

Parte específica | Tema 47

Os sistemas de prospección do mercado laboral: funcións e metodoloxías de prospección. O Servizo de Observatorio de Prospectiva do Mercado de Traballo. Novos xacementos de emprego: conceptos, ámbitos, obstáculos, iniciativas, novos filóns de ocupación.





© 2024 - Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

Dispoñible baixo licenza [CC BY-NC-SA 4.0](#)



BY: en caso de citar os contidos, debe outorgarse crédito da autoría á Xunta de Galicia.

NC: só se permite o uso non comercial da obra.

SA: as adaptacións que se elaboren deben compartirse coa mesma licenza.

AVISO DE EXENCIÓN DE RESPONSABILIDADE.

Estes contidos non son un temario oficial.

Supoñen unicamente unha ferramenta de axuda que a Consellería de Emprego, Comercio e Emigración pon a disposición de todas as persoas interesadas en participar nos procesos selectivos para o ingreso no corpo de xestión da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, subgrupo A2, escala de orientación laboral.

Os contidos responden á normativa, documentos e outras referencias que estaban vixentes no momento da súa elaboración, polo que poden ter sufrido cambios co decurso do tempo. Comprobe sempre e vixencia dos contidos e empregue as últimas versións dispoñibles.



Índice

1	Os sistemas de prospección do mercado laboral: funcións e metodoloxías de prospección	4
1.1	A prospección: concepto e funcións.....	4
1.2	Metodoloxías de prospección.....	7
2	O Servizo do Observatorio de Prospectiva de Mercado de Traballo	12
3	Novos xacementos de emprego: conceptos, ámbitos, obstáculos, iniciativas, novos filóns de ocupación.....	14



1 Os sistemas de prospección do mercado laboral: funcións e metodoloxías de prospección

1.1 A prospección: concepto e funcións

I. A prospección na Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de Emprego.

A intermediación laboral (obxecto do Capítulo III do Título III da Lei) é obxecto de configuración ampla e omnicompreensiva. Na mesma quedan así subsumidas tres categorías de actuacións:

- A prospección e captación de ofertas de traballo.
- A posta en contacto de ofertas de emprego con persoas que perseguen a súa colocación ou recolocación e,
- A selección de persoas que se estiman idóneas para un posto de traballo.

Así, segundo o artigo 3.c) da Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de Emprego (en diante, LE), a intermediación laboral é o conxunto de accións destinadas a proporcionar ás persoas traballadoras un emprego adecuado ás súas características e facilitar ás entidades empregadoras as persoas traballadoras máis apropiadas aos seus requirimentos e necesidades desde un enfoque integral. Inclúe actividades de **prospección e captación de ofertas de emprego**, posta en contacto e colocación, recolocación e selección de persoas traballadoras.

Debemos destacar a importancia da prospección nesta lei, o que se observa polas múltiples referencias a esta actividade, como por exemplo, no artigo 4, dentro dos obxectivos da política de emprego:

- No seu apartado f) menciónase expresamente a prospección, ao establecer como obxectivo a adecuación, cuantitativa e cualitativa, de oferta e demanda de emprego, mediante a implementación de **servizos de intermediación e colocación eficientes orientados á prospección e captación de ofertas de traballo** e á redirección destas últimas ás persoas candidatas máis idóneas.
- Tamén se menciona no seu apartado l), que regula o obxectivo do **fomento de iniciativas de emprendemento e de economía social viables, mediante o desenvolvemento de actividades de prospección**, asesoramento, información e auditoría da viabilidade dos proxectos.
- Por último o apartado ñ) menciona como obxectivo a atención e asesoramento ás persoas, empresas e demais entidades empregadoras, así como a **prospección de necesidades do tecido produtivo**.

Pola súa banda o artigo 9 da LE, que regula a Conferencia Sectorial de Emprego e Asuntos Laborais, establece que lle corresponde, entre outros aspectos, participar na función permanente de prospección e detección de necesidades formativas do sistema produtivo.

Na regulación do Plan Anual para o Fomento do Emprego Digno (artigo 13 LE), contéplase expresamente a prospección dentro do Eixo 1 (Orientación), que comprende, entre outros aspectos, as actuacións de prospección de necesidades e prestación dos servizos de emprego ás empresas.

Tamén se menciona a prospección dentro dos criterios orientadores do Sistema Público Integrado de Información, no artigo 15 da LE.

Conforme ao especificado non artigo 40 da LE, a prospección forma parte das actuacións que pode comprender a intermediación laboral, incluída a colocación especializada, que é a actividade destinada á recolocación das persoas traballadoras ou desempregadas que resultasen afectadas en procesos de reestruturación empresarial, cando aquela fose establecida ou acordada coas persoas traballadoras ou os seus representantes nos correspondentes plans sociais ou programas de recolocación, ou decidida polos servizos públicos de emprego, de oficio ou a instancia das persoas afectadas por transicións industriais ou por transformacións nos sectores produtivos (artigo 40.3).

A actividade de selección de persoal tamén se considerará colocación especializada, aínda cando o método de recrutamento da persoa idónea para o posto de traballo ofertado requira estender, a falta de perfís adecuados entre as persoas demandantes inscritos, a procura da candidatura adecuada entre persoas traballadoras non inscritas como persoas demandantes dos servizos públicos de emprego (artigo 40.4).

Ademais, a prospección tamén se relaciona cos servizos garantidos previstos na LE, xa que incide directamente sobre:

- A intermediación laboral eficiente, que facilite ofertas de emprego adecuadas, en particular no caso de persoas desempregadas inmersas en procesos de recolocación (artigo 56.f).
- A identificación das necesidades das empresas, tanto no que se refire a postos vacantes como a perfís profesionais requisitos que facilite unha axeitada planificación formativa (artigo 57.c).

A maiores dos anteriores, a prospección tamén ten incidencia sobre todos os servizos garantidos a persoas, empresas e demais entidades empregadoras previstos no artigo 57 con contidos informativos.

Por último, a disposición adicional 2ª da LE, referida ao persoal do Sistema Nacional de Emprego, establece no seu apartado 3 que no marco da nova Estratexia Española

de Apoio Activo ao Emprego e dos obxectivos da presente lei, articularase un instrumento de planificación de recursos humanos para dotar de forma estrutural con persoal con funcións de orientación e prospección do mercado de traballo ás unidades responsables da xestión das políticas de emprego nas Comunidades Autónomas. Tamén aparece contemplada na disposición adicional 3ª como un dos aspectos nos que deberá colaborar a futura Oficina de Análise do Emprego, como área especializada dentro da Axencia Española de Emprego.

II. A prospección no Real Decreto 438/2024, do 30 de abril.

Entrando máis ao detalle, o Real Decreto 438/2024, do 30 de abril, polo que se desenvolven a Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego e os servizos garantidos establecidos na Lei 3/2023, do 28 de febreiro, de Emprego (en diante, RDCCS), contempla a prospección e captación de ofertas de emprego dentro do Capítulo III (Servizos garantidos e complementarios e compromisos no ámbito do Sistema Nacional de Emprego), Sección 1ª (Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego), Subsección 2ª (Servizos de intermediación, colocación e asesoramento a empresas). Este servizo está regulado no artigo 18 do RDCCS, que define a prospección e captación de ofertas de emprego do seguinte xeito:

- A prospección e captación de ofertas de emprego comprenderá a detección e identificación de ofertas de emprego potenciais e dos perfís profesionais requiridos, que permitirá unha adecuada planificación da formación que se precisa. Levarase a cabo entre outros medios, mediante visitas a empresas, a través da interlocución sistemática coas organizacións empresariais e sindicais e corporacións locais así como mediante a elaboración e consulta de estudos e traballos técnicos.
- A captación de ofertas de emprego non xestionadas polos servizos públicos de emprego comprenderá actuacións de relación estreita coas empresas empregadoras, en especial coas pequenas e medianas empresas, a fin de promover que xurdan ofertas de emprego, incluídas as que non estean a ser xestionadas polos servizos públicos de emprego.
- Poderán ser usuarias deste servizo as empresas públicas ou privadas, independentemente da súa forma xurídica, e as persoas autónomas con capacidade para contratar. O acceso ao servizo realizarase a instancias da empresa ou do servizo público de emprego.
- Previo ao seu inicio, o Servizo Público de Emprego solicitará información da empresa que vai participar no mesmo. Cando o servizo se leve a cabo a instancias do Servizo Público de Emprego, deberá ter en conta se a prospección será para postos de traballo en xeral ou para persoas con dificultades de inserción ou outros colectivos.

Deberá obter información sobre as necesidades reais da empresa e as dificultades que ten para cubrir os postos de traballo, axudando á empresa a coñecer as súas necesidades potenciais, informando ao empresario da posibilidade de cubrir esas vacantes a través da casación con demandantes de emprego que se adecúen ás súas necesidades ou axudando á empresa a redefinir o perfil profesional das persoas candidatas no caso de ofertas de difícil cobertura, acordando previamente o procedemento e o grao de intermediación desexado. Estas ofertas captadas serán identificadas como tales no SISPE, procedendo a actuar segundo o descrito na actividade de Xestión de Ofertas de Emprego.

Completando o indicado anteriormente, ao definir os contidos dos servizos de identificación das necesidades das empresas, o RDCCS establece o seguinte (artigo 19.1):

- Os servizos públicos de emprego identificarán as necesidades das empresas, tanto no que se refire a postos vacantes, como a perfís profesionais requiridos que sirvan para o adecuado deseño das ofertas formativas de todos os sistemas de formación ao longo da vida, en función do carácter dos devanditos perfís profesionais.

A identificación das necesidades das empresas e demais entidades empregadoras, públicas ou privadas, de calquera tamaño e réxime xurídico, **baséase na prospección**, captación e identificación das ofertas de emprego potenciais e dos perfís profesionais requiridos pola empresa. A identificación realizarase, entre outros, mediante visitas a empresas e contactos coas empresas e entidades empregadoras, por vía presencial, telemática ou telefónica ou mixta. Terá carácter público e aberto e estará a disposición de todas as administracións responsables das diversas ofertas de formación ao longo da vida. Esta identificación das necesidades realizarase en colaboración co Ministerio de Economía, Comercio e Empresa.

1.2 Metodoloxías de prospección

A prospección pode realizarse mediante diferentes metodoloxías. A continuación descríbese unha das posibles formas de levar a cabo as actividades necesarias para desenvolver a prospección:

I. Identificar os contactos.

O primeiro paso é identificar aos contactos de interese, o que implica comezar a recompilar segundo sexa posible os datos de contacto das persoas, empresas e entidades de interese.

Á hora de identificar e planificar os contactos, recoméndase establecer dous niveis:

- Axentes intermedios: asociacións, agrupacións ou entidades públicas ou privadas xa instaladas no territorio e con relación coas empresas (asociacións de empresarios, cámaras de comercio e navegación, áreas de promoción económica dos concellos...). Este tipo de axentes, aínda que no son empresas, resultan de grande utilidade para a prospección porque:
 - Resulta máis sinxelo conseguir os seus datos de contacto, xa que polo xeral van ser públicos.
 - Están máis abertos a recibir visitas.
 - Dispoñen dun coñecemento bastante completo das necesidades das empresas no territorio, especialmente no caso das asociacións de empresarios.
 - Teñen acceso a un conxunto numeroso de empresas no territorio, e poden abrir portas para acceder ás mesmas.

Polo tanto, o contacto con axentes intermedios é un modo eficiente para comezar os contactos de prospección, maximizando os resultados en función do esforzo que require.

- Empresas, entidades e persoas empregadoras do territorio, que son as que serán as receptoras directas dos servizos de prospección e as que podan aproveitalos en maior medida.

Polo tanto, esta fase rematará ao ter completamente identificados aos axentes intermedios de interese e, cando menos parcialmente, ás empresas e persoas empregadoras clave.

O persoal de prospección poderá apoiarse no desenvolvemento desta fase en diferentes ferramentas accesibles para o público en xeral como poden ser as páxinas web do Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto Galego de Estatística (IGE) ou a ferramenta SIE de intelixencia territorial dispoñible na páxina web da Rede de Polos de Emprendemento e Apoio ao Emprego.

II. Calendarizar eventos.

O seguinte paso será o de comezar a planificar o calendario de prospección. Esta é unha tarefa que comeza neste punto, pero vai ser transversal e permanente a partir deste momento, sendo (a xestión do calendario) un dos labores permanentes da actividade da persoa prospectora, que se vai ir realimentando e actualizado a medida que vaia avanzando nas seguintes fases, e durante todo o período de execución da prospección.

Para comezar a configurar a axenda, deben terse en conta as seguintes datas:

- Eventos periódicos do ámbito da empresa e do emprego que se celebran no territorio. É importante destacar que non só se trata de identificar eventos relacionados directamente co emprego, senón dos ámbitos empresariais de interese.
- Intervalos cos picos de contratación para os sectores, actividades e ocupacións de interese para a prospección a nivel local, xa que en función destes ciclos deberá planificarse o desenvolvemento do resto de actividades, para unha boa coordinación das mesmas.
- Datas previsibles de publicación ou de solicitude de axudas e incentivos á contratación, por ser esta unha información de grande relevancia non só para as empresas, senón para o propio persoal de prospección á hora de traballar as candidaturas de diferentes colectivos de interese polas súas especiais dificultades de inserción laboral.

Cada persoa deberá escoller a ferramenta de calendario que lle resulte máis cómoda e práctica, xa sexa en soporte físico ou dixital.

III. Definir os métodos de traballo

A seguinte tarefa de importancia a desenvolver é definir como se van levar a cabo as tarefas de prospección.

Para avanzar no proceso de definición, o primeiro é considerar as actividades a ter en conta no proceso de prospección laboral operativa ou de campo, conforme ao seguinte detalle:

- Recompilación de información (xeral do mercado laboral e específica da empresa).
- Preparar o contacto.
- Desenvolver o contacto de prospección.
- Integrar e actualizar a información propia.
- Planificación do seguinte contacto.
- Seguimento dos compromisos.
- Avaliación do contacto e mellora.

De cara a definir as formas de traballar axeitadas a cada unha destas actividades, resulta imprescindible analizar os obxectivos que se queren conseguir con cada unha delas e determinar os seus contidos.

III.1. Recompilación de información xeral.

Esta actividade responde á necesidade de coñecer o contorno no que se está a desenvolver a actividade de prospección. O resultado a obter é un informe tipo ou modelo, xunto coas fontes de información concretas a empregar para actualizar a súa información e a periodicidade e actualización dos datos.

III.2. Recompilación de información específica.

A recompilación de información específica refírese á necesidade de obter e estruturar a maior cantidade posible de información sobre a entidade ou persoa empregadora en concreto que se vai contactar.

Esta non é unha actividade que se desenvolva unicamente no momento en que se está a preparar un contacto senón que, en calquera momento e a través do proceso de recompilación de información xeral, pódese obter nova información específica sobre un axente, empresa ou persoa empregadora de interese.

É imprescindible estruturar un ficheiro de información específica para cada axente de interese, ao que acudir tanto cando se trate de actualizar a información.

III.3. Preparación do contacto.

A actividade de preparación do contacto debe comezar coa definición dos obxectivos que se perseguen co mesmo, xa que en función destes deberá estruturarse toda a preparación (exemplos de posibles obxectivos dos contactos de prospección poden ser conseguir unha entrevista, presentar e dar a coñecer os servizos do Servizo Público de Emprego de Galicia...).

En función destes obxectivos, podemos establecer diferentes tipos de contactos a desenvolver (primeiro contacto, entrevista de presentación, seguimento de acordos...) e, para cada tipo de contacto, cal é o xeito máis acaído para levala a cabo en termos de:

- A canle pola que desenvolver o contacto (presencial, telemática, telefónica...).
- A duración estimada do contacto.
- A relación de aspectos clave a tratar.
- Elementos de apoio necesarios (presentacións, boletíns...).

III.4. Desenvolvemento do contacto.

De cara a definir o xeito de desenvolver o contacto, pódese estruturar en tres partes:

- Inicio.
- Desenvolvemento.

- Conclusión.

Debe considerarse en cada caso, para cada tipo de contacto e de acordo coa canle pola que se desenvolve, os medios dos dispoñibles e os obxectivos perseguidos, cal é o mellor xeito de levalo a cabo.

III.5. Integración e actualización de información.

A información obtida dos contactos vai resultar de grande utilidade para o labor de prospección ao longo do tempo, polo que deberá definirse unha estratexia para poder integrar e rexistrar a información que resulte pertinente tras un contacto, e non durante este.

III.6. Seguimento de compromisos.

O xeito en que se dea resposta aos compromisos adquiridos nos contactos anteriores vai determinar, en grande medida, o concepto e a valoración que vai ter dos servizos de prospección. Por isto, resulta clave definir unha metodoloxía rigorosa e eficaz para o seguimento do estado dos compromisos.

Esta metodoloxía debería contemplar, cando menos:

- Rexistrar os compromisos que activos (aqueles dos que se é responsable) para saber, en todo momento, o que se ten pendente.
- O proceso (fluxo) de actividades precisas para acadar o compromiso, e as datas estimadas para completar cada actividade.
- Asociado ao anterior, a forma de rexistrar os avances en cada actividade para saber en todo momento en que fase do proceso se está e cales foron os resultados das fases anteriores.

III.7. Planificación de seguinte contacto.

O suposto ideal sería que, na parte de conclusión dun contacto, se puidese fixar a data do seguinte contacto. Non obstante, isto non sempre vai ser posible porque en moitos casos a data para un novo contacto vai estar condicionada ao cumprimento de certos compromisos adquiridos no presente contacto, ou a futura dispoñibilidade dalgunha das partes que pode non estar clara nese momento.

Polo tanto, debes definirse un método para poder rexistrar esta situación e á vez para poder saber, en cada momento, con que axentes está pendente planificar o seguinte contacto e por que motivo.

III.8. Seguimento, avaliación e mellora.

É fundamental que o proceso de prospección vaia mellorando a medida que se vaia gañando experiencia, e que aquilo que funciona se incorpore como práctica habitual. Para isto, periodicamente haberá que reflexionar sobre:

- Que foi o que funcionou na entrevista?
- Que parte foi a máis difícil?
- Que preguntas non se puideron responder?
- Que faltou no contacto?

Preguntas deste estilo, formuladas de xeito sistemático e reiterativo, axudaran a analizar o proceso e a identificar oportunidades de mellora.

De xeito adicional, un xeito moi útil para identificar potencial de mellora e contactar con outros prospectores e prospectoras, para compartir con eles e elas experiencias e formas de traballar, vendo como fan as actividades e mirando o que se pode aproveitar para mellorar.

2 O Servizo do Observatorio de Prospectiva de Mercado de Traballo

Conforme ao Decreto 147/2024, do 20 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración, o Servizo de Observatorio de Prospectiva de Mercado de Traballo depende da Subdirección Xeral de Coordinación, Avaliación e Seguimento de Programas, que forma parte da estrutura da Dirección Xeral de Formación e Cualificación para o Emprego da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais.

O Servizo de Observatorio de Prospectiva de Mercado de Traballo é unha unidade administrativa que apoia o desenvolvemento das funcións previstas para a subdirección na que se encadra, que son (artigo 39.1 do Decreto 147/2024):

- A coordinación dos programas dependentes da Dirección Xeral de Formación e Cualificación para o Emprego.
- O seguimento, a análise e a avaliación dos resultados das políticas activas de emprego impulsadas pola Dirección Xeral.
- A coordinación na elaboración do anteproxecto do orzamento da Dirección Xeral.
- A coordinación dos fondos finalistas, sen prexuízo das competencias da Secretaría Xeral Técnica.



- O desenvolvemento de actuacións destinadas á dotación e modernización das unidades e centros dependentes da Dirección Xeral.
- O asesoramento e o apoio que precise o Servizo Público de Emprego de Galicia no marco das funcións que ten encomendadas.
- A coordinación e a elaboración de informes sobre o impacto das actuacións desenvolvidas pola Dirección Xeral de Formación e Cualificación para o Emprego.
- Cantas outras funcións expresamente lle sexan asignadas ou delegadas pola persoa titular da Dirección Xeral de Formación e Cualificación para o Emprego, no ámbito das súas competencias.

Máis en concreto, para lograr un maior coñecemento do mercado de traballo e para alcanzar unha maior adecuación á oferta e á demanda do tecido produtivo e unha maior adecuación á realidade formativa e aos requirimentos das persoas e do sector produtivo, o Servizo de Observatorio de Prospectiva do Mercado de Traballo exercerá as funcións seguintes (artigo 41):

- A análise permanente dos datos estatísticos oficiais dispoñibles sobre a situación laboral en Galicia.
- A realización de informes técnicos que compilan a evolución das variables máis relevantes e a difusión de información a través de ferramentas en calquera formato.
- A análise, o seguimento e a información sobre as profesións reguladas, as estruturas ocupacionais e os perfís profesionais asociados ás cualificacións profesionais.
- A detección das necesidades de cualificación dos/das traballadores/as e o seguimento da inserción laboral resultante das accións formativas da formación profesional para o emprego e outros programas desenvolvidos pola Dirección Xeral.
- O desenvolvemento de instrumentos e/ou metodoloxías de intervención e investigación innovadora sobre o mercado de traballo.
- A orientación e o apoio no deseño das políticas activas de emprego e formación.
- Colaborar con outras unidades, especialmente co Servizo de Orientación Laboral, e/ou departamentos para a obtención de información temperá sobre a demanda de traballadores/as das empresas galegas e os potenciais desaxustes futuros respecto ao persoal cualificado no mercado laboral galego, cun enfoque nas ocupacións e nos sectores económicos.

- Xerar coñecemento sobre os cambios constantes do mercado laboral actual derivados da introdución das tecnoloxías emerxentes.
- As restantes que se lle asignen dentro da súa área funcional.

3 Novos xacementos de emprego: conceptos, ámbitos, obstáculos, iniciativas, novos filóns de ocupación

Un xacemento de emprego é un sector económico ou parte deste no que se prevé que se vai demandar un número significativo de empregos nun futuro próximo, debido a transformacións económicas, sociais ou tecnolóxicas que xeran na sociedade necesidades non cubertas.

Este é un concepto que xurde coa publicación que a Comisión Europea presentou en 1993 ante o Consello Europeo, titulada "Crecemento, competitividade e Emprego, Retos e pistas para entrar no século XXI", publicación que é coñecida como o Libro Branco de Delors.

Este Libro Branco trata de definir as novas liñas de actuación en materia de emprego dunha maneira innovadora: desenvolve unha estratexia que contempla as necesidades sociais non cubertas polo mercado e faino, ademais, outorgando especial atención á dimensión territorial máis próxima, é dicir, á escala local. Así, configuraba os novos xacementos de emprego desde unha tripla perspectiva:

- Económica, coa creación de novas empresas.
- Social, como creación de emprego e a cobertura de novas necesidades sociais non atendidas.
- Territorial, mediante o desenvolvemento a escala local.

Conforme á publicación do Goberno Vasco "Os novos xacementos de emprego no século XXI", cofinanciada polo Fondo Social Europeo, son as principais características dos novos xacementos de emprego as seguintes:

- Responden as necesidades sociais que xorden por mor dos cambios producidos pola evolución das sociedades avanzadas.
- Constitúen un importante foco de creación de emprego, ao ser intensivos en man de obra.
- Integran fórmulas novas de participación e cooperación: implicación das distintas administracións públicas, de axentes sociais... de forma que estes adquiren novos roles de participación.



- Poden favorecer o desenvolvemento ou se apoian na flexibilidade na organización do traballo (teletraballo, redución das xornadas, traballo no domicilio...).
- Constitúense como unha oferta alternativa á produción ou prestación dinamizada polo Mercado ou o Estado.
- Non se basean en obxectivos de rendibilidade inmediata, resultando especialmente predominantes as pequenas empresas e as iniciativas non lucrativas.
- Primacía dos ámbitos de actuación local e rexional, aproveitando as oportunidades que presenta o maior coñecemento do contorno.
- Levan un compoñente de innovación, de carácter non necesariamente técnico, que se reflicte na inclusión do termo "novo" no propio concepto.
- Atenden a unha oferta non estruturada, por unha banda porque atenden a un mercado non consolidado e por outra porque non existen eixes reguladores.

Atendendo a todo o anterior, os Novos Xacementos de Emprego clasifícanse nos seguintes catro grandes bloques:

Bloque 1. Servizos da vida diaria	
Servizos a domicilio	<p>Algunhas ocupacións/actividades relacionadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Asistente domiciliario. ○ Teleasistencia domiciliaria. ○ Auxiliar de enfermería xeriátrica.
Coidado da infancia	<p>Algunhas ocupacións/actividades relacionadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Experto/a nutrición. ○ Técnico/a de xardín de infancia. ○ Monitor de educación tempo libre. ○ Coidador/a gardería infantil. ○ Coidador/acompañante autobús escolar.
Novas tecnoloxías de información e da comunicación	<p>Algunhas ocupacións/actividades relacionadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Enxeñeiro de telecomunicacións. ○ Instalador de equipos e sistemas de comunicacións. ○ Programador de aplicacións informáticas. ○ Técnico en informática de xestión.
Axuda á mocidade en dificultade e á inserción	<p>Algunhas ocupacións/actividades relacionadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Visitador/a social. ○ Terapeuta ocupacional. ○ Educador/a social.



	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Traballador/a social.<input type="radio"/> Asistente/a social.<input type="radio"/> Orientador/a profesional.
Bloque 2. Servizos de mellora do marco de vida	
Mellora da vivenda	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Arquitecto/a ou enxeñeiro/a especialista en rehabilitación enerxética de edificios e eficiencia enerxética.<input type="radio"/> Instalador/a material illante en edificios.<input type="radio"/> <i>Project manager</i> de casas prefabricadas.<input type="radio"/> Mantedor/a de edificios.<input type="radio"/> Enxeñeiro técnico en instalacións.
Seguridade	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Técnico/a protección civil.
Transportes colectivos locais	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Conductor/a autobús urbano.<input type="radio"/> Azafato/a información.
Revalorización dos espazos públicos urbanos	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Paisaxista.<input type="radio"/> Traballador/a conservación de parques.<input type="radio"/> Xardineiro/a en xeral.<input type="radio"/> Xardineiro/a campos de deporte.
Comercios de proximidade	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Promotor/a comercial de proximidade (km 0).<input type="radio"/> Experto/a loxística de proximidade.<input type="radio"/> Técnico/a márketing e comunicación.<input type="radio"/> Dependente de comercio en xeral.
Bloque 3. Servizos culturais e de ocio	
Turismo	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Axente de desenvolvemento turístico.<input type="radio"/> Guía de turismo.<input type="radio"/> Guía reservas naturais.<input type="radio"/> Guía local de turismo.
Sector audiovisual	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Técnico/a en electrónica de comunicacións.<input type="radio"/> Técnico/a en telecomunicacións.<input type="radio"/> Técnico/a en audiovisuais.<input type="radio"/> Técnico/a en enlaces unidades móbiles.<input type="radio"/> Técnico/a mantemento de sinal TV e vídeo.



Valorización do patrimonio cultural	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Restaurador/a de obras de arte en xeral.<input type="radio"/> Restaurador/a de obras de arte arqueoloxía.<input type="radio"/> Arqueólogo/a.<input type="radio"/> Técnico mantemento bens culturais inmoables.
Desenvolvemento cultural local	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Axente desenvolvemento local.<input type="radio"/> Axente de desenvolvemento social.<input type="radio"/> Animador/a sociocultural.<input type="radio"/> Monitor sociocultural.<input type="radio"/> Promotor/a cursos cultura/lecer.
Deporte	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Adestrador/a persoal.<input type="radio"/> Monitor/a deportivo.
Bloque 4. Servizos de medio ambiente	
Xestión de residuos	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Técnico/a tratamento residuos sólidos.<input type="radio"/> Operador/a tratamento planta residuos urbanos.<input type="radio"/> Operador planta tratamento augas residuais.<input type="radio"/> Peón industrial química.<input type="radio"/> Analista de augas residuais.
Xestión da auga	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Operador/a planta tratamento depuración auga.<input type="radio"/> Operador/a planta tratamento auga abastecemento.
Protección e mantemento de zonas naturais	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Técnico/a agrónomo/a especialista en agroecoloxía e biodiversidade.<input type="radio"/> Inspector/a ambiental.<input type="radio"/> Podador/a forestal.<input type="radio"/> Técnico/a prevención incendio rural.
Normativa, control da contaminación e as instalacións correspondentes	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Técnico/a análise calidade aire.<input type="radio"/> Técnico/a eficiencia enerxética en edificación.<input type="radio"/> Técnico/a medio ambiente.<input type="radio"/> Técnico/a ciencias físicas.
Enerxías renovables	Algunhas ocupacións/actividades relacionadas: <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Instalador/a enerxías renovables.<input type="radio"/> Operario/a instalador/a de placas solares.<input type="radio"/> Instalador/a equipos aerotermia.<input type="radio"/> Técnico/a mantemento instalacións renovables.

Non obstante os anteriores exemplos, de xeito constante están a xurdir novas necesidades que se poden materializar en oportunidades de emprego, e neste sentido o factor local pode ser de gran relevancia á hora de identificar novos xacementos de emprego dentro do ámbito de busca de emprego das persoas demandantes.

Tamén o labor das administracións e institución públicas, mediante a execución de iniciativas como a elaboración de análises e estudos sectoriais e específicos, poden identificar novos xacementos de emprego con carácter xeral que poden ser aproveitados.

Así, por exemplo, o Ministerio para a Transición Ecolóxica e o Reto Demográfico elaborou no ano 2023 o estudo "Emprego e transición ecolóxica. Xacementos de emprego, transformación laboral e retos formativos nos sectores relacionados co cambio climático e a biodiversidade en España", cofinanciado pola Unión Europea e dispoñible para consulta e descarga na súa páxina web, no que analiza as perspectivas laborais de futuro motivadas por este escenario, e apunta en cada un dos retos e eixes as ocupacións que responden a estes novos xacementos.

Do mesmo xeito, o Observatorio das Ocupacións do Servizo Público de Emprego Estatal (SEPE), elabora anualmente un estudo sobre os perfís profesionais da oferta de emprego a partir das actividades económicas e ocupacións con mellor comportamento e perspectivas de emprego, para analizar, a continuación, unha mostra significativa de ofertas de traballo publicadas en portais de emprego, onde publican as súas ofertas empregadores ou intermediadores laborais como os servizos públicos de emprego, as empresas de traballo temporal, axencias de colocación, sitios web especializados, etc.

Os obxectivos que persegue este estudo son os seguintes:

- Ofrecer unha caracterización dos postos de traballo e das condicións laborais.
- Presentar novas competencias laborais que requiren novos contidos formativos para acceder ou manterse no mercado de traballo.
- Pór a disposición de orientadores e axentes de emprego ferramentas para o seu traballo.
- Facilitar aos axentes sociais apoio na toma de decisións en materia de emprego, orientación, intermediación, formación, etc.

Cada un dos perfís elaborados analizados neste estudo inclúe:

- Caracterización da oferta de emprego para os perfís: condicións laborais ofrecidas polas persoas empregadoras (tipoloxías de contrato ofrecidas, xornada, salario).

- Perfil das persoas candidatas que requiren: as competencias técnicas e profesionais, as transversais, competencias persoais, experiencia e formación necesaria.

Estes perfís están dispoñibles para consulta na páxina web do Observatorio das Ocupacións de SEPE.

En calquera caso, existe unha serie de obstáculos que dificultan o aproveitamento dos novos xacementos do emprego no territorio, que están interrelacionados entre si e que son os seguintes:

- Carencia de profesionais capacitados/as para atender a demanda. Dado que os novos xacementos de emprego responden a novas necesidades, non existen no mercado laboral suficientes persoas coa capacitación para atender á posible demanda, dado que son ocupacións que responden a novos perfís para os que non existen aínda programas formativos.
- Por outra banda, os currículos dos plans de estudo e a formación profesional actual non se están adaptando ás novas ocupacións demandadas ao ritmo co que estas xorden, o que xera un desfase entre o xurdimento das necesidades e a dispoñibilidade de persoas tituladas/formadas para darlles resposta.
- E por último e relacionado co anterior, tampouco se están desenvolvendo de forma sistemática e rápida as novas cualificacións necesarias para cubrir os empregos emerxentes derivados de novos xacementos, o que dificulta o deseño de itinerarios formativos que permitan ás persoas interesadas mellorar a súa ocupabilidade respecto destes.



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
EMPREGO, COMERCIO
E EMIGRACIÓN