos casos el manejo de carretilla elevadora, así como de la transpaleta elevadora e incluso el montaje y/o asesoramiento en el funcionamiento y uso de las mercancías transportadas al cliente.
- Asimismo, deben encargarse también de tareas administrativas, gestiones comerciales, la atención al cliente, solución de conflictos, planificar y organizar las rutas, y la limpieza y mantenimiento de los vehículos.
- No se requiere titulación especial, aunque normalmente se exige estar en posesión de la ESO y en ocasiones se pide Formación Profesional. También es conveniente tener conocimientos de mecánica y disponer del Certificado de Aptitud para Conductor Profesional (CAP).
- En determinados casos han de tener formación especial relativa al transporte de mercancías peligrosas (TPC). De manera complementaria también se hace referencia a otras acreditaciones tales como tarjeta de transporte propia, tarjeta tacógrafo, ADR, autorización BTP, PCP (permiso de conducción en plataforma);, conducción y manejo de vehículos frigoríficos, en su caso.
- No son muy necesarios los conocimientos informáticos, pero sí se requiere el manejo de tecnologías como el GPS, PDA, control de rutas. Los idiomas son cada vez más necesarios.
- Las competencias personales más relevantes son tener trato agradable y educado, orientado al cliente, con buena presencia, responsable, comunicativo, que trabaje en equipo, capaz de planificar y organizar su trabajo, y con una constitución física adecuada para las tareas de carga y descarga.
- Entre las principales necesidades formativas detectadas, destaca la conducción eficiente y en situaciones adversas, mecánica básica, idiomas, manejo de nuevas tecnologías, manipulación en frío, incidencias en el transporte de mercancías.

Puede completarse esta información consultando el estudio “**Los perfiles de la oferta de empleo. 2012**”, disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>) que se ha realizado haciendo un seguimiento de las ofertas que se presentan en los sitios especializados de Internet y que, en estos momentos, es uno de los medios más utilizados para buscar u ofrecer empleo.

En dicho estudio se incluye el perfil ocupacional de **conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera**:

http://www.sepe.es/contenido/observatorio/perfiles/pdf/Conductores_vehiculos_transporte_urbano_carretera.pdf

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

De acuerdo con el Catálogo Nacional establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones, este grupo ocupacional tiene como referente formativo las **Cualificaciones Profesionales** siguientes (se indica el Real Decreto que la regula):

- TMV455_2 Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera RD 1225/2010

A su vez, el Servicio Público de Empleo Estatal incorpora en su oferta formativa los consiguientes **Certificados de Profesionalidad**:

- TMVI0208 Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera RD 1539/2011

Por su parte, el sistema educativo ofrece los siguientes **Títulos de Formación Profesional**:

- Técnico en conducción de vehículos de transporte por carretera (Grado Medio)

Otras titulaciones obligatorias para ejercer la profesión:

- Certificado de aptitud profesional (CAP)

8. CONCLUSIONES

La gestión de la cadena de suministro se revela como una estrategia imprescindible para la competitividad empresarial. Está cobrando un gran protagonismo, fundamentalmente por ser un elemento esencial en la cadena de valor de cualquier producto o servicio, lo que determina, en gran parte, el coste final del mismo. No es una actividad nueva, pero está creciendo progresivamente en los últimos años y está influyendo decisivamente en el éxito empresarial y en la reducción de costes de distribución.

Asimismo, dada la buena marcha de las exportaciones en los últimos años, adquiere un papel aún más relevante y necesario para conseguir una gestión más eficiente de las mismas, para ofrecer mayor rapidez y rentabilidad en la comercialización y distribución exterior, con el consiguiente empuje a la actividad logística

La situación geográfica de España se concibe como una oportunidad para el crecimiento de este campo. Esto hace que cada vez sea mayor el interés tanto desde la Administración pública como desde las distintas organizaciones, para que se convierta en un país estratégico en el área de la logística. Además de la ubicación, otro de los factores que pueden contribuir a este desarrollo es el de las buenas relaciones comerciales con el continente iberoamericano así como a la estabilidad política/social que ofrece como país.

Se han empezado a hacer esfuerzos desde los distintos ámbitos para lograr configurar el sector con una personalidad propia así como determinar las necesidades que tiene, con el fin de mejorar todos los aspectos que contribuirán a su mayor desarrollo.

La gestión de la cadena de suministro trasciende la gestión del transporte, pero es fundamental disponer de adecuadas infraestructuras para todas las modalidades de transporte: aéreo, terrestre –carretera y ferrocarril- y marítimo. El transporte ferroviario de mercancías es el menos utilizado, pero presenta gran potencial si se desarrolla el corredor mediterráneo.

Por su parte, el transporte marítimo tiene también grandes expectativas ligadas, por un lado, al aumento ya constatado del transporte a granel, a la previsión de incremento del transporte de contenedores y a la automatización de los terminales de carga –caso de Cartagena-; por otro, a la apuesta por la constitución de la Plataforma Logística del Sur de Europa, que permitiría atraer el importante tráfico marítimo procedente de Asia y Latinoamérica; además, la conexión con el corredor mediterráneo, configuraría a Cádiz como puerta de entrada a Europa, lo cual aportaría valor añadido a los productos que entran y facilitaría la exportación a las industrias de la zona y la de España en ambos sentidos. Por otra parte, hay una tendencia a la especialización de los puertos; el de Tarragona exporta principalmente productos químicos, aunque mantiene cierta apertura a nuevos productos. Como consecuencia de este desarrollo portuario, ganan peso las figuras de los transitarios, los consignatarios, los agentes de aduana y, cada vez más, la de los operadores económicos autorizados.

Asimismo, es necesaria una mejor regulación y organización de las plataformas y nodos logísticos, que adolecen de cierta dispersión, concentrándolos en zonas óptimas y favoreciendo la intermodalidad entre los distintos tipos de transporte, poniendo especial énfasis en unir ferrocarril-puertos, para aumentar la eficiencia en las conexiones de distribución, potenciando la implantación de zonas de actividades logísticas (ZAL), que den soporte al gran aumento previsto en el *e-commerce*, impresión 3D y demás actividades y favorezcan la distribución *just in time*. Las mercancías de procedencia marítima, principalmente, también contribuyen a aumentar el valor añadido, procedente de actividades de montaje, etiquetaje/embalaje, customizaciones, reparaciones, etc.

Esta racionalización también posibilitará la generación u optimización de clústeres empresariales, entre los que destacan los propios del entramado constituido por los fabricantes de vehículos y los suministradores de componentes o los asociados a la industria agroalimentaria. La gestión de la intermodalidad, de la que se espera un importante incremento, es igualmente un reto que requiere técnicos dotados de unas competencias y unos conocimientos específicos que no son fáciles de encontrar.

Entre los principales problemas que lastran el desarrollo de esta actividad, destaca el déficit en la financiación; la falta de desarrollo de infraestructuras de comunicación; los precios del suelo y de los carburantes; el ajuste de precios en el sector a la baja, que perjudica a muchos operadores, que ya han de competir con grupos extranjeros.

El valor estratégico de la logística implica que la mayor parte de los sectores y actividades económicas estén involucrados y cada vez más adentrados en la misma. No obstante, habría que destacar algunos en los que se encuentra especialmente desarrollada: automoción, producción agraria e industria alimentaria, industria química y farmacéutica, productos electrónicos, fabricación de papel, textiles, muebles así como en la distribución comercial tanto de productos alimenticios como inorgánicos; entre los que el textil y confección ocupa un nicho importante.

Dependiendo del tipo de actividad, en unos casos tiene mayor peso y complejidad la gestión del aprovisionamiento de materias primas y/o elementos para la fabricación que la distribución de productos acabados, como ocurre en

la industria de automoción; mientras que en otros casos es más relevante la distribución, y, en este caso, la confección es un claro exponente. Esto conlleva una diferencia en funciones, operaciones y competencias de los técnicos implicados en una fase o en otra. Asimismo, el almacenaje tiene características propias, la automatización se está imponiendo y requiere también una tecnología y unos puestos específicos.

A pesar de este abanico sectorial, la logística asociada a la producción se encuentra en circunstancias más desfavorables que la ligada al consumo, debido a la recesión industrial. Sin embargo, hay dos factores que hacen prever un avance en ambos tipos. Por un lado, la buena marcha de las exportaciones, que requieren estrategias logísticas, conlleva un previsible avance en esta modalidad. Por otro, la distribución asociada al consumo se ve reforzada por el tirón del turismo, con la consiguiente demanda de suministro de bienes de consumo y la creciente distribución textil, para la que se espera un mayor incremento.

En líneas generales, la gestión de la cadena de suministro se lleva a cabo, por una parte, en empresas que desarrollan su propia actividad logística y, por otra, esta gestión es externalizada, en mayor o menor grado, a los operadores logísticos. Entre estos dos modelos existen diferentes grados de interrelación.

Una clara tendencia de futuro apunta al aumento en la externalización de la gestión de la cadena de suministro. En muchos casos, es la empresa la que gestiona el aprovisionamiento, compras y relación con proveedores, pero el almacenamiento, distribución y transporte son competencia de un operador logístico. Aun así, se prevé incluso un avance hacia situaciones en las que todo o casi todo lo que implica la cadena de suministro lo lleva a cabo el operador, en estrecha interconexión con la empresa, con asistencia de consultores de planificación y con una tecnología y aplicaciones que coordinan esa interrelación. Se afianza así el modelo 3PL de penetración del operador en la logística de la empresa y se vislumbra un acercamiento al 4PL, donde el operador logístico es un integrador de la cadena de suministro y organizador de procesos logísticos para el contratante mediante tecnología informática, planteando la mejor estrategia para optimizar las operaciones como un "orquestador" de las mismas, impulsando la logística promocional, entre otras cosas. Asimismo, ha de aumentar la cooperación, integración y concentración empresarial entre los operadores logísticos, para avanzar en competitividad.

En relación con el consumo, está aumentando muy significativamente el uso del *e-commerce* en la adquisición de productos, especialmente en artículos textiles y electrónicos, y la impresión 3D, lo que conlleva el desarrollo de nuevos servicios logísticos de almacenamiento, transporte y distribución. Las perspectivas apuntan a un crecimiento espectacular de la venta on-line para los próximos años, lo que supone que la mayoría de empresas que realizan transacciones comerciales deberán adoptar esta estrategia para mantener la competitividad, lo cual requiere mayor profesionalización para acortar tiempos, aumentar el atractivo y usabilidad de la tienda on-line y mejorar la calidad de la entrega; se necesitará personal cualificado en tecnología informática para el manejo de la web, pasarela de pago, relación *web-stock*.

En este área están surgiendo grandes competidores, algunos de ellos empresas multinacionales que se han implantado con fuerza en nuestro país, por encontrarse con una estructura empresarial muy atomizada donde tenían gran presencia los transportistas autónomos, pero la crisis y la propia evolución del sector los han hecho desaparecer, ya que no podían dar respuesta a las necesidades que el propio comercio electrónico tiene.

El cambio en el modo de vida está suscitando un cambio en las organizaciones en relación al comercio, orientado principalmente a afinar los costes de distribución y a ajustar los tiempos de entrega.

En consecuencia, se potencia la distribución capilar, para la distribución directa al consumidor, tanto derivado del auge del *e-commerce* como en sintonía con el aumento que se está produciendo en el uso del canal Horeca para el abastecimiento de alimentos y bebidas.

También está aumentando la logística inversa y, en buen grado, en coherencia con el *e-commerce*, no solo para la devolución de productos sino para su redistribución con valor añadido y/o exportación, dada la complejidad que entraña, necesita perfiles con competencias específicas.

Para conseguir una mayor competitividad y eficiencia en la gestión de la cadena de suministro es preciso adoptar las innovaciones y nuevas tecnologías, sobre todo las TICs y aplicaciones informáticas que están apareciendo.

Estas innovaciones afectan a las distintas facetas de la cadena de suministro. Por un lado, a la ORGANIZACIÓN LOGÍSTICA propiamente dicha, destacando los sistemas de gestión integral (ERP); sistemas EDI para la interconexión empresa-operador; sistemas de planificación de requerimientos de materiales (APS, MRP); plan maestro de producción (MPS), que racionalizan el control de la producción, optimizando tiempos, cantidades y materiales necesarios en la misma; trazabilidad y simbolización de materiales; *lean management* e indicadores KPI de desempeño.

En el caso del ALMACENAMIENTO, las tecnologías se centran en la automatización y digitalización de las operaciones, sistemas de radiofrecuencia, *picking* por voz o por luz; clasificación automatizada y control de estocaje o el almacenaje “caótico”. En otras circunstancias, se apuesta por el almacenaje “cero”, o *cross-docking*, reduciendo el tiempo de distribución entre cliente y proveedor.

Igualmente, EL TRANSPORTE se beneficia de tecnologías de localización (GPS) y ubicación permanente de conductor y vehículo; planificación de rutas (TPS); gestión de flotas (TMS). Asimismo, la tecnología de transporte en frío y temperatura controlada -esencial en la distribución de productos alimenticios- y su acoplamiento a la multimodalidad implica una complejidad tecnológica. También está avanzando la técnica de grupaje y se que persigue evitar el “retorno vacío” de camiones.

Dadas estas innovaciones y la propia dinámica de la actividad logística, la gestión de la cadena de suministro requiere, cada vez más, unos perfiles ocupacionales que tengan un nivel de cualificación avanzado.

De forma estándar, los departamentos de logística, sobre todo en empresas importantes, cuentan con un director general y un puesto de alta cualificación: *gerente/responsable de proyectos o director de la cadena de suministro o director de planificación y desarrollo de operaciones*. Normalmente son ingenieros o economistas.

En otra escala, figura una ocupación fundamental denominada genéricamente TÉCNICO DE LA CADENA DE SUMINISTRO, cuyas funciones varían según el departamento, pero cuyo cometido es esencialmente la planificación y gestión de la información y flujos logísticos.

De manera general destacan una serie de perfiles relacionados con distintas áreas:

- Aprovisionamiento: técnico de compra, de comercio, de gestión de stock, *controller* de gestión, *key account manager*.
- Planificación de la producción: ingeniero de planificación y producción, ingeniero de logística, *smart engineering* (especialmente en automoción, para control de proveedores de componentes).
- Almacenaje: director de compras, planificación de la demanda, director de operaciones, jefe de turno, jefe de equipo de salida, empleado de almacén, conductor de carretilla elevadora.
- Transporte carretera: jefe de tráfico, auxiliar de tráfico, conductor de camión, transitario, consignatario.
- Transporte marítimo: transitario, consignatario, agente de aduana, operador económico autorizado, técnico en intermodalidad.

Hay ocupaciones que se pueden considerar transversales por afectar a todo el sector y hay que señalarlas por su relevancia en la evolución del sector: empleado de logística y transporte, técnico en control de calidad, analista de sistemas, programador informático, director de operaciones de *e-commerce*, técnico en tecnología informática de *e-commerce*, agente comercial.

Se podrían destacar las siguientes ocupaciones por ser las que cuentan con mejores perspectivas de empleo:

- Técnico en cadena de suministro
- Técnico de comercio exterior
- Técnico en gestión de stocks
- Analista de sistemas
- Técnico en *Lean Management*
- Director de operaciones (o *Supply Chain Managers*).
- Técnico en intermodalidad
- Técnico en *e-commerce*
- Jefe de tráfico
- Transitario

Por otra parte, hay ocupaciones en las que se detecta mayor dificultad para encontrar trabajadores por falta de cualificación y/o experiencia:

- Técnico de compras y aprovisionamiento

- Técnico de planificación de la producción
- Técnico de comercio exterior
- Director de logística
- Jefe de tráfico
- *Controller*
- Operador de carretillas elevadoras

Son diversas las competencias que afectan a las principales ocupaciones de la gestión de la cadena de suministro. Las más relevantes se agrupan en las siguientes:

- Adaptabilidad, polivalencia y aprendizaje continuo.
- Capacidad analítica, resolución de problemas, toma rápida de decisiones, proactividad.
- Orientación al cliente, *lean management*, inteligencia emocional, trabajo en equipo.
- Idiomas.
- Tecnología (automatización, software logístico...)

En puestos directivos, se requiere especialmente el liderazgo, la capacidad de dirección de equipos y dotes de organización; y, cada vez más, la responsabilidad social corporativa.

Siendo un sector con gran y creciente innovación, se aprecian carencias formativas importantes, sobre todo en el caso de los puestos directivos y técnicos, dado que muchos profesionales tienen formación en ingeniería, administración de empresas, economía... pero les faltan conocimientos y experiencia en las particularidades propias de la gestión de la cadena de suministro, principalmente, en planificación y diseño logístico, pero también, en ocupaciones de distintos niveles, se necesita formación sobre todo en manejo de tecnologías (software, automatismos, telecomunicaciones).

Las principales carencias formativas se centran en las siguientes materias:

- Tecnología específica y TICs. Software y herramientas de gestión logística, almacenaje y transporte, ya descritas en el apartado de innovaciones; así como flujo sincronizado de materiales; herramienta *Digital worker*; tecnología SAP. Tanto los técnicos de la cadena de suministro como los empleados de logística tienen carencias en estos aspectos.
- Automatización y digitalización en almacenaje; *picking, klitting*; terminales de radiofrecuencia, que afectan claramente a los técnicos, jefes y empleados de almacén, conductores de carretillas elevadoras.
- Técnicas de gestión y optimización de stocks; *lean manufacturing*; análisis de costes de distribución que necesitan directores de logística, técnicos de la cadena de suministro.
- Gestión del transporte y de la intermodalidad. Distribución capilar para técnicos de gestión del transporte, de intermodalidad.
- *E-commerce*. Es una especialización que requieren los técnicos informáticos, analistas de gestión y técnicos y directores de esta área.
- Comercio exterior, marketing. Principalmente para técnicos en comercio exterior, agentes comerciales.
- Idiomas. En general para todas las ocupaciones del sector, sobre todo para técnicos de la cadena de suministro, directores comerciales.
- Calidad y trazabilidad. Técnicos de la cadena de suministro, técnicos de control de calidad.

En el ámbito de la **formación** es un sector que no cuenta con una ubicación propia que pueda dar respuesta a todas las necesidades del sector con una formación específica y bien estructurada sobre la gestión de la cadena de suministro.

No obstante, existe formación relacionada con el sector, pero está incluida en las áreas del comercio y el marketing, de la ingeniería industrial y la administración de empresas como especialización.

En el caso de titulaciones universitarias de grado, actualmente sólo la universidad Camilo José Cela imparte formación en logística, apoyándose en las aportaciones de los profesionales del sector. En el nivel de *Máster*, sin embargo, hay una mayor oferta.

En la Formación Profesional Reglada y la Formación para el Empleo, al no existir una familia profesional específica, se recurre a titulaciones de Comercio y Marketing así como de Transporte para intentar acercarse a los contenidos formativos necesarios para el sector.

Por otra parte, es imprescindible avanzar en la elaboración de Certificados de Profesionalidad en las ocupaciones más relevantes.

En el área formativa, se puede concluir que, en la actualidad, la formación reglada no está dando respuesta a todas las necesidades que tiene el sector, debido al desajuste existente entre la demanda del mercado y la falta de programas formativos adecuados. En los últimos años, sin embargo, están surgiendo algunas nuevas titulaciones, principalmente en el mundo universitario, que tratan de solventar este desajuste.

Hay que tener en cuenta que la mayoría de trabajadores ha adquirido los conocimientos a través del desempeño de su trabajo, gracias a la incorporación paulatina de las nuevas competencias que su puesto de trabajo ha ido requiriendo.

Como se ha ido viendo a lo largo del documento, la oferta formativa está ubicada en distintas áreas profesionales (comercio/marketing, transporte, ingeniería industrial, administración de empresas) que son las que están más relacionadas con el sector, pero que contienen solamente parte de los requerimientos del mismo.

En general, la formación existente está organizada en torno a una gran polivalencia, que no siempre puede dar respuesta a las demandas que tiene el mercado.

La reestructuración de la formación debe hacerse desde la consideración de este sector como estratégico y teniendo en cuenta las previsiones de crecimiento para los próximos años.

A pesar de ser una actividad tradicional y muy asentada en el mundo productivo, está experimentando cambios profundos, fundamentalmente en el área de la organización y la planificación, que deben plasmarse en el diseño de especialidades en los distintos ámbitos formativos después de realizar un buen mapa de identificación de necesidades y definición de ocupaciones.

Por otra parte, se están redefiniendo perfiles profesionales, que aunque ya están contemplados en la oferta formativa, están adquiriendo más peso y necesitan incorporar nuevas competencias, lo cual hace pensar también en un nuevo diseño formativo de los mismos.

Es notable el cambio que se está produciendo en las organizaciones hacia el traspaso de tareas relacionadas con la gestión del aprovisionamiento y de la distribución desde las empresas hacia los operadores logísticos. Esta transformación en relación a la transferencia de papeles en la cadena de suministro, hace que cada vez sea mayor la necesidad de una formación más ajustada a estos perfiles, y la adquisición de contenidos más especializados e interdisciplinarios.

Se detecta también la conveniencia de una reflexión en torno a la logística vinculada al *e-commerce*. Por una parte es importante el cambio que está teniendo lugar en los profesionales que realizan las tareas de reparto. Se está pasando del modelo de repartidor tradicional a una persona que requiere una mayor cualificación, tanto en atención al cliente como en el manejo de terminales informáticas. También tiene importancia creciente el aprendizaje de tecnologías vinculadas a la automatización en los almacenes.

Las diversas iniciativas de formación para el empleo junto con una adecuada identificación de necesidades, pueden ayudar a mejorar la cualificación de los trabajadores en activo así como al reciclaje de trabajadores en desempleo que provienen del atomizado mundo del transporte.

9. FUENTES Y EXPERTOS CONSULTADOS

9.1. FUENTES DOCUMENTALES

- Servicio Público de Empleo estatal (SEPE).
- Tesorería General de la Seguridad Social.
- Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Ministerio Fomento. Estrategia logística de España.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL).
- Observatorio de la Logística en España. Centro de Innovación del Transporte (CENIT).
- UNO. Estudio de caracterización del transporte y la logística en España.
- Logistop. Plataforma Tecnológica en Logística Integral, Intermodalidad y Movilidad. Agenda Estratégica de Investigación.
- Visión estratégica 2020 de la Logística Integral en España. Logistop
- Asociación para el Desarrollo de la Logística (ADL). Estudio sobre perfiles logísticos.
- UGT-TCM. La logística como factor clave de competitividad en el sector del automóvil.
- UGT-TCM. Empleo y Situación económica de la logística.
- Estudio de perfiles existentes y necesidades formativas en el ámbito de las Actividades Logísticas. IRCUAL.

9.2. EXPERTOS CONSULTADOS

Para la realización de este estudio se ha contado con la inestimable colaboración de un conjunto de expertos representantes de diversas entidades implicadas en la logística y transporte, así como en la gestión de la cadena de suministro: empresas relevantes de distintos sectores que gestionan su logística en mayor o menor grado, asociaciones empresariales, responsables de plataformas logísticas y clusters, operadores logísticos, agentes sociales y empresariales, responsables de la Administración Central, Autónoma y Local, responsables de autoridades portuarias, de universidades, centros formativos y de investigación, los cuales se relacionan a continuación. Asimismo, han sido de gran utilidad las aportaciones de un grupo de expertos y responsables de empresas del sector que accedieron amablemente a la cumplimentación de un cuestionario para conocer su opinión y conocimientos del mismo.

A todos ellos les expresamos nuestro más sincero agradecimiento, ya que su valiosa aportación en las entrevistas realizadas ha contribuido de forma muy relevante al conocimiento de la situación y perspectivas del sector, tanto en una visión global como en los diferentes aspectos productivos, económicos, laborales, formativos y de investigación en los que se enmarca el estudio.

REPRESENTANTES ADMINISTRACIÓN/EMPRESA PÚBLICA

- D. Fernando Calvo López-Guerrero. Subdirector General Adjunto de Gestión y Análisis de Transporte Terrestre del Ministerio de Fomento.
- Dña. María Teófila Martínez Saiz. Alcaldesa de Cádiz.
- D. Bruno M^a García de León. Teniente de Alcaldesa de Cádiz.
- Dña. María Jesús Firmat Pérez. Directora del Área de Fomento, Turismo, Comercio y Artesanía, del Ayuntamiento de Cádiz.
- D. Eduardo Villalba Gil, Secretario del Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras.
- D. Diego Recio Casares. Director de Recursos Humanos de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras.
- D. Ignacio Javier Gutiérrez Arévalo. Director de Desarrollo de Proyectos y Exportación de la Zona Franca de Cádiz.
- D. Javier González Blasco. Responsable de Desarrollo de Proyectos de la Zona Franca de Cádiz.

- Dña. Fátima Zayed. Gerente de Servicios Logísticos de la Autoridad Portuaria de Valencia.
- D. Fernando Díez. Subdirector de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Valencia SEVASA
- D. Joan Basora Robert. Corporative Development Manager. Departamento de Medio Ambiente de la Autoritat Portuària de Tarragona.
- D. Enrique Villagrasa. Jefe de Prensa de la Autoritat Portuària de Tarragona.
- D. José María Gómez Fuster. Jefe de División de Planificación de la Autoridad Portuaria de Cartagena.
- D. Vicente Fernández Gómez. Coordinador del Proyecto de Unidad de Aprovechamiento Integral del Servicio Murciano de Salud.
- Dña. Isabel Velasco Ortiz. Directora Comercial de la Plataforma Logística-Zaragoza (PLAZA).

UNIVERSIDAD, CENTROS DE FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN

- D. Agustín Ángel Arribas Santos. Director del Instituto del Transporte y la Logística. Universidad Camilo José Cela.
- D. Fernando Liesa. Director de Financiación Externa y Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI). Zaragoza Logistics Center (ZLC).

ASOCIACIONES EMPRESARIALES

- D. Ramón García García. Director de Innovación y Proyectos. Centro Español de Logística (CEL).
- D. Eduardo Zapata Coello. Secretario General de la Organización Empresarial de Logística y Transporte (UNO).
- Dña. Rosalía Sanz Herrero. Responsable de Formación de la Organización Empresarial de Logística y Transporte (UNO).
- D. Ramón Vázquez Negro. Presidente de la Asociación de Centros de Transporte de España (ACTE)
- D. Miguel Martínez de Lizarrondo. Secretario General de la Asociación de Centros de Transporte de España (ACTE).
- Dña. Eva Mira Aguilar. Directora General de la Asociación para el Desarrollo de la Logística (ADL).
- D. Francisco Bordejé Royo. Gerente de la Asociación Logística Innovadora de Aragón (ALIA)
- D. Pedro Luis López Meseguer. Director Técnico de la Asociación Murciana de Logística (AML).
- D. Medín de Vega Ferreras. Presidente de la Organización Interprofesional del Huevo y sus Productos (INPROVO).
- D. José Polanco Urbano. Presidente de la Asociación Provincial de Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de Córdoba ATRANSMERCO.

AGENTES SOCIALES

- D. Eduardo Hernández Oñate. Secretario de Acción Sindical y Política Territorial de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT-TCM).
- D. Emilio Cardero Millán. Secretario Federal Sector Carreteras y Urbanos de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT-TCM).
- D. Luís Mercado García. Secretario General del transporte por carretera de Madrid de CC.OO. Sector de carretera.
- D. Rafael Perales Romero. Gerente de la Unión Sindical de Empresas y del Trabajo Autónomo de Andalucía USINTRA.

EMPRESAS/GRUPOS EMPRESARIALES

- Dña. Beatriz Martín López. Responsable de Formación de Grupo Correos.
- D. Humberto Domínguez Rivas. Subdirector Desarrollo de Negocio de Grupo Correos.

- Dña. Ana Sagarzazu. Representante de DHL Express.
- D. Luís García Delafuente.
- D. Carlos Parga Vijande. Director Departamento Import-Export de Grupo Inditex.
- D. Antonio Jaén Franco. Gerente Relaciones Laborales de Tempe Grupo Inditex.
- Dña. Encarna Guirao Jara. Directora de Recursos Humanos de Hero España.
- D. Roberto Rodríguez Hevia. Responsable de Logística de CAPSA FOOD.
- D. Joaquín Antonio Nicolás Cascales. Responsable Gestión Recursos Humanos de Disfrimur.
- D. Bartolomé Robles. División Logística de CARCABA.
- D. Jesús del Peso. Director Financiero del Grupo SETRAM.
- D. Daniel Sangorrín. Director financiero de personal de Bergé Logística
- D. Francisco Malangón Muñoz. Presidente del Comité de empresa, delegación en Madrid, de Acotral.
- D. Luis Rafecas López. Gerente de Planificación de Materiales y Logística de Ford España.
- Dña. María Ángeles Alonso. Jefa de Logística externa y Seguimiento de Materiales de Planta de Ford España.
- D. José Cardona. Director de Materiales de General Motors España.
- D. Simón Pérez. Director 4PL de Gefco.
- D. José Luis Casado. Presidente de Fitotrans.
- D. Julio Alba. Responsable de Recursos Humanos de Fitotrans.
- D. José Curado. Head of Logistic Platform Iberia BC Europe South. BASF Española, S.L.
- D. Carlos José Pastor Alonso. Logistics Purchasing Manager Hub South, Spain and Portugal. BASF Española, S.L.
- D. Eduardo Compains. Jefe del Departamento de Logística y Almacenes de BALAY-B.S.H. Electrodomésticos España.
- Dña. Montserrat Rodríguez Carchenilla. Directora de operaciones y finanzas en Moldstock Logística.
- D. Juan José Martínez. Director de Logística de Carreras Grupo Logístico.
- D. Salvador Martín Fernández. Director general de Transcoma Global Logistics, S.A.
- Dña. María José Iglesias. Directora de Organización y Recursos Humanos de Grupo Traiglefer.
- D. Antonio Crespo. Gerente de la Asociación Naviera Valenciana.
- D. Juan Llorca. Responsable de Recursos Humanos de Consignatarios Mediterranean Shipping Company.
- D. Juan José Huguet. Jefe de Administración de Terminal Marítima de Graneles TEMAGRA.
- D. Gorka Carrillo. Director de Control Económico y Gestión de Boluda Lines, S.A.
- D. Juan Bermúdez. Gerente de Transber Córdoba S.L.

Nuestro especial agradecimiento a las personas que de forma desinteresada y generosa acudieron a la mesa de validación de la información recopilada en este informe y que tuvieron la amabilidad de hacer valiosas aportaciones y correcciones:

- D. Pascual Villate Ugarte. Subdirector General de Planificación de Infraestructuras y Transporte. Secretaría de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda del Ministerio de Fomento.
- D. Agustín Ángel Arribas Santos. Director del Instituto del Transporte y la Logística. Universidad Camilo José Cela.
- Dña. Beatriz Martín López. Responsable de Formación de Grupo Correos.

- D. Eduardo Hernández Oñate. Secretario de Acción Sindical y Política Territorial de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT-TCM).
- Dña. Rosalía Sanz Herrero. Responsable de Formación de la Organización Empresarial de Logística y Transporte (UNO).
- Dña. Eva Mira Aguilar. Directora General de la Asociación para el Desarrollo de la Logística (ADL).
- D. Juan Pablo Escamilla, Director de Formación de CETM (Confederación Española de Transporte de Mercancías).
- D. José Luis Palomar Galindo. Jefe de Servicio del Observatorio Profesional del Instituto Nacional de Las Cualificaciones (INCUAL).

Para más información:
Servicio Público de Empleo Estatal

www.sepe.es

901 11 99 99



www.sepe.es

Trabajamos para ti