

II Informe Adecco sobre *Necesidades del mercado de trabajo*

El 17,8% de los puestos de trabajo que cuesta cubrir en España se aglutina en el sector “Transporte y almacenamiento”

- The Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, presenta la segunda edición del 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 cerca de 43.000 empresas representativas del mercado de trabajo español.
- En España hubo 16.161.122 puestos ocupados y 143.428 puestos vacantes en el primer trimestre de 2023, de donde se obtiene una tasa de vacantes de empleo del 0,9%. Una cifra que está a 1,9 puntos porcentuales por debajo de la media de la UE y a casi cuatro puntos de diferencia de la tasa más alta (Holanda y Bélgica, con un 4,9% cada una).
- Atendiendo a los datos del INE, si dividimos el número de vacantes en España entre el número de parados, observamos que en 2022 hubo un promedio de 5 vacantes por cada 100 parados.
- 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. Es el caso de ofertas pertenecientes a la división de actividad económica “Transporte y almacenamiento”, donde se registra el 17,8% de puestos que cuesta cubrir. Tras ella se sitúa “Industria” con un 15,9%, y les siguen “Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería” y “Actividades de las sedes centrales”, con un 11% cada una.
- Por comunidades autónomas, las actividades de más difícil cobertura son “Industria”, con un 65% en Navarra; seguida de “Comercio al por menor”, con un 50% en Extremadura; y de “Transporte y almacenamiento”, con un 50% en Canarias. En la parte baja de la tabla, está “Comercio y ventas”, con un 35% en Asturias; “Hostelería”, con un 27% en Baleares; y “Actividades de las sedes centrales”, con un 22% en la Comunidad de Madrid.
- Bajando a profesiones concretas, los puestos de trabajo que más se solicitan en las ofertas de empleo publicadas entre enero y mayo de 2023 son operario, que copa la primera posición de un ranking de cerca de 60 vacantes con el 30,3% de las ofertas. Le siguen administrativo, financiero y auxiliares, con el 20,9%, atención al cliente, teleoperadores y comerciales, que aglutina el 10,5% de las ofertas, y los puestos de director, responsable o coordinador (8,8%).
- 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 25,6% de los expertos encuestados por The Adecco Group Institute consideran “Mecánicos y ajustadores de

maquinaria” como perfiles de difícil cobertura, mientras que “Técnicos especialistas y profesionales científicos” ocuparían el nivel más bajo (0,3%).

Madrid, 13 de julio de 2022.- Las vacantes laborales, las preferencias de los trabajadores y la formación real de los candidatos son los componentes de un mercado de trabajo que atraviesa una época de incertidumbre marcada por la inflación, un conflicto bélico en suelo europeo y la incertidumbre general del contexto actual. La **tasa de vacantes de empleo (JVR)¹ en España fue del 0,9** en el primer trimestre de 2023, una cifra que está a **1,9 puntos porcentuales por debajo de la media de la UE** y a casi cuatro puntos de diferencia de la tasa más alta. Únicamente se encuentra por encima de la JVR de Bulgaria, a la que supera por 0,1 p.p.

En concreto, en España **hubo 16.161.122 puestos ocupados y 143.428 puestos vacantes en el primer trimestre de 2023**, de donde se obtiene esta tasa de vacantes de empleo del 0,9%.

Para arrojar luz y entender las tensiones entre oferta y demanda de empleo, [The Adecco Group Institute](#), el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, presenta la segunda edición del informe “**Necesidades del mercado de trabajo**”, una publicación que, centrada en los perfiles profesionales de más difícil cobertura, pretende abordar los desajustes que actualmente lastran la creación de empleo en nuestro país².

Un análisis en profundidad

Javier Blasco, director de [The 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 y que tiene muchas variables activas.

“Según datos de Eurostat (job vacancy statistics) España, teniendo sólo por detrás a Bulgaria, es uno de los dos países con menor porcentaje de empleos vacantes (0,9%) frente a la Eurozona (2,8%). Nuestro país empeora la cifra del año pasado (0,7%) al tiempo que la UE mejora algo la tasa de cobertura del anterior ejercicio (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 reside en nuestro país. Es decir, que nuestra patología difiere ostensiblemente de la de nuestros vecinos. A este debate de las estadísticas los últimos en sumarse han sido el Consejo Económico y Social y el Banco de España”, señala Blasco.

“Según estos datos de Eurostat no hay un problema de vacantes. Pero sí que lo hay, o mejor dicho, hay un problema mayor porque las tensiones entre oferta y demanda no sólo vienen de la escasez del talento necesario, sino que en nuestro país debe sumarse la escasez del talento disponible, o en algunos casos, del talento dispuesto a aceptar un empleo, o que esté capacitado para el mismo. Y esto tiene que ver con la escasas activación de nuestro mercado de trabajo y con problemas de cualificación, por tratar de empezar a dar pistas sobre aquello que se viene llamando la paradoja del mercado de trabajo español”, señala Blasco.

¹ De acuerdo con la definición proporcionada por Eurostat, se considera una vacante de empleo como un puesto remunerado de nueva creación, desocupado o a punto de quedar vacante:

- para el cual el empleador está tomando medidas activas y está dispuesto a tomar medidas adicionales para encontrar un candidato adecuado fuera de la empresa en cuestión; y
- que el empleador tiene la intención de llenar ya sea inmediatamente o dentro de un período de tiempo específico.

La tasa de vacantes de empleo, abreviada como JVR, se calcula de la siguiente manera: $JVR = \frac{\text{número de puestos vacantes}}{\text{número de puestos ocupados} + \text{número de puestos vacantes}} * 100$

Un puesto ocupado significa un puesto remunerado dentro de la organización al que se ha asignado un empleado.

² Consultar el informe anexo para ver las fuentes de información utilizadas.

Sobre la atracción de talento, Javier Blasco indica que *“a la hora de analizar el problema, por la parte de la atracción, el 75% de las empresas de nuestro país ya reconoce tener problemas para cubrir sus puestos de trabajo. Amén de la falta de talento con los conocimientos técnicos necesarios, la realidad nos muestra que cada vez más se demandan competencias de difícil cobertura. Podríamos decir que hay una demanda de nuevas “skills” específicas, que acompañan a la fenomenología de la disrupción tecnológica y las nuevas formas de trabajo. Y nuestra normativa aún está lejos de aceptar de forma natural formas alternativas de incorporar talento contingente ante la imposibilidad de incorporar talento estable -por cuenta ajena- en entornos de creciente flexibilidad y necesidades de cambio. Ante el reto de atraer candidatos, las preferencias de las personas siguen estando en las medidas de conciliación y flexibilidad, el estilo de liderazgo y dirección, los planes de promoción y carrera profesional, las políticas retributivas y los planes de formación y recualificación. Y cada vez más interesa la cultura corporativa, el “alma” o ADN o la identificación de las personas con las organizaciones, independientemente de la generación a que pertenezcan. La flexibilidad ya no es solo un “aspiracional” de las organizaciones, sino que se posiciona como un derecho universal, no un privilegio de unos cuantos. Y por eso es tan importante preguntar a las personas sobre qué les mueve, huyendo de asunciones desde las empleadoras, porque la batalla por el talento solo la ganarán aquellos que entiendan cómo piensan los candidatos”.*

“Desde la óptica de la retención la situación tampoco es más fácil. Es verdad que las cifras nos indican que en España no estamos teniendo un problema de “gran renuncia”, pero 7 de cada 10 empresas sí sufren el fenómeno de la rotación, y el 44% de las demandas de profesionales derivadas de la rotación están en los perfiles de carácter técnico. Y sólo en el segmento directivo parece ser el salario el leitmotiv que la justifica. Algunos se preguntan si la ausencia de una quick quitting al estilo americano parece haber derivado en nuestro país en una gran “permanencia” que corra el riesgo de acabar en una renuncia silenciosa (silent quitting)”, concluye Blasco.

Por último, analizando posibles soluciones a este problema, el director de The Adecco Group Institute indica que *“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 solo con el salario, la escasez de profesionales y el envejecimiento de la población exigen que la cultura de la inserción, retención, recualificación... y compromiso, pongan en el centro a las personas si no queremos fracasar en el intento”.*

“La formación apunta a ser el eje vertebrador de nuestra competitividad como país, y del deseado crecimiento salarial. La nueva normativa sobre formación (Universitaria y Formación Profesional) debe focalizar su implantación en la empleabilidad de los títulos, la orientación práctica y el mayor contenido en competencias. Pero la nueva FP y el proyecto de estatuto de las prácticas no laborales pueden llevarnos al overbooking de estudiantes para el acceso a las prácticas en empresas y que más de 1.000.000 de estudiantes de grado o FP no puedan obtener sus títulos. Estudiar, sobre todo una FP, seguirá siendo una garantía de empleo, y reciclarse también. De hecho, uno de cada tres egresados reconoce que no volverían a cursar su carrera y el 54% de los alumnos estudiaría otra cosa si tuviera salida laboral garantizada. Si atendemos al diagnóstico de la OCDE sobre nuestro sistema educativo (tasas de abandono escolar, porcentaje de NEETs, etc.), parece que sólo hay un camino por el que avanzar y tenemos muchos deberes por hacer”, finaliza Blasco.

El atípico caso español

En este análisis, no podemos entender las tensiones entre oferta y demanda de nuestro mercado de trabajo utilizando solo la *job vacancy rate*. Es normal que países con bajo nivel de

desempleo tengan mayores niveles de vacantes. Pero en el caso de España, el problema es más complejo y nos atreveríamos a decir que casi único en nuestro entorno, ya que debemos entender cómo pueden ser compatibles altos niveles de paro con considerables tensiones en la cobertura de vacantes, que en los últimos trimestres se incrementan en muchos sectores de actividad.

En el caso de España observamos que desde 2010 hasta el 2013, la tasa de vacantes va disminuyendo y, al mismo tiempo, el desempleo aumenta. En el 2014, la tasa de vacantes continuó descendiendo, pero también lo hizo la tasa de paro, y comenzó un periodo hasta el año 2019 en el que la tasa de vacantes ascendía mientras la tasa de paro bajaba. En 2019 este movimiento se estanca y en 2020 la tasa de paro vuelve a crecer mientras la tasa de vacantes decrece. En 2021 vuelve a invertirse este movimiento, aumentando la tasa de vacantes hasta el 0,7% y la tasa de paro disminuye hasta el 14,8%.

Al centrarnos ahora en 2022, observamos una situación de estancamiento en torno al 0,9% de vacantes y el 13% de desempleo. Cabe destacar que la tasa de vacantes no era tan alta desde el año 2011 y, además, no convivía con una tasa de desempleo inferior al 13% sino que lo hacía con una del 21,4%.

En el primer trimestre de 2023 esta situación se mantiene estancada en cuanto al número de vacantes se refiere, a lo que se suma además una tasa de desempleo del 13,3%.

Atendiendo a los datos del INE, si dividimos el número de vacantes en España entre el número de parados, observamos que en 2022 hubo un promedio de 5 vacantes por cada 100 parados. En el primer trimestre de 2023 esta cifra aumenta 0,1 puntos porcentuales con respecto al promedio de 2022 con 3.127.800 parados.

Ofertas de empleo de difícil cobertura

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 de ofertas pertenecientes a la división de actividad económica “Transporte y almacenamiento”, donde se registra el 17,8% de puestos que cuesta cubrir en nuestro país.

Fuente: Informe Necesidades del Mercado de trabajo

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura a nivel nacional.



Le siguen “Industria”, donde el porcentaje de ofertas de difícil cobertura asciende al 15,9%, “Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería” y “Actividades de las sedes centrales” que representan el 11% de este tipo de ofertas cada una y “Comercio y ventas” (9,7%).

Por comunidades autónomas, las actividades de más difícil cobertura son “Industria”, con un 65% en Navarra; seguida de “Comercio al por menor”, con un 50% en Extremadura; y de “Transporte y almacenamiento”, con un 50% en Canarias.

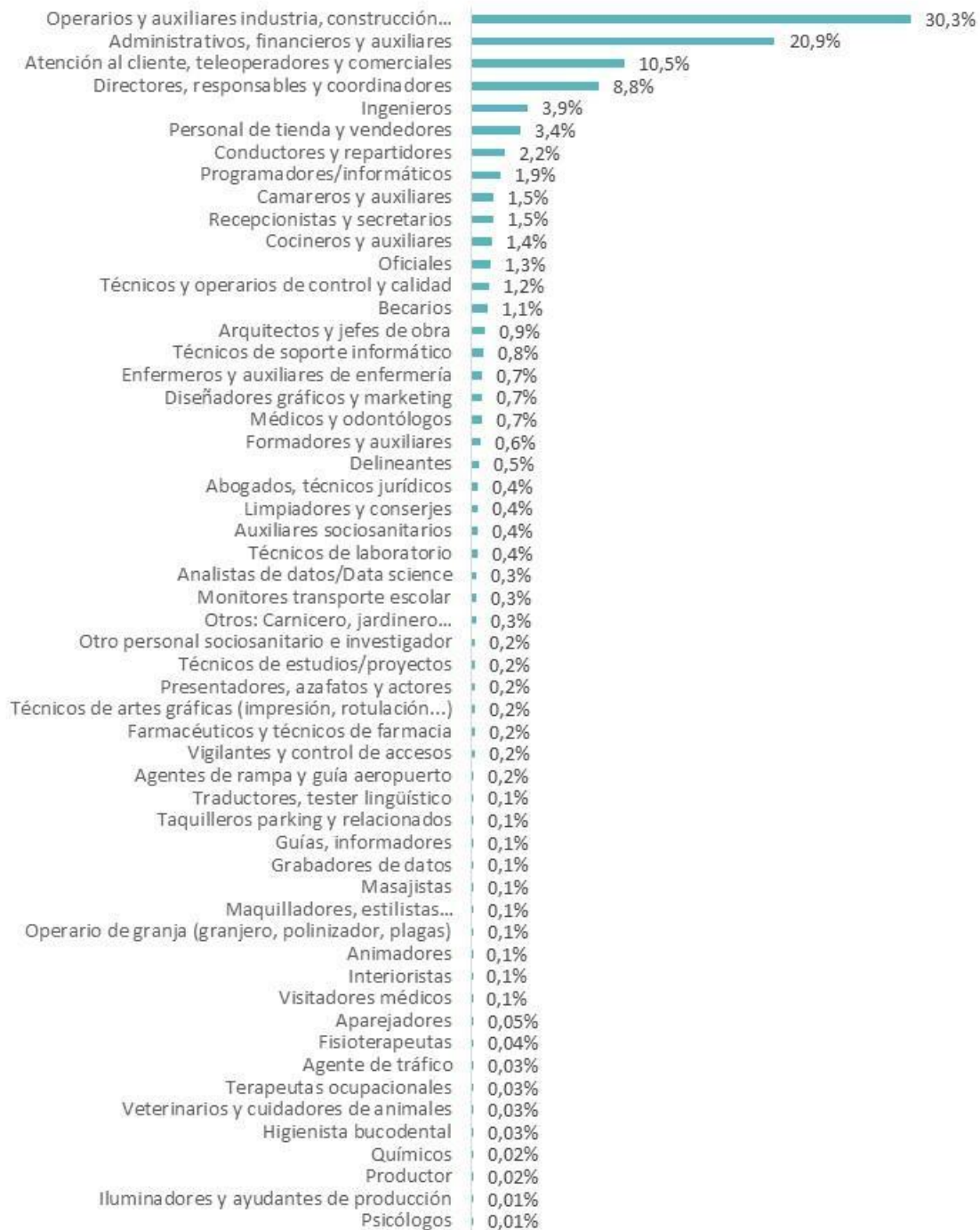
En la parte baja de la tabla, está “Comercio y ventas”, con un 35% en Asturias; “Hostelería”, con un 27% en Islas Baleares; y “Actividades de las sedes centrales”, con un 22%, que se registra en la Comunidad de Madrid.



Fuente: Informe Necesidades del Mercado de trabajo

Bajando a profesiones concretas, los puestos de trabajo que más se solicitan en las ofertas de empleo publicadas entre enero y mayo de 2023 son **operario** (que engloba profesiones como tornero, fresador, electromecánico, montaje, pintura, chapa, soldador, mozo de almacén, carretillero, limpieza, electricista, mecánico, frigorista, carpintero, fontanero, mantenimiento...), que copa la primera posición de un ranking de cerca de 60 vacantes con el **30,3%** de las ofertas.

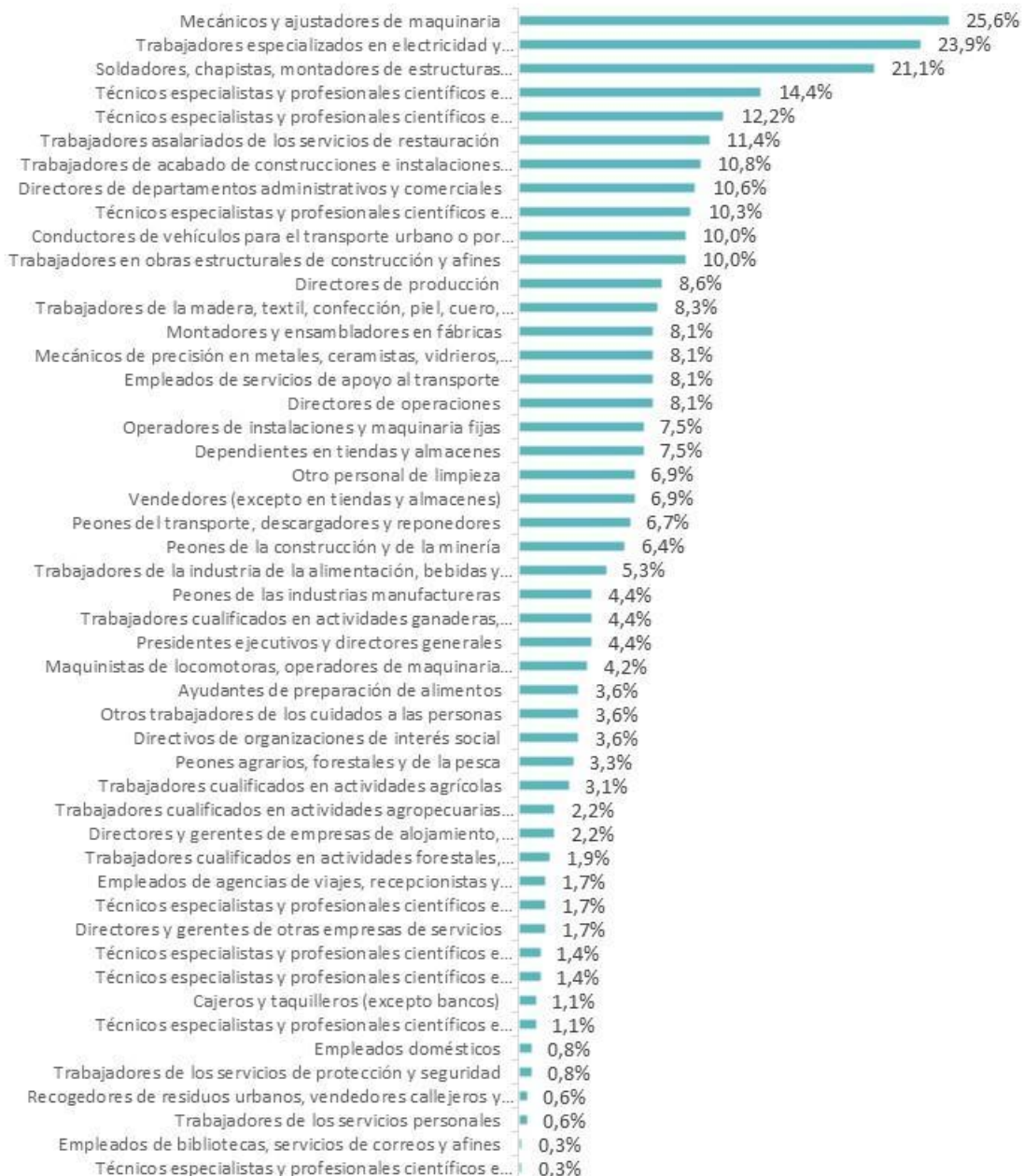
Le sigue **administrativo, financiero y auxiliares**, con el 20,9%, **atención al cliente, teleoperadores y comerciales**, que aglutina el 10,5% de las ofertas, el puesto de **director, responsable o coordinador** (8,8% de las ofertas) y, en quinta posición, **ingeniero** (3,9%).



Fuente: Informe Necesidades del Mercado de trabajo

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 25,6% de los expertos encuestados por el Adecco Group Institute consideran “Mecánicos y ajustadores de maquinaria” como perfiles de difícil cobertura.



Fuente: Informe Necesidades del Mercado de trabajo

En segundo lugar, se encuentra el grupo que conforman “Trabajadores especializados en electricidad”, con el 23,9% de las respuestas. Le siguen “Soldadores, chapistas y montadores de estructuras”, con el 21,1% de las respuestas.

En el polo opuesto, “Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines” y “Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o Técnicos y profesionales de apoyo en el ámbito de la cultura, el espectáculo y deportes” ocupan el nivel más bajo con un 0,3%.

Si bajamos este análisis a las diferentes comunidades autónomas el panorama para cada región queda así:

Andalucía	Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología” y “Mecánicos y ajustadores de maquinaria (+11,7 p.p. Interanual)	32,3%
Aragón	Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o Técnicos y profesionales de apoyo en el ámbito de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y las ingenierías (-23,1 p.p. Interanual)	26,9%
Asturias	Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o Técnicos y profesionales de apoyo en el ámbito de tecnologías de la información (+11,1 p.p. interanual) Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o Técnicos y profesionales de apoyo en el ámbito de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y las ingenierías (+2,8 p.p. interanual)	25%
Balares	Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología (+8,3 p.p. interanual)	75%
Canarias	Trabajadores asalariados de los servicios de restauración (+19,1 p.p. interanual)	39,1%
Cantabria	Mecánicos y ajustadores de maquinaria y Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología (-22,9 p.p. interanual).	33,3%
Castilla-La Mancha	Mecánicos y ajustadores de maquinaria (-26,5 p.p. interanual) Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas (-9,8 p.p. interanual)	23,5%
Castilla y León	Mecánicos y ajustadores de maquinaria (-18,4 p.p. interanual) Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas (-10,4 p.p. interanual)	29,6%
Cataluña	Mecánicos y ajustadores de maquinaria (+5,8 p.p. interanual)	32,4%
Comunidad Valenciana	Mecánicos y ajustadores de maquinaria (-12,6 p.p. interanual) Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología (-10,2 p.p. interanual)	30,3%
Extremadura	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera”, “Trabajadores de la madera, textil... (+0 p.p. interanual) Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología (-60 p.p. interanual) Mecánicos y ajustadores de maquinaria (+0 p.p. interanual) Soldadores, chapistas... (-60 p.p. interanual) Vendedores (excepto tiendas y almacenes) (+0 p.p. interanual) Dependientes en tiendas y almacenes (+20 p.p. interanual) Trabajadores asalariados de los servicios de restauración (+0 p.p. interanual) Empleados de agencias de viajes... (+20 p.p. interanual) Empleados de apoyo al transporte (+20 p.p. interanual)	20%

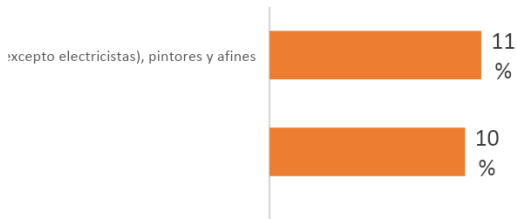
Galicia	<p>Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera (+4,3 p.p. interanual)</p> <p>Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas (-4,8 p.p. interanual)</p>	31,6%
La Rioja	<p>Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología (+10 p.p. interanual)</p> <p>Mecánicos y ajustadores de maquinaria (-10 p.p. interanual)</p> <p>Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o Técnicos y profesionales de apoyo en el ámbito de tecnologías de la información (+10 p.p. interanual)</p> <p>Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o Técnicos y profesionales de apoyo en el ámbito de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y las ingenierías (+50 p.p. interanual)</p> <p>Directores de departamentos administrativos y comerciales (+10 p.p. interanual)</p>	50%
Madrid	<p>Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología (+5,9 p.p. interanual)</p> <p>Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o Técnicos y profesionales de apoyo en el ámbito de tecnologías de la información (-18,2 p.p. interanual)</p>	22,7%
Murcia	<p>Peones del transporte... (+20 p.p. interanual)</p> <p>Conductores de vehículos... (+20 p.p. interanual)</p> <p>Trabajadores de la industria de la alimentación... (-8,6 p.p. interanual)</p> <p>Trabajadores especializados en electricidad... (+5,7 p.p. interanual)</p> <p>Soldadores, chapistas... (-8,6 p.p. interanual)</p> <p>Empleados de servicios de apoyo al transporte (+20 p.p. interanual)</p>	20%
Navarra	<p>Peones del transporte... (+20 p.p. interanual)</p> <p>Mecánicos y ajustadores de maquinaria (-13,3 p.p. interanual)</p> <p>Soldadores, chapistas... (+8,9 p.p. interanual)</p> <p>Trabajadores cualificados en actividades ganaderas..., Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o Técnicos y profesionales de apoyo en el ámbito de tecnologías de la información (-2,2 p.p. interanual)</p> <p>Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o Técnicos y profesionales de apoyo en el ámbito de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y las ingenierías (+8,9 p.p. interanual)</p> <p>Directores de departamentos administrativos y comerciales (-2,2 p.p. interanual)</p>	20%
País Vasco	<p>Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines (+23,5 p.p. interanual)</p>	41,7%

Fuente: Informe Necesidades del Mercado de trabajo

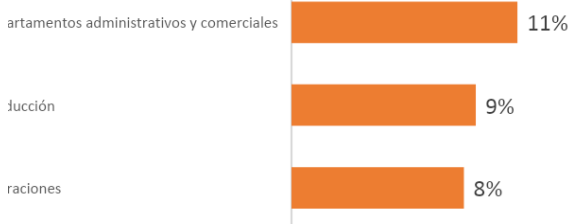
Anexo:

Top de perfiles de difícil cobertura según sectores

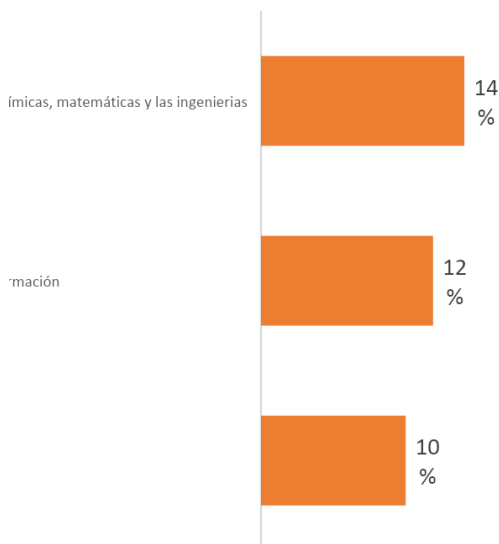
Construcción



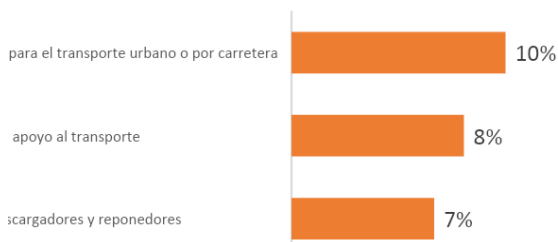
Gestión



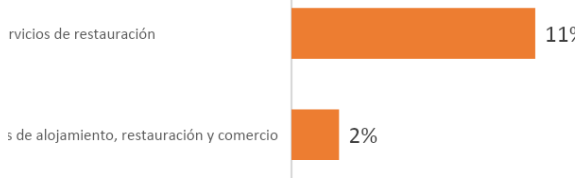
Tecnología y salud



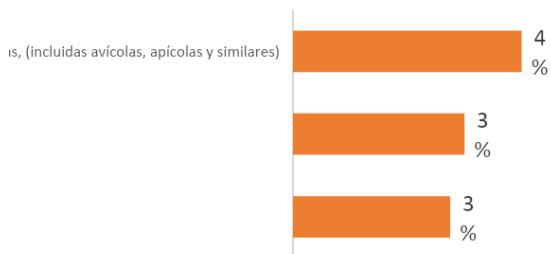
Transporte



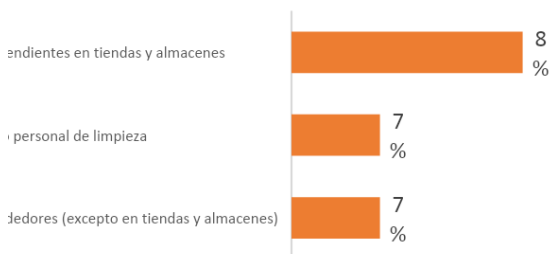
Hostelería



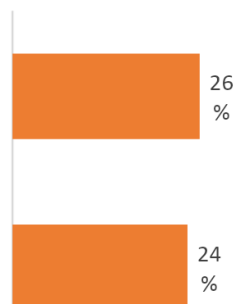
Agricultura, Ganadería y Pesca



Otros Servicios



Industria



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

¿Qué es The Adecco Group Institute?

The 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.

The 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 el Grupo Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años. Si quieres más información sobre The Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros:

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

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