



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS

CANALES NO FORMALES UTILIZADOS
EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO:
ANÁLISIS Y VALORACIÓN

AUTOR: CRISTINA GUSURRETA PALACIOS

TUTOR: DIEGO VÁZQUEZ VILLAMEDIANA

CONVOCATORIA: JULIO 2021

INDICE DE CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN.....	4
1.1 OBJETIVOS DEL TFG.....	5
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	6
2. INTRODUCCIÓN.....	7
2.1 DEFINICIÓN DEL TRABAJO.....	7
2.2 NORMATIVA Y TIPOS DE CONTRATOS.....	8
2.3 DESEMPLEO.....	10
2.3.1 ESPAÑA.....	10
2.3.2 COMUNIDADES AUTÓNOMAS.....	12
2.4 POBLACIÓN ACTIVA.....	13
3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	20
3.1 PORTALES PÚBLICOS DE EMPLEO.....	20
3.2 CANALES NO FORMALES UTILIZADOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	29
3.3 LA UTILIZACIÓN DE LOS CANALES EN OTROS PAÍSES....	34
3.4 NUEVAS PROFESIONES GRACIAS A INTERNET.....	36
4. ENCUESTAS EN BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	39
5. CONCLUSIONES.....	42
6. ANEXOS.....	43
7. BIBLIOGRAFÍA.....	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

- Gráfico 1. Paro registrado (variaciones mensuales año 2021)..... 10
- Gráfico 2. Reducción mensual histórica en España (año 2021)..... 10
- Gráfico 3. Variación mensual del paro por sectores (mayo del 2021) (Servicios, Industria, Sin actividad, Agricultura, construcción)..... 11
- Gráfico 4. Comportamiento por edad. Menores de 25 años (mayo del 2021)..... 11
- Gráfico 5. Comunidades autónomas. Variación mensual paro registrado (mayo 2021)..... 12
- Gráfico 6. Población en edad de trabajar (mayores de 16 años) 14
- Tabla 7. Encuesta de población activa EPA. (datos en miles de personas, últimos 10 años)..... 15
- Gráfico 5. Perspectivas económicas para España..... 19
- Gráfico 6. Sepe. Paro registrado en España.....22
- Gráfico 7.INE. Intermediación en el empleo antes y después de la crisis de 2012.....23
- Gráfico 8. Condiciones laborales. Tipo de contrato, jornada y localización.....29
- Gráfico 9. Portales privados de búsqueda de empleo.....32
- Gráfico 10. Utilización de plataformas en la búsqueda de empleo. Subida de población activa en otros países.....35
- Gráfico 11. Encuestas en búsqueda de empleo.....39
- Gráfico 12. ¿Cómo encontrar trabajo?.....39

1. PRESENTACIÓN

Los fundamentos por los cuales tengo asignado este trabajo, son porque desde que elegí estudiar esta carrera, y desde que me dieron la oportunidad de trabajar en el ámbito de los recursos humanos, concretamente en una empresa de trabajo temporal, vi que es un mundo completamente inmenso, y en el que no se deja nunca de aprender y formarse.

Este trabajo de fin de grado está enfocado en: "Los canales no formales utilizados en la búsqueda de empleo" lo primero que se me vino a la cabeza en cuanto me adjudicaron este TFG, es en como yo encontré trabajo, o como mi entorno más cercano o mis amistades consiguieron un puesto en el mercado laboral. Por ello, explicare un poco los canales no formales que más se utilizan, los que pienso o creo que se pudiesen utilizar, crear o mejorar para que todo fuese más sencillo y más accesible para todo el mundo que se encuentra en búsqueda de empleo.

A día de hoy el primer vinculo y más importante para la búsqueda de empleo es mediante plataformas o aplicaciones en las que te conectas a internet para poder llegar a encontrar o mirar las diferentes ofertas que se ofrecen. Es el pilar fundamental, por lo tanto voy a comentar y desarrollar como la gente del siglo XXI se ha adaptado a esta forma de entrar en el mercado laboral.

También comentaré como se distribuye la búsqueda de empleo y como es el desempleo en las diferentes comunidades autónomas y como es general en España. Esto influye en que en todo el país, son básicas las modalidades utilizadas y no es mucha la diferencia que tenemos en el propio país, ni con otros países.

Otro punto también muy destacable son las encuestas y los gráficos en los que analizo como el mayor porcentaje de la gente que se encontraba en búsqueda de empleo encontró trabajo, y como eran los antecedentes y precedentes antes de existir las plataformas de búsqueda.

The grounds for which I have been assigned this job are because since I chose to study this career, and since I was given the opportunity to work in the field of human resources, specifically in a temporary employment agency, I saw that it is a completely world immense, and in which you never stop learning and training.

This final degree project is focused on: "The non-formal channels used in the job search" the first thing that came to mind as soon as I was awarded this TFG, is how I found work, or how my environment is more close friends or my friends got a job in the job market. For this reason, I will explain a little the non-formal channels that are most used, those that I think or believe that could be used, created or improved so that everything would be easier and more accessible for everyone who is looking for a job.

Today the first and most important link for the job search is through platforms or applications in which you connect to the internet in order to find or look at the different offers that are offered. It is the fundamental structure, therefore I am going to comment

and develop how the people of the 21st century have adapted to this way of entering the labor market.

I will also comment on how the job search is distributed and how unemployment is in the different autonomous communities and how it is general in Spain. This influences the fact that throughout the country, the modalities used are basic and there is not much difference that we have in the country itself, or with other countries.

Another very noteworthy point are the surveys and graphs in which I analyze how the highest percentage of people who were looking for a job found work, and what the antecedents and precedents were like before the search platforms existed.

1.1 OBJETIVOS DEL TFG

El primer objetivo de un TFG es el de realizar un trabajo de investigación científica, aunque sea basado en el manejo bibliográfico de documentación, tiene por objeto de elaborar el proceso completo: desde la búsqueda inicial del tema, las hipótesis de trabajo, la recopilación de la documentación para llegar hasta su análisis y estudio, y la concreción en un trabajo a modo de propuesta de síntesis en la que se recogen las ideas y los debates sobre el tema elegido. Es un ejercicio universitario que muestra el resumen de las capacidades adquiridas en la formación del Grado.

En segundo lugar: otro objetivo esencial es poder profundizar en un tema que se haya podido estudiar en el Grado, en este caso las encuestas del EPA, el acceso al mercado laboral, el desempleo y sus problemas, y como es de potencial la búsqueda de empleo. De lo que se deduce que con ello se pretende otro objetivo: ampliar nuestro conocimiento y hacerlo de forma autónoma, aunque con la tutoría del profesor que debe servir de orientación.

El tercer lugar, de la propuesta del tema elegido se deduce el objetivo de tratar de profundizar en el conocimiento de las relaciones laborales en España desde los comienzos de las Encuestas de Población activas, las dificultades del proceso de transición política, las reformas laborales producidas durante los distintos períodos políticos y a la situación del país en dichos momentos, para finalmente poder hacer una valoración final de que medios deberían mejorar o fortalecerse para que la vida laboral mejore, y la tasa de desempleo se reduzca inminente. Al final, se verá si hemos logrado todos estos objetivos.

1.2 JUSTIFICACIÓN

La búsqueda de empleo a través de Internet es actualmente, y cada vez más, gracias al enorme desarrollo de las nuevas tecnologías, una opción de búsqueda totalmente imprescindible para cualquier demandante de empleo que quiera desarrollar una búsqueda lo más eficaz posible.

Cuando hablamos de nuevas tecnologías, nuevas comunicaciones, estamos hablando de Informática y estamos haciendo referencia continuamente a Internet. Internet hoy día está siendo utilizado en la mayoría de aspectos de nuestra vida. Nos comunicamos a través de Internet, buscamos información de todo tipo, noticias, nos entretenemos

con la infinidad de posibilidades que nos ofrece, complementa nuestras aficiones, compramos, vendemos, curioseamos, jugamos, nos relacionamos, buscamos pareja, hacemos nuevos amigos, nos comunicamos con los que ya tenemos o con familiares lejanos, estudiamos, trabajamos... en fin, el abanico de posibilidades es prácticamente infinito, entonces ¿por qué no lo íbamos a utilizar como herramienta para buscar trabajo?. La respuesta es clara: es una estupenda y utilísima herramienta de búsqueda de empleo.

Gracias a los servicios que ofrecen los proveedores y profesionales de Internet se facilita la mediación entre empresas y candidatos abriendo un sinfín de posibilidades como publicar ofertas, enviar CV, inscribirse en portales de empleo, en bolsas de trabajo, en redes sociales profesionales, participar en foros, buscar en directorios de empresas, consultar información a través de las páginas web de las grandes empresas, etc.

Mención especial debe hacerse a los Portales de empleo y las Bolsas de Trabajo

El número de empresas que recurre a portales de empleo en Internet para cubrir puestos de trabajo ha aumentado de forma espectacular gracias a que se trata de un medio rápido, de fácil difusión de anuncios y que proporciona un filtrado rápido y eficaz de candidatos. El futuro de la búsqueda de empleo pasa, sin duda, por la red Internet.

Otra característica es que el funcionamiento de estos portales es muy sencillo ya que únicamente hay que darse de alta, rellenar la ficha/curriculum y buscar las ofertas adecuadas. Por otra parte muchos de estos portales ofrecen otros servicios como noticias relacionadas con el empleo, ayuda para confeccionar el curriculum, consejos útiles sobre herramientas y búsqueda, etc.

Ventajas de la búsqueda de empleo por Internet

La búsqueda de empleo por Internet tiene muchas ventajas frente a la búsqueda tradicional, gracias a su facilidad de acceso y a que es relativamente fácil de utilizar.

Las más importantes:

- Alcance geográfico. Local, a nivel regional, nacional e internacional.

- Rapidez. Nada más encontrar una oferta de empleo podemos enviar nuestro curriculum y demás documentación de forma inmediata, así como contactar con la empresa o intermediario que publica la oferta.
- Reducción de costes respecto a la búsqueda convencional (menor gasto en papel, correspondencia, desplazamientos en coche, etc.)
- Fácil acceso a ofertas por diversos canales. Con Internet se multiplican las vías de acceso a ofertas de trabajo (portales de empleo, bolsas de trabajo, sociales profesionales, webs de multinacionales, etc.)
- Búsqueda personalizada. La búsqueda se adecua entre el perfil profesional del candidato y el perfil que demanda la empresa ajustándose a los requisitos de la oferta.

2. INTRODUCCIÓN

2.1 DEFINICIÓN DEL TRABAJO

Comenzaremos con la definición del trabajo, tal y como la conocemos en nuestro tiempo, ya que dicho concepto ha sufrido muchas modificaciones a lo largo de la historia, tanto en concepto como en su significado.

Actualmente, y siguiendo la definición que nos da el diccionario de la Real Academia Española de la lengua, nos lo define como la acción y efecto de trabajar. Por lo tanto, como podemos observar dicho concepto engloba un amplio espacio, por lo que podríamos añadir algunas notas características como el hecho de que este se realiza con el fin de alcanzar una meta, ya sea solucionar un problema o producir un bien o servicio por el que recibir a cambio una compensación. Añadir también que la palabra trabajo proviene del latín *tripaliāre* y esta a su vez de *tripaliūm*, que era una especie de yugo donde se ataba a los esclavos para azotarlos en época del imperio romano. Con el paso del tiempo la misma se asoció al trabajo duro del campo y su uso se extendió a otras actividades humanas, que gracias a dicho trabajo los humanos fueron ganando su propio espacio, así como el respeto y la consideración de los demás, lo cual contribuía a la satisfacción y a la realización personal.

Con lo que, como podemos observar, el significado del trabajo se incluye en diversas áreas y campos de estudio, como puede ser la física donde se trata como una magnitud de escala que se utiliza para medir la energía o también en economía, donde se conoce como la cantidad de horas que dedica un individuo para realizar una actividad física o no, donde aparece el trabajo intelectual. Propiamente, el trabajo también puede ser individual (trabajo autónomo) o colectivo (cadena de trabajo), a distancia (teletrabajo) o presencial, voluntario u obligado, etc.

Como hemos podido observar, tanto el significado como el concepto existen en una gran amplitud de campos y con gran variedad de significados dependiendo del campo

en el que nos encontremos, sin embargo, nosotros no profundizaremos más en este concepto y nos quedaremos con el concepto actual que aparece en la propia ley de los contratos de trabajo y que la define así: Según el artículo 4 de La ley de Contrato de Trabajo, el trabajo es toda actividad lícita (ya que debe haber consenso entre ambas partes), productiva (para conseguir un fin) realizada por el hombre, en favor de otra persona (aparecen dos partes o más) que la dirige y paga una remuneración (se realiza una actividad o acción a cambio de una prestación) por la tarea realizada (el fin de dicha unión contractual es la realización de una tarea).

2.2 NORMATIVA Y TIPOS DE CONTRATOS

Actualidad:

La sexta reforma de la legislación laboral en España fue aprobada por el consejo de ministros el 10 de febrero de 2012, a través de un Real Decreto-ley y modificó la anterior reforma laboral del año 2010. Así, el gobierno de Mariano Rajoy, el cual había obtenido la mayoría absoluta en las elecciones generales de 2011, se proponía facilitar la contratación, con especial atención a los jóvenes y a los parados de larga duración, potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales y que el despido sea el último recurso de las empresas en crisis, además de acabar con la rigidez del mercado de trabajo

Esta reforma aparece publicada en El Real Decreto-ley 3/2012 en la cual se recoge un conjunto de medidas agrupadas en cuatro capítulos y orientadas, según el propio texto, a "fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional (capítulo I); fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes (capítulo II); incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo (capítulo III); y, finalmente, favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la y sentar las bases para crear un empleo estable. De tal manera, que su principal objetivo sería el de dotar al marco laboral español de unas nuevas reglas e instituciones modernas, adaptadas a la economía global del conocimiento en el ámbito de la moneda única europea para la generación de empleo y oportunidades para todos, aprobando para ello una reforma integral a la altura del reto planteado por casi cinco millones de desempleados. Reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo (capítulo IV)".

A continuación vamos a ver todos aquellos aspectos que de alguna manera afectaron con mayor profundidad en el mercado laboral:

Intermediación laboral: Mediante la reforma del artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 1 de la Ley 14/1994, las empresas de trabajo temporal (ETT) "podrán operar como agencias de colocación" presentando para tal efecto una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumplen con los requisitos

establecidos en la Ley 56/2003 (Ley de Empleo) y su correspondiente normativa de desarrollo.

Formación profesional: A través de la modificación del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores se establece que el contrato para la formación y el aprendizaje "tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo".

Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores: Las empresas con menos de 50 empleados podrán concertar un nuevo tipo de contrato de trabajo por tiempo indefinido y a jornada completa, denominado «contrato de apoyo a los emprendedores».

Contrato a tiempo parcial: Mediante la reforma parcial del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias en proporción a la jornada pactada. En todo caso, dichas horas extraordinarias "computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones", y "la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial" definido en el citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

Trabajo a distancia: Queda dispuesto, a través de la reforma del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que los trabajadores a distancia tengan "los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial". Además, el empresario "deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional". Los trabajadores a distancia "podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto" en el Estatuto de los Trabajadores.

Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas:

Causas económicas: "cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos".

Causas técnicas: "cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción".

Causas organizativas: "cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción".

Causas productivas: "cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".

El gran problema, el abaratamiento del coste de despido:

Por modificación del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, queda establecido que "cuando un despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia", podrá optar entre las siguientes opciones:

La readmisión del trabajador, con abono al mismo de los salarios de tramitación (equivalentes "a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o reincorporación del trabajador)

2.3 DESEMPLEO

La tasa de paro es un porcentaje que expresa la proporción de parados que hay respecto al total de activos: Tasa de desempleo España = Total de Parados España/ Total de Activos España Teniendo en cuenta que desempleado o parado es aquel trabajador que no tiene empleo y lo busca de forma activa.

2.3.1 ESPAÑA

El paro registrado baja en 129.378 personas en el mes de mayo, la mayor reducción mensual de la serie histórica.



2.3.1.1 SEPE

El número de personas desocupadas registradas disminuye en todos los sectores. En Servicios desciende en 93.327 personas (-3,39%); en Industria baja en 9.403 (-3,05%); En Agricultura cae en 9.155 (-4,78%) y en Construcción baja en 8.149 (-2,71%).

También hay menos personas inscritas en el colectivo Sin Empleo Anterior, en concreto 9.344 personas menos (-2,59%).



2.3.1 SEPE

Comportamiento por sexo y edad

El desempleo en mayo disminuye tanto entre mujeres como entre hombres en relación al mes de abril. En el caso de las mujeres disminuye en 61.654 (-2,72%), hasta un total de 2.201.471 inscritas.

El desempleo masculino baja en 67.724 (-4,11%) y se sitúa en 1.579.779 desempleados inscritos.

En cuanto a la distribución por edades, el desempleo de los jóvenes menores de 25 años desciende en mayo en 32.990 personas (-9,27%) respecto al mes anterior. Es un porcentaje que triplica el de caída general.



También se reduce el paro entre las personas de 25 y más años, en 96.388 (-2,71%).

2.3.2 COMUNIDADES AUTÓNOMAS

También se reduce el paro entre las personas de 25 y más años, en 96.388 (-2,71%).

El paro por comunidades autónomas

El paro cae en todas las comunidades autónomas. Andalucía (-28.561), Cataluña (-15.368) y Comunidad Valenciana (-12.385) registran los mayores descensos.



Por provincias, solo en Almería hay más personas en situación de desempleo, con 481 personas inscritas más.

Datos de contratación

En el mes de mayo se registraron 1.545.308 contratos, 694.691 (81,67%) más que en el mismo mes del año 2020. La contratación acumulada en los cinco primeros meses de 2021 ha alcanzado la cifra de 6.820.973, lo que supone 681.097 contratos más (11,1%) que en igual periodo del año anterior.

En mayo de 2021 se han registrado 156.148 contratos de trabajo de carácter indefinido, el 10,10% de todos los contratos. Supone un incremento de 79.456 (103,60%) comparando con el mismo mes del año anterior. En magnitudes acumuladas, se han realizado 784.041 contratos en los cinco primeros meses de 2021. Representa un incremento de 145.743 (22,83%) sobre el mismo periodo del año 2020.

Los contratos indefinidos del mes de mayo se dividen, en cuanto a la duración de su jornada, en 95.332 a tiempo completo y 60.816 a tiempo parcial.

En términos acumulados, los contratos indefinidos a tiempo completo alcanzan entre enero y mayo de este ejercicio, un total de 495.708 un 25,15% más que en igual periodo del año 2020. Los contratos indefinidos a tiempo parcial, que suponen un total de 288.333, registran un incremento del 19,04% respecto al mismo periodo del año anterior.

El resto de los contratos, hasta completar el total de 1.545.308 del mes de mayo de 2021, son 6.976 de carácter formativo y 1.312.433 otro tipo de contratos temporales. En este último grupo, los de Obra o Servicio Determinado (de jornada a tiempo completo) suponen el 28,28% del total de todos los contratos, y los Eventuales por Circunstancia de la Producción (de jornada a tiempo completa) el 27,02%. Los contratos temporales con jornada a tiempo parcial son el 29,63% del total.

2.4 POBLACIÓN ACTIVA

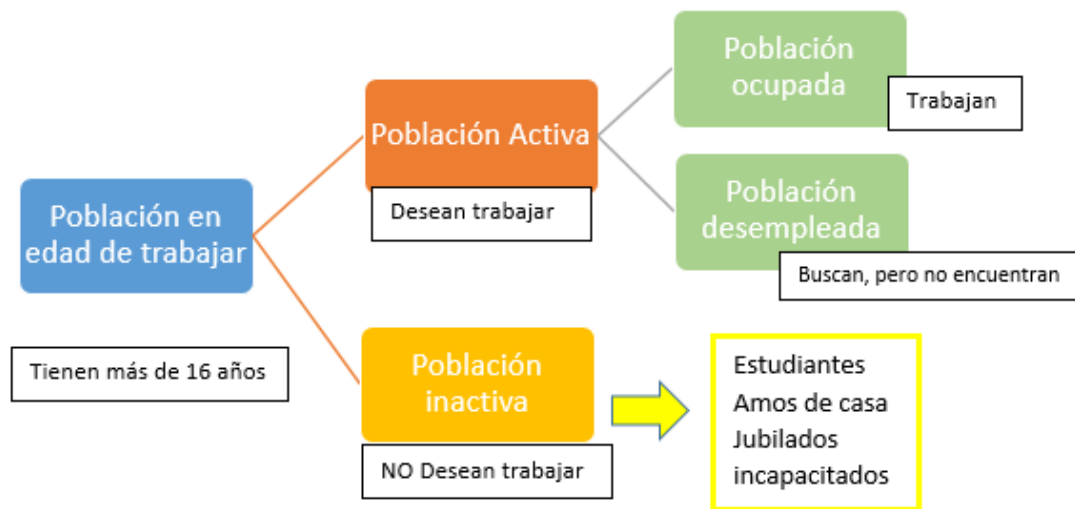
Encuesta de población activa (EPA)

En el mercado de trabajo español, existen las tres fuentes estadísticas siguientes:

- Encuesta de Población Activa (EPA), que recoge el empleo y el paro estimados. Se trata de una encuesta de periodicidad trimestral, que realiza el INE (Instituto Nacional de Estadística) y trata de obtener información acerca del mercado laboral en España. La Encuesta de Población Activa es la fuente principal para conocer la estructura y evolución del mercado de trabajo español. Se realiza desde 1964, y se dirige a una muestra de 65.000 hogares (lo que equivale a 200.000 personas). La información que suministra se refiere a población inactiva, activa, ocupada y desempleada, desagregada por características tales como sexo, estudios terminados, ramas y sectores de actividad, tipo de búsqueda de empleo, etc. Además, la información se ofrece para el total nacional, por Comunidades Autónomas y por provincias.
- Servicio Público de Empleo (SPE), que recoge el paro registrado en las oficinas de dicho Servicio. El SPE elabora mensualmente la estadística de paro registrado a partir del número de personas demandantes de empleo inscritas en sus registros.
- Seguridad Social, que ofrece información acerca del número de personas afiliadas y cotizantes.

A menudo surgen discrepancias entre las cifras de desempleo de la EPA y del SPE, debido principalmente a que mientras la EPA se acoge a la definición de parado dada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el SPE no. También tienen una incidencia destacada en dichas discrepancias las diferencias metodológicas entre ambos registros, y su referencia a distintos momentos temporales.

Un ejemplo viene dado por los grupos considerados como parados por la EPA y no por el SPE, los cuales son: los demandantes de empleo no ocupados, los afectados por un expediente de regulación de empleo y los trabajadores fijos discontinuos registrados fuera del periodo de actividad.



La EPA, siguiendo las directrices de la OIT, define claramente las variables del mercado de trabajo:

- Población económicamente activa: población de 16 o más años que en la semana de referencia está trabajando o bien busca activamente un puesto de trabajo.
- Población ocupada: aquellas personas que en la semana de referencia desempeñan una actividad laboral ya sea por cuenta ajena (asalariados) o por cuenta propia (no asalariados). Los ocupados se pueden considerar y clasificar desde distintos puntos de vista:
 - Según su situación profesional: no asalariados o trabajadores por cuenta propia (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, y ayudas familiares) y asalariados o trabajadores por cuenta ajena. Los asalariados pueden ordenarse atendiendo al sector donde trabajan (asalariados del sector público y asalariados del sector privado) y según el contrato o relación laboral (indefinidos y temporales).
 - Según la duración de la jornada laboral: con respecto a este criterio los ocupados pueden dividirse en: ocupados a tiempo completo y ocupados a tiempo parcial.
 - Parados: personas de 16 o más años que en la semana de referencia han estado disponibles para trabajar pero que, buscándolo activamente, no han encontrado un puesto de trabajo. Los parados pueden subdividirse en dos grupos: los que buscan su primer empleo y los que han trabajado con anterioridad.

- Población económicamente inactiva: personas que teniendo 16 o más años no están ocupadas ni paradas. Dentro de este amplio colectivo estarían comprendidos: estudiantes, jubilados, labores del hogar, pensionistas, incapacitados para trabajar, etc.

2.4 EPA

Encuesta de Población Activa (EPA). Serie histórica (Datos en miles de personas)

Trimestre	Activos	Ocupados	Parados	Tasa de actividad (en %)	Tasa de paro (en %)
1T 2021	22.860,7	19.206,8	3.653,9	57,69	15,98
4T 2020	23.064,1	19.344,3	3.719,8	58,19	16,13
3T 2020	22.899,8	19.176,9	3.722,9	57,83	16,26
2T 2020	21.975,2	18.607,2	3.368,0	55,54	15,33
1T 2020	22.994,2	19.681,3	3.313,0	58,18	14,41
4T 2019	23.158,8	19.966,9	3.191,9	58,74	13,78
3T 2019	23.088,7	19.874,3	3.214,4	58,72	13,92
2T 2019	23.035,5	19.804,9	3.230,6	58,74	14,02
1T 2019	22.825,4	19.471,1	3.354,2	58,35	14,70
4T 2018	22.868,80	19.564,60	3.304,30	58,61	14,45
3T 2018	22.854,00	19.528,00	3.326,00	58,73	14,55
2T 2018	22.834,20	19.344,10	3.490,10	58,8	15,28
1T 2018	22.670,30	18.874,20	3.796,10	58,46	16,74
4T 2017	22.765,00	18.998,40	3.766,70	58,8	16,55
3T 2017	22.780,90	19.049,30	3.731,70	58,92	16,38
2T 2017	22.727,60	18.813,30	3.914,30	58,84	17,22
1T 2017	22.693,30	18.438,30	4.255,00	58,78	18,75
4T 2016	22.745,90	18.508,10	4.237,80	58,95	18,63
3T 2016	22.848,30	18.527,50	4.320,80	59,28	18,91
2T 2016	22.875,70	18.301,00	4.574,70	59,41	20
1T 2016	22.821,00	18.029,60	4.791,40	59,29	21
4T 2015	22.873,70	18.094,20	4.779,50	59,43	20,9

3T 2015	22.899,50	18.048,70	4.850,80	59,5	21,18
2T 2015	23.015,50	17.866,50	5.149,00	59,79	22,37
1T 2015	22.899,40	17.454,80	5.444,60	59,45	23,78
4T 2014	23.026,80	17.569,10	5.457,70	59,77	23,7
3T 2014	22.931,70	17.504,00	5.427,70	59,53	23,67
2T 2014	22.975,90	17.353,00	5.622,90	59,63	24,47
1T 2014	22.883,90	16.950,60	5.933,30	59,46	25,93
4T 2013	23.070,90	17.135,20	5.935,60	59,86	25,73
3T 2013	23.173,40	17.230,00	5.943,40	60,04	25,65
2T 2013	23.207,90	17.160,60	6.047,30	60	26,06
1T 2013	23.308,40	17.030,20	6.278,20	60,18	26,94
4T 2012	23.360,40	17.339,40	6.021,00	60,23	25,77
3T 2012	23.491,90	17.667,70	5.824,20	60,55	24,79
2T 2012	23.489,50	17.758,50	5.731,00	60,5	24,4
1T 2012	23.433,00	17.765,10	5.667,90	60,31	24,19
4T 2011	23.440,30	18.153,00	5.287,30	60,29	22,56
3T 2011	23.482,50	18.484,50	4.998,00	60,44	21,28
2T 2011	23.466,20	18.622,00	4.844,20	60,44	20,64
1T 2011	23.347,30	18.426,20	4.921,20	60,16	21,08

Se nota la diferencia con el paso de los años por la crisis Española que hubo y por las reformas laborales (a continuación especifico las más significativas) pero mencionando los últimos acontecimientos, se ve el cambio del 2019 al 2020 por el COVID.

2021 ¿futuro de la reforma laboral?

La última reforma laboral en España se produce en el año 2012, de manos del gobierno del partido popular con Mariano Rajoy.

Sin embargo, en la actualidad, y dada la situación de alerta sanitaria en un principio, y en consiguiente, la alerta global en la que se encuentran los países del mundo por la COVID-19, porque ya no solo afecta al ámbito sanitario, sino también a todos los sectores de cualquier país, incluido el laboral.

Por tanto, la ministra de trabajo actual, Yolanda Díaz, habla en un artículo publicado el 26 de mayo en la vanguardia, sobre el acuerdo al que llegaron PSOE, Podemos y Bildu

para derogar la reforma laboral del 2012, asegurando que la derogación de la reforma laboral va a seguir su curso a través de un diálogo social con la patronal y los sindicatos, pero que sin embargo no ponen una fecha para sacar adelante esa contrarreforma.

Aun así, la ministra de Trabajo descarta una derogación exprés, al indicar que el cambio normativo “ha de ser abordado cuanto antes, pero estamos en una pandemia”, y sobre el alcance de los cambios que defiende el Gobierno de Pedro Sánchez, la ministra de Unidas Podemos indica que seguirá el esquema establecido al inicio de la legislatura y que quedó suspendido por la emergencia sanitaria. Así, recuerda que en enero ya habían comenzado a negociar con las organizaciones empresariales y las sindicales la eliminación de los aspectos más lesivos de la reforma aprobada por el ejecutivo de Mariano Rajoy, es decir, sobre ultra actividad, superioridad del convenio sectorial o provincial sobre el de empresa y la subcontratación.

La ministra contó en el Senado en su intervención para poner de manifiesto la alta incidencia de la temporalidad, la parcialidad y la rotación laboral en el mercado laboral. Una situación “insostenible”, que calificó de forma reiterada como “anomalía española”, en comparación con otras economías. Esa precariedad hace que, en cuanto se produce una perturbación, se vuelva a destruir empleo en masa, afectando sobre todo a los temporales, en su mayoría menores de 40 años. Cuenta la ministra que se deben acometer las transformaciones de fondo que este país necesita en el ámbito laboral y del trabajo sin tardanza, y debe de ser ambiciosa, apostando por recuperar la causalidad de los contratos y los despidos y por un nuevo Estatuto de los Trabajadores. La ministra hizo balance sobre la incidencia de la pandemia en el empleo y destacó que, en mayo, el mercado laboral ha entrado en una fase de absoluta contención.

Sin embargo, no se encuentran de acuerdo la patronal de los empresarios, ya que la Confederación Española de Organizaciones Empresariales ha respondido de forma pública al acuerdo alcanzado entre PSOE, Podemos y Bildu para derogar la reforma laboral, y ha suspendido su presencia en las mesas de diálogo social. El presidente de la patronal, **Antonio Garamendi**, ha reclamado también “una explicación” al Gobierno de Sánchez, tras tachar de “auténtico *dislate*” y de “irresponsabilidad mayúscula” que puede tener “consecuencias incalculables” el pacto.

También se postulan de dicha manera el Instituto de la Empresa Familiar, quien ha rechazado el acuerdo para derogar la reforma laboral de 2012 porque, a su juicio, “tendría unos efectos muy negativos para el empleo y la recuperación económica”. Añade además que resulta incomprensible que esa situación se haya negociado a espaldas de los agentes sociales y de las empresas, especialmente después de las muestras de irresponsabilidad, compromiso y capacidad mostrada por las empresas para salvar el empleo durante la pandemia que ha sumido ya a nuestro país en una profunda crisis económica. Para la asociación, los cambios en las relaciones laborales deben ser resultado de un acuerdo político y social y plantearse a largo plazo porque “no puede ser una moneda de cambio para facilitar la votación de un acuerdo puntual en el Congreso”,

así lo dice el Instituto de la Empresa Familiar en una nota de prensa publicada en "El Periódico".

También debemos hacer mención a la postura adoptada por la parte sindical, en la que el secretario general de UGT, Pepe Álvarez, ha pedido a la CEOE "medida" para continuar en la senda del diálogo y ha calificado de "música de la mala" el acuerdo, por incluir un asunto que debería pasar por la mesa de negociación que se abrió a principios de año para abordar la reforma laboral y que ahora está "hibernada" con todos los esfuerzos centrados en las medidas por el covid-19. Y añade el secretario general de CCOO, Unai Sordo, que "sería bueno huir de voluntarismos y retomar la agenda para la derogación de la reforma laboral que fue interrumpida por la crisis sanitaria, contando con el marco de diálogo social y sabiendo que se requiere una mayoría parlamentaria para hacerlo", que ha recordado que además hay que poner en pie toda una legislación que recoja los cambios del mercado laboral.

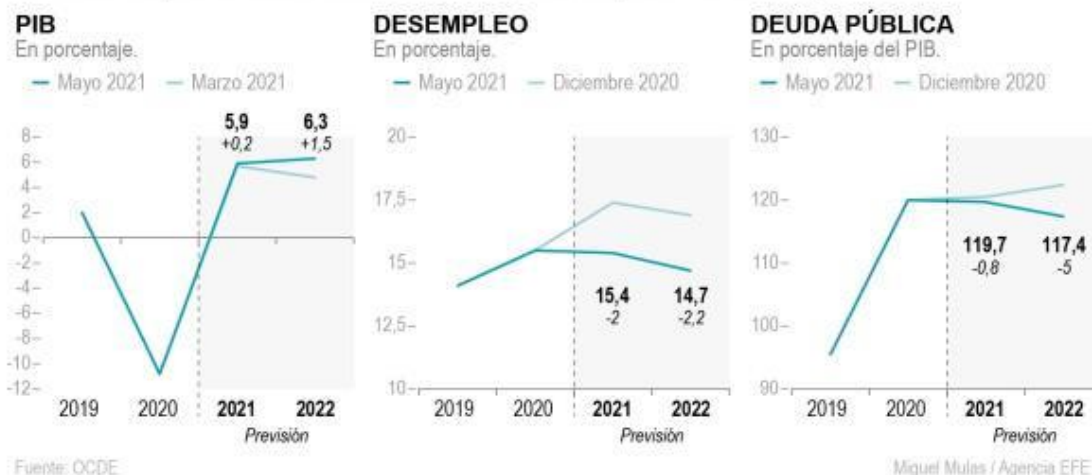
Y además, siguiendo con lo que nos cuenta Irene Yebra Serrano, en la tribuna de INEAF, en el acuerdo de coalición alcanzado entre el PSOE y Unidad Podemos, existen algunas medidas que van a afectar al ámbito laboral que van encaminadas a dicha reforma laboral:

1. Elaboración de un nuevo estatuto de los trabajadores, con un nuevo enfoque de visión y corresponsabilidad, debido a la evolución de los empleos y de la sociedad y deberá abandonar otros antiguos como el que aún se siga hablando de empleo atípico en relación al trabajo temporal, las modalidades a tiempo parcial, las relaciones triangulares o el trabajo autónomo.
2. La propia derogación de la ley laboral de 2012, en la cual se pretende:
 - a) Derogar la posibilidad de despido por absentismo causada por bajas por enfermedad.
 - b) Derogar las limitaciones del ámbito temporal del convenio colectivo, es decir, ampliar su aplicación hasta la negociación de uno nuevo.
 - c) Derogar la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales.
 - d) Modificar el art. 42.1 del Estatuto de los Trabajadores sobre contratación y subcontratación laboral a efectos de limitar la subcontratación a servicios especializados ajenos a la actividad principal de la empresa.
 - e) Limitar la capacidad de modificación unilateral de las condiciones del contrato por parte de la empresa.

- f) Revisar el mecanismo de inaplicación de los convenios colectivos, orientándolo al descuelgue salarial vinculado a causas económicas graves.
- 3. Subida del Salario Mínimo Interprofesional: Es una de las principales novedades laborales del 2020, pactadas con la patronal y los sindicatos, fijados en 14 pagas de 950€/mes.
- 4. Contratación: revisando los contratos formativos; desarrollando y aprobando el estatuto del becario; revisar los procesos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo; etc.
- 5. Impulsar la lucha contra el fraude laboral, apostando por el uso de nuevas tecnologías, automatizando y reforzando el sistema de control y sancionador.
- 6. Actualización de la legislación de prevención de riesgos laborales, con su correspondiente actualización de las enfermedades profesionales.
- 7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad en el tiempo de trabajo.
- 8. Reformas del catálogo de cualificaciones profesionales.

Perspectivas económicas para España

La OCDE mejora los datos económicos de España respecto a anteriores previsiones.



2.4 Agencia EFE. Perspectivas económicas en España

3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

3.1 PORTALES PÚBLICOS DE EMPLEO

Para determinar los sitios web en los que buscar ofertas de empleo significativas se estableció el criterio general de que éstas tuvieran una amplia representación en la difusión e intermediación de las ofertas de empleo, clasificándose en cuatro grupos o categorías: Portales de los Servicios Públicos de Empleo en sus distintos ámbitos, nacional y autonómico. Portales de empleo privados de carácter generalista y especializado. Páginas web corporativas de las empresas o entidades, en sus apartados del tipo “trabaja con nosotros”. Colegios oficiales profesionales y asociaciones empresariales. Con el objeto de que el trabajo tuviera una dimensión nacional y teniendo en cuenta la complejidad de la búsqueda y la cantidad de datos que había que obtener, se contó con la colaboración de toda la red nacional del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Se hizo una distribución de grupos profesionales y portales con la asignación de un número determinado de ofertas, con criterios unificados para toda la red. Se grabaron un total de 2.283 ofertas de empleo, de las cuales se extrajo la información incluida en este monográfico.

- Las oficinas de empleo,
- Las agencias de colocación
- Las páginas web especializadas o bolsas de trabajo on-line,
- Las páginas web de la propia empresa,
- Los anuncios en la prensa o en páginas web,
- Las redes sociales especializadas,
- A través de auto candidatura en la empresa que te interese. La auto candidatura significa hacer llegar tu currículum a una empresa sin que esta haya publicado una oferta de empleo.

SEPE

El Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE, ofrece el portal de empleo **Empléate** a los ciudadanos y a las empresas, desde el cual se puede realizar una interacción directa, libre, sencilla, y gratuita entre ofertantes (empresas) y demandantes de empleo (ciudadanía). El portal Empléate ofrece, entre otras, las siguientes posibilidades a sus usuarios:

- **Conocer las ofertas inapropiadas:** El usuario tiene la posibilidad de identificar el contenido de una oferta de empleo publicada en el portal como inapropiado.
- **Conocer las ofertas en prácticas:** Se identifican dentro de Empléate las ofertas clasificadas por los portales colaboradores como ofertas en prácticas. Se permite a las empresas dadas de alta en Empléate publicar ofertas en el portal con este tipo de contrato. El usuario demandante de empleo puede acceder fácilmente, haciendo uso de los filtros del buscador de ofertas del portal, a las ofertas clasificadas de este modo.

- **Las empresas de economía social** pueden darse de alta en Empléate indicando su condición de empresa de economía social.
- **Imagen y contenidos disponibles en Empléate:** El usuario puede acceder a todas las ofertas de empleo disponibles en este portal, a los puestos de trabajo vacantes, a los últimos datos de contratación, a las ocupaciones más contratadas y a la información de referencia del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal.
- **En Empléate se incorporan todas las ofertas de empleo de los portales colaboradores.**

Ha día de hoy, bajo mi opinión no es algo que se utilice como búsqueda de empleo, ya que es algo en lo que te inscribes pero raras son las ocasiones en las que te llamen para hacerte ofertas de trabajo o entrevistas, y solo recuren a cursos de formación.



Es el portal del Ministerio de Empleo que cuenta con la colaboración, tanto de los portales de empleo autonómico, como de algunos de los portales privados de empleo nacionales: JobandTalent, Monster, Infoempleo, Port talento, TicJob, Universia, Trabajos.com y Hacesfalta.com, entre otros.

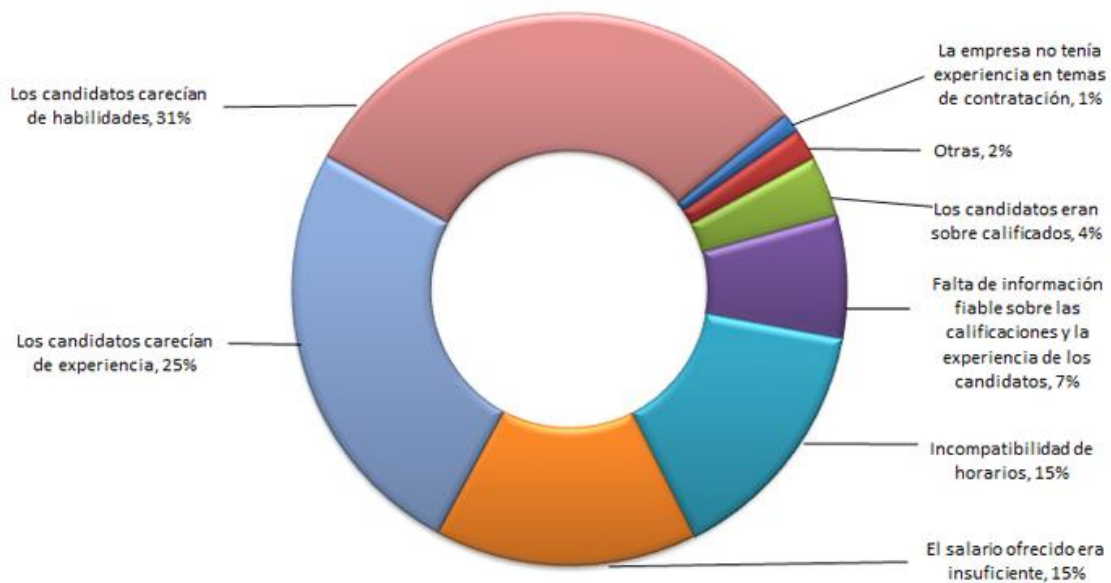
Perfiles de la oferta de empleo del SEPE en el año 2021

Se realizó la selección de los 17 grupos profesionales – que se corresponden con 17 grupos ocupacionales a cuatro dígitos y 58 ocupaciones a ocho dígitos, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11)-. Son los siguientes:

1. Directores financieros
2. Técnicos educadores de educación especial
3. Profesionales de la protección ambiental
4. Ingenieros en construcción y obra civil
5. Ingenieros técnicos industriales y de producción
6. Técnicos en instalaciones de producción de energía
7. Supervisores de la construcción
8. Mediadores y agentes de seguros
9. Agentes y administradores de la propiedad inmobiliaria

10. Técnicos en operaciones de sistemas informáticos
11. Empleados de contabilidad
12. Conserjes de edificios
13. Instructores de autoescuela
14. Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes
15. Montadores-instaladores de placas de energía solar
16. Instaladores y reparadores de líneas eléctricas
17. Conductores asalariados de camiones

Dificultades para encontrar personal:



2.3 Dificultades para encontrar personal en las ofertas de empleo

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 143 ofertas recogidas, el 98 % procede de los portales de empleo privados y el resto se reparte entre los servicios públicos de empleo y las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo. Las ofertas se anuncian en el mercado laboral con diversas denominaciones, siendo la más habitual la de Director financiero, aunque en algunos supuestos se refieren a ellos con la denominación de Responsable financiero, Finance manager, Director ejecutivo e incluso Controller. En muchos casos se acompaña de algún indicativo que alude al sector de la empresa, la localidad donde debe desempeñar su puesto o algún requisito esencial como el idioma. En la mayor parte de los puestos ofertados en los que se hace constar la categoría profesional, lo hace principalmente como Directores y gerentes, seguido de Mandos intermedios, encargados de instalaciones.

AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Son Agencias de Colocación algunos centros de formación, las cámaras de comercio, ayuntamientos, organizaciones no gubernamentales, empresas de empleo doméstico, asociaciones, colegios profesionales, y también algunas Empresas de Trabajo Temporal.

Las agencias de colocación se especializan en hacer los estudios necesarios para hacer un perfil de vacantes. Su función es brindar a los desempleados diferentes opciones de trabajo acordes a sus habilidades, formación académica y característica. Pueden ser agencias públicas o privadas.

Si observamos las agencias de empleo en profundidad, podemos ver que tienden a especializarse en tres campos separados:

- **Servicios de colocación de personal:** denominadas agencias de empleo o agencias de contratación. Esta es a menudo la función principal y el campo al que se refieren la mayoría de las personas cuando hablan de agencias de empleo.
- **Servicio de ayuda temporal:** se llama a las agencias de personal. El objetivo es encontrar a las empresas trabajadores temporales para cubrir las bajas por enfermedad y otras ocasiones similares, por ejemplo.
- **Servicios ejecutivos:** denominadas empresas de búsqueda de ejecutivos. El enfoque de estas agencias de empleo está en puestos altamente calificados y de alto nivel, como roles de gerencia media a nivel superior.

La premisa básica de una **agencia de empleo** es siempre encontrar el mejor candidato para el puesto que se ofrece, ya sea un puesto temporal o permanente. La agencia de empleo generalmente selecciona a los candidatos y a menudo incluso, los entrevista y organiza otros procesos de evaluación similares. Pero, en última instancia, la decisión de contratar sigue siendo la empresa que busca contratar.

Veamos ahora el patrón común que usan las agencias de colocación para el reclutamiento de candidatos.

Primero, la agencia recibe el contacto de una compañía con respecto a un rol que la compañía quiere cumplir. A menudo, las agencias de empleo crean relaciones duraderas con las empresas y, por lo tanto, el negocio podría ser uno con el que la agencia haya trabajado anteriormente. Por supuesto, la compañía podría ser completamente nueva para la agencia.

El segundo paso consiste en mapear información sobre la oferta de trabajo. La compañía proporcionará información como las habilidades y calificaciones requeridas. Además, la agencia estudia la cultura empresarial de la empresa para asegurarse de que encuentre un candidato que coincida con los valores y aspiraciones de la empresa. En este punto, las agencias también pueden debatir cuestiones como la búsqueda de candidatos minoritarios y la igualdad de oportunidades.

Una vez que se resuelven los problemas anteriores, la agencia de empleo comienza su búsqueda. En la mayoría de los casos, las agencias tienen bases de datos de candidatos, que incluyen perfiles y hojas de vida que utilizan como primer punto. También examinarán sus contactos y se acercarán a los candidatos que consideren que podrían ajustarse a la descripción. Además, la agencia también puede anunciar el trabajo en bolsas de trabajo. Los candidatos preseleccionados luego pasarán por una evaluación adicional, a menudo incluyendo entrevistas, que son realizadas por la agencia de empleo o la empresa.

Si la agencia de empleo está a cargo de las entrevistas, podrían seleccionar dos o tres candidatos adecuados para presentar a la empresa. Como se mencionó anteriormente, la decisión final de contratar estará en manos de la compañía que busca contratar.

Finalmente, la compañía paga una tarifa por encontrar al candidato correcto. La estructura de tarifas puede depender de varias cosas, pero en la mayoría de los casos, la agencia de empleo recibe más de estas búsquedas ‘exitosas’.

Los solicitantes que necesitan justificar su inscripción como demandantes de empleo en la **Agencia de Colocación autorizada por el SEPE** necesitan un certificado de inscripción. Este acredita la inscripción de esa persona en la agencia de colocación e indica la fecha de esa inscripción.

Beneficios de utilizar una agencia de colocación

¿Por qué las empresas no hacen su propia búsqueda de empleo? Vale la pena hacer la pregunta y la respuesta trata de los beneficios que proporciona una agencia de empleo para muchas pequeñas y grandes empresas.

La externalización de este aspecto a una empresa profesional tiene sus ventajas y las empresas no son las únicas que cosechan los beneficios. Los solicitantes de empleo también pueden disfrutar de las ventajas de utilizar una agencia de empleo como parte de su estrategia de búsqueda de empleo.

Para la empresa

Las ventajas de utilizar una agencia de empleo para una empresa que busca contratar son:

- **La empresa se beneficiará del conocimiento del mercado laboral.** Las agencias de empleo siempre están aprendiendo más sobre los mercados en los que se especializan. Las agencias entienden dónde está el mejor talento, cuáles son las expectativas profesionales y la complejidad de la contratación. Esto garantiza que la agencia pueda dirigirse a los buscadores de empleo adecuados y ayudar a la empresa a mejorar sus beneficios ofrecidos para reducir el riesgo de que los competidores hagan las mejores contrataciones.
- **La agencia tiene más recursos disponibles** para buscar en el mercado de talentos y llegar a una audiencia más amplia de candidatos. Las empresas no suelen tener los recursos disponibles para comenzar a buscar solicitantes de empleo, especialmente cuando se trata de solicitantes de empleo pasivos. Pero las agencias de empleo tienen conexiones más amplias, con cada consultor y cliente ofreciendo el potencial de aprovechar estas redes para encontrar a los candidatos fuera del radar.
- **La empresa puede desarrollar su marca de empleador.** Para atraer a los mejores talentos, una empresa debe asegurarse de que la marca de su empleador sea atractiva. Quiere que quienes buscan trabajo sepan que la compañía es un excelente lugar para trabajar. Para las PYME, desarrollar la marca del empleador puede ser difícil ya que no tiene los mismos recursos disponibles que las grandes corporaciones. Pero una agencia de empleo puede hacer este trabajo por ellos al comprender la cultura empresarial de la empresa y los beneficios que ofrece a los candidatos. La agencia está en mejores condiciones para hablar sobre los beneficios de postularse en su empresa para garantizar que el ajuste correcto le permita obtener el trabajo. Esto a su vez puede ayudar a las conversaciones positivas en las redes sociales que rodean a su empresa. Los empleados felices darán críticas positivas, asegurando que se desarrolle la marca de su empleador.
- **Usar agencias puede ser rentable.** Finalmente, el uso de una agencia de empleo puede ser altamente rentable para las empresas. Dado que la mayoría de las estructuras de tarifas favorecen el modelo de pago de contratación exitoso, la empresa no necesita preocuparse por el pago hasta que haya recibido al candidato perfecto para el puesto. Encontrar el talento adecuado llevará tiempo. Puede costar menos tiempo y dinero para la empresa externalizar este aspecto a una agencia con los recursos y la experiencia adecuados.

Para los solicitantes de empleo

Pero como se indicó anteriormente, no solo las empresas se benefician del uso de agencias de empleo. Los solicitantes de empleo pueden disfrutar de estas ventajas:

- Las agencias pueden ayudar a los solicitantes de empleo a realizar una **búsqueda de empleo más personalizada**. Las agencias de empleo son buenas para analizar las expectativas de carrera del solicitante de empleo y sus habilidades y calificaciones. Esto puede ayudarlos a comprender mejor los roles más adecuados para el candidato y, por lo tanto, presentarles oportunidades que coincidan mejor con sus habilidades y ambiciones.

- **Los solicitantes de empleo reciben más apoyo y orientación.** Una buena agencia de empleo brindará apoyo y orientación a quienes buscan trabajo. Las agencias pueden ayudar al buscador de trabajo a ordenar sus hojas de vida y proporcionarles una mejor comprensión de la carrera profesional en la que quieren estar.
- Los solicitantes de empleo pueden encontrar **trabajos que podrían ser promovidos exclusivamente por agencias de empleo y cazatalentos.** No todos los trabajos están disponibles públicamente y al contactar a las agencias de empleo, a los solicitantes de empleo se les pueden presentar opciones de las que nunca habrían oído hablar.
- **Las agencias pueden proporcionar comentarios.** La mayoría de los solicitantes de empleo asistirán a entrevistas de trabajo que no terminen con un nuevo trabajo. A menudo puede ser difícil analizar los aspectos positivos y negativos, pero una agencia de empleo puede cambiar esto. El reclutador, especialmente si realizaban la entrevista, puede proporcionar comentarios, lo que puede ayudar al buscador de trabajo a fortalecer sus habilidades de entrevista para evaluaciones futuras.
- **Las agencias simplifican la búsqueda de empleo.** Buscar trabajo puede ser abrumador. Los solicitantes de empleo pueden terminar enviando hojas de vida sin un objetivo claro. Pero las agencias de empleo pueden hacer esto más manejable, ya que utilizan procesos de solicitud organizados. A menudo, debe proporcionarles el currículum inicial y mantenerse en contacto, mientras pueden enviarlo en su nombre. Como se mencionó anteriormente, las agencias también pueden ayudar a redirigir los esfuerzos a trabajos y roles que realmente valen los esfuerzos de las personas que buscan trabajo, limitando la carga.
- Los solicitantes de empleo pueden **crear una relación a largo plazo con los reclutadores**, lo que puede impulsar el progreso profesional futuro. Finalmente, los solicitantes de empleo deberían centrar sus esfuerzos en crear una relación a largo plazo con los reclutadores. Esto puede ayudarlos a encontrar un nuevo trabajo más rápido si están buscando cambiar su carrera profesional en el futuro. A los solicitantes de empleo también se les podrían presentar oportunidades que no descubrirían sin una relación de confianza con el reclutador.

¿Quién autoriza a una entidad a actuar como agencia de colocación?

El encargado de autorizar a una entidad para actuar como agencia de colocación es el Servicio Público de Empleo Estatal (**SEPE**) de la provincia donde se encuentre esa entidad.

La autorización será única y tendrá validez para gestionar ofertas de trabajo y solicitudes de empleo de todo el territorio español. Si una agencia autorizada para desarrollar su actividad en una o varias Comunidades Autónomas quiere ampliar su ámbito de actuación a otras Comunidades Autónomas, deberá solicitar al SEPE una ampliación de dicha autorización con ese fin. La autorización como agencia de colocación tendrá una vigencia inicial de cinco años, y se podrá prorrogar después de forma indefinida.

Obligaciones de este tipo de agencias

Las agencias de colocación deberán cumplir las siguientes **obligaciones**:

- Disponer de la autorización previa del servicio público de empleo correspondiente y mantener las condiciones y requisitos que posibilitaron la concesión de la autorización.
- Solicitar autorización para la ampliación de su ámbito de actuación.
- Asegurar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios, tanto de intermediación laboral como de otras actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo.
- Garantizar, en su ámbito de actuación, los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.
- Garantizar el respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos, sometiendo la actuación en esta materia a la normativa aplicable de protección de datos de carácter personal.
- Diseñar y aplicar planes específicos para la colocación de personas desempleadas pertenecientes a colectivos prioritarios.
- Cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.
- Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido.
- Hacer constar en el desarrollo de las actividades como agencia de colocación, en los términos que se indiquen por el servicio público de empleo que concede la autorización.
- Disponer de sistemas informáticos compatibles y complementarios con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, con el fin de que el suministro de información sobre demandas y ofertas de empleo, se realice, al menos, una vez al mes y por medios electrónicos.
- Presentar con periodicidad anual, y dentro del primer trimestre de cada ejercicio, una Memoria de las actividades desarrolladas durante el ejercicio anterior.
- Llevar una contabilidad separada con arreglo a la normativa establecida en esta materia para todos los gastos e ingresos derivados de su actividad.

Diferencia entre agencia de colocación y ETT

Una empresa de trabajo temporal ayuda a una empresa a responder de manera rápida y decisiva a los cambios en el entorno empresarial interno o externo, apoyando la flexibilidad a corto plazo sin realizar cambios o compromisos a largo plazo.

Una agencia de colocación, por otro lado, invierte una mayor cantidad de tiempo en aprender las necesidades y prioridades de la compañía, encontrando un mejor empleado adecuado para el éxito a largo plazo.

Es importante comprender qué tipo de agencia ayuda mejor a tu empresa a lograr sus objetivos de contratación específicos. Trabajar con la agencia adecuada puede ayudar a maximizar el rendimiento de la inversión de los empleados y respaldar mejor la estrategia de crecimiento empresarial.

Una empresa de trabajo temporal se enfoca principalmente en la colocación de trabajadores temporales con un alcance y término de trabajo limitados. La necesidad de **empleo temporal** está creciendo. Esto se debe, en parte, a un mercado laboral ajustado con muchos puestos vacantes, combinado con las modernas necesidades comerciales de flexibilidad y agilidad para seguir siendo competitivos.





















Una agencia de colocación también ofrece trabajo temporal. Pero a diferencia de las ETT's, también brindan oportunidades a más largo plazo. Trabajan con una amplia gama de industrias, incluidas la administrativa, la industria ligera, la ingeniería, la técnica y la gestión. Las tareas a menudo se extienden o se convierten en carreras a largo plazo.

Otra diferencia es que las ETT's tienen una necesidad inmediata de ocupar un puesto. Para sus clientes, se trata menos del "ajuste correcto" y más del "ahora mismo". Si bien una ETT te encontrará trabajo rápidamente, probablemente no será el trabajo de tus sueños, y lo más probable es que no se convierta en una carrera a largo plazo.

Las agencias de colocación, por otro lado, se centran más en las calificaciones del candidato. Los empleadores no solo quieren candidatos calificados en el trabajo, sino alguien que también tenga el potencial de quedarse y crecer con la empresa. Las agencias de colocación se preocupan por asegurarse de buscar el trabajo adecuado tanto para el empleador como para el candidato, para satisfacer las necesidades a largo plazo de ambas partes.

INTERMEDIACIÓN EN EL EMPLEO

Cifras en miles

	Total asalariados	HAN ENCONTRADO EMPLEO			
		Por oficinas de empleo públicas (SEPE's)		Por empresas de trabajo temporal (ETT)	
2015	14.756,7	249,4	 1,7%	430,2	 2,9%
2014	14.232,8	281,0	 2,0%	391,9	 2,8%
2013	14.142,6	277,9	 2,0%	416,6	 2,9%
2012	14.623,1	239,0	 1,6%	395,2	 2,7%
2011	15.389,3	386,5	 2,5%	410,8	 2,7%
2010	15.566,6	385,2	 2,5%	468,2	 3,0%
2009	15.877,4	440,3	 2,8%	478,3	 3,0%
2008	16.827,5	479,5	 2,8%	695,5	 4,1%
2007	16.957,6	543,6	 3,2%	709,1	 4,2%
2006	16.378,1	492,8	 3,0%	686,3	 4,2%

Fuente: INE. EL PAÍS

3.1 INE
Intermediación en el empleo antes y después de la crisis de 2012

3.2 CANALES NO FORMALES UTILIZADOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Solo un 2% de asalariados fueron contratados en 2020 gracias a la intermediación de las oficinas públicas de empleo, un porcentaje que apenas varía en los últimos años y que, por tanto, no es consecuencia de la pandemia. De hecho, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE), esa tasa de intermediación del 2% que registraron en 2020 las oficinas públicas de empleo es la misma que presentaron en 2019.

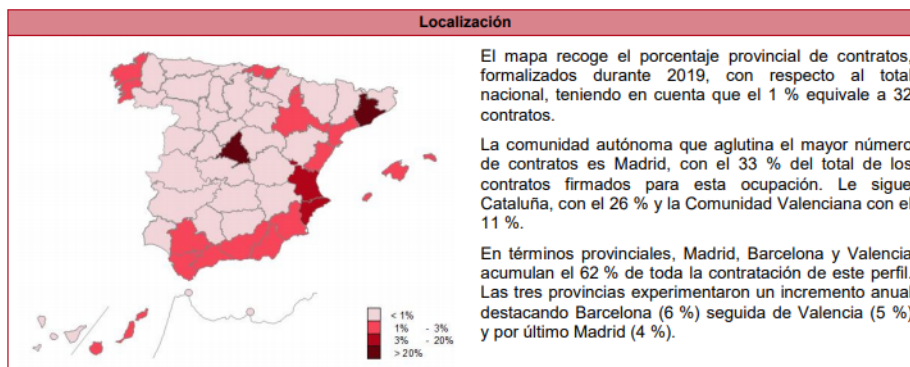
En total, 316.600 personas obtuvieron el año pasado un puesto de trabajo gracias a la intermediación de una oficina pública de empleo, según recoge Europa Press. Este dato contrasta con el registrado por las empresas de trabajo temporal (ETT), cuya tasa de intermediación se situó en 2020 en el 3,5%, es decir, 1,5 puntos por encima de la registrada por el SEPE.

En concreto, el número de asalariados que fue contratado a través de una ETT en 2020 alcanzó la cifra de 561.000, lo que supone una tasa de intermediación del 3,5%. No obstante, este porcentaje se ha reducido seis décimas respecto a 2019, cuando las ETT consiguieron empleo al 4,1% de los asalariados.

La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, anunció recientemente que los servicios públicos de empleo ofrecerán servicios personalizados de búsqueda de empleo, estableciendo perfiles individualizados, un itinerario laboral y formativo, y lo hará a través del móvil vía internet y no de manera presencial en las oficinas públicas de búsqueda de empleo. Díaz avanzó este escenario en su última comparecencia ante la Comisión de Trabajo en el Congreso de los Diputados.

Condiciones laborales	
Tipo de contrato	
Temporal: 6 %	El 51 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda, considerando que en ningún supuesto se requiere el carácter mercantil. El 44 % de las ofertas con contratos temporales ofrece la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, entendiéndose que con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 45 %	
Jornada laboral	
Tiempo completo: 96 %	De las ofertas que exponen las condiciones laborales sobre la jornada, la mayoría de ellas ofrecen trabajo a tiempo completo; predominan las que ofertan la jornada partida, seguidas de la disponibilidad horaria y de mañanas.
Tiempo parcial: 4 %	

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir del análisis muestra.



Díaz se refirió también a la formación y a las transiciones profesionales, lo que se conoce como “upskilling” y “reskilling”, para lo que el SEPE dispondrá de “equipos profesionales estables y cualificados”, algo ya consignado en los Presupuestos de 2021. El SEPE utilizará “el Big data y la inteligencia artificial para fomentar el empleo” y ofrecerá “buena parte de las políticas activas en el móvil”, señaló la ministra.

PORTALES PRIVADOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

¿Cómo podemos elegir el mejor portal de empleo para buscar trabajo?

Elegir un portal de empleo, porque sea conocido o nuestros amigos o allegados, nos lo hayan recomendado, no lo convierte en la mejor opción. Hay cientos de portales de empleo en los que se puede investigar y ser conscientes de cuál es nuestro perfil, saber qué buscamos y elegir el portal o los portales de empleo que mejor se adapten a nosotros.

Hay un abanico muy amplio y especializado, con múltiples opciones. Además, es importante tener en cuenta que, por número de ofertas y candidatos inscritos, el portal privado más destacado es **Infojobs** y que la red social por excelencia para contactos profesionales es **LinkedIn**, cada vez más utilizada para la contratación.

Existen también otras opciones a tener en cuenta, como los metabuscadores de empleo, como pueden ser **Indeed** y **Trovit** que recopilan y clasifican ofertas de empleos propios y de otros portales.

A continuación enumero y explico un poco la metódica de cada portal y como funciona

INFOJOBS

Infojobs ya es una empresa referente en el mercado laboral, siendo líder en el mercado laboral en España, a comienzos de año se registran un 20% más de solicitudes a vacantes de empleo respecto al resto del año. Se trata de la empresa española de búsqueda de empleo más importante que ofrece ofertas de empleo en función de la zona geográfica y del sector. Además, también gestiona los curriculums enviados a las empresas. Por otra parte, cuenta con una plataforma específica para autónomos, llamada Infojobs Freelance, y tiene su propia aplicación para el móvil, Infojobs Card, con el objetivo de poder inscribirse a las ofertas laborales desde cualquier lugar de forma sencilla.

Historia: La empresa, que nació en 1998 dentro de Grupo Intercom, cuenta con 200 trabajadores y tiene su sede central en Barcelona, pero dispone de 10 oficinas más en el territorio español.

Hoy es propiedad del grupo Adevinta a través de su filial en España, Anuntis-Segundamano, propietaria también de otros sitios web de anuncios clasificados como Segundamano.es, Coches.net, Fotocasa y Milanuncios.com.

InfoJobs.net es la bolsa de empleo que más tráfico registra en España, según la empresa de investigación y análisis de audiencias en Internet Nielsen NetRatings y OJD Interactiva¹

InfoJobs.com.br es la bolsa de empleo que más tráfico registra en Brasil, según las empresas de investigación y análisis de audiencias en Internet Comscore.

Ha sido galardonada con una gran variedad de premios por la excelencia y competitividad empresarial.

JOBEEPER

Una aplicación para la que no es necesario registrarse. Encuentra ofertas de empleo en más de 35 países y tiene un sistema de alertas que avisa de las que pueden interesar al usuario. Con Jobeeper es posible crear alertas de empleo, ver la descripción y los principales detalles de la oferta sin abandonar la app, enviar la oferta por email, y permite además inscribirse a la misma desde el móvil.

JOB and TALENT

Job and Talent es el portal de empleo que más se diferencia por su método a la hora de poner en contacto a las empresas con los candidatos.

Innovadores y tecnológicamente avanzados, en Job and Talent cuentan con un algoritmo que estudia tu CV y te muestra las ofertas de empleo más adecuadas para tu perfil profesional, aprovechando tu red de contactos de Facebook y LinkedIn.

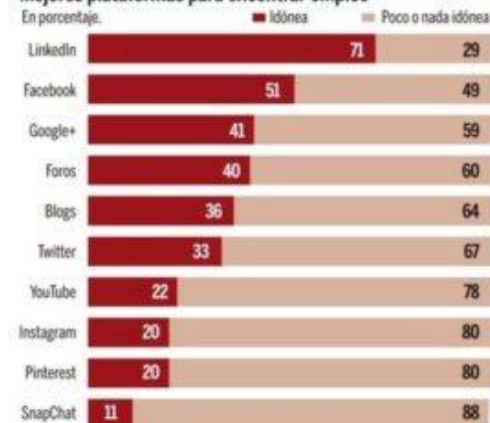
Además, cuentan con una app (aplicación para móvil) que permite crear interacciones con las empresas, bien valorada por los usuarios.

Jobandtalent, es una startup española creada por varios de los fundadores de Tuenti (entre sus cofundadores se encuentra Adeyemi Ajao) que parte de un proceso inverso a la hora de ayudar a los parados a encontrar trabajo. Según ha asegurado siempre la propia compañía, su portal no se centra tanto en ofrecer un infinito número de ofertas cuanto en analizar los CV's de los usuarios y, mediante los algoritmos de su software, encontrarles las ofertas que mejor se adapten a su perfil.

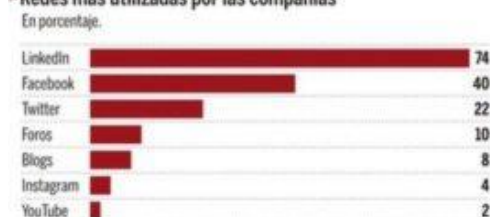
Por el momento el éxito de su plataforma no ha sido analizado de manera externa, pero su modelo podría verse a medio camino entre el portal generalista y el de 'cuello blanco'. Generalista, porque dispone de ofertas adaptadas a casi todo tipo de cualificación, ya sea alta o baja; de 'cuello blanco', porque uno de los atractivos a los que ha recurrido Jobandtalent reside en presentar en su página principal tanto las categorías profesionales más demandadas (las de nivel alto) como varias de las grandes empresas que están usando su plataforma para contratar nuevos empleados.

CÓMO USAN LAS REDES SOCIALES LOS PROFESIONALES Y LOS SELECCIONADORES

> Mejores plataformas para encontrar empleo



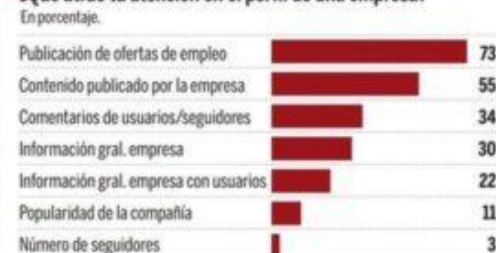
> Redes más utilizadas por las compañías



> Qué profesionales buscan las empresas en las redes



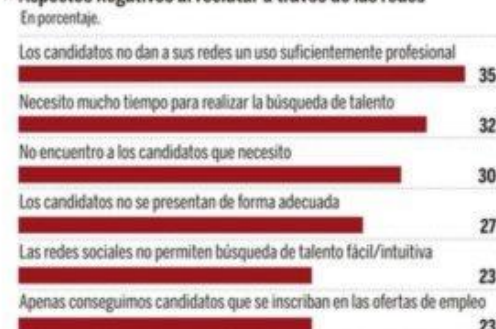
> ¿Qué atrae tu atención en el perfil de una empresa?



> Motivos profesionales para estar en Internet



> Aspectos negativos al reclutar a través de las redes



Fuente: 'Redes sociales y mercado de trabajo' (2016). Adecco.

Expansión

3.2 Utilización de uso de redes sociales entre los profesionales y los seleccionados

MONSTER

Monster es uno de los portales generalistas con mayor trayectoria y presencia internacional. En Monster, podrás encontrar un buscador en el que según los criterios que introduzcas te devolverán una selección de ofertas que encajen en lo que estás buscando. Si te estás planteando ampliar el radio de búsqueda también a empleos en el extranjero, tal vez esta sea tu opción.

INFOEMPLEO

Con una página web de fácil manejo y un buen buscador, Infoempleo tiene un registro y acceso sencillo. Lo mismo ocurre cuando introduces tu currículum.

Empresas que contratan a mucho personal, como Adecco, publican sus ofertas de empleo en este portal y muchos han conseguido entrevistas.

POR TALENTO

Por Talento es una plataforma de empleo y formación para personas con discapacidad. Gestionada por FSC inserta, entidad de la Fundación ONCE, cuyo objetivo es que el tejido empresarial español cuente con personas con discapacidad, pero no con falta de potencial para encontrar empleo.

Ha gestionado ya miles de ofertas de empleo y para el registro como candidato hay que aportar la certificación de incapacidad o discapacidad.

TICJOB

Ticjob es un portal de empleo para profesionales IT y Telecom, especializado en ofertas del sector TIC. En este portal se muestran tanto ofertas de empleo, como la posibilidad de incluir tu currículum, establecer alertas, y acceder a proyectos FreeLancer, por ejemplo.

La ventaja que ofrece este portal para los profesionales cualificados en este campo, es que tienen una buena cobertura de este tipo de ofertas de empleo en España. Si no encontrabas tu sitio porque tú perfil era muy especializado en este campo, no dejes de entrar y ver si este es el que buscas.

UNIVERSIA

Universia es un portal de la red de universidades y cuenta con el mecenazgo del Banco Santander. Dentro de su web cuentan con un portal de empleo para ayudar a conseguir trabajo a jóvenes universitarios dentro y fuera de España, a través de becas o puestos que exigen titulación. Cuentan con los apoyos de las cámaras de comercio. Está más enfocado a si son personas que están buscando su primer empleo, quizá este sea uno de los primeros portales en lo que se tengan que inscribir, ya que cuentan con el apoyo de las cámaras de comercio.

TRABAJOS.COM

Trabajos.com es una red de empleo internacional que cuenta con un portal de empleo en el que puedes encontrar ofertas de interés para gran número de perfiles ya que cuentan con alianzas medios de comunicación, empresas, etc. Si no la conocías, tal vez este sea el momento.

HACESFALTA.ORG

Hacesfalta.org es un portal de voluntariado que gestiona en su parte de empleo **ofertas de trabajo para asociaciones, fundaciones, ONG, etc.** Si además de un empleo, se tiene una vocación social, este puede ser el portal que lleve al trabajo que se quiere.

LINKEDIN

LinkedIn La red social más utilizada en España según el III Informe-Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo. Se trata de una plataforma muy útil para crear contactos profesionales, y donde además, se publican múltiples ofertas de empleo. Por otra parte, es posible seguir a las empresas a través de LinkedIn, así como participar en grupos de diferentes temáticas profesionales. Se puede utilizar en versión web, pero también cuenta con una aplicación para los dispositivos móviles.

Nacida en 2003, su potencial va mucho más allá de encontrar trabajo online a través de su pestaña de empleo (con un excelente sistema de filtros que te permite segmentar las ofertas por sector, ubicación geográfica o momento de publicación, sino que también puedes hacer negocio, networking y hallar otras oportunidades.

3.3 LA UTILIZACIÓN DE LOS CANALES EN OTROS PAÍSES

Más allá de las redes sociales profesionales o los canales clásicos para acceder a un empleo -como enviar el curriculum en papel a las empresas o acudir a portales de empleo especializados- existe una gran cantidad de aplicaciones móviles para buscar trabajo fuera de tu país, las cuales te permitirán rastrear ofertas de empleo en el extranjero al minuto y obtener buenos resultados sin moverte de casa.

Las apps que te mostramos a continuación son ideales para descargar tanto en dispositivos Android como iOS, y presentan unas características específicas en relación a la creación de tu perfil y al envío de tu curriculum a las ofertas que más interesan.

Empleo

Si ya llevas un tiempo inmerso en la búsqueda de empleo en el extranjero, es probable que ya hayas consultado la web de ofertas de empleo Indeed, una de las mejores apps para buscar trabajo. En España la aplicación se presenta bajo el nombre Empleo y, al igual que sucede con la versión web, ofrece una plataforma rápida, ordenada y clara para encontrar las ofertas de empleo que más podrían interesarte de acuerdo a tus preferencias. Presenta la posibilidad de crear tu propio perfil de usuario y encontrar empleo a tiempo completo, a media jornada, por tipo de contrato, freelance y prácticas profesionales.

LinkedIn Job Search

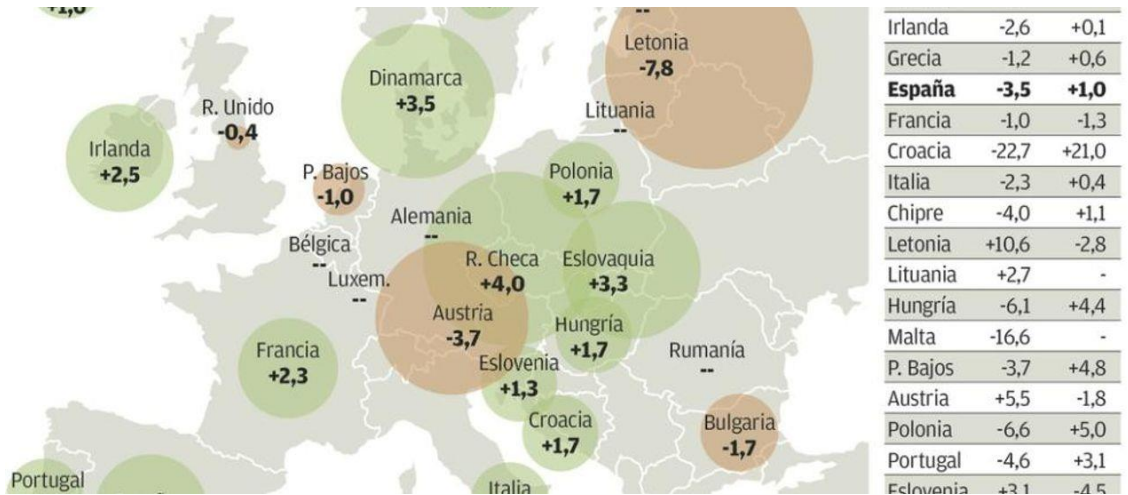
Ya mencionada como de las más utilizadas en España, y no cabe duda de que LinkedIn es una de las redes sociales profesionales más influyentes y populares del momento. Aunque no se trata de una app para buscar empleo en sentido estricto, gran cantidad de empresas contratantes la utilizan para publicar sus vacantes en los distintos grupos de LinkedIn para encontrar trabajo. La herramienta Job Search que ofrece LinkedIn se trata de una aplicación que permite encontrar ofertas de trabajo de acuerdo a tus propios criterios predeterminados en los filtros de búsqueda (según el país, la empresa, función laboral, sector, nivel de experiencia, etc.). Si descargas la app de LinkedIn en tu móvil, podrás recibir notificaciones sobre tus candidaturas y estar al tanto de las ofertas de empleo publicadas ese mismo día.

Jobandtalent

Desde su fundación en 2009, esta startup española continúa con su rápida expansión y, a día de hoy, lo hace ofreciendo una alternativa para quienes desean buscar trabajo en el extranjero a través de aplicaciones móviles. Su plataforma permite encontrar empleo de una forma muy rápida, ya que para darse de alta basta con utilizar el perfil de Facebook si se desea. Asimismo, la red de Jobandtalent tan solo publica ofertas de empleo de empresas pequeñas o medianas, algo que te permite acceder a vacantes más exclusivas y con menos demanda, y tienes la posibilidad de contar con el apoyo gratuito de Jobandtalent durante todo el proceso de selección hasta la firma del contrato.

Nubelo

Se trata de otra de las interesantes alternativas para aquellos que buscan empleo desde un dispositivo móvil. Los propios creadores de Nubelo pretenden lograr un ‘perfect match’ (acierto perfecto) entre demandantes de empleo y empresas que lo ofrecen. Podrás buscar entre más de 100.000 ofertas de empleo y, al igual que sucede en Tinder, los candidatos deben deslizar con el dedo las ofertas, con el fin de descartarlas o bien enviar su candidatura. Aunque te parezca sorprendente, esta aplicación emplea un algoritmo que memoriza tus gestos y así va afinando el envío de ofertas de empleo al candidato de acuerdo a sus últimos movimientos y preferencias.



3.3 La utilización de las plataformas de búsqueda empleo. Subida población activa en otros países

3.4 NUEVAS PROFESIONES GRACIAS A INTERNET

La era digital ha cambiado el mercado laboral y, durante los últimos años, hemos podido ver cómo gracias a Internet y a las nuevas tecnologías han surgido nuevos perfiles profesionales que antes no existían. Se trata de nuevas oportunidades de trabajo que se generan alrededor del crecimiento de Internet y que nada tienen que ver con los informáticos, programadores, o lo que se considera normalmente un trabajo relacionado con ordenadores. Llegan así estas nuevas profesiones que no tendrían cabida en el mercado laboral sin Internet y de las que vamos a hablar a continuación:

Community Manager Se trata de una de las actividades más demandadas a día de hoy y ya es una figura indispensable para muchas empresas. El Community Manager se encarga de la gestión de la comunicación de una marca en las distintas redes sociales. Debe decidir cuáles son las plataformas en las que su empresa debe tener presencia y, a partir de ahí, publicar los contenidos adecuados dirigidos a sus clientes con el objetivo de fidelizarlos. Es muy importante que tenga formación en las nuevas tecnologías de la información y una buena redacción.

No hay que confundir al Community Manager con el Social Media Manager, que va un paso más allá y tiene la función de definir y diseñar las estrategias a realizar en las redes sociales as campañas que se llevarán a cabo en las mismas, así como las estrategias de contenido, entre otras cosas.

Curator

El Content Curator o curador de contenidos, se encarga de localizar contenidos interesantes en sitios diferentes, que luego reelabora y organiza para aportar un valor añadido para sus lectores y para su empresa. Algunos sitios de noticias que no se encargan de elaborar contenidos propios, suelen contratar este tipo de perfil para el que un periodista joven orientado a las herramientas multimedia puede ser perfecto.

Especialista en SEO

Lo que conocemos como Especialista en Optimización de Motores de Búsqueda, se encarga de que la página web de una empresa aparezca en los primeros puestos de los resultados de búsqueda de buscadores como Google. El Especialista en Seo debe estar al día de los algoritmos de búsqueda y los cambios que realizan los buscadores en los mismos para poder adaptar las páginas web.

Especialista en SEM

Es la persona que asesora y gestiona las campañas de Search Engine Marketing, es decir, que se encarga de las campañas de pago que se realizan en los buscadores como Google, Yahoo o Bing, por ejemplo. El objetivo es que las marcas aparezcan en las primeras posiciones de forma rápida y eficaz. Debe ser una persona con conocimientos en programación web, habilidades de redacción, conocimientos de marketing, así como de analítica web.

Coolhunters

Conocidos como los buscadores de tendencias, son los encargados de localizar tendencias y modas que surgen, para que sus empresas puedan crear nuevos contenidos basados en ellas. Para ello, el Coolhunter aplica distintos métodos y estrategias de investigación, ya que se trata de encontrar tendencias con un objetivo comercial y económico para la empresa. Además, también encuentra información útil para su compañía, de forma que puede anticiparse a sus competidores con nuevas oportunidades de negocio.

Es claro que el desarrollo de la humanidad y el día a día de adaptación a la modernidad con internet ha mostrado avances importantes en un corto tiempo. La tecnología en los últimos 20 años mostró una evolución a tal escala que no es comparable con décadas anteriores.



Esto ha repercutido directamente en cómo las empresas manejan sus procesos y también sus recursos humanos. "El mercado cambió al igual que los negocios. También es cierto que hay más herramientas y oportunidades, pero es necesario recordar que si no estamos preparados ni nos formamos, no vamos a beneficiarnos de estas oportunidades. Una formación adecuada es clave para poder aplicar a puestos de trabajo y no perder oportunidades", dice Juan Pittau, Marketing and Strategy Consult de AdveiSchool.

El impacto de la tecnología y la evolución en la gestión, al igual que la distribución de las tareas, han marcado también cambios en las conductas de aquellos que son el pilar de las empresas: los trabajadores. Sus tiempos, los espacios laborales, el uso de la información, la forma de trabajo, entre otras, han tenido un impacto en los últimos años.

Pittau nos ayuda a entender siete puntos con el "antes" y el "después" de los trabajadores, y sobre todo a analizar esta evolución que hoy ha sido fundamental no sólo para su bienestar, sino que para mostrar resultados positivos en las organizaciones. Los que no sólo son económicos, sino también en RR.HH.

"Trabajar en una oficina corporativa" a "espacio de trabajo variable":

Esta es una situación que está cambiando en múltiples empresas, sin embargo en otras, aún está lejos de evolucionar. "El concepto de oficina corporativa es cada vez más arcaico debido a que las nuevas tecnologías permiten controlar desde forma remota el trabajo de espacio variable. La clave no es trabajar en un mismo sitio, la clave es enfocarse a los resultados, KPI y rendimiento de cada empleado". En definitiva, existen muchas tareas que no son necesarias de realizar en una oficina corporativa.

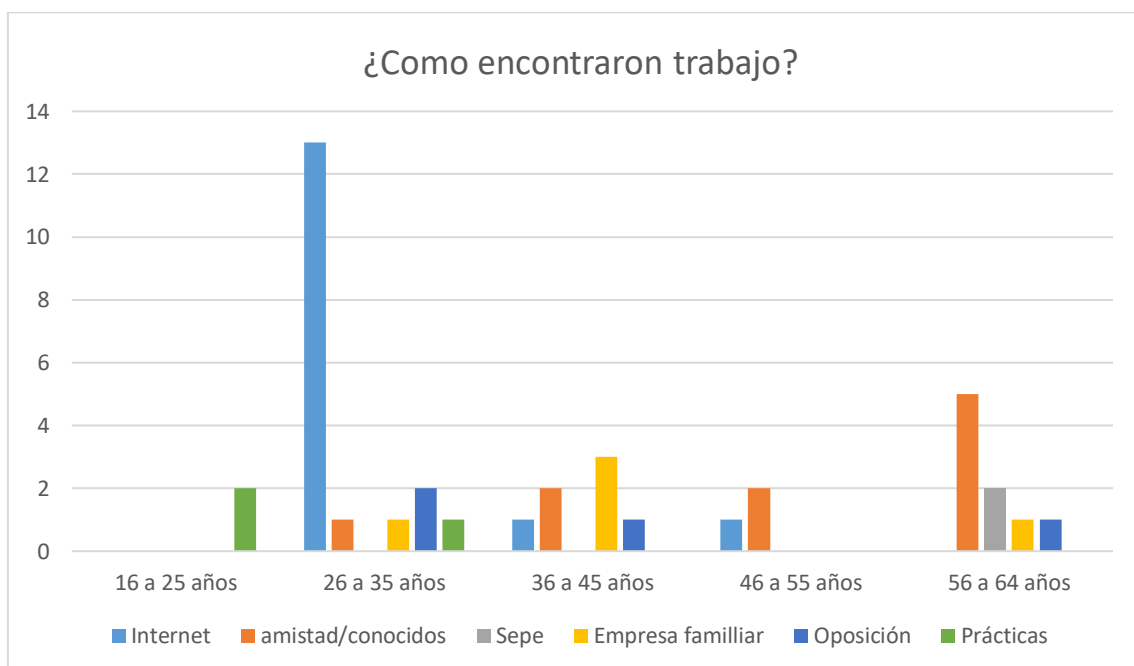
Pittau cuenta: "El otro día hablaba con una persona encargada en ventas, de edad entre 45 y 50 años que me decía 'Juan voy a renunciar a mi trabajo, porque me la paso casi todo el día en casa organizando call conference y meetings y no me requieren en la oficina. Yo quiero salir de casa', quiero ver a compañeros de trabajo". Es un ejemplo de que los cambios ya están en marcha y hay que adaptarse a ellos.

"Usar el equipo de la compañía" a "uso de cualquier equipo":

Ir a trabajar y llegar a tu puesto de trabajo, utilizar los equipos de la compañía era parte de lo cotidiano. Esto está cambiando en las empresas. Si nos basamos en resultados, "que la información, accesos, credenciales están en la nube, no importa el equipo, importa quién accede, cómo accede y qué funciones y acciones realiza en este. El diferencial es el factor humano, el talento que está detrás del equipo sea donde sea que esté", asegura el español.

4. ENCUESTAS EN BÚSQUEDA DE EMPLEO

FORMA DE ENCONTRAR TRABAJO						
EDAD	INTERNET	SOLICITUD VOLUNTARIA	SEPE	EMPRESA FAMILIAR	OPOSICIÓN	PRÁCTICAS
16 a 25 años	x	x	x	x	x	2 personas
26 a 35 años	13 personas	13 personas	x	1 persona	3 personas	1 persona
36 a 45 años	1 persona	2 personas	x	3 personas	1 persona	x
46 a 55 años	1 persona	2 personas	x	x	1 persona	x
56 a 64 años	x	5 personas	2 personas	1 persona	1 persona	x
40 PERSONAS ENTREVISTADAS						



(Encuesta realizada entre mayo y junio del 2021)

EXPLICACIONES SOBRE LA ENCUESTA

El grupo 1 se encuentran los jóvenes que van entre 16 y 25 años.

El grupo 2 la edad comprendida entre los 26 y 35 años

En el grupo 3 la media de edad es de 36 a 45 años

En la franja de los 46 a los 55 años está el grupo 4

Y el grupo 5 va de los 56 a los 64 años

La encuesta la realicé a 40 personas, realizando las siguientes preguntas: ¿Qué edad tienes? ¿Qué has estudiado? ¿En que trabajas? ¿Cómo encontraste trabajo? ¿Sigues trabajando de ello? ¿Cómo mejorarías la búsqueda de empleo? Y opinión personal.

La gran mayoría de los encuestados pertenecen al grupo 2, ya que la encuesta la hice vía internet, y predomina la gente en ese rango de edad la que me contestó.

En las formas de encontrar trabajo me centro en las siguientes: Internet es el canal no formal en cuanto a la búsqueda de empleo, echando solicitudes en las plataformas que enumeré. En solicitud voluntaria he englobado toda la gente que ha encontrado trabajo por medio de relaciones personales, familiares, amigos, conocidos, echando el cv en la empresa por tener amistad, etc... lo que llamaríamos también a la búsqueda de empleo formal.

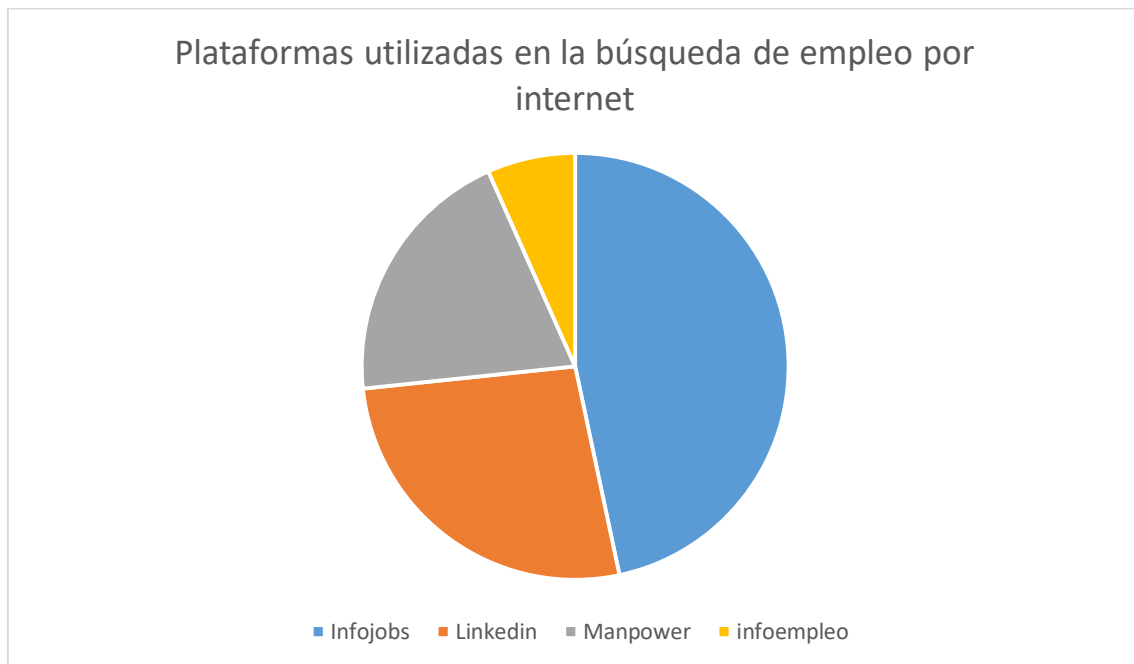
Respecto al SEPE, lo denominamos así como que se encontró trabajo por la inscripción en el estamento público y fueron quienes pusieron en contacto a la empresa y al trabajador. Son solo dos personas y del grupo 5 los que se encuentran en el mercado laboral gracias al poder público. Manifestaron que lo encontraron de esta manera hace más de 30 años. Sería cuando funcionase ese mecanismo para estar como Activo, ya que a día de hoy la población desempleada solo se dirige al Servicio Público de Empleo para cobrar las prestaciones, y no para solicitar empleo.

El apartado de empresa familiar, quiere decir que las 4 personas que se encuentran trabajado en empresas familiares, es porque la propia familia ya lo tenía o lo han formado como es el caso de 1 persona del grupo 2, que se hizo autónomo y creo su propio negocio dentro del mundo hostelero, poseyendo ahora más de 4 bares de copas y 3 restaurantes.

El funcionario público que trabaja gracias a la oposición se centra en el grupo 3, dos de las personas pertenecen a la sanidad pública junto con una persona del grupo 5. La otra persona encuestada pertenece al funcionariado del sector servicios como Asistentas Sociales. Todas las personas opositoras tienen carrera universitaria.

Las personas que tienen su puesto de trabajo gracias a las prácticas son del grupo 1 las que accedieron gracias a la formación profesional de grado superior y la persona

perteneciente al grupo 2 accedió por las prácticas universitarias en un grado de psicología, trabajando ahora para Cruz Roja y con un contrato indefinido.



De las 15 personas que encontraron trabajo vía internet, 13 son del grupo 2, 1 persona del grupo 3 y 1 persona del grupo 4.

Las 7 personas que encontraron empleo vía Infojobs son 6 del grupo 2 y 1 una personas del grupo 4. La persona del grupo 4 encontró trabajo echando solicitudes para trabajos en el mercado de la Construcción. (La persona encuestada dice que había gran variedad de ofertas en ese sector, pero le tiraban en muchas selecciones por la edad que tenía) El resto de personas, son mediamente calificadas y encontraron empleo en diferentes sectores como son el de Industria o el sector de oficinas y despachos.

Los 4 encuestados que accedieron al mundo laboral a través de LinkedIn son cargos superiores en diferentes grandes empresas como son Zener, Telefónica, Michelin y el Banco Santander. Por lo que deducimos que LinkedIn se utiliza más como plataforma de empleo en gente con estudios superiores.

Las 3 personas que entraron por ManPower son personas que trabajan en Renault, 2 en cadena realizando diferentes trabajos de producción y la otra persona en oficinas centrales en el departamento de Recursos Humanos.

En infoempleo solo encontró trabajo una persona y fue mandando una solicitud de empleo para el sector de la hostelería.

5. CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo de investigación es explorar la actitud ante Internet, de los demandantes de empleo que realizan una búsqueda activa de empleo en su gran mayoría beneficiarios de alguna prestación o ayuda por desempleo, casi todos ellos desempleados de larga duración. También averiguar la utilidad que éstos perciben del uso de Internet como herramienta de búsqueda, así como el resultado obtenido.

El mercado laboral actual es precario, inestable, cambiante, inseguro, estacional y de difícil acceso a un trabajo. A pesar de ello se publican constantemente ofertas de empleo demandando trabajadores para todas las profesiones y categorías laborales.

Eso sí, en estos momentos no hay trabajo para todo aquel que busca empleo. En este contexto, para tener éxito en la búsqueda de empleo es importantísimo, entre otras cosas, disponer de las herramientas básicas de búsqueda (Curriculum vitae, cartas de presentación, agenda de búsqueda, Internet, etc.) y mejorarlas en la medida de lo posible. Una vez las tenemos a disposición y hemos definido nuestro objetivo y trazado nuestro plan de búsqueda, nos daremos cuenta que el uso de Internet como herramienta de búsqueda nos lo pondrá más fácil y, sobre todo, accederemos a ofertas de empleo y demás información relacionada, que con la búsqueda convencional no encontraríamos jamás.

Con este trabajo se ha pretendido estudiar cómo la población activa utiliza canales no formales en la búsqueda de empleo, como son las condiciones de vida en las que se rodean y como se valora y se analizan los diferentes métodos.

Al igual que ha ocurrido en otros ámbitos, las nuevas tecnologías e Internet han cambiado por completo el mercado laboral. Las redes sociales y las distintas plataformas profesionales pueden convertirse en un arma muy poderosa a la hora de encontrar empleo. Así, tener presencia en la Red y crear una marca personal digital poderosa puede ser interesante para los profesionales de Recursos Humanos, ya que son muchos los que hoy en día utilizan estas vías para reclutar futuros empleados. Ahora existen nuevas profesiones relacionadas con el entorno digital, nuevas vías para buscar empleo, así como formas de realizar curriculums y entrevistas de trabajo que ofrecen la oportunidad a los candidatos de destacar. Por otra parte, habrá que ser cuidadoso y no caer en ofertas de empleo falsas. Con control y cuidado es posible encontrar el empleo esperado a través de la Red.

6. ANEXOS

FORMULARIO ENCUESTA TFG

1. ¿Qué edad tienes?
2. ¿Qué has estudiado?
3. ¿En que trabajas?
4. ¿Cómo encontraste trabajo?
5. ¿Sigues trabajando de ello?
6. ¿Cómo mejorarías la búsqueda de empleo?
7. Opinión personal

(Encuesta realizada a 40 personas)

7. BIBLIOGRAFÍA

- BOE. (s.f.). *LCGC*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-8789>
- BOE. (s.f.). *TRLGDCU*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-20555>
- [consumoresponde.es](https://www.consumoresponde.es/). (s.f.). Obtenido de <https://www.consumoresponde.es/>
- Escolar, M. P. (2018). El art. 98 TRLCU, ¿requisitos formales de los contratos a distancia? *InDret*, 33.
- Luis Diez - Picazo, A. G. (11ª edición 2016). *Sistema de Derecho Civil, volumen II, tomo I*. Tecnos.
- Madrid.org. (s.f.). http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=FRAME_Contentido_FA&childpagemame=PortalConsumidor%2FFRAME_Contentido_FA%2FPTCS_contenidoGenerico&cid=1343066038184&p=1343064183206&pagemame=PTCS_wrapper Obtenido de
- Martínez De Aguirre, Aldaz, C., De Pablo Contreras, P., Pérez Álvarez, M. Á., & Parra Lucán, M. Á. (2014). *Curso de Derecho Civil II. Derecho de Obligaciones*. Colex.
- UNIR. (s.f.). www.unir.net. Obtenido de <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-del-consumo/#:~:text=Por%20Derecho%20del%20Consumo%20se,decir%2C%20como%20consumidores%20o%20usuarios>
- https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- <https://es.linkedin.com>
- Estatal, S.P.D.E (2021): Servicio público de empleo <https://www.sepe.es>
- Ministerio de trabajo y Economía Social. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-oficiales/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-publico-mercado-trabajo/informe-mercado-trabajo-provincias.html>
- <https://www.significados.com/trabajo>
- RRHH Digital (2021): <https://www.rrhhdigital.com/secciones/empleo-joven/146061/El-empelo-juvenil-en-peligro-los-jovenes-se-convierten-en-el-sector-mas-afectado-por-la-crisis-del-COVID-19?target=self>