

Informe *Necesidades del mercado de trabajo*

El 19,6% de los puestos de trabajo que cuesta cubrir en nuestro país se aglutina en el sector Transporte y almacenamiento

- El Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, ha presentado hoy el informe *Necesidades del mercado de trabajo*, un estudio que aborda las profesiones de difícil cobertura de nuestro país y que está basado en una encuesta lanzada a más de 27.000 empresas representativas del mercado de trabajo español.
- A día de hoy, existe un importante porcentaje de ofertas que se quedan sin cubrir o que son de difícil cobertura en nuestro mercado laboral, y unos sectores se ven más afectados que otros por esta problemática. Es el caso por ejemplo de ofertas pertenecientes a la división de actividad económica “Transporte y almacenamiento”, donde se registra el 19,6% de puestos que cuesta cubrir.
- Tras ella se sitúa “Actividades de las sedes centrales”, donde el porcentaje de ofertas de difícil cobertura asciende al 13,3%, la “Industria” con un 12,1%, “Comercio y ventas” que representa el 11,6% de estas ofertas y “Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería” (8%).
- Bajando a profesiones concretas, los puestos de trabajo que más se solicitan en las ofertas de empleo publicadas entre enero y mayo de 2022 son administrativo y auxiliar administrativo, que copa la primera posición del ranking de más de 60 vacantes con el 8,8% de las ofertas. Le sigue peón/operario, con el 7,4%, comercial, que aglutina el 5,3%, mozo de almacén/carretillero (4,7% de las ofertas) y, en quinta posición, informático (2,8%).
- Si se tiene en cuenta la clasificación de perfiles que se contempla en el Catálogo Nacional de Ocupaciones que edita el Instituto Nacional de Estadística, el 29% de los expertos encuestados por el Adecco Group Institute consideran “Mecánicos y ajustadores de maquinaria” y “Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología” como perfiles de difícil cobertura, mientras que “Cajeros y taquilleros (excepto bancos)” ocuparía el nivel más bajo (1%).
- El director del Adecco Group Institute, Javier Blasco señala que las propuestas de posibles soluciones *“son variopintas. En unos casos se habla de pagar más para atraer profesionales. Sin duda que la mejora en la cualificación, el diálogo social y la escasez de talento en algunos sectores -mal llamados de menor valor- permitirá una presión al alza de los salarios. Pero los bajos salarios no siempre son culpables de las vacantes, tampoco hay candidatos para puestos de trabajo en la industria o la construcción con salarios en torno a los 40.000 euros/año. En otros, tendremos que centrarnos en cómo conseguir talento fuera de nuestro país”*.

Madrid, 20 de junio de 2022.- La aproximación entre la oferta de vacantes por las empresas empleadoras, las preferencias de las personas y la oferta deseable de formación no dejan de ser la piedra filosofal de un mercado de trabajo donde se maximice la creación de empleo. Esta aproximación no va a ser sencilla. Cada uno de estos tres vértices del hipotético triángulo que dibujamos, hoy imperfecto, a su vez permite múltiples perspectivas de análisis.

Es por ello que [The Adecco Group Institute](#), el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, ha presentado virtualmente hoy la [el informe “Necesidades del mercado de trabajo”](#), publicación que, centrada en los perfiles profesionales de más difícil cobertura, pretende abordar los desajustes que actualmente lastran la creación de empleo en nuestro país¹.

Un problema de calado

Javier Blasco, director del Adecco Group Institute, pone de manifiesto en este análisis el problema de la escasez de talento en España para ciertos perfiles y sectores y qué posibles soluciones plantear a una dificultad que se acrecienta año a año.

“Asistimos desde hace semanas al baile de cifras sobre este problema. Según datos de Eurostat (job vacancy statistics) España es el país con menor porcentaje de empleos vacantes (0,7%) frente a la eurozona (3,1%). Esta cifra podría aliviarnos, al menos en la comparativa de la escasez de talento, si no tuviésemos en cuenta que uno de cada cinco desempleados de la Unión Europea reside en nuestro país. Es decir, que nuestra patología difiere ostensiblemente de la de nuestros vecinos. Y este es uno de tantos nudos cuya resolución tenemos que acometer: cómo maximizar la ocupación y la generación de riqueza, cómo potenciar sectores y profesiones de valor, cómo garantizar la formación continua en competencias técnicas y en habilidades, cómo mejorar nuestras ratios de productividad, cómo conseguir motivar a aquellos que ni estudian ni trabajan, cómo asegurar la oferta de profesionales que en cada momento demanda el mercado de trabajo...”, señala Blasco.

“Detrás de este largo etcétera de propósitos se esconden enormes desajustes en sectores, territorios, titulaciones, ocupaciones, habilidades, propósitos... y nuevos bailes de cifras que nos deben llevar a la reflexión: 110.000 vacantes según el Consejo Económico y Social, de las que 20.000 corresponden al sector transporte, 30.000 en la construcción ... y 50.000 al empleo público, y todo ello sin parecer se conozcan las necesidades del comercio, la hostelería, la industria, la agricultura, el sector tecnológico o la sanidad y la investigación, por poner algunos ejemplos”.

El director del Adecco Group Institute señala que las propuestas de posibles soluciones “son variopintas. En unos casos se habla de pagar más para atraer profesionales. Sin duda que la mejora en la cualificación, el diálogo social y la escasez de talento en algunos sectores -mal llamados de menor valor- permitirá una presión al alza de los salarios. Pero los bajos salarios no siempre son culpables de las vacantes, tampoco hay candidatos para puestos de trabajo en la industria o la construcción con salarios en torno a los 40.000 euros/año”.

“En otros, tendremos que centrarnos en cómo conseguir talento fuera de nuestro país. Sabemos que los desplazamientos intracomunitarios como país receptor, sobre todo en construcción e industria, provienen mayoritariamente de países como Portugal y Rumania en unos sectores, así como de Alemania, Francia e Italia en otros (profesiones liberales, TIC, AAPP, etc.). Si a ello sumamos que la movilidad geográfica dentro de nuestro país sigue siendo una de nuestras debilidades históricas, parece más que imprescindible complementar el modelo trayendo profesionales extracomunitarios en cualquiera de sus opciones: regularizando y cualificando a los que ya residen de facto en nuestro

¹ Consultar el informe anexo para ver las fuentes de información utilizadas.

país, facilitando la contratación en origen, y flexibilizando o mejorando los criterios de inclusión en el catálogo de ocupaciones difícil cobertura”.

“La flexibilidad y el teletrabajo permitirán que muchas organizaciones se reubiquen donde se concentre el talento, las preferencias de los profesionales más demandados ya no tienen que ver sólo con el salario, la escasez de profesionales y el envejecimiento de la población exigen que la cultura de inserción, retención, recualificación y compromiso pongan en el centro a las personas si no queremos fracasar en el intento”, señala Javier Blasco.

Por último, el directivo señala la necesidad de “fomentar también la deseada rotación entre sectores y profesiones como ascensor salarial a través de la adecuada recualificación, al tiempo de solventar la rotación indeseada derivada de los efectos colaterales del marco regulador. Para ello hay que fomentar la colaboración público-privada y la promoción de aquellas propuestas que desde sectores y/o la intermediación profesional en el mercado de trabajo aseguren la formación continua y la empleabilidad de las personas trabajadoras. Necesitamos todas las manos posibles para encarar tantos desafíos en nuestro mercado de trabajo”.

Ofertas de empleo de difícil cobertura

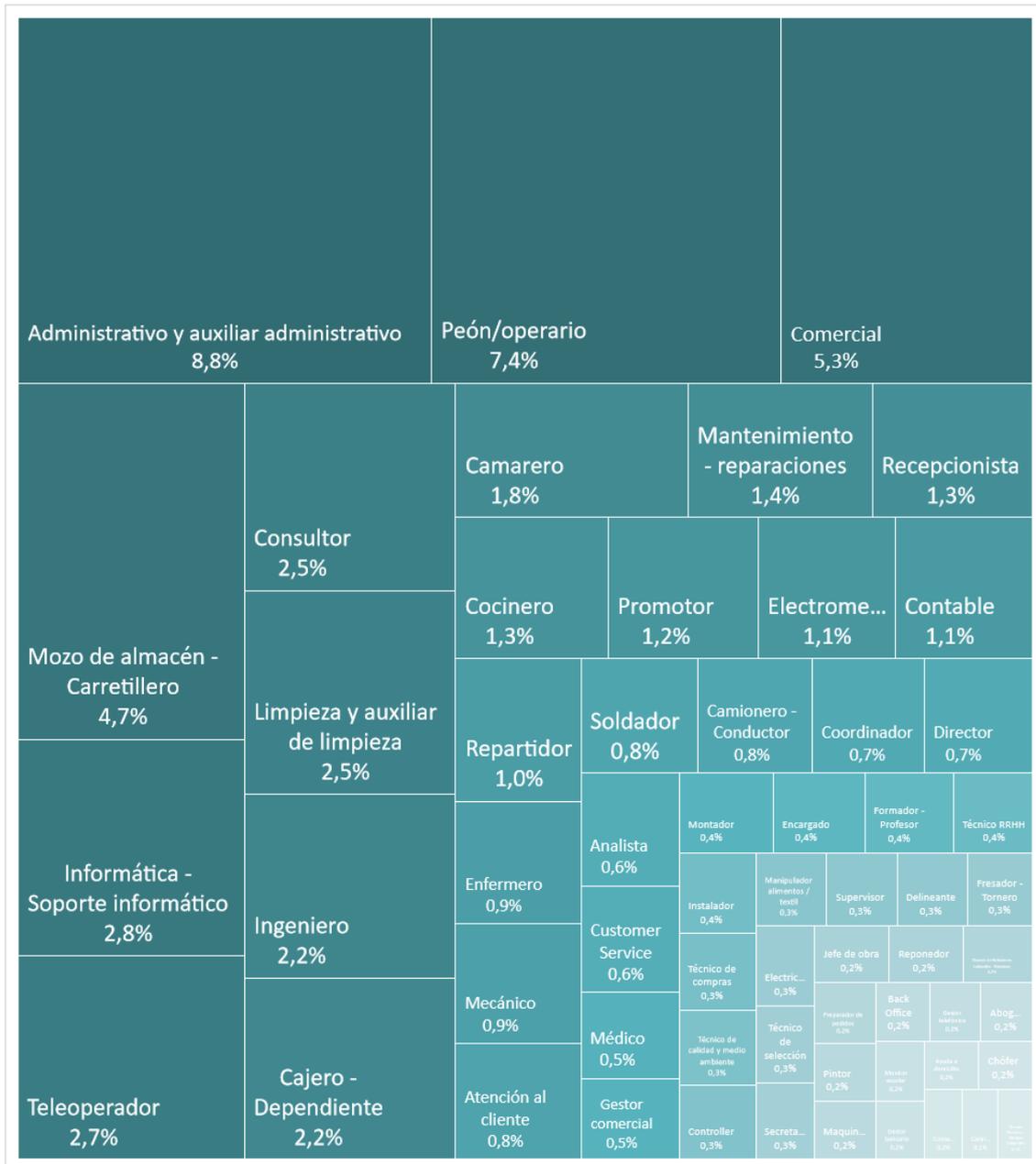
A día de hoy, existe un importante porcentaje de ofertas que se quedan sin cubrir o que son de difícil cobertura en nuestro mercado laboral, y unos sectores se ven más afectados que otros por esta problemática. Es el caso por ejemplo de ofertas pertenecientes a la división de actividad económica “Transporte y almacenamiento”, donde se registra el 19,6% de puestos que cuesta cubrir.

Le siguen “Actividades de las sedes centrales”, donde el porcentaje de ofertas de difícil cobertura asciende al 13,3%, la “Industria” con un 12,1%, “Comercio y ventas” que representa el 11,6% de este tipo de ofertas y “Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería” (8%).



Bajando a profesiones concretas, los puestos de trabajo que más se solicitan en las ofertas de empleo publicadas entre enero y mayo de 2022 son **administrativo y auxiliar administrativo**, que copa la primera posición del ranking de más de 60 vacantes con el **8,8%** de las ofertas.

Le sigue **peón/operario**, con el 7,4%, **comercial**, que aglutina el 5,3%, mozo de **almacén/carretillero** (4,7% de las ofertas) y, en quinta posición, **informático** (2,8%).



Perfiles de difícil cobertura según el Catálogo Nacional de Ocupaciones

Si se tiene en cuenta la clasificación de perfiles que se contempla en el Catálogo Nacional de Ocupaciones que edita el Instituto Nacional de Estadística, el **29%** de los expertos encuestados por el

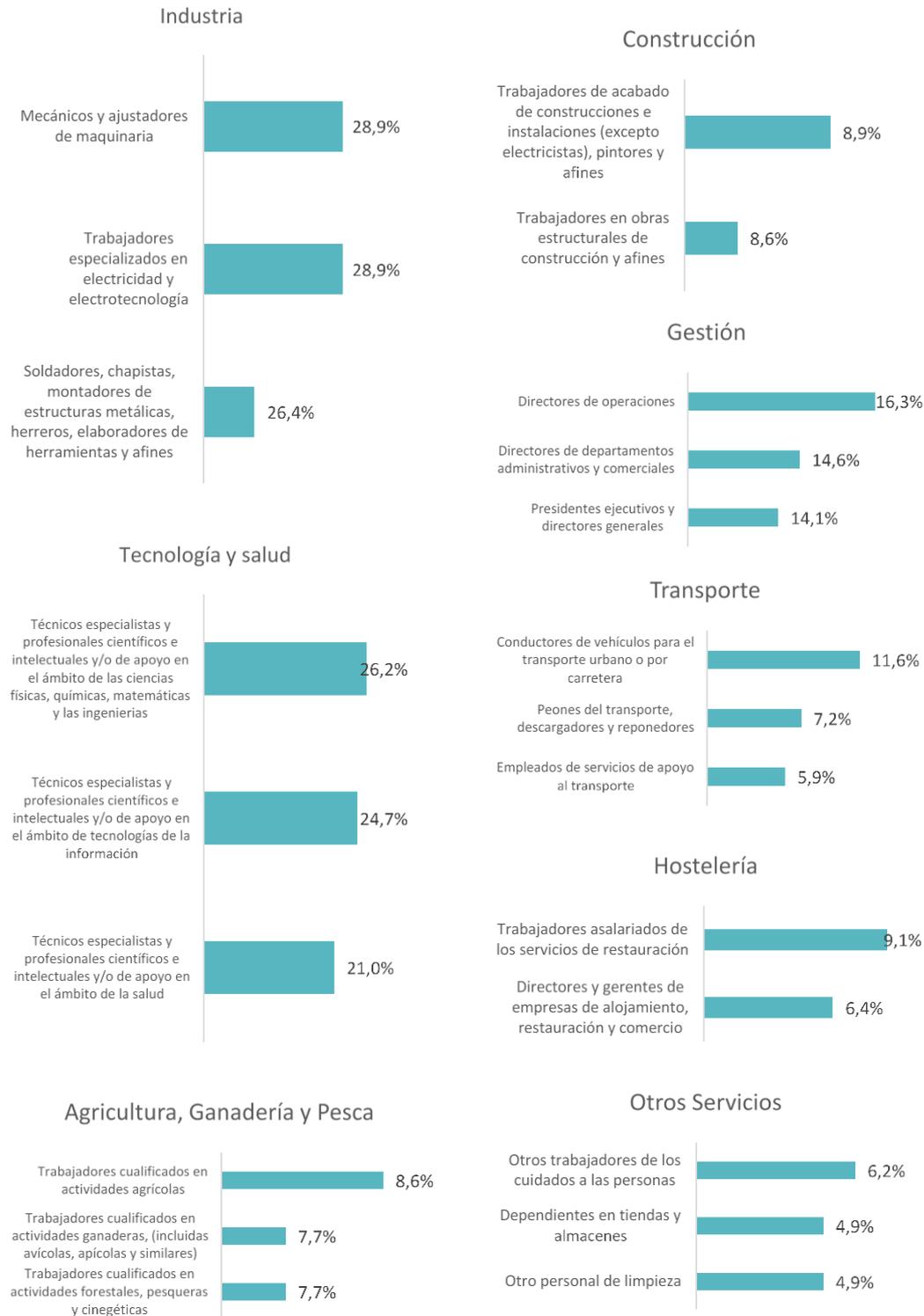
Adecco Group Institute consideran “Mecánicos y ajustadores de maquinaria” y “Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología” como perfiles de difícil cobertura. Ambos encabezan esta lista, mientras que “Cajeros y taquilleros (excepto bancos)” ocuparía el nivel más bajo (1%).

En tercer lugar se encuentra el grupo que conforman soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines, con el 26% de las respuestas. Porcentaje que comparte con “Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o de apoyo en el ámbito de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y las ingenierías”.

Mecánicos y ajustadores de maquinaria 29%	Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología 29%		Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines 26%		Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o de apoyo en el ámbito de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y las ingenierías 26%	
Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o de apoyo en el ámbito de tecnologías de la información 25%	Directores de departamentos administrativos y comerciales 15%		Presidentes ejecutivos y directores generales 14%		Directores de producción 14%	
	Directivos de organizaciones de interés social 12%		Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines		Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines 9%	
Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o de apoyo en el ámbito de la salud 21%	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera 12%		Peones de las industrias manufactureras 9%		Trabajadores cualificados en actividades agrícolas 9%	
	Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios 8%		Trabajadores cualificados en actividades ganaderas, (incluidas avícolas, apícolas y similares)		Trabajadores cualificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas 8%	
	Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros 10%		Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)		Peones del transporte, descargadores y reponedores 7%	
Directores de operaciones 16%	Operadores de instalaciones y maquinaria fijas 8%		Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas 7%		Peones de la construcción y de la minería 5%	
	Montadores y ensambladores en fábricas 9%		Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o de apoyo en el ámbito de la enseñanza 6%		Empleados de servicios de apoyo al transporte 6%	
Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trabajadores de artes gráficas 16%	Directores y gerentes de otras empresas de servicios 8%		Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o de apoyo en el ámbito de las ciencias sociales 5%		Peones agrarios, forestales y de la pesca 5%	
	Trabajadores de los servicios de restauración 9%		Dependientes en tiendas y almacenes 5%		Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o de apoyo del derecho 5%	
	Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o de apoyo en el ámbito de la organización de la Administración Pública y de la empresa, en la comercialización y ocupaciones relativas al proceso administrativo 8%		Trabajadores de los servicios personales 4%		Ayudantes de preparación de alimentos 3%	
	Otros trabajadores de los cuidados a las personas 6%		Trabajadores de los servicios personales 4%		Trabajadores de los servicios de protección y seguridad 3%	
	Otro personal de limpieza 5%		Empleados domésticos 4%		Trabajadores de la industria de la construcción, metal y vidrio 3%	
					Trabajadores de la industria de la construcción, metal y vidrio 3%	
					Trabajadores de la industria de la construcción, metal y vidrio 3%	
					Trabajadores de la industria de la construcción, metal y vidrio 3%	

Anexo:

Top de perfiles de difícil cobertura según sectores.



Para conocer qué **formación y competencias se requieren a estos perfiles de difícil cobertura**, consultar el informe adjunto sobre Necesidades del Mercado de Trabajo.

¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años. Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adecgroup.com
patricia.herencias@adecgroup.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es