

LAS OCUPACIONES EN LA ACTIVIDAD DE SEGURO E INTERMEDIACIÓN FINANCIERA EN EL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

INFORME DE RESULTADOS

SECTOR
**SEGURO E
INTERMEDIACIÓN
FINANCIERA**

2010



SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

Edita: Servicio Público de Empleo. Principado de Asturias
Diseño y maquetación: Santamarina Diseñadores
Fotografía portada: Jose Suárez
Imprime: Gráficas Apel
D.L.: AS-4147-2010

El Acuerdo para el Desarrollo Económico la Competitividad y el Empleo (ADECE 2004-07) firmado por el Gobierno del Principado de Asturias, la Federación de Empresarios de Asturias y los sindicatos UGT y CCOO, establece que el Observatorio de las Ocupaciones, dentro del marco del Servicio Público de Empleo, tiene como objetivo prioritario conocer la realidad del mercado de trabajo asturiano en cada momento, examinando su evolución y analizando los factores que determinen su comportamiento, lo que permitirá describir el escenario previsible en materia de empleo, al objeto de adoptar las medidas necesarias con la suficiente antelación.

En la misma dirección, La Ley del Principado de Asturias 3/2005, de 8 de julio, del Servicio Público de Empleo, introduce en su Título III el Observatorio de las Ocupaciones como instrumento activo para la participación, coordinación y planificación de las actuaciones ocupacionales.

El Servicio Público de Empleo, a través del Observatorio, debe realizar una labor de análisis permanente de la actividad económica asturiana que contribuya a la toma de decisiones adecuadas y consensuadas con objeto de contar con los recursos humanos que precisan los sectores productivos de la región.

Es en esa labor, en la que se enmarca la realización de los estudios sectoriales, fruto del trabajo de expertos, de responsables de empresas y de la colaboración de organismos públicos y agentes sociales.

La forma de realizar el trabajo es una de las claves del éxito. Una vez que el Consejo Rector del Servicio Público de Empleo ha decidido los sectores o temas que se han de analizar, el Observatorio genera una dinámica de intercambio de información y cooperación que finaliza en un análisis y propuesta de intervención en cada sector.

El resultado facilitará la toma de decisiones del Consejo Rector del Servicio Público de Empleo y, también, de los demás actores públicos y privados que intervienen en este campo.

Sus trabajos serán publicados en la web Trabajastur, para lograr su máxima difusión, ya que deben ser además una referencia para orientadores laborales y formadores, y, sin duda, para todas aquellas personas que buscan información para mejorar su empleabilidad.

Hemos sido ambiciosos con los retos que nos planteamos, pero estamos seguros de que, con la colaboración de todos, podremos mejorar en la eficacia de los recursos disponibles para el empleo y la cualificación profesional de nuestros ciudadanos.

Graciano Torre
Consejero de Industria y Empleo

Gobierno del Principado de Asturias

El objetivo de este estudio es analizar la situación actual del sector del seguro y la intermediación financiera en el Principado de Asturias, con especial énfasis en el empleo que genera y su evolución futura, así como en la formación necesaria tanto para acceder a éstas ocupaciones como para mejorar la cualificación de los trabajadores, a fin de adaptarse a los cambios en el sector.

Las actividades de intermediación financiera y de seguros están integradas por los grupos 64, 65 y 66 de la CNAE 2009, que abarca tres grandes grupos de actividades:

- Servicios financieros (la actividad bancaria habitual) y otros servicios financieros, como las actividades de leasing o las sociedades de inversión colectiva.
- Seguros, reaseguros y fondos de pensiones.
- Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros, que incluyen las actividades de intermediación financiera y de seguros.

Este sector en Asturias mantiene las mismas características que a nivel nacional: casi el 70% de las empresas no tienen asalariados (el 70% de las mismas pertenecientes al sector de las actividades auxiliares a los servicios financieros y seguros) y el 29% restante tiene menos de 10 empleados. En Asturias sólo hay dos empresas con más de 200 empleados, y ambas pertenecen al sector de los servicios financieros (bancos y cajas de ahorros). En términos de empleo, el sector ocupaba en 2008 a unas 8.000 personas, que trabajaban en las 1.363 empresas establecidas en Asturias, en su mayoría (93%) pertenecientes al sector de las actividades de intermediación financiera y de seguros.

El sector financiero y de seguros se enfrenta a un entorno muy complicado marcado por el cambio de ciclo económico que comenzó en el verano de 2007, cuyos principales retos son: la adaptación a la nueva regulación de control de riesgo y solvencia, las fusiones y concentraciones, la reducción de costes y la innovación en los productos financieros.

En definitiva, este estudio pretende ilustrar el panorama sobre la situación del sector en Asturias, al tiempo que facilita a todos los actores del sector, información relevante para una adecuada toma de decisiones en un contexto tan complejo como el actual.

José Luis Álvarez Alonso
Director Gerente

Servicio Público de Empleo
Principado de Asturias

CONTENIDO	Pág.
1 :: INTRODUCCIÓN	11
2 :: ACTIVIDAD Y EMPLEO EN EL SECTOR FINANCIERO Y DE SEGUROS EN ASTURIAS Y SU CONTEXTO NACIONAL, EUROPEO E INTERNACIONAL	12
2.1 Caracterización del sector	12
2.2 El sector financiero y de seguros en su contexto nacional, europeo e internacional	13
2.3 El sector financiero y de seguros en Reino Unido: la figura de los “Independent Financial Advisor” (IFA)	25
2.4 Previsiones de evolución de la actividad y el empleo en el sector en los próximos años: Principales factores de cambio en el sector	28
2.5 Análisis específico de la situación de la mujer en el sector analizado	33
2.6 Oferta y demanda de trabajo en el sector financiero y de seguros en Internet	36
3 :: EL MERCADO LABORAL DEL SECTOR FINANCIERO Y DE SEGUROS EN ASTURIAS	40
3.1 Situación del mercado laboral actual relacionado con las ocupaciones del sector y previsiones a medio plazo	40
3.2 Previsión de la evolución del personal de las plantillas actuales, atendiendo a variables como el envejecimiento, movilidad y nuevas incorporaciones	43
4 :: LAS OCUPACIONES DEL SECTOR: SITUACIÓN Y TENDENCIAS	48
4.1 Estructuras empresariales, perfil de las ocupaciones y competencias en el sector	48
4.1.1 Intermediación financiera	
4.1.2 Seguros	
4.2 Tendencias de las ocupaciones del sector: ocupaciones en declive y nuevas ocupaciones	57
4.3 Competencias claves requeridas por las innovaciones organizativas, productivas y/o comunicativas del sistema productivo	58
5 :: EL SISTEMA FORMATIVO: SITUACIÓN ACTUAL Y NECESIDADES DE MEJORA	61
5.1 Análisis de la capacidad formativa de los sistemas formativo reglado, ocupacional y continuo, relacionadas con las actividades y ocupaciones profesionales del sector, con especial atención a las competencias profesionales definidas como claves	61
5.1.1 Formación reglada	
5.1.2 Formación Profesional no Reglada	

5.1.3 Formación Instituciones privadas	
5.1.4 Programas de formación en la mediación de seguros y reaseguros privados	
5.2 Análisis y contraste con los agentes clave del sector de los cursos de formación impartidos en el último año relacionados con el sector objeto de estudio	92
6 :: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
6.1 Evolución del sector y del mercado de trabajo	94
6.2 Evolución de las ocupaciones y necesidades formativas	95
7 :: ANEXOS	97
7.1 Planes de estudio de los estudios de postgrado	97
7.2 Oferta Formativa de plan de formación nacional de COMFIA-CCOO 2009	101
7.3 Oferta formativa de la Asociación Empresarial de Mediadores de Seguros 2009	106

ÍNDICE DE TABLAS

Pag

Tabla 1 Evolución de la aportación del sector de los servicios financieros sobre el PIB en los países de la Unión Europea	14
Tabla 2 Evolución del empleo en los países de la UE-25 en el sector financiero	15
Tabla 3 Evolución del VAB del sector de los servicios de intermediación financiera en España	18
Tabla 4 Evolución del empleo en el sector financiero en España y Asturias(miles de personas)	21
Tabla 5 Canales de distribución según tipos de seguros	24
Tabla 6 Evolución del empleo femenino en el sector (miles de personas)	33
Tabla 7 Distribución de la plantilla de bancos por sexo y tipo de empleo (2008)	34
Tabla 8 Evolución del empleo en el sector en Asturias (en miles)	40
Tabla 9 Principales datos de la banca en Asturias	42
Tabla 10 Principales datos de las plantillas de las Cajas de Ahorros	47
Tabla 11 Qualificaciones Profesionales de la Familia Administración y Gestión	48
Tabla 12 Evolución del número de alumnos en la Facultad de Derecho	61
Tabla 13 Evolución de las matriculaciones en la Facultad de CC. Económicas y Empresariales	64
Tabla 14 Evolución de las matriculaciones en E.U. de Empresariales - Oviedo	66
Tabla 15 Evolución de las matriculaciones en E.U. Jovellanos - Gijón	66
Tabla 16 Evolución del nº de estudiantes de Gestión Administrativa	74
Tabla 17 Evolución del nº de estudiantes de Administración y Finanzas	74
Tabla 18 Porcentajes de inserción laboral de los estudiantes de los ciclos formativos	75
Tabla 19 Datos de formación media impartida durante el 2007 en el sector de los seguros	91

ÍNDICE DE GRÁFICOS	Pag
Gráfico 1 Composición de las empresas financieras por tamaño – España (2009)	19
Gráfico 2 Composición de las empresas financieras por tamaño – Asturias (2009)	20
Gráfico 3 Evolución del empleo en el sector financiero – España (miles de personas)	22
Gráfico 4 Distribución de la plantilla de bancos por sexo y tipo de empleo (2008)	34
Gráfico 5 Evolución del empleo femenino en el sector asegurador	35
Gráfico 6 Evolución del empleo en el sector financiero en Asturias (miles de personas)	41
Gráfico 7 Evolución de las contrataciones en Asturias	42
Gráfico 8 Evolución del empleo femenino a nivel regional (% de contrataciones sobre el total del sector)	43
Gráfico 9 Evolución de la proyección de empleo neto en España	44
Gráfico 10 Evolución de la proyección de empleo por zonas geográficas	45
Gráfico 11 Evolución de la proyección de empleo por sectores de actividad	46
Gráfico 12 Organigrama de una oficina de entidad bancaria (tamaño medio)	49
Gráfico 13 Organigrama de una empresa tipo de servicios financieros	51
Gráfico 14 Organigrama de una empresa sucursal de seguros	53
Gráfico 15 Organigrama de una empresa de correduría de seguros	55

1 :: INTRODUCCIÓN

El objetivo del estudio es profundizar en la situación actual del empleo y la formación en el sector de seguro e intermediación financiera en el Principado de Asturias, establecer previsiones de evolución futura y estimar su repercusión en relación con las necesidades de recursos humanos, tanto en términos numéricos como de su perfil y cualificación. Además, el estudio intentará identificar fuentes de información de calidad que permitan actualizar de modo rápido y fiable las informaciones y valoraciones sobre las necesidades de recursos humanos en el sector.

Para la elaboración de este estudio se han seguido las siguientes fases:

1. Recogida y análisis de información secundaria.

La primera tarea para la realización del estudio será el acopio y análisis de información y documentación relevante sobre el sector a nivel europeo, nacional y autonómico, en relación con:

- Intermediación financiera y seguros: empresas, instituciones con competencia en la materia, organismos intermedios, regulación normativa y planificación...
- Relevancia actual y previsible evolución económica
- Necesidades actuales y futuras de recursos humanos
- Capacidad del mercado laboral y de los sistemas de formación para atender las necesidades de recursos humanos de las empresas

2. Identificación de informantes clave y recogida de información primaria.

A partir de la información recogida en la fase anterior, se identificó un grupo de agentes clave del sector, a los que se les realizó una entrevista personal a partir de un cuestionario estructurado para recoger información primaria sobre los contenidos del estudio. De entre estos informantes clave, por otro lado, se han elegido aquellos que eventualmente puedan constituir una red estable para una actualización continua de la información sobre el sector.

- Directores de recursos humanos de empresas de seguros o intermediación financiera (4)
- Empresarios o directivos de pequeñas empresas del sector (2)
- Centros de formación (2)
- Consultores de recursos humanos (2)
- Empresas de trabajo temporal (1)
- Organizaciones sindicales (2)

3. Redacción del borrador del estudio, validación del análisis y elaboración de conclusiones en un grupo de discusión.

Con la información secundaria y primaria recogidas se elaboró un primer borrador del estudio y un documento de síntesis que fue sometido a validación en un grupo de discusión en el que están representados los principales agentes que actúan en el sector: organizaciones empresariales y sindicales, centros de formación, expertos individuales,...

4. Redacción del documento definitivo, resumen y presentación.

2 :: ACTIVIDAD Y EMPLEO EN EL SECTOR FINANCIERO Y DE SEGUROS EN ASTURIAS Y SU CONTEXTO NACIONAL, EUROPEO E INTERNACIONAL

2.1 Caracterización del sector

Las actividades de intermediación financiera y de seguros, están integradas por los grupos 65, 66 y 67 de la CNAE 93, en proceso de revisión. En la CNAE 2009 se transforman en los grupos 64, 65 y 66 y se simplifican algunas categorías, si bien mantiene su contenido fundamental.

Se trata por tanto de tres grandes grupos de actividades:

- Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones, que incluye intermediación monetaria (la actividad bancaria habitual) y otros servicios financieros, como las actividades de leasing o las sociedades de inversión colectiva (fondos de inversión, capital riesgo...).
- Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria: seguros (de vida y distintos a los de vida), reaseguros y fondos de pensiones.
- Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros, que incluyen las actividades de intermediación financiera (brokers e intermediarios...) y de seguros (actuarios, evaluación de riesgos, agentes y corredores...).

J	Intermediación financiera
JJ	Intermediación financiera
65	Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones
651	Intermediación monetaria
6511	Banca Central
6512	Otros tipos de intermediación monetaria
652	Otros tipos de intermediación financiera
6521	Arrendamiento financiero
6522	Otros tipos de actividades crediticias
6523	Otros tipos de intermediación financiera
66	Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria
660	Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria
6601	Seguros de vida
6602	Planes de pensiones
6603	Seguros no vida
67	Actividades auxiliares a la intermediación financiera
671	Actividades auxiliares a la intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones
6711	Administración de mercados financieros
6712	Servicios de intermediación en operaciones de valores y gestión de fondos
6713	Actividades auxiliares a la intermediación financiera
672	Actividades auxiliares de seguros y planes de pensiones
6720	Actividades auxiliares de seguros y planes de pensiones

2.2 El sector financiero y de seguros en su contexto nacional, europeo e internacional

Los mercados financieros revisten una importancia crucial para el funcionamiento de las economías modernas confiriendo una serie de beneficios como el abaratamiento del coste del capital o promoviendo el crecimiento y expansión de las empresas.

En 2006, el sector europeo financiero alcanzó una cifra de actividad cercana a los 200 billones de euros, lo que representa un tercio de la cifra mundial. Aunque supone solamente el 1,7% del PIB de la UE, se trata de un sector muy productivo que beneficia al resto de los sectores de la economía. El sector ha experimentado un crecimiento del 6,5% anual entre el 2001 y el 2006, superando incluso a economías como Estados Unidos con una tasa equivalente de crecimiento del 6%. La Unión Europea es en la actualidad el líder mundial en exportación de servicios financieros y de seguros con un 62% y un 68% del mercado mundial de exportación.

Las principales razones de este comportamiento del mercado financiero europeo son:

- a) El incremento de la integración de la industria europea, que ha permitido un crecimiento de las transacciones transnacionales, de hecho la proporción de los préstamos interbancarios europeos dentro de la UE ha pasado de un 26% en 1997 a un 42% en 2006.
- b) La concentración del sector financiero: la mitad de la actividad generada por el sector está concentrada en centros financieros, entre los cuales, tres de ellos (Londres, París y Frankfurt), representan el 42% del total y el 36% en términos de empleo.
- c) Londres está a la cabeza de los sectores financieros europeos, ya que supone por sí mismo el 28% del total de la Unión Europea (55,4 billones de euros). Sumado a otros centros financieros británicos, como Edimburgo y Leeds (8,2% y 3,9% del sector financiero británicos), supone el 38% del total de la UE. Esta plaza concentra dos tercios de las transacciones de la bolsa y el mercado de los derivados de la UE, así como el 39% del comercio de acciones y lidera el mercado de "hedge funds" y fondos de pensiones y seguros.

Tal como se ha visto anteriormente, cuanto más integrados estén estos mercados financieros, mayor será la eficacia de la asignación de recursos económicos y de los resultados económicos a largo plazo. La realización del mercado único de los servicios financieros constituye por tanto un elemento clave del proceso de reforma económica de Lisboa; y resulta esencial para la competitividad de la UE a escala mundial.

La integración de los mercados financieros europeos ha sido impulsada por el Plan de acción para los servicios financieros 1999-2005 (PASF). La filosofía central de este plan ha sido la mejora de los resultados del sector de los servicios financieros y aumentar la liquidez, la competencia, la rentabilidad y la estabilidad financiera, pese a las numerosas turbulencias externas. Este proceso de integración continúa vigente¹ y tiene tres objetivos estratégicos fundamentales:

- a) Instaurar un mercado único de los servicios financieros al por mayor,
- b) Hacer accesibles y seguros los mercados minoristas y
- c) Reforzar las normas cautelares de supervisión.

En nuestro país la integración financiera ha tenido un impacto notable en el crecimiento económico², de hecho de 1999 a 2007, España fue el país de la UE-15 que más incrementó su nivel de desarrollo financiero y uno de los que más se ha beneficiado de avance en la integración de los mercados financieros europeos. Este resultado es consecuencia de la posibilidad de acceder a fuentes de financiación externas, aportando a la economía española 0,5 puntos de crecimiento acumulado en el PIB desde 1999, frente al 0,3 de media de las economías de la UE-15. Por otra parte, las medidas implementadas en el PASF han propiciado la creación de un entorno de mayor

(1) Comunicación de la Comisión Europea: "EU financial services policy for the next five years".

(2) Fuente: Instituto Español de Estudios Financieros "Observatorio sobre la reforma de los mercados financieros europeos" (2008). Joaquín Maudos, Profesor titular de la Universidad de Valencia.

rivalidad en los mercados, así como la consecución de mejoras de eficiencia. No obstante, el mercado español aún presenta algunas desventajas competitivas en el contexto europeo:

- a) A pesar del grado de crecimiento de los últimos años, el grado de apertura externa e internacionalización del sector bancario español es reducido en el contexto europeo,
- b) El sector bancario español presenta un mayor sesgo doméstico en la tenencia de la deuda,
- c) La cuota de mercado de la banca de la UE-15 en nuestro país está muy por debajo de la media europea,
- d) En el sector de los seguros, la cuota de mercado de sucursales de entidades extranjeras es también muy reducida.

La importancia del sector de servicios financieros para la economía de la UE es evidente: representa alrededor del 6% del PIB de la Unión Europea y en términos de empleo supone actualmente el 2,45 % del empleo en la Unión, lo que significa 1,36 millones de trabajadores)³.

Evolución de la aportación del sector de los servicios financieros sobre el PIB en los países de la Unión Europea

(tabla 1)

Fuente: Eurostat, Groningen Growth and Development Centre y Centre for Economic and Business Research (CEBR)

País	1996	2001	2006	% sobre EU (2006)	% sobre el PIB país (2006)
Austria	1,6	1,6	1,9	1	0,7
Bélgica	5,2	6,9	8,3	4,3	2,7
Chipre	0,1	0,2	0,3	0,1	1,9
Rep. Checa	0,2	0,3	0,3	0,2	0,3
Dinamarca	1,2	1,5	2,1	1,1	0,9
Estonia	0	0,1	0,2	0,1	1,3
Finlandia	0,6	0,5	0,5	0,3	0,3
Francia	16,2	18	21,3	10,9	1,2
Alemania	26,6	26	31,5	16,2	1,4
Grecia	0,8	1,3	2,1	1,1	1,1
Hungría	0,2	0,3	0,4	0,2	0,4
Italia	12,4	14,7	15,7	8	1,1
Irlanda	1,8	2,9	4,9	2,5	2,8
Letonia	0	0	0	0	0,3
Lituania	0	0	0	0	0,1
Luxemburgo	2,8	4,4	5,3	2,7	16,3

(continúa)

(3) Fuente: Autoridad del distrito financiero londinense City of London Corporation.

Malta	0	0	0	0	0,2
Holanda	6,5	8,1	10,7	5,5	2
Polonia	0,1	0,2	0,4	0,2	0,2
Portugal	0,5	0,7	0,9	0,5	0,6
Eslovaquia	0	0	0,1	0	0,2
Eslovenia	0,3	0,5	0,8	0,4	2,6
España	4,6	8,4	12,1	6,2	1,2
Suecia	1,5	1,8	2,1	1,1	0,7
Reino Unido	36,2	44,4	73,3	37,6	3,9
EU-25	119,4	142,8	195,2	100,2	1,78

Reino Unido, Alemania, Francia, Italia y España suponen el 80% del total del sector en la Unión Europea, con una posición destacada del británico (37,6%). Nuestro país ocupa la quinta posición en términos de aportación al total de sector en el UE. Destaca sobremanera, la rápida expansión del mercado financiero británico que puede ser atribuida a diversos factores, especialmente al incremento en el número de empresas internacionales que eligieron cotizar en la Bolsa de Londres ("London Stock Exchange"): durante 2006 hubo 91 multinacionales que eligieron cotizar en esta Bolsa, en comparación con las 22 de la de Nueva York.

La aportación del sector financiero al PIB de Reino Unido fue en 2006 del 3,9%, lo que lo convierte en el más destacado de todos los países miembros de la UE, con la excepción de Luxemburgo, donde supuso el 16,3%. Alemania constituye el segundo país por fortaleza del sector, con una contribución a su economía de 31,5 billones de euros, y un crecimiento anual medio del 4% entre 2001 y 2006. Durante estos últimos años, algunos países de incorporación más reciente a la UE, como Estonia, Eslovaquia y Polonia han experimentado unas tasas de crecimiento del 23%, 17% y 13% anuales respectivamente, sin embargo son todavía mercados en fase embrionaria, y apenas suponen el 0,3% de la aportación al total de los mercados financieros de la UE.

Evolución del empleo en los países de la UE-25 en el sector financiero

(tabla 2)

Fuente: Eurostat y Centre for Economic and Business Research (CEBR)

País	2000	2003	2006	Crecimiento 2000-2003	Crecimiento 2003-2006
Alemania	207	208	198	0,00	-0,05
Austria	16,4	15,4	16	-0,06	0,04
Bélgica	44,7	41,9	40	-0,06	-0,05
Chipre	2,4	2,5	2,7	0,04	0,08
Dinamarca	12,4	12,5	12,6	0,01	0,01
Eslovaquia	3,3	3,6	4,4	0,09	0,22
Eslovenia	8	8,2	8,7	0,02	0,06
España	77,1	75,4	86,3	-0,02	0,14

(continúa)

Estonia	2,8	2,7	3,2	-0,04	0,19
Finlandia	7,3	7,2	7,3	-0,01	0,01
Francia	108,1	106,1	109,6	-0,02	0,03
Grecia	16,4	15,7	18,7	-0,04	0,19
Holanda	65,2	62,7	62,6	-0,04	0,00
Hungría	11	9,6	10,6	-0,13	0,10
Irlanda	18,5	19,1	23,6	0,03	0,24
Italia	93,9	94,2	90,9	0,00	-0,04
Letonia	1,1	1,3	2	0,18	0,54
Lituania	1,1	1,3	1,5	0,18	0,15
Luxemburgo	10,7	11,9	10,8	0,11	-0,09
Malta	0,2	0,2	0,2	0,00	0,00
Polonia	14,7	13,7	15,5	-0,07	0,13
Portugal	12,8	11,5	13,6	-0,10	0,18
Reino Unido	348,6	326,2	352,9	-0,06	0,08
República Checa	9,1	8,7	8,3	-0,04	-0,05
Suecia	15	17,1	15,5	0,14	-0,09
EU-25	1.107,80	1.076,70	1.115,50	-0,03	0,04

De acuerdo con la tabla anterior en 2006, 1.116.000 personas estaban empleadas en el sector financiero de la UE-25, lo que supone el 0,6% del total del empleo. Reino Unido es el país que lidera el empleo, con 352.900 personas empleadas en 2006, lo que supone el 31,6% del total del sector en la UE-25. El sector vio reducida su fuerza de trabajo en un 0,03 en período de 2000 a 2003, como consecuencia de la burbuja tecnológica, pero se recobró en los siguientes tres años, en parte por la notable creación de empleo de Reino Unido y España, que añadieron en dicho período 26.700 y 10.900 puestos de trabajo respectivamente.

Estos datos de crecimiento del sector, tanto en términos de actividad como de empleo están sufriendo una grave contracción y deben de ser contemplados en el contexto de lo que ha supuesto la principal crisis económica desde 1929, un fenómeno mundial que ha reforzado el proceso apuntado anteriormente de la necesidad de continuar avanzando en el proceso de integración, con el fin de tomar medidas para reforzar el control de riesgo en el sector financiero. De acuerdo con el Fondo Monetario Internacional⁴, los principales bancos estadounidenses han perdido más de 10.000 millones de dólares en fondos tóxicos de los llamados “créditos basura” desde el inicio del 2007 y se espera que en 2010 esta cifra alcance los 28.000 millones de dólares. Por otra parte, desde agosto de 2007, las pérdidas en el mercado global de valores han supuesto pérdidas del orden de los 16 trillones de euros, lo que equivaldría a 1,5 veces PIB de la Unión Europea⁵.

(4) Nov 5 (Reuters).

(5) Fuente: Larosière Report, 25 Febrero de 2009.

De acuerdo con los expertos, el nivel de empleo en el sector mayorista de servicios financieros en el conjunto de la Unión Europea (UE)⁶, que en 2008 empleaba a 1,36 millones de trabajadores, se reducirá en 84.000 puestos de trabajo en el curso de 2009. La **recuperación de los actuales niveles de empleo y actividad no se producirá hasta 2013**, en el escenario más optimista. Los analistas pronostican que el sector financiero de la UE reducirá de forma paulatina puestos de trabajo hasta 2013, lo que supone que en el periodo acumulado entre 2009 y 2013 se crearán sólo 5.000 empleos en el sector en el conjunto de la UE.

En concreto, City of London augura que Reino Unido, la principal plaza financiera europea, sufrirá la pérdida de 35.000 puestos de trabajo este año y de otro millar en 2010, por lo que a pesar de la moderada recuperación del empleo entre 2011 y 2013 registrará un recorte de 10.000 puestos de trabajo entre 2009 y 2013.

Por su parte, Alemania cerraría el período con un descenso de 3.000 empleos en el sector entre 2009 y 2013, tras perder 10.000 empleos este año, mientras Francia reduciría en 2.000 personas el empleo en el sector durante el mencionado periodo, registrando una caída de 8.000 puestos de trabajo en 2009.

Por otro lado, el informe realizado por la consultora “Centre for Economics and Business Research”⁷ apunta que la actividad del sector en la UE registrará un retroceso del 6,2% este año y volverá a caer un 0,4% en 2010 para iniciar una recuperación del 1,9% en 2011 y del 2,6% en 2012, así como un crecimiento del 2,7% en 2013, por lo que **el dato acumulado de esos cinco años arrojaría una contracción de la actividad del 2,1%**.

A este respecto, los analistas pronostican una caída del 9,6% de la actividad en Reino Unido este año, así como del 8% en Francia y del 5,6% en Alemania, mientras que entre 2009 y 2013 la contracción de la actividad será del 2,8%, del 2,1% y del 1,5%, respectivamente.

Los analistas destacan que de cara al futuro, una combinación de cambios regulatorios y el incremento de las presiones competitivas provocarán una reafirmación del proceso de integración financiera.

En nuestro país los servicios financieros constituyen el 5,21% del total del Valor Añadido Bruto (VAB) a precios de mercado, y aunque su aportación a la economía española ha seguido un comportamiento irregular, con un retroceso entre los años 2002 y 2004, el sector ha experimentado una recuperación en los últimos años, especialmente a partir del 2007, donde las tasas de crecimiento han doblado el índice nacional. Este aumento del sector ha sido común para todas las ramas de actividad de la intermediación financiera, pero especialmente para las empresas de los seguros y de las actividades auxiliares.

(6) Fuente: Autoridad del distrito financiero londinense City of London Corporation.

(7) “London and the City prospects” 2009.

**Evolución del VAB del sector de los servicios de intermediación
financiera en España (millones de euros)**

(tabla 3)

Fuente: INE

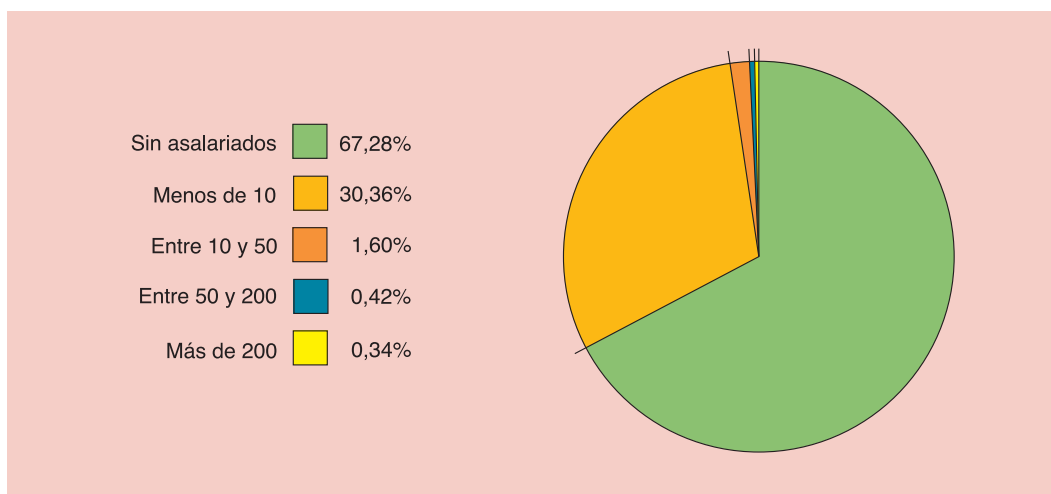
Ramas de actividad	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2007 (A)	2006 (P)
Intermediación financiera	26.279	30.170	32.648	33.737	35.599	37.699	41.152	49.059
Evolución		0,15	0,08	0,03	0,06	0,06	0,09	0,19
Intermediación financiera	21.316	24.300	25.689	26.715	27.233	28.695	-	-
Evolución		0,14	0,06	0,04	0,02	0,05	-	-
Seguros y planes de pensiones	2.133	3.282	4.519	4.331	5.346	5.718	-	-
Evolución		0,54	0,38	-0,04	0,23	0,07	-	-
Actividades auxiliares	2.830	2.588	2.440	2.691	3.020	3.286	-	-
Evolución		-0,09	-0,06	0,10	0,12	0,09	-	-
Total España	570.560	618.252	661.517	706.932	756.669	813.776	874.845	942.002
Evolución		0,08	0,07	0,07	0,07	0,08	0,08	0,08
Aportación del sector sobre el total	4,61	4,88	4,94	4,77	4,70	4,63	4,70	5,21

En España, y de acuerdo con los últimos datos disponibles⁸ existen 68.306 empresas en el sector financiero, principalmente (93%) de actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros, mientras que el 6% corresponde a entidades de servicios financieros (excepto seguros y fondos de pensiones) y tan sólo el 1% a seguros, reaseguros y fondos de pensiones. Asturias representa el 2% del total, con 1.363 empresas, en su mayoría (93%) pertenecientes al sector de las actividades de intermediación financiera y de seguros. Los servicios financieros y las empresas de seguros representan el 6% y el 1% respectivamente.

(8) Directorio Central de Empresas (INE) 2009.

Composición de las empresas financieras por tamaño. España (2009)

(gráfico 1)



Tal como se muestra en el gráfico superior a nivel nacional, **el sector está fuertemente atomizado, con una composición mayoritaria de empresas sin asalariados** (67,28%) y empresas de menos de 10 trabajadores (30,36%), que corresponden fundamentalmente a las actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros (brokers, intermediarios, actuarios, agentes y corredores de seguros, etc.). Los bancos y cajas de ahorros (intermediación monetaria) constituyen la mitad de las empresas que cuenta con más de 200 empleados.

En el contexto nacional, bancos y cajas de ahorros cuentan con un total de 116.020 empleados, una cifra que contrasta con los 118.163 trabajadores con que contaban en junio de 2008.

Ante el descenso de la actividad provocado por la crisis económica, la gran banca ha optado por ganar en eficiencia reduciendo el número de trabajadores y la extensión de su red comercial, objetivo al que se dirige la reestructuración del conjunto del sistema financiero español.

Tanto las propias entidades como el Banco de España han reconocido en reiteradas ocasiones el excesivo crecimiento experimentado por la red en los años de expansión del mercado inmobiliario, y el adelgazamiento se puede interpretar como el paso previo a las fusiones, integraciones y acuerdos de colaboración que se prevén entre entidades. El proceso de reducción de servicios centrales y de actividades burocráticas se percibe por el hecho de que los técnicos aumentaron su peso en el sector, del 73,4% al 75,4%. En cambio, perdieron cuota los administrativos: del 25,71% al 23,71%. Esta transformación en los perfiles ocupacionales, se pone incluso de manifiesto en la distribución de los espacios de las oficinas bancarias, donde cada vez más la zona de caja ve reducido su espacio a favor de la de atención al cliente. Las separaciones clásicas entre cajero, empleado de banca y cliente ha dejado paso a un nuevo modelo de relación para favorecer el contacto entre clientes y el banco con nuevas soluciones funcionales, como son la supresión de los tradicionales "búncers" de vidrio y la eliminación de barreras arquitectónicas entre despachos y puntos de atención.

BBVA es la entidad que más ha reducido el número de empleados en España, un total de 1.369, lo que significa un descenso del 4,5% entre junio de 2008 y junio de 2009. Este banco lanzó un 'plan de transformación' en 2007 para adecuar su plantilla y red de oficinas a las necesidades, anticipándose a la reducción del volumen de las sucursales, que se ha generalizado.

Sin tener en cuenta los efectos sobre la plantilla del Santander provocados por las adquisiciones en Estados Unidos (Sovereign) y Reino Unido (Alliance & Leicester y Bradford & Bingley) a esca-

la global este banco recortó 934 empleos en España (-2,7%) aunque afirma que no tiene previsto reducir su red comercial.

La disminución de la plantilla en el Banco Popular se situó en el 4,5% en los últimos doce meses, lo que significa 614 puestos de trabajo menos que en junio de 2008, mientras que la Caixa mantuvo su plantilla prácticamente sin variación respecto a junio de 2008 (-0,13%) con tan sólo 33 empleos menos.

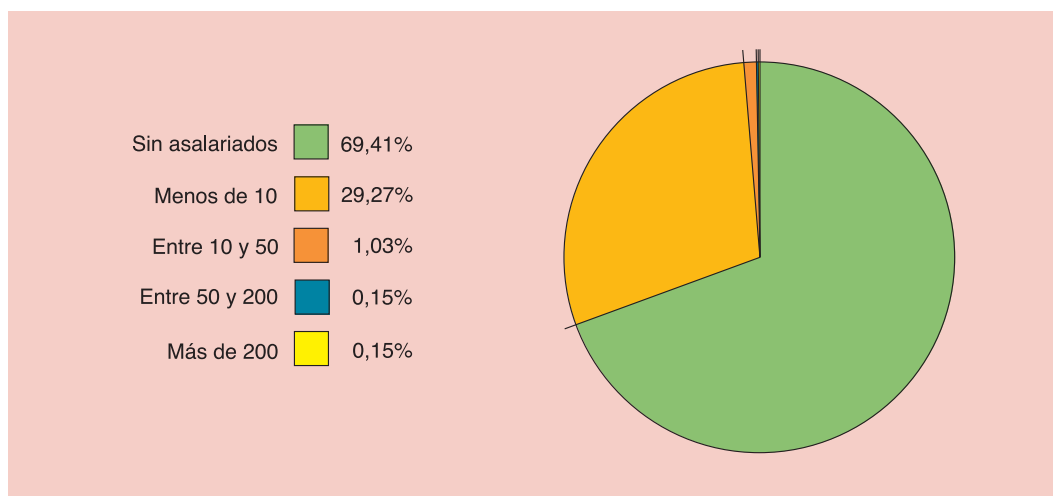
Por su parte, Caja Madrid se desmarcó por completo de la tendencia de aligerar la plantilla e incorporó 807 puestos de trabajo en este periodo, hasta totalizar 15.287 empleos, lo que significa un crecimiento del 5,6%. A excepción de la caja madrileña, que incorporó 85 sucursales a su red, las otras cuatro mayores entidades de España cerraron oficinas. Así, en conjunto, el saldo global de la red de la gran banca española registra un descenso del 4%, con 754 oficinas menos que hace un año.

BBVA lideró la reducción en el número de oficinas, con 396 menos (-11,2%), hasta dejar su red con 3.151 sucursales, mientras que la Caixa la redujo en un 3,8%, lo que significa 216 oficinas menos, aunque esta entidad sigue siendo la que mayor capilaridad tiene repartida por España, con 5.365 entidades.

Por su parte, el Banco Popular recortó 125 oficinas (-5,5%) y ahora cuenta con 2.137 sucursales, mientras que Santander acometió la menor reducción de oficinas de entre los cuatro grandes, con 102 menos (-2%), que dejan su red en España integrada por 4.918 sucursales.

Composición de las empresas financieras por tamaño. Asturias (2009)

(gráfico 2)



La composición del sector financiero en nuestra región mantiene las mismas características que la situación a nivel nacional: fuerte atomización, con casi el 70% de las empresas sin asalariados (el 70% de las mismas pertenecientes al sector de las actividades auxiliares a los servicios financieros y seguros), y el 29% restante con menos de 10 empleados. En la región sólo hay dos empresas con más de 200 empleados y ambas pertenecen al sector de los servicios financieros (bancos).

**Evolución del empleo en el sector financiero en España y Asturias
(miles de personas)**

(tabla 4)

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Servicios financieros	278,1	255,5	283,3	257,0	268,1	280,4	315,2	321,0	305,9
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones	104,4	107,4	98,0	107,2	120,2	117,3	119,9	134,6	130,7
Actividades auxiliares	23,5	25,4	26,1	26,4	29,9	50,6	47,8	54,5	48,3
Total sector España	406,0	388,3	407,4	390,6	418,2	448,3	482,9	510,1	484,8
Evolución sector		-0,04	0,05	-0,04	0,07	0,07	0,08	0,06	-0,05
Total sector Asturias	15.782	16.348	16.825	17.559	18.288	19.314	20.001	20.476	19.856
Evolución Asturias		0,04	0,03	0,04	0,04	0,06	0,04	0,02	-0,03
% sobre el total									
España	2,57	2,38	2,42	2,22	2,29	2,32	2,41	2,49	2,44

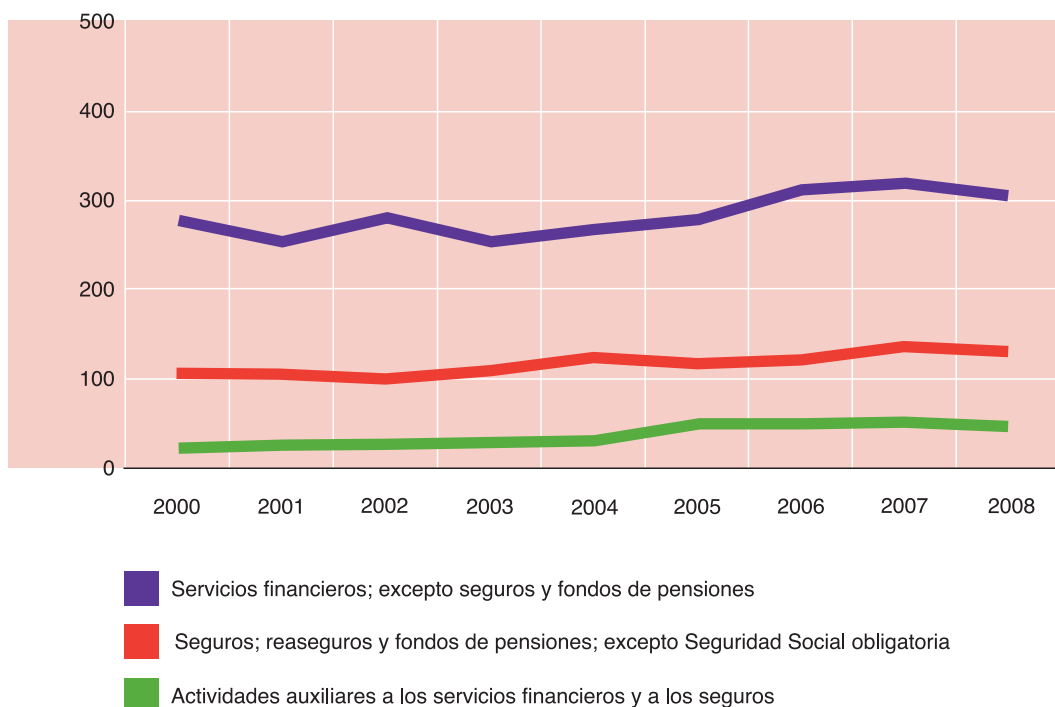
En términos de empleo, **el sector ocupaba en 2008⁹ unas 485.000 personas** (de los que 1,67% correspondían a Asturias), **lo que lo sitúa en unos niveles de empleo similares a 2006, tras un período de gran expansión en 2004, coincidiendo con el “boom del mercado inmobiliario”** en el que se llegó a sobrepasar el medio millón de personas empleadas en 2007, con unas cifras de mejora de empleo que llegaron incluso a triplicar la estadísticas nacionales. Tras este período de gran expansión, el sector ha comenzado una nueva fase de contracción de empleo, que se ha concentrado básicamente en los servicios de intermediación financiera. De hecho, si observamos la evolución de las plantillas de la banca en nuestro país¹⁰ el comportamiento ha sido idéntico al gráfico que se muestra a nivel nacional para todo el sector. En los dos últimos años, el grupo de actividad de los seguros y planes de pensiones, ha visto, sin embargo incrementado su nivel de empleo, en un 9%. El dato negativo hay que ponerlo en la pérdida de empleo femenino para todo el sector de los servicios financieros, que entre el 2006 y el 2008 ha descendido un 2,5%, mientras que en masculino se ha visto incrementado en un 3,2%.

(9) Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).

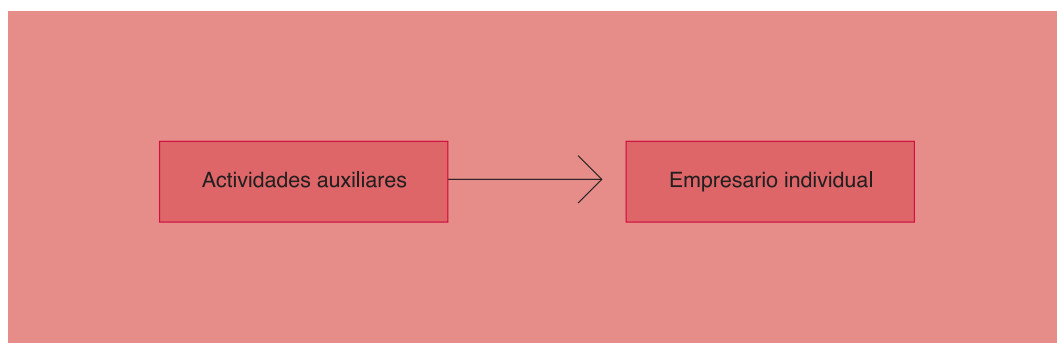
(10) Fuente: Anuarios Estadístico de la Asociación Española de Banca (AEB).

Evolución del empleo en el sector financiero. España (miles de personas)

(gráfico 3)



Los servicios financieros ocupaban en 2008 un 63% del total del empleo del sector analizado, en concreto casi un tercio de los mismos estaban empleados en banca, mientras que el sector de los seguros y planes de pensiones ocupaba el 27% y el de las actividades auxiliares tan sólo el 10%. Estos datos demuestran que el **empresario individual o autónomo es una figura esencial para comprender el sector de las actividades auxiliares**, ya que frente al 10% de empleos que genera, se detecta la presencia de más de 60.000 empresas sin asalariados, el 90% del total de empresas del sector. Las actividades de servicios financieros, sin embargo apenas suponen el 6% del total de empresas pero conllevan el 63% del total del empleo. Existe por lo tanto una polarización que caracteriza el mercado: asociando tipos de empresas con sectores de actividad.



La figura del mediador de seguros conforma una parte esencial del mapa de los empresarios del sector las actividades auxiliares y su regulación se recoge en la ley 26/2006, de 17 de julio, de mediación de seguros y reaseguros privados: bajo la figura del mediador de seguros se incluyen las siguientes categorías:

- Corredores de seguros (independientes).
- Agentes exclusivos (vinculados a una entidad de seguros).
- Agentes vinculados (comercializan productos de varias entidades con el consentimiento de las mismas).
- Operadores de banca de seguros.

De acuerdo con la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, en 2008 había registrados un total de 95.898 agentes y operadores de banca-seguros exclusivos y 3.013 corredores de seguros. Además se habían inscrito un total de 73 agentes vinculados.

La tendencia de estos últimos años ha sido, **el incremento en el número de agentes exclusivos**, especialmente las sociedades (con un incremento del 16% respecto al año anterior) y, por otro lado, una **tendencia decreciente que ha continuado en 2008, en términos absolutos del número efectivo de corredores de seguros**, personas físicas y jurídicas, inscritos.

Agente Exclusivo	2008
Agente exclusivo persona física	81.402
Sociedad de agencia exclusiva	14.433
Operador banca seguros exclusivo	23
Total	95.858

Agente Vinculado ⁽¹¹⁾	2008
Agente vinculado persona física	28
Agente vinculado persona jurídica	45
Total	73

Corredores de Seguros	2008
Persona física	968
Persona jurídica	2.045
Total	3.013

Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones

(11) Se refiere al número de inscritos en mencionado año.

El sector de la mediación, tiene un volumen en cartera (datos de 2007) de aproximadamente unos 17 millones de euros en pólizas de vida y de 97 millones en pólizas no vida, de los que el 17% y el 16% respectivamente fueron de nueva producción en el ejercicio 2.007. Los bancos y cajas de ahorro y los mediadores tradicionales de seguros (agentes más corredores) son los canales que mayoritariamente distribuyen el total del negocio asegurador, si bien su comportamiento es diferente en función de que se analice por separado el negocio de vida del de no vida. Como puede verse a continuación los canales de distribución siguen unos esquemas muy diferenciados en función del tipo de negocio (vida y no vida).

Canales de distribución según tipos de seguros⁽¹²⁾

(tabla 5)

Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones

Distribución porcentual del negocio vida por canales							
		agentes	corredores	banco/caja	oficinas	marketing	otros
Pólizas	Volumen cartera	19,4%	4,25%	70,40%	4,46%	0,20%	0,20%
	Nueva producción	15,45%	2,93%	79,22%	1,21%	0,28%	0,28%

Distribución porcentual del negocio no vida por canales							
		agentes	corredores	banco/caja	oficinas	marketing	otros
Pólizas	Volumen cartera	53,60%	16,17%	10,50%	15,37%	3,16%	1,39%
	Nueva producción	48,41%	22,89%	12,85%	11,10%	3,05%	1,70%

(12) A efectos de interpretar la información presentada en los siguientes cuadros se entiende por "marketing directo" la distribución realizada por cualquier sistema de comunicación directa (correo electrónico, teléfono) y se encuadra dentro del epígrafe "otros canales" la distribución realizada principalmente a través de internet o de otros canales no incluidos en los anteriores.

Mientras que los bancos y cajas de ahorros mantienen el 70% de los seguros vida frente al 19,4% de los agentes de seguro, esta situación se invierte en los seguros no vida, donde los agentes tienen la mitad de la cartera frente al 10% de los bancos y cajas de ahorro. En la base de esta repartición de la cartera está la propia especialización del negocio de la banca, donde un amplio número de productos financieros están ligados a la contratación de un seguro correspondiente. Otro aspecto importante a destacar son los seguros de líneas directas, es decir los que se agrupan en los canales marketing y otros, cuyo crecimiento ha ido en aumento los últimos años. Se trata sobre todo de seguros no vida (especialmente de automóvil), productos poco complejos en prestaciones y contratación, de gran consumo y que permiten su contratación por los canales no tradicionales (internet para la promoción y la contratación on-line). No obstante, los resultados obtenidos no están en consonancia con las expectativas de volumen de negocio previstas, ya que únicamente el 1,72 % del total de primas de cartera han sido conseguidas por este medio.

La actual situación de crisis económica y financiera tiene también un impacto importante en la situación actual de los seguros en España y determinará las principales tendencias del sector para los próximos años¹³.

La realidad es que las aseguradoras, en gran parte debido a la particularidad de su ciclo productivo inverso (el pago de la prima es por anticipado y, por tanto, los ingresos se reciben antes de que se produzcan los gastos), no han tenido los mismos problemas de liquidez que la banca y cuentan con patrimonio suficiente para cubrir los riesgos de sus clientes. El sector asegurador sigue el ciclo general de la economía real, pero con menor amplitud y un cierto retraso, lo que le permite disponer de un periodo de adaptación a los cambios de coyuntura.

Por lo que respecta al sector de los seguros y aunque el sector ha tenido muy buenos resultados técnicos durante 2007, aunque algo inferiores a los de 2006, los resultados de 2008 y posiblemente años sucesivos, empeorarán por diversas causas. Una de ellas es el menor encaje de las primas por desaceleración de la economía, debido a la caída del consumo y de la actividad empresarial, la ralentización de créditos y el incremento de impagados.

(13) Fuente: consultora Tatum, avance del informe 2009.

Otra causa apunta al aumento de la siniestralidad en ramos sensibles a la coyuntura económica, por estar los riesgos asegurados ligados directamente al crecimiento de la morosidad, la disminución de tareas de mantenimiento en centros de trabajo o por fraude en riesgos patrimoniales. Por último, la caída del rendimiento de las inversiones: en el sector asegurador durante 2007, el neto entre ingresos y gastos de las inversiones, supusieron el 1,66% de las primas emitidas, representando aproximadamente el 20% de los beneficios después de impuestos.

2.3 El sector financiero y de seguros en Reino Unido: la figura de los “Independent Financial Advisor” (IFA)

En un escenario en el que la integración de los mercados financieros europeos cobra cada vez más importancia y en el que las tendencias se propagan cada vez más rápidamente al resto de países, se ha considerado de gran importancia en la redacción de este estudio dedicar un capítulo independiente a los principales aspectos y tendencias del empleo en Reino Unido, el país del entorno europeo con el mercado financiero más desarrollado.

Como se ha visto en apartados anteriores, el sector de los servicios financieros supone el 7,9%¹⁴ del PIB del país, una cifra que supera en tres puntos la media europea y ocupa a más de un millón de personas (más de la mitad se concentran en Londres) y con más de 53.000 empresas registradas¹⁵. La importancia de la City, el distrito financiero, es notable: aporta el 2,7% del PIB del país y concentra un tercio del total de los empleos del sector financiero.

En términos generales, el empleo del distrito financiero es masculino, aunque su composición varía notablemente en función del sector analizado. Esta premisa se cumple en los servicios financieros (fundamentalmente banca), que presentan un ratio de distribución entre sexos de 59,2% frente a 40,8% y de forma más acusada en las actividades auxiliares (brokers y gestión de fondos), con un ratio de 64,3% frente al 35,7%. Los seguros son, sin embargo el sector donde la presencia femenina supera a la masculina 60,2% frente al 59,8%¹⁶.

Frente a la concentración de servicios financieros en la City, en Reino Unido también se ha producido en los últimos 15 años otro fenómeno de traslado de servicios a otras zonas del país. Las principales empresas que han optado por el cambio de sede, pertenecen al sector de “investment advice”, es decir, asesorías, empresas de gestión de hipotecas, servicios bancarios y seguros, etc., mientras que el “núcleo duro” de los servicios financieros (banca de inversiones, fondos de pensiones, hedge funds o consultorías internacionales) siguen estando en la City. El traslado de las sedes se llevó a cabo hacia ciudades como Cardiff, Bristol..., con alquileres y costes menores, fácil comunicación con Londres, con Universidades reconocidas y mejor calidad de vida, aspectos todos ellos que son un buen reclamo para la captación de empleados. Por ejemplo, el sector de los servicios financieros y negocios emplea en la actualidad a unas 32.000 personas que trabajan en más de 1.800 empresas, lo que supone el 5% del PIB de Gales.

Para identificar las ocupaciones más demandadas del sector en el mercado británico, se ha realizado un análisis exhaustivo a partir del principal portal de búsqueda de empleo del país (www.reed.co.uk), que recoge una oferta global en torno a los cien mil puestos de trabajo a través de más de 8.000 empresas. Si se prescinde de las ofertas laborales referidas únicamente a labores de contabilidad (que representan el 10% de total de las publicadas en este portal), el sector financiero y bancario se situaría en tercer lugar en cuanto a porcentaje sobre el total de empleos existentes, solamente superado por los empleos relacionados con ventas y aquellos de gestión.

(14) Fuente: Office for National Statistics (ONS) y Oxford Economics.

(15) Fuente: ONS Encuesta anual de empresas, Diciembre 2007. Estas cifras no incluyen a los autónomos. La cifra del número de empresas se refiere a locales y no a empresas individuales.

(16) Fuente: ONS Encuesta anual de empresas, Diciembre 2007.

Ranking en número de ofertas de empleos en www.reed.co.uk (sobre el total de la oferta):

- Contabilidad, 11%
- "Management and Executive Jobs", 10% (Gestión y Dirección)
- "Sales Jobs", 10% (Ventas/Comercial)
- **"Banking and Financial Services Jobs", 9% (Servicios bancarios y Financieros)**
- "General Insurance Jobs", 3% (Seguros en general)

La oferta laboral existente en Reino Unido presenta una serie de características que están íntimamente ligadas a su realidad económica y estructura, en este sentido:

- 1) Existe una oferta laboral muy importante que contempla todas las actividades relacionadas con la actividad financiera.
- 2) Reino Unido concentra una parte muy importante de los servicios de selección de personal ("Recruitment") para otros mercados económicos y financieros de gran importancia como son: Hong Kong, Dubai, Caimán y otra serie de destinos internacionales.
- 3) Las ofertas de empleo de la banca minorista ("Retail Banking") tal como se conoce en España supone tan sólo un 20% del total de la oferta en el sector de Seguros y Finanzas, frente a otras ocupaciones más solicitadas como los Asesores Financieros Independientes.
- 4) La figura del Asesor Financiero Independiente "Independent Financial Advisor" (IFA) resulta vital para comprender la mayor parte de la oferta laboral existente en el sector de la banca y los servicios financieros en general.

Los Asesores Financieros Independientes (IFA) son profesionales que ofrecen consejos independientes en asuntos económicos a sus clientes y recomiendan los productos más adecuados a su situación financiera. El término "asesor financiero independiente" fue acuñado para describir a los asesores que trabajan de forma independiente para sus clientes en lugar de los que representan a una compañía de seguros, banco o entidad financiera. En 1988 el gobierno británico introdujo un nuevo régimen en el que los asesores financieros debían escoger entre trabajar para un único asegurador o proveedor del producto o ser un profesional independiente. El término se usa comúnmente en la Reino Unido, donde están regulados por la Autoridad de Servicios Financieros (FSA), aunque también se ha adoptado en otros mercados financieros, y deben cumplir con estrictos requisitos de calificación de competencia.

El 1 de diciembre de 2004, el Autoridad de Servicios Financieros (FSA), el regulador financiero del Reino Unido, cambió las normas que rigen los asesores financieros. Anteriormente (en virtud de un sistema conocido como "Polarización") sólo había dos tipos de asesores financieros, aquellos que asesoraban y vendían productos de una sola compañía - conocido como un agente vinculado, y aquellos que realizaban la misma labor con los productos más adecuados a partir del conjunto del mercado - "Independent Financial Advisers" (IFA).

Con la despolarización, una empresa puede ahora ofrecer asesoramiento sobre los productos de un solo proveedor, más de un proveedor o de todo el mercado. En términos generales, para poder llamarse "independientes", la empresa debe ofrecer a sus clientes la opción de pagar por el asesoramiento mediante una cuota (y no a comisión sobre los productos financieros que coloca a sus clientes) y debe ser asesor del conjunto del productos existentes en todo el mercado.

En la actualidad hay tres clases principales de asesor: asesores vinculados exclusivos (que trabajan para una institución financiera), los asesores vinculados (la oferta de productos de una selección del mercado y suelen pagarse con una comisión) y asesores financieros independientes.

Una de las principales tareas del asesor financiero independiente será realizar un estudio detallado de la situación financiera de sus clientes, preferencias y objetivos, a esta tarea se la denomina "factfind". A continuación, aconsejará al cliente las medidas adecuadas para lograr cumplir los objetivos del cliente, y si es necesario le recomendará el producto financiero más adecuado de acuerdo a su perfil.

La peculiaridad del mercado británico es su enraizada cultura financiera, en este sentido es muy común que no sólo las empresas, sino los particulares consulten con los IFA asuntos que van desde temas de inversión, la planificación de la jubilación, seguros, las hipotecas u otros tipos de préstamos, así como temas legales y fiscales.

Esta particularidad se ve reflejada en la oferta de empleo, pues dentro de la sección de servicios financieros, **el principal perfil solicitado es el del asesor financiero independiente**, ya sea para planes de pensiones, productos financieros o de inversión o hipotecas. Uno de los principales servicios que ofrecen los asesores financieros es planificación de la jubilación. Un asesor financiero debe tener conocimiento de presupuestos, previsiones, la fiscalidad, la asignación de activos, y las herramientas y productos financieros.

Estos son algunos ejemplos del perfil de ocupaciones y características de estos “financial advisors”:

1) Consultor financiero en el sector médico para la Oficina de Seguros de Vida (Multi vinculados)

- **Objetivo:** El trabajo consistirá en visitar a clientes, a partir de las referencias que el cliente, un banco, proporcionará, en la zona de Bristol.
- **Salario:** entre los 40.000 y los 60.000 euros con comisiones, bonus y beneficios. Además de dietas, coche de empresa, seguro de salud y vacaciones pagadas.
- **Requisitos:** Se exige dos años de experiencia previa en el sector. Además de excelente organización y disciplina para trabajar desde casa. Es necesario contar con una serie de titulaciones propias del sector y del mercado exigidas por la Autoridad de Servicios Financieros (FSA), el regulador financiero del Reino Unido.

2) Administrador Senior de Pensiones

- **Objetivo:** Administración y gestión de la cartera de pensiones. En concreto:
 - Controlar la calidad de la producción del equipo de control, en concreto los trabajos realizados por otros miembros del Equipo.
 - Supervisar el cálculo de las prestaciones individuales para las salidas de régimen y beneficios previstos.
 - Tratar con las renovaciones anuales, incluida la preparación de los datos de las compañías de seguros y actuario.
 - Proponer temas para las sesiones de formación interna.
 - Sustitución de Jefe de Equipo.
- **Salario:** En torno a los 30.000 euros anuales más beneficios.
- **Requisitos:** Experiencia en administración y gestión de pensiones, para ayudar en la dirección de un equipo de 6-8 Administradores.

3) Asesor Coordinador de Apoyo

- **Objetivo:** El objetivo principal del puesto es apoyar al equipo de asesores de patrimonio inmobiliario ayudándoles con la administración general, su día a día la organización y mantener el contacto frecuente con los clientes:
 - Preparar las llamadas de teléfono para los asesores
 - Hacer las llamadas de ventas de salida
 - Gestión de Agenda para el equipo de asesoramiento incluye la organización de citas en general y las citas para factfinds
 - Comprobación de toda la documentación pertinente que garantice la hoja de evaluación de la admisibilidad
 - El contacto diario con el cliente por la realización de controles de calidad
 - Llevar a cabo tareas generales de oficina, incluyendo fax, archivo, fotocopias
- **Salario:** en los 14.000 y 22.000 euros al año, negociables, según valía.

Otro aspecto destacable de la oferta de este portal de Internet, es que dispone una oferta específica para “Empleos con idiomas” y que representa el 6% del total de la oferta disponible. De los

casi 6.000 empleos publicados en este apartado, solamente 100 están referidos al español, aunque normalmente las ofertas publicadas solicitan más de un idioma (francés o italiano) debido al perfil del empleo que en su gran mayoría son de soporte al cliente. En este tipo de empleos, las ofertas para el sector bancario o seguros son prácticamente residuales.

2.4 Previsiones de evolución de la actividad y el empleo en el sector en los próximos años: Principales factores de cambio en el sector

El sector financiero se enfrenta a un entorno muy complicado marcado por el cambio de ciclo que comenzó en el verano de 2007. En una economía como la española, fuertemente dependiente de la financiación exterior y con un importante peso del sector inmobiliario, la crisis financiera internacional ha tenido un impacto muy rápido, fundamentalmente por la vía del deterioro del crecimiento y del fuerte incremento del desempleo. En concreto, el sector financiero se enfrenta a una serie de retos, en términos de empleo y actividad, entre los que hay que destacar los siguientes:

a) Adaptación a la nueva regulación de control de riesgo

La Comisión Europea está ya trabajando en una serie de medidas para reforzar la supervisión de las instituciones y los mercados financieros que ha compilado en un informe¹⁷ en el que se analizan las principales causas de la crisis financiera, se identifican los sectores que necesitan nuevas regulaciones y se avanzan 31 recomendaciones para lograr unos mercados financieros más competitivos. La filosofía que impregna este documento es que deberá establecerse un nuevo cuerpo regulatorio, con reglas y estándares de supervisión comunes para toda la Unión Europea, en línea con el proceso de integración iniciado con la moneda única.

Este nuevo escenario de control de riesgo tendrá un impacto notable en los mercados internos, incluido el nuestro:

- Reforzar los mecanismos internos de definición y control y riesgo financiero de los bancos
- Revisar los modelos clasificación de las agencias de rating
- Armonización de los sistemas de garantías en el sector de los seguros
- Revisar y dotar de mayor contundencia las regulaciones de los países en materia de delitos financieros
- Mejorar la transparencia de los mercados financieros
- Desarrollar un nuevo modelo de regulación de los fondos de inversión

Se pasará a un nuevo sistema, donde la autorregulación imperante en los últimos años, cederá terreno al control público, con la creación de organismos de estabilidad financiera, tanto a nivel mundial como nacional para regular y supervisar el comportamiento del sector financiero¹⁸. Este nuevo escenario tendrá consecuencias sobre el mercado del empleo: por una parte incrementando la oferta pública para los sectores de la supervisión y el control y por otra parte generando la necesidad, en las empresas financieras, de crear nuevos departamentos de implementación y seguimiento de las nuevas normas o reforzar los ya existentes.

b) Proceso de concentraciones y fusiones

La integración parece el paso inevitable para alcanzar los niveles de rentabilidad que permitan afrontar el fuerte ajuste económico y corregir la atomización del sistema financiero español. En concreto, el proceso de reordenación de las cajas de ahorro será inminente y se realizará bajo diversas modalidades: fusiones, integraciones y adquisiciones y fusiones integrales (SIP)¹⁹. De

(17) Larosièr Report, 25 Febrero de 2009.

(18) Conclusiones de la 2ª Cumbre Mundial contra la crisis (Londres), abril 2009.

(19) SIP: Técnicamente denominadas Sistemas Institucionales de Protección (SIP), las fusiones virtuales son alianzas mediante las que las cajas comparten ciertos aspectos de la gestión, pero mantiene su entidad e independencia. En el momento de redacción de este estudio están en marcha dos: una entre Caja Navarra y Caja General de Canarias y otra entre Caja La Rioja, CAI y Caja Insular de Canarias.

acuerdo con las previsiones del Banco de España, durante el primer semestre del 2010 el sector de las cajas de ahorros, formado ahora por 45 entidades, se quedará en un número que puede oscilar entre 25 y 33. Hace ahora 25 años, España tenía 81 entidades.

Por otro lado se espera una nueva ola de regulaciones que tenderán a endurecerse tras los perversos efectos de la crisis sobre la credibilidad del modelo. Para afrontar estos cambios y ser capaces de capturar las oportunidades que surjan en un mercado extremadamente volátil, las entidades van a tener que flexibilizarse.

c) Reducción de costes y eliminación de ineficiencias

La reducción de costes va a ser una máxima a corto plazo en el sector. Se trata de un aspecto de gran importancia en un sector tan competitivo como el de los servicios financieros, que muchas veces precisa de decisiones de calado en la organización. En un sector donde los costes ya son muy ajustados y difícilmente mejorables, se impone el concepto de eficacia comercial. Para lograrlo, es prioritario que las entidades ofrezcan un portafolio de productos adaptados a las necesidades de sus clientes. La personalización lleva a una mayor vinculación y fidelización de los clientes. Por ejemplo, como se hace ya con servicios complementarios como los seguros.

d) Consecuencias de las dificultades de acceso al crédito

Una de las principales consecuencias de la crisis financiera ha sido la dificultad de acceso al crédito, no sólo para particulares y empresas sino incluso las propias entidades dedicadas a la financiación. Los establecimientos de crédito no reglamentados por el Banco de España, agrupados mayoritariamente en la Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito (ASNEF), han visto notablemente reducida su actividad tras más de 15 años de expansión. Estos establecimientos no están autorizados a captar depósitos, por lo que no han podido entrar a las ayudas planteadas para combatir la recesión, el fondo para la adquisición de activos y los avales públicos en las emisiones de deuda corporativa. Su principal área de actividad, el crédito al consumo, continúa con caídas cercanas al 30% y la morosidad se situaba en el 19,5% en el tercer trimestre de 2009²⁰. Si las perspectivas para el 2010 continúan confirmando las dificultades de acceso al crédito, el empleo en las entidades de financiación se verá resentido y los únicos departamentos que se consolidarán serán los de recobro de deudas y morosidad.

e) Innovación

El sector financiero español es uno de los sectores más innovadores y el más inversor en tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Aunque generalmente, el sector servicios es menos innovador que el industrial, el 50% de las empresas del sector de intermediación financiera en España son innovadoras²¹, cifra que es superior a la media de la Industria, que se sitúa en el 37%, según la encuesta "Innovation in Europe: Overview of the Third Community Innovation Survey (CIS4) Results" de la Comisión Europea (2006). También destaca por ser uno de los más competitivos en el ámbito internacional, siendo el más rentable de Europa y el que cuenta con los mejores índices de eficiencia y morosidad.

Esta innovación se concentra más en proceso que en producto, una característica común al conjunto del tejido empresarial español que difiere del tejido europeo en general. Así, en España el 77% de las empresas innovadoras con éxito de este sector innovan en proceso frente al 74% que lo hacen en producto, mientras que en Europa los porcentajes correspondientes son el 69% y el 87%, respectivamente.

En los últimos años, el sector español de intermediación financiera ha realizado una apuesta muy importante por la innovación tanto tecnológica como no tecnológica. El sector de servicios no tecnológicos ha tenido el mayor gasto en innovación en 2002 dentro de servicios, con más de 500 millones de euros. Además, con un presupuesto medio de 3,34 millones de euros en 2003, fue el

(20) Datos de ASNEF a 30 de septiembre de 2009.

(21) Informe COTEC: "Innovación en servicios financieros" 2006.

segmento de actividad económica con un mayor esfuerzo inversor en tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Este proceso de innovación continuará de forma imparable incidiendo en diversos aspectos del sector:

- innovación de productos: desarrollo y lanzamiento de nuevos servicios orientados a la captación de capital a través de contratos financieros atípicos, emisiones de participaciones preferentes o productos relacionados con el pasivo. Esta innovación busca también ampliar la actividad a “las orillas de negocio” para ofrecer otros productos complementarios a los financieros
- innovación para mejorar la calidad del servicio de las entidades
- mayor utilización de internet para incorporar nuevas generaciones de usuarios
- y nuevas tecnologías con programas cada vez más “afinados” en la gestión comercial.

f) Un modelo distinto de negocio: el cliente fundamental

Las entidades que superen esta fase de crisis tendrán que afrontar grandes cambios tecnológicos y sociales derivados de las demandas de los clientes, que requerirán un servicio más personalizado, y de los propios bancos, que desarrollarán nuevos modelos de negocio, más ágiles y eficientes; evolucionarán hacia compañías de servicios que utilizarán la tecnología para convertir la información en conocimiento.

La orientación al cliente será vital: conseguir identificar, a partir de una oferta global de productos y servicios y según el perfil del cliente, qué es lo que le interesa para ofrecérselo proactivamente. En este sentido, las nuevas tecnologías aplicadas con un objetivo comercial se plantean como básicas. El reto de futuro es trabajar con un concepto de “cliente integral”. Esto es, conocer al detalle sus necesidades para, incluso, anticiparse a su demanda. Se debe pensar la oferta de productos y servicios desde el cliente y no desde el interés o la “ocurrencia” de la entidad financiera.

Que la figura del cliente se sitúa en la cúspide de los factores que influirán de manera decisiva en la banca comercial lo confirma el reciente estudio sobre “Los grandes retos de futuro de la banca comercial”²² en el que han participado las entidades que representan el 84% del total del beneficio obtenido por el mercado financiero en España. De acuerdo con las conclusiones de este estudio, los grandes retos de la banca comercial, por orden de importancia son:

- 1) Ser rápidos y eficaces en la atención al cliente
- 2) Formar a su personal en un mayor conocimiento del producto
- 3) Formar a su personal en conocimientos del cliente
- 4) Integración de canales
- 5) Innovar en lo que a productos se refiere
- 6) Adaptarse a las exigencias de control del riesgo
- 7) Competir a nivel europeo
- 8) Desarrollar planes de expansión
- 9) Innovar en los canales de relación con el público
- 10) Dirección de personas
- 11) Formar comercialmente a su persona
- 12) Entender las necesidades de los clientes
- 13) Conciliación de la vida personal y profesional

g) Formación orientada a la atención al cliente

El cliente de la banca está cada vez más informado y tiene una cultura financiera superior. Por otra parte, se encuentra con una oferta en constante crecimiento y cada vez más indiferenciada. Esta situación enfrenta a la banca con una creciente dificultad para retener a sus clientes. “El cliente cautivo” ya ha pasado a la historia. Por esta razón, se considera que ofrecer al cliente

(22) Estudio realizado por la consultora Tatum en colaboración con la Escuela de Organización Industrial con entrevistas a directores generales, de desarrollo, negocio y de red de las principales entidades bancarias y cajas de ahorros de España en 2008.

aquello que necesita y en el momento que lo necesita, será la clave de éxito en el futuro: a partir de una oferta global de productos y servicios, conseguir identificar, según el perfil del cliente, qué es lo que le interesa para ofrecérselo proactivamente. En este sentido y como para el cliente español el contacto personal es importante, la formación de los empleados del banco pondrá especial énfasis en aspectos tales como: habilidades de relación con las personas, comunicación, relación con clientes o potenciación de la empatía.

h) Pérdida de trabajadores

La banca española no es una excepción a la tendencia apuntada a nivel europeo, y en 2008 ya se produjo una reducción del número de empleos, tras tres ejercicios de crecimiento consecutivos. En 2008 eran casi 116.000 personas las que trabajaban en las entidades españolas, 2.500 menos que en el ejercicio anterior. Salvo el Grupo Santander, todos los grandes del sector, como BBVA, Banco Popular, Banesto o Sabadell perdieron trabajadores. Para el mismo período, y de acuerdo con el Anuario Estadístico de la Banca, el empleo en las cajas de ahorros creció en casi 2.900 hasta rozar los 135.000 empleados en total.

En 2010 se prevé que, entre las fórmulas para reducir costes, se cerrarán oficinas, y en el caso de las cajas de ahorros se producirán fusiones para poder competir mejor. En todo caso, en este sector cuando se cierran oficinas, se tiende a recolocar los trabajadores en otras oficinas o a prejubilarnos, por lo que una de las principales consecuencias será el aumento de las prejubilaciones.

i) Prejubilaciones

Según una encuesta realizada por la consultora Towers Perrin en julio de 2009, el 79% de las entidades financieras consultadas²³ tenía intención de prejubilizar a parte de su plantilla, algunas a más de 500 empleados (el 30%). Se abrirá, por tanto, un proceso masivo de prejubilaciones, que protagonizarán en mayor medida las cajas de ahorros como consecuencia de sus fusiones y a la reducción de empleo que conllevará.

j) La importancia de las redes sociales

Las redes sociales y profesionales se están convirtiendo en uno de los canales más activos de búsqueda de empleo, donde muchos de los nuevos usuarios provienen de sectores muy afectados por la crisis como la banca de inversión. Cada vez más compañías recurren a estas redes para buscar candidatos a puestos y en muchas ocasiones los empleos no llegan a ofertarse en otros medios. En su mayor parte las redes profesionales se nutren de personas que ya tienen un empleo, pero no descartan la posibilidad de cambiar, por lo que un gran número de usuarios responden a perfiles directivos y de alta especialización.

Linked In, que acaba de lanzar su sitio web en español, es la red profesional más grande, con 25 millones de usuarios. Xing, que recientemente adquirió las plataformas profesionales más importantes del mercado hispanohablante, Neurona y eConozco, tiene una fuerte presencia en Alemania (su país de origen), España y China, con más de seis millones de usuarios. Viadeo cuenta con más de 2,4 millones de usuarios en Europa, de los que cerca de 350.000 están en España, y 2,5 millones en China.

Por lo que respecta al sector de los seguros, ha tenido muy buenos resultados técnicos durante 2007, aunque algo inferiores a los de 2006. Los resultados de 2008 y posiblemente años sucesivos, empeorarán por diversas causas (menor encaje de primas, aumento de la siniestralidad en ramos sensibles a la coyuntura económica o caída del rendimiento de las inversiones). Estos cambios se traducirán en una serie de retos y transformaciones en las estructuras organizativas y los recursos humanos de las empresas del sector de los seguros. Desde el punto de vista del

(23) La encuesta se realizó sobre un total de 21 entidades financieras, entre las que se encontraban la Caixa, Caja Madrid, Banco Popular, Barclays o HSBC.

producto, la crisis tendrá un impacto diferente según los ramos, en función del tamaño del mercado, la prima media y la siniestralidad.

Así, por lo que respecta a los **riesgos masas**, en su mayoría contratados por familias, que sienten la necesidad de reducir sus gastos, será prioritario el objetivo de mantener los clientes actuales sensibles al precio y atraer nuevos clientes. Con este fin se desarrollará una nueva gama de productos sencillos, complementaria a la actual, diseñados con filosofía “low cost” (bajo coste), en los que manteniendo las características fundamentales de coberturas de los riesgos básicos, se hayan eliminado todas las garantías y servicios adicionales de “lujo comodidad” con el fin de abaratar los precios de venta. Esta misma filosofía de bajo coste deberá aplicarse tanto en el proceso de comercialización como en la gestión.

La fuerte caída del consumo privado y de la actividad industrial, provocarán una reducción del mercado de seguros, especialmente de los **seguros de no vida**, que obligarán a las entidades aseguradoras a ajustar sus costes operativos, estableciendo un fuerte control sobre los gastos discrecionales, reduciéndoles al máximo e implantando en todos los niveles de la organización una clara política de austeridad. España, en los productos de no vida, ha disfrutado durante los últimos años de un ciclo de mercado blando en el que las aseguradoras adoptaron una actitud flexible hacia la contratación de coberturas “delicadas” en la suscripción y una inicialmente moderada reducción de precios que se fue acentuando en años posteriores.

Actualmente se está pasando a un ciclo de mercado duro donde ya se observan incrementos en las primas de algunos tipos de seguros. Estos cambios se deben, en primer lugar, al resultado de la volatilidad de las inversiones que han visto reducida su rentabilidad, o simplemente han perdido una parte considerable del valor que tenían antes del comienzo de la crisis, lo que afectará a las cuentas de resultados. El segundo factor corresponde al incremento de reservas debido al aumento de la siniestralidad.

El más que probable empeoramiento de los ratios de siniestralidad, sobre todo en **riesgos de empresas**, obligará a utilizar criterios de selección y tarificación más conservadores en el momento de suscribir nuevas pólizas o renovar las existentes y establecer procesos sistemáticos de inspección de riesgos previos a la contratación y durante la vigencia del contrato. Las entidades aseguradoras deben preocuparse de que sus procesos fundamentales, tanto de negocio como de soporte, sean eficaces y eficientes en el nuevo entorno económico y competitivo. Para ello, deberán revisar cuidadosamente la situación de todos los procesos críticos, estimar el impacto que el cambio de escenario financiero y económico va a producir en cada uno de ellos, evaluar las alternativas posibles y su viabilidad según un análisis de sensibilidad y establecer los planes de acción adecuados, de acuerdo con su estrategia y estructura organizativa.

Por otra parte, y desde el punto de vista de los recursos humanos, el sector asegurador deberá enfrentarse a otra serie de retos:

a) Innovación

De acuerdo con los directores de recursos humanos de cinco de las principales empresas del sector²⁴ la innovación será clave en un escenario dominado por la guerra de primas y la austeridad en el gasto. El gran reto de un sector tradicional, como es el de los seguros, será evolucionar hacia estructuras flexibles que pretendan abordar los cambios. Con el fin de lograr que las personas empleadas en el sector colaboren en estos cambios, será vital mantener el nivel de compromiso de las plantillas.

b) Salario emocional

Con el fin de satisfacer a la plantilla se están imponiendo una serie de incentivos para garantizar el compromiso de las personas que trabajan en la empresa: actividades que fomentan la cultura

(24) Jornadas Infoempleo, celebradas en Madrid el 11 de octubre de 2009 con la participación de los directores de recursos humanos de Adeslas, AXA, Groupama, Línea Directa y Sanitas.

corporativa entre los empleados o los planes de carrera horizontal, con soluciones como el “coaching” para potenciar el talento de los profesionales en el propio puesto.

c) Optimización de los costes de formación

La formación en el sector de los seguros es un aspecto con una fuerte regulación y que ocupa una partida importante de los costes del sector, por lo que con el fin de optimizar costes continuará la tendencia al incremento de los cursos on-line.

d) Mejorar la imagen del sector

Una de las prioridades del sector será mejorar la imagen de sector, a través de la comunicación, que rompa con el estigma de este sector. De acuerdo con la última encuesta realizada por Esade²⁵, entre estudiantes universitarios, trabajadores, directores de recursos humanos, el sector de los seguros no se encuentra entre las preferencias laborales.

e) El impacto de la integración europea: Solvencia II

El sector de los seguros también se verá afectado por la integración de los mercados europeos. Con el fin de garantizar la estabilidad financiera y la equidad, se incrementarán y armonizarán las normas de regulación y supervisión del sector de seguros²⁶. Las exigencias formativas continuarán siendo clave en un sector donde la evaluación de las competencias está sometida a una robusta regulación. Las cualificaciones y la experiencia de las personas que trabajen en el sector, desde el nivel directivo hasta los auxiliares, serán factores a tener en cuenta a la hora de calificar la solvencia de las empresas del sector.

2.5 Análisis específico de la situación de la mujer en el sector analizado

En términos absolutos el empleo femenino ha sido el principal afectado por la pérdida de empleo del sector en los últimos años, con una contracción del 2,54% frente al incremento del empleo masculino en un 3,2%. Sin embargo el comportamiento en la evolución del empleo, ha sido muy diferente dependiendo de los subsectores de actividad: la mayor incidencia ha sido para las actividades de intermediación financiera, y en menor medida en las actividades auxiliares, mientras que en el sector de los seguros y planes de pensiones se ha creado empleo femenino.

Evolución del empleo femenino en el sector (miles de personas)

(tabla 6)

Fuente: Encuesta de población activa (INE)

	2006	2007	2008	%
Intermediación financiera	220,8	239,1	215,2	-2,54%
65- Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	132,1	140,8	122,5	-7,27%
66- Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	63,3	72,2	68	7,42%
67- Actividades auxiliares a la intermediación financiera	25,4	26,2	24,7	-2,76%

(25) “Las mejores empresas para trabajar en España 2008”, ESADE.

(26) Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el seguro de vida, el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (Solvencia II).LEX 1104, 25 noviembre 2009.

En el caso específico de la banca, el empleo femenino ha ido escalando posiciones, hasta situarse en el 40% del 2008²⁷.

Distribución de la plantilla de bancos por sexo y tipo de empleo (2008)

(tabla 7)

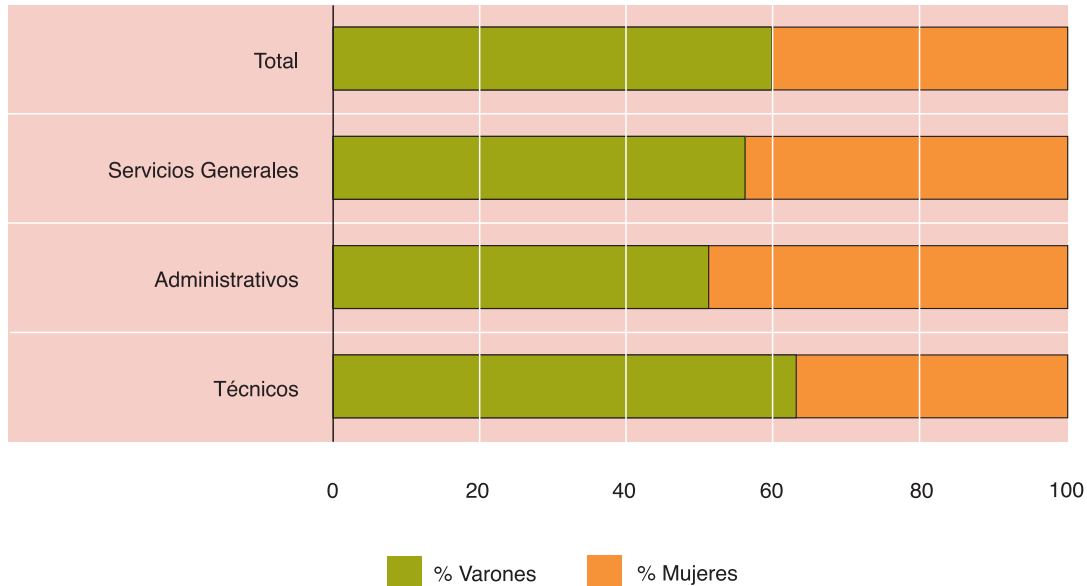
Fuente: Anuario Estadístico de la Asociación Española de Banca

	Varones	Mujeres	Total	%Varones	%Mujeres
Técnicos	54.476	31.976	86.452	63	37
Administrativos	13.914	13.139	27.053	51	49
Servicios Generales	588	452	1.040	57	43
Total	68.978	45.567	114.545	60	40

Frente a la tendencia en la reducción de la plantilla de los bancos de estos últimos años, la presencia femenina ha ido en aumento, pasando de un 37% en 2006, al actual 40%. No obstante, el análisis de los puestos desempeñados revela que a mayor cualificación en el puesto de trabajo menor presencia femenina. Tal como puede verse en el cuadro a continuación, la presencia de la mujer en la plantilla comienza a adelgazarse en función del puesto desempeñado, así mientras casi existe la paridad en los puestos administrativos, su presencia se relega al 37% en los puestos técnicos. En los puestos directivos, la presencia femenina se sitúa en torno al 21%²⁸, con la excepción de directoras de sucursal, donde logra alcanzar el 71%.

Distribución de la plantilla de bancos por sexo y tipo de empleo (2008)

(gráfico 4)



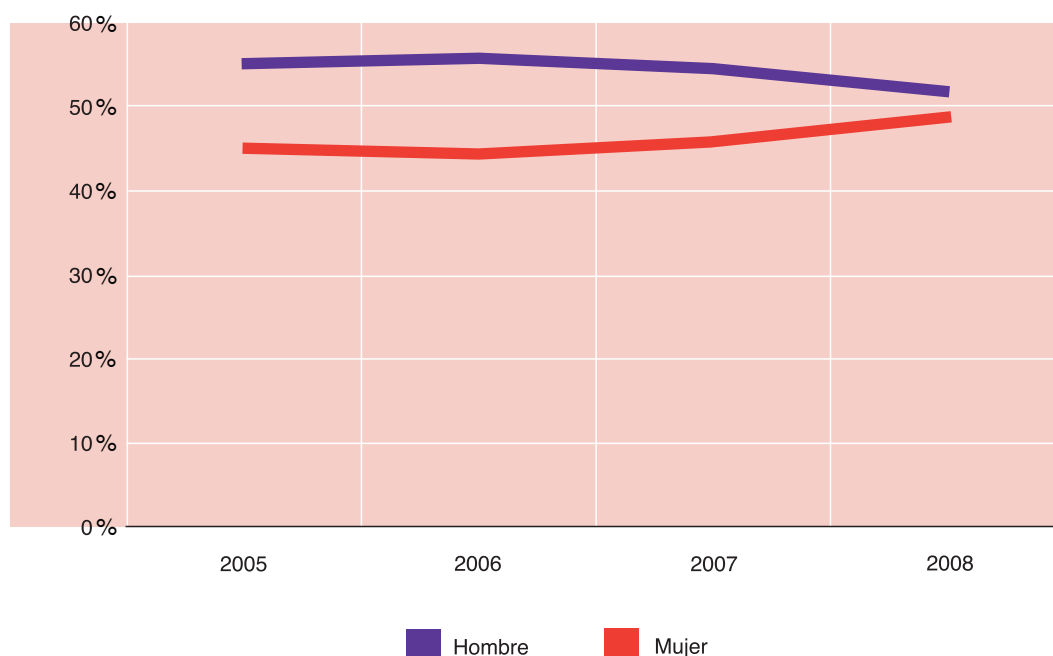
(27) Fuente: Anuario Estadístico de la Asociación Española de Banca, datos agregados a 31 de diciembre de 2008.

(28) Fuente: Estudio de las barreras internas y externas que obstaculizan el acceso de las mujeres a los puestos de alta responsabilidad en el sector automoción, financiero y de seguros y en las administraciones públicas, 2001-2004. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tal como se muestra a continuación, la presencia femenina en las plantillas de las empresas del sector asegurador ha ido evolucionando en los últimos años hasta una práctica paridad.

Evolución del empleo femenino en el sector asegurador

(gráfico 5)



En 2008, se redujo la diferencia de composición de la plantilla del sector asegurador por sexo: las mujeres suponen ya el 48,56% del total, frente al 45,56% del ejercicio precedente²⁹. Este fortalecimiento del empleo femenino ha supuesto que los contratos por maternidad (para sustituir a una trabajadora que está de baja por ese motivo) alcanzasen al 30% en el sector asegurador, cuando en el conjunto de la economía española son del 9%. La presencia femenina dentro de las plantillas aseguradoras se ha situado, históricamente, entre cuatro y cinco puntos porcentuales por encima de la del conjunto de la economía española.

De acuerdo con los datos de instituto de Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras (ICEA), la temporalidad afecta en menor medida a las mujeres. De esta forma, en 2008, el porcentaje de contrato indefinido bajó en los hombres, del 53,45% al 50,54% y se incrementó en el empleo femenino: del 43,43% al 46,61%.

En cambio, el porcentaje de trabajadores con contrato temporal baja en los dos sexos: en hombres, del 1% al 0,9%, y en mujeres, del 2,13% al 1,95%. Esto significa que el peso temporal se reduce del 3,12% del total del empleo del sector asegurador en 2007 al 2,85% en 2008, según las estadísticas de ICEA.

El estudio realizado por la Universidad Pública de Navarra en coordinación con el Instituto de la Mujer, sobre las barreras internas y externas que obstaculizan el acceso de las mujeres a los puestos de alta responsabilidad en el sector financiero y de seguros expone las principales dificultades de acceso a los puestos directivos:

(29) Fuente: Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones (ICEA). Es una asociación de entidades de seguros con fines exclusivos de estudio, formación, investigación y asesoría sobre materias que afectan a la actividad aseguradora. Cuenta con aproximadamente 200 entidades adheridas, que representan más del 93% del nivel de primas del sector.

- 1) la permanencia de una serie de estereotipos de género, propios de nuestra cultura, perfectamente asumidos tanto por los hombres como por las mujeres;
- 2) la inercia de las organizaciones que tienden a perpetuar las estructuras tradicionales donde predomina el hombre;
- 3) el valor desigual que tiene el trabajo en la identificación social respecto a la construcción de la identidad de género.

Tanto la vigencia de estereotipos, la rigidez y perpetuación de las estructuras que arrastran las organizaciones y la consideración de que el rol profesional es más central para el hombre que para la mujer, se convierten en barreras culturales internas y externas que obstaculizan la promoción de las mujeres. Por barreras internas se entiende aquellas limitaciones que asumen, consciente o inconscientemente las mujeres. Y por barreras externas, aquellos obstáculos que las organizaciones y la misma sociedad mantienen para vincular a la mujer a sus roles tradicionales.

Existe, no obstante, un entorno favorable al cambio: actualmente se dan una serie de condiciones que intervienen como factores disolventes de las barreras.

- 1) El primer factor es el cambio cultural de las organizaciones. La cultura organizacional se define por la forma de gestión y liderazgo. El Management moderno, preocupado por la implicación de las personas ("recursos humanos") acentúa formas de liderazgo que se ajustan a estilos de relación que, haciendo de puente, permiten introducir a la mujer en niveles de alta dirección.
- 2) El segundo factor es la aparición de nuevas necesidades y funciones en las empresas, asociadas a nuevos departamentos (marketing e imagen, prevención de riesgos laborales, formación y coachment...), donde la mujer, tanto por su formación universitaria, como por el contenido que se da a esos departamentos, tiene un espacio de trabajo hasta ahora desconocido.
- 3) Otros factores favorables a la promoción de la mujer son las formas de reclutamiento de los líderes, mediante promociones internas, la buena preparación de grado y postgrado, así como de conocimiento de idiomas, de las mujeres.

2.6 Oferta y demanda de trabajo en el sector financiero y de seguros en Internet

Internet se ha convertido en la principal herramienta a la que se recurre para buscar empleo, por delante de fuentes más tradicionales como la prensa, según se desprende de una encuesta realizada por Randstad³⁰. Aunque el número de ofertas ha mermado en la Red, debido a la crisis, un 66% de las personas situaron a Internet en el primer lugar al iniciar su búsqueda de trabajo.

Además, el número de personas que buscan un puesto de trabajo a través de los portales de empleo en internet ha crecido en torno al 20 % como consecuencia de la crisis económica, según han señalado responsables de varias de estas empresas en España.

Un 40% de los encuestados aseguraron que emplean más de tres horas al día, otro 40% afirmaron de una a tres horas y un 20% menos de una hora.

En cuanto al nivel de formación, cabe resaltar que las personas sin estudios son las que más se apuntan al Servicio Público de Empleo (SPE), y la tienen como principal fuente para encontrar trabajo. En el otro extremo se encuentran los universitarios: sólo en un 17% señaló al SPE como recurso principal para encontrar trabajo.

Si comparamos el tiempo que emplean españoles y extranjeros en buscar trabajo, resulta que los extranjeros dedican más horas al día: un 52% de ellos aseguran dedicar más de tres horas al día, frente a un 37% en el caso de los españoles. Por comunidades autónomas, es Cataluña la comu-

(30) Fuente: Directores de los portales de búsqueda de empleo Monster.es, Inforjob.net e Infoempleo.com. Randstad, nota de prensa: 23 de marzo de 2009.

nidad en la que los candidatos dedican mayor número de horas a la búsqueda de empleo: un 89% emplean más de una hora. Seguida de Castilla-La Mancha (88%), Navarra (85%), Aragón (83%) y Castilla y León (82%).

Análisis de las ocupaciones demandadas

La mayoría de la oferta de empleo del sector de Banca y Seguros se localiza fundamentalmente en Madrid, sede de los servicios centrales de la mayor parte de las empresas de estos sectores, en este sentido la oferta disponible en la capital representa en torno al 30 ó 40% del total de la oferta. Barcelona ofrece también una oferta importante, pero a notable distancia de la concentración de ocupaciones existentes en Madrid. Por su parte, Asturias ofrece una lista muy corta de ofertas de empleo, que varían entre 5 a 15 dependiendo del día de publicación³¹.

Los perfiles profesionales que se ofertan en la actualidad responden en gran medida a la situación económica del momento: en el caso del sector bancario existen tres tendencias claras de empleo:

- Las ocupaciones relacionadas con la gestión de cobros.
- La venta de productos financieros. En este caso en concreto se observa que las ofertas de empleo existentes responden a planes refuerzo comercial de las entidades bancarias y cubren, con un amplio número de plazas, todo el territorio nacional.
- La gestión hipotecaria.
- Analistas (funcionales, de riesgo, financieros).

Por lo que respecta al sector de los seguros las principales ofertas son:

- Venta de productos, red comercial, con las mismas características que se han mencionado para la venta de productos financieros.
- Tramitador de siniestros.
- En menor medida, actuarios.

A continuación se muestran las ocupaciones más demandadas del sector:

(31) En los últimos meses, en concreto entre diciembre de 2009 y enero de 2010, las ofertas de empleo del sector para nuestra región se han reducido drásticamente (entre 1 y 5 dependiendo de los portales de empleo consultados).

Ocupación	Funciones	Requisitos	Salario
Gestor/ Consultor de cobros.	- Gestión de carteras individualizadas en la fase pre-contenciosa, contenciosa y/o fallida.	- Diferentes niveles de formación (mínimo Bachillerato). - Contencioso: licenciatura en Derecho - Entre 1 y 2 años de experiencia.	15.000-18.000 euros brutos y variable.
Asesor/ Comercial Financiero.	- Atención presencial a clientes. - Comercialización de productos financiero. - Resolución de dudas sobre productos ya contratados.	- Experiencia mínima de un año. - Perfil comercial - Nivel de estudios: Diplomado.	12.000-21.000 brutos y variable según valía.
Analistas.	- Solicitud, control y registro de los datos de ingresos/gastos. - Mantenimiento de bases de datos asociadas al proyecto. - Análisis de los datos en relación a la posición dentro del sector. - Elaboración de informes sobre clientes.	- Titulado superior en ADE, o Económicas. - Experiencia previa de al menos 3 años. - Conocimiento de inglés. - Disponibilidad para viajar.	23.000-30.000 euros brutos.
Responsable gestión hipotecaria.	- Realización del proceso de tramitación hipotecaria. - Gestión de documentación (hipotecas, subrogaciones, novaciones...), comprobación y seguimiento de escrituras, tasación, notaría, validación de expedientes, subsanación de defectos...	- Formación universitaria. - Experiencia en gestión hipotecaria.	18.000-24.000 euros brutos.

Fuente: elaboración propia a partir de las ofertas de empleo de los portales Monster.es, Inforjob.net e Infoempleo.com

Ocupación	Funciones	Requisitos	Salario
Asesor Comercial Seguros.	- Funciones de captación, gestión comercial y venta de productos para PYMES y Colectivos.	- Perfil comercial. - Conocimientos de los productos de seguros - Experiencia mínima 1 año en el sector.	33.000-42.0000. euros brutos (Jefe de equipo). 12.000-15.000 euros brutos y variable.
Tramitador Siniestros.	- Aperturar y tramitar siniestros. - Establecer y actualizar provisiones adecuadas para la resolución del siniestro. - Efectuar seguimiento y control de los siniestros aperturados. - Interlocución con todos los profesionales que intervenga en el siniestro. - Estudio y Resolución de expedientes mediante pago, rehúse, negociación o recobro - Informar al responsable de las incidencias en la tramitación.	- Licenciado o Diplomado (requisito no imprescindible pero valorable). - Experiencia mínima de 3 años en puesto similar, preferiblemente en Compañía Aseguradora.	24.000-30.000 euros bruto/año.
Actuarios.	- Soporte de extracción y mantenimiento de información al Gerente Actuarial en el cálculo de tarifas, mantenimiento de productos, presupuesto técnico y seguimiento y control del resultado técnico, bajo criterios de calidad, oportunidad temporal y eficacia.	- Licenciados en Económicas, Actariales o Matemáticas. - Manejo de las herramientas informáticas propias del sector. - Experiencia previa (min. 1 año).	26.000-33.000 euros bruto/año.

3 :: EL MERCADO LABORAL DEL SECTOR FINANCIERO Y DE SEGUROS EN ASTURIAS

3.1 Situación del mercado laboral actual relacionado con las ocupaciones del sector y previsiones a medio plazo.

Según los datos del Observatorio profesional del INCUAL, en junio de 2008 había en España 449.504 personas empleadas en actividades de intermediación financiera y seguros³², dentro de la familia profesional administración y gestión, de las que, de acuerdo con los datos de SADEI, 6.627, un 1,47%, residían en Asturias. De acuerdo con los datos de SADEI, el empleo en estas actividades suponía el 1,64% del empleo total en Asturias (afiliados a la Seguridad Social).

Evolución del empleo en el sector en Asturias (en miles)

(tabla 8)

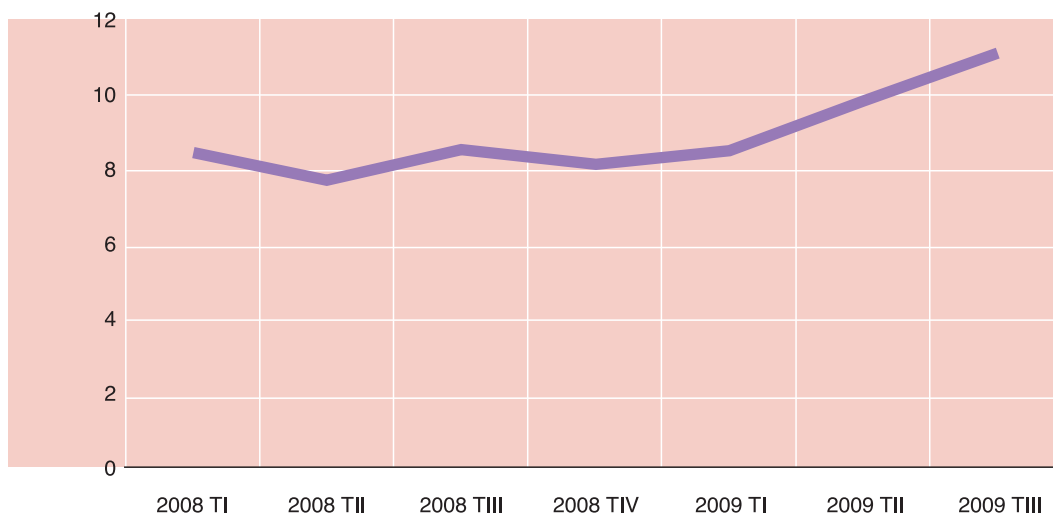
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

	2008				2009			% Variación 2008TIII 2009TIII
	TI	TII	TIII	TIV	TI	TII	TIII	
Ambos sexos	8,4	7,7	8,5	8,1	8,4	9,8	11	29%
Varones	6,0	5,8	6,3	5,5	5,4	5,6	5,7	-10%
Mujeres	2,3	1,9	2,1	2,6	2,9	4,2	5,3	152%

Los últimos datos disponibles de la Encuesta de Población Activa (EPA), muestran una mejora del empleo del sector de las actividades financieras y seguros en Asturias, que ha crecido en un 29% si comparamos las cifras del tercer trimestre de 2008 respecto al 2009. Como puede verse en la tabla adjunta la mejora del empleo se ha concentrado fundamentalmente en este último año. El crecimiento del empleo ha sido exclusivamente femenino: las mujeres con empleo en este sector han pasado de 2.100 a finales de 2008 a más de cinco mil en la actualidad, mientras que el empleo masculino ha sufrido un retroceso. De hecho, con los últimos datos disponibles la presencia laboral de la mujer en el mercado de las actividades financieras y seguros está muy próxima a la paridad.

(32) Había descendido a 395.502 en enero de 2009.

Evolución del empleo en el sector financiero en Asturias (miles de personas) (gráfica 6)



En espera de que se publiquen los datos consolidados para 2009, no parece que el sector de la mediación financiera, en concreto la banca, haya contribuido a la creación de empleo en nuestra región. Como puede verse en las tablas a continuación, la banca en Asturias en 2008³³ empleaba un total de 2.305 personas, un 5% menos si lo comparamos con la cifra de 2004, frente a un incremento del empleo en el conjunto nacional del 2,4%. Tras un período de crecimiento y expansión de la banca en nuestra región en los años 2005 y 2006, se produjo un período de reajuste con un número de sucursales idéntico al existe en 2004. Este reajuste se ha producido en parte por un aumento de la competencia, con la instalación en Asturias de nuevas sucursales de banca europea a partir del 2007. En términos de empleo, lo que se ha producido es una redistribución de las personas ocupadas en banca, de hecho, el tamaño medio por oficina de banca en número de empleados ha permanecido invariable desde 2005, en 5 personas.

A corto plazo, toda apunta a que en Asturias, y en el sector de la banca se seguirá la tendencia del sector a nivel nacional: ligera reducción de personal y ajuste de sucursales.

(33) Fuente: Anuario estadístico de la Asociación Española de Banca (datos acumulados a 31 de diciembre de 2008). La Asociación Española de Banca (AEB) es una asociación profesional formada por la práctica totalidad de los bancos españoles y extranjeros que operan en nuestro país.

Principales datos de la banca en Asturias

(tabla 9)

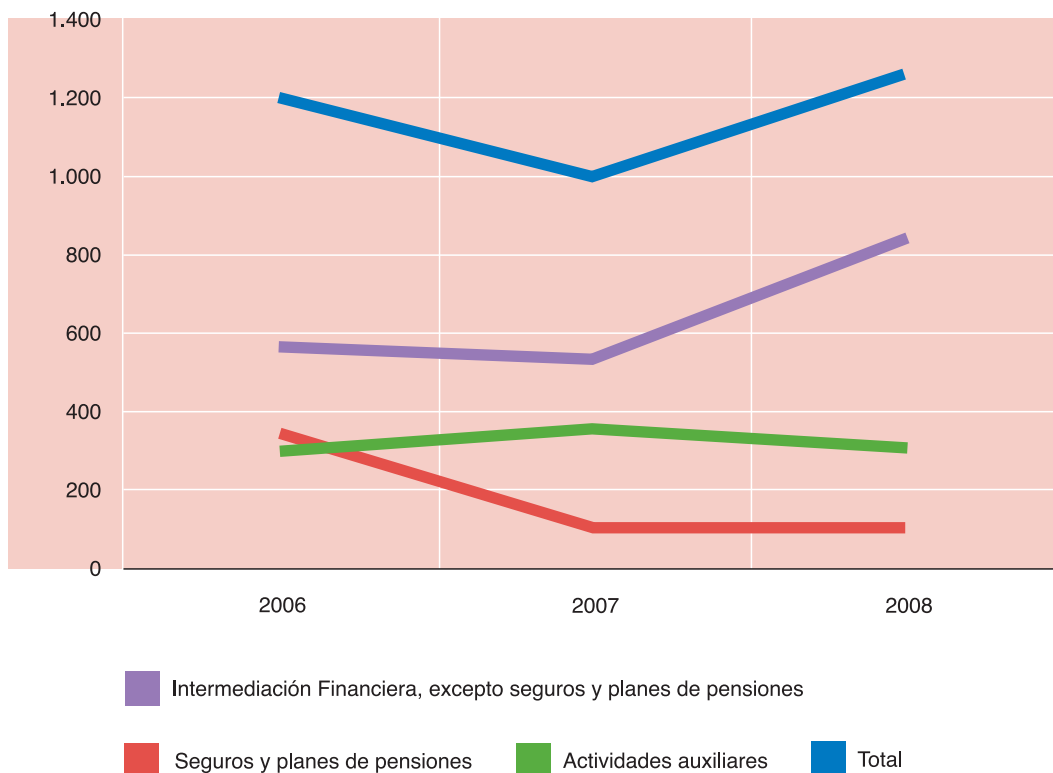
Fuente: Anuario Estadístico de la Asociación Española de Banca

Año	Oficinas Asturias	Total Empleos España	Sucursales entidades extranjeras comunitarias Asturias	Empleados en Asturias	% total España
2008	454	109.133	11	2.305	1,99
2007	451	111.874	12	2.391	2,02
2006	459	108.389	0	2.421	2,13
2005	456	107.165	0	2.457	2,20
2004	454	106.578	0	2.440	2,20

Por lo que se refiere a la dinámica de la contratación en nuestra región, y a la espera de que se publiquen los datos del 2009, tras un punto de inflexión en 2007, **el total de las contrataciones del sector se han visto incrementadas en 2008**, tal como se muestra en el siguiente gráfico. No obstante, el comportamiento ha sido diverso en cada uno de los subsectores a partir de 2007: aumento de las contrataciones en el sector de la intermediación financiera, descenso en las actividades auxiliares y mantenimiento en los seguros.

Evolución de las contrataciones en Asturias

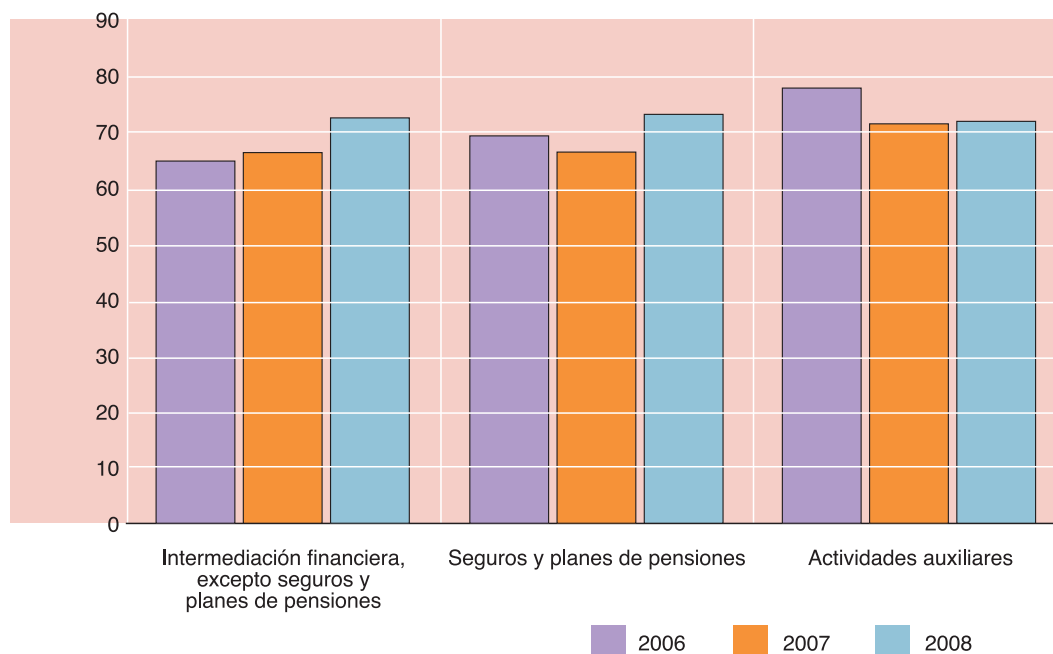
(gráfico 7)



A diferencia de lo que ha ocurrido a nivel nacional, **la creación de empleo para este período ha sido mayoritariamente femenina en todos los subsectores**, como puede verse en el gráfico a continuación:

Evolución del empleo femenino a nivel regional (% de contrataciones sobre el total del sector)

(gráfico 8)



3.2 Previsión de la evolución del personal de las plantillas actuales, atendiendo a variables como el envejecimiento, movilidad y nuevas incorporaciones.

De acuerdo con los últimos datos publicados por la Fundación de Cajas de Ahorros (FUNCAS)³⁴, tras la reducción de empleo llevada a cabo en 2009, se sigue estimando que el modesto crecimiento del PIB en 2010 será insuficiente para generar nuevos puestos de trabajo, por lo que la ocupación seguirá descendiendo, aunque de una manera mucho más contenida que en 2009. De los 2,1 millones de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo a los que se puede calcular que ascenderá el ajuste que va a sufrir el empleo durante toda la etapa de crisis, ya se han suprimido 1,6 millones, es decir, casi el 80% del ajuste del empleo ya se ha completado. El resto del ajuste se realizará a lo largo de 2010, año en el que la caída será por tanto del 2,8%, y en la primera mitad de 2011. Hasta bien entrado este último ejercicio no se observarán incrementos en la ocupación, de modo que en el conjunto del mismo ésta habrá descendido un 0,2%. La previsión con respecto a la tasa de paro se ha revisado a la baja, debido al retraimiento, mayor del esperado, que se ha observado este año en el volumen de población activa, de modo que dicha tasa se situará de media en el 18% este año (tres décimas porcentuales menos que en la anterior previsión), elevándose hasta un 19,4% de media el año próximo (aunque no es descartable que en algún trimestre llegue a alcanzar puntualmente el 20%), para luego retroceder hasta el 18,5% en 2011. Cabe esperar que la población activa siga descendiendo los dos próximos años, a un ritmo incluso creciente, debido al retorno de mano de obra emigrante a sus países de origen, lo que explica el descenso de la tasa de desempleo.

(34) Previsiones Económicas para España, Gabinete de Coyuntura y Estadísticas FUNCAS. Actualizado a noviembre de 2009.

En la misma fecha coincide el informe “Situación España”³⁵ elaborada por el BBVA, que insiste en que la mejora del mercado de trabajo no será efectiva hasta principios de 2011, momento en el que la tasa de paro comenzará a reducirse, descenso al que también podría contribuir la disminución de la población activa. La entidad prevé una tasa de paro en 2010 superior al 20% de la población activa, más de 4,5 millones de personas, y para el cierre de 2009 calcula que será del 18,1%, lo que supone cerca de 4,2 millones de desempleados.

Parece por lo tanto que el 2010 no se caracterizará por la creación de empleo, y en este sentido lo confirma la encuesta realizada por la consultora de recursos humanos Manpower³⁶ señala que, **a nivel nacional, el 79% de los directivos españoles entrevistados no prevé ningún cambio en sus plantillas durante el primer trimestre de 2010**, el 4% espera aumentar la contratación en este periodo y el 15% prevé reducir su número de empleados.

Evolución de la proyección de empleo neto en España

(gráfico 9)



Así, la proyección de empleo neto se sitúa en un -11%, si se toman en cuenta las fluctuaciones provocadas por la estacionalidad. Si se compara con las previsiones de los directivos españoles del primer trimestre de 2009, se da un aumento de un punto porcentual, y una disminución de tres puntos porcentuales en relación al trimestre anterior. El Estudio Manpower analiza la intención de los directivos de aumentar o reducir sus plantillas por trimestre.

Los datos, son más optimistas en nuestra región, donde **los directivos de la zona Noroeste**, entre los que están los de **Asturias**, Castilla y León y Galicia, tienen una previsión de caída de la contratación de un -2% en el primer trimestre de 2010, situándose como **la proyección "menos pesimista"** de las seis zonas en que se divide España. En la zona Norte (Cantabria, País Vasco, Aragón, La Rioja y Navarra) la proyección de empleo neto, porcentaje de directivos que prevén incrementar la contratación menos el porcentaje de los que esperan reducirla, es del -8%. Además, el informe señala que en la zona centro (Castilla La Mancha y Madrid) la previsión de empleo neto también es del -8%, mientras que en la zona Este (Comunidad Valenciana y

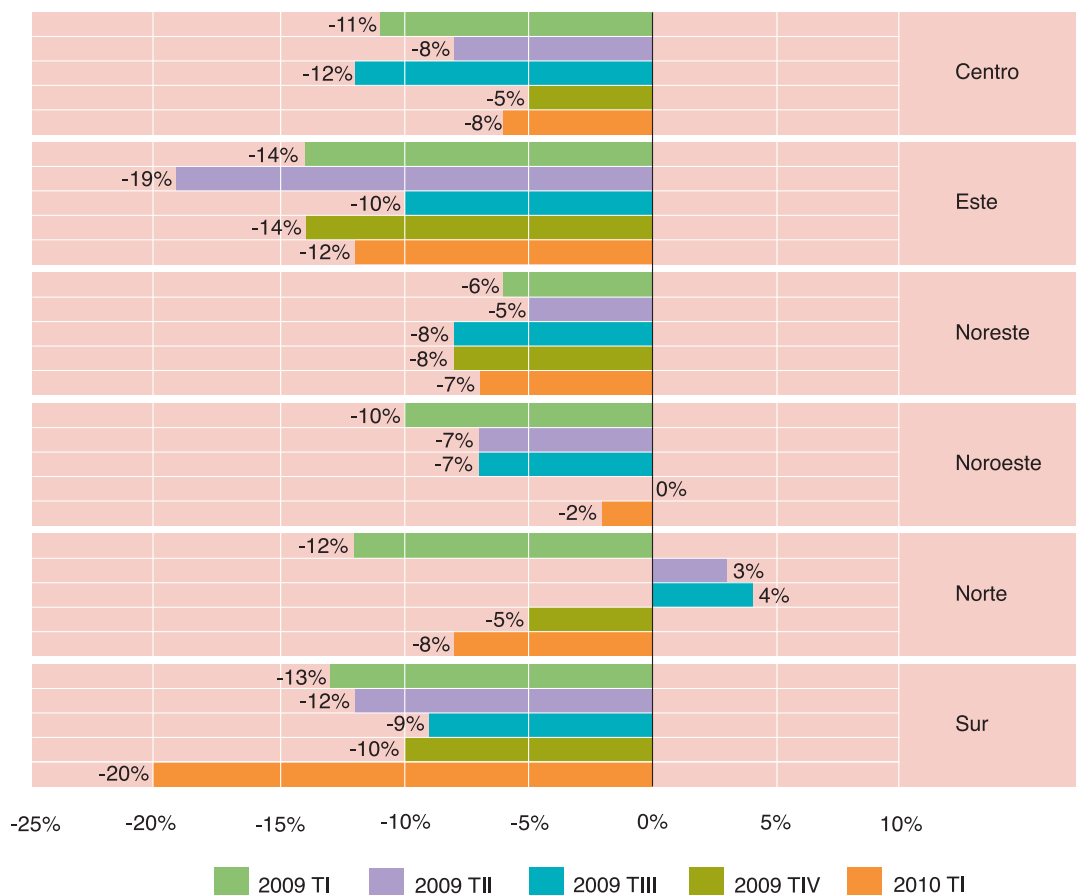
(35) “Situación España”, Servicio de Estudios Económicos BBVA, noviembre 2009.

(36) Estudio Manpower de Proyección de Empleo, diciembre 2009.

Murcia) se eleva al -12%, y en la zona Noreste (Islas Baleares y Cataluña) se sitúa en el -7%. Por su parte, el Sur (Andalucía, Canarias y Extremadura) registra una proyección de empleo neto del -20%, siendo la peor cifra del país.

Evolución de la proyección de empleo por zonas geográficas

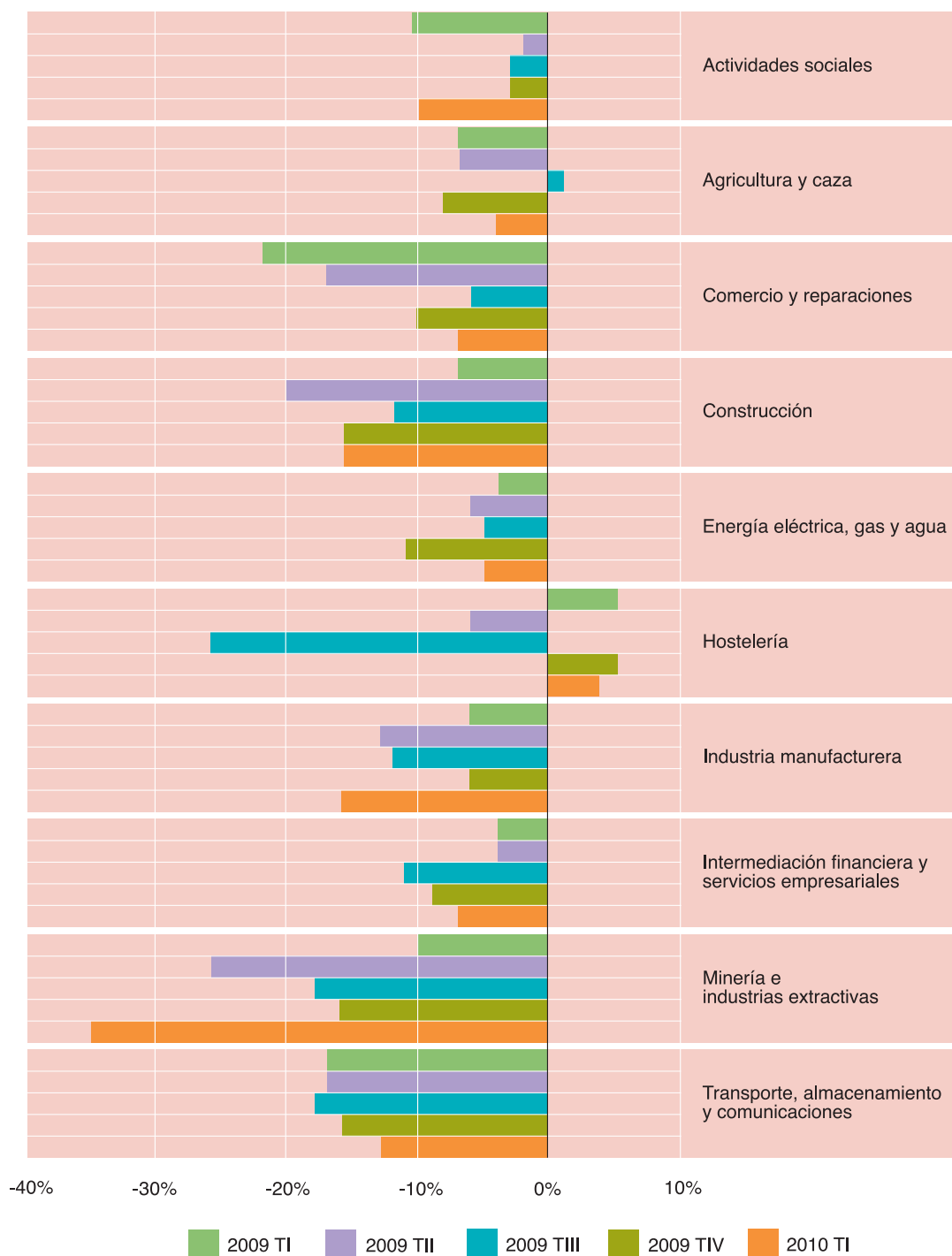
(gráfico 10)



Sólo los directivos del sector de hostelería registran la única previsión de contratación positiva de cara al primer trimestre de 2010, mientras que los del sector de la intermediación financiera y servicios empresariales, mantiene una previsión negativa del -7%, en términos similares al comercio.

Evolución de la proyección de empleo por sectores de actividad

(gráfico 11)



Estas previsiones coinciden plenamente con las opiniones de las personas entrevistadas en la redacción de este estudio en nuestra región. Los empresarios del sector financiero y de seguros en Asturias coinciden en que el 2010 será un año de amortización de los empleos creados en los últimos años y consolidación de las estructuras empresariales. La creación de empleo será débil

y se centrará en puestos de trabajo puntuales y muy especializados, por lo que no podrá hablarse de recuperación en términos de empleo hasta, al menos la segunda mitad del 2011.

Por otra parte, las plantillas del sector mantienen una edad media que se sitúa entre los 39 y 44 años, por lo que no parece que existan planes inminentes de renovación y jubilación de plantillas por edad. Tal como se muestra a continuación, la edad media de los empleados del sector de las entidades aseguradoras en España es de 39 años, con una antigüedad de 12 años. Por lo que se refiere a las cajas de ahorros, la plantilla de la principal entidad de la región³⁷ presenta con una media de edad de 44 años, encontrándose el 30% de la plantilla en el tramo de edad comprendido entre 30 y 40 años. La antigüedad media en la entidad es de 18 años.

Principales datos de las plantillas de las Cajas de Ahorros

(tabla 10)

Fuente: Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones (ICEA)

Año	Nº empleados sector	Plantilla media	Edad	Antigüedad
2005	45.973	389	39,29	10,98
2006	47.937	434	39,67	11,39
2007	46.665	539	40,41	12,59
2008	47.035	632	39,82	12,33

(37) Fuente: página web de Cajastur.

4 :: LAS OCUPACIONES DEL SECTOR: SITUACIÓN Y TENDENCIAS

4.1 Estructuras empresariales, perfil de las ocupaciones y competencias en el sector

Las estructuras empresariales en el sector son muy diversas, ya que las grandes empresas proveedoras finales de servicios bancarios y seguros conviven con una multitud de pequeñas empresas y empresarios individuales que intermedian en el sector, sobre todo en el sector de seguros, como comercializadores minoristas de los productos de las grandes aseguradoras, o como intermediarios y asesores financieros. En Asturias, la mitad de los trabajadores están mayoritariamente encuadrados en las delegaciones y servicios descentralizados de las entidades financieras de ámbito nacional, salvo las Cajas de Ahorros y Rurales. Otro tanto ocurre en el caso del sector seguros, aunque en este caso hay una mayor abundancia de pequeñas empresas y profesionales autónomos.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones ha definido hasta el momento 11 cualificaciones correspondientes a la familia profesional administración y gestión, con sus correspondientes unidades de competencia y módulos formativos asociados. Hay que tener en cuenta que muchas de las actividades de administración y gestión son comunes a otras actividades de servicios empresariales y profesionales, de ahí que las cualificaciones profesionales también sean comunes.

Cualificaciones Profesionales de la Familia Administración y Gestión

(tabla 11)

Código	Denominación	Nivel
ADG082_3	Gestión contable y de auditoría	3
ADG083_3	Gestión administrativa pública	3
ADG084_3	Administración de recursos humanos	3
ADG157_3	Gestión financiera	3
ADG305_1	Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales	1
ADG306_1	Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos	1
ADG307_2	Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente	2
ADG308_2	Actividades de gestión administrativa	2
ADG309_3	Asistencia a la dirección	3
ADG310_3	Asistencia documental y de gestión en despachos y oficinas	3
ADG311_3	Comercialización y administración de productos y servicios financieros	3

Por su transversalidad, las competencias para trabajar en el sector financiero y de seguros se adquieren de múltiples maneras, ya sea a través de formación directamente aplicable al sector, en ramas como la administrativa, jurídica o económica, o mediante una formación ad hoc, especialmente en las ocupaciones de menor nivel formativo.

Gran parte de los puestos de trabajo del sector están ocupadas por titulados universitarios, ya sea de grado superior o medio, especialmente en los sectores de banca y seguros.

Como consecuencia, la mayor parte de los empleados en el sector se forman a nivel universitario, cursando principalmente las licenciaturas de Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, y las diplomaturas de Gestión y Administración, Relaciones Laborales o de otras ramas de Empresariales, aunque también hay un buen número de titulados en otras licenciaturas y diplomaturas. Por lo que se refiere a la oferta de formación profesional, la oferta en Asturias en el marco de la Formación Profesional Inicial está constituida por los ciclos formativos de Administración y Finanzas, Secretariado y Gestión Administrativa, que se imparten en diversos centros en toda la región.

Por lo que se refiere a la dinámica de contratación, se trata de un sector con fuerte movilidad externa e interna, con sistemas de contratación relativamente profesionalizados, por las dimensiones de las empresas, pero en continua evolución, con una creciente utilización de sistemas de selección de personal a través de internet.

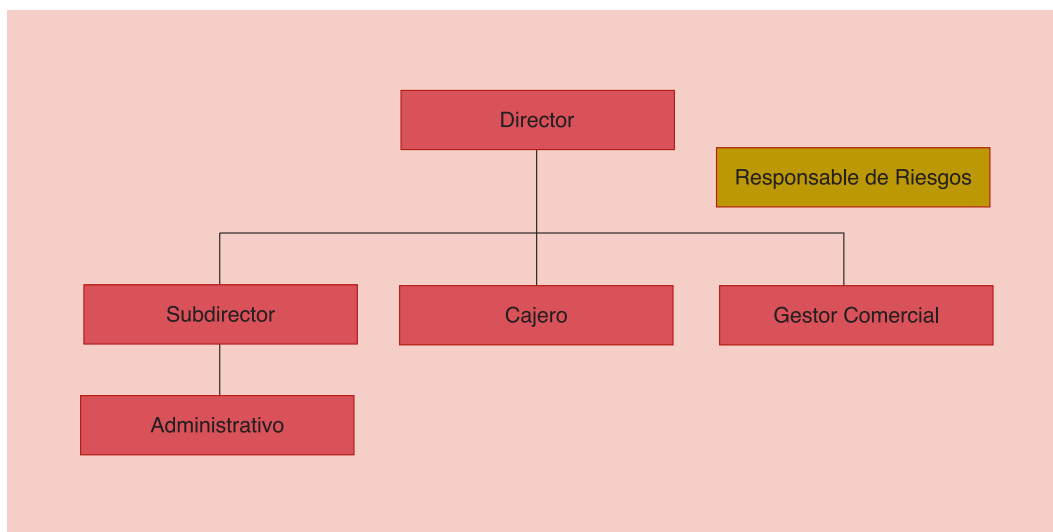
4.1.1 Intermediación financiera

Entidad bancaria (oficina)

El organigrama de una oficina de entidad bancaria de tamaño medio es el siguiente:

Organigrama de una oficina de entidad bancaria (tamaño medio)

(gráfico 12)



Una oficina de entidad bancaria en Asturias cuenta como media con 5 personas³⁸ : un director, normalmente licenciado universitario, del que depende el subdirector, el cajero y el gestor comercial. Además, la oficina puede contar con un administrativo (con nivel formativo de formación profesional). La tendencia, no obstante, es a la desaparición de las labores puramente administrativas, y por lo tanto de este perfil de ocupación. La mecanización e introducción de nuevas tecnologías (máquinas de actualización de cartillas, banca electrónica y cajeros automáticos), está cada vez disminuyendo las tareas puramente de “administración de caja” a favor de un perfil más comercial y de atención al cliente, para el cual los bancos están solicitando un mayor nivel formativo (licenciados y diplomados universitarios). Dependiendo de la estructura interna de la entidad bancaria, existe en ocasiones un puesto de trabajo adicional, dependiente del director y/o de los servicios centrales, que es el analista de riesgos.

(38) Fuente: Anuario Estadístico de la Banca (2008).

En las oficinas de menor tamaño, la estructura básica sería director, subdirector y cajero.

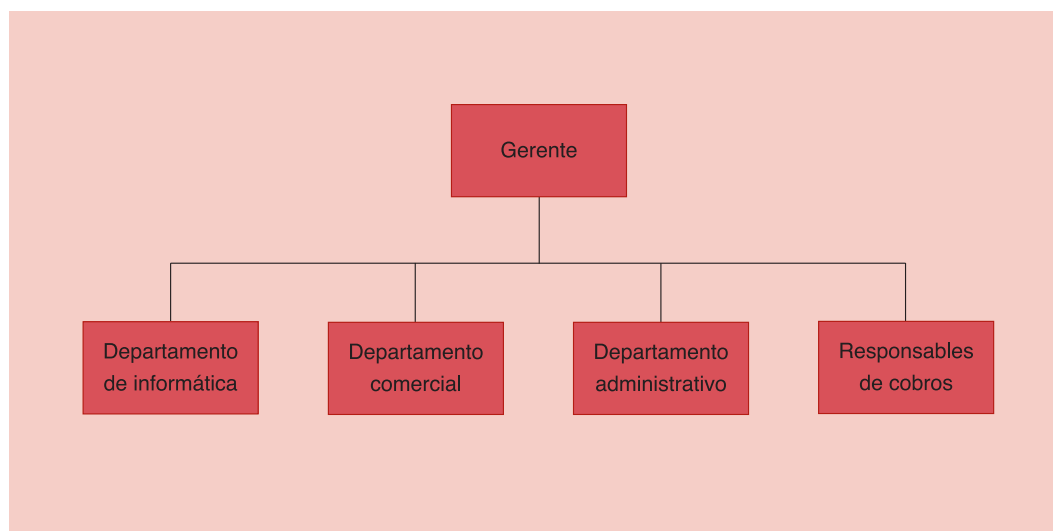
Puesto de trabajo	Código CNO	Perfil de la ocupación	
Director de sucursal de entidad financiera.	1127.015.9	Funciones	Dirige y desarrolla la actividad comercial de la sucursal. Crea y gestiona los equipos comerciales en la zona de influencia. Controla y gestiona de la cartera.
		Formación	No existe un nivel de formación obligatorio, pero normalmente el nivel de formación es de estudios universitarios (preferentemente Economía, Administración y Dirección de Empresas o Derecho).
Técnico comercial en entidad financiera.	3311.011.0	Funciones	Comercializa y promueve la venta de productos y servicios financieros entre sus clientes, efectuando asesoramiento técnico con el fin de garantizar la gestión de la cartera y su fidelización a la entidad.
		Formación	No existe un nivel de formación obligatorio, pero actualmente la tendencia es la exigencia de estudios universitarios.
Cajero de banca.	4602.001.9	Funciones	Funciones de atención al cliente, cobros, ingresos, gestión de cuentas.
		Formación	No existe un nivel de formación obligatorio, pero normalmente el nivel de formación mínimo es la formación profesional.
Analista de riesgos.	2419.006.0	Funciones	Valora los riesgos de concesión de créditos.
		Formación	Licenciados y Diplomados universitarios en Económicas, Empresariales y Administración y Dirección de Empresas.
Empleado administrativo de entidades financieras.	4012.002.1	Funciones	Atiende y asesora al cliente sobre la oferta de productos y servicios de su entidad, tramitando, contabilizando y archivando las operaciones corrientes de banca, de acuerdo con la operativa bancaria específica para cada una de ellas.
		Formación	No existe un nivel de formación obligatorio, pero normalmente el nivel mínimo es la formación profesional en Administración y Finanzas.

Empresa de servicios financieros

El organigrama de una empresa tipo dedicada a los servicios financieros sería el siguiente:

Organigrama de una empresa tipo de servicios financieros

(gráfico 13)



En las tareas de dirección de la empresa existe un gerente, normalmente con estudios universitarios (preferentemente relacionados con economía y/o derecho), un departamento de informática, con una persona empleada y diplomada en Informática, un departamento comercial y otro administrativo, al frente de cada uno habría una persona con estudios universitarios y perfil similar al gerente. Dependiendo del tamaño de la empresa, en estos dos últimos departamentos, desempeñan sus labores uno o varios administrativos con formación profesional de la rama de administración y finanzas. El departamento de cobros, aunque dependiente de la gerencia, suele en muchos casos organizarse a través de otra empresa independiente. A las personas que trabajan en este departamento no se les requiere unos niveles mínimos de formación, pero en la práctica la mayoría disponen de formación profesional.

(continúa)

Puesto de trabajo	Código CNO	Perfil de la ocupación	
Gerente.		Funciones	Dirige y desarrolla la actividad comercial de la sucursal. Crea y gestiona los equipos comerciales en la zona de influencia. Controla y gestiona de la cartera.
		Formación	No existe un nivel de formación obligatorio, pero normalmente el nivel de formación es de estudios universitarios (preferentemente Economía, Administración y Dirección de Empresas o Derecho).
Responsables de Departamentos.		Funciones	Coordina las labores del departamento, asignando y supervisando tareas.
		Formación	No existe un nivel de formación obligatorio, pero normalmente el nivel de formación es de estudios universitarios (preferentemente Economía, Administración y Dirección de Empresas o Derecho).
Administrativo.		Funciones	Gestión comercial, atención a clientes, elaboración de presupuestos y ofertas. Seguimiento de pedidos, gestión de reclamaciones e incidencias en el cliente.
		Formación	No existe un nivel de formación obligatorio, pero normalmente el nivel de formación mínimo es la formación profesional.
Gestor de solvencia y cobros.	3319.005.7	Funciones	Se ocupa de cobro de los recibos, tramita las devoluciones, reclamaciones e incidencias con los clientes.
		Formación	No existe un nivel de formación obligatorio, pero normalmente el nivel de formación mínimo es la formación profesional.

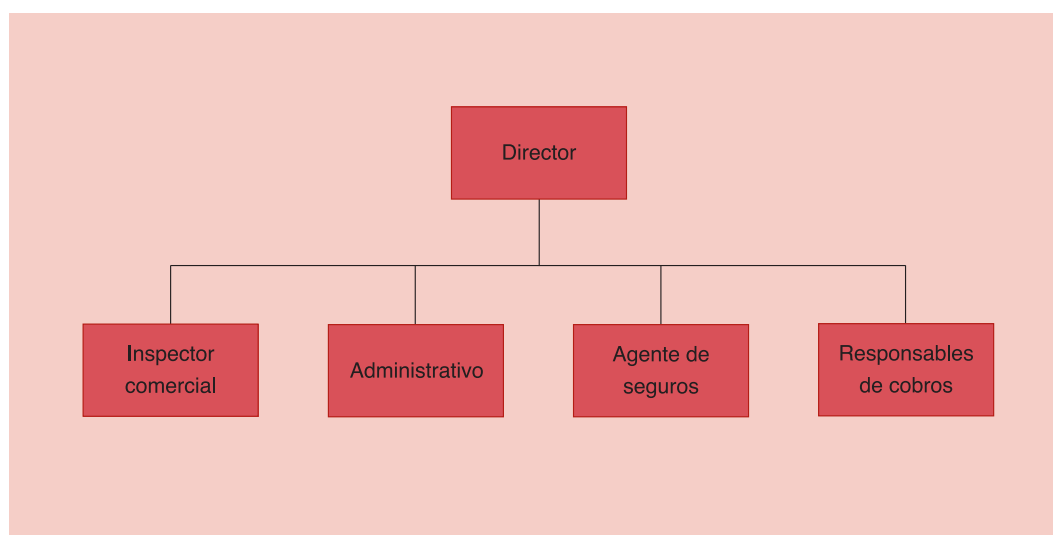
4.1.2 Seguros

Empresa sucursal de seguros

El organigrama de una empresa sucursal de seguros sería el siguiente:

Organigrama de una empresa sucursal de seguros

(gráfico 14)



El organigrama de una empresa sucursal de seguros estaría compuesto por las siguientes personas:

- Director de la oficina, cuya labor sería la de dirigir y desarrollar la actividad de la oficina, gestionando los equipos comerciales a su cargo.
- Agente de seguros, con labores fundamentalmente comerciales y de asesoramiento de productos.
- Inspector comercial, también con un perfil comercial, tendría unas labores de supervisión y control y seguimiento de los clientes de su zona de competencia.
- Administrativo, para las labores de apoyo y tramitación de expedientes y pólizas.

Lo característico de este grupo es que todos ellos deben realizar labor comercial, cuantificable a través de una serie de objetivos que se establecen anualmente. Normalmente, estos perfiles, excepto el del agente de seguros, son empleados de la entidad.

Los responsables de cobros, se encargan de cobrar los recibos de las pólizas, ya que existe un alto porcentaje de seguros que no están domiciliados. Este colectivo realiza esta labor de forma simultánea con su empleo habitual.

Puesto de trabajo	Código CNO	Perfil de la ocupación	
Director de sucursal de empresa de seguros.	1127.016.8	Funciones	Dirige y desarrolla la actividad comercial de la sucursal. Crea y gestiona los equipos comerciales en la zona de influencia. Controla y gestiona de la cartera. Comercializa y vende productos y servicios de seguros.
		Formación	GRUPO A: Se exige un curso de formación de 500 horas o alternativamente la superación de un examen (nivel mínimo de formación para acceso al examen de la DGSP ³⁹ Bachiller o equivalente).
Agente de seguros.	3312.001.0	Funciones	Comercializa y vende productos y servicios de seguros, efectuando el asesoramiento técnico al cliente, el control de la gestión y el seguimiento de sus clientes.
		Formación	GRUPO B: Se exige un curso de formación de 200 horas. Para el acceso al curso de formación se exige, al menos, estar en posesión del título de graduado en educación secundaria.
Empleado administrativo de seguros.	4012.006.5	Funciones	Realiza labores de tramitación, contabilidad y archivo de las operaciones de seguros, de acuerdo con la operativa específica para cada una de ellas.
		Formación	GRUPO C: Se exige un curso de formación de 50 horas.

(39) DGSP: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

(continúa)

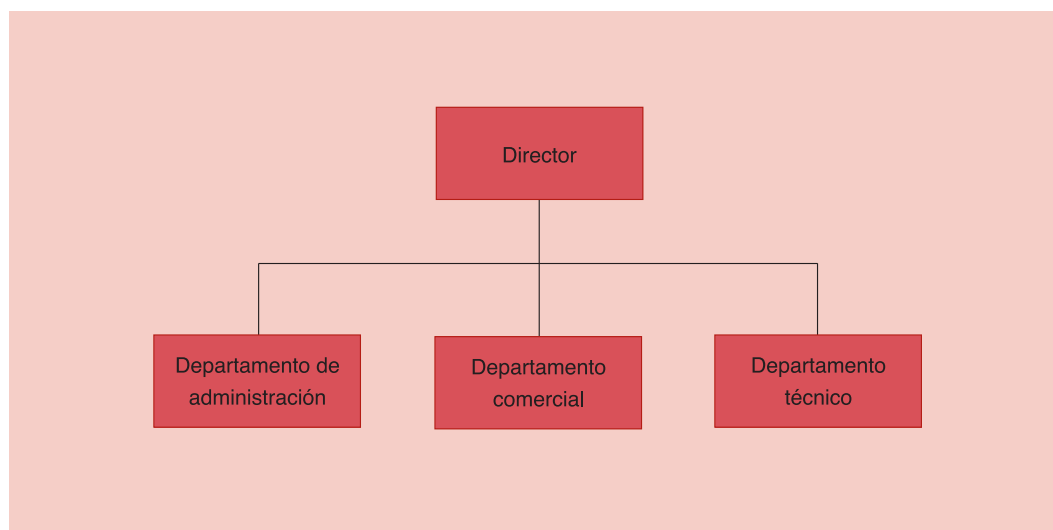
Inspector comercial de seguros.		Funciones	Realiza funciones comerciales y de supervisión y control que se le asignen en una zona determinada. Se ocupa del desarrollo comercial de los corredores y agentes de los corredores y agentes de la zona asignada (captación, fidelización, formación...).
		Formación	No existen requisitos mínimos de formación, pero la tendencia es la exigencia de estudios universitarios. Las empresas de seguros realizan cursos y exámenes específicos para obtener esta cualificación.
Gestor de solvencia y cobros.	3319.005.7	Funciones	Se ocupa de cobro de los recibos.
		Formación	No existen requisitos mínimos de formación.

Correduría de seguros

El organigrama de una empresa de correduría de seguros sería el siguiente:

Organigrama de una empresa sucursal de seguros

(gráfico 15)



De acuerdo con las estadísticas disponibles en la Dirección General de Seguros, las corredurías de seguros tienen una media cinco empleados y 17 colaboradores. El Director de la correduría ejerce la dirección técnica y comercial de la empresa, al que asisten:

- un departamento de administración, en el que trabaja un administrativo,
- un departamento comercial en el que trabajan uno o varios corredores de seguros. Aunque la legislación exige para este colectivo una formación mínima de educación secundaria, la

realidad, y es una tendencia que se está imponiendo, es que para estos perfiles se exige una formación universitaria (preferentemente licenciatura en Derecho, Económicas, Administración y Dirección de empresas o similar),

- un departamento técnico, en el que trabaja un tramitador de siniestros y una persona encargada de la tramitación de las pólizas,
- además cuenta con una serie de colaboradores, agentes de seguros, que desarrollan labores de asesoría y venta de productos. Estas personas suelen ser autónomos.

El contenido de las funciones de los puestos de trabajo y niveles de formación requeridos de una correduría de seguros sería el siguiente:

Puesto de trabajo	Código CNO	Perfil de la ocupación	
Director de correduría de seguros.	1127.016.8	Funciones	Dirige y desarrolla la actividad comercial de la empresa. Coordina y dirige al personal de la asesoría, asesora y gestiona la cartera de clientes.
		Formación	GRUPO A: Se exige un curso de formación de 500 horas o alternativamente la superación de un examen (nivel mínimo de formación para acceso al examen de la DGSFP ⁴⁰ Bachiller o equivalente).
Agente de seguros.	3312.001.0	Funciones	Comercializa y vende productos y servicios de seguros, efectuando el asesoramiento técnico al cliente, el control de la gestión y el seguimiento de sus clientes.
		Formación	GRUPO B: Se exige un curso de formación de 200 horas. Para el acceso al curso de formación se exige, al menos, estar en posesión del título de graduado en educación secundaria.
Empleado administrativo de seguros.	4012.006.5	Funciones	Realiza labores de tramitación, contabilidad y archivo de las operaciones de seguros, de acuerdo con la operativa específica para cada una de ellas.
		Formación	GRUPO C: Se exige un curso de formación de 50 horas.

(40) DGSFP: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

4.2 Tendencias de las ocupaciones del sector: ocupaciones en declive y nuevas ocupaciones.

La actual situación económica y sus perspectivas de evolución futura tendrán un impacto fundamental no sólo en la evolución del empleo en los próximos años sino en el perfil de las ocupaciones más demandadas. Todas las fuentes consultadas, están de acuerdo en que **las ocupaciones más demandadas en el sector financiero serán las relacionadas con el área comercial de las entidades (asesores comerciales y/o financieros)**, es la función más buscada por las empresas, que gana posiciones en las ofertas de empleo, ya que las empresas se decantan por profesionales con una clara orientación comercial capaces de incrementar las ventas del negocio. Estos perfiles de ocupación están orientados a personas con estudios universitarios capaces de atender las necesidades del cliente en términos de asesoramiento de productos.

Los empleos relacionados con la gestión de cobros de impagos, ya sea en entidades financieras, o en empresas de servicios de facturación y gestión de morosidad. Se trata además de una ocupación que no requiere formación mínima, sino determinadas aptitudes: las empresas buscan personas que tengan dinamismo y facilidad de aprendizaje, y preferiblemente con experiencia en el sector, con un buen nivel de interlocución y capacidad de comunicación y con orientación a resultados.

Por otra parte, la gran banca, con procesos de internacionalización en marcha está contratando a **profesionales especializados, con idiomas y un perfil internacional contrastado y también a expertos tecnológicos**, personal que, en general, tenga una gran disponibilidad de movilidad geográfica. En el sector sigue habiendo cabida para profesionales especializados en determinadas áreas con grandes posibilidades de empleo, como análisis de riesgo, como consecuencia de las nuevas regulaciones en materias de riesgo a nivel mundial y europeo.

Este diagnóstico se ve refrendado por las entrevistas realizadas con los responsables de empresas de servicios financieros, así como del análisis de las ofertas de empleo en los principales buscadores de internet.

De igual forma lo confirma el estudio del mercado laboral del primer semestre de 2009 realizado por Adecco⁽⁴¹⁾, en el área de los perfiles financieros, los profesionales más demandados son los gestores comerciales (16%) y los asesores financieros (13%) respectivamente.

En definitiva, **el perfil del empleado actual en el sector financiero es cada vez menos administrativo y más cualificado y orientado al cliente**. De hecho, para los puestos de mayor potencial de desarrollo, ya no es suficiente tener solo estudios superiores, sino que se exigen posgrados especializados en finanzas, junto al dominio de idiomas. Las cifras de la EPA reflejan esta evolución: si a mediados de la década de los noventa los trabajadores técnicos y de mayor cualificación representaban en torno al 29% del empleo total del sector, en la actualidad este porcentaje se eleva hasta el 42%, mientras que los empleos de tipo administrativo y sin cualificación han reducido su presencia desde el 58% hasta el 43 % en el mismo período.

Los responsables de recursos humanos de las empresas de seguros Adeslas, Axa, Groupama, Línea Directa y Sanitas han trazado el perfil del mediador, como la figura más demandada: profesionales polivalentes, orientados a los resultados y al cliente y con facilidad de encajar en la cultura corporativa. El mediador de seguros es la persona que aporta los mayores niveles de facturación de la empresa, además se ha comenzado a distinguir a aquellos que son más eficientes y han logrado mantener la facturación acorde con los objetivos.

En el conjunto del empleo, los agentes de seguros siguen siendo una de las profesiones más demandadas, y así lo confirma el estudio del mercado laboral del primer semestre de 2009 realizado por Adecco. En términos generales, los perfiles comerciales son los más demandados por el mercado, que representan el 37% de todas las ofertas de empleo analizadas.

(41) Estudio realizado sobre la base de más de 25.200 ofertas recogidas a través de fuentes como los clientes de la consultora, portales de empleo genéricos y especializados, prensa nacional y local y bolsas de empleo de 50 provincias españolas.

4.3 Competencias claves requeridas por las innovaciones organizativas, productivas y/o comunicativas del sistema productivo

Un reciente estudio encargado por el Departamento de Competencias de los Servicios Financieros de la Autoridad Corporativa del Distrito Financiero de Londres⁴², resume algunas de las **principales tendencias de las competencias clave requeridas por las empresas del sector**. El estudio, cuyo objetivo era analizar las relaciones entre las empresas del sector financiero y el sistema universitario británico, se realizó con una selección de 25 empresas del sector de los servicios financieros y 10 universidades. La muestra de empresas incluía 19 grandes empresas (con más de 250 empleados) y 6 PYMES (3 de las cuales tenían menos de 50 trabajadores). Todas las empresas llevaban a cabo su actividad a nivel internacional y un tercio de las mismas pertenecían a holdings no británicos.

Las principales conclusiones del estudio fueron las siguientes:

Los responsables de recursos humanos seguían concentrando las contrataciones en universitarios con estudios generales, que no habían cursado ninguna especialización y sin experiencia laboral previa. La mayor parte de los estudiantes contratados por el sector eran destinados a labores comerciales y de relación con el cliente. En concreto, el 70% de los responsables de la contratación apenas dieron importancia a los estudios cursados, sin embargo sí que priorizaron competencias tales como la confianza y seguridad en sí mismo, el análisis crítico y analítico y la actitud ante el trabajo. Los estudios y conocimientos, sí eran importantes, para aquellas ocupaciones más técnicas como las de banca de inversiones, gestión de fondos, asesoría de riesgos o ingeniería financiera o de datos.

Lo realmente relevante de este estudio fue que los empresarios estaban más interesados en cómo los universitarios hacían su trabajo que en cuáles habían sido sus estudios, y en último término, **seleccionaban a los candidatos en base a sus competencias de comportamiento y actitud en su futuro trabajo**, poniendo especial énfasis en cómo encajaría la persona en la cultura empresarial de la empresa y por extensión con sus clientes y socios.

Los empresarios del sector expresaban **la necesidad de que los universitarios tuviesen una formación con gran orientación práctica**, y existía una unanimidad en que una de las principales tareas de las universidades debería ser preparar a los estudiantes para el mercado laboral, tanto de forma directa como indirecta. Sin embargo, el estudio ponía de manifiesto los escasos cauces de colaboración entre las universidades y el mundo empresarial. Por su parte los empresarios, especialmente aquellos que operan a nivel internacional, consideraban que tanto los contenidos curriculares como las estructuras de enseñanza de las universidades eran poco flexibles. En especial, la principal barrera eran los plazos en los que los programas educativos de las universidades pueden ser modificados y actualizados, mucho más dilatados que en los que normalmente operan las empresas. Las empresas del sector, mostraban su deseo de que los servicios de orientación laboral de las universidades jugasen un papel mucho más activo dentro de las estructuras educativas.

El estudio confirmaba la tendencia, en el sector financiero, al incremento de las contrataciones de universitarios extranjeros, ya sea los que cursan sus estudios en Reino Unido como fuera del país, especialmente Europa, India y China, en base a varios aspectos. Por una parte, por el conocimiento de otro idioma, pero también porque muestran una mayor madurez y muchos tienen experiencia laboral previa como parte de su formación académica. Las empresas del sector valoran positivamente la posibilidad de que puedan trabajar fuera del Reino Unido, atendiendo clientes y proyectos internacionales, aspectos que no siempre encuentran en los estudiantes británicos. El sistema de estudios universitarios británico es percibido por los empresarios del sector como generador de una serie de competencias positivas como son la resolución de problemas, el pensamiento flexible y creativo y un fuerte nivel de trabajo en equipo. De los estudiantes extranjeros, valoran sobre todo su madurez y el hecho de que las prácticas formen parte de la propia formación en la universidad. Esta valoración positiva, se está traduciendo en un

(42) "Graduate skills and recruitment in the City", City of London, Septiembre 2006.

incremento de los procesos de selección con universidades extranjeras y el aumento de las vacantes para la realización de prácticas.

En vista de las conclusiones anteriores, el estudio, recomendaba un mayor nivel de colaboración entre empresa y universidad, en particular que las universidades reconsiderasen reorganizar y actualizar alguna parte de los contenidos de sus estudios para dar respuesta a las demandas de las empresas (especialmente en el tema de las prácticas), con el fin de que sus contenidos tuviesen una orientación práctica, e impulsar el papel de los servicios de orientación universitaria en coordinación con las empresas.

Si bien algunas de las conclusiones del estudio, están muy relacionadas con el sistema y la estructura educativa británica, donde porcentualmente el número de personas que cursan estudios universitarios es menor que el de nuestro país, sí es posible identificar una serie de tendencias de carácter genérico que también estarán presentes en los mercados financieros españoles y que fundamentalmente se pueden resumir en: formación en habilidades y encaje con la cultura empresarial para crecer con la empresa.

En el sector de los servicios financieros, la **orientación al cliente será un aspecto clave**, este cambio de actitud, que irá desde el actual “conocimiento del producto” al futuro “conocimiento del cliente”, requerirá una serie de innovaciones en las organizaciones y en los trabajadores, en las que la formación tendrá un factor determinante. La formación tendrá una triple dimensión:

- a) Técnica: de productos y servicios, así como normativa y legislación.
- b) Técnicas de venta: atención al cliente, negociación, cómo gestionar el teléfono, cómo obtener información del cliente.
- c) De habilidades: habilidades directivas, de relación con las personas, comunicación, relación con clientes y orientación al mercado.

La formación más tradicional, que ha sido en su mayoría técnica, dejará paso a una **formación más de habilidades**: potenciación de la empatía, saber escuchar, organizar el tiempo, etc. La formación comercial será muy necesaria y comenzará a tener un papel cada vez más importante, sobre todo en bancos y cajas, que aún no han interiorizado su papel comercial (la formación deberá ir más orientada a vender mejor). La formación externa, será de gran importancia para temas de actualización, innovación y formación continua, con programas “in company” muy pegados a la realidad y a las necesidades de la entidad, en detrimento de la formación interna que está demasiado influida por la entidad. Este último tipo de formación, se reservará para aspectos como los productos, por la dificultad de que alguien externo comprenda los criterios comerciales de la entidad.

En el sector de los seguros, las entidades deberán afrontar una serie de retos que supondrán cambios en su organización.

La innovación será clave en un escenario dominado por la guerra de primas y la austeridad en el gasto. El gran reto de un sector tradicional, como es el de los seguros, será evolucionar hacia estructuras flexibles que pretendan abordar los cambios, en las que el uso de las nuevas tecnologías será vital para mejorar los resultados, alcanzar la máxima rentabilidad del negocio, sin reducir la calidad del servicio que se presta al cliente.

Estos retos tendrán un impacto importante en las estructuras de las empresas: todos los departamentos deberán orientarse al cliente, y dotar de mayor reconocimiento a aquellos profesionales que cuidan al cliente. **Las grandes aseguradoras buscarán profesionales que no sólo encajen en el puesto, sino que puedan crecer.** El conocimiento único del sector irá perdiendo peso, y se apostará por las competencias y expectativas del candidato, preferentemente licenciados. En este sentido, tanto el sector como los recién licenciados tendrán que llevar a cabo un esfuerzo en el cambio de mentalidad y de imagen. Por parte de los licenciados para adaptarse a un mercado laboral con un notable crecimiento en el sector comercial de los seguros, y por parte de las empresas aseguradoras, para mejorar su imagen.

Con el fin de lograr que las personas empleadas en el sector colaboren en estos cambios, será vital mantener el nivel de compromiso de las plantillas, por lo que aparecerán nuevos conceptos y formas retributivas para fomentar la cultura corporativa y el compromiso entre los empleados, como los planes de carrera horizontal (desarrollarse en el propio puesto) o la potenciación del talento.

5 :: EL SISTEMA FORMATIVO: SITUACIÓN ACTUAL Y NECESIDADES DE MEJORA

5.1 Análisis de la capacidad formativa de los sistemas formativo reglado, ocupacional y continuo, relacionadas con las actividades y ocupaciones profesionales del sector, con especial atención a las competencias profesionales definidas como claves.

5.1.1 Formación reglada

La Formación Reglada comprende estudios universitarios y ciclos formativos de grado medio y superior. En Asturias, dentro de la familia profesional de Administración y Finanzas existen las siguientes titulaciones.

5.1.1.1 Estudios Universitarios:

Licenciado en Derecho

La licenciatura en Derecho, perteneciente al área de Ciencias Sociales, consta de cinco cursos y se estructura en dos ciclos, de tres y dos años, respectivamente.

Una de las salidas profesionales para los licenciados en Derecho es la empresa y la banca. La incorporación de trabajadores con estudios jurídicos a la estructura de las empresas y la banca se produce cada vez con mayor frecuencia, no solamente para labores de asesoría jurídica, sino en cualquier otro departamento que requiera de personas cualificadas con dotes para el análisis y capacidad de decisión: Director de recursos humanos, Jefe de personal, Jefe de administración, Gestor de empresas privadas, Asesoría jurídica y laboral y, en general, cualquier puesto dentro de la empresa y la banca.

La matrícula en los estudios de licenciatura en Derecho ha ido en disminución a lo largo de los últimos años, con una pérdida de personas matriculadas para el período de 2003 a 2007 del 24,4%. Como puede verse a continuación, la presencia femenina en estos estudios ha sido mayoritaria, si bien se observa un ligero incremento de la matrícula masculina en detrimento de la femenina.

Evolución del número de alumnos en la Facultad de Derecho

(tabla 12)

Fuente: Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI)

Lic. en Derecho	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Evolución %	-9,00		-5,81	3,50	-10,86	-2,04
2006/07	2.083	13,96	794	38,12	1.289	61,88
Evolución %	-8,26		-4,42	4,18	-10,35	-2,29
2005/06	2.289	14,25	843	36,83	1.446	63,17
Evolución %	-9,50		-6,17	3,68	-11,23	-1,91
2004/05	2.495	15,06	882	35,35	1.613	64,65
2003/04	2.757	15,30	940	34,10	1.817	65,90

Además, la Universidad de Oviedo dispone de las siguientes titulaciones con relación directa para los sectores financiero y seguros:

- Licenciado en Dirección y Administración de Empresas (ADE)
- Licenciado en Economía
- Master en Dirección y Administración de Empresas
- Master oficial en Economía: Instrumentos de Análisis Económico (Interuniversitario)
- Master en Sistemas de Información Contable
- Diplomado en Ciencias Empresariales
- Máster en Seguros Privados
- Curso de Experto en Seguros Privados

La licenciatura en ADE proporciona los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar labores de gestión y toma de decisiones en diferentes áreas de actividad del ámbito empresarial o de la administración pública. El plan de estudios vigente en la Universidad de Oviedo inició su andadura en el curso 1991-1992 [BOE 11/10/1991] y tiene una duración total de cuatro años, organizados en dos ciclos.

El primer ciclo, con una duración de dos años, está integrado en su mayor parte por asignaturas troncales y obligatorias. El núcleo de las asignaturas de este ciclo proporciona al estudiante los conocimientos básicos en materias de índole económica e instrumental, que se complementan con otras asignaturas del ámbito jurídico y social.

El segundo ciclo tiene también una duración de dos años y ofrece un elevado grado de optatividad que permite al estudiante desarrollar diferentes perfiles académicos en función de sus preferencias: contabilidad y auditoría, dirección y gestión de empresas, finanzas y marketing.

Los requisitos académicos de ingreso son:

Primer ciclo:

La principal vía de acceso a la titulación es la superación de la PAU, para alumnos procedentes de bachillerato que hayan cursado preferentemente las opciones de Ciencias Sociales o Científico-Tecnológica.

Segundo ciclo:

Además de los estudiantes que hayan cursado el primer ciclo de ADE, pueden acceder diplomados en Ciencias Empresariales, que deberán realizar, de no haberlo hecho previamente, complementos formativos de las materias troncales de Microeconomía y Macroeconomía, de acuerdo con el BOE de 26 de septiembre de 1991.

También podrán acceder los estudiantes que hayan superado el primer ciclo de la licenciatura en Economía, que deberán realizar, de no haberlo hecho previamente, complementos formativos de la materia troncal de Economía de la Empresa, de acuerdo con el BOE de 27 de diciembre de 1993.

La realización de prácticas en empresas por parte de alumnos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales es una asignatura de libre elección y se regula de acuerdo con el Reglamento de Prácticas Externas de la Universidad de Oviedo, aprobado en Consejo de Gobierno con fecha 29 de enero de 2009, así como con la Normativa aprobada en Comisión de Gobierno de la Facultad, con fecha 5 de julio de 2007.

Para solicitar prácticas en empresas es necesario:

1. Estar matriculado en las licenciaturas de Administración y Dirección de Empresas (ADE), Economía o Ciencias del Trabajo (CC. del Trabajo).
2. Haber superado el 50 por 100 de los créditos necesarios para obtener el título universitario correspondiente.
3. No haber realizado este tipo de prácticas a través de este Centro para esa titulación.

En la asignación de prácticas tendrán prioridad los alumnos que hayan completado el primer ciclo y que estén matriculados del último curso completo de cada titulación.

Licenciado en Economía

La licenciatura en Economía proporciona los conocimientos necesarios para comprender los mecanismos que explican el comportamiento de los agentes económicos y disponer de instrumentos para la evaluación y toma de decisiones en los ámbitos público y privado. El plan de estudios vigente en la Universidad de Oviedo inició su andadura en el curso 1991-1992 [BOE 9/10/1991] y tiene una duración total de cuatro años, organizados en dos ciclos.

El primer ciclo, con una duración de dos años, está integrado en su mayor parte por asignaturas troncales y obligatorias. El núcleo de las asignaturas de este ciclo proporciona al estudiante los conocimientos básicos en materias de índole económica e instrumental, que se complementan con otras asignaturas del ámbito jurídico y social.

El segundo ciclo tiene también una duración de dos años y ofrece un elevado grado de asignaturas optativas que permite al estudiante desarrollar diferentes perfiles académicos en función de sus preferencias: análisis económico, economía del sector público, economía espacial y sectorial.

Requisitos académicos de ingreso

Primer ciclo:

La principal vía de acceso a la titulación es la superación de la PAU, para alumnos procedentes de bachillerato que hayan cursado preferentemente las opciones de Ciencias Sociales o Científico-Tecnológica.

Segundo ciclo:

Además de los estudiantes que hayan cursado el primer ciclo de Economía, pueden acceder diplomados en Ciencias Empresariales, que deberán realizar, de no haberlo hecho previamente, complementos formativos de las materias troncales de Microeconomía, Macroeconomía e Historia Económica de España y Mundial, de acuerdo con el BOE de 27 de diciembre de 1993. También podrán acceder los estudiantes que hayan superado el primer ciclo de la licenciatura en Economía, que deberán realizar, de no haberlo hecho previamente, complementos formativos de la materia troncal de Historia Económica de España y Mundial, de acuerdo con el BOE de 27 de diciembre de 1993.

Evolución de las matriculaciones en la Facultad de CC. Económicas y Empresariales

(tabla 13)

Fuente: Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI)

	Titulación	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Evolución %	Lic. en Admón y Dirección de Empresas	-5,53		-4,85	0,72	-6,02	-0,52
	Lic. en Economía	-6,64		1,18	8,38	-12,39	-6,16
2006/07	Lic. en Admón y Dirección de Empresas	2.288	15,34	961	42,00	1.327	58,00
	Lic. en Economía	562	3,77	258	45,91	304	54,09
Evolución %	Lic. en Admón y Dirección de Empresas	-1,78		-3,26	-1,50	-0,70	1,10
	Lic. en Economía	-8,37		-9,25	-0,96	-7,71	0,72
2005/06	Lic. en Admón y Dirección de Empresas	2.422	15,08	1.010	41,70	1.412	58,30
	Lic. en Economía	602	3,75	255	42,36	347	57,64
Evolución %	Lic. en Admón y Dirección de Empresas	-4,49		-5,95	-1,52	-3,40	1,15
	Lic. en Economía	-5,47		-9,65	-4,42	-2,08	3,58
2004/05	Lic. en Admón y Dirección de Empresas	2.466	14,89	1.044	42,34	1.422	57,66
	Lic. en Economía	657	3,97	281	42,77	376	57,23
2003/04	Lic. en Admón y Dirección de Empresas	2.582	14,33	1.110	42,99	1.472	57,01
	Lic. en Economía	695	3,86	311	44,75	384	55,25

Tal como se muestra en la tabla, el número de estudiantes matriculados en la Facultad de Económicas de Oviedo descendió en un 13% en el período 2003 al 2007, si bien la pérdida se concentró de forma más pronunciada en los estudios de Economía, con un 19%, mientras que la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas sufrió un descenso menor, del 11%. La predominancia de presencia femenina en las matriculaciones se ha mantenido en los últimos años en términos estables.

Diplomado en Ciencias Empresariales

El plan de Estudios de Diplomado en Ciencias Empresariales se imparte desde 1999 por las Escuelas Universitarias de Estudios Empresariales de Oviedo y la de Jovellanos en Gijón y tiene una duración de tres años. El plan de estudios está compuesto por una serie de asignaturas troncales y obligatorias durante los dos primeros años (con un total de 60 créditos para el primer curso y 61,5 para el segundo) y la posibilidad de elección de las siguientes especialidades a partir del tercer curso:

- Alemán
- Comercial y Marketing
- Contabilidad y Auditoría
- Finanzas
- Francés
- Inglés

Las especialidades ofertas por la Escuela Universitaria Jovellanos son las siguientes:

- Contabilidad y Auditoría de Cuentas
- Dirección Comercial y Marketing
- Gestión de Empresas
- Relaciones Internacionales de la Empresa y Lenguas Extranjeras

Las actividades prácticas son de libre elección (suman un total de 6 créditos) y tienen carácter anual.

Salidas profesionales

Los diplomados en Ciencias Empresariales tienen asignadas las funciones profesionales que el Real Decreto 871/1977, de 26 de abril, reconoce en sus títulos III y V, en el ámbito de la economía de la empresa. Estas atribuciones profesionales se reconocen en la Disposición Adicional a la Ley 47/2007, de 19 de diciembre. Además tienen asignadas las funciones profesionales establecidas para el Contador y Administrador en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la OIT y podrán desarrollar tales funciones en relación con la economía de la empresa.

Son funciones propias de esta titulación: dirección de la organización contable, determinación contable de costes, certificación de asientos, cuentas, saldos, estados financieros y documentación contable, verificación de balances, contabilidad de comerciante, formación de inventarios, organización y administración de empresas, proceso de datos y tratamiento de la información empresarial, tramitación de declaraciones o documentos, confección del plan contable, etc., todo ello vinculado a la formación estadística, contable financiera, informática y comercial que reciben durante sus estudios. Dado el carácter polivalente de su formación, los Diplomados en Ciencias Empresariales cuentan con una amplia variedad de salidas profesionales tanto si el trabajo es por cuenta ajena como si deciden crear su propia empresa.

Las áreas en las que pueden desarrollar su labor son fundamentalmente las siguientes:

- 1) En todas las empresas;
 - Gerencia
 - Proyección y estrategia
 - Administración
 - Fiscal y tributaria
 - Contabilidad interna y externa
 - Gestión financiera
 - Comercial y marketing
- 2) Asesoría y Consultoría
 - Ejecución de informes
 - Auditorías
 - Estudios de mercado
- 3) Gestoría Administrativa
 - Tramitación de expedientes fiscales
 - Gestión de la Seguridad Social
 - Gestión de nóminas
 - Contabilidad
 - Peritaje judicial

4) Banca, Entidades financieras y de Seguros

5) Administraciones Públicas

6) Organismos nacionales, autonómicos y municipales (cuerpos y escalas del grupo B e inferiores)

7) Autoempleo. Puede realizar funciones de asesoramiento a medianas y pequeñas empresas (fiscal, planificación comercial, análisis de mercado, etc.), emitir dictámenes oficiales en materia económica, administrativa y contable, así como actuar como interventores.

Tal como se muestra a continuación, el número de personas matriculadas en la Diplomatura de Ciencias Empresariales, ha descendido notablemente en los últimos cuatro años, un 34,6% en la Escuela de Oviedo y un 29,98% en la Escuela Universitaria de Jovellanos en Gijón. La matrícula femenina se ha ido incrementando en los últimos años en la Escuela de Oviedo hasta alcanzar un 60%, mientras que en la Escuela de Gijón, el número de matriculaciones ha experimentado el efecto contrario, con la excepción del último año (2006-2007).

Evolución de las matriculaciones en E.U. de Empresariales - Oviedo

(tabla 14)

Fuente: Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI)

Año	Titulación	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Evolución %		13,64		-16,67	-3,50	-11,50	2,48
2006/07	Dip. en CC. Empresariales	975	7,46	390	40,00	585	60,00
Evolución %		10,75		-13,97	-3,61	-8,32	2,72
2005/06	Dip. en CC. Empresariales	1.129	8,17	468	41,45	661	58,55
Evolución %		15,27		-17,07	-2,13	-13,86	1,67
2004/05	Dip. en CC. Empresariales	1.265	9,01	544	43,00	721	57,00
2003/04	Dip. en CC. Empresariales	1.493	9,68	656	43,94	837	56,06

Evolución de las matriculaciones en E.U. Jovellanos - Gijón

(tabla 15)

Fuente: Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI)

Año	Titulación	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Evolución %		-11,5		-15	-3,93	-8,54	3,39
2006/07	Dip. en CC. Empresariales	598	4,57	266	44,48	332	55,52
Evolución %		-11,29		-6,57	5,32	-14,99	-4,17
2005/06	Dip. en CC. Empresariales	676	4,89	313	46,30	363	53,70
Evolución %		-10,77		-6,69	4,58	-13,74	-3,32
2004/05	Dip. en CC. Empresariales	762	5,43	335	43,96	427	56,04
2003/04	Dip. en CC. Empresariales	854	5,54	359	42,04	495	57,96

5.1.1.2 Estudios de postgrado

Máster Universitario en Administración y Dirección de Empresa (MADE)

El Máster tiene una duración de un curso académico completo y requiere dedicación exclusiva durante su realización. La carga lectiva del MADE es de 60 créditos ECTS. El Máster consta de dos itinerarios:

- a) uno de orientación investigadora, para aquellos alumnos que deseen realizar la Tesis Doctoral e iniciar una carrera investigadora y
- b) otro de orientación profesional, para aquellas personas que quieran insertarse en el mercado laboral tras la obtención del título de postgrado.

En el Itinerario Profesional, las Prácticas en Empresa tienen carácter obligatorio y suponen 6 créditos ECTS. Asimismo, los alumnos deben realizar y defender públicamente un Proyecto Fin de Máster de 6 créditos ECTS.

En el Itinerario Investigador, los alumnos deben realizar y defender públicamente un Proyecto Fin de Máster de 12 créditos ECTS.

El Máster está dirigido a licenciados y diplomados universitarios sin experiencia profesional, así como aquellos alumnos que hayan superado todas las asignaturas de un primer ciclo universitario que conste al menos de 180 créditos.

Para acceder a las enseñanzas oficiales de Máster será necesario estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior del Espacio Europeo de Educación Superior que faculte en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de máster.

Así mismo, podrán acceder los titulados conforme a sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior sin necesidad de la homologación de sus títulos, previa comprobación por la Universidad de que aquellos acreditan un nivel de formación equivalente a los correspondientes títulos universitarios oficiales españoles y que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de postgrado.

Master Interuniversitario en Economía

El Máster, impartido por las Universidades de Oviedo, Cantabria y País Vasco, está orientado a completar la formación no sólo de licenciados en Economía y en Administración y Dirección de Empresas, sino también de licenciados en áreas de conocimiento afines.

El Máster tiene una duración de un curso académico, esto es, 60 créditos. El periodo de docencia del Máster se articula en tres trimestres, en los cuales el alumno deberá cursar satisfactoriamente un mínimo de 48 créditos. Los 12 créditos restantes se corresponden al Proyecto Fin de Máster. El alumno puede ir elaborando el Proyecto a lo largo y después del periodo de docencia y su presentación se realizará al finalizar el curso.

El programa del Máster incluye un primer bloque de asignaturas obligatorias, que se impartirán durante las seis primeras semanas en todas las universidades, cuya función es nivelar los conocimientos básicos de los alumnos en Macroeconomía, Microeconomía y Econometría. Durante el resto del primer trimestre y en los dos siguientes se ofrecen una serie de asignaturas optativas, que se imparten en un único centro, de las cuales el alumno elegirá un total de 36 créditos.

Con el fin de aprovechar las complementariedades existentes entre las asignaturas ofrecidas en las tres universidades, el alumno deberá cursar al menos 9 créditos fuera de su universidad de referencia. Asimismo, para facilitarle la elección de asignaturas optativas en función de sus pre-

ferencias profesionales, se han constituido seis trayectorias u orientaciones académicas: Economía Industrial, Teoría de Juegos y Economía Ambiental, Evaluación de Políticas, Economía Laboral, Políticas Económicas de la Unión Europea y Técnicas Cuantitativas en Economía.

Master en Sistemas de Información Contable

El Máster en Sistemas de Información Contable es un Máster académico de iniciación investigadora. Su objetivo general es ofrecer una formación integrada y estructurada en los principales campos de investigación emergentes en el ámbito de los sistemas de información contable. El contenido del curso gira en torno al estímulo de la investigación en la ciencia contable, promoviendo:

- El conocimiento de las principales líneas de investigación contable a nivel nacional e internacional
- La destreza en el manejo de técnicas de interpretación y análisis de la información económico-financiera y de toma de decisiones en la gestión
- La obtención de las habilidades y conocimientos necesarios por parte del alumnado para la elaboración de su tesis doctoral

Aunque el título ofertado es de interés para un amplio y variado grupo de egresados, es recomendable contar con conocimientos básicos de contabilidad. En especial, se considera apropiada la formación correspondiente a las licenciaturas en Economía, ADE o Contaduría Pública (Latino-América), así como a la diplomatura en CC. Empresariales.

El máster tiene una duración de un curso académico (60 créditos ECTS). Durante este periodo, el alumno cursará 11 asignaturas presenciales y un trabajo fin de máster:

Asignaturas metodológicas. Se ofrecen dos asignaturas de carácter instrumental con las que se introduce al alumno en la metodología de la investigación social, dándole a conocer las principales herramientas estadísticas empleadas en este campo de estudio.

Asignaturas específicas. Configurando el núcleo fundamental del máster, pretenden transmitir al alumno los principales avances en la investigación sobre aspectos tan relevantes como el control de la gestión empresarial, la auditoría de cuentas, la contabilidad internacional, el análisis económico-financiero o la divulgación de la información financiera del sector público.

La Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Oviedo, dispone además de una serie de títulos propios de formación en aspectos de seguros.

Máster en Seguros Privados

El Máster está destinado a alumnos con titulación universitaria de primer o segundo ciclo y profesionales del ámbito de los seguros que estén interesados en profundizar en el conocimiento de la actividad aseguradora.

Los objetivos son:

- 1) Proporcionar la formación exigida por el Ministerio de Economía y Hacienda en la Ley 26/2006, de 17 de julio de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados a los Mediadores de Seguros (Grupo A).
- 2) Formar a los alumnos en el ámbito de los Seguros Privados y de la Actividad Aseguradora con el rigor que dicha actividad precisa.
- 3) Ofrecer una formación práctica, preparando al alumno para enfrentarse con problemas reales.

Curso de Experto en Seguros Privados (Habilita como Mediador de Seguros, Grupo B)

Los destinatarios son alumnos con titulación universitaria de primero o segundo ciclo y profesionales del ámbito de los seguros que estén interesados en profundizar en el conocimiento de la actividad aseguradora.

Los objetivos son:

- 1) Formar a los alumnos en el ámbito de los Seguros y de la Actividad Aseguradora con el rigor que dicha actividad precisa.
- 2) Proporcionar la formación exigida por el Ministerio de Economía y Hacienda en la Ley 26/2006, de 17 de julio de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados a los Agentes de Seguros (Grupo B).
- 3) Ofrecer una formación práctica, preparando al alumno para enfrentarse con problemas reales.

5.1.1.3 Ciclos formativos de Grado Medio y Grado Superior

a) Gestión Administrativa (Ciclo Formativo de Grado Medio). Este ciclo formativo está regulado por el Real Decreto 1677/94 por el que se establece el currículo y el R.D. 1662/94 por el que se establece el título y las enseñanzas mínimas.

b) Administración y Finanzas (Ciclo Formativo de Grado Superior). El Real Decreto 1674/94 recoge el currículo y el Real Decreto 1659/94 establece el título y las enseñanzas mínimas.

Los dos pertenecen a la familia profesional de Administración. El de grado medio tiene una duración de 1.300 horas y el de grado superior de 2.000 horas, de acuerdo con la estructura que se muestra a continuación.

Itinerario Formativo ADM 21 (Grado Medio Gestión Administrativa)				
3 Trimestres y FCT (1.300 horas)				
En el Centro Educativo				En Empresa
1er Trimestre Setiembre/Dic	2º Trimestre Enero/Marzo	3er Trimestre Abril/Junio	4º Trimestre Setiembre/Dic	FCT Enero/Junio
1er Curso			2º Curso	

Ciclo Formativo de Grado Medio	
Denominación	(ADM21) Gestión Administrativa.
Familia profesional	Administración.
Perfil profesional	
Competencia general	Efectuar las operaciones de gestión administrativa en el ámbito público y privado, con arreglo a las normas de organización interna y a la legislación vigente, de forma eficaz y con calidad de servicio.
Unidades de competencia	- Registrar, procesar y transmitir información. - Realizar las gestiones administrativas de compra y venta de productos y/o servicios. - Realizar las gestiones administrativas de personal. - Realizar las gestiones administrativas de tesorería y los registros contables. - Informar y atender al cliente sobre productos y/o servicios financieros y de seguros. - Realizar gestiones administrativas en la Administración Pública.
Módulos	1- Comunicación, archivo de la información y operatoria de teclados (160 horas) 2- Gestión administrativa de compra-venta (95 horas) 3- Gestión administrativa de personal (95 horas) 4- Contabilidad general y tesorería (160 horas) 5- Productos y servicios financieros y de seguros, básicos (130 horas) 6- Principios de gestión administrativa pública (95 horas) 7- Aplicaciones informáticas (160 horas) 8- Formación en centro de trabajo (340 horas) 9- Formación y orientación laboral (65 horas).
Puestos de trabajo	- Auxiliar administrativo/a - Grabador/a de datos - Recepcionista de oficina - Cajero/a - Cobrador/a - Ayudante de oficina - Empleado/a de valores - Auxiliar de archivo y documentación - Gestor/a de pagos y cobros

Itinerario Formativo ADM 31 (Grado Superior Administración y Finanzas)					
5 Trimestres y FCT (2.000 horas)					
En el Centro Educativo					En Empresa
1er Trimestre Setiembre/Dic.	2º Trimestre Enero/Marzo	3er Trimestre Abril/Junio	4º Trimestre Setiembre/Dic.	5º Trimestre Enero/Marzo	FCT Abril/Junio
1er Curso			2º Curso		

Ciclo Formativo de Grado Superior	
Denominación	(ADM31) Administración y Finanzas.
Familia profesional	Administración.
Perfil profesional	
Competencia general	Organizar y realizar la administración y gestión de personal, de las operaciones económico-financieras y de la información y asesoramiento a clientes o usuarios, tanto en el ámbito público como privado, según el tamaño y actividad de la empresa y organismo y de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas y la normativa vigente.
Unidades de competencia	- Administrar y gestionar el aprovisionamiento de existencias. - Administrar y gestionar la financiación, el presupuesto y la tesorería. - Administrar y gestionar los recursos humanos. - Realizar y analizar las operaciones contables y fiscales. - Realizar y supervisar operaciones de asesoramiento, negociación, reclamación y venta de productos y servicios. - Administrar y gestionar en la Administración Pública. - Informar y asesorar sobre productos y servicios financieros y de seguros. - Realizar las gestiones de un servicio de auditoría.
Módulos	10- Gestión de aprovisionamiento. 11- Gestión financiera. 12- Recursos humanos. 13- Contabilidad y Fiscalidad. 14- Aplicaciones informáticas y operatoria de teclados. 15- Gestión comercial y servicio de atención al cliente. 16- Administración pública. 17- Productos y servicios financieros y de seguros. 18- Proyecto empresarial. 19- Formación y Orientación Laboral. 20- Auditoría.

(continúa)

Ciclo Formativo de Grado Superior	
Alternativas al finalizar los estudios	- Lic. en Derecho. - Lic. en Economía. - Lic. en Administración y Dirección de Empresas. - Maestro (todas las especialidades). - Dip. en Biblioteconomía y Documentación. - Dip. en Ciencias Empresariales. - Dip. en Educación Social. - Dip. en Estadística. - Dip. en Gestión y Administración Pública. - Dip. en Relaciones Laborales. - Dip. en Trabajo Social. - Dip. en Turismo. - I.T. en Informática (todas las especialidades).
Puestos de trabajo	- Administrativo/a de gestión comercial y personal. - Asesor/a financiero/a. - Agente inmobiliario. - Agente de seguros. - Agente de compras. - Tenedor/a de libros. - Contable. - Gestor/a administrativo/a. - Técnico/a en gestión de cobros. - Responsable de cartera de valores. - Auxiliar de auditoría. - Responsable de tesorería. - Responsable de medios de pago. - Responsable de extranjero.

Los centros en los que se imparten estas enseñanzas son los siguientes:

Centro	Ciclo Formativo	
	Superior	Medio
IES Llanes (Llanes)	●	●
IES Rey Pelayo (Cangas de Onís)		●
IES Infiesto (Infiesto)		●
CIPF Industrial y de Servicios (Gijón)	●	●
IES nº 1 (Gijón)	●	●
IES Mata Jove (Gijón)	●	●
COL López y Vicuña (Gijón)	●	●
COL San Eutiquio (Gijón)	●	●
IES Cuenca del Nalón (La Felguera)	●	●
IES Alto Nalón (Barredos)	●	●
IES Sánchez Lastra (Mieres)	●	●
IES Valliniello (Valliniello)	●	●
IES nº 5 (Avilés)		●
IES Pravia (Pravia)	●	●
IES Escultor Juan Villanueva (Pola de Siero)	●	●
IES Noreña (Noreña)	●	●
IES Doctor Fleming	●	●
COL María Inmaculada		●
IES Concejo de Tineo (Tineo)	●	●
IES Cangas del Narcea (C. del Narcea)		●
IES Carmen y Severo Ochoa (Luarca)		●
IES Galileo Galilei (Navia)	●	

El ciclo formativo de grado medio habilita para trabajar como cajero/a, cobrador/a, ayudante de oficina, empleado/a de valores y gestor/a de pagos y cobros. Mientras que el ciclo formativo superior permite optar a puestos de trabajo como administrativo/a de gestión comercial y personal, asesor/a financiero, agente de seguros, técnico/a en gestión de cobros, responsable de cartera de valores, responsable de tesorería y medios de pago y responsable de extranjero.

En un escenario donde, en los últimos años se ha producido un descenso del 19% en el número de personas matriculadas en los ciclos formativos de grado medio, la matrícula de gestión administrativa tan sólo se ha visto reducida en un 7%, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Evolución del nº de estudiantes de Gestión Administrativa

(tabla 16)

Fuente: Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI)

				Privada		
		Total	Pública	Total	Concertada	No concertada
2006/07	Total	5.229	3.930	1.299	1.035	264
	Administración	763	538	225	197	28
2005/06	Total	5.431	4.117	1.314	1.057	257
	Administración	788	569	219	194	25
2004/05	Total	5.538	4.283	1.255	1.011	244
	Administración	868	610	258	222	36
2003/04	Total	5.631	4.452	1.179	963	216
	Administración	946	675	271	226	45

Sin embargo, los estudiantes matriculados en el ciclo superior de Administración y Finanzas se han reducido en un 28%, cifra similar a la pérdida de estudiantes del total de matriculados en los ciclos formativos superiores a nivel regional.

Evolución del nº de estudiantes de Administración y Finanzas

(tabla 17)

Fuente: Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI)

				Privada		
		Total	Pública	Total	Concertada	No concertada
2006/07	Total	5.572	4.551	1.021	462	559
	Administración y Finanzas	768	671	97	0	97
2005/06	Total	6.435	5.217	1.218	477	741
	Administración y Finanzas	840	695	145	0	145
2004/05	Total	7.133	5.615	1.518	498	1.020
	Administración y Finanzas	938	771	167	0	167
2003/04	Total	7.869	6.084	1.785	447	1.338
	Administración y Finanzas	1.067	863	204	0	204

Uno de los aspectos clave de esta formación es su orientación práctica, aspecto que sirve de gran ayuda para que las personas que finalizan estos estudios encuentren un puesto de trabajo. Así lo confirman las estadísticas de inserción laboral⁴³ de los estudiantes que han realizado las prácticas que forman parte de la formación de estos ciclos, donde las tasas de inserción alcanzan a más de la mitad de los estudiantes, tal como se muestra a continuación:

(43) Servicio de Formación Profesional Inicial y Aprendizaje Permanente. Consejería de Educación del Principado de Asturias.

Porcentajes de inserción laboral de los estudiantes de los ciclos formativos (tabla 18)

Fuente: Servicio de Formación Profesional Inicial y Aprendizaje Permanente. Consejería de Educación del Principado de Asturias

Grado	Ciclo formativo	Curso		
		2005/2006	2006/2007	2007/2008
Medio	Gestión administrativa	58%	65%	65%
Superior	Administración y finanzas	62%	70%	63%

5.1.2 Formación Profesional no Reglada**Formación para el empleo**

Lo que hasta ahora se denominaba Formación Ocupacional y Continua se engloba actualmente bajo el nombre común de Formación para el Empleo⁴⁴, que comprende la formación encaminada a lograr una preparación específica para el trabajo que facilite la inserción laboral y el reciclaje profesional. Los colectivos a los que se dirige la formación ocupacional son:

- Desempleados.
- Trabajadores en activo.

Este nuevo concepto de formación, supone la integración de la formación ocupacional (destinada a los trabajadores desempleados) y la formación continua (dirigida a los trabajadores ocupados) en un único subsistema caracterizado por su carácter gratuito y de igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación; que pretende mejorar la empleabilidad de los trabajadores -en especial, aquellos con mayores dificultades de inserción o de mantenimiento del empleo-, promover la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la formación o de la experiencia laboral, fomentar la orientación profesional y contribuir a la mejora de la capacidad productiva y competitiva de nuestras empresas.

1. Formación Ocupacional

La formación ocupacional tiene como objetivo lograr una preparación específica para el trabajo, que facilite la inserción laboral. Los colectivos a los que se dirige esta formación son los desempleados.

Esta oferta formativa, ejecutada por la Comunidad Autónoma y cofinanciada por el Fondo Social Europeo (FSE), está dirigida prioritariamente a personas desempleadas.

Resumen de la programación de cursos de la familia profesional Administración y Gestión

Código	Título del curso	Centro
ADGA40	Administrativo contable	CNFO Langreo
ADGC02	Aplicaciones informáticas de gestión	CNFO Oviedo
ADGC02	Aplicaciones informáticas de gestión	CFO Avilés
ADGC02	Aplicaciones informáticas de gestión	CNFO Langreo
ADGF10	Empleado administrativo de entidades financieras	CNFO Langreo
ADGX04	Experto en gestión de salarios y seguros sociales	CNFO Oviedo

(44) Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Tal como puede verse en la tabla superior existe únicamente un curso en el área específica de entidades financieras:

Duración 425 horas	
Destinatarios	Trabajadores ocupados y desempleados
Unidades de competencia	UC 9432 Tramitar solicitudes de productos y servicios demandados por los clientes de la entidad. UC 9435 Contabilizar, seguir y archivar el proceso de las operaciones corrientes.
Módulos Formativos	MF 9633 Productos y servicios en banca. MF 9462 Ofimática financiera. MF 9635 Operativa bancaria. MF 9636 Contabilidad general.
Objetivo general del curso	Administrar y tramitar las diversas operaciones bancarias corrientes, utilizando las técnicas y procedimientos más adecuadas en operativa bancaria a fin de optimizar la atención al cliente.
Requisitos de acceso	Bachillerato, o bien FP1 o una cualificación de base equivalente.

Cursos de Formación Profesional Ocupacional

Los Centros de Formación Profesional Ocupacional de Asturias no disponen de oferta formativa dentro de la familia de Finanzas y Seguros. Existen, no obstante, dos cursos disponibles en la categoría de Administración y Oficinas:

Curso	Nº de horas	Descripción
Empleado de oficinas	400	Módulos:
		1- Técnicas administrativas de oficina.
		2- Técnicas básicas de comunicación y archivo.
		3- Aspectos administrativos de la gestión empresarial.
		4- Mecanografía.
		5- Ofimática básica.
		Nivel académico:
		Certificado de escolaridad o equivalente.

(continúa)

Experto en Nóminas y Seguros Sociales	300	Objetivos, módulos y contenidos formativos:
		1- Legislación laboral y seguridad social.
		2- El recibo de salarios: estructura y cálculo.
		3- Liquidación de cuotas a la seguridad social.
		4- Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF.
		5- Prestaciones de seguridad social.
		6- Aplicación de costes en la pequeña y mediana empresa.
		Requisitos de acceso:
		Nivel académico: BUP, FP I rama administrativa o conocimientos similares.

Por otra parte, en relación con la convocatoria de subvenciones para el 2009 destinadas a la participación de entidades y centros colaboradores en la programación de acciones de formación para el empleo dirigidas prioritariamente a trabajadores/as desempleados/as, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, los cursos en materia de servicios y finanzas son los siguientes:

- a) Gestor Comercial de Servicios Financieros (Código ADGF50), 400 horas.
- b) Empleado Administrativo de Entidades Financieras (Código ADGF10), 200 horas.
- c) Técnico Administrativo de Seguros (Código ADGF10), 300 horas.

2. Formación Profesional Continua

Es la formación destinada prioritariamente a trabajadores ocupados, con la finalidad de facilitar la adaptación permanente de las competencias y cualificaciones así como fortalecer la situación de competitividad de las empresas y del empleo en las mismas.

La oferta de la formación profesional continua del sector de los servicios financieros es muy variada y abarca un número importante de cursos en aspectos muy variados. Esta amplitud de oferta se debe a la existencia de múltiples centros de formación específicos:

- por una parte las propias empresas: todas las entidades bancarias cuentan con escuelas, centros formativos, fundaciones o sus propios departamentos de formación,
- las asociaciones empresariales: la Confederación de Cajas de Ahorro de España (CECA) cuenta con una Escuela Superior de Formación con formación presencial y on-line para todas las categorías de personal laboral de la cajas, y la Asociación Española de la Banca (AEB) tiene el Colegio Universitario de Estudios Financieros (CUNEF), centro de enseñanza superior adscrito a la Universidad de Madrid,
- las propias asociaciones sindicales, completan la oferta formativa de los anteriores en función de las demandas de formación del sector.

La oferta más completa existente en el sector se encuentra en el plan de formación nacional de COMFIA-CCOO financiado por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y el Fondo Social Europeo. En estos sectores, la formación que han solicitado los/as trabajadores/as ha sido en modalidad distancia o teleformación, no habiéndose realizado cursos presenciales específicos del sector en Asturias. La oferta formativa, que se incluye en los documentos anexos de este estudio, refleja de forma clara las tendencias formativas que se apuntan en este documento: la importancia de la formación en habilidades y productos para lograr una mejora en la atención y captación de clientes, el incremento en la demanda de formación para la obtención de titulaciones exigidas a nivel europeo (Independent Financial Advisor) o que acreditan una formación (prevención de riesgos laborales), y la formación tecnológica en procesos.

El plan de formación intersectorial de 2009 del sindicato UGT, a través del Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES), agrupa la oferta por áreas formativas, pero no dispone de ninguna específica para el sector.

Por su parte, la Asociación Empresarial de Mediadores de Seguros (AEMES), patronal del sector de la mediación, dispone de una amplia oferta formativa subvencionada por la Fundación Tripartita, de acuerdo con el Convenio de Mediación de Seguros Privados y la Resolución de Formación de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones en cuanto a las exigencias en Formación Continua. La oferta formativa, que se incluye en los anexos de este documento, está dirigida a los trabajadores autónomos y por cuenta ajena del sector. Los contenidos de la misma, se dividen en cuatro bloques formativos: mediación de seguros (sobre aspectos técnicos de la mediación y los productos), ofimática, gestión empresarial (normativa, medioambiente, calidad, marketing y prevención de riesgos laborales) y habilidades profesionales (e inglés). Esta oferta formativa se ve completada con la disponible a través de ICEA (Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones). Esta institución, fundada en febrero de 1963, es la primera asociación de entidades de seguros que se constituye en España con fines exclusivos de estudio, formación, investigación y asesoría sobre materias que afectan a la actividad aseguradora. Cuenta con aproximadamente 200 entidades adheridas, que representan más del 93% del nivel de primas del sector. ICEA ofrece un catálogo amplísimo de cursos específicos para el sector (presencial y on-line), así como programas de especialización y textos formativos.

La oferta formativa que se imparte a los trabajadores del sector se caracteriza por una serie de contenidos comunes, como los relativos a los riesgos laborales y la seguridad e higiene en el trabajo, y de otros más determinados en función del tipo de ocupación desempeñado. Por un lado estarían los que tienen que ver con la gestión interna ("Back office"), como formación en temas de programación y redes, inglés, fiscalidad y productos, y por el otro aquellas ocupaciones de relación con el público ("Front office"), como técnicas de venta, negociación, atención al cliente o las certificaciones de asesor financiero europeo. Otro aspecto a destacar de la formación es su apoyo en las nuevas tecnologías, ya que la mayoría de la oferta formativa se imparte a distancia, a través de teleformación.

La Certificación Profesional

De conformidad con lo establecido en el artículo 10.1 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, la oferta de formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales estará constituida por la formación dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad. Los certificados de profesionalidad acreditan con carácter oficial las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral con significación en el empleo.

Tales competencias estarán referidas a las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, por lo que cada certificado de profesionalidad podrá comprender una o más de dichas unidades. En todo caso, la unidad de competencia constituye la unidad mínima acreditable y acumulable para obtener un certificado de profesionalidad. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal, con la participación de los Centros de Referencia Nacional, la elaboración y actualización de los certificados de profesionalidad, que serán aprobados por real decreto, previo informe del Consejo General de Formación Profesional.

Son un referente que permite certificar, de manera homogénea, las competencias profesionales de los trabajadores, hayan sido adquirida desde:

La Experiencia Profesional

- Formación Profesional Ocupacional
- Escuelas Taller y Casas de oficios
- Contratos de aprendizaje
- Formación profesional Reglada (en un futuro)

En la familia profesional de seguros y finanzas existen cinco certificados de profesionalidad:

- 1) **Comercial de Seguros** R.D. 2028/96 06-09-1996 11-10-1996
- 2) **Empleado Administrativo de Entidades Financieras** R.D. 2025/96 06-09-1996 10-10-1996
- 3) **Empleado de Gestión Financiera de Empresa** R.D. 2026/96 06-09-1996 10-10-1996
- 4) **Gestor comercial de servicios financieros** R.D. 2029/96 06-09-1996 11-10-1996
- 5) **Técnico Administrativo de Seguros** R.D. 2027/96 6-09-1996 10-10-1996

Denominación	Comercial de Seguros
Familia Profesional	Seguros y Finanzas.
Perfil profesional	
Competencia general	Comercializar y vender productos y servicios de seguros, efectuando el asesoramiento técnico al cliente durante la vigencia del contrato, la gestión de la cartera de clientes, el control de gestión y el seguimiento de la red agencial de la compañía.
Unidades de competencias	1- Prospeccionar clientes y gestionar la venta de productos. 2- Gestionar y asesorar a los clientes de forma personalizada. 3- Controlar y organizar la gestión y la red agencial.
Realizaciones profesionales y criterios de ejecución	
UC 1	- Estudiar las características del mercado al que se dirige, recabando todo tipo de información disponible, al objeto de orientar su actividad hacia las necesidades reales de sus potenciales clientes. - Buscar e identificar los posibles candidatos a clientes, confeccionando un fichero basado en toda la información que pueda obtenerse, para optimizar al máximo las posibilidades de aceptación de los productos ofrecidos por el agente o comercial. - Iniciar contactos con los futuros posibles clientes, previamente elegidos y estudiados, resaltando la óptima adecuación entre los productos ofrecidos y sus necesidades de aseguramiento, al objeto de concretar el máximo de operaciones. - Elaborar y defender un proyecto de seguro, estudiando las necesidades del futuro cliente, al efecto de concretar la perfección del contrato. - Formalizar el contrato, concretando las condiciones del seguro, para poder incluir el mismo en la cartera de la compañía.

(continúa)

Denominación	Comercial de Seguros
UC 2	- Mantener actualizadas las pólizas de los clientes, efectuando las modificaciones que sean precisas, para garantizar la adecuación del riesgo a las condiciones del contrato. - Asesorar al cliente en la tramitación de siniestros, actuando como mediador entre éste y la compañía, para garantizar una óptima atención al asegurado en el momento en que más lo necesita y valora. - Confeccionar y mantener el fichero de cliente, actualizando constantemente los datos, al objeto de conocer los cambios que pueden producirse en las necesidades de aseguramiento del cliente y dar respuesta a las mismas. - Mantener y gestionar la cartera, efectuando las gestiones de cobro y actualización de los recibos de prima, para mantener la cobertura de los riesgos.
UC 3	- Efectuar liquidaciones periódicas a la compañía, regularizando los cobros y pagos efectuados en nombre de ésta, para garantizar la regularidad contractual de las pólizas. - Revisar periódicamente los resultados de las gestiones efectuadas, mediante medios estadísticos, al objeto de valorar si debe modificarse o no la estrategia comercial. - Revisar y mejorar constantemente la estrategia comercial, manteniéndose informado de las novedades que se puedan producir, al objeto de optimizar al máximo los resultados de las gestiones realizadas. - Actuar de intermediario entre la compañía y los agentes, canalizando el flujo de información y trabajo, para facilitar la integración del agente en la red comercial de la compañía.

Denominación	Gestor comercial de servicios financieros
Familia Profesional	Seguros y Finanzas
Perfil profesional	
Competencia general	Comercializar y promover la venta de productos y servicios financieros entre sus clientes, efectuando asesoramiento técnico, garantizando la gestión de la cartera y su fidelización a la entidad.
Unidades de competencias	1- Prospeccionar y programar la acción comercial de su oficina y ámbito de actuación. 2- Gestionar la cartera y asesorar a los clientes de forma personalizada. 3- Organizar, controlar y garantizar el fichero de clientes.
Realizaciones profesionales y criterios de ejecución	
UC 1	- Preparar y organizar la acción comercial, siguiendo los criterios comerciales generales y específicos de campaña acordados por la entidad, encaminados a la satisfacción de las necesidades de la clientela y la mejora de la cuenta de resultados. - Promover productos entre la clientela, teniendo en cuenta las demandas existentes en el mercado y las campañas publicitarias de su entidad, para vincular a los clientes y aumentar la cuota de mercado. - Realizar acciones comerciales previamente programadas, aplicando las técnicas de venta habituales para conseguir la captación del cliente. - Llevar a cabo el seguimiento de las acciones comerciales, revisando los objetivos propuestos para conseguir su fin.
UC 2	- Atender y asesorar a los clientes, identificando sus necesidades y exigencias para ofrecer los productos y/o servicios más adecuados a sus intereses. - Mantener la cartera, efectuando gestiones ante dependencias y organismos adecuados para la buena tramitación de productos y servicios solicitados. - Controlar y seguir las operaciones de sus clientes, resolviendo incidencias y situaciones anómalas para mantener una gestión óptima de la cartera.

(continúa)

Denominación	Gestor comercial de servicios financieros
UC 3	- Confeccionar fichero general de clientes, correspondiente al área de actuación, mediante el uso de técnicas informáticas, al objeto de poder optimizar las acciones comerciales. - Mantener actualizado el fichero de clientes, a través de los medios habituales de comunicación de su entidad, para poder realizar una gestión eficiente de la cartera de clientes y programar la acción comercial. - Garantizar la seguridad e integridad del fichero de clientes, mediante procedimientos estipulados, asegurando la confidencialidad de los mismos para preservar la obligada intimidad de los datos.

Denominación	Empleado administrativo de entidades financieras
Familia Profesional	Seguros y Finanzas
Perfil profesional	
Competencia general	Atender y asesorar al cliente sobre la oferta de productos y servicios de su entidad, efectuando, tramitando, contabilizando y archivando las operaciones corrientes de banca, aplicando la operativa bancaria específica para cada una de ellas.
Unidades de competencias	1- Atender y asesorar a clientes y público en general de los productos de su entidad y de las operaciones corrientes de banca. 2- Tramitar solicitudes de productos y servicios demandados por los clientes de la entidad. 3- Contabilizar, seguir y archivar el proceso de las operaciones corrientes.
Realizaciones profesionales y criterios de ejecución	
UC 1	- Atender consultas, proporcionando información que favorezca la relación entre el público y la entidad. - Promocionar los productos y servicios ofertados por su entidad, ajustándose a las demandas del cliente para potenciar su comercialización.
UC 2	- Recibir y canalizar las operaciones implícitas a cada producto y servicio, de sus clientes o de su superior jerárquico, recogiendo la documentación adecuada para su posterior tramitación. - Realizar los preparativos necesarios para la aplicación de la operativa administrativa propia de cada demanda, examinando y revisando los documentos y solicitudes recibidos. - Tramitar las operaciones propias de cada producto y servicio de su entidad mediante procesos mecánicos o informáticos, disponiéndolas para su autorización. - Transmitir y canalizar operaciones propias de cada producto y servicio, mediante procedimientos manuales o informáticos, para su inicio o cancelación.

(continúa)

Denominación	Empleado administrativo de entidades financieras
UC 3	- Ejecutar operaciones corrientes de cobros y pagos a solicitud del público en general y clientes de la entidad, mediante aplicación de la operativa contable vigente y siempre que estén dentro de sus atribuciones o previa autorización de sus superiores, para satisfacer las necesidades de los clientes. - Llevar a cabo operaciones de control interno y administración, ajustándose a la operativa interna de la entidad, para garantizar su correcta aplicación. - Contabilizar las operaciones corrientes realizadas mediante los procedimientos habituales, ajustándose a la operativa interna, para controlar los movimientos de la entidad. - Seguir la evolución administrativa de las operaciones bancarias, controlando su correcta realización por tipos de productos y servicios, archivando los documentos propios de cada una al finalizar su proceso. - Elaborar y mantener archivos de documentos y apuntes contables diarios mediante procedimientos que permitan un rápido acceso para su posterior búsqueda y consulta.

Denominación	Técnico Administrativo de Seguros
Familia Profesional	Seguros y Finanzas
Perfil profesional	
Competencia general	Atender y asesorar al cliente sobre la oferta de productos y servicios financieros y de seguros, efectuando la tramitación de solicitudes y propuestas, la contratación, el seguimiento de la producción y la tramitación y liquidación administrativa de expedientes.
Unidades de competencias	1- Atender y asesorar sobre la oferta de productos y servicios financieros y de seguros de la compañía. 2- Gestionar la tramitación de solicitudes y propuestas de seguros y perfeccionar los contratos. 3- Supervisar permanentemente la producción, revisar pólizas y suplementos y hacer efectivas las anulaciones. 4- Recepcionar, revisar y comprobar las declaraciones de siniestro, y tramitar los expedientes hasta su cancelación. 5- Organizar, actualizar y archivar la información y documentación en soporte convencional e informático.
Realizaciones profesionales y criterios de ejecución	
UC 1	- Atender consultas y peticiones de agentes, corredores, clientes y, en su caso, empleados de otras entidades, dispensando y recabando una información suficiente, clara y eficaz que favorezca una óptima relación con el interlocutor y facilite la gestión administrativa. - Identificar y asesorar, a partir de las necesidades del cliente, sobre los productos y/o servicios ofertados por la empresa, atendiendo para ello a las características específicas de la solicitud y del demandante, a fin de ajustar al máximo la oferta disponible a la demanda y alcanzar la mayor satisfacción del cliente. - Recepcionar y verificar la documentación que es entregada personalmente en la entidad, siguiendo las pautas administrativas correspondientes, a fin de facilitar su acceso y posterior tramitación administrativa.

Denominación	Técnico Administrativo de Seguros
UC 2	- Tarificar las pólizas y calcular las comisiones de los comerciales y mediadores, aplicando las tasas y el cuadro de comisiones correspondientes, para conocer el precio final del seguro y la comisión del mediador. - Efectuar la redacción del contrato, recogiendo todos los eventos que deben estar asegurados para dar cumplimiento a lo solicitado por el cliente y comprobando que las tasas y primas aplicadas son correctas. - Analizar los riesgos no catalogados que se solicitan, interpretando de forma flexible las normas de contratación, para decidir la conveniencia de aceptar o no el seguro por motivos comerciales.
UC 3	- Efectuar el seguimiento de las pólizas aceptadas, mediante las normas de contratación de la compañía para mantener una nítida relación contractual. - Gestionar la revigorización y ampliación de los contratos, modificando sus características para adecuarlos a los cambios que se hayan producido en el riesgo. - Realizar el control de pólizas susceptibles de anulación, mediante el análisis de los correspondientes listados, para adoptar las medidas que determinen la anulación efectiva. - Ayudar en la gestión técnica del departamento o sucursal, preocupándose por la más correcta aplicación de las normas de la compañía, al objeto de contribuir a mejorar el rendimiento de los medios personales y técnicos de que dispone la entidad.

Denominación	Técnico Administrativo de Seguros
UC 4	- Recepcionar, revisar y registrar las declaraciones de accidente que llegan a la compañía por cualquier medio (personalmente, correo, fax, etc.), resolviendo dudas y procurando la máxima agilidad posible, para tener constancia inmediata de los siniestros ocurridos y facilitar la correcta valoración de los mismos. - Verificar la regularidad contractual y las garantías afectadas por el siniestro, consultando el archivo informático, al objeto de constatar la cobertura del siniestro. - Cuidar de la inmediata peritación de los daños, siempre que ello sea posible, trasladando toda la información a los profesionales que corresponda, al objeto de tener una información más concreta sobre el coste del siniestro y ofrecer un servicio rápido y eficaz al cliente. - Aperturar, preventivar y distribuir los expedientes de siniestros, efectuando la grabación informática de los datos, al efecto de conocer el coste económico que supondrá para la compañía y poder iniciar la tramitación. - Iniciar el trámite de los expedientes de siniestro, atendiendo a las especificidades de cada caso, al objeto de canalizar su correcta tramitación. - Realizar la tramitación amistosa de todos aquellos casos en que sea posible, efectuando o atendiendo reclamaciones, con el fin de lograr una rápida y satisfactoria resolución de los expedientes. - Tramitar siniestros judiciales y de lesiones, aplicando concomimientos jurídicos y talante negociador, para lograr que los casos se resuelvan de la mejor manera para todos los implicados. - Gestionar el preventivo de los siniestros, controlando los pagos y recobros y cancelando los expedientes, al objeto de conocer en cada momento el coste que tiene pendiente de desembolsar la compañía.
UC 5	- Organizar la información y documentación, mediante ficheros manuales e informáticos que permitan obtener su rápido acceso, consulta y búsqueda. - Archivar y manejar la información y documentación, a través de medios que garanticen su integridad y confidencialidad, para asegurar la obligada intimidad de los datos de los asegurados. - Mantener y actualizar la información y documentación, de forma periódica y según los procedimientos internos, para poder asegurar las mejores condiciones de consulta y vigencia de la información.

Denominación	Empleado de Gestión Financiera de la Empresa
Familia Profesional	Seguros y Finanzas
Perfil profesional	
Competencia general	Colaborar en la gestión operativa de la empresa: obtención e inversión de recursos financieros, tesorería y control administrativo de la gestión presupuestaria. En su caso, participar en funciones de gestión económica que poseen una dimensión financiera.
Unidades de competencias	1- Colaborar en la gestión de la contratación de servicios financieros, y en su seguimiento. 2- Realizar operaciones contables y participar en análisis financieros. 3- Gestionar la tesorería.
Realizaciones profesionales y criterios de ejecución	
UC 1	- Prospeccionar los productos y servicios financieros del mercado, preparando información exhaustiva de los mismos, para posibilitar la toma de decisiones por parte de sus superiores. - Analizar y valorar los productos ofrecidos por las entidades aseguradoras, facilitando a sus superiores, información precisa y clara de los mismos, para la toma posterior de decisiones. - Gestionar y tramitar la contratación de productos y servicios con entidades financieras y de seguros, cumpliendo las instrucciones recibidas de sus superiores.
UC 2	- Supervisar y asegurar la realización de la contabilidad, con sujeción al Plan General contable y a los criterios establecidos por la empresa. - Legalizar y confeccionar los libros y registros de contabilidad, y efectuar el depósito de las cuentas anuales, todo ello conforme a la legislación mercantil. - Realizar, bajo supervisión, el análisis de la información contable, así como de los estados financieros y patrimoniales, interpretando correctamente la situación económico-financiera de la entidad, para la posterior toma de decisiones.

Denominación	Empleado de Gestión Financiera de la Empresa
UC 3	- Realizar previsiones de tesorería, basándose en la información disponible para evitar excesos o descubiertos en la misma. - Controlar las operaciones de tesorería realizando su seguimiento para cumplir con los plazos de vencimiento correspondientes. - Realizar la gestión de cuentas con entidades financieras, y supervisar la gestión de caja, de acuerdo con los criterios establecidos.

5.1.3 Formación Instituciones privadas

En nuestra región existen varias instituciones privadas que ofertan formación en el sector de las finanzas y seguros.

A) Asturias Business School

Asturias Business School, una Fundación creada en 1990 cuyo objetivo es la formación de profesionales para la empresa, ofrece de una serie de cursos dirigidos a trabajadores en activo y estudiantes. En concreto, para los recién titulados en el área económico-empresarial que busquen desarrollar su futuro profesional en el sector bancario o financiero dispone de un MBA en Banca y Finanzas.

B) Colegio de Economistas

El Colegio de Economistas de Asturias, a través del Centro de Desarrollo Directivo, que tiene su antecedente en el área de formación del propio Colegio, ofrece una amplia gama de cursos, seminarios y conferencias. En concreto la oferta formativa de postgrado es la siguiente:

- ESADE Business School en Asturias
- Programa de Desarrollo Directivo del ESADE (PMD)
- Master en Asesoría Fiscal
- Curso de Experto en Auditoría de Cuentas y Contabilidad Superior

5.1.4 Programas de formación en la mediación de seguros y reaseguros privados

El sector de los seguros está sometido a una estricta regulación en materia de formación, las bases de esta regulación están contempladas en la ley de mediación de seguros y reaseguros privados (26/2006 de 17 de julio) y ampliada en la resolución de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (28 de julio de 2006). Esta última establece los requisitos y principios básicos de los programas de formación para los mediadores de seguros, corredores de reaseguros y demás personas que participen directamente en la mediación.

La ley establece unas exigencias de formación, cursos y pruebas de aptitud, en función de las siguientes categorías:

Grupo A: Se exigirá un curso de una duración de 500 horas

- Personas físicas: agentes de seguros vinculados, corredores de seguros y reaseguros,
- Personas jurídicas: al menos la mitad de la personas que integren el órgano de dirección de las personas jurídicas (agentes de seguros vinculados, operadores de banca-seguros vinculados, corredores de seguros y reaseguros),
- Personas que ejerzan la dirección técnica de todas ellas.

Grupo B: Se exigirá un curso de formación de 200 horas

- a) Personas físicas: agentes de seguros exclusivos,
- b) Personas jurídicas: al menos la mitad de la personas que integren el órgano de dirección de las personas jurídicas (agentes de seguros exclusivos, operadores de banca-seguros exclusivos),
- c) Personas que ejerzan la dirección técnica de todas ellas,
- d) Personas que integran las redes de distribución de los operadores de banca-seguros,
- e) Empleados de los mediadores de seguros y reaseguros (siempre que se les atribuyan funciones de asesoramiento y asistencia a clientes y participen directamente en la mediación de seguros y reaseguros).

Grupo C: Se exigirá un curso de formación de 50 horas.

- a) Auxiliares externos de los mediadores de seguros y reaseguros,
- b) Empleados de cualquiera de las clases de mediadores de seguros y reaseguros que desempeñen funciones auxiliares de captación de clientes o de tramitación administrativa, sin prestar asesoramiento ni asistencia a los clientes en la gestión, ejecución o formalización de los contratos o en caso de siniestro.

Para el grupo A se exigirá un curso de formación de una duración estimada de 500 horas o alternativamente la superación de una prueba de aptitud en materias financieras y de seguros privados. Para el acceso a este curso de formación o de esta prueba se deberá de estar en posesión del título de bachiller o similar. La organización de estos cursos corresponde a las organizaciones más representativas de seguros y de las entidades aseguradoras, así como las instituciones universitarias públicas y privadas.

Para el grupo B se exigirá un curso de formación de una duración estimada de 200 horas. Para el acceso a este curso de formación se deberá de estar en posesión del título de graduado en educación secundaria.

Para el grupo C se exigirá un curso de formación de una duración estimada de 50 horas. Podrán realizar los cursos de formación para estos dos grupos, las organizaciones de las entidades aseguradoras y de los mediadores de seguros y de reaseguros, las entidades aseguradoras, las entidades de crédito, las empresas de mediación de seguros y de reaseguros (individualmente o agrupadas), las instituciones universitarias públicas y privadas, así como los centros integrados de formación profesional.

No obstante lo anterior, quedarán exentos de la realización de los cursos anteriores:

- 1) Las personas con un título superior universitario correspondiente al primer ciclo en materia específica de seguros privados.⁴⁵ La Universidad de Oviedo, en colaboración con Colegio de Mediadores de Seguros Titulados de Asturias, dispone de un título propio, Master en Seguros Privados, que otorga la capacitación profesional como Mediador de Seguros (Grupo A) a los efectos previstos por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones de acuerdo al artículo 39.1 de la Ley 26/2006.
- 2) Quedarán convalidados parte de los módulos para las personas con título superior universitario en ciencias jurídicas, económicas, actuariales, financieras y administración y dirección de empresas. De igual forma, las personas que acrediten haber ejercido como agente de seguros durante un plazo no inferior a cinco años.

La disposición establece la obligación para las empresas del sector de la realización de un plan de formación continua trienal para las personas comprendidas en las categorías B y C. Para cada período trienal deberá elaborarse una memoria en la que se recoja el contenido de la formación, su duración y las personas que la han recibido. Dicha memoria estará a disposición de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

A continuación se muestran los datos relativos a la formación media impartida durante el 2.007, a partir de los datos proporcionados por los propios corredores de seguros y reaseguros (personas físicas y jurídicas).

(45) En la actualidad cuenta con este reconocimiento la Universidad Pontificia de Salamanca (impartido por la Facultad de Ciencias del Seguro, Jurídicas y de la Empresa).

Datos de formación media impartida durante el 2007 en el sector de los seguros (tabla 19)

Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. "Informe Mediación 2008"

Formación: Corredores persona física												
Medios personales	Nº	Elemental	Nivel			Horas	H/persona	Medios		Gasto	Gasto/persona	
			Reciclaje	Gestión	Ramos			Internos	Externos			
Personal de Dirección	937	89	265	298	505	37.621	40	165	529	281.177	300	
Empleados	991	148	240	145	278	38.855	39	233	315	237.637	240	
Auxiliares	1.568	88	96	21	118	13.888	9	144	61	91.489	58	
Otro personal de administración	150	32	41	27	55	5.058	34	37	4	28.943	193	
Formación: Correduría de seguros												
Medios personales	Nº	Elemental	Nivel			Horas	H/persona	Medios		Gasto	Gasto/persona	
			Reciclaje	Gestión	Ramos			Internos	Externos			
Personal de Dirección	3.178	129	615	889	1.050	112.135	35	35	1.165	1.406.413	443	
Empleados	10.660	528	915	554	1.045	314.654	30	30	1.133	3.663.503	344	
Auxiliares	32.040	392	401	78	501	194.032	6	6	236	1.159.266	36	
Otro personal de administración	632	53	88	85	136	12.637	20	20	106	78.034	123	
Formación: Corredores de reaseguro												
Medios personales	Nº	Elemental	Nivel			Horas	H/persona	Medios		Gasto	Gasto/persona	
			Reciclaje	Gestión	Ramos			Internos	Externos			
Personal de Dirección	59	0	5	3	7	380	6	4	9	9.384	159	
Empleados	482	8	10	3	9	452	1	7	11	98.700	205	
Auxiliares	5	1	0	1	0	5	1	1	0	0	0	
Otro personal de administración	2	0	0	0	1	30	15	1	0	0	0	

El colectivo del personal de dirección y empleados de las corredurías de seguros (personas físicas) es el que más horas de formación ha recibido, si bien en términos de costes son los que trabajan para las corredurías (personas jurídicas) los que se encuentran a la cabeza con un gasto anual de 443 y 344 euros por persona. **La formación específica de productos concentra el principal esfuerzo en materia formativa**, fundamentalmente centrada en los productos concretos de cada ramo, así como en el reciclaje.

5.2 Análisis y contraste con los agentes clave del sector de los cursos de formación impartidos en el último año relacionados con el sector objeto de estudio.

La crisis financiera que está atravesando la economía dejará una impronta notable, no sólo en el ejercicio del año, sino también en las perspectivas de creación de empleo del 2010 y en las estructuras empresariales de la región.

Empleo

Todos los entrevistados coinciden de forma unánime en que el 2010 será un año de amortización de los empleos creados en los últimos años y consolidación de las estructuras empresariales. La creación de empleo será débil y se centrará en puestos de trabajo puntuales. De hecho, esta tendencia ya se confirma en el análisis de la oferta de empleo en los principales portales de internet, donde la oferta de empleo en nuestra región ha descendido de forma drástica, en los últimos meses.

Formación

Un aspecto destacado de la formación en el sector financiero, especialmente en el ámbito de los seguros y de la intermediación monetaria (banca) es la tendencia a asumir la tarea formativa de forma interna.

El sector de los seguros se caracteriza por la estricta regulación en materia formativa a la que está sometida. La Dirección General de Seguros y Pensiones exige a las empresas del sector, la realización de un plan de formación trianual y a las personas físicas la realización de unos cursos específicos en seguros, en función del tipo de trabajo que desempeñen, además de la superación de una prueba de acceso a los directores técnicos (Grupo A).

Por su parte, la ley 19/1993, sobre determinadas medidas de prevención del blanqueo de capitales, y su reglamento establece para la banca la obligación de adoptar medidas oportunas para que el personal a su servicio tenga conocimiento de las exigencias derivadas de la normativa sobre prevención del blanqueo de capitales. Dichas medidas incluirán la organización, con la participación de los representantes de los trabajadores, de planes de formación y de cursos especiales de formación que, dirigidos a sus empleados en general y específicamente al personal que desempeñe aquellos puestos de trabajo que, por sus características, sean idóneos para detectar los hechos u operaciones que puedan estar relacionados con el blanqueo de capitales, capaciten a estos empleados para efectuar dicha detección y para conocer la manera de proceder en tales casos.

Aunque la formación continuará siendo un elemento esencial para lograr la innovación y la mejora de las estructuras empresariales, los nuevos contenidos de formación se verán notablemente influenciados por una política generalizada de reducción de costes: formación sí, pero bajo un nuevo modelo organizativo:

a) Descenso de la formación presencial a favor de los cursos “on-line”.

Dentro de los nuevos planes de mejora de la eficiencia de las organizaciones, los mayores costes que supone la formación presencial, en términos de transporte, alojamiento y mayor dedicación en horas, dejarán paso a un mayor peso de la formación on-line. La autoformación cobrará cada vez mayor relevancia con contenidos y manuales accesibles a través de las intranets.

b) Orientación al cliente de los contenidos de la formación: habilidades y carácter práctico

La estrategia comercial es un elemento básico en el nuevo concepto de eficiencia que se está imponiendo y que está basado en la estrategia comercial. Lo que está en la base de este razonamiento es que una entidad enfocada al cliente obtendrá necesariamente un aumento en su volumen de negocio y un menor coste de la captación de nuevo negocio, en la medida en que aumenta la vinculación de los clientes ya existentes. La eficiencia se basa en el incremento del volumen, de la captación de clientes y de la fidelización, un concepto que se conoce en el sector como las “3 erres”: recuperar, retener y reactivar.

Esta vinculación al cliente es la medida de la eficiencia comercial y para lograrlo será prioritario que las empresas dispongan de una cartera de productos fácilmente adaptables a las distintas necesidades de diferentes segmentos de clientes.

Esta personalización se traducirá en unos contenidos de formación orientados a satisfacer al cliente, no sólo en términos de productos sino de comunicación y relación con el cliente. En este sentido, la formación en habilidades, comunicación e “inteligencia emocional” van a tener un espacio muy importante, así como una formación eminentemente práctica sobre toda la gama de productos de los que dispone la empresa con el fin de asesorar de una forma individual a sus clientes.

c) La experiencia: un valor en alza

Todos los profesionales consultados consideran que la formación de base (ya sea universitaria o formación profesional) de las personas que se incorporan a las empresas es sólida y que las principales deficiencias se encuentran en las habilidades. De los estudiantes de los ciclos formativos, especialmente los de grado medio y por su juventud, se echa en falta: una mayor madurez y más responsabilidad frente al trabajo. En términos generales, los responsables de personal consideran que los planes de estudios deberían incluir asignaturas transversales orientadas a la adquisición de habilidades (ser un buen comunicador, trabajar en equipo, compromiso, autonomía, disciplina y orientación a resultados). Por todas estas razones, se valora la experiencia previa (entre uno y tres años) en sectores similares, ya que todas estas carencias tienden a adquirirse con la experiencia laboral.

d) Incremento de la formación interna en detrimento de la externa

Esta orientación al cliente, a la personalización de la acción comercial, y en un escenario generalizado de mejora de la eficiencia y recorte de gastos, traerá como consecuencia que un porcentaje importante de la oferta formativa sea asumida desde dentro de las organizaciones, debido también por la dificultad de que alguien externo comprenda los criterios comerciales de la entidad. Una parte importante de los sectores empresariales analizados, fundamentalmente banca y seguros, tienen una dinámica muy asentada de formación a través de sus departamentos de recursos humanos, los cuales diseñan los planes de formación atendiendo a las necesidades formativas detectadas y a los requerimientos de los mercados y organismos reguladores.

Aunque sigue habiendo sitio para la formación externa, de hecho todas las empresas entrevistadas, valoran esta tipo de formación necesaria, especialmente para materias que no forman parte de su actividad principal, como por ejemplo la formación de habilidades y competencias.

e) Nuevos contenidos de formación obligatoria impuestos por la nueva regulación del mercado financiero a nivel europeo

Este sector, especialmente en el ámbito de los seguros, está sometido a una regulación muy rigurosa en materia de formación que se impone y supervisa desde las instancias públicas. La tendencia será a incrementar la supervisión y control por parte de los organismos públicos, en parte debido al proceso de integración de los mercados europeos, y también como consecuencia del aumento de la regulación. Algunos certificados y titulaciones financieras ya exigibles en otros mercados, como el británico (ej. la certificación EFA European Financial Advisors) comenzarán a ser obligatorios también en el resto de los países integrantes del mercado único europeo.

6 :: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Evolución del sector y del mercado de trabajo

Todos los datos de coyuntura y de previsiones utilizados en la elaboración de este estudio anticipan una situación de crecimiento del sector en lo que se refiere a actividad, aunque esta mejora apenas se traducirá en creación de empleo hasta al menos 2011.

El sector de los servicios financieros en nuestra región, refleja la situación nacional, en términos de composición: se trata de un sector fuertemente atomizado. Así la figura del empresario individual conforma el 69% del total de las empresas de la región, y la pequeña empresa, de menos de 10 empleados, supone otro tercio del total. Solamente dos bancos, ocupan el espectro de las grandes empresas, con más de 200 empleados. Esta fuerte atomización otorga una fortaleza a este mercado empresarial: la flexibilidad, que ha permitido que la actividad empresarial se haya podido adaptar de forma rápida y eficaz a los cambios que se han ido produciendo en el mercado. Las grandes estructuras empresariales, especialmente la banca, cuya red ha crecido de una forma excesiva en los años de expansión del mercado inmobiliario, ha estado más expuesta al recorte de su estructura, y por lo tanto de empleo, hasta el punto de que sus expectativas actuales se centran en la consolidación de su negocio, pero no en el crecimiento en términos de empleo.

La crisis financiera internacional ha marcado un hito cuyas consecuencias se dejarán notar a lo largo de los próximos años, para cuya recuperación el sector deberá acometer una serie de cambios y retos de vital importancia. Los niveles e instrumentos de supervisión y control públicos aumentarán dentro de un proceso de integración del mercado europeo que se ha confirmado imparable. Este incremento de los niveles regulatorios tendrá un impacto notable en las empresas de sector, con el aumento de las exigencias para el desarrollo de la actividad y de transparencia.

El incremento de la competencia a nivel europeo se traducirá de forma inevitable en un aumento de la integración a nivel nacional, que permita mejorar los niveles de rentabilidad de las empresas del sector, un fenómeno al que se está asistiendo en estos momentos con el proceso de reordenación de las cajas de ahorro. El modelo de negocio del sector deberá afrontar una serie de cambios donde el cliente será la pieza fundamental en torno al cual se reorientará la estructura y actividad del sector y para lo cual la innovación será un aspecto clave e imprescindible. En este proceso de cambio, la figura del asesor financiero/comercial (ya sea independiente o vinculado a entidades del sector) cobrará una notable importancia como elemento de enlace con el cliente y pieza clave para mejorar la eficiencia comercial.

Este proceso de ajuste y reestructuración del sector, especialmente el bancario, en términos de empleo se ha iniciado a nivel nacional en 2007, sin embargo en nuestra región se ha producido una mejora del empleo: el sector de las actividades financieras y seguros en Asturias, ha crecido en un 29% si comparamos las cifras del tercer trimestre de 2008 respecto al 2009. Otro aspecto a destacar es que el crecimiento del empleo ha sido exclusivamente femenino: las mujeres con empleo en este sector han pasado de 2.100 a finales de 2008 a más de cinco mil en la actualidad, mientras que el empleo masculino ha sufrido un retroceso. De hecho, con los últimos datos disponibles la presencia laboral de la mujer en el mercado de las actividades financieras y seguros está muy próxima a la paridad.

Las previsiones del sector a nivel europeo y nacional coinciden en la reducción del número de empleos como consecuencia del cierre de oficinas, las fusiones previstas y la reestructuración del sector. No obstante, las fuentes consultadas a nivel regional coinciden que no existen planes inminentes en el sector para procesos generalizados de prejubilaciones, aspecto que se ve respaldado por los datos de la edad media de las personas empleados en sector, y que se sitúa entre los 30 y los 44 años, por lo que todo indica que en 2010 la creación de empleo en nuestra región será muy reducida, y los posibles recortes se centrarán de forma casi exclusiva en los contratos temporales.

6.2 Evolución de las ocupaciones y necesidades formativas

La oferta formativa reglada en el sector, que incluye desde la formación profesional hasta los estudios universitarios, **es amplia y se ajusta a las necesidades del mercado de nuestra región**. Los empresarios del sector consideran que la formación básica de los que se incorporan al mercado laboral es buena, sin embargo encuentran algunas carencias en aspectos relacionados con las competencias y la experiencia. En este sentido, los empresarios que colaboran con los centros de formación profesional en Asturias para la realización de prácticas se encuentran satisfechos con la formación de los estudiantes que completan los ciclos formativos en sus empresas, valorando especialmente la orientación práctica de esta formación, hasta el punto de que un 65% de estudiantes termina incorporándose a las plantillas. Respecto a los trabajadores con **estudios universitarios, los empresarios valoran muy positivamente su formación, pero consideran que es excesivamente teórica y que está alejada de las necesidades que demanda el mercado**. Han sido muchos los que consideran que en los planes de estudios de las facultades deberían abordarse aspectos prácticos, como los diferentes productos bancarios o de seguros, o habilidades como hablar en público o saber dirigirse a un cliente.

Uno de los aspectos que se ha puesto de manifiesto a lo largo de este documento, y se ha contrastado con los agentes del sector, es que **la formación continua de los trabajadores se asume fundamentalmente de forma interna**, dejando un escaso margen de actuación para la programación y oferta desde las instancias públicas. Las principales razones que explican este aspecto son:

- 1) Barreras legales, algunos de los sectores analizados, especialmente el de los seguros, conlleva la impartición de los contenidos formativos obligatorios y acreditativos para llevar a cabo las labores de mediación de seguros, de forma exclusiva a los centros públicos o privados universitarios, y sobre todo a las propias empresas y a las organizaciones representativas del sector.
- 2) Barreras estructurales, especialmente en sectores como la intermediación monetaria (banca y cajas de ahorros), donde la mayor parte de la formación se asume de forma interna, bien a través de las fundaciones y organismos propios dedicados a la formación, o bien a través de los departamentos de recursos humanos.
- 3) Barreras culturales, una parte importante de las empresas del sector, especialmente aquellas de gran tamaño, y debido en parte a las razones anteriores, presenta una inercia a asumir la formación de forma interna, como uno de los aspectos de su cultura corporativa, donde el método de trabajo o la estrategia comercial son aspectos propios de la organización interna.

Aunque es difícil modificar la dinámica existente, es posible que el establecimiento de cauces estables de intercambio de información con los responsables de recursos humanos y formación de las empresas del sector y de las propias asociaciones sectoriales, pueda estrechar la relación entre los sectores empresariales y las instancias públicas. La creación de estos cauces permitiría, por un lado llevar a cabo una labor de marketing, para dar a conocer una oferta formativa poco aprovechada por el sector (en muchos casos por desconocimiento); y por el otro tener información en primera instancia de las necesidades formativas del mercado.

Todas las fuentes consultadas para la elaboración de este estudio, y así lo respaldan los datos del sector, coinciden en una serie de tendencias que influirán en la evolución futura de las ocupaciones y las necesidades formativas.

Desde el punto de vista de las ocupaciones, se ha identificado una tendencia clara en el sector, especialmente en el bancario: la **evolución hacia un empleado más cualificado y menos administrativo**, hasta el punto de que en algunas entidades del sector, la figura del personal administrativo ha desaparecido de sus organizaciones. Las cifras de la Encuesta de la Población Activa (EPA) reflejan esta evolución: si a mediados de la década de los noventa los trabajadores técnicos y de mayor cualificación representaban en torno al 29% del total de empleo del sector,

en la actualidad este porcentaje se eleva hasta el 42%, mientras que los empleos del sector administrativo y sin cualificación se han reducido desde el 58% al 43%. **Esto también significa que los niveles básicos de formación exigidos se están incrementando**, hasta el punto de que en la oferta de empleo de sectores como lo banca y seguros los estudios universitarios son un requisito básico.

Este cambio de perfil en las ocupaciones del sector ha sido consecuencia de varios factores. Por un lado, la introducción de las nuevas tecnologías en los procesos han reducido e incluso hecho desaparecer una parte importante de las tareas administrativas. Tal como ha puesto de manifiesto el informe de la Fundación Cotec⁴⁶, el 77% de las empresas innovadoras con éxito en este sector lo hacen en procesos. La innovación, sin embargo, también ha tenido un impacto notable en los productos, generando nuevos contratos financieros atípicos y productos de mayor complejidad que requieren de mayores capacidades y conocimientos para su gestión.

Esta evolución de los perfiles ocupacionales implicará una **revisión profunda de los contenidos de la actual oferta formativa para el empleo, especialmente la relacionada con los perfiles administrativos**, en los que parte de los contenidos deberán ser revisados con el fin de evaluar su pertinencia con las necesidades actuales y, en su caso, ser suprimidos y/o complementados con otros.

Por lo que respecta a las necesidades formativas, la orientación al cliente y al producto serán claves para comprender los contenidos y tendencias de la formación.

Todas las fuentes consultadas durante la redacción de este estudio han señalado, de forma unánime, que los contenidos de sus **planes de formación futuros incidirán en gran medida en las habilidades personales**. En un escenario, donde el cliente está cada vez más informado, en el que tiene una cultura financiera superior, y donde se encuentra con una oferta en constante crecimiento y cada más indiferenciada, el objetivo de las empresas del sector financiero será ofrecer al cliente aquello que necesita, y en el momento que lo necesita. De esta forma una parte importante de los recursos de formación se dirigirán a, la formación para la atención al cliente, y por otro lado a la formación sobre los productos.

La primera se centrará en aspectos tales como habilidades para mejorar el trato al cliente (comunicación, aspectos comerciales para mejorar las ventas como ventas cruzadas, gestión de clientes clave, calidad en el servicio, trabajo en equipo, etc.), mientras que la segunda se centrará en el catálogo de productos y servicios desde un punto de vista práctico, con el fin de conocer toda la oferta disponible y ofrecerla al cliente de la forma más personalizada posible.

En todo caso, y a falta de datos sobre la evaluación de la formación, **existen ciertas dudas de que la modalidad de impartición imperante (on-line y a distancia), especialmente en los contenidos relacionados con las habilidades, sea la más adecuada para este tipo de contenidos**, por lo que se recomienda realizar un seguimiento y recabar datos sobre sus resultados para determinar si es el modelo más adecuado para conseguir un buen aprovechamiento de este tipo de contenidos.

Por otra parte, como consecuencia del proceso de integración de los mercados europeos y del incremento en las normas y procesos de supervisión supranacionales, aumentará el grado de exigencia de titulaciones ya existentes a nivel europeo y se incidirá en los requerimientos formativos y de profesionales en aspectos relacionados con el control y la supervisión de riesgos, por lo que uno de los aspectos formativos con mayores posibilidades de crecimiento desde el punto de vista de la demanda de los trabajadores y organizaciones, serán aquellos contenidos que certifican unos conocimientos (como las certificaciones de asesor financiero europeo o aquellas relacionadas con la previsión de riesgos laborales).

(46) "La innovación en servicios financieros", 2006.

7 :: ANEXOS

7.1 Planes de estudio de los estudios de postgrado

Máster Universitario en Administración y Dirección de Empresa (MADE)	
Asignaturas	
Bloque fundamental	Bloque de especializaciones
- Dirección estratégica. - Dirección de recursos humanos. - Administración de Empresas. - Dirección de operaciones y de la tecnología. - Estrategia financiera. - Inversiones financieras y mercados de capitales. - Estudios de mercado: aplicaciones al marketing. - Marketing estratégico.	- Acuerdos de cooperación. - Análisis competitivo de las organizaciones. - Análisis económico de las organizaciones. - Creación de empresas. - Análisis de decisiones: avances recientes y aplicaciones. - Análisis financiero: valoración de empresas. - Gestión de empresas bancarias. - Gestión de riesgos financieros. - Finanzas internacionales. - Dirección internacional. - Marketing internacional. - Dirección de la comunicación empresarial. - Gestión de canales de distribución y comercio electrónico - Lanzamiento y comercialización de nuevos productos. - Logística. - Organización de la producción. - Prevención, medioambiente y calidad. - Sistemas de información para la dirección.
Trabajo Fin de Máster	

Master en Sistemas de Información Contable	
Asignaturas	
Primer semestre	Segundo semestre
- Metodología de la Investigación Social. - Métodos Estadísticos para el Análisis de la Información Contable. - Nuevas Tendencias en Control de Gestión: Gestión de Intangibles, Cuadro de Mando Integral y Control de Gestión en Organizaciones Profesionalizadas. - Metodologías Aplicables a la Planificación y Control por Objetivos en el Sector Público. Investigación y Análisis Comparado. - El Papel de las Nuevas Tecnologías en la Rendición de Cuentas Públicas. - Efecto de las Nuevas Tecnologías en el Desempeño Empresarial. - La Investigación en Auditoría desde Diversas Perspectivas.	- Análisis Económico, Financiero y Fiscal de la Empresa. Aplicación al Sector Agroalimentario - Información Contable Internacional (I) - Información Contable Internacional (II) - Información Medioambiental
Trabajo Fin de Máster	

Master en Seguros privados

Módulo 1- El seguro en general

- 1- Institución aseguradora y riesgo. Fuentes normativas.
- 2- Clases de seguros: daños y vida. El interés.
- 3- Elementos personales.
- 4- Los agentes.
- 5- El coaseguro.
- 6- La suma asegurada: funciones. Su relación con el valor del interés. Modalidades de seguros atendiendo al criterio de valoración de los bienes y a la vigencia de la regla proporcional.
- 7- La prima (aproximación).
- 8- La prestación de la aseguradora en daños y vida.
- 9- Conclusión y documentación del contrato.
- 10- Contenido del contrato: derechos y obligaciones de las partes.
- 11- Duración del seguro. Extinción. Defensor del Asegurado. Protección de datos de carácter personal.

Módulo II- Ramos y modalidades del seguro

- 1- Seguro contra daños y principio indemnizatorio.
- 2- Seguro contra incendios.
- 3- Seguros contra robo y otros.
- 4- Seguro de transporte.
- 5- Seguros multirriesgos y todo-riesgo. Seguros de ingeniería y construcción.
- 6- Seguros de responsabilidad civil. Seguros obligatorios.
- 7- Seguro del automóvil.
- 8- Seguros de crédito y caución.
- 9- Seguros agrarios combinados.
- 10- Seguros de vida y otros seguros de personas.
- 11- Planes y fondos de pensiones.
- 12- Seguros de accidentes.
- 13- Seguros de salud.
- 14- Reaseguro.

Módulo III- Mercado de seguros

- 1- Régimen legal de la empresa aseguradora y de la distribución de los seguros privados.
- 2- Seguro en la Unión Europea.

Master en Seguros privados**Módulo IV- El empresario y su actividad**

- 1- Empresa y empresario.
- 2- Nociones sobre el establecimiento mercantil, signos distintivos, patentes y competencia en el mercado.
- 3- Estatuto del empresario.
- 4- Tipos de sociedades mercantiles.
- 5- Notas fundamentales de las sociedades anónimas y responsabilidad limitada.
- 6- Mutuas y cooperativas de seguros.
- 7- Obligaciones mercantiles.
- 8- Otros contratos mercantiles distintos del seguro.

Módulo V- Organización y aspectos comerciales de la empresa

- 1- Herramientas informáticas.
- 2- Organización Empresarial de las Entidades Aseguradoras.
- 3- Dimensión Comercial de la Empresa Aseguradora.
- 4- Comunicación Comercial y Técnicas de Venta.

Módulo VI- Dimensión técnica de la actividad aseguradora

- 1- Fundamentos Técnicos del Seguro.
- 2- Estructura del Sistema Financiero.
- 3- Estadística Aplicada a las Operaciones del Seguro.
- 4- Matemática Aplicada a las Operaciones del Seguro.

Módulo VII- Fiscalidad en los seguros

- 1- Marco de la Fiscalidad del Seguro en España.
- 2- Fiscalidad del Seguro.

Módulo VIII- Contabilidad de la entidad aseguradora

- 1- Fundamentos de la Contabilidad.
- 2- Elaboración de las Cuentas Anuales.
- 3- Contabilidad y Presupuesto.

7.2 Oferta Formativa de plan de formación nacional de COMFIA-CCOO 2009

Cajas de Ahorros			
Código	Curso	Modalidad	Horas
17	Control de gestión en entidades de crédito	Distancia	40
18	Contabilidad financiera	Distancia	55
19	Cálculo financiero	Distancia	60
20	Fiscalidad de productos financieros	Distancia	70
21	Habilidad de dirección y mando	Distancia	60
22	Análisis de estados financieros	Distancia	60
24	Impuesto sobre las rentas de sociedades	Mixta	30
25	Fundamentos de la financiación de particulares	Mixta	40
44	English pre-intermediate nivel 4	Teleformación	135
45	English pre-intermediate nivel 6	Teleformación	135
48	Gestión telefónica de clientes	Teleformación	135
49	Detección, prevención y manejo del estrés laboral	Distancia	135
75	Diseño grafico	Teleformación	260
77	Tratamiento digital de la imagen con photoshop	Teleformación	160
80	Contaplus profesional 2008	Teleformación	160
87	Prevención de riesgos laborales básicos	Mixta	70
140	Programa superior excelencia personal	Teleformación	270
143	Fundamentos ti especialidad desarrollo	Teleformación	270
144	Fundamentos ti especialidad operación	Teleformación	270
145	Auditoría de sistemas de gestión de prl en empresa	Teleformación	134
146	Tco superior prl especialidad seguridad trabajo	Teleformación	600
147	Te sup prl esp ergonomía y psicosociología aplicada	Teleformación	600
148	Tco superior prl especialidad higiene industrial	Teleformación	600
149	Curso de especialidad en seguridad en el trabajo	Teleformación	264
150	Curso espec ergonomía y psicosociología aplicada	Teleformación	264
151	Curso especialidad higiene industrial	Teleformación	264
152	Sistema oshas de gestión en seguridad y salud ocup	Teleformación	160
153	Analista dfe sistemas de información	Teleformación	260
154	Gestor de redes	Teleformación	260
156	Analista-programador en net	Teleformación	260
157	Analista programador en java	Teleformación	260
158	Analista programador en cobol	Teleformación	260
159	Asesor financiero europeo	Teleformación	270
160	Experto en dirección de proyectos financiero	Teleformación	270
162	Capacitación profesional asesor financiero nivel ii	Teleformación	110
47	Técnicas de organización del trabajo de personal	Teleformación	135
142	Fundamentos ti especialidad planificación	Teleformación	270

Banca			
Código	Curso	Modalidad	Horas
1	Control de gestión en entidades de crédito	Distancia	40
2	Contabilidad financiera	Distancia	55
3	Cálculo financiero	Distancia	60
4	Fiscalidad de productos financieros	Distancia	70
5	Habilidades de dirección y mando	Distancia	60
6	Análisis de estados financieros	Distancia	60
7	Irpf 2007	Mixta	50
8	Impuesto sobre la renta de sociedades	Mixta	30
9	Fundamentos de la financiación	Mixta	40
10	Técnicas de venta	Distancia	50
28	English pre-intermediate 4	Teleformación	135
29	English pre-intermediate 6	Teleformación	135
31	Adobe photoshop cs básico	Teleformación	135
33	Excel 2007 avanzado	Teleformación	135
35	Word 2007 avanzado	Teleformación	135
40	Detección prevención y manejo del estrés laboral	Distancia	135
66	Gestión empresarial	Teleformación	220
70	Nuevo plan general contable	Teleformación	220
76	Diseño web	Teleformación	220
81	Nominaplus profesional 2008	Teleformación	160
82	Como posicionar paginas web	Teleformación	160
83	IRPF 2009	Mixta	50
84	Prevención de riesgos laborales básicos	Mixta	70
86	IRPF2009	Mixta	50
105	Programa superior excelencia personal	Teleformación	270
106	Programa superior eficacia comercial	Teleformación	174
107	fundamentos ti especialidad planificación	Teleformación	270
108	Fundamentos ti especialidad desarrollo	Teleformación	270
109	Fundamentos ti especialidad operación	Teleformación	270
110	Auditoría de sistemas de gestión de prl en empresa	Teleformación	134
111	Técnico superior prl especialidad seguridad trabajo	Teleformación	600
112	Tec sup prl esp ergonomía y psicología	Teleformación	600
113	Tecnico sup prl especialidad: higiene industrial	Teleformación	600
114	Curso de especialidad en seguridad en el trabajo	Teleformación	264
115	Curso de especialidad en ergonomía y psicología	Teleformación	264
116	Curso de especialidad en higiene industrial	Teleformación	264
117	Sistemas oshas de gestión en seguridad y salud ocup	Teleformación	160
118	Analista de sistemas de información	Teleformación	260
119	Gestor de redes	Teleformación	260
121	Analista programador en net	Teleformación	260
122	Analista programador en java	Teleformación	260
123	Analista programador en cobol	Teleformación	260

(continúa)

Banca			
Código	Curso	Modalidad	Horas
124	Asesor financiero europeo	Teleformación	270
125	Experto en dirección de proyectos financiero	Teleformación	270
127	Capacitación profesional asesor financiero nivel ii	Teleformación	110
286	Tco superior prl especialidad seguridad trabajo	Teleformación	600

Cooperativas de crédito			
Código	Curso	Modalidad	Horas
276	Inglés principiante sector financieras	Distancia	270
277	Inglés intermedio sector financieras	Distancia	270
278	Inglés avanzado sector financieras	Distancia	270
281	Programa superior en eficacia comercial	Teleformación	174
292	Sistema osha de gestión en seguridad y salud ocu	Teleformación	160
296	Analista programador en net	Teleformación	260
297	Analista programador en java	Teleformación	260
300	Experto en dirección de proyectos financieros	Teleformación	270

Establecimientos financieros de crédito			
Código	Curso	Modalidad	Horas
213	Inglés principiante sector financieras	Distancia	270
220	Técnico superior prl especialidad seguridad trabajo	Teleformación	600
221	Técnico superior prl esp ergonomía y psicosociología	Teleformación	600
228	Analista-programador en net	Teleformación	260
229	Analista -programador en java	Teleformación	260
230	Analista-programador en cobol	Teleformación	260
231	Asesor financiero europeo	Teleformación	270
235	Experto en dirección de proyectos seguros	Teleformación	270
248	Fundamentos ti especialidad planificación	Teleformación	270
249	Fundamentos ti especialidad desarrollo	Teleformación	270
250	Fundamentos ti especialidad operación	Teleformación	270
259	Analista de sistemas de información	Teleformación	260
260	Gestor de redes	Teleformación	260

Entidades aseguradoras			
Código	Curso	Modalidad	Horas
11	Habilidades de dirección y mando	Distancia	60
12	Estrategias de marketing	Distancia	55
13	ISO 14000 gestión medioambiental: implantación y C	Distancia	65
14	Gestión actualizada de recursos humanos	Distancia	60
15	Seguros y previsión social	Mixta	30
16	Atención cliente y telefónica	Distancia	45
69	Inteligencia emocional	Teleformación	220
72	Inglés nivel 2 iniciación	Mixta	224
73	Inglés nivel 3 iniciación	Mixta	224
78	Inglés nivel 2 avanzado	Mixta	224
79	Inglés nivel 3 avanzado	Mixta	224
93	Prevención de riesgos laborales	Mixta	70
98	Comunicación	Mixta	41
99	Análisis de problemas/toma de decisiones	Mixta	41
100	Trabajo en equipo	Mixta	41
101	Liderazgo	Mixta	41
102	Negociación	Mixta	41
185	Fundamentos ti especialidad planificación	Teleformación	270
186	Fundamentos ti especialidad desarrollo	Teleformación	270
187	Fundamentos ti especialidad operación	Teleformación	270
190	Tec sup prl esp ergonomía y psicología	Teleformación	600
195	Sistema oshas de gestión en seguridad y salud ocup	Teleformación	160
196	Analista de sistemas de información	Teleformación	260
197	Gestor de redes	Teleformación	260
199	Analista programador en net	Teleformación	260
200	Analista programador java	Teleformación	260
201	Analista programador en cobol	Teleformación	260
202	Asesor financiero europeo	Teleformación	270
203	Experto en dirección de proyectos financiero	Teleformación	270
205	Capacitación profesional asesor financiero nivel i	Teleformación	110

Mediación seguros privados			
Código	Curso	Modalidad	Horas
50	English beginners nivel 3	Teleformación	135
51	English pre-intermediate nivel 5	Teleformación	135
52	English intermediate nivel 7	Teleformación	135
54	Técnicas de organización del trabajo de personal	Teleformación	135
62	Detección prevención y manejo del estrés laboral	Distancia	135
68	Gestión de recursos humanos	Teleformación	220
71	Prevención de riesgos laborales básicos	Teleformación	220
74	Técnico en ofimática	Teleformación	260
89	Word	Mixta	36
90	Excel	Mixta	36
91	Access	Mixta	36
92	Powerpoint	Mixta	36
94	Técnicas de venta	Distancia	50
95	Habilidades de dirección y mando	Distancia	60
96	Gestión actualizada de recursos humanos	Distancia	60
97	Atención cliente y telefónica	Distancia	45
103	Prevención de riesgos laborales	Mixta	70
246	Programa superior excelencia personal	Teleformación	270
247	Programa superior en eficacia comercial	Teleformación	174
251	Auditoría de sistemas de gestión de prl en empresa	Teleformación	134
252	Tco superior prl especialidad segur trabajo	Teleformación	600
253	Tec sup prl esp ergonomía y psicosociología	Teleformación	600
254	Tco sup prl especialidad higiene industrial	Teleformación	600
255	Curso especialidad en seguridad en el trabajo	Teleformación	264
256	Curso espe ergonomía y psicosociología aplicada	Teleformación	264
258	Sistemas oshas de gestión en seguridad y salud ocup	Teleformación	160
262	Analista programador en net	Teleformación	260
263	Analista programador en java	Teleformación	260
264	Analista programador en cobol	Teleformación	260
265	Asesor financiero europeo	Teleformación	270
266	Experto en dirección de proyectos	Teleformación	270
267	Gestión y administración de empresas	Teleformación	270
268	Capacitación profesional asesor financiero nivel ii	Teleformación	110

7.3 Oferta formativa de la Asociación Empresarial de Mediadores de Seguros 2009

Área de mediación de seguros				
Nº	Denominación acción formativa	Modalidad	Material	Horas
1	Curso básico de seguros	Distancia	Manual	65
2	Gestión de siniestros	Distancia	Manual	40
3	Gestión de la contratación. Tarificación y coberturas	Distancia	Manual	65
5	Gerencia de riesgos	Distancia	Manual	40
6	Seguro de transporte	Distancia	CD-Rom	40
7	Responsabilidad civil	Distancia	CD-Rom	40
8	Técnicas de valoración	Distancia	Manual	40
21	Fiscalidad de los seguros de vida	Teleformación	A través web	20
23	Seguros de vida y accidente	Teleformación	A través web	20
25	Curso de reciclaje Grupo B	Distancia	CD-Rom	60
26	Curso de reciclaje Grupo C	Distancia	CD-Rom	30

Área de informática/ofimática				
Nº	Denominación acción formativa	Modalidad	Material	Horas
9	Introducción a los sistemas operativos	Teleformación	A través web	30
10	Procesadores de texto (Word) básico	Teleformación	A través web	40
11	Procesadores de texto (Word) avanzado	Teleformación	A través web	60
12	Hoja de cálculo (Excel) básico	Teleformación	A través web	60
13	Buscar en internet	Teleformación	A través web	40
14	Uso avanzado de internet	Teleformación	A través web	50
15	Gestión del tiempo con Outlook	Teleformación	A través web	50
29	Aplicaciones financieras en excel	Teleformación	A través web	42
30	Presentaciones eficaces en powerpoint	Teleformación	A través web	42

Área de gestión empresarial				
Nº	Denominación acción formativa	Modalidad	Material	Horas
4	Marketing para mediadores	Distancia	Manual	40
19	Mejora de la calidad de servicio	Distancia	Manual	30
20	Planificación estratégica y fidelización de clientes	Distancia	Manual	20
22	Los mercados financieros	Teleformación	A través web	30
24	Sistemas de gestión de calidad y medioambiente	Distancia	Manual	30
31	Investigación de mercados	Distancia	Manual	80
27	Actualización de la normativa	Distancia	Manual	68
28	Protección de datos en el sector	Distancia	Manual	68
35	Prevención de riesgos laborales	Distancia	Manual	30

Habilidades profesionales				
Nº	Denominación acción formativa	Modalidad	Material	Horas
16	Atención al cliente	Teleformación	A través web	40
17	Habilidades directivas	Distancia	Manual	50
18	Técnicas de negociación	Distancia	Manual	30
32	General English. Nivel A1	Teleformación	A través web	100
33	General English. Nivel B1	Teleformación	A través web	152
34	General English. Nivel B2	Teleformación	A través web	100

