



## Informe Adecco sobre perfiles deficitarios y escasez de talento en España

# Perfiles IT, electromecánicos, oficios, posiciones con idiomas, técnicos... los puestos que cuesta cubrir en España

- A pesar de los más de 3 millones de desempleados que todavía hay en nuestro país, cerca de un 10% de vacantes se queda sin cubrir actualmente y más de un 20% de ellas debe redefinirse para encontrar el candidato ideal.
- La escasez de perfiles cualificados y bien formados en ciertos ámbitos, los turnos cambiantes para determinados puestos, el dominio de idiomas, la búsqueda de candidatos muy especializados y los salarios poco competitivos en algunas regiones y para posiciones concretas están provocando esta escasez de talento y que más de la mitad de las empresas tengan dificultades para encontrar al candidato ideal.
- Perfiles IT, ingenieros, perfiles técnicos asociados al desarrollo de la industria como electromecánicos, carretilleros, personal para el sector metalúrgico, oficios..., perfiles asociados al desarrollo del sector Servicios como comerciales con idiomas, personal para hostelería con idiomas, y operarios agrarios 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*.

Informe Adecco sobre

## perfiles deficitarios y escasez de talento en España

Andalucía	Perfiles IT, comerciales con idiomas
Aragón	Carretilleros, programadores informáticos, operarios de campo
Asturias	Soldadores, caldereros, contables bilingües
Baleares	Personal de hostelería, atención al cliente con idiomas
Canarias	Comerciales, cocineros, informáticos, técnicos de comunicación
Cantabria	Perfiles de fundición, troquelistas, manipulador de alimentos
Castilla y León	Técnicos de mantenimiento, soldadores, electromecánicos, automatistas
Castilla-La Mancha	Carretilleros, oficios, operarios industria cárnica
Cataluña	Perfiles IT, oficios, operarios químicos, perfiles internacionales
Com. de Madrid	Informáticos, Ing. de Telecom., comerciales con idiomas, oficios,
Com. Valenciana	Perfiles IT, operativos tráfico, comerciales inmobiliarios, operarios cerámico
Extremadura	Electromecánicos, ingenieros técnicos, gruistas, personal con idiomas
Galicia	Oficios, matarifes, estibadores, camareros, delineantes con idiomas
Navarra y País Vasco	Perfiles IT, administrativos con idiomas, oficios, perfiles fundiciones
La Rioja	Técnicos de mantenimiento, soldadores, peones carretilleros
Región de Murcia	Informáticos, responsables de almacén, administrativos con idiomas

**Adecco**



**Madrid, 10 de julio de 2018.-** Según los últimos datos del Ministerio de Empleo, el número de desempleados en nuestro país ha bajado hasta los 3.162.162 registrados (3.796.100 si tomamos en consideración la EPA), la menor cifra desde finales del año 2008. El paro ha caído en todas las comunidades autónomas y en todos los sectores de actividad aumentando tanto la contratación indefinida como la temporal. Y el número de afiliados a la seguridad social es el más alto de la última década -19.020.359 cotizantes-.

Pero, al mismo tiempo, **más de la mitad de los directores de recursos humanos de nuestro país reconoce tener problemas a la hora de reclutar talento** para su compañía<sup>1</sup>, y los consultores de Adecco han empezado a detectar que **hasta un 10% de las vacantes disponibles en el mercado de trabajo se queda sin cubrir** y cerca de un **20% se tiene que redefinir** para poder encontrar candidatas acordes a la demanda empresarial.

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

Aunque cada región tiene sus peculiaridades, hay ciertos perfiles que se están viendo más afectados por esta escasez. Es el caso de **profesionales del ámbito IT; ingenieros**; perfiles técnicos asociados al desarrollo de la Industria **como electromecánicos, carretilleros, personal para el sector metalúrgico, oficios**; perfiles cualificados asociados al desarrollo de los Servicios como **comerciales con idiomas, personal para hostelería con idiomas**; y también, en el sector primario, **operarios agrarios**. De hecho, muchos de estos perfiles gozan de lo que técnicamente se denomina **pleno empleo**.

Varias son las razones que explican esta situación y son de diferente origen y ámbito de actuación. Por ejemplo, la **escasez de perfiles cualificados** y bien formados en ciertos ámbitos, los **turnos cambiantes** para determinados puestos, el **dominio de idiomas**, la búsqueda de candidatos **muy especializados** y **los salarios poco competitivos** en algunas regiones y para posiciones concretas están provocando esta escasez de talento.

Por eso, para todas 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 elevado**.

En palabras de **Santiago Soler, secretario general de Adecco**: *“del lado de las empresas y Administraciones públicas es el momento de hacer un esfuerzo por generar empleo de calidad, con condiciones laborales mejores y apostar por salarios vinculados a la productividad, dentro todo ello de un marco donde prime la flexiseguridad”*.

*“Pero también es el momento, por parte de los desempleados y personas próximas a incorporarse al mercado de trabajo, de apostar por la formación, no solo universitaria –muy importante para una parte del mercado de trabajo– sino también en estas ramas que son deficitarias y que tienen una gran empleabilidad desde la Formación Profesional Dual, y por supuesto, el conocimiento de idiomas. Tenemos una de las generaciones mejor preparadas, nuestros jóvenes, pero hay una parte de la población que se ha quedado descolgada de ese nivel y que puede re-enfocar su carrera hacia estos perfiles y sectores”*, concluye Santiago Soler.

---

<sup>1</sup> Dato recogido en el último informe Infoempleo Adecco sobre el mercado de trabajo. Puedes consultar el estudio en: <https://adecco.es/wp-content/uploads/2018/01/NdP-EI-566-de-las-empresas-tiene-problemas-para-cubrir-vacantes.pdf>



## 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:

### Andalucía

En la autonomía andaluza, son dos los perfiles que más difíciles son de cubrir actualmente. Por un lado, todos aquellos **puestos vinculados al área IT** (programadores, técnicos informáticos, etc.) y, por otro, **comerciales con dominio de idiomas** (encargados del desarrollo de negocio, la captación de cliente, gestión de carteras...), imprescindibles para el desarrollo del sector Servicios.

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 comerciales con idiomas, la necesidad de dominar otras lenguas (cada vez se exige más un tercer idioma además del inglés) es el principal obstáculo para reclutar y cubrir estas posiciones.

Tan importante está siendo la escasez de estos perfiles en la región que los consultores de Adecco en Andalucía han detectado que en torno a **un 12% de las vacantes abiertas para estos profesionales se quedan sin cubrir.**

Si bien en el caso de los perfiles IT, la formación más específica requiere de un mayor tiempo de estudio, en el caso de los comerciales es más fácil reciclarse o complementar los idiomas trabajando competencias críticas del puesto como orientación a resultados, orientación al cliente, etc.

En Andalucía, los **perfiles IT** están remunerados dentro de una horquilla salarial de **24.000 a 28.000 euros brutos anuales** mientras que los **comerciales** están entre los **20.000 y los 24.000**. **Sevilla y Málaga**, por la mayor demanda de estos perfiles, son las provincias andaluzas que más sienten la escasez de este talento.

### Aragón

En la comunidad aragonesa, varios son los sectores que se empiezan a ver afectados por la escasez de talento: **logístico, automoción, metalúrgico, IT, ventas y call center**, y además, en las provincias de Teruel y Huesca, **el sector agrario**.

Así, en Logística cuesta cubrir vacantes para **carretileros, chóferes y conductores**; en el sector del metal-automoción, la escasez se encuentra a la hora de contratar oficios como **tornero, fresador, soldador**, pero también **técnicos de mantenimiento y operarios especializados**; en el área IT hay una fuerte demanda de **programadores informáticos** y en el área de ventas y call center faltan **comerciales especializados y teleoperadores**. Por último, para el sector agrario cuesta conseguir **operarios de campo**.

La principal dificultad para reclutar estos perfiles es la **falta de personal cualificado** ya que a estos profesionales se les requiere una formación muy específica 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. En el sector agro, en cambio, la escasez de talento viene de la mano de las condiciones de trabajo, se trata de un sector donde el trabajo es muy duro y en muchas ocasiones es necesario recurrir a mano de obra de otras regiones o de otros países incluso.



La banda salarial en la que se mueven estos perfiles va desde los **18.000 euros a 22.000 euros** brutos anuales en el **sector logístico**; de **22.000 a 28.000 euros** en el de la **automoción**; **18.000 euros brutos por año** en los perfiles junior, **24.000 euros** en los perfiles medios y de **30.000 a 35.000 euros** en los perfiles senior **dentro del sector IT**, los salarios varían de **22.000 euros a 30.000 euros** en el **área comercial más una parte de variable** y de **12.000 a 14.000 euros** brutos anuales para los perfiles del **sector agrario**.

### **Asturias**

En el Principado, los perfiles más deficitarios en estos momentos son los vinculados al sector industrial, la hostelería y algunos otros Servicios y al metalúrgico.

Concretamente, **en el sector industrial y del metal** se trata de **oficios** tales como **soldadores, caldereros, torneros CNC, ajustadores mecánicos o mandrinadores, gruistas con carnet, y comerciales de suministro y ferretería**, todos ellos con una demanda del mercado por encima de la oferta, de ahí la dificultad para conseguir cubrir estos puestos, así como la exigencia de experiencia previa para casi todos ellos o de capacitaciones específicas del sector, especialmente en el metalúrgico.

En el caso de los **Servicios**, se encuentran dificultades para ocupar vacantes como **contables bilingües en inglés y francés**, muy buscados por las multinacionales ubicadas especialmente en Gijón, pero difíciles de reclutar por esa falta de conocimientos lingüísticos. Y también, en el **sector hotelero** hay problemas para cubrir vacantes como las de **camareros de pisos**, donde la demanda también es superior a la oferta, especialmente en las zonas más turísticas de la región.

La gran mayoría de estos perfiles **gozan de pleno empleo** en la autonomía asturiana y se mueven en una horquilla salarial de **19.000 euros brutos anuales a 21.500 para los perfiles metalúrgicos, 24.000 euros brutos** aproximadamente los **contables y administrativos bilingües** y en torno a **16.000 euros los camareros de pisos**.

### **Baleares**

En el archipiélago balear, las mayores dificultades a la hora de cubrir ciertas posiciones se encuentran en el **sector turístico y de la hostelería** pero también en el **sector bancario**.

Así, en la región hay problemas para cubrir vacantes de **personal de cocina** (jefes de cocina, jefes de partida, cocineros...), **camareros con idiomas, camareros de pisos, recepcionistas con idiomas, personal de asistencia en cruceros y atención al cliente con idiomas**, además de **cajeros de banca**.

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** (problemas de alojamiento por escasez de viviendas, desplazamiento solo para campañas como la de verano...). Además, en el caso del personal de banca la dificultad también se centra en Ibiza y Formentera donde la mayor demanda se produce en campañas puntuales como la estival. El problema es tal que en algunos ámbitos **hasta un 40% de las vacantes queda sin cubrir**.

La horquilla salarial en la que se mueve **el personal turístico abarca desde los 20.000 euros brutos anuales a los 30.000** dependiendo de la categoría profesional, la experiencia y el dominio de idiomas del candidato. Para los **cajeros de banca**, la banda salarial se establece entre los **18.000 €- 23.000 €** al año.

### **Canarias**

No muy distintos son los perfiles deficitarios en el archipiélago canario. Al igual que ocurre en Baleares, Canarias es una región donde prima el **sector Servicios**, especialmente las áreas



vinculadas al turismo y la hostelería, y es en estos ámbitos en los que a veces es difícil encontrar el personal adecuado.

En Canarias, los principales perfiles con más demanda y menos oferta son **comerciales con experiencia, cocineros y personal de atención al cliente con idiomas**, pero también **informáticos** y perfiles más relacionados con la Comunicación como **community managers**. Esto se debe, principalmente, a que ahora mismo se publican muchas vacantes demandando estos perfiles y hay pocos candidatos que reúnan los requisitos.

Para estos perfiles la banda salarial es muy amplia, puede ir desde los **15.000 euros brutos** al año para los profesionales con menos experiencia e idiomas **hasta los 35.000 si cuentan con amplia experiencia demostrable y manejo de otras lenguas**.

Las zonas más turísticas así como las islas de **Lanzarote y Fuerteventura** son las que más están sufriendo esta escasez de talento y los consultores de Adecco calculan que **cerca de un 15% de las vacantes canarias** para estos perfiles se quedan sin cubrir o hay que redefinirlas para poder hacerlo. También estos perfiles gozan de una situación de pleno empleo aquí.

### **Cantabria**

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

Los perfiles más demandados en el **sector del metal** son grado medio y, en mayor medida, grado superior en **mecánica, mecatrónicos, técnicos de mantenimiento, troquelistas, torneros, fresadores, operarios de fabricación, prensa, carretilleros...** en general, es complicado cubrir perfiles para las fundiciones de la zona. En algunos casos, como el de los troquelistas, se contratan perfiles sin formación ni experiencia y es la empresa quien los forma para poder cubrir esas vacantes. La necesidad de una formación específica y la mayor demanda sobre la oferta hacen escasear estos profesionales.

En el caso de la **alimentación**, también faltan mecatrónicos y **personal de mantenimiento**, y en campaña o temporada alta, **operarios de producción y especialistas en filetes 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 20.000 euros brutos anuales para un carretillero de almacén hasta los 45.000 de un troquelista con experiencia**.

Aunque el índice de cobertura en Cantabria es mejor que en otras zonas del norte de España que tienen menores tasas de paro (como el País Vasco o Navarra), algunas vacantes necesitan redefinirse o las propias empresas deciden formar de cero a personal para poder conseguir ese talento.

### **Castilla y León**

En el caso de la autonomía castellano-leonesa tres sectores se ven más afectados por la escasez de mano de obra por encima de los demás: el industrial, especialmente en las ramas de **automoción y metal, en la hostelería y en el sector de la alimentación**. Aunque también faltan perfiles para la **industria farmacéutica** (técnicos de registros, de calidad y de validación) y para el **telemarketing** (teleoperadores).



Dentro del sector industrial en general hay dificultades para encontrar **mecatrónicos, carretilleros, operadores de puente grúa, técnicos de mantenimiento** (industrial, de parques eólicos, mecánica y eléctrica), **electromecánicos y soldadores**. En perfiles como los operarios de grúa falta personal con el carnet, los electromecánicos y soldadores son muy demandados en la comunidad mientras que existen muy pocos profesionales, y el avance de los procesos de automatización hace que haya pocos perfiles con formación y experiencia para esta demanda.

Además, en el sector del metal también faltan (como ya hemos visto en otras autonomías) **torneros, plegadores, caldereros y técnicos de CNC**. Y en la automoción, con mucha presencia en Castilla y León, hay dificultades para encontrar **fresadores, carroceros, mecánicos, automatistas y técnicos robotistas**.

Dentro de la hostelería, hay escasez de **camareros y cocineros**, especialmente en temporadas altas, y en el sector de la alimentación se echan en falta **oficiales para la industria cárnica**.

Además, como ocurre en la mayoría de las regiones, cualquier posición administrativa o de atención al cliente para la que se requiera **el conocimiento de inglés, francés, alemán** o similares es difícil de cubrir en la comunidad.

Estos perfiles se mueven desde los **17.000 euros brutos anuales que puede cobrar un soldador hasta los 30.000 euros de retribución de un automatista con experiencia**. Muchos de estos perfiles industriales **han sido deficitarios incluso en los momentos más duros de la crisis**, cuando las tasas de paro alcanzaban cifras nunca vistas en nuestro país.

### **Castilla-La Mancha**

En la autonomía manchega los principales problemas para encontrar ciertos perfiles se dan en el sector industrial, 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 **operarios de producción, manipuladores, carretilleros y oficios: soldadores, torneros y electromecánicos**. A ello se suma la alta demanda de **soldadores de Albacete** así como las dificultades que hay en **Cuenca** para encontrar **operarios de limpieza** y, dentro de la **industria cárnica, carretilleros** también.

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**. Dentro de este entorno, los carretilleros son la categoría más deficitaria, difíciles de encontrar incluso en los años más complicados de la crisis económica, 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 15 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. 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.



En estas zonas, las bandas salariales en las que se mueven los carretilleros van **desde los 19.000** a los 21.000 euros brutos anuales, en los oficios la horquilla va de los 17.000 a los 21.000 euros pero según la oficialía se puede incrementar **hasta los 30.000 euros anuales**. En el caso de los operarios de limpieza, la retribución ronda los 14.000 euros brutos al año.

En la autonomía castellano-manchega, **cerca de un 5% de las vacantes** dedicadas a estos perfiles **se queda sin cubrir** hoy en día.

### Cataluña

En esta región, podemos concentrar en dos grandes bloques la demanda de perfiles que escasean: la Industria y los Servicios. Pero, además hay una alta demanda de perfiles IT que es complicada de cubrir.

En el caso de la industria, los sectores más afectados por estas dificultades son **el logístico, la automoción, el metal y la industria químico-farma**.

Aquí se precisan perfiles como **carretilleros o conductores** (para empresas logísticas); **oficios (desde matriceros hasta electromecánicos), técnicos de mantenimiento y operarios especializados** para el ámbito automovilístico y el metalúrgico, tanto de grado medio como superior; y **operarios para la industria química** (también con formación de grado medio y de grado superior).

En el caso de los servicios, dos son las áreas que están teniendo dificultades para cubrir puestos: **Contact Center y Ventas**. Para estos servicios se precisan incorporar **teleoperadores con idiomas** (perfiles internacionales) y **comerciales especializados**. Ahora mismo existe una gran demanda de estos profesionales, no solo en Barcelona, sino en otras zonas de la comunidad pero las condiciones horarias y la exigencia de conocimientos especializados dificulta la contratación en un sector con una alta rotación de personal, incluso cuando los salarios son elevados (el candidato prima estabilidad y tranquilidad a un trabajo mejor remunerado pero que se realiza con más presión).

Por último, se precisan numerosos **programadores informáticos (.Net, Java, Web...)**. Tal y como ocurre con los oficios, 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, 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** 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 **comerciales especializados tienen un mínimo de 20.000 euros brutos fijos más un porcentaje de variable**. Por último, los **programadores 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.

### Comunidad de Madrid

En la Comunidad de Madrid las necesidades son similares a las de Cataluña aunque se encuentran más localizadas. Por ejemplo, en la zona del Corredor del Henares, donde hay mucha presencia de plataformas logísticas y e-commerce, es el sector de **Logístico y Retail** 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 más afines faltan profesionales de **IT** y del área de **marketing, ventas y atención al cliente**.

Así, dentro del sector logístico, los perfiles que más cuesta cubrir son **operarios de producción, manipuladores y carretilleros**. En el industrial en general hacen falta **perfiles del metal, torneros, fresadores, mecánicos, electromecánicos y soldadores cualificados**, así como **técnicos de mantenimiento especializados** (para automoción, aeronáutica, ferroviario y maquinaria industrial).

En el área comercial faltan **comerciales especializados, personal con experiencia en atención al cliente y conocimiento de idiomas y teleoperadores con idiomas**.

Por último, los perfiles IT más buscados son **Ingenieros informáticos y de Telecomunicaciones, con dominio de idiomas y disponibilidad para viajar**.

A lo explicado en otras ocasiones para estos perfiles, habría que añadir en el caso de los Ingenieros informáticos y de Telecomunicaciones la dificultad de encontrar gente con disponibilidad para viajar tanto a nivel nacional como internacional.

En la Comunidad de Madrid, región que ostenta los salarios medios del país, la horquilla de los perfiles logísticos va desde los **19.000 euros brutos anuales** que puede recibir un carretillero con poca experiencia a los **24.000 – 30.000 euros** de un oficial con experiencia. Los ingenieros junior están recibiendo ofertas con una banda salarial de **22.000 a 24.000 euros** mientras que el personal de atención al cliente con idiomas se mueve en torno a los **25.000 a 27.000 euros**.

En las zonas de menos paro, pueden llegarse a quedar sin cubrir o necesitar redefinir el perfil del candidato, **un 35% de las vacantes que se publican**.

### **Comunidad Valenciana**

En esta autonomía, cada provincia tiene unas necesidades acordes a su tipo de industria. Por ejemplo, en Castellón, la demanda de perfiles viene ligada al **sector industrial**, mayoritariamente el **cerámico**. En Valencia, son tres sectores los que detectan problemas de escasez de talento: **IT, marítimo e inmobiliario**. Y en Alicante, además de algo de industria, es la **hostelería** el sector con ms dificultades para cubrir vacantes.

Por sectores, en el cerámico hay problemas para contratar **electromecánicos, operarios de esmaltado y clasificado, prensistas y carretilleros**. Todos ellos contratados por proyectos o campañas con duración finita a los que se les demanda trabajo por turnos, lo que dificulta que la poca mano de obra cualificada que hay se mueva de empresa.

En el sector IT, hay dificultades para encontrar **programadores con alto nivel de inglés y/o francés, analistas y consultores IT**. En el marítimo, transitorio y consignatario escasean **operativos de tráfico tanto aéreo como marítimo** mientras que en el sector inmobiliario faltan **comerciales con experiencia** consolidada y estudios universitarios. El principal problema para estos perfiles es la exigencia de idiomas, no solo de inglés y francés, sino que hay empresas que demandan profesionales con **dominio de alemán, ruso o chino**.

En la hostelería los perfiles más deficitarios son los de **camareros de piso**, especialmente en las campañas turísticas fuertes como la estival.

En la región **hasta 1 de cada 7 ofertas puede quedarse sin cubrir** por esta escasez de talento y eso que las bandas salariales en las que se mueven estos perfiles van desde los **22.000 euros más variable** que puede cobrar un comercial a los **32.000 euros**.



### **Extremadura**

Tres son las áreas que más dificultades están encontrando para reclutar personal en la autonomía extremeña. Por un lado, el sector **industrial** en general y el **conservero** en particular, y por otro lado, en los servicios, **el comercio exterior**.

Así, las empresas extremeñas demandan **ingenieros industriales, mecánicos y electromecánicos, carretilleros y gruistas** en el ámbito industrial y **personal con idiomas** (administrativos, técnicos en comercio exterior...) para comercio exterior.

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 exportadores y del sector conservero y hortofrutícola**. 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.

Por ejemplo, en la comunidad extremeña los **electromecánicos** están remunerados en torno a los **14.700 euros brutos anuales, los carretilleros en 14.100 y las posiciones con idiomas** rondan los **24.000 euros anuales**. Los ingenieros cobran, de media, 20.000 euros al año.

En la autonomía extremeña estos perfiles 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. Por ejemplo, en el sector industrial, principalmente en las ramas de **automoción, alimentación, metal, madera** y el **sector portuario**, pero también hay dificultades para reclutar talento en la **hostelería**.

Cada área tiene sus dificultades específicas. Por ejemplo, en la Industria escasean los perfiles ya vistos como deficitarios en otras autonomías: desde **carretilleros a ingenieros industriales** pasando por **técnicos de mantenimiento, fresadores, torneros**, etc.

En la automoción, hay problemas para reclutar **chapistas, pulidores, pintores, mecánicos, carpinteros, metrólogos y matriceros**. En el sector del metal, la mano de obra más difícil de encontrar es la de **soldadores, caldereros o bobinadores**; y en el de la madera escasean **operarios de CNC pantógrafo, operarios con autocad y delineantes con idiomas**. En el sector portuario faltan **capataces, gruistas y estibadores**.

Además, en la Alimentación faltan **oficios: carniceros, charcuteros, envasadores de leche, matarifes y conductores con carnet C**. Por último, en la hostelería faltan **camareros**.

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 formativos no cuentan con la suficiente experiencia que muchas empresas demandan y, en otros casos, como el portuario, son los nuevos requisitos legales en cuanto a certificados de profesionalidad los que están haciendo que sea más difícil conseguir candidatos, pues algunos de ellos aún no los han conseguido.

La horquilla salarial en la que se mueven todos estos perfiles es muy variada: **desde los 19.000 euros brutos anuales de mínimo que puede cobrar un electromecánico o un soldador con experiencia hasta los 30.000 que reciben los ingenieros industriales**.



Los **oficios relacionados con la alimentación 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 y País Vasco**

La Comunidad Autónoma Vasca y la Comunidad Foral de Navarra presentan situaciones muy similares en cuanto a la escasez de mano de obra se refiere. Son la segunda y la tercera autonomía con los **salarios medios más elevados de España** y con las **tasas de paro más reducidas** y tienen un tipo de industria muy similar.

Así, en ambas regiones se localizan problemas similares de escasez de talento, fundamentalmente en el **sector IT, automoción, metal, logística, alimentación y comercial**.

Por ejemplo, dentro del sector IT es difícil reclutar personal que cubra **los Servicios CAU, técnicos de sistemas, programadores, analistas y comerciales preventa de sistemas**. Estos profesionales están siendo cada vez más demandados gracias a la automatización de los procesos pero no son muchos los perfiles que salen al mercado.

En la automoción se cubren con dificultad vacantes para **facilitadores 4.0, oficiales mecánicos, grados superiores en mecatrónica e ingenieros mecánicos y eléctricos**. Una vez más, hay más demanda que oferta para estos perfiles y más en una zona como la vasca y navarra donde el índice de cobertura es bajo al tener las tasas de paro más bajas del país.

Para el metal, las dificultades vienen de la mano de oficios como **torneros, fresadores, prensistas, carretilleros, perfiles para las fundiciones** y, sobre todo, **técnicos de mantenimiento de maquinaria**. En muchos casos, las empresas están optando por formar ellas mismas a sus empleados, por ejemplo, la figura del troquelista ya casi no existe en el mercado y por eso, son las mismas compañías quienes se encargan de formar profesionales que desempeñen esas tareas.

En el sector logístico faltan **carretilleros especializados en almacén y administrativos con uno o dos idiomas**. Aquí de nuevo, la experiencia en un caso y el conocimiento de idiomas en otro, dificultan la búsqueda de ese talento.

Por último, en la alimentación falta **personal de mantenimiento** y durante las campañas más potentes, **personal de producción** y, en el País Vasco, especialistas en filete de anchoa. En el área **comercial**, faltan profesionales en todas las ramas, con dominio de varias lenguas extranjeras.

Las bandas salariales en las que se mueven estos perfiles varían sustancialmente según sector, formación y experiencia. Así, en el sector IT los que están en la parte más baja son los Servicios CAU (en torno a 16.500 euros anuales) mientras que los **preventas de sistemas pueden alcanzar los 36.000 entre el salario fijo y el variable**.

El personal de las fundiciones suele recibir de media **entre 20.000 y 22.000 euros** anuales mientras que en los sectores más industriales la horquilla va desde los 18.000 euros que puede recibir un prensista hasta **los 45.000 euros que pagan algunas empresas por un troquelista** con experiencia.

### **La Rioja**

En el caso de la comunidad riojana es el sector industrial el que más problemas de escasez de talento presenta. Así faltan **peones, carretilleros**, pero sobre todo, perfiles cualificados como **técnicos de mantenimiento y soldadores**.



Pasada la crisis, muchas empresas están apostando por fidelizar su talento ofreciendo mejores condiciones a sus profesionales por lo que la rotación de hace unos años se está frenando y ahora cuesta encontrar perfiles para campañas concretas (algo que antes era mucho más habitual).

En La Rioja estas posiciones se mueven en una banda salarial de **16.000 euros brutos** al año los perfiles con menos requerimiento de experiencia y formación **hasta los 23.000 euros** los que son más sénior.

La situación es tal que las vacantes para los perfiles a los que se requiere más cualificación (como soldadores) pueden quedarse sin cubrir hasta en un 70% de los casos.

### **La Región de Murcia**

Por último, en Murcia hay tres perfiles claramente deficitarios. El primero de ellos opera en el sector IT y se trata de los **programadores informáticos**, un perfil que escasea a nivel nacional y que tiene su reflejo en la región.

El segundo perfil es el de **responsables de almacén y carretilleros** para el sector logístico, donde la demanda es claramente superior a la oferta. Y por último, faltan **administrativos con idiomas** – una vez más, el conocimiento de una lengua extranjera es un hándicap para encontrar candidatos-.

Dentro de la Región de Murcia estos perfiles tienen una retribución media que va de los **17.000 euros brutos anuales**, en el caso de los **informáticos**, a los **13.500€ - 18.000 euros para los responsables de almacén**, pasando por la horquilla de **12.500 a 16.000 euros brutos/año** para los **carretilleros**. Los **administrativos con idiomas** están en una banda salarial de **13.000 a 17.500 euros anuales**.

La demanda es tal que un porcentaje elevado de ofertas queda sin cubrirse, en el caso de los informáticos este puede llegar hasta un 70%.

### **The Adecco Group**

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2017 hemos facturado 1.085 millones de euros. Llevamos 36 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 somos la 2ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work.

Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a más de 126.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 28.500 menores de 25 años, un 36,13% más que el pasado año. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 50.800 alumnos. A través de nuestra Fundación, en el año 2017 hemos orientado a 18.353 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social, generando un total de 6.191 empleos gracias al compromiso de casi 2.000 empresas integradoras. Asimismo, la Fundación ha invertido 11.8 millones de euros en proyectos de inclusión sociolaboral. Y, este año, ha sido la fundación empresarial del sector servicios líder en transparencia según el informe realizado por la Fundación Compromiso y Transparencia.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Invertimos más de 6 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 1.900 empleados. Para más información visita nuestra página web [www.adecco.es](http://www.adecco.es)



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

Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Annaïs Paradela  
Dpto. Comunicación The Adecco Group  
Tlf: 91.432.56.30  
[luis.perdiguero@adecgroup.com](mailto:luis.perdiguero@adecgroup.com)  
[patricia.herencias@adecgroup.com](mailto:patricia.herencias@adecgroup.com)  
[anaïs.paradela@adecgroup.com](mailto:anaïs.paradela@adecgroup.com)

Miriam Sarralde / Lorena Molinero  
Trescom Comunicación  
Tlf: 91.411.58.68  
[miriam.sarralde@trescom.es](mailto:miriam.sarralde@trescom.es)  
[lorena.molinero@trescom.es](mailto:lorena.molinero@trescom.es)