SYNERGIE

Radiografía del talento del sector industrial en España

Radiografía de los perfiles, salarios, absentismo y escasez de talento que están tensionando el mercado laboral industrial español en 2026.

11,7%
del VAB nacional es industria manufacturera

2,8%
crecimiento de la producción interanual

39%
de vacantes industriales de difícil cobertura

Fuentes: Ministerio de Trabajo y Economía Social · INE · SEPE · Eurostat · Synergie España

Elaboración de Synergie España

CONTENIDO

1. Introducción 3

2. Radiografía del sector 5

3. Perfiles más demandados 12

4. Salarios y presión retributiva 16

5. Absentismo y rotación 19

6. Escasez de talento 21

7. Consejos prácticos para atraer y fidelizar talento 23

8. Conclusiones y hoja de ruta estratégica 25



SYNERGIE

01 · EL TITULAR

España cierra 2025 con una industria en tensión

España cierra 2025 con **una industria que crece en producción pero pierde peso relativo en la economía**, arrastrando una **tensión estructural entre la demanda de mano de obra especializada y la disponibilidad real de esa mano de obra**. Este informe de Synergie analiza esa tensión desde una perspectiva estrictamente laboral: qué perfiles se necesitan, qué se paga por ellos, por qué cuesta retenerlos y qué puede hacer una empresa para conseguirlo.

Objetivo del informe

Ofrecer una fotografía actualizada del mercado laboral industrial en España, centrada en el análisis del volumen de empleo, retribución, absentismo, rotación y escasez de talento, y traducirla en recomendaciones prácticas de atracción y fidelización. Se ha construido combinando estadística pública (INE, SEPE, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Eurostat) con datos propios de Synergie España.

¿Qué entendemos por "sector industrial"?

A efectos de este informe, el sector industrial agrupa **300 códigos CNAE**, organizados en **25 subsectores de actividad**, que corresponden al filtro que las clasificaciones de mercado de trabajo europea reservan a la industria extractiva y, sobre todo, manufacturera. Quedan fuera de este análisis la construcción y la energía, que se tratan como sectores con segmentación propia dada su magnitud.

SYNERGIE

01 · INTRODUCCIÓN

Nueve subsectores concentran más del 80% de la actividad

El sector industrial es **enormemente heterogéneo**: va de la extracción de crudo, prácticamente residual en España, a la fabricación de productos metálicos, que concentra un volumen de actividad muy superior. Este informe pone el foco en los **nueve subsectores con mayor volumen de contratación temporal** (CPD):

- **Fabricación de productos de caucho y plásticos**
- **Fabricación de productos metálicos**
- **Industria química**
- **Industria del papel**
- **Fabricación de otros productos minerales no metálicos**
- **Fabricación de material y equipo eléctrico**
- **Industria textil**
- **Metalurgia**
- **Artes gráficas**

Dato destacado: **Cuatro subsectores** (caucho y plásticos, productos metálicos, química y papel) concentran por sí solos el **56%** del total, según el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

02 · RADIOGRAFÍA DEL SECTOR

Una paradoja económica: crece el país, no la industria

España protagoniza una paradoja económica. Es la **economía líder en crecimiento de la Unión Europea** e incluso del conjunto de la OCDE, pero ese dinamismo no se está trasladando con la misma intensidad a su industria. El sector manufacturero avanza en cifras absolutas, sí, pero continúa perdiendo peso dentro de la economía española.

11,7%
del VAB nacional es industria manufacturera (2025)

<10%
del empleo homologado UE genera la manufactura

12,1%
del empleo total (EPA) está en industria manufacturera

20,3%
del PIB son exportaciones de origen industrial

Fuentes: Eurostat · Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Economía Social

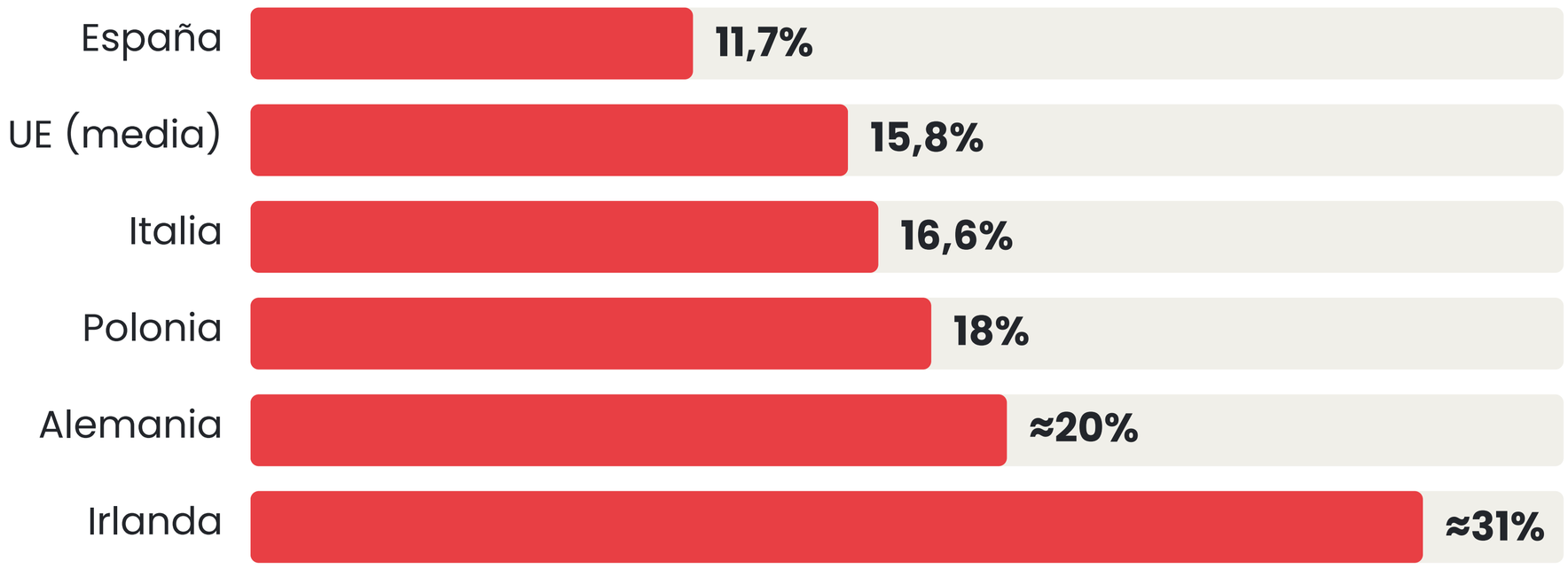
Según datos de la EPA, **el 12,1% del empleo total en España se concentra en la industria manufacturera**. Las exportaciones de origen industrial equivalen al 20,3% del PIB (dato del Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social): la industria sigue siendo una pieza clave para la actividad exportadora y la competitividad del país.

La brecha con Europa: 4,1 puntos separan a España de la media industrial europea: en 2025, la industria manufacturera representó el 11,7% del VAB en España, frente al 15,8% de la UE, según cifras de Eurostat.

La brecha industrial con Europa se hace visible

La distancia con otras economías europeas ayuda a dimensionar el reto. Según Eurostat, **Alemania** cuenta con un peso de la industria cercano al 20% de su economía; **Irlanda** alcanza aproximadamente el 31%. **Italia** (16,6%) y **Polonia** (18%) también superan a España entre cuatro y seis puntos porcentuales.

Peso de la industria manufacturera en el VAB (%)



Fuente: Elaboración propia de Synergie España a través de datos de Eurostat

El crecimiento no es suficiente: El fuerte crecimiento de la economía española no está siendo suficiente para reforzar el peso relativo de su tejido manufacturero, en un escenario internacional marcado por una creciente inestabilidad geopolítica.

El reto para España no es únicamente conseguir que su industria siga creciendo, sino **lograr que crezca más rápido, gane peso dentro de una economía dinámica y reduzca la brecha industrial** que la separa de sus socios europeos.

Cuatro subsectores concentran el 56% de la contratación

Dentro de los 25 subsectores que Synergie España utiliza para segmentar la industria, cuatro concentran el **56% de toda la contratación temporal** (CPD) del sector. La tabla recoge los nueve subsectores de mayor volumen, que en conjunto explican más del 80% de la actividad.

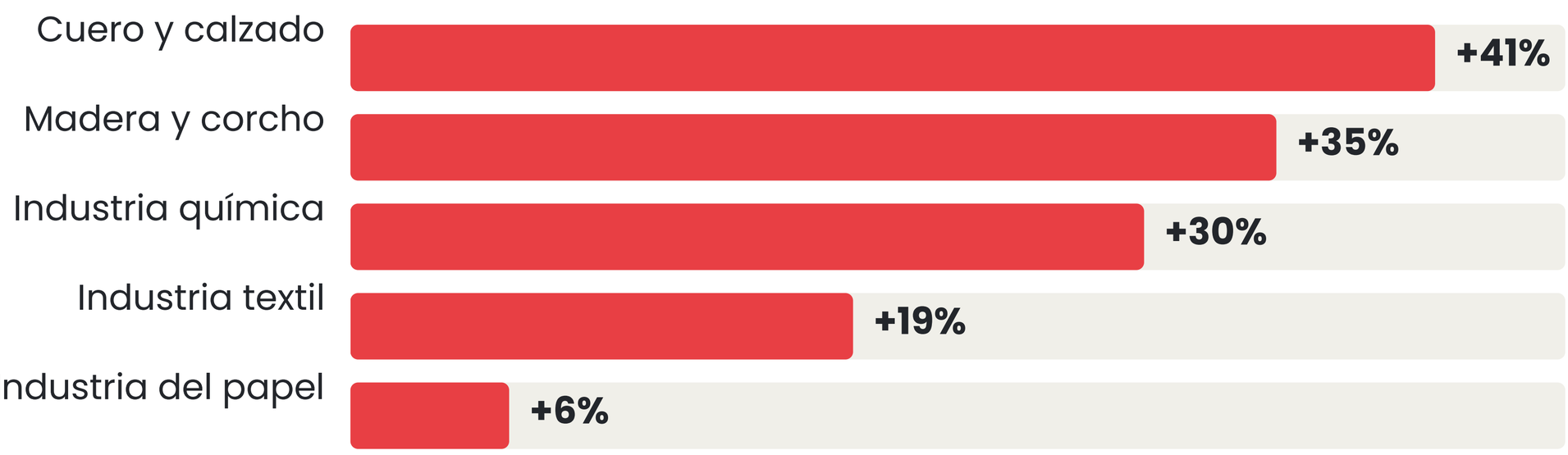
CNAE	Subsector	CPD 2025	% del total
22	**Fabricación de productos de caucho y plásticos**	**86.848**	**18%**
25	**Fabricación de productos metálicos**	**78.321**	**16%**
20	**Industria química**	**57.115**	**12%**
17	**Industria del papel**	**52.914**	**11%**
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	25.432	5%
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	24.619	5%
13	Industria textil	22.608	5%
24	Metalurgia; hierro, acero y ferroaleaciones	22.248	5%
18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	22.088	5%

Fuente: elaboración propia Synergie España a través de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

No es una foto estática: hay trayectorias muy distintas

La foto estática esconde trayectorias muy distintas desde 2018. **Cinco subsectores combinan crecimiento sostenido con volumen relevante de actividad**. En el extremo opuesto, subsectores de gran volumen histórico han perdido peso de forma notable.

Subsectores en crecimiento sostenido desde 2018



Fuente: elaboración propia Synergie España a través de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Subsectores en retroceso desde 2018



Fuente: elaboración propia Synergie España a través de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Dos velocidades: 90 puntos porcentuales separan al subsector que más crece del que más retrocede desde 2018: la industria del cuero y del calzado avanza un 41%, mientras que la fabricación de maquinaria y equipo cae un 49%.

El mapa territorial del trabajo temporal industrial

El empleo industrial temporal está fuertemente concentrado en el territorio. **Cataluña** es, con diferencia, el primer mercado: acumula el **26,9% del total nacional**, impulsada en solitario por **Barcelona** (204.570 CPD). Las tres primeras comunidades concentran el 49% del total, y con cinco más se llega al 76%.

26,9%

del empleo industrial (CPD) está en Cataluña

76%

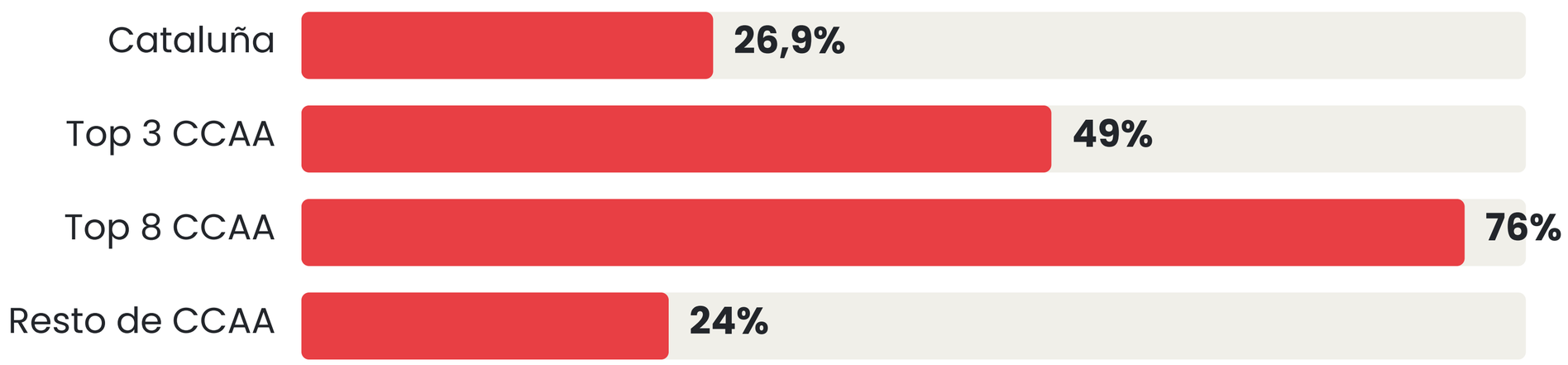
del total nacional se concentra en solo 8 CCAA

<1,3%

del total: Baleares, Canarias, Extremadura, Ceuta y Melilla juntas

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Concentración acumulada del empleo industrial (CPD)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Oportunidad territorial: **Navarra** y **La Rioja** son comunidades de baja población pero con densidad industrial muy alta (automoción y agroalimentario). En **Galicia**, más de la mitad del empleo industrial se concentra en Pontevedra, coherente con el clúster de automoción de Vigo: mercados con alta demanda y menor competencia.

La presión por el talento, problema central de RRHH

La tensión por el talento se ha convertido en el problema central de gestión de personas para las empresas industriales en 2026. Ya no se trata únicamente de atraer candidatos, sino de **encontrar perfiles con la experiencia y las competencias adecuadas, y luego fidelizarlo**s. El SEPE señala que la industria y la construcción son de los sectores donde más han aumentado las vacantes.

98%
de las empresas buscó talento activamente durante 2025

97%
del empleo homologado UE genera la manufactura

82,7%
señala la escasez de perfiles adecuados como causa principal

50%
de las compañías considera la captación de talento un tema crítico

Fuente: IV Estudio de Retos y Tendencias en RRHH 2026, elaborado por Pluxee.

En el cuarto trimestre de 2025, la industria registró **13.868 vacantes**, frente a las 9.834 del mismo periodo de 2024 (+41% en un año), según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE. En las vacantes de difícil cobertura, el 71,3% de las dificultades se relaciona con la **falta de candidatos con la cualificación adecuada**.

Un déficit encontrado: La industria concentra el **28,08% de las necesidades técnico-profesionales** identificadas por el SEPE y, dentro del sector, la industria manufacturera reúne el **89,42% de los requerimientos formativos** detectados.

Formar y fidelizar, parte de la solución

Uno de los grandes problemas actuales para las empresas del sector industrial radica en la **falta de personal con las habilidades necesarias**. Entre las carencias aparecen competencias vinculadas a **electrónica**, **maquinaria de envasado**, **normativa de calidad** y **otras habilidades técnicas** asociadas a los procesos productivos. Competir por el talento implica captar, formar, actualizar competencias y mejorar la propuesta que recibe el profesional.

Más allá de la cualificación: El propio SEPE apunta que, además de la cualificación, en la industria adquieren relevancia las **condiciones laborales** como factor para explicar las dificultades de cobertura: turnos, estabilidad, desarrollo y formación dejan de ser accesorios.

La **organización de los turnos**, la **estabilidad**, las **oportunidades de desarrollo**, la **formación** o la **capacidad de adaptarse a las necesidades de las distintas generaciones** se convierten en palancas clave para atraer y fidelizar el talento que la industria necesita para crecer.

Un sector eminentemente presencial

El modelo de trabajo confirma una realidad ya conocida pero rara vez cuantificada: la industria es, junto con la construcción, **uno de los sectores menos permeables al teletrabajo**, lo que obliga a construir la propuesta de valor sobre otras **palancas distintas** a la flexibilidad de ubicación.

45,8%

de empresas industriales trabaja en modelo mayoritariamente presencial

41,7%

utiliza un modelo híbrido

0%

declara el remoto como modelo predominante

Fuente: IV Estudio de Retos y Tendencias en RRHH 2026, elaborado por Pluxee.

La otra palanca: Las empresas industriales están priorizando la **automatización de tareas**, la **optimización de procesos** y la **formación en IA y competencias tecnológicas** como respuesta a la escasez de mano de obra: una vía para aliviar la presión sobre la contratación.

Dos realidades: producción en planta y perfiles técnicos

La demanda de personal en la industria combina dos realidades distintas: la **producción en planta** (blue collar), con **perfiles operativos y de mantenimiento**, y una capa creciente de **perfiles técnicos y digitales** (white collar) que compiten en condiciones cada vez más parecidas a las de sectores tecnológicos.

3.1 Puestos con mayor volumen de demanda

El SEPE, a través del Observatorio de las Ocupaciones y su informe Tendencias del mercado de trabajo en España 2026, identifica una necesidad especialmente recurrente de profesionales capaces de **sostener la actividad en planta** y **responder a procesos productivos cada vez más técnicos y especializados**. Entre los perfiles con mayor volumen de demanda destacan los siguientes:

- **Operarios de producción y de línea**, en prácticamente todos los subsectores.
- **Soldadores, oxicortadores, chapistas y caldereros**, en metalurgia y productos metálicos.
- **Mecánicos y ajustadores de maquinaria**, industrial y agrícola.
- **Ajustadores y operadores de máquina-herramienta** (torno, fresadora, CNC).
- **Técnicos de mantenimiento** mecánico, eléctrico y electromecánico.
- **Instaladores de cerramientos metálicos** y carpinteros metálicos.
- **Trabajadores de fabricación de herramientas**: mecánico-ajustadores, modelistas, matriceros.

03 · PERFILES MÁS DEMANDADOS

Perfiles en auge: digitalización y eficiencia

Perfil en auge	Por qué crece
Técnicos de automatización y robótica industrial	Digitalización de líneas de producción y reducción de dependencia de mano de obra intensiva.
Especialistas en eficiencia energética	Reducción de costes energéticos, exigencias regulatorias y acceso a fondos europeos de descarbonización.
Técnicos de calidad y normativa (ISO, REACH)	Mayor exigencia regulatoria en química, papel y alimentación.
Ingenieros de procesos y de producción	Optimización de plantas y proyectos de mejora continua (Lean, Six Sigma).
Operarios polivalentes con formación dual	Las empresas buscan perfiles capaces de cubrir varias fases del proceso productivo.

Fuente: elaboración propia Synergie España

Formación técnica, primero: La **formación técnica y digital**, prioridad número uno para 2026. Las empresas priorizan la **formación en habilidades tecnológicas e inteligencia artificial** (76%), por delante incluso de liderazgo y gestión de equipos (65%).

Fuente: IV Estudio de Retos y Tendencias en RRHH 2026, elaborado por Pluxee.

03 · PERFILES MÁS DEMANDADOS

Ranking Synergie: los 10 perfiles industriales más críticos

#	Perfil	Demanda	Empl. /10	Provincias destacadas
1	**Soldador/a**	**Muy alta**	**9,5**	**Vizcaya, Guipúzcoa, Navarra, Zaragoza…**
2	Electromecánico/a	Muy alta	9,5	Madrid, Barcelona, Valencia, Zaragoza…
3	**Técn. mantenimiento industrial**	**Muy alta**	**10**	**Toda España industrial**
4	Tornero/a-Fresador/a CNC	Muy alta	9	País Vasco, Navarra, Zaragoza…
5	Montador/a industrial	Alta	8,5	Zonas industriales nacionales
6	Electricista industrial	Muy alta	9	Madrid, Barcelona, Valencia, Zaragoza
7	Operario/a especializado/a	Alta	8	Toda España
8	Técnico/a de calidad	Media-alta	8	Principales polos industriales
9	Calderero/a-Tubero/a	Alta	9	País Vasco, Asturias, Tarragona…
10	**Técnico/a PLC y automatización**	**Muy alta**	**10**	**Toda España industrial**

Fuente: elaboración propia Synergie España

Lectura del ranking: Los **tres perfiles con empleabilidad máxima** (mantenimiento industrial, PLC/automatización y soldador/electromecánico) coinciden con las ocupaciones que el SEPE identifica como de **difícil cobertura** a nivel nacional.

Quién contrata: los grandes empleadores por subsector

Subsector	Empresa líder por facturación (2024)	Provincia
Caucho y plásticos	Michelin España Portugal, SA — 3.153,9 M€	Valladolid
Metalurgia	ArcelorMittal España, SA — 3.669,5 M€	Asturias
Industria del papel	Soc. Anónima Industrias Celulosa Aragonesa — 1.081,3 M€	Zaragoza
Industria química	Akzo Nobel Coatings, SLU — 472,4 M€	Barcelona
Material y equipo eléctrico	Asea Brown Boveri, SAU — 688,4 M€	Madrid
Minerales no metálicos	Cementos Portland Valderrivas, SA — 459,0 M€	Navarra
Productos metálicos	Gestamp Bizkaia, SA — 253,5 M€	Bizkaia
Textil	Sauleda, SA — 89,0 M€	Barcelona
Artes gráficas	HP Printing and Computing Solutions, SLU — 751,0 M€	Madrid

Fuente: elaboración propia a partir de rankings de elEconomista.es por código CNAE (2024)

El mapa de grandes empresas confirma la geografía del empleo: automoción y componentes en el **eje Bizkaia–Valladolid–Barcelona**, química y cerámica en **Castellón**, siderurgia en **Asturias** y papel en **Zaragoza** y **Gipuzkoa**.

Polos industriales: La presencia de grandes empleadores y de sus cadenas de proveedores configura auténticos **polos industriales**, por lo que anticipar las necesidades de contratación y adaptar la estrategia de captación a cada territorio resulta cada vez más relevante.

No es un problema de suelo, sino de diferenciación

A diferencia de otros sectores intensivos en mano de obra, **la industria no parte de salarios especialmente bajos**: el **convenio del metal** sitúa sus mínimos por encima del salario mínimo interprofesional con margen. El problema es la **escasa diferenciación entre perfiles con distinto nivel de cualificación**, lo que limita el atractivo de la progresión profesional.

2.531€
coste salarial medio nacional/mes (IV trim. 2025)

32.881,61€
ganancia media anual por trabajador (2024)

+3,6%
variación interanual del coste salarial (IV trim. 2025)

26,5%
de las empresas con vacantes pertenecen a industria

Fuentes: INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral, IV trim. 2025 · INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) 2024 · SEPE, El ajuste de la Oferta y Demanda de empleo 2025.

Un desajuste estructural: El 26,5% de las empresas con vacantes abiertas en España pertenecen a industria, un peso muy superior al que el sector representa en el empleo total, lo que confirma que la dificultad para cubrir puestos es estructural.

Comparativa salarial por puesto

Puesto	Salario bruto anual (€)
Operario/a de producción (convenio metal, Grupo 5)	21.827 – 24.341
Soldador/a con especialización y homologación	28.000 – 35.000
Soldador/a en sectores de alta exigencia (naval, petroquímica, aeronáutica)	36.000 – 55.000
Técnico/a de mantenimiento industrial	25.322 – 28.500
Ajustador/a-operador/a de máquina-herramienta (CNC)	22.000 – 30.000
Ingeniero/a industrial junior	22.000 – 28.000
Ingeniero/a de producción / de procesos	28.000 – 42.000

Fuentes: Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de Madrid (BOCM núm. 15, 18/01/2025), recogido en insertia.net

El precio de la escasez: La escasez ya presiona los **salarios al alza en los perfiles críticos**. Un soldador especializado puede duplicar hoy el salario de convenio de un operario de base, algo que hace una década era mucho menos habitual.

El salario ya no explica por sí solo la movilidad

Los datos de convenio y de mercado explican el suelo retributivo, pero no explican por qué la **insatisfacción salarial** sigue siendo alta incluso cuando hay subida. Aunque **el 54% recibió una subida salarial en 2025**, el 88% afirma haber tenido que reducir gastos por el aumento del coste de vida.

39,1%

de los empleados está satisfecho con su salario

60,9%

se declara insatisfecho con su retribución

29,2%

de las empresas industriales compensó totalmente la inflación en 2025

Fuente: IV Estudio de Retos y Tendencias en RRHH 2026, Pluxee

Dato destacado: Con **casi dos tercios de los empleados insatisfechos con su retribución**, factores como la conciliación, la flexibilidad horaria, los beneficios sociales y el desarrollo profesional pesan cada vez más en la decisión de quedarse o marcharse.

La industria encabeza el absentismo por IT en España

La industria es, junto con la construcción, uno de los sectores donde el trabajo conlleva mayor **exigencia física**, lo que se traduce de forma directa en los **indicadores de incapacidad temporal** y en la **dificultad de mantener plantillas estables** en los puestos más exigentes.

5,3%
tasa de absentismo por IT en industria (2024), la más alta

5,2%
tasa de absentismo por IT en servicios (2024)

4,4%
tasa de absentismo por IT en construcción (2024)

+116,3%
crecimiento del absentismo industrial por IT desde 2013

Fuente: Pimec, a partir de datos del INE (Encuesta Trimestral de Coste Laboral)

Dato destacado: La industria no solo **tiene la tasa más alta de absentismo por IT** de los tres grandes sectores, sino que **es también el que más ha crecido en la última década**: partía de un 2,5% en 2013 y ha llegado al 5,3% en 2024.

Fuente: Pimec, a partir de datos del INE (Encuesta Trimestral de Coste Laboral)

El gasto medio anual por trabajador derivado de la incapacidad temporal en industria alcanzó los 2.803 € en 2024, muy por encima de los 2.239 € en servicios y los 1.890 € en construcción, según la misma fuente.

España, a la cabeza de la rotación en la UE

Según la Encuesta de Fuerza Laboral de Eurostat, España cerró 2025 como el único país de la UE con una **tasa de rotación laboral** de dos dígitos: en torno al **10,6%-10,8%** de los ocupados inició o abandonó un empleo en un solo trimestre. Por otro lado, los datos de Pluxee indican que el **26,8%** de los trabajadores ha cambiado de empresa en los últimos 3 años, y el **49,9%** estaría dispuesto a escuchar ofertas durante 2026.

Motivos que más pesan para cambiar de empleo

1. **Un mejor salario**
2. **Mayor flexibilidad**
3. **Mejor conciliación**
4. **Desarrollo profesional**
5. **Beneficios sociales**

Dos problemas que se retroalimentan: El **absentismo por causas físicas** presiona a las plantillas ya ajustadas, obligando a **sustituciones frecuentes**; esas sustituciones, mal gestionadas, alimentan a su vez la rotación. Romper ese círculo pasa por **invertir en ergonomía y en un onboarding operativo más sólido**.

Una tensión que se agrava trimestre a trimestre

La **escasez de talento cualificado** es, según el propio SEPE, uno de los factores que puede limitar el crecimiento futuro del empleo industrial en España, por delante incluso de la evolución de la demanda de producto.

39%

de las vacantes industriales fueron de difícil cobertura (IV trim. 2024)

26,5%

de las empresas con vacantes abiertas pertenecen a industria

+9,2%

interanual de vacantes en industria (IV trim. 2024)

Fuente: SEPE, El ajuste de la Oferta y Demanda de empleo 2025

Una vía poco conocida: El **Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura** del SEPE incluye de forma recurrente perfiles ligados a la industria: **soldadura**, **carpintería metálica**, **instalación eléctrica** y **operación de grúa**, que permiten contratar talento de fuera de la UE sin necesidad de probar la falta de candidatos nacionales.

Las tres causas que señala el propio SEPE

- **Envejecimiento de la mano de obra** y menor atracción de los jóvenes hacia las ocupaciones industriales, lo que limita el relevo generacional en oficios como soldadura, ajuste de maquinaria o mecánica industrial.
- **Desajuste entre oferta formativa y demanda real**: buena parte de los puestos de difícil cobertura tiene una vía de acceso directa a través de Formación Profesional de grado medio, pero la matrícula no crece al ritmo que necesita el sector.
- **Flujo migratorio insuficiente en perfiles de cualificación media**: la inmigración alivia los extremos, pero deja sin cubrir buena parte de la franja de cualificación técnica media.

El ritmo, no el tamaño: La industria y la construcción son los sectores que más aceleran su necesidad de contratación. El SEPE advierte de que **registran los mayores incrementos relativos en dificultad de cobertura**, aunque servicios concentre el mayor volumen absoluto.

07 · CONSEJOS PRÁCTICOS

Cinco palancas para atraer y fidelizar talento (I)

La escasez de talento industrial no se resuelve con más anuncios de empleo: exige actuar sobre la propuesta de valor real al trabajador. Estas son las cinco palancas con mayor impacto demostrado en atracción y retención dentro del sector.

7.1 Formación dual y planes de carrera técnica

El principal cuello de botella de la industria es formativo, no solo salarial. Los acuerdos con centros de FP, la formación dual en planta y los itinerarios de carrera documentados son la palanca con mayor impacto en la reducción de la rotación temprana.

7.2 Ergonomía y prevención, no solo cumplimiento normativo

Dado que buena parte del absentismo industrial está ligado a patologías físicas, la prevención de riesgos ergonómicos deja de ser un requisito legal para convertirse en una palanca operativa de retención: rotación de tareas, pausas activas y ayudas mecánicas.

7.3 Estabilidad de turnos y compensación real de la nocturnidad

La turnicidad y el trabajo nocturno son, junto con el salario, los principales motivos de rechazo entre los perfiles jóvenes. Cuadrantes con antelación y una política de pluses transparente marcan la diferencia frente a otras plantas del polígono.

Cinco palancas para atraer y fidelizar talento (II)

7.4 Ajuste salarial por perfil crítico, no solo por convenio

El convenio marca el mínimo, no el techo. En los perfiles de difícil cobertura (soldadura, ajuste de máquina-herramienta, mantenimiento eléctrico) las empresas que mejor retienen aplican un benchmarking salarial específico por zona y homologación.

7.5 Visibilidad del oficio ante los más jóvenes

La menor atracción de la juventud hacia las ocupaciones industriales se combate con presencia activa en centros de FP, jornadas de puertas abiertas en planta y programas de mentorización por parte de los mandos intermedios.

7.6 Mando intermedio fuerte y beneficios sociales de alto valor

El 72,3% de los trabajadores afirma que la calidad de su mando directo influye en su permanencia. Los beneficios sociales más valorados son el seguro médico, la tarjeta comida, los planes de pensiones y la formación.

Un consejo extra: Desde nuestra división de Synergie Academy y HRED ayudamos a diseñar e impulsar itinerarios de formación dual, planes de acogida en planta y programas de mentorización adaptados a cada organización industrial, integrando la formación en la propuesta de valor al empleado.

08 · CONCLUSIONES

Resumen de los hallazgos

1

Una industria que pierde peso relativo mientras crece en producción.

2

El empleo se concentra en muy pocos subsectores y territorios.

3

La escasez de talento ya condiciona el crecimiento del sector.

4

Absentismo y rotación se retroalimentan.

5

Los salarios de convenio no son el problema principal; lo es la falta de diferenciación.

6

Ya no basta con contratar: hay que conseguir que quieran quedarse.

Hoja de ruta estratégica para empleadores

Horizonte	Medidas clave	Impacto esperado
Corto plazo	Revisar salarios en perfiles críticos, introducir beneficios sociales de alto valor, mejorar flexibilidad de turnos	Contención inmediata de la rotación voluntaria
Medio plazo	Diseñar planes de carrera visibles, implantar itinerarios formativos técnicos, formar a mandos intermedios	Mejora del compromiso y reducción de la rotación temprana
Largo plazo	Potenciar la automatización, crear cantera interna de talento, vincular captación y formación desde FP/universidades	Menor dependencia estructural de perfiles escasos

Por qué esta secuencia: Cada horizonte responde a una urgencia distinta: el **corto plazo** contiene la rotación voluntaria, el **medio plazo** construye compromiso vía carrera y formación, y el **largo plazo** reduce la dependencia estructural de perfiles escasos.

Las empresas que secuencian estas tres fases, en lugar de abordarlas de forma aislada, son las que consiguen resultados sostenidos en fidelización y cobertura de vacantes críticas.

Fuente: elaboración propia Synergie España

Palancas operativas de retención

Palanca	Medidas clave	Impacto esperado
Formación dual y carrera técnica	Itinerarios documentados, acuerdos con FP, mentorización	Reducción de rotación temprana
Ergonomía y prevención	Rotación de tareas, ayudas mecánicas, vigilancia de la salud	Reducción del absentismo por IT
Estabilidad de turnos	Cuadrantes con antelación, pluses transparentes	Mayor atractivo frente a otras plantas
Ajuste salarial por perfil crítico	Benchmarking específico por zona y homologación	Cobertura más rápida de vacantes
Visibilidad del oficio	Presencia en centros de FP, puertas abiertas	Relevo generacional y talento joven

CONCLUSIÓN FINAL

El sector industrial no se enfrenta a un problema coyuntural de vacantes, sino a un **cambio estructural en su relación con el talento**: entran **menos jóvenes** por la puerta de la Formación Profesional que los profesionales que salen por la de la jubilación. Y quienes ya están dentro tienen hoy **más ofertas alternativas** que nunca. Las empresas que **aborden el reto de forma integral** (formación, prevención, liderazgo intermedio, estabilidad de turnos y ajuste salarial por criticidad del perfil) serán las que sostengan la competitividad exportadora de la industria española en los próximos años.

SYNERGIE

NUESTRA LECTURA

Un cambio estructural, no coyuntural.

Entran menos jóvenes por la puerta de la Formación Profesional que profesionales salen por la de la jubilación, y quienes ya están dentro tienen hoy más alternativas que nunca. El reto no se resuelve con una palanca aislada, sino con una estrategia integral que desde Synergie y nuestras soluciones globales de talento te ayudamos a activar.

Selección de personal especializada
Identificamos y evaluamos perfiles técnicos críticos (soldadura, mantenimiento, procesos) antes de que la escasez se convierta en vacante abierta.

Trabajo Temporal y Outsourcing
Damos la flexibilidad operativa para absorber picos de producción sin comprometer la estabilidad de la plantilla estructural.

Synergie Academy: upskilling y reskilling
Itinerarios formativos a medida en seguridad, idiomas, logística e informática para cerrar la brecha de competencias técnicas del sector.

Consultoría estratégica en talento
Diseñamos la estrategia retributiva y de retención (turnos, condiciones, ajuste salarial) que hace competitiva la oferta frente a otras plantas del entorno.

¿Hablamos de tu próximo pico de demanda de talento industrial?

Nuestro equipo puede tener una propuesta lista en días, no semanas. Cobertura sectorial real, estructura para picos de demanda y presencia en el territorio que crece: Synergie es un partner, no un proveedor puntual.



synergie.es
sandyou.es
synergie-executive.com

2026

Sistema de Gestión Certificado ISO 9001 de la Calidad

ISO 14001

International Organization for Standardization ISO 45001:2018

PLATINUM Top 1% 2021 ecovadis Sustainability Rating

Capital MAGAZINE

ENTREPRISE SOCIALEMENT RESPONSABLE 2023 Le Point

Les Echos LES MEILLEURS CABINETS DE RECRUTEMENT Travail Temporaire · 2023 ·

SYNERGIE S&you SPECIALIST RECRUITMENT HRed. by SYNERGIE GROUP SYNERGIE executive

@synergie_es
@sandyou_es