UNIÓ EMPRESARIAL DE L'ANOIA

Ajuntament d'Igualada

Prepara't

Dilluns 23 d'octubre 2017

GUIÓN: a qué preguntas queremos responder

1) Estructura de los sectores económicos: ¿Dónde se crea empleo?
2) Estructura del mercado laboral: ¿Cuánto trabajo se crea? ¿Cuánto se destruye? ¿Con qué periodicidad?
3) Flujos laborales: ¿Cuál es el modelo de entrada y salida en el mercado de trabajo?
4) ¿Qué estructura profesional tenemos? ¿Qué ventajas y desventajas tiene?
5) La cuarta revolución industrial: ¿Cómo va afectar a la creación de empleo y a las profesiones?
6) ¿Cuáles son las profesiones más demandadas? ¿Cuáles son las emergentes?
7) ¿Qué competencias requiere o va a requerir el mercado laboral?
8) Breve introducción a la *gig economy*.

ESTRUCTURA DE LOS SECTORES ECONÓMICOS: ¿DÓNDE SE CREA EMPLEO?

Empresas por sector económico (2010)

Empresas según asalariados (2010)

Empresas por sector económico (2016)

Empresas según asalariados (2016)

Estructura del mercado laboral ¿Cuánto trabajo se crea? ¿Cuánto se destruye? ¿Con qué periodicidad?

Població (t2) = Població en (t1)+ (naixements - defuncions) + immigració - emigració

Població potencialment treballadora assalariada (per compte d'altri o autònoma) = població total (t) - població menor de 16 anys (t)

Població potencialment treballadora = població activa + població inactiva

Les variacions en la població (p. ex., canvi en els índexs de naixements o de defuncions) afecten directament la població potencialment treballadora i, indirectament, la població activa.

Enquesta de població activa

Població de 16 anys o més (Act+Inac)

38.851.600

38.629.100

Actius

23.482.500

22.727.600

Ocupats

18.484.500

18.813.300

Aturats

4.998.000/**3.914.300**

Inactius

15.369.100/15.901.500

Taxa d'activitat = 60,44/58,84

Actius / població en edat de treballar x 100

Taxa d'atur = 20,64/17,22

Aturats / actius x 100

•Fuente: INE, EPA 2011 / Q3/ EPA2017. Q2

Tasas de actividad por sexo y grupo de edad
Encuesta de Población Activa, Ambos sexos, Total
2004T2
2005T2
2006T2
2007T2
2008T2
2009T2
2010T2
2011T2
2012T2
2013T2
2014T2
2015T2
2016T2
Total

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU-28	62.9	63.4	64.3	65.2	65.7	64.4	64.1	64.2	64.1	64.1	64.9
Euro area (EA-19)	63.0	63.5	64.5	65.5	65.8	64.4	64.0	64.1	63.7	63.4	63.9
Belgium	60.3	61.1	61.0	62.0	62.4	61.6	62.0	61.9	61.8	61.8	61.9
Bulgaria (1)	54.2	55.8	58.6	61.7	64.0	62.6	59.7	58.4	58.8	59.5	61.0
Czech Republic (1)	64.2	64.8	65.3	66.1	66.6	65.4	65.0	65.7	66.5	67.7	69.0
Denmark	75.7	75.9	77.4	77.0	77.9	75.3	73.3	73.1	72.6	72.5	72.8
Germany (1)(2)	65.0	65.5	67.2	69.0	70.1	70.3	71.1	72.7	73.0	73.5	73.8
Estonia	63.1	64.8	68.4	69.8	70.1	63.8	61.2	65.3	67.1	68.5	69.6
Ireland (3)	66.3	67.6	68.7	69.2	67.4	61.9	59.6	58.9	58.8	60.5	61.7
Greece	59.1	59.6	60.6	60.9	61.4	60.8	59.1	55.1	50.8	48.8	49.4
Spain (2)	61.3	63.6	65.0	65.8	64.5	60.0	58.8	58.0	55.8	54.8	56.0
France (4)	63.7	63.7	63.6	64.3	64.8	64.0	63.9	63.9	63.9	64.1	64.3
Croatia	54.7	55.0	55.6	59.0	60.0	59.4	57.4	55.2	53.5	52.5	54.6
Italy	57.7	57.6	58.3	58.6	58.6	57.4	56.8	56.8	56.6	55.5	55.7
Cyprus (5)	68.9	68.5	69.6	71.0	70.9	69.0	68.9	67.6	64.6	61.7	62.1
Latvia	61.0	62.1	65.9	68.1	68.2	60.3	58.5	60.8	63.0	65.0	66.3
Lithuania	61.6	62.9	63.6	65.0	64.4	59.9	57.6	60.2	62.0	63.7	65.7
Luxembourg (3)	62.5	63.6	63.6	64.2	63.4	65.2	65.2	64.6	65.8	65.7	66.6
Hungary	56.8	56.9	57.4	57.0	56.4	55.0	54.9	55.4	56.7	58.1	61.8
Malta (2)	54.0	53.6	53.9	55.0	55.5	55.3	56.2	57.9	59.1	60.8	62.3
Netherlands (1)(6)	73.1	73.2	74.3	76.0	77.2	77.0	74.7	74.2	74.4	73.6	73.1
Austria	66.5	67.4	68.6	69.9	70.8	70.3	70.8	71.1	71.4	71.4	71.1
Poland (6)	51.7	52.8	54.5	57.0	59.2	59.3	58.9	59.3	59.7	60.0	61.7
Portugal (1)	67.6	67.3	67.6	67.6	68.0	66.1	65.3	63.8	61.4	60.6	62.6
Romania (6)	57.7	57.6	58.8	58.8	59.0	58.6	60.2	59.3	60.2	60.1	61.0
Slovenia	65.3	66.0	66.6	67.8	68.6	67.5	66.2	64.4	64.1	63.3	63.9
Slovakia (1)	57.0	57.7	59.4	60.7	62.3	60.2	58.8	59.3	59.7	59.9	61.0
Finland	67.6	68.4	69.3	70.3	71.1	68.7	68.1	69.0	69.4	68.9	68.7
Sweden (2)	72.1	72.5	73.1	74.2	74.3	72.2	72.1	73.6	73.8	74.4	74.9
United Kingdom	71.7	71.7	71.6	71.5	71.5	69.9	69.4	69.3	69.9	70.5	71.9
Iceland	82.3	83.8	84.6	85.1	83.6	78.3	78.2	78.5	79.7	81.1	81.7
Norway	75.1	74.8	75.4	76.8	78.0	76.4	75.3	75.3	75.7	75.4	75.2
Switzerland (6)	77.4	77.2	77.9	78.6	79.5	79.0	78.6	79.3	79.4	79.6	79.8
FYR of Macedonia	:	:	39.6	40.7	41.9	43.3	43.5	43.9	44.0	46.0	46.9
Turkey	:	:	44.6	44.6	44.9	44.3	46.3	48.4	48.9	49.5	49.5
Japan	68.7	69.3	70.0	70.7	70.7	70.0	70.1	70.3	70.6	71.7	72.7
United States	71.2	71.5	72.0	71.8	70.9	67.6	66.7	66.6	67.1	67.4	68.1

(1) 2011: break in series.
(2) 2005: break in series.
(3) 2007: break in series.
(4) 2013: break in series.
(5) 2009: break in series.
(6) 2010: break in series.
Source: Eurostat (online data code: lfsi_emp_a)

Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo

Encuesta de Población Activa, Ambos sexos, Total, Valor absoluto

Variaciones en la ocupación entre 2008 (Q1) y 2016 (Q1); ESPAÑA

Total Ocupados			
	2008T1	2017T2	DIFERENCIA
Total	20.620,0	18.813,3	-1.806,7
Agricultura	870,1	832,6	-37,5
Industria	3.352,8	2.636,6	-716,2
Construcción	2.679,5	1.133,6	-1545,4
Servicios	13.717,6	14.210,6	+493

TASAS DESEMPLEO ESPAÑA
1976 4,6
1977 5,2
1978 6,9
1979 8,6
1980 11,4
1981 14
1982 15,8
1983 17,3
1984 20,1
1985 21,5
1986 21
1987 20,2
1988 19,2
1989 17,2
1990 16,2
1991 16,3
1992 18,4
1993 22,6
1994 24,1
1995 22,9
1996 22,2
1997 20,8
1998 18,7
1999 15,7
2000 13,9
2001 10,5
2002 11,04
2003 11,03
2004 10,74
2005 8,41
2006 8,08
2007 8,01
2008 11,23
2009 17,75
2010 19,59
2011 21,5
2012 24,79
2013 25,65
2014 23,67
2015 21,18
2016 18,91
2017T1 18,75
2017T2 17,22

TASAS DE DESEMPLEO EN EUROPA

> Evolución de los puestos vacantes publicados y su crecimiento

> **Promedio de inscritos a una vacante**

Flujos laborales: ¿Cuál es el modelo de entrada y salida en el mercado de trabajo?

De parados a parados, ocupados, inactivos

Duración media en días
85,0
80,0
75,0
70,0
65,0
60,0
55,0
50,0
79,1
78,6
78,5
72,4
64,4
62,9
59,3
53,3
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013

¿Qué estructura profesional tenemos? ¿Qué ventajas y desventajas tiene?

Evolución del nivel de formación de la población adulta (25-64 años) (2005-2015)
100
80
60
40
20
0
28,5
20,6
50,9
35,1
22,4
42,6
26,6
44,6
29,3
34,6
43,1
22,8
24
47,9
28,1
32,2
46,8
20,9
2005
2015
2005
2015
2005
2015
España
OCDE
UE22
Educación terciaria
Segunda etapa de secundaria y postsecundaria no terciaria
Infantil,primaria y primera etapa de secundaria

Figure 1: Graduate share of major occupational groups (%)

Source: Labour Force Survey

Notes: Occupational groups by SOC90 major groups in 1991 and 1999, SOC2000 major groups thereafter.

En 2016 el 36,8% de los titulados universitarios en España tenían empleos de baja cualificación, frente al 23% de la UE28. La cifra de España ha crecido 4 puntos desde el 2010

La cuarta revolución industrial: ¿Cómo va afectar a la creación de empleo y a las profesiones?

While few occupations are fully automatable, 60 percent of all occupations have at least 30 percent technically automatable activities

Automation potential based on demonstrated technology of occupation titles in the United States (cumulative)[1]

1 We define automation potential according to the work activities that can be automated by adapting currently demonstrated technology.

SOURCE: US Bureau of Labor Statistics; McKinsey Global Institute analysis

---

4 Most recent studies estimating the impact of automation in the workplace focus on occupations. See Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Oxford Martin School, September 17, 2013; *The future of jobs: Employment, skills, and workforce strategy for the fourth industrial Revolution*, World Economic Forum, January 2016.

Exhibit E4

Technical potential for automation across sectors varies depending on mix of activity types

SOURCE: US Bureau of Labor Statistics; McKinsey Global Institute analysis

Five factors affecting pace and extent of adoption

1 TECHNICAL FEASIBILITY
Technology has to be invented, integrated, and adapted into solutions for specific use cases

2 COST OF DEVELOPING AND DEPLOYING SOLUTIONS
Hardware and software costs

3 LABOR MARKET DYNAMICS
The supply, demand, and costs of human labor affect which activities will be automated

4 ECONOMIC BENEFITS
Include higher throughput and increased quality, alongside labor cost savings

5 REGULATORY AND SOCIAL ACCEPTANCE
Even when automation makes business sense, adoption can take time

Scenarios around time spent on current work activities, %

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE

Trabajadores adultos (muestra 49.000) con cambios tecnológicos, por sector en los últimos cinco años (EU-28; CEDEFOP)
TIC
57
Gas, electricidad y mineria
51
Finanzas y seguros
51
Servicios profesionales o científicos
51
Manufactura
49
Educación o salud
45
Admon. Pública y servicios auxiliares
43
Transportes y almacenamiento
40
Agricultura, Silvicultura y pesca
39
Actividades culturales
39
Comercio minorista y ventas
36
Construcción
35
Servicios sociales y personales
31
Alojamiento, servicios, restauración y comidas
27
0
10
20
30
40
50
60

¿Cuáles son las **profesiones** más demandadas? ¿Cuáles son las emergentes?

> % de vacantes por categoría y variación

	% sobre el total	Variación en % 2015/2016	Variación en absolutos
Comercial y ventas	25,17%	9,65%	44.980
Informática y telecomunicaciones	16,40%	5,76%	18.123
Atención al cliente	15,12%	25,35%	62.015
Profesiones, artes y oficios	5,79%	22,55%	21.626
Turismo y restauración	5,73%	45,19%	36.205
Otros	5,72%	57,09%	42.155
Compras, logística y almacén	4,03%	85,03%	37.621
Administración de empresas	3,87%	33,25%	19.606
Ingenieros y técnicos	3,29%	31,50%	15.987
Venta al detalle	3,13%	36,63%	17.018

Las mejores oportunidades en informática y telecomunicaciones

	2008	2015	2016	Diferencia 2015/2016
Puestos con menos inscritos por vacante:				
Informática y telecomunicaciones	6	14	12	-2
Comercial y ventas	25	28	26	-2
Finanzas y banca	25	39	38	-1
Puestos con más inscritos por vacante:				
Legal	56	175	134	-41
Administración de empresas	70	222	170	-52
Venta al detalle	49	275	229	-46
Puestos en los que más bajan los inscritos por vacante:				
Compras, logística y almacén	52	161	102	-59
Administración de empresas	70	222	170	-52
Puestos en los que más suben los inscritos por vacante:				
Sanidad y salud	25	57	60	3

lución de las vacantes en puestos emergentes

¿Qué aptitudes requiere o va a requerir el mercado laboral?

Low
Medium
High
Millions
25.00
20.00
15.00
10.00
5.00
0.00
2005
2010
2015
2020
2025
2013
31.2%
(25.4%)
35.5%
(31.2%)
37.8%
(38.2%)
22.8%
(47.1%)
26.4%
(47.3%)
31.1%
(48%)
45.9%
(27.5%)
38.1%
(21.5%)
31.8%
(13.8%)

Total job openings
Expansion demand
Replacement needs
High qualification
Medium qualification
Low qualification
-1000
0
1000
2000
3000
4000

IMPORTANCIA CRECIENTE DE LAS APTITUDES PARA LA EMPLEABILIDAD: énfasis en aptitudes transferibles

ESTIONAR EL RIESGO Y LA NCERTIDUMBRE: apacidad para obtener y anejar información de orma autónoma, para estionar la certidumbre, para asumir egos, para atenuar el strés; capacidad para esolver problemas o para reguntar si es necesario. **onfianza en uno mismo + iciativa + resolución de roblemas.**	**AUTOGESTION: Puntualidad, gestión del tiempo, comportamiento adecuado.** **Responsabilidad.**	**TRABAJO EN GRUPO Y COMUNICACIÓN: Capacidad para trabajar en equipo, comunicarse y escuchar a los otros; capacidad para dirigir, ser dirigido y asumir la responsabilidad por las decisiones tomadas.**	**SABER PENSAR Y RESOLVER PROBLEMAS: Creatividad, capacidad para reflexionar sobre las decisiones y aprender de los hechos.**	**ENTENDER EL NEGOCIO: El papel del trabajo propi en el conjunto de la empresa; conocimiento d las necesidades de los clientes; capacidad para innovar.** **Empatía.** **Comprensión organizativa**
PTITUDES BÁSICAS PARA A EMPLEABILIDAD	Capacidad para manejar números.	Uso eficiente del lenguaje (saber escuchar y expresarse con elocuencia).	Capacidad para el uso y la comprensión de las potencialidades [recursos / herramientas?] de las IT	
MPLEABILIDAD				

Volver al Listado de Familias

Cualificación:
OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR

Familia: **Hostelería y Turismo**
Nivel: **1**
Código: **HOT092**

Lista de Cualificaciones en esta Familia Profesional

- OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA
- OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR
- COCINA
- RECEPCIÓN
- VENTA DE SERVICIOS Y PRODUCTOS TURÍSTICOS
- OPERACIONES BÁSICAS DE PISOS EN ALOJAMIENTOS
- REPOSTERÍA
- OPERACIONES BÁSICAS DE CATERING
- ALOJAMIENTO RURAL
- SERVICIOS DE BAR Y CAFETERIA
- SERVICIOS DE RESTAURANTE
- ANIMACIÓN TURÍSTICA
- CREACIÓN Y GESTIÓN DE VIAJES COMBINADOS Y EVENTOS
- DIRECCIÓN EN RESTAURACIÓN
- DIRECCIÓN Y PRODUCCIÓN EN COCINA
- GESTIÓN DE PISOS Y LIMPIEZA EN ALOJAMIENTOS
- GESTIÓN DE PROCESOS DE SERVICIO EN RESTAURACIÓN
- GUIA DE TURISTAS Y VISITANTES
- PROMOCIÓN TURÍSTICA LOCAL E INFORMACIÓN AL VISITANTE
- SUMILLERÍA
- OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA
- OPERACIONES PARA EL JUEGO EN ESTABLECIMIENTOS DE BINGO
- ACTIVIDADES PARA EL JUEGO EN MESAS DE CASINO

INFORMACIÓN GENERAL | DETALLE DE COMPETENCIAS | FORMACIÓN ASOCIADA | CERTIFICADO ASOCIADO

COMPETENCIA GENERAL

Asistir en el servicio y preparar y presentar bebidas sencillas y comidas rápidas ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación preparación y conservación de alimentos y bebidas.

UNIDADES DE COMPETENCIA

UC0257 ASISTIR EN EL SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS

UC0258 EJECUTAR OPERACIONES BÁSICAS DE APROVISIONAMIENTO, Y PREPARAR Y PRESENTAR BEBIDAS SENCILLAS Y COMIDAS RÁPIDAS

ENTORNO PROFESIONAL

Ámbito Desarrolla su actividad profesional, como auxiliar o ayudante, tanto en grandes como en medianas y pequeñas empresas de restauración bares y cafeterías. En los pequeños establecimientos puede desarrollar su actividad con cierta autonomía.

Sectores Esta cualificación se ubica, principalmente, en sectores y subsectores productivos y de prestación de servicios en los que se desarrollan procesos de elaboración y servicio de alimentos y bebidas, como sería el sector de hostelería y, en su marco, los subsectores de hostelería y restauración (tradicional, evolutiva y colectiva).

Ocupaciones
- Ayudante de camarero.
- Ayudante de bar.
- Auxiliar de colectividades.
- Ayudante de economato.
- Empleado de pequeño establecimiento de restauración.

FORMACIÓN ASOCIADA (270 horas)

MF0257 SERVICIO BÁSICO DE RESTAURANTE-BAR (120 horas)

MF0258 APROVISIONAMIENTO, BEBIDAS Y COMIDAS RÁPIDAS (150 horas)

ANUNCIO INFOJOBS 2050

SE BUSCA CHICO/A LISTO Y TRABAJADOR RESPONSABLE Y QUE HAGA BIEN SU TRABAJO

Breve introducción a la *gig economy*.

La *gig economy*, la e**conomía de los pequeños encargos** o “de los bolos”

- Una persona es contratada por una empresa mediadora
- Para una **actividad de corta duración**
- a la que aporta sus conocimientos y/o propiedades
- Asume los gastos de la actividad (seguridad social etc.)
- y cobra una **cantidad** estipulada previo pago de un porcentaje a la empresa mediadora
- El trabajador decide (en teoría) cuándo se activa para realizar un servicio
- El actor clave es la **empresa intermediaria**, cuyo activo intangible es su capacidad de intermediación

Modalidades de la “economía de los bolos” (*gig economy*)

- Transportar personas utilizando vehículo propio (**Uber**, **BlaBlacar**).
- Alquilarlo (**Social Car**).
- Alquilar o compartir viviendas (**Airbnb**).
- Transportar alimentos (**Deliveroo**).
- Hacer trabajos de corta duración empleando plataformas *online*. (**UpWork**, **PeoplePerHour**)
- Vender *online* (**Ebay)**.

¿Quién trabaja la *gig economy*?

- Se calcula que en torno al **4%-5% de la población activa** está involucrada de alguna manera.
- De esa población, un 67% tienen un **trabajo regular** que “complementan” con su actividad en la *gig economy*.
- Muchos trabajadores permanecen en ella durante **periodos cortos** buscando **objetivos económicos inmediatos** (pagar un viaje, cubrir una deuda, etc.).
- Aunque los salarios de la *gig economy* son bajos, un 30 % de quienes dicen trabajar en ella a tiempo completo están muy satisfechos con la remuneración que reciben; se trata, en general, de personas muy cualificadas que “encajan” en las demandas de alto nivel halladas mediante plataformas *online* (de momento pocas, pero en ascenso).
- El nivel de satisfacción con el trabajo es razonable, pero sólo entre quienes lo compatibilizan con trabajos “regulares” o buscan ingresos a corto plazo.
- **No es, por tanto, una alternativa real al trabajo “clásico” (excepto para ciertas minorías).**
- Todas las edades están presentes, pero los jóvenes predominan en el transporte (en Deliveroo muchos usan bicicleta) y las personas de más edad son mayoría en los trabajos derivados de plataformas *online*.