

## DIRECTORES DE EMPRESAS DE ABASTECIMIENTO, TRANSPORTE, DISTRIBUCIÓN Y AFINES

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

### CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO

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

De la muestra de 128 ofertas recogidas, el 94 %, proceden de portales de empleo privados, el 5 % de los servicios públicos de empleo y el 1 % restante de las webs de las propias empresas que directamente publicitan sus ofertas de empleo. No constan colegios oficiales profesionales o asociaciones empresariales.

Se constata que en las ofertas de empleo se utilizan diversas denominaciones en relación con la unidad

departamental de destino del puesto de trabajo. Las más usuales son director de logística, director de operaciones, director de compras/abastecimiento, jefe de tráfico, gerente de distribución y jefe de almacén, entre otras.

Se observan también determinadas ocupaciones con calificativos singulares en función del sector, como "Jefe de operaciones de vuelo". En el mercado de trabajo se les demanda también por el sustantivo en inglés "Supply Chain Manager".

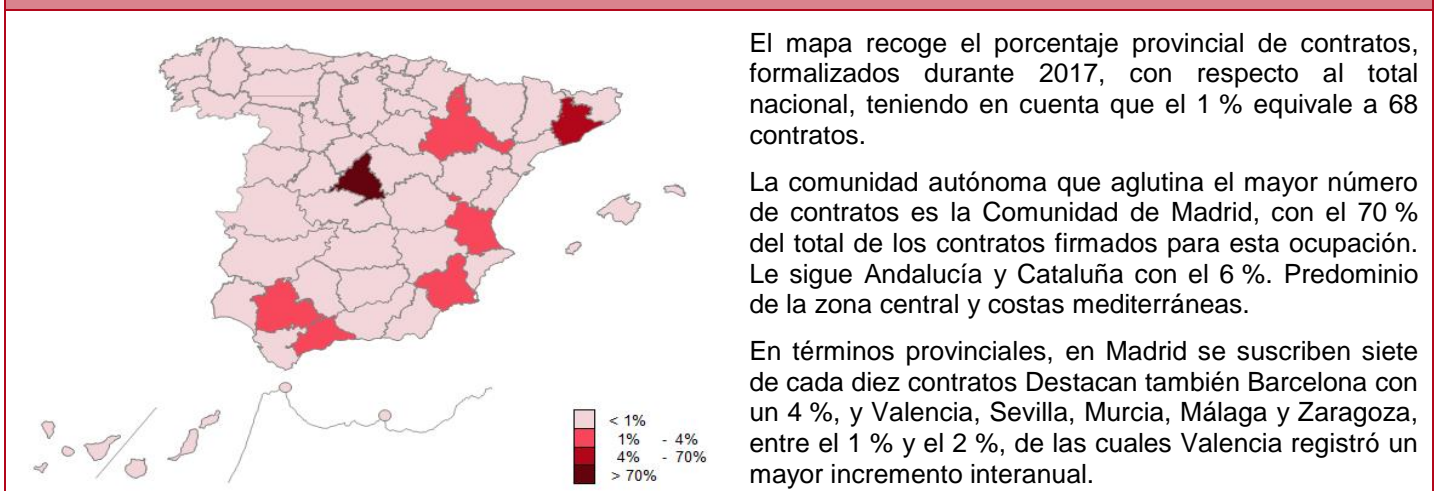
En más del 85 % de las ofertas analizadas en las que consta la categoría y/o el nivel profesional se solicitan principalmente directores y gerentes o mandos intermedios y encargados de instalaciones.

### Condiciones laborales

Condiciones laborales	
<b>Tipo de contrato</b>	
Temporal: 18 %	El 64 % de las ofertas analizadas manifiesta el tipo de contrato que ofrece y lo hace en el porcentaje señalado a la izquierda. Por otro lado, el 57 % de las ofertas con contratos temporales brinda la posibilidad de continuar en el puesto de trabajo, se entiende que con posibilidad de conversión en indefinido.
Indefinido: 46 %	
<b>Jornada laboral</b>	
Tiempo completo: 99 %	En muy pocas ofertas (11 %) se indica expresamente la distribución de la jornada, de éstas, en el 36 % se requiere disponibilidad horaria y el 50 % refiere que se trata de jornada partida.
Tiempo parcial: 1 %	

Fuente: Elaboración propia, análisis muestra.

### Localización



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2017.

**Competencias específicas requeridas**

- Se observa la existencia de una correlación de las competencias específicas requeridas con la unidad departamental de destino del puesto de trabajo, tal como abastecimiento, transporte, distribución y logística, entre otros.
- Entre las competencias comunes destacan la gestión de stocks, optimización de costes, gestión del tiempo, control de la calidad, resolución de conflictos, y planificación y dirección del equipo a cargo.
- En transporte, el jefe de tráfico se responsabiliza de la gestión de la flota de vehículos, diseño, análisis y optimización de las rutas nacionales e internacionales. También de la búsqueda y subcontratación de empresas de transporte.
- El director de compras/abastecimiento se encarga del aprovisionamiento y supervisión de los sistemas de almacenamiento. El jefe de almacén es el responsable de la recepción, almacenamiento y entrega de los productos.
- El gerente de distribución se ocupa de la prospección de proveedores, y negociación y control de la entrega de los productos. El director de logística coordina el abastecimiento, transporte, distribución y afines, integrando toda la cadena de suministro.
- Ciertas competencias dependen del sector, como el “Jefe de operaciones de vuelo”, que prepara el despacho de vuelo, entrega los planes de vuelo, supervisa la limpieza y el catering, y comunica al comandante los pasajeros y la carga.

**Formación y experiencia**

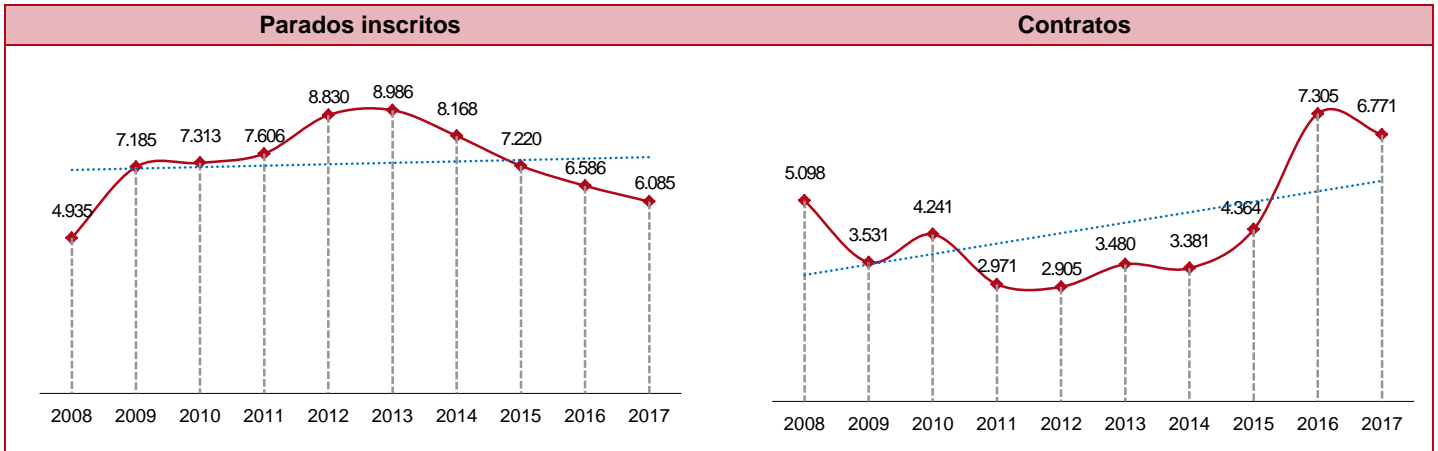
- El nivel formativo requerido en la mayoría de ofertas es universitario de segundo ciclo.
- Las titulaciones exigidas para estos profesionales son los grados universitarios en Ingeniería Industrial, Ingeniería en general, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias del Transporte y la Logística, etc. En algún caso, se requiere una doble titulación universitaria, una de carácter técnico y otra del ámbito de la gestión empresarial.
- En algunos casos se solicita el Ciclo Formativo de Grado Superior en Logística y Transporte.
- Otros conocimientos exigidos son másteres o postgrados en dirección de operaciones, comercio internacional, logística, compras y abastecimiento, comercio electrónico y TIC, entre otros. Se requiere también conocimientos en tacografía para Jefe de tráfico, gestión de personal, marketing e investigación de mercados, electrónica y mecánica.
- No obstante, en determinadas ofertas se pide únicamente una experiencia demostrable con cumplimiento de otros requisitos.
- Se requiere un nivel alto de inglés a causa del crecimiento del comercio internacional. Se valora el conocimiento de alemán y francés. En algunas de las ofertas se requieren otros idiomas, como japonés o portugués por la localización de la matriz empresarial y/o por la relación comercial en mercados con predominio de dichas lenguas.
- Para el desempeño de esta ocupación es necesaria la posesión de conocimientos de ofimática a nivel avanzado. Se requiere habilidad en el manejo de sistemas de planificación de recursos empresariales (ERP), como SAP, Oracle, Sage, Infor, y Navision. En el caso de transportes se requiere Alertran.
- Mayoritariamente se solicita una experiencia mínima previa a los candidatos. Predomina la exigencia de 5 años o más, seguida de la de 2 a 3 años.
- Otros requisitos: conocimiento de determinados sectores y/o mercados.

**Acerca del candidato**

- El “Supply Chain Manager” es un perfil versátil y amplio que se encarga del conjunto de medios y métodos utilizados en el proceso intermedio desde el proveedor hasta el cliente.
- En la mayoría de las ofertas no consta una edad requerida ni tampoco se manifiesta preferencia por algún colectivo de interés para el empleo. No obstante, en las que aparece, existe la preferencia por el tramo de edad de 30 a 45 años.
- En general, no se exige residencia en la zona, disponibilidad para viajar, posesión de permiso de conducción ni disponibilidad de vehículo propio.
- Entre las competencias personales se requieren planificación y organización, liderazgo, iniciativa, dinamismo, trabajo en equipo, orientación a resultados, proactividad, responsabilidad y orientación al cliente, capacidad de análisis y comercial, trabajar bajo presión, etc.
- En competencias sociales se buscan futuros directores que demuestren habilidades como escucha activa para dialogar, negociar y colaborar; asertividad para defender y expresar derechos y opiniones respetando los derechos y opiniones de los demás; empatía para percibir y comprender los sentimientos y las necesidades del equipo, proveedores y clientes; etc.

**PRINCIPALES INDICADORES LABORALES**

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



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

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

Como consecuencia de la implantación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011, la comparación con datos anteriores a esta fecha ha de

tomarse con precaución, sobre todo en contratos donde no se han podido enlazar los datos.

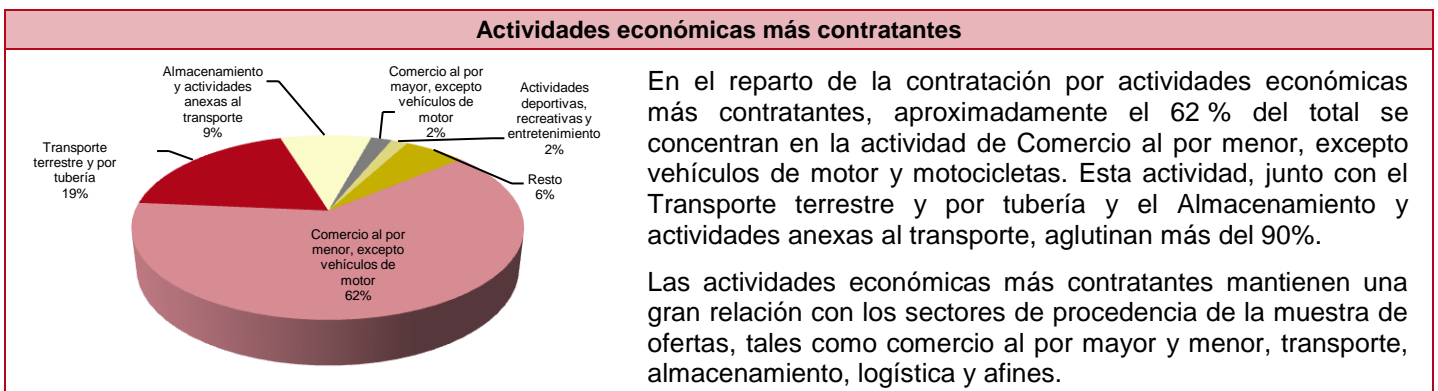
Se observa un cambio de tendencia en el número de solicitantes parados, desde un incremento entre 2008 y 2013, a un decremento progresivo a partir de 2014.

En 2017, dicha ocupación presenta un índice de rotación, número de contratos por persona y año, de 1,97, inferior a la media del total de ocupaciones, 2,88.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2017 había 6.085 personas inscritas, lo que supone un descenso del 7,61 % de variación respecto el mismo mes del año anterior.	
Hombres:	73,84 %
Mujeres:	26,16 %
Menores de 30 años:	3,99 %
Mayores de 45 años:	68,36 %
Parados de larga duración:	42,10 %
Personas con discapacidad:	2,12 %
Extranjeros:	5,47 %
Primer empleo:	1,87 %

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2017 se registraron 6.771 contratos, lo que representa un decremento del 7,31 % de variación respecto el año anterior.	
Hombres:	64,55 %
Mujeres:	35,45 %
Menores de 30 años:	31,09 %
Mayores de 45 años:	20,66 %
Parados de larga duración:	1,26 %
Personas con discapacidad:	0,56 %
Extranjeros:	9,73 %
Indefinidos	20,78 %
Temporales	79,22 %

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Parados inscritos a 31 de diciembre de 2017 y contratos del total del año 2017.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. Total año 2017.

## Distribución geográfica de los contratos y de los parados inscritos

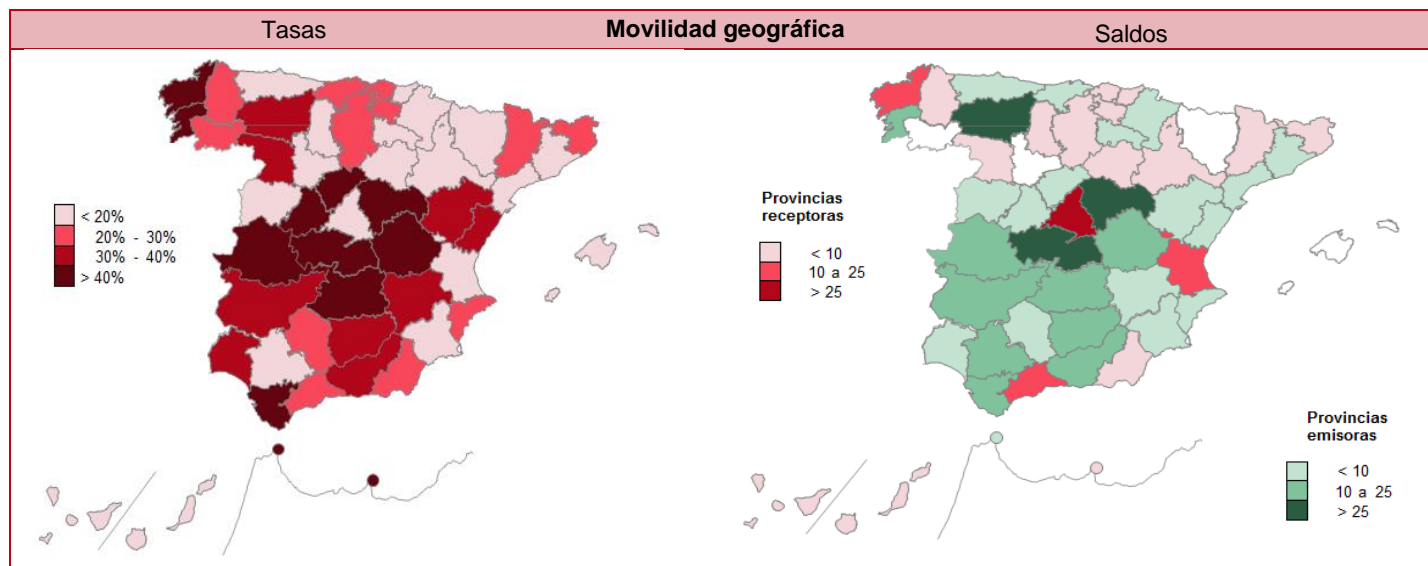
Geografía	Contratos		Parados inscritos		Geografía	Contratos		Parados inscritos	
	Total	% Variac.	Total	% Variac.		Total	% Variac.	Total	% Variac.
<b>España</b>	6.771	-7,31	6.085	-7,61	C. Valenciana	254	18,69	750	-4,46
Andalucía	432	-25,39	797	-5,46	Extremadura	39	2,63	72	-2,70
Aragón	99	1,02	186	-5,58	Galicia	98	-17,65	311	-5,47
Asturias, P. de	46	-16,36	115	-10,16	Madrid, C. de	4.768	-6,01	1.057	-8,80
Balears, Illes	37	23,33	82	6,49	Murcia, R. de	96	-42,86	126	0,80
Canarias	57	-3,39	230	-0,86	Navarra, C. F. de	36	9,09	77	-16,30
Cantabria	22	29,41	67	-11,84	País Vasco	131	-2,24	330	-9,59
Castilla y León	120	-25,47	257	-6,20	Rioja, La	12	0,00	32	-23,81
Castilla-La Mancha	113	-9,60	223	3,24	Ceuta	0	-100,00	2	-50,00
Cataluña	409	5,68	1.368	-12,64	Melilla	2	0,00	3	50,00

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

Nota: Los contratos se refieren al acumulado a lo largo de 2017 y su variación es con respecto a 2016. Los parados inscritos se refieren a 31 de diciembre de 2017 y su variación es con respecto a 31 de diciembre de 2016. No se registraron contratos en zona extranjera.

Partiendo de un descenso interanual de contratos en todo el Estado, se constatan diferencias significativas entre las comunidades autónomas. La C. de Madrid registró la mayor contratación.

Respecto al paro registrado, se ha producido un descenso del desempleo a nivel estatal y en la mayoría de las comunidades autónomas, excepto Illes Balears, Castilla-La Mancha, R. de Murcia y Melilla.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a través de datos SISPE. 2017.

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

Como se puede observar en los mapas se trata de un perfil ocupacional con una importante tasa de movilidad en las provincias limítrofes a la provincia de Madrid, la cual registra el mayor saldo receptor. Por otro lado, entre las provincias emisoras destacan Guadalajara y Toledo por su proximidad a la provincia de Madrid.

### Otros datos de interés:

En la tipología de contrato predomina la modalidad Eventual por circunstancias de la producción con un 73 %, que, conjuntamente con el contrato Indefinido ordinario, representan más del 90 % de la contratación. Del total de contratos, un 65 % se prestan en jornada completa. El 79 % de los contratos son temporales, de los cuales los contratos de duración igual o inferior a un mes tienen un peso del 77 %. El tramo de edad de 25 a 34 años representa más de un tercio de la contratación y en el 65 % de los casos se contrata hombres. Siete de cada diez contratos se suscriben mediante ETT's. En los demandantes desempleados un 74 % son hombres, un 42 % de larga duración, y más de dos tercios mayores de 45 años. En las actividades económicas de procedencia de los parados inscritos destaca el Transporte terrestre y por tubería, y su movilidad geográfica preferente es la entidad supramunicipal.

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

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

Ocupaciones (CNO-11). También se detallan las funciones que desempeñan estos profesionales, recogidas igualmente en la citada clasificación nacional. Por último, se hacen referencias a aspectos formativos tales como el número de personas que han finalizado estos estudios (egresados) en los últimos años, estudios de máster, certificados de profesionalidad, etc.

**Grupos y ocupaciones que comprende****1315 Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines:**

- 13151010 Directores de departamento de abastecimiento, distribución y/o logística, en general.
- 13151029 Directores de departamento de operaciones en empresa de almacenamiento.
- 13151038 Directores de departamento de operaciones en empresa de transporte, en general.
- 13151047 Gerentes de empresa en transportes, almacenamiento, comunicaciones y/o logística, con menos de 10 trabajadores.
- 13151056 Inspectores de empresas de transporte.
- 13151065 Jefes de operaciones de vuelo.
- 13151074 Jefes de tráfico en empr. de transporte, en gral.

**Funciones que desempeñan**

Los directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines planifican, dirigen y coordinan el abastecimiento, almacenamiento y distribución de bienes. Se incluyen en este grupo tanto directores de departamentos como directores generales de empresas que no cuentan con una jerarquía a nivel directivo.

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

**Aspectos formativos**

Finalizaron estudios reglados (titulación universitaria o formación profesional) relacionados con el transporte durante los últimos años, tanto procedentes de centros públicos como privados, los relacionados en el cuadro siguiente:

Nº de egresados por curso académico			
Formación Profesional Reglada	2013-14	2014-15	2015-16
CFGS Logística y Transporte	736	707	778
Estudios Universitarios	2013-14	2014-15	2015-16
Grado Servicios de transporte	199	317	421
Máster Servicio de transporte	109	105	147

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (Titulación CF LOE y su equivalencia en la LOGSE, y titulación universitaria según CNED-F-2014 y su equivalencia en CNED-F-2000).

Además, existen diversos [Certificados de Profesionalidad](#) relacionados con esta ocupación de la familia Comercio y marketing, destacando los siguientes:

Certificado de profesionalidad
COML0109 Tráfico de mercancías por carretera (RD 642/2011)
COML0111 Tráfico de viajeros por carretera (RD 614/2013 - RD 985/2013)
COML0209 Organización del transporte y la distribución (RD 642/2011)
COML0210 Gestión y control del aprovisionamiento (RD 1522/2011)
COML0211 Gestión comercial y financiera del transporte por carretera (RD 614/2013)
COML0309 Organización y gestión de almacenes (RD 642/2011)

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el [Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2017](#) del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se recogen para esta ocupación las siguientes necesidades formativas en *competencias técnico profesionales*: gestión, control y optimización de flotas, trazabilidad, radio-frecuencia, identificadores clave KPI para inventarios y pedidos, sostenibilidad (etiquetaje de emisiones para la huella de carbono), responsabilidad social corporativa (logística libre de emisiones CO<sub>2</sub>), intermodalidad (problemática del último kilómetro en la logística capilar), software de gestión de stocks (tecnología SAP), diseño de redes logísticas, y normativa internacional.