

InfoJobs

Informe InfoJobs ESADE

ESTADO DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

MAYO 2016

ESADE

UNIVERSIDAD RAMON LLULL

Índice

InfoJobs
Let's work!

1

2

3

4

Introducción

1.1	Presentación	5
1.2	Metodología y fuentes de información	6
	1.2.1 Conceptos	6
	1.2.2 Información analizada	7
	1.2.3 Fuentes de Información	7
	1.2.4 Puestos	7
	1.2.5 Encuestas	7

Contexto económico

2.1	La recuperación: la economía acelera	9
2.2	El empleo: ocupación y preocupación	11
2.3	Coyuntura internacional: tiempos de petróleo barato	15
2.4	Conclusión	15

Análisis del mercado laboral

3.1	Oferta en 2015	17
	3.1.1 Introducción	21
	3.1.2 Ofertas por categoría	28
	3.1.3 Ofertas por nivel laboral	28
	3.1.4 Ofertas por nivel de estudios	29
	3.1.5 Ofertas por experiencia	30
	3.1.6 Geografía de la oferta	30
3.2	Demanda de empleo en 2015	32
	3.2.1 Introducción	34
	3.2.2 Candidatos por categoría	36
	3.2.3 Candidatos por nivel laboral	36
	3.2.4 Candidatos por nivel de estudios	38
	3.2.5 Geografía de la demanda	38
3.3	Competencia	39
	3.3.1 Introducción	40
	3.3.2 Competencia por categoría	43
	3.3.3 Competencia por nivel laboral	45
	3.3.4 Competencia por nivel de estudios	45
3.4	Salarios	46
	3.4.1 Introducción	46
	3.4.2 Ofertas por salario	48
	3.4.3 Salarios por categoría	52
	3.4.4 Ranking de los puestos con mejores salarios	53
	3.4.5 Demanda de salario	54
	3.4.6 Salarios y nivel laboral	55
	3.4.7 Salarios y nivel de estudios	57
	3.4.8 Competencia por salario	58
	3.4.9 Geografía por salario	58

Encuestas

4.1	Introducción	61
4.2	Salario mínimo interprofesional	61
4.3	Salario percibido por la población activa	66
4.4	Evolución del poder adquisitivo	67
4.5	La fuga de talento	68
4.6	Optimismo de las empresas	68

Introducción

1.1 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 salarios, poder adquisitivo, fuga de talento y expectativas de futuro.

El análisis se centra principalmente en la actividad en el portal durante 2015. Para entender la evolución de las diferentes tendencias se comparan los datos obtenidos con los de 2008 y 2014.

Con este estudio queremos compartir la información que InfoJobs recopila 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.

1.2 Metodología y fuentes de información

1.2.1 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.

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

1.2.2 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, 2014 y 2015.

Candidatos inscritos

El segundo conjunto 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 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.

1.2.3 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. Las principales fuentes de los datos oficiales utilizados en el marco de este informe son:

- **Encuesta de Población Activa (INE)**

- **Datos del Ministerio de Economía y Competitividad**

- **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**

- **Eurostat, la agencia estadística de la Unión Europea**

- **Instituto Nacional de Estadística**

- **Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones (ANFAC)**

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.

1.2.4 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.

1.2.5 Encuestas

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

Candidatos: Encuesta online realizada sobre un panel independiente, de la empresa Netquest, representativo de la población española. El universo objeto de estudio se ha centrado en la población activa, obteniendo 3.004 respuestas representativas del total de población activa: 22.873,7 miles personas (fuente: EPA 2015T4). Trabajamos, por lo tanto, con un error muestral del $\pm 1,8\%$. La encuesta se realizó en enero de 2016.

Empresas: Encuesta online realizada al panel de empresas de InfoJobs contactando con perfiles responsables o cercanos al proceso de selección. Los resultados han sido ponderados teniendo en cuenta el número de empleados con el fin de que sean representativos de las empresas españolas. La encuesta se ha realizado en febrero de 2016 a 589 empresas, con un error muestral de $\pm 4\%$.

Contexto Económico

La economía española consolidó su recuperación durante el año 2015. Todos los indicadores relevantes, con los datos del Producto Interior Bruto y el empleo como principales ejemplos, **muestran una tendencia en positivo**, la plasmación numérica de que finalmente se ha conseguido poner en marcha la rueda alcista: más consumo, que provoca más actividad, que impulsa el empleo y vuelta a empezar.

La tendencia es buena, pero las cifras absolutas son rotundas en cuanto a la profundidad del agujero del que se empieza a salir: aún hay **demasiados millones de trabajadores en desempleo** y la economía española todavía está lejos del volumen de actividad del año 2008. Cuando se habla de recuperación parece que hay que comparar aquellos niveles con los actuales, pero lo cierto es que la identidad socioeconómica española no va a volver a ser nunca más la de entonces. La pregunta es cuál va a ser y sobre qué cimientos se está construyendo.

2.1 La recuperación: la economía acelera

La economía española registró en 2015 un crecimiento del 3,2%, una evolución positiva del PIB mucho más intensa que la del año 2014, cuando la variación interanual fue del 1,4%, de acuerdo con la Contabilidad Nacional del INE. En tasa trimestral, el cambio de tendencia se produjo en la segunda mitad del año 2013 y, desde entonces, suma **diez trimestres consecutivos de crecimiento**. Así hasta llegar al cuarto de 2015, cuando ha registrado un avance del 0,8% sobre el precedente, disipando las dudas que se habían despertado al final del verano.

Más allá de los números macro, la llamada **economía real ha participado de esta reactivación** que, como ya se ha dicho, ha traído de vuelta el llamado círculo virtuoso: aumenta la inversión, crece la producción, se genera más empleo, lo que a su vez redundará en más ingresos familiares y una subida del consumo, que

demandará de un nuevo impulso de la actividad. Es la rueda del crecimiento económico.

Los signos de que esta **dinámica se ha puesto en marcha** están en muchos detalles. Por ejemplo, las matriculaciones de vehículos: los turismos y todoterrenos superaron el millón (un 20,9% más que en 2014) y las de vehículos comerciales fueron 155.000 (un incremento del 36%), según los datos de las patronales del sector. La primera de las cifras se puede asociar al consumo; la segunda a la actividad profesional.

Esas furgonetas y camiones habrán movido muchas cosas, pero seguro que también han cargado y descargado mercancías en los almacenes de alguna factoría: el Índice de Producción Industrial indica que **la actividad fabril también creció con intensidad**,

un 3,3% frente al 1,5% de un año antes (INE). Incluso el consumo eléctrico se incrementó un 1,9% (Red Eléctrica de España).

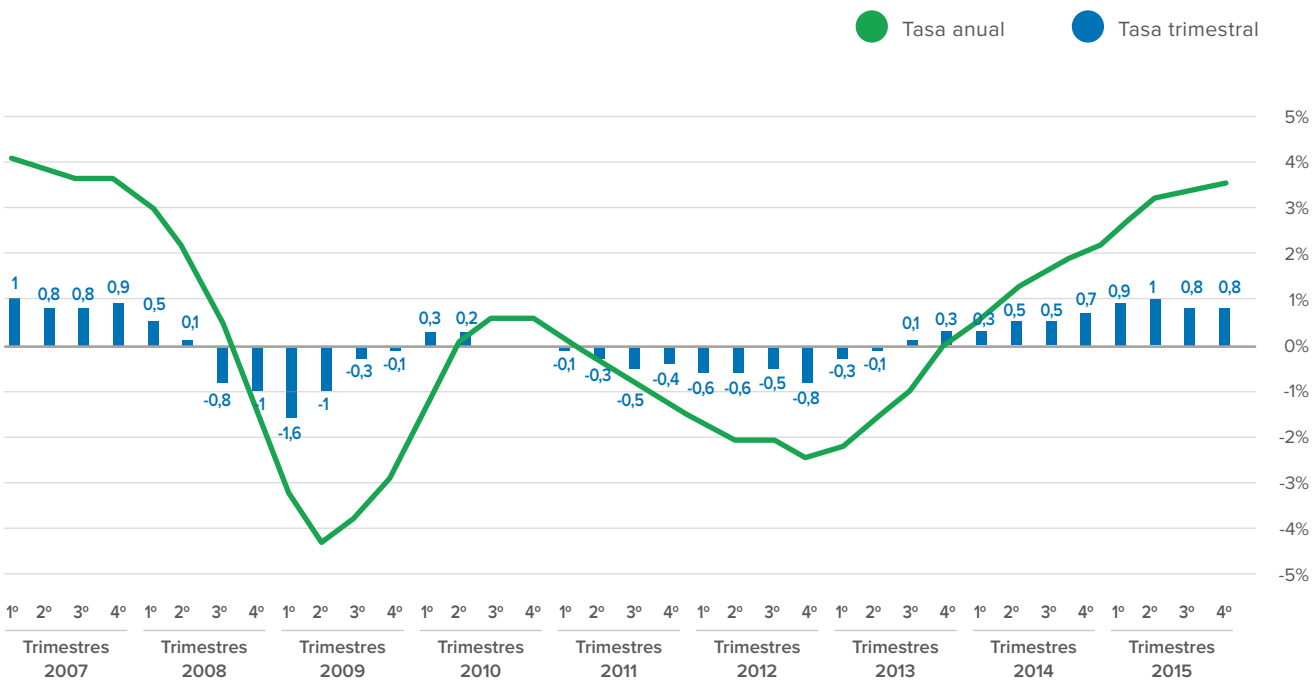
Este crecimiento tiene su primera causa directa en la propia dinámica cíclica: **la economía española ha entrado en fase de expansión**. Pero se sustenta en algunos pilares muy identificables: el turismo tiene un peso de casi el 12% del PIB y, en 2015, incrementó su actividad un 3,7% gracias a la llegada de 68 millones de turistas extranjeros, según Exceltur. Otra de las claves son las exportaciones: un 4,3% el pasado año y la cifra de ventas al exterior está en máximos de toda la serie histórica (Ministerio de Economía).

Turismo y exportaciones llevan años tirando de la economía, lo que, unido al bajo precio del petróleo que España necesita importar, ha permitido una **mejora sustancial de la balanza** por

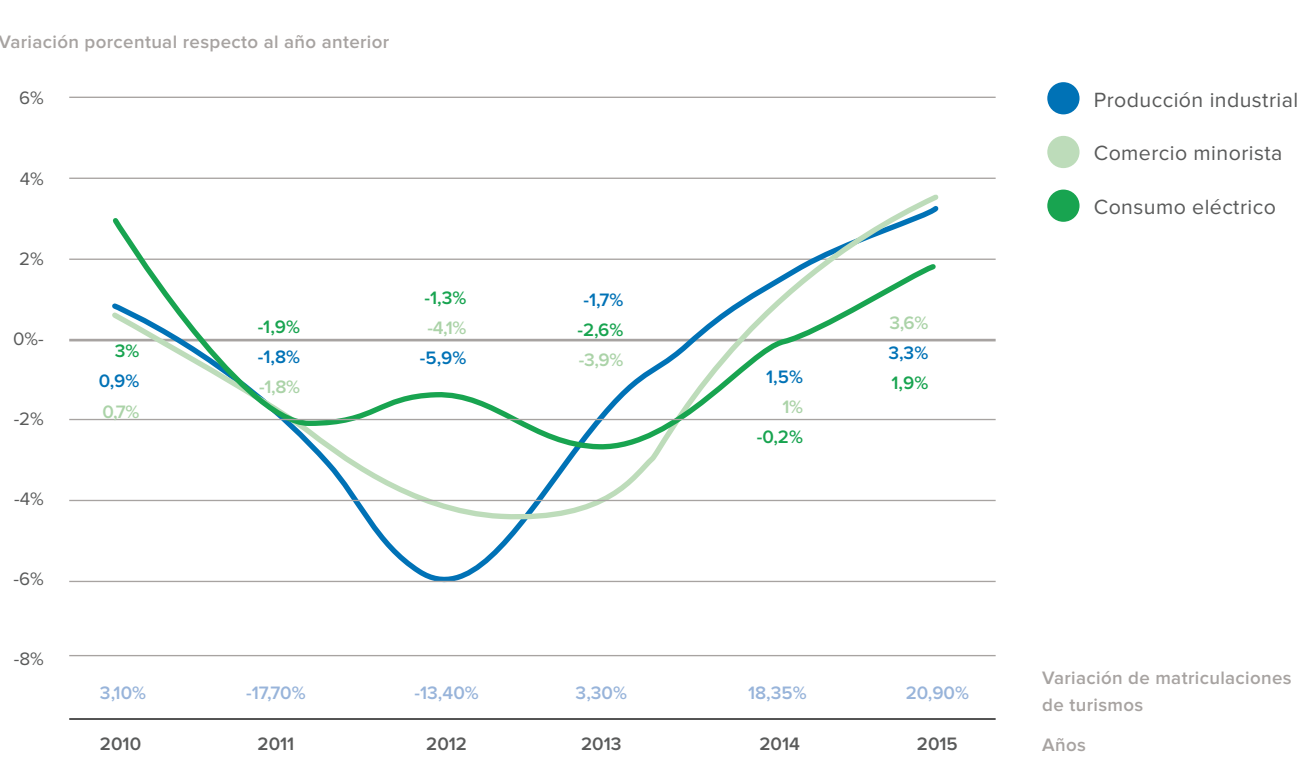
cuenta corriente: en 2015 sumó 16.700 millones de superávit, un 63,7% más que en 2014.

Pero el turismo también tiene un reverso negativo: su intensa estacionalidad. Y es, además, un sector de escaso valor añadido, como otra de las patas tradicionales de la economía española que ha repuntado en 2015: **la construcción**. El precio de la vivienda, la facturación de las franquicias inmobiliarias, la llegada de inversores, la firma de hipotecas sobre viviendas y las cifras de volumen total de actividad... Todos los indicadores del sector demuestran una mejora importante.

Evolución del PIB (INE) Tasa trimestral



Variación interanual de varios indicadores industriales y de consumo

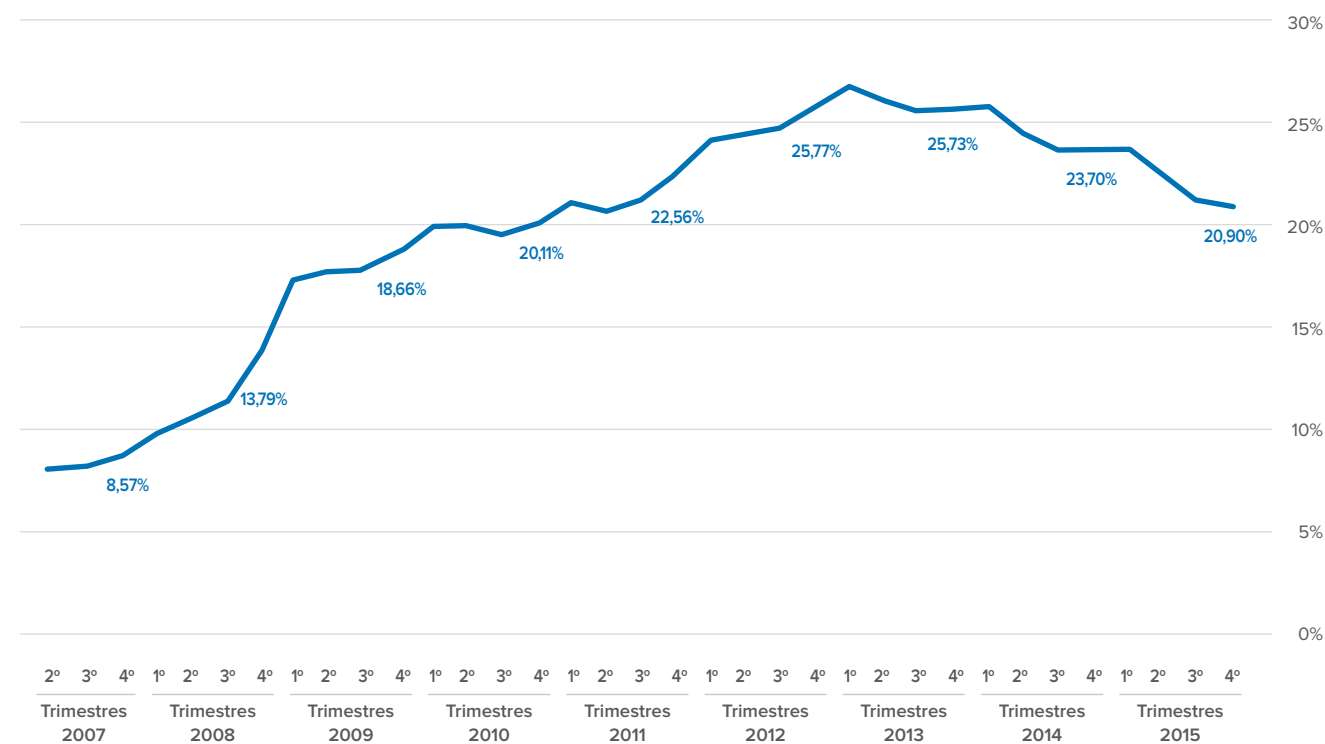


2.2 El empleo: ocupación y preocupación

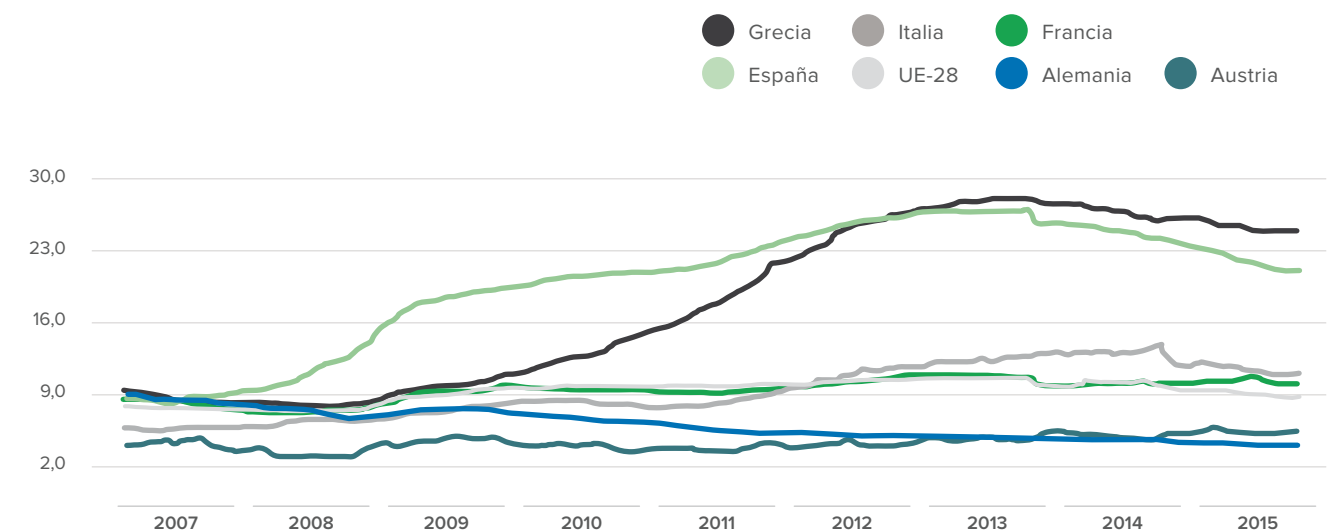
El empleo se ha visto beneficiado de ese aumento de la actividad y el consumo. En 2015, la cifra de desempleados descendió en 678.200 personas, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. La EPA también refleja un aumento en la cifra de ocupados de 525.000 personas (2,99%). La evolución de la tasa de paro, que terminó el año en el 20,9%, muestra un claro cambio de tendencia desde 2013, pero también que **el desempleo sigue siendo un grave problema** ocho años después del comienzo de la crisis.

En España, por tanto, se está volviendo a crear empleo, como también pone de manifiesto la afiliación a la Seguridad Social (más de medio millón de afiliados más, un 3,1% en 2015). Con todo, la comparativa con otros países europeos muestra hasta qué punto la diferencia con el entorno:

Evolución de la tasa de paro (EPA trimestral del INE)



Tasa de paro (EUROSTAT)



En la letra pequeña del empleo que se está creando hay una serie de claves que enfrían los ánimos insuflados por el buen dato de partida de este 2015:

- **Horizonte lejano:** si se mantuviera este ritmo, España no recuperaría los 20,7 millones de ocupados que llegó a tener hasta finales de 2018.
- **Ralentización:** ese horizonte podría estar aún más lejos, porque no se puede asegurar que se vaya a mantener este ritmo. La mayoría de los analistas y la práctica totalidad de las previsiones para 2016, que dan entre el 2,5% y el 3%, apuntan a que la creación de empleo será menos intensa este año.
- **Daños sin reparar:** la cifra de desempleados en España seguía, al final del año, en los 4,8 millones (EPA). Y su nivel de cobertura (el porcentaje de los que perciben alguna ayuda o subsidio público) sigue bajando. Los dos daños sin reparar de ocho años de crisis: paro de larga duración que ya ha agotado las prestaciones.

- **Menos población activa:** la conjunción de un factor demográfico (el comienzo de la jubilación para la generación del *baby boom*) y otro sociológico (la emigración y el desistimiento laboral fruto de la crisis) dejan una población activa (la que está dispuesta a trabajar) mermada y con pocos visos de reactivación.
- **Parcialidad:** el 35% de los 18,6 millones de contratos firmados en 2015 (Servicio Público de Empleo Estatal) fueron a tiempo parcial. El 62% de los que están en esta situación declaran que no es por decisión propia, sino por no haber encontrado trabajo de jornada completa (EPA).
- **Reparto del trabajo:** es la causa de esa parcialidad. Las cifras de aumento de la ocupación tienen más de reparto que de creación de empleo. Hay un 2,99% más de ocupados, pero la cifra de horas totales trabajadas en España creció sólo un 1,8%.

Otra variable que requiere atención es cuánto se está pagando en el trabajo que se crea. A falta de datos oficiales respecto a 2015, el sector de la intermediación laboral y las encuestas del sector de consultoría coinciden en que **el pasado año hubo un ligero aumento de los salarios**, lo que unido a unos precios congelados ha incrementado el poder adquisitivo de los españoles. En esta línea, los datos de las ofertas publicadas por InfoJobs dejan un incremento del salario medio del 0,2% respecto a 2014. Mejores sueldos y más empleo son el único camino para lograr cambiar la situación del 25% de los hogares que en 2014 (INE) ingresaban menos de 1.000 euros al mes.

En cuanto a la distribución geográfica del empleo, la EPA parece indicar que las **comunidades que más empleo han destruido durante la crisis**, donde la tasa de paro es más alta, son las que

más han incrementado su tasa de ocupación durante 2015: es el caso de Canarias, Andalucía o Castilla-La Mancha. Sin embargo, allí donde había tasas de paro mucho más bajas (Navarra, Cataluña o País Vasco), la creación de empleo ha sido menos pronunciada. Aunque hay excepciones: positivas como el caso de Baleares y negativas como el de Cantabria.

Estos datos parecen indicar que la **recuperación del mercado laboral** se ha dejado notar más justamente donde más grave era la situación de desempleo. Parece lógico que sea así, del mismo modo que tampoco resulta extraño que, cuanto más baja sea la tasa de paro, más cueste seguir reduciéndola. El problema es que hasta las CCAA mejor situadas están más cerca de tasas de paro del 15% que del 10%.

Paro por CCAA (EPA T4 2015 del INE)



2.3 Coyuntura internacional: tiempos de petróleo barato

Como ya se ha apuntado antes, el precio del petróleo acabó el año por debajo de los 30 dólares por barril: casi un 35% menos que un año antes. La guerra de precios desatada por Arabia Saudí y a la que se han visto abocados otros productores, **unido a la desaceleración económica china** con su consiguiente descenso de la demanda, ha dejado estos precios mínimos. España, como importador que es, se ha visto beneficiada por esta situación.

El caso chino, cuyo crecimiento del 6,9% en 2015 es el más bajo de los últimos 25 años, no es el único. El **bloque de los emergentes** deja un crecimiento en torno al 4%. India, Brasil o Rusia forman parte de este grupo. La economía global en su conjunto tiende a moderar su crecimiento.

En Europa, el escenario es de un **crecimiento del PIB muy moderado**. A su favor ha jugado el crecimiento del consumo interno y, una vez más, los bajos precios del petróleo. Pero no hay nada parecido a una reactivación poderosa. Mientras tanto, **la preocupación sigue siendo la inflación**: acabó el año en un 0,2%. Bien es cierto que en 2014 fue del -0,1%, pero eso significa que los precios, en dos años, apenas se han incrementado.

La misión del Banco Central Europeo (BCE) es mantenerla en torno al 2%, por lo que la entidad que dirige Mario Draghi está aplicando **medidas de estímulo**: el tipo oficial del dinero sigue en el 0,05%, pero además impone tasas negativas de interés a los depósitos que los bancos colocan en sus arcas. Es decir: los bancos guardan allí un dinero a un 'coste', en intereses, del -0,3%. En este escenario, el euríbor sigue cayendo (para alivio de todos los hipotecados) y muchos países europeos, incluyendo España, obtienen ya intereses negativos en la deuda que emiten. Lejos quedan los tiempos en que la prima de riesgo se llevaba toda la atención.

2.4 Conclusión

La economía española se encamina a su nuevo ciclo expansivo. Los dos últimos años ha registrado una **notable mejoría en actividad y empleo**. Las bases sobre las que se está levantando este edificio no parecen todo lo sólidas que sería deseable, pero el cambio de tendencia es palpable más allá de las principales cifras macroeconómicas. La mejoría se ha percibido en casi todos los frentes.

Por delante quedan retos y riesgos. Cualquiera de las amenazas económicas globales puede afectar a un crecimiento que todavía no ha logrado cerrar las **profundas heridas que la crisis ha dejado** en España. En el camino hasta conseguirlo, no basta con confiarlo todo a que cada vez haya menos desempleo.

Construir un mercado laboral más estable, más productivo, más cualificado y valioso no puede esperar a que la tasa de paro esté en un nivel aceptable. Recorrer el camino con una rueda pinchada no es la mejor de las ideas.

Análisis del mercado laboral

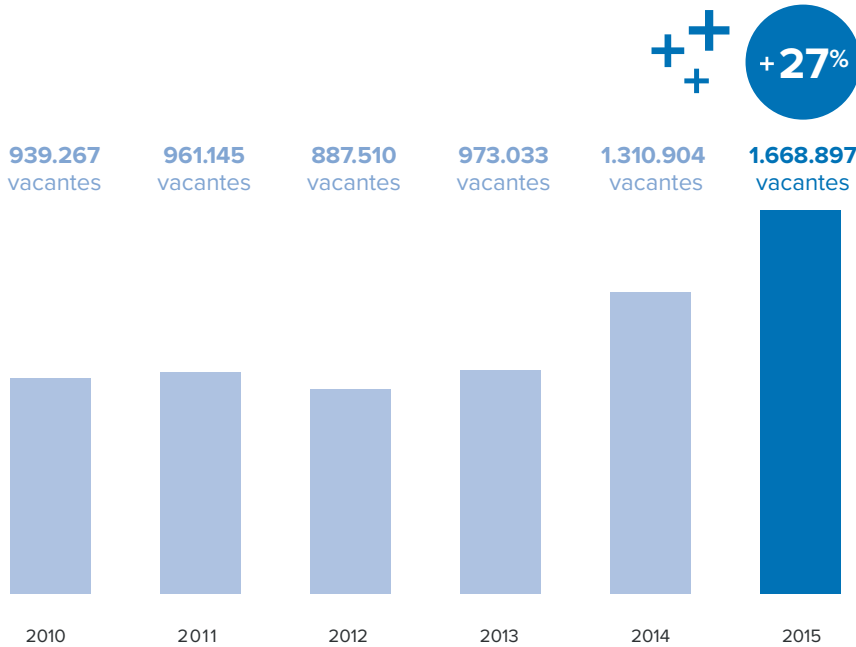
3.1 Oferta en 2015

3.1.1 Introducción

El volumen de vacantes sigue en la senda creciente y aumenta un 27%

En 2015, la cantidad total de vacantes publicadas en InfoJobs fue de **1.668.897**. La cifra revela una mejora sustancial si la comparamos con el volumen de vacantes publicadas anteriormente. En este último año, pues, se han publicado 357.993 puestos más que en 2014, lo que se corresponde con un **incremento del 27%**. Si bien el crecimiento es menor que el que se produjo en 2014, cifrado en un 35%, la tendencia positiva se mantiene. De hecho, analizando los datos en retrospectiva veremos que las vacantes de 2015 han aumentado considerablemente en relación a las 887.510 publicadas en 2012, con un crecimiento del 88%. Ya no estamos tan lejos de los dos millones de vacantes que se publicaron en 2008, justo antes de que empezara la crisis.

Evolución de los puestos vacantes publicados

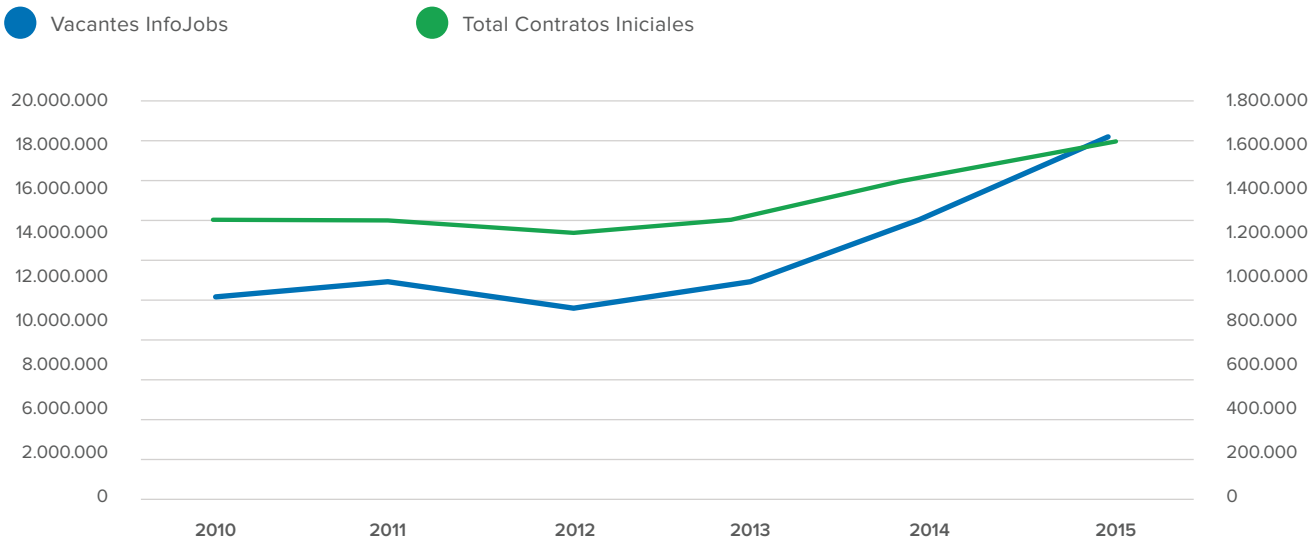


Fuente: InfoJobs

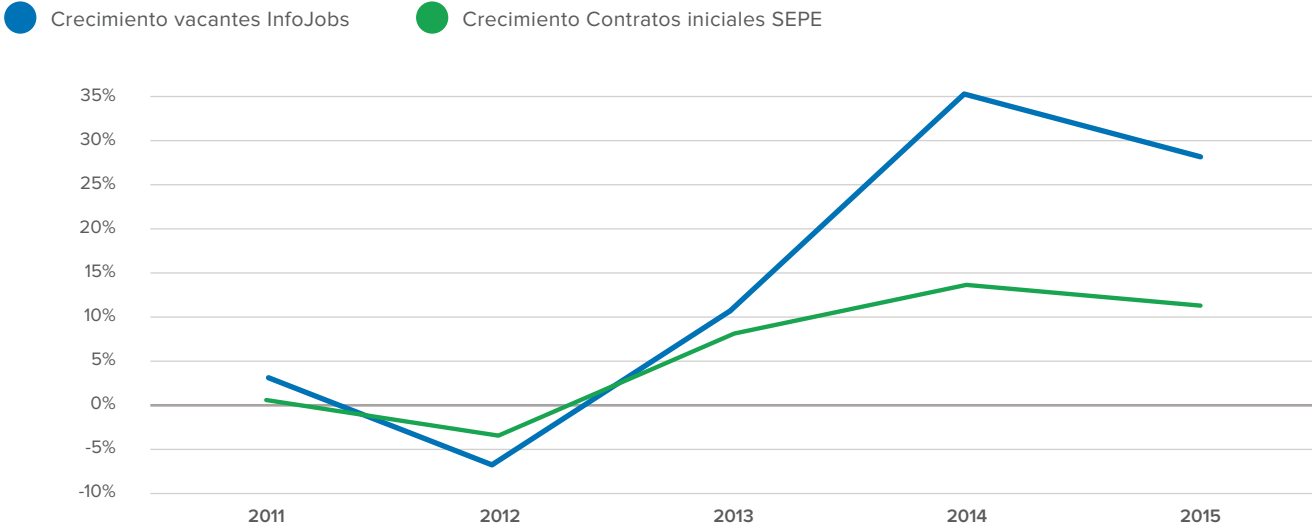
Las vacantes que se publican en InfoJobs siguen la misma tendencia, tanto en volumen como en crecimiento, que el histórico de datos que nos ofrece el Servicio Público de Empleo (SEPE). La diferencia radica en que en InfoJobs, los porcentajes de crecimiento en cuanto a volumen de vacantes se han disparado en los dos últimos años. Esto es debido a que, en InfoJobs, el **crecimiento de las vacantes con contratación indefinida** ha

aumentado un 49% en el último año. En cambio, los contratos indefinidos del SEPE apenas han crecido un 10%. El peso de las **vacantes con contrato indefinido en InfoJobs** supone un 31% del total, mientras que en el SEPE los contratos indefinidos tan solo representan el 6% de los contratos iniciales generados.

Evolución de Contratos iniciales y Vacantes InfoJobs



Crecimiento de Contratos y Vacantes



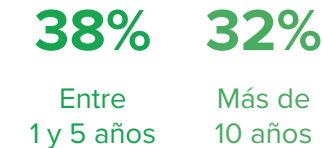
Fuente: Estadística de Contratos Iniciales del SEPE y total de Vacantes de InfoJobs.

Perfil de la vacante en 2015

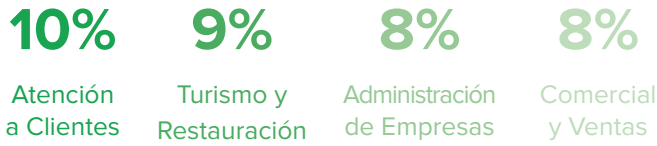
Edad



Años de experiencia



Categoría profesional



Nivel laboral última experiencia



Comunidad Autónoma



Formación



Un cambio de tendencia que añade calidad al empleo: el 31% de las vacantes que se publican en InfoJobs ofrecen contratos indefinidos.

La composición de las vacantes generadas por InfoJobs en el último año trae buenas noticias por lo que se refiere a la tipología de los contratos. En los datos de 2015 podemos observar que **las vacantes con contrato indefinido se incrementan en un 49%** con 398.008 puestos, cifras que convierten esta categoría en la de las vacantes con más peso. Si nos fijamos en los términos absolutos, veremos que en 2015 se han generado casi 131.000 vacantes más con contrato indefinido que el año pasado, lo que supone un crecimiento de 5 puntos porcentuales. De este modo, los contratos indefinidos pasan a ocupar del 26% al 31% del global de vacantes que se publican en InfoJobs.

Estos datos confirman que InfoJobs abandera la publicación de ofertas de calidad. Y es que las vacantes con contratos indefinidos tienen un peso del 31% del total de vacantes que se publican en InfoJobs. En cambio, en el SEPE los contratos indefinidos tan solo representan el 6% de los contratos iniciales generados.

La segunda modalidad contractual que más vacantes ha generado en 2015 es la de **duración determinada**, con un total de 328.126 puestos. Estamos hablando de un incremento del 24%, que sitúa este tipo contratación en un 26% del total de vacantes publicadas. No obstante, al estar en línea con el crecimiento global, apenas ha modificado sus décimas y no crece en puntos porcentuales. Hay que indicar, eso sí, que estamos ante la **segunda modalidad de contrato que más crece** en términos absolutos, apuntándose 62.566 vacantes adicionales.

La categoría de **Otros contratos**, sin embargo, pierde mucho peso en el global de vacantes, pasando del 30% al 24% con respecto al pasado año. Se sitúa en tercera posición con un total de 308.638 ofertas y, por primera vez en cuatro años, decrece, pero sin perder ni un 1% del volumen de vacantes.

Tipos de contrato ofertados en 2015 y variación

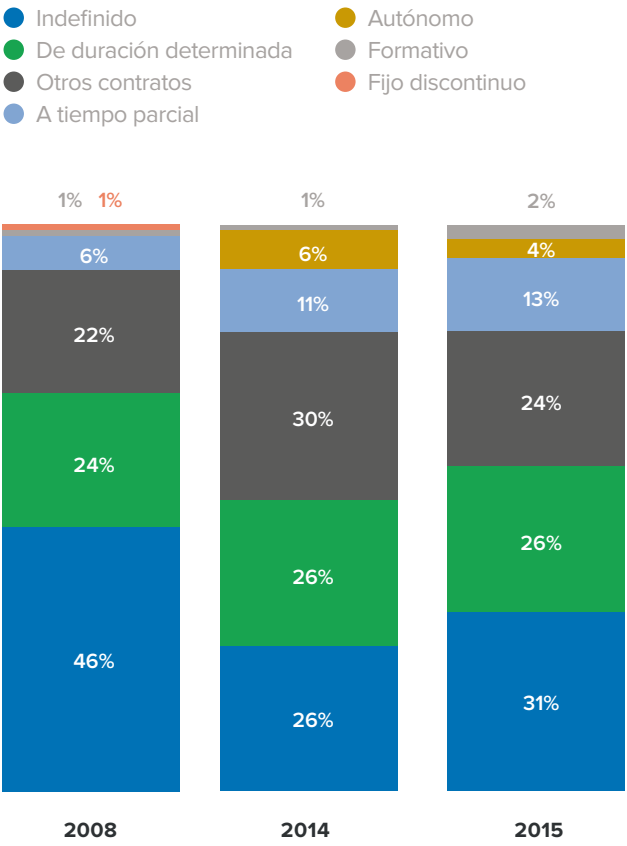
Tipo de contrato	% sobre el total	Variación 2014-2015
Indefinido	31%	49,00%
De duración determinada	26%	23,56%
Otros contratos	24%	-0,54%
A tiempo parcial	13%	44,53%
Autónomo	4%	-7,00%
Formativo	2%	23,47%
Fijo discontinuo	0%	39,94%
De relevo	0%	32,94%

Las vacantes para autónomos pierden peso

Tras varios años de crecimiento ininterrumpido, **las vacantes para autónomos pierden peso**, con una caída del 7% en relación al año pasado. Aun así, la categoría se apunta un total de 55.097 vacantes, multiplicando por diez el volumen de puestos que ofrecía en 2008, justo al inicio de la crisis.

Las cifras del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) cierran 2015 con un crecimiento moderado del 1,3% en el volumen de trabajadores autónomos, pasando de los 3.167.998 a los 3.125.806. Lo que se percibe es un freno al crecimiento que se produjo el año anterior cuando el total de autónomos crecía un 2,5%. Sin duda, el crecimiento de autónomos en 2015 se ha dado en actividades en las que InfoJobs ha crecido poco o incluso ha decrecido, como es el caso de Educación.

% de vacantes por modalidad contractual



3.1.2. Ofertas por categorías

Las categorías de **Comercial y Ventas, Informática y telecomunicaciones y Atención a clientes** son las que acumulan el mayor número de vacantes. Entre las tres suman el 61,4% del total de los puestos ofertados en InfoJobs a lo largo de 2015.

Los comerciales siguen siendo la llave para la rentabilidad de las empresas

Comercial y Ventas es la categoría profesional con mayor número de vacantes, aglutinando cerca de 466.000 puestos de trabajo, volumen que supone el 28% del global de vacantes. Si bien desde el inicio de la crisis esta ha sido la única categoría que no

ha menguado nunca pese al declive de las otras, en 2015, y por primera vez en seis años, la tendencia se ha invertido.

La caída registrada es cercana al 4% y se explica por una **reducción de las vacantes** en términos absolutos dentro de la subcategoría de Comercial puro, que registra más de 48.000 puestos menos. Por contraste, en 2015 aumenta la demanda de Agentes comerciales y Agentes de televenta y marketing en más de 17.000 y más de 11.000 puestos, respectivamente.

A pesar de la pequeña reducción en la oferta, desde 2010 **la demanda de comerciales se ha multiplicado por dos**. De este modo, podemos afirmar que la categoría ha resistido muy bien el embiste de la crisis, siendo la fuerza comercial, una de las llaves de cambio para que las empresas sean (o sigan siendo) rentables.

La demanda de informáticos aumenta un 41% y es la categoría que crece más en términos absolutos con más de 92.000 vacantes más que el año pasado

Buenas noticias para los profesionales de la **Informática y las telecomunicaciones**. Si bien esta ha sido siempre una de las categorías con más demanda, en 2015 se ha convertido en la **categoría profesional que más ha crecido** en términos absolutos: 92.085 puestos más que terminan configurando un volumen total de 314.738 vacantes, la cifra más alta alcanzada en los últimos seis años, con un crecimiento relativo del 41%.

Otra buena noticia tiene que ver con el hecho de que el sector también haya ganado mucho peso en el global de **puestos más demandados**. Este año, el porcentaje se ha incrementado en dos puntos, pasando del 16% al 19% del global de vacantes.

Programadores y analistas, los profesionales más demandados

Dentro de la categoría de Informática y telecomunicaciones, las subcategorías que tienen una mayor demanda son las de **Programación y Análisis**, con un total de más de 139.000 y más de 37.000 vacantes, respectivamente. Estas dos, además, son las subcategorías que más crecen en términos absolutos, con más de 45.000 y más de 11.000 vacantes más que el año pasado.

Todas las demás subcategorías también presentan crecimientos positivos en términos absolutos. Después de las mencionadas,

cabe destacar las categorías de **Telecomunicaciones y la de Sistemas**, con más de 7.000 vacantes más que en 2014 cada una de ellas y Gestión de proyectos, que registra más de 5.000 vacantes más que el año pasado.

Las buenas noticias del sector TIC vienen avaladas por la nueva edición del 'Informe anual del sector TIC y de los Contenidos', que publicó el Ministerio de Industria, Energía y Turismo través del Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (ONTSI) en noviembre de 2015.

El estudio revela un crecimiento en 2014 del 1,9% en la cifra de negocios de este sector económico, que se ha traducido en 89.894 millones de euros. Se trata del primer incremento interanual que experimenta la facturación en los últimos cinco años. El balance es también positivo en cuanto a **creación de empleo**, ya que los puestos de trabajo del sector ascendieron en 2014 un 3,6%, hasta situarse en 427.348 personas. Igual sucede con el número de empresas, que sumaron 30.797, con un crecimiento del 3,6%.

La tercera categoría en volumen es **Atención al cliente**, que con 244.644 vacantes aglutina el 15% del total. Esta categoría es la segunda que más ha crecido en números absolutos, con 76.092 nuevos puestos ofertados.

Las categorías que más crecen en volumen absoluto de vacantes son las siguientes:

- 1. Informática y Telecomunicaciones:** crece en 92.085 vacantes (+41%)
- 2. Atención a clientes:** crece en 76.092 vacantes (+45%)
- 3. Profesiones artes y oficios:** crece en 38.347 vacantes (+66%)
- 4. Turismo y restauración:** crece en 23.764 vacantes (+42%)

La categoría de Profesiones, artes y oficios crece en 38.347 vacantes más

En 2015 la categoría de **Profesiones, artes y oficios** ha ofertado cerca de 96.000 puestos vacantes, un 67% más que el año anterior, lo que se traduce en 38.347 vacantes de empleo más.

Este incremento se explica básicamente por el crecimiento de la subcategoría de Otros oficios y de Automoción, con más de 4.000 vacantes adicionales, lo que también confirmaría el **inicio de la recuperación del sector**. Según datos de la Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones (ANFAC), el mercado español de turismos cierra el año con el mayor crecimiento de los

principales mercados europeos, apuntándose un 20,9% más de matriculaciones que en el año anterior y un volumen absoluto de 1.034.232 unidades matriculadas. Con estos datos, podemos indicar que España ha duplicado la tasa de matriculaciones de turismos con respecto a Europa. Este excelente resultado vendría explicado por el despliegue del Plan PIVE, la coyuntura económica, las mejoras en la financiación y los esfuerzos comerciales que están llevando a cabo tanto las marcas como los concesionarios.

Turismo y restauración consigue cerca de 24.000 vacantes más

Otro sector que experimenta unos buenos resultados es el de Turismo y restauración, con un total de 80.122 vacantes y 23.764 puestos más que el año pasado. Estamos ante un crecimiento relativo del 42% que coincide con las buenas impresiones que traslada el sector.

El sector asegura que “2015 ha sido el año del gran cambio”, después de que durante los años de crisis las ventas cayeran un 15%. Los buenos resultados se explican por la recuperación del consumo en los hogares, el crecimiento del PIB, la media de lo que gastan los clientes y los picos de consumo. La conjunción de todos estos factores se ha traducido en un impacto rápido y positivo para la hostelería, uno de los sectores más castigados durante los años de la crisis.

Los sectores que, a pesar del crecimiento, siguen a niveles muy bajos en cuanto a volumen total de vacantes son Legal, Diseño y artes gráficas y Administración Pública.

Indicios de recuperación en el sector inmobiliario

Inmobiliario y construcción se encuentra en la misma situación que otros años, aunque el sector ha comenzado a mostrar síntomas de recuperación. Hablamos de un crecimiento relativo del 53%, lo que supondría un total de más de 4.324 vacantes que el año pasado. De este modo, la categoría supera las 12.000 vacantes, pero todavía está muy lejos de los más de 21.000 puestos que generaba en 2008.

Según el INE, durante el año 2015 se transmitieron 1.634.670 fincas inscritas en los registros de la propiedad, lo que supuso un 4,6%

más que en 2014. Concretamente, en el caso de las compraventas de fincas registradas, el número de transmisiones fue de 753.598, con un aumento del 8,1% respecto a 2014. Esto, sin duda, está activando la apertura de agencias inmobiliarias y el reclutamiento de empleados asociado a esta actividad, ya que por otro lado lo que es la construcción de obra nueva sigue parada y la venta de obra nueva (stock acumulado) también.

Sanidad y salud, Compras, logística y almacén, y Recursos Humanos son las que más crecen respecto al año anterior en términos relativos

Durante 2015, todas las categorías crecieron en volumen de vacantes en términos relativos, excepto Comercial y ventas y Educación y formación. Las que más crecieron en términos relativos fueron Sanidad y Salud, Compras, logística y almacén y Recursos Humanos.

Sanidad y Salud crece un 87% respecto al año anterior; esto significa que ha generado 19.154 vacantes más, situando el total de la categoría en 41.216 vacantes. Dentro de esta categoría destaca el crecimiento en términos absolutos de enfermería, que consigue más de 9.000 nuevas, situándose en un total de casi 15.000 puestos ofertados. Otras profesiones sanitarias y farmacia son las dos subcategorías que ocupan mayor volumen de vacantes y las que han crecido más en términos absolutos (farmacia consigue más de 2.000 vacantes más y otras profesiones sanitarias casi 5.000 vacantes más).

Si contrastamos los datos de esta categoría con la estadística de contratos del SEPE podemos ver que este año se han cerrado un 13% más de contratos respecto al año pasado. Esta actividad supone en 2015 un total de 324.000 contratos iniciales, 37.000 más que el año pasado.

Compras, logística y almacén aumenta un 72%, con 18.438 vacantes más que el año pasado y un global de 44.243 puestos ofertados.

Dentro de esta categoría destaca, sin duda, la subcategoría de Almacén, que crece en más de 10.000 vacantes y es la que explica, en gran medida, el crecimiento global de la categoría. Este crecimiento coincide con la estadística de contratos que nos ofrece el SEPE en 2015, donde una de las actividades que crece más es la de dependientes y almacenes con más de 77.000 contratos iniciales más que el año pasado, alcanzando un total de 843.000 contratos iniciales.

Número y % de vacantes por categoría y variación

	% sobre el total	Variación 2014-2015	Incremento en absolutos
Comercial y ventas	27,92%	-3,96%	-19.200
Informática y telecomunicaciones	18,86%	41,36%	92.085
Atención a clientes	14,66%	45,14%	76.092
Profesiones, artes y oficios	5,75%	66,60%	38.347
Turismo y restauración	4,80%	42,17%	23.764
Otros	4,43%	66,32%	29.451
Administración de empresas	3,53%	35,81%	15.548
Ingenieros y técnicos	3,04%	36,72%	13.630
Venta al detalle	2,78%	62,39%	17.847
Compras, logística y almacén	2,65%	71,45%	18.438
Sanidad y salud	2,47%	86,82%	19.154
Finanzas y banca	1,97%	31,82%	7.930
Marketing y comunicación	1,72%	25,12%	5.780
Educación y formación	1,46%	-7,51%	-1.980
Calidad, producción e I+D	1,36%	41,03%	6.593
Recursos Humanos	1,14%	69,25%	7.813
Inmobiliario y construcción	0,75%	52,99%	4.324
Diseño y artes gráficas	0,35%	27,92%	1.265
Legal	0,28%	29,89%	1.057
Administración Pública	0,08%	4,04%	55

Todo parece indicar que la demanda interna este año ha crecido y el Banco de España afirma que los indicadores de consumo nos indican un mayor gasto de las familias españolas en bienes de consumo. Y esto, sin duda, afecta a todo lo que es el comercio y, por ende, a la distribución y a una categoría como almacén. El Banco de España explica así el **aumento del consumo**: “Este comportamiento expansivo del gasto de los hogares ha continuado sustentándose en la tendencia favorable del empleo y de los condicionantes de naturaleza financiera y en los bajos precios de los carburantes”.

Recursos Humanos es el tercer sector que más crece en términos relativos. Su aumento es del 69%, con 7.813 vacantes más que el año pasado y un total de 19.096 puestos vacantes. La subcategoría que ha crecido más en términos absolutos es Selección de personal, que aumenta un 82%, con más de 4.000 vacantes más que el año pasado y acercándose a las 10.000 vacantes. Sin duda, esta es una actividad que simboliza el cambio de tendencia. Cuando la economía se recupera y empiezan a generarse un volumen importante de puestos de trabajo, son los reclutadores o selectores de personal aquellos que ven crecer su oferta de puestos de trabajo.

Los 10 puestos más demandados

El ranking de los puestos más demandados, este año prácticamente no ha variado en sus primeras posiciones.

Puesto	Vacantes 2015	Inscritos por vacante	Salario bruto promedio
Comercial	174.947	48.531	27.886€
Teleoperador	152.378	31.898	15.709€
Promotor	54.842	29.315	17.184€
Programador lenguajes mayoritarios	50.003	25.316	27.261€
Programador JAVA/J2EE	48.531	22.144	27.520€
Enfermero	31.898	20.760	31.954€
Dependiente	29.315	48.531	15.445€
Camarero	25.316	31.898	16.822€
Comercial de seguros	22.144	29.315	25.333€
Atención al cliente	20.760	25.316	19.122€

1. **Comercial.** Con acepciones como las de Asesor, Vendedor, Comercial, Ejecutivo Comercial, Gestor Comercial y Representante, el puesto de Comercial es el que presenta un **mayor volumen de vacantes**: 174.947 (16.999 más que el año anterior: su demanda crece un 11%), con un nivel de competencia de 52 inscritos por vacante (nivel de competencia que ha crecido respecto al 2014 cuando tenía 43 inscritos por vacante) y que se mantiene inferior a la media (63). El salario promedio es de 27.886 euros, con una desviación de salario de 13.734 euros.

2. **Teleoperador.** Este puesto también tiene distintas acepciones: Operador de Call Center, Televenta, Comercial Telefónico, Telemarketing, Gestor Telefónico y Asesor Telefónico. En 2015 registra un total de 152.378 vacantes, un 32% más que el año pasado (42.645 vacantes más). Su **nivel de competencia ha bajado** de 27 a 23 inscritos por vacante y su salario promedio es de 15.709 euros, un salario muy por debajo del promedio salarial de 23.678 euros.

3. **Promotor.** El puesto de Promotor tiene un total de 54.842 vacantes, **incrementando la demanda en un 4%** respecto a 2014. Presenta un salario promedio bajo, con 17.184 euros, y un nivel de competencia de 17 inscritos por vacante.

5. **Programador lenguajes mayoritarios.** En este puesto hemos agrupado las vacantes de los lenguajes con más demanda en la actualidad (a excepción de Java/J2EE): C++, PHP, .NET, ABAP, COBOL, SQL, WEB, ORACLE, HTML 5 y móvil. Tiene un total de 50.003 vacantes y **su demanda ha crecido** un 46% (con 15.765 vacantes más que el año pasado). Tiene un nivel de competencia bajo y decreciente de 8 inscritos. Su salario promedio es de 27.261 euros.

4. **Programador Java/J2EE.** Java/J2EE son los dos lenguajes de programación más demandados. En esta tipología de puesto encontramos varias acepciones: Desarrollador, Programador, Developer, Experto en, etc. Sigue siendo un puesto con un **gran volumen de vacantes**: 48.531, un 42% más que en 2014, cuando se publicaron 34.041 vacantes, un nivel de competencia bajo y decreciente con 5 inscritos por vacante -tres menos que el año pasado- y un salario promedio de 27.520 euros.

6. **Enfermero.** Las vacantes de enfermero se sitúan en la 6ª posición. En 2015 se registraron 31.898 vacantes, un 32% más que el año pasado cuando se publicaron 24.236 vacantes. Con un **nivel de competencia bajo** (11 inscritos por vacante) y un salario medio ofrecido de 31.954 euros (30.700 euros en 2014) es el más alto dentro del ranking de más demandados y que viene explicado por el elevado número de ofertas extranjeras.

7. **Dependiente.** Con 29.315 vacantes, el puesto de Dependiente **ha crecido un 32%** más que en 2014. Aunque se trata del más saturado de la lista de más demandados, cada vacante ha obtenido hasta 335 inscripciones de promedio en 2015. El salario promedio para estos puestos se sitúa en la parte baja, con 15.445 euros (14.554 euros en 2014).

8. **Camarero.** Con 25.316 vacantes en 2015 ha visto crecer su demanda un 59%, con 9.419 vacantes más que en 2014. Su **nivel de competencia es alto**, de 142 inscritos por vacante, aunque se ha reducido en relación al 2014 cuando eran 160 candidatos los que aspiraban a una vacante. Su salario promedio es 16.822 euros.

9. **Comercial de seguros.** Esta modalidad más específica de comercial tiene un volumen en 2015 de 22.144 vacantes, **un 50% más que en 2014** cuando se publicaron 14.736 vacantes. Su salario es de 25.333 euros y su nivel de competencia es muy bajo, tan solo 12 inscritos por vacante (muy por debajo del promedio: 63).

10. **Atención al cliente.** Este puesto, que a diferencia del teleoperador no está tan enfocado a la venta y sí a ofrecer servicio, también **ha visto crecer su demanda** el último año en un 34%, con un total de 20.760 vacantes. Su volumen de inscritos por vacante es de 58 y su salario bruto promedio es de 19.122 euros.

Programador de aplicaciones móviles encabeza la lista de 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.

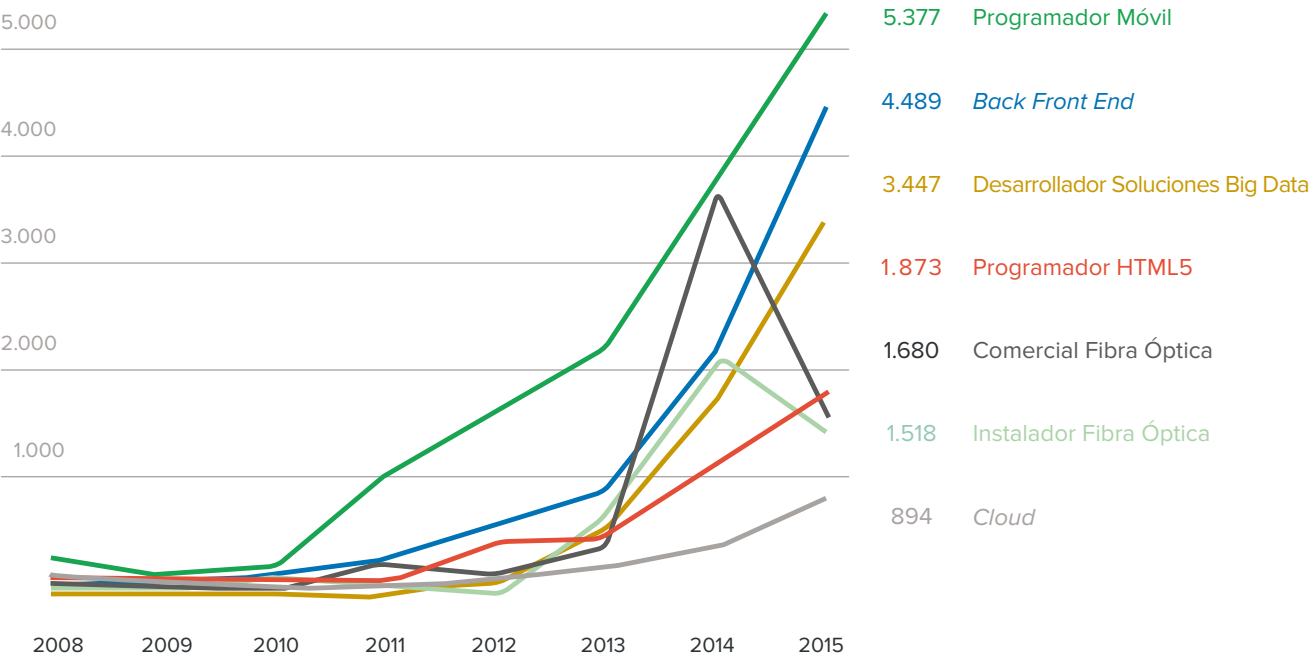
Por su naturaleza, suelen ser puestos con un **bajo nivel de competencia**, debido a que todavía son puestos en los que no existe una formación reglada, o si bien existe, todavía no hay muchos candidatos formados, y también porque tampoco existen candidatos que puedan acreditar experiencia. Es por todo ello que 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.

Programador de aplicaciones de móvil:

Las vacantes de programadores de aplicaciones móviles siguen constituyendo el **puesto emergente que más ha crecido** los últimos años. De hecho, en 5 años su volumen de vacantes se ha multiplicado por 17, pasando de apenas 316 vacantes en 2010 a las 5.377 vacantes de 2015. Y continúan creciendo, a un buen ritmo: en 2015 crecen un 39% respecto al año pasado. Estas vacantes requieren estudios de Formación Profesional e Ingeniería y tienen un salario promedio de 31.806 euros. Su nivel de competencia sigue bajando y ha pasado de 13 a 7 inscritos por vacante.

Evolución de las vacantes 2008-2015



Front-end y Back-end:

De la Informática emergen especialistas muy buscados: *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*.

La importancia que está ganando el comercio electrónico genera la **necesidad de programadores** orientados a las webs y también a las apps para móviles. Según el Estudio sobre Comercio Electrónico B2C 2014 ONTSI lanzado a finales de 2015, el comercio electrónico B2C sigue en expansión y alcanzó, en 2014, los 16.259 millones de euros, un 11,3 % superior al valor del año 2013.

Así pues, este tipo de vacantes **sigue creciendo a buen ritmo**: este año han alcanzado las 4.489 vacantes, multiplicando por 2 el volumen de vacantes que tenían en 2014 cuando tan solo se solicitaban 2.239 vacantes.

Para las vacantes de *front-end* se piden programadores con conocimientos de HTML5, JavaScript, CSS3, y se ofrece un salario promedio de 29.563 euros. La **competencia por estos puestos mejora** y pasa de 14 a 10 inscritos por vacante.

Para cubrir las vacantes de *back-end* se requieren programadores con conocimientos de Java, PHP y Python y el salario promedio ofrecido es superior a los de *front-end*: 33.105 euros. Para estos puestos también baja la competencia de 15 a 8 inscritos por vacante en 2015.

Desarrollador de soluciones Big Data:

El Big Data sigue aportando las mejores oportunidades de empleo por su baja competencia y su nivel salarial. De hecho, la consultora Gartner Group vaticinó para el 2015 la previsión de que se necesitarían 4,4 millones de Data Scientists en todo el mundo. Y según Carmen Artigas, cofundadora de Synergic Partners: “El mercado de Big Data **crece un 30% cada año en España**, siete veces más que la inversión en tecnologías de la información tradicionales. Es 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 *skills* demandados para estos puestos, se precisan conocimientos en Hadoop, Spark, Cloudera, MongoDB, 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. Al entorno del Big Data se solicitan perfiles de Arquitecto de Big Data, Analista, Data Scientist, Data Engineer, Consultor de Big Data, etc.

Este año casi se ha **duplicado la demanda** de estos profesionales, pasando de 1.797 vacantes en 2014 a 3.447 vacantes en 2015, un 92% más que el año anterior. Para estos puestos, el salario promedio es de 39.689 euros y el nivel de competencia apenas ha variado respecto al año anterior, pasando de 6 a 7 inscritos por vacante. Para estos puestos se requieren estudios de ingeniería, matemáticas y/o estadística.

Programador HTML5:

Sigue creciendo la demanda de este tipo de profesionales. De hecho, en 3 años se ha **triplicado su volumen de vacantes**: si en 2013 su volumen de vacantes era de 542, en 2015 se ha demandado a 1.873 vacantes con este perfil.

Para este puesto se requieren estudios de ingeniería técnica o de formación profesional. La competencia sigue bajando por segundo año consecutivo: si en 2013 competían 22 personas por una vacante, en 2014 lo hicieron 15 y en 2015 son 8 los candidatos que aspiran a este tipo de puestos. El promedio de salario ofrecido para este tipo de perfil es de 24.904 euros anuales.

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.

Según el estudio de Penteo sobre Tendencias de Infraestructura en *Cloud* en España, publicado en enero de 2016, las soluciones y servicios *cloud* ya están presentes en la práctica totalidad de las compañías. Más del 97% de las compañías encuestadas declara entregar alguno de sus servicios a la organización a través de la nube. Centrados exclusivamente en la infraestructura en la nube y su gestión, **el grado de adopción actual se sitúa por encima del 35%** en la empresa española. La previsión de adopción para los próximos doce meses se sitúa por encima del 50% en la empresa española, aunque los encuestados suelen ser optimistas en cuanto a sus previsiones futuras. Así pues, no solo se trata de un sector que ha crecido considerablemente en 2015, sino que las previsiones de crecimiento siguen siendo muy altas para el 2016.

Durante 2015 se han casi duplicado las vacantes relacionadas con el *Cloud Computing*, pasando de 462 vacantes en 2014 a 894 vacantes en 2015. De hecho su **volumen de vacantes se**

ha multiplicado por diez en menos de 5 años (cuando en 2011 se demandaban 88 vacantes). Relacionado con el *cloud* se demandan Programadores, Administradores de sistemas, Analistas e Ingenieros. Para estos puestos se requieren principalmente estudios de ingeniería.

Los especialistas en *Cloud* tienen buenas oportunidades en este mercado, puesto que disponen de un **salario creciente** y que en 2015 es de 39.318 euros. Además, su nivel de competencia ha decrecido, pasando de 15 a 12 inscritos por vacante.

Freno en el despliegue de la fibra óptica

El año pasado ya se produjo un aumento muy significativo del volumen de vacantes que tenían que ver con el despliegue de la fibra óptica. Probablemente debido a la agenda digital del Plan de Telecomunicaciones y Redes Ultrarrápidas elaborado por el Ministerio de Industria. Este año, la **demanda de estos puestos se ha reducido** sensiblemente, aunque no los hemos obviado, porque siguen siendo puestos de demanda. Según la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia (CNMC), la red de fibra óptica hasta el hogar (FTTH) alcanzó en 2015 las 3,1 millones de líneas en España, duplicando las que existían un año antes. El total de líneas de banda ancha en España aumentó casi un 4% en 2015, hasta los 13,17 millones de líneas.

Siguen siendo **instaladores y comerciales** los puestos relacionados con el despliegue de esta tecnología.

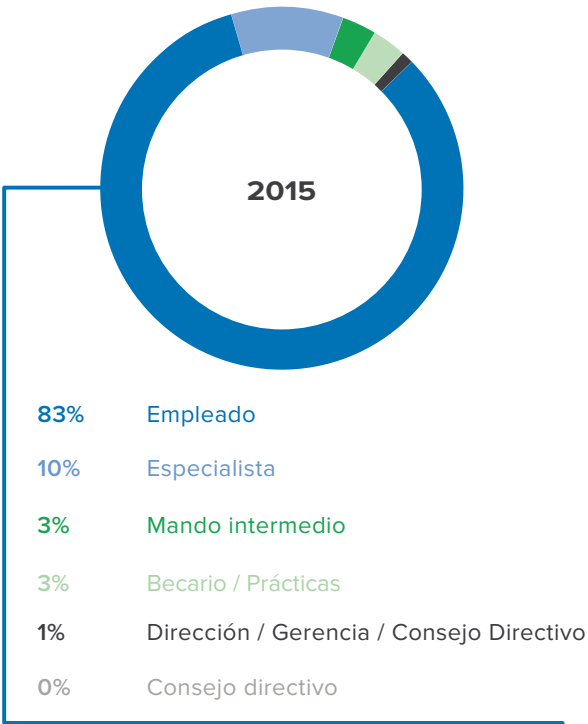
Respecto a los **comerciales**, su demanda se ha reducido a la mitad respecto al año pasado, pero todavía cuenta con 1.680 vacantes. Para este tipo de perfiles, apenas se demandan estudios básicos. Su salario promedio es de 24.799 euros y su nivel de competencia apenas se ha modificado respecto al año pasado, pasando de 12 a 13 inscritos por vacante.

Por lo que hace a los **instaladores**, su demanda también ha decrecido un 33%, alcanzando este año las 1.518 vacantes. Para este tipo de puestos, el salario promedio es de 24.193 euros. Su nivel de competencia ha pasado de 20 a 23 inscritos por vacante. Los requisitos formativos demandados son de Formación Profesional.

3.1.3. Ofertas por nivel laboral

Los niveles laborales se mantienen, siendo el 83% de las vacantes para “empleados”

En 2015 no se han observado cambios significativos con respecto al nivel laboral de las vacantes, de modo que los volúmenes son prácticamente los mismos. El 83% de las vacantes que están solicitando las empresas son para el **nivel laboral de empleado**, mientras que el 10% están dirigidas a especialistas. Los niveles más altos (mandos intermedios, dirección y gerencia) concentran el 4% de las vacantes. La estructura, pues, es básicamente la misma que en 2014.



3.1.4. Ofertas por nivel de estudios

El 46 % de las vacantes piden perfiles universitarios o con formación profesional

El 2015 no plantea demasiados cambios con respecto al nivel formativo que solicitaban las empresas el año pasado. El mayor volumen de vacantes tan solo **requiere de estudios básicos**: estamos hablando de un 30% del total de las ofertas y de 497.066 vacantes. Son 110.221 vacantes más que el año pasado.

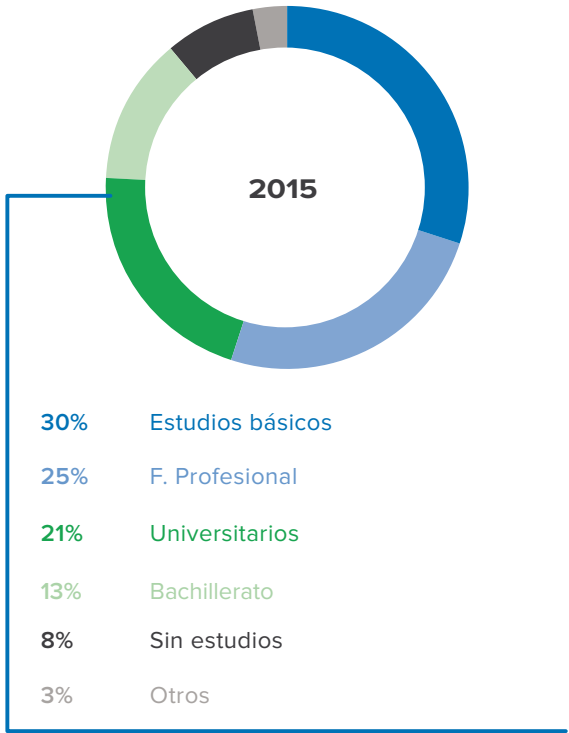
Por otra parte, el segundo nivel de estudios requerido en volumen de vacantes es el de la Formación Profesional, solicitado en 421.784 vacantes, lo que supone un 25% del global. Se trata del perfil educativo que ha experimentado el mayor crecimiento en términos absolutos, con 131.075 vacantes más respecto al año pasado. Esta misma modalidad aumenta tres puntos porcentuales, pasando a ocupar de un 22% a un 25% del peso del global de vacantes.

Las **vacantes para universitarios** también se incrementan y lo hacen, concretamente, con 86.515 más en relación al año pasado. El total es de 346.023 vacantes y un 21% del global, un punto porcentual más con respecto al año pasado, en el que las vacantes para universitarios representaban el 20%.

Este año pierden peso las vacantes “sin estudios”. En 2015 se han publicado cerca de 139.000 vacantes para **perfiles sin estudios**, lo que ha hecho decrecer el peso global de estas vacantes en tres puntos porcentuales, pasando del 11% al 8% del total de vacantes ofertadas.

Distribución de vacantes por nivel de estudios

Estudios	% sobre el total	Variación 2014-2015
Estudios básicos	30%	28%
F. Profesional	25%	45%
Universitarios	21%	33%
Bachillerato	13%	9%
Sin estudios	8%	-2%
Otros	3%	57%



3.1.5. Ofertas por nivel de experiencia

El 58% de las vacantes solicitan entre 1 y 3 años de experiencia

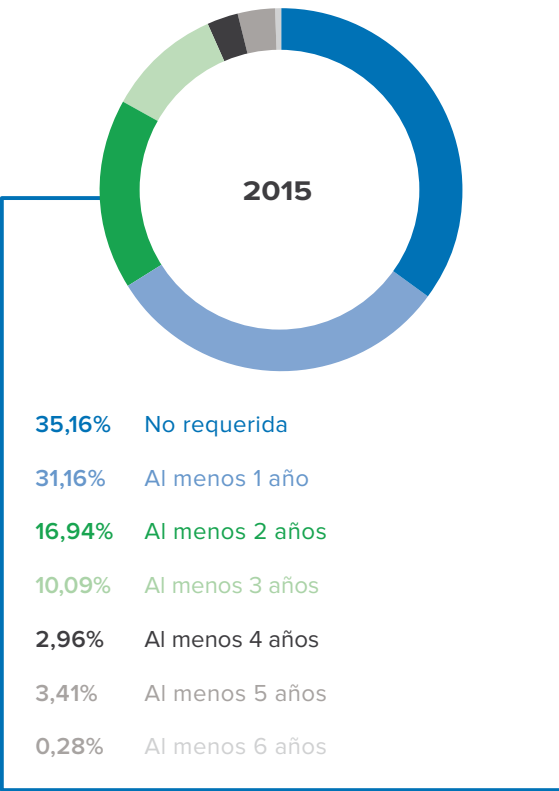
Las empresas demandan cada vez más **perfiles formados** y con algo de experiencia. De hecho, 971.128 vacantes -un 58%- solicitan a candidatos con un nivel de experiencia que va desde el año hasta los 3 años. Mientras que los profesionales con más de 3 años de experiencia apenas representan un 7% del total de las vacantes.

También cabe destacar que crecen un 16% respecto al año pasado las vacantes donde la experiencia no es requerida.

Aun así, el crecimiento de las vacantes de entre 1 y 3 años es tan fuerte, que las vacantes sin experiencia pierden 3,4 puntos porcentuales respecto al peso que ocupan en el total.

Distribución de vacantes por años de experiencia

Estudios	% sobre el total	Variación 2014-15
No Requerida	35,16%	16%
Al menos 1 año	31,16%	35%
Al menos 2 años	16,94%	47%
Al menos 3 años	10,09%	40%
Al menos 4 años	2,96%	-17%
Más de 5 años	3,41%	30%
Más de 10 años	0,28%	10%



3.1.6. Geografía de las vacantes

Madrid y Cataluña concentran el 62,5% de las vacantes

Madrid y Cataluña acumulan el 62,5% de todas las vacantes publicadas en InfoJobs en 2015. En total, estaríamos hablando de más de un millón de vacantes (1.043.381), un 34,6% más que en 2014. Pero Cataluña es la comunidad que más crece con diferencia.

Vacantes por CCAA

CCAA	Vacantes 2015	% sobre el total de vacantes	Diferencia 2014-2015
Andalucía	129.797	7,78%	16,04%
Aragón	32.628	1,96%	24,84%
Asturias	27.623	1,66%	27,09%
Cantabria	13.377	0,80%	16,59%
Castilla la Mancha	25.738	1,54%	7,88%
Castilla León	57.398	3,44%	23,24%
Cataluña	497.914	29,83%	37,24%
Ceuta	1.131	0,07%	59,30%
Comunidad Murciana	15.787	0,95%	0,88%
Comunidad Valenciana	97.323	5,83%	11,80%
Extremadura	14.135	0,85%	32,40%
Galicia	70.259	4,21%	15,06%
Islas Baleares	27.379	1,64%	22,97%
Islas Canarias	24.982	1,50%	17,84%
La Rioja	6.832	0,41%	5,50%
Madrid	545.467	32,68%	32,36%
Melilla	576	0,03%	-40,25%
Navarra	11.206	0,67%	-3,51%
País Vasco	69.345	4,16%	22,33%
Total general	1.668.897	100%	27,31%

Cataluña recupera las vacantes de antes de la crisis

En 2015 se generaron 497.914 vacantes en Cataluña. Y aunque Cataluña aporta un 30% del total de ofertas y Madrid un 33%, es en territorio catalán dónde se produce un **mayor crecimiento en términos absolutos**, registrándose 135.102 vacantes más que el año pasado. En términos relativos, el incremento se cifra en un 37%. Su peso en el total de vacantes también ha aumentado en 2 puntos porcentuales, pasando del 28% al 30% del volumen total de vacantes.

A las cifras que sitúan a Cataluña en el **podio del crecimiento en 2015**, tanto en términos absolutos como relativos, tenemos que sumar otra buena noticia. Y es que esta comunidad autónoma ha conseguido recuperar el casi medio millón de vacantes que ostentaba en 2008, justo antes de que empezara la crisis.

Madrid, sin embargo, todavía se encuentra lejos de recuperar los más de 902.000 puestos que se apuntaba en 2008. En 2015 se han publicado 545.467 vacantes para Madrid. Y aunque el dato pueda parecer poco alentador, hay que indicar que después de Cataluña, Madrid es la comunidad que más crece tanto en términos relativos (32%) como absolutos, con 133.366 vacantes más. Con respecto al peso del total de vacantes, **Madrid también gana un punto porcentual**, pasando del 31% al 32% del volumen de vacantes publicadas en InfoJobs.

Un crecimiento sostenido en casi todas las comunidades

Andalucía, País Vasco, Castilla y León y la **Comunidad Valenciana** son, por este orden, las comunidades autónomas que, después de Madrid y Cataluña, más crecen en términos absolutos. A pesar de eso, su progreso no es demasiado notable. Con respecto al año pasado, en Andalucía, por ejemplo, se apuntan cerca de 18.000 vacantes más y en la Comunidad Valenciana el aumento se ha cifrado en más de 10.000 vacantes. Y aunque los datos son positivos, el crecimiento de Madrid y Cataluña es tan grande que hace que los de las demás comunidades se conviertan en crecimientos porcentuales negativos. Por si esto fuera poco, ninguna de las mencionadas ha conseguido recuperar el volumen de vacantes que tenían en 2008.

Navarra, Murcia y La Rioja acumulan datos menos positivos

Navarra es la única comunidad autónoma que decrece. La cantidad de vacantes publicadas en 2015 es un 4% inferior a las de 2014, aunque esto no supone más que 400 vacantes menos. Las comunidades que menos crecen son **Murcia** y **La Rioja**, con aumentos de menos de 400 vacantes y porcentajes relativos del 1% al 6%, respectivamente. El peso de las dos con respecto al volumen total de vacantes también decrece.

3.2 Demanda de empleo en 2015

3.2.1 Introducción

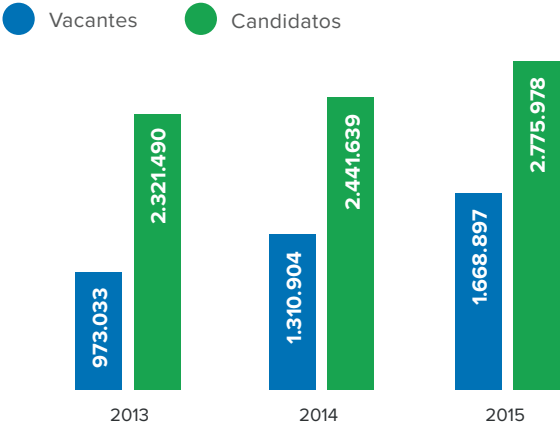
El segundo bloque de información analizado es el referente a los candidatos inscritos a ofertas en InfoJobs. Para determinar el conjunto de inscritos pertenecientes a cada periodo analizado, se examina si cada candidato se ha inscrito en al menos una oferta publicada en dicho año. Si la inscripción la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

El número de candidatos que demandan un empleo crece un 14%

En 2015, un total de 2.775.978 candidatos se inscribieron por lo menos a un puesto de trabajo a través de InfoJobs. La cifra supera en más de 334.000 candidatos a la del año pasado y supone un **crecimiento del 14%**. El aumento es más significativo cuando lo comparamos con el 2008, año de inicio de la crisis, y se sitúa en un 21%. En ese año, el volumen de inscritos fue de 2,29 millones de candidatos.

Evolución de vacantes y candidatos



2015 registra 18 millones de inscripciones más que el año pasado

Al crecimiento del volumen de candidatos que han decidido inscribirse en una oferta en 2015, también hay que añadir el **aumento de inscripciones globales**. Así, en 2015 se producen un total de 105.697.673 millones de inscripciones, lo que supone un crecimiento de un 22% con respecto a 2014. Estamos hablando de 18 millones de inscripciones más, que se suman a los 87 millones del año pasado.

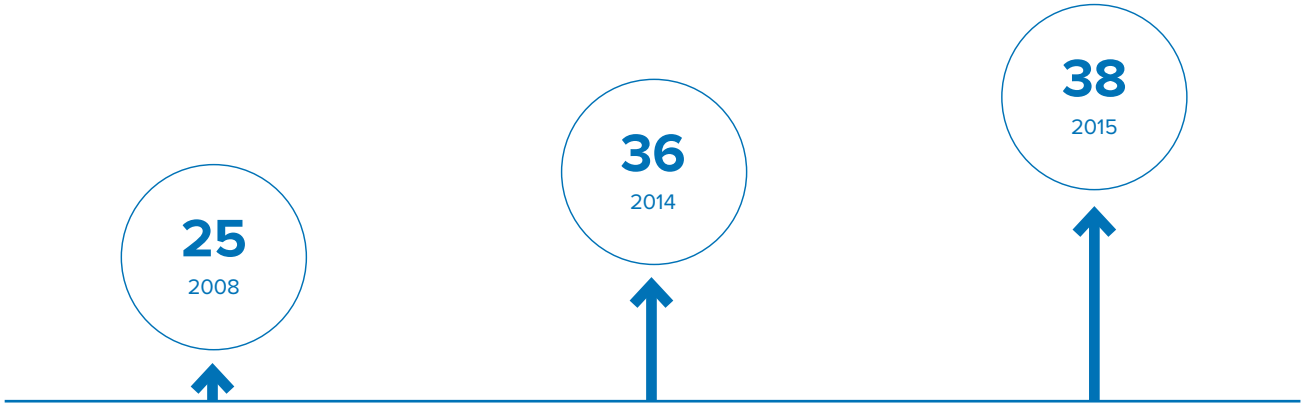
Si analizamos los datos en retrospectiva, vemos que el **volumen de inscripciones** de 2015 ha crecido un 85% respecto a 2008, año de partida de la crisis. Es decir, que la cifra actual casi llega a duplicar los 57 millones de hace siete años.

El gráfico muestra un **crecimiento en el volumen de inscripciones** que se agudiza con la crisis económica. Y aunque el volumen de candidatos ha aumentado un 14%, las inscripciones crecen a un ritmo superior, un 22%, lo que nos lleva a pensar que los candidatos han intensificado de manera notable las inscripciones en ofertas de trabajo.

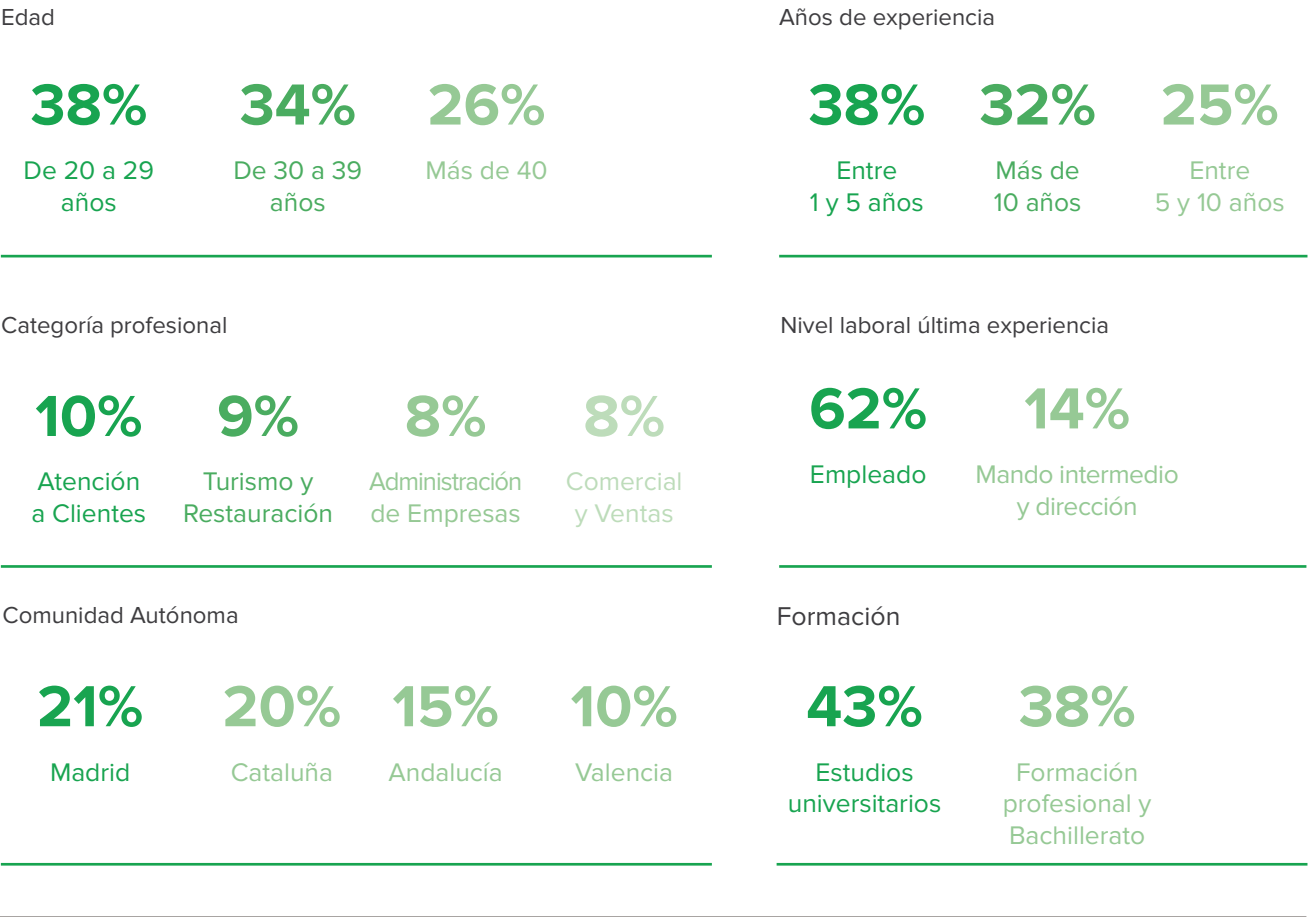
Si observamos más de cerca el comportamiento de los candidatos, veremos que, en 2015, los candidatos se han inscrito en un promedio de 38 empleos al año, cuando en 2014 la cifra era de 36. Esto sugiere un **crecimiento del 13% con respecto al año pasado**, pero evidencia un aumento todavía más pronunciado, de un 61%, con respecto a 2008, cuando de media los candidatos se apuntaban a un promedio de 25 procesos de selección.

A todo esto, hay que indicar que a pesar de que el volumen de vacantes ha crecido un 27%, **la oferta existente todavía no es capaz de absorber la demanda** de empleo actual. Esto hace que los candidatos que quieren acceder a un puesto de trabajo abran su abanico de posibilidades y se inscriban a más procesos para poder acceder a un empleo.

Promedio de inscripciones por candidato



Perfil del candidato que se inscribe a vacantes en 2015



3.2.2. Candidatos por categoría

Los candidatos que se han inscrito en ofertas en 2015 tienen un origen muy diverso con respecto a su categoría profesional. De hecho, teniendo en cuenta que recogemos la última experiencia que aparece en el currículum, nos encontramos con un **volumen muy notable de candidatos sin experiencia**. Esta porción de candidatos se corresponde a la de los más jóvenes, que justo se incorporan al mercado laboral. El hecho de no contar todavía con ninguna experiencia hace que no se encuentren ubicados en ninguna categoría profesional.

Sea como sea, en 2015 no encontramos diferencias ni cambios estructurales con respecto a la **distribución de los candidatos por categoría** que ya vimos el año pasado. La mayoría siguen teniendo el mismo peso en el reparto final de categorías.

Atención a clientes, Turismo y restauración y Comercial y ventas, las categorías con más candidatos

Fijémonos ahora en las categorías que acogen más candidatos. Entre las que tienen un mayor volumen están las de **Atención a clientes** que, con más de 45.000 candidatos más que el año pasado, alcanza la magna cifra de 290.576 candidatos; **Turismo y restauración**, con 246.573 candidatos y más de 33.000 candidatos más que el año pasado y **Comercial y ventas**, con 213.431 candidatos y más de 19.000 candidatos más que en 2014. Cabe destacar, por último, la categoría de **Administración de empresas**, con 209.218 candidatos y un incremento de más de 16.000 con respecto a la cifra registrada el año anterior.

Entre las categorías con menos candidatos encontramos **Legal, Recursos Humanos y Finanzas y banca**, con más de 27.000, 38.000 y 39.000 candidatos, respectivamente. Muy a pesar de que las tres categorías han crecido por encima del 9% en relación al año anterior, siguen contando con un volumen muy bajo de candidatos.

Todas las categorías profesionales crecen en volumen de candidatos

En comparación con el año anterior, en el que todavía había alguna categoría que decrecía (Inmobiliaria y construcción), podemos indicar que, en términos relativos, **todas las categorías profesionales crecen** en volumen de candidatos. En general, el crecimiento promedio del volumen de candidatos en todas las categorías ha sido de un 13%.

Por este orden, las que más han crecido en 2015 han sido **Atención a clientes** (con un 19%), **Compras, logística y almacén** (un 16%) y **Turismo y restauración** (un 15%). Y las que menos han crecido en términos relativos son **Administración pública, Inmobiliaria y construcción, Administración de empresas** todas por debajo del 9%.



Candidatos por categoría laboral

Categoría	Candidatos	% sobre el total	Variación 2014-2015
Atención a clientes	290.576	10,47%	18,62%
Compras, logística y almacén	154.795	5,58%	16,12%
Otros	249.005	8,97%	15,63%
Turismo y restauración	246.573	8,88%	15,46%
Calidad, producción e I+D	85.354	3,07%	14,67%
Sanidad y salud	131.310	4,73%	14,05%
Legal	27.624	1,00%	12,06%
Venta al detalle	77.439	2,79%	11,71%
Educación y formación	148.605	5,35%	11,63%
Ingenieros y técnicos	128.337	4,62%	11,56%
Recursos Humanos	38.685	1,39%	10,94%
Diseño y artes gráficas	41.109	1,48%	10,42%
Comercial y ventas	213.431	7,69%	9,93%
Finanzas y banca	39.287	1,42%	9,87%
Profesiones, artes y oficios	193.570	6,97%	9,86%
Informática y telecomunicaciones	118.898	4,28%	8,99%
Marketing y comunicación	82.600	2,98%	8,26%
Administración de empresas	209.218	7,54%	8,11%
Inmobiliaria y construcción	85.603	3,08%	7,14%
Administración Pública	59.590	2,15%	5,53%
Sin experiencias	154.369	5,56%	41,29%



3.2.3. Candidatos por nivel laboral

Crecen los candidatos que buscan su primer empleo a través de InfoJobs

La tendencia se confirma. Cada vez son más los **candidatos sin experiencia que buscan su primer empleo** a través de InfoJobs. De hecho, las mejoras integradas en las aplicaciones móviles de InfoJobs han permitido captar la atención de un mayor volumen de público joven interesado en encontrar su primer trabajo. Como resultado, este colectivo ha sido el que más ha crecido en términos relativos con respecto al año pasado. Estamos hablando de un aumento del 39%, el equivalente a más de 42.000 candidatos más. También es el que más ha aumentado en puntos porcentuales, pasando de ocupar un 4,5% a un 5,5 % del peso global de candidatos.

El nivel laboral de **empleado** sigue siendo el de mayor volumen de candidatos (1,7 millones en total) y sigue siendo el que más crece en términos absolutos -más de 221.000 candidatos más en relación al año pasado- y el que sigue ganando peso (0,6 puntos porcentuales) sobre el global (61,8%).

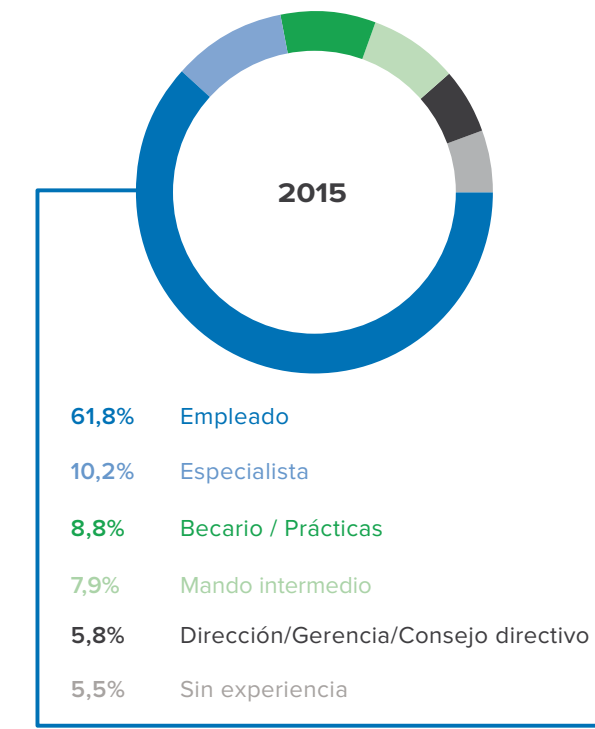
Pierden peso los becarios y los candidatos de prácticas

Si bien se trata del tercer nivel laboral que crece en volumen de candidatos (estamos hablando de 21.426 candidatos más que el año pasado, un 10%), los **becarios y candidatos en prácticas crecen menos** que los empleados y los candidatos sin experiencia. Esto hace que, por primera vez en mucho tiempo, hayan perdido peso tras años de crecimiento continuado. Hay que tener en cuenta que en 2008, los becarios conformaban un 4,9% del global, en 2014 representaban un 9% y en 2015 han pasado a ocupar un 8,8%.

Los directores y mandos intermedios crecen un 8%

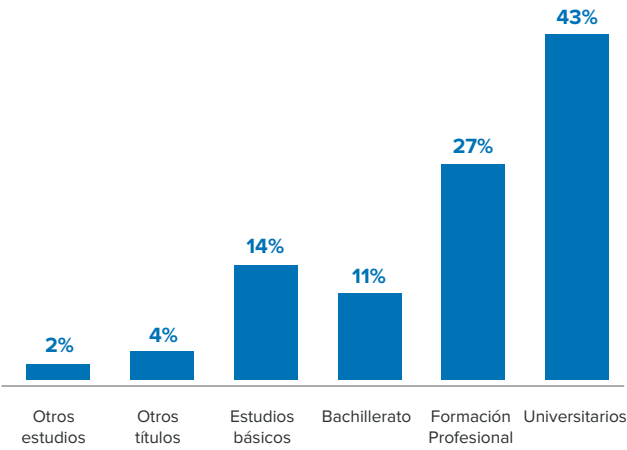
Otro nivel laboral que crece es el de los candidatos en puestos superiores y concretamente, el de **Mandos intermedios y Dirección**. En total, tenemos que hablar de un incremento de 29.257 con respecto al año pasado, alcanzando un total de más de 381.000 candidatos y, como resultado, un crecimiento global del 8%. Sin embargo, ocurre que el crecimiento de empleados y candidatos sin experiencia es tan elevado, que los Mandos superiores han perdido 0,6 puntos porcentuales en el volumen global de candidatos.

Candidatos por nivel laboral



3.2.4 Candidatos por nivel de estudios

Candidatos por nivel de estudios



El 70% de los candidatos tienen estudios de nivel superior

Si comparamos los datos de 2015 con los del año anterior, observaremos que no se aprecian cambios significativos en cuanto al **nivel formativo de los candidatos**. Se mantiene, de hecho, el mismo esquema que en 2014, de modo que el 70% de los candidatos que buscan empleo a través de InfoJobs tienen estudios universitarios o de Formación Profesional.

Sin embargo, observamos algunos cambios interesantes. Si profundizamos en los candidatos que poseen estudios superiores (Postgrado, Máster y Doctorado) vemos que conforman un 16% del total de candidatos. Dentro de este segmento, los estudios de Máster suman un 13%, mientras que Postgrado representa el 2% y Doctorado el 1%. El cambio destacable es el **crecimiento del 10% de los candidatos con Máster**, que suponen más de 34.000 titulados de máster más que el año pasado

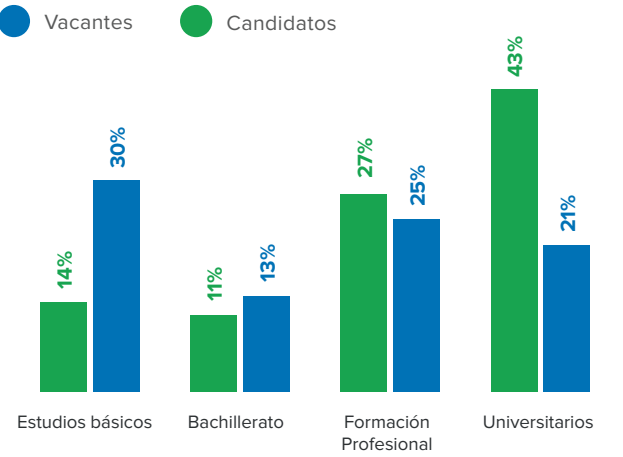
Otro de los cambios observados es el **crecimiento del volumen de titulados** de grado, que va en detrimento de los estudios de Diplomado. Esta diferencia tiene su lógica, teniendo en cuenta el proceso de cambio de sistema de estudios y la asimilación de estas nuevas titulaciones.

Candidatos por nivel de estudios universitarios

Estudios Universitarios	% sobre el total	Variación 2014-2015
Diplomado	5%	-2%
Grado	8%	39%
Ingeniero Técnico	2%	-3%
Licenciado	8%	-4%
Ingeniero Superior	2%	2%
Postgrado	2%	3%
Máster	13%	10%
Doctorado	1%	7%

Persiste el desajuste entre la oferta y la demanda a nivel formativo

GAP entre oferta y demanda



Sigue el desajuste estructural importante entre la oferta y la demanda en relación al nivel formativo. Este fenómeno, que se ha agudizado todavía más con la crisis económica, hace que dispongamos de un volumen importante de **candidatos con estudios universitarios**, pero de una oferta de vacantes que no es capaz de absorber esta demanda de empleo. Así, mientras que en InfoJobs contamos con un 43% de candidatos con estudios universitarios, la cantidad de vacantes que ofrecen empleo para este perfil formativo tan solo alcanzan el 21%.

El nivel formativo que ofrece un **mayor nivel de ajuste entre oferta y demanda** es el de Formación Profesional, donde se demandan un 27% del total de vacantes con este perfil formativo y se ofrecen un 25% del total de candidatos.

Lamentablemente, estos desajustes provocan que los candidatos con un nivel de estudios superior se inscriban en **vacantes que están por debajo de su formación** al no encontrar ofertas ajustadas a su nivel. La perversidad del sistema radica en que las empresas tienen la oportunidad de seleccionar empleados muy cualificados para puestos de un perfil formativo más bajo, haciendo precaria la situación de los trabajadores con respecto a los salarios y en relación a su perfil. Los candidatos también corren el riesgo de desmotivarse si no son promocionados, puesto que están ocupando puestos que no se ajustan a su perfil profesional.

3.2.5. Geografía de la demanda

Aumentan los candidatos en todas las comunidades

Todas las comunidades autónomas obtienen un **aumento de candidatos registrados** en InfoJobs respecto a 2014. En términos absolutos, las comunidades que crecen más son, por este orden: Madrid, Andalucía y Cataluña, con más de 50.000 inscripciones más en cada una de ellas respecto al año pasado. Entre las tres, concentran además el 56,6% de los candidatos que se inscribieron a ofertas el año pasado.

En términos relativos, las Islas Canarias y Castilla La Mancha son las comunidades con el crecimiento más importante, un 25% y 18,6% respectivamente. Por otro lado, Asturias y Navarra son las comunidades donde menos crecen los candidatos inscritos a vacantes en términos relativos, un 7,6% y un 9% respectivamente.

Candidatos por CCAA

CCAA	Vacantes 2015	% sobre el total de vacantes	Diferencia2014-2015
Andalucía	419.398	15,29%	15,94%
Aragón	66.995	2,44%	10,63%
Asturias	51.185	1,87%	7,62%
Cantabria	29.137	1,06%	13,34%
Castilla la Mancha	87.418	3,19%	18,63%
Castilla León	117.584	4,29%	14,39%
Cataluña	550.782	20,09%	10,62%
Ceuta	2.618	0,10%	40,38%
Comunidad Murciana	59.010	2,15%	10,87%
Comunidad Valenciana	265.637	9,69%	14,01%
Extremadura	44.407	1,62%	17,87%
Galicia	134.498	4,90%	10,94%
Islas Baleares	52.253	1,91%	13,95%
Islas Canarias	12.516	4,10%	24,97%
La Rioja	15.619	0,57%	11,80%
Madrid	581.819	21,22%	12,11%
Melilla	1.767	0,06%	40,24%
Navarra	31.790	1,16%	9,02%
País Vasco	117.638	4,29%	15,67%

3.3 Competencia

3.3.1. Introducción

En este capítulo analizamos cuál es el nivel de inscripción promedio en una vacante. En realidad es algo simple, calculamos el total de inscripciones a las vacantes para una categoría, nivel formativo o laboral, y lo dividimos por el total de vacantes de esta categoría o nivel. Con ello obtenemos el **promedio de inscritos a una vacante**, o lo que es lo mismo, el nivel de competencia al que un candidato se enfrenta por un puesto de trabajo, dada una categoría, nivel laboral o formativo determinado.

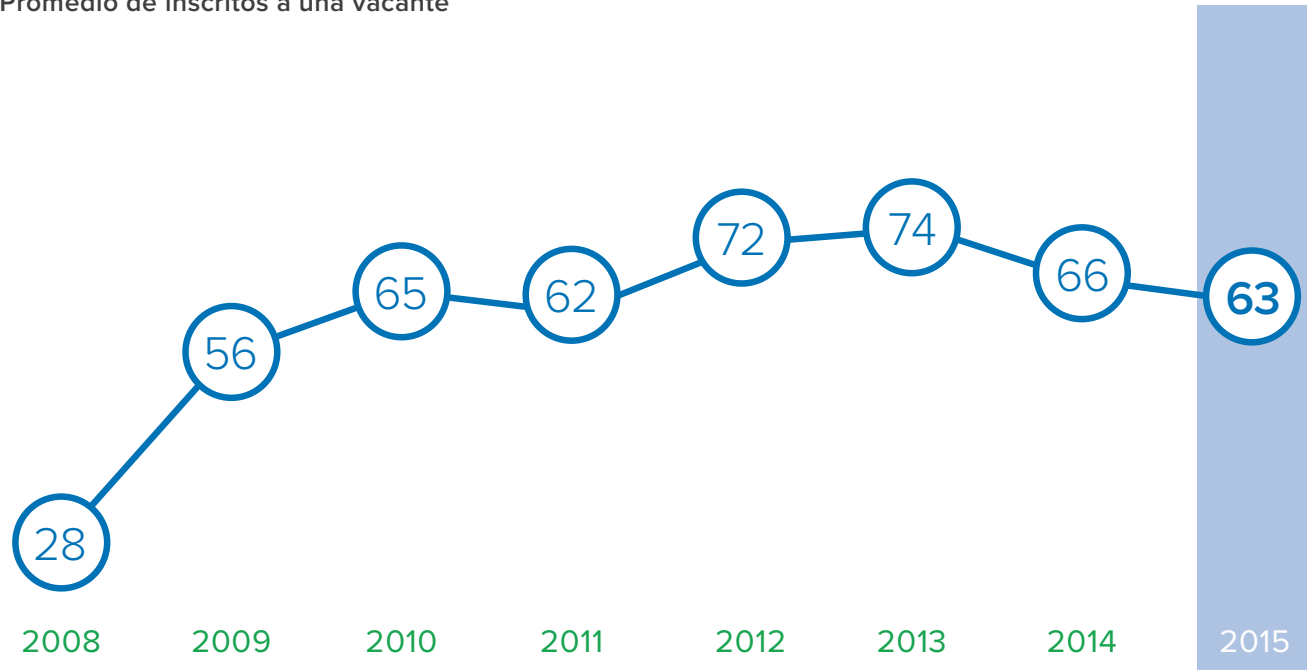
La competencia se reduce de 66 a 63 inscritos por vacante

Ya hemos comentado que en 2015 se han formalizado **más de 105 millones de inscripciones** a vacantes de empleo, lo que supone un aumento del 22% con respecto al año anterior. En relación a 2014, las vacantes también han crecido un 27%. En consecuencia y a pesar de que los candidatos han intensificado

su búsqueda de empleo, el porcentaje de crecimiento del **volumen de vacantes** ha sido superior al porcentaje de inscripciones. Esto ha hecho que la competencia se haya reducido de 66 a 63 inscritos por vacante.

Aun así, aunque la **competencia por un puesto ha bajado** en los dos últimos años, las cifras todavía nos alejan mucho de 2008. Por ese entonces, un puesto de trabajo era disputado por un promedio de 28 personas. Nada que ver con los 63 que manejamos hoy.

Promedio de inscritos a una vacante



3.3.2. Competencia por categorías

Decrece el nivel de competencia en casi todas las categorías profesionales

Si examinamos los datos a nivel global, veremos que todas las categorías profesionales han visto **reducido su nivel de competencia**, exceptuando tres, en las que se ha incrementado. En primer lugar, tenemos que mencionar la Administración Pública, que ha pasado de 50 a 70 inscritos y Educación y formación, de 53 a 69. Ambas categorías han visto incrementada la competencia debido a que el aumento del volumen de inscripciones ha sido muy superior al incremento de vacantes.

En **Administración Pública**, por ejemplo, las vacantes han crecido un 4%, mientras que el incremento de inscripciones ha alcanzado el 45%. Lo mismo ha ocurrido en **Educación y formación**. Aquí el volumen de vacantes se ha reducido un 7,5%, pero el nivel de inscripciones ha aumentado un 21%.

La tercera categoría que ha presentado un resultado negativo ha sido la de **Comercial y ventas**, con un incremento de la competencia de 4 inscritos, pasando de 24 a 28 por vacante. En este caso, el dato se explica tanto por la reducción de las vacantes en un 4%, como por el incremento de las inscripciones en un 11%.

Categoría profesional	Inscritos por vacante 2008	Inscritos por vacante 2015	Diferencia 2014-2015
Informática y telecomunicaciones	6	14	-5
Comercial y ventas	25	28	4
Finanzas y banca	25	39	-7
Atención a clientes	24	51	-13
Sanidad y salud	25	57	-23
Profesiones, artes y oficios	21	59	-8
Promedio general	28	63	-3
Educación y formación	16	69	16
Administración Pública	29	70	20
Otros	27	80	-19
Marketing y comunicación	50	100	-9
Ingenieros y técnicos	30	108	-23
Turismo y restauración	31	108	-5
Calidad, producción e I+D	54	121	-19
Diseño y artes gráficas	79	138	-23
Recursos Humanos	70	139	-54
Inmobiliario y construcción	50	147	-20
Compras, logística y almacén	52	161	-46
Legal	56	175	-32
Administración de empresas	70	222	-50
Venta al detalle	49	275	-51

Recursos Humanos, Venta al detalle y Administración de empresas son los sectores que más han visto decrecer su nivel de competencia

Recursos Humanos, Venta al detalle, Administración de empresas y Compras son las cuatro categorías que más han visto **reducir su nivel de competencia**, con 45 inscritos menos por vacante. En todos los casos, el porcentaje de crecimiento del volumen de vacantes es mucho mayor (oscila entre el 30 y el 71%) que el incremento del volumen de inscripciones (que va del 10 al 37%) y es, precisamente por este motivo, que se reduce la competencia.

A pesar de experimentar las mayores reducciones, estamos hablando de sectores ya de por sí muy castigados por una sobresaturación de inscripciones. **Venta al detalle** es, por ejemplo, la categoría más competida, con 275 inscritos por vacante (51 menos que en 2014, cuando los candidatos que competían por esos puestos eran un promedio de 326). En la segunda posición del ranking de categorías más competidas se encuentra **Administración de empresas**, que con 222 inscritos por vacante también ha visto reducida su competencia en 50 inscritos.

Dentro de cada una de las categorías, además, encontramos subcategorías igual de saturadas. En Administración de empresas, por ejemplo, Auditoría, Recepción y Secretariado cuentan con 255, 351 y 288 inscritos por vacante.

Los puestos para informáticos son, con diferencia, los menos competidos

La de **Informática y telecomunicaciones** sigue siendo la categoría profesional por la que menos personas compiten. Estamos hablando de un promedio de 14 inscritos, un nivel cinco veces menor que la media general de inscritos (63). Siguen faltando este tipo de perfiles en el mercado y a pesar de los esfuerzos que se están realizando para cambiar la estructura productiva actual todavía hay pocos candidatos con este perfil en relación al nivel de demanda.

Esta falta repercute directamente en un **aumento de las oportunidades** para estos profesionales. Un ejemplo de ello lo constituyen los puestos para Arquitectos, Analistas y Programadores con niveles de competencia que oscilan entre los 6 y los 8 inscritos por vacante. Se trata, en consecuencia, de un nivel de inscripción hasta 8 veces inferior al promedio de inscritos por vacante (63).

Informática y telecomunicaciones	14
Administración de bases de datos	16
Análisis	7
Arquitectura	6
Calidad	14
ERP, CRM, Business Intelligence	12
Gestión de proyectos	25
Hardware, redes y seguridad	32
Helpdesk	34
Programación	8
Sistemas	21
Telecomunicaciones	27

Comercial y ventas, otra categoría con buenas oportunidades para los candidatos

La siguiente categoría con menor nivel de competencia es la de **Comercial y ventas**, que con 28 inscritos por vacante, sigue siendo una buena oportunidad para los candidatos.

Esta categoría también tiene sus matices. Si bien la subcategoría de comercial (entendido como puro) puede tener 35 inscritos por vacante o agente comercial puede tener 20 inscritos, nos encontramos con **subcategorías un poco más saturadas**, como por ejemplo comercial de gran cuenta, que tiene 93 inscritos por vacante, o comercio exterior, donde hay 104 inscritos por vacante. Los agentes de televenta también tienen un nivel de competencia relativamente bajo de 17 inscritos por vacante.

La tercera categoría que cuenta con menos inscritos por vacante es la de **Finanzas y banca** (dentro de la que también se incluyen Seguros), con 39 inscritos por vacante, 7 menos que en 2014. No hay que perder de vista que, hasta hace poco, este sector había experimentado un descenso constante del volumen de vacantes. Es justamente este año cuando ha sido más importante que el crecimiento de las inscripciones, situado en un 13%.

Atención a clientes, Sanidad y Salud y Profesiones artes y oficios son también categorías profesionales que se encuentran por debajo del promedio de inscritos por vacante (menos de 63), pero por encima de los 40 inscritos por vacante. Además, estos sectores, a su vez, han visto reducida su competencia gracias sobre todo al aumento de la demanda de empleos para estas categorías.

Ranking de las profesiones menos competidas

Existen ciertos puestos que, por sus características específicas, ya no los podemos considerar emergentes, pero que por su volumen de vacantes y por su baja competencia, en términos de volumen de inscritos por vacante, constituyen también una **buénísima oportunidad de empleo** y una buena guía para los que quieren orientar o reorientar su rumbo profesional. Como puede comprobarse, todos ellos están vinculados a la tecnología excepto el último, más orientado o vinculado a las energías renovables.

Puesto	% Vacantes	Inscritos/ Vacante	Salario bruto promedio
1. Programador J2EE	20.531	4	27.529€
2. Arquitecto Informático	7.143	5	41.090€
3. Programador Oracle	2.704	5	26.797€
4. Programador JAVA	28.000	6	27.511€
5. Programador NET	15.852	6	27.223€
6. Programador COBOL	6.932	6	24.644€
7. Desarrollador soluciones <i>big data</i>	3.447	7	39.689€
8. Programador ABAP	2.235	7	29.603€
9. Programador APPs móvil	5.377	7	31.806€
10. Asesor energético	9.009	7	32.385€

Ranking de los puestos con mayor competencia

Sin muchas diferencias respecto al año pasado, ya que son los mismos puestos, aunque en distinto orden, los que configuran este **ranking de las profesiones con mayor volumen** de inscritos por vacante y, por tanto, con un mayor nivel de competencia por un puesto.

Recordemos que el promedio de inscritos por vacante es de 63 y, por tanto, estas vacantes tienen un **nivel de saturación importante** (por encima de los 330 inscritos). La mayoría de estos puestos están relacionados con Administración de empresas, Arquitectura, Periodismo y Marketing.

Este ranking tiene una función preventiva para que aquellos que tengan que plantearse formarse, tengan conocimiento de cuáles son las profesiones en las que se van a encontrar con **más dificultades a nivel de competencia** a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Puesto	% crecimiento demanda	Inscritos Vacante	Salario
1. Secretario/a	18%	519	18.643€
2. Periodista	26%	451	17.661€
3. Arquitecto construcción	17%	432	26.122€
4. Arquitecto técnico	36%	419	25.902€
5. Administrativo/a	49%	386	16.137€
6. Secretario/a Dirección	16%	379	23.014€
7. Jefe/Responsable Administración	10%	378	27.462€
8. Community Manager	40%	349	18.181€
9. Marketing Manager	21%	340	33.069€
10. Recepcionista	24%	338	15.881€

3.3.3. Competencia por nivel laboral

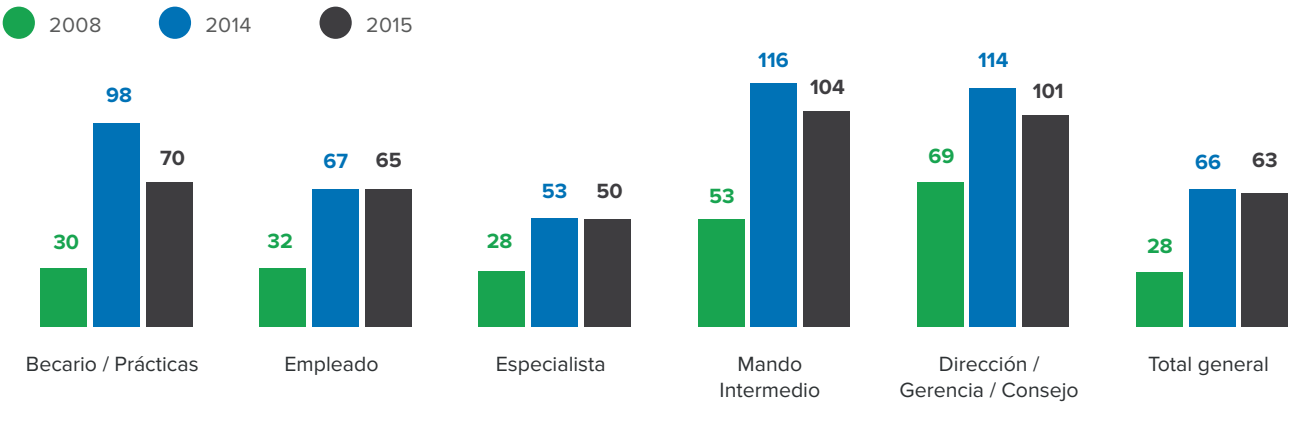
La competencia por un puesto se ha reducido en todos los niveles laborales

Los datos que aporta este 2015 indican que **la competencia por un puesto se ha reducido** en todos los niveles laborales, aunque lo cierto es que lo ha hecho de manera desigual. Esta reducción de la competencia se ha materializado en los dos extremos del nivel laboral: por la parte alta, la de los directivos, se han anotado reducciones de hasta 13 inscritos menos; por la parte baja, en el nivel laboral de becario, la competencia ha caído con 28 inscritos menos.

La razón por la que los **niveles directivos han visto reducido** sustancialmente su nivel de competencia tiene que ver con que

el incremento de vacantes ha sido mayor que el volumen de inscripciones. Lo que nos dicen estos datos es que parece que las empresas están empezando a contratar directivos y mandos intermedios de nuevo, tras años en la que la constante en este nivel laboral ha sido la de expulsar a empleados (sin reemplazo) de este nivel laboral.

En la parte intermedia, que se corresponde con la de **empleados y especialistas**, la competencia apenas se ha modificado con 2 o 3 inscritos menos. En ambos casos, tanto las vacantes como las inscripciones se han movido al mismo ritmo, lo que ha hecho que no se haya producido una gran reducción del nivel de competencia.



3.3.4. Competencia por nivel de estudios

Bajada drástica de la competencia para puestos donde se requieren de estudios universitarios y de formación profesional

La competencia en 2015 **baja en todos los niveles formativos**, excepto para las vacantes donde no se requieren estudios o en aquellas en que se precisan de estudios de bachillerato.

El nivel de competencia ha bajado en estos niveles debido a que el **incremento de las vacantes** en las que se pedía este nivel laboral ha sido mayor que el aumento de las inscripciones a vacantes en las que se requerían de estos perfiles formativos.

La bajada de la competencia por un puesto ha afectado, en mayor medida, en aquellas vacantes donde se pedían estudios de **Formación Profesional** y **estudios universitarios**. En estos casos, la caída ha sido respectivamente de -12 y -16 inscritos menos por vacante.

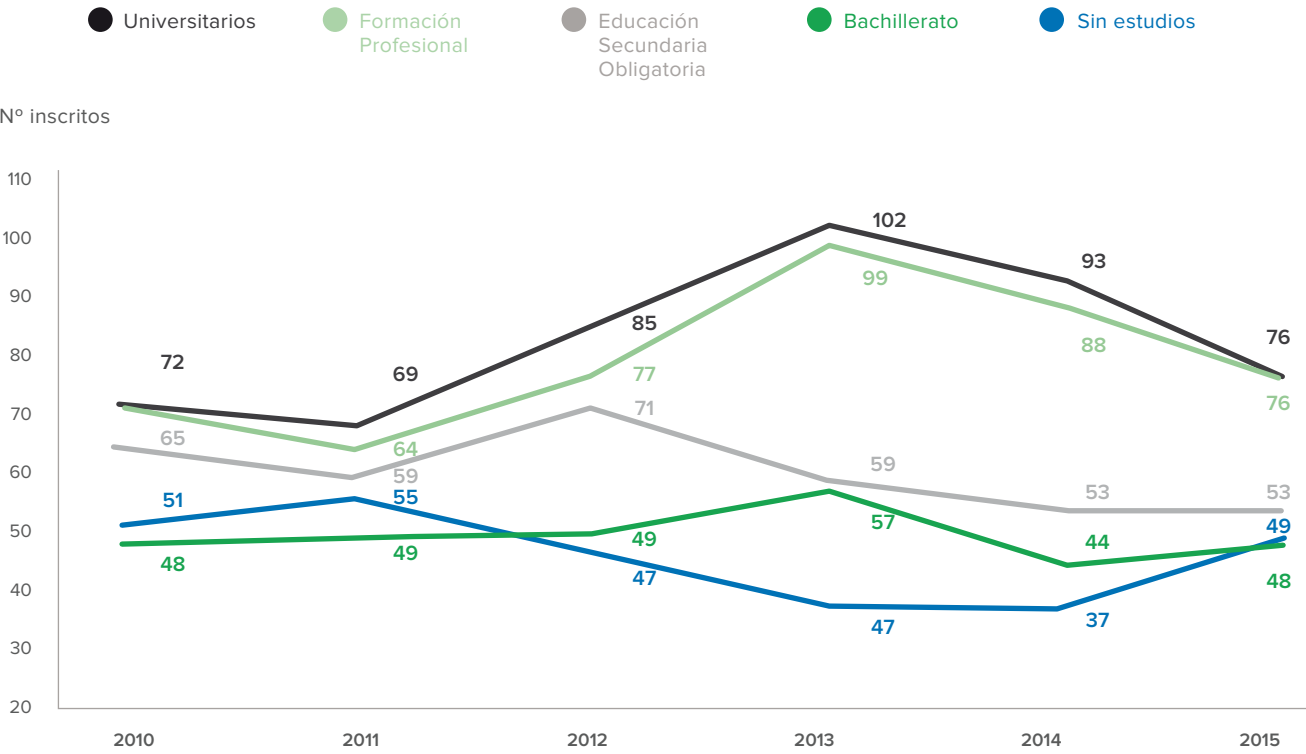
A pesar de esta bajada, siguen siendo los **dos niveles formativos más saturados** en cuanto a competencia, con 76 inscritos por vacante, muy por encima del promedio de 63 inscritos por vacante.

La menor competencia entre los puestos para universitarios se da para los Ingenieros

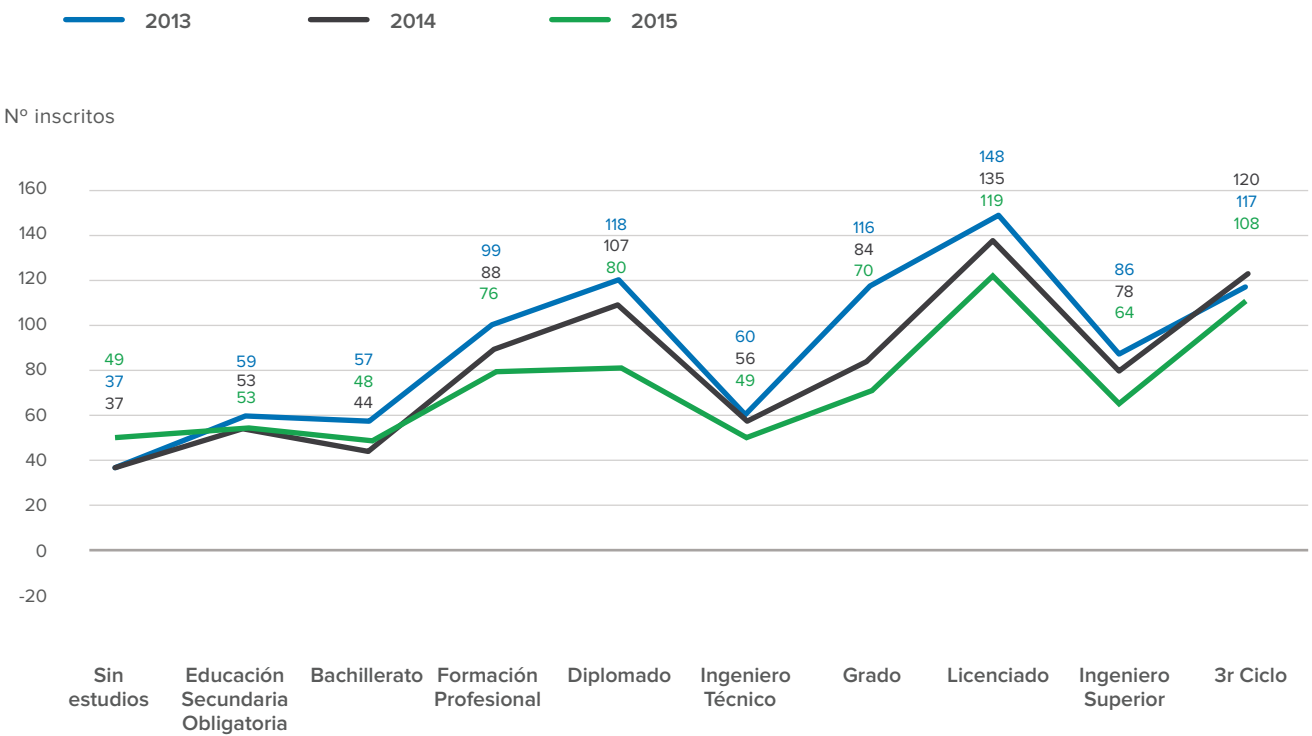
Dentro de la categoría de **Estudios universitarios**, los de **Ingeniería Técnica** son los que tienen una menor competencia, con 49 inscritos por vacante, seguidos de los **Ingenieros Superiores**, con 64 inscritos por vacante, y de los **graduados**, con 70 inscri-

tos por vacante. El resto de niveles, licenciados y tercer ciclo, son estudios que siguen estando muy saturados en cuanto a competencia, con 119 y 108 inscritos por vacantes respectivamente.

Inscritos por vacante por nivel formativo



Evolución de inscritos por vacante por nivel formativo



3.4 Salarios

3.4.1. Introducción

A la hora de acceder a un puesto de trabajo, una de las variables decisivas es, sin duda, el salario. Para ofrecer un análisis detallado de lo que ha sucedido con los salarios en 2015 y conocer el comportamiento de los candidatos, hemos utilizado como base estos dos conceptos:

- **El salario mínimo bruto anual que los candidatos afirman haber percibido en su última experiencia laboral.** Seleccionamos esta información porque consideramos que este es el salario 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 para el 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).

Las empresas siguen sin ser transparentes a la hora de mostrar los salarios

Al publicar una vacante de empleo en InfoJobs, las empresas deben indicar el salario que van a ofrecer a las personas que se incorporen a ese puesto. Ahora bien, la empresa también tiene la opción de elegir si mostrar o no la información salarial a los candidatos interesados en el puesto. Tal y como hemos ido comentando en los últimos años, **las empresas son muy reacias a hacer visible al salario que ofrecen**. Tanto es así, que este año más de la mitad de las vacantes (un 54%) se han publicado sin salario visible. Este porcentaje ha crecido en casi cuatro puntos porcentuales con respecto a 2014, cuando estas vacantes se correspondían con un 50%.

Las empresas están siguiendo la estrategia que mantienen desde hace unos años. Al recibir un importante volumen de currículos, pueden **escoger y adaptar la oferta salarial en función del perfil final** que esté optando al puesto. De este modo, tienen la posibilidad de preservar su poder de negociación y adaptar la

oferta salarial al candidato final. Se trata, además, de una estrategia de defensa que les permite **no desvelar a la competencia el salario** que pagan a sus trabajadores.

Los candidatos, por su parte, son mucho más transparentes y esto se hace todavía más notorio en tiempos de crisis. Desde hace tiempo, el porcentaje de candidatos que muestran su salario ha ido incrementándose y, desde hace tres años, se mantiene estable. Así, si en 2012 solo mostraban su salario un 62% de los candidatos, este año el porcentaje se ha situado en un 83%. Estos son los candidatos que han mostrado su salario en la última experiencia laboral que aparece en su currículum, un punto porcentual por debajo del dato del año pasado (84%).

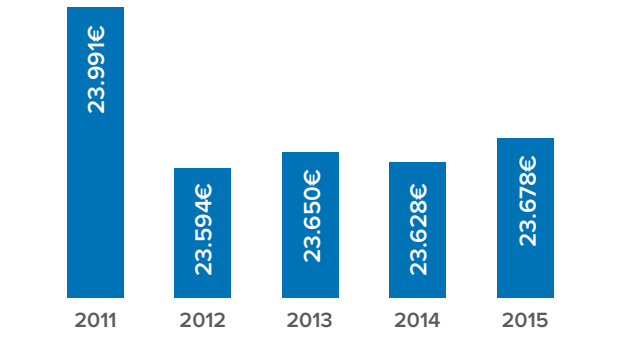
En este caso, la estrategia del candidato es muy distinta, puesto que, a pesar de arriesgarse a no tener un poder de negociación, prefiere facilitar a la empresa esta información esperando que sirva también como un elemento que los diferencie o discrimine y facilitar así el proceso de selección a la empresa.

3.4.2. Ofertas por salario

Los salarios apenas experimentan variaciones

El salario promedio bruto anual que las empresas han ofrecido este año apenas ha variado un +0,2 % con respecto a 2014. Si nos fijamos en que el año pasado la variación en relación a 2013 tan solo fue del -0,1%, observaremos que prácticamente no se han producido cambios. Hoy el **salario bruto promedio que ofrecen las empresas** es de 23.678 euros anuales, 51 euros más que el año pasado.

Evolución Salario bruto promedio



Asimismo, hay que indicar que la variación media anual del IPC ha sido del -0,3 %, de modo que el efecto real que tienen estos dos indicadores (0,2% variación de salario y -0,3 variación del IPC) sobre el poder adquisitivo de los candidatos es de una ganancia de apenas un 0,5 % más, lo que no deja de revelar que los salarios se han mantenido prácticamente igual.

Año	Promedio salarial bruto anual	Variación salario año anterior	Variación media anual IPC	Efecto neto poder adquisitivo
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%

Fuente: Promedio del salario bruto anual de InfoJobs y variación media anual del IPC (INE)

En este sentido, las recomendaciones de las diferentes instituciones y organismos europeos han sido contradictorias. Por ejemplo, a principios de 2015, el Fondo Monetario Internacional (FMI) recomendó a España optar por la moderación salarial con el fin de compensar el déficit del país. A finales de año, este mismo organismo defendió la tesis de que **la moderación salarial podría terminar siendo un factor perjudicial** para el crecimiento, si no se acompañaba de medidas expansivas y reformas estructurales.

Asimismo, la patronal de empresarios (CEOE) ha recomendado la moderación salarial para seguir apoyando el proceso de recuperación. Con todo, **los empresarios preveían un crecimiento salarial** de un +1 % en 2016, 0,3 % décimas por debajo de lo previsto en 2014, cuando pronosticaban que los salarios crecerían hasta un 1,3 % en 2016.

3 de cada 10 vacantes ofrecen salarios de entre 12.000 y 18.000 euros

No hay grandes noticias con respecto a 2014. La **estructura salarial de las vacantes se mantiene** prácticamente igual que el año pasado. De este modo, el 37% de las vacantes cuentan con salarios de 12.000 a 18.000 euros, una franja que ha perdido peso en relación al año pasado, cuando dentro de esta horquilla se encontraban el 41% de las vacantes.

Otro 30% de las vacantes que se publican en InfoJobs ofrecen salarios de 18.000 a 30.000 euros, de modo que en volumen de vacantes, esta es la **segunda franja salarial más importante**. La variación tan solo es de un punto porcentual respecto a 2014.

Si tuviéramos que resumir los salarios de 2015 en una palabra, lo más probable es que el término ideal fuera “estabilidad”, aunque conviene destacar que los pequeños cambios están muy polarizados. Por ejemplo, las franjas intermedias altas (hablamos de 36.000 a 50.000 euros) apenas crecen un punto porcentual o se mantienen igual si las comparamos con 2014. En las franjas intermedias bajas (de 12.000 a 24.000 euros), el peso relativo cae entre 1 y 4 puntos porcentuales y las franjas extremas de la tabla, tanto bajo como alto, crecen y decrecen, respectivamente.

Evolución Salario bruto promedio

Franja de salario	% sobre el total 2014	% sobre el total 2015	Diferencia en PP
Hasta 12.000€	16%	19%	3
Hasta 18.000€	41%	37%	-4
Hasta 24.000€	16%	15%	-1
Hasta 30.000€	13%	15%	2
Hasta 36.000€	6%	7%	1
Hasta 42.000€	2%	2%	0
Hasta 50.000€	2%	2%	0
Más de 50.000€	4%	3%	-1
Total general	100%	100%	0

Dentro de esta categoría, encontramos algunas subcategorías que destacan por encima del promedio. Hablamos de Ingeniería de Sistemas de defensa (33.514 euros), Ingeniería de minas (32.279 euros) e Ingeniería química (31.674 euros).

La categoría de **Inmobiliaria y construcción** ofrece el segundo mejor salario promedio en el total de sus ofertas, situado en los 28.352 euros, un 3% más que el año pasado, lo que nos indica que el sector da los primeros síntomas de la recuperación. Dentro de esta categoría también destacan otras subcategorías que están por encima del promedio. Nos referimos a Ingeniería de obra civil y obra pública y Dirección y gestión de obra, con más de 35.000 euros de salario bruto promedio.

Las siguientes categorías mejor pagadas son **Informática y telecomunicaciones** y **Legal**, en ambos casos superando los 27.000 euros. Sin embargo, hay que indicar que la categoría en la que más han crecido los salarios en términos absolutos ha sido la de Informática y telecomunicaciones. Más adelante le dedicaremos un punto de atención especial.

El resto de categorías que están por encima del salario promedio global de 23.628 euros pero por debajo de los 27.000 euros son Finanzas y banca, Educación y formación, Calidad y producción, Sanidad y salud, Comercial y ventas y Administración pública. Todas ellas se encuentran por encima de los 25.000 euros de salario bruto anual excepto Administración pública.

Ranking de salarios por categoría profesional

Categoría	Salario bruto promedio 2014	Salario bruto promedio 2015	% Variación 2014-2015	Variación absoluta 2014-2015
Ingenieros y técnicos	29.094€	28.835€	-1%	-259€
Inmobiliario y construcción	27.592€	28.352€	3%	760€
Informática y telecomunicaciones	26.484€	27.416€	4%	932€
Legal	27.270€	27.410€	1%	141€
Finanzas y banca	28.118€	26.714€	-5%	-1.404€
Educación y formación	27.542€	25.900€	-6%	-1.642€
Sanidad y salud	25.974€	25.709€	-1%	-265€
Calidad, producción e I+D	25.477€	25.525€	0%	47€
Comercial y ventas	24.946€	25.453€	2%	507€
Administración Pública	25.371€	23.890€	-6%	-1.482€
Promedio bruto anual general	23.628€	23.678€	0,2%	50€
Marketing y comunicación	23.868€	23.163€	-3%	-705€
Administración de empresas	22.269€	21.538€	-3%	-732€
Diseño y artes gráficas	21.342€	21.117€	-1%	-225€
Compras, logística y almacén	21.487€	21.054€	-2%	-433€
Recursos Humanos	20.219€	21.039€	4%	821€
Otros	18.877€	18.960€	0%	83€
Turismo y restauración	18.219€	18.398€	1%	179€
Profesiones, artes y oficios	18.181€	18.173€	0%	-8€
Atención a clientes	16.178€	16.427€	2%	249€
Venta al detalle	16.161€	15.899€	-2%	-262€



Las categorías con salarios más bajos cuentan con un alto nivel de inscritos

Los salarios más bajos se encuentran ubicados en las **categorías más saturadas del mercado** en cuanto a nivel de inscritos. Son aquellas en las que tradicionalmente se solicita un menor nivel de estudios y a las que, por tanto, puede acceder un mayor volumen de candidatos, tanto si tienen estudios como si no. Aquí encontramos **Atención a clientes** y **Venta al detalle**, con un salario promedio que no alcanza los 17.000 euros, seguidas de Profesiones, artes y oficios y Turismo y restauración, que apenas superan los 18.000 euros.

Sólo 7 categorías profesionales ven crecer sus salarios

La estructura salarial que presenta 2015 en relación a las categorías profesionales es bien distinta a la del año pasado. En 2014, todas las categorías vieron crecer los salarios excepto seis (6 de 19), pero este año observamos el escenario inverso: **los salarios decrecen** o se mantienen en todas las categorías excepto en siete, que sí experimentan evoluciones positivas.

Así, las categorías que más crecen son las de **Informática y telecomunicaciones**, **Recursos Humanos**, **Atención a clientes**, **Inmobiliaria y construcción** y **Comercial y ventas**, con incrementos de los salarios brutos anuales entre el 2% y el 4%, muy por encima del incremento promedio, situado en el 0,2%. Con crecimientos del 1%, Legal y Turismo y restauración son las siguientes categorías cuyos salarios más crecen.

Educación y formación y Administración pública, en cambio, son las **categorías en las que más se reducen los salarios**. Ambas se apuntan descensos del 6%, pero la primera alcanza los 25.900 euros y la segunda se sitúa en los 21.593 euros brutos anuales, por debajo del promedio global. Les siguen las categorías de Finanzas y banca, con un descenso del 5% (1.402 euros menos) y Administración de empresas, que con un 3% menos de salario se sitúa en 21.538 euros (732 euros menos que el año pasado).

Informática y telecomunicaciones experimenta un crecimiento salarial cercano a los 1.000 euros

Las vacantes que han visto aumentar más su salario en relación a 2014 son las correspondientes a la categoría de **Informática y telecomunicaciones**, que en términos absolutos ha aumentado hasta 932 euros, dando como resultado un salario bruto anual de 27.416 euros y **un crecimiento del 4%** en términos relativos, **el más alto que se produce en todas las categorías**.

No obstante, cabe decir que esta subida coincide con el incremento en términos absolutos que también experimenta la categoría en cuanto a número de vacantes. Tal y como apuntábamos en el capítulo de Oferta, la **categoría que más ha crecido en términos absolutos** ha sido la de Informática y telecomunicaciones, con un aumento de 92.085 vacantes y un resultado de más de 314.000 vacantes en total.

Recordemos, por otra parte, que en 2015 el volumen de candidatos que se han inscrito en vacantes de esta categoría ha sido 118.898, con lo que todos los datos apuntan a que estamos ante **un sector con mucha demanda**, pero con muy poca oferta de candidatos. Es de hecho, el que tiene la competencia más baja, con tan solo 14 inscritos por vacante.

Además, hay que tener en cuenta que de estos 118.898 candidatos que se han inscrito en ofertas, el 65% tienen un empleo, lo que sin duda les da un **mayor poder de negociación** a la hora de acceder a un nuevo puesto. Saben perfectamente que los candidatos para este sector escasean. He aquí la razón por la que la subida salarial es tan importante en la categoría de Informática y telecomunicaciones. Una oferta creciente y una demanda que no termina de coger impulso son factores decisivos a la hora de presionar hacia arriba los salarios.

Esta hipótesis queda probada si consultamos fuentes contrastadas como la Unión Europea o la Patronal tecnológica AMETIC (Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información, Telecomunicaciones y Contenidos Digitales).

Si tomamos como referencia la Unión Europea, sus previsiones indican que **el crecimiento de la economía española y europea depende, más que nunca, de formación avanzada en Ciencias y Tecnología**, que apuntan a la creación de casi 900.000 empleos tecnológicos de aquí a 2020.

Por su parte, lo que nos indica la patronal AMETIC es que en España, las empresas TIC, llamadas a liderar la transformación digital de la economía, **buscan perfiles profesionales que no encuentran**.

Asimismo, Digitaleurope proporciona un documento a la Comisión Europea para garantizar el cierre de la brecha existente entre los profesionales europeos y sus habilidades digitales, punto básico para garantizar el desarrollo europeo. El documento contiene una serie de recomendaciones concretas para las acciones que podrían incluirse en la European Commission's Skills Strategy que se publicará en mayo de 2016. Las medidas propuestas son: programas que promuevan las habilidades digitales, el estímulo de la movilidad de estos empleos, la formación a través de la experiencia en la propia industria, la concienciación del papel que juega la tecnología y la importancia de su desarrollo, así como promocionar que la mujer tenga un papel más fuerte en este sector.

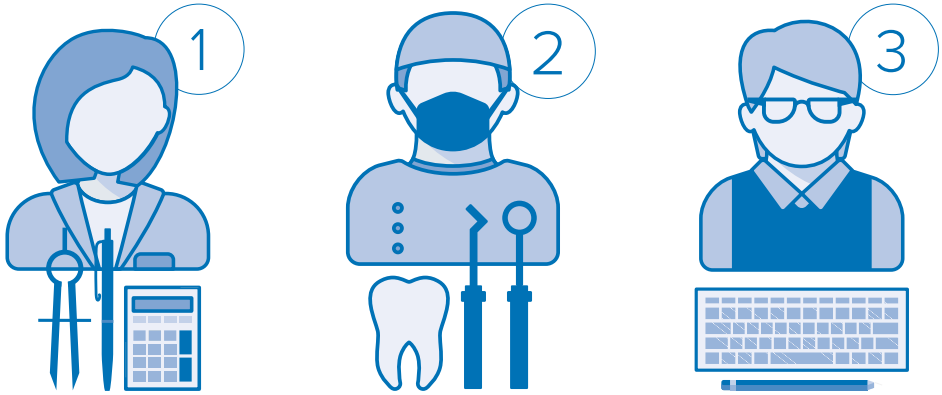
Aun así, la dificultad expresada no solo por la patronal, sino también por empresas en concreto como Google o Telefónica, es que no solamente se necesitan **informáticos e ingenieros de telecomunicaciones**, sino también matemáticos y estadísticos (que hay pocos). También es muy necesario no solo una visión tecnológica, sino también skills relacionados con negocio. Esta es quizás la combinación más difícil de encontrar, pero también la más valorada en términos de salario.

Arquitectura, Gestión de proyectos y Especialistas en Business Intelligence, ERP y CRM son las subcategorías mejor pagadas

Dentro de la categoría de Informática y telecomunicaciones, las subcategorías mejor pagadas son **Arquitectura** (35.615 euros), con un aumento de 1.020 euros, y **Gestión de proyectos**, con un promedio anual de 33.785 euros. En tercer lugar, encontramos a los especialistas en Business Intelligence, ERP y CRM, con 32.335 euros.

Ranking de salarios por subcategorías de Informática y telecomunicaciones

Subcategoría	Salario bruto promedio 2014	Salario bruto promedio 2015	% Variación 2014-2015
Arquitectura	34.595€	35.815€	1.020€
Gestión de proyectos	33.500€	33.785€	285€
ERP, CMR, Business Intelligence	31.027€	32.335€	1.307€
Análisis	27.278€	29.322€	1.957€
Administración de bases de datos	28.387€	28.917€	530€
Calidad	27.922€	27.627€	-295€
Sistemas	25.939€	26.170€	231€
Programación	24.827€	26.119€	1.293€
Telecomunicaciones	24.922€	25.012€	90€
Hardware, redes y seguridad	23.987€	24.927€	960€
Helpdesk	27.822€	18.199€	377€



3.4.4. Ranking de los puestos con mejores salarios

En el análisis de los puestos con los mejores salarios se repite la tendencia de años anteriores: la **Dirección de Ingeniería encabeza el ranking** de los puestos mejor pagados, con un salario que se acerca los 71.000 euros. Los **Odontólogos**, que el año pasado eran los terceros mejor pagados, ocupan este año el segundo lugar con 54.748 euros de salario bruto promedio. La tercera posición la ocupan los **Directores de Informática**, con 53.396 euros.

Puesto	Inscritos por vacante	Salario bruto promedio	Desviación salarial
Director de Proyectos de Ingeniería	118	70.956€	17.853€
Odontólogo	13	54.748€	19.649€
Director Informática	67	53.396€	21.945€
Ortodoncista/ Implantólogo	10	52.798€	20.884€
Director Comercial	100	52.406€	22.852€
Manager Industrial	93	50.151€	22.245€
Director Empresa	89	49.445€	30.481€
Director Financiero	287	45.586€	17.737€
Comercial Venta Directa	35	43.535€	18.064€
Comercial Inmobiliario	28	42.685€	23.322€

1. Dirección de Proyectos de Ingeniería. Con un salario promedio de 70.956 euros, el Director de Proyectos de Ingeniería es el puesto vacante con el **mejor salario promedio**. Este puesto presenta una desviación salarial de 17.853 que viene explicada por la naturaleza de la empresa en la que se desempeña el cargo. Su nivel de competencia ha crecido el último año, pasando de 113 a 118 inscritos por vacante, casi doblando el promedio de 63.

2. Odontólogo. La profesión de Odontólogo ha experimentado una demanda creciente desde 2011, aunque este año notamos un crecimiento notable. En 2015 se han publicado 3.817 vacantes, 1.230 vacantes más que el año pasado. Vacantes, con un salario promedio situado en 54.748 euros, en este caso el salario ha descendido en más de 4.000 euros. Este puesto presenta

una desviación salarial de 19.649 euros, que se explica por la naturaleza de la empresa en la que se desempeña el cargo. En este caso, el **nivel de competencia** apenas llega a los 13 inscritos (6 menos que el año pasado), con lo cual sin duda la hace una profesión muy atractiva tanto a nivel salarial como a nivel de competencia.

3. Dirección Informática. El puesto de Dirección Informática se recupera a nivel salarial respecto al año pasado y se sitúa en 53.396 euros, casi 4.000 euros más que el año pasado. La competencia ha pasado de 82 a 67 inscritos por vacante. Como otros puestos de dirección, tiene una desviación salarial alta de 21.945 euros.

4. Ortodoncista, implantólogo. En la misma línea que el Odontólogo, estos especialistas están muy bien valorados en el mercado, con un salario de 52.798 euros y una desviación salarial de 20.882 euros. Estos perfiles han aumentado **su nivel de demanda**: si en 2014 había 995 vacantes, este año se han publicado 1.257 vacantes para este perfil. Su nivel de competencia es muy bajo, apenas 10 inscritos por vacante, y decreciente, ya que el año pasado los inscritos por vacante eran 14.

5. Dirección Comercial. La demanda por este puesto se mantiene respecto a 2014 y se sitúa en las 963 vacantes. El salario promedio crece y pasa de 50.106 euros en 2014 a 52.406 euros en 2015. El **nivel de competencia ha bajado** respecto al año anterior y ha pasado de 112 inscritos a 100. Como otros puestos de dirección, tiene una desviación salarial alta de 22.852 euros.

6. Manager Industrial. Esta posición está relacionada con la gestión de empresas industriales y requiere de formación en Ingeniería. Con un salario promedio de 50.151 euros, superior a los 45.744 euros de 2014, el puesto tiene 494 vacantes. Su **nivel de competencia es relativamente alto**, con 93 inscritos por vacante (3 menos que en 2014). Como otros puestos de dirección, tiene una desviación salarial alta de 22.245 euros.

7. Director Empresa. Los puestos de Dirección General han experimentado un crecimiento del 40% en su demanda respecto a 2014, publicándose en 2015 un total de 1.388 vacantes. Con un salario promedio de 49.445 euros, estas vacantes son las que presentan una **mayor desviación salarial**, situada alrededor de los 30.481 euros. Esta desviación es tan grande debido también a la naturaleza de la empresa en la que se ofrece el puesto (gran empresa o pequeña empresa, nacional o multinacional, sector

puntero en tecnología o no, etc.). Para este puesto, el nivel de competencia es alto, con 89 inscritos por vacante.

8. Director Financiero. La demanda por las vacantes de Dirección Financiera sigue una progresión decreciente los dos últimos años: este año ha habido 292 vacantes. Se trata de un **puesto con una saturación alta**, con 287 inscritos por vacante. El nivel salarial crece respecto a 2014 y pasa de los 42.959 euros a los 45.586 euros de promedio. Como otros puestos de dirección, tiene una desviación salarial alta de 17.737 euros.

9. Comercial Venta Directa. Estos comerciales, dedicados a la venta fuera de establecimientos comerciales, tienen un salario de 43.535 euros, con una desviación de 18.064 euros. Su demanda en el último año **ha sido decreciente**, con 1.564 vacantes. Este puesto tiene un nivel de competencia relativamente bajo, de 35 inscritos por vacante.

10. Comercial Inmobiliario. Si bien ya comentamos en el capítulo de oferta que este sector se está recuperando, su aparición en el ranking de mejor pagados lo reafirma, puesto que llevaba años sin aparecer. Su **demanda ha crecido un 52%** el último año, pasando de 7.633 a 11.589 vacantes. También muestra un salario creciente de 42.685 euros -en 2014 el salario promedio era de 40.183 euros-, mientras que la competencia decrece de 31 inscritos por vacante en 2014 a 28 en 2015.

3.4.5. Demanda de salario

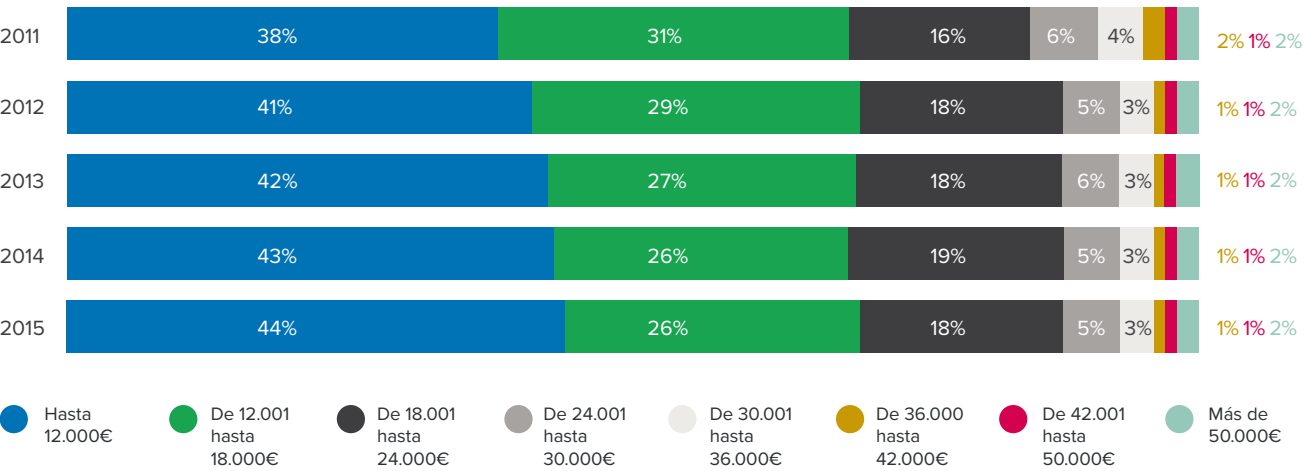
Sin cambios respecto al año pasado, se repiten las cifras de 2014

En apartados anteriores hemos visto los salarios ofrecidos por las empresas en las vacantes publicadas a lo largo de 2015 y 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, veremos que apenas hay cambios. El 26% de los candidatos percibe salarios de entre 12.000 y 18.000 euros brutos, mientras que una gran mayoría, justo el 44%, apenas alcanza los 12.000 euros. Así pues, la estructura salarial se mantiene prácticamente idéntica que en el año anterior.

Únicamente si echamos la vista atrás hasta 2011, observaremos que las dos franjas salariales más bajas no tenían el peso que tienen actualmente y que en definitiva, lo que ha ocurrido es que la franja más baja, de hasta 12.000 euros, se ha polarizado. Este dato es un fiel reflejo de la **tendencia a la precarización de las condiciones** salariales, que ya veníamos anunciando año tras año. Cada vez hay más candidatos dispuestos a percibir un salario por debajo de los 12.000 euros. El hecho de que la crisis económica se alargue tanto en el tiempo hace que se necesiten ingresos y que los candidatos acepten cualquier oferta económica con tal de percibir un salario, aunque sea mínimo.

% de inscritos por rango salarial



3.4.6. Salarios y nivel laboral

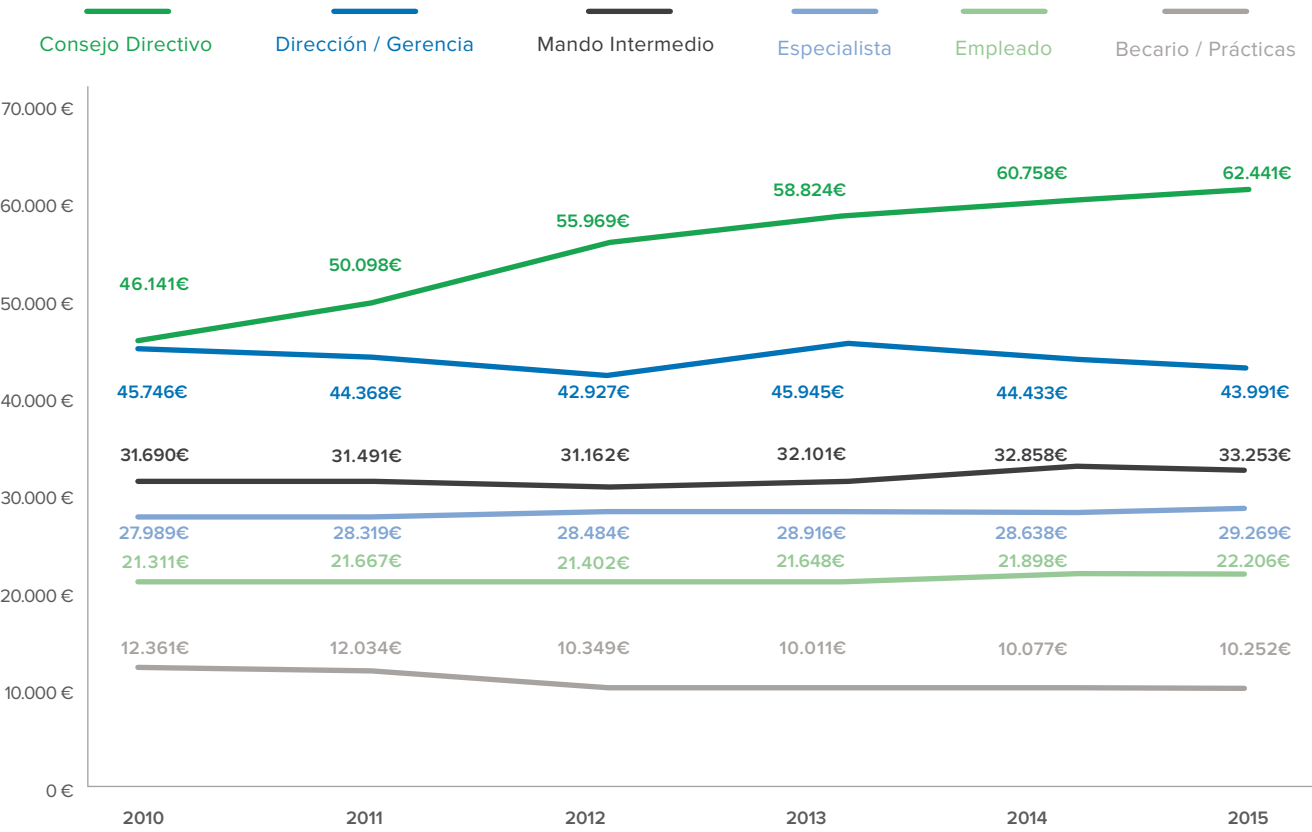
Los salarios por nivel laboral se mantienen

En 2015 tampoco hemos observado novedades con respecto a los salarios y al nivel laboral de los candidatos. La tendencia sigue siendo la misma que en los últimos dos años. Todas las vacantes para los distintos niveles laborales han visto incrementado el promedio salarial, exceptuando las de la categoría de **Dirección y gerencia**, que ha experimentado una reducción de un 1% (441 euros menos). Sin embargo, hay que indicar que esta reducción no es del todo significativa, puesto que el **salario de los directivos es oscilante** y suele estar influenciado por la tipología de empresa que publica la vacante. Los salarios para los puestos de dirección, por ejemplo, no son los mismos en una empresa pequeña que una grande y tampoco suele ser igual el salario que ofrece una empresa nacional al que puede proporcionar una multinacional.

Las ofertas en las que el salario crece más en términos absolutos y relativos son las ubicadas en el nivel de **Consejo Directivo**, que han notado un incremento de 1.682 euros (un 2,8% más) y se han situado en un promedio de 62.441 euros. En el caso de las vacantes para **especialistas**, los salarios han crecido un 2,2% (631 euros) y han alcanzado los 29.269 euros.

El resto de niveles laborales han experimentado subidas salariales, pero son inferiores al 2%. Tal y como indicábamos el año pasado, la brecha entre la alta dirección y el resto de niveles laborales sigue haciéndose más grande, ya que los directivos han sido los únicos que, a pesar de la crisis económica, no han visto reducido su salario y han podido mantener su nivel adquisitivo.

Evolución del salario promedio ofrecido por nivel laboral



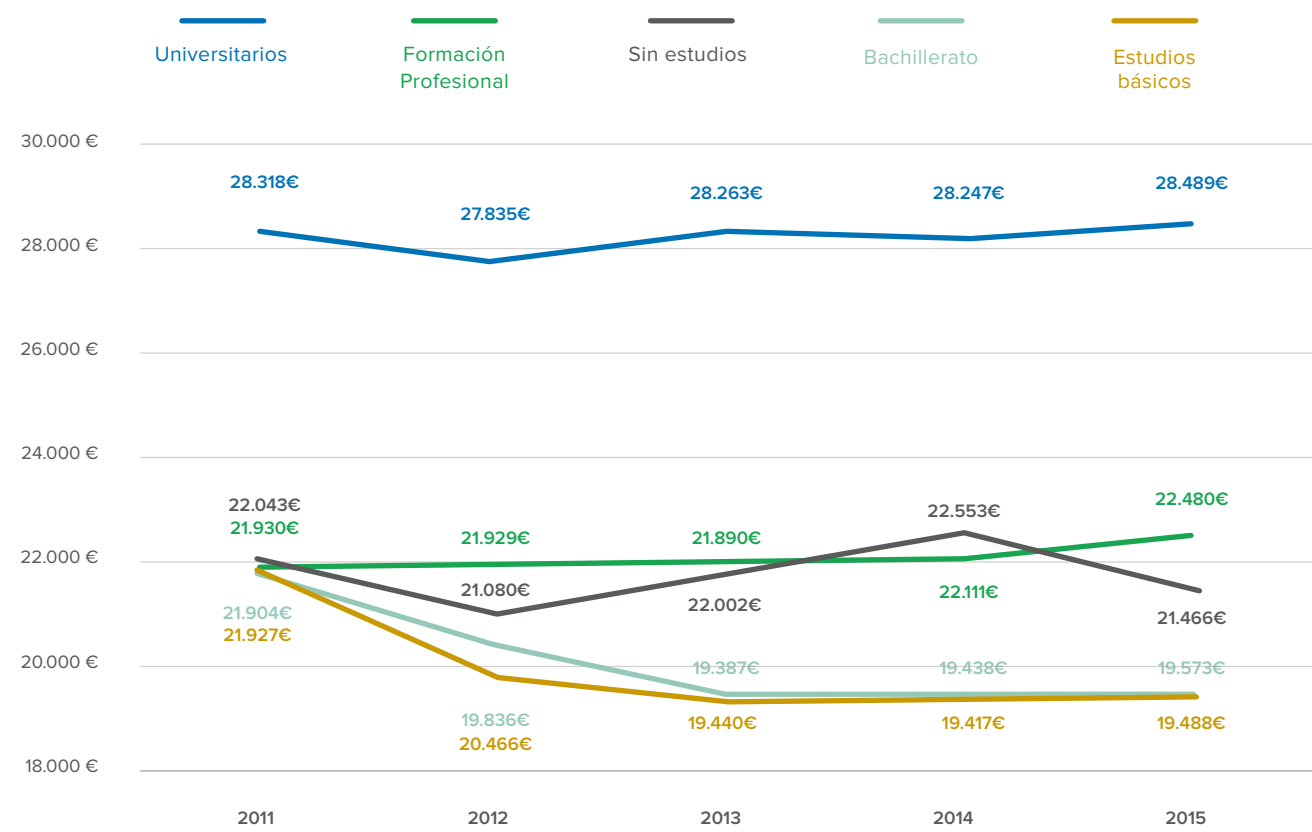
3.4.7. Salarios y nivel de estudios

Se mantiene la brecha salarial entre universitarios y el resto de niveles formativos

Las vacantes en las que se solicitan estudios universitarios siguen siendo las mejor pagadas. Esta es (ver gráfico) la tendencia salarial de los últimos años. En 2015, las vacantes para universitarios han vuelto a experimentar un crecimiento salarial, en esta ocasión de un 1%, lo que se corresponde con 242 euros más y un promedio anual de 28.489 euros.

Otro nivel de estudios que ha visto crecer su salario en un 2% ha sido el de Formación profesional, con 369 euros y un promedio bruto resultante de 28.489 euros. El resto de niveles de estudios, o bien se han mantenido o han crecido un discreto 1%. Asimismo, los niveles Sin estudios o de Otros estudios (aquí encontraríamos los no reglados) han experimentado caídas salariales de hasta un 5%.

Salarios por nivel de estudios



Ingenieros superiores y postgrados son los niveles formativos mejor pagados

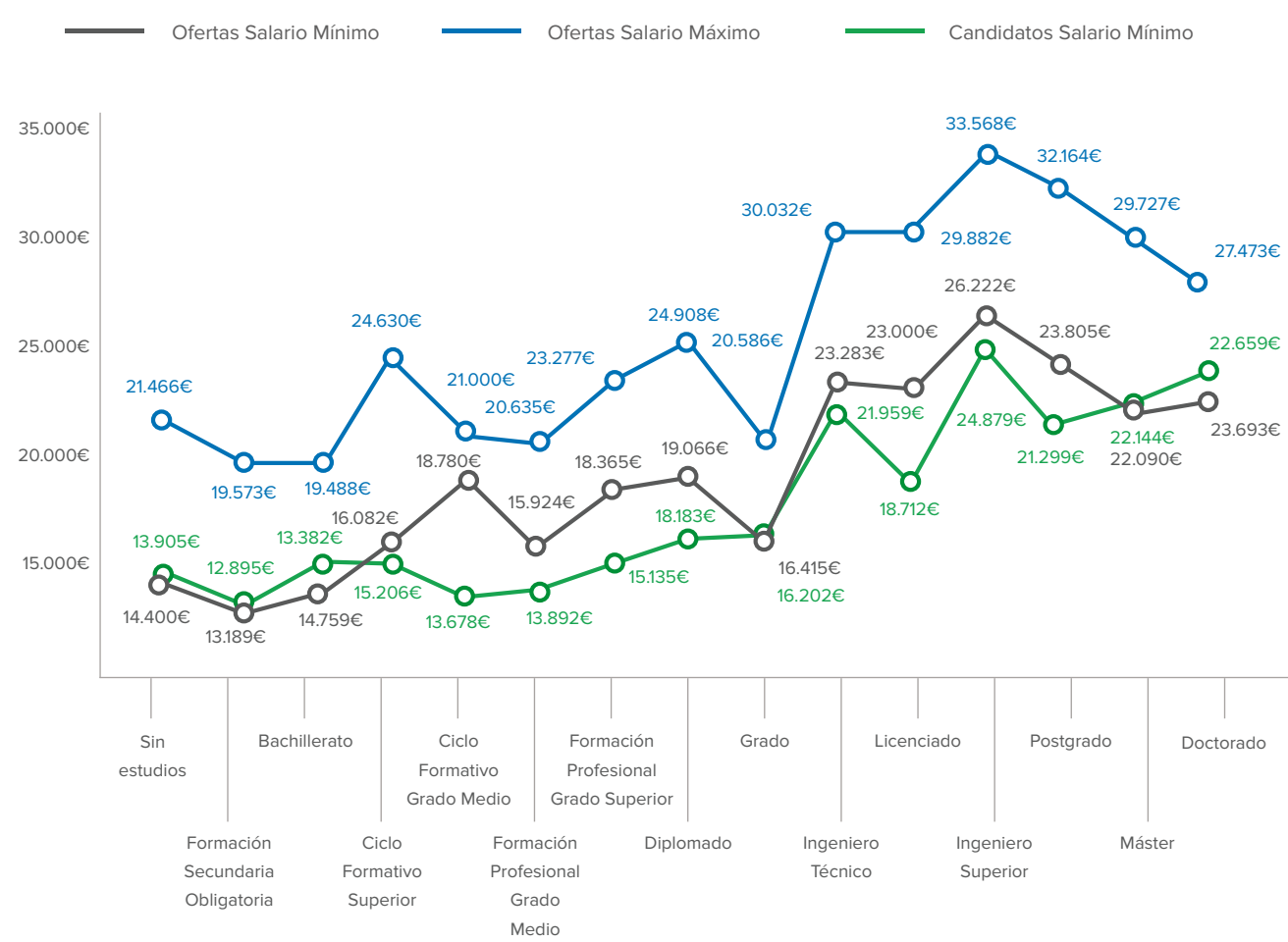
Al poner la lupa en el nivel de los estudios universitarios, también observaremos que las vacantes para los **ingenieros superiores** y para los que cuentan con estudios de **postgrado** son las que ofrecen mejores salarios, con un promedio que supera los 32.000 euros.

Los titulados de **Grado** apenas superan los **20.000 euros**. En el caso de los estudios de **Grado**, al haberse incorporado re-

cientemente, los candidatos son más jóvenes y tienen menos experiencia. De ahí que accedan a sus **primeros empleos con un salario bajo** (20.586 euros) si lo comparamos con el de los estudios universitarios. Esta circunstancia también repercute en la escasa diferencia existente entre los salarios mínimos y máximos ofertados y es donde más coincide el mínimo aceptado por el candidato y el mínimo ofertado por la empresa.

En los niveles formativos de bachillerato e inferiores suelen ofrecerse salarios inferiores al mínimo que los candidatos están dispuestos a aceptar.

Salario mínimo y máximo en ofertas y mínimo de los candidatos

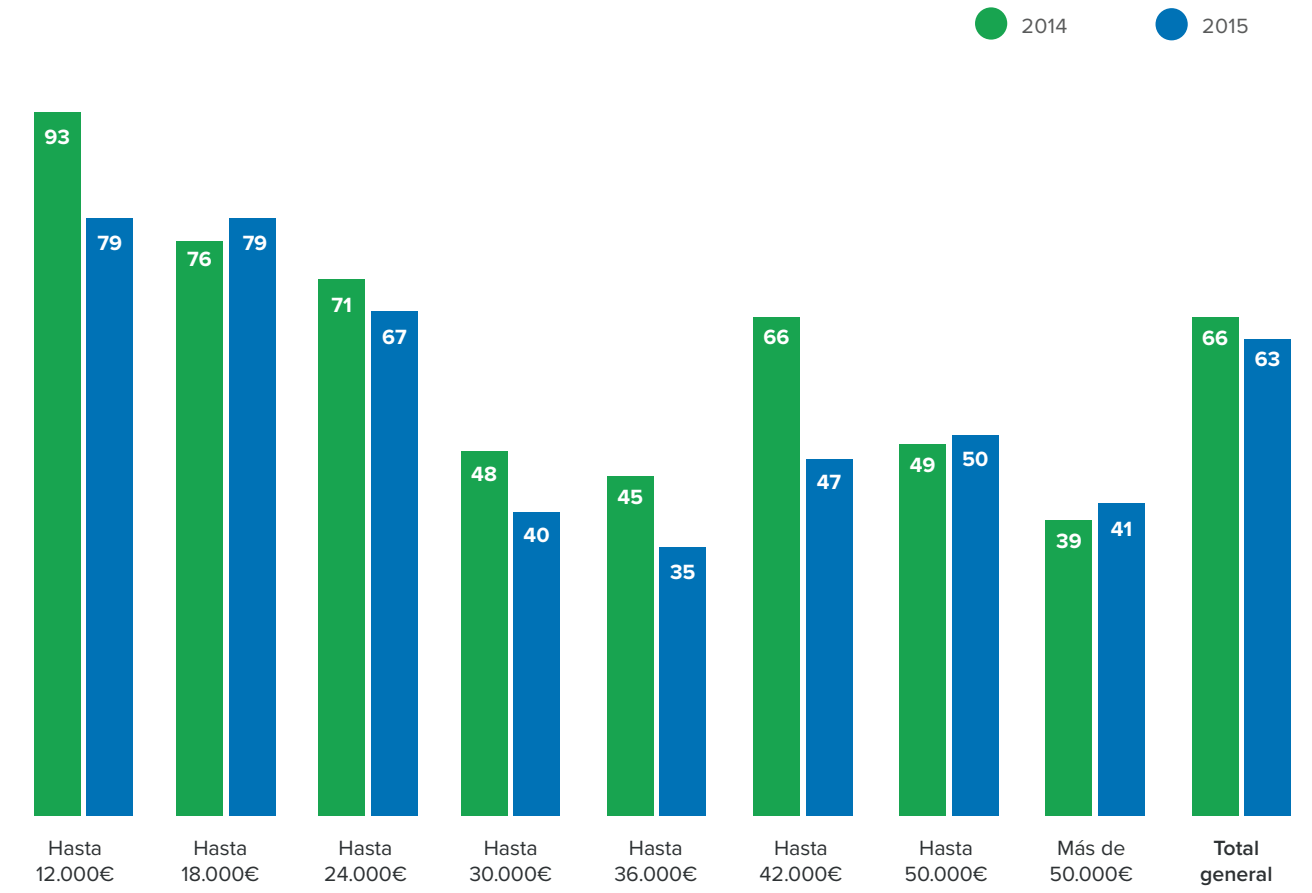


3.4.8. Competencia por salario

La competencia se reduce en la mayoría de franjas salariales

Si observamos cuál es el total de candidatos que compiten por vacantes situadas en una determinada franja salarial, nos daremos cuenta de que el incremento total del volumen de vacantes en relación al volumen de inscripciones ha hecho que **la competencia se reduzca en prácticamente todas las franjas salariales**. Pero las bajadas y subidas de la competencia no siguen un patrón y lo cierto es que se producen de manera desigual en relación a los tramos salariales analizados.

Inscritos por vacante por franjas salariales



Es especialmente significativa la reducción que se ha producido en la franja más baja, de hasta 12.000 euros, donde **se pasa de 93 a 79 inscritos por vacante**, 14 menos que el año pasado. A pesar de eso, no hay que perder de vista que, junto a la de hasta 18.000 euros, estamos ante la franja salarial más competida, incluso por encima del promedio, que es 63. Esto es debido a que probablemente esta es la **franja salarial en la que menos requisitos se exigen al candidato**, tanto en relación al nivel de estudios, como al tipo de contrato o el tipo de jornada. También es reseñable la caída que ha experimentado la franja de 36.000 a 42.000 euros, que pasa de **66 a 47** inscritos por vacante y termina situándose por debajo del promedio (63).

Cabe destacar, por otra parte, que **la competencia solo se incrementa en tres franjas**, las dos más altas: de 42.000 a 50.000 euros y de más de 50.000 euros, con un aumento de dos candidatos inscritos por vacante. Esto probablemente sea debido a unos **puestos altamente especializados**, con unos requisitos formativos y de otra índole mucho más exigentes.

Al mismo tiempo, hay que tener en cuenta que el volumen de vacantes no crece en la misma proporción que los candidatos que se inscriben para acceder a ellas. Aun así, en estas franjas salariales, la competencia siempre se encuentra por debajo del promedio. También se incrementa, curiosamente, en la franja de 12.000 a 18.000 euros, quizá el salario más competido donde confluyen todo tipo de perfiles, los de escasa formación y los de formación superior que no consiguen ofertas de su nivel.

3.4.9. Geografía por salario

Solo en Madrid y Cataluña se ofrecen salarios por encima del promedio

No hay cambios relevantes con respecto al año pasado: **Madrid y Barcelona** siguen siendo las comunidades autónomas en las que se ofrecen los mejores salarios, por encima del promedio global. Esto también responde al hecho de que estas dos son las comunidades que cuentan con un mayor tejido empresarial, donde más se compite por un puesto y donde tradicionalmente se concentran los mejores perfiles. Aun así, la diferencia entre ambas comunidades crece, debido a que los salarios se reducen en Cataluña (287 euros menos) y se incrementan en Madrid (268 euros más).

La tercera comunidad en el podio, aunque ya por debajo de la media (23.638 euros), es el **País Vasco**, con un salario promedio de 23.350 euros, un 0,36% más que en 2014. A continuación, entre los 22.200 y los 22.900 euros encontramos a Andalucía, Castilla y León, Baleares y Navarra. Las comunidades con los salarios más bajos son Extremadura (21.178 euros), Galicia (20.876 euros) y Canarias (20.759 euros).

Hay que indicar, además, que las comunidades en las que los salarios han **crecido** de manera más destacable en términos absolutos son Baleares (941 euros), Castilla y León (711 euros) y Navarra (487 euros). Han **decrecido** en Asturias (704 euros), Galicia (517 euros) y Cantabria (537 euros).

Promedio salarial por Comunidades Autónomas

CCAA	Promedio salario bruto anual 2015	Variación 2014 - 2015
Andalucía	22.241€	-0,06%
Aragón	21.854€	1,64%
Asturias	21.620€	-3,15%
Cantabria	21.196€	-2,47%
Castilla la Mancha	21.562€	-0,79%
Castilla León	22.283€	3,30%
Cataluña	23.701€	-1,20%
Ceuta	24.578€	*25,94%
Comunidad Murciana	21.967€	1,39%
Comunidad Valenciana	21.680€	0,00%
Extremadura	21.178€	-1,17%
Galicia	20.876€	-2,41%
Islas Baleares	22.836€	4,30%
Islas Canarias	20.759 €	1,61%
La Rioja	21.581 €	0,63%
Madrid	25.420 €	1,07%
Melilla	24.646 €	*15,04%
Navarra	22.895 €	2,17%
País Vasco	23.350 €	0,36%

*No son significativos por el bajo volumen de vacantes



Encuestas

4.1 Introducción

Aumenta la creación del empleo, pero no lo suficiente

Los principales indicadores macroeconómicos sitúan el 2015 como el año de consolidación de la recuperación de la economía española. El PIB muestra su **segundo año en positivo**, con un crecimiento del 3,2% respecto a 2014. Y la tasa de paro ha descendido cerca de 3 puntos porcentuales, del 23,7% al 20,9% (Encuesta Población Activa). Este dato, a pesar de mostrar realmente un cambio de tendencia que ya se inició en 2013, no deja de indicar que el desempleo sigue siendo un problema muy grave en España que aún afecta a 4,8 millones de personas.

Además, hay que tener en cuenta **la calidad y las condiciones salariales** del empleo, tanto del que se crea como del ya existente, y en cómo afecta a la población activa que está en situación de desempleo o bien buscando una mejora profesional.

Para profundizar en estos aspectos y completar la información del Informe Anual, InfoJobs ha realizado encuestas a una muestra representativa de la población activa española y a las empresas con el objetivo de entender cuál es su punto de vista y su realidad en relación a salarios, poder adquisitivo, fuga de talento y expectativas de futuro.

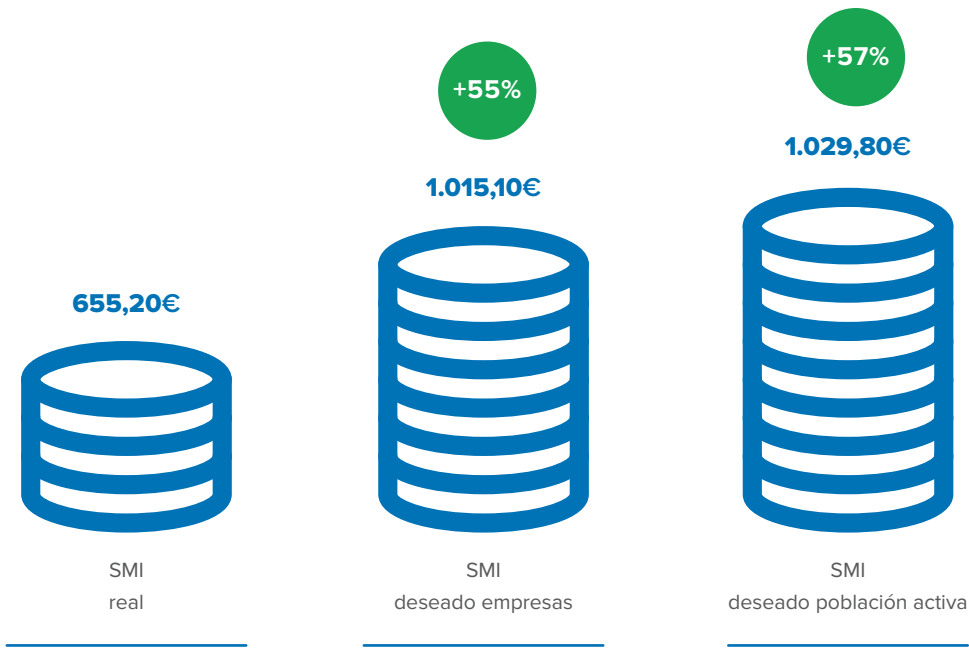
4.2. Salario mínimo interprofesional

Empresas y población activa opinan que el salario mínimo interprofesional debería incrementarse al menos un 55%

El salario mínimo interprofesional para el 2016 en España está definido en 655,20 euros brutos mensuales distribuidos en 14 pagas. Pero la población activa española no está de acuerdo con esta cifra y opina que **el salario mínimo interprofesional debería ser de 1.029,80 euros brutos mensuales**, es decir 374,6 euros por encima de lo estipulado en la actualidad, lo que conllevaría un incremento del 57% del salario definido actualmente para igualarlo.

Por su parte, **las empresas ofrecen una visión muy similar**. Para ellas, **el salario mínimo interprofesional debería ser de 1.015,10 euros brutos mensuales**, es decir, sitúan el salario mínimo prácticamente 360 euros por encima del actual, lo que conllevaría un incremento del 55% del salario actual para igualarlo.

¿Cuál debería ser el salario mínimo interprofesional?
(referencia 14 pagas)



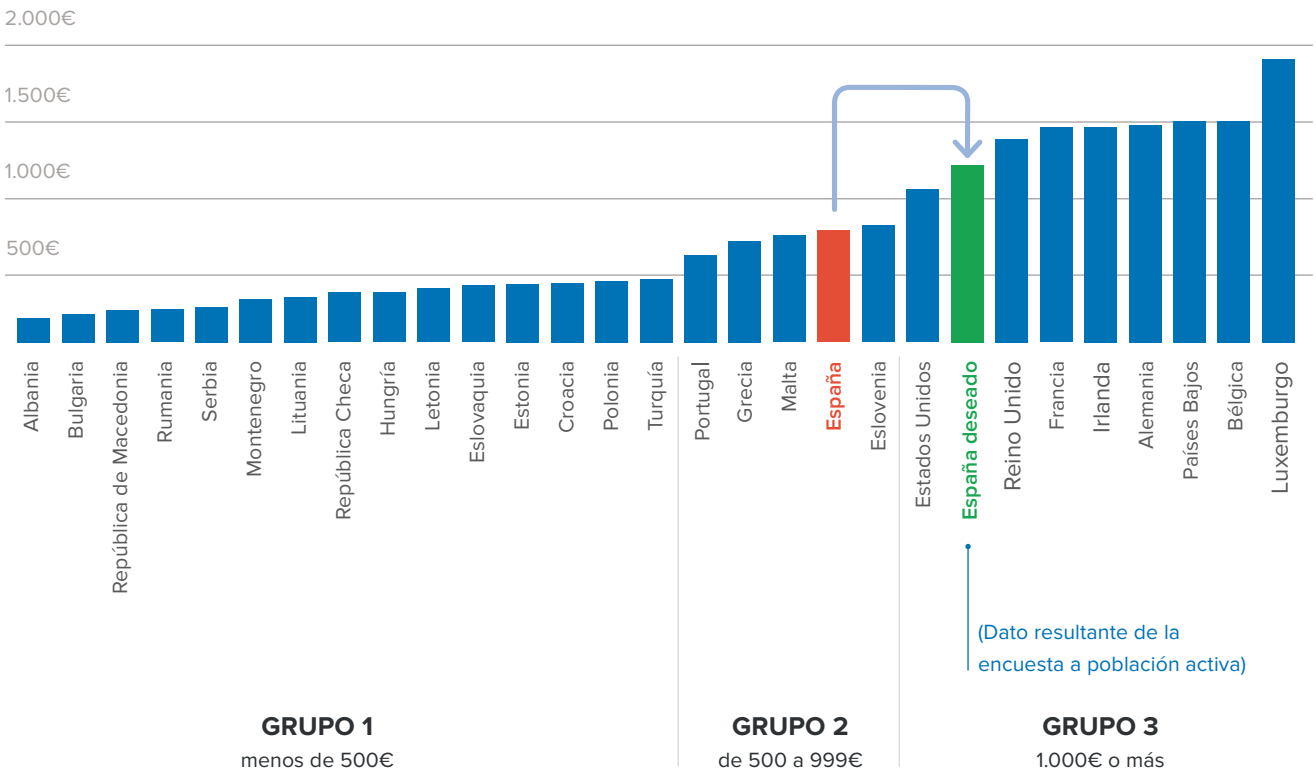
Fuentes:
SMI real: Ministerio de empleo y seguridad social, “Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre”
SMI deseado población activa: muestra de 2.999 encuestas realizadas sobre población activa
SMI deseado empresas: muestra 585 cargos responsables de la selección de personal en empresas españolas.

El incremento del salario mínimo interprofesional deseado por empresas y por la población activa española nos acercaría a los niveles salariales de las principales potencias europeas.

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España se define en base a 14 pagas. Eurostat calcula el SMI en base a 12 pagas. Si queremos compararnos con el resto de países, debemos prorratear el salario a 12 pagas. Es decir, el salario mínimo actual de 655,20 euros, prorrateado a 12 pagas según el cálculo de Eurostat se situaría en 764,40 euros.

Este SMI nos sitúa por debajo de los 1.000 euros, lo que clasifica a España en los países del denominado “grupo 2” (países con SMI entre los 500 euros y los 999 euros), junto con Portugal, Grecia o Malta.

Con la propuesta de la población activa española y las empresas, el SMI en el baremo Eurostat se situaría en torno a los 1.200 euros (1.184 euros para las empresas y 1.201 euros para la población activa española). Este SMI permitiría a España posicionarse en la franja salarial del “grupo 3”, donde se encuentran las principales economías europeas.



Fuente: Eurostat, Population and social conditions, Minimum wages 2015 (último dato publicado por Eurostat); Incluyendo el dato “Spain deseado” que se ha calculado a partir del resultado obtenido en una muestra de 2.999 encuestas realizadas sobre población activa

Nota metodológica:

La opinión reflejada acerca del SMI es resultado del análisis de 2.999 encuestas online realizadas sobre población activa y de 585 encuestas realizadas a cargos responsables de la selección de personal, en representación de las empresas españolas. Las respuestas resultantes de las encuestas se han ponderado para que sean representativas de la estructura de la población activa y empresarial.

4.3. Salario percibido por la población activa

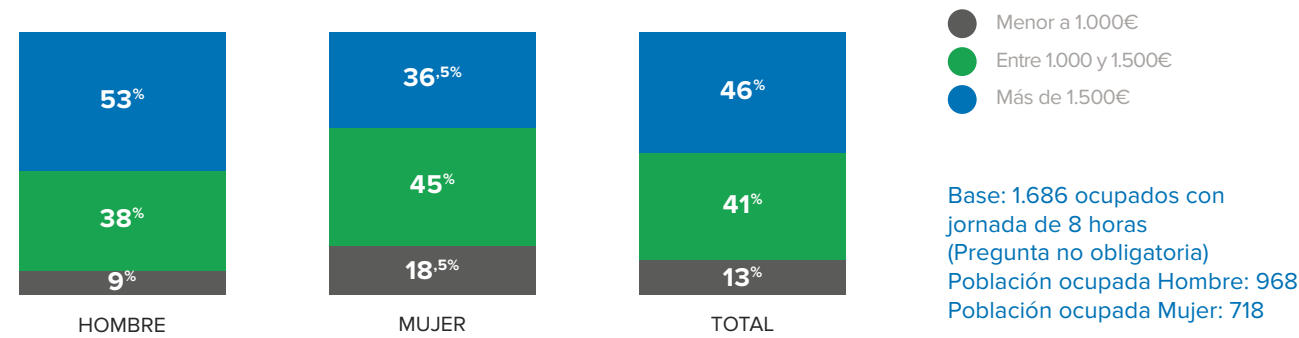
El 13% de los trabajadores tiene un sueldo inferior a los 1.000 euros brutos mensuales

A nivel global, el 13% de los trabajadores españoles que realiza una jornada laboral completa afirma que su salario bruto mensual es inferior a los 1.000 euros. Un 40,9% afirma encontrarse en la siguiente franja, entre 1.000 y 1.500 euros brutos mensuales, aunque una vez aplicadas las retenciones pertinentes, es muy probable que parte de esta masa pase a formar parte del nivel inferior.

El porcentaje de mujeres con un sueldo inferior a los mil euros mensuales duplica al de hombres

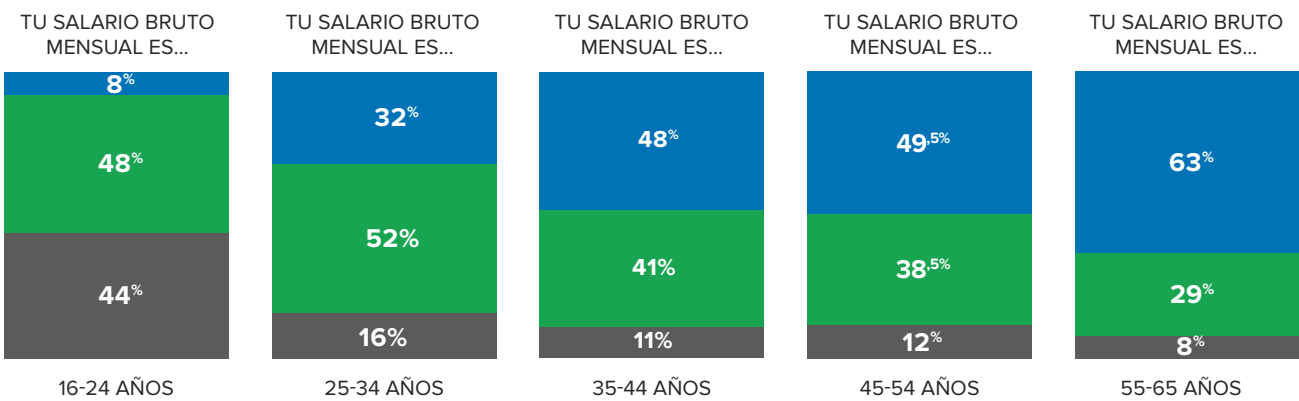
Un 18,5% de las mujeres que forman parte de la población activa española y que realizan una jornada laboral de 8 horas afirma que su **salario bruto mensual es inferior a los 1.000 euros**. En cambio, el porcentaje de hombres que hace la misma afirmación es la mitad, un 9%.

Tu salario bruto mensual es...



El 44% de los menores de 25 años cobra menos de 1.000 euros brutos

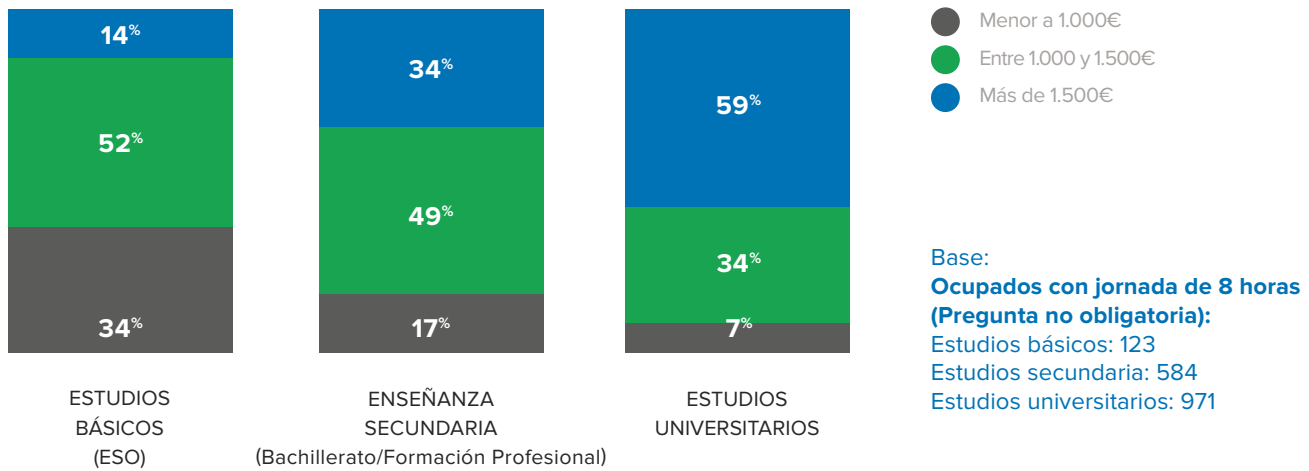
El colectivo más joven, formado por aquellos que tienen entre 16 y 24 años, también admite en un 44% de los casos percibir un **sueldo bruto mensual inferior a los 1.000 euros** por el desempeño de una jornada completa. En cambio, este porcentaje se reduce drásticamente hasta un 16% cuando pasamos a la franja de 25 a 34 años. Esta tendencia se mantiene a la baja según avanza la franja de edad con un ligero repunte entre aquellos que tienen entre 45 y 54 años.



Base: 1.686 ocupados con jornada de 8 horas (Pregunta no obligatoria en el cuestionario)

Otra de las conclusiones que se derivan de la encuesta es que a mayor nivel de estudios **más oportunidad de percibir un salario mayor** ya que, por ejemplo, solo el 14% de los que tienen estudios básicos admiten cobrar más de 1.500 euros, mientras que un 59% de los que tienen estudios universitarios declara percibir más de 1.500 euros brutos mensuales. En el lado opuesto, el 34% de trabajadores con **estudios básicos** cobran menos de 1.000 euros brutos al mes, mientras que en el caso de aquellos con estudios universitarios solo perciben este salario el 7%.

Tu salario bruto mensual es...



4.4. Evolución del poder adquisitivo

1 de cada 4 trabajadores afirma que su sueldo ha bajado en los últimos 2 años

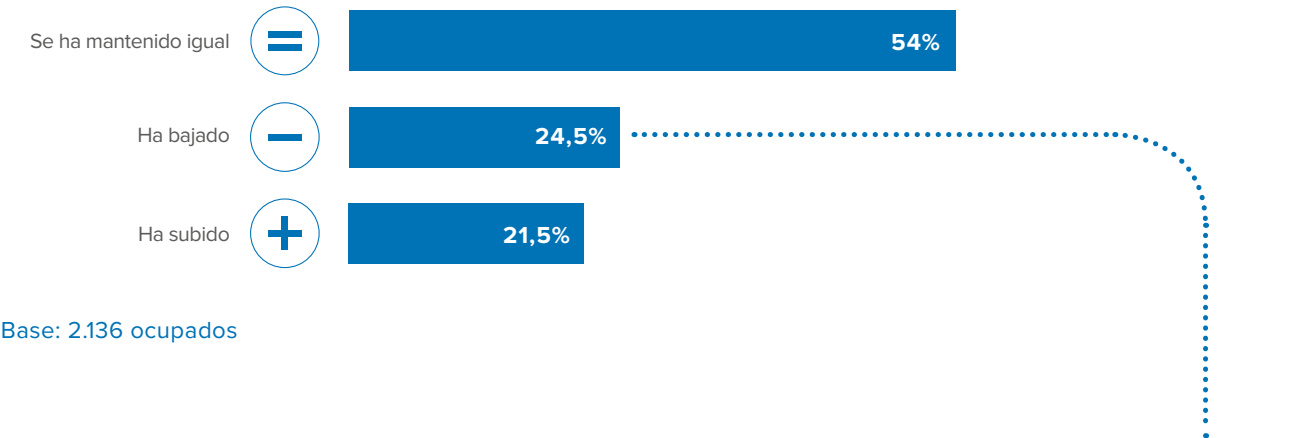
Si valoramos la situación salarial en un contexto histórico, se observa que prácticamente 1 de cada 4 empleados afirma que su **salario ha bajado** en los últimos dos años.

De nuevo, los perfiles con **estudios básicos** son los más afectados por esta percepción de pérdida de poder adquisitivo y un 27% declara que ha bajado su salario.

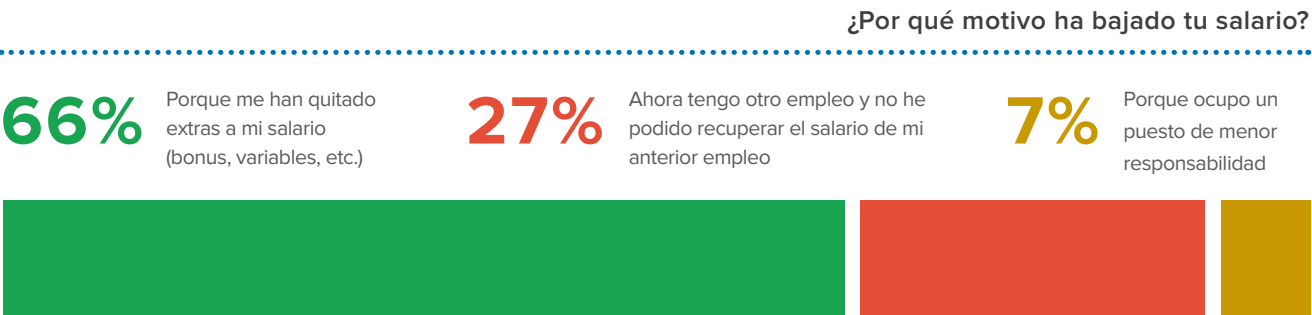
Por su parte, los perfiles que actualmente están buscando empleo se han visto realmente perjudicados a nivel salarial: un 40% ha visto disminuir su salario en los últimos dos años. En este caso, los hombres son los que en mayor medida han visto decrecer sus ingresos. Un 47% de los hombres en búsqueda de trabajo declara que su salario ha disminuido en los últimos años.

Entre los motivos por los que han visto decrecer el salario, el 66% de los empleados afirman que es debido a que le han quitado complementos salariales (bonus, variables, etc.).

Tu salario en los dos últimos años



Base: 2.136 ocupados



Base: 492 ocupados, que declaran que su salario ha bajado en los 2 últimos años

4.5. La fuga de talento

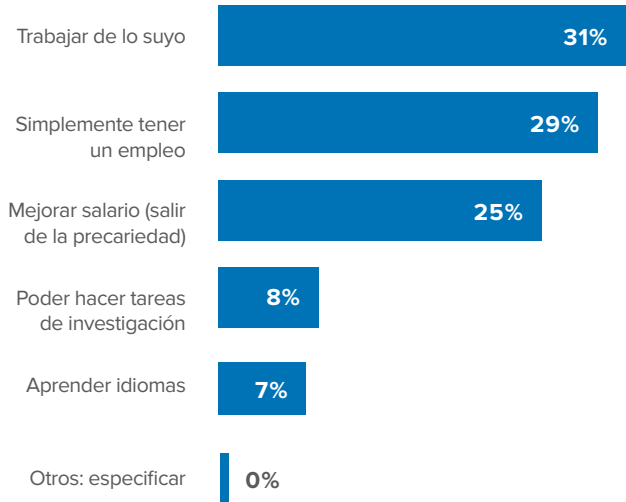
La falta de oportunidades empuja la fuga de talento

Ante el actual panorama laboral, que empieza a remontar pero quizás no con las expectativas esperadas, el 94% de la población activa piensa que **mucho talento se marcha a trabajar fuera del país** en busca de mejores oportunidades.

Los datos del INE corroboran esta percepción y muestran que ha aumentado un 20% la cifra de **nuevas inscripciones en el extranjero** de los nacidos en España. En 2015 han sido 70.135, lo que supone casi un 20% más que el año anterior y el doble de lo que se registró en 2008.

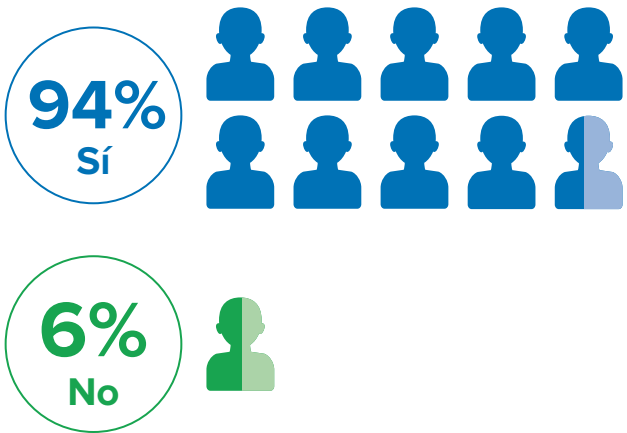
Los encuestados opinan que el principal motivo de la fuga de talento corresponde, en mayor medida, a una **cuestión de desarrollo profesional**. El 31% cree que se marchan en busca de oportunidades que le permitan conseguir un trabajo acorde a sus estudios o formación. El porcentaje de los que creen que salen del país para **buscar un mejor salario** y salir de la precariedad es del 25%.

¿Qué tipo de oportunidades busca mayoritariamente el talento fugado?



(Base: población activa española 2.830, que afirman que existe fuga de talento)

¿Existe fuga de talentos?



Base: población activa española, 3.004 personas

¿Crees que el talento es recuperable?



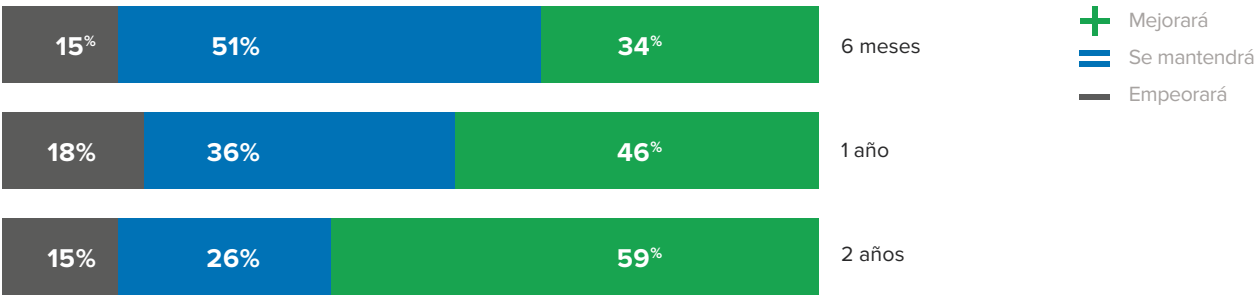
4.6. Optimismo de las empresas

Las empresas, más optimistas respecto al futuro

El 34% de las empresas muestra confianza en que la situación del empleo a nivel nacional mejorará a corto plazo (6 meses) y este porcentaje aumenta hasta el 59% en previsión a 2 años. Solo un 15% prevén un empeoramiento de la situación laboral actual.

Estos datos muestran un mayor optimismo respecto a 2013, cuando solo un 20% de las empresas tenía perspectivas de que la situación laboral a nivel nacional mejorara en el plazo de un año y, en cambio, un 30% preveía un empeoramiento.

¿La situación del empleo a nivel nacional va a mejorar en el futuro?



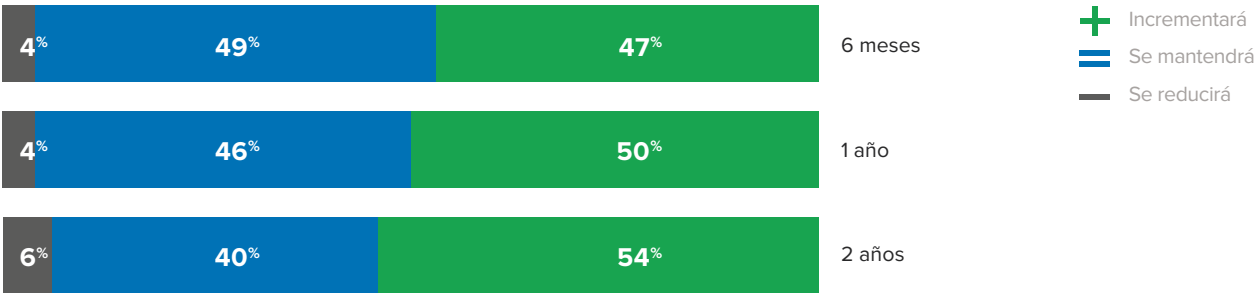
Base: 589 empresas

El 47% de las empresas prevé contratar en los próximos 6 meses

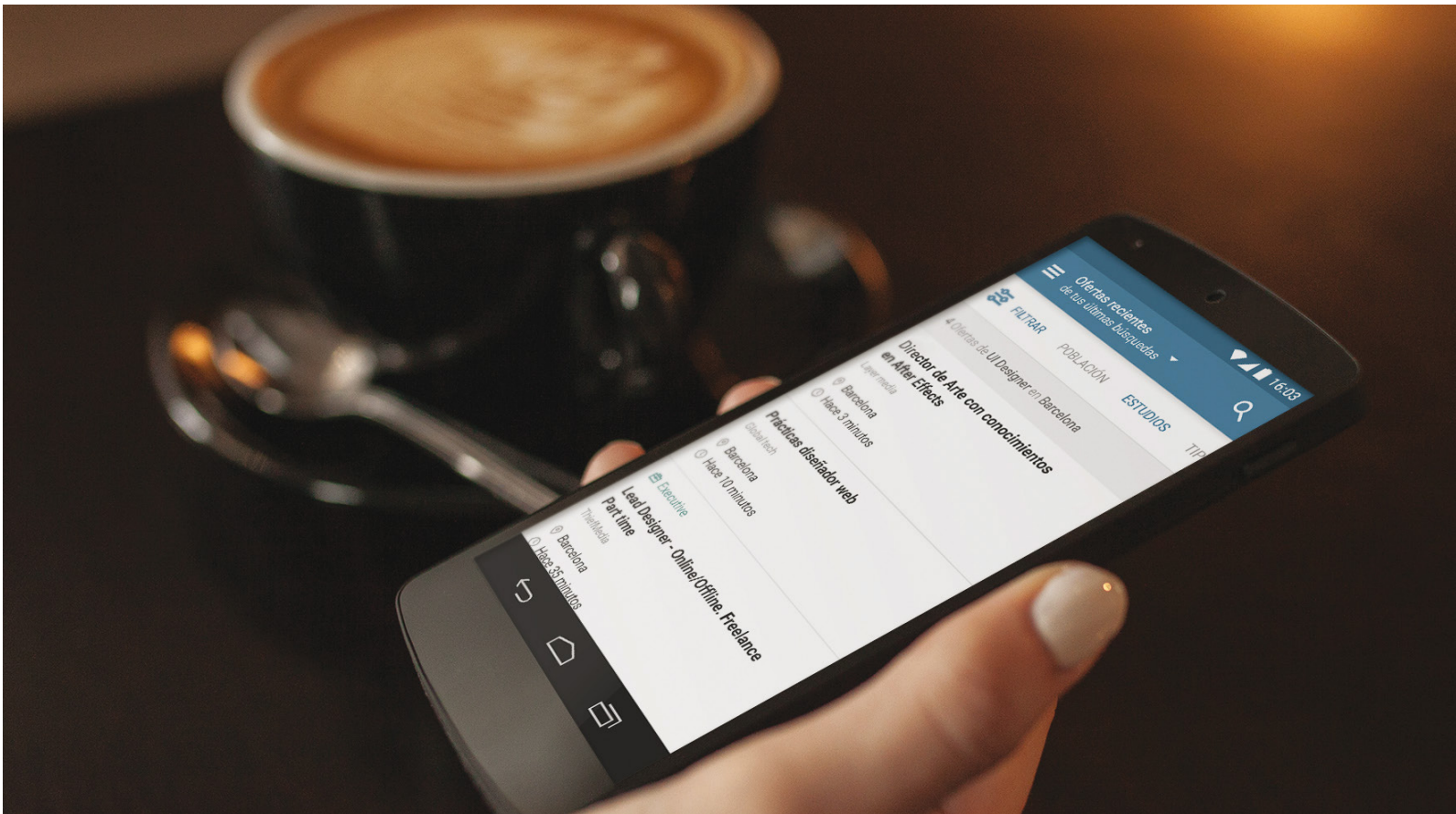
Las empresas ven el futuro del mercado laboral con optimismo. El 47% tiene perspectivas de contratación dentro de los próximos 6 meses y la cifra asciende hasta el 54% con visión a un plazo de 2 años. En cambio, son minoría (un 4%) las empresas que prevén reducir sus contrataciones a corto plazo.

Esta situación muestra cierta mejora respecto a las expectativas manifestadas por las empresas dos años atrás, en 2013, cuando las previsiones de contratación en el plazo de un año eran solo del 34% y las de reducción de plantilla eran de un 11%.

¿Cuál es tu previsión respecto a la contratación laboral en tu empresa?



Base: 589 empresas



Informe realizado por InfoJobs y ESADE

InfoJobs Business Analysis

Coordinación: Neus Margalló

Equipo: Silvia Prior, Begoña Menchón, Pedro Mellinas, David Rojo

ESADE

Carlos Obeso

Contacto de Prensa InfoJobs

Judith Monmany

T 93 576 56 43

judith.monmany@scmspain.com

Descárgate la App de InfoJobs

InfoJobs

Let's work!

+ en orientacion-laboral.infojobs.net/mercado-laboral