



Informe Adecco sobre perfiles deficitarios y escasez de talento en España

Los puestos que más cuesta cubrir en España en estos momentos: Perfiles IT, titulados/as en FP, oficios, perfiles sanitarios, técnicos de mantenimiento...

- A pesar de los más de 3,9 millones de desempleados que se registran en nuestro país, cerca de un 9% de vacantes se queda sin cubrir actualmente en las compañías y 8 de cada 10 empresas reconocen tener dificultades a la hora de encontrar talento, porcentaje que se ha disparado más de 30 puntos porcentuales en los últimos 5 años.
- La escasez de perfiles cualificados y bien formados en ciertos ámbitos, el dominio de idiomas, la búsqueda de candidatos muy especializados, los turnos cambiantes para determinados puestos, y los salarios poco competitivos en algunas regiones y para posiciones concretas, así como el notable incremento de la demanda de algunos perfiles en comparación con su oferta están provocando esta escasez de talento.
- A todo esto hay que sumar que los consultores/as de selección de Adecco están detectando una menor disposición a la movilidad de los trabajadores y de los desempleados provocada por la crisis sanitaria y las restricciones de movimientos.
- Perfiles IT, personal sanitario casi a cualquier nivel, perfiles de FP asociados a la industria como electromecánicos/as, soldadores/as, técnicos/as de mantenimiento, fresadores/as, torneros/as..., carretilleros/as en Logística, perfiles asociados al desarrollo del sector Servicios como comerciales y administrativos/as con idiomas, teleoperadores/as; ingenieros/as y operarios/as cárnicos son algunos de los puestos más difíciles de cubrir ahora mismo en nuestro país. De hecho, muchos de ellos gozan de lo que técnicamente se denomina *pleno empleo*.

Madrid, 16 de febrero de 2021.– Según los últimos datos del Ministerio de Trabajo el número de desempleados en nuestro país ha aumentado hasta los 3.964.353 registrados, lo que supone un aumento interanual de 710.500 desempleados (+21,8%) en un año aciago para el mercado de trabajo.

Sin embargo, paradójicamente, **8 de cada 10 directores de recursos humanos de nuestro país reconocen tener problemas a la hora de reclutar talento** para su compañía, porcentaje que se ha **disparado 30 puntos porcentuales en los últimos 5 años**, y los consultores de Adecco han empezado a detectar que, **de media, un 9% de las vacantes disponibles en el mercado de trabajo se queda sin cubrir** -porcentaje que en algunos perfiles muy específicos y zonas geográficas puede dispararse a cerca del **60% de puestos sin cubrir**-.



En este contexto, **Adecco**, líder mundial en gestión de recursos humanos, quiere conocer de primera mano cuáles son esos perfiles que son deficitarios en nuestro mercado de trabajo y cuáles son las razones que están llevando a esta situación y lo presenta en su **Informe Adecco sobre perfiles deficitarios y escasez de talento en España**.

Adecco Perfiles deficitarios	
Andalucía	Perfiles IT, personal sanitario, técnicos/as de laboratorio, técnicos/as de mantenimiento, electromecánicos/as.
Aragón	Oficios, técnicos/as mantenimiento, conductores/as, mecánicos/as, personal sanitario, comerciales.
Asturias	Perfiles IT.
Baleares	Personal sanitario, ingenieros/as industriales, administrativos/as con idiomas, operarios/as.
Canarias	Comerciales, perfiles IT, electromecánicos/as, enfermeros/as.
Cantabria	Oficios, soldadores/as, caldereros/as, fresadores/as, mecánicos/as.
C. y León	Técnicos/as de mantenimiento, sanitarios, soldadores/as, operarios/as cárnicos, electromecánicos/as, teleoperadores/as.
C. La Mancha	Soldadores/as, peones cárnicos, carretilleros/as, peones industriales.
Cataluña	Perfiles IT, administrativos/as idiomas, comerciales, carretilleros/as.
C. de Madrid	Informáticos/as, oficios (pescadero/a, carnicero/a, operario/a, soldador/a), carretilleros/as.
C. Valenciana	Ingenieros/as, electromecánicos/as, carretilleros/as, técnicos/as de mantenimiento, operarios/as, horneros/as.
Extremadura	Perfiles IT, personal sanitario, técnicos/as de laboratorio, técnicos/as de mantenimiento, electromecánicos/as.
Galicia	Operarios/as especializados alimentación, perfiles IT, carretilleros/as, comerciales, técnicos/as de mantenimiento.
Navarra	Profesionales de impresión, troquelado, perfiles sanitarios, perfiles IT, oficios.
País Vasco	Personal sanitario, perfiles IT, técnicos/as industriales, ingenieros/as, oficios.
La Rioja	Técnicos/as de mantenimiento, electricistas, fontaneros/as, soldadores/as.
R. de Murcia	Perfiles sanitarios, perfiles IT, profesionales con idiomas, carretilleros/as, oficios.
www.adeco.es @adeco_prensa	

Si bien cada autonomía tiene sus peculiaridades, hay ciertos perfiles que se están viendo más afectados por esta escasez a nivel general. Es el caso de los/as **profesionales del ámbito IT** (que llevan años siendo los puestos más difíciles de cubrir); **personal sanitario** (si bien siempre han sido profesionales muy buscados, con el estallido de la crisis sanitaria son más demandados que nunca a cualquier nivel: auxiliares, DUES, médicos/as, técnicos/as de laboratorio en la parte de Lifescience...); perfiles técnicos y/o con **titulación de FP** asociados al desarrollo de la Industria



como **electromecánicos/as, carretilleros/as, soldadores/as, oficios, operarios/as para el sector de la alimentación, técnicos/as de mantenimiento**; perfiles cualificados asociados al desarrollo de los Servicios como **comerciales y administrativos/as con idiomas, teleoperadores/as**; y también, en general, **ingenieros/as**. De hecho, muchos de estos perfiles gozan de lo que técnicamente se denomina **pleno empleo**.

Detrás de esta carencia existen varias razones que explican la situación y que tienen diferente origen y ámbito de actuación. Por ejemplo, la **escasez de perfiles cualificados** y bien formados en ciertos ámbitos (la Formación Profesional tiene una alta demanda¹, muy por encima de la oferta existente, por ejemplo), los **turnos cambiantes** para determinados puestos, el **dominio de idiomas -cada vez más se solicita el conocimiento de una tercera lengua-**, la búsqueda de candidatos **muy especializados**, y los **salarios poco competitivos** en algunas regiones y para posiciones concretas están provocando esta escasez de talento que en algunas autonomías es crítica.

Especial atención merece la **grave escasez de mano de obra que cuente con una titulación de Formación Profesional**, ya sea de grado medio o de grado superior. La FP es altamente demandada en nuestro país: **el 38,8% de las ofertas de empleo** que se publican en España **exige esta formación como requisito**, porcentaje que es igual al de las ofertas para titulados universitarios y que en 2018 llegó incluso a superar a la demanda de licenciados o diplomados.

Nivel formativo solicitado en la oferta de empleo

Nivel formativo	2019	2018
ESO y/o Graduado Escolar	9,02%	8,26%
Bachillerato, BUP y/o COU	9,85%	9,64%
Ciclo Formativo Grado Medio	15,28%	17,82%
Ciclo Formativo Grado Superior	23,48%	24,44%
Titulación Universitaria	38,82%	38,48%
Máster y/o Postgrado	3,55%	1,36%

Además, en muchos de los ciclos de FP existentes ocurre como con las titulaciones universitarias llamadas STEM: el papel de la mujer es residual en estos estudios, limitando aún más la oferta de estos profesionales. Por ejemplo, **solo el 2,2% del alumnado del ciclo básico de Fabricación Mecánica es mujer**, y solo **un 3% del grado medio de Electricidad y Electrónica**, según datos del estudio *Igualdad en Cifras MEFP (2020)*², elaborado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

En palabras de **Rubén Castro, director de Adecco Staffing**: “para todas aquellas personas que están próximas a incorporarse al mercado de trabajo o decidiendo su carrera laboral, así como para la gente que se ha quedado sin empleo o que trabaja en un sector golpeado por esta situación y que sufre más incertidumbre que otros, es un excelente momento para apostar por la formación, no solo universitaria –muy importante para una parte del mercado de trabajo y necesaria para muchos de los perfiles que escasean– sino también en estas ramas que son deficitarias y que tienen una gran empleabilidad desde la Formación Profesional. Y por supuesto, hay que seguir apostando por el conocimiento de idiomas”.

¹ Ver informe “Empleabilidad y FP” del Adecco Group Institute: <https://n9.cl/6t8zww>

² <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:914e956e-9241-49c5-b9a6-d99d6eade751/igualdad-en-cifras-2020-online.pdf>



“Tenemos la generación mejor preparada de la historia, nuestros jóvenes, pero hay una parte de la población que se ha quedado descolgada de ese nivel y que puede reenfocar su carrera hacia estos perfiles y sectores. Ahora más que nunca el talento debe apostar por el reskilling y el upskilling como vía para una mayor empleabilidad”, añade Castro.

“Igualmente, del lado de las empresas, pero también de los organismos públicos competentes, hay que hacer un esfuerzo por generar empleo de calidad, gracias a la colaboración público-privada, reforzar las políticas activas de empleo que permitan la recualificación de la población trabajadora y, en la medida que sea posible dada la situación que atravesamos de crisis sanitaria y económica, apostar por salarios vinculados a la productividad, dentro todo ello de un marco donde prime la flexiseguridad”, concluye el directivo de Adecco Staffing.

A todas estas casuísticas hay que añadir además que los consultores/as de selección de Adecco están detectando una **menor disposición a la movilidad de los trabajadores** y de los desempleados provocada por la crisis sanitaria y las restricciones de movimientos.

En este contexto, para todos aquellos jóvenes que están planteándose su futuro laboral, así como para aquellas personas desempleadas que quieren reorientar su carrera profesional, en este informe encontrarán aquellos **perfiles que las empresas necesitan incorporar**, la mayoría de los cuales gozan de pleno empleo o **tienen un índice de inserción laboral muy elevado**.

Perfiles deficitarios por autonomías

Para conocer en profundidad qué problemas de escasez de talento tiene nuestro país, Adecco baja al detalle de cada comunidad autónoma cuáles son sus perfiles deficitarios por sectores:

Andalucía

En la autonomía andaluza, son tres los sectores que cuentan con posiciones difíciles de cubrir actualmente. Por un lado, se encuentra el **sector IT** (donde escasean **los/as desarrolladores web, los /as técnicos de comunicaciones, los perfiles de ciberseguridad** y similares.); por otro, está el **sector sanitario** (la situación de emergencia sanitaria ha agravado la escasez de todo tipo de profesionales de este ámbito, **desde auxiliares de enfermería a médicos/as y técnicos/as de laboratorio**) y, en tercer lugar, hay escasez de talento en el **sector industrial** (especialmente para cubrir las vacantes de **electromecánicos/as y técnicos/as de mantenimiento**).

En el primer caso, el principal obstáculo en la región para cubrir estas posiciones es el **alto perfil cualificado** del que se trata. Los perfiles IT tienen en común la necesidad de tener una formación superior muy específica, son escasos en el mercado, gozan prácticamente de pleno empleo y forman parte de un prototipo de candidato que **trabaja por proyectos**, de ahí la dificultad para captar nuevos profesionales.

En cuanto a los perfiles sanitarios, a finales de 2019 ya la Unión Europea alertó del déficit de DUES que existía en España en relación a su población, y con la irrupción de la pandemia, se ha hecho más que patente la escasez de profesionales sanitarios que hay en nuestro país, y especialmente en la autonomía andaluza, donde la fuga de este talento ha sido evidente hacia otras comunidades con **mejores condiciones contractuales**, según voces del sector.

Para los perfiles de la industria, la carencia de talento viene motivada por una mezcla entre los **pocos profesionales cualificados y con experiencia** que existen, necesarios para que no cese la actividad de las empresas pues realizan mantenimientos preventivos y correctivos en las líneas de producción, y la **alta movilidad de estos perfiles por motivos salariales**.



En Andalucía, los **perfiles IT** están remunerados dentro de una horquilla salarial de **24.000 a 35.000 euros brutos anuales** y son **Sevilla y Málaga**, por la mayor demanda de estos perfiles, las provincias que más sienten la escasez de este talento. Los **DUES** se mueven en una horquilla de **20.000 a 24.000 euros** y son necesarios en **todas las provincias** de la comunidad, y los profesionales industriales pueden cobrar de **18.000 a 24.000 euros brutos** por año, siendo más deficitarios en zonas como **Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla**.

Aragón

En la comunidad aragonesa, varios son los sectores afectados por la escasez de talento: **logística y transporte, automoción, metalurgia, sanidad, farmacia, comercial e industria en general**.

Así, en el sector logístico cuesta cubrir vacantes para **conductores/as**; en el sector del metal-automoción, la escasez se encuentra a la hora de contratar oficios como **mecánicos/as, pintores/as, torneros/as, fresadores/as, soldadores/as, ajustadores/as, impresores/as, carpinteros/as...** pero también **técnicos/as de mantenimiento**; en el área sanitaria hay una fuerte demanda de **auxiliares de enfermería, fisioterapeutas y personal de atención sociosanitaria**, y en el área comercial faltan sobre todo **comerciales especializados/as**.

Además, por histórico, en algunas zonas como la **provincia de Huesca** se prevé que cuando la situación de pandemia y las restricciones a la movilidad y las actividades hosteleras finalicen, **volverán las dificultades para encontrar perfiles cualificados de cocineros/as y camareros/as**.

La principal dificultad para reclutar estos perfiles está en la **falta de personal cualificado** ya que a estos profesionales se les requiere una formación muy específica (ciclos de FP, titulaciones oficiales) o especializada en el área en el que opera la empresa contratante y la oferta no es suficiente para la gran demanda de ellos que hay actualmente. A esto se le debe sumar un desajuste entre la **remuneración más competitiva de otras autonomías** con las expectativas salariales de los candidatos. Y en el caso de la asistencia sanitaria, la problemática es doble pues además de la falta de personal cualificado se une **el envejecimiento de la población en la autonomía y el consiguiente aumento de la demanda** de estos profesionales.

La banda salarial en la que se mueven estos perfiles va desde los **18.000 euros a 26.000 euros brutos anuales** en el **sector industrial para los perfiles juniors** y por encima de los **27.000 para los seniors** dependiendo de la experiencia, nivel de responsabilidad, etc. Los/as **comerciales** se mueven en una banda salarial de **16.000 a 18.000 euros brutos anuales fijos más incentivos** y son especialmente deficitarios en la provincia de **Teruel**.

La gran mayoría de estos perfiles **gozan de pleno empleo** en la autonomía aragonesa (salvo los profesionales que puedan verse afectados por un ERTE en estos momentos) y son perfiles muy buscados.

Asturias

En el Principado, los perfiles más deficitarios en estos momentos son los vinculados al sector tecnológico, concretamente, hay una importante escasez de **programadores/as**.

La gran mayoría de estos perfiles **gozan de pleno empleo** en la autonomía asturiana y se mueven en una horquilla salarial de **24.000 euros brutos anuales a 28.000 euros brutos**, aunque la mayoría de estos perfiles eligen las empresas en las que trabajar **motivados por el proyecto** a desarrollar más que por la propuesta económica.



Si su demanda ha sido alta en los últimos años, con el estallido de la pandemia y la **necesidad acuciante de digitalización en muchas empresas de la región**, su búsqueda se ha disparado haciendo que, de media, **un 60% de las vacantes queden a veces sin cubrir**. Y durante 2021, con la necesidad empresarial de desarrollar nuevos canales de comunicación, será un perfil que siga siendo deficitario en el mercado asturiano.

Además, desde que comenzó la crisis sanitaria, y en especial con la saturación de los hospitales de la comunidad en esta tercera ola de contagios, en el Principado es crítica la incorporación de **personal sanitario**. Desde hace meses las bolsas de empleo de **DUES y médicos/as** están agotadas en la autonomía asturiana y cada vez es más difícil cubrir la demanda de estos profesionales.

Baleares

En el archipiélago balear, las mayores dificultades a la hora de cubrir ciertas posiciones se encuentran en el **sector industrial, en el sector sanitario** y en la **automoción**.

Así, en la región hay problemas para cubrir vacantes de **ingenieros/as industriales, electromecánicos/as, chapistas, operarios/as y oficiales, enfermeros/as** y también **administrativos/as con idiomas**.

Esto es así porque muchos de estos profesionales ya gozan de pleno empleo en el archipiélago y, por tanto, **la mano de obra debe venir de fuera de las islas** con los problemas que esto conlleva: dificultad para encontrar alojamiento por la **escasez de viviendas**, desplazamiento solo para campañas como la de verano, o por las **condiciones salariales**, ya que, aunque las compañías baleares ofrecen salarios según convenio, en ocasiones no son suficientes para el coste de vida del archipiélago (altos alquileres, sobre todo).

En ocasiones, esta problemática redunda en la **rebaja de los requisitos** para cubrir las vacantes, con personal menos cualificado o con menor experiencia.

Canarios

En el archipiélago canario, los principales perfiles con más demanda y menos oferta son **comerciales con experiencia y/o idiomas**, dentro del sector servicios; **enfermeros/as**, para el sector sanitario, **electromecánicos/as**, en la Industria y **perfiles IT**, en general.

Las principales razones que hacen que estos perfiles escaseen en las islas se encuentran en la **cualificación** que se les pide a estos profesionales, la alta demanda que hay en el archipiélago con respecto a la oferta, y en el caso del sector servicios, la **falta de personal con conocimiento de otras lenguas**.

La banda salarial en la que se mueven estos profesionales es amplia: puede partir de los **16.000 euros brutos anuales** para los comerciales con menos experiencia y formación y llegar a los **26.000 euros** para los perfiles tecnológicos. En el archipiélago, estas profesiones prácticamente cuentan con **pleno empleo**.

Contabria

En la comunidad cántabra son dos los sectores potentes y en los que, en ocasiones, cuesta reclutar el perfil adecuado y ambos están vinculados a la Industria. Se trata del **sector metalúrgico** y del de la alimentación, sobre todo, la parte de la **industria conservera de pescado**.



Los perfiles más demandados en el **sector del metal** son **profesionales de oficio, soldadores/as, caldereros/as, fresadores/as, mecánicos/as...** La necesidad de una formación específica (Formación Profesional) y la mayor demanda sobre la oferta hacen escasear estos profesionales que, en muchas zonas de la región, están desapareciendo. Algunas empresas están optando por formar a los trabajadores/as y que aprendan la profesión a través del propio manejo de la maquinaria.

Además, a nivel más general, dentro del sector industrial, también faltan **electromecánicos, personal de cambio herramental, técnicos de mantenimiento, programadores de control numérico o mecatrónicos...** se trata de posiciones muy concretas, que cuentan con un número muy limitado de personas que finalizan la Formación Profesional en estas especialidades, y que casi todo tipo de industria -automoción, alimentación, metal, siderurgia...- suele necesitar.

En el caso de la **alimentación**, también faltan **posiciones especializadas** que solo se consiguen a través de la experiencia en el puesto, como **embotadores/as de bonito** o **fileteadores/as de anchoa**.

La retribución de estos perfiles es muy amplia dependiendo de si se trata de una FP de grado medio o superior y de las funciones que asuman, pero pueden ir **desde los 18.000 euros brutos anuales para un recién titulado/a hasta los 35.000 de un profesional con experiencia**. En el caso de la industria conservera, la banda salarial está entre los **16.000 y los 18.000 euros brutos al año**.

Pero, más que un tema salarial, el problema está en que en Cantabria **no hay suficiente población con esta formación o experiencia** y cuesta cubrir las posiciones o se hace necesario recurrir a candidatos/as de otras autonomías.

Castilla y León

En el caso de la autonomía castellanoleonesa, varios son los sectores que se ven más afectados por la escasez de mano de obra por encima de los demás: por un lado, el industrial, especialmente en las ramas de **alimentación (industria cárnica), metal**, y en la **logística**; también faltan perfiles en el **sector sanitario**, en el de **contact center**, en la **construcción**, y con carácter general, son deficitarios los **perfiles tecnológicos**.

Dentro del sector industrial, en sus diferentes ramas, hay dificultades para encontrar **técnicos/as de mantenimiento, especialistas del metal (soldadores/as tig y mig, entre otros), fontaneros/as, torneros/as, chapistas, tapiceros/as, operarios/as de montaje eléctrico y mecánico**, así como **chóferes** en el sector logístico y **operarios/as cárnicos y matarifes**, para la industria cárnica. En estos casos, se trata de profesionales muy demandados en la comunidad mientras que existen muy pocos candidatos con la formación exigida, y el avance de los procesos de automatización hace que haya pocos perfiles con la titulación y experiencia requeridas para esta demanda. De hecho, muchas empresas **contactan con los estudiantes** de estas especialidades al finalizar los ciclos formativos y los **incorporan directamente a sus plantillas**.

Dentro de la comunidad autónoma, hay provincias en las que la situación es más urgente que en otras. Es el caso de **Valladolid, León, Zamora, Segovia y Salamanca**.

Además, en el sector de la construcción también faltan **encofradores/as, albañiles de primera, maquinistas y peones con TPC en vigor**, especialmente en zonas de la provincia de **Segovia y Burgos**.



Dentro de la Sanidad, hay escasez de **enfermero/as, médicos/as y ATS's**, situación que se ha visto agravada, como en casi todas las autonomías, con la irrupción de la pandemia y que es común a todas las provincias castellanoleonesas.

Dentro del sector del contact center, con importantes plataformas en varias de las ciudades castellanoleonesas, es difícil encontrar **perfiles de venta y teleoperadores/as**. **Valladolid y León** son dos regiones afectadas por esta escasez de mano de obra.

Por último, los **perfiles IT** son deficitarios en casi cualquier región, y para cualquier puesto ofertado, gozan de pleno empleo y tienen una alta rotación laboral.

Los perfiles industriales se mueven desde los **18.000 euros brutos anuales que puede cobrar un recién titulado a 35.000 para los candidatos de más valía** por formación y experiencia. Los perfiles sanitarios se mueven en una horquilla más amplia pues algunos médicos/as pueden **alcanzar los 50.000 euros brutos** al año. Y en el sector del contact center, la banda salarial va de **15.000 a 18.000 euros brutos/año**.

Castilla-La Mancha

En la autonomía castellanomanchega los principales problemas para encontrar ciertos perfiles se dan en el sector industrial, con mucha presencia en la región, y una gran parte de ellos, dentro de la **logística y el transporte**, y también en la **industria alimenticia**.

Así, la provincia de **Guadalajara** tiene déficit de **peones industriales, carretilleros/as y profesionales de oficio como soldadores/as y electromecánicos/as**. A ello se suma la alta demanda de **soldadores/as de Albacete**, así como las dificultades que hay en **Cuenca** para encontrar **operarios/as cárnicos** dentro de la **industria alimentaria**.

En el caso de Guadalajara, es notable la fuerte presencia de plataformas logísticas vinculadas al e-commerce. Este auge del comercio electrónico ha cambiado las reglas de consumo, y aunque haya campañas que son fijas (rebajas, Black Friday, Navidad...), las compañías logísticas tienen que **ajustar sus plantillas a cambios continuos de producción**. 2020, **con el confinamiento** y las restricciones de aforos y movilidad, ha sido un año en el que, además, el e-commerce ha mantenido muchas industrias y para las que hasta ahora no operaban online, ha sido el momento de hacerlo. Los registros nos hablan de cifras nunca vistas en este sector.

Dentro de este entorno, los carretilleros/as son la categoría más deficitaria, especialmente por la obligación legal de contar con **capacitación técnica y requerir de gran experiencia y destreza** en el manejo de maquinaria de elevación. La demanda es mucha y va en continuo aumento, pero es muy difícil encontrar personal capacitado y con experiencia.

En el caso de los **oficios**, puede decirse que desde hace 20 años suponen el gran reto de las PYMES. Las empresas **buscan oficiales de 1º y 2º** pero la oferta es poca pues en la generación anterior a 1985 existe un gran vacío formativo en ese campo puesto que la Formación Profesional no tenía la percepción positiva que se tiene ahora. Y aun así, hoy en día, estas especialidades son menos cursadas que otras con mucha menor inserción laboral. En el caso particular de la provincia de Albacete, por ejemplo, hay una gran concentración empresarial en busca de soldadores de acero inoxidable y aluminio que no tiene la suficiente oferta que precisa ya que se buscan perfiles con experiencia previa en ese tipo de soldadura.

Si nos fijamos en los operarios/as cárnicos sucede algo similar: la **destreza y experiencia en el manejo de cuchillos** y despiece de carne no está al alcance de muchos profesionales, es por ello



que algunas empresas conquenses optan por contratar personal sin preparación para enseñarles el oficio desde cero.

En estas zonas, las bandas salariales en las que se mueven los carretilleros van desde los **16.500** a los **18.500 euros brutos anuales**, en los oficios la horquilla va de los **22.000 a los 25.000 euros al año** y en el caso de los operarios cárnicos, la retribución ronda de los **18.000 a los 22.000 euros brutos** al año.

Cataluña

Podemos concentrar en dos grandes bloques la demanda de perfiles que escasean en Cataluña: la Industria y los Servicios. Pero, además hay una alta demanda de **perfiles IT** que es complicada de cubrir y que es transversal a cualquier sector.

En el caso de la industria, los sectores más afectados por estas dificultades son **el logístico y la industria químico-farma**, aunque hay perfiles que son deficitarios en cualquier rama industrial.

Aquí se precisan perfiles como **carretilleros/as, técnicos/as de mantenimiento, oficiales** (electricidad, fontanería, mecánica...); y **operarios/as para la industria química** (sobre todo los que cuentan con formación de grado medio, y con mayor énfasis en las provincias de Girona y Barcelona).

En el caso de los servicios, dos son las áreas que están teniendo dificultades para cubrir puestos: **Comercial y Administración**. En el primer caso se precisa incorporar **comerciales especializados/as, comerciales telefónicos**, en muchos casos, con idiomas, y **perfiles de atención telefónica con idiomas**. En el segundo caso los puestos más difíciles de cubrir son los de **contables con idiomas y secretarios/as de dirección**.

Por último, se precisan numerosos **perfiles tecnológicos (diseñadores/as, programadores/as, desarrolladores/as, etc.)**. Tal y como ocurre con los oficios en la industria, hay muy pocos profesionales de este tipo en búsqueda de empleo y para atraer este talento las empresas necesitan ofrecer un proyecto innovador y una sólida inversión en I+D, además de posibilidades de desarrollo profesional y salario competitivo a los candidatos para que cambien de compañía.

En Cataluña, comunidad que tiene el cuarto salario medio más elevado del país³, los **perfiles industriales** se mueven en una horquilla que **parte de los 21.000 euros brutos al año** y que va creciendo en función del puesto, la experiencia y la oficialía.

Los **teleoperadores/as** rondan los 15.000 euros aunque en el momento en el que tienen **conocimientos de idiomas esta banda se amplía entre los 18.000 y los 23.000 euros** en función del idioma y el sector; mientras que los/as **comerciales especializados** tienen un **mínimo de 20.000 euros brutos fijos más un porcentaje de variable**. En bandas salariales más altas se mueven los/as contables y los secretarios/as de dirección, en función de la valía del candidato, del conocimiento de idiomas y del sector en el que trabajen.

Por último, los **programadores/as informáticos más junior** parten con un salario medio de **25.000 euros** al año que aumenta en proporción a la experiencia y las responsabilidades del puesto.

³ Ver: <https://n9.cl/p6c6j>



Comunidad de Madrid

En la Comunidad de Madrid las necesidades se encuentran más localizadas geográficamente. Por ejemplo, en la zona del Corredor del Henares, donde hay mucha presencia de plataformas logísticas y de e-commerce, es el sector **logístico** el que más déficit de personal tiene. Igualmente, en las poblaciones del sur de la comunidad, con mayor componente **industrial** en general, se produce escasez de oficiales, como ya hemos visto en otras autonomías, y en la capital y localidades del área metropolitana faltan profesionales de **IT**. A todo ello se le suma la falta de personal en atención primaria, por lo que el **sector sanitario** también muestra déficit de diversos perfiles en la región.

Así, dentro del sector logístico, los perfiles que más cuesta cubrir son los de **carretileros/as**. En el industrial en general hacen falta **profesionales de oficios como soldadores/as, operarios/as**, así como **pescaderos/as y carniceros/as** para el sector alimentario.

En el área sanitaria faltan sobre todo **enfermeros y enfermeras**, pero también se requieren **auxiliares, médicos/as y técnicos/as de laboratorio**.

Por último, los **perfiles IT** escasean en general para **cualquier posición y sector** debido a la alta demanda que hay y la menor oferta de profesionales cualificados en esta rama.

En la Comunidad de Madrid, región que ostenta los salarios medios más altos del país, la horquilla de los perfiles logísticos va desde los **18.000 euros brutos anuales** que puede recibir un carretilero con poca experiencia a los **22.000 – 30.000 euros** de un oficial con experiencia. Los ingenieros/as más junior están recibiendo ofertas con una banda salarial de **19.000 a 20.000 euros** que puede alcanzar los **40.000 euros brutos anuales** antes de llegar a los puestos directivos, mientras que el personal sanitario, a nivel DUE, puede variar de los **26.000 a los 50.000 euros brutos al año**, en función del tipo de especialidad y si es un perfil asistencial o de gestión.

Comunidad Valenciana

En esta autonomía, cada provincia tiene unas necesidades acordes a su tipo de industria, aunque hay ciertos perfiles que son deficitarios prácticamente en toda la región (carretileros/as, algunos oficios en el sector industrial...).

Por ejemplo, en **Alicante**, las mayores dificultades se localizan en el sector industrial, especialmente en ramas como la **distribución, el metal, la industria textil** y el **ámbito tecnológico**; aunque todas las industrias productivas requieren mano de obra a día de hoy. Así, hacen falta profesionales como **ingenieros/as, electromecánicos/as, carretileros/as, técnicos/as de calidad y de RRHH**-en ocasiones con dominio de idiomas-, y **especialistas del textil** (sector acabados, tejeduría e hilaturas). En muchas ocasiones, los salarios de la provincia no son tan competitivos como los de otras zonas cercanas y no siempre se ofrecen las mismas condiciones en cuanto a flexibilidad, posibilidad de teletrabajo, etc.

En la provincia de **Castellón**, la demanda de perfiles deficitarios viene ligada también al **sector industrial**, aunque en su caso, los que presentan más dificultades para encontrar el talento adecuado son el **cerámico, el químico, la logística y el metal**. Sobre todo, se buscan perfiles relacionados con la reparación y puesta en marcha de maquinaria: **electromecánicos/as, mecánicos/as, electricistas**, así como perfiles técnicos muy especializados: **horneros/as, esmaltadores/as, prensistas, palistas, encargados/as de bombos**. Además, son deficitarios perfiles **comerciales con experiencia** para diferentes sectores, y en el sector alimentario faltan **manipuladores/as de fruta**. En la región se están pagando **salarios por encima de convenio**



para paliar esta escasez de talento, pero el problema real radica en la **falta de profesionales con la formación requerida**, a pesar de ser puestos con una alta demanda.

Por último, en Valencia hacen falta, por un lado, **perfiles cualificados de oficina** y, por otro, **perfiles técnicos muy especializados**. Los primeros operan casi en cualquier sector con presencia en la provincia y faltan, sobre todo, **contables y administrativos/as con idiomas**. Los segundos están vinculados a la industria en diferentes ramas: **alimentación, logística, puertos, automoción o metal**. Aquí faltan desde **ingenieros/as** a **operarios cárnicos**, pasando por **electromecánicos/as, carretilleros/as, técnicos/as de mantenimiento, operarios/as de automoción, del sector marítimo o mecánicos/as**.

En la Comunidad Valenciana, muchos de estos profesionales tienen *paro cero* y son perfiles muy cotizados.

Extremadura

Tres son las áreas que más dificultades están encontrando para reclutar personal en la autonomía extremeña. Por un lado, el **sector tecnológico** (donde escasean **los/as desarrolladores web, los /as técnicos de comunicaciones, perfiles de ciberseguridad** y similares); por otro, está el **sector sanitario** (desde el estallido de la pandemia son más necesarios que nunca profesionales como **auxiliares de enfermería, DUES y técnicos/as de laboratorio**) y, en tercer lugar, hay escasez de talento en el **sector industrial** (son deficitarios profesionales como los **electromecánicos/as y técnicos/as de mantenimiento**).

En Extremadura las dificultades para encontrar candidatos se centran especialmente en las **capitales de provincia** y en aquellas zonas en las que **se concentra un mayor volumen de empresas del sector industrial**. En la región la demanda de estos perfiles es muy elevada para el poco personal cualificado que hay. Y el que hay, suele **emigrar a otras comunidades autónomas con salarios más competitivos** que los que se ofrecen en la autonomía, que tiene la remuneración media más baja del país.

Por ejemplo, en la comunidad extremeña los **electromecánicos** están remunerados en torno a los **15.000 euros brutos anuales** y los **perfiles IT cobran, de media, 20.000 – 22.000 euros al año**. En el caso de los DUES se mueven en una banda salarial de **18.000 a 24.000 euros brutos anuales**.

En la autonomía extremeña estos perfiles prácticamente gozan de pleno empleo y esto hace que haya problemas para cubrir las vacantes que se publican en la región.

Galicia

En la autonomía gallega varios son los sectores en los que hay escasez de talento, pero casi todos ellos se pueden agrupar en el sector industrial, principalmente en las ramas de **automoción, alimentación** y el **sector logístico**, pero en general hay dificultades para reclutar personal de mantenimiento industrial e **ingenieros/as** casi en cualquier rama. Igualmente, los **perfiles IT y los comerciales** son deficitarios en la autonomía.

Cada área tiene sus dificultades específicas. Por ejemplo, en la alimentación escasean los operarios/as especializados como **cortadores/as de sierra, fileteadores/as, carniceros/as, pescaderos/as**, etc. pero también los **inspectores/as de Calidad**. También faltan **peones con experiencia en empaquetado y manipulación de producto fresco**. Y esta escasez se aprecia más en las provincias de **Pontevedra, A Coruña y Ourense**. Estos profesionales son difíciles de encontrar por la alta especialización de su puesto, porque las retribuciones no siempre son satisfactorias



para los candidatos/as y porque son puestos de trabajo con poca atracción para generar nueva cantera. En algunas zonas de la región este es un **problema acuciante** pues la gran mayoría del personal que cubre estas vacantes está **cercano a la jubilación y el ritmo de relevo es mucho menor** que la mano de obra que se forma.

En la automoción, hay problemas para reclutar **técnicos/as de mantenimiento con experiencia**, y en el área logística faltan **carretilleros/as, administrativos/as y repartidores/as**. En general, en la industria gallega cuesta encontrar perfiles como **electricistas, electromecánicos/as, mecánicos/as navales** y similares. **A Coruña y Ourense** son las regiones que más demandan estos profesionales. Las razones para que esto sea así son variadas. Como ya hemos visto en otras zonas, los oficios son muy difíciles de cubrir por el vacío formativo que hay en varias generaciones, lo que hace que no existan muchos perfiles con la formación adecuada para ello. Además, los nuevos perfiles no cuentan con la suficiente experiencia que muchas empresas demandan. Y otros ven un problema en los turnos rotativos o los contratos por días sueltos, recurrentes en ocasiones en estas empresas.

Dentro de los perfiles **IT**, los más deficitarios son **técnicos/as de soporte, desarrolladores/as web, Full Stack developers (front y back) y perfiles especializados en Big Data y/o Business Intelligence**. Muchas empresas empiezan a contratar profesionales cuya formación no proviene solo de la Universidad si no que optan por la formación a través de *bootcamps* o de manera autodidacta. Y es que el gap oferta-demanda para estos perfiles sigue siendo muy amplio mientras que las empresas no pueden quedarse atrás en los procesos de digitalización si quieren seguir siendo competitivas en el mercado.

La horquilla salarial en la que se mueven todos estos perfiles es muy variada: **desde los 14.000-18.000 euros brutos anuales** de mínimo que puede cobrar un peón en el sector alimentario hasta los **35.000 euros que reciben los ingenieros/as de calidad**.

Los **oficios relacionados con la alimentación, los perfiles IT y muchos de los vinculados al sector industrial gozan de pleno empleo en Galicia**, por tanto, las empresas que buscan estos perfiles tienen que ofrecer **mejores condiciones económicas** para hacer que el talento se mueva de una empresa a otra.

Navarra

La Comunidad Foral de Navarra presenta una situación paradójica en su mercado de trabajo, por un lado, es la tercera autonomía con el **salario medio más elevado de España** y cuenta con la **cuarta tasa de paro más reducida** del país, según los datos de la última Encuesta de Población Activa. Los atractivos para trabajar en la región son muchos pero, aun así, por otro lado, cuesta cubrir ciertas vacantes, especialmente en cuatro grandes sectores: **IT, artes gráficas, Sanidad y el sector industrial (alimentación y automoción, especialmente)**.

Por ejemplo, dentro del sector IT es difícil reclutar personal como **programadores/as o desarrolladores/as de software**. Estos profesionales están siendo cada vez más demandados gracias a la automatización de los procesos, pero no son suficientes los perfiles que salen al mercado. Llegados a este punto, muchas de las empresas localizadas en Navarra se abren a **movilizar personal de otras autonomías, incluso de otros países**, pero con la irrupción de la pandemia, muchos perfiles no se **atreven a cambiar de proyecto profesional** por miedo a la incertidumbre y a las restricciones de movilidad.

En las artes gráficas se cubren con dificultad vacantes para **profesionales de la impresión, del troquelado**, etc. Y en la Industria, de manera recurrente desde hace años, se necesitan perfiles como **técnicos/as de mantenimiento, torneros/as, fresadores/as, carpinteros/as, chóferes**,



ingenieros/as en Robótica, técnicos/as PLC, perfiles con SAP... Una vez más, hay más demanda que oferta para estos perfiles y más en una zona como la navarra donde el índice de cobertura es bajo al tener las tasas de paro más bajas del país.

Por último, dentro de los perfiles sanitarios faltan **facultativos** de todos los niveles así como **personal de laboratorio**. Déficit que se ha acrecentado especialmente en el último año, con la crisis derivada de la COVID-19.

Las bandas salariales en las que se mueven estos perfiles varían sustancialmente según sector, formación y experiencia. Pero todos ellos reciben remuneraciones altas, incluso los perfiles menos cualificados **están por encima de los 24.000 euros brutos anuales**. La mayoría de estos profesionales se encuentran en la comunidad en situación de pleno empleo.

La Rioja

En el caso de la comunidad riojana es el sector industrial el que más problemas de escasez de talento presenta. Así faltan profesionales de oficio como **electricistas, fontaneros/as...**, pero, sobre todo, perfiles cualificados como **técnicos/as de mantenimiento y soldadores/as**.

El problema con los oficios es el **poco atractivo que tienen para los jóvenes**, la mayoría de ellos no se forma en estas profesiones. Con el personal de mantenimiento lo que sucede es que no salen suficientes promociones, se trata de una **profesión sin paro** en la región: cuando los estudiantes terminan su formación son directamente contratados por las empresas donde han realizado sus prácticas o colocados gracias a los acuerdos de formación dual, pero casi todos los candidatos/as **tienen el puesto asegurado al finalizar sus estudios**.

En La Rioja estas posiciones se mueven en una banda salarial de **25.000 euros brutos** al año los perfiles de soldadores/as y en torno a **los 30.000 euros** el personal de mantenimiento.

La situación es tal que las vacantes para los perfiles a los que se requiere más cualificación (como soldadores/as) pueden quedarse sin cubrir hasta en un 25% de los casos.

La Región de Murcia

En Murcia son cinco los sectores en los que hay perfiles deficitarios: en el **agroalimentario**, en el **químico**, en el del **metal**, en el **sector IT** y en el **sanitario**. Además, transversal a todos los sectores se encuentra la escasez de **perfiles con idiomas** (comerciales, administrativos/as, ingenieros/as comerciales, KAM, etc.). Estos últimos son cada vez más demandados pero sigue siendo muy complicado encontrar profesionales con un nivel alto de inglés y el conocimiento de una tercera lengua (requisito que cada vez es más común en las ofertas de empleo).

Por categorías, en la agroalimentación se precisan **carretilleros/as, polinizadores/as, conductores/as de +3.500 kgs., electromecánicos/as, calderistas, trabajadores/as con experiencia en mogul, mecánicos/as** para maquinaria agrícola e **ingenieros/as**. En el sector químico faltan sobre todo **extrusores/as e impresores** para la industria de los plásticos y en el del metal se buscan **soldadores/as homologados, electromecánicos/as, tuberos/as...** común a toda la industria murciana escasean perfiles de **mantenimiento industrial**.

Por el lado de los perfiles IT hay dificultades para cubrir puestos de **informáticos/as** y, sobre todo, **programadores/as**. Por último, dentro del ámbito sanitario es urgente incorporar **enfermeros/as**.



Las razones para esta escasez hay que encontrarlas en las pocas personas que finalizan estudios de Formación Profesional en estas ramas, que sin embargo cuentan con suficiente demanda para asimilar mucha mano de obra. Por otro lado, la formación en idiomas no es suficiente entre los candidatos/as a pesar de ser un requisito muy demandado y quienes tienen un perfil más cualificado buscan otras empresas con mejores condiciones salariales, incluso fuera de la comunidad.

Dentro de la Región de Murcia estos perfiles tienen una retribución media que va de los **18.000 a 22.000** euros brutos anuales, en el caso del personal de mantenimiento industrial, a los **25.000 euros brutos** que puede percibir un programador/a y que aumenta en función de su experiencia y valía.

La demanda es tal que un porcentaje elevado de ofertas queda sin cubrirse, en algunos casos puede llegar hasta un 25%, es decir, **1 de cada 4 vacantes queda desierta o tiene que redefinirse** para otras posiciones.

País Vasco

Por último, la Comunidad Autónoma Vasca presenta el **segundo salario medio más elevado de España** a la vez que tiene **la tasa de paro más reducida**. Pero estos buenos indicadores no son suficientes para evitar que en algunos sectores escasee el talento adecuado.

Así, en la región son deficitarios diferentes perfiles de sectores como el industrial en diversas ramas (afecta prácticamente a las tres provincias): **metalurgia, automoción, logístico, alimentación...** el **sector sanitario** (especialmente en Guipúzcoa) y el **sector tecnológico**, principalmente en Vizcaya y Guipúzcoa.

Para las categorías industriales se necesitan perfiles técnicos con experiencia, que son los más difíciles de cubrir: desde **técnicos/as de mantenimiento y carretilleros/as a torneros/as, fresadores/as, delineantes mecánicos, instaladores/as y téc. de mantenimiento de calderas, fontaneros/as, albañiles, electricistas, soldadores/as, ajustadores/as, mecánicos/as de coches, oficiales, rectificadores/as, forjadores/as**, también **pescateros/as y carniceros/as** para el sector alimentario e **ingenieros/as con idiomas**.

Muchos de estos especialistas se encuentran ya trabajando y tienen dificultad para cambiar de puesto ya que no tienen la formación requerida, han adquirido los conocimientos trabajando pero no cuentan con formación en regla. En otros casos, el problema está en que se demandan muchos más profesionales de los que salen de los centros educativos. Y en otro porcentaje, la congelación salarial hace que los profesionales no se muevan de empresa salvo que se mejoren las condiciones de remuneración.

Dentro del sector sanitario, se necesitan **licenciados/as en Medicina** de diferentes especialidades así como **enfermeros/as**. Si estos profesionales escaseaban tradicionalmente, desde el comienzo de la pandemia, su déficit es crónico.

Por último, en el sector IT faltan **programadores/as, analistas de datos y expertos/as en ciberseguridad**. Aquí la escasez es recurrente, como sucede en la mayoría de autonomías que buscan este tipo de perfiles, y es que la digitalización de las empresas va más rápida que la formación de nuevos perfiles. Esto hace que muchos de estos profesionales se encuentren en situación de pleno empleo en el País Vasco.



Sobre los rangos salariales, la comunidad es una de las regiones que mejores condiciones ofrece. Por ejemplo, los perfiles industriales pueden estar en el entorno de **25.000 a 30.000 euros brutos** al año si tienen formación y experiencia.

Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2019 hemos facturado 1.163 millones de euros. Llevamos 38 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y llevamos 7 años consecutivos en el top 10 de las mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work, siendo la única empresa de RRHH en el último ranking del 2019. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a casi 129.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 37.772 menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 56.000 alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 1.900 empleados. Para más información visita nuestra página web. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

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

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

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación
Tlf: 630 70 10 69
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es