

ANIMADORES DE TIEMPO LIBRE

En esta ficha se analizan las características de la oferta de empleo de *Animadores de tiempo libre*. Se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales registrados y otras referencias de interés.

1. Caracterización de la oferta de empleo

Apartado en el que se desarrollan los distintos aspectos que conforman el puesto de trabajo ofertado: las condiciones laborales propuestas, el perfil requerido al candidato, competencias y habilidades, y aspectos relacionados con la empresa que realiza la oferta. El resultado será la caracterización de la oferta de empleo publicada en sitios web.

De la muestra de 146 ofertas recogidas, el 72% procede de portales de empleo privados, el 16% de los portales de los distintos servicios públicos de empleo, nacional y autonómico y el 12% restante procede de las webs de las propias empresas.

La oferta se publicita con carácter general con el nombre de *Animadores o monitores* y habitualmente se acompaña de un adjetivo que nos informa de la ocupación que se está ofertando: turístico sociocultural,

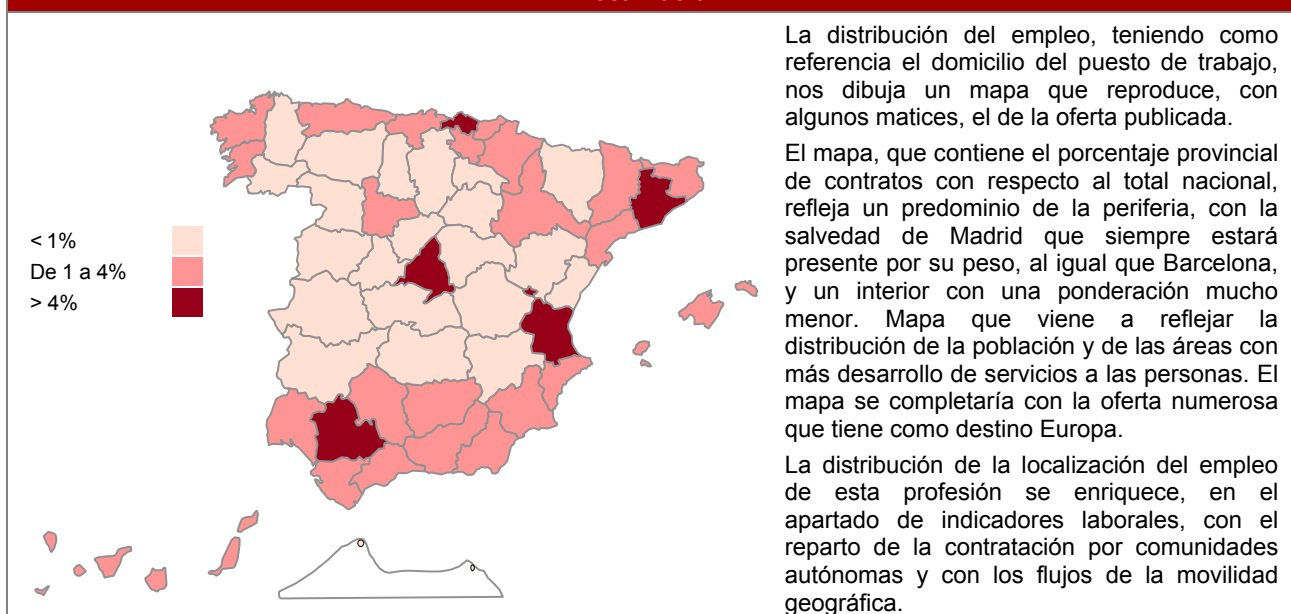
infantil, de fiestas nocturnas, etc. También se suele especificar cuando el desempeño es para eventos particulares, como fiestas de cumpleaños.

La práctica totalidad de los puestos ofertados donde consta la categoría profesional, lo hacen con la de técnicos y sin categoría laboral determinada (78%), seguida de ayudantes, auxiliares y especialistas (13%).

Condiciones laborales

Tipo de contrato	
Temporal: 57%	Quienes especifican el tipo de contrato que proponen (71,92% de la muestra) lo hacen en la proporción señalada a la izquierda. En el 90,41% de los contratos temporales no se hace constar la posibilidad de continuar en la empresa. En un 3,81% de las ofertas se busca una relación mercantil con el candidato y en otro 3,81% se ofrece contrato de fijo discontinuo.
Indefinido: 12%	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 69%	El trabajo ofertado suele ser a tiempo completo, aunque cada vez se ofertan más contratos a jornada parcial, lo que también se constata en la contratación. En más de la mitad de las ofertas analizadas la distribución de la jornada no consta, en el resto se reparte en este orden: disponibilidad horaria, partida, tarde, turnos, fines de semana y mañana.
Tiempo parcial: 31%	
Salario	
Rango medio: 9/18.000 €/año	En el 65% de las ofertas no consta el salario que se ofrece. En las que sí lo hacen, el rango medio es el señalado; el 10% propone negociarlo y en un 14% se remiten al convenio regulador.

Localización



Competencias específicas requeridas

- La de *Animadores de tiempo libre* es una ocupación caracterizada por la **polivalencia**, y que difícilmente encontraremos de manera unívoca. A pesar de esta diversidad, se consideran funciones inherentes a la oferta de empleo estudiada el **organizar y gestionar** actividades de ocio y tiempo libre, así como de potenciar la iniciativa y creatividad de los colectivos sociales destinatarios.
- Tal vez por este hecho es muy habitual que en las ofertas de empleo publicadas se omitan estas **funciones propias**, probablemente por presunción. Por el contrario se resaltan, cuando se da el caso, aquellas otras **complementarias** que son la clave del puesto: Organizar el voluntariado, supervisar a otros trabajadores etc. Competencias estas que aportan el valor añadido que nos puede ayudar a conseguir el puesto de trabajo. Otra referencia que suele ser importante es el origen de la oferta, ámbito público o privado ya que en buena medida tienen orientaciones y dinámicas distintas, aparte de dirigirse, en muchos casos, a colectivos diferentes.
- La ocupación de *Animadores de tiempo libre* aglutina una gran complejidad de funciones a realizar, con lo que la **especialización** puede ser lo que determine y condicione el acceso al mercado laboral. Las mismas pueden ir desde apoyar la reinserción social hasta amenizar eventos, guiar y dinamizar a personas por itinerarios en el medio natural, aplicar técnicas de expresión, animación y creatividad, etc. Dentro de este grupo se encuentran las ocupaciones de: Monitores socioculturales integración, animadores geriátricos, animadores turísticos, monitores de tiempo libre y guías de actividades de aventura.
- Al tratarse de una ocupación tan polivalente, se requiere una gran variedad de competencias, las cuales varían desde la afabilidad con los niños y ancianos (don de gentes) hasta el conocimiento de diversas destrezas como la globoflexia, pinta caras etc. Se valora mucho la creatividad, empatía y el dinamismo.

Acerca de la persona

- Las ofertas de empleo que buscan un animador de tiempo libre no suelen tener una preferencia por la edad del candidato o al menos no la manifiestan expresamente. En los pocos casos que lo hacen se inclinan por jóvenes. En la muestra analizada la presencia de oferta de empleo dirigida al colectivo de personas con discapacidad es muy reducida.
- En cuanto al lugar de residencia de los posibles candidatos la oferta no hace mención expresa en la mayoría de los casos; cuando lo hace se inclina porque resida en la zona del puesto de trabajo. La movilidad geográfica en el desempeño de esta profesión está presente, pues en torno al 6% de las ofertas requieren disponibilidad para viajar y se vincula a disponer de carnet de conducir y/o vehículo.

Formación y experiencia

- El nivel formativo no suele especificarse en el 75,53% de las ofertas. Sin embargo, en algunos supuestos se requiere Eso con titulación o Grado medio de F.P. Se valoran las titulaciones relacionadas con las actividades físicas y deportivas, con la educación infantil o con los servicios socioculturales y a la comunidad.
- Los conocimientos específicos más presentes en la oferta son muy variados y comprenden desde los relacionados con las actividades físicas: Aguagym, yoga, pilates, etc. Hasta los relativos a temas socioculturales. También se valoran el conocimiento en animación, interpretación, diseño de programas de actividades lúdicas e infantiles.
- El 73,97% de las ofertas analizadas demandan experiencia previa a los candidatos, aunque el 33,33% de las mismas no determinan por cuanto tiempo. Las que lo hacen constar exigen que sea por más de un año.

Idiomas-Informática

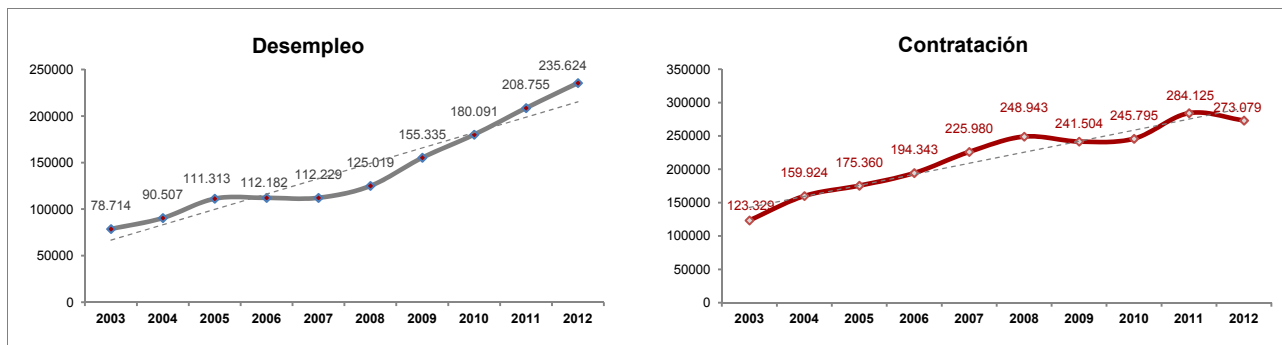
- El conocimiento de idiomas está presente en esta oferta de empleo tanto para destinos europeos como nacionales con presencia extranjera, léase zonas turísticas muy concurridas de europeos que residen de manera permanente o temporal en estas zonas. Inglés, alemán y francés son los idiomas más requeridos.
- El conocimiento de informática no suele constar en este tipo de ofertas, aunque en un bajo porcentaje se requiere en gestión de páginas web y redes sociales, paquete office o en ofimática y a nivel de usuario.

Competencias personales

- La actitud ante el trabajo es con carácter general un factor clave para acceder a un puesto de trabajo. En concreto en este tipo de oferta de empleo se insiste en la importancia de ser **comunicativo, dinámico, extrovertido, tener iniciativas etc.**
- Dibujando un candidato tipo diríamos que se busca un **profesional polivalente con don de gentes, capacidad para orientar al cliente**, con creatividad y, en conjunto, poseedor de habilidades varias. También suelen requerir y/o valorar capacidad de planificar y organizar.

2. Principales indicadores laborales del grupo profesional

Se analiza, mediante una serie de indicadores laborales y datos de fuentes registrales, el comportamiento y dinámicas laborales del Grupo Ocupacional en estudio. Se puede consultar: [Actualización permanente de datos mensuales/anuales](#)



Los dos gráficos anteriores muestran, la evolución, en los últimos 10 años, del número anual de personas diferentes que en algún momento del año estuvieron o están registradas como paradas y el número de contratos acumulados a lo largo de cada año, en ambos casos para la ocupación de *Animador de tiempo libre* y en el conjunto del territorio nacional. La profesión no es ajena al comportamiento general del mercado de trabajo: incremento del desempleo y disminución de la contratación. Tanto la ocupación de *Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento* como la de

Animadores comunitarios aglutinan un número importante de contratos, dentro del Gran Grupo Profesional en el que están encuadradas, representando sobre el total de los contratos registrados en 2012 el 1,43% y el 0,49%, respectivamente. En ambas ocupaciones son las mujeres las que acumulan un mayor número de los mismos. Por otro lado destacar que son dos de las ocupaciones más solicitadas por los parados, habiéndose incrementado en el 23,05% y el 14,04%, respectivamente.

Perfil de la persona desempleada

Al cierre de diciembre de 2012 había **159.414 personas** inscritas, esto supone un incremento del 19,89% respecto al mismo mes del año anterior.

Hombres:	21,18%
Mujeres:	78,82%
Menores de 30 años:	37,18%
Mayores de 45 años:	19,93%
Parados de larga duración:	31,03%
Personas con discapacidad:	2,55%
Extranjeros:	3,76%
Primer empleo:	7,12%
Beneficiarios prestación:	46,65%

Perfil de la persona contratada

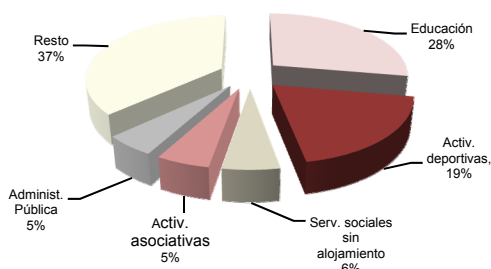
A lo largo de 2012 se registraron **273.079 contratos**, lo que representa un decrecimiento del 3,89% si lo comparamos con el año anterior.

Hombres:	35,29%
Mujeres:	64,71%
Menores de 30 años:	64,07%
Mayores de 45 años:	8,23%
Parados de larga duración:	1,61%
Personas con discapacidad:	0,61%
Extranjeros:	4,87%
Indefinidos	3,80%
Temporales	96,20%

En las dos tablas anteriores se recogen el perfil general de la persona inscrita como parada y el de la contratada, en ambos casos como animador de tiempo libre. Tres de cada cuatro personas desempleadas en esta ocupación son mujeres. Los mayores de 45 años tienen una participación muy escasa en la contratación, máxime si son desempleados de larga duración.

El resto de colectivos representados tampoco tiene una presencia destacable. El tipo de contrato para esta ocupación es principalmente de duración determinada y suele tener su mayor apogeo en la temporada estival. Tan sólo un 8,22% de las ofertas indicaban la posibilidad de continuar en la empresa.

Actividades que más contratan



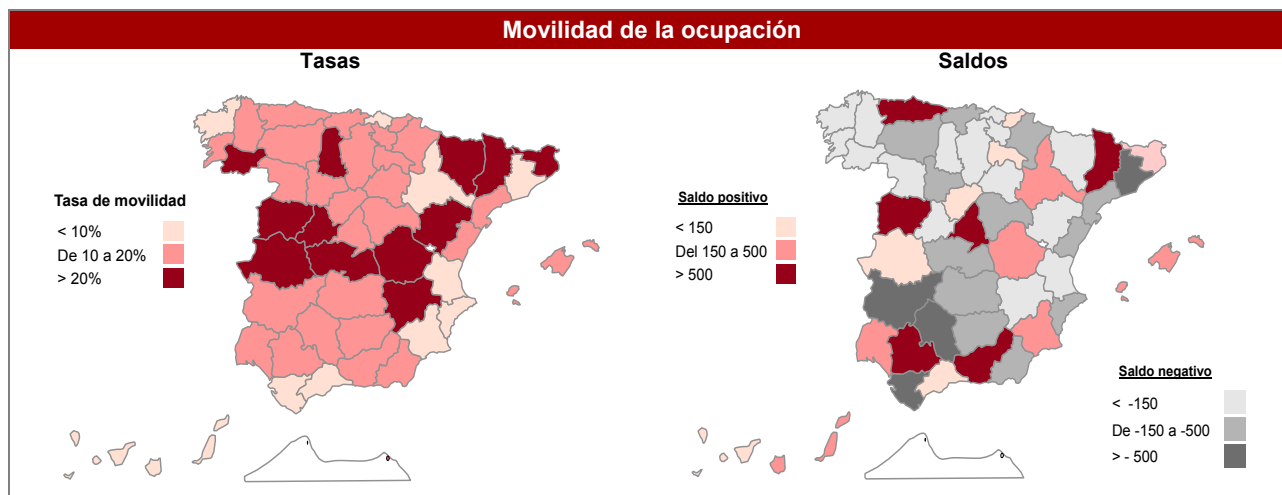
El reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes reproduce fielmente el de las empresas ofertantes, estando representadas todas las ramas de actividad donde estos profesionales encuentran trabajo. Destaca principalmente Educación, seguida de Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento. Por otra parte, hay que señalar que existe un porcentaje muy alto de contratos que se encuentran distribuidos entre distintas actividades (resto) entre las que sobresalen Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas.

Distribución geográfica de la contratación y el desempleo *									
Geografía	Contratación		Desempleo		Geografía	Contratación		Desempleo	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
España	273.079	-3,89	159.414	19,89	C. F. de Navarra	3.102	-10,55	976	28,59
Andalucía	52.690	-4,78	43.674	22,57	C. Valenciana	23.747	-13,53	16.051	14,84
Aragón	9.858	-5,80	3.597	26,97	Extremadura	3.439	0,15	12.221	14,17
Canarias	10.592	16,59	12.701	9,56	Galicia	12.550	14,56	5.996	14,08
Cantabria	3.041	-3,37	1.731	39,94	I. Balears	7.183	-7,58	2.895	3,28
Castilla y León	13.712	-14,18	6.349	24,91	La Rioja	1.820	2,42	539	13,00
Castilla La Mancha	6.826	-14,44	10.888	32,55	Melilla	135	-4,26	615	45,73
Cataluña	58.756	-5,84	16.917	15,53	País Vasco	21.943	22,90	4.098	31,73
Ceuta	224	52,38	512	6,44	P. de Asturias	5.485	-4,87	3.613	35,22
C. de Madrid	30.633	-6,67	12.201	24,64	R. de Murcia	7.247	-10,33	3.836	16,99

* Los contratos se refieren al acumulado anual a lo largo de 2012 y su variación es con respecto a 2011. No están incluidos 96 contratos que figuran en zona extranjera. El desempleo se refiere a diciembre de 2012 y su variación es con respecto a diciembre de 2011.

Cataluña y Andalucía son las comunidades autónomas que aglutinan el mayor número de contratos. Por otro lado, hay que señalar que el País Vasco es la que mayor variación positiva ha experimentado. Ceuta, aunque no tiene un peso muy importante en la contratación, es muy significativo el aumentado registrado.

La disminución de la contratación se refleja directamente en el incremento del desempleo. En esta ocupación ha sido generalizado en todas las comunidades autónomas, siendo más acusado en Cantabria, Castilla La Mancha y P. de Asturias.



El factor flujo en cuanto a entradas y salidas del mercado de trabajo es uno de los mecanismos que mejor explican el comportamiento de una ocupación. El tránsito se haría entre las situaciones de empleo, desempleo e inactivo. La movilidad geográfica y ocupacional es una de las variables a tener en cuenta. La geográfica en este caso no es muy elevada, al menos en cuanto a datos registrados. Salvo alguna excepción, apreciable en el mapa, el centro de la península aporta mayores tasas de movilidad de entrada y salida, mientras que los saldos positivos los acaparan principalmente Madrid, Principado de Asturias, Cataluña y Región de Murcia.

Otros aspectos a tener en cuenta, serían la duración inicial de los contratos que condicionan el índice de rotación. En estas ocupaciones, este índice es inferior al establecido en el conjunto de las ocupaciones, siendo el 1,76 en el de *Monitores de actividades recreativas y de*

entretenimiento y del 1,98 en el de *Animadores comunitarios*.

La eventualidad y la interinidad son las principales modalidades de contratación, habiéndose incrementado en el 16,92% con respecto al año anterior.

La participación de los servicios públicos de empleo en la intermediación para la contratación no es muy alta (15,75%). Las empresas de trabajo temporal intervienen en el 5,88% de la misma. Predominan las ofertas realizadas por la propia empresa del puesto ofertado, superando el 45% de las realizadas en este estudio y en las que se hace constar el tipo de empresa oferente. En el caso de los animadores de tiempo libre, el tamaño de las empresas contratantes se distribuye entre microempresas, medianas y grande, respectivamente. 4

3. Grupos ocupacionales, principales funciones y formación.

En este apartado, se relacionan, a título informativo, los grupos ocupacionales analizados para determinar este perfil de la oferta. Se ha de tener en cuenta que el grupo profesional que se ha estudiado es el que aparece ofertado en los portales de empleo consultados, que es el que circula en el mercado y que no siempre coincide con las denominaciones de la Clasificación Nacional de

Ocupaciones (CNO-11). También se transcriben las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como la formación profesional reglada o para el empleo que acreditan estos profesionales, y en su caso, los Certificados de Profesionalidad relacionados.

Grupos que comprende:

3715 Animadores comunitarios

37151010 Animadores comunitarios, en general

3724 Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento

37241016 Animadores turísticos

37241034 Monitores de Educación y tiempo libre

Funciones que desempeñan:

Ambos grupos se hayan encuadrados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) en el Subgrupo de los *Animadores de tiempo libre*.

Los Animadores comunitarios desempeñan las siguientes funciones principales: orientan a las personas y colectivos sociales con el fin de desarrollar y potenciar su iniciativa y creatividad, en orden a conseguir el bienestar social.

Los Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento organizan y dinamizan actividades de tiempo libre aplicando técnicas específicas de animación grupal. Los Animadores socioculturales en el campo del ocio y del entretenimiento dinamizan, programan y desarrollan proyectos y actividades culturales y de ocio y tiempo libre, fomentando la participación de los destinatarios. En este grupo están incluidos los guías de actividades de aventura los cuales conducen a clientes en condiciones de seguridad por senderos o zonas de montaña a pie, en bicicleta o a caballo.

Aspectos formativos:

Los aspectos formativos mantienen una relación con las competencias que se requieren en el mercado laboral, por ello la U.E. con el fin de homologar dichas competencias profesionales en todo su territorio, estableció los niveles de cualificación y en este perfil concretamente, corresponderían los niveles 2 y 3.

No es una ocupación que requiera una formación concreta dada su condición multidisciplinar, sin embargo existe una formación reglada de ciclo superior (Animación sociocultural).

Formación	Nº de egresados por curso académico				Promedio
	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	
Animación sociocultural (FP grado superior)	1.049	954	1.049	1.114	1.042

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Hay una serie de Certificados de profesionalidad que guardan relación con las áreas competenciales que se han venido señalando para los *Animadores de tiempo libre* y que pueden ser de interés llegado el caso de necesitar certificar esta experiencia laboral. Los certificados de profesionalidad, regulados por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral. Acreditan el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional. Se obtienen a través de dos vías:

- Superando todos los módulos que integran el Certificado de profesionalidad.
- Siguiendo los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Los Certificados de Profesionalidad relacionados con este perfil pertenecen a la *Familia Profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad (SSC)*:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/SSC.html

En el ámbito de la formación para el empleo gestionada por los servicios públicos, la participación de los desempleados de esta ocupación es reducida, al menos en relación con el número de desempleados, o bien la oferta formativa es insuficiente. La que realizan denota la búsqueda de una formación complementaria.