

## ESPECIALISTAS EN POLÍTICAS Y SERVICIOS DE PERSONAL Y AFINES

En esta ficha se analiza el perfil de la oferta de empleo, así como otros aspectos laborales y formativos del grupo ocupacional **Especialistas en políticas y servicios de personal y afines**. Su contenido se ha estructurado en tres apartados: perfil de la oferta de empleo publicada, indicadores laborales y otras referencias de interés.

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

En esta sección se desarrollan los distintos aspectos que conforman los puestos de trabajo ofertados: las condiciones laborales propuestas por el empleador, localización geográfica, competencias específicas del puesto ofertado, formación, experiencia, competencias y habilidades del candidato.

De la muestra de 123 ofertas recogidas, la mayoría, el 86 %, proceden de portales de empleo privados de carácter generalista, el resto, el 14 %, corresponde a los servicios públicos de empleo.

Esta oferta de empleo si bien se anuncia en el mercado con una diversidad de nombres, se centra principalmente en tres áreas diferentes. Por un lado, Técnicos en recursos humanos dirigida su labor para los departamentos de las empresas de recursos humanos colaborando en el diseño de procedimientos

y políticas de personal. Por otro lado, estarían los Graduados sociales, con unas competencias específicas relacionadas con la gestión laboral de la empresa. Por último, también se recogen los orientadores laborales o prospectores de empleo que su función consiste en facilitar la inserción laboral y la elaboración de itinerarios profesionales personalizados.

Algunas de las ofertas aparecen con denominaciones en inglés: "HR Manager & Talent Expert", "Interim Talent Acquisition Specialist" y "IT Recruiter"

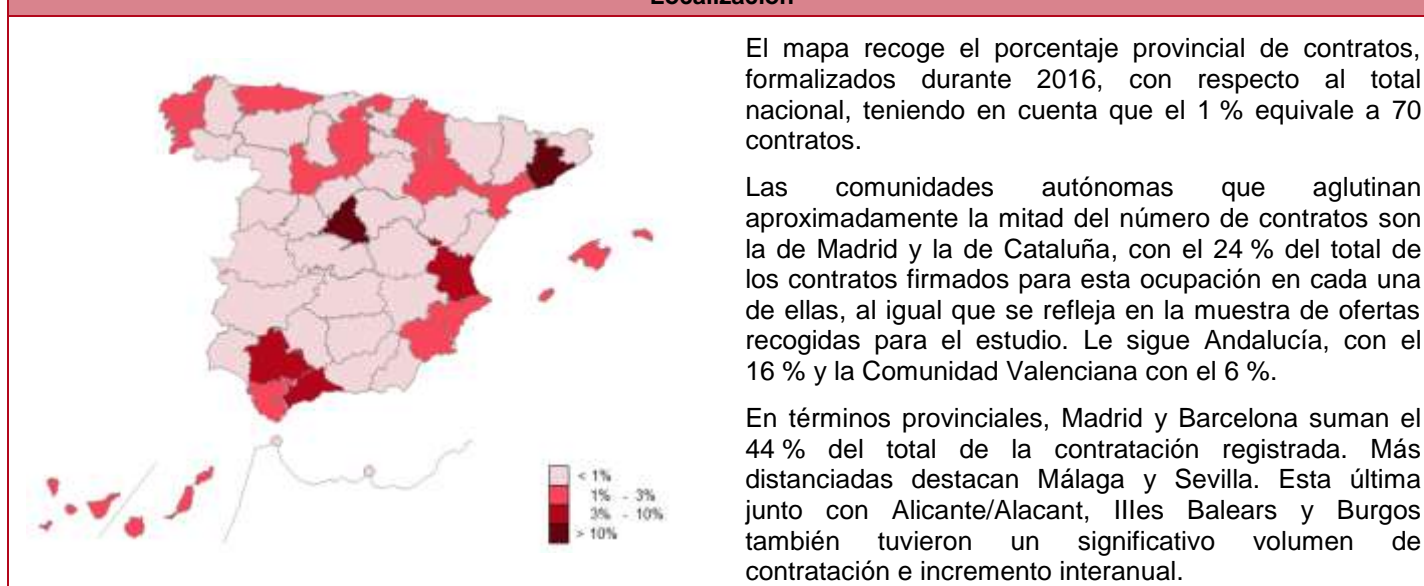
En más del 90 % de las ofertas analizadas y en las que consta se buscan categorías laborales de técnicos, el resto se reparte principalmente entre directivos y gerentes, jefes de equipo y mandos intermedios.

### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 35 %	Siete de cada diez de las ofertas analizadas manifiestan el tipo de contrato que ofrecen y lo hacen en el porcentaje señalado a la izquierda. En cuatro de cada diez de los que son contratos temporales se sugiere la posibilidad de continuar en la empresa.
Indefinido: 33 %	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 86 %	De las ofertas que muestran las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría ofrecen trabajo a tiempo completo con predominio de jornada partida, o bien trabajando por la mañana.
Tiempo parcial: 14 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

**Competencias específicas requeridas**

- Esta ocupación responde a tres perfiles diferentes, como hemos descrito en el primer apartado. Las competencias que podríamos denominar comunes serían las de gestionar, asesorar, coordinar y realizar trámites jurídicos-administrativos.
- En cuanto al Técnico, medio o superior, de RR. HH. Es la profesión más solicitada en las ofertas, tres quintas partes del total. Sus competencias se enmarcan y determinan dentro de la dirección de recursos humanos de grandes empresas o pymes, en consultoras especializadas o en empresas de trabajo temporal. En pymes sus tareas son muy similares a las de los graduados sociales y sus diferencias están en el entorno establecido en la empresa para su departamento de recursos humanos, si ésta se compone o no de varios mandos intermedios o responsables. En compañías grandes y con operaciones a nivel internacional, este cargo depende del director de RR. HH. y realizará cometidos entre otros actuar como Business Partner (BP), experto en capital humano y conocedor de los procesos del negocio y sus complejidades. Se trata de integrar las necesidades de la organización con las estrategias de gestión de las personas.
- En relación con el segundo perfil, Graduado social, sus ofertas dentro de la muestra seleccionada se corresponden a una quinta parte. Su misión será la de representar y defender los intereses de las empresas dentro del ámbito jurídico laboral, defendiendo y desarrollando las estrategias a seguir, resolviendo las consultas de los empleados y mostrando capacidad de gestión y análisis, con el fin de evitar posibles conflictos derivados del incumplimiento de la legislación laboral. Sus funciones o tareas se concretan en la gestión de contratos laborales, seguros sociales, altas/bajas en Seguridad Social, elaboración de nóminas, tramitación de partes y accidentes, asesoramiento presencial a clientes, comunicación a diversos entes públicos y apoyo al departamento contable.
- El tercer perfil es un Orientador laboral para la inserción y orientación profesional. Sus acciones van dirigidas a facilitar la incorporación de personas en el mercado laboral, asesorando y motivando a todo tipo de colectivos. Elaboran itinerarios individuales de inserción; identifican y gestionan las acciones formativas; hacen el seguimiento y la evaluación de los resultados de dichas formaciones; y realizan intermediación laboral y prospección de ofertas.

**Formación y experiencia**

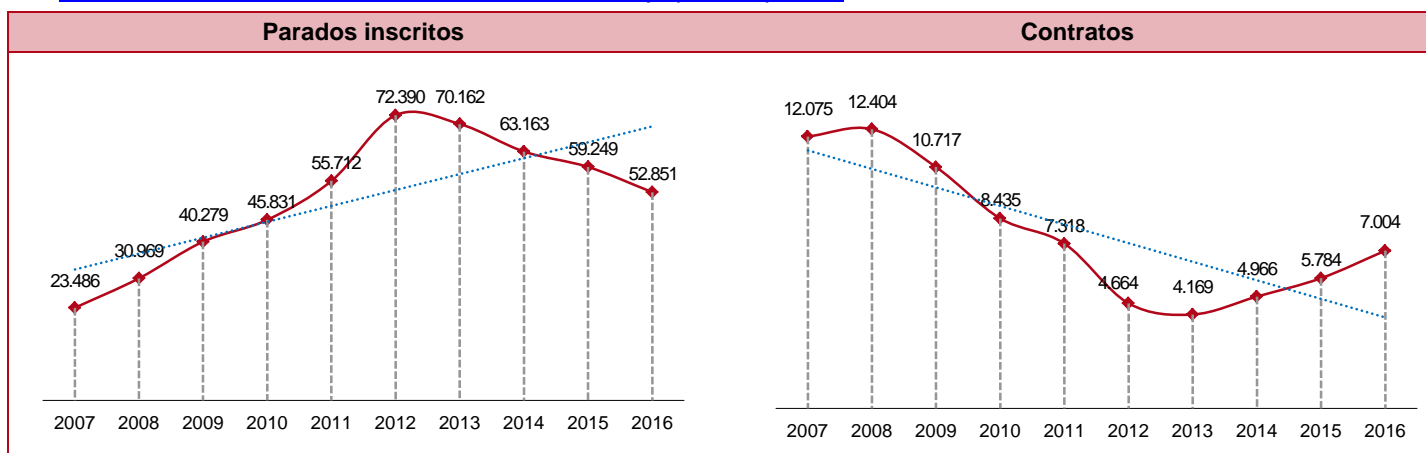
- Prácticamente todas las ofertas publicadas recogen expresamente la necesidad de tener un nivel formativo universitario. Las titulaciones exigidas por excelencia son Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Ciencias del Trabajo, Derecho, Psicología, Economía, ADE, Sociología y Estadística. E incluso se hace referencia, de forma excepcional, al grado superior de formación profesional de Servicios socio-culturales y a la comunidad (orientador laboral).
- Son valorables los másteres en gestión y dirección de RR. HH. y en asesoría jurídica. Otros conocimientos que se solicitan son los de gestión por competencias, gestión del cambio, organización de proyectos y evaluación del desempeño en las empresas. Para ocupar un puesto de trabajo de orientador laboral se requiere formación en coaching, estrategias de búsqueda de empleo y orientación para el desarrollo de una carrera profesional.
- Según las ofertas recogidas es muy excepcional el hecho de que la empresa se haga cargo de la formación del candidato. Optando por personas formadas y con experiencia previa.
- En el 90 % de las ofertas en las que se hace constar el idioma que se exige es un alto nivel de inglés. En menor medida se pide conocimiento del francés, Catalán, castellano y euskera en el ámbito de las comunidades autónomas.
- Para desempeñar esta ocupación es necesario poseer conocimientos de ofimática, a nivel avanzado. Son requerimientos importantes y muy valorados en cada caso el conocimiento de aplicaciones informáticas específicas de A3NOM (programa de nóminas); SILTRA y WINSUITE (comunicación con la TGSS); CONTRAT@ (servicios públicos de empleo); SAP (gestión empresarial); CONTAPLUS; DELT@; Redes Sociales; Técnicas digitales de reclutamiento y selección; SAGE LOGIG (gestión asesorías y despachos); MOODLE (docencia); y por supuesto, el dominio del tradicional paquete OFFICE.
- En el 94 % de las ofertas analizadas se pide experiencia previa a los candidatos. Predominan en términos relativos las que exigen entre 1 y 2 años en puestos similares, seguidas de las que lo hacen demandando a partir de 3 años.

**Acerca del candidato**

- Las ofertas analizadas, en general, no manifiestan preferencia por la edad del candidato ni por pertenecer a ningún colectivo de interés para el empleo. Entorno al 10 % de los casos se requiere estar en posesión del carnet de conducir, de automóvil y tener disponibilidad para viajar.
- En este perfil se busca una persona que sepa trabajar en equipo y de forma autónoma; con orientación al logro y a los resultados; con iniciativa y dinamismo; con buen nivel de interlocución; resolutiva y organizada; e implicada y comprometida con la organización o empresa.

## PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

En este apartado se analiza, mediante una serie de indicadores y datos procedentes en su mayoría de fuentes registrales, el comportamiento y dinámica laboral del Grupo ocupacional en estudio. Además, se puede consultar la información actualizada en la página web del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en [Información mensual/anual del Mercado de Trabajo por ocupación](#).



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos del total del año.

Los gráficos anteriores muestran para el total nacional: el primero, la evolución del número de personas clasificadas como paradas que solicitan empleo en esta ocupación (cada una de ellas puede solicitar hasta seis ocupaciones distintas) y el segundo, el acumulado anual de contratos en dicha ocupación.

Se ha registrado un incremento progresivo en el número de parados a medida que avanzaba la crisis económica. El máximo histórico se dio en 2012 y es a partir de ese momento cuando se produce un descenso paulatino hasta situarse en 2016 en valores por debajo del 5 % del registro del año 2011.

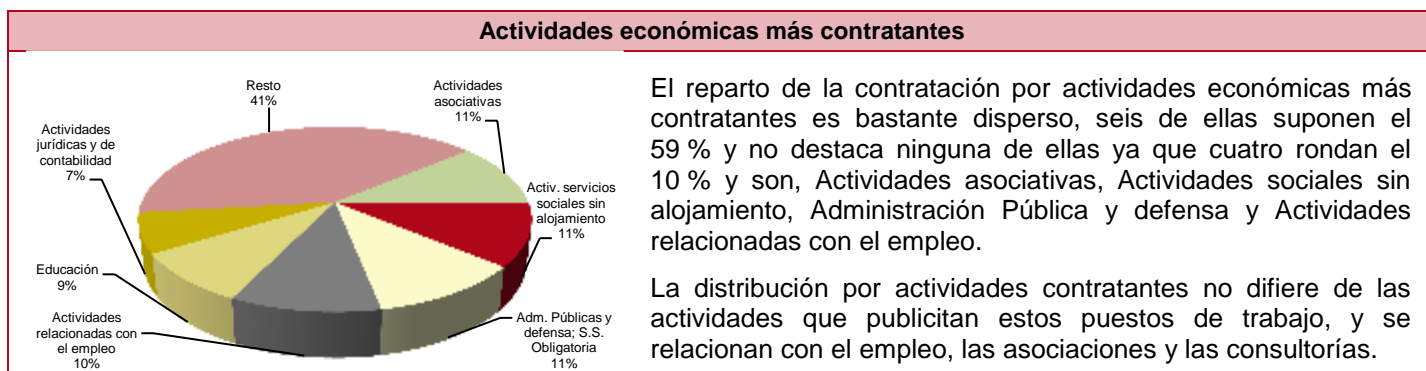
La contratación disminuye hasta 2013 a una tercera parte de los contratos registrados seis años antes, para repuntar de nuevo en los tres siguientes y de este modo alcanzar en este último año una cifra aproximada a la que se verificaba en 2011. En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,23, muy por debajo de la media del total de ocupaciones, 2,83.

La contratación disminuye hasta 2013 a una tercera parte de los contratos registrados seis años antes, para repuntar de nuevo en los tres siguientes y de este modo alcanzar en este último año una cifra aproximada a la que se verificaba en 2011. En 2016, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,23, muy por debajo de la media del total de ocupaciones, 2,83.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2016 había 52.821 personas inscritas, lo que supone un descenso del 10,85 %.	
Hombres:	20,27 %
Mujeres:	79,73 %
Menores de 30 años:	12,97 %
Mayores de 45 años:	32,86 %
Parados de larga duración:	43,26 %
Personas con discapacidad:	2,14 %
Extranjeros:	1,19 %
Primer empleo:	4,66 %
Beneficiarios prestación:	42,18 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2016 se registraron 7.004 contratos, lo que representa un crecimiento del 21,09% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	25,41 %
Mujeres:	74,59 %
Menores de 30 años:	30,37 %
Mayores de 45 años:	17,60 %
Parados de larga duración:	6,38 %
Personas con discapacidad:	3,68 %
Extranjeros:	1,23 %
Indefinidos	27,81 %
Temporales	72,19 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre y contratos total. 2016.



El reparto de la contratación por actividades económicas más contratantes es bastante disperso, seis de ellas suponen el 59 % y no destaca ninguna de ellas ya que cuatro rondan el 10 % y son, Actividades asociativas, Actividades sociales sin alojamiento, Administración Pública y defensa y Actividades relacionadas con el empleo.

La distribución por actividades contratantes no difiere de las actividades que publicitan estos puestos de trabajo, y se relacionan con el empleo, las asociaciones y las consultorías.

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2016.

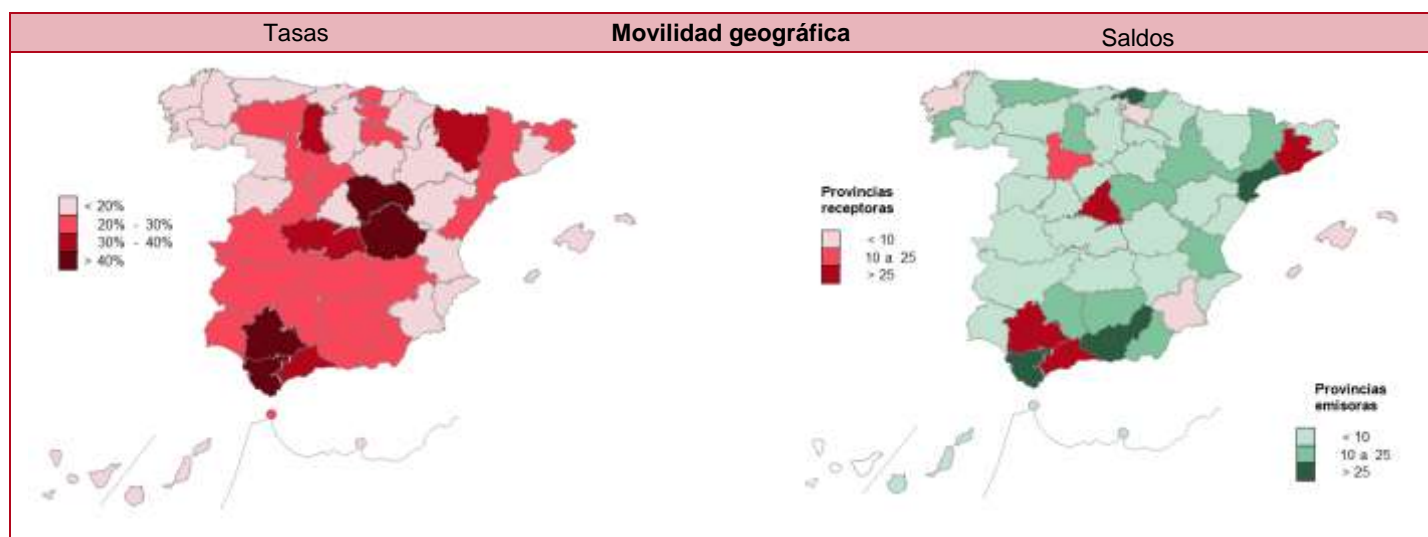
Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos									
Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos		Ámbito geográfico	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	<b>7.004</b>	<b>21,09</b>	<b>52.821</b>	<b>-10,85</b>	C. Valenciana	449	47,21	4.604	-15,60
Andalucía	1.127	20,02	18.114	-10,07	Extremadura	86	95,45	1.096	-8,74
Aragón	135	31,07	1.221	-11,97	Galicia	299	17,25	4.129	-12,65
Asturias, P. de	139	25,23	1.342	-11,13	Madrid, C. de	1.671	21,62	6.788	-12,19
Balears, Illes	71	54,35	357	-30,95	Murcia, R. de	119	20,20	1.615	-7,24
Canarias	334	-0,60	2.855	6,89	Navarra, C. F. de	119	20,20	580	-7,50
Cantabria	42	-28,81	546	-17,15	País Vasco	237	4,41	1.712	-16,69
Castilla y León	294	25,11	2.575	-19,08	Rioja, La	24	-38,46	223	6,19
Castilla-La Mancha	162	7,28	1.869	-13,27	Ceuta	18	5,88	55	22,22
Cataluña	1.652	24,49	2.961	-4,79	Melilla	24	50,00	179	44,35

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE.2016.

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2016 y su variación es con respecto a 2015. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2016 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2015. En el total de contratos están incluidos 2 que figuran en zona extranjera.

La variación anual en la contratación de esta ocupación se refleja de forma desigual en las distintas comunidades autónomas. Nueve comunidades superan la variación interanual de España (21,09 %) y en tres, Canarias, Cantabria y La Rioja, la contratación desciende.

Por otro lado, en el desempleo se produce una reducción, del 10,85 %, a nivel estatal y se repite en la mayoría de las comunidades autónomas, a excepción de Canarias, Ceuta, Melilla y La Rioja.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2016.

La movilidad geográfica provincial se produce cuando no coincide la provincia del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad. La tasa de movilidad es la proporción de contratos que implican movilidad, bien sea de entrada o salida, sobre el total de contratos de la provincia. Mientras que el saldo es la diferencia entre el número de contratos que se realizan a los trabajadores que entran a una provincia y el número de contratos que se realiza a los que salen, el signo positivo o negativo de este saldo define a una provincia como receptora o emisora.

Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa de movilidad, del 18,22 %. La mayor tasa de movilidad de esta ocupación se da en las provincias de Cádiz, Sevilla, Guadalajara y Cuenca.

### Otros datos de interés:

El 57 % de los contratos realizados a los profesionales de esta ocupación son Obra o servicio y/o por Eventuales circunstancias de la producción, y un 28 % contratos indefinidos (incluyendo las conversiones a indefinido). Del total de contratos el 77 % son a jornada completa y el 4 % se hacen a través de empresas de trabajo temporal. Cuatro de cada diez son menores de 35 años y en el 75 % de los casos se contrata a mujeres.

Respecto a los demandantes parados de esta ocupación, un tercio procede de las actividades de Administración Pública, Educación y Comercio al por menor; más de dos quintas partes son parados de larga duración y el 80 % son mujeres.



**GRUPOS OCUPACIONALES, PRINCIPALES FUNCIONES Y ASPECTOS FORMATIVOS**

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 detallan las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estos estudios (egresados) en los últimos años, estudios de máster, certificados de profesionalidad, etc.

**Grupos y ocupaciones que comprende****2624 Especialistas en políticas y servicios de personal y afines:**

- 26241014 Graduados sociales.
- 26241023 Orientadores profesionales para la inserción.
- 26241032 Técnicos en orientación profesional.
- 26241041 Técnicos medios en recursos humanos, en general.
- 26241050 Técnicos superiores en recursos humanos, en general.

**Funciones que desempeñan**

Los especialistas en políticas y servicios de personal y afines prestan servicios empresariales profesionales relacionados con las políticas de personal, como los concernientes a la contratación y el desarrollo de empleados, la realización de análisis ocupacionales y la prestación de servicios de orientación profesional.

Las tareas que desempeñan pueden consultarse en el enlace [“Notas Explicativas de la CNO-11”](#) del Instituto Nacional de Estadística.

**Aspectos formativos**

Finalizaron estudios relacionados con esta ocupación y que se encuadran en el ámbito formativo de Ciencias sociales, educación comercial y derecho durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación	2012-13	2013-14	2014-15
Estudios de Grado y 1º y 2º Ciclo del total de las disciplinas de Ciencias sociales, educación comercial y derecho	69.092	70.469	64.151
Estudios de Máster del total de las disciplinas de Ciencias sociales, educación comercial y derecho	17.252	20.591	23.087

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, existen cursos de [Certificados de Profesionalidad](#) de la familia Administración y Gestión, siendo el más representativo entre otros, el siguiente de nivel 3:

Certificado de profesionalidad
ADG0208 Gestión integrada de recursos humanos (RD 1210/2009 – RD 645/2011)

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el Informe Anual de prospección y detección de necesidades formativas 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, los expertos consultados manifiestan necesidades formativas en **competencias específicas** como son la selección y desarrollo del personal a su cargo; habilidades analíticas, toma de decisiones y técnicas de motivación; manejar costos y seleccionar los recursos que ofrece el mercado; conocer y ser capaz de utilizar instrumentos, métodos de diagnóstico y evaluación y orientación profesional dirigidos a personas y grupos; metodología para la elaboración de programas de inserción laboral; y habilidades para entrenar a los usuarios en el desarrollo de aspectos personales para el empleo. Y en **competencias transversales** las necesidades formativas se concretan en idiomas; en el manejo avanzado de ofimática y tecnologías de la información y comunicación; en conocimientos normativos (derecho laboral, protección de datos, prevención de riesgos laborales...), jurídicos, financieros y de procedimiento administrativo. En las actitudes y valores personales como la iniciativa, el compromiso, la creatividad y el comportamiento ético.