Publicado en Madrid el 20/06/2022

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

El Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, ha presentado hoy el informe Necesidades del mercado de trabajo, un estudio que aborda las profesiones de difícil cobertura de nuestro país y que está basado en una encuesta lanzada a más de 27.000 empresas representativas del mercado de trabajo español

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

Es por ello que The Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, ha presentado virtualmente hoy la el informe “Necesidades del mercado de trabajo”, publicación que, centrada en los perfiles profesionales de más difícil cobertura, pretende abordar los desajustes que actualmente lastran la creación de empleo en nuestro país[1].

Un problema de calado

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

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

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

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

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

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

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

Ofertas de empleo de difícil cobertura

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

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

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

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

Perfiles de difícil cobertura según el Catálogo Nacional de Ocupaciones
Si se tiene en cuenta la clasificación de perfiles que se contempla en el Catálogo Nacional de Ocupaciones que edita el Instituto Nacional de Estadística, el 29% de los expertos encuestados por el Adecco Group Institute consideran “Mecánicos y ajustadores de maquinaria” y “Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología” como perfiles de difícil cobertura. Ambos encabezan esta lista, mientras que “Cajeros y taquilleros (excepto bancos)” ocuparía el nivel más bajo (1%).

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

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

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

Datos de contacto:
Adecco
+34914115868

Nota de prensa publicada en: Madrid

Categorías: Nacional Turismo Logística Recursos humanos Consumo Otras Industrias

NotasdePrensa
https://www.notasdeprensa.es