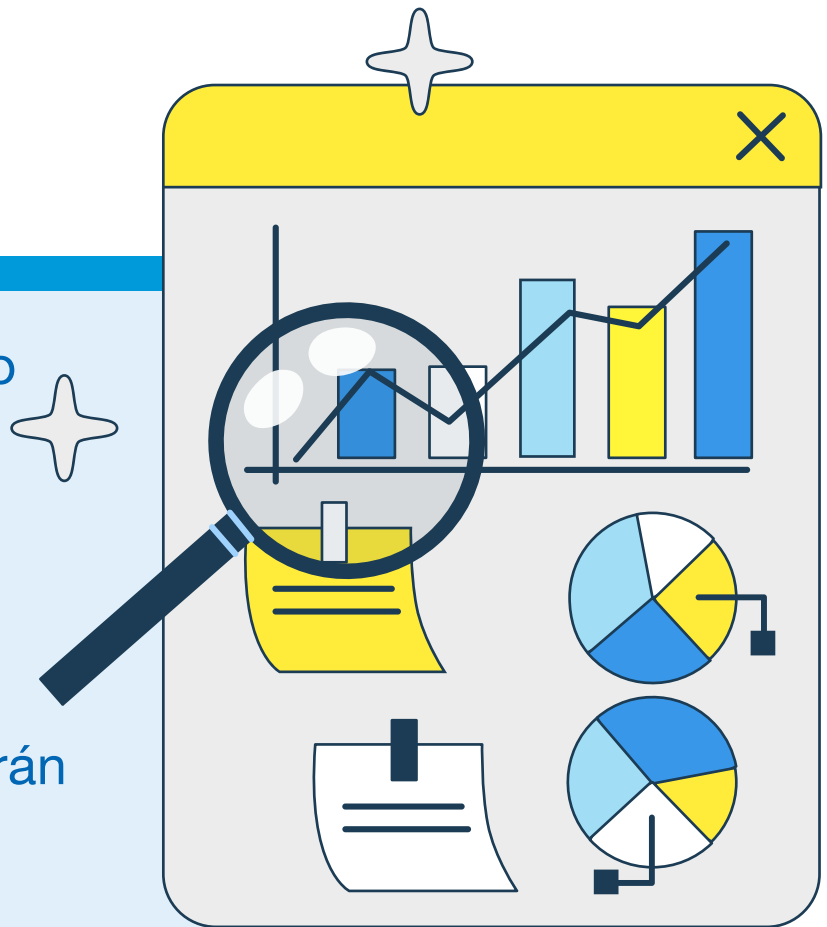


# ÍNDICE DE ESCASEZ DE MANO DE OBRA Y DE COMPETENCIAS DEL CEDEFOP

Cómo el crecimiento del empleo, las necesidades de sustitución y los desequilibrios en materia de capacidades afectarán a los mercados laborales de la UE



© stock.adobe.com/Posse

El Índice de escasez de mano de obra y de competencias del Cedefop tiene por objeto proporcionar una medida normalizada de las carencias profesionales que pueda servir de base para la toma de decisiones relativas a las necesidades de mano de obra y aprendizaje en la Unión Europea.

Publicado por primera vez con un título distinto, en el informe «[Employment and social developments in Europe](#)» el Índice de escasez de mano de obra y de competencias del Cedefop aprovecha la información facilitada por [Cedefop's skills forecast](#) (Previsión de competencias del Cedefop) sobre las tendencias futuras del mercado laboral y las competencias en los Estados miembros de la UE.

Se identifican y miden tres pilares como posibles impulsores de la futura escasez de mano de obra, a saber, la demanda, la oferta y los desequilibrios entre la oferta y la demanda.

- **La demanda** utiliza la presión estimada ejercida por el crecimiento futuro del empleo como posible indicador de la escasez. Es probable que las profesiones de alto crecimiento tengan desfases en la provisión de los tipos adecuados de cualificaciones y capacidades por parte de las instituciones educativas y que a los empleadores les resulte más difícil encontrar a los empleados adecuados.

Figura 1: Estructura del Índice de escasez de mano de obra y competencias del Cedefop (1)



Fuente: Índice de escasez de mano de obra y de competencias del Cedefop.

(1) El cálculo de los resultados individuales de los tres pilares para las ocupaciones implica clasificarlas y normalizarlas asignando resultados por cuartiles a nivel de dos dígitos, con cada ocupación caracterizada por tres componentes calificados de 1 a 4, donde una calificación de 4 indica el nivel más alto de escasez en cada pilar. El Índice de escasez de mano de obra y de competencias del Cedefop se deriva como la media aritmética de estos pilares subyacentes, lo que sugiere que los impactos del crecimiento del empleo, las necesidades de sustitución y los desequilibrios identificados se consideran igualmente importantes a la hora de evaluar las posibles carencias del mercado laboral.

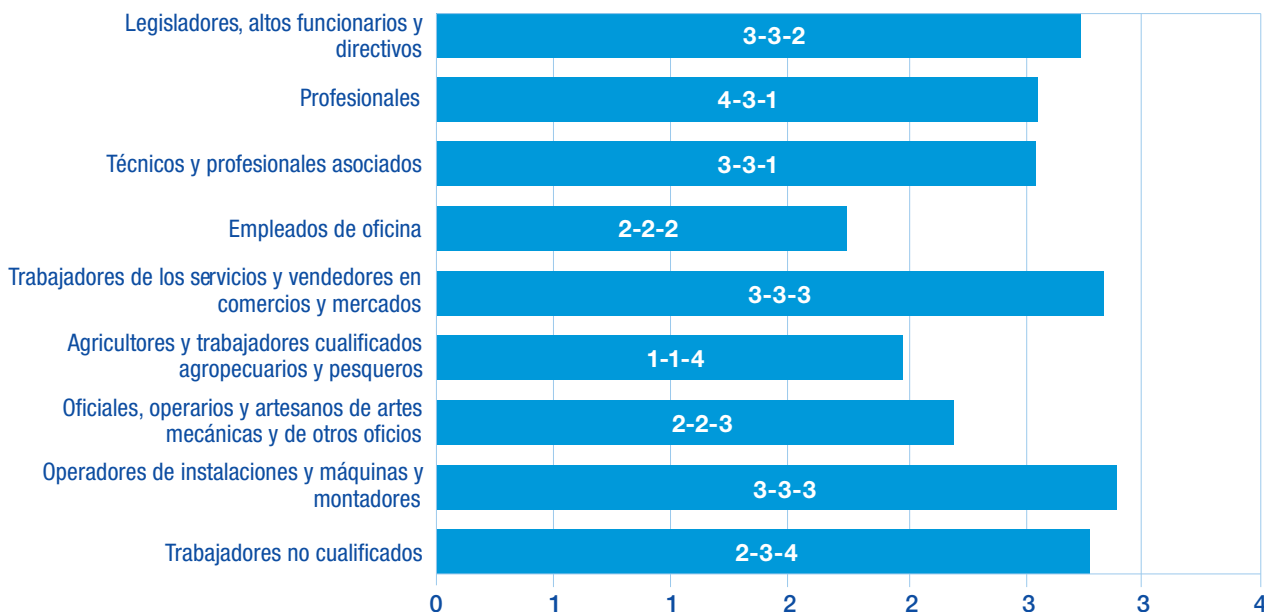
- **Oferta** examina las necesidades futuras derivadas de las necesidades de sustitución. Se refieren a las necesidades de empleo que surgen cuando los trabajadores abandonan una profesión debido a su jubilación, cambios en la carrera profesional, razones familiares o problemas de salud, por ejemplo. Estas necesidades de sustitución generan a menudo más oportunidades de empleo que la creación de nuevos puestos de trabajo. Como resultado, pueden existir importantes oportunidades de empleo incluso en sectores en declive.
- Los **desequilibrios** en el mercado laboral se producen cuando existe un desajuste entre la oferta y la demanda de cualificaciones específicas dentro de las ocupaciones. Puede haber demasiado pocos trabajadores con las cualificaciones adecuadas, lo que daría lugar a una asignación de trabajadores con cualificaciones inferiores a las necesarias, a menudo asociadas a carencias de capacidades y a una reducción de la productividad. Alternativamente, una ocupación podría estar utilizando trabajadores sobrecualificados para tareas que suelen asociarse con una menor satisfacción laboral y una mayor rotación, lo que se traduce en mayores costes para el empresario.

La versión actual del Índice de escasez de mano de obra y de competencias del Cedefop investiga las carencias profesionales para 2035 en grupos profesionales de dos dígitos para cada Estado miembro, de acuerdo con las estimaciones proporcionadas por las previsiones de capacidades del Cedefop para 2025.

## Escasez en todo el espectro de capacidades

La necesidad de detectar a tiempo la escasez de mano de obra ocupa actualmente un lugar prioritario en la agenda política de la Unión Europea. Así pues, el Índice de escasez de mano de obra y de competencias del Cedefop es de vital importancia. De hecho, el informe «[El futuro de la competitividad europea](#)» ha utilizado el Índice de escasez de mano de obra y de competencias del Cedefop para mostrar cómo las futuras carencias pueden obstaculizar la competitividad de la UE. Sobre la base del [plan de acción del pilar europeo de derechos sociales](#), en marzo de 2024 la Comisión Europea presentó un [plan de acción para hacer frente a la escasez de mano de obra y de competencias](#), que concede una mayor prioridad a la mejora de la información estratégica sobre las capacidades y la recopilación de datos.

Figura 2: Índice de escasez de mano de obra y de competencias del Cedefop, EU-27



Nota: Las puntuaciones dentro de las barras muestran el tipo de escasez para cada uno de los tres factores (crecimiento, sustituciones y desequilibrios).

Fuente: Índice de escasez de mano de obra y competencias del Cedefop de 2025.

La ilustración 2 muestra los resultados de la Unión Europea, y representa el resultado global basado en tres factores clave que indican escasez: crecimiento del empleo, necesidades de sustitución y desequilibrios entre la oferta y la demanda. Estos factores se clasifican en cuatro tipos (de 1 a 4 en función de la intensidad de la escasez), y cada uno de ellos contribuye con la misma ponderación a la puntuación final. Por ejemplo, los legisladores, los altos funcionarios y los directivos obtienen una puntuación de 2,66, lo que refleja una elevada demanda de expansión, una gran necesidad de sustituciones y un moderado desequilibrio entre la oferta y la demanda. Esto sugiere una elevada demanda de trabajadores en esta ocupación, impulsada tanto por la necesidad de expansión como de sustitución, pero con un desequilibrio algo menos grave entre la oferta y la demanda.

En general, se estima que habrá escasez de mano de obra en todo el espectro de cualificaciones, ya que los profesionales (nivel de cualificación alto), los trabajadores de los servicios (nivel de cualificación medio) y las ocupaciones elementales (nivel de cualificación bajo) experimentarán una escasez de tipo 3 en 2035. Sin embargo, las causas de estas carencias varían, lo que sugiere que se necesitan diferentes políticas para abordarlas. Por ejemplo, en el caso de los profesionales, si bien se espera que la escasez proceda de la demanda tanto de expansión como de sustitución, es menos probable que los desequilibrios causen escasez, ya que la futura mano de obra estará equipada con un alto nivel de capacidades. En cambio, en el caso de las ocupaciones no cualificadas,

aunque no crecerán tanto, es probable que haya escasez debido a la necesidad de sustituir a los trabajadores existentes, recurriendo a la reserva de trabajadores con mayores niveles de estudios, que serán excedentarios en 2035. En cuanto a los trabajadores del sector servicios y los trabajadores de ventas en tiendas y mercados, los tres elementos crearán una escasez de tipo 3, lo que convierte la escasez para este grupo en un problema polifacético para el futuro. Sin embargo, hay que indagar profundamente dentro de cada grupo profesional y entre los Estados miembros para seguir investigando las situaciones de escasez de mano de obra en el futuro.

En cuanto a los grupos profesionales concretos, la mayor escasez entre las ocupaciones de alta cualificación se observa en los profesionales jurídicos, sociales y culturales, junto con los diversos profesionales asociados. Los profesionales de alto nivel se enfrentan a un fuerte crecimiento del empleo y a unas elevadas necesidades de sustitución, lo que impulsa la demanda de trabajadores en este ámbito. Los profesionales asociados también experimentan un fuerte crecimiento del empleo, pero con unas necesidades de sustitución ligeramente inferiores debido a un perfil de edad más joven. Los desequilibrios entre la oferta y la demanda de profesionales de nivel superior son relativamente bajos, lo que sugiere que la escasez se concentra más en las ocupaciones que requieren cualificaciones intermedias o inferiores. También se espera que los profesionales sanitarios se enfrenten a escasez en el período previsto, impulsada tanto por el fuerte crecimiento del empleo como por las elevadas

demandas de sustitución, lo que creará dificultades para cubrir puestos en el futuro.

Entre las ocupaciones cualificadas no manuales, los trabajadores de servicios personales y los trabajadores de cuidados personales presentan los índices de escasez de mano de obra más elevados. Por el contrario, se prevé una escasez baja en la mayoría de las ocupaciones administrativas, excepto en el caso de los empleados de servicios al cliente. En las profesiones manuales cualificadas, la escasez es más notable en el sector de la construcción, en particular entre los trabajadores de la construcción y oficios relacionados (excluidos los electricistas), así como las funciones de montadores, conductores y operadores de plantas móviles. En este nivel, el desequilibrio entre la oferta y la demanda, uno de los factores clave del índice, se hace más significativo, ya que algunos puestos están siendo cubiertos por trabajadores menos cualificados, que también se prevé que sufran escasez.

## Escasez en los Estados miembros

Se espera que las ocupaciones de los directores ejecutivos, los altos funcionarios y los legisladores se enfrenten a escasez en la mayoría de los Estados miembros. Por lo general, esta escasez proviene del lado de la demanda. No obstante, dentro de estas profesiones, los atributos personales y la experiencia suelen marcar la diferencia, lo que significa que habrá que seleccionar cuidadosamente a los sustitutos.

Se espera que los profesionales jurídicos, sociales y culturales se enfrenten a la escasez en la mayoría de los Estados miembros. Sus homólogos profesionales asociados se encuentran en una situación similar, incluso más intensa. Como en el caso anterior, la escasez estará impulsada por la demanda, por lo que, al evaluar la situación en estas ocupaciones, hay que tener en cuenta las posibles repercusiones de la inteligencia artificial que podrían aliviar la intensidad que esta escasez creará en el futuro. En cambio, la escasez de profesionales sanitarios y de profesionales sanitarios asociados puede ser un problema en aproximadamente la mitad de los Estados miembros. Sin embargo, dirigir la futura mano de obra hacia estos ámbitos requiere mucho esfuerzo, ya que son muy intensivos en recursos y difíciles de automatizar. Del mismo modo, los trabajadores del cuidado personal se encontrarán en situación de escasez en más de la mitad de los Estados miembros. Aunque el nivel de cualificación formal no es tan exigente como en el caso de los profesionales sanitarios, la calidad de las habilidades interpersonales es lo que más importa a la hora de ofrecer estos servicios. Dadas las difíciles

condiciones de trabajo, la escasez de personal dedicado a estas ocupaciones puede ser una de las más difíciles de abordar, también debido a las tendencias demográficas que apuntan a un intenso envejecimiento de la población europea, aumentando así la necesidad de atención y servicios sanitarios.

Los profesionales de la ciencia y la ingeniería y los relacionados con ellos son otro grupo de profesiones necesitadas de atención. Aunque la escasez se producirá en aproximadamente un tercio de los Estados miembros, su papel en la realización de la doble transición ecológica y digital y en garantizar la competitividad futura es fundamental. Este es también el caso de los profesionales de las tecnologías de la información y la comunicación, ya que en torno a diez Estados miembros experimentaron una escasez de tipo 3 o superior en 2035.

Por otro lado, hacia el nivel medio del espectro de cualificaciones, ocupaciones como los administrativos generales e híbridos y los administrativos dedicados al registro numérico y material son las que muestran una menor escasez futura. Si examinamos el nivel inferior de cualificaciones, algunas ocupaciones muestran carencias futuras para un número significativo de Estados miembros. Sin embargo, en algunos casos estas carencias pueden atenuarse de manera significativa con las nuevas tecnologías (por ejemplo, para los montadores o los operadores de máquinas) o mediante la oferta de formación elemental a la mano de obra existente, como para los trabajadores en la eliminación de residuos, los vendedores ambulantes y afines y los trabajadores de los servicios.

Figura 3: Índice de escasez de mano de obra y de cualificaciones del Cedefop, EU-27, por grupo profesional detallado



Nota: Las puntuaciones dentro de las barras muestran el tipo de escasez para cada uno de los tres factores (crecimiento, sustituciones y desequilibrios).

Fuente: Índice de escasez de mano de obra y competencias del Cedefop de 2025.

Al examinar cada uno de los Estados miembros, el patrón de la futura escasez de mano de obra varía considerablemente. Por ejemplo, en Chequia, Italia, Polonia y Eslovaquia, la escasez de mano de obra se concentra en el mayor nivel de capacidades, y no parece que haya escasez de mano de obra en el caso de las ocupaciones menos cualificadas. Esto es lo contrario en Estados miembros como Bulgaria e Irlanda, donde la escasez de mano de obra parece afectar principalmente a las profesiones menos cualificadas. En otros casos, como Grecia, España y los Países Bajos, la escasez aparece en todo el espectro

de cualificaciones.

El Índice de escasez de mano de obra y de competencias del Cedefop proporciona un buen punto de partida para evaluar la futura escasez de mano de obra en la Unión Europea, ya que utiliza una base de datos sólida y examina las diversas causas subyacentes a la escasez. Para comprender mejor los resultados del índice, estos deben ir acompañados de información más matizada y específica de cada Estado miembro, ya que el mismo tipo de escasez puede tener mayor o menor impacto en un Estado miembro que en otro. En todas las ocupaciones,

factores como las condiciones de trabajo dentro de cada ocupación, el despliegue de la tecnología y la inteligencia artificial, las tendencias demográficas, las transiciones verde y digital y la preparación de las políticas de educación y formación para abordar las deficiencias pueden ayudar a priorizar la escasez de mano de obra y garantizar una mejor preparación para los retos y oportunidades actuales y futuros.

**CEDEFOP**Centro Europeo para el Desarrollo  
de la Formación Profesional**Briefing note** – 9202 ES

Cat. No: TI-01-25-001-ES-N

ISBN 978-92-896-3817-3, doi:10.2801/9928826

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación  
Profesional (Cedefop), 2025.

Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, griego, inglés, italiano, polaco y portugués, y en la lengua del país que ocupe la Presidencia de la UE. Si desea recibirlas regularmente, inscribese en: [www.cedefop.europa.eu/es/user/register](http://www.cedefop.europa.eu/es/user/register)

Encontrará otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en:  
[www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx)

Contacto del proyecto: [ilias Livanos](mailto:ilias.livanos@cedefop.europa.eu), Experto del Cedefop  
Correo electrónico: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)