



Informe sobre necesidades del mercado de trabajo

2023

ÍNDICE

Introducción	3
Situación del mercado de trabajo	9
Ofertas de empleo de difícil cobertura según divisiones de actividad económica (CNAE)	13
Ofertas de empleo de difícil cobertura según divisiones de actividad económica (CNAE) y CC.AA.	15
Ofertas de perfiles vacantes	28
Perfiles de difícil cobertura según Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11)	30
Perfiles de difícil cobertura según el Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO-11) por CC.AA.	32
Top perfiles de difícil cobertura según sectores	50
Formación y competencias necesarias para el top perfiles de difícil cobertura según sectores	53
Anexos	77





THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

Introducción

Por Francisco Javier Blasco de Luna

Presentamos el segundo Informe sobre Necesidades del Mercado de Trabajo, publicación que, centrada en los perfiles profesionales de más difícil cobertura, pretende abordar los problemas de nuestro mercado de trabajo y los desajustes que actualmente lastran la creación de empleo.

Como hicimos en la primera entrega, hemos consolidado a partir de nuestra experiencia y la opinión de empresas, una recopilación de ofertas de difícil cobertura clasificados según los sectores de actividad (CNAE) y códigos de ocupación (CNO-11), a partir de la oferta de perfiles recogidos en nuestro histórico más reciente de vacantes, y donde se incluyen competencias y habilidades, junto con las cualificaciones requeridas.

Más allá de la fotografía estática de las *necesidades por la parte de la oferta*, también se pretende entender qué demandan las personas (estudiantes, candidatos, desempleados, trabajadores dispuestos a mejorar su carrera profesional) de las empleadoras, y de la oferta de formación que parte de múltiples entidades.

Gap entre oferta y demanda

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.

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

Introducción

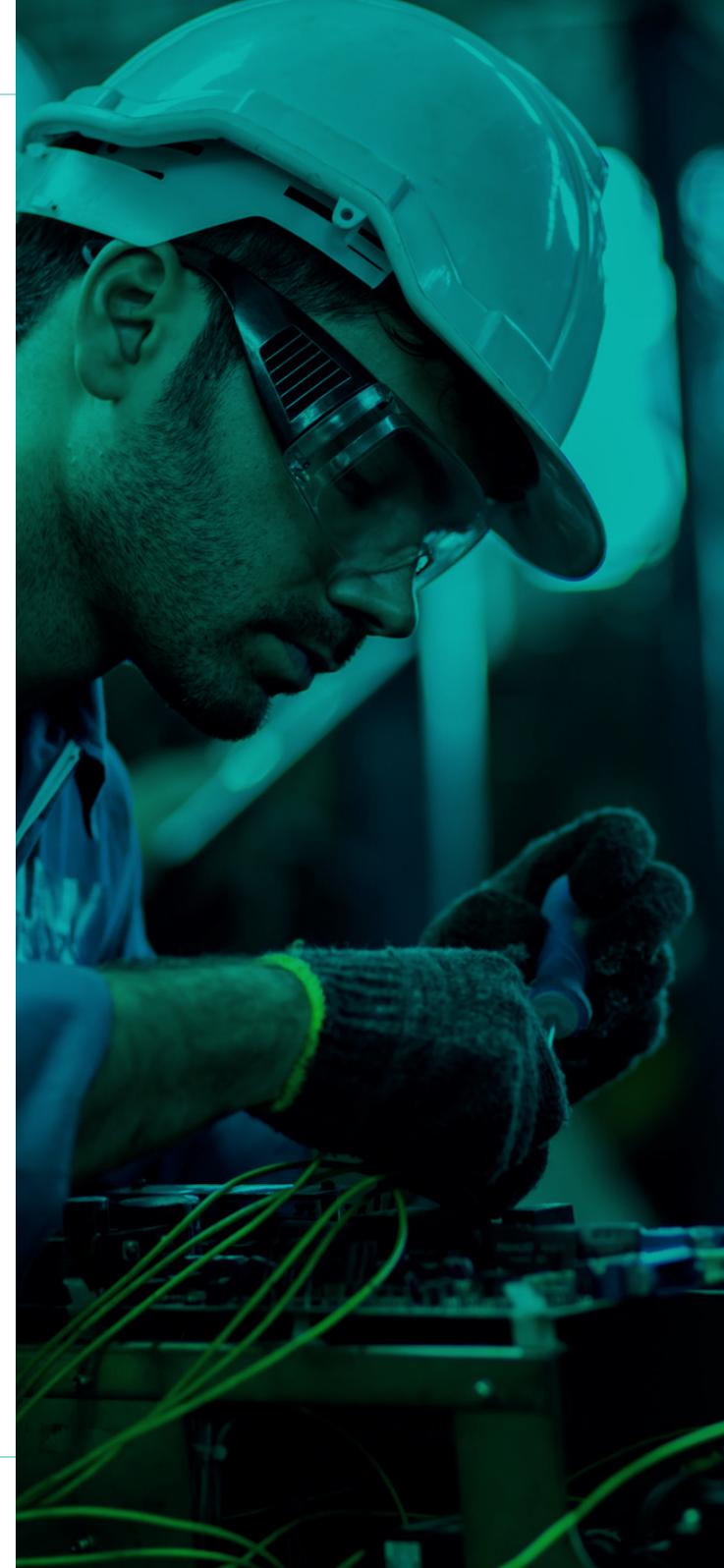
del talante disponible, o en algunos casos, del talento dispuesto a aceptar un empleo, o que esté capacitado para el mismo. Y esto tiene que ver con la escasas activación de nuestro mercado de trabajo y con problemas de cualificación, por tratar de empezar a dar pistas sobre aquello que se viene llamando *la paradoja del mercado de trabajo español*.

Atracción y aprovisionamiento de talento

A la hora de analizar el problema, por la parte de la atracción, el 75% de las empresas de nuestro país ya reconocen 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 la preferencia por las medidas de conciliación y flexibilidad (70% de los candidatos), el estilo de liderazgo y dirección (62%), los planes de promoción y carrera profesional (53%), las políticas retributivas y los planes de formación y recualificación (42%). Y cada vez más interesa la *cultura corporativa*, el “alma” o ADN... 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 sólo 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*).

Soluciones para un mercado de trabajo imperfecto

Es esencial que nuestro mercado de trabajo funcione como un reloj. Este es uno de tantos nudos gordianos 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...

Dibujado a grandes trazos el terreno de juego, la atracción del binomio talento y empresas se confirma como un “reto país” en la recuperación económica. Muchos paradigmas han caído con la pandemia. 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 la inserción, retención, recualificación... y compromiso, pongan en el centro a las personas si no queremos fracasar en el intento.

En búsqueda de soluciones, las fórmulas parecen 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. En otros se vislumbra el papel de la automatización y la inteligencia artificial como parte de la fórmula. El 42% de las tareas que conocemos se automatizarán de aquí a 2027, pero no podemos obviar que desaparecerán muchas ocupaciones basadas mayoritariamente en esas tareas, pero se crearán otras tareas y ocupaciones nuevas, por lo que la necesidad de talento cualificado será cada vez mayor.

También se buscan soluciones en la llegada de talento extranjero. Sabemos que los desplazamientos intraco-

Introducción

munitarios como país receptor, sobre todo en construcción e industria, provienen mayoritariamente de países como Portugal y Rumania, así como de Alemania, Francia e Italia en otros sectores (profesiones liberales, TIC, AAPP, etc.). Si a ello sumamos que la movilidad geográfica dentro de España sigue siendo una de nuestras debilidades históricas, parece más que deseable complementar el modelo trayendo profesionales extracomunitarios en cualquiera de sus opciones: regularizando y cualificando a los que ya residen de facto en nuestro país, facilitando la contratación en origen, y flexibilizando o mejorando los criterios de inclusión en el catálogo de ocupaciones difícil cobertura.

Pero España no parece hallar toda la conexión precisa con la mano de obra extranjera cualificada: las autorizaciones de trabajo concedidas a extranjeros, según el Ministerio de Trabajo y Economía Social (estadística de autorizaciones de trabajo a extranjeros) hemos pasado de 314.149 autorizaciones en 2011 a 198.752 en 2022, y las proyecciones para 2023 no llegan a las 289.268, luego aún estamos lejos de encontrar fuera de nuestras fronteras la piedra filosofal que resuelva el problema.

Importancia de la formación

España es el cuarto país del mundo con mayor proyección de crecimiento del PIB si se aprovechan todas las oportunidades de recualificación que demanda el mercado de trabajo (WEF, 2023: Future of Jobs Report). Entre los vectores de atracción del talento extranjero debemos apuntar a los salarios y su competitividad, el régimen fiscal y los impuestos sobre el empleo, la flexibilidad laboral, las posibilidades de formación y plan de carrera, o el acceso a la vivienda. Y todos estos ingredientes también “aplican” a las necesidades del talento nacional o que reside en nuestro país.

La formación apunta a ser el eje vertebrador de nuestra competitividad como país, y del deseado crecimiento salarial, que parece tener más relación con la titulación que con sexo u otras variables demográficas. 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 sinsentido del proyecto de estatuto de las prácticas no laborales pueden llevarnos al overbooking de estudian-



tes 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.

Pero en el nuevo contrato social que Administraciones y organizaciones vinculadas al empleo y la formación, empresas y personas que buscan un empleo, una formación o la mejora de sus condiciones laborales, cada parte tiene mucho que apostar y aportar aún. Las habilidades que las empresas entienden que más se demandan no siempre se ven reflejadas en sus estrategias y planes de recualificación, el retraso en el reciclaje y capacitación digital del talento senior es un hecho generalizado... un despropósito cuando ya sabemos que el 60% de los adultos deberá volver a las aulas de formación, que mayoritariamente deberán ser los lugares de trabajo.

Por eso es tan importante velar por la empleabilidad y el encaje futuro de las personas en la organización, mediante la transformación del talento interno y aquellas otras medidas de flexibilidad ante demandas de talento que deberán resolverse captando talento externo. Según el informe Upskilling for shared prosperity (WEF, 2021) las mayores creaciones y destrucciones de empleo vienen de las tendencias en materia medioambiental, tecnológica y relacionadas con los ciclos económicos, y los programas políticos de cara a las elecciones del 23 de julio que hemos conocido esta última semana están muy focalizados en la importancia de la formación y la recualificación.

Finalmente, tendremos que 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. Sin duda, necesitamos todas las manos posibles para encarar tantos desafíos en nuestro mercado de trabajo.



Francisco Javier Blasco de Luna
Director, The Adecco Group Institute



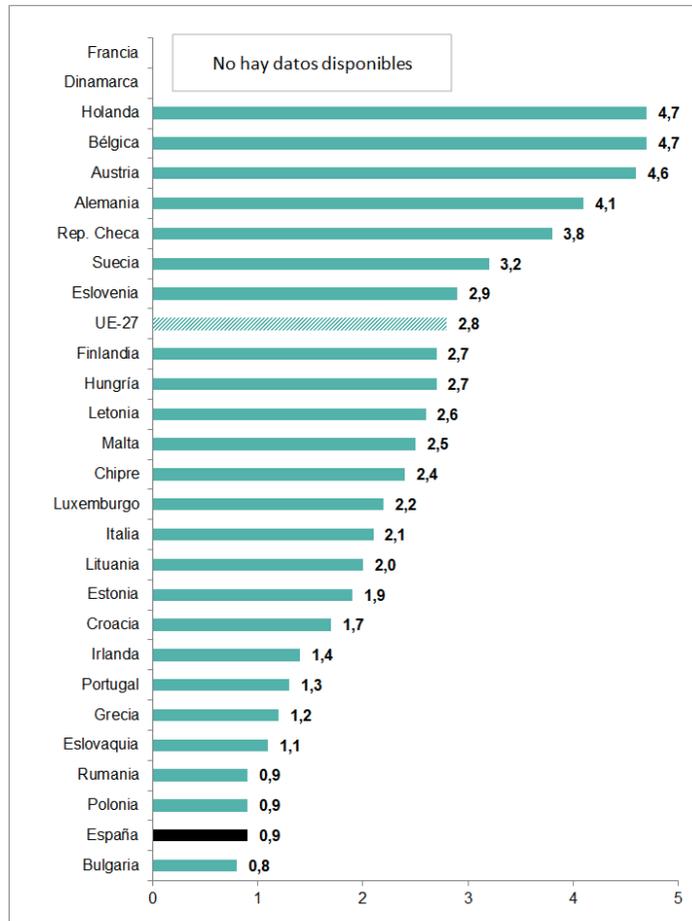
THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

Situación del mercado de trabajo



JOB VACANCY RATE

Datos en % de 2023 T1



(1) B_S Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y de organizaciones y organismos extraterritoriales).

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE y Eurostat

La tasa de vacantes de empleo (JVR)* en España fue del 0,9 en el primer trimestre de 2023. Esta cifra se encuentra 1,9 puntos porcentuales por debajo de la media para la UE y a casi 4 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%.

Podemos comparar también estas cifras para los puestos vacantes y ocupados con otros países para tomar perspectiva. Por ejemplo, Alemania tuvo 1.779.672 vacantes y 41.435.765 puestos ocupados en el primer trimestre de 2023, lo que

posicionó su tasa de vacantes de empleo en el cuarto puesto con un 4,1%, a 3,2 puntos de diferencia de la tasa para España. Así, observamos que existe una gran diferencia en el número de puestos vacantes entre ambos países.

Sin embargo, no podemos entender las tensiones entre oferta y demanda de nuestro mercado de trabajo utilizando sólo 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.

*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.

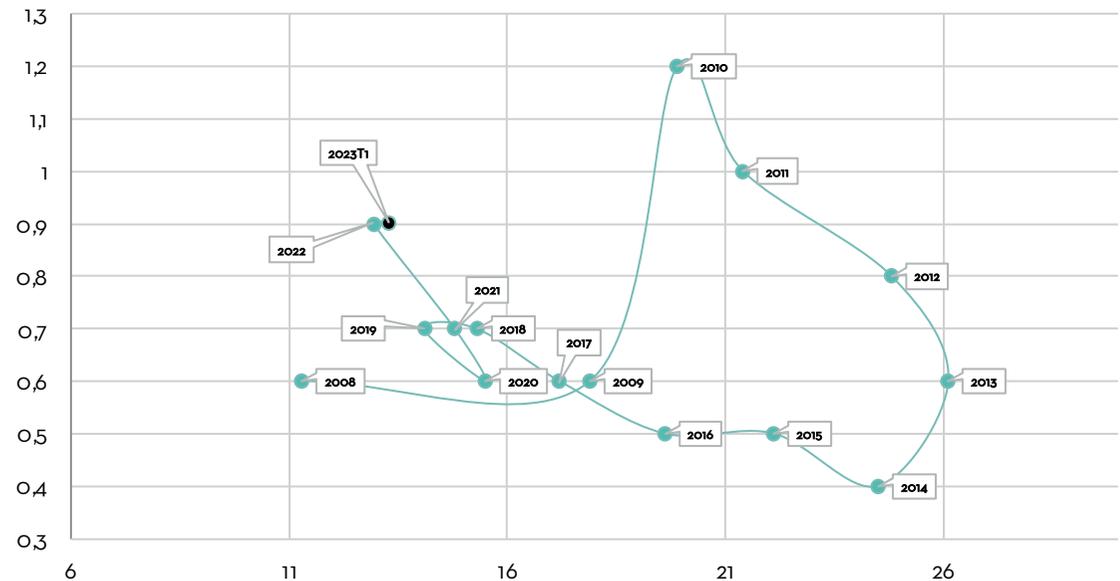
La curva de Beveridge se emplea para relacionar la tasa de vacantes (JVR) con la de desempleo. Cuanto más a la derecha se encuentra el dato, mayor fue la tasa de desempleo. Al mismo tiempo, cuanto más arriba se encuentre el dato, mayor es la tasa de vacantes para ese año.

De este modo, en el caso de España observamos que desde el año 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 favorable 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%.

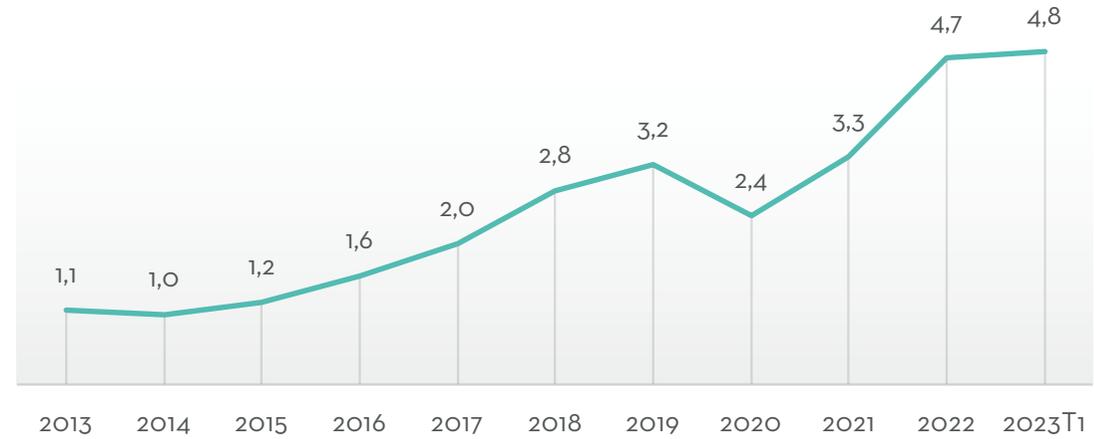
En el primer trimestre de 2023 esta situación se mantiene estancada en cuanto al número de vacantes se refiere, a lo que se suma además una tasa de desempleo del 13,3%.

Curva de Beveridge 2008-2023 T1



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.

Promedio puestos sin cubrir por cada 100 parados





THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

Ofertas de empleo de difícil cobertura según divisiones de actividad económica (CNAE)

Gráfico 1

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura a nivel nacional

En lo que va de año (enero-mayo de 2023), los puestos cuya cobertura es más difícil son aquellos que pertenecen a la división de actividad económica **Transporte y almacenamiento** (18%). Le siguen **Industria** (16%), **Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería** y **Actividades de las sedes centrales**, ambas con un 11% de ofertas sobre el total de difícil cobertura.





THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

Ofertas de empleo de difícil cobertura según divisiones de actividad económica (CNAE) y CC.AA.

Gráfico 2.1

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura según CC.AA: Andalucía

Del total de ofertas de difícil cobertura para **Andalucía** en el periodo enero-mayo 2023, es **Transporte y almacenamiento** la división de actividad económica que cuenta con el mayor porcentaje de ellas (23%).

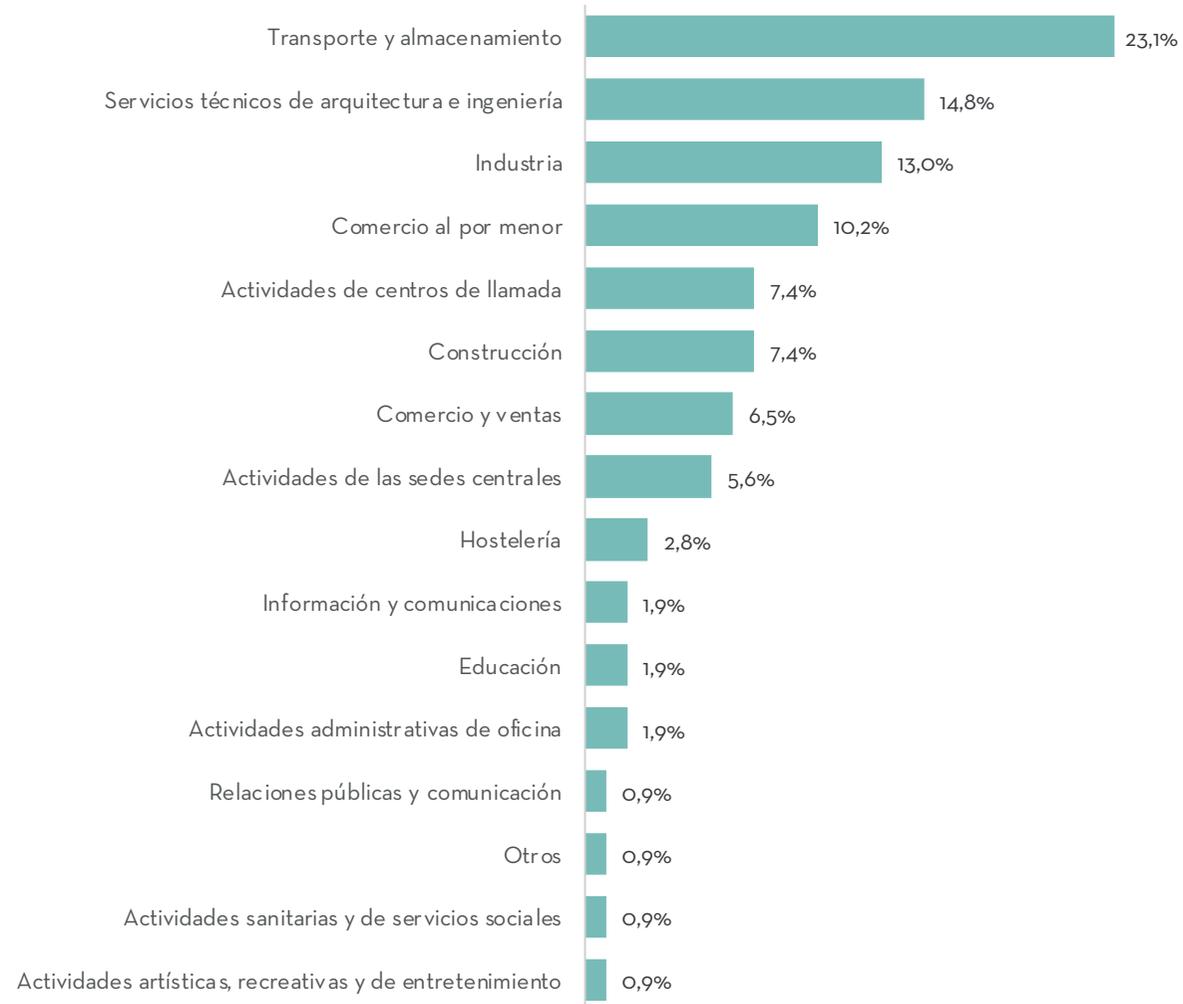


Gráfico 2.2

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura según CC.AA: Aragón

Del total de ofertas de difícil cobertura para Aragón en el periodo enero-mayo 2023, es **Industria** la división de actividad económica que cuenta con el mayor porcentaje de ellas (28%).



Gráfico 2.3

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: Asturias

Del total de ofertas de difícil cobertura para **Asturias** en el periodo enero-mayo 2023, es **Comercio y ventas** la que cuenta con el mayor porcentaje de ellas (35%).

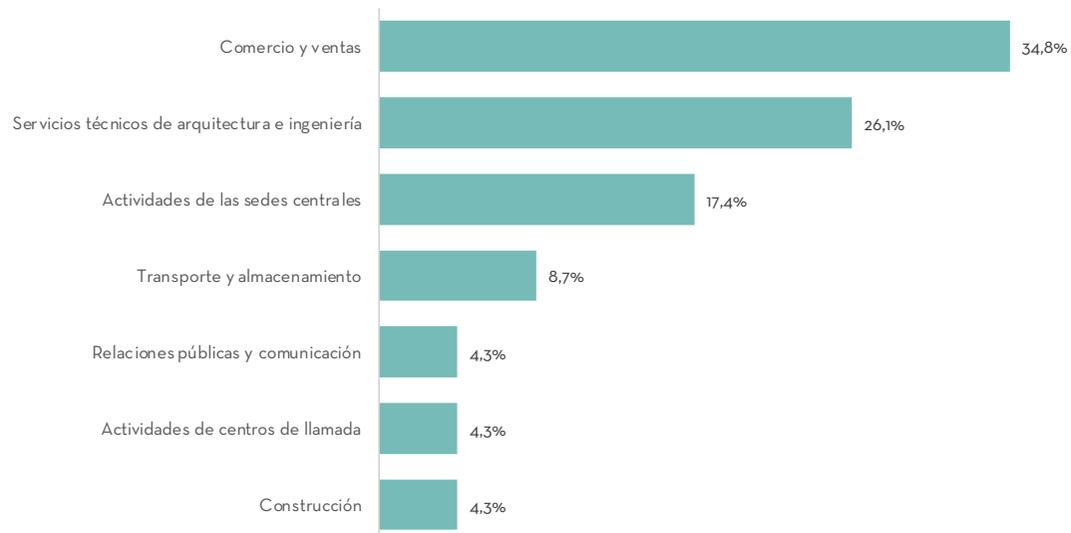


Gráfico 2.4

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: Canarias.

Del total de ofertas de difícil cobertura para **Canarias** en el periodo enero-mayo 2023, la mayor parte de ellas se encuentran en la división **Transporte y almacenamiento** (50%).



Gráfico 2.5

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: Cantabria.

Del total de ofertas de difícil cobertura para **Cantabria** en el periodo enero-mayo 2023, es **Transporte y almacenamiento** la que cuenta con el mayor porcentaje de ellas (38%).

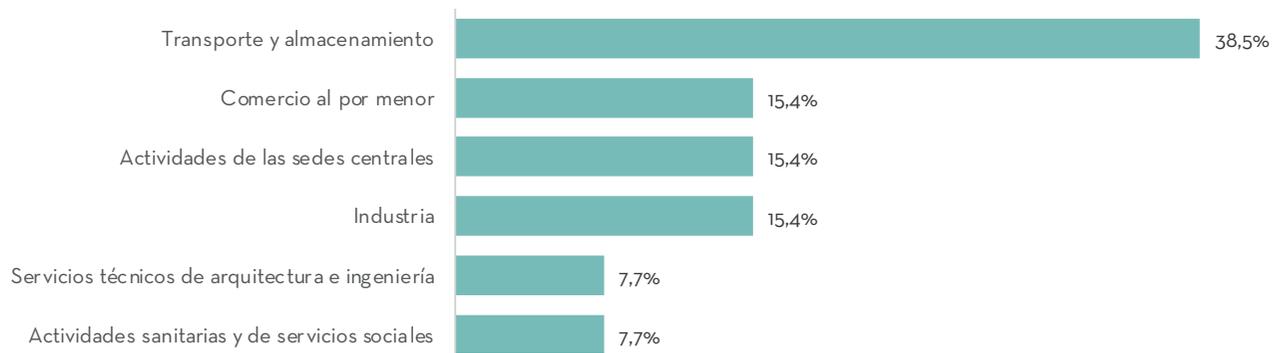


Gráfico 2.6

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: Castilla y León.

Del total de ofertas de difícil cobertura para **Castilla y León** en el periodo enero-mayo 2023, es la división de actividad económica **Industria** la que cuenta con el mayor porcentaje de ellas (35%).

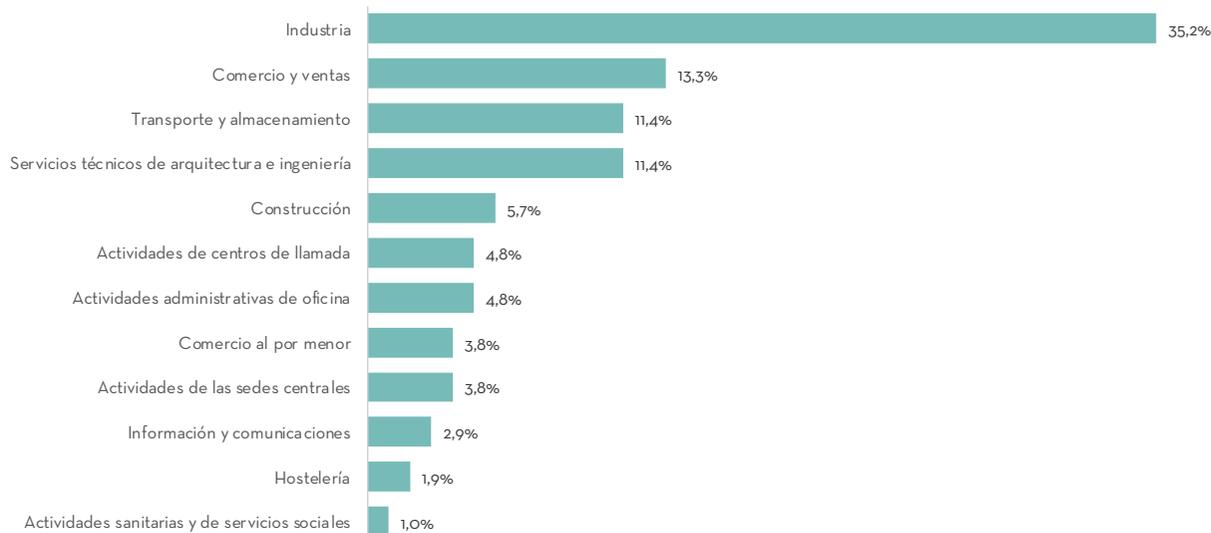


Gráfico 2.7

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: Castilla-La Mancha.

Del total de ofertas de difícil cobertura para **Castilla** en el periodo enero-mayo 2023, es la división de actividad económica **Transporte y almacenamiento** la que cuenta con el mayor porcentaje de ellas (35%).

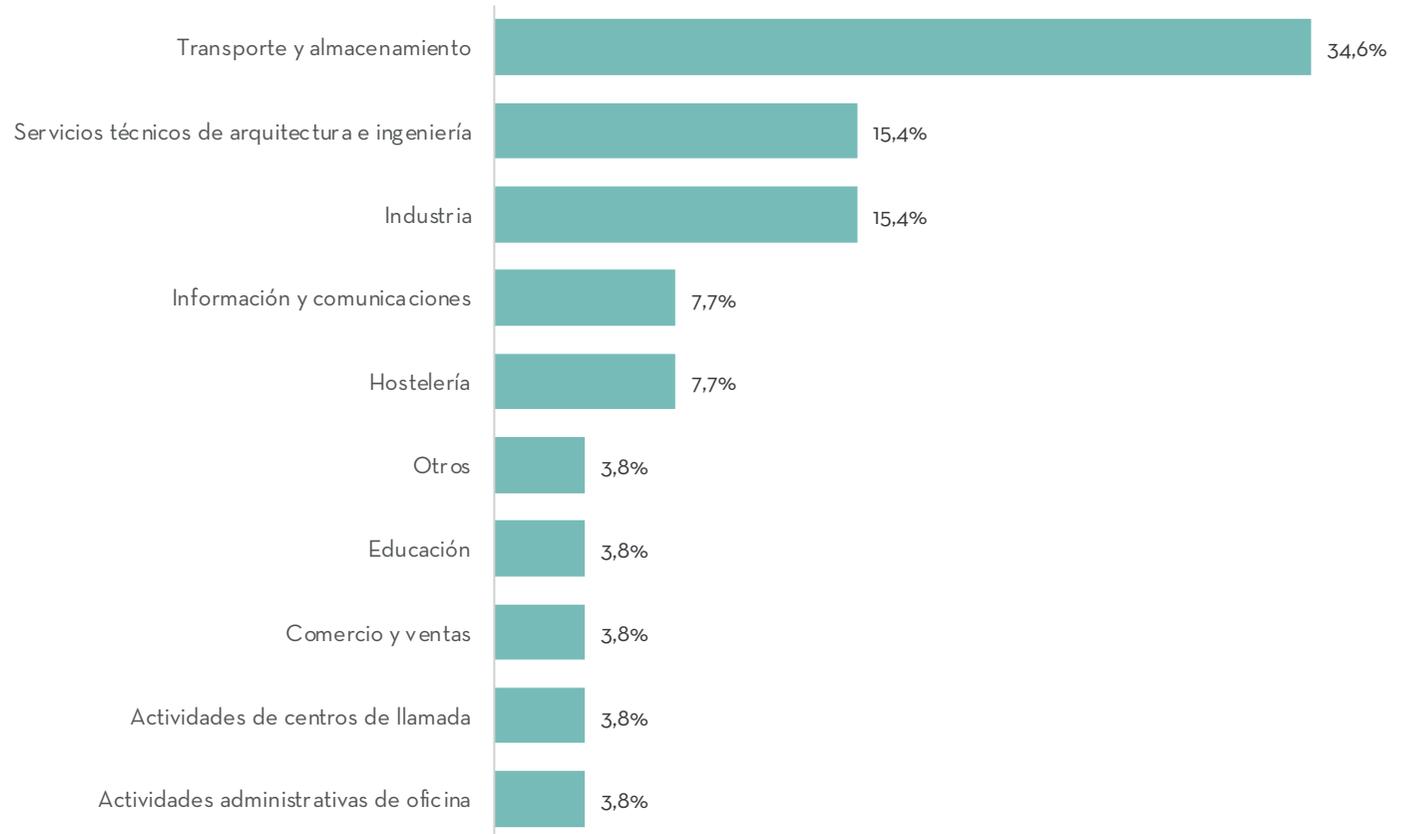


Gráfico 2.8

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: Cataluña.

Del total de ofertas de difícil cobertura para **Cataluña** en el periodo enero-mayo 2023, es **Industria** la que cuenta con el mayor porcentaje de ellas (18%).



Gráfico 2.9

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: País Vasco.

Del total de ofertas de difícil cobertura para País Vasco en el periodo enero-mayo 2023, es **Industria** la que cuenta con el mayor porcentaje (25%).

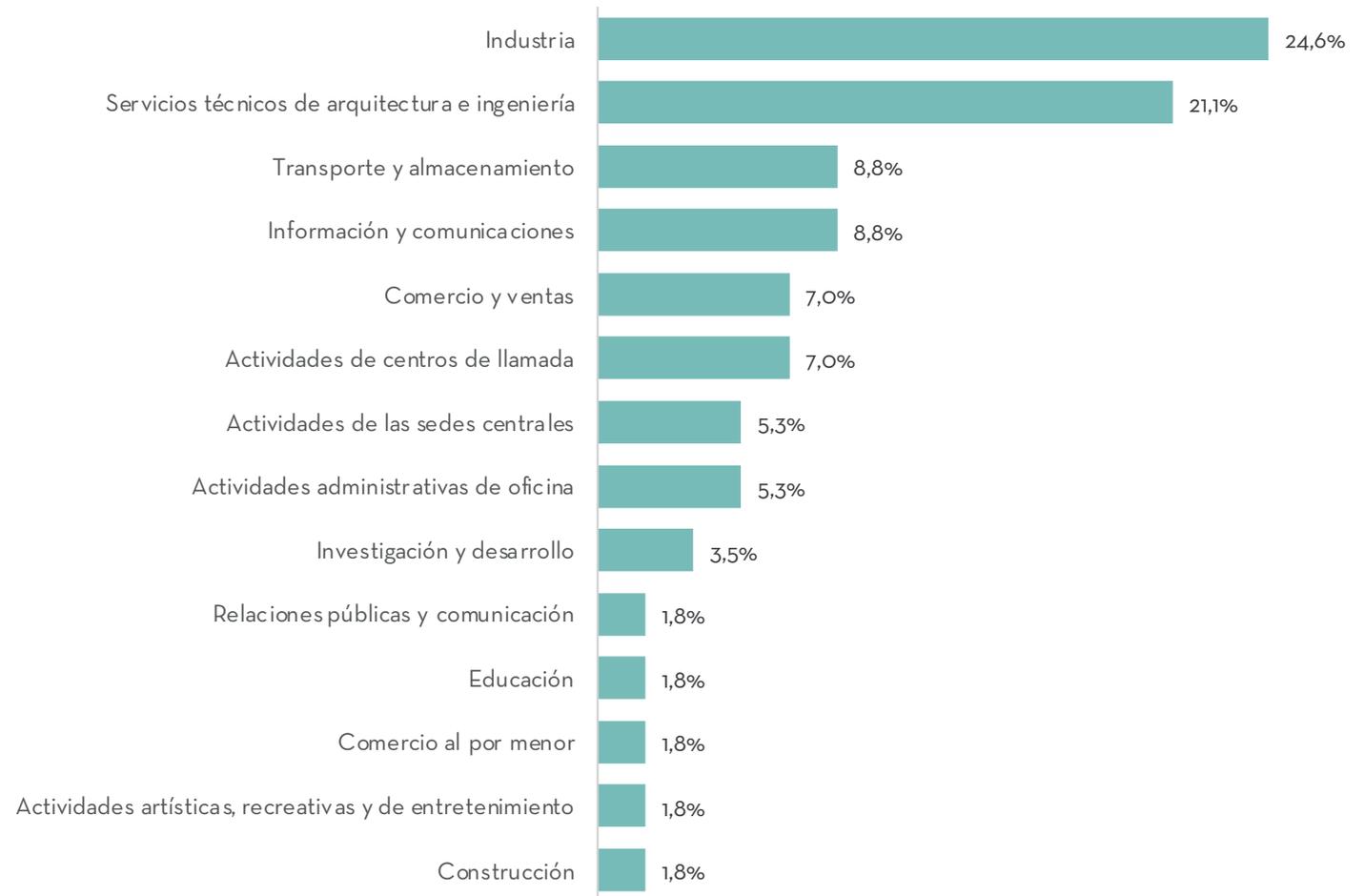


Gráfico 2.10

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: Madrid.

Del total de ofertas de difícil cobertura para **Madrid** en el periodo enero-mayo 2023, es la división de actividad económica **Actividades de las sedes centrales** la que cuenta con el mayor porcentaje de ellas (22%).



Gráfico 2.11

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: Baleares.

Del total de ofertas de difícil cobertura para **Baleares** en el periodo enero-mayo 2023, es la división de actividad económica **Hostelería** la que cuenta con el mayor porcentaje de ellas (27%).



Gráfico 2.12

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: Valencia.

Del total de ofertas de difícil cobertura para **Valencia** en el periodo enero-mayo 2023, es la división de actividad económica **Transporte y almacenamiento** la que cuenta con el mayor porcentaje de ellas (22%).



Gráfico 2.13

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: Extremadura.

Del total de ofertas de difícil cobertura para **Extremadura** en el periodo enero-mayo 2023, es la división de actividad económica **Comercio al por menor** la que cuenta con el mayor porcentaje de ellas (50%).



Gráfico 2.14

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: Galicia.

Del total de ofertas de difícil cobertura para **Galicia** en el periodo enero-mayo 2023, es **Comercio y ventas** la que cuenta con el mayor porcentaje de ellas (20%).



Gráfico 2.15

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: Navarra.

Del total de ofertas de difícil cobertura para **Navarra** en el periodo enero-mayo 2023, es **Industria** la que cuenta con el mayor porcentaje de ellas (65%).

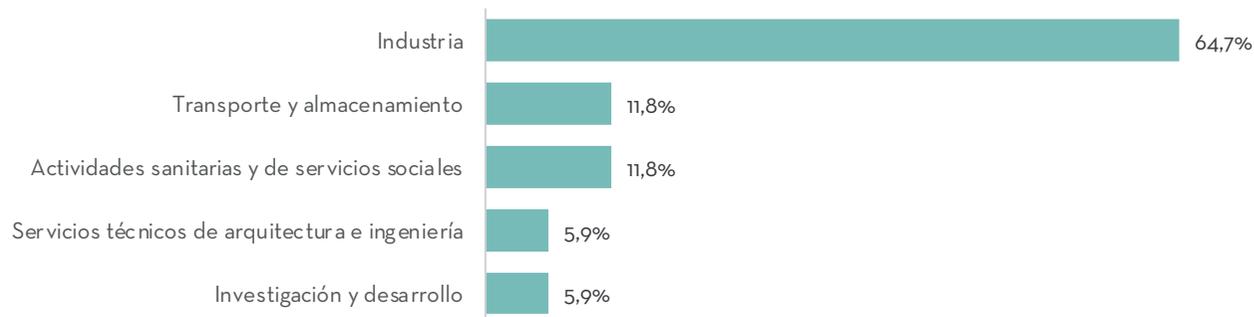


Gráfico 2.16

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: Murcia.

Del total de ofertas de difícil cobertura para **Murcia** en el periodo enero-mayo 2023, éstas están repartidas de forma equitativa en las divisiones de actividad económica **Transporte y almacenamiento** e **Industria** (22%).

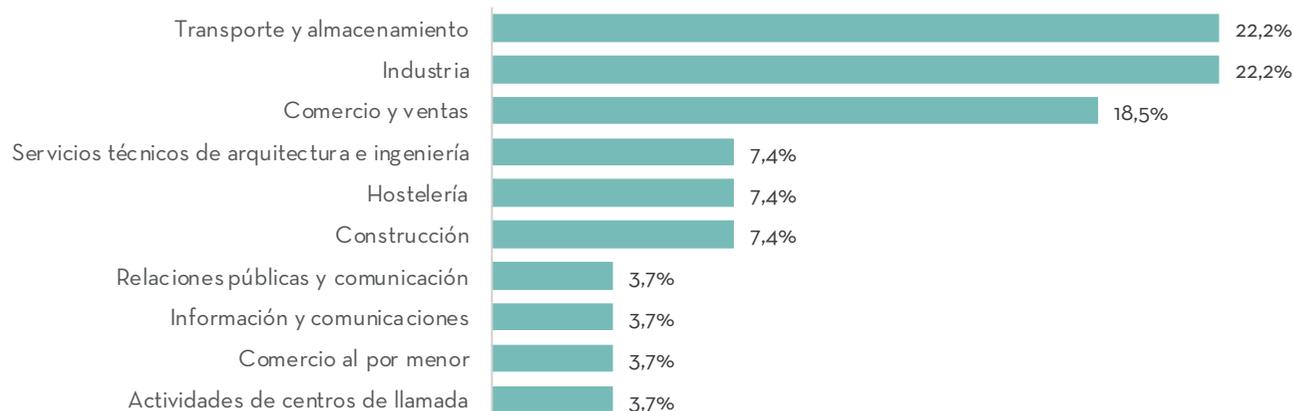


Gráfico 2.17

Porcentaje de ofertas de difícil cobertura según CC.AA: La Rioja.

Del total de ofertas de difícil cobertura para **La Rioja** en el periodo enero-mayo 2023, éstas se encuentran en su totalidad en la división de **Construcción**.





THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

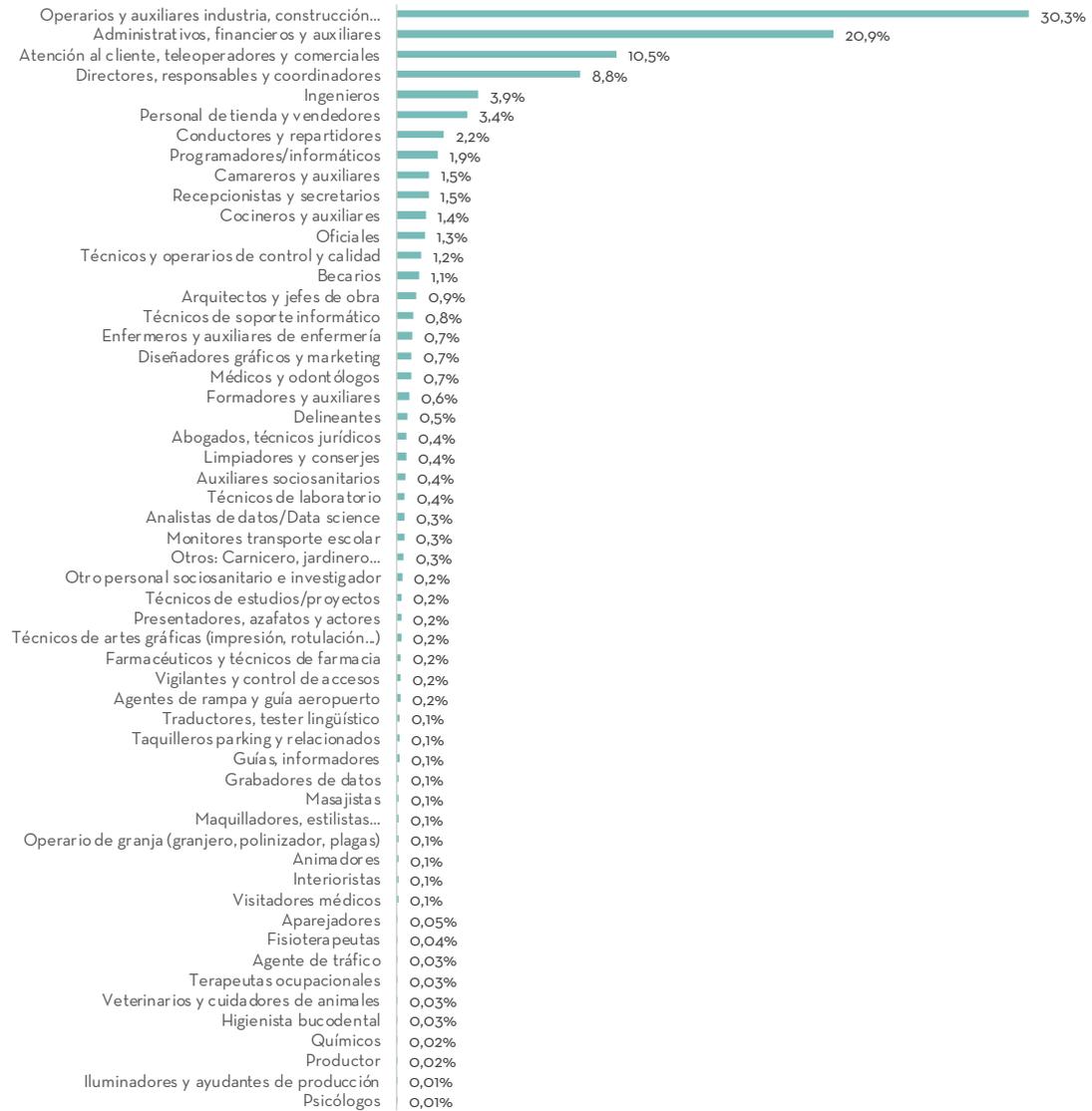
Ofertas de perfiles vacantes



Gráfico 3

Perfiles vacantes a nivel nacional

Del total de puestos ofertados a nivel nacional en el periodo enero-mayo 2023, es “Operario” (tornero, fresador, electromecánico, montaje, pintura, chapa, soldador, mozo de almacén, carretillero, limpieza, electricista, mecánico, frigorista, carpintero, fontanero, mantenimiento...) el perfil que cuenta con el mayor porcentaje de ofertas con un 30,3%.





THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

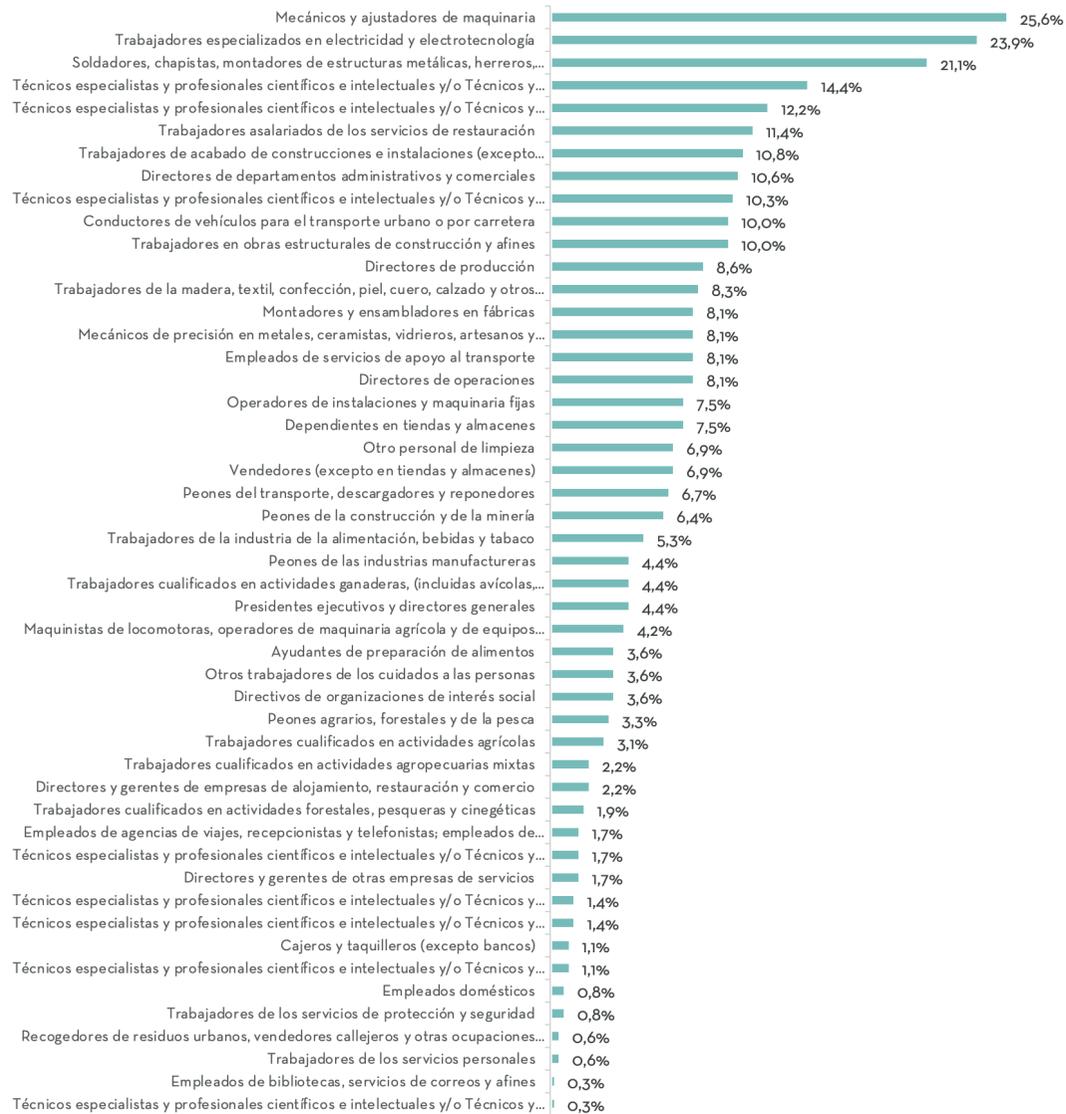
Perfiles de difícil cobertura según el Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO-11)



Gráfico 4.1

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura a nivel nacional

Al tratarse de una encuesta con múltiples opciones de respuesta, los resultados están dados sobre el porcentaje de casos. De este modo, al menos el 26% de los expertos encuestados consideran “Mecánicos y ajustadores de maquinaria” como perfil de difícil cobertura (-3,3 p.p. interanual), mientras que “Técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o Técnicos y profesionales de apoyo en el ámbito de la cultura, el espectáculo y deportivo” y “Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines” ocupan el nivel más bajo con un 0,3% (-4,2 y -1,5 p.p. interanuales respectivamente).





THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

Perfiles de difícil cobertura según el Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO-11) por CC.AA.

Gráfico 4.2

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Andalucía

Al menos el 32,3% de los expertos encuestados de Andalucía consideran “Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología” y “Mecánicos y ajustadores de maquinaria” como perfiles de difícil cobertura (+11,7 p.p. interanual).



Gráfico 4.3

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Aragón

Al menos el 26,9% de los expertos encuestados de Aragón consideran “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” como perfil de difícil cobertura (-23,1 p.p. interanual).

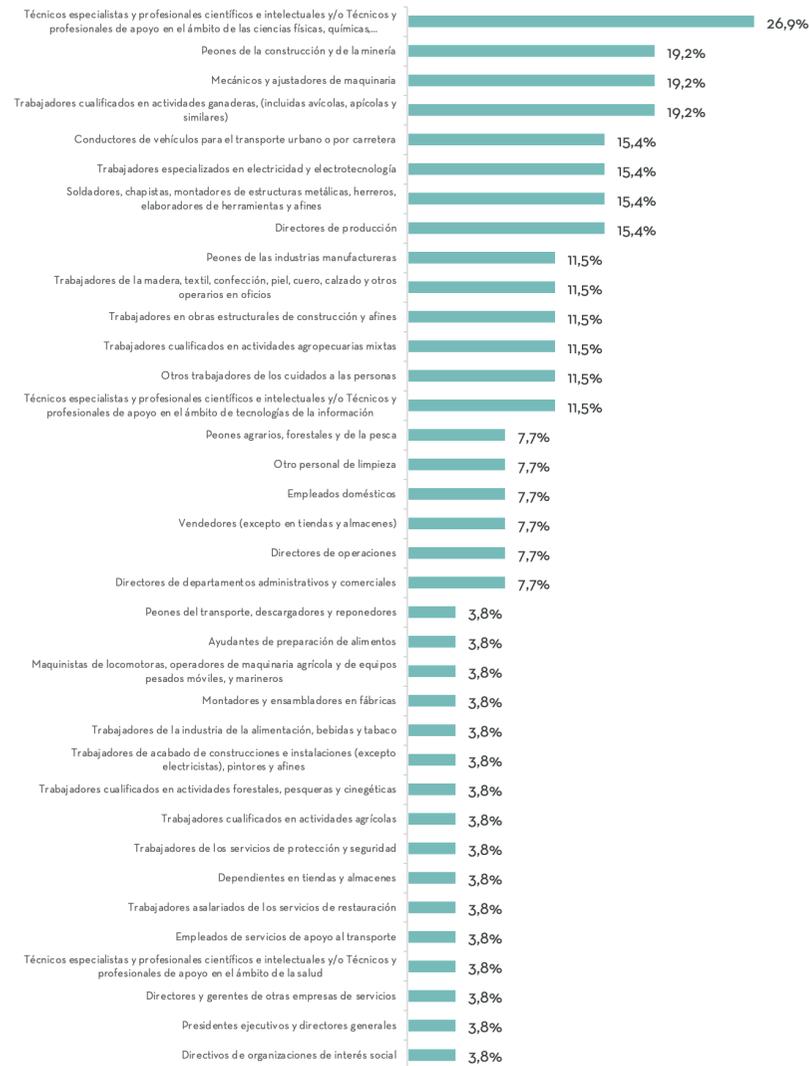


Gráfico 4.4

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Asturias

Al menos el 25% de los expertos encuestados de Asturias consideran “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) y “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) como perfil de difícil cobertura con un 25%.



Gráfico 4.5

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Baleares

Al menos el 75% (+8,3 p.p. interanual) de los expertos encuestados de Baleares consideran a los “Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología” como perfil cuya cobertura es más complicada.

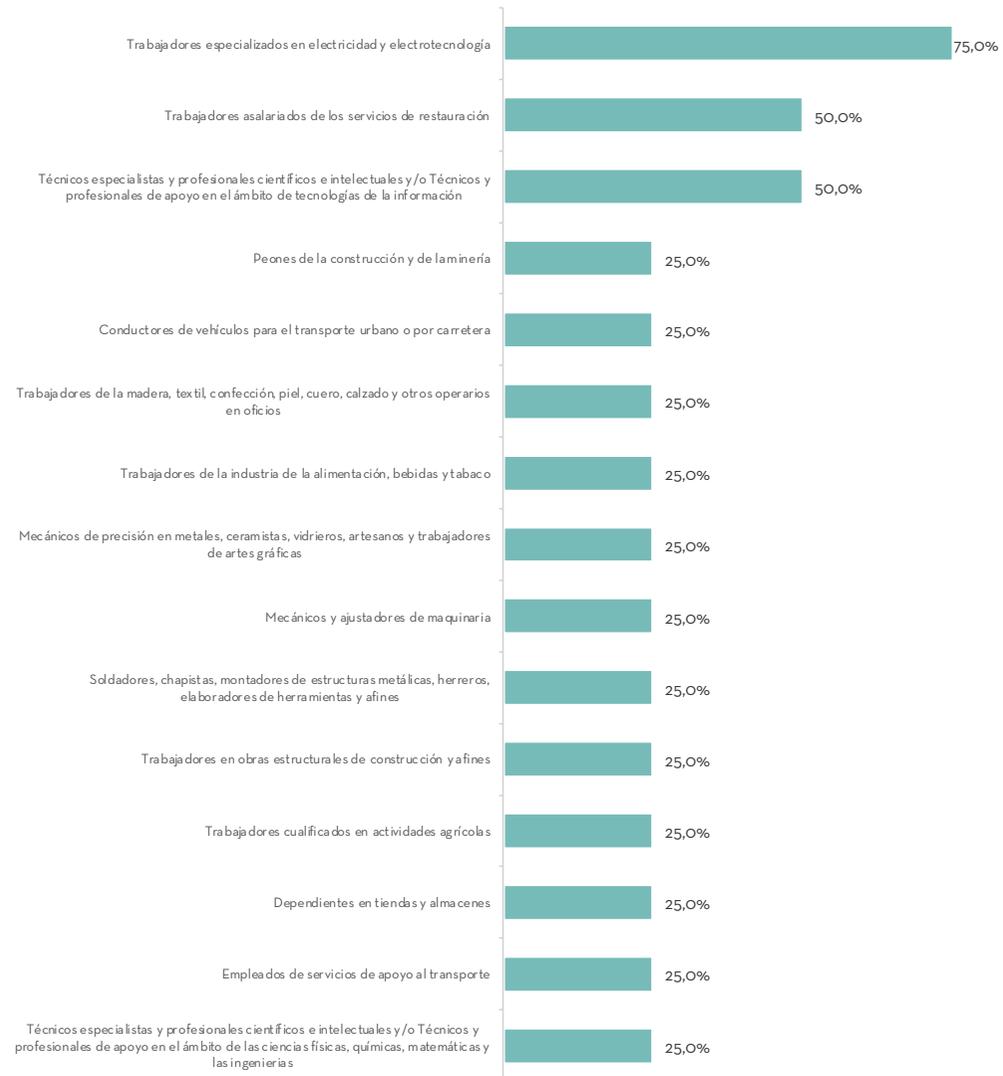


Gráfico 4.6

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Canarias

Al menos el 39,1% (+19,1 p.p. interanual) de los expertos encuestados de Canarias consideran “Trabajadores asalariados de los servicios de restauración” como perfil de difícil cobertura.

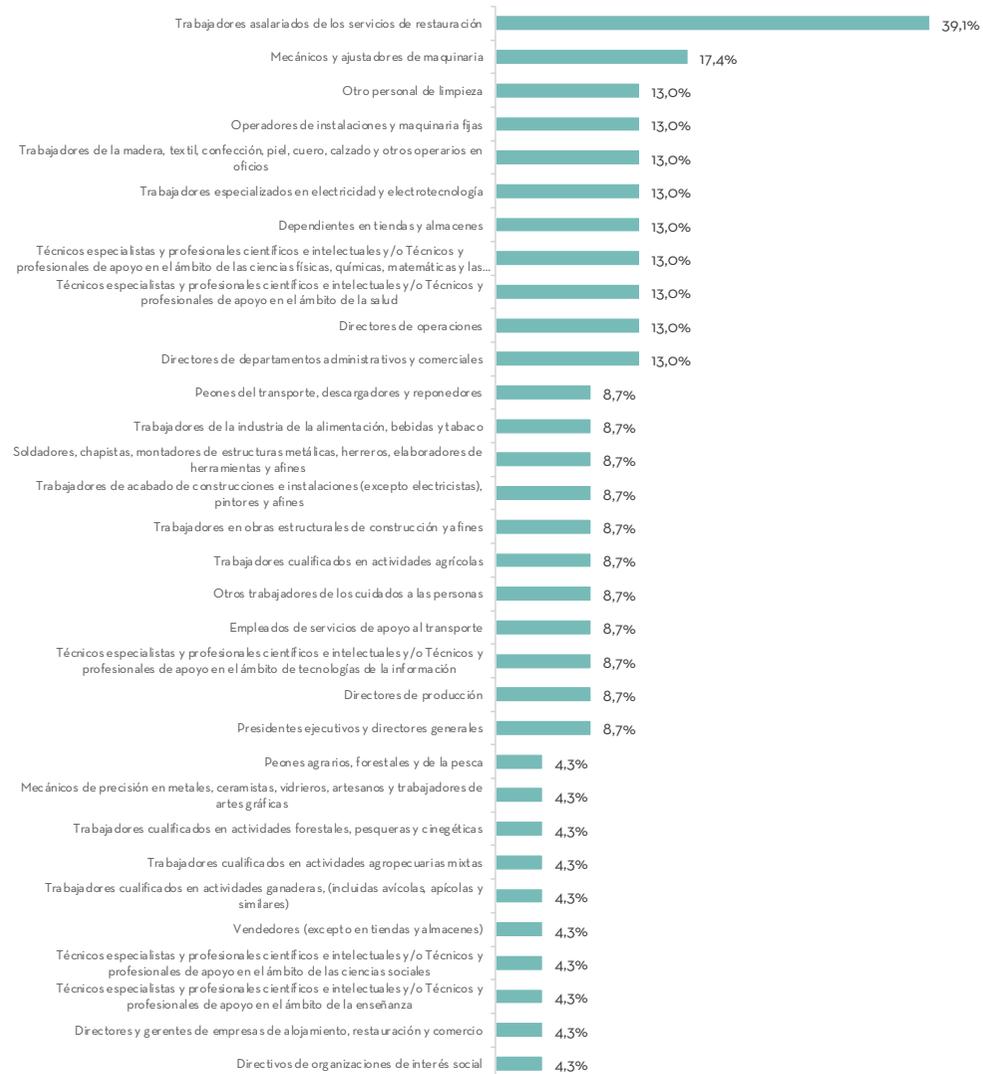


Gráfico 4.7

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Cantabria

Al menos el 33,3% (-22,9 p.p. interanual) de los expertos encuestados de Cantabria consideran “Mecánicos y ajustadores de maquinaria” y “Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología” como perfiles de difícil cobertura.

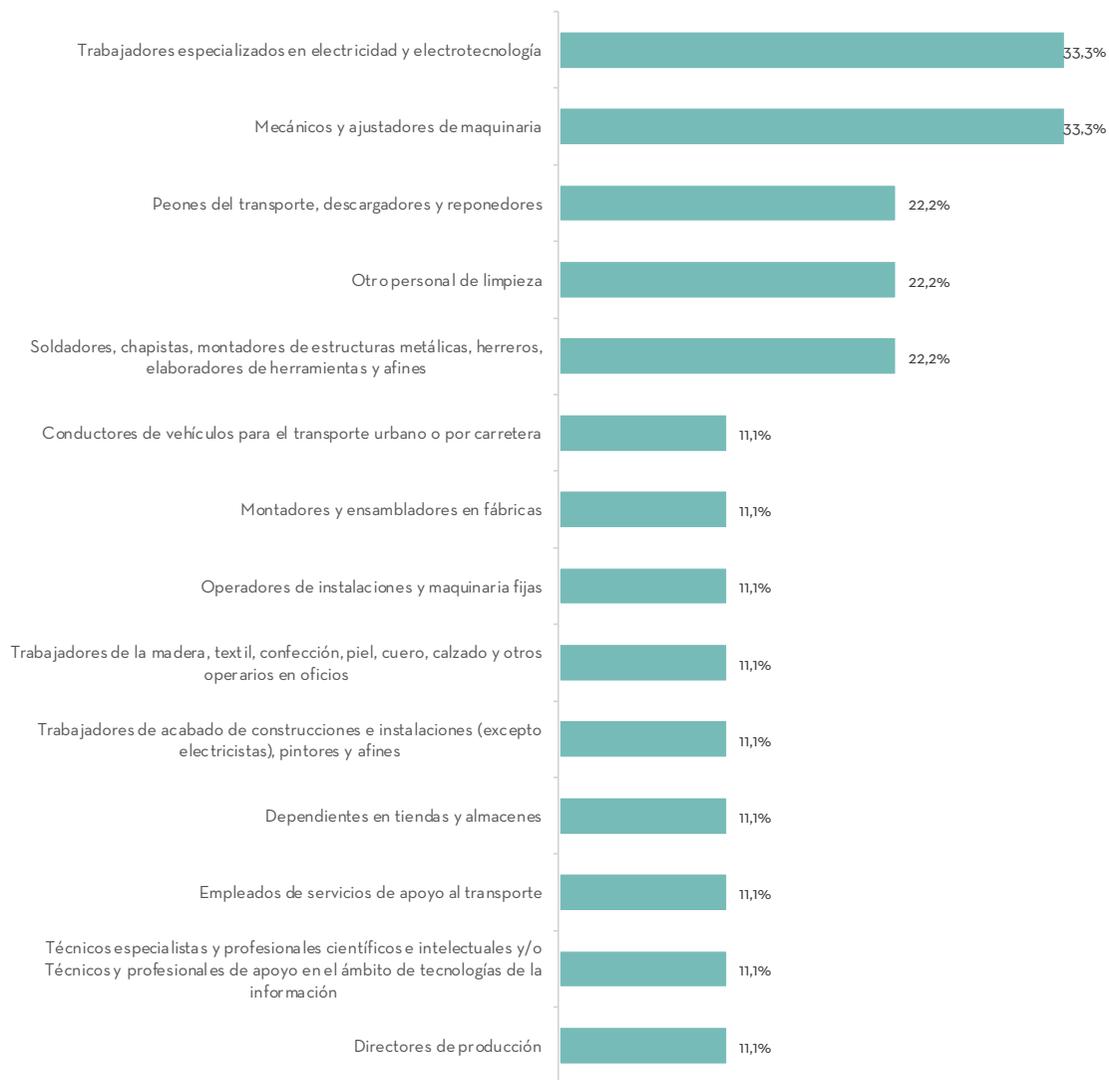


Gráfico 4.8

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Castilla-La Mancha

Al menos el 23,5% de los expertos encuestados de Castilla-La Mancha consideran “Mecánicos y ajustadores de maquinaria” (-26,5 p.p. interanual) y “Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas” (-9,8 p.p. interanual) como perfiles de difícil cobertura.

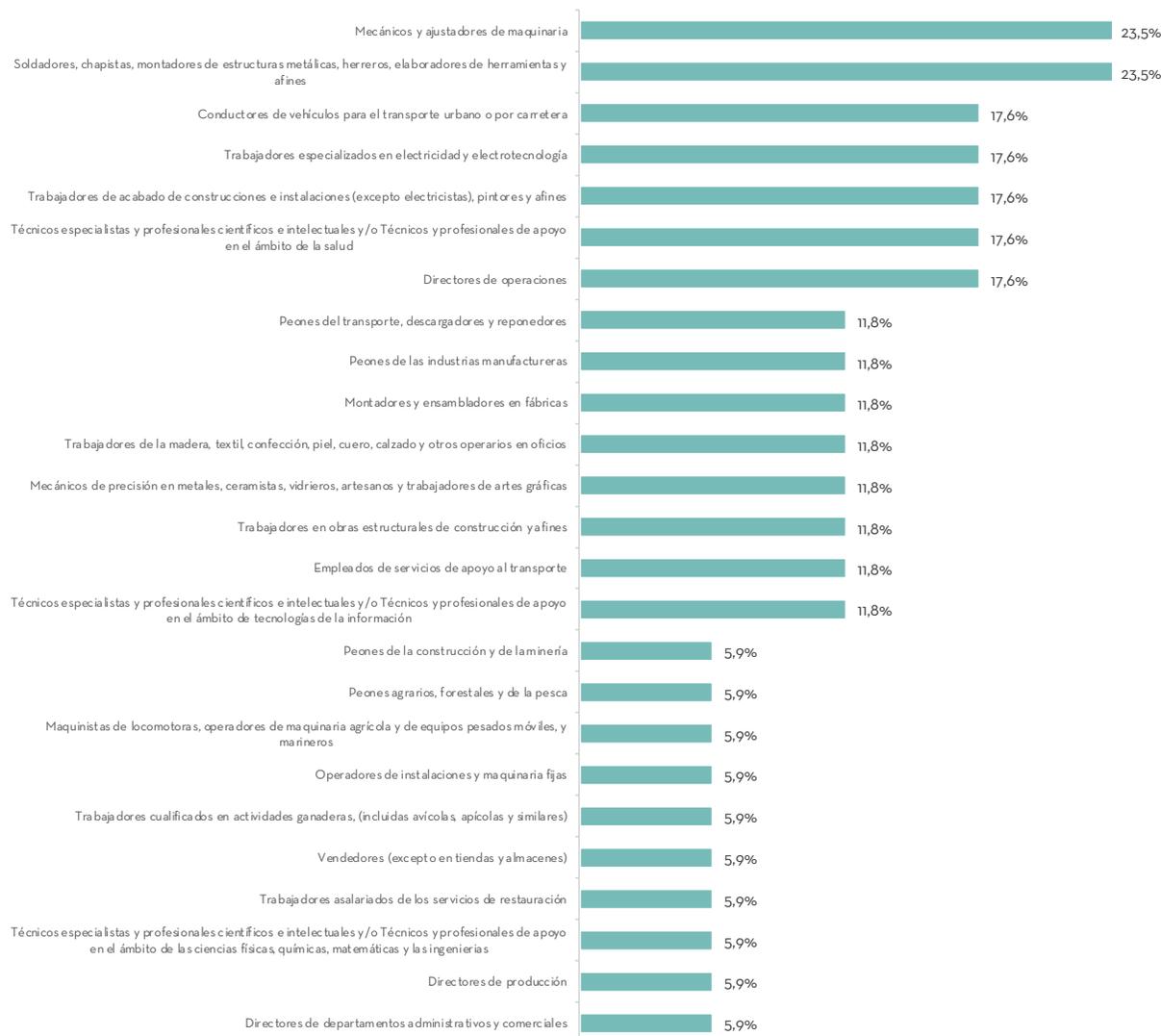


Gráfico 4.9

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Castilla y León

Al menos el 29,6% de los expertos encuestados de Castilla y León consideran “Mecánicos y ajustadores de maquinaria” (-18,4 p.p. interanual) y “Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas” (-10,4 p.p. interanual) como perfil de difícil cobertura.

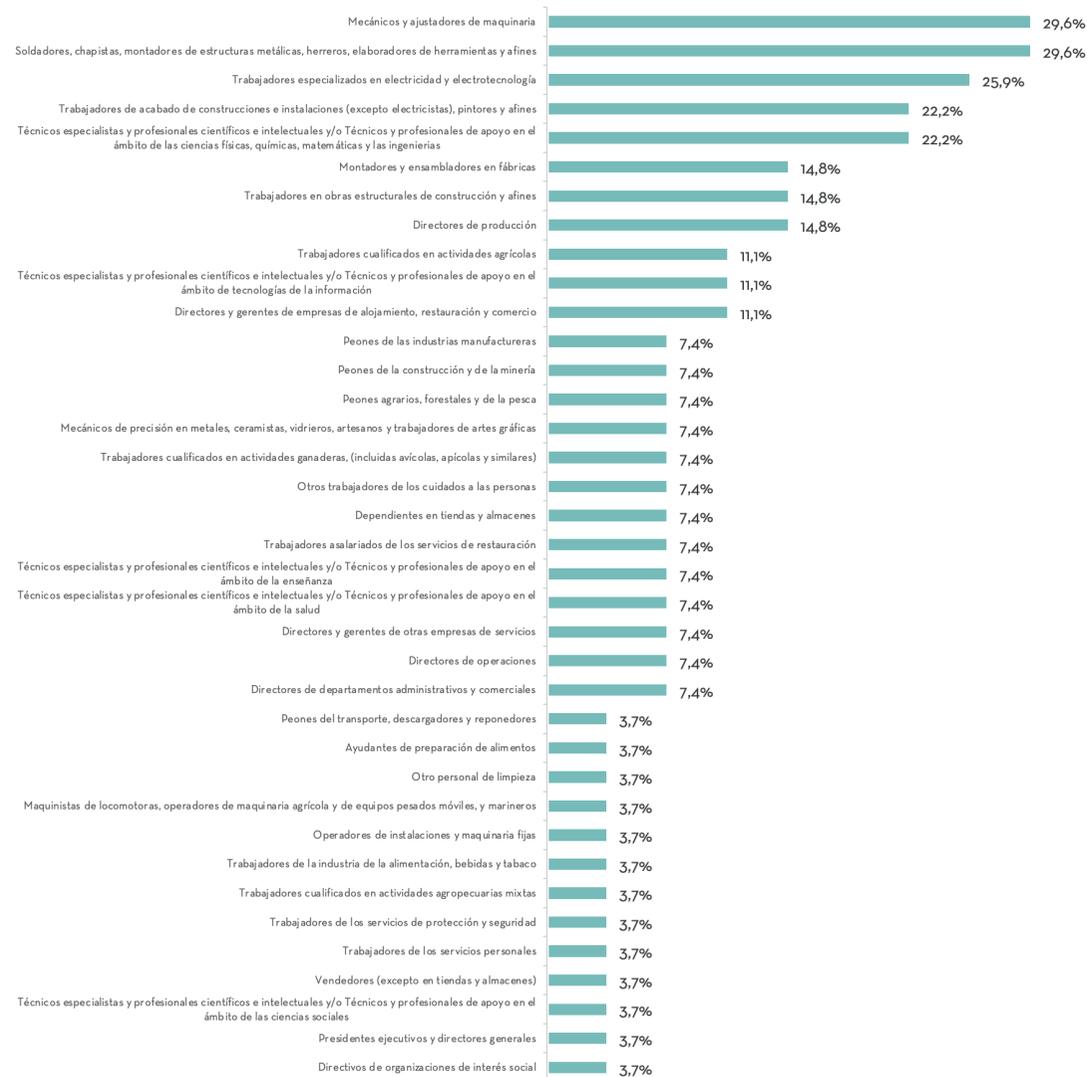


Gráfico 4.10

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Cataluña

Al menos el 32,4% (+5,8 p.p. interanual) de los expertos encuestados de Cataluña consideran “Mecánicos y ajustadores de maquinaria” como perfil de difícil cobertura.

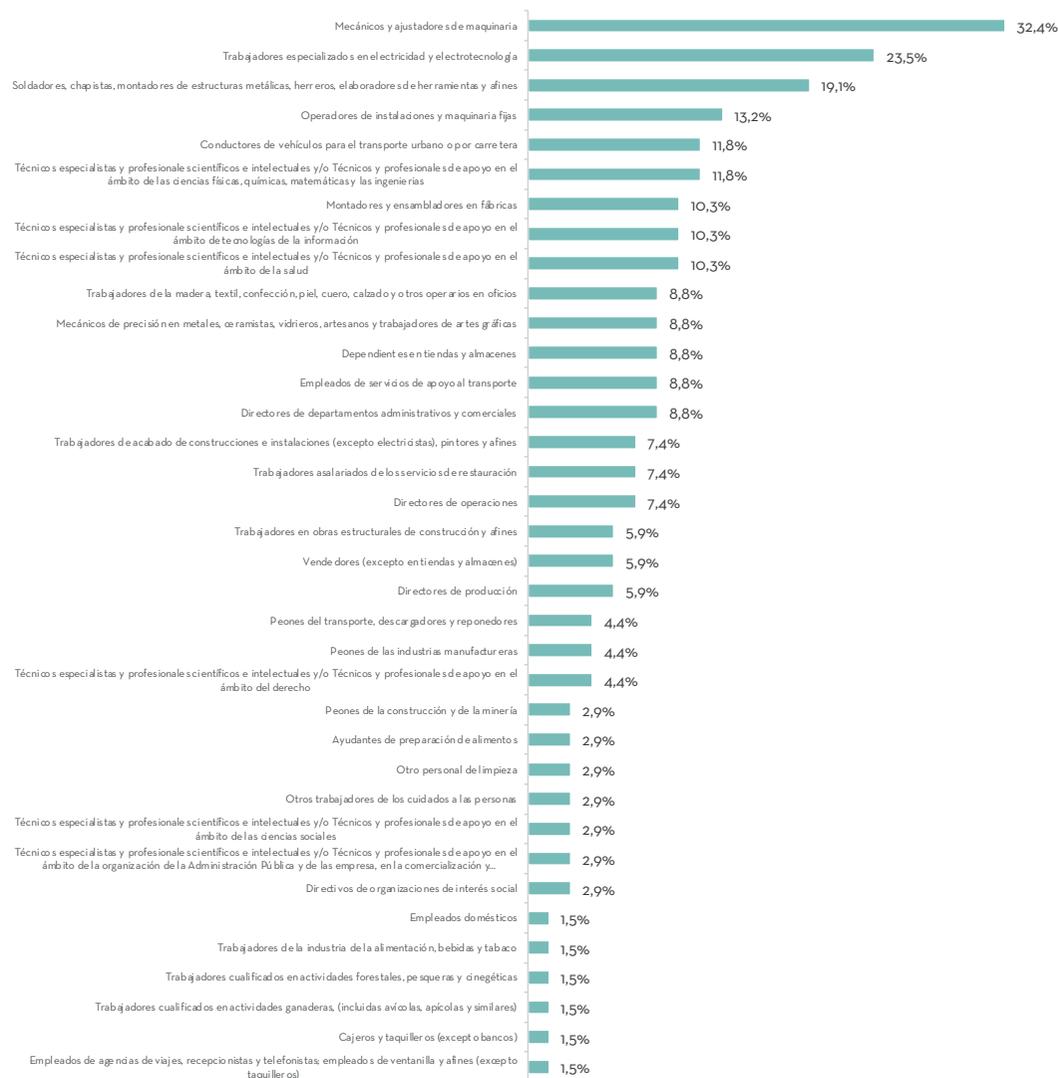


Gráfico 4.11

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Comunidad Valenciana

Al menos el 30,3% de los expertos encuestados de Comunidad Valenciana consideran “Mecánicos y ajustadores de maquinaria” (-12,6 p.p. interanual) y “Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología” (-10,2 p.p. interanual) como perfil de difícil cobertura.

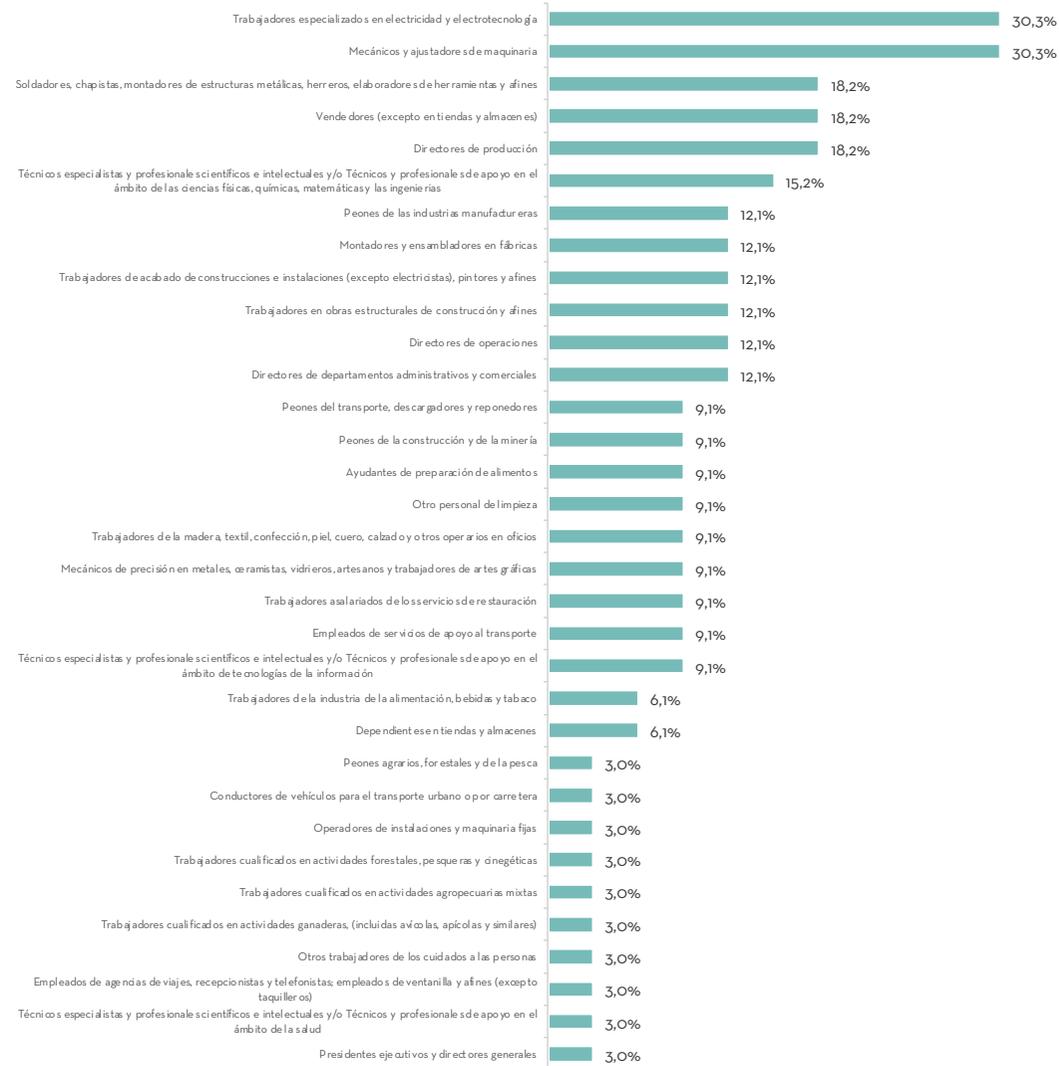


Gráfico 4.12

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Extremadura

Al menos el 20% de los expertos encuestados de Extremadura consideran “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) y “Empleados de apoyo al transporte” (+20 p.p. interanual) como perfiles de difícil cobertura.



Gráfico 4.13

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Galicia

Al menos el 31,6% de los expertos encuestados de Galicia consideran “Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera” (+4,3 p.p. interanual) y “Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines” (-4,8 p.p. interanual) como perfiles de difícil cobertura.

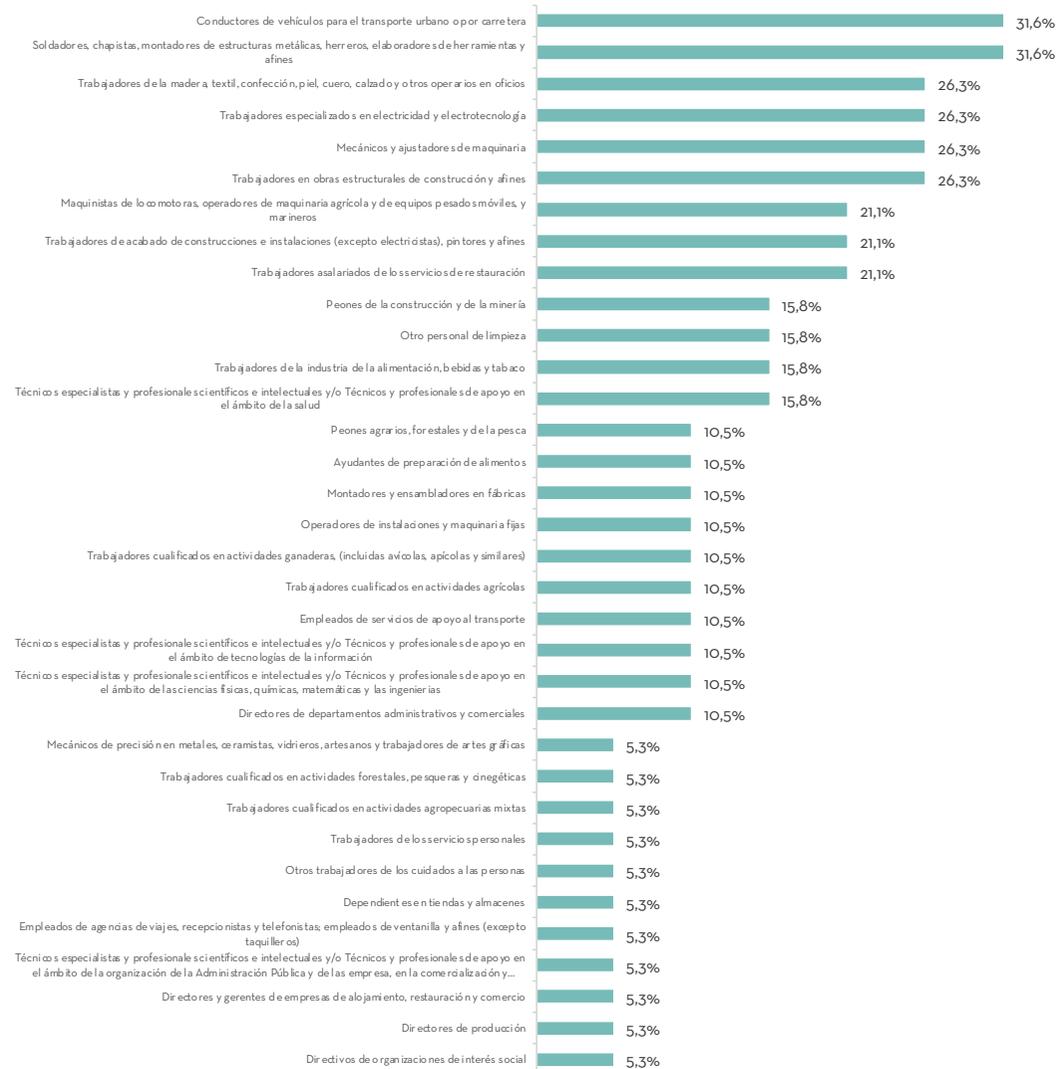


Gráfico 4.14

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: La Rioja

Al menos el 50% de los expertos encuestados de La Rioja consideran “Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología” (+10 p.p. interanual), “Mecánicos y ajustadores de maquinaria” (-10 p.p. interanual), “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), “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) y “Directores de departamentos administrativos y comerciales” (+10 p.p. interanual) con un 50%. como perfiles de difícil cobertura.



Gráfico 4.15

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Madrid

Al menos el 22,7% de los expertos encuestados de Madrid consideran “Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología” (+5,9 p.p. interanual) y “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) como perfil de difícil cobertura.

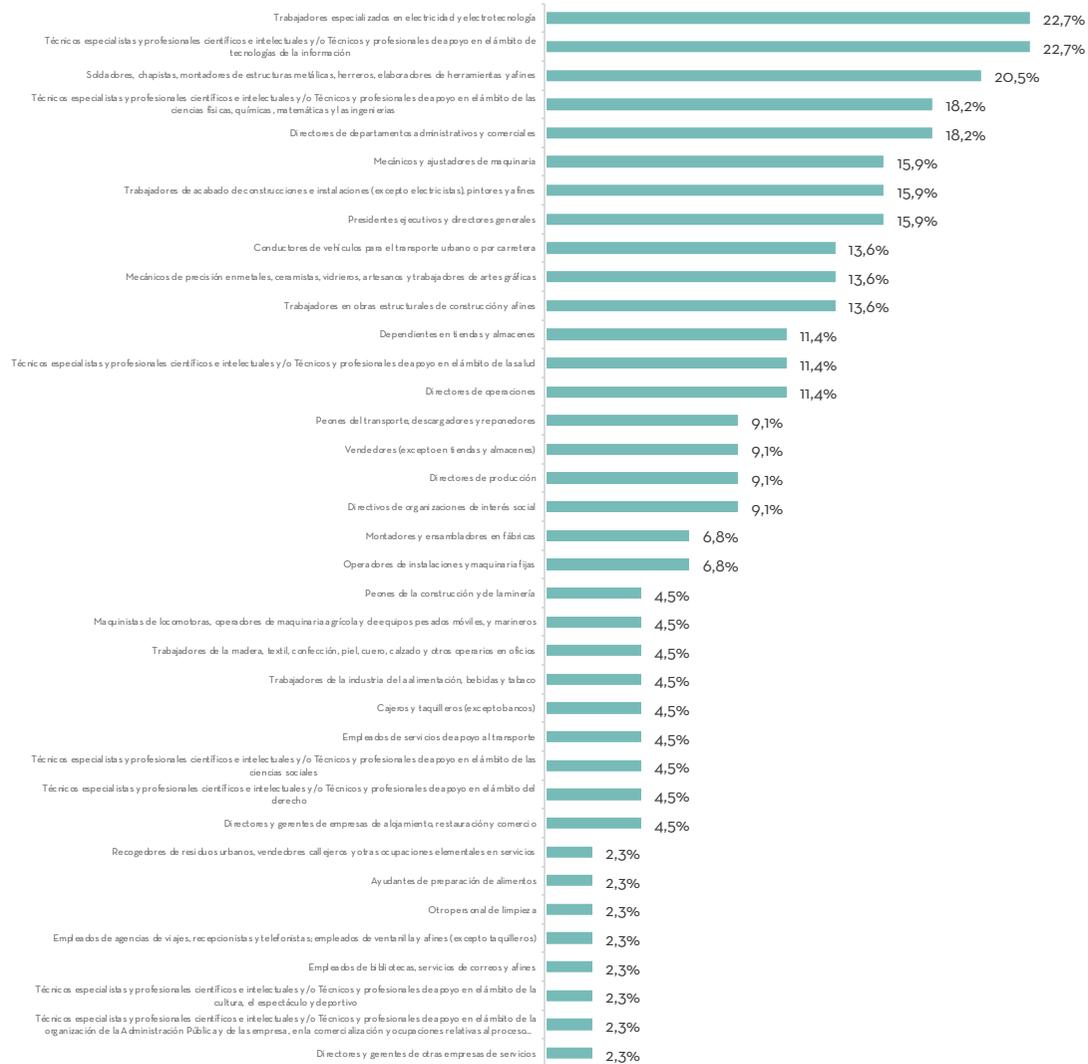


Gráfico 4.16

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Murcia

Al menos el 28,6% de los expertos encuestados de Murcia consideran “Peones del transporte...” (+20 p.p. interanual), “Conductores de vehículos...” (+20 p.p. interanual), “Trabajadores de la industria de la alimentación...” (-8,6 p.p. interanual), “Trabajadores especializados en electricidad...” (+5,7 p.p. interanual), “Soldadores, chapistas...” (-8,6 p.p. interanual) y “Empleados de servicios de apoyo al transporte” (+20 p.p. interanual) como perfiles de difícil cobertura.

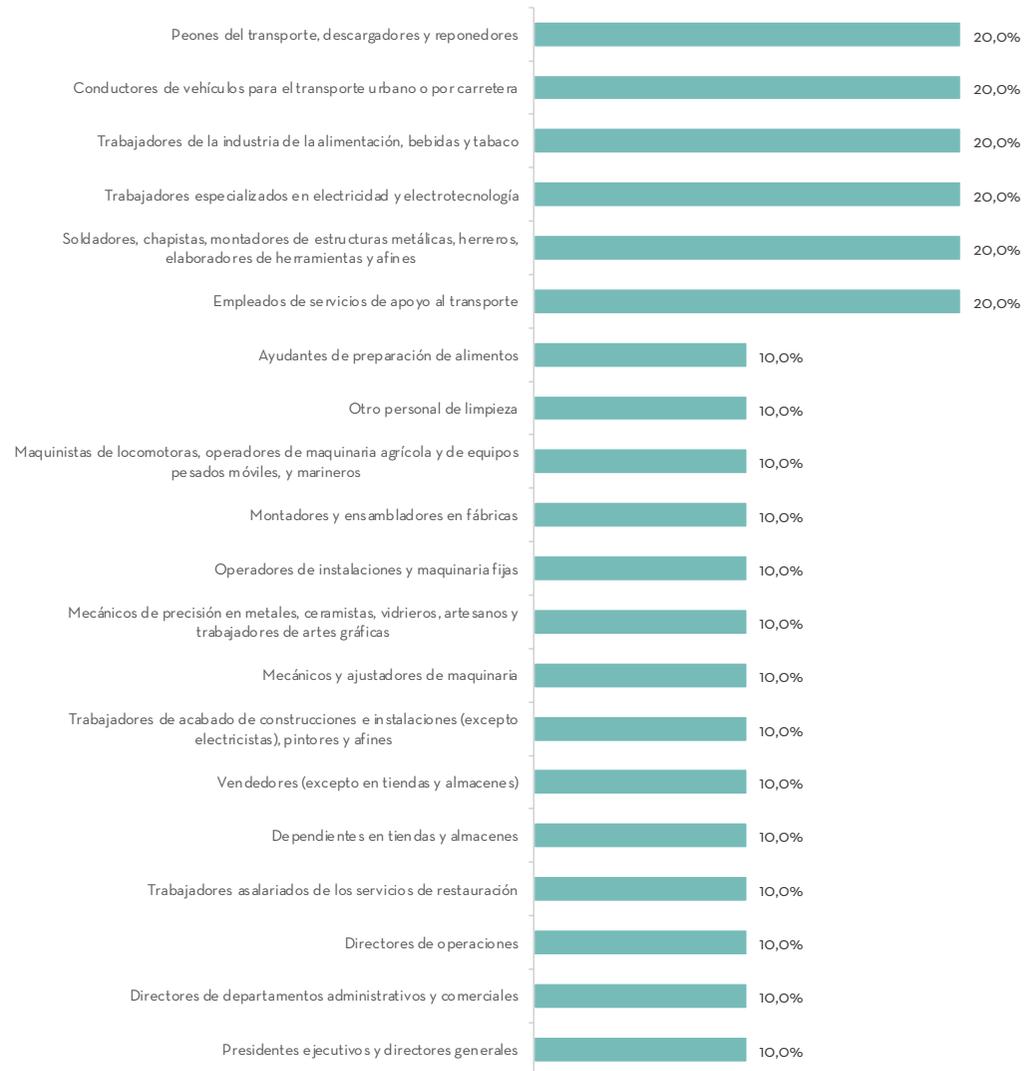


Gráfico 4.17

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: Navarra

Al menos el 20% de los expertos encuestados de Navarra consideran “Peones del transporte...” (+20 p.p. interanual), “Mecánicos y ajustadores de maquinaria” (-13,3 p.p. interanual), “Soldadores, chapistas...” (+8,9 p.p. interanual), “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), “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) y “Directores de departamentos administrativos y comerciales” (-2,2 p.p. interanual) como perfil de difícil cobertura.

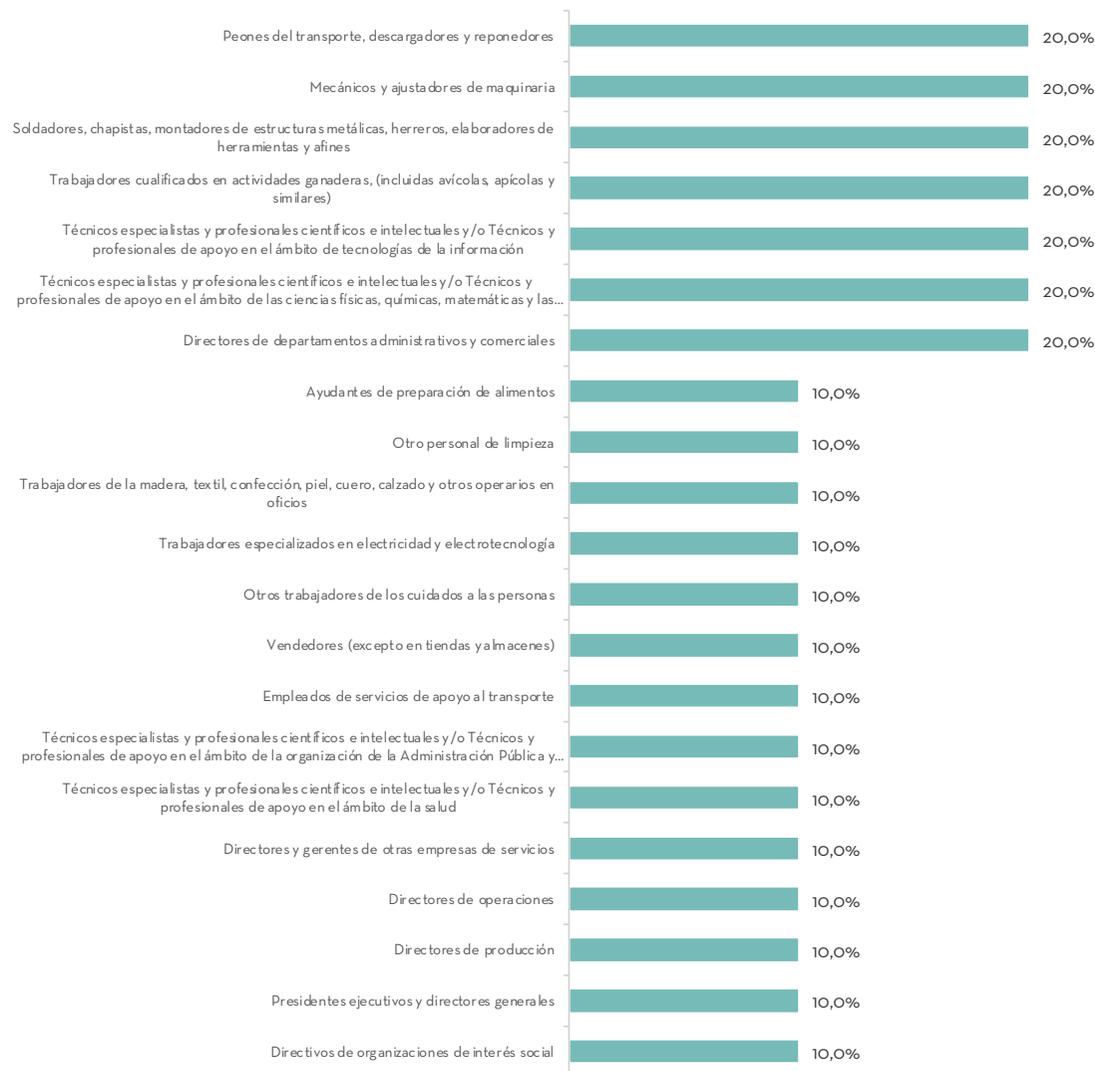
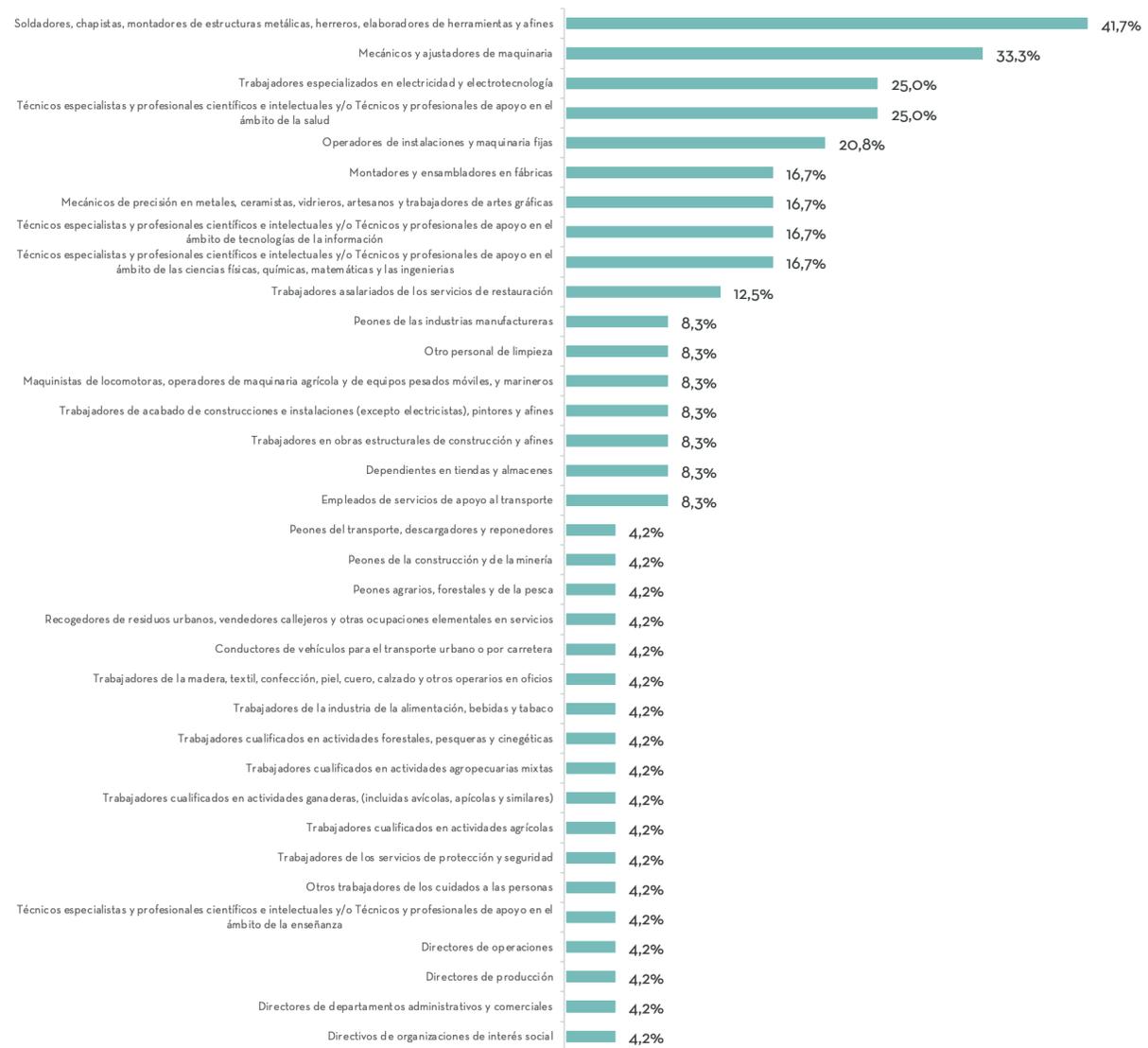


Gráfico 4.18

Porcentaje de perfiles de difícil cobertura: País Vasco

Al menos el 41,7% de los expertos encuestados de País Vasco consideran “Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines” (+23,5 p.p. interanual) como perfil de difícil cobertura.





THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

Top de perfiles de difícil cobertura según sectores

Gráfico 5

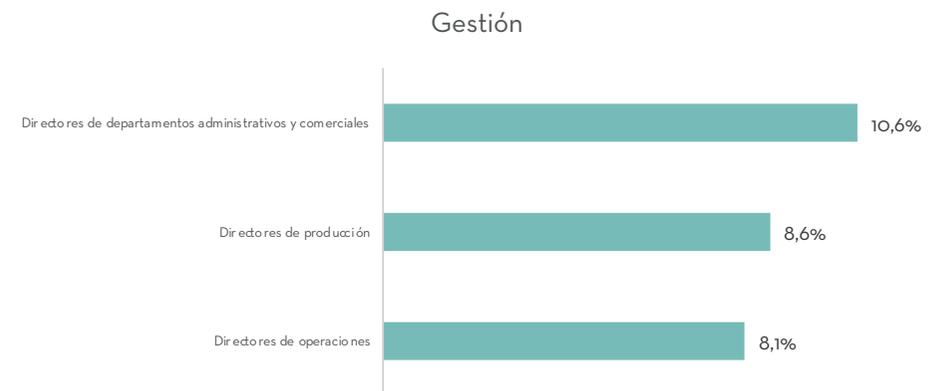
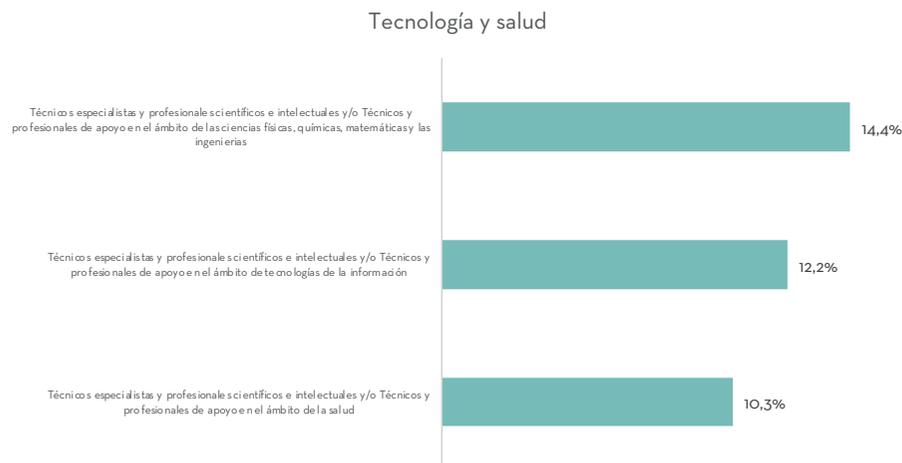
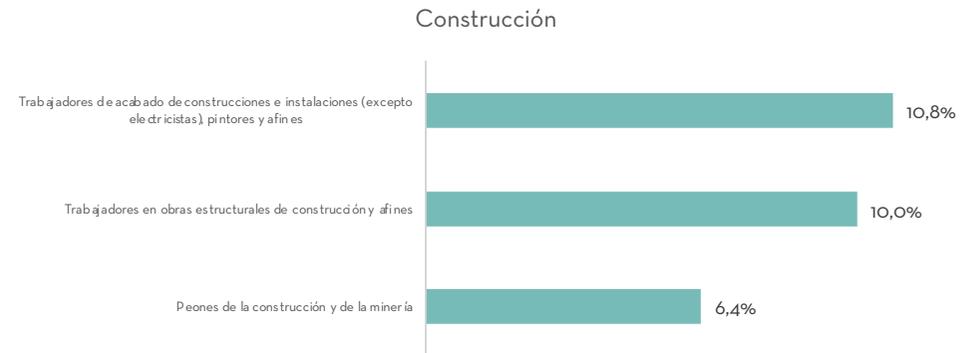
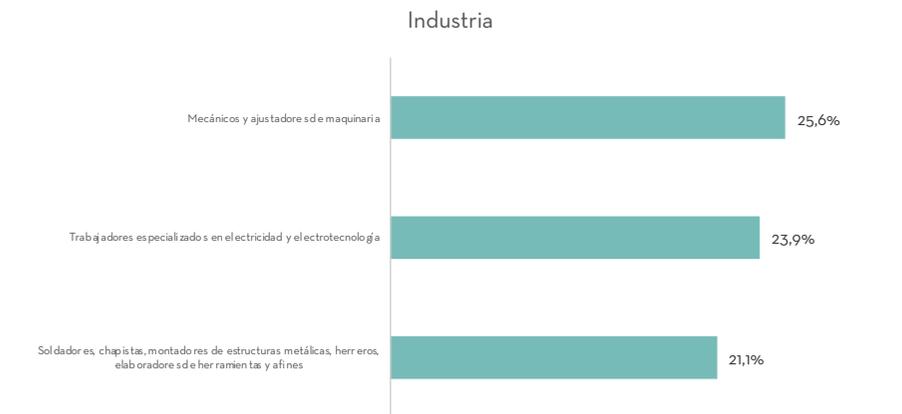
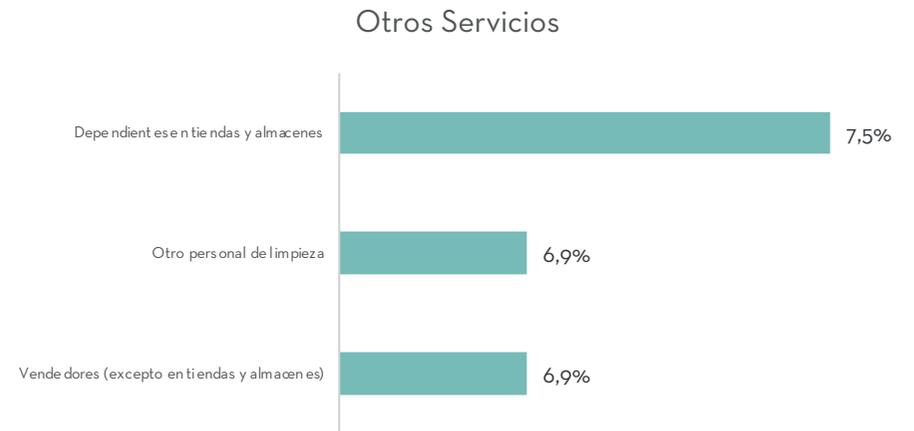
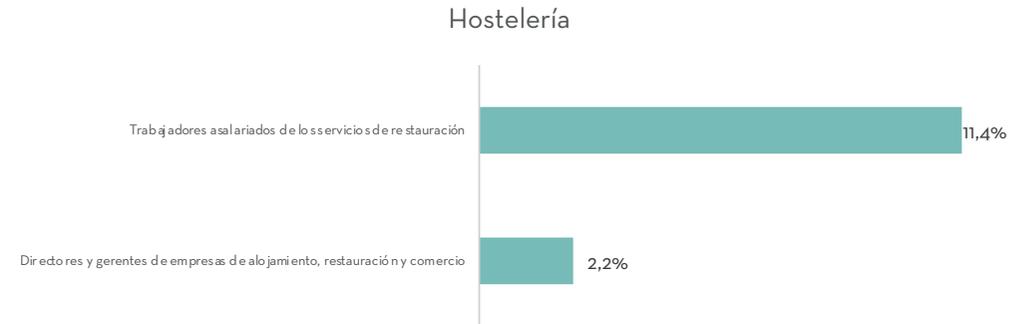
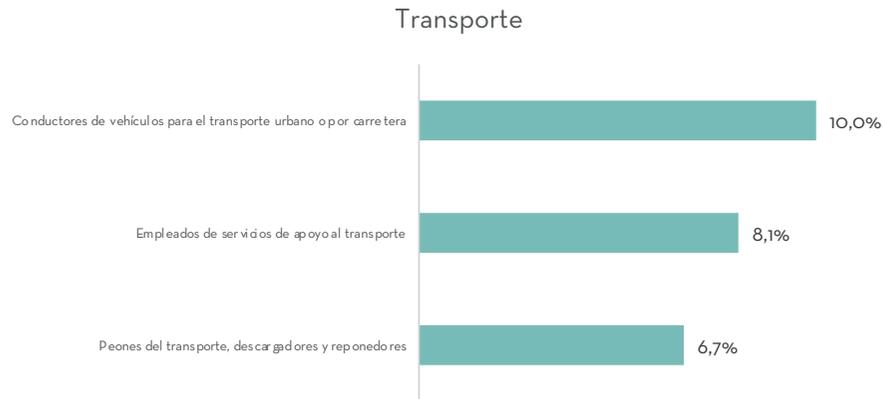


Gráfico 5





THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

Formación y competencias necesarias para el top de perfiles de difícil cobertura según sectores

Gráfico 6.1

Industria: formación y competencias necesarias para mecánicos y ajustadores de maquinaria

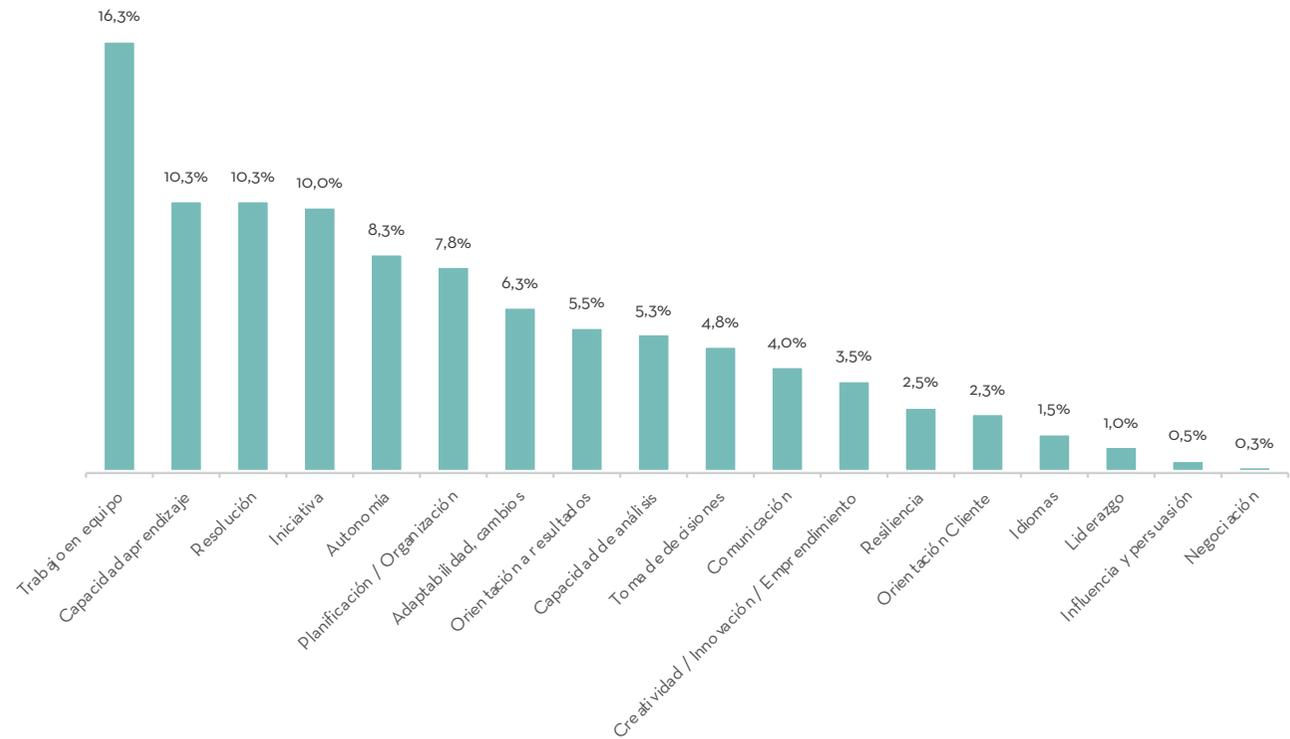
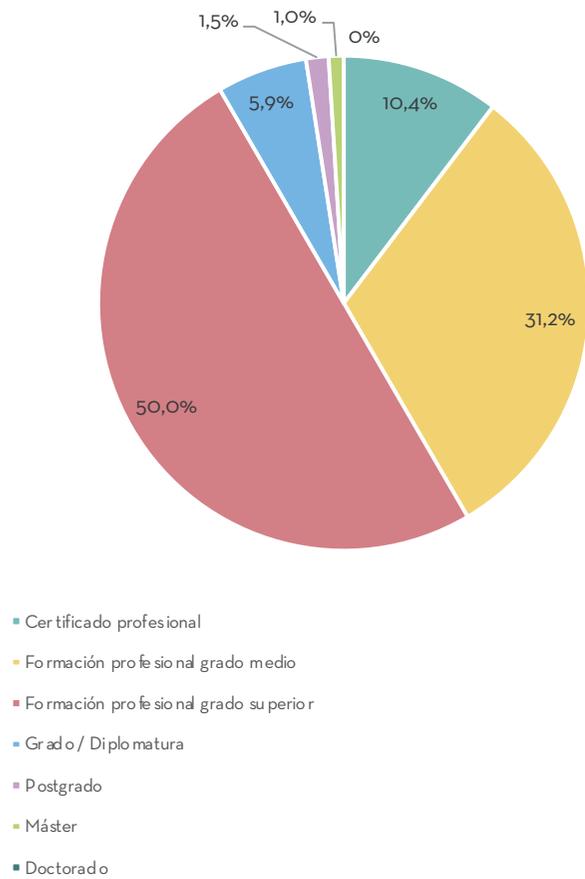
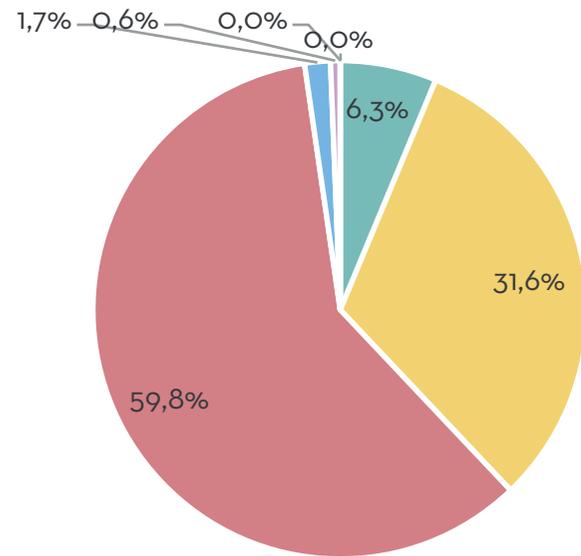


Gráfico 6.2

Industria: formación y competencias necesarias para trabajadores especializados en electricidad y electrotecnia



- Certificado profesional
- Formación profesional grado medio
- Formación profesional grado superior
- Grado / Diplomatura
- Postgrado
- Máster
- Doctorado

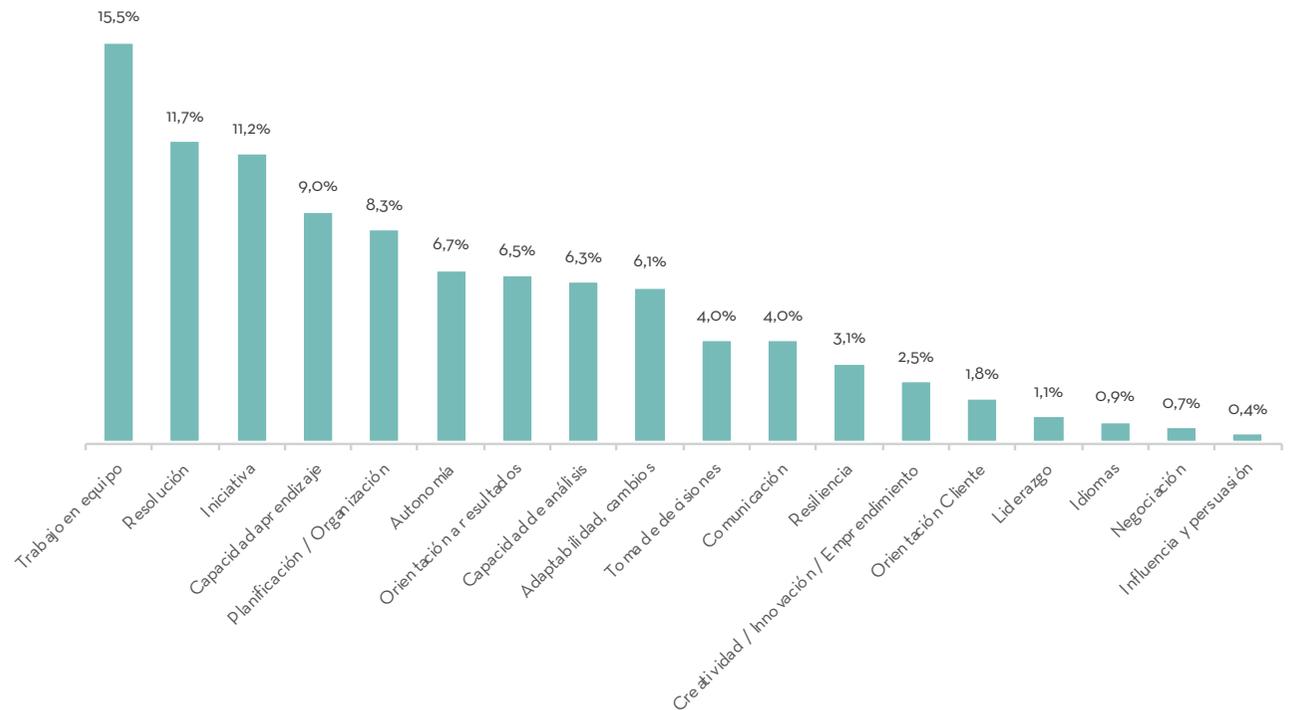


Gráfico 6.3

Industria: formación y competencias necesarias para Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines

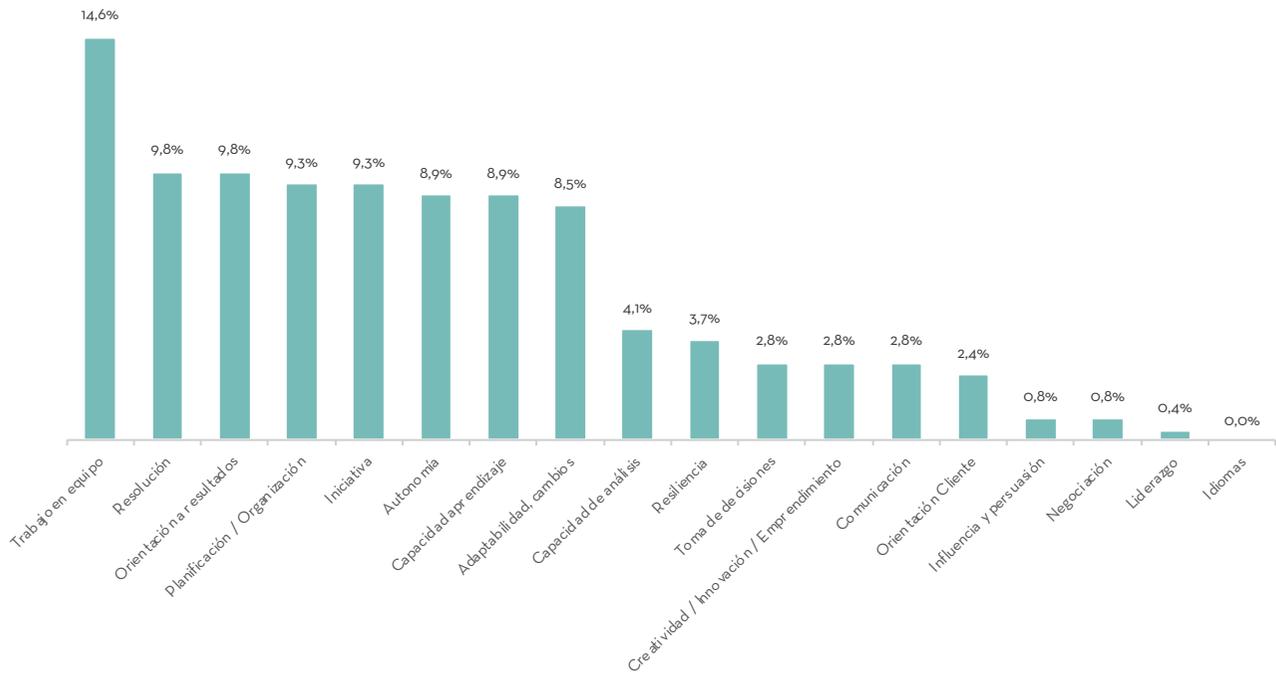
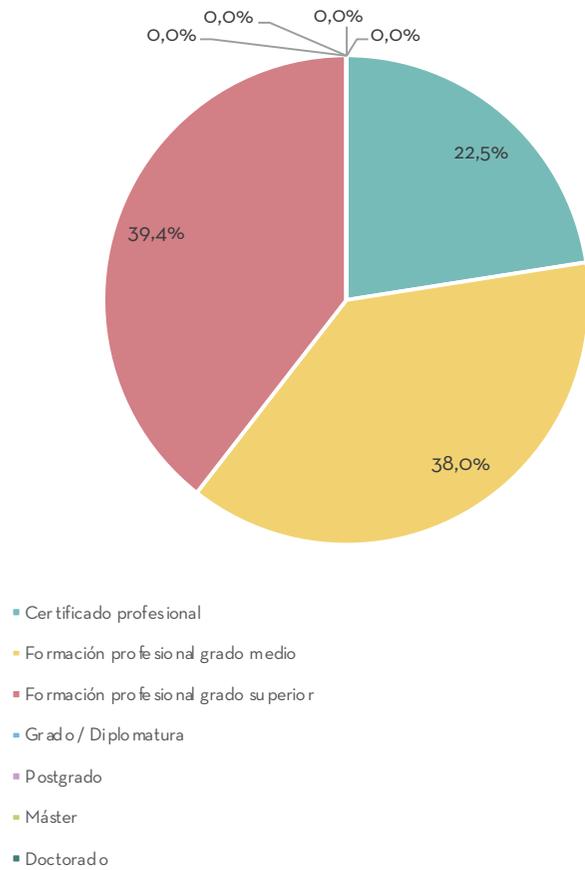


Gráfico 6.4

Tecnología y salud: formación y competencias necesarias para técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o de apoyo en el ámbito de las ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingenierías

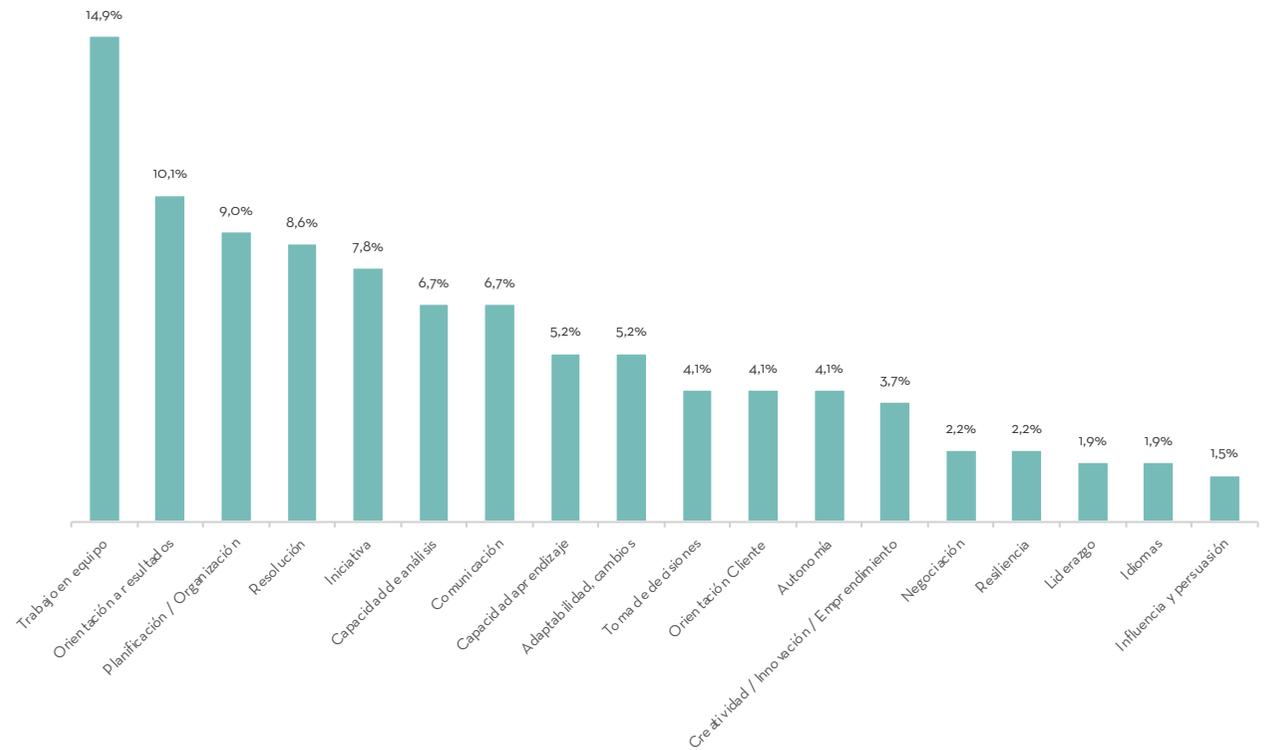
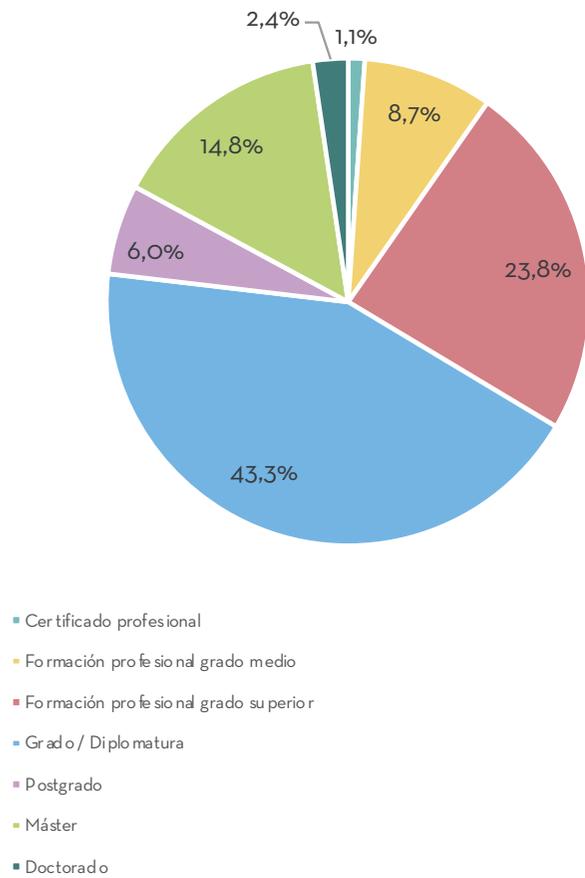


Gráfico 6.5

Tecnología y salud: formación y competencias necesarias para técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o de apoyo en el ámbito de tecnologías de la información

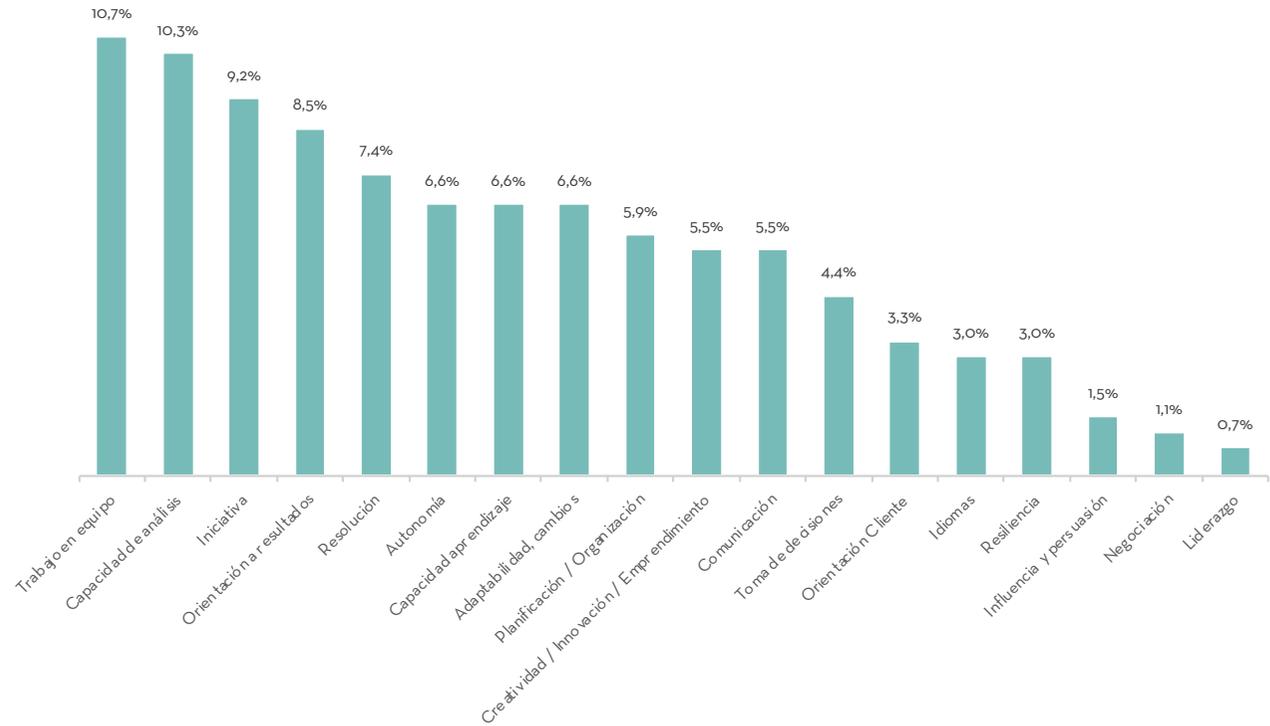
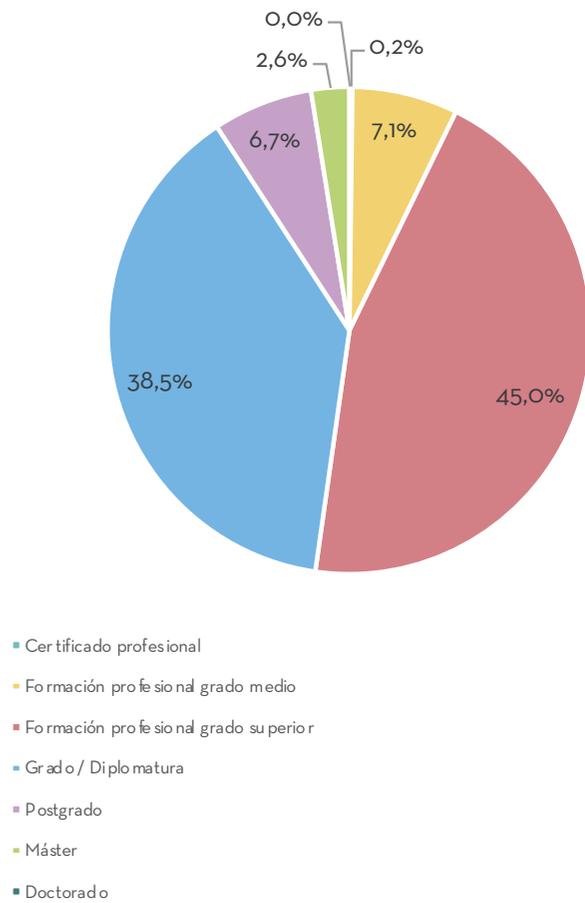
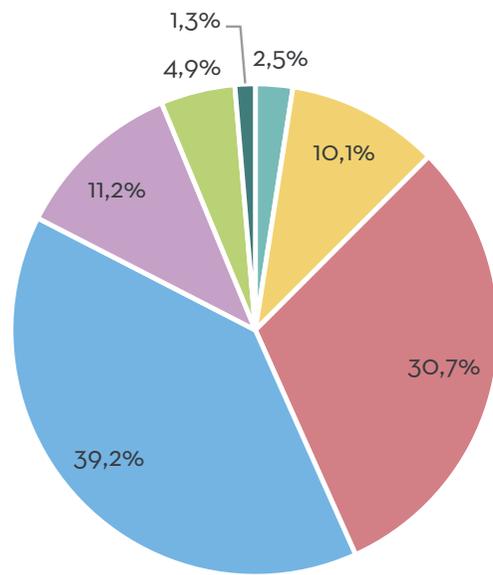


Gráfico 6.6

Tecnología y salud: formación y competencias necesarias para técnicos especialistas y profesionales científicos e intelectuales y/o de apoyo en el ámbito de la salud



- Certificado profesional
- Formación profesional grado medio
- Formación profesional grado superior
- Grado/ Diplomatura
- Postgrado
- Máster
- Doctorado

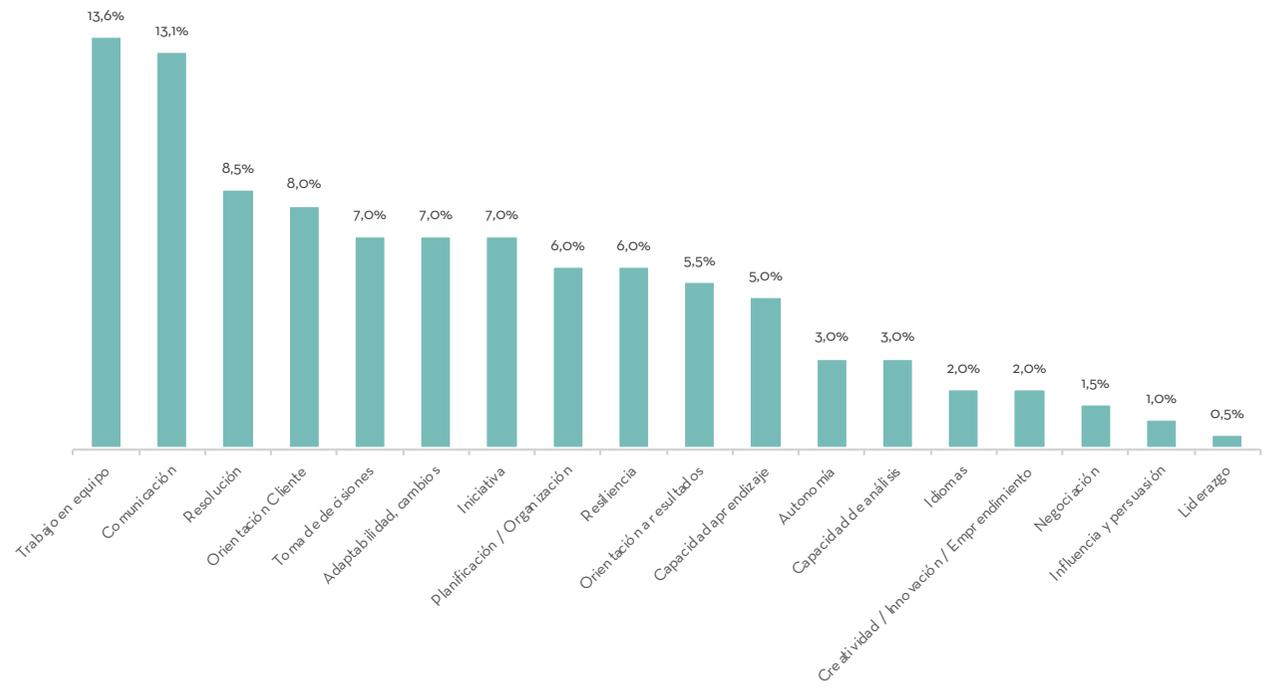


Gráfico 6.7

Agricultura, ganadería y pesca: formación y competencias necesarias para trabajadores cualificados en actividades ganaderas, incluidas avícolas, apícolas y similares

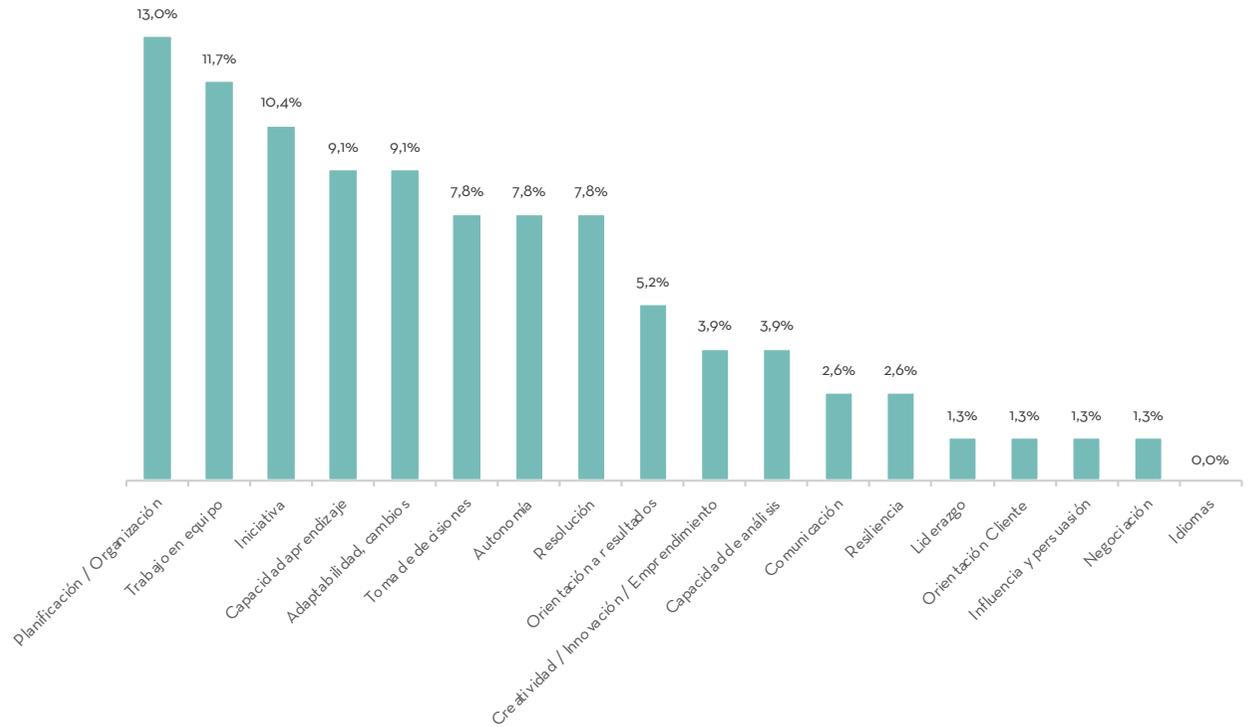
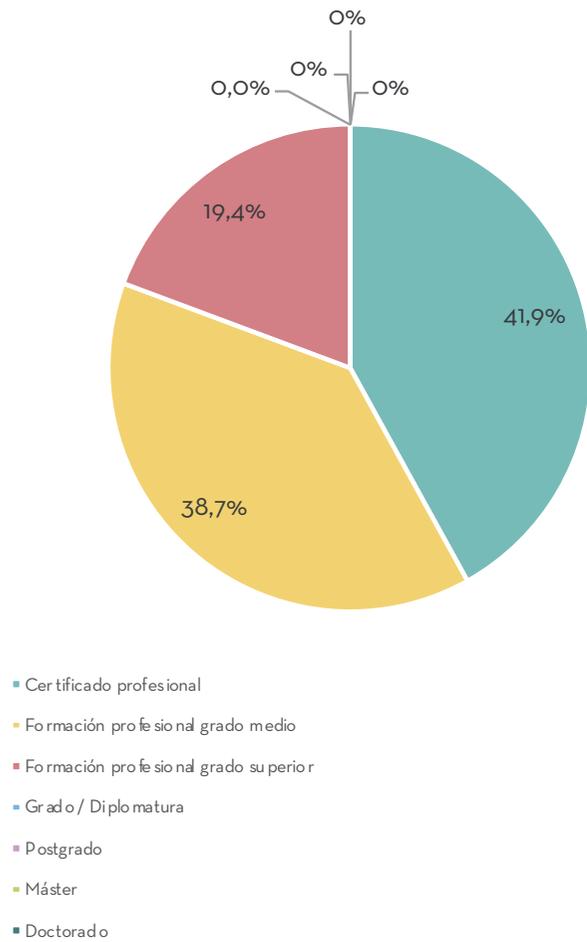
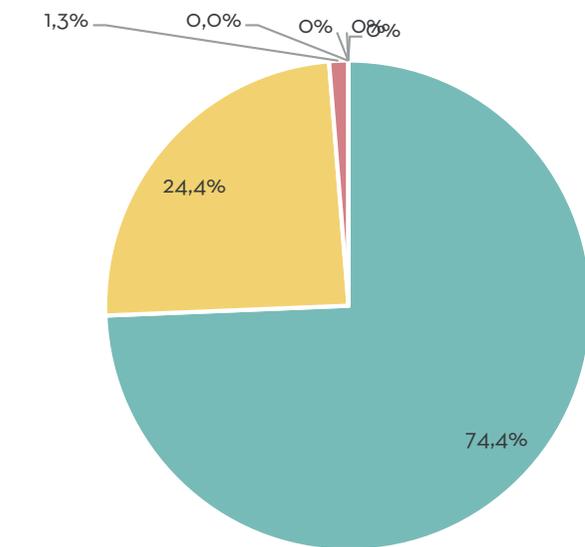


Gráfico 6.8

Agricultura, ganadería y pesca: formación y competencias necesarias para peones agrarios, forestales y de la pesca



- Certificado profesional
- Formación profesional grado medio
- Formación profesional grado superior
- Grado/ Diplomatura
- Postgrado
- Máster
- Doctorado

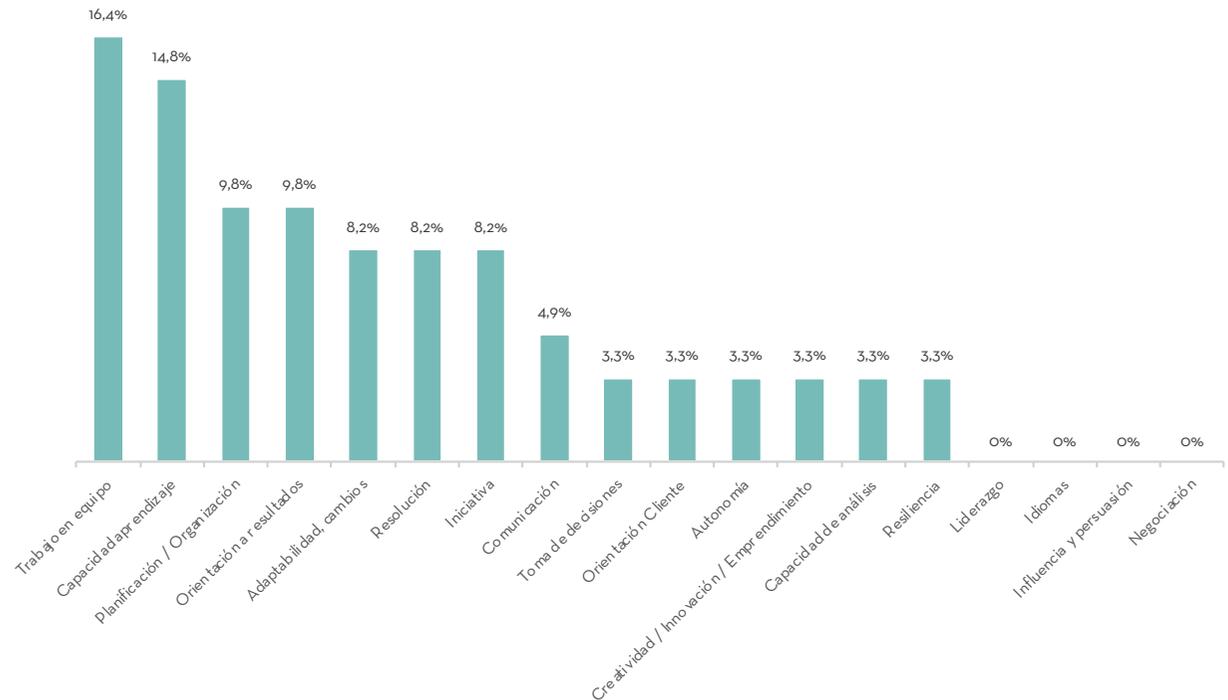
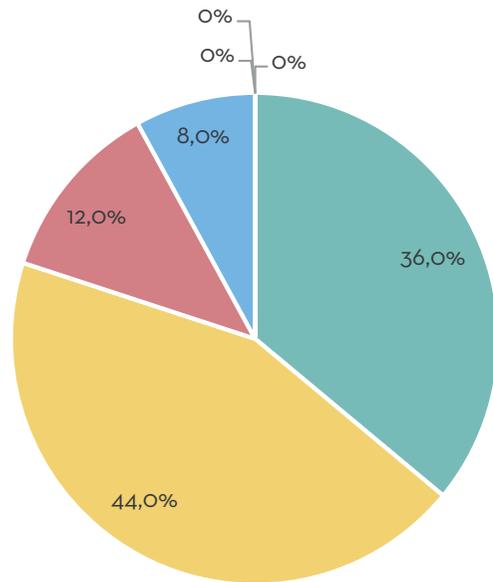


Gráfico 6.9

Agricultura, ganadería y pesca: formación y competencias necesarias para trabajadores cualificados en actividades agrícolas



- Cer tificado profesional
- Formación profesional grado medio
- Formación profesional grado superior
- Grado/ Diplomatura
- Postgrado
- Máster
- Doctorado

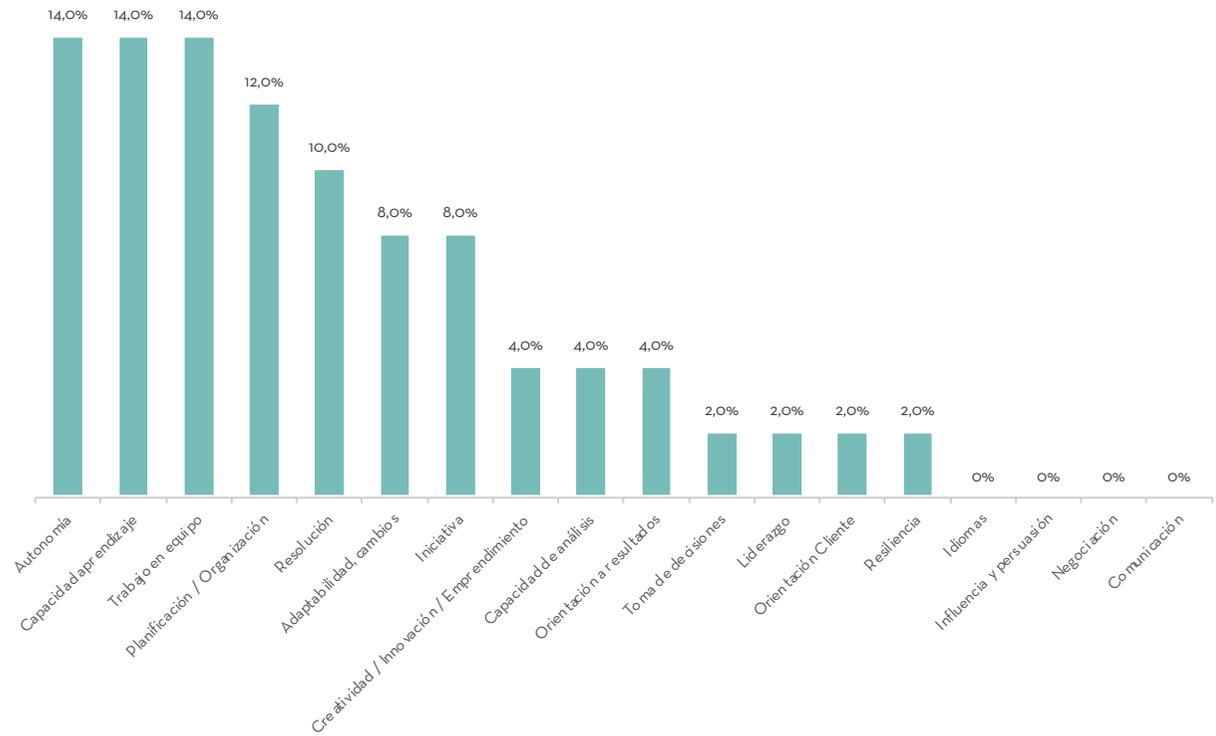


Gráfico 6.10

Construcción: formación y competencias necesarias para trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines

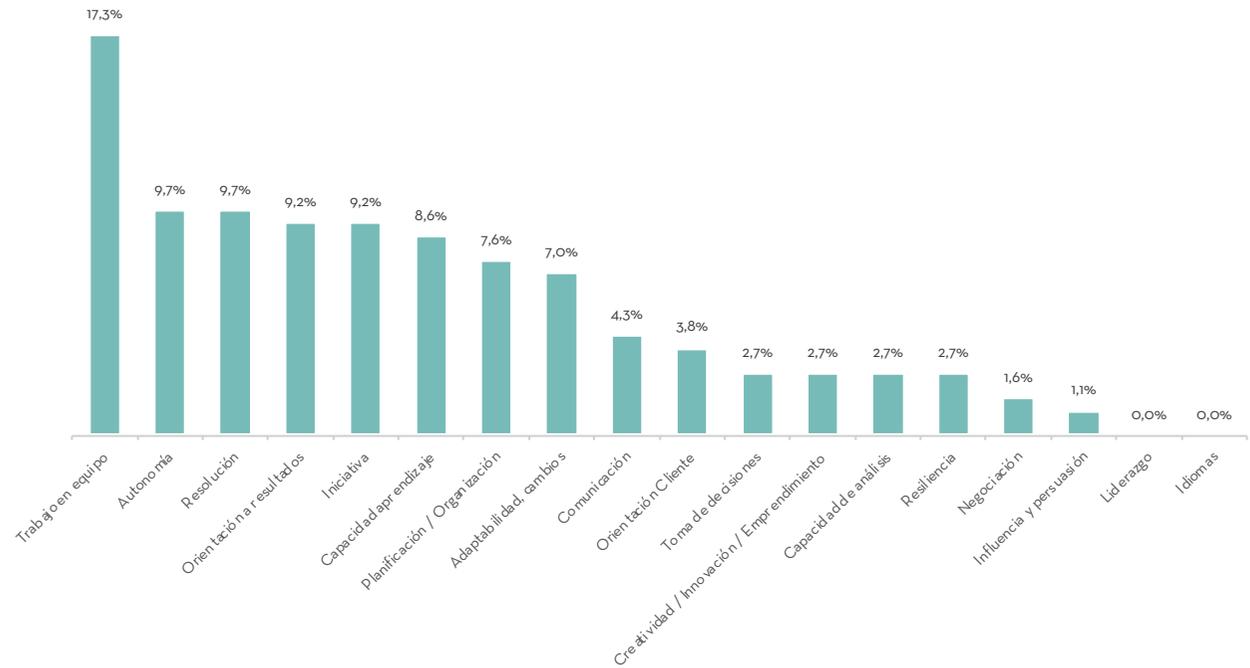
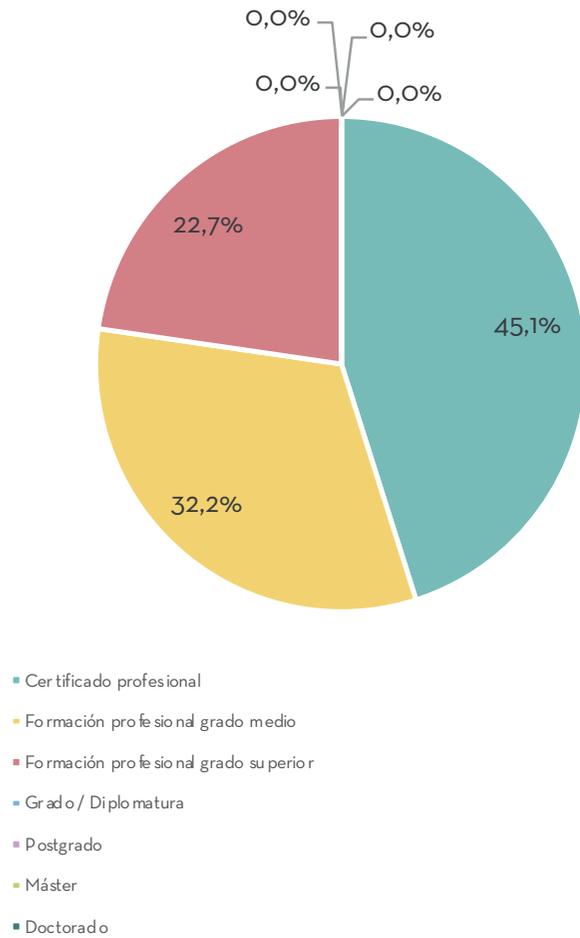


Gráfico 6.11

Construcción: formación y competencias necesarias para Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines

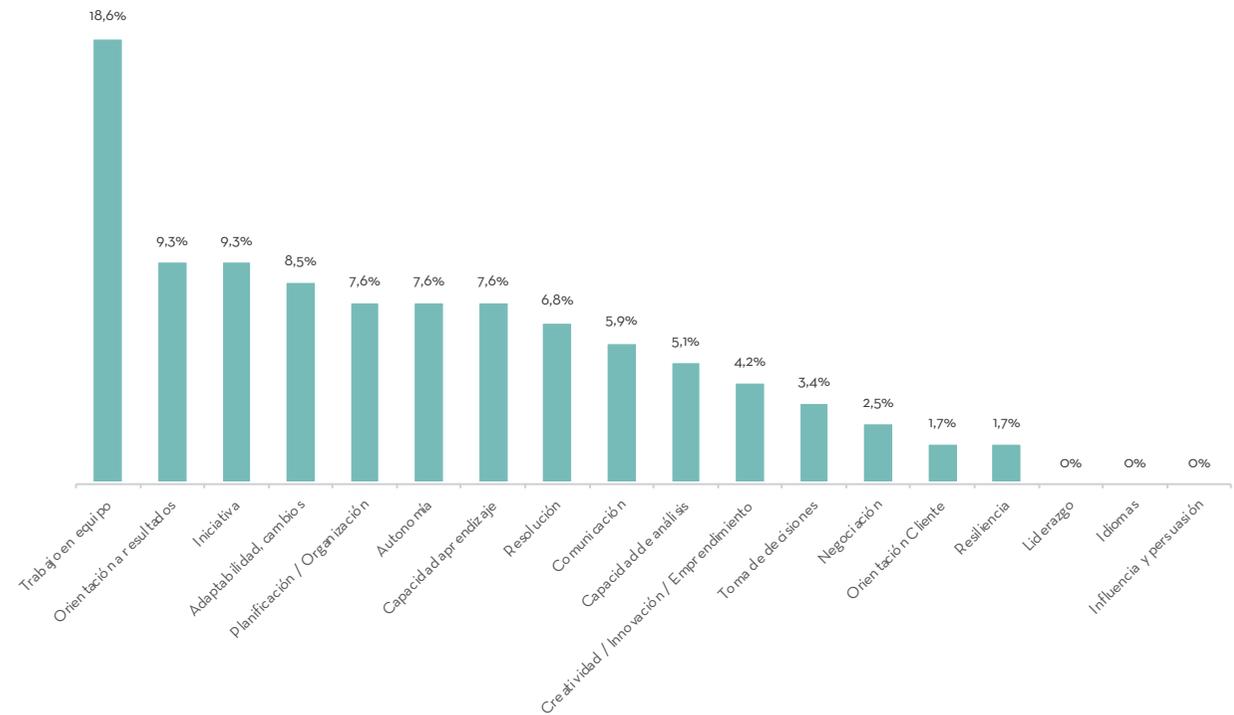
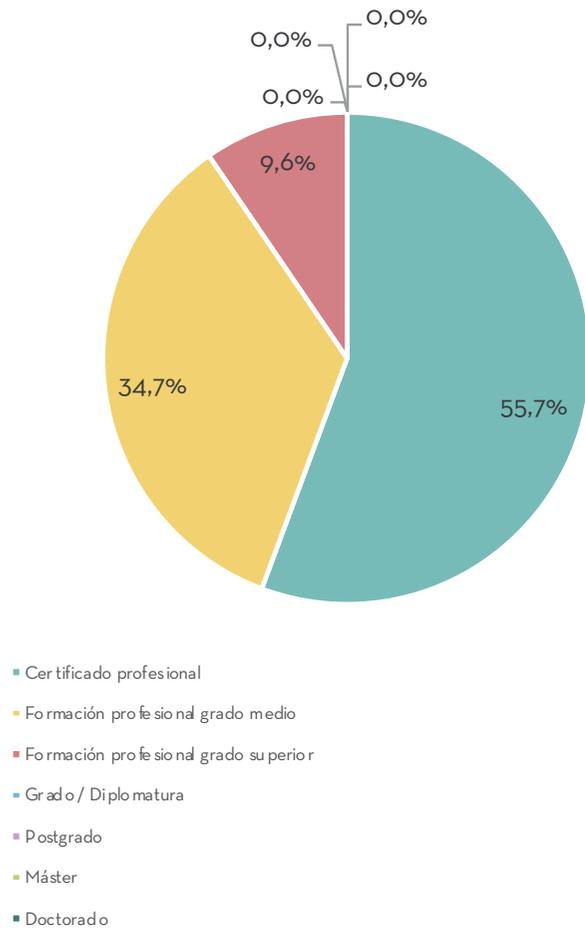


Gráfico 6.12

Construcción: peones de la construcción y la minería

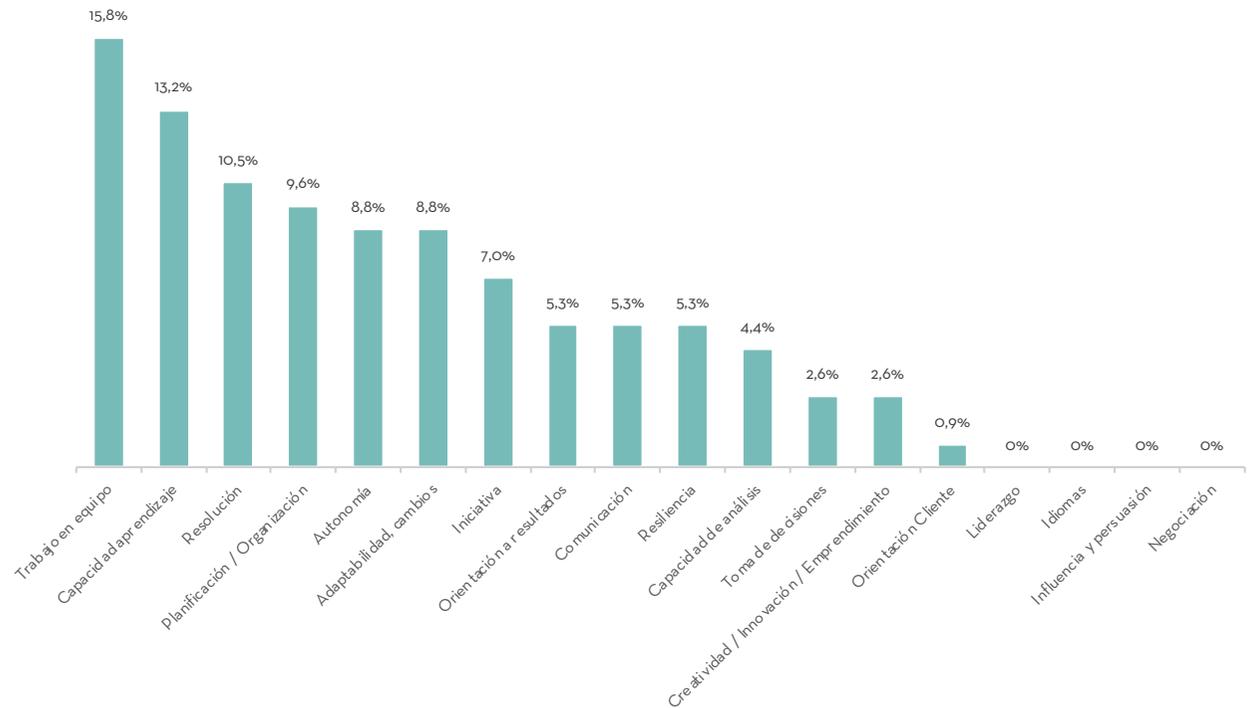
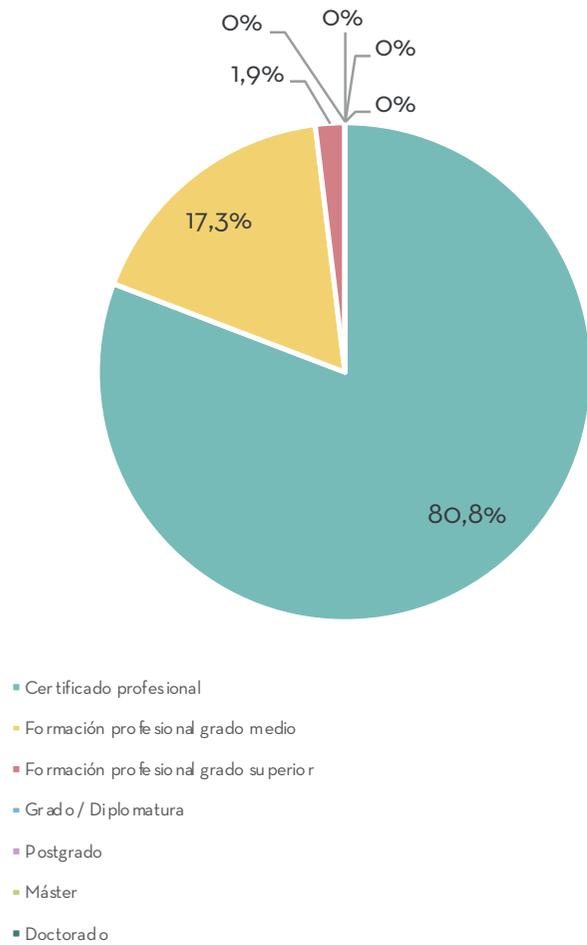


Gráfico 6.13

Gestión: formación y competencias necesarias para directores de departamentos administrativos y comerciales

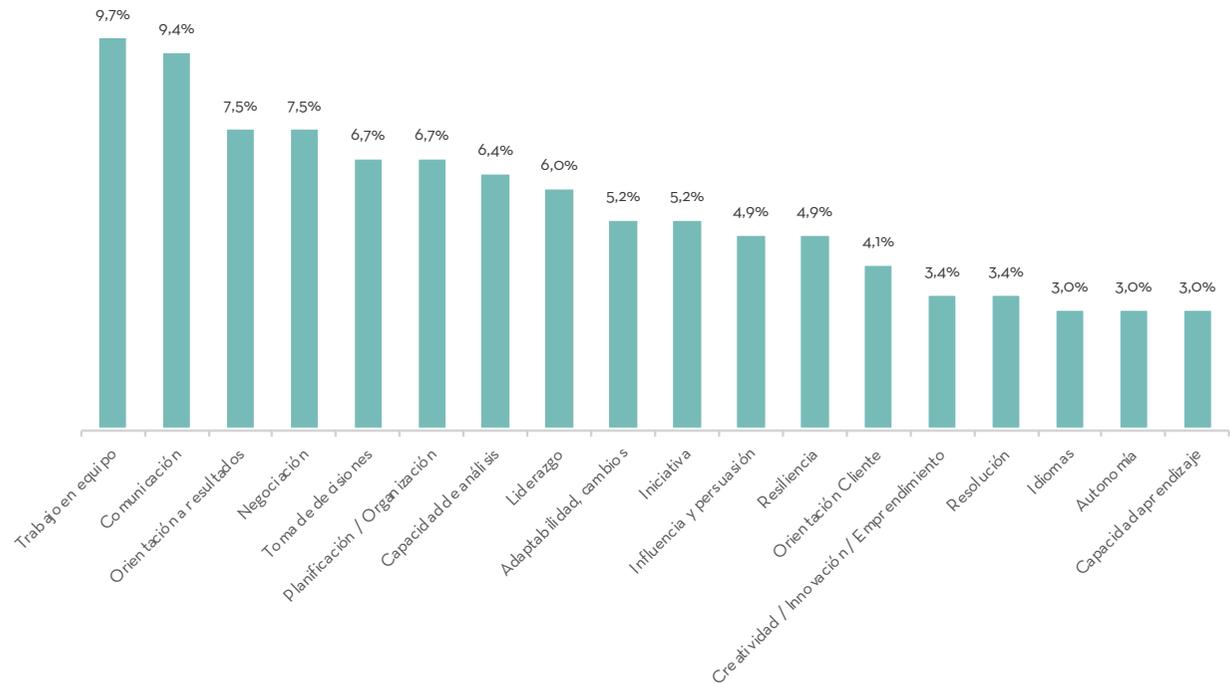
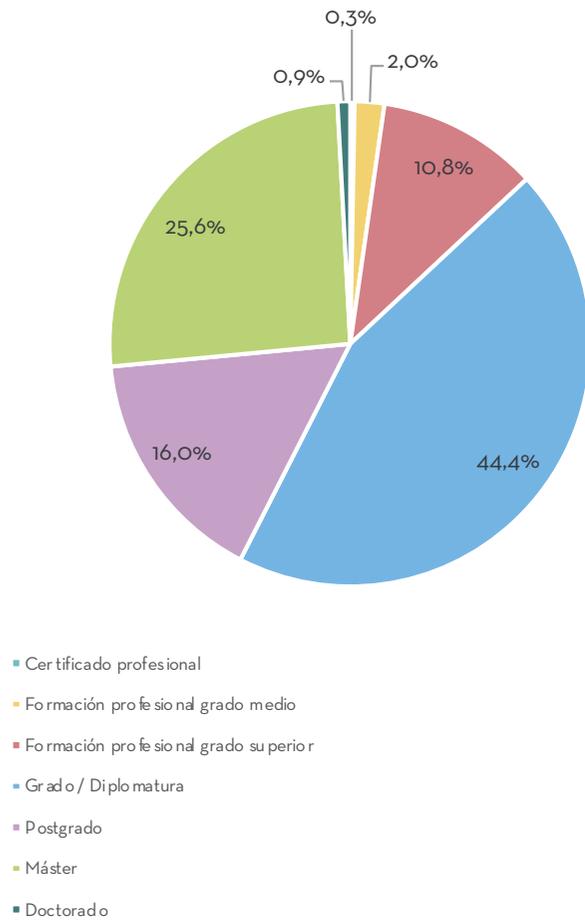


Gráfico 6.14

Gestión: formación y competencias necesarias para directores de producción

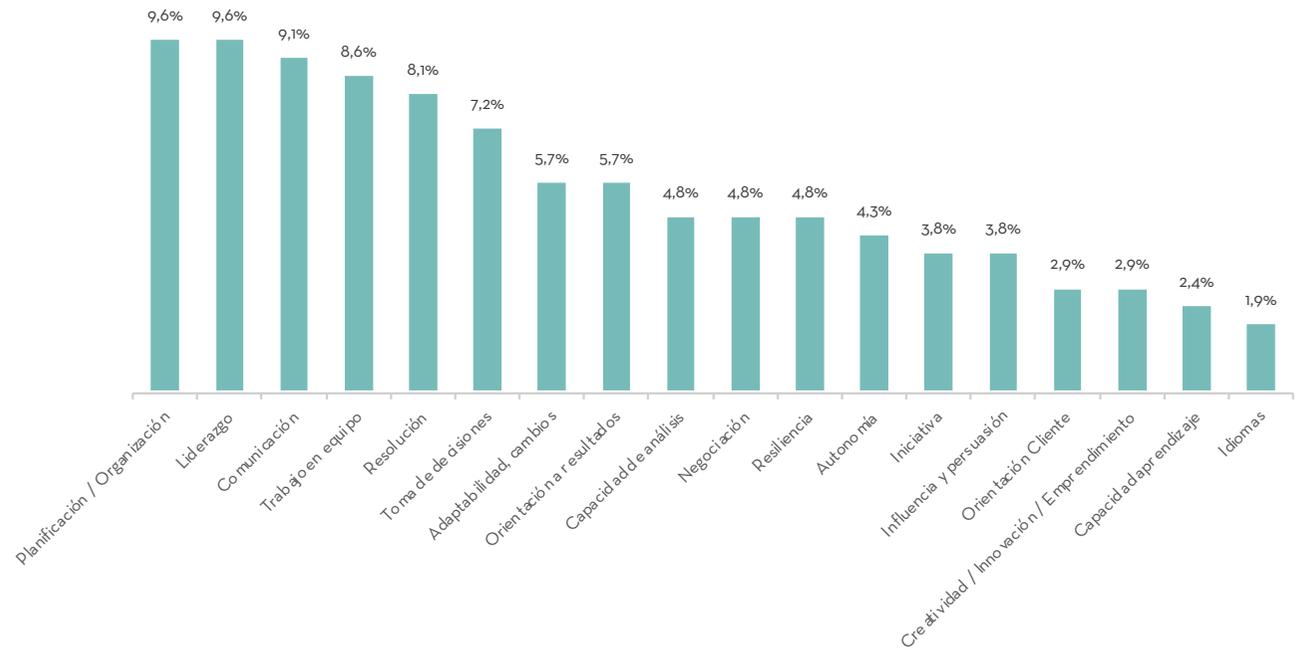
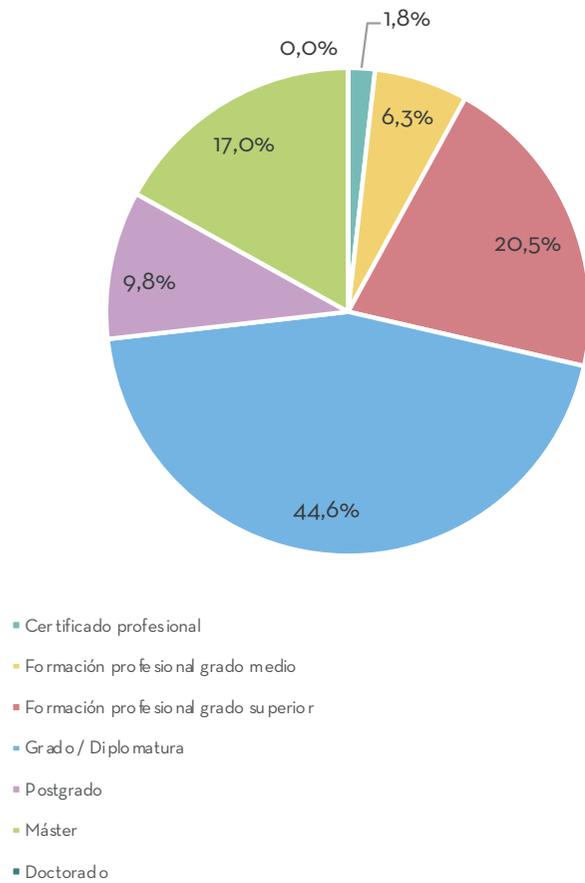


Gráfico 6.15

Gestión: formación y competencias necesarias para directores de operaciones

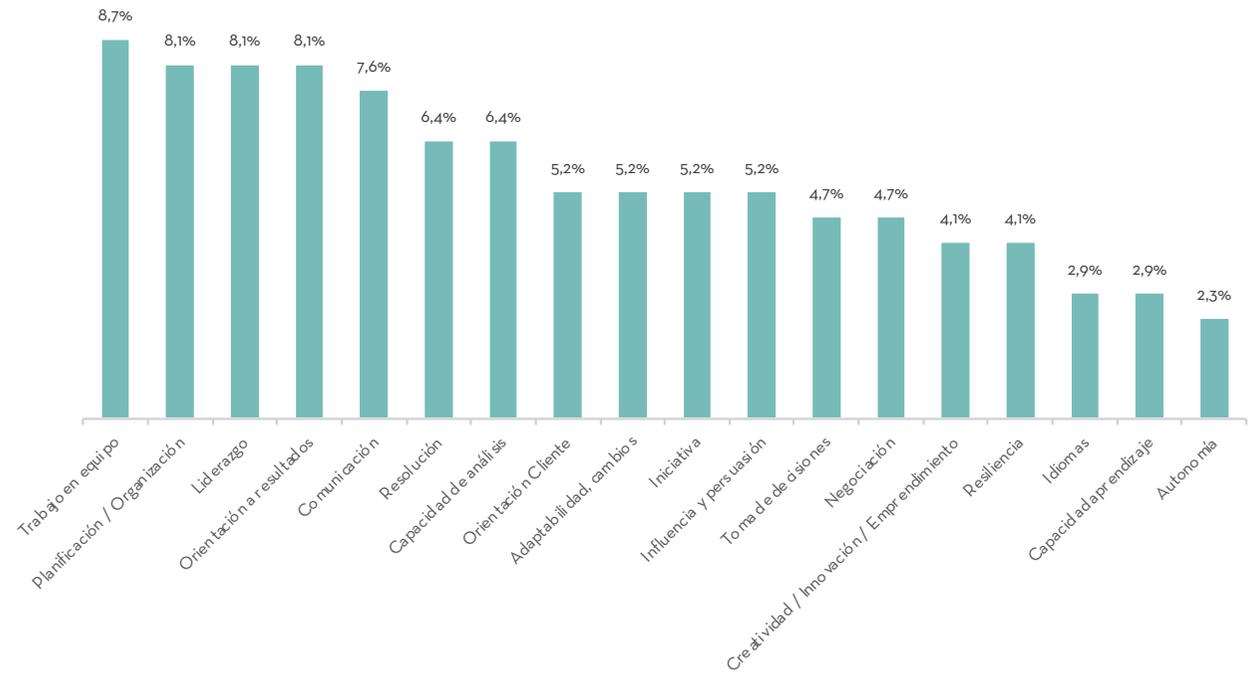
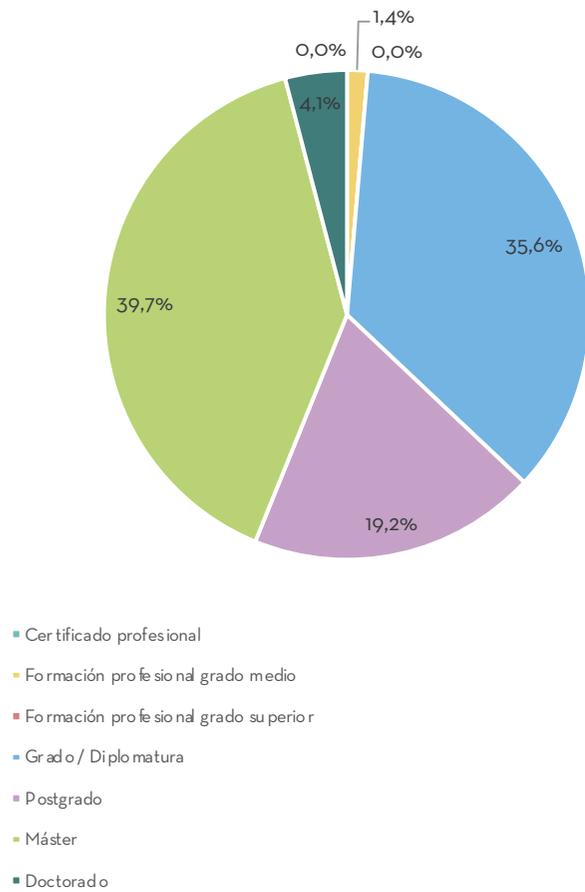


Gráfico 6.16

Transporte: formación y competencias necesarias para conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera

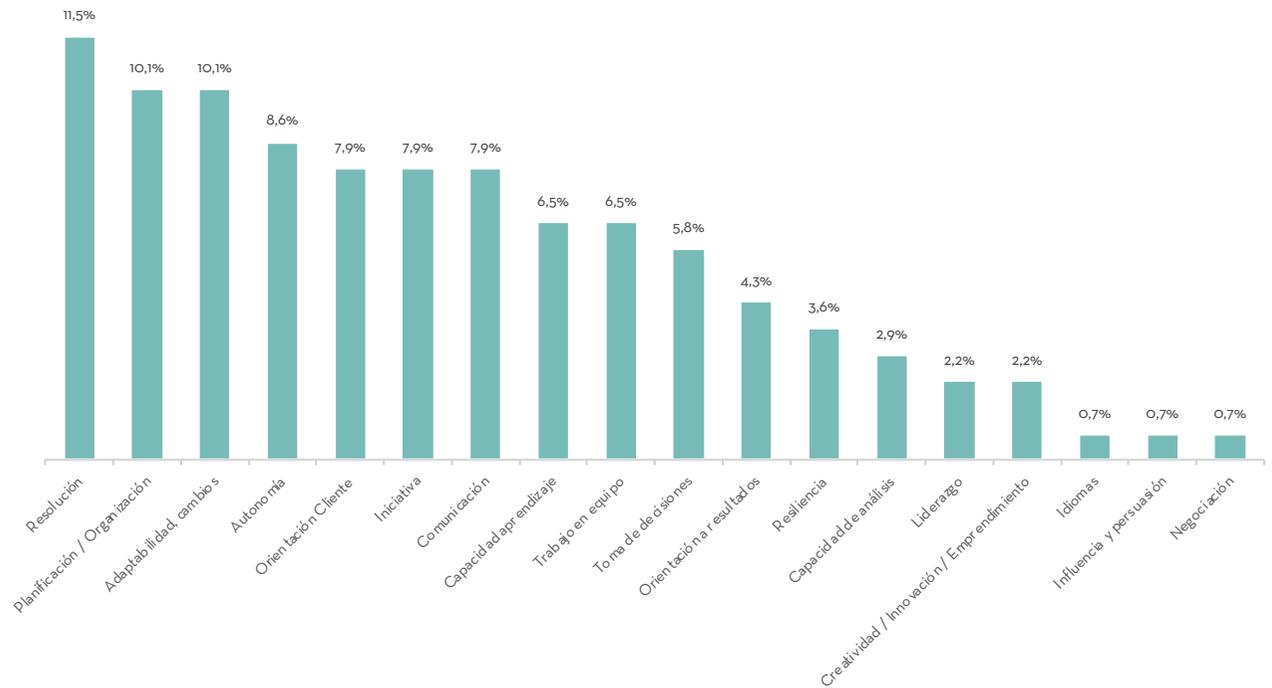
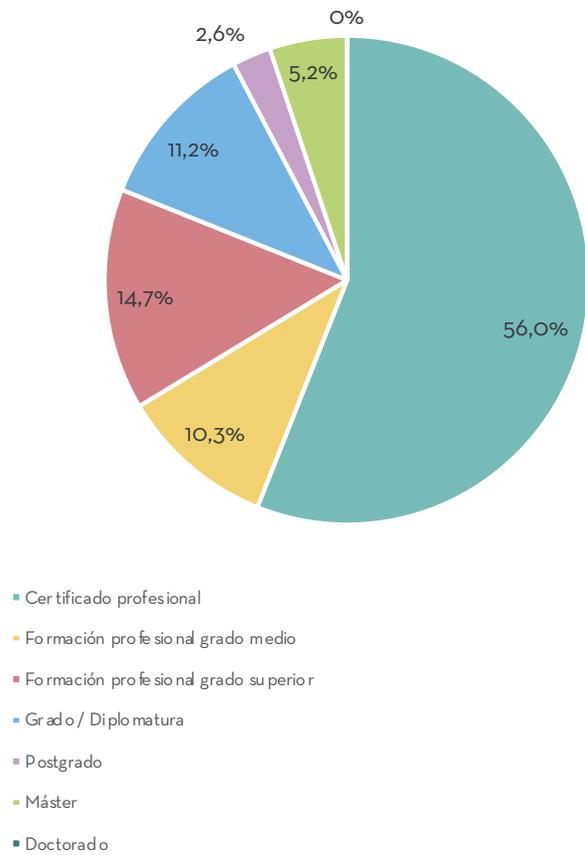


Gráfico 6.17

Transporte: formación y competencias necesarias para empleados de servicios de apoyo al transporte

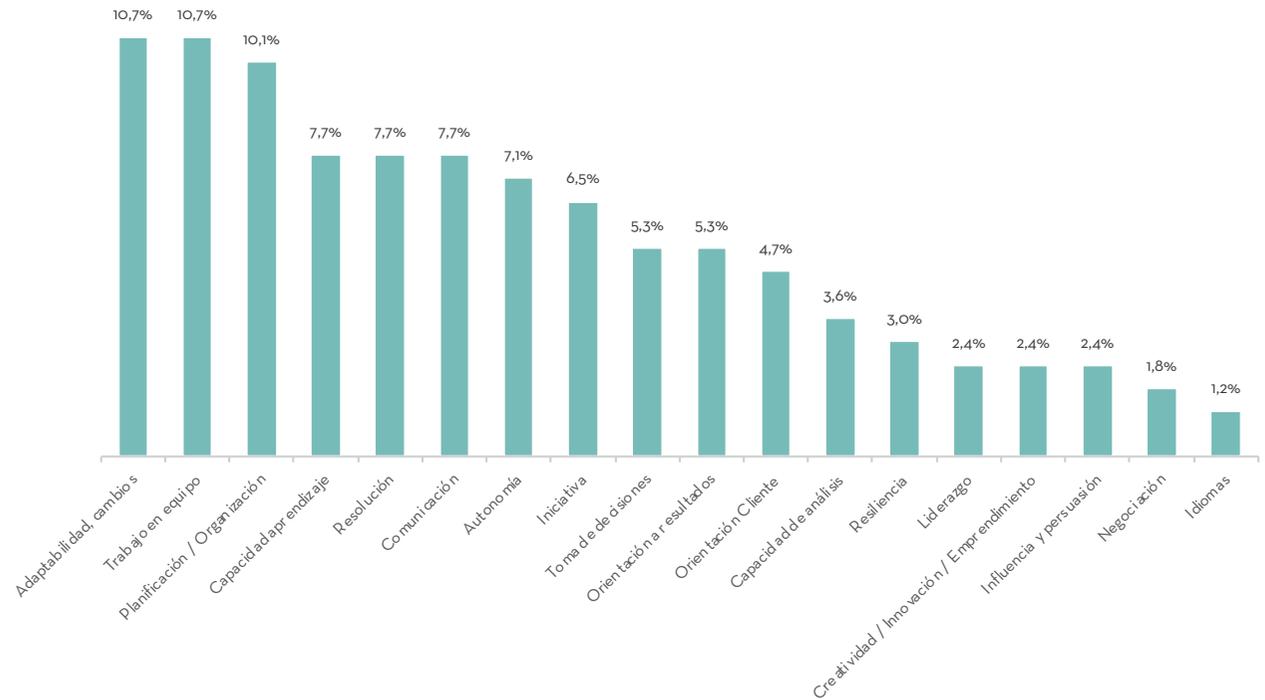
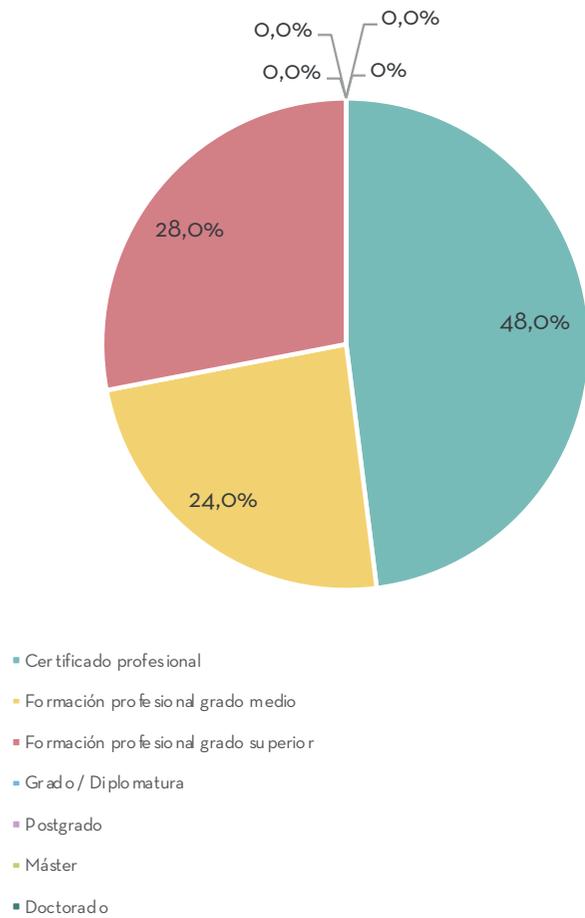


Gráfico 6.18

Transporte: formación y competencias necesarias para peones del transporte, descargadores y reponedores

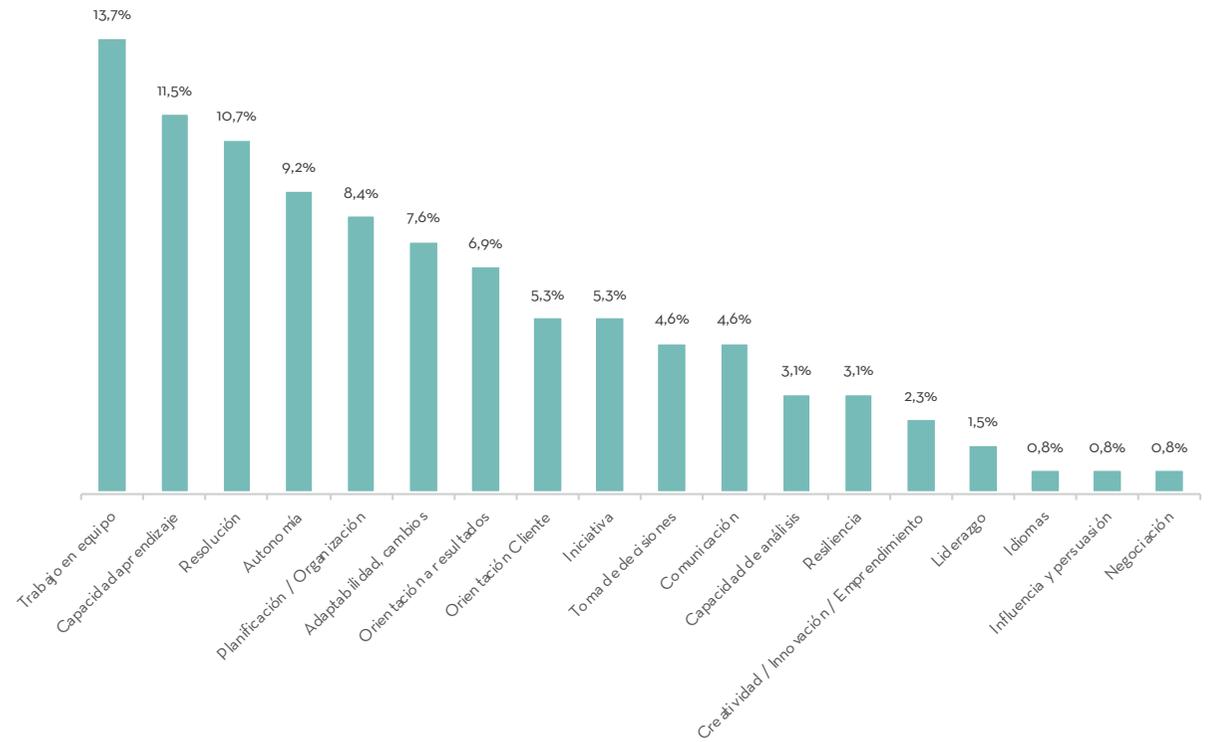
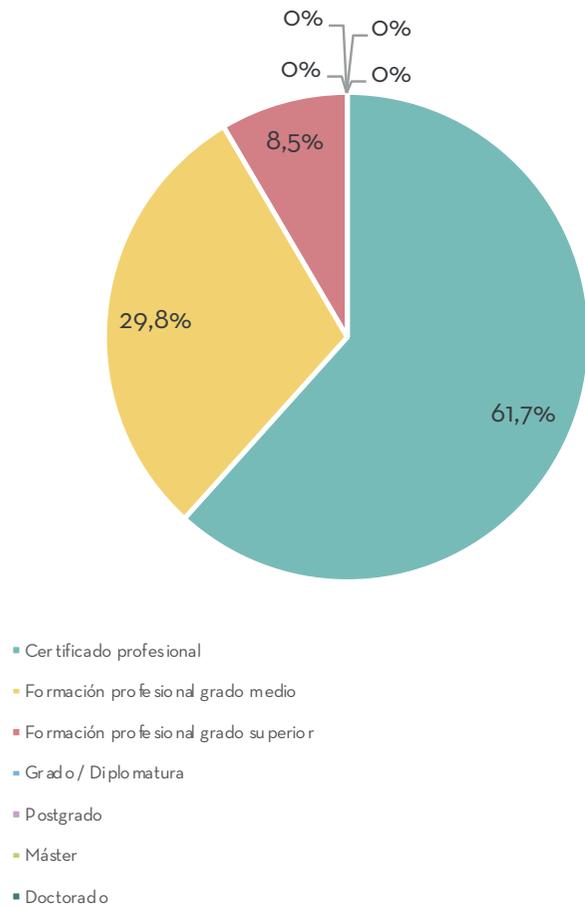


Gráfico 6.19

Hostelería: formación y competencias necesarias para trabajadores asalariados de los servicios de restauración

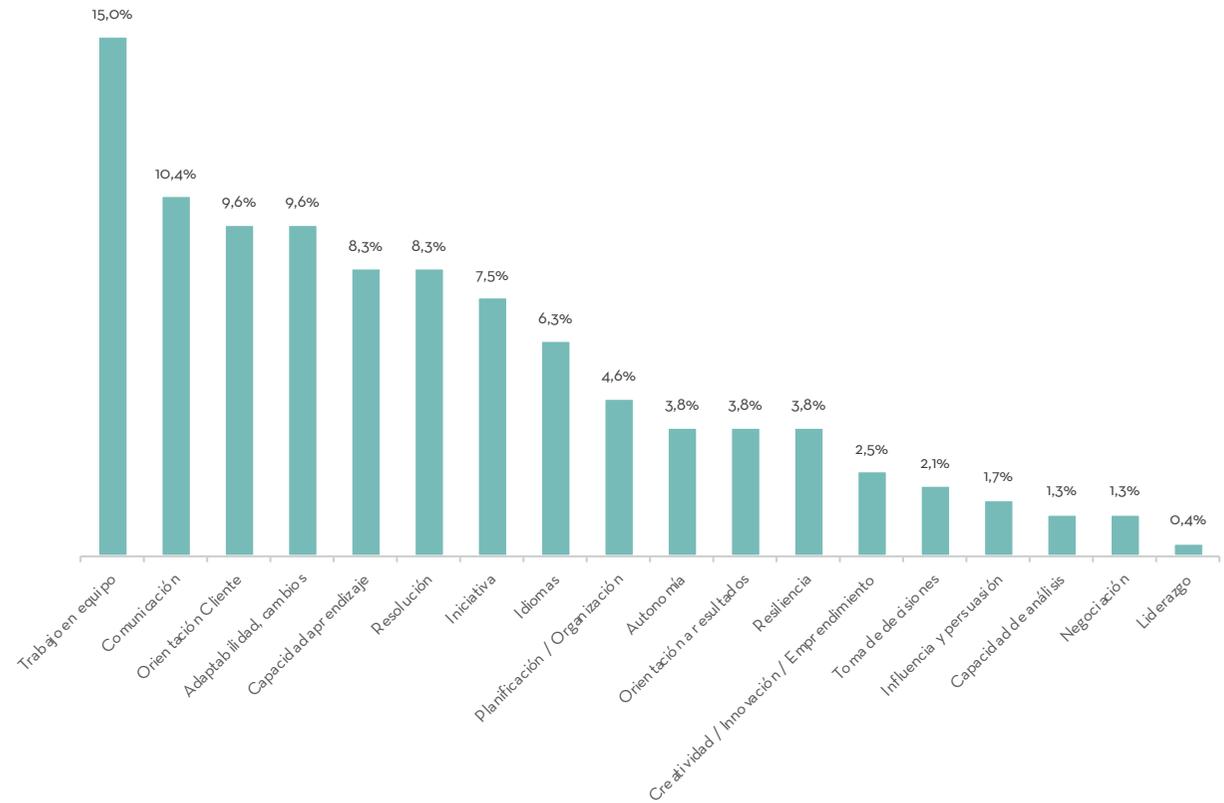
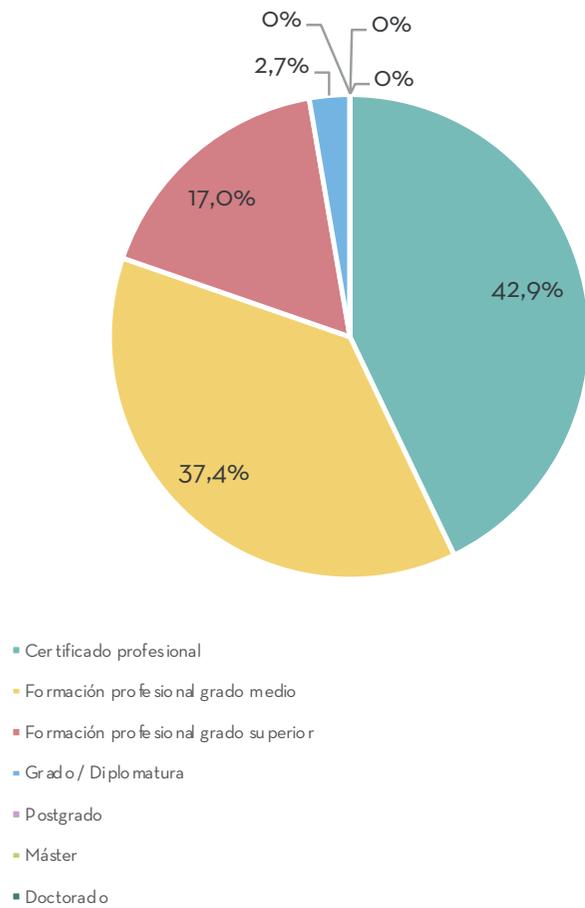


Gráfico 6.20

Hostelería: formación y competencias necesarias para directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio

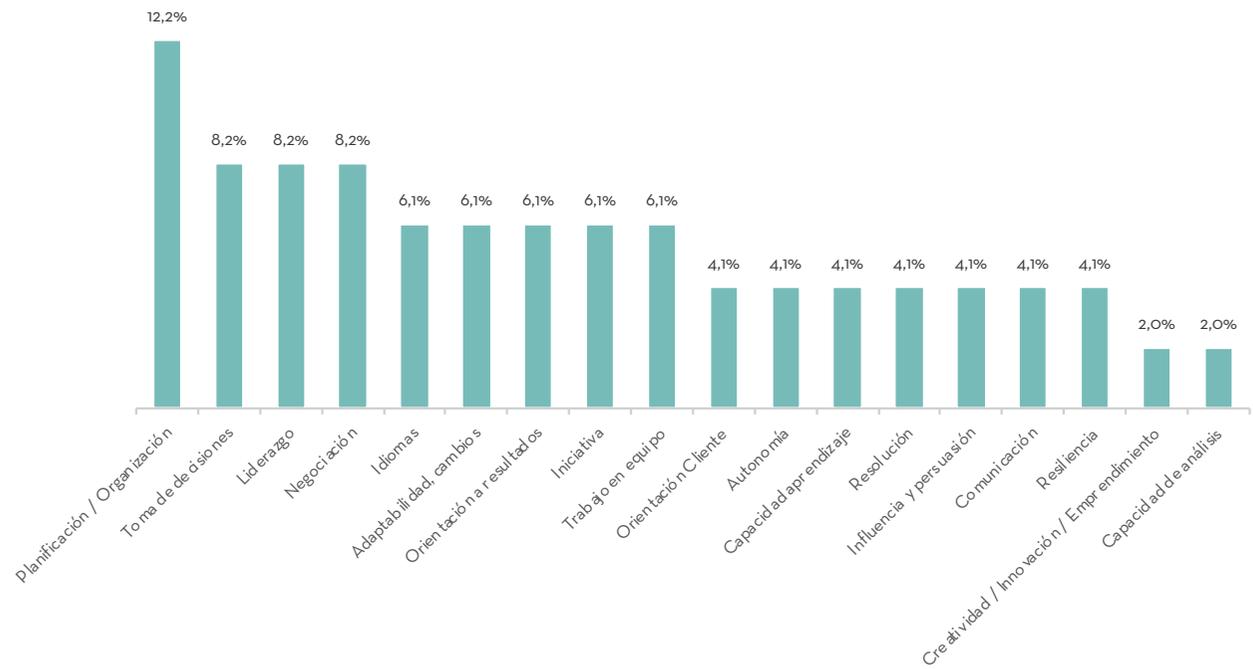
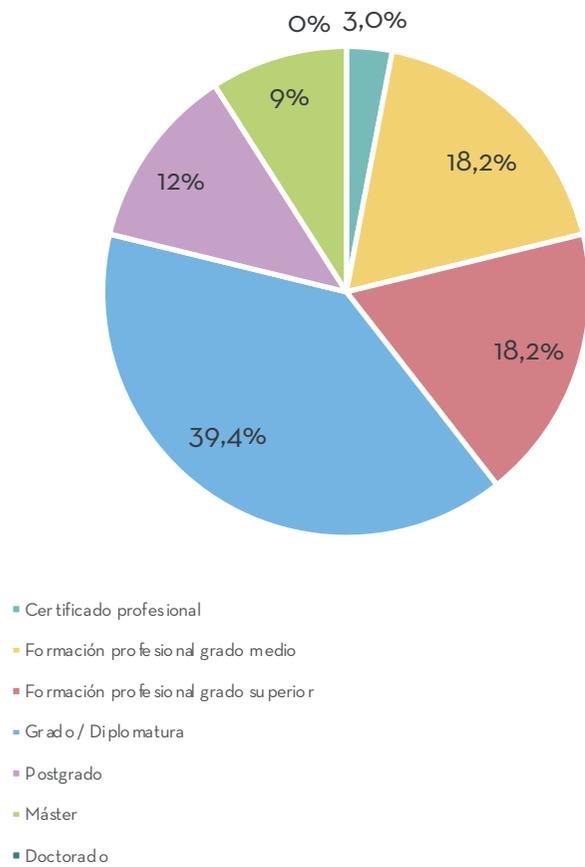


Gráfico 6.21

Otros servicios: formación y competencias necesarias para dependientes en tiendas y almacenes

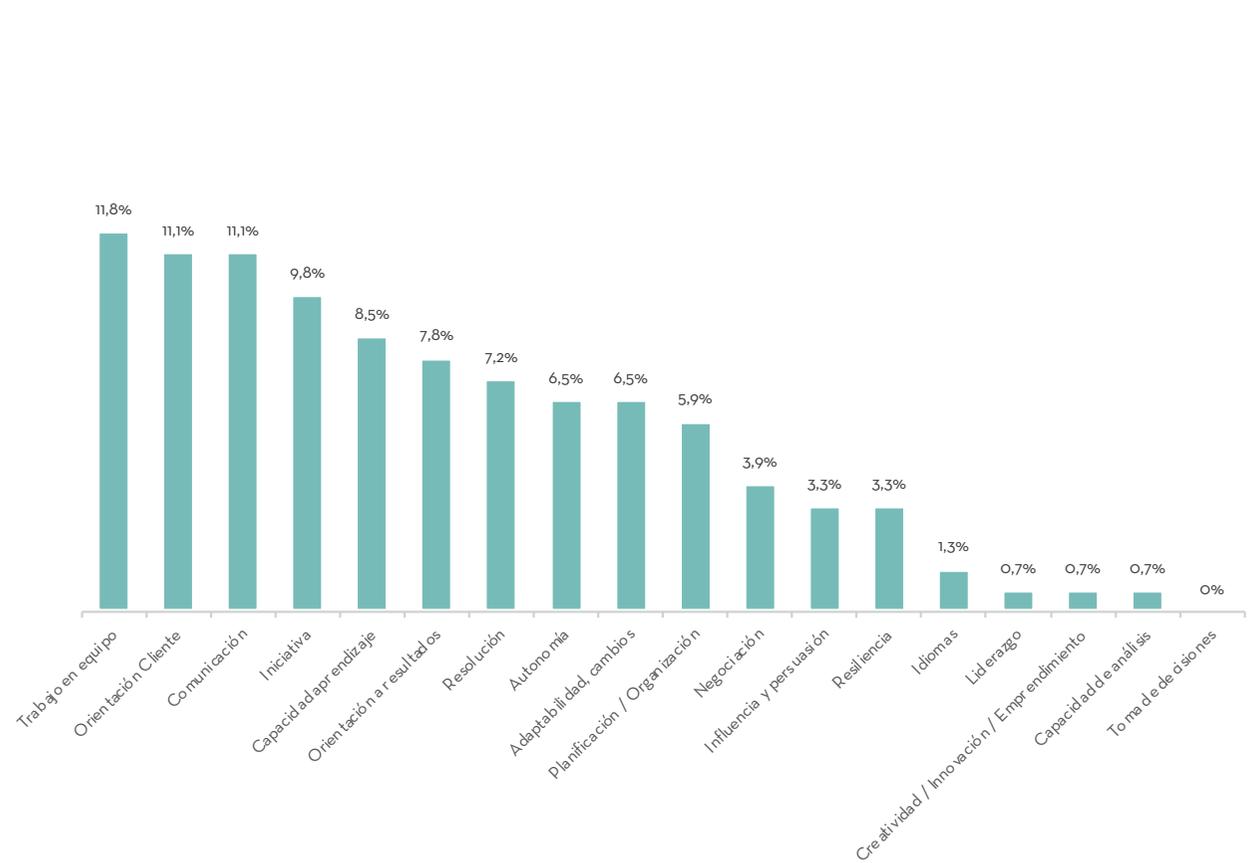
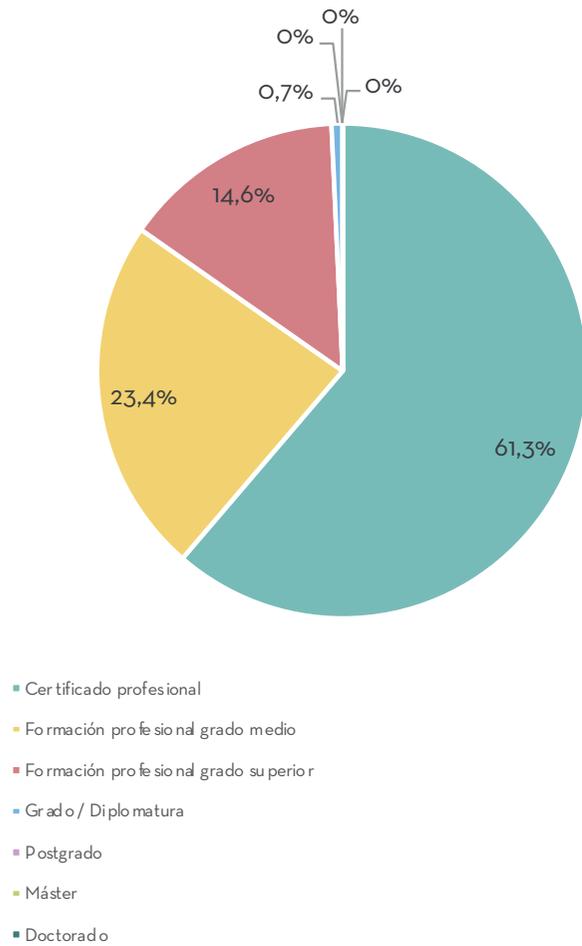


Gráfico 6.22

Otros servicios: formación y competencias necesarias para otro personal de limpieza

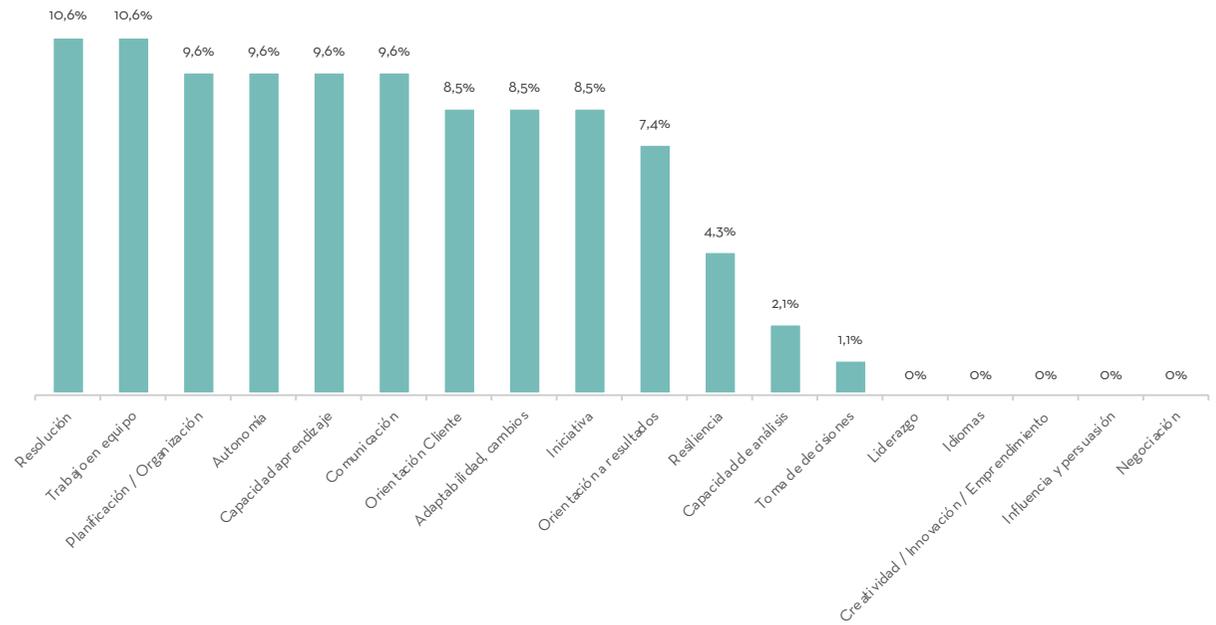
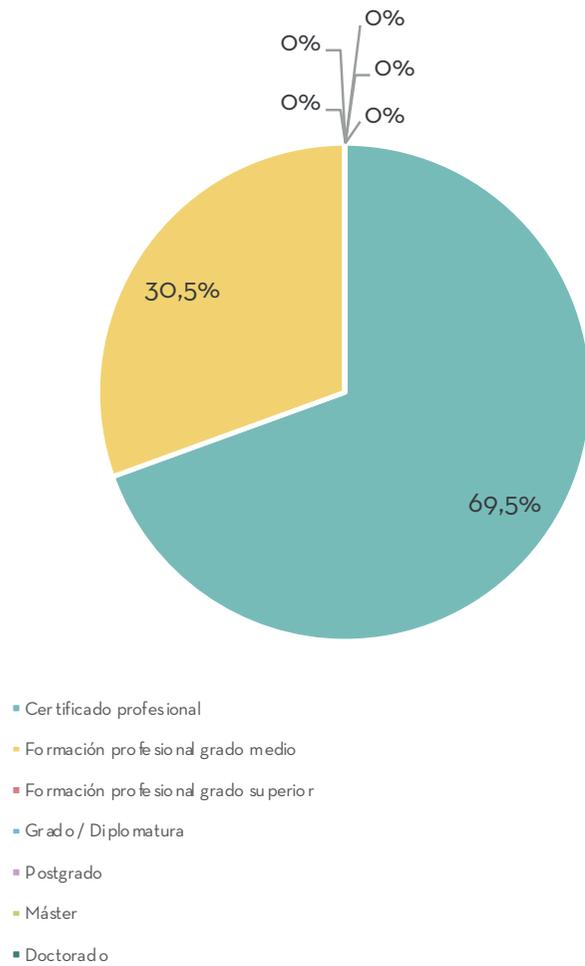
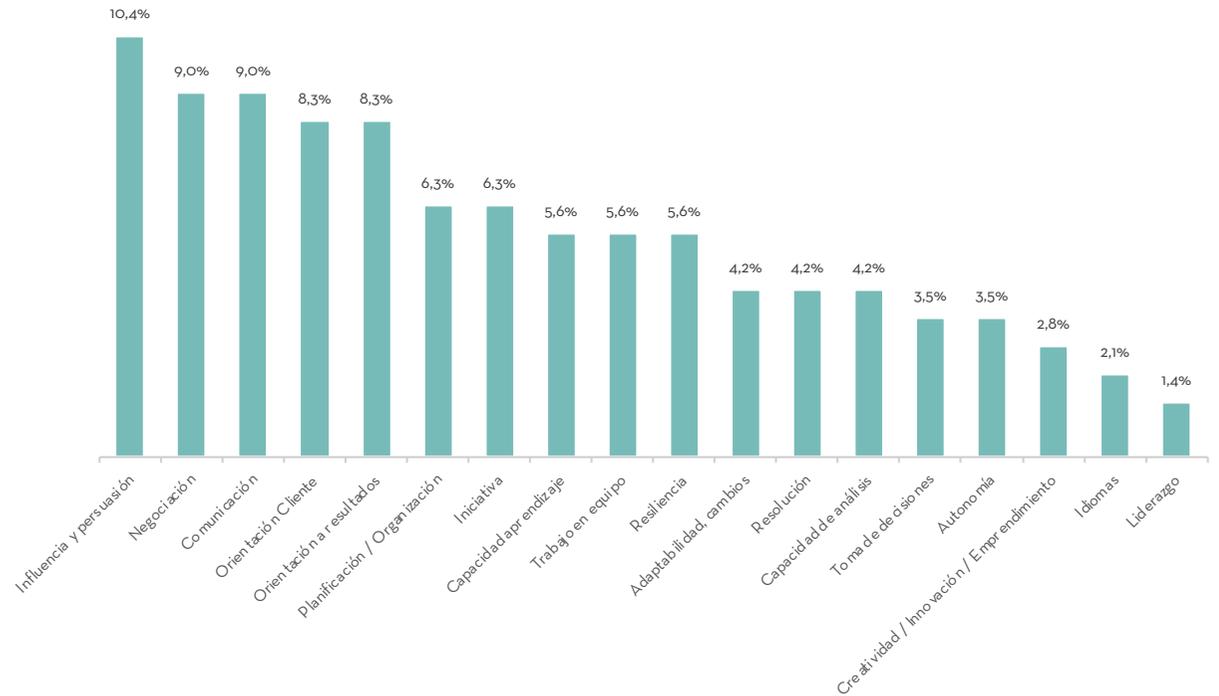
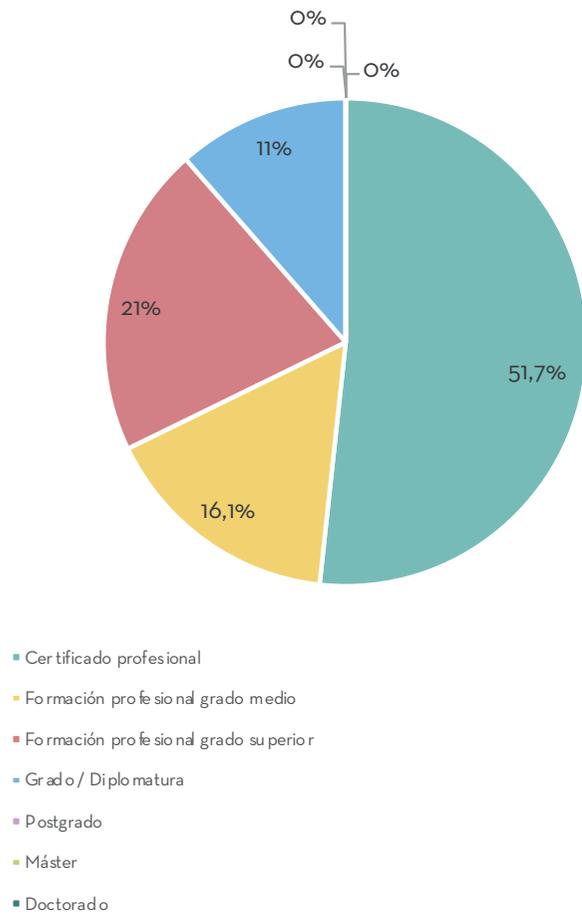


Gráfico 6.23

Otros servicios: formación y competencias necesarias para vendedores (excepto en tiendas y almacenes)





THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

Anexos

Tabla 1: Formaciones para los perfiles más demandados de industria

Industria	Certificado profesional	Formación profesional grado medio	Formación profesional grado superior	Grado / Diplomatura	Postgrado	Máster	Doctorado
Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	3,9%	37,3%	56,9%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mecánicos y ajustadores de motores de avión	3,3%	16,7%	60,0%	16,7%	0,0%	3,3%	0,0%
Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	10,7%	28,6%	55,4%	3,6%	1,8%	0,0%	0,0%
Mecánicos y ajustadores de maquinaria naval y ferroviaria	5,3%	31,6%	44,7%	10,5%	5,3%	2,6%	0,0%
Reparadores de bicicletas y afines	37,0%	40,7%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Electricistas de la construcción y afines	14,1%	40,6%	45,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	9,5%	33,8%	56,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Instaladores y reparadores de líneas eléctricas	1,8%	38,2%	58,2%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Mecánicos y reparadores de equipos electrónicos	6,3%	28,6%	63,5%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Instaladores y reparadores en electromedicina	0,0%	26,8%	65,9%	2,4%	4,9%	0,0%	0,0%
Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones	0,0%	20,0%	68,9%	8,9%	2,2%	0,0%	0,0%
Electricistas de mantenimiento y reparación	7,7%	32,3%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Electrónicos de mantenimiento y reparación industrial	5,9%	27,9%	64,7%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Moldeadores y macheros	40,0%	35,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Soldadores y oxicortadores	23,7%	34,2%	42,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Chapistas y caldereros	12,1%	39,4%	48,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Montadores de estructuras metálicas	27,3%	36,4%	36,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Montadores de estructuras cableadas y empalmadores de cables	24,0%	32,0%	44,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Herreros y forjadores	25,0%	41,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajadores de la fabricación de herramientas, mecánico-ajustadores, modelistas, matriceros y afines	15,4%	34,6%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	12,9%	41,9%	45,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Pulidores de metales y afiladores de herramientas	28,6%	42,9%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Soldadores por arco eléctrico	24,2%	42,4%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tabla 2: Formaciones para los perfiles más demandados de tecnología y salud

1. Tecnología y Salud	Certificado profesional	Formación profesional grado medio	Formación profesional grado superior	Grado / Diplomatura	Postgrado	Máster	Doctorado
Físicos	0,0%	11,1%	0,0%	33,3%	11,1%	33,3%	11,1%
Astrónomos	0,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%	40,0%	20,0%
Meteorólogos	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	50,0%	25,0%
Químicos	8,3%	0,0%	0,0%	41,7%	16,7%	25,0%	8,3%
Geólogos	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	50,0%	25,0%
Geofísicos	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	50,0%	25,0%
Matemáticos y actuarios	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	0,0%	42,9%	14,3%
Estadísticos	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	33,3%	16,7%
Biólogos	8,3%	8,3%	0,0%	33,3%	16,7%	25,0%	8,3%
Botánicos	16,7%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	33,3%	16,7%
Zoólogos	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	40,0%	20,0%
Ingenieros agrónomos	0,0%	10,0%	10,0%	20,0%	10,0%	40,0%	10,0%
Ingenieros de montes	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	0,0%	40,0%	20,0%
Ingenieros técnicos agrícolas	0,0%	0,0%	0,0%	62,5%	0,0%	25,0%	12,5%
Ingenieros técnicos forestales y del medio natural	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	33,3%	16,7%
Profesionales de la protección ambiental	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	40,0%	20,0%	0,0%
Enólogos	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%
Ingenieros industriales y de producción	0,0%	4,3%	4,3%	60,9%	13,0%	17,4%	0,0%
Ingenieros en construcción y obra civil	0,0%	10,0%	10,0%	50,0%	10,0%	20,0%	0,0%
Ingenieros mecánicos	4,2%	4,2%	12,5%	54,2%	8,3%	16,7%	0,0%
Ingenieros aeronáuticos	0,0%	16,7%	0,0%	33,3%	16,7%	33,3%	0,0%
Ingenieros químicos	0,0%	0,0%	0,0%	69,2%	7,7%	23,1%	0,0%
Ingenieros de minas, metalúrgicos y afines	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	20,0%	40,0%	0,0%
Ingenieros ambientales	0,0%	0,0%	0,0%	55,6%	11,1%	33,3%	0,0%
Ingenieros en electricidad	0,0%	5,9%	17,6%	47,1%	11,8%	17,6%	0,0%
Ingenieros electrónicos	0,0%	5,6%	16,7%	50,0%	5,6%	22,2%	0,0%
Ingenieros en telecomunicaciones	0,0%	6,3%	6,3%	68,8%	6,3%	12,5%	0,0%
Arquitectos	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	14,3%	28,6%	0,0%
Arquitectos paisajistas	0,0%	16,7%	16,7%	33,3%	16,7%	16,7%	0,0%
Urbanistas e ingenieros de tráfico	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	20,0%	40,0%	0,0%
Ingenieros geógrafos y cartógrafos	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%
Ingenieros técnicos industriales y de producción	0,0%	7,7%	7,7%	53,8%	15,4%	15,4%	0,0%
Ingenieros técnicos de obras públicas	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	16,7%	33,3%	0,0%
Ingenieros técnicos mecánicos	5,3%	10,5%	10,5%	68,4%	0,0%	5,3%	0,0%
Ingenieros técnicos aeronáuticos	0,0%	14,3%	14,3%	57,1%	0,0%	14,3%	0,0%
Ingenieros técnicos químicos	0,0%	0,0%	12,5%	75,0%	0,0%	12,5%	0,0%
Ingenieros técnicos de minas, metalúrgicos y afines	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ingenieros técnicos en electricidad	0,0%	7,1%	7,1%	85,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Ingenieros técnicos en electrónica	0,0%	8,3%	0,0%	91,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Ingenieros técnicos en telecomunicaciones	0,0%	10,0%	10,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Arquitectos técnicos y técnicos urbanistas	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Diseñadores de productos y de prendas	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%
Ingenieros técnicos en topografía	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Diseñadores gráficos y multimedia	0,0%	0,0%	20,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ingenieros de organización industrial	0,0%	6,3%	6,3%	56,3%	18,8%	12,5%	0,0%
Ingeniero de seguridad	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

1. Tecnología y Salud	Certificado profesional	Formación profesional grado medio	Formación profesional grado superior	Grado / Diplomatura	Postgrado	Máster	Doctorado
Delineantes y dibujantes técnicos	0,0%	11,1%	44,4%	44,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en ciencias físicas y químicas	0,0%	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en construcción	0,0%	16,7%	50,0%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%
Técnicos en electricidad	0,0%	20,0%	73,3%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en electrónica (excepto electromedicina)	0,0%	16,7%	75,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en electrónica, especialidad en electromedicina	0,0%	16,7%	66,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en mecánica	0,0%	11,1%	83,3%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en metalurgia y minas	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en instalaciones de producción de energía	0,0%	37,5%	37,5%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en instalaciones de tratamiento de residuos, de aguas y otros operadores en plantas similares	0,0%	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en control de instalaciones de procesamiento de productos químicos	0,0%	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos de refinerías de petróleo y gas natural	0,0%	0,0%	50,0%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en control de procesos de producción de metales	0,0%	16,7%	66,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	0,0%	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en ciencias biológicas (excepto en áreas sanitarias)	0,0%	20,0%	20,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos agropecuarios	0,0%	40,0%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos forestales y del medio natural	0,0%	50,0%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Jefes y oficiales de máquinas	0,0%	0,0%	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Capitanes y oficiales de puente	0,0%	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Pilotos de aviación y profesionales afines	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%
Controladores de tráfico aéreo	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%
Técnicos en seguridad aeronáutica	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos de control de calidad	0,0%	7,1%	57,1%	28,6%	0,0%	7,1%	0,0%
Técnicos en medio ambiente	0,0%	11,1%	44,4%	33,3%	0,0%	11,1%	0,0%
Operadores de cadenas automatizadas de montaje, en general	11,1%	33,3%	44,4%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%
jefes de máquinas de buque mercante	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Supervisores en ingeniería de minas	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%
Supervisores de la construcción	0,0%	12,5%	50,0%	25,0%	0,0%	12,5%	0,0%
Supervisores de industrias alimenticias y del tabaco	25,0%	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Supervisores de industrias química y farmacéutica	0,0%	16,7%	50,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%
Supervisores de industrias de transformación de plásticos, caucho y resinas naturales	0,0%	0,0%	25,0%	50,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Supervisores de industrias de la madera y pastero papeleiras	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%
Supervisores de la producción en industrias de artes gráficas y en la fabricación de productos de papel	0,0%	20,0%	40,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%
Supervisores de otras industrias manufactureras	0,0%	16,7%	58,3%	16,7%	0,0%	8,3%	0,0%

Tabla 2: Formaciones para los perfiles más demandados de tecnología y salud

2. Tecnología y Salud	Certificado profesional	Formación profesional grado medio	Formación profesional grado superior	Grado / Diplomatura	Postgrado	Máster	Doctorado
Analistas de sistemas	0,0%	3,2%	32,3%	51,6%	9,7%	3,2%	0,0%
Analistas y diseñadores de software	0,0%	3,1%	34,4%	53,1%	6,3%	3,1%	0,0%
Analistas, programadores y diseñadores Web y multimedia	0,0%	6,5%	45,2%	41,9%	3,2%	3,2%	0,0%
Diseñadores y administradores de bases de datos	0,0%	3,8%	46,2%	38,5%	7,7%	3,8%	0,0%
Administradores de sistemas y redes	0,0%	3,6%	50,0%	35,7%	10,7%	0,0%	0,0%
Analistas de redes informáticas	0,0%	4,0%	52,0%	36,0%	8,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	0,0%	7,4%	70,4%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información	0,0%	20,8%	62,5%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en redes	0,0%	15,4%	65,4%	19,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos de la Web	0,0%	14,8%	59,3%	25,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Programadores informáticos	3,0%	3,0%	33,3%	54,5%	3,0%	3,0%	0,0%
Técnicos de grabación audiovisual	0,0%	26,3%	52,6%	21,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos de radiodifusión	0,0%	12,5%	62,5%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos de ingeniería de las telecomunicaciones	0,0%	0,0%	25,0%	65,0%	5,0%	5,0%	0,0%
Técnicos en informática de gestión	0,0%	4,5%	54,5%	36,4%	4,5%	0,0%	0,0%
Técnicos en sistemas microinformáticos	0,0%	14,3%	57,1%	23,8%	4,8%	0,0%	0,0%
Analista de datos	0,0%	3,6%	25,0%	53,6%	14,3%	3,6%	0,0%
Especialista en contenido multimedia	0,0%	4,8%	42,9%	42,9%	4,8%	4,8%	0,0%
Especialista en ciberseguridad	0,0%	0,0%	25,9%	40,7%	25,9%	7,4%	0,0%
Ingeniero de datos	0,0%	0,0%	20,0%	48,0%	20,0%	12,0%	0,0%
Médicos de familia	0,0%	0,0%	0,0%	52,4%	33,3%	14,3%	0,0%
Cirujanos	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	44,4%	11,1%	11,1%
Endocrinólogos	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	50,0%	12,5%	12,5%
Psiquiatras	0,0%	0,0%	0,0%	38,5%	30,8%	15,4%	15,4%
Oftalmólogos	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	30,0%	20,0%	10,0%
Médicos especializados en rehabilitación	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	40,0%	30,0%	10,0%
Enfermeros no especializados	0,0%	0,0%	0,0%	94,7%	5,3%	0,0%	0,0%
Enfermeros especializados (excepto matronos)	0,0%	0,0%	0,0%	72,2%	16,7%	11,1%	0,0%
Matronos	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Veterinarios	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%
Farmacéuticos	0,0%	0,0%	0,0%	91,7%	8,3%	0,0%	0,0%
Odontólogos	0,0%	0,0%	0,0%	71,4%	28,6%	0,0%	0,0%
Estomatólogos	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%
Fisioterapeutas	0,0%	0,0%	0,0%	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%

2. Tecnología y Salud	Certificado profesional	Formación profesional grado medio	Formación profesional grado superior	Grado / Diplomatura	Postgrado	Máster	Doctorado
Dietistas	0,0%	0,0%	28,6%	71,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Nutricionistas	0,0%	0,0%	28,6%	71,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Logopedas	0,0%	0,0%	0,0%	76,9%	15,4%	7,7%	0,0%
Ópticos-optometristas	0,0%	0,0%	0,0%	90,0%	0,0%	10,0%	0,0%
Terapeutas ocupacionales	0,0%	0,0%	8,3%	83,3%	8,3%	0,0%	0,0%
Podólogos	0,0%	0,0%	0,0%	90,0%	0,0%	10,0%	0,0%
Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental	0,0%	0,0%	22,2%	44,4%	11,1%	22,2%	0,0%
Técnicos en radioterapia	0,0%	0,0%	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en imagen para el diagnóstico	0,0%	0,0%	71,4%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en anatomía patológica y citología	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en laboratorio de diagnóstico clínico	0,0%	0,0%	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en ortoprótesis	0,0%	0,0%	71,4%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en prótesis dentales	0,0%	0,0%	77,8%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en audioprótesis	0,0%	0,0%	77,8%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos superiores en higiene bucodental	0,0%	0,0%	85,7%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos superiores en documentación sanitaria	0,0%	0,0%	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos superiores en dietética	0,0%	0,0%	85,7%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en optometría	0,0%	0,0%	71,4%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Ayudantes fisioterapeutas	0,0%	12,5%	87,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental	0,0%	10,0%	20,0%	40,0%	0,0%	30,0%	0,0%
Ayudantes de veterinaria	0,0%	28,6%	71,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Profesionales de la acupuntura, la naturopatía y afines	14,3%	28,6%	42,9%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnico de laboratorio	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Auxiliares de enfermería hospitalaria	8,3%	50,0%	41,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Auxiliares de enfermería de atención primaria	0,0%	62,5%	37,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos auxiliares de farmacia	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos de emergencias sanitarias	12,5%	12,5%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	11,1%	44,4%	33,3%	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%
Auxiliares de enfermería	7,1%	42,9%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Auxiliares de enfermería de geriatría	25,0%	41,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Auxiliares de farmacia	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Cuidadores de personas con discapacidad y/o dependencia, en instituciones	25,0%	33,3%	41,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tabla 3: Formaciones para los perfiles más demandados de agricultura, ganadería y pesca

Agricultura, ganadería y pesca	Certificado profesional	Formación profesional grado medio	Formación profesional grado superior	Grado / Diplomatura	Postgrado	Máster	Doctorado
Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de vacuno	40,0%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de ovino	36,4%	45,5%	18,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajadores cualificados en actividades de caprino	40,0%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de porcino	50,0%	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajadores cualificados en apicultura y sericicultura	44,4%	33,3%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajadores cualificados en la avicultura y la cunicultura	40,0%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	81,8%	18,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	70,0%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Peones ganaderos	70,0%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Peones agropecuarios	77,8%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Peones de la pesca	77,8%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Peones de la acuicultura	77,8%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Peones forestales y de la caza	70,0%	20,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Peones de horticultura, jardinería	70,0%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	25,0%	50,0%	12,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	22,2%	44,4%	22,2%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Jardineros	62,5%	37,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tabla 4: Formaciones para los perfiles más demandados de construcción

Construcción	Certificado profesional	Formación profesional grado medio	Formación profesional grado superior	Grado / Diplomatura	Postgrado	Máster	Doctorado
Escayolistas	76,5%	17,6%	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Aplicadores de revestimientos de pasta y mortero	76,2%	14,3%	9,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Fontaneros	45,8%	29,2%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Montadores-instaladores de gas en edificios	19,0%	42,9%	38,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Instaladores de conductos en obra pública	38,9%	22,2%	38,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Pintores y empapeladores	55,0%	35,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Pintores en las industrias manufactureras	60,0%	25,0%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Soladores, colocadores de parquet y afines	11,1%	66,7%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	15,8%	52,6%	31,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Montadores de cubiertas	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Instaladores de material aislante térmico y de insonorización	47,1%	35,3%	17,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Cristaleros	68,8%	18,8%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Montadores-instaladores de placas de energía solar	18,8%	25,0%	56,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Personal de limpieza de fachadas de edificios y chimeneas	71,4%	7,1%	21,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Soladores	38,9%	33,3%	27,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Alicatadores	50,0%	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	65,0%	30,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Montadores de prefabricados estructurales (sólo hormigón)	55,0%	35,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Albañiles	54,5%	31,8%	13,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras	70,6%	23,5%	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Carpinteros (excepto ebanistas)	52,9%	41,2%	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas)	50,0%	44,4%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mantenedores de edificios	50,0%	31,3%	18,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Instaladores de fachadas técnicas	50,0%	38,9%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Instaladores de sistemas de impermeabilización en edificios	52,6%	36,8%	10,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Peones de obras públicas	82,4%	17,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Peones de la construcción de edificios	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Peones de la minería, canteras y otras industrias extractivas	86,7%	6,7%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tabla 5: Formaciones para los perfiles más demandados de gestión

Gestión	Certificado profesional	Formación profesional grado medio	Formación profesional grado superior	Grado / Diplomatura	Postgrado	Máster	Doctorado
Directores financieros	0,0%	0,0%	3,4%	41,4%	13,8%	41,4%	0,0%
Directores de recursos humanos	0,0%	3,4%	3,4%	41,4%	17,2%	34,5%	0,0%
Director organización y personas	0,0%	3,3%	6,7%	40,0%	16,7%	33,3%	0,0%
Directores de políticas y planificación	0,0%	4,5%	13,6%	40,9%	13,6%	22,7%	4,5%
Directores comerciales y de ventas	3,3%	0,0%	16,7%	46,7%	13,3%	20,0%	0,0%
Directores de publicidad	0,0%	4,5%	18,2%	40,9%	18,2%	18,2%	0,0%
Directores de relaciones públicas	0,0%	0,0%	19,0%	52,4%	14,3%	14,3%	0,0%
Directores de investigación y desarrollo	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	16,7%	41,7%	8,3%
directores de departamento de control de calidad	0,0%	4,0%	8,0%	40,0%	12,0%	36,0%	0,0%
Directores de departamento de instalaciones y mantenimiento	0,0%	0,0%	19,2%	46,2%	23,1%	11,5%	0,0%
Directores de departamento de marketing	0,0%	4,5%	9,1%	54,5%	18,2%	13,6%	0,0%
Director relaciones laborales	0,0%	0,0%	17,4%	47,8%	8,7%	26,1%	0,0%
Gerente de cuentas	0,0%	4,3%	8,7%	47,8%	26,1%	13,0%	0,0%
Director de producto	0,0%	0,0%	12,0%	52,0%	12,0%	24,0%	0,0%
Directores de producción de explotaciones agropecuarias y forestales	0,0%	7,7%	23,1%	46,2%	15,4%	7,7%	0,0%
Directores de producción de explotaciones pesqueras y acuícolas	0,0%	8,3%	25,0%	50,0%	8,3%	8,3%	0,0%
Directores de industrias manufactureras	0,0%	5,3%	15,8%	52,6%	10,5%	15,8%	0,0%
Directores de explotaciones mineras	9,1%	9,1%	27,3%	36,4%	9,1%	9,1%	0,0%
Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines	0,0%	15,4%	38,5%	30,8%	0,0%	15,4%	0,0%
Directores de empresas de construcción	5,3%	5,3%	15,8%	36,8%	10,5%	26,3%	0,0%
Director de producto	0,0%	0,0%	12,0%	52,0%	12,0%	24,0%	0,0%
Directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	0,0%	5,6%	0,0%	22,2%	22,2%	50,0%	0,0%
Directores de servicios sociales para niños	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%
Directores-gerentes de centros sanitarios	0,0%	0,0%	0,0%	22,2%	11,1%	55,6%	11,1%
Directores de servicios sociales para personas mayores	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	14,3%	42,9%	14,3%
Directores de otros servicios sociales	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%
Directores de servicios de educación	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	14,3%	28,6%	14,3%
Directores de sucursales de bancos	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	16,7%	33,3%	0,0%
Directores de servicios financieros	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	14,3%	28,6%	0,0%
Directores de seguros	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	14,3%	28,6%	0,0%

Tabla 6: Formaciones para los perfiles más demandados de transporte

Transporte	Certificado profesional	Formación profesional grado medio	Formación profesional grado superior	Grado / Diplomatura	Postgrado	Máster	Doctorado
Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas	80,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	81,8%	9,1%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Conductores de autobuses	50,0%	30,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Conductores de tranvías	37,5%	25,0%	37,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Conductores propietarios de camiones	75,0%	6,3%	18,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Conductores asalariados de camiones	75,0%	17,9%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Conductores de motocicletas y ciclomotores	87,5%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Director de producto	0,0%	0,0%	12,0%	52,0%	12,0%	24,0%	0,0%
Empleados de servicios de apoyo al transporte	48,0%	24,0%	28,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Peones del transporte de mercancías y descargadores	66,7%	23,8%	9,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Conductores de vehículos de tracción animal para el transporte de personas y similares	45,5%	45,5%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Reponedores	66,7%	26,7%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tabla 7: Formaciones para los perfiles más demandados de hostelería

Hostelería	Certificado profesional	Formación profesional grado medio	Formación profesional grado superior	Grado / Diplomatura	Postgrado	Máster	Doctorado
Cocineros asalariados	31,6%	34,2%	28,9%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Camareros asalariados	56,8%	32,4%	10,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Camareros de barra y/o dependientes de cafetería	54,1%	37,8%	8,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Camareros de sala o jefes de rango	28,6%	45,7%	20,0%	5,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes de hoteles	20,0%	0,0%	20,0%	20,0%	40,0%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes de otras empresas de servicios de alojamiento	0,0%	20,0%	20,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes de restaurantes	0,0%	20,0%	20,0%	40,0%	0,0%	20,0%	0,0%
Directores y gerentes de bares, cafeterías y similares	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes de empresas de catering y otras empresas de restauración	0,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	0,0%
Directores y gerentes de empresas de comercio al por mayor	0,0%	20,0%	20,0%	40,0%	0,0%	20,0%	0,0%
Directores y gerentes de empresas de comercio al por menor	0,0%	25,0%	0,0%	50,0%	25,0%	0,0%	0,0%

Tabla 8: Formaciones para los perfiles más demandados de otros servicios

Otros servicios	Certificado profesional	Formación profesional grado medio	Formación profesional grado superior	Grado / Diplomatura	Postgrado	Máster	Doctorado
Jefes de sección de tiendas y almacenes	23,5%	17,6%	52,9%	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Vendedores en tiendas y almacenes	52,4%	38,1%	9,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Encargados de tienda	21,1%	36,8%	42,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dependientes de calzado y artículos de piel	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dependientes de carnicería y/o charcutería	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dependientes de comercio, en general	60,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dependientes de frutería	90,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dependientes de panadería, pastelería y confitería	83,3%	8,3%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dependientes de perfumería y droguería	88,9%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dependiente de pescadería	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dependientes de tejidos y prendas de vestir	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Personal de limpieza	68,8%	31,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Limpiadores en seco a mano y afines	62,5%	37,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Limpiadores de vehículos	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Limpiadores de ventanas	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Camareros de pisos (hostelería)	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Lavaderos, limpiadores y planchadores de ropa a mano	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Vendedores en quioscos	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Vendedores en mercados ocasionales y mercadillos	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Operadores de telemarketing	38,5%	23,1%	23,1%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Expendedores de gasolineras	85,7%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Vendedores a domicilio	41,7%	25,0%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Promotores de venta	26,3%	15,8%	36,8%	21,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Modelos de moda, arte y publicidad	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Vendedores por teléfono	23,1%	30,8%	30,8%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%

Los datos que se reflejan en el apartado de **perfiles de difícil cobertura** del informe proceden de los resultados obtenidos en la **Encuesta sobre necesidades del mercado de trabajo** realizada por Adecco. Dicha encuesta fue enviada a **43.000 empresas** y se obtuvo una muestra representativa con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de $\pm 5.14\%$ de acuerdo con la siguiente ecuación para el cálculo del tamaño muestral*:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde n: tamaño de muestra; N: tamaño de la población; z = parámetro estadístico que depende del nivel de confianza; e: error de estimación; p: probabilidad de que ocurra el evento estudiado; q: probabilidad de que no ocurra el evento estudiado.

Al tratarse de una encuesta con múltiples opciones de respuesta, los resultados están dados sobre el porcentaje de casos para el apartado de perfiles de difícil cobertura. Para el apartado de formación y competencias necesarias se han dado los resultados sobre el porcentaje de respuestas.

Los datos relacionados con los **puestos vacantes y empleos ofertados** se han seleccionado a partir de las **bases de datos de Adecco**. Para las ofertas de empleo de difícil cobertura según divisiones de actividad económica (CNAE) a nivel nacional y por CC.AA se presentaron los datos relativos al periodo enero-mayo 2023. Para los perfiles vacantes a nivel nacional se presentaron los datos relativos al periodo enero-mayo 2023.

Los datos sobre las tasas de puestos vacantes (JVR), tasa de desempleo y número de parados se han obtenido de Eurostat y del INE.

El análisis de datos ha sido realizado por Laura García Rueda, Data Analyst del Adecco Group Institute.



THE 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: adeccoinstitute.es



THE ADECCO GROUP

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. Llevamos 40 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. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a 124.399 personas en nuestro país; de las que 35.144 son menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 (19.916) personas mayores de 45 años y hemos formado a casi 70.000 (69.714) 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 casi 300 (274) delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 2.200 empleados.

Adecco

LHH

AKKODIS



FUNDACIÓN ADECCO



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE