ESTADO DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

Informe · InfoJobs · ESADE

2017

InfoJobs

ESADE
RAMON LLULL UNIVERSITY

Índice

01
Introducción 7

Presentación del informe 7

Metodología y fuentes de información 8

1. Conceptos 8

2. Información analizada 8

3. Fuentes de información 8

4. Puestos 9

5. Encuestas 9

02
Contexto económico 11

Crecimiento sostenido 12

La entrada de capitales y el regreso de la construcción 13

Más empleo más desigual 14

Una inercia insuficiente 16

03
Análisis del mercado laboral 19

Oferta en 2017 19

1. Introducción 19

2. Ofertas por tipo de contrato 22

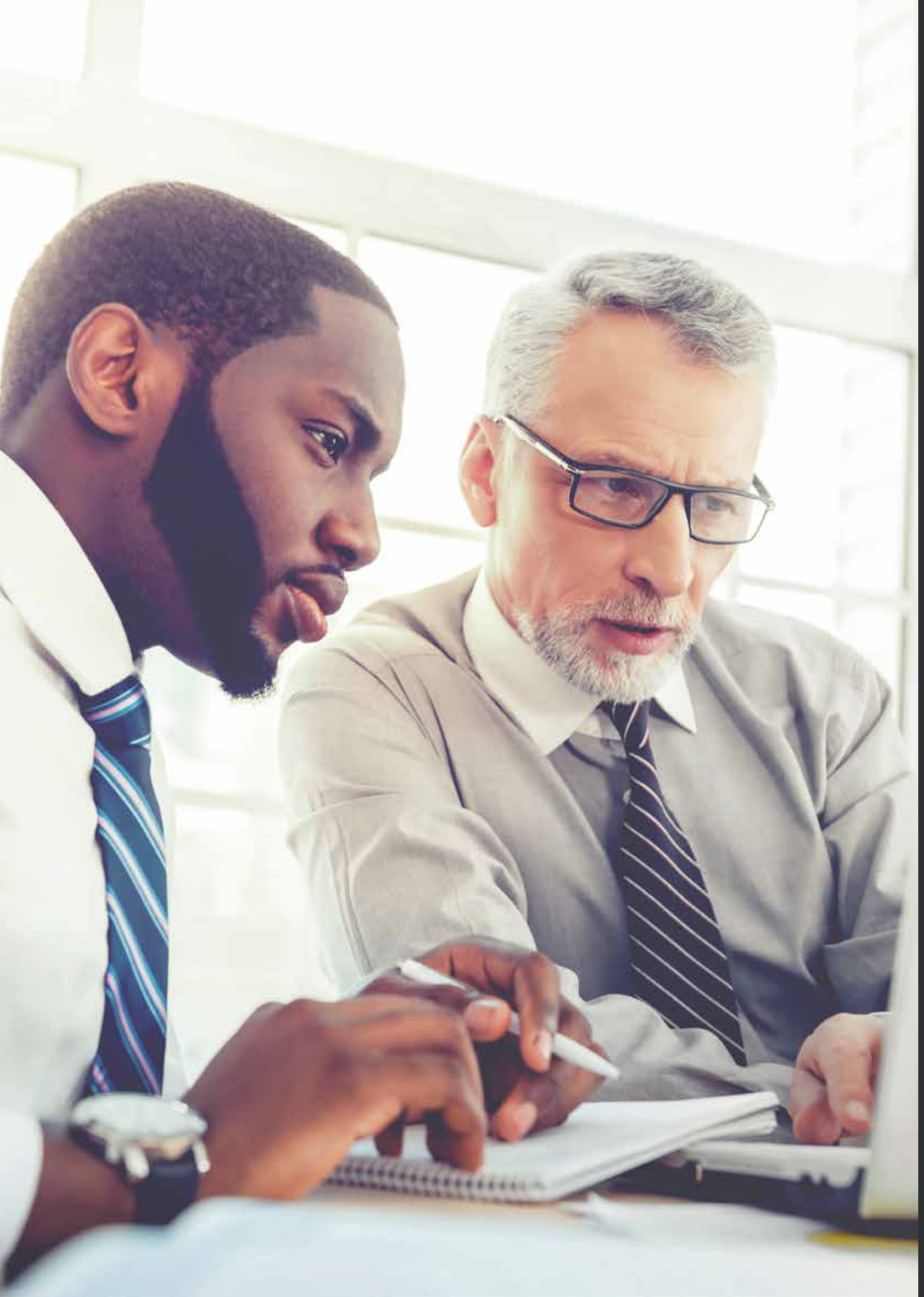
3. Ofertas por sector 24

4. Ofertas por nivel laboral 42

5. Ofertas por nivel de estudios 43

6. Ofertas por nivel de experiencia 43

7. Geografía de la oferta 44



Demanda de empleo en 2017 47

1. Introducción 47

2. El perfil del candidato que se inscribe vacantes en 2017 50

3. Candidatos por nivel de estudios 52

4. Geografía de la demanda 54

Competencia por un puesto 54

1. Introducción 54

2. Competencia por sector 58

3. Inscritos por vacante por nivel laboral 61

4. Competencia por nivel de estudios 62

Salarios 64

1. Introducción 64

2. Salario de las vacantes 64

3. Salario por tipo de contrato 68

4. Salarios por sector profesional 69

5. Salarios y nivel laboral 75

6. Salarios y nivel de estudios 76

7. Geografía de los salarios 78

8. Demanda de salario 82

9. Competencia por salario 82

04

Encuestas 85

Introducción 85

1. Nota metodológica 86

2. Estancamiento salarial y brecha salarial: dos aspectos a resolver en materia de salarios 86

3. El 47% de las grandes empresas aumentará la contratación de perfiles del entorno TI en los próximos 2 años 88

4. La capacidad de trabajar en equipo, resolver conflictos y tomar decisiones, las *soft skills* más valoradas por las empresas 90

5. Expectativas de futuro de la economía y la contratación 95

01

Introducción

Presentación del informe

InfoJobs y ESADE presentan este estudio con el objetivo de aportar conocimiento útil sobre el mercado laboral español, documentando las distintas tendencias, características y oportunidades existentes.

El informe se divide en tres grandes bloques que analizan:

- El **contexto económico**, atendiendo a aquellas variables macroeconómicas que tienen un impacto directo en la creación de empleo.
- El **estado del mercado laboral según la actividad registrada en InfoJobs**, tanto desde el punto de vista de la oferta (las necesidades de empleo de las empresas) como de la demanda (el comportamiento de los candidatos que buscan empleo). Tanto oferta como demanda se explican bajo distintas variables: categoría profesional, nivel formativo, nivel laboral, salario, tipo de contrato, etc.
- La última parte del informe parte de un contacto directo con la población activa española y las empresas, y tiene por objetivo entender cuál es su punto de vista y su realidad en relación a la evolución de los salarios, la brecha salarial, la demanda de *soft skills* y las expectativas de futuro respecto a la economía y la contratación.

El análisis se centra principalmente en la actividad en el portal durante 2017. Para entender la evolución de las diferentes tendencias se comparan los datos obtenidos con los de años anteriores.

Con este estudio queremos compartir la información que InfoJobs reúne como plataforma líder de empleo, y como punto de encuentro de referencia entre empresas y candidatos. El informe también tiene por objetivo dar voz a los usuarios del portal y a las empresas para comprender mejor la situación laboral que actualmente vivimos en nuestro país.

Metodología y fuentes de información

1. Conceptos

Mercado laboral

El concepto de mercado laboral en InfoJobs es «el mercado donde confluyen oferta y demanda de trabajo». Para este estudio concreto se considera «oferta de empleo» al conjunto de ofertas de trabajo realizadas por las empresas y otros empleadores para cubrir puestos de trabajo en un momento determinado. En InfoJobs, una oferta de empleo puede contener más de una vacante (y su número es arbitrario), así que hablaremos de «vacantes» como variable unitaria, pudiéndose denominar «puestos vacantes», «vacantes» y «puestos».

Por su parte, la «demanda de empleo» significa el conjunto de personas que solicitan poder incorporarse a un puesto de trabajo mediante una inscripción en un momento determinado.

Cuantificación de la oferta y demanda de empleo

InfoJobs realiza una labor de intermediario en los procesos de selección, convirtiéndose en un punto de encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo. InfoJobs almacena en sus bases de datos la información ofrecida por las empresas a través de los campos que completan al publicar una oferta de empleo y la información de los candidatos, obtenida a través de los campos completados en su currículum. La relación entre ambas fuentes se realiza a través de las inscripciones en ofertas de los candidatos.

2. Información analizada

Ofertas de empleo y puestos de trabajo

Se analizan las ofertas publicadas en provincias españolas en el portal con independencia de las particularidades del puesto de trabajo que se pretende cubrir (exceptuando la información de los portales corporativos que ofrecemos a nuestros clientes). El periodo analizado cubre los años 2008, 2013, 2016 y 2017.

Candidatos inscritos

El segundo conjunto de información analizada es el referente a los candidatos inscritos a ofertas en InfoJobs. Para determinar el conjunto de inscritos pertenecientes a cada periodo analizado, se examina si cada candidato se ha inscrito en al menos una oferta publicada en dicho año. Si la inscripción la ha realizado en un periodo posterior al de la oferta se cuenta como inscripción del siguiente periodo.

De esta manera, mediante el análisis del número de candidatos inscritos, se cuantifica el volumen de demandantes de empleo en los diferentes años analizados. Cabe tener en cuenta que, cuando una misma persona se inscribe en más de una oferta en un periodo, esta persona será contabilizada una sola vez, evitando así la duplicación del número real de personas que han solicitado un empleo.

3. Fuentes de información

La principal fuente utilizada en la elaboración de este informe son las bases de datos propias de InfoJobs, de donde se ha extraído la mayor parte de la información analizada a lo largo del documento. Por ello, cuando no se indica lo contrario, los contenidos de las tablas y los gráficos de las siguientes páginas se han elaborado a partir de dichas bases de datos.

Por otra parte, para determinados apartados del informe se han utilizado datos externos cuya fuente siempre viene citada. Algunas de las principales fuentes de los datos oficiales utilizados en el marco de este informe son la Encuesta de Población Activa (EPA), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Eurostat, la agencia estadística de la Unión Europea o el Instituto Nacional de Estadística (INE), entre otras.

Siempre que se haya utilizado una fuente diferente de InfoJobs para construir parte o la totalidad del contenido de una tabla o gráfico, el elemento se acompaña de la identificación de la fuente de información.

4. Puestos

Para obtener la información relacionada con puestos de trabajo se han aplicado técnicas de normalización de expresiones regulares desarrolladas por el equipo de InfoJobs. El proceso ha consistido en normalizar los títulos de las ofertas publicadas por las empresas teniendo en cuenta las categorías propias de la oferta. Estos se han ido agrupando según similitudes para dar una visión agrupada en puestos similares (ej: «Asesor Comercial», «Comercial» y «Vendedor» se han normalizado como «Comercial»).

El normalizador de ofertas sigue un conjunto de reglas de comparación de caracteres, lo cual puede llevar a la generación de puestos dispares bajo un mismo epígrafe (ej: «Manager» es un término que puede describir tanto puestos de dirección como puestos de empleado del tipo «Product Manager», «Project Manager», etc.). Por ello, tras la aplicación del normalizador, se ha realizado un barrido manual para agrupar correctamente y garantizar la veracidad de las ofertas contenidas en cada puesto.

Aplicando esta metodología se ha llegado a normalizar un 95 % del total de vacantes publicadas.

5. Encuestas

Para completar los datos del informe, InfoJobs ha realizado una encuesta online a candidatos y empresas.

- **Población Activa:** Encuesta On-line realizada a un panel independiente representativo de la población española. La encuesta se ha realizado en Febrero de 2018 A 3.039 personas y es representativa del total de población activa (fuente: EPA 2017T4) por Edad, Sexo y CCAA. Error muestral: 1,8 % para un intervalo de confianza del 95 %.
- **Empresas:** Encuesta On-line realizada al panel de empresas de InfoJobs contactando con perfiles responsables o vinculados al proceso de selección. La encuesta se ha realizado en Febrero de 2018 a 1.062 empresas. Posteriormente se han ponderado sus resultados en relación al tamaño de empresa, con el fin que los resultados sean representativos del mercado de empresas español, para ello se ha usado la información de DIRCE. Error muestral: 3 % para un intervalo de confianza del 95 %.

02

Contexto económico

La economía española continuó en 2017 registrando altas tasas de crecimiento económico, significativamente superiores a las de la media de la UE. Esta mayor actividad se ha notado también en el empleo, con una cifra de ocupados al alza y una tasa de desempleo a la baja. Las grandes cifras en la economía y el mercado laboral durante 2017 invitan, por tanto, al optimismo.

Sin embargo, los problemas que se vienen identificando en el mercado laboral desde el comienzo de la recuperación ni se resuelven ni tan siquiera se palían: la temporalidad y los bajos salarios continúan siendo una constante. Tampoco el empleo juvenil remonta y las desigualdades territoriales y entre hombres y mujeres persisten o incluso se acentúan.

Crecimiento sostenido

Conviene empezar por los antecedentes. Así, la secuencia comienza con las incertidumbres económicas que en 2007 provocó la crisis de las hipotecas *subprime* en Estados Unidos y que derivaron en una profunda crisis inmobiliaria y financiera en España en 2008. Tras un fugaz repunte en 2010, la situación volvió a complicarse y en 2012, con la prima de riesgo disparada, llegó a plantearse un rescate para España, un préstamo que finalmente se destinó al sector financiero.

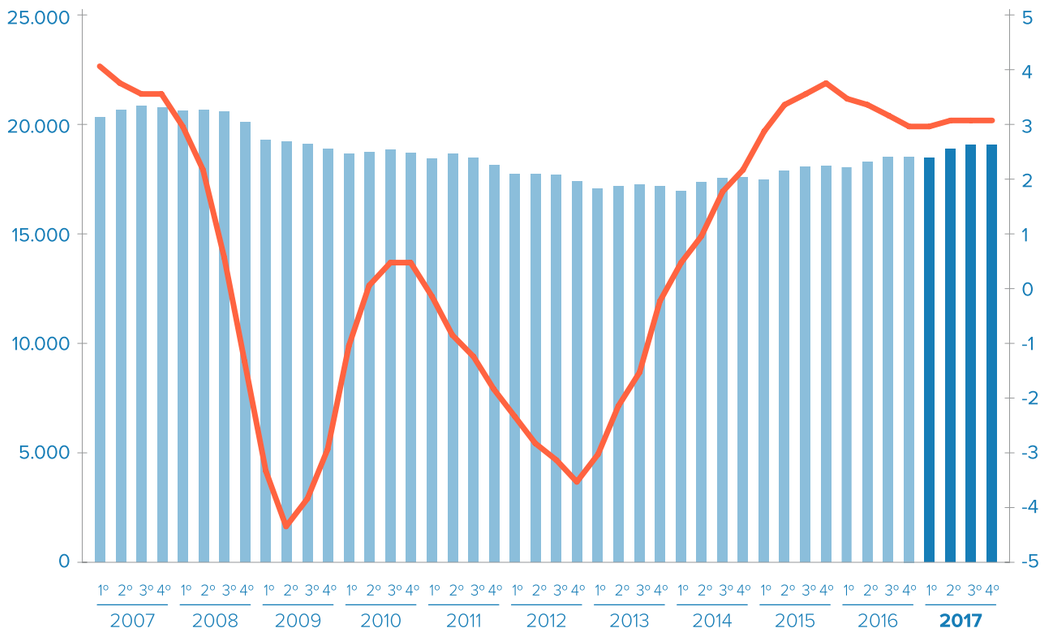
El PIB no comenzó a remontar hasta finales del año 2013 y sólo en 2014 se hizo ya evidente e incontestable el cambio de tendencia. Es entonces cuando comenzó la fase de recuperación de la economía española. Este periodo concluyó durante el pasado 2017, concretamente durante el primer trimestre del año cuando en términos absolutos la economía española superó las cifras registradas en 2008 y, por tanto, las de cualquier periodo previo. Es decir: el PIB español fue en 2017 el más alto de toda su historia.

Este indicador mantuvo la tendencia durante el resto del ejercicio y cerró el año con un crecimiento del 3,1%, de acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Aunque es un incremento ligeramente inferior al registrado en 2016 (3,3%), la economía española mantiene un ritmo más intenso que el de sus socios europeos y suma tres ejercicios con un crecimiento por encima del 3%.

La economía española mantiene un ritmo más intenso que el de sus socios europeos y suma tres ejercicios con un crecimiento por encima del 3%

> Evolución del PIB (%)

Fuente: INE



La entrada de capitales y el regreso de la construcción

El crecimiento de la economía española en 2017 se sustentó en los mismos sectores que en los últimos años: el turismo y las exportaciones.

Con casi 82 millones de visitantes extranjeros (un 8,9% más que en 2016 según el INE), la llegada de turistas ha vuelto a batir récords y ha colocado a España como segundo destino mundial superando a Estados Unidos y sólo por detrás de Francia. El gasto total de estos viajeros rozó los 87.000 millones de euros (un aumento anual del 12,2%), lo que supone una entrada de capitales muy importante para equilibrar la balanza comercial.

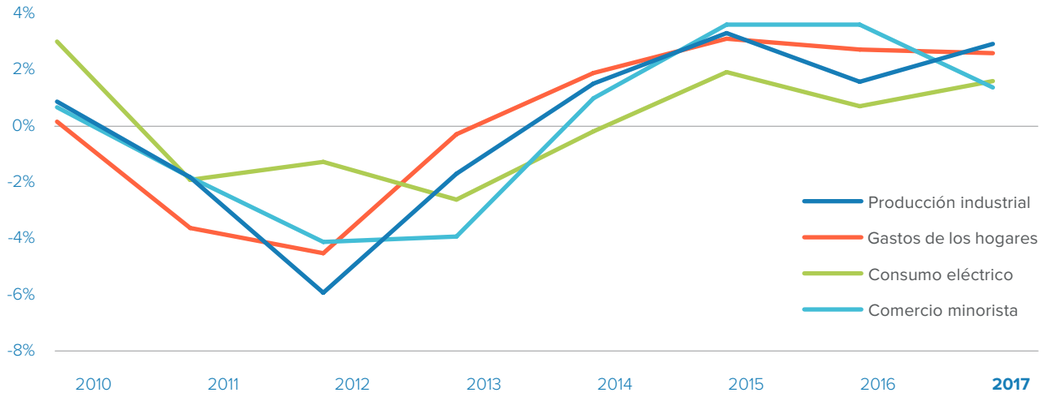
También las exportaciones ayudaron a este fin gracias a un incremento del 8,9% hasta alcanzar un valor de 277.000 millones de euros de acuerdo con los datos del Ministerio de Economía. Tras ocho años de continuos aumentos en la salida de productos resulta innegable que el comercio exterior ha sido una de las claves de la recuperación económica española.

Pero además de estas dos áreas, el pasado año hizo también su reaparición el sector protagonista de la crisis. Ya en los últimos ejercicios se había percibido un impulso de la actividad inmobiliaria: compraventa de viviendas, suelos y naves industriales, sobre todo en las grandes ciudades. Pero en este 2017 ha regresado también la construcción (residencial y de obra pública), con cifras aún lejanas a las de hace una década, pero significativamente superiores a las de los años precedentes: se crearon más de 5.000 empresas (un aumento de casi el 5% según los datos del Ministerio de Empleo) y la inversión en este sector se incrementó un 4,6% (INE).

Sin embargo, como viene siendo habitual en los últimos años, la mejora de estos indicadores no ha tenido un comportamiento parejo en la renta de los hogares, que de 2008 a 2015 se redujo, de media, un 11%. Con los ingresos estancados no es de extrañar que los principales indicadores industriales y de consumo mantengan una tendencia de crecimiento muy suave:

Tal vez el dato más significativo al respecto sea el del consumo de los hogares, que de acuerdo con la Contabilidad Nacional del INE cerró 2017 con 4,6 puntos por debajo de los niveles de 2008. En conclusión: aunque el PIB ya ha recuperado los niveles previos a la crisis, la renta de los hogares y, por tanto, el gasto que pueden realizar, mantiene una tendencia positiva pero moderada. Y las causas hay que buscarlas en el mercado laboral.

> Variación interanual de varios indicadores industriales y de consumo



Más empleo más desigual

En 2017 volvió a crearse empleo y lo hizo a un ritmo del 2,65 %: a final de año había 490.300 personas más trabajando que a finales de 2016, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa publicada por el INE.

Gracias a este impulso, la ocupación se situó en casi 19 millones de personas, lo que significa dos millones más de trabajadores que a comienzos de 2014, cuando el mercado laboral tocó fondo. Es decir, que España lleva cuatro años creando empleo a un ritmo de casi medio millón al año. Pero aun así, tiene un millón y medio de ocupados menos que en 2008, el año que tomamos de referencia por el comienzo de la crisis.

Gracias a ese incremento de la ocupación, la tasa de paro pasó del 18,63 % que tenía en 2016 al 16,55 % con que concluyó 2017. El desempleo sigue, por tanto, descendiendo aunque lo hace a un ritmo más lento que en los dos años precedentes. Un problema añadido es la composición de ese colectivo: de los 3,8 millones de desempleados, 1,4 millones llevan más de dos años buscando empleo.

En el siguiente escalafón laboral están los que tienen trabajo, pero no con la continuidad o intensidad que querrían. Cuando se habla de precariedad en el mercado laboral se hace referencia a la alta parcialidad (el 14,77 % de los que tienen contrato es a tiempo parcial, medio punto menos que en 2016) y a la temporalidad (un 26 % de los asalariados, idéntico porcentaje que en 2016 siempre según los datos del INE). Ambas situaciones tienden a mejorar, pero lo hacen mucho más despacio de lo que lo ha hecho el conjunto de la economía e incluso hay algunos detalles preocupantes.

Por ejemplo la duración de los contratos. Los datos del Ministerio de Empleo muestran que cada vez son más los contratos de menos de una semana (uno de cada cuatro en 2017 frente al 16 % del año 2008) y que su duración media ha descendido desde los 78 días de entonces hasta los 51 días del pasado año. Es decir: los contratos temporales son cada vez más cortos.

También es necesario poner el foco en dos colectivos —jóvenes y mujeres— que registran tasas de desempleo notablemente superiores a la media. En cuanto al factor edad, la corrección comienza a producirse a partir de los 30 años. Entre las mujeres, la tasa de desempleo es ahora tres puntos superior a la de los hombres. Pero es especialmente significativo ver la evolución durante estos años de la tasa de paro de unos y otras: la crisis afectó más a trabajos masculinos (construcción) de tal forma que el aumento del desempleo equiparó la tasa de paro de ambos sexos. Sin embargo, la recuperación está trayendo de vuelta las desigualdades tradicionales: las líneas de hombres y mujeres tienden de nuevo a separarse.

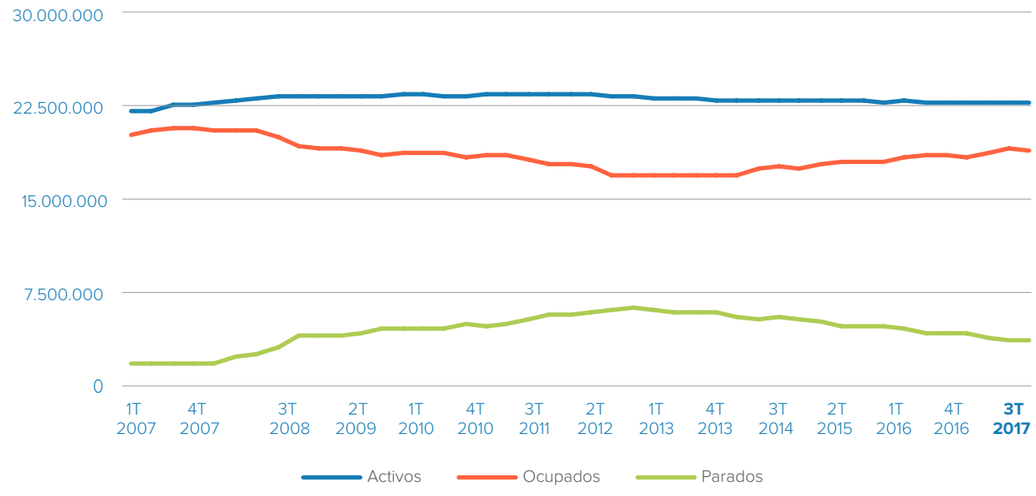
La distribución territorial también es muy significativa: el norte de España mantiene unas tasas de paro entre el 10 % y el 15 %, mientras que al sur de Madrid no hay ninguna comunidad autónoma que baje del 15 %. Los extremos los marcan Navarra (9,63 % de desempleo) y Extremadura (25,12 %). Baleares es la única comunidad autónoma con más ocupados que en el año 2008, lo cual viene a confirmar la importancia del sector turístico mencionado previamente.

Más allá de estas desigualdades en la creación de empleo, durante 2017 se ha hablado mucho de los salarios. En este terreno se mantiene la tendencia de los años anteriores: los sueldos medios y altos crecen en mayor medida (en términos porcentuales) que los sueldos bajos, que incluso ganan menos que en 2008 (al margen de la pérdida de poder adquisitivo de la inflación). Así lo indican los datos de deciles de salarios de la EPA para el año 2016 (último dato disponible).

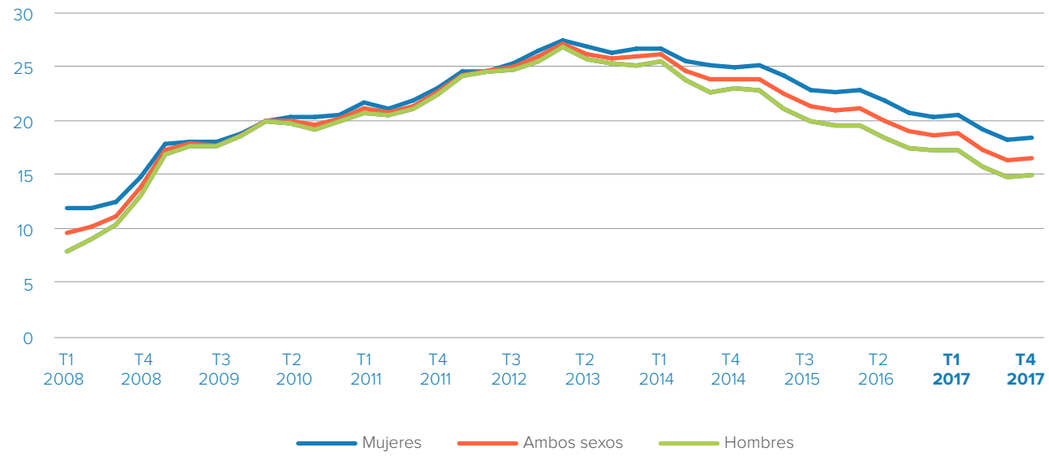
Tampoco el nuevo Índice de Precios del Trabajo del INE, que mide el cambio de precio de la mano de obra al margen de la cantidad o calidad del trabajo realizado, tiene datos más recientes. En los últimos que recoge, referidos al año 2015 constata un descenso de una décima respecto al año 2008. Si se tiene en cuenta la evolución de los precios en ese tiempo, el resultado es una pérdida del poder adquisitivo del 8,6 %.

El informe del FMI sobre la economía española de 2017 resumía este panorama reconociendo el éxito de la recuperación económica y del impulso en la creación de empleo, pero también lanzaba una advertencia de sus problemas latentes: «Buena parte del crecimiento creado ha sido en sectores de baja cualificación y baja productividad, donde los incentivos para invertir en los trabajadores resultan bajos».

> Activos, ocupados y desempleados (EPA)



> Tasa de paro (%) por sexos



Una inercia insuficiente

En conclusión, la economía española y su mercado laboral mantuvieron un buen comportamiento durante 2017 y cerraron el ciclo de la crisis y la recuperación dejando un buen puñado de problemas pendientes de resolver. La parálisis política de los dos últimos ejercicios (el primero por el largo ciclo electoral y el segundo por la debilidad parlamentaria del partido del Gobierno) ha impedido hasta ahora hacerles frente.

De cara al futuro, hay razones para apostar por que las tendencias aquí señaladas se mantengan, considerando también que hay ciertos indicadores que muestran signos de desaceleración. Todo apunta a que el PIB continuará durante este 2018 en la senda del crecimiento y que la cifra de ocupados seguirá aumentando, pero que lo harán a menor ritmo que en los años precedentes.

Los pronósticos de los distintos organismos, oficiales y privados, apuntan en esta línea, con un avance del PIB cercano al 2,5 % y un aumento del empleo por encima de las 450.000 personas. Por tanto, los trazos gruesos con los que se dibuja el panorama económico parece que pueden seguir en la buena senda.

La pregunta es qué hacer con las pinceladas finas, esos muchos problemas y desigualdades persistentes que se han mencionado. Para la cuestión de los salarios habrá que ver qué efectos tiene el acuerdo firmado a finales de 2017 para incrementar el salario mínimo interprofesional hasta los 850 euros en 2020. La teoría dice que podría tener un efecto de mejora general de los sueldos, no sólo de los más bajos, pero su aplicación está condicionada a que se mantengan altas tasas de crecimiento del PIB y de la ocupación.

Más empleo y mejor remunerado significa también un aumento en la recaudación de la Seguridad Social

Más empleo y mejor remunerado significa también un aumento en la recaudación de la Seguridad Social, un organismo que necesita incrementar sus ingresos para afianzar un sistema público de pensiones que también ha sido objeto de debate en los últimos meses.

Todas estas cuestiones precisan de respuesta. Si durante los últimos años se aplazaron debates necesarios con las urgencias de la recuperación como argumento, una vez que ese periodo se da por concluido es necesario afrontarlos. La economía española ha entrado, tras casi una década, en una nueva fase y la inercia es positiva, pero no suficiente.

Análisis del mercado laboral

Oferta en 2017

1. Introducción

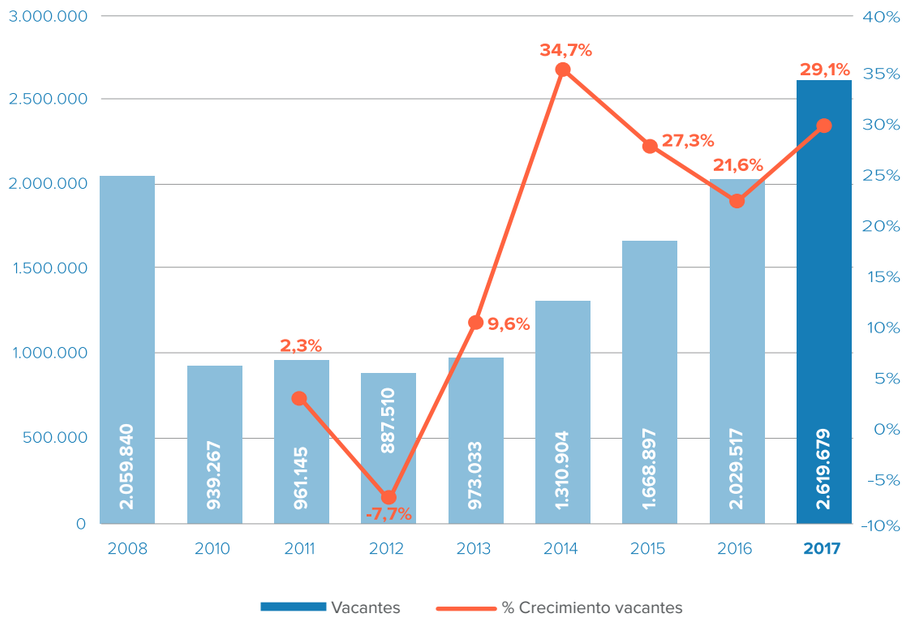
En **2017**, se publican en el portal de InfoJobs un total de **2.619.679 vacantes.** En términos relativos, volumen de vacantes ha crecido un 29 % en un año.

En relación al año pasado supone una mejora espectacular en términos absolutos, se han publicado 590.162 vacantes más. Esto supone el mayor crecimiento en términos absolutos en los últimos 9 años. De hecho casi se triplican las vacantes respecto a 2012, justo en el momento álgido de la crisis.

Las vacantes que se publican en InfoJobs siguen una tendencia creciente al igual que el volumen de contratos iniciales que publica el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Si bien en los tiempos de crisis el comportamiento es más parecido, una vez se ha ido recuperando la economía, el ritmo de crecimiento de las vacantes es más acelerado que el de los contratos iniciales.

Más de 2,6 millones de vacantes, 590.162 vacantes más que el año pasado

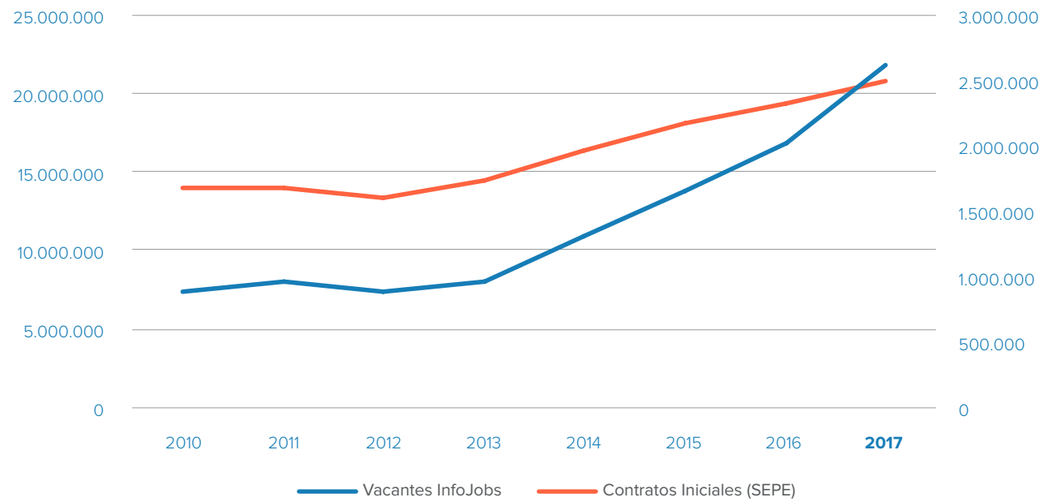
> Evolución de los puestos vacantes publicados y su crecimiento



El crecimiento de vacantes en InfoJobs está más correlacionado con el crecimiento del volumen de contratos iniciales indefinidos del SEPE. Así, en el gráfico adjunto podemos ver claramente como la tendencia es muy parecida y que en el SEPE se produce un pico en la generación de contratos iniciales indefinidos en 2014 (creciendo un 27%). A partir de ese momento este crecimiento se frena y se estabiliza y se mantiene plano con crecimientos del 10% los tres últimos años. En el caso de InfoJobs, tras el pico de crecimiento (+35%) conseguido en 2014 saliendo de la crisis, el crecimiento se desacelera hasta el 22% en 2016. En 2017 vuelve a dispararse el crecimiento alcanzando un 29% de crecimiento.

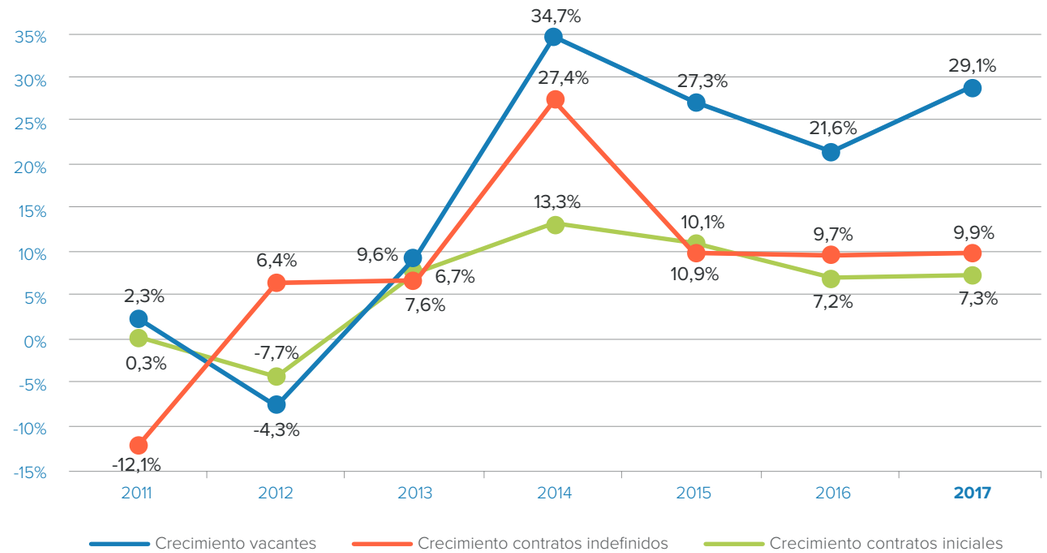
En el año 2017 casi se triplican las vacantes respecto a 2012, justo en el momento álgido de la crisis

> Evolución de Contratos iniciales y Vacantes InfoJobs



Fuente: Estadística de Contratos Iniciales SEPE y BBDD propia para el total de vacantes de InfoJobs

> Evolución de Contratos iniciales y Vacantes InfoJobs



2. Ofertas por tipo de contrato

Tipo de contratos ofertados en 2017 y variación

	% sobre el total	Variación 2016-2017
Indefinido	30%	13,45%
De duración determinada	31%	34,31%
Otros contratos	20%	6,28%
A tiempo parcial	11,5%	20,32%
Autónomo	4%	16,37%
Formativo	3%	109,42%
Fijo discontinuo	0,4%	20,22%
De relevo	0,1%	5,74%

Medio millón de vacantes ofrecen contrato indefinido, un 30 % del total

Las vacantes que ofrecen **contrato indefinido** han crecido un 13 % en 2017, esto son 63.516 vacantes más, situando el total de vacantes en 535.645. Este volumen supone en términos relativos un peso del 30 % respecto al total de vacantes.

Si comparamos estas cifras con las que nos ofrece el Servicio Público de Empleo (SEPE) enseguida podemos comprobar que InfoJobs sigue abanderando la publicación de ofertas de calidad. Según el SEPE en España se han generado en 2017 un total de 20,8 millones de contratos iniciales, y tan solo un 6 % de ellos son indefinidos. A pesar de que la proporción de contratos indefinidos ha crecido un punto porcentual respecto al año pasado, todavía queda lejos en relación al 30 % de peso que tienen las vacantes que ofrecen contrato indefinido en InfoJobs.

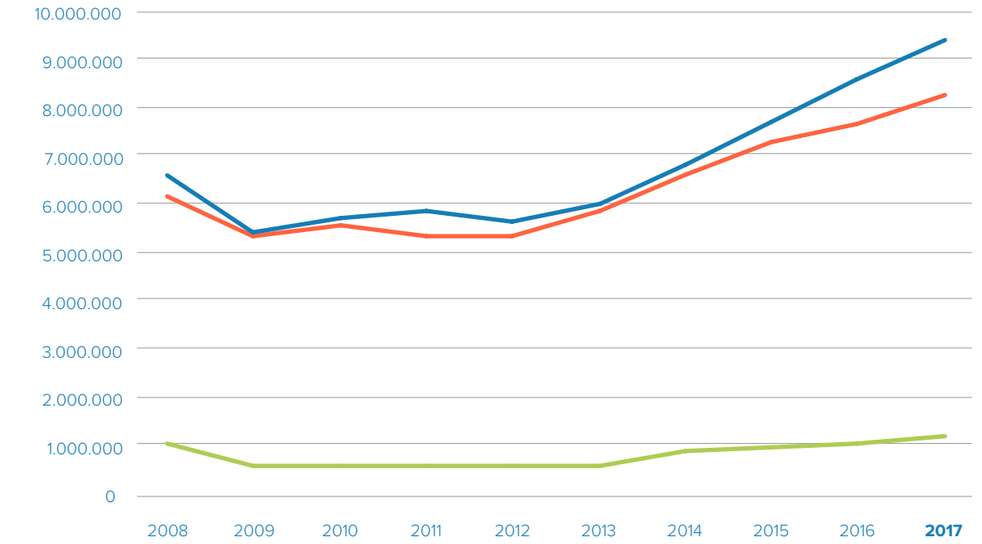
Las vacantes que ofrecen contratos de **duración determinada** han crecido este año un 34 %, llegando a un total de 551.208 vacantes. Esto significa que estas vacantes han ganado peso en el total de vacantes que ha ofrecido InfoJobs en 2017, llegando a ocupar el 31 % del total, un punto porcentual por encima de las vacantes con contrato indefinido. Esta es una tendencia que empieza a notarse en InfoJobs y que es una tendencia de mercado creciente. De hecho tal y como vemos en la gráfica adjunta, en los últimos 3 años los contratos temporales en el mercado han crecido a un mayor ritmo que los contratos indefinidos, que apenas se han movido. De modo que gran parte de la recuperación del empleo en el mercado se está dando en la contratación temporal, mientras que la indefinida apenas se mueve. Esto no solo lo vemos en el gráfico adjunto, sino que también se afirma desde instituciones como la OIT.

Según el director general de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Joaquín Nieto, la reducción del desempleo en España se ha hecho a costa de un empleo de baja calidad con altas tasas de temporalidad.

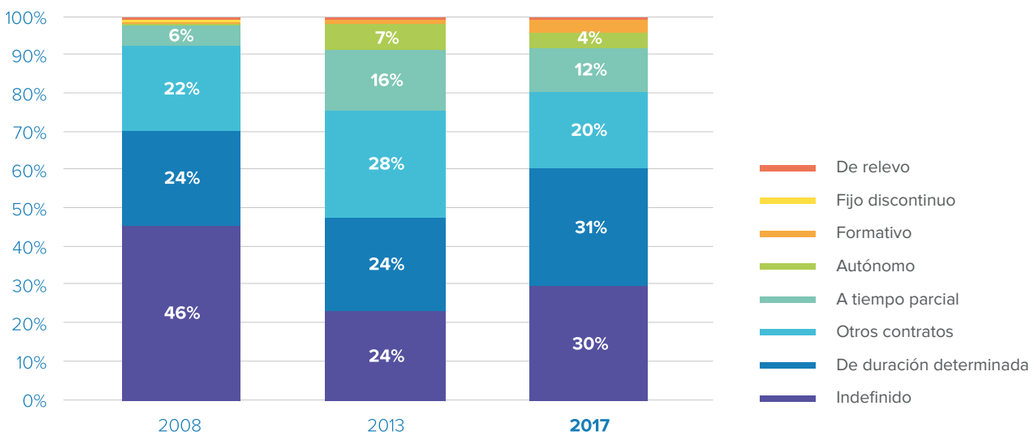
La tercera modalidad contractual más ofrecida en volumen de vacantes sigue siendo **Otros contratos** con un peso del 20 % respecto al total de vacantes. Su peso se ha reducido 2,6 puntos porcentuales, a pesar que ha crecido en 21.193 vacantes, situándose en un total de 358.550 vacantes.

Si miramos los datos en retrospectiva, con tan solo 3 fotos de 3 años clave podemos ver lo que ha sucedido en los últimos años. Si miramos el 2008 (inicio de la crisis) se observa que la contratación indefinida ocupaba el 46 % del total de las vacantes, y el resto de tipologías mantenían un cierto equilibrio, siendo la modalidad de autónomo casi irrelevante (ocupa apenas el 0,3 %). En 2013, en plena crisis, las vacantes con contrato indefinido tocan suelo con un 23,5 % del peso sobre el total, mientras que despuntan modalidades que llegan a su máximo en ese año como es la modalidad de autónomo (con un peso del 7 %) o a tiempo parcial con un 15,6 %. En 2017 se nota la recuperación de la modalidad de indefinido, una recuperación que recordemos se había iniciado ya en 2015, y que dos años después se sitúa, tal y como muestra el gráfico, en el 30 %

> Evolución de contratos iniciales por modalidad (SEPE)



> % de vacantes por modalidad contractual



10.148 vacantes para tipo de contratación autónomos

Las vacantes para **autónomos** siguen creciendo en términos absolutos y este año se han ofrecido 10.148 puestos más que en 2016, llegando a un total de 72.152 vacantes. A pesar que su peso relativo en relación al total se ha mantenido igual que el año pasado situándose en el 4%. Si es cierto que en términos absolutos es la mayor cifra de los últimos años. Y supone que el volumen de vacantes se ha multiplicado por 15 desde 2008 hasta ahora.

Según el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) se ha cerrado el año con un aumento de 10.468 autónomos, un 0,3% más que en 2016, por lo que el número total de autónomos ha ascendido a 3,2 millones de trabajadores por cuenta propia. Así, 2017 se ha consolidado como el quinto año consecutivo en el que se han registrado incrementos del número de trabajadores por cuenta propia, aunque el crecimiento registrado en los años sucesivos ha ido decreciendo poco a poco.

3. Ofertas por sector

Se diversifica la oferta de vacantes

Cuando una empresa introduce una vacante en InfoJobs y decide publicarla en un sector profesional, lo hace en aquella en la que espera encontrar el máximo número de candidatos adecuados para el puesto.

En este sentido, este año en InfoJobs notamos un cambio en la composición del volumen de vacantes por sector. Y es que queda más repartido entra los sectores, si en 2016 los tres sectores reina: Comercial y ventas, Informática y Telecomunicaciones y Atención al cliente representaban un 57% del total de las vacantes, este año ocupan un 49%. En 2015 representaban el 61% del total de vacantes.

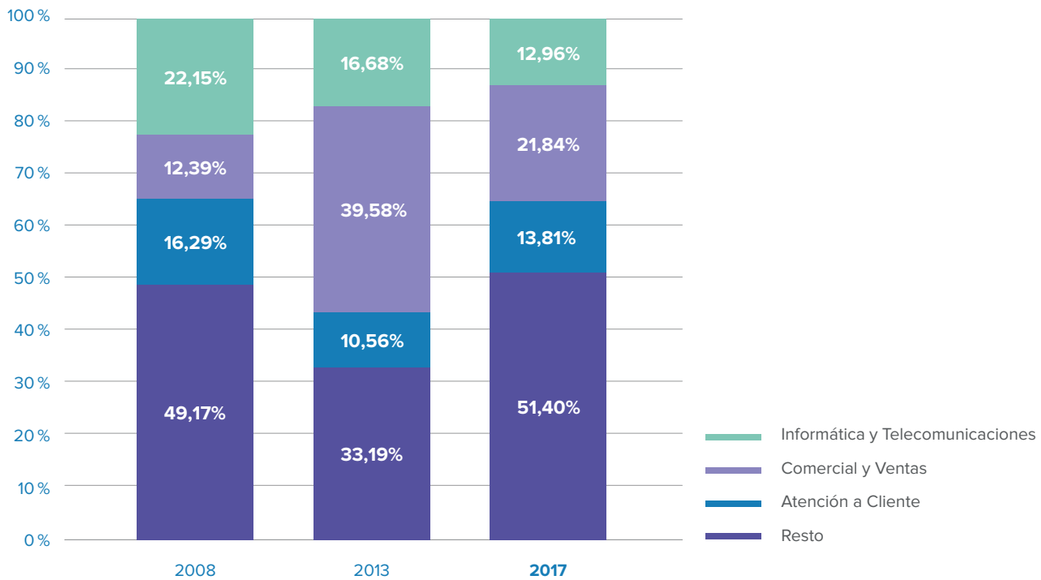
Ahora, en 2017 el 62% de las vacantes se concentran ahora en 5 sectores: Comercial y ventas, Atención a Clientes, Informática y Telecomunicaciones, Turismo y Restauración y Compras, Logística y Almacén.

> % de vacantes por sector y variación

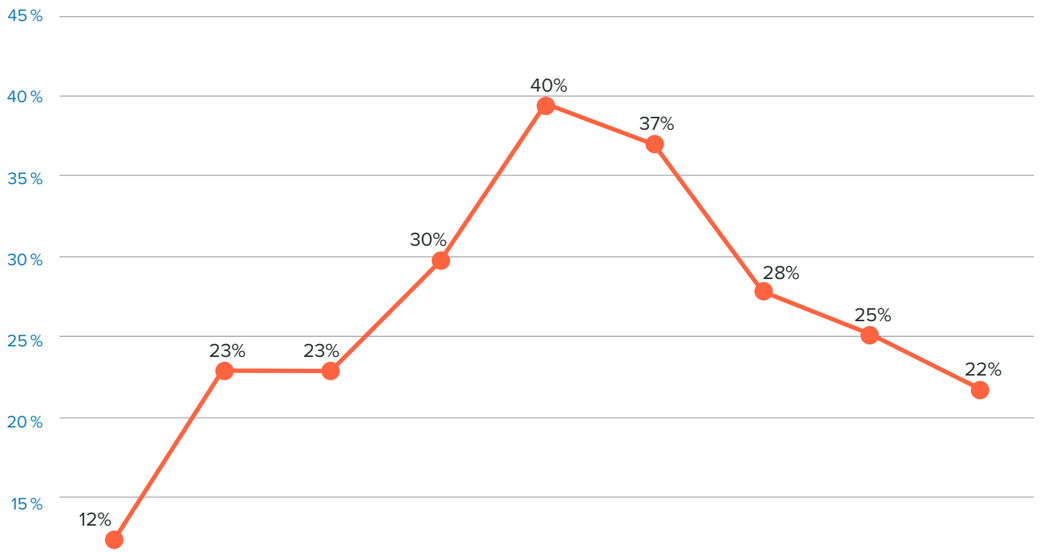
	% sobre el total	Variación 2016-2017	Total vacantes publicadas
Comercial y Ventas	22%	12%	572.096
Atención a clientes	14%	18%	361.750
Informática y Telecomunicaciones	13%	2%	339.402
Turismo y restauración	7%	58%	183.942
Otros	7%	53%	176.965
Compras, Logística y Almacén	7%	112%	173.607
Profesiones, artes y oficios	7%	45%	170.873
Administración de empresas	4%	18%	92.511
Ingenieros y técnicos	3%	34%	89.528
Educación y formación	3%	151%	84.322
Venta al detalle	3%	22%	77.336
Marketing y comunicación	2%	41%	59.215
Sanidad y salud	2%	19%	53.074
Finanzas y banca	2%	46%	43.870
Calidad, producción e I+D	2%	39%	43.661
Inmobiliario y construcción	1%	82%	33.758
Recursos humanos	1%	32%	29.203
Diseño y artes gráficas	1%	193%	19.790
Legal	0%	21%	6.942
Sector Farmacéutico	0%	106%	4.748
Administración Pública	0%	78%	3.086
TOTAL	**100%**	**29%**	**2.619.679**

Como podemos observar en el gráfico adjunto, estos tres sectores (Comercial y Ventas, Atención al cliente e Informática y Telecomunicaciones) son los que han sustentado gran parte del bache que la crisis provocó en el resto de sectores profesionales en 2013, cuando parecía que la crisis había tocado suelo y su impacto había sido fuerte en algunos sectores clave como la construcción o la banca. Es, sobre todo, Comercial y Ventas el sector que parece que ha actuado como un muelle durante los años más duros de la crisis. Y es también en estos dos últimos años donde podemos notar cierta recuperación de algunos sectores (Turismo y Restauración, Compras, Logística y Almacén), por ello, vemos como parece que vuelven a tener pesos similares a los que tenían antes de la crisis

> Sectores profesionales con mayor volumen de vacantes



> Evolución del peso de las vacantes en Comercial y Ventas sobre el total



Los tres sectores con mayor volumen de vacantes

Comercial y Ventas, el muelle que regula el mercado

Comercial y Ventas sigue siendo el sector con mayor número de vacantes, concretamente en 2017 se han ofrecido 572.096 puestos vacantes para este sector profesional, esto son 61.213 vacantes más en relación a 2016, lo que supone un 12 % de crecimiento anual de las vacantes de esta especialidad.

En relación al total de vacantes, Comercial y Ventas representa un 22 % de las mismas. Pero lo que es destacable este año es que pierde 3,3 puntos porcentuales de su peso en relación al año pasado cuando ocupaba casi un 25 % del total de vacantes.

Comercial y Ventas ha experimentado ciclos expansivos desde el inicio de la crisis convirtiéndose en el sector que se ha expandido como un muelle durante el tiempo de crisis. Tiempo en que las empresas estaban despidiendo gente, y a su vez, un tiempo en que la presión de las ventas era mucho mayor para la supervivencia de las mismas y/o su crecimiento y estabilidad económica.

Llevamos ya 2 años, desde el inicio de la recuperación económica, asistiendo a un descenso del sector en su peso. Este es pues, el tercer año consecutivo en el que esto ocurre.

Si hacemos un zoom dentro del sector, nos damos cuenta de que, dentro de Comercial, todos los subsectores crecen, aunque los que más lo hacen en términos absolutos son, por este orden: Comercial (con 275.198 vacantes, 24.458 más), Televenta (con 151.061 vacantes, 19.964 más que el año pasado) y Agente comercial (con 135.340 vacantes, 16.325 más). También son estos los que tienen un mayor volumen de vacantes.

El segundo sector en volumen de vacantes es **Atención a Clientes**, que este año se sitúa en un global de 361.750 vacantes, 55.091 vacantes más que el año pasado, lo que supone un crecimiento del 18 %. Además supone un peso del 14 % sobre el total de vacantes. Perdiendo en peso un punto porcentual en relación al año pasado.

339.402 vacantes para Informática y Telecomunicaciones

Este sector se convierte en el tercero en volumen de vacantes. Sin duda, es un sector que sigue creciendo, este año con 6.541 vacantes más que el año pasado y con un crecimiento interanual del 2 %.

El año pasado este incremento de las vacantes del sector en InfoJobs era justo el mismo que experimenta el empleo en el sector según el Informe Anual del Sector TIC y de los contenidos en España. Este año, el mismo informe indica que el empleo creció un 4 % en el sector, siguiendo una senda positiva que empezó en 2013.

Este mismo informe nos indica que el número de empresas del sector también creció un 3,3 %, superando las 33.000 empresas, de las cuales el 70 % pertenece al sector TIC y el 30 % al de Contenidos.

Así, en el contexto InfoJobs nos encontramos con un crecimiento inferior al sector en términos de vacantes e inferior con respecto al promedio de crecimiento de vacantes. Es por ello que el sector pierde peso respecto al total de vacantes publicadas. Este año este sector representa el 13 %, mientras que el año pasado representaba un 16 %. Pierde pues 3 puntos porcentuales.

Programadores, Analistas y profesionales del Área de Sistemas los más demandados, pero los Ingenieros de Telecomunicaciones son los que más han crecido en volumen de vacantes.

Dentro del sector, el subsector que crece más en términos absolutos es **Telecomunicaciones** con 7.643 vacan-

tes más que el año pasado, situándose en un total de 31.968 vacantes. Este subsector crece un 30 %, la que más crece también en términos relativos.

De lejos le sigue la demanda de **Programadores**, que no deja de crecer aunque ahora de manera más desacelerada, este año consigue 2.516 vacantes más que el año pasado con un total de 157.341 vacantes. Aunque crezca menos que otros años (un 2 %), sigue siendo el primer subsector en nivel de demanda de profesionales de TI. Le siguen los **profesionales de Sistemas** que con 35.441 vacantes, apenas han crecido un 2 % este año. Como tercer subsector en volumen de vacantes situamos a los Analistas con 26.009 vacantes.

Por lo que a pesos se refiere, y según el gráfico adjunto, no hay diferencias respecto al año pasado.

> % de vacantes por subsector

	2016	2017
Administración de base de datos	2%	2%
Análisis	9%	8%
Arquitectura	2%	2%
Calidad	2%	2%
ERP, CRM, Business Intelligence	8%	8%
Gestión de proyectos	4%	4%
Hardware, redes y seguridad	4%	4%
Helpdesk	5%	5%
Programación	46,50%	46,40%
Sistemas	10%	10%
Telecomunicaciones	7%	9%

Los que más crecen en volumen absoluto

Los sectores que más crecen en volumen absoluto de vacantes en relación al año pasado son las siguientes:

- **Compras, Logística y Almacén:** que crece con 91.743 vacantes más (+112 %)
- **Turismo y Restauración:** que crece con 67.615 vacantes más (+58 %)
- **Comercial y Ventas:** que crece en 61.213 vacantes más (+12 %)
- **Atención al Cliente:** que crece en 55.091 vacantes más (+14 %)
- **Profesiones, artes y oficios:** con 53.325 vacantes más (+45 %)
- **Educación y formación:** con 50.684 vacantes de más (+151 %)

Compras, Logística y Almacén, sigue en alza y crecimiento

El crecimiento exponencial del comercio electrónico que estamos viviendo estos últimos años está provocando cambios revolucionarios en muchos aspectos. Por ejemplo, el hecho de comprar un producto con el móvil o la Tablet sentados en un sofá con la comodidad de recibir el paquete en casa o en la oficina está provocando cambios en el mercado laboral. En este sentido, se está dando un trasvase de puestos de trabajo desde el comercio tradicional hacia puestos relacionados con la logística y el trasporte derivados de este e-commerce. Según estudio de DBK el negocio logístico relacionado con la venta online, facturó 1.100 millones de euros en 2016 y se estima que se cerró 2017 con una cifra de 1.500 millones, es decir con un crecimiento del 18 %.

Así, el sector de la Logística y el Transporte ha supuesto casi un 8 % del Producto Interior Bruto (PIB) y ha movido un volumen de negocio de unos 110.000 millones de euros aproximadamente, abarcando unos 800.000 empleos. A nivel empresarial, según el INE se han creado 3.209 nuevas empresas de transporte en España, un 11,79 % más que en 2016 (y solo han desaparecido 560, una cifra parecida a la de 2016).

Además de todo ello, este sector ha estimulado la contratación de suelo logístico en España. Así hasta septiembre, la inversión en este mercado fue de 550 millones de euros, y se esperaba cerrar el año con 1.200 millones, esto es un 20 % más que el año 2016. Amazon sigue siendo el caso más relevante, con un total ya de 11 centros abiertos en España. Pero también están en este proceso de inversión en suelo logístico empresas como Mercadona, Inditex, Mango o Carrefour. Principalmente buscando buenas conexiones, ya no se concentran en cercanías como Madrid y Barcelona sino que también se expanden por Valencia, Sevilla, A Coruña, Zaragoza, etc.

Varias tendencias acentúan estos crecimientos en todos sus indicadores:

- La importancia de la última milla (experiencia final del cliente) y la gestión de devoluciones. El cliente es cada vez más exigente y esto obliga a las empresas a situarse cada vez más cerca del cliente final y también a tener una buena política y gestión de devoluciones. Quien mejor resuelva, se lleva el cliente.
- **Las puntas de venta:** Este año se han producido cifras record en momentos puntuales ya institucionalizados: Black Friday, CyberMonday, compras de navidad... esto requiere de refuerzos en las plantillas de la mayoría de empresas del sector.
- **El uso de drones en las operaciones Logísticas:** cada vez más, las empresas usan los drones para facilitar y simplificar la gestión del inventario, acortando notablemente los tiempos.
- **La irrupción del producto fresco:** Todavía es una apuesta pero ya se están preparando las empresas para acercar el producto fresco en calidad al cliente.

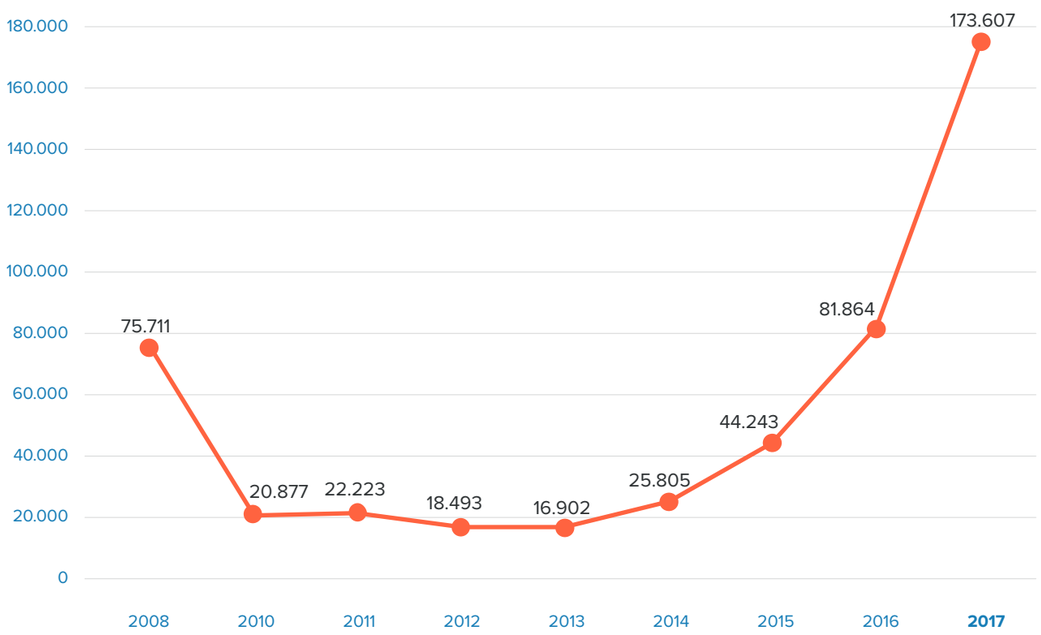
En InfoJobs el sector de Compras, Logística y Almacén duplica vacantes en un año y casi cuadruplica en 2 años. Sin duda confirma la tendencia creciente del sector.

Todos estos cambios también se ven reflejados en el crecimiento de este sector en InfoJobs, que se convierte en el que más crece en volumen de vacantes. En total cuenta con 173.607 vacantes, 91.743 más que el año pasado, más que duplicando la cifra de 2016.

Si echamos la vista atrás, este mismo sector en 2008 tenía un total de 75.711 vacantes, cifra que descendió hasta las 16.902 vacantes en 2013, justo el año en que la crisis tocó fondo. Así pues, podemos afirmar que este sector está en plena recuperación teniendo en cuenta el desarrollo de internet, los drones y todo aquello que facilite el transporte hace que se le pueda augurar un buen futuro.

Pero la importancia de su crecimiento no solo se refleja en el volumen de vacantes, si no en el peso que este sector adquiere respecto al total, si hablábamos sobre % del PIB que representa, vemos que en InfoJobs, su peso pasa a ser del 4 a cerca del 7 % del total de vacantes en tan solo un año.

> Evolución de las vacantes en Compras, Logística y Almacén



Si hacemos zoom sobre el sector, enseguida podemos destacar que son Almacén y Distribución y logística los subsectores que creen más (101% y 151% respectivamente). Y parece que tiene sentido de acuerdo a las tendencias observadas anteriormente.

Pero este sector sigue teniendo un hándicap, y es que es poco conocido, muy asociado al transporte y a los almacenes de manera que despierta poco interés en los jóvenes. Así, tan solo se forman 5.000 profesionales al año en España mientras que en Alemania se forman alrededor de 50.000.

Según la Fundación ICIL, dedicada a la investigación, formación y asesoramiento en logística, en su análisis del impacto laboral del sector concluye que en 2016 se ha constatado un cambio significativo y sobre todo, un aumento de los perfiles demandados. Concretamente, el aumento que se ha producido es el de aquellas ofertas que reclaman perfiles con una mayor preparación teórica y un mayor conocimiento de las herramientas que se aplican en *Supply Chain*. Este hecho se traduce en que los candidatos mejor cualificados han visto cómo sus posibilidades aumentaban. Los perfiles que más se demandaron según este informe dentro del área de *Supply Chain* fueron: *Account Manager* experto en *Demand Planning Sector Retail*; Comprador Senior de materias primas de cosmética; Responsable de compras químico; Técnico de electromecánicas de automoción o Jefe de montaje de fábricas nacional e internacional.

El dominio de idiomas, especialmente inglés, alemán y francés, sigue siendo un valor añadido para encontrar trabajo en estas posiciones. Ante la nueva puesta en escena del sector y el carácter de constante innovación de estos puestos de trabajo, el dominio de las nuevas tecnologías se ha convertido en otro de los conocimientos más valorados.

Turismo y restauración recupera su papel como uno de los motores de la economía, también en la generación de vacantes

Y es que las cifras del país han sido muy buenas, así el Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital nos indica que el turismo español batió en 2017 su récord de visitantes internacionales con la llegada de 82 millones de turistas. Con estos datos, España superaría por primera vez a Estados Unidos y alcanzaría la segunda posición en número de llegada de turistas, solo por detrás de Francia.

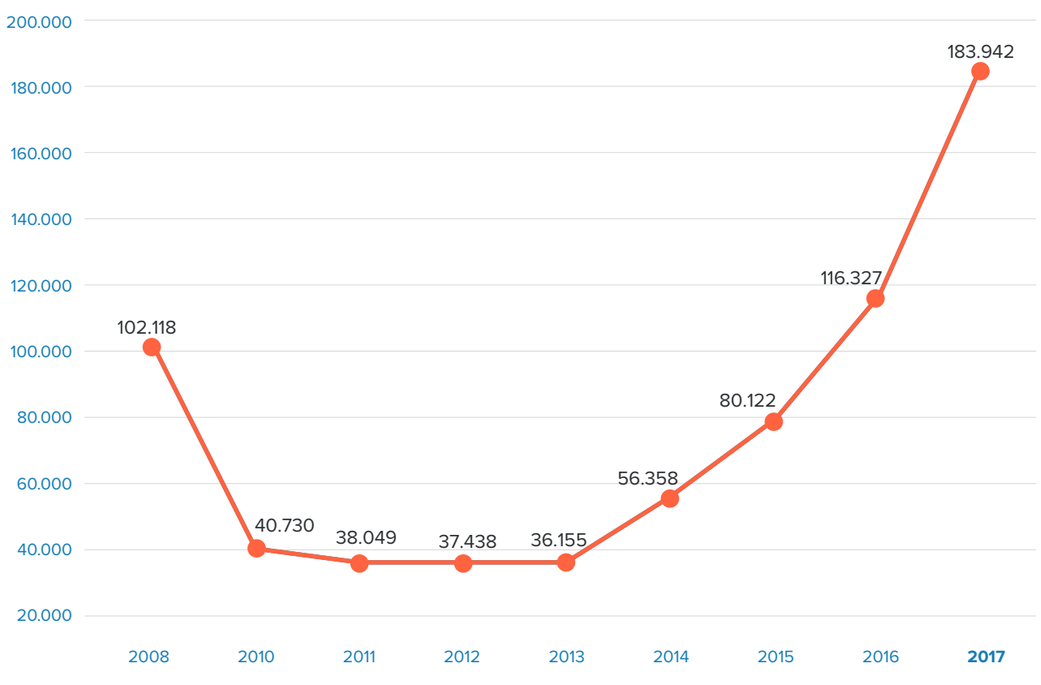
Esto supone que la llegada de turistas registró un incremento del 8,9 % respecto a 2016, según la estimación de cierre del año elaborada por el Ministerio sobre la información de Turespaña y datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Por su parte, el gasto total realizado por los turistas que visitaron España ascendió a 87.000 millones de euros en 2017, cifra también récord, y que representa un incremento del 12,4 % respecto al año anterior.

Además, el gasto medio por turista experimentó en 2017 un crecimiento del 3,1 % y llegó a los 1.061 euros por persona. Asimismo, el gasto medio diario alcanzó los 137 euros con un incremento del 4,4 % respecto a 2016.

Por destinos nacionales, Cataluña fue la principal comunidad autónoma con más de 18,2 millones de turistas internacionales, lo que supone un aumento del 6,1% respecto al periodo entre enero y noviembre de 2016. Le siguen Baleares, con 13,7 millones y un crecimiento del 6,2 %, y Canarias con casi 13 millones y un incremento del 7,9 %.

Las buenas noticias de este sector también llegan al mercado de empleo. Este año ha crecido un 58 % su volumen de vacantes pasando de 116.327 vacantes en

> Evolución de las vacantes en Turismo y restauración



2016 a 183.942 en 2017. En total se han dado 67.615 puestos más que hace un año. Como podemos ver en el gráfico adjunto desde el arranque en 2013 la progresión ha sido exponencial multiplicando por 4 el volumen de vacantes.

Si miramos en profundidad, es Hostelería el subsector que más crece en términos absolutos con 26.684 vacantes más (crece un 52%), situándose también como el subsector que mayor volumen de vacantes tiene: 77.964. Quizás este es el sector que se beneficia mayormente del incremento del volumen de turistas que ha disfrutado este año el país.

En paralelo el siguiente beneficiado es Restauración, que con 65.772 vacantes, crece un 43% este año, lo que supone 20.050 vacantes más que el año pasado.

Lo que quizás sorprende este año es el crecimiento de las vacantes derivadas de las actividades de Turismo, que con 40.206 vacantes, este año crece 108%, es decir duplica su volumen publicando 20.881 vacantes más que el año pasado.

Todos estos datos, quedan validados cuando observamos en la EPA que la rama de actividad de Hostelería crece un 6% en ocupación y cuando en la estadística del SEPE observamos que el volumen de contratos asociados a la Hostelería (55: servicios de alojamiento/56: Servicios de comidas y bebidas) se duplican en un año, pasando de 1,8 millones a 4,2 millones de contratos iniciales.

Electricidad y Automoción abanderan la recuperación del sector Profesiones, artes y oficios

Un año más destacamos las cifras del sector Profesiones, artes y oficios que ha crecido en 53.325 puestos vacantes, llegando a un total de 170.873 y creciendo un 45% en términos relativos.

Este es un sector muy atomizado y está formado por 18 subsectores. Aun así, destacan dos por encima del resto por ser las que han abanderado la recuperación: Electricidad y Automoción.

La primera crece con 8.386 vacantes más, consolidando un total de 24.682 nuevas vacantes y creciendo un 58%.

Sin duda, este oficio se ha visto reactivado con la recuperación del sector inmobiliario y de la construcción. De hecho en tres años ha triplicado su volumen de vacantes.

Por su parte, Automoción no se queda atrás y crece en 11.296 vacantes más (crece un 76%), situándose en un total de 26.196 puestos ofertados. Este sector también experimenta una recuperación notable, de acuerdo a la recuperación económica, así cuando tocó fondo la crisis, en 2013, el sector publicó apenas 3.000 vacantes.

Las cifras del sector, también avalan este crecimiento. Y es que a pesar según datos de ANFAC la producción de vehículos ha caído un 1,5%. Las matriculaciones de vehículos y todoterrenos en España han crecido un 7,7% en 2017 según informan las patronales de fabricantes (ANFAC), de concesionarios (Faconauto) y de vendedores (Ganvam).

Los que más crecen en términos relativos:

Todos los sectores han crecido en relación al año pasado sin excepción. Los sectores que más crecen en volumen de vacantes en términos relativos en relación al 2016 son, por este orden:

- **Diseño y artes gráficas:** +192%
- **Educación y Formación:** +151%
- **Compras, Logística y Almacén:** +112%
- **Inmobiliaria y construcción:** +82%%

Diseño gráfico y Web lideran el crecimiento de Diseño y artes gráficas

Este sector aumenta su volumen de puestos en 13.036 en relación al año pasado. Esto significa que se sitúa en 19.790 vacantes.

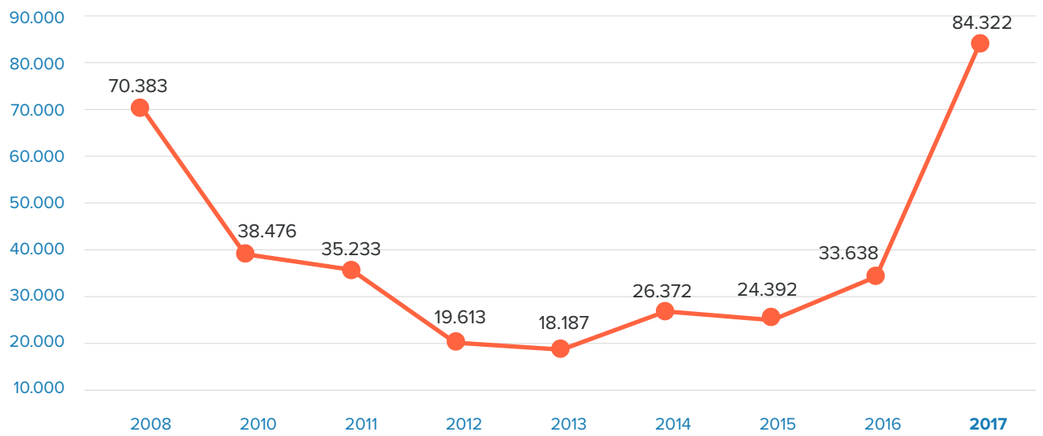
Educación y Formación el gran revulsivo, en un año sobrepasa los niveles anteriores a la crisis

Sin duda este es el sector que más sorprende en crecimiento. Este año Educación y formación ofrece 84.322 vacantes, esto son 50.684 más que el año pasado, y con ello se sitúa en niveles superiores a 2008 cuando llego a su máximo de 70.383 vacantes.

Según el ministro de educación Iñigo Méndez de Vigo, en 2018 está previsto que se haga una convocatoria de oposiciones para cubrir 150.000 plazas.

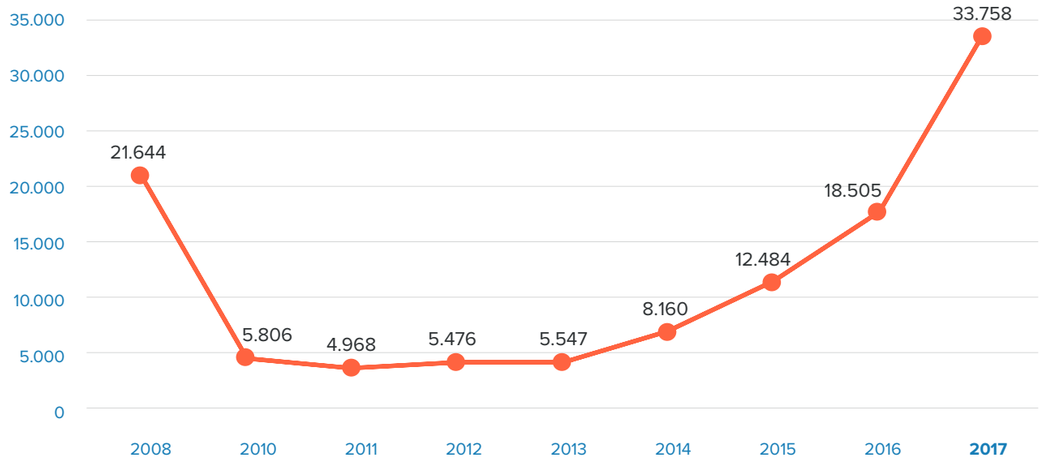
Una de las hipótesis del crecimiento que observamos los últimos años sería que estas plazas que van a salir ahora se han ido cubriendo a través de interinajes y, por tanto, sacados de bolsas de empleo.

> Evolución de las vacantes en Educación y formación



Inmobiliaria y construcción se acelera en su recuperación y sobrepasa los niveles de antes de la crisis

> Evolución de las vacantes en Inmobiliaria y construcción



El sector de llega este año a la cifra de 33.758 vacantes, lo que supone 15.253 vacantes más en relación al año pasado. Con esta cifra ya sobrepasa los 21.644 puestos que se publicaron justo cuando estalló la crisis en 2008. Con lo cual, se consolida la recuperación del sector. Dentro del sector, las áreas que experimentan mayor crecimiento en volumen de vacantes son las que tienen que ver con las Agencias inmobiliarias (crecen en 5.305 vacantes) y también aquellos oficios que tiene que ver con la construcción, que creen en 6.560 vacantes.

La buena marcha del sector viene avalado por unas cifras de mercado que lo acompañan. Así, la compraventa de viviendas subió un 14,6% en 2017 con respecto al año anterior. Hasta un total de 464.423 operaciones. Se trata de su mayor cifra desde el ejercicio 2008, según el Instituto Nacional de Estadística (INE). Tanto el mercado de segunda mano como el de vivienda nueva han sido los impulsores de este crecimiento anual. El cuarto consecutivo después de que la compraventa de viviendas subiera un 2% en 2014. Un 11,5% en 2015. Y un 14% en 2016.

Analista de datos encabeza la lista de nuevos puestos emergentes más demandados

Consideramos puestos emergentes aquellos perfiles correspondientes a vacantes que en 2008 o 2009 apenas existían y que en los últimos años han ido creciendo en volumen de vacantes de forma substancial. Por su naturaleza, suelen ser puestos con un bajo nivel de competencia, debido a que todavía son puestos en los que no existe una formación reglada, o si bien existe, todavía no hay muchos candidatos formados, y también porque tampoco existen candidatos que puedan acreditar experiencia. Todo ello las convierte en las mejores oportunidades de empleo para aquellos jóvenes que quieren orientar su formación hacia una profesión de futuro o para aquellos que quieren reorientar su profesión actual.

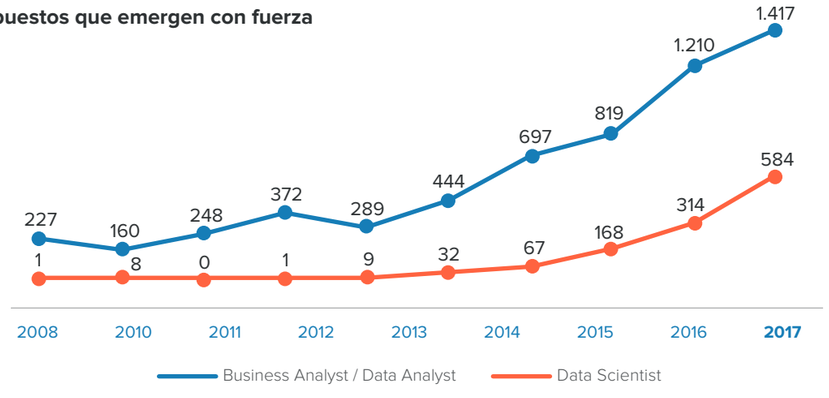
Sin duda, los puestos emergentes están siempre muy vinculados a la innovación y a la tecnología, y este año no es distinto, aunque tenemos algunas novedades.

Este año presentamos los puestos emergentes de la siguiente forma:

- **Nuevos puestos emergentes:** los que hemos visto despuntar este año
- **Puestos emergentes en evolución:** los que hemos presentado los últimos años que siguen en demanda creciente.
- **Puestos emergentes ya consolidados:** aquellos que su demanda creciente los sitúa en niveles de demanda de puestos superior a las 5000 vacantes.

Data analyst / Business Analyst o Analista de datos. Desde que se conoce que la minería de datos empieza a ser el oro de las empresas, la demanda de analistas ha ido creciendo los últimos años. Primero se necesitaron para el desarrollo de clientes (con el auge de la creación de CRM's), para segmentar el mercado, para analizar precios, para analizar y optimizar campañas de marketing, etc. Poco a poco se han convertido en piezas imprescindibles en el negocio. Hoy en día el *Business Analyst* busca en las distintas fuentes de información del negocio (estructuradas o no) patrones que expliquen rendimientos pasados y que puedan servir para predecir comportamientos futuros. Para ello, determina qué modelos analíticos y de visualización de datos se adaptan mejor a las necesidades de la empresa. El *Business Analyst* tiene un enfoque muy ligado a la operativa del negocio. Trabaja sobre «territorio conocido». Busca en los datos soluciones a problemas conocidos, o intenta predecir comportamientos futuros basándose en conjuntos de datos históricos e intentando correlacionarlos con variables aleatorias, pero conocidas.

> **Nuevos puestos que emergen con fuerza**



En InfoJobs apenas se publicaban 200 ofertas en 2008, y en plena crisis es un puesto que no ha evolucionado significativamente, no es hasta que la crisis llega a su punto de inflexión y empieza a cambiar tendencia cuando vemos que este puesto empieza su senda creciente. Así en 2014 ya se ofrecen 697 puestos y en 2016 ya son 1.210 puestos. Este último año ha ofrecido **1.417 vacantes**. Para estos puestos el nivel de competencia es relativamente bajo, de **28 inscritos por vacante**. Su nivel salarial es interesante, de **35.864 euros brutos anuales**, eso sí con una desviación salarial bastante elevada: 15.137 euros. Para este puesto se precisa disponer de licenciatura o grado en Estadística, Matemáticas o Ingenierías (Técnica y/o superior). A nivel de *skills*, son necesarios: conocimientos de estadística, análisis de datos a través de SQL o Python o R y dashboarding en sistemas de visualización como *Tableau*, *Qlick*, *Microestategy* o *Power BI*. También es un *must* el conocimiento de inglés.

Data Scientist. Sin duda, esta es una profesión muy prometedora. La prestigiosa revista Harvard *Business Review* la ha nombrado la profesión más atractiva del siglo XXI. Y numerosos estudios sobre economía digital y mercado de trabajo la sitúan entre los perfiles que generarán una mayor demanda por parte de las empresas en los próximos años. Es una versión evolucionada del *Data Analyst* o el *Business Analyst*. El objetivo de un *Data Scientist* es extraer e interpretar, en clave del negocio de que se trate, la información relevante contenida en las ingentes cantidades de datos de todo tipo que se generan por la propia actividad de la empresa y sus relaciones con terceros (clientes, mercado, etc.). Para ello, los Data Scientists diseñan, desarrollan y ponen en marcha complejos algoritmos matemáticos basados en programación estadística, *machine learning* y otras metodologías. El *Data Scientist*, (a diferencia del *Business Analyst* más focalizado en negocio) tiene una perspectiva mucho más abierta, más holística. Es un trabajo más relacionado con descubrimiento, con investigación, podríamos decir, básica, que va más allá de buscar soluciones a problemas concretos y busca definir estrategias de negocio para el futuro.

Estas personas tienen grandes conocimientos matemáticos y estadísticos y además dominan el software estadístico y la programación y los sistemas de análisis de datos masivos como el *machine learning*. También es necesario que controlen la tecnología y las bases de datos para poder aportar cambios y mejoras a los negocios de la empresa. Tiene que tener una gran capacidad de aprendizaje. Debe ser creativo, estar preparado para establecer confianza entre los miembros de distintos departamentos, buen comunicador para convencer con éxito sus ideas y tener visión de negocio.

Es imprescindible que tenga conocimientos informáticos, matemáticos y estadísticos para aprender a codificar, crear hipótesis, comprender y comparar los distintos modelos, jugar con la probabilidad y resolver varios cálculos.

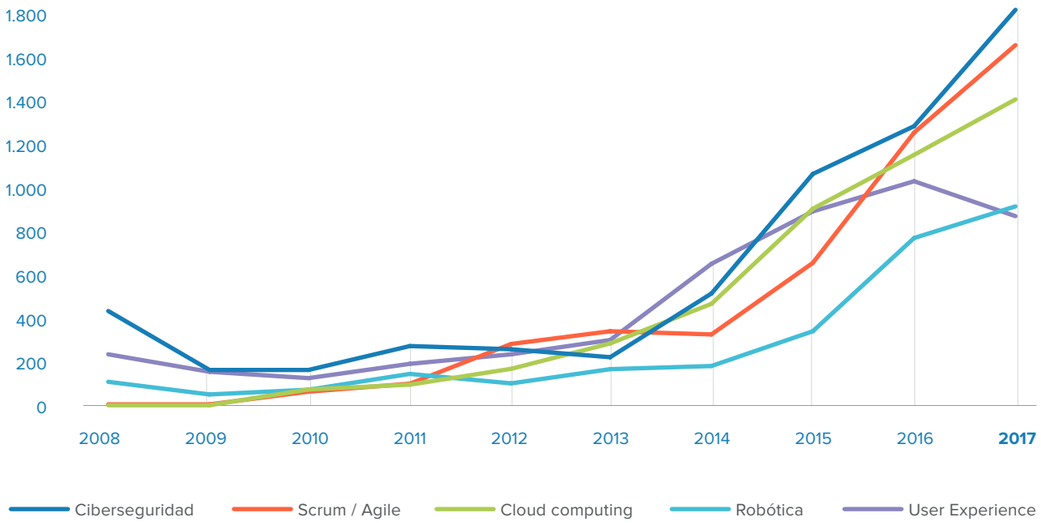
En InfoJobs, la demanda de los científicos de datos, ha eclosionado en 3 años. Así en 2008 solo se publicó una vacante con este puesto, en 2013 ya se ofrecieron 32 vacantes, en 2015 168, en 2016 las vacantes ya eran 314 y en 2017 se llega a las **584 puestos**. Es decir, en los últimos 3 años su demanda se ha multiplicado casi por 8. Estos puestos gozan de un nivel de competencia relativamente bajo, de tan solo **22 inscritos por vacante**. Además de disfrutar de un salario bruto promedio atrac-

@InfoJobs
Utiliza el hashtag:
#MercadoLaboral

tivo de **40.336 euros**, y una desviación salarial 15.094 euros, teniendo en cuenta que 2009 su salario era de 33.000 euros brutos anuales parece que también disfrutar de salarios crecientes. A nivel de estudios se solicitan Ingenieros técnicos o superiores, matemáticos, estadísticos o físicos. Se valoran mucho los másters en *Big Data* y/o *Data Science*.

A nivel de *skills* se solicitan conocimientos de extracción, limpieza y modelado de datos. Se requiere: Python, R, Machine Learning, Deep Learning, Oracle, SQL y Big data. También se valoran conocimientos de arquitectura de componentes: *Hadoop*, *Spark*, y también de herramientas de visualización (*Qlik*, *Tableau*, *Power BI*, *Microstrategy*) y por supuesto Inglés.

> Puestos emergentes que siguen su senda creciente



Especialista en Ciberseguridad. En el entorno actual de mercado la ciberseguridad se ha convertido en algo primordial e imprescindible para las empresas y su supervivencia. Cualquiera de ellas puede verse sometida a ataques informáticos, es por ello que muchas empresas, y cada vez más, establecen programas y contratan a perfiles que velen por ella. Pero uno de los problemas es que hay una falta de personal cualificado para proteger la información. Hay una alta demanda y una insuficiente oferta. Según IDG se calcula que en 2019 habrá una demanda de expertos de ciberseguridad de 6 millones de personas.

En 2009 se solicitaban en InfoJobs Ingenieros de seguridad de red o ingenieros de seguridad IT con apenas 160 vacantes En 2016 ya existe un despliegue de puestos vinculados a la ciberseguridad: Consultor de ciberseguridad, Desarrollador de ciberseguridad, Consultor Hacking ético, etc. El total de vacantes en 2016 es ya de 1.270 vacantes. Este año la demanda de especialistas es de **1.795 puestos**, 530 más que el año anterior. Su nivel de competencia ha bajado, de tan solo 20 a **16 inscritos por vacante** y su salario bruto promedio ha subido y es de **32.640 euros**. Para este tipo de puestos se demandan estudios de Ingeniería técnica y superior. Además de la carrera universitaria, en la mayoría de casos se pide además poseer alguna de las certificaciones: CCNP, CCSA, CCNA, F5 LTM, Palo Alto CNSE, SANS SEC-401, CISSP, CEH, y también algún lenguaje de programación: Java, C++ o similar. Se valora mucho algún máster en Seguridad y el idioma inglés es un *must*.

Especialista en Agile / Scrum. Hace años que venimos oyendo los términos de transformación digital de las empresas, y se refiere a los procesos por los cuales éstas cambian y se adaptan a la era digital. De esta manera cambia todo el sistema de interacción con los clientes, con las redes sociales, las apps y el e-commerce. Así, los clientes pueden aparecer desde cualquier lugar, desde cualquier canal y en cualquier momento. Esto significa que responder bien a esta interacción es lo que nos asegurará que estamos entregando valor al cliente y que se vinculará a la empresa y a su marca.

Para ello las empresas necesitan ser mucho más agiles, creando una nueva cultura de la innovación. Necesitan entregar valor de forma continuada en poco tiempo y recursos.

Tanto en *Scrum* como en *Agile*, la atención se centra en el resultado del proyecto y el «porqué» del éxito en la resolución de un problema de negocio, no en el «cómo» se hace, que era un gran aspecto del método tradicional de desarrollo en cascada. Las jerarquías estrictas de otras metodologías no favorecen la creatividad, colaboración o intercambio de conocimientos.

Con *Agile* y *Scrum*, los desarrolladores e ingenieros tienen mucha más flexibilidad y libertad para sugerir mejoras de eficiencia y lograr el resultado deseado del proyecto, ya que están al tanto de la información y el conocimiento de los negocios. *Agile* y *Scrum* permiten ir añadiendo en poco tiempo valor a la cadena, trabajando de forma interactiva, dando espacio al testeo y *feedback* del cliente, al error y al aprendizaje continuo.

En cuanto a la demanda de estas posiciones, en 2009 apenas existían 4 vacantes, en 2012 ya con 48 vacantes la demanda empieza a diversificarse y se solicitan, sobre todo, *Scrum Master*, Ingenieros de pruebas *Agile*, consultores en metodología *Scrum*, y programadores con *Scrum*. En 2016, además de todos estos, se añaden los puestos de *Agile Coach*, Profesor de metodología *Agile* y el despliegue de todo tipo de desarrolladores, arquitectos, analistas y testers (en lenguajes específicos) que usan *Scrum* / *Agile*. En 2017 se han ofertado **1.635 puestos** un 32 % más que el año pasado, su nivel de competencia es muy bajo de tan solo **9 inscritos por vacante**, constituyen pues una muy buena oportunidad.

Las posiciones de *Agile* / *Scrum* han visto multiplicada su demanda por 25 en los últimos 7 años. Las vacantes de la comunidad *Agile* gozan de tener buenos salarios, este año con un salario bruto promedio de **39.281 euros**. Para estos puestos se piden Ingenieros técnicos y superiores, Formación profesional y Ciclos formativos. Además de los estudios oficiales, se solicitan habilidades comunicativas, conocimiento de las metodologías *Agile* (*Scrum*, *Kanban* etc.), habilidades relacionadas con el *coaching* de equipos, conocimientos técnicos específicos e Inglés.

Especialista UX (*User Experience*). La experiencia de usuario viene siendo en la era de la digitalización la piedra angular que determina el nivel de *engagement* que tienen los clientes con las marcas/empresas y su nivel de percepción positiva o negativa de sus servicios o productos. La experiencia del usuario hace referencia a todos aquellos aspectos relativos a la interacción con el usuario (independientemente del dispositivo), y comprende no solo el diseño sino también el visual, la calidad de los contenidos, y también todos los aspectos relacionados con las emociones, sentimientos que construyen marca, así como la confiabilidad en la misma. Para ello esta disciplina tiene mucho en cuenta al usuario, es su centro, del cual extrae sus necesidades, expectativas y motivaciones para ofrecerle aquel producto o servicio que las resuelva y testeando con el mismo usuario los resultados. Es pues una tarea muy vinculada a la metodología comentada anteriormente.

Con el proceso de digitalización, las empresas cada vez más precisan a este tipo de profesionales. Así en InfoJobs en 2009 apenas existían 154 puestos vacantes y ha mantenido una demanda creciente, llegando a su máximo en 2016 con 1.018 puestos, en 2017 consigue **859 vacantes** parece que empieza a estabilizarse en su demanda (no consideramos significativa esta bajada).

Al principio solían solicitarse Diseñadores de interacción y Consultores de UX. A partir de 2012 se le añaden *UX/UI Designers*, y ya en 2016 se incluyen *UX front - end developer*, *User experience Manager, UX researcher*, etc. Este año no parecen aparecer perfiles nuevos en esta área.

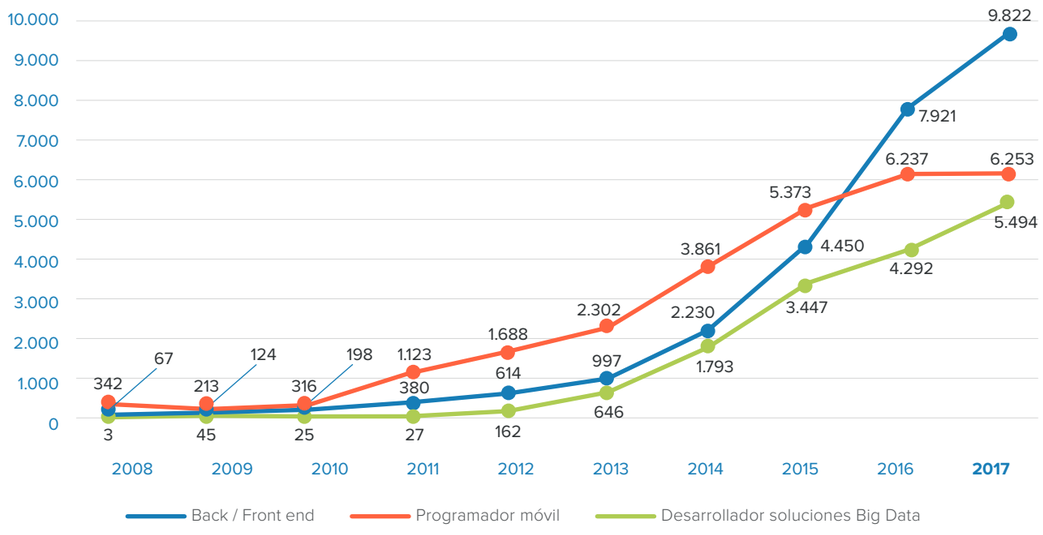
Para estos puestos el nivel de competencia es bajo, de **21 inscritos por vacante** (1 más que en 2016) y su salario bruto promedio es de **33.992 euros**.

Robótica. La «robolución» ha venido para quedarse, por ello este año ya lo destacamos como un puesto emergente que está tomando mucha fuerza. La irrupción de los robots o «robolución» apunta a que las máquinas siguen el ritmo de ocupar todas las esferas de la vida cotidiana. De hecho, los expertos afirman que vamos hacia un mundo robotizado y que más del 70 % del empleo va a ser automatizado antes de que acabe el siglo. Según datos del informe mundial sobre robótica que elabora la IFR (International Federation of Robotics), en 2015 se vendieron en todo el mundo 240.000 unidades de robots industriales, lo que supone un crecimiento del 8 %, siendo la industria de la automoción la que mayor demanda tiene. Esto genera gran incertidumbre e inseguridad, pero también abre nuevas oportunidades, puesto que estas máquinas son inteligentes, pero solo para hacer algo en concreto y no en general. Por ello una máquina siempre necesitará ser inspeccionada por personas, por expertos con determinados conocimientos.

En España parece natural que el primer sector donde la robótica se implantó fue en el sector de la automoción, un sector mucho más dispuesto a invertir en I+D. Pero la robotización ya ha empezado a implantarse en las PYMES, sectores como la alimentación, el calzado, el mueble o actividades lúdicas... Actividades que antes eran manuales, ahora con las máquinas se puede incrementar la productividad y hacer más rentables y competitivas a estas empresas.

Esto también se ha trasladado al mercado de empleo, así pues, en InfoJobs en 2009 apenas había 49 vacantes en general solicitando perfiles de Ingeniero en robótica y/o automatización y técnicos de robótica. En 2012, además de ingenieros y técnicos, ya se incorporaron a la demanda programadores de robótica. En 2016 el despliegue de puestos se ha completado con además de todos los anteriores: consultores de robótica y procesos de automatización y profesores de robótica llegando a un total de 761 vacantes.) En 2017 se producen **957 puestos**, su demanda se ha multiplicado por 9 en 5 años. Su nivel de competencia es relativamente bajo, de **26 inscritos por vacante** (3 menos que en 2016), y se ha reducido en los últimos 4 años (68 inscritos en 2013) debido al incremento de su demanda y la especialización de los requisitos. Su salario se sitúa en los **29.784 euros**. Para estos puestos se requieren estudios de Formación profesional, Ingeniero Técnico, Grado y Ciclo formativo grado superior.

> Y puestos emergentes ya consolidados



Front-end y Back-end. De la Informática emergen especialistas muy buscados como *Front-end* y *Back-end*. Se trata de la especialización de los profesionales relacionados con el diseño de software y el diseño web. El *Front-end* es la parte del software que interactúa con los usuarios y el *Back-end* es la parte que procesa la entrada desde el *Front-end*.

Comentar que este tipo de puestos ha seguido creciendo a buen ritmo, en 4 años su demanda se ha multiplicado por 9. En 2017 han alcanzado las **9.822 vacantes**, multiplicando por 9 el volumen de vacantes que tenían en 2013 cuando tan solo se solicitaban 997 vacantes. A pesar de ello, la demanda de *Front-end* crece mucho más que la de ***Back-end***. Para estos puestos el nivel de competencia es bajo, de solo **6 inscritos por vacante** (y no ha cambiado respecto al año pasado). Su salario bruto promedio es de **34.508 euros**, ha incrementado un 8 % respecto al año pasado, esto son 2.543 euros más.

Para las vacantes de ***Front-end*** se piden programadores con conocimientos de HTML5, JavaScript, CSS3, JQuery y se ofrece un salario promedio de **34.303 euros** y ha aumentado substancialmente (10 %) respecto a 2016 cuando el salario era de 31.305 euros. La competencia por estos puestos se mantiene y es de **6 inscritos por vacante**.

Para cubrir las vacantes de *Back-end* se requieren programadores con conocimientos de Java, *PHP*, *Pentaho*, *Python*, y el salario promedio ofrecido es superior a los de *Front-end* con 34.927 euros a pesar de que apenas crece desde 2016. Para estos puestos también baja la competencia de 6 a 5 inscritos por vacante en 2017.

Programador de aplicaciones de móvil. Este puesto también lleva unos años en creciente demanda. Este año presenta **6.253 vacantes**, unas pocas más que el año pasado cuando se publicaron 6.237 vacantes, Todo indica que parece que empieza a estabilizarse después de años con crecimientos exponenciales. Su nivel de competencia se mantiene igual al año pasado con **5 inscritos por vacante**. Y su salario bruto promedio crece un 4 % y pasa de 31.069 euros a **32.291 euros**. Para estas vacantes se solicitan estudios de Formación Profesional o Ingeniería y con conocimientos de los entornos Android y IOS.

Desarrollador de soluciones Big Data. El Big Data sigue siendo una apuesta sólida para aumentar las fuentes de ingresos de las compañías, consolidar sus estrategias de personalización y fidelización de los clientes e impulsar su transformación digital.

En los últimos años, la proliferación de dispositivos móviles, sensores inalámbricos o cámaras de información ha ampliado y diversificado de manera significativa la información que las empresas e instituciones guardan sobre consumidores, clientes o pacientes. Estos elevados volúmenes de datos, que se almacenan y transmiten por las redes de comunicación, también se clasifican por una gran variedad de tipos y fuentes. A nivel individual tienen poco sentido, pero analizados, agrupados y procesados pueden generar un gran valor añadido. Son el auténtico oro negro del siglo XXI y su minería se convierte en una de las más destacadas oportunidades empresariales y de desarrollo en la Sociedad de la Información y del Conocimiento.

Esa minería recibe el nombre de *Big Data* e incluye las tecnologías, sistemas y metodologías que permiten el tratamiento y análisis a gran velocidad de ingentes conjuntos de datos y fuentes, con una flexibilidad sin precedentes, que no podría llevarse a cabo con los sistemas y herramientas tradicionales.

Estos nuevos perfiles presentan conocimientos en procesamiento o minería de textos, habilidades de lenguaje natural, de vídeo o de análisis de imágenes y análisis visual. En cuanto a su trayectoria académica, algunos de ellos tienen doctorados en campos científicos, mientras que otros tienen un potente perfil de programador con habilidades analíticas. En cuanto a las *skills* demandadas para estos puestos, se demandan conocimientos en *Hadoop*, *Spark, Cloudera*, *MongoDB*, *SQL*, *Agile*, *Hive* así como conocimientos en *Machine Learning*, *datamining* o *pattern recognition*.

A todo esto, una competencia clave en estos perfiles consiste en poner todo este conocimiento al servicio de los objetivos y la estrategia de la empresa, es decir, sensibilidad empresarial y sobre todo saber explicar los resultados de grandes datos a los ejecutivos, o lo que es lo mismo, «saber contar una historia con los datos» y relacionarse bien con los tomadores de decisiones.

Para el entorno del *Big data* se solicitan perfiles de Arquitecto de *Big data*, Analista, *Data Scientists*, *Data Engineer*, *Consultor de Big Data*, etc.

Para este año se han solicitado **5.494 vacantes**, 1.202 más que el año pasado, con un crecimiento del 28% del volumen de vacantes. Para estos puestos el salario bruto promedio es de **40.233 euros**, ha crecido un 3% el último año. Su nivel de competencia ha bajado de 7 a **6 inscritos por vacante**. Para estos puestos se requieren estudios de ingeniería, matemáticas y/o estadística.

Cloud Computing. Los servicios en la nube permiten a las empresas conectar a sus equipos de trabajo sin la necesidad de estar en una misma oficina. En un mundo globalizado, donde las empresas tienen sedes en varios países y muchos de sus empleados trabajan desde casa, el hecho de poder acceder a toda la información necesaria gracias al *Cloud Computing* promete aumentar considerablemente la competitividad y la productividad de las empresas.

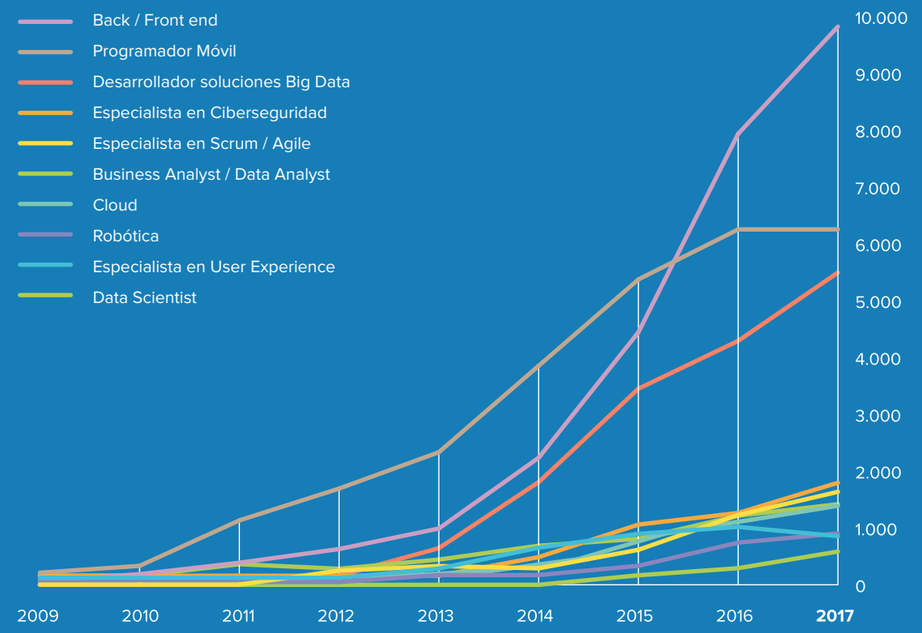
Sigue siendo un sector que continúa apuntando hacia buenas perspectivas de futuro,según el informe anual de la consultora Penteo, el 35% de las empresas españolas ya utilizan alguna herramienta IaaS mientras que un desbordante 95% conocen el cloud por experiencia propia. La investigación, elaborada entre 273 compañías, concreta que las empresas españolas están interesadas en el mundo cloud pero solo el 19% tiene una estrategia definida. Como decíamos el 35% de las compañías españolas ya cuentan con estas soluciones. Unas soluciones que proporcionan acabar con el gasto en adquisición de infraestructura propia, escalabilidad, reducción del tiempo de puesta en acción y flexibilidad de costes (pago por uso).

Para 2017 se han publicado **1.389 vacantes**, en tres años pues se ha multiplicado por 4 su demanda (en 2014 era de 461 vacantes).

Relacionado con el Cloud se demandan Programadores, Administradores de sistemas, Analistas e Ingenieros. Para estos puestos se demandan principalmente estudios de ingeniería. Su nivel salarial es de **34.501 euros**. Su nivel de competencia se mantiene estable en **7 inscritos por vacante**.

@InfoJobs
Utiliza el hashtag:
#MercadoLaboral

> Evolución de los puestos emergentes



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Back / Front end	124	198	380	614	997	2.230	4.450	7.921	9.822
Programador Móvil	213	316	1.123	1.688	2.302	3.861	5.373	6.237	6.253
Desarrollador soluciones Big Data	45	25	27	162	646	1.793	3.447	4.292	5.494
Especialista en Ciberseguridad	160	161	275	261	219	508	1.054	1.265	1.795
Especialista en Scrum / Agile	4	60	100	281	339	325	650	1.241	1.635
Business Analyst / Data Analyst	160	248	372	289	444	697	819	1.210	1.417
Cloud	1	66	88	166	277	461	892	1.135	1.389
Robótica	49	68	140	96	164	177	333	759	904
Especialista en User Experience	154	123	186	230	299	643	884	1.018	859
Data Scientist	8	0	372	289	444	695	168	314	584

4. Ofertas por nivel laboral

Los niveles laborales se mantienen casi sin cambios durante los últimos 8 años

Como se puede ver en el gráfico adjunto, los niveles laborales se mantienen bajo la misma estructura desde hace años.

De este modo, nos encontramos que en 2017 el 84% de las vacantes han sido para **empleados**, exactamente igual que en 2016.

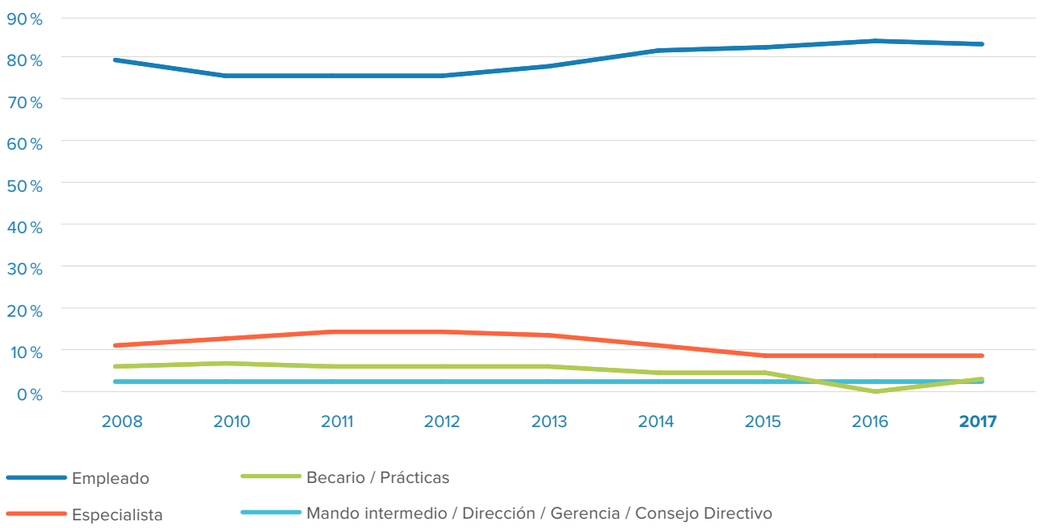
Las vacantes para **especialista** se mantienen también estables respecto al año pasado y se sitúan en un 9% del total de vacantes. Las vacantes para **becarios** y para **personal en prácticas** suben un punto porcentual y se sitúan con un peso del 3%.

Finalmente, y en relación a **Mandos intermedios, Dirección, Gerencia y Consejo directivo,** se han ofrecido este año 80.165 vacantes, 10.355 vacantes más que el año pasado. Esta cifra que supone un 3% del total de vacantes publicadas en InfoJobs.

Si atendemos a la estadística de contratos del SEPE de 2017 que nos ofrece la visión de contratos iniciales por subgrupo de ocupación, podemos analizar los epígrafes correspondientes u equivalentes a mandos intermedios, dirección, gerencia, consejo directivo y que son: 11: poder ejecutivo y legislativo y dirección de administración pública, 12: Directores de departamentos. Administrativos y comerciales, 13: directores de producción y operaciones, 14: Directores gerentes de alojamientos, restauración y comercio, directores y gerentes otras empresas servicios no clasificados. La suma de todos los contratos para estos epígrafes es de 48.000 contratos, lo que supone apenas un 0,22% del total de contratos del SEPE.

El hecho de que la estructura se haya mantenido en el tiempo también nos dice que las empresas estructuralmente han cambiado poco. En el sentido de que más o menos se mantienen las mismas proporciones de empleados y directivos. Habría que cuestionarse si la crisis ha sido una oportunidad o no de modificar estructuras demasiado o demasiado poco jerárquicas. Lo que está claro es que ha sido un proceso de suma cero porque parece no haber cambiado nada bajo esta variable.

> Evolución del % de vacantes por nivel laboral



5. Ofertas por nivel de estudios

El 41 % de las vacantes piden perfiles universitarios o con formación profesional

Respecto al nivel formativo, en 2017 no se aprecian especiales cambios respecto al año pasado. Así, el 32% de las vacantes han solicitado estudios básicos (ESO) como requisito. Este tipo de vacantes crece 1,9 puntos porcentuales respecto al año pasado y sigue siendo el primer nivel de estudios más requerido. En términos absolutos, estamos hablando de 846.566 puestos para candidatos con estudios básicos.

Por otra parte, el segundo nivel de estudios requerido es el de la **Formación Profesional**, solicitado en 656.366 vacantes, lo que supone un 25% del global.

El 16% de las vacantes solicitan **estudios universitarios**, esto implica que se han publicado 419.114 vacantes para candidatos que tengan este nivel formativo, 52.412 más que en 2016, lo que representa un crecimiento del 14% respecto al año anterior.

El portal también cuenta con vacantes para personas sin estudios que representan un 10% del total y en términos absolutos son 267.079 vacantes.

> Distribución de vacantes por nivel de estudios

	% sobre el total	Variación 2016-2017
Sin estudios	10,20%	48,66%
Estudios básicos	32,32%	37,32%
Bachillerato	12,28%	19,85%
Formación profesional	25,06%	24,61%
Universitarios	16,00%	14,29%
Otros estudios	4,15%	52,27%

6. Ofertas por nivel de experiencia

Las ofertas no experimentan cambios significativos en cuanto al nivel de experiencia requerido

Al igual que el nivel laboral, no se observan cambios significativos en la estructura de la oferta en cuanto al nivel de experiencia se refiere. De este modo, el 59% del total de las vacantes publicadas corresponde a puestos en los que se solicita entre 1 y 3 años de experiencia. Los datos nos indican que las empresas tienen preferencia por aquellos candidatos que pueden acreditar una experiencia en el mercado.

El mercado no se olvida de dar oportunidades a los jóvenes o aquellos que todavía no tienen experiencia en un determinado puesto de trabajo. Por ello, el 36% de las vacantes indican que no es necesaria experiencia para cubrir el puesto. Este porcentaje ha crecido un punto porcentual en relación al año pasado.

El 5% de las vacantes solicitan disponer de más de 3 años de experiencia. Este es pues el segmento que tiene un peso más pequeño. De hecho, existe una correlación inversa entre años de experiencia y volumen de vacantes. Así, cuanta más experiencia se solicita, menor es el volumen de vacantes. Esto está también relacionado con las estructuras empresariales, donde demográficamente hay una población que envejece y necesita relevo y, por otro lado, una parte de la estructura más estable (con más experiencia) que tiene un menor movimiento dentro de la empresa, y esto se traduce fuera con un menor movimiento en el mercado laboral.

> Distribución de vacantes por años de experiencia

	% sobre el total	Variación 2016-2017
No Requerida	36,11%	33,82%
Al menos 1 año	36,92%	40,33%
Al menos 2 años	14,68%	16,82%
Al menos 3 años	7,79%	9,03%
Al menos 4 años	1,92%	-0,91%
Más de 5 años	2,40%	2,24%
Más de 10 años	0,18%	-0,86%

7. Geografía de la oferta

> Vacantes por CCAA

	% sobre el total	Variación 2016-2017
Andalucía	8,12%	27,24%
Aragón	3,00%	81,16%
Asturias	1,29%	11,38%
Cantabria	1,02%	26,90%
Castilla la Mancha	1,93%	46,10%
Castilla León	3,84%	32,32%
Cataluña	28,28%	25,02%
Ceuta*	0,03%	56,95%
Comunidad Murciana	1,30%	57,03%
Comunidad Valenciana	6,66%	35,89%
Extremadura	0,73%	23,78%
Galicia	4,13%	28,96%
Islas Baleares	2,13%	38,31%
Islas Canarias	2,05%	55,43%
La Rioja	0,32%	-6,57%
Madrid	30,55%	27,82%
Melilla*	0,04%	55,72%
Navarra	0,77%	19,66%
País Vasco	3,80%	14,79%
TOTAL GENERAL	**100,00%**	**29,08%**

*Nota: Base de análisis insuficiente

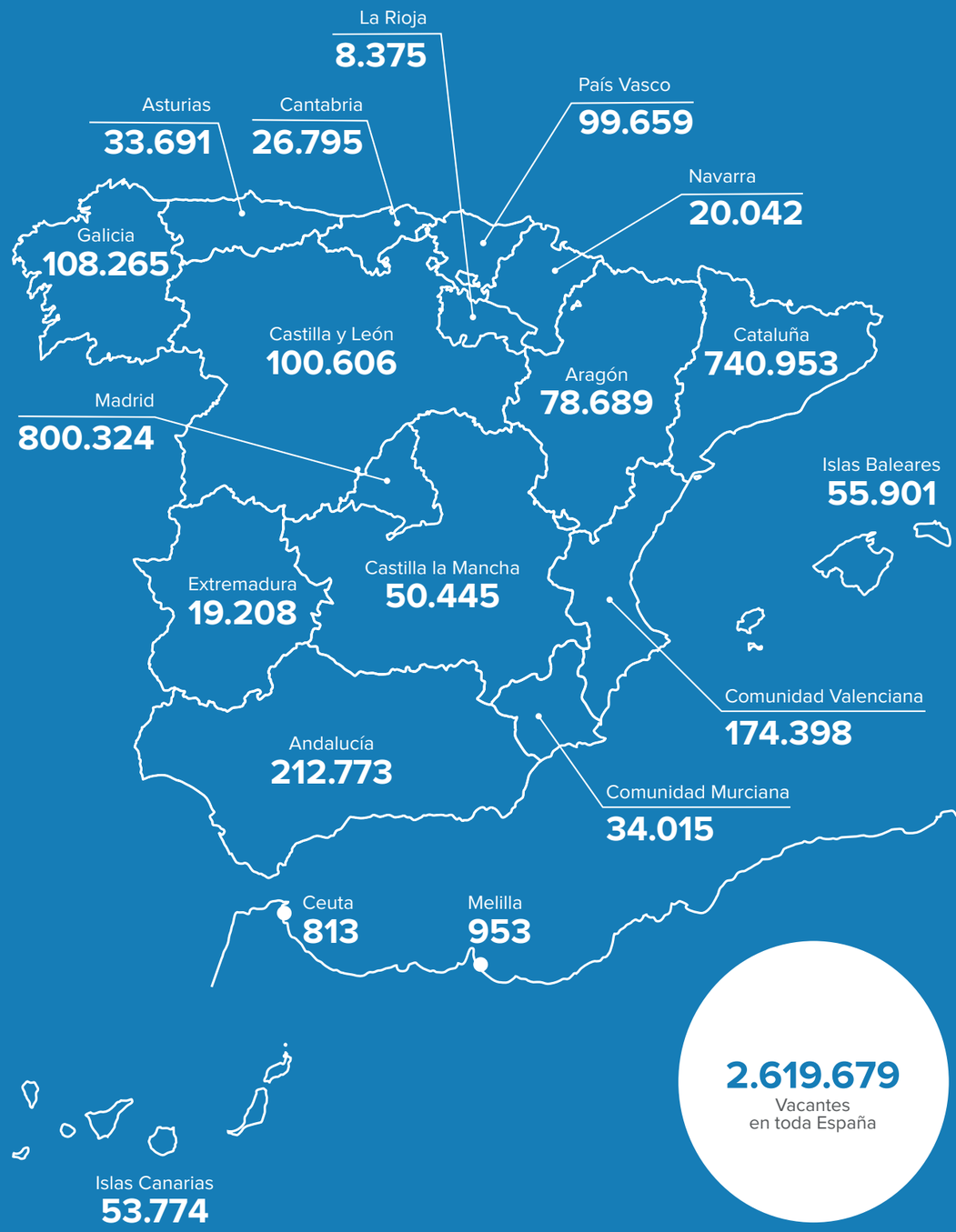
Madrid y Cataluña concentran el 59 % de las vacantes

Madrid y Cataluña siguen capitalizando la mayor actividad empresarial y es por ello que siguen siendo los dos principales centros de generación de puestos de trabajo. Concretamente Madrid y Cataluña aglutinan el 59 % del total de vacantes ofertadas. Esto supone un total de 1.541.277 vacantes, 322.487 vacantes más que el año pasado, lo que significa un crecimiento del 17 % respecto al año pasado.

Aun así, el peso que representan estas dos CCAA, en relación al total, se ha reducido 1 punto porcentual, pasando de representar del 61 al 60 del peso en un año. Esto significa que hay comunidades autónomas que han ganado peso en relación al total y en comparación al año pasado.

@InfoJobs
Utiliza el hashtag:
#MercadoLaboral

> Vacantes por CCAA



Madrid es la comunidad que mayor volumen de vacantes ofrece y la que más crece en términos absolutos.

La Comunidad de Madrid publicó en 2017 un total de 800.324 vacantes, convirtiéndose así en la primera comunidad en volumen de publicación. Este año esta comunidad ha crecido un 28 %, con un crecimiento absoluto de 174.182 vacantes. Madrid, sin embargo, todavía se encuentra lejos de recuperar los 900.000 puestos que registraba en 2008.

Cataluña sigue siendo la segunda CCAA en generación de vacantes y en crecimiento, a pesar de la crisis política

A pesar de la crisis política, Cataluña sigue siendo la segunda CCAA en generación de vacantes y la segunda en crecimiento en términos absolutos. Este año se han publicado un total de 740.953 vacantes, 148.305 más que el año anterior creciendo un 25 % en términos relativos. Aun así, pierde peso en relación al total de vacantes, en concreto pierde un punto porcentual debido al crecimiento de otras comunidades como Aragón, Comunidad valenciana o Canarias, y situándose en el 28 % del total de vacantes.

Después de Madrid y Cataluña, son por este orden Andalucía, Comunidad Valenciana, Galicia y País Vasco, las CCAA que tienen un mayor volumen de vacantes en términos absolutos.

Pero si nos fijamos en los crecimientos en términos absolutos, podemos observar que las CCAA que han crecido más son: en primer lugar la Comunidad Valenciana con 46.065 vacantes más que en 2016; en segundo lugar Andalucía que ha ofrecido 45.553 más que el año pasado; y en tercer lugar, la comunidad que crece más en términos absolutos y que constituye una sorpresa es Aragón, que publica 35.252 vacantes más que el año pasado y pasa de 43.437 vacantes publicadas en 2016 a 78.689 vacantes en 2017, creciendo un 81%. Galicia y Castilla León, son las siguiente CCAA que más crecen con más de 24 mil vacantes adicionales cada una.

Todas las comunidades autónomas crecen y sobrepasan el volumen de vacantes de antes de la crisis excepto Madrid

El crecimiento global de vacantes que se ha producido en 2017 nos sitúa en volúmenes que ya sobrepasan al volumen de 2008. Y eso ha permitido que la mayoría de comunidades se hayan puesto por encima del volumen de vacantes de antes de la crisis. Todas cumplen con esta premisa excepto Madrid.

El crecimiento global de vacantes que se ha producido en 2017 nos sitúa en volúmenes que ya sobrepasan al volumen de 2008

Demanda de empleo en 2017

1. Introducción

El segundo bloque de información analizado es el referente a los candidatos inscritos a ofertas en InfoJobs. Para determinar el conjunto de inscritos pertenecientes a cada periodo analizado se examina si cada candidato se ha inscrito en, al menos, una oferta publicada en dicho año. Si la inscripción la ha realizado en un periodo posterior se cuenta como inscripción del siguiente periodo.

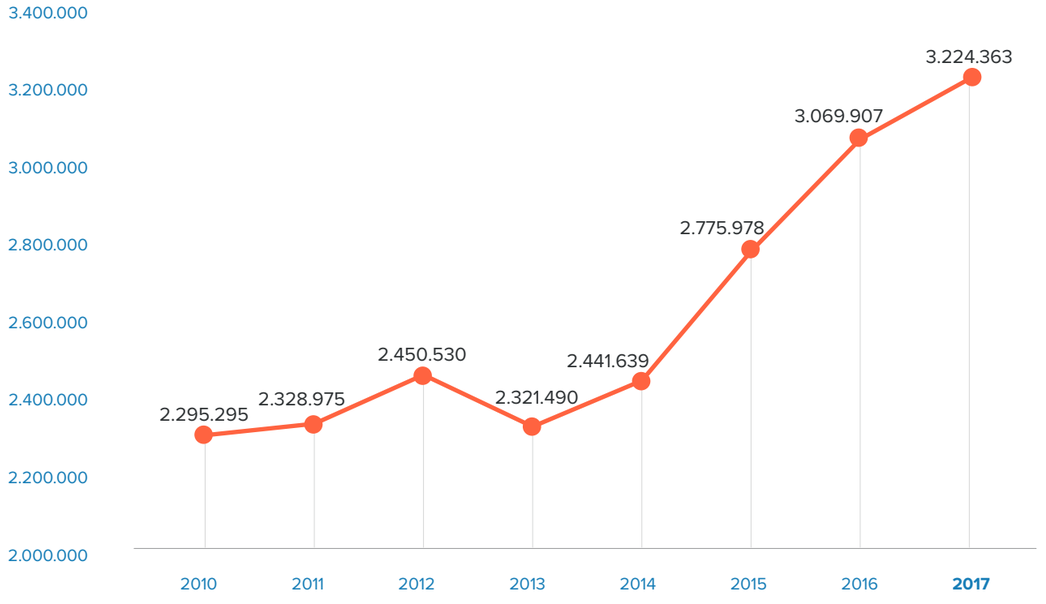
De esta manera, mediante el análisis del número de candidatos inscritos, se cuantifica el volumen de demandantes de empleo en los diferentes años analizados. Cabe tener en cuenta que, cuando una misma persona se inscribe en más de una oferta en un periodo, esta persona es contabilizada una sola vez, evitando así la duplicación del número real de personas que han solicitado un empleo.

3,2 Millones de candidatos buscaron empleo en InfoJobs durante 2017

3.224.363 candidatos optaron al menos a una vacante durante el año 2017. Este volumen implica que 154.456 candidatos más que en 2016 aplicaron a un puesto de trabajo, esto significa un 5 % más que el año anterior. Por tanto el volumen de candidatos sigue creciendo, aunque de manera no tan pronunciada. Debemos recordar que el volumen de candidatos creció un 14 % en 2015, y un 11 % en 2016.

Si lo comparamos con 2008, el año del inicio de la crisis, el crecimiento es ya del 41 %.

> Volumen de candidatos inscritos por año



Se multiplica por 2 el volumen de inscripciones desde el inicio de la crisis

En 2017 el volumen de inscripciones que realizan los candidatos llega a los 115.548.748 Esto representa **0,9 millones más** de inscripciones en relación a 2016, lo que supone un **1% de crecimiento** en inscripciones. Así, también en el crecimiento de las inscripciones notamos una desaceleración, en 2017 han crecido bastante menos en relación al año anterior en que se incrementaron un 8,4 % y un 22% en 2015.

Aun así, si lo comparamos con 2008, el año que tomamos como referencia del inicio de la crisis, enseguida nos damos cuenta de que el volumen de inscripciones se ha duplicado. Por aquel entonces, hubo 57 millones de inscripciones.

Se mantiene en 37 el número de procesos al que un candidato se inscribe de promedio

Hemos comentado al inicio de este apartado que el volumen de candidatos ha crecido un 5%, sin embargo, el volumen de inscripciones ha crecido algo menos, un 1%, Es decir, tenemos más candidatos que el año pasado pero las inscripciones han crecido a un ritmo menor que los candidatos, esto hace que, en proporción, el número de procesos a los que se presenta un candidato se reduzca algo en relación al año pasado pasando de 37,3 a 35,8 procesos de media, una variación prácticamente inapreciable.

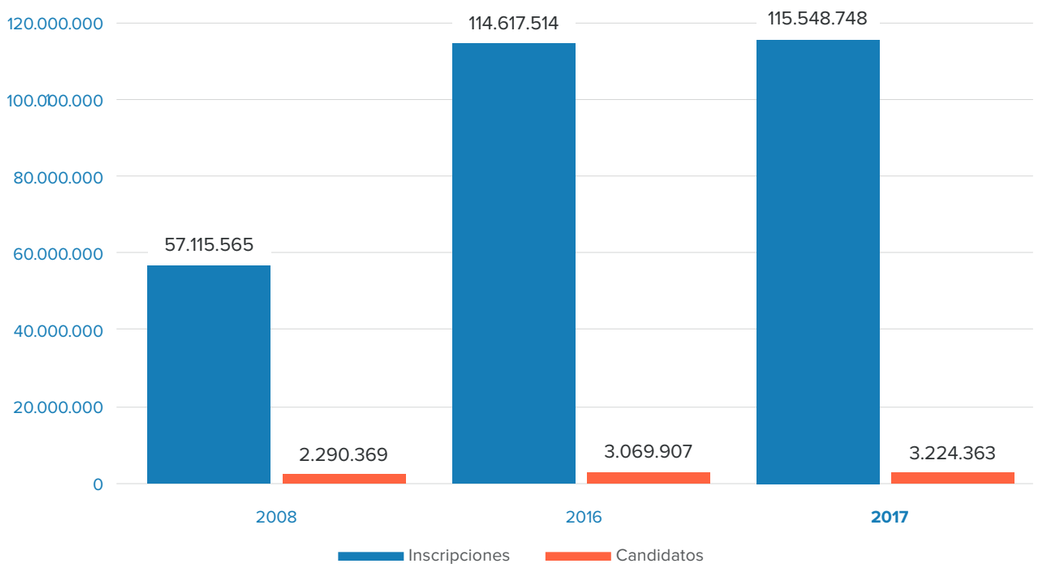
A pesar de que el volumen de vacantes ha crecido este año un 29% con un total de 2,6 millones de vacantes, todavía es insuficiente para compensar los 3,2 millones de candidatos activos de 2017. Por ello, los candidatos siguen ampliando sus posibilidades de encontrar un empleo y siguen apuntándose de media a un total de 36 procesos en un año. Este número es muy alto si tenemos en cuenta que, en 2008, era de tan solo 26 procesos de media.

El dato que recogemos para identificar el sector profesional de los candidatos es el de la última experiencia expresada en su currículum. En 2017 nos encontramos con un volumen notable de candidatos sin experiencias debido principalmente a dos razones. Por un lado, una parte del volumen se corresponde con los candidatos jóvenes que se incorporan al mercado y que, como veremos más adelante en el análisis de años de experiencia, no pueden aportar este dato y por ello no están identificados en ningún sector profesional. Por otro lado, el alta rápida de los candidatos a través de nuestra App no recoge el sector profesional del candidato. Estas dos razones hacen que una parte de los candidatos no tenga el sector categorizado.

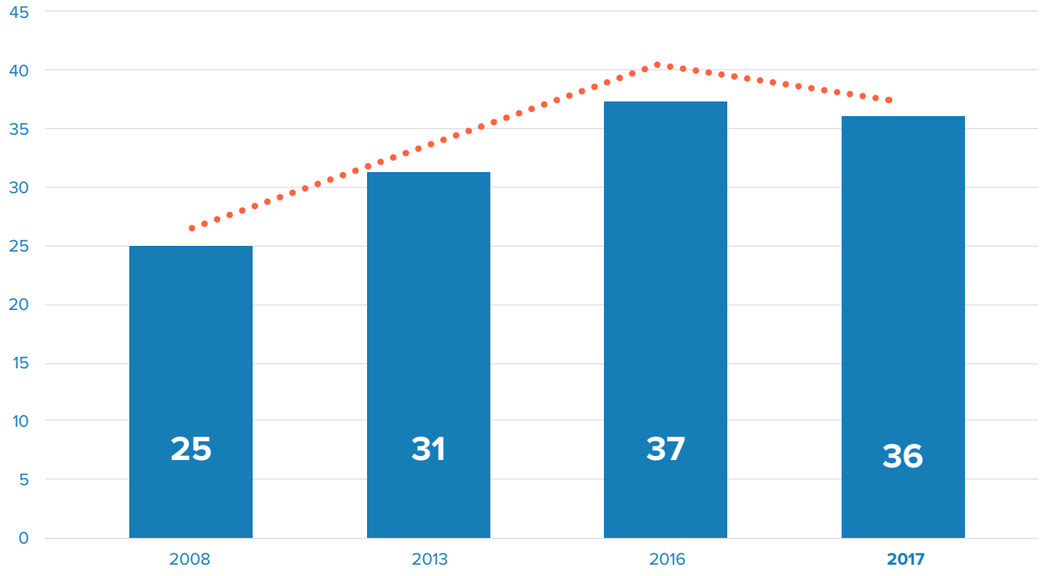
Una vez aclarado este punto, al igual que el año pasado, la demanda está muy atomizada en lo que refiera a sectores profesionales. Los candidatos quedan repartidos por todos los sectores profesionales, de manera que nos encontramos con apenas 5 sectores que destacan con pesos que van entre el 7 y el 15% del total de candidatos. Son por este orden: Atención a clientes, Turismo y restauración, Comercial y ventas, Administración de empresas, y Compras, Logística y Almacén. Este orden es lógico si atendemos a la oferta de vacantes que tienen estos 5 sectores, ya que también son de las más altas. El resto de sectores se encuentran entre el 0 y el 7%. La diferencia este año es que Compras, Logística y Almacén, ha desplazado del ranking a Profesiones, artes y oficios, debido también al crecimiento tan notable de su demanda de vacantes.

En la parte baja, los sectores menos representados que encontramos son: Legal, Finanzas y banca, Diseño y artes gráficas, Recursos Humanos y Sector farmacéutico.

> Evolución volumen de candidatos e inscripciones



> Promedio de inscripciones por candidato



2. El perfil del candidato que se inscribe vacantes en 2017

Edad

20/29 años	38%
30/39 años	30%
+ 40 años	27%

Años de experiencia

1/5 años	35%
+10 años	35%
5/10 años	23%

Sector profesional

Atención a clientes	15%
Turismo y restauración	10%
Comercial y ventas	9%
Administración de empresas	8%

Nivel laboral (última experiencia)

Empleado / especialista	66%
Mando intermedio y dirección	11%

Comunidad Autónoma

Madrid	20%
Cataluña	19%
Andalucía	16%
Valencia	10%

Formación

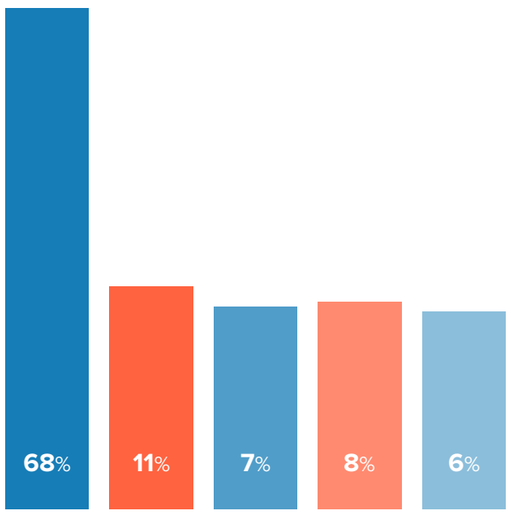
Estudios universitarios	39%
Formación profesional y Bachillerato	38%

> Candidatos por sector laboral

	Candidatos	% sobre el total
Administración de empresas	174.895	8,25%
Administración Pública	51.041	2,41%
Atención a clientes	312.997	14,76%
Calidad, producción e I+D	81.018	3,82%
Comercial y Ventas	193.240	9,11%
Compras, Logística y Almacén	149.718	7,06%
Diseño y artes gráficas	33.179	1,56%
Educación y formación	125.455	5,92%
Finanzas y banca	33.601	1,58%
Informática y Telecomunicaciones	99.889	4,71%
Ingenieros y técnicos	127.995	6,04%
Inmobiliario y construcción	57.837	2,73%
Legal	25.447	1,20%
Marketing y comunicación	70.870	3,34%
Profesiones, artes y oficios	131.609	6,21%
Recursos humanos	37.660	1,78%
Sanidad y salud	123.391	5,82%
Sector Farmacéutico	8.145	0,38%
Turismo y restauración	210.401	9,92%
Venta al detalle	71.732	3,38%

*Nota: En este caso no suman los 3,2 millones de candidatos porque hay candidatos que realizan una alta rápida a través de la App y no les solicitamos la categoría profesional de la última experiencia.

> **Candidatos por nivel laboral**



Empleado sigue siendo el nivel laboral mayoritario entre los candidatos que aplican a una vacante

Al igual que el año pasado, **Empleado** sigue siendo con un 68 % (1,7 millones de candidatos) el perfil mayoritario en los candidatos que en 2017 se inscribieron a puestos vacantes. Aun así, cabe destacar que este año solo podemos calificar a 2,5 millones de candidatos en lugar de los 3,2 millones que tenemos registrados. Esto es debido a que el alta rápida de candidatos que se realiza a través de la App no solicita la experiencia laboral del candidato y por eso no disponemos de este dato.

Lo que sí que podemos comparar es la diferencia de pesos entre un nivel y otro, en lo que llamamos «la diferencia en puntos porcentuales». En este sentido la estructura se ha mantenido exactamente igual, sin mostrar variaciones en ninguno de los niveles, o con variaciones decimales apenas apreciables.

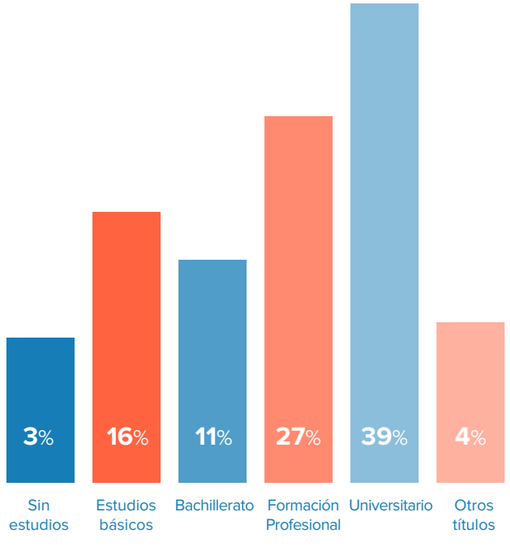
3. Candidatos por nivel de estudios

Apenas se aprecian cambios sobre el nivel formativo de los candidatos en relación a 2016. Así el 39 % de los candidatos que aplican a los puestos vacantes de InfoJobs tienen estudios universitarios y suponen un total de 1,2 millones de universitarios. A pesar de que este año hay 23.154 más que el año pasado, los candidatos con este nivel de estudios pierden peso pasando del 40 % al 39 % en un año (pierde 1 punto porcentual).

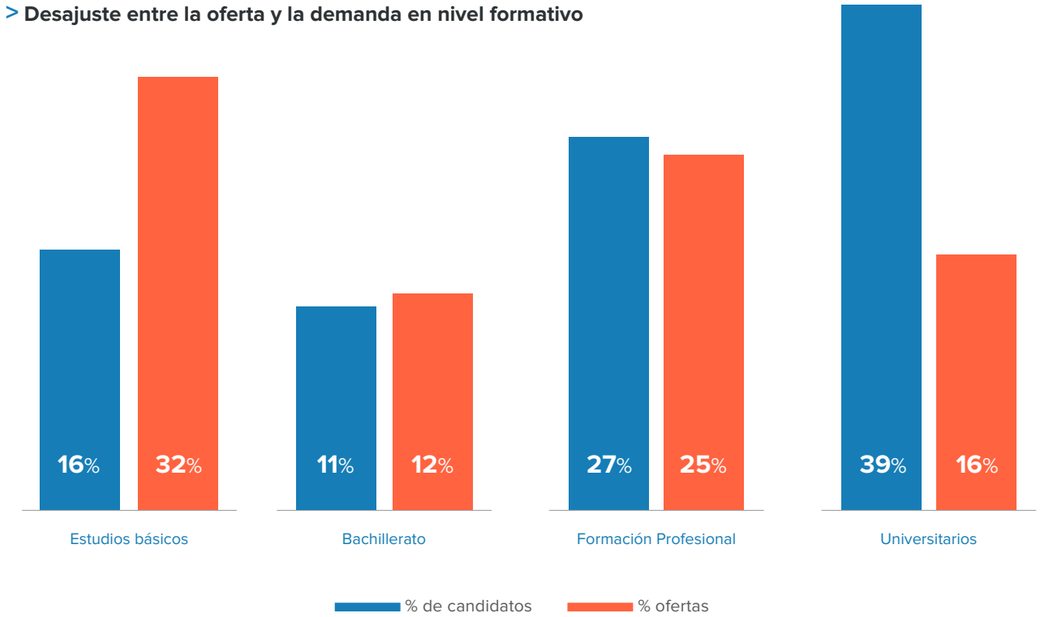
Del 100 % de universitarios, un 38 % (479.000) tienen estudios universitarios de tercer ciclo (Postgrado, Máster y Doctorado), siendo los de **Máster** la modalidad más masiva, con un 82 % de aquellos que tienen estudios de tercer ciclo.

El resto de niveles formativos apenas presentan cambios en términos de puntos porcentuales. Si cabe destacar que en términos absolutos los niveles que crecen más son el de Estudios Básicos (ESO) con 42.801 candidatos más que el año pasado y la Formación profesional que crece en 40.184 candidatos de más.

> **Candidatos por nivel de estudios**



> **Desajuste entre la oferta y la demanda en nivel formativo**



Desajuste entre la oferta y la demanda en nivel formativo

Todavía se mantiene el GAP entre oferta y demanda. Y el periodo de crisis solo ha conseguido acentuar este desajuste, siendo el nivel de estudios de Formación profesional y Bachillerato los únicos que se mantienen más o menos en equilibrio entre puestos ofertados y candidatos demandantes de puestos para este nivel de formación.

Sin embargo, la diferencia es muy notable en el nivel universitario, donde el 39 % de los candidatos disponen de estudios universitarios y tan solo el 16 % de las vacantes solicitan este nivel de estudios. Este fenómeno produce la denominada **sobrecualificación** del candidato, y da lugar a candidatos que aplican a ofertas para las cuales están sobrecualificados. Este hecho, a largo plazo, no acaba produciendo un buen trato ni para el candidato ni para la empresa. Así, el candidato puede al principio aceptar el puesto debido a la necesidad de encontrar un empleo, pero a la larga puede llegar a aburrirse y desmotivarse, sobre todo si la empresa no le ofrece un plan de carrera y lo acaba blindando si cumple sobradamente las expectativas para las cuales fue contratado. Por otra parte, también puede ser un mal negocio a la larga para la empresa, ya que quizá no sepa o no pueda potenciar a este empleado de acuerdo a sus capacidades. De esta manera los desajustes se producen tanto en la parte superior como en la inferior.

De la misma manera los estudios básicos también experimentan un GAP importante, el 32 % de las vacantes ofertadas son para este tipo de estudios y tan solo el 16 % de los candidatos inscritos tienen este perfil.

Estos desajustes provocan, por ejemplo, que los candidatos con mayor nivel de estudios apliquen a vacantes por debajo de su nivel formativo debido a la falta de ofertas que se ajusten a su nivel formativo. Este es un sistema en cierto modo perverso, porque de este modo las empresas pueden escoger empleados más cualificados para puestos de un perfil formativo más bajo. Esto, de entrada, precariza al candidato (en relación a salarios), y en segundo lugar, si este candidato a la larga no es promocionado acabará desmotivado porque no está en el puesto que por perfil le corresponde.

4. Geografía de la demanda

Este año no cambia substancialmente la geografía de los candidatos. **Madrid** y **Cataluña** siguen siendo las comunidades autónomas que más candidatos aportan a nuestras candidaturas. A pesar de su crecimiento en términos relativos (Madrid aporta 31.083 candidatos más y Cataluña 18.265 más), su peso relativo disminuye en ambos casos (Madrid 0,7 puntos porcentuales y Cataluña 0,5 puntos) debido a que hay otras comunidades que crecen bastante más en su volumen de candidatos. Estas comunidades son **Andalucía** y la **Comunidad Valenciana**. Ambas crecen en 28.414 y 16.493 candidatos más en un año respectivamente. Esto significa que ganan peso respecto al total de candidatos, la primera gana 0,6 puntos porcentuales y la segunda 0,4 puntos. Cabe destacar también la comunidad de las **Islas Canarias** que crece en 12.005 candidatos más lo que supone incrementar su peso en 0,5 puntos porcentuales. El crecimiento del volumen de candidatos en estas comunidades es lo que hace bajar el peso de Madrid y Cataluña.

Madrid y Cataluña siguen siendo las comunidades autónomas que más candidatos aportan a nuestras candidaturas

El resto de comunidades se mantienen más o menos estables, con crecimientos o decrecimientos poco significativos.

Competencia por un puesto

1. Introducción

De nuevo y como cada año pasamos a ocuparnos de identificar cuál es el nivel de competencia que se produce en InfoJobs por cada una de sus variables. En realidad lo que hacemos es dividir el volumen de inscripciones versus el volumen de vacantes, y de ello extraemos el promedio de inscritos a una vacante.

Así pues podemos obtener datos de competencia por un puesto en relación a los sectores profesionales y ver cuáles son las diferencias, también podemos obtener el nivel de competencia por un puesto en relación al nivel formativo o en relación al nivel laboral.

Esta información es útil para el candidato para que pueda conocer el nivel de competencia al que se enfrenta por un puesto de trabajo dado un sector, un nivel laboral o formativo determinado.

La competencia baja de 56 a 44 inscritos por vacante, y en relación a 2013 baja en 30 inscritos

El crecimiento del volumen de las vacantes hace reducir el nivel de competencia por un puesto.

@InfoJobs
Utiliza el hashtag:
#MercadoLaboral

> Candidatos por CCAA

	Candidatos 2017	% Sobre el total	Variación 2016-2017
Madrid	651.406	20,47%	5%
Cataluña	612.595	19,25%	3%
Andalucía	508.829	15,99%	6%
Comunidad Valenciana	320.437	10,07%	5%
Galicia	153.506	4,82%	5%
Islas Canarias	152.505	4,79%	9%
Castilla León	131.780	4,14%	5%
País Vasco	129.565	4,07%	4%
Castilla la Mancha	107.352	3,37%	9%
Aragón	80.244	2,52%	8%
Comunidad Murciana	72.058	2,26%	5%
Islas Baleares	61.509	1,93%	4%
Asturias	55.665	1,75%	3%
Extremadura	48.154	1,51%	1%
Navarra	36.641	1,15%	6%
Cantabria	33.086	1,04%	3%
La Rioja	17.502	0,55%	6%
Melilla	5.416	0,17%	137%
Ceuta	3.884	0,12%	37%
TOTAL GENERAL (*)	**3.182.134**	**100%**	—

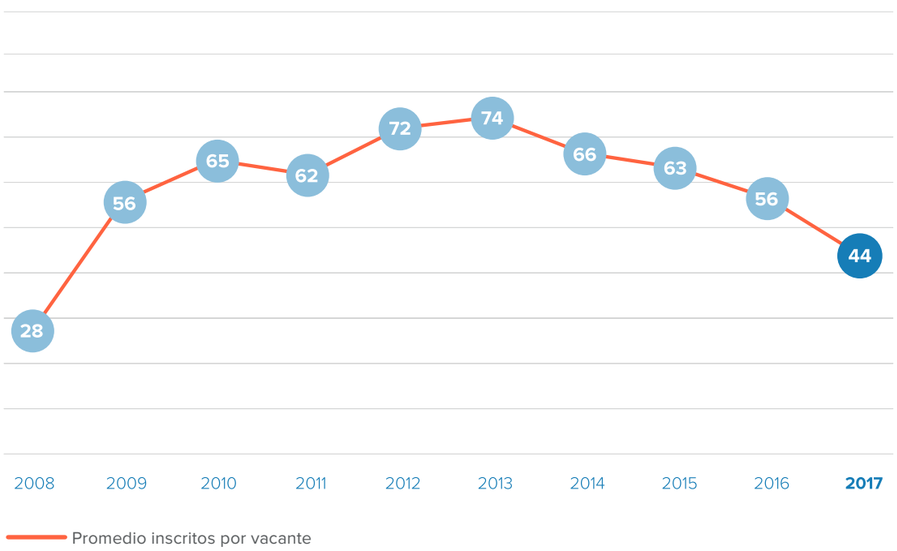
Este año 2017 la competencia por un puesto se ha reducido notablemente pasando de 56 a 44 inscritos por vacante de promedio, es decir se ha reducido en 12 inscritos por vacante.

Para explicar esta reducción necesitamos entender el comportamiento de la oferta y de la demanda. Así por el lado de la demanda se produjeron en InfoJobs un total de 115 millones de inscripciones a vacantes. Hubo un crecimiento de un 1% respecto al año pasado. Sin embargo por el lado de la oferta el total de vacantes ofertadas fue de 2,6 millones como hemos comentado en capítulos anteriores. Esto supone un crecimiento de las vacantes de un 29% respecto al año anterior.

En consecuencia, el crecimiento del volumen de vacantes ha sido superior (29%) en relación al incremento del total de inscripciones (1%). Y como el nivel de competencia se construye con el total de inscripciones dividido por el total de vacantes, podemos deducir la reducción en el nivel de competencia (cociente) al crecer más el divisor que el dividendo. Esto es lo que ha permitido pasar de 56 a 44 inscritos por vacante de promedio.

Cabe destacar que este es el nivel de competencia más bajo que hemos tenido en años, concretamente el nivel de competencia más bajo desde 2008, año del inicio de la crisis donde el volumen promedio de inscritos era de 28. Desde entonces el nivel de competencia siguió un ciclo creciente y solo desde 2014 (punto de inflexión) el nivel de competencia por un puesto empieza a disminuir junto a la recuperación, debido básicamente al crecimiento del volumen de vacantes. Nos encontramos pues en un ciclo alcista en volumen de vacantes que facilita y reequilibra el mercado en relación al nivel de competencia.

> Promedio de inscritos por vacante



2. Competencia por sector

	Inscritos por vacante 2008	Inscritos por vacante 2016	Inscritos por vacante 2017	Diferencia 2016-2017	Diferencia 2008-2017
Informática y telecomunicaciones	6	12	11	-1	5
Educación y formación	16	55	22	-33	6
Comercial y ventas	25	26	22	-4	-3
Finanzas y banca	25	38	24	-14	-1
Atención a clientes	24	44	34	-10	10
Diseño y artes gráficas	79	116	38	-78	-41
Profesiones, artes y oficios	21	54	39	-15	18
Marketing y comunicación	50	64	42	-22	-8
PROMEDIO GENERAL	**28**	**56**	**44**	**-12**	**16**
Administración Pública	29	60	45	-15	16
Turismo y restauración	31	83	49	-34	18
Sanidad y salud	25	60	49	-11	24
Compras, logística y almacén	52	102	57	-45	5
Ingenieros y técnicos	30	80	58	-22	28
Inmobiliario y construcción	50	108	65	-43	15
Calidad, producción e I+D	54	94	71	-23	17
Recursos humanos	70	124	95	-29	25
Farmacia	—	126	104	-22	104
Legal	56	134	119	-15	63
Administración de empresas	70	170	145	-25	75
Venta al detalle	49	229	197	-32	148

Todos los sectores profesionales ven decrecer su nivel de competencia por una vacante

Este año todos los sectores han visto reducido su nivel de competencia, sin excepción. Aunque no en la misma medida.

Diseño y artes gráficas, Compras, logística y almacén e Inmobiliaria y construcción, las mayores beneficiadas de la reducción de la competencia por un puesto

Así los tres sectores que ven reducido su nivel de competencia en mayor medida son, en primer lugar **Diseño y artes gráficas**, donde el incremento del volumen de vacantes se triplica en un año y sin embargo el incremento de inscripciones ha sido negativo, es decir, se ha producido un decremento del 5% en las inscripciones en este sector. En consecuencia su nivel de competencia se reduce en -78 inscritos menos a una vacante, pasando de 116 a 38 inscritos a una vacante. Se convierte en la reducción más drástica. En este caso, el subsector que crece más es justamente el de diseño gráfico. Ahondando en las vacantes ofertadas, enseguida nos damos cuenta que la mayoría de vacantes solicitan a diseñadores gráficos y web, la eclosión de la economía digital está disparando la necesidad de este tipo de perfiles.

En segundo lugar, el sector de **Compras, logística y almacén**, ve reducida su competencia en -45 inscritos a vacantes, debido a que su nivel de demanda de empleo ha crecido un 112% y su nivel de inscripción ha incrementado tan solo un 18%. De este modo este sector pasa de tener 102 inscritos a una vacante, a tener 57 candidatos que están compitiendo por un puesto en 2017. Como ya hemos indicado en el apartado de oferta, este sigue siendo un sector en plena expansión que sigue reduciendo su nivel de competencia gracias a un incremento de su demanda. De hecho sus niveles de competencia ya se acercan a la que había en 2008 cuando el volumen de inscritos por vacante era de 52 inscritos

El tercer sector en reducción de vacantes es **Inmobiliaria y construcción**, que pasa de 108 a 65 inscritos a una vacante, con una reducción de -44 inscritos de menos a una vacante. Aquí nuevamente nos encontramos en un sector que vuelve a tener una demanda de vacantes creciente, crece un 82% respecto al año pasado y sin embargo el crecimiento de las inscripciones apenas llega al 9%.

8 sectores profesionales por debajo del promedio de inscritos por vacante

Estos sectores son: Informática y telecomunicaciones, Educación y formación Comercial y Ventas, Finanzas y banca, Atención a clientes, Diseño y artes gráficas Profesiones, artes y oficios y Marketing y Comunicación. **Informática y telecomunicaciones**, sigue siendo el sector menos competido con diferencia, de hecho un candidato compite con tan solo 11 personas para conseguir una vacante. Esto es 4 veces menos que el promedio (44). Su nivel de competencia apenas se ha reducido el último año pasando de 12 a 11 inscritos. Estos profesionales siguen siendo los más buscados del mercado. La demanda de estos profesionales no se ciñe solo al sector puramente tecnológico, sino que el proceso de digitalización de las empresas tradicionales y el boom de las start-ups acrecienta esta demanda. De modo que la demanda de estos especialistas está siendo mayor al volumen de estudiantes de estas especialidades que salen de la universidad.

Pero este sector profesional en concreto, es muy dispar y comprende en si los puestos más complicados de conseguir en el mercado. Así dentro de lo que es el sector, los más buscados y los que mejores oportunidades tienen porque disfrutan de cotas de competencia muy baja son, por este orden: Arquitectos informáticos (4 inscritos), Programadores (6 inscritos) y Analistas (7 inscritos).

Como decíamos, dentro de TI existen muchos matices, y hay dos subsectores que este año vale la pena destacar porque son los que han visto reducir en mayor medida su nivel de competencia debido a su incremento de la

demanda en el mercado. Se trata de los profesionales de *Hardware*, Redes y seguridad que han visto reducido su nivel de competencia de 30 a 24 (-6 inscritos), Telecomunicaciones que pasa de 22 a 17 inscritos por vacante (-5 inscritos) y Gestión de proyectos que pasa de 26 a 22 inscritos por vacante (-2 inscritos).

Los profesionales de TI que ven más saturado su nivel de competencia son por este orden: *Helpdesk* (25 inscritos), *Hardware*, Redes y seguridad (24 inscritos) y Gestión de proyectos (22 inscritos). Aun así su nivel de competencia está muy por debajo del nivel promedio de competencia, que recordemos es de 44 inscritos.

Este año hay dos sectores que se sitúan en la segunda posición en cuanto a volumen de inscritos a una vacante, son Comercial y ventas y Educación y Formación, ambas con un volumen de 22 inscritos por vacante, justo la mitad del promedio, con lo que las sigue situando como buenas oportunidades de empleo.

En **Comercial y ventas** se ha reducido la competencia en 4 inscritos menos por vacante, pasando de 26 a 22 inscritos. Dentro del sector también notamos ligeras diferencias, así las vacantes para Agentes comerciales y televenta pueden tener de 11 a 16 inscritos de promedio mientras que puestos de Comercial o Gran cuenta ofrecen un nivel de competencia de 30 y 48 inscritos respectivamente.

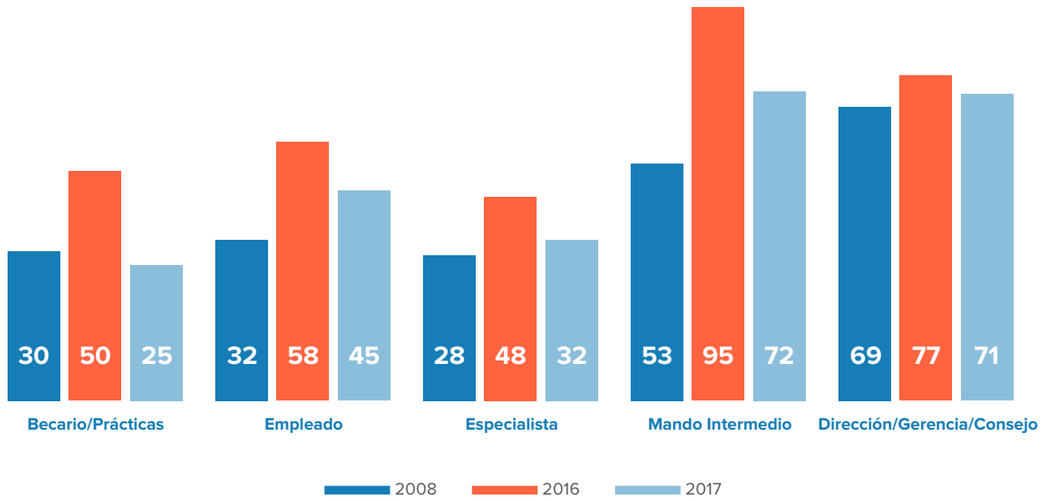
Respecto a **Educación y Formación**, es la primera vez que aparece como sector con buenas oportunidades al ver reducido su nivel de competencia en 33 inscritos menos, pasando de 55 a 22 inscritos por vacante. Esta bajada viene explicada por un incremento notable de su volumen de vacantes que no se ha visto acompañado de un incremento en la inscripción de la misma medida. Igualmente este crecimiento de las vacantes se ha dado significativamente en dos de los subsectores: en lo que es Enseñanza puramente, donde el volumen de vacantes se ha triplicado, y en Educación Social donde también se duplica el volumen de vacantes. Fruto de ello su nivel de competencia se reduce notablemente, así para Enseñanza se pasa de 44 a 16 inscritos por vacante resultando una buenísima oportunidad para maestros y profesores. También la reducción es notable para los Educadores sociales que si bien el año pasado tenían una competencia de 85 inscritos por un puesto, este año compiten solo 42.

Y al igual que el año pasado, el tercer sector con menos inscritos por vacante es **Finanzas y banca** (que también incluye Seguros) con 24 inscritos por vacante, 14 menos que en 2016. En este caso, tiene bastante peso los subsectores de Seguros donde para cada vacante compiten 27 candidatos, mientras que para Banca empresarial el nivel de competencia es de 49 inscritos, para Banca privada 37 y para Bolsa, valores e inversión 66.

> Ranking de subpuestos con menos competencia

	Inscritos por vacante	Salario
Arquitecto informático	3	44.486€
Programador ABAP	3	33.248€
Programador Java	4	30.939€
Programador .Net	5	29.903€
Back / Front end	5	34.927€
Programador Móvil	5	32.290€
Big data programadores ETL	5	29.750€
Programador oracle	5	29.314€
Programador C++	5	30.418€
Desarrollador soluciones Big Data	6	40.233€

> Evolución del promedio de inscritos a una vacante por nivel laboral



3. Inscritos por vacante por nivel laboral

El nivel de competencia por un puesto, se ha reducido en todos los niveles laborales, aunque no en la misma medida

Este año vemos que hay dos niveles que se benefician en mayor medida de una mejora en su nivel de competencia. En este sentido la competencia para acceder a vacantes donde se solicita un nivel **Becario/Prácticas** son los que más han visto reducido su nivel de competencia, con una reducción de 25 inscritos menos, pasando de 50 a 25 inscritos. Así mismo el nivel de competencia para los puestos dirigidos a **Mandos intermedios** ha pasado de 95 a 72 inscritos a una vacante, esto es una reducción de 23 inscritos.

Hay niveles laborales que ya se acercan mucho al nivel de competencia que tenían en 2008, y son por este orden: **Especialista** que en 2008 gozaba de un nivel de competencia de 28 inscritos por vacante y este año tiene presenta un volumen de 32 inscritos por vacante (10 menos en relación al año pasado). Y el otro es Becario / Prácticas que en 2008 tenía 30 inscritos por vacante y este año presenta 25 inscritos por vacante.

Los niveles laborales que han visto una menor reducción de la competencia en las vacantes han sido el de **Empleado** que ha pasado de 58 a 45 inscritos por vacante (una reducción de 13 inscritos), muy cercano al promedio (44), lo que parece razonable cuando el mayor volumen de vacantes se ofrece para este nivel laboral.

Por otro lado, la menor reducción se produce en el nivel laboral de **Dirección/Gerencia y Consejo Directivo** donde se pasa de 77 a 71 inscritos por vacante (6 inscritos menos).

4. Competencia por nivel de estudios

Como ya hemos comentado anteriormente, el nivel de competencia baja también para todos los niveles formativos solicitados en las vacantes. Y especialmente este año las reducciones se comportan bastante uniformemente.

El nivel de competencia baja también para todos los niveles formativos solicitados en las vacantes

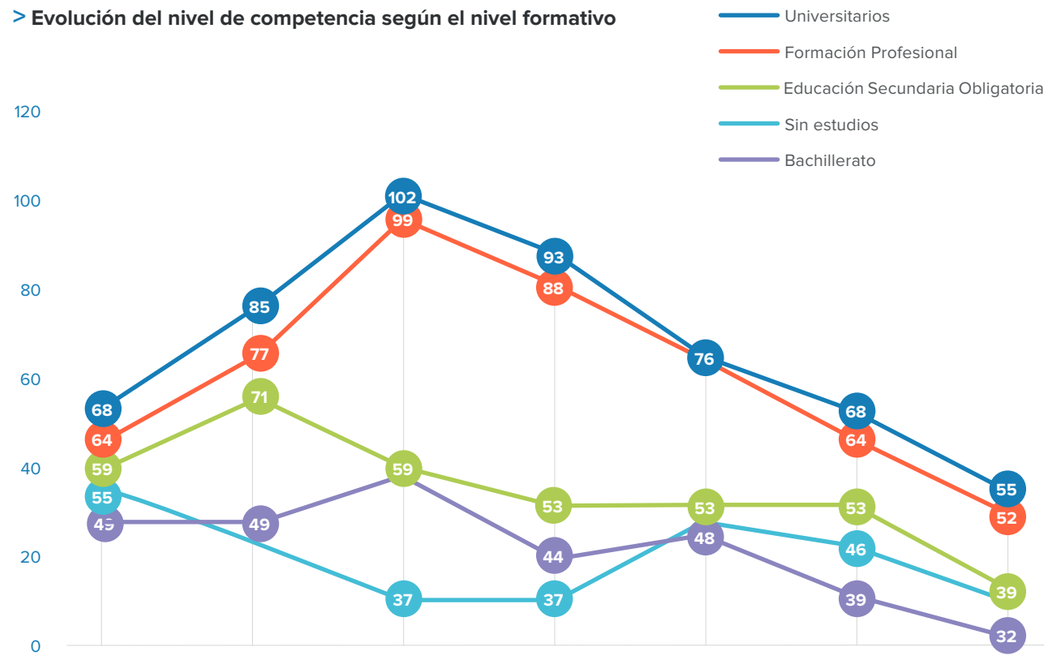
Aún así, si se marcan algunas diferencias, así los niveles formativos que han visto reducida su competencia en mayor medida son: Enseñanza Secundaria Obligatoria y Estudios Universitarios, que han reducido su nivel de competencia en 14 y 13 inscritos menos respectivamente.

Aun así, las vacantes donde se solicitan Estudios Universitarios siguen siendo las más competidas, y por encima del promedio (44): 55 inscritos por vacante, a pesar que el año anterior su competencia era de 68 inscritos. Las siguientes más competidas son aquellas en las que se solicitan estudios de Formación Profesional, que a pesar de reducir su competencia en -12 inscritos, se sitúan en 52 inscritos a una vacante, por encima de promedio.

Los niveles menos competidos se sitúan en los niveles más bajos de estudios (ESO, Sin estudios y Bachillerato) con entre 32 y 39 inscritos por vacante, siempre por debajo del promedio de 44 inscritos por vacante.

Solo cuando hacemos un zoom, podemos comprobar que las distancias se amplían y se reduce drásticamente la competencia en algunos niveles. Por ejemplo, si en universitarios teníamos un volumen de 55 inscritos por vacante, vemos como los Ingenieros están por debajo en competencia, así, el Ingeniero superior tiene 48 inscritos por vacante y el Ingeniero técnico 43. Sin embargo en los niveles de 3er ciclo (Postgrado, Máster, Doctorado) y también en el caso de Licenciados el efecto es justo el contrario, su competencia se eleva hasta los 76 inscritos en el caso de tercer ciclo y hasta los 70 en el caso de licenciados, a pesar que ha disfrutado de reducciones de -24 y -26 inscritos respectivamente.

> **Evolución del nivel de competencia según el nivel formativo**



> **Evolución de inscritos por vacantes según nivel formativo**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sin estudios	51	55	47	37	37	49	46	37
Educación Secundaria Obligatoria	65	59	71	59	53	53	53	39
Bachillerato	48	49	49	57	44	48	39	32
Formación Profesional	72	64	77	99	88	76	64	52
Diplomado	78	77	105	118	107	80	74	62
Ingeniero Técnico	46	42	49	60	56	49	49	43
Grado	—	—	124	116	84	70	63	50
Licenciado	100	100	123	148	135	119	97	70
Ingeniero Superior	60	50	64	86	78	64	52	48
3er Ciclo	88	96	89	117	120	108	96	72
Otros Estudios	71	75	59	96	85	79	69	47
TOTAL GENERAL	**65**	**62**	**72**	**74**	**66**	**63**	**56**	**44**

@InfoJobs
Utiliza el hashtag:
#MercadoLaboral

Salarios

1. Introducción

Una de las variables fundamentales, y hoy en día decisivas, a la hora de optar a un puesto de trabajo es el salario. Para ofrecer un análisis detallado de lo que ha ocurrido con los salarios en 2017 y conocer el comportamiento de los candidatos hemos tomado como base estos dos conceptos:

- Salario mínimo bruto anual que los candidatos afirman haber percibido en su última experiencia laboral. Cogemos esta información porque consideramos que es el mínimo por el cual un candidato está dispuesto a trabajar.
- El salario máximo bruto anual ofertado por las empresas. Tomamos esta información porque consideramos que es el máximo salario que la empresa está dispuesta a pagar al candidato que más se adecua a la vacante. Sabiendo que luego en su negociación va a adaptar este salario entre las horquillas de mínimo y máximo en función de la valía del candidato y la posibilidad de negociación o no que tenga el sector en el que opera. Por ejemplo, si es una vacante con escasez de candidatos.

El salario sigue siendo una variable de comportamiento desigual en el mercado

Cualquier empresa que publica una vacante de empleo en InfoJobs debe indicar el salario que va a ofrecer a ese empleado. Ahora bien, la empresa puede decidir mostrar o no la información salarial a los candidatos interesados en el puesto.

Tal y como hemos ido comentando los últimos años, las empresas siguen siendo muy reacias a hacer visible el salario que ofrecen, de hecho, en 2017 más de la mitad de las vacantes (un 63%) se han publicado sin salario visible. Este porcentaje ha crecido 4 puntos porcentuales, en 2016 era un 59%. Las empresas siguen así con la estrategia mostrada desde hace unos años, y es que, como reciben un amplio volumen de currículums pueden escoger y adaptar la oferta salarial en función del perfil por el que opten al final. De este modo preservan su poder de negociación y adaptan su oferta salarial al candidato final escogido. Asimismo, también constituye una estrategia defensiva para no mostrar a su competencia más allegada los salarios que paga a sus trabajadores.

Por su parte, los candidatos son algo más transparentes y en los últimos tiempos de crisis todavía lo han sido más. Este año el % de candidatos con salario indicado en la última experiencia se reduce al 71% debido, básicamente, a que el alta realizada a través de la App de InfoJobs no les solicita el salario de la última experiencia. En este caso, la estrategia del candidato es distinta puesto que, a pesar de arriesgarse a no tener un poder de negociación, prefieren facilitar a la empresa esta información esperando que sirva también como un elemento que los diferencie o discrimine.

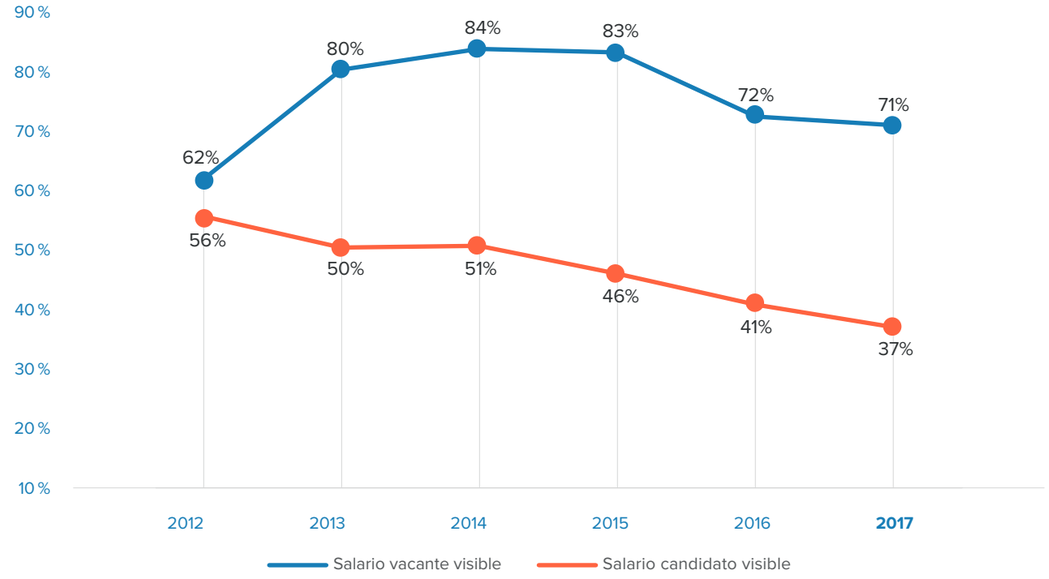
Lo que si podemos concluir viendo el gráfico adjunto es que en periodos expansivos, donde la economía crece y el empleo también, el candidato se permite jugar más la carta de no mostrar el salario y poder negociar por su valía, mientras que en épocas de crisis la necesidad hace que esté más dispuesto a mostrar su salario. En el caso de las empresas, no se ven tan afectados por el ciclo económico, se sienten con el poder negociador, aunque al no comunicar el salario tal vez pierdan el captar los perfiles más talentosos y pueden tardar más tiempo en encontrar al candidato que necesitan.

2. Salario de las vacantes

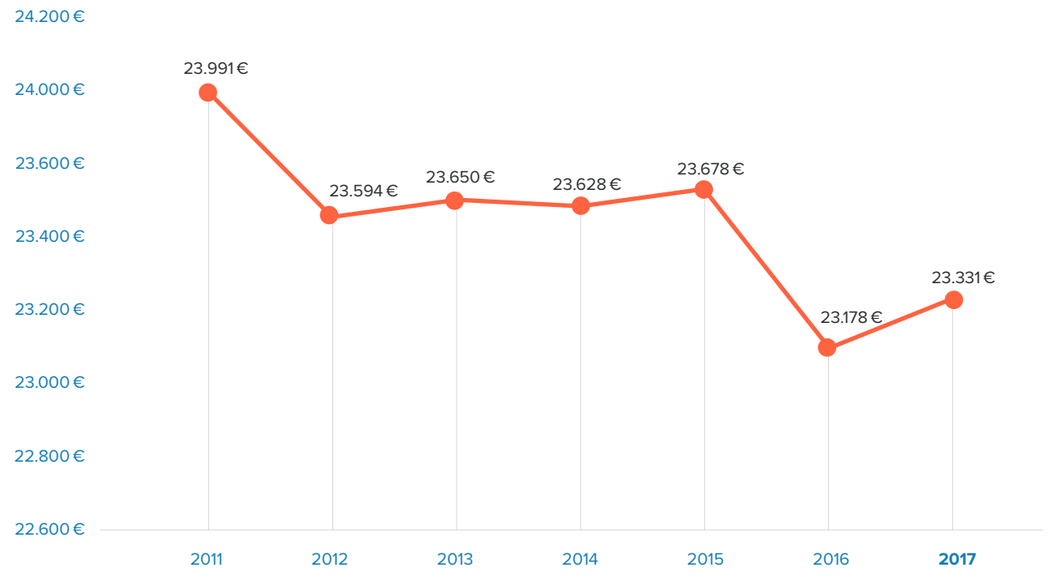
El empleo se recupera y los salarios apenas se mueven

El salario promedio bruto anual que las empresas han ofertado en el mercado en 2017 ha crecido un **0,7%** respecto a 2016. Así, el salario bruto promedio queda concretado en **23.331 euros anuales**, lo que suponen exactamente **153 euros más que en 2016**. Después de tres años de total atonía en los salarios, y de una bajada en 2016, este año se produce un pequeño incremento.

> % de vacantes y candidatos con salario visible



> Evolución del salario bruto promedio



	Promedio salarial bruto anual	Variación salario año anterior	Variación media anual IPC	Efecto neto
2011	23.991 €	0,8 %	3,2 %	-2,3 %
2012	23.594 €	-1,7 %	2,4 %	-4,0 %
2013	23.650 €	0,2 %	1,4 %	-1,2 %
2014	23.628 €	-0,1 %	-0,2 %	0,1 %
2015	23.678 €	0,2 %	-0,3 %	0,5 %
2016	23.178 €	-2,1 %	-0,2 %	-1,9 %
2017	**23.331 €**	**0,7 %**	**2,0 %**	**-1,3 %**
—	—	-1,9 %	8,4 %	-10,1 %

Fuente: Promedio salario bruto anual de InfoJobs y Variación media anual IPC INE.

Este incremento no es suficiente para recuperar el poder adquisitivo ya que este año (a diferencia de los 4 años anteriores), la variación del IPC anual ha sido positiva concretamente del 2 % y esto sitúa en un -1,3 % la pérdida de poder adquisitivo o lo que es lo mismo el efecto neto entre el incremento de salario y la variación media anual del IPC. Si nos vamos a las fuentes oficiales, todo parece indicar que hay una lógica.

Nos encontramos con un 2017 donde el PIB recupera los niveles previos a la crisis. Tras una década por debajo, la economía ha vuelto al nivel que tenía en 2008. Así, el producto interior bruto cerró el año con un crecimiento entorno al 3,1 %. El problema es que el PIB ha vuelto a los mismo niveles de 2008 con menos empleo, España es capaz de producir lo mismo que antes pero con menos empleo (un 8,2 % de población ocupada menos que en el periodo pre-crisis).

Además de todo esto es cierto que se recupera el nivel de empleo aunque la composición es distinta a la del periodo de pre-crisis. Si bien entonces era el sector de la construcción el que proporcionaba un mayor aporte, este año han sido el turismo, el consumo y el sector exterior los motores que han conseguido sobrepasar estos niveles. Estos sectores, a su vez (sobretodo el turismo), han sido fuente de contratación temporal y de una mayor precarización del empleo.

Y esto se ve reflejado en las cifras que ofrecen el INE y el SEPE, se está creando empleo, como se aprecia en las estadísticas oficiales, el problema es la calidad de ese nuevo trabajo. El director de Economía y Estadística del Banco de España, Pablo Hernández de Cos, admite que la situación del empleo es peor de lo que muestran los indicadores.

- Reconocimiento de la reducción de los salarios de ingreso. Se produce una reducción de los salarios respecto a periodo pre-crisis. Si antes este hecho era defendido solo por los sindicatos este año ya son instituciones como el FUNCAS. Según un estudio de la Fundación de Cajas de Ahorro (FUNCAS) que publicó a finales de 2017, los sueldos de los nuevos contratos de 2015 eran un 12 % más bajos que los nuevos contratos que se firmaban antes de la crisis. Esto significa que empleos similares en responsabilidad, características e incluso en la misma empresa se pagan ahora mucho peor que en 2008.
- Además este estudio reconoce que esta afectación se produce en mayor medida entre los jóvenes: los menores de 26 años que encontraron su primer empleo en 2015 cobraron un 14 % menos que en 2008. Una vez más, la diferencia se explica por la devaluación salarial del puesto de trabajo en sí y el efecto de los contratos a tiempo parcial.
- Reconocimiento de la reducción de los costes salariales, debido a la precariedad de la contratación. En este caso es el director general de Economía y Estadística del Banco de España, Pablo Hernández de Cos, que reconoció que gran parte del nuevo empleo que se está creando en la salida de la crisis es a tiempo parcial involuntario. Esto hace que al trabajar menos horas, se cobre menos, no por voluntad sino porque no se puede acceder a otros tipos de empleo. Los trabajadores dedican menos horas al trabajo al año de las que dedicaban en 2008 y eso se nota en sus sueldos.

En resumen, los salarios de ingreso y la reducción de los costes salariales, explican que a pesar que la economía crezca y el empleo también, los salarios quedan lejos de recuperarse, y si además le unimos un año de crecimiento positivo del IPC el efecto neto es negativo.

Todas estas cifras ya están aflorando llamamientos por parte de algunas instituciones como el Banco Central Europeo (BCE) o el Fondo Monetario Internacional (FMI) sobre la necesidad de empezar a subir los salarios para apuntalar la recuperación y asegurar la mejora de la inflación.

> Evolución Salario bruto promedio en %

	2016	2017	Variación 2016-2017
Hasta 12.000€	17%	14%	-3%
Hasta 18.000€	37%	38%	1%
Hasta 24.000€	15%	20%	5%
Hasta 30.000€	15%	12%	-3%
Hasta 36.000€	8%	7%	-1%
Hasta 42.000€	2%	2%	0%
Hasta 50.000€	2%	3%	1%
Más de 50.000€	4%	3%	-1%

La estructura salarial, con pequeños cambios que afectan de manera desigual en cuanto a franjas

El 40 % de los salarios ofertados se sitúa entre los 24 y los 36 mil euros

El 40 % de los salarios ofertados está entre 24.000 y 36.000 euros, esta franja ha crecido dos puntos porcentuales respecto al año pasado. Asimismo, la franja que va de los 12.000 a los 18.000 euros que ocupaba en 2016 un 37 % del volumen de vacantes ofertadas, gana un punto porcentual y se sitúa en un 38 %.

En la parte alta de las franjas, nos encontramos que un 8 % de las vacantes presenta salarios mayores a los 36.000 euros, exactamente igual que el año pasado. Además, el 3 % de las ofertas superan los 50.000 euros. Esta franja (la de más de 50.000 euros) ha decrecido un punto porcentual respecto a 2016. También es cierto que la franja de 42.000 hasta 50.000 euros ha pasado de un 2 % a un 3 % y es por ello que el grueso de la franja se mantiene estable en el 8 %.

Por último, destacar que se ha reducido en 3 puntos porcentuales la franja salarial más baja, que va hasta los 12.000 euros pasando a ocupar del 17 % al 14 % de los salarios ofertados. Esta franja ya lleva dos años reduciéndose, recordar que en 2015 eran el 19 % de los salarios ofertados.

3. Salario por tipo de contrato

Autónomos e Indefinidos, las vacantes que ofrecen contratos con mejores condiciones salariales

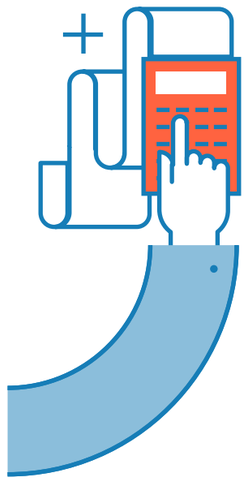
> Salario por tipo de contrato

	2017	Diferencia Vacantes
Autónomo	37.108€	10.148
Indefinido	28.924€	63.516
Otros contratos	20.001€	21.193
Fijo discontinuo	19.647€	978
De relevo	19.330€	72
De duración determinada	18.807€	140.795
A tiempo parcial	15.332€	34.790
Formativo	11.637€	30.506

Las vacantes que ofrecieron el tipo de contratación como **autónomo** son las que mejores salarios han presentado con un promedio de **37.108 euros brutos año**. Le siguen los empleos donde se ofrecían **contrato indefinido** con un salario bruto promedio de **28.924 euros**. Los salarios más bajos son para las vacantes donde se ofrecen contratos a tiempo parcial (15.332 euros) o contratos formativos (11.637 euros). El resto de vacantes que ofrecen tipos de contratación temporal u otras modalidades se mueven entre los 18.000 y los 20.000 euros.

En la misma línea que lo que comentábamos al principio, el empleo se precariza y también lo vemos si observamos qué ocurre con los contratos y salarios asociados a la evolución de las vacantes.

Podemos observar en la tabla adjunta que, a pesar de que ha habido incrementos importantes en el volumen de vacantes con contratos autónomos e indefinidos (suman más de 73.000 vacantes adicionales), y que son las que ofrecen los mayores salarios, no han crecido tanto como las vacantes que se encuentran en la parte baja de la tabla donde los salarios ofrecidos son los más bajos: Duración determinada, a Tiempo parcial y Formativo. Entre todos estos sectores suman más de 206.000 vacantes adicionales, todas ellas con salarios inferiores a los 19.000 euros.



4. Salarios por sector profesional

	2016	2017	Variable Absoluta	Variación
Informática y telecomunicaciones	28.362€	29.082€	720€	3%
Inmobiliario y construcción	27.241€	27.959€	718€	3%
Ingenieros y técnicos	27.937€	27.685€	-252€	-1%
Comercial y ventas	25.029€	25.747€	719€	3%
Sector Farmacéutico*	27.951€	25.587€	-2.365€	-8%
Educación y formación	25.443€	25.018€	-425€	-2%
Administración Pública*	27.119€	24.884€	-2.235€	-8%
Sanidad y salud	24.433€	24.821€	388€	2%
Calidad, producción e I+D	24.389€	24.229€	-159€	-1%
Finanzas y banca	25.293€	24.211€	-1.082€	-4%
Legal	24.684€	24.167€	-517€	-2%
TOTAL SALARIO BRUTO PROMEDIO ANUAL	**23.178€**	**23.331€**	**153€**	**1%**
Marketing y comunicación	22.334€	22.437€	103€	0%
Diseño y artes gráficas	21.165€	21.299€	134€	1%
Administración de empresas	20.668€	20.784€	116€	1%
Recursos humanos	20.754€	20.773€	20€	0%
Compras, logística y almacén	20.152€	19.710€	-442€	-2%
Profesiones, artes y oficios	18.458€	19.226€	769€	4%
Atención a clientes	16.778€	17.860€	1.082€	6%
Turismo y restauración	17.953€	17.857€	-96€	-1%
Venta al detalle	15.147€	16.153€	1.006€	7%

*No son significativos por el bajo volumen de vacantes

Los mejores salarios son para Informática y telecomunicaciones e Inmobiliaria y construcción

La remontada en vacantes de Inmobiliaria y construcción pone de nuevo a este sector en la cabecera en salarios. Así pues los mejores salarios este año se dan en Informática y Telecomunicaciones y en Inmobiliaria y construcción.

El salario bruto promedio para **Informática y telecomunicaciones** es de **29.082 euros**. Esto son 710 euros más que el año pasado, es decir ha visto crecer el salario en sus ofertas un 3% al igual que el año pasado.

> Evolución del salario bruto promedio en el sector Informática y telecomunicaciones

Como podemos ver en el gráfico adjunto, este sector, desde la recuperación económica no ha dejado de crecer y sigue en esta senda creciente. Senda de salarios crecientes que seguimos explicando por el GAP que existe entre una demanda creciente de este tipo de profesionales, frente a una escasez de este tipo de profesionales que provoca una presión hacia arriba de los salarios, es decir, ante la escasez aumenta su valor. También las empresas, conocedoras de esta escasez, empiezan a ofrecer mejores salarios para poder movilizar a aquellos candidatos que están en activo puesto que son colectivos que no suelen tener altos índices de paro.

Si miramos el detalle del sector, podemos concluir que hay 3 subsectores que están bastante por encima del promedio y son por este orden: Arquitectura, Gestión de proyectos y ERP, CRM, *Business Intelligence*. Todos ellos con promedios por encima de los 33 mil euros, siendo Arquitectura el que se sitúa primero en el ranking con 38.948 euros, es también el subsector que ha crecido más en términos absolutos con 1.793 euros más que el año pasado.

El salario de los Programadores este año se sitúa en los 28.761 euros, este es quizás el sector que marca el promedio de los 29.082 euros que tiene el sector debido a que tiene el mayor volumen de vacantes con mucha diferencia respecto al resto (157.341 vacantes) y sigue una tendencia creciente.

Por el lado contrario, son los profesionales de *Helpdesk* los que reciben una remuneración más baja, con un salario bruto promedio anual de 18.447 euros.

La Unión Europea ya lleva años alertando de que el crecimiento de la economía española y europea depende, más que nunca, de la formación avanzada en Ciencias y Tecnología. De hecho, las propias previsiones de la UE apuntaban a la creación de casi 900.000 empleos tecnológicos de aquí a 2020.

	Salario bruto	Vacantes	Diferencia Salario 2016-2017	Diferencia Vacantes 2016-2017
Arquitectura	38.948 €	7.121	1.793 €	-973
Gestión de proyectos	35.870 €	14.886	729 €	1.339
ERP, CRM, Business Intelligence	33.643 €	25.766	549 €	-545
Análisis	31.032 €	26.009	536 €	-3.743
Calidad	29.870 €	5.766	679 €	-1.902
Administración de base de datos	29.731 €	5.272	430 €	-464
Programación	28.761 €	157.341	1.415 €	2.516
Sistemas	27.719 €	35.441	398 €	673
Hardware, redes y seguridad	25.870 €	12.980	-159 €	639
Telecomunicaciones	25.813 €	31.968	-613 €	7.643
Helpdesk	18.447 €	16.852	293 €	1.358

Las empresas, por su parte, siguen alertando de la dificultad de encontrar a profesionales, ya no solamente del sector puramente TI, sino también de matemáticos y estadísticos (que igualmente son muy escasos). Todos ellos, no solo con visión tecnológica, sino también con *skills* y sensibilidad para el negocio para poner en práctica sus conocimientos al servicio del mismo.

Además las competencias hasta ahora asociadas al sector TI, cada vez más se están transversalizando. Esto es debido al proceso de transformación digital que estamos viviendo y que no siempre las empresas acogen con rapidez. Esto hace que la brecha digital se va incrementando debido a dos obstáculos: la falta de inversión y la falta de perfiles digitales.

El **sector inmobiliario** se recupera y se nota en la totalidad de sus salarios ofertados. Así, a pesar que el salario promedio del sector sea de 27.959 euros, es decir 718 € más que el año pasado, sí que vemos alguna diferencia cuando miramos en detalle el sector. De hecho, los salarios ofertados se duplican en el caso de Administración inmobiliaria, donde el volumen de vacantes ha crecido en 12.052. Así pues, en este subsector el salario ofertado es 31.903 € (16.470 euros el año pasado). Y es que si algo ha cambiado en este sector es la proliferación de los establecimientos franquiciados. Así, en 2017 el volumen de empresas franquiciadoras creció un 11% situándose en las 1.181. Pero lo que más creció fue el número de establecimientos franquiciados, que paso de 57.533 a 60.186 establecimientos, esto son 2.650 establecimientos más en tan solo un año. Este crecimiento es el que explica el crecimiento de sus vacantes y sus salarios.

Lo mismo ocurre con los oficios relacionados con la construcción. La recuperación del sector, ha hecho que los visados de obra nueva crecieran un 28% los primeros 10 meses de 2017 situándose en los 68.084, según datos del Ministerio de Fomento. Pero el empleo en este sector todavía no se ha recuperado tras el estallido de la crisis, cuando se destruyeron dos terceras partes del empleo en este sector. Según el Ministerio de Empleo y S. Social, en 2007 el sector de la construcción contaba con 2,4 millones de afiliados. En 2013 apenas llegaba a 0,9 millones. Esto ha provocado, una escasez de algunos perfiles (encofradores, ferrallistas, especialistas en tabiquerías etc.) que hace ir al alza los salarios de estos profesionales, que ven crecer en 5.071 euros su salario en un año, pasando de los 17.310 euros a 22.362 euros.

	Salario bruto 2016	Salario bruto 2017	Diferencia Salario 2016-2017	Diferencia Vacantes 2016-2017
Administración inmobiliaria	16.470 €	31.903 €	15.434 €	12.052
Arquitectura y proyección	19.868 €	25.788 €	5.920 €	3.370
Dirección y gestión de obras	25.664 €	33.190 €	7.526 €	3.085
Ingeniería civil y obras públicas	25.909 €	33.025 €	7.116 €	1.490
Ingeniería de materiales	18.354 €	23.033 €	4.679 €	155
Interiorismo	17.307 €	22.267 €	4.960 €	530
Oficios de la construcción	17.310 €	22.382 €	5.072 €	13.076

Después de Informática y Telecomunicaciones e Inmobiliaria y Construcción hay 7 sectores más que están por encima del salario bruto promedio en sus vacantes y se mueven entre 24.000 y 27.600 euros y son: Ingenieros y Técnicos, Comercial y Ventas, Educación, Sanidad, Calidad producción e I+D, Finanzas y Banca y Legal.

El resto de sectores están por debajo del salario bruto promedio y se mueven entre los 16.000 y los 23.000 euros. De hecho, por la parte baja y con la oferta de salarios más bajos seguimos teniendo a aquellos sectores más saturados en términos de competencia. Se sabe que cuando hay mucha oferta de candidatos, el mercado presiona a la baja sus salarios. Esto afecta especialmente a aquellos sectores donde además los requisitos para los puestos son más laxos, sobre todo a nivel de estudios, lo que posibilita que un mayor volumen de gente aplique a este tipo de ofertas. Así, por la parte baja tenemos: Venta al detalle (16.153 euros), Atención al cliente (17.860 euros) y Turismo y restauración (17.857 euros). Aun así, es en estas franjas bajas donde este año se producen los mayores incrementos de salarios ofertados en términos absolutos: Atención al cliente con un incremento de 1.082 € respecto al salario del año pasado y Venta al detalle con un incremento de 1.006 €.

> Ranking de los puestos con mejores salarios

		Inscritos por Vacante	Salario bruto promedio	Desviación salarial
1	Ortodoncista / Implantólogo	11	70.718 €	15.048 €
2	Director de Proyectos de Ingeniería	104	63.680 €	31.213 €
3	Director Informática	46	50.113 €	18.523 €
4	Director empresa	49	49.727 €	29.769 €
5	Comercial Inmobiliario	17	48.413 €	34.376 €
6	Odontólogo	11	46.979 €	14.175 €
7	Director financiero	270	45.077 €	19.595 €
8	Arquitecto Informático	3	44.486 €	10.954 €
9	Director Ventas	74	44.038 €	17.259 €
10	Consultor SAP	8	40.594 €	8.206 €

Sin apenas cambios en relación al año pasado, los mejores salarios se los llevan los puestos directivos y los puestos de profesionales muy específicos, como es el caso de Ortodoncistas, odontólogos y consultores SAP. Las primeras posiciones ni se mueven y siguen exactamente el mismo patrón que el año pasado. Destacando que en la mitad de ellos el incremento salarial ha sido igual o superior al 7%.

1. **Ortodoncista / Implantólogo:** El Ortodoncista / Implantólogo es el puesto vacante mejor pagado de este año. El promedio de salario para esta posición vuelve a alcanzar su máximo histórico: 70.718 euros, aumentando en 5.911 euros en un año (crece un 9%). Lo que sí varia es la desviación salarial, si antes era de 21.728 euros ahora es de 15.048euros. Parece que la diferencia se ha consolidado en salario promedio reduciéndose así esta desviación. Su nivel de competencia pasa de 9 a 11 inscritos por vacante en 2017.

2. **Dirección de Proyectos de Ingeniería:** La Dirección de Proyectos de Ingeniería siempre se ha mantenido por encima de los demás puestos en el ranking de mejores salarios. Este año ha visto crecer su salario un 7%, esto son 4.065 euros más, consolidándose con un salario bruto promedio de 63.680 euros. Su desviación sin embargo casi se multiplica por dos, pasando de 16.807 euros a 31.213 euros, convirtiéndose uno de los puestos con una mayor desviación salarial dentro del ranking (junto con Directores de empresa y Comerciales inmobiliarios) lo que significa que vuelven a ser los profesionales de alto valor que ya habían sido antaño. A pesar de que su nivel de competencia se ha reducido, pasando de 112 a 104 inscritos por vacante, es un puesto bastante saturado en términos de competencia

3. **Dirección de Informática:** El puesto de Dirección de Informática sigue viendo reducido su salario promedio. En 2017 se ha reducido hasta los 50.130 euros, 333 euros menos que en el 2016. Su nivel de competencia se ha reducido substancialmente, los inscritos por vacante han pasado de los 77 a los 46, probablemente debido a que su demanda ha crecido un 22%. Su desviación salarial ha crecido pasando de los 16.409 euros a los 18.523 euros.

4. **Dirección de empresa:** La demanda del puesto de Dirección de Empresa ha retrocedido en 384 la demanda de vacantes respecto al año anterior. Su salario bruto promedio se ha visto aumentado en un 11% esto son 4.938 euros más llegando a los 49.727 euros en 2017. Estas vacantes tradicionalmente también tienen desviaciones salariales altas, en este caso de 29.769 euros, debido a la naturaleza dispar de la empresa en la que se ofrece el puesto. El nivel de competencia también se ha visto reducido respecto el año anterior, con 49 inscritos por vacante en 2017.

5. **Comercial Inmobiliario:** Este puesto ha irrumpido nuevo en el ranking y se ha posicionado entre los 5 primeros. Sin duda este es un claro signo de la recuperación de este sector. De hecho su volumen de vacantes crece un 50% pasando de 18.000 a 27.000 puestos. Su salario en tan solo un año ha crecido un 20% la mayor subida relativa del ranking, esto supone 8.125 euros más situándose en 48.413 euros. Pero además su desviación salarial es la más alta de este ranking: 34.376 euros. Probablemente el sistema de comisiones a las que este colectivo está acostumbrado es el que nos da esta desviación tan grande. Su nivel de competencia también se ha reducido pasando de 24 a 17 inscritos por vacante en 2017.

6. **Odontología:** Sus salarios también han crecido, en este caso un 7% o lo que son, 3.204 euros pasando de 43.775 euros a 46.979euros. Aún así, su desviación salarial se ha reducido y se sitúa en los 14.175 euros. Al igual que en los puestos de Ortodoncista/ Implantólogo la competencia se ha reducido y se sitúa en 11 inscritos por vacante.

7. **Dirección Financiera:** Con el nivel más alto de competencia en el ranking (270 inscritos por vacante), el puesto de Dirección Financiera tiene un salario bruto promedio de 45.077 euros, 421 euros más que el año anterior (apenas un 1% más).

8. **Arquitecto informático:** Este puesto ve crecer su salario un 3% en relación a 2016 pasando de 42.992 euros a 44.486 euros de salario bruto promedio y

con una desviación salarial relativamente baja, con 10.954 euros. El nivel de competencia ha disminuido en 1 inscrito por vacante respecto al 2016, obteniendo en 2017 una media de 3 inscritos por vacante siendo uno de los menos competidos en InfoJobs. Por otro lado, el número de vacantes ha aumentado apenas un 3%.

9. **Dirección Ventas:** Se sitúa en 44.038 euros de salario bruto promedio, un 1% menos respecto al año pasado, sin embargo su desviación salarial se sitúa en los 17.259euros. Su nivel de competencia es bastante elevado, 74 inscritos por vacante.

10. **Consultor SAP:** Este puesto se ha incorporado al ranking con un salario de 40.594 euros, 932 más que el año pasado (+2%) y con una desviación estándar de 8.206 euros. Su nivel de demanda ha crecido un 15% pasando de 7.908 vacantes a 9.082 vacantes.,

Los mejores salarios se los llevan los puestos directivos y los puestos de profesionales muy específicos, como es el caso de Ortodoncistas, odontólogos y consultores SAP

5. Salarios y nivel laboral

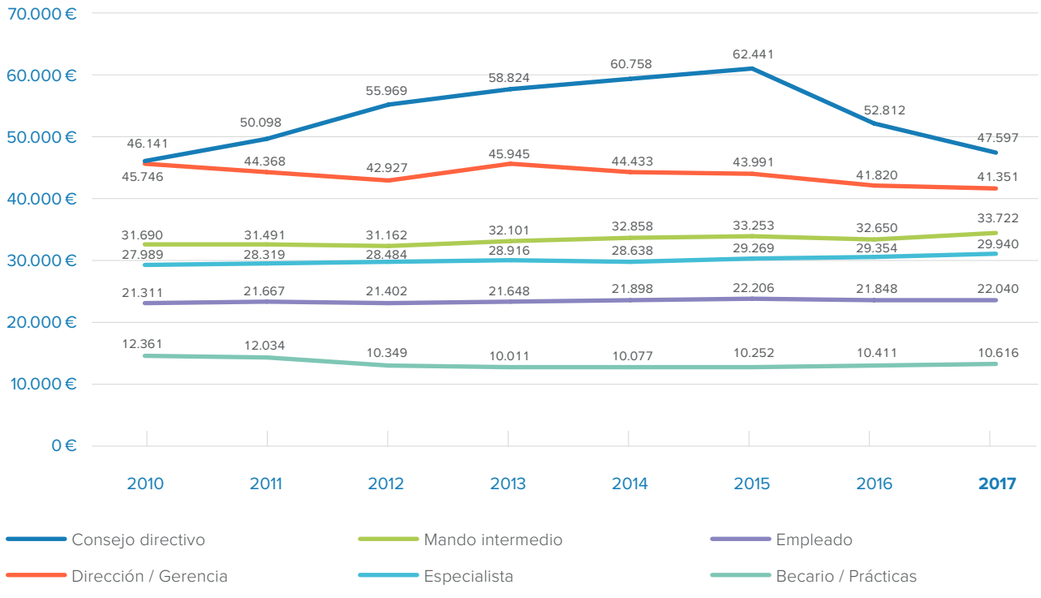
Por nivel laboral no se aprecian diferencias significativas respecto a las franjas salariales que ofrecen las empresas en sus vacantes excepto en la parte alta, donde en 2017 se ha producido una bajada tanto % como en absolutos, esta bajada afecta sobre todo a las vacantes para Consejo directivo que ven reducir sus salarios ofrecidos un 10%. Así, la alta dirección es la que ha vivido la mayor reducción salarial.

En el resto de niveles laborales apenas se han notado los incrementos en el nivel laboral de Becario (+2%) o de Especialistas (+2%). El único incremento destacable tanto en absolutos como en relativos es el que se produce en el nivel de Mandos Intermedios donde los salarios ofertados crecen en 1.072 euros, un 3% más que el año pasado.

> Salario bruto promedio por nivel laboral

	Salario bruto promedio 2016	Salario bruto promedio 2017	Diferencia 2016-2017 (€)	Diferencia 2016-2017 (%)
Becario / Prácticas	10.411 €	10.616 €	205 €	2%
Empleado	21.848 €	22.040 €	192 €	1%
Especialista	29.354 €	29.940 €	585 €	2%
Mando Intermedio	32.650 €	33.722 €	1.072 €	3%
Dirección / gerencia	41.820 €	41.351 €	-469 €	-1%
Consejo directivo	52.812 €	47.597 €	-5.215 €	-10%

> Evolución del salario bruto promedio ofrecido por nivel laboral



6. Salarios y nivel de estudios

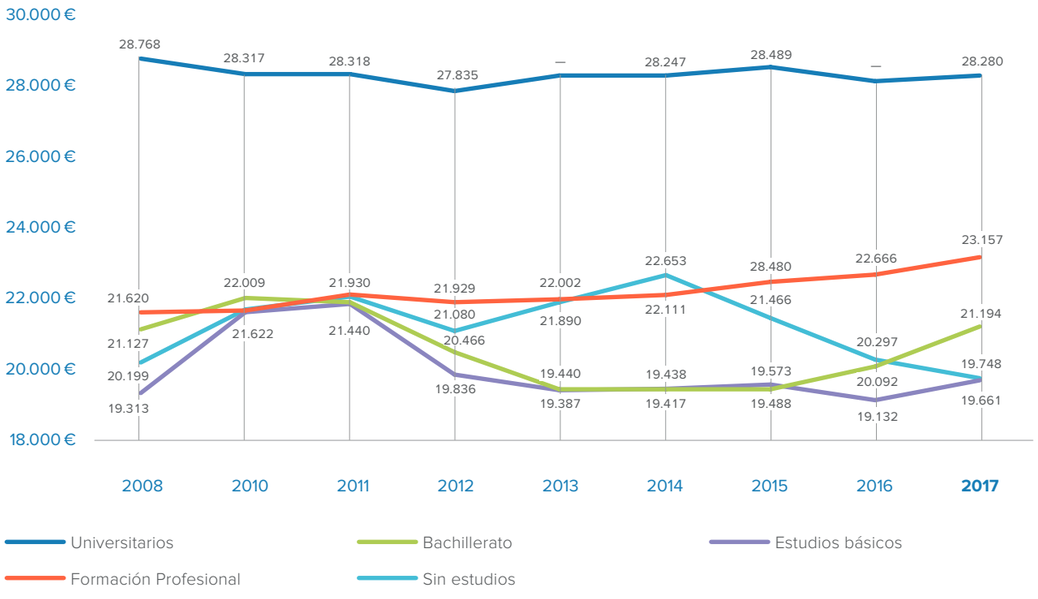
	Salario Bruto promedio 2016	Salario Bruto promedio 2017	Variación (en €)	Variación (%)	Brecha Universitarios (%)
Sin estudios	20.297	19.748	-549	-3%	43%
Estudios básicos	19.132	19.661	530	3%	44%
Bachillerato	20.092	21.194	1.102	5%	33%
Formación profesional	22.666	23.157	491	2%	22%
Universitarios	28.109	28.280	171	1%	0%

Los Universitarios son los que optan a las ofertas con mayores salarios

Las vacantes con los mejores salarios se corresponden con aquellas en las que se solicitan **estudios universitarios**. De hecho, este nivel de estudios sigue siendo el que marca la diferencia en relación al resto. Así, en 2017 las vacantes para universitarios han ofrecido un salario promedio anual de 28.280 euros, esto son 171 euros más que en 2016, lo que significa un incremento del 1%.

El segundo nivel formativo que presenta mejores salarios en sus ofertas es el de **Formación profesional**, pero ya a distancia de los universitarios, ofreciendo en 2017 un salario bruto promedio de 23.157 euros, lo que significa un 2% más que en 2016 (491 euros más). De esta manera, Formación profesional sigue siendo el nivel formativo más estable del mercado en lo que se refiere a demanda y salarios. Aun así, la diferencia con el salario ofrecido a los universitarios sigue siendo grande, concretamente del 22%.

> **Evolución del salario ofertado por nivel de estudios**



Caen los salarios para vacantes sin estudios, y se recuperan las de estudios básicos, pero sigue aumentando la brecha con los universitarios

Los niveles formativos más castigados por la reducción salarial se corresponden con los niveles más bajos de la escala. Afectan, sobre todo, a las vacantes donde no se requieren estudios que cuentan con un salario bruto promedio de 19.748 euros y han visto reducido un 3% su salario en relación al 2016 (significa 549 euros menos). Con ello se incrementa su diferencia con los salarios que pueden obtener los universitarios que están a 8.532 euros de diferencia. La brecha es del 43% respecto al salario que pueden adquirir los universitarios, el año pasado la brecha era el 38%. Con lo que no deja de crecer la diferencia.

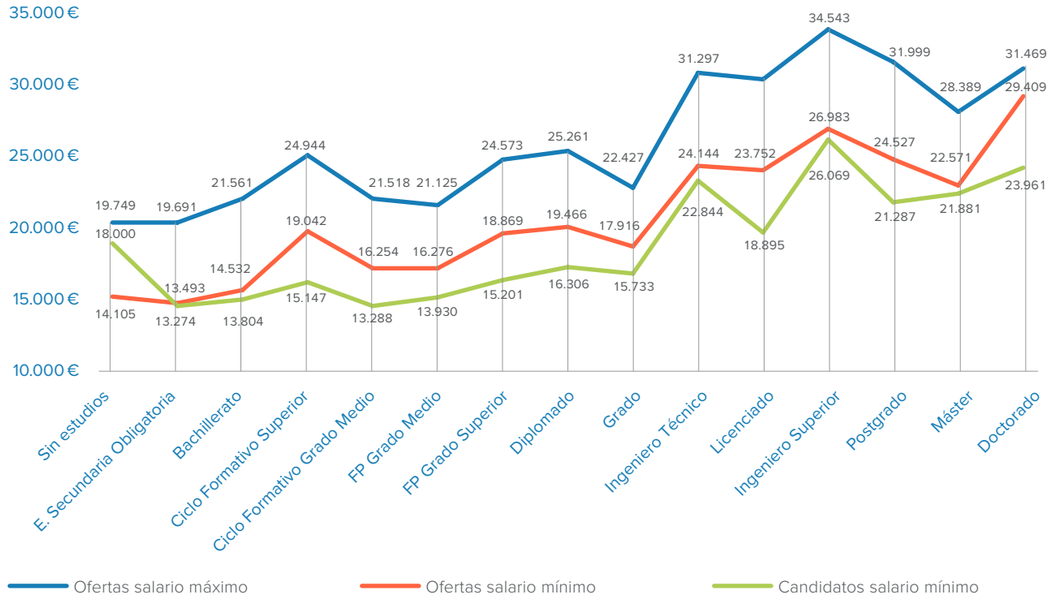
Pero la brecha todavía es mayor entre las vacantes que solicitan estudios básicos, puesto que su salario bruto promedio es todavía más bajo que las que no solicitan disponer de estudios. La brecha es en este caso es del 44%.

A pesar de que los estudios de Bachillerato es el nivel formativo que tiene la mayor subida en el salario ofertado (un 5%), consigue apenas 21.194 euros de salario bruto anual (1.102 euros más). En este caso, la brecha en relación a las vacantes para el nivel universitario es del 33% (7.087 euros).

Si hacemos zoom y ahondamos en algunos de los niveles formativos podemos ver algunas diferencias. Estas se centran, sobre todo, en aquellas vacantes donde se requieren estudios universitarios.

Así, los Ingenieros superiores son los universitarios que pueden aspirar a los mejores salarios puesto que es el nivel formativo donde las ofertas ofrecen mejores salarios, en concreto este año ofrecen 34.541 euros de salario bruto anual (873 euros más que el año pasado). Le siguen los estudiantes de postgrado con 31.999 (861 euros más que el año pasado) y los doctorados con 31.469 euros (1.276 euros más que el año pasado).

> **Evolución de salarios ofertados y demandados por nivel formativo**



Igualmente, los candidatos con Postgrado e Ingenieros superiores y técnicos son los que tienen las diferencias más grandes entre el salario mínimo y el máximo ofertado y eso les da una horquilla de negociación en función de su valía y los requerimientos que la empresa necesite. Una horquilla que va de los 7.100 a los 7.500 euros de diferencia entre mínimo y máximo. Por la parte baja, es el nivel bachillerato el que mantiene una mayor diferencia entre salario mínimo y máximo ofertado, una diferencia de 7.757 euros, este es un nivel formativo más ambiguo donde esta horquilla se hace más amplia de acuerdo a la experiencia que pueda tener el candidato o la que pueda pedir la empresa en el puesto solicitado.

Nuevamente observamos aquí de manera muy clara la hipótesis que marcábamos al principio respecto a la reducción de salarios y que tiene que ver con el colectivo joven. Así, muchos de ellos, a pesar de tener estudios universitarios, se ven muy castigados por lo que nombrábamos como «Salarios de ingreso», **en este caso salarios de ingreso al mercado laboral**. Estos jóvenes ya no son ni diplomados ni licenciados, son **estudiantes de Grado** (la nueva titulación) que, como vemos, es **el nivel formativo con salarios ofertados más bajos en todo el segmento de universitarios.**

Los candidatos con niveles formativos de Bachillerato o inferior, como se puede observar en el gráfico, no tienen poder de negociación ya que su mínimo aceptable es igual o superior al salario mínimo ofertado por las empresas, con lo cual (y en función de su valía) es probable que en algunos casos tengan que renunciar a lo que esperaban.

Lo contrario ocurre en los niveles formativos superiores (universitarios) donde el salario mínimo que esperan los candidatos está más en armonía con el mínimo que ofrecen las empresas, y en cualquier caso siempre el mínimo ofertado está por encima de su mínimo solicitado.

7. Geografía de los salarios

> Salarios por CCAA

	2017	Diferencia 2016-2017
Madrid	24.829 €	-0,66 %
Cataluña	23.565 €	1,25 %
País Vasco	23.405 €	2,58 %
TOTAL SALARIO BRUTO	**23.331 €**	**0,66 %**
Navarra	22.831 €	0,94 %
Islas Canarias	22.247 €	8,41 %
Andalucía	22.224 €	2,16 %
Galicia	22.038 €	2,93 %
Comunidad Murciana	21.972 €	3,06 %
Castilla León	21.905 €	3,30 %
Comunidad Valenciana	21.803 €	0,57 %
Islas Baleares	21.764 €	-0,90 %
Castilla la Mancha	21.714 €	2,39 %
Extremadura	21.676 €	-1,10 %
La Rioja	21.603 €	3,95 %
Asturias	21.327 €	1,39 %
Aragón	20.835 €	-2,34 %
Melilla*	19.663 €	-4,43 %
Cantabria	19.176 €	-5,05 %
Ceuta*	17.845 €	2,77 %

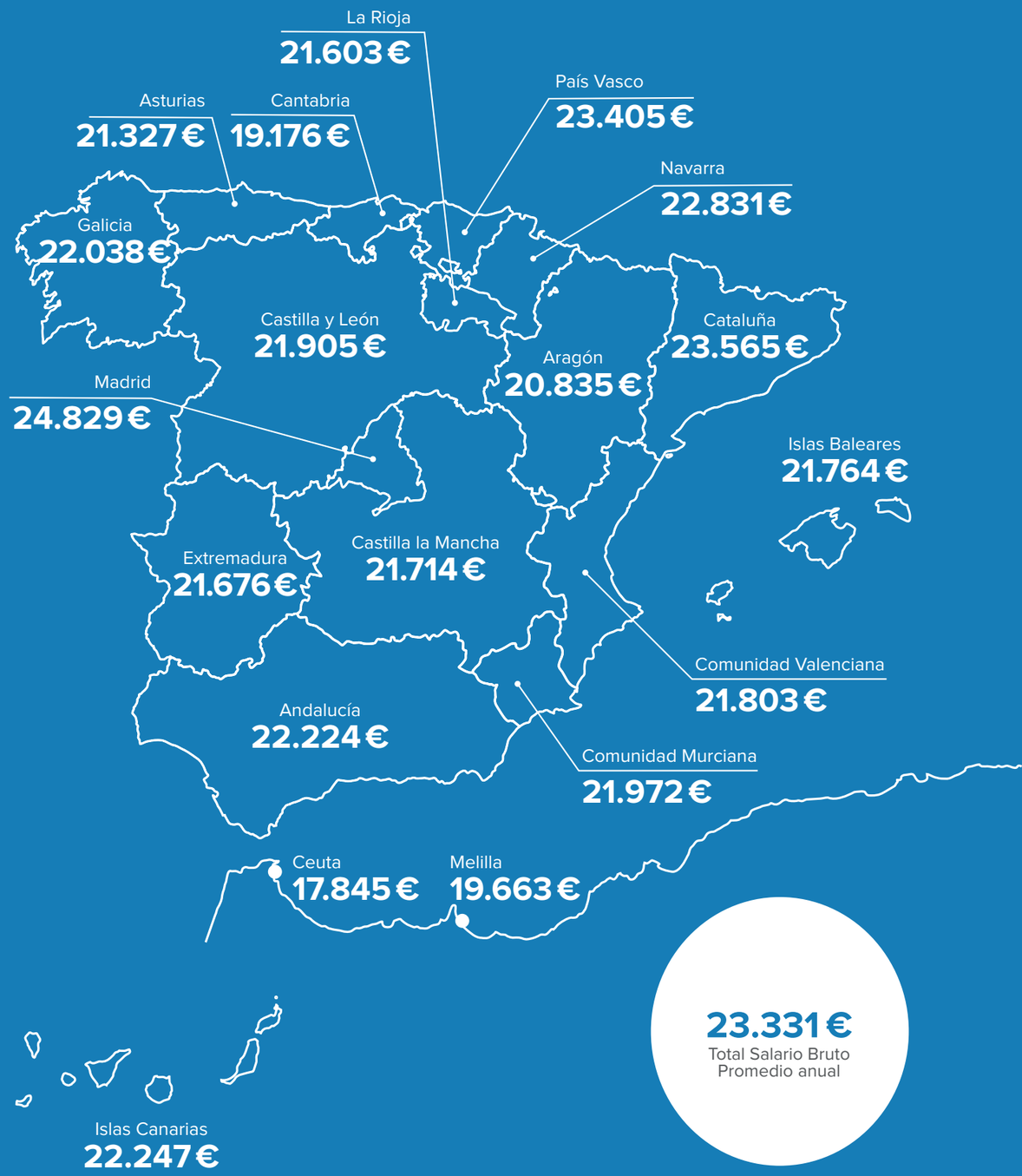
*No son significativos por el bajo volumen de vacantes

Madrid, Cataluña y País Vasco, las comunidades que ofrecen mejores salarios, las únicas por encima del promedio

El número de empresas activas en España aumentó un 1,4 % durante 2016 y se situó en 3,28 millones a 1 de enero de 2017, según los datos DIRCE (Directorio Central de Empresas) que publicó el INE en julio de 2017. Este aumento supone el tercer año en crecimiento tras seis años de bajadas. Cataluña fue la comunidad que más empresas activas concentró a 1 de enero de 2017, con el 18,6 % del total. Le siguieron la Comunidad de Madrid

@InfoJobs
Utiliza el hashtag:
#MercadoLaboral

> Salarios por CCAA



(16 %). Esto explica por qué Madrid y Cataluña siguen siendo las comunidades autónomas con mayores salarios. Básicamente se debe a que concentran gran parte del tejido empresarial del país y también porque justamente destacan en aquellos sectores donde los salarios son más altos.

Así, Madrid es la comunidad que goza nuevamente de los mejores salarios del país. Con un salario bruto promedio de 24.829 euros, ha visto reducido el salario en sus ofertas en un 0,6 % o lo que es lo mismo, 165 euros menos. Cataluña es la segunda comunidad con salarios de 23.565 euros, 292 más que el año pasado (un 1,25 %).

La tercera posición en salarios la ocupa el País Vasco con un salario bruto promedio de 23.405 euros, un 2,58 % más que en 2016 (588 € más). En cuarta posición le sigue Navarra con 22.831 euros que también ha visto aumentados su salario en 213 euros (0,9 %). A Navarra le siguen Islas Canarias, Andalucía y Galicia, que se mueven entre los 22.250 € y los 22.000 €. El resto de comunidades ya se sitúan por debajo de los 22.000 euros, siendo Cantabria la Comunidad que ofrece los salarios más bajos que se sitúan en un promedio de 19.176 €.

La Rioja e Islas Canarias las comunidades que han visto crecer más sus salarios ofertados tanto en términos absolutos como relativos

Así en Canarias el salario crece un 8,4 %, lo que supone pasar de 20.521 a 22.247 (1.727 euros más). Y es que en Canarias este año el turismo es el sector que más empleo genera en comparación con el resto de las comunidades autónomas. Según los últimos datos correspondientes a 2016, cuatro de cada diez trabajadores de las Islas (el 39,7 %) trabajan ya en el sector turístico, lo que supone 312.466 puestos de trabajo entre directos e indirectos, lo que triplica la media nacional. Sólo Baleares se acerca a Canarias con un 32 % del empleo en el turismo, ya que el resto de las comunidades autónomas se mueven entre el 5,9 y el 14,4 % y la media nacional es del 13 %. Recordemos que en InfoJobs, las vacantes en esta comunidad han crecido un 55 %, esto son 19.177 vacantes de más y solo 2 sectores explican gran parte de este crecimiento: Turismo y Restauración que explican el crecimiento de 4.000 vacantes y Comercial y ventas que explican el crecimiento de 5.000 vacantes más. Este incremento en la demanda de vacantes, ha hecho ir al alza sus salarios. A pesar que Canarias, tradicionalmente siempre ha tenido salarios más bien bajos en relación al promedio, tanto en los salarios recogidos en InfoJobs como en las estadísticas que nos ofrece el INE cada año.

En el caso de la Rioja, ve crecer sus salarios un 3,9 % (822 €) a pesar de su reducción de su volumen de vacantes. Esto es debido a que ha visto reducir vacantes significativamente en sectores donde el salario es relativamente bajo (por ejemplo Atención a clientes) y sin embargo ha visto crecer sus vacantes significativamente en sectores como Sanidad y Salud e Ingenieros y técnicos, sectores en que los salarios suelen ser más altos.

La buena noticia en global, es que todas las CCAA ven aumentados sus salarios excepto cinco: Aragón que ha visto reducir sus salarios ofertados en un 2,3 %, Asturias (-5 %), Extremadura (-1,1 %), Islas Baleares (-0,9) y Madrid (-0,6).

8. Demanda de salario

Sin cambios respecto al año pasado, se repiten las mismas cifras que en 2016

> % de inscritos por rango salarial

	2016	2017	Diferencia
Hasta 12.000	43,91%	44%	0,09%
De 12.001 hasta 18.000	26,41%	27,11%	0,70%
De 18.001 hasta 24.000	17,31%	17,02%	-0,28%
De 24.001 hasta 30.000	5,02%	4,96%	-0,06%
De 30.001 hasta 36.000	3,17%	2,97%	-0,20%
De 36.001 hasta 42.000	1,13%	1,09%	-0,04%
De 42.001 hasta 50.000	1,37%	1,28%	-0,09%
Mas de 50.000	1,69%	1,58%	-0,11%

En apartados anteriores hemos visto los salarios ofrecidos por las empresas en las vacantes publicadas a lo largo de 2017. Ahora vamos a prestar atención al salario que los candidatos afirman percibir en su última experiencia. En este caso, hemos cogido siempre el salario mínimo que los candidatos expresan percibir en su última experiencia, ya que lo interpretamos como el umbral mínimo por el cual están dispuestos a trabajar.

Si observamos la tabla de evolución de los últimos años, enseguida podemos darnos cuenta de que apenas ha habido cambios. Así, el 44% de los candidatos perciben entre 12.000 y 24.000 euros de salario mínimo bruto, mientras que otro 44% percibe hasta 12.000 euros. De esta manera se mantiene prácticamente igual la demanda de salarios, en cuanto a su estructura se refiere. El 12% restante de los salarios ofrecidos están en más de 24mil euros brutos anuales.

9. Competencia por salario

Si atendemos al total de candidatos que compiten por vacantes que ofrecen una determinada franja salarial, enseguida nos damos cuenta de que el incremento del total del volumen de vacantes en relación al volumen de inscripción ha hecho que la competencia baje en todas las franjas salariales. Pero las bajadas y subidas de la competencia no siguen un patrón y se producen de manera desigual en relación a los tramos salariales analizados, y también en relación al promedio global.

La bajada más significativa se produce en la franja de hasta 18.000 euros, que pasa de 71 a 54 inscritos, es decir, 18 inscritos menos que en 2016. También se originan bajadas de -14 inscritos en la franja de hasta 12.000euros, de hasta 24.000 euros y de hasta 50.000 euros, ambas franjas con 54,44 y 32 inscritos por vacante.

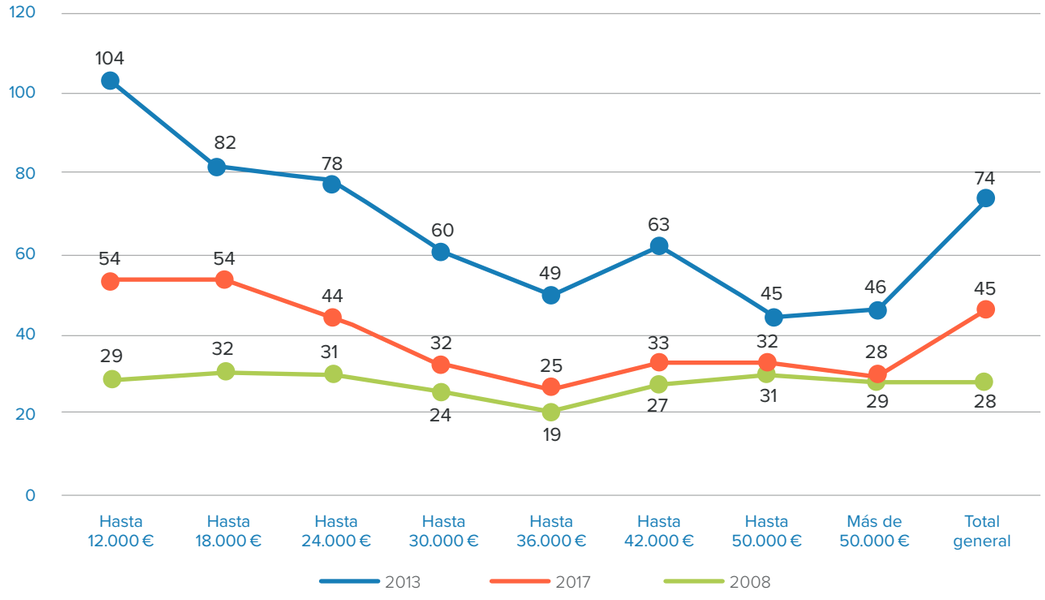
Es destacable que las franjas que reducen menos su nivel de competencia son las que quedan en un nivel intermedio de hasta 30.0000 hasta de hasta 42.000 euros.

Curiosamente, la franja menos competida es la de la franja salarial más alta: de más 50.000 euros, con tan solo 29 inscritos y con una reducción moderada de 5 inscritos menos respecto al año pasado. Las franjas más competidas son las franjas más bajas con 54 inscritos por vacante.

Si echamos la vista atrás, vemos que ahora los niveles de competencia de 2008 y 2017 se van alineando sobre todo en las franjas altas, a nivel de competencia y es en las franjas bajas donde aparece más lejana a los niveles de competencia de pre-crisis. En 2013 claramente en el momento más álgido de crisis, es cuando la competencia se encuentra en sus niveles más elevados en todas las franjas salariales

> La competencia baja en todas las franjas salariales

> Evolución de la competencia por un puesto según franjas salariales ofrecidas



04

Encuestas

Introducción

El 2017 nos deja buenos datos a nivel de crecimiento económico y de creación de empleo. La ocupación se situó en casi 19 millones de personas, lo que significa dos millones más de trabajadores que a comienzos de 2014, cuando el mercado laboral tocó fondo, y la tasa de paro pasó del 18,63 % que tenía en 2016 al 16,55 % con que concluyó 2017.

Pero si ahondamos en el mercado observamos que permanecen ciertos aspectos a resolver, y dos de ellos están relacionados con los salarios: su evolución en comparación al crecimiento del nivel de vida y la brecha salarial.

Por otro lado, los datos de InfoJobs anuncian un aumento de las oportunidades laborales. El volumen de las vacantes crece y la accesibilidad a un puesto de trabajo mejora debido al descenso del número de inscritos en las vacantes. Además, hay sectores – como el tecnológico – que ofrecen las mejores oportunidades de empleo. Y, más allá de la formación y la experiencia, vemos que las empresas también valoran y buscan a profesionales que posean determinadas *soft skills* o habilidades personales.

Para profundizar en estos aspectos, y así completar la información del Informe Anual, InfoJobs ha realizado encuestas a una muestra representativa de la población activa española y a empresas con el objetivo de entender cuál es su punto de vista y su realidad en relación a la evolución de los salarios, la brecha, la creación de puestos de trabajo vinculados a la tecnología, la importancia de las *soft skills* a la hora de acceder a un empleo y las expectativas de futuro que tienen las empresas respecto a la economía y la contratación.

1. Nota metodológica

- **Población Activa:** Encuesta On-line realizada a un panel independiente representativo de la población española. La encuesta se ha realizado en Febrero de 2018 A 3.039 personas y es representativa del total de población activa (fuente: EPA 2017T4) por Edad, Sexo y CCAA. Error muestral: 1,8 % para un intervalo de confianza del 95 %.

- **Empresas:** Encuesta On-line realizada al panel de empresas de InfoJobs contactando con perfiles responsables o vinculados al proceso de selección. La encuesta se ha realizado en Febrero de 2018 a 1.062 empresas. Posteriormente se han ponderado sus resultados en relación al tamaño de empresa, con el fin que los resultados sean representativos del mercado de empresas español, para ello se ha usado la información de DIRCE. Error muestral: 3 % para un intervalo de confianza del 95 %.

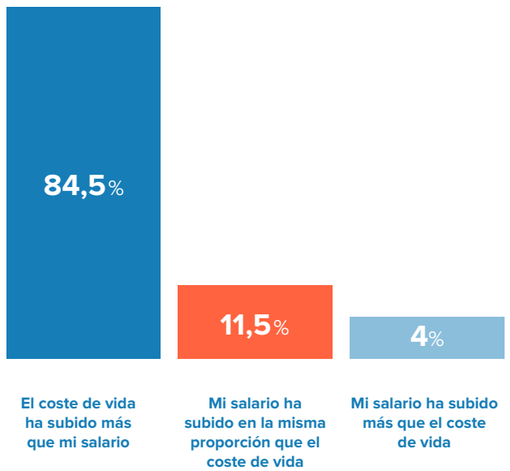
2. Estancamiento salarial y brecha salarial: dos aspectos a resolver en materia de salarios

El 84,5 % de la población activa considera que el coste de vida ha subido más que su salario

Hemos preguntado a la población activa sobre lo que ha ocurrido con el crecimiento de su salario y el del nivel de vida en los últimos 24 meses.

En este sentido, el **84,5 %** de la **población activa afirma que** en los dos últimos años **el coste de vida ha subido más que su salario**, mientras que un 11,5 % admite que ambos han subido en la misma proporción y tan solo un 4 % indica que su salario ha subido más que el coste de vida. Los directivos son los que afirman en mayor medida, concretamente un 9 %, que su salario ha incrementado más que su nivel de vida.

> **La población activa considera que en los dos últimos años...**



N = 3002

El 58 % de las empresas y el 83 % de la población activa se muestran a favor de la transparencia salarial para fomentar la igualdad

Según datos de Eurostat la brecha salarial entre hombres y mujeres en España es de un 15 %, mientras que otras fuentes señalan una brecha todavía mayor. Por ejemplo, según la UGT la brecha salarial entre hombres y mujeres alcanza el 23 %.

En este contexto, el Gobierno ha propuesto un plan similar al alemán, por el cual las compañías de más de 250 trabajadores tendrían que hacer auditorías para corregir la desigualdad salarial que pueda existir entre hombres y mujeres. También deberán informar a los empleados sobre los componentes y la cuantía de la retribución desglosada por sexos. Los sindicatos quieren que esta transparencia se amplíe a todas las empresas con más de 25 trabajadores, dado que más del 90 % de las compañías españolas son pymes.

Como punto de partida vemos que el **80 %** de la **población activa** española **opina que sigue existiendo brecha salarial** entre hombres y mujeres. Por géneros, el 70 % de los hombres realiza esta afirmación, mientras que en el caso de las mujeres son un 92 %.

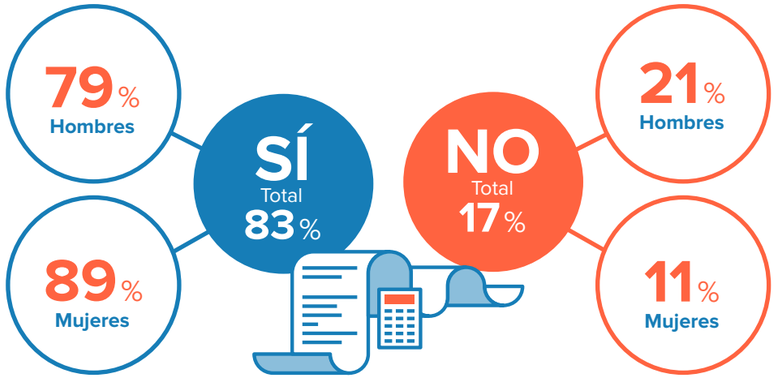
> **¿Crees que sigue habiendo brecha salarial entre hombres y mujeres? Es decir, que por un mismo trabajo las mujeres cobran menos.**

N = 3039

El 83 % de la población activa se declara a favor de que las empresas hicieran público el salario de todos los empleados

En cuanto a la aplicación de esta nueva medida, el **83 % de la población activa** se declara **a favor** de que las empresas hicieran **público el salario** de todos los empleados. La cifra asciende al **89 %** cuando preguntamos a **mujeres** y desciende al **79 %** cuando preguntamos a **hombres**.

> **¿Estarías a favor de que las empresas hicieran público el salario de todos los empleados como medida para acabar con la brecha salarial entre sexos?**

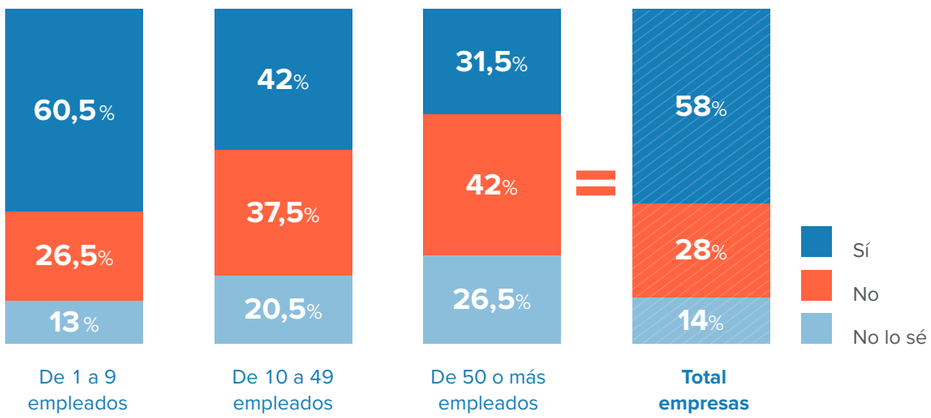


N = 3039

Cuando trasladamos esta misma pregunta a las empresas, el **58 %** de las **empresas** dice estar **a favor** de **hacer público el salario** de todos los empleados como medida para acabar con la brecha salarial. Si nos fijamos en el tamaño de las empresas, las más pequeñas (entre 1 y 9 empleados) reivindican en mayor medida esta transparencia, en un 60,5 % de los casos, mientras que las medianas (10 a 49 empleados) solo la aprueban en un 42 % y las grandes (más de 50 empleados) en un 31,5 %.

El 58 % de las empresas dice estar a favor de hacer público el salario de todos los empleados como medida para acabar con la brecha salarial

> **¿En tu empresa estaríais a favor de hacer público el salario de todos los empleados como medida para acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres?**



N = 1.062 (de 1 a 9: 486; de 10 a 50: 327; más de 50: 249)

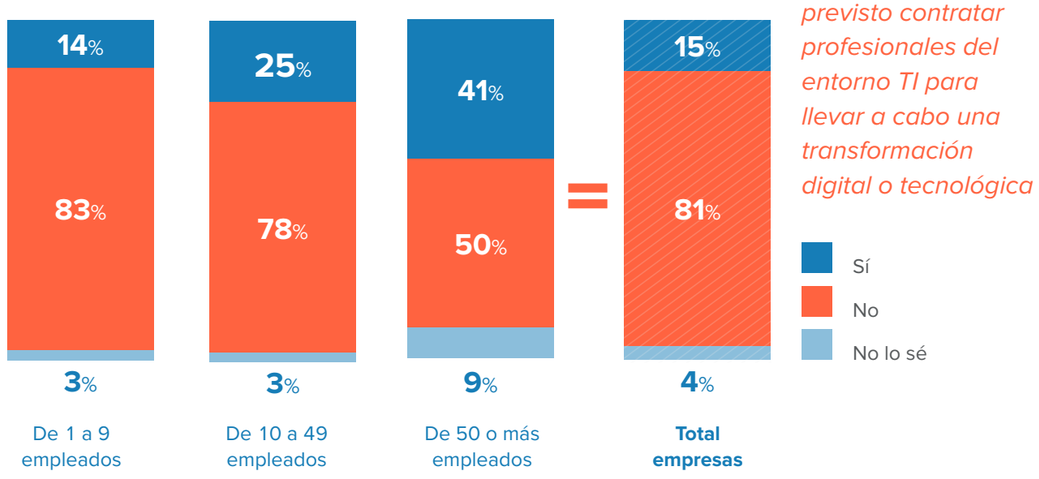
3. El 47 % de las grandes empresas aumentará la contratación de perfiles del entorno TI en los próximos 2 años

La transformación digital abre la puerta a nuevas oportunidades de negocio y de obtención de beneficios para las empresas a través de la integración de las nuevas tecnologías. Para llevar a cabo esta transformación, las empresas necesitan reclutar perfiles del entorno tecnológico, como expertos en ciberseguridad, *ethical hackers* o *data scientists* entre otros, que anteriormente no existían en sus plantillas.

En los dos últimos años han sido principalmente las empresas grandes, de más de 50 empleados, las que afirman en un 41% haber reclutado este tipo de perfiles para afrontar la trasformación tecnológica y digital. En las empresas de menor tamaño esta afirmación tan solo se da en el 14 % de los cosas.

> **¿En tu empresa habéis contratado profesionales del entorno TI (especialista en ciberseguridad, *ethical hackers*, *data scientist*...) en los dos últimos años debido a la transformación tecnológica o digital?**

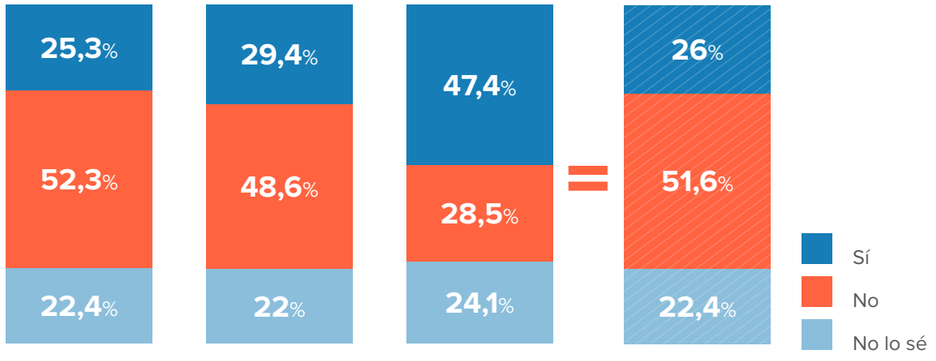
El 26 % de las empresas admite tener previsto contratar profesionales del entorno TI para llevar a cabo una transformación digital o tecnológica



N = 1.062 (de 1 a 9: 486; de 10 a 50: 327; más de 50: 249)

En cuanto a las perspectivas de contratación de estos perfiles en un futuro próximo, **el 26 % de las empresas admite tener previsto contratar profesionales del entorno TI** para llevar a cabo una transformación digital o tecnológica. Esta previsión aumenta hasta el **47 % en el caso de las empresas con más de 50 empleados**.

> **¿Crees que la contratación de perfiles del entorno TI (especialista en ciberseguridad, *ethical hackers*, *data scientist*...) en tu empresa va a aumentar en los próximos 2 años debido a la transformación tecnológica o digital?**



N = 1.062 (de 1 a 9: 486; de 10 a 50: 327; más de 50: 249)

4. La capacidad de trabajar en equipo, resolver conflictos y tomar decisiones, las *soft skills* más valoradas por las empresas

Hoy en día las empresas, además de las aptitudes, los conocimientos o la experiencia de los candidatos a un puesto de trabajo, también valoran su personalidad y lo que pueden aportar a la empresa a nivel de actitud.

Son lo que se denomina habilidades personales o *soft skills*, las capacidades que tienen las personas para enfrentar las diversas situaciones diarias, tanto en su vida personal como profesional. Son rasgos de personalidad, habilidades sociales, de comunicación, lenguaje y hábitos que caracterizan los hábitos de relación.

Las ***soft skills* más valoradas** actualmente por las empresas son la capacidad de **trabajar en equipo** (70 %), la capacidad para **resolver conflicto**s (57 %), la capacidad para **tomar decisiones** (46 %), la adaptación al cambio (44 %) y la capacidad de comunicar eficazmente (43 %).

Sin duda estas 5 *skills* apelan a un cambio de paradigma, tanto la globalización, la digitalización de las empresas como la transversalidad del uso de las tecnologías está provocando cambios en el reclutamiento de los empleados. Se va hacia la búsqueda de empleados con cierta madurez, con principios más colaborativos, de aprendizaje, comunicación, autogestión y también de proactividad... dejando atrás modelos más sumisos, pasivos o más individualistas.

Pero este orden sufre variaciones si nos fijamos en las grandes y pequeñas empresas.

Así para las **grandes empresas** sí que lo primero es el **trabajo en equipo** (69 %), pero lo segundo es la **adaptación al cambio** (61%), y es que son estas las que se están enfrentando a cambios más rotundos, y normalmente los cambios en empresas grandes son más difíciles de implementar y, por tanto, este *skill* es más valorado. Se buscan personas que sean motores de cambio. En tercer lugar, las empresas grandes aprecian un *skill* que no contemplan ni pequeñas ni grandes y es la **orientación a resultados**, un 56 % de las empresas lo contemplan mientras que pequeñas y medianas solo la mencionan un 23 % y un 31% respectivamente.

En el caso de las **pequeñas empresas**, las dos primeras siguen siendo la capacidad de **trabajo en equipo** (70 %) y la **capacidad resolutiva de problemas y conflictos** (57 %), pero en tercer lugar ya se sitúa la **capacidad de tomar decisiones** (46 %), que pasa de cuarto a tercer lugar: Sin duda en una pyme, las personas tienen que ser más autónomas en la toma de decisiones si se quiere ser ágil y tomar la ventaja competitiva de la velocidad. En cuarto lugar, aparece la capacidad de comunicar eficazmente, con un 45 % de menciones, y es que en una empresa pequeña esto es una necesidad básica, para facilitar la coordinación y poder ser ágil y veloz.

Las soft skills más valoradas actualmente por las empresas son la capacidad de trabajar en equipo (70 %), la capacidad para resolver conflictos (57 %), la capacidad para tomar decisiones (46 %), la adaptación al cambio (44 %) y la capacidad de comunicar eficazmente (43 %)

> ¿Cuáles son las 5 habilidades personales más valoradas en tu empresa?

		1-9 empleados	10-49 empleados	50 o más empleados	TOTAL
1	**Capacidad de trabajar en equipo**	**70 %**	**78 %**	**69 %**	**70 %**
2	**Capacidad para resolver conflictos y problemas**	**57 %**	**59 %**	**51 %**	**57 %**
3	**Capacidad de tomar decisiones**	**46 %**	**45,5 %**	**40 %**	**46 %**
4	**Adaptación al cambio**	**43 %**	**47 %**	**61 %**	**44 %**
5	**Capacidad de comunicar eficazmente**	**45 %**	**33 %**	**24,5 %**	**43 %**
6	Proactividad	37 %	45 %	50 %	38 %
7	Empatía	38 %	30,5 %	27 %	37 %
8	Creatividad	36 %	28 %	21 %	35 %
9	Tolerancia a la presión	30 %	34 %	37 %	30 %
10	Orientación a resultados	23 %	31 %	56 %	24 %
11	Capacidad de negociar	22 %	17 %	20 %	21 %
12	Escucha activa	22 %	18 %	13 %	21 %
13	Asertividad	14 %	18 %	15 %	14,5 %
14	Curiosidad	9,5 %	6 %	4 %	9 %
15	Otros	1 %	1 %	1 %	1 %
16	Orientación al Cliente	0,5 %	0,3 %	1 %	0,4 %
17	Responsabilidad	0,2 %	0,3 %	0 %	0,2 %

N= 1.062 (de 1 a 9: 486; de 10 a 50: 327; más de 50: 249)

A nivel de **sectores**, la mayoría de sectores apuestan por los 5 *skills* comentados, pero hay algunas excepciones básicamente por la especialización del sector. Algunos ejemplos: **Atención a clientes** considera el **trabajo en equipo** y la **resolución de problemas**, pero abandona los otros tres e incorpora **la tolerancia a la presión** (50 %), la **capacidad de comunicar eficazmente** (50 %) y la **escucha activa** (42 %).

Otro sector que considera *skills* muy distintos es **Educación y formación**, que también mantiene el **trabajo en equipo** y la **resolución de problemas**, pero incorpora la **empatía** (56 %) la **comunicación** (55 %) y la **creatividad** (49 %) como las *skills* más valoradas.

Otro sector muy diferencial es **Sanidad** que incorpora la **empatía** (54 %) y la **comunicación** (37 %), además del **trabajo en equipo**, la **resolución de conflictos** y la **proactividad**.

Hay otros sectores que conservan 4 de las 5 principales y que incorporan una muy específica de su sector: Por ejemplo: **Inmobiliaria y construcción** incorpora la **capacidad de negociación**, **Marketing y Comunicación** incorpora la **creatividad**, **Comercial y ventas** y **TI** incorporan la **orientación a resultados**, **Turismo y restauración** y **RRHH** incorporan la **tolerancia a la presión**. Por su parte, **Venta al detalle** incorpora la **empatía** y **Administración de empresas** la **capacidad de comunicar eficazmente**.

Sin embargo, algunas de estas habilidades no son fáciles de encontrar. Las empresas afirman que la **capacidad para tomar decisiones** (57 %), la capacidad **para resolver conflictos y problemas** (56 %) y la **tolerancia a la presión** (44 %) son las tres ***soft skills*** más difíciles de encontrar en los empleados.

En este caso la dificultad es la misma tanto en empresas grandes, como pequeñas y medianas. Únicamente en el caso de las pequeñas, priorizan la capacidad de comunicar por encima de la proactividad, mientras que para las medianas y grandes toma más relevancia la proactividad.

A nivel de sectores no hay grandes diferencias, solo algún sector, por su especificidad tiene dificultades en encontrar personas con un *skill* determinado. Como es el caso de Marketing y el sector de Informática y Telecomunicaciones donde el *skill* más difícil de encontrar es la proactividad. Otro ejemplo lo tenemos en sectores como: Comercial y ventas, Atención a clientes, Administración de empresas y Venta al detalle donde el *skill* que más escasea es la capacidad resolutiva a nivel de conflictos y problemas.

A nivel de sectores no hay grandes diferencias, solo algún sector, por su especificidad tiene dificultades en encontrar personas con un skill determinado

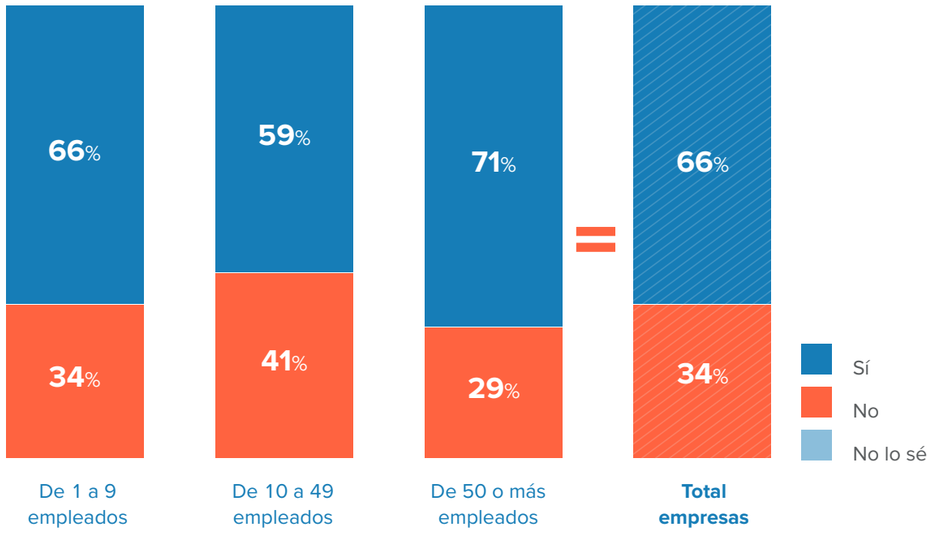
> ¿Cuáles son las 5 habilidades personales más difíciles de encontrar en tus empleados?

		1-9 empleados	10-49 empleados	50 o más empleados	TOTAL
1	**Capacidad de tomar decisiones**	**58 %**	**51 %**	**50 %**	**57 %**
2	**Capacidad para resolver conflictos y problemas**	**57 %**	**53 %**	**49 %**	**56 %**
3	**Tolerancia a la presión**	**44 %**	**44 %**	**46 %**	**44 %**
4	**Adaptación al cambio**	**42 %**	**49 %**	**49 %**	**42 %**
5	**Capacidad de comunicar eficazmente**	**37 %**	**39 %**	**39 %**	**37 %**
6	Proactividad	36 %	40 %	45 %	37 %
7	Creatividad	36 %	31 %	36 %	35 %
8	Capacidad de trabajar en equipo	2 %	27 %	22 %	29 %
9	Orientación a resultados	26 %	31 %	28 %	27 %
10	Empatía	26 %	27 %	26 %	26 %
11	Escucha activa	26 %	23 %	24 %	26 %
12	Capacidad de negociar	22 %	20 %	22 %	22 %
13	Curiosidad	18,5 %	17 %	16 %	18 %
14	Asertividad	15 %	19 %	27 %	16 %
15	Otros	0,6 %	0,6 %	0,4 %	0,6 %
16	Responsabilidad	0,6 %	0,3 %	0,4 %	0,5 %

N= 1.062 (de 1 a 9: 486; de 10 a 50: 327; más de 50: 249)

En cuanto a la adquisición de estas habilidades, el 66% de las empresas admite formar en sus empleados en ellas. Este % crece al 71% cuando de empresas grandes se trata (de más de 50 trabajadores). Incluso en las medianas (de entre 10 a 49) las que solo un 59% afirman hacerlo.

> **¿En tu empresa formáis a los empleados para que desarrollen estas habilidades?**

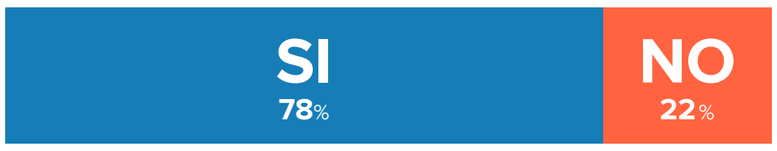


N = 1.062 (de 1 a 9: 486; de 10 a 50: 327; más de 50: 249)

El 78% de la población activa considera que poseer estas *soft skills* mejora su empleabilidad

En general, la población activa (78%) reconoce que poseer estas habilidades es un factor diferencial a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

> **¿Crees que tus habilidades personales son diferenciadoras a la hora de acceder a un puesto de trabajo?**



N= 1.062

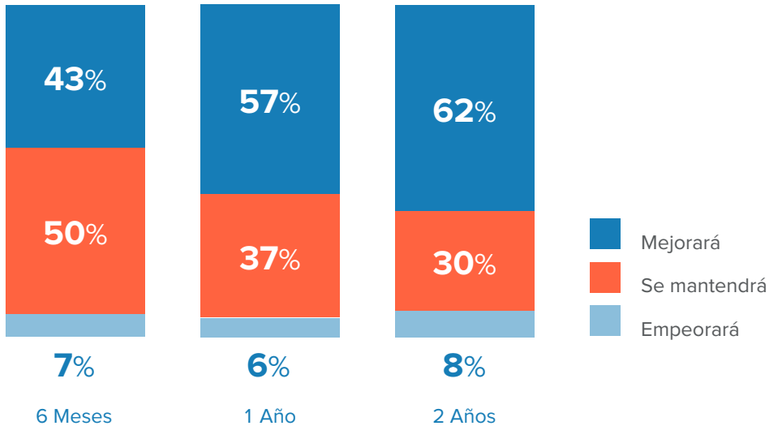
5. Expectativas de futuro de la economía y la contratación

El 43% de las empresas prevé una mejora inmediata de la economía

El 43% de las empresas prevé una mejora inmediata de la economía y el 62% la contempla a más largo plazo, a dos años vista

Las empresas, en general, miran con optimismo el futuro. Un optimismo que hace referencia tanto al crecimiento de la contratación propio, como a la evolución del mercado laboral español a largo plazo. De esta manera, **el 43% de las empresas prevé una mejora inmediata de la economía** y el **62% la contempla** a más largo plazo, **a dos años vista.**

> **¿Cuál es tu previsión respecto a la situación económica a nivel nacional en los próximos (6 meses, 1 año, 2 años)?**

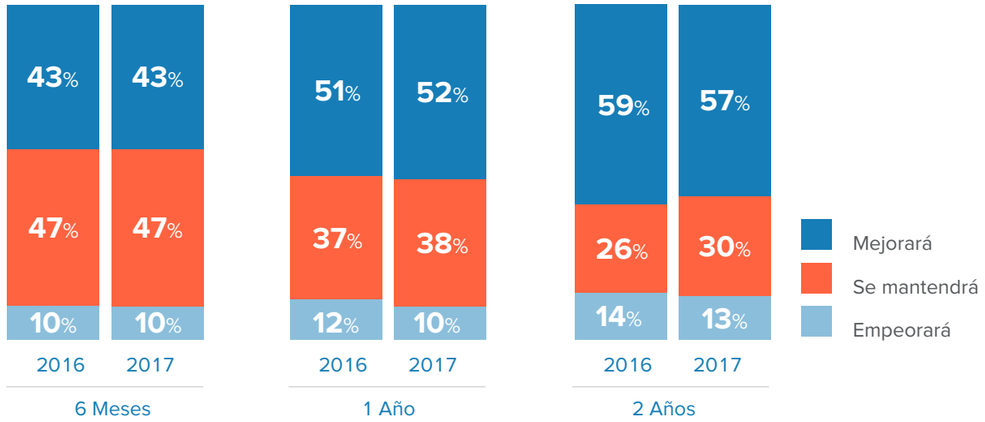


N = 1.062 (de 1 a 9: 486; de 10 a 50: 327; más de 50: 249)

Este optimismo de la mejora de la economía nacional se traslada también a la previsión en el efecto sobre el empleo, concretamente sobre la contratación a nivel nacional. Vemos que se mantiene la tendencia con una relativa mejora en la contratación nacional a seis meses vista se mantiene en el 43% que ya vimos en 2016. Si ponemos el foco de atención a dos años vista, observamos que la tendencia a nivel nacional también se mantiene estable (el 57% prevé mejora).

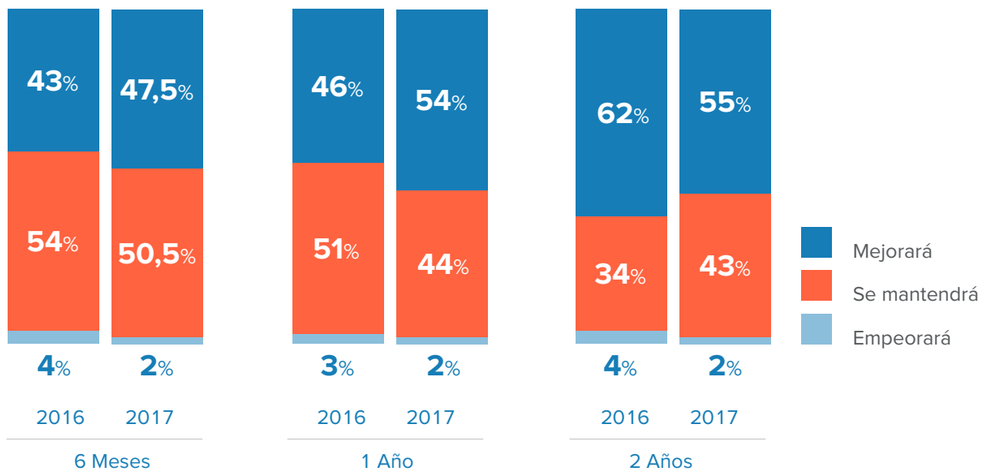
En lo relativo **a la propia contratación**, entre las empresas predomina la previsión de **mejora a largo plazo**. Si comparamos el 2017 con las previsiones que nos ofrecían en 2016, la previsión de mejora a corto plazo y a medio plazo suben (del 43% al 47,5% y del 46% al 54% respectivamente) mientras que las empresas se muestran **menos optimistas en el largo plazo (del 62% se pasa al 55%)**.

> **¿Crees que la situación del empleo a nivel nacional va a mejorar en los próximos (6 meses, 1 año, 2 años)?**



N = 1.062 (de 1 a 9: 486; de 10 a 50: 327; más de 50: 249)

> **¿Cuál es tu previsión respecto a la contratación laboral en tu empresa, en los próximos 6 meses, 1 año, 2 años?**



N= 1.062 (de 1 a 9: 486; de 10 a 50: 327; más de 50: 249)

INFORME REALIZADO POR INFOJOBS Y ESADE

InfoJobs Business Analysis
Coordinación: Neus Margalló
Equipo: Silvia Prior y David Rojo

ESADE
Anna Ginès

Contacto de Prensa InfoJobs
Judith Monmany
M. 648 76 70 54
@JudithMonmany

Descárgate la App de InfoJobs

DISPONIBLE EN Google Play

Consíguelo en el App Store

InfoJobs

MercadoLaboral
facebook.com/infoJobs
@InfoJobs
en orientacion-laboral.infojobs.net/mercado-laboral