



INFORME

Situación del empleo en el sector Aeroespacial en España (2026)

CONTENIDO

1. Radiografía del sector	1
2. Perfiles más demandados	3
3. Impacto de la tecnología en el talento	6
4. Salarios y presión retributiva	8
5. Escasez de talento	14
6. Consejos prácticos para atraer y fidelizar talento aeroespacial	16
7. Conclusiones y hoja de ruta estratégica	19



1. RADIOGRAFÍA DEL SECTOR

La industria de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio se ha consolidado en España como uno de los sectores industriales más dinámicos y estratégicos del país. En 2024 encadenó un crecimiento de doble dígito en todas sus ramas, situándose como la cuarta industria aeroespacial de Europa por ventas y empleo.

1.1 PESO DE LA DEFENSA, LA AERONÁUTICA Y EL ESPACIO EN LA ECONOMÍA Y EN EL EMPLEO

Según el informe elaborado por PwC para TEDAE, el conjunto de las industrias de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio facturó en 2024 un total de **16.153 millones de euros** (+16,2% interanual), aportó **21.919 M€ al PIB** (el 1,4% del PIB nacional y el 12,9% del PIB industrial) y generó más de **260.050 empleos** directos, indirectos e inducidos. **Por cada empleo directo se crean 3,5 puestos adicionales** en el conjunto de la economía. La aeronáutica lidera la facturación con 11.370 M€ (+14,5%), seguida del espacio con 1.293 M€ (+14,9%).

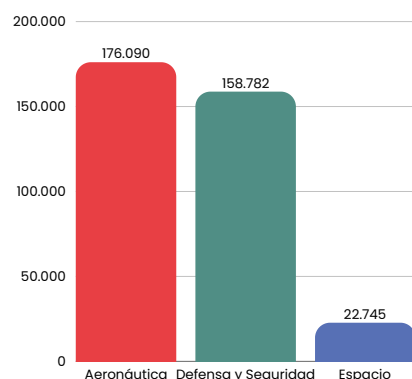
16.153 M€ Facturación del sector (+16,2% interanual)	260.050 Empleos directos, indirectos e inducidos	21.919 M€ Aportación al PIB (1,4% del PIB nacional)	4º Puesto de España en Europa en ventas y empleo
---	---	--	--

Fuente: Estudio de PwC para TEDAE "Impacto Económico y Social de la Industria de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio (2024)

La aeronáutica, por encima de los niveles prepandemia. El subsector aeronáutico civil creció un 19,4% en 2024 y el sector espacial un 14,9%. España es la 4ª potencia aeroespacial de Europa por ventas y empleo, y sus exportaciones representan el 65% de la producción aeronáutica y el 83% de la espacial.

Fuente: investinspain

VOLUMEN DE TRABAJADORES POR SUBSECTOR



Fuente: PwC (2024)

La **aeronáutica** es el subsector que concentra mayor volumen de empleo, con **176.090** trabajadores directos, indirectos e inducidos, lo que representa el mayor peso dentro del conjunto de la industria. Le sigue de cerca **Defensa y Seguridad**, con **158.782 empleos**, reflejo de una cadena industrial madura y extensa que abarca desde la electrónica de defensa hasta la industria naval. El sector **Espacio**, con **22.745 empleos**, es el más pequeño en términos de plantilla pero también el más internacionalizado, con el 83% de su producción destinada a exportación, y el de **mayor potencial de crecimiento** a medio plazo, impulsado por la expansión de la economía satelital y los programas de la ESA en los que España participa activamente.

1.2 CONCENTRACIÓN GEOGRÁFICA DEL EMPLEO

Según datos de Invest In Spain, el 88% de la industria aeroespacial española se localiza entre el centro del país (principalmente **Madrid, Castilla-La Mancha y Castilla y León**), **Andalucía** y el **País Vasco**. En conjunto, estas seis comunidades concentraron en 2024 **más del 80% de la facturación y del empleo directo** del sector. Madrid lidera con el 53% de la facturación nacional, seguida de Andalucía (19%) y País Vasco (8%).

En total, España cuenta con **724 centros productivos** de empresas certificadas en aeronáutica.

Polos industriales con identidad propia. Andalucía facturó **2.743 M€** en aeroespacial en 2023 y el **País Vasco 2.882 M€**, especializado en motores y aerestructuras. En regiones como **Navarra** y la **Comunitat Valenciana**, las pymes del sector suman cerca de **100 M€** de facturación y ganan protagonismo. El sector ha crecido un **24%** desde 2012.

1.3 ALTA TECNOLOGÍA E INVERSIÓN EN I+D+i: EL MOTOR DIFERENCIAL DEL SECTOR AEROESPACIAL

Tal como muestra el estudio de PwC para TEDAE, el sector aeroespacial destina el **9,1%** de su facturación a actividades de I+D+i (una intensidad diez veces superior a la media nacional).

En 2024, las empresas de las industrias de defensa, aeronáutica y espacio **invertieron 2.614 M€ en I+D+i**, equivalente al **29,5%** de toda la inversión industrial española en innovación. Este esfuerzo ha situado a España en el **puesto 14 del ranking mundial de I+D+i**, con una mejora de **10 posiciones** en dos décadas. La complejidad tecnológica media de sus productos es cuatro veces superior al conjunto de la economía, lo que explica directamente la elevada cualificación que exigen sus profesionales.

2.614 M€

Inversión en I+D+i del sector en 2024 (29,5% de toda la inversión industrial española)

9,1%

Inversión en I+D+i sobre facturación (10× la media nacional)

14°

Posición de España en el ranking mundial de I+D+i

x4

Mayor complejidad tecnológica frente a la media económica española

Fuente: Estudio de PwC para TEDAE "Impacto Económico y Social de la Industria de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio (2024)"



2. PERFILES MÁS DEMANDADOS

El crecimiento sostenido del tráfico aéreo y de los programas de defensa y espacio está generando una **demanda de talento que supera con creces la capacidad de formación actual**.

Pilotos y técnicos de mantenimiento son algunos de los perfiles que encabezan las necesidades de contratación a nivel nacional y global, mientras que los perfiles tecnológicos ganan peso en España.

2.1 PUESTOS MÁS DEMANDADOS

■ BLUE COLLAR - PERFILES TÉCNICOS Y OPERATIVOS

Perfil	Formación / Habilitación Requerida
Técnico de Mantenimiento Aeronáutico (TMA)	FP Dual + licencia EASA Parte-66 B1/B2
Mecánico de estructuras y materiales compuestos	CFGS Mecánica o FP aeronáutico
Montador / operario de integración	FP o formación técnica específica
Soldador	FP de Soldadura y Calderería + certificación UNE-EN ISO 9606 (habitualmente requerida por fabricantes y proveedores aeronáuticos)
Operario de producción aeronáutica	FP de Fabricación Mecánica, Mecanizado o Producción Industrial

■ WHITE COLLAR — PERFILES DE INGENIERÍA, TECNOLOGÍA Y GESTIÓN

Perfil	Formación / Habilitación Requerida
Ingeniero/a de diseño, estructuras y sistemas	Grado/Máster Ing. Aeroespacial o Aeronáutica
Ingeniero/a de aviónica y sistemas embarcados	Ing. Electrónica o Aeroespacial + DO-178C/DO-254
Gestor/a de proyecto y programa	Ingeniería + certificación PMP/IPMA
Especialista en calidad y certificación	Ing. Aeronáutica + normativas EASA CS-25/EN9100
Supply chain / logística aeroespacial	Grado en Gestión, Logística o Ingeniería + experiencia sectorial
Especialista en datos e IA aplicada	Ingeniería Informática, Ciencia de Datos o IA
Experto/a en ciberseguridad aeroespacial	Ingeniería de Telecomunicaciones o TI + certificaciones

2.2 PUESTOS EN AUGE

Más allá de los perfiles de demanda sostenida, hay un grupo de roles cuyo crecimiento está siendo especialmente acelerado en 2026, impulsado por la convergencia de **tres fuerzas**: la **digitalización de la operación**, la **presión regulatoria** de la descarbonización y los **cuellos de botella** en la cadena de suministro.

Perfil en auge en 2026	Por qué crece
TMA con licencias B1/B2 especializadas	Tasa de crecimiento del empleo de ~5% anual. Backlog masivo de mantenimiento pesado por flotas envejecidas. Es el perfil más urgente del sector en España.
Ingeniero/a de IA y machine learning aeronáutico	El 81% de las empresas ya emplea o planea emplear IA. Crece la demanda de sistemas de mantenimiento predictivo certificables bajo normativa aeronáutica.
Especialista en SAF y propulsión eléctrica/híbrida	La normativa ReFuelEU obliga a incorporar combustibles sostenibles. Perfil emergente con escasez de profesionales.
Piloto de aeronaves autónomas y RPAS	Nueva regulación EASA UAS y crecimiento del mercado de drones civiles e industriales. La demanda supera ampliamente la oferta formativa homologada.
Gestor/a de programa (Program Manager)	Los cuellos de botella en la supply chain convierten la coordinación de proveedores complejos en un rol crítico para OEM y Tier 1.
Experto/a en ciberseguridad de sistemas críticos	La digitalización de cabinas, plataformas de mando y datos de mantenimiento incrementa la superficie de ataque. Aumenta la presión regulatoria (NIS2, EASA).



2.3 CUANDO LA DEMANDA FORMATIVA NO CUBRE LA OFERTA DEL SECTOR

España afronta una paradoja preocupante: nunca tuvo más tráfico aéreo (fue el **país europeo con más vuelos comerciales** en 2024, con **1,76 millones**) y nunca le costó tanto cubrir los puestos técnicos que lo sostienen. **El sector necesitará entre 8.000 y 13.000 nuevos Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico en los próximos diez años** solo en España, y a escala global la cifra asciende a **402.000** según AESA. **¿El problema?** El desajuste entre lo que el sistema formativo produce y lo que la industria necesita.

Este déficit de profesionales se traduce en una **empleabilidad muy elevada** para los perfiles técnicos del sector. Además, **la retribución resulta competitiva** frente a otras ramas industriales: un recién titulado puede acceder a **salarios de entre 20.000 y 25.000 euros brutos anuales**, mientras que un Técnico de Mantenimiento Aeronáutico con experiencia y licencias EASA Parte-66 puede alcanzar **remuneraciones de 50.000 a 70.000 euros anuales**, e incluso superiores en función de su especialización y del tipo de operación, según datos de Aviation Group.

El estigma de la FP pesa caro al sector. La persistente percepción de que para trabajar en aeronáutica hay que pasar por la universidad sigue alejando candidatos válidos de **itinerarios formativos de alta empleabilidad** como la formación profesional. Cabe mencionar la importancia de impulsar el **acceso de mujeres a estas formaciones** y **fomentar el atractivo del sector** para el talento femenino, de forma que el sector no siga perdiendo gran parte del talento que necesita.

España solo cuenta con **5.288 licencias activas** de Técnico de Mantenimiento de Aeronaves (LMA) EASA Parte-66, según AESA, pese a que el sector necesitará incorporar hasta **13.000 nuevos TMA** en la próxima década. Es decir, **la demanda prevista casi multiplica por 2,5 el volumen actual de técnicos licenciados**.



3. IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA EN EL TALENTO

La **inteligencia artificial**, los **sistemas autónomos** y la **economía espacial** están redefiniendo los procesos operativos, la fabricación y los servicios del sector aeroespacial. La transformación digital ha dejado de ser aspiracional para convertirse en una condición de competitividad.

El **81% de las empresas del sector** ya emplea o planea usar **IA** y **machine learning**.

Fuente: Deloitte

3.1 CÓMO LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL ESTÁ TRANSFORMANDO EL TALENTO DEL SECTOR

Uno de los ámbitos donde más se aplica la inteligencia artificial es el mantenimiento predictivo: **anticiparse a los fallos** en las aeronaves **reduce el tiempo de inactividad** y **mejora la operatividad**, tanto en el sector comercial como en el militar.

La IA también se utiliza para **optimizar inventarios**, la **gestión de vuelos** y las **capacidades operativas de las flotas**.

Este cambio de paradigma refuerza la capacidad de las empresas del sector para **competir en un mercado global**. Al mismo tiempo, esta transformación está impulsando la **demanda de perfiles especializados en análisis de datos, inteligencia artificial, mantenimiento digital e ingeniería avanzada**, al tiempo que exige la **actualización de competencias de los profesionales técnicos** para trabajar en entornos cada vez más digitalizados.

De este modo, la IA no sustituye el talento, sino que **redefine las capacidades que el sector necesitará** en los próximos años.

3.2 HABILIDADES HÍBRIDAS, LA VERDADERA VENTAJA COMPETITIVA

La adopción de IA está transformando los perfiles profesionales del sector. Más allá de la contratación de especialistas, la ventaja competitiva reside en **dotar a la fuerza laboral existente de habilidades híbridas**, combinando **conocimiento técnico, comprensión operativa y colaboración humano-IA**.

Tal y como recoge Deloitte, en España, instrumentos como los programas de I+D+i del CDTI o las iniciativas del Ministerio de Defensa orientadas a la experimentación tecnológica facilitan la **recualificación** y **reducen la brecha entre la formación académica y las necesidades reales del sector**.



3.3 CIBERSEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD: NUEVAS COMPETENCIAS PARA UNA AVIACIÓN MÁS RESILIENTE

La creciente **digitalización** del sector aeronáutico, la incorporación de **inteligencia artificial** y la **interconexión de sistemas críticos** están **ampliando la superficie de ataque** y convirtiendo la ciberseguridad en un **elemento estratégico** para la continuidad operativa. La **protección de plataformas digitales, sistemas de mando y control, cadenas de suministro conectadas y entornos de datos compartidos** se ha convertido en una prioridad para fabricantes, aerolíneas y proveedores tecnológicos.

La dependencia de infraestructuras digitales interconectadas **incrementa la necesidad de profesionales especializados en ciberseguridad aeronáutica, gestión de riesgos tecnológicos y protección de sistemas críticos**. La evolución de las amenazas digitales está situando la **resiliencia tecnológica** como un factor clave de competitividad y confianza para el sector.

Más del 60% de las organizaciones sufrió al menos una brecha de seguridad en 2024, evidenciando el creciente impacto de las amenazas digitales y la **necesidad de reforzar las capacidades de ciberresiliencia en sectores críticos** como la aviación.

Fuente: Forrester

La transición hacia una aviación más **sostenible** está generando, al mismo tiempo, una nueva demanda de perfiles capaces de combinar **conocimiento aeronáutico** con **competencias regulatorias y ambientales**. Las exigencias de **reporting de emisiones**, la **taxonomía verde europea** y **normativas** como ReFuelEU Aviation obligan a las compañías a incorporar profesionales capaces de transformar requisitos normativos en procedimientos operativos y decisiones estratégicas de flota.

El avance de estos marcos regulatorios ya está modificando la forma en que las compañías aéreas miden y comunican su impacto ambiental. La sostenibilidad deja de ser un área complementaria para convertirse en una **función transversal** que requiere **perfiles especializados en análisis de datos, cumplimiento normativo, ingeniería ambiental y gestión de emisiones**.

El **94%** de los principales grupos aéreos europeos ya reporta sus emisiones de alcance 1 y el **88%** publica indicadores de intensidad de emisiones, aunque todavía existen carencias en áreas como emisiones de alcance 3 y combustibles sostenibles (SAF).

Fuente: Estudio "Airline sustainability reporting in Europe: Progress, compliance and challenges"



4. SALARIOS Y PRESIÓN RETRIBUTIVA

Las referencias salariales del sector aeroespacial muestran una **notable dispersión** según fuente, experiencia, formación y empresa. En conjunto, los perfiles del sector se sitúan en línea o por encima del salario medio nacional de referencia (**29.540,26 €** brutos anuales en 2024 según el INE, distribuidos en 12 pagas), con una prima salarial especialmente relevante para quienes cuentan con máster, certificaciones técnicas o experiencia especializada.

El sector aeroespacial se posiciona así como una industria con un **elevado atractivo retributivo** frente a gran parte del mercado laboral español. La combinación de **alta especialización técnica**, **exigencias regulatorias**, **escasez de profesionales cualificados** y **complejidad tecnológica** genera una presión salarial al alza en determinados perfiles.

4.1 COMPARATIVA POR PUESTO

TABLA SALARIAL POR NIVEL PROFESIONAL (SALARIO MÍNIMO)

Nivel profesional	Nivel salarial BOE	Remuneración bruta anual
Nivel inicial	1-5	18.300-19.100 €
Técnico junior	6-10	19.800-23.500 €
Técnico especialista	11-14	24.400-28.400 €
Técnico senior	15-18	30.300-34.100 €
Especialista avanzado	19-21	37.200-40.900 €
Perfil altamente cualificado / máxima responsabilidad	22-24	42.400-47.400 €

Fuente: BOE (2026)

La estructura salarial de los perfiles técnicos aeronáuticos refleja una **progresión ligada a la experiencia, la especialización y el nivel de responsabilidad**. Los niveles iniciales parten de remuneraciones mínimas de **entre 18.300 y 19.100 €** brutos anuales, **por debajo del salario medio nacional** de referencia (29.540,26 € brutos anuales en 2024 según el INE), pero ya ligeramente **por encima del SMI** (17.094 euros brutos anuales). Sin embargo, a medida que aumenta la cualificación técnica y la experiencia, las bandas salariales mínimas convergen y **superan la media del mercado laboral español**. Los **perfiles técnicos** especialistas alcanzan rangos de **24.400 a 28.400 €**, próximos a la media nacional, mientras que los **profesionales senior y altamente cualificados** pueden situarse **entre 30.000 y 47.400 €** brutos anuales, superando ampliamente la referencia nacional.

Esta evolución pone de manifiesto el **valor creciente de la especialización** dentro del sector aeroespacial. Las **certificaciones técnicas**, la **experiencia en entornos regulados** y el **dominio de procesos críticos** de fabricación o mantenimiento actúan como factores diferenciales que permiten acceder a posiciones con mayor estabilidad y capacidad retributiva.

Los perfiles técnicos aeronáuticos con mayor especialización pueden alcanzar **remuneraciones superiores en más de un 60% al salario medio nacional**.

Fuente: BOE (2026)

SALARIO MEDIO DE INGENIERO AERONÁUTICO/AEROESPACIAL

Perfil	Salario medio anual bruto estimado	Diferencia vs salario medio nacional
Ingeniero/a aeronáutico/a	34.000€	15,10%
Ingeniero/a aeroespacial	33.000€	11,70%
Ingeniero/a aeronáutico/a con máster	38.000€	28,60%
Ingeniero/a de diseño, estructuras y materiales aeronáuticos	35.000€	18,50%
Ingeniero/a de sistemas aeronáuticos y aviónica	34.000€	15,10%
Ingeniero/a de calidad y certificación aeronáutica	35.000€	18,50%
Ingeniero/a de gestión de proyectos aeronáuticos	40.000€	35,40%

Fuente: elaboración propia a través del análisis de datos de Glassdoor, Indeed, Talent.com y Trabajo Aeroespacial (2026)

Concretamente, los perfiles de ingeniería del sector aeroespacial presentan una posición salarial atractiva dentro del mercado laboral español. Con **remuneraciones medias estimadas situadas entre los 33.000 y 40.000 €** brutos anuales, estos profesionales **superan la media salarial nacional de referencia entre un 11,7% y un 35,4%**, dependiendo del nivel de **especialización y responsabilidad** del puesto. Esta prima salarial se amplía en perfiles con formación adicional, experiencia en programas aeronáuticos internacionales o conocimientos específicos en áreas críticas como estructuras, sistemas embarcados, certificación o gestión de proyectos.

El máster marca la diferencia salarial. El máster marca una **diferencia salarial relevante** en ingeniería aeroespacial. Un perfil con máster puede alcanzar una remuneración media de 38.000 € brutos anuales frente a los 32.000 € de un perfil sin esta especialización, lo que supone una **ventaja salarial aproximada del 19% anual**.

Fuente: elaboración propia a través del análisis de datos de Glassdoor, Indeed, Talent.com y Trabajo Aeroespacial (2026)



SALARIO MEDIO DE PERFILES WHITE COLLARS EN EL SECTOR AEROESPACIAL

Perfil	Salario medio anual bruto estimado	Diferencia vs salario medio nacional
Project Manager / Gestor de programas aeronáuticos	45.000€	52,30%
Especialista en calidad y certificación aeronáutica	35.000€	18,50%
Ingeniero/a de sistemas embarcados y aviónica	37.000€	25,20%
Especialista en ciberseguridad aeronáutica	42.000€	42,20%
Especialista en datos e IA aplicada a aeronáutica	45.000€	52,30%
Responsable de supply chain / compras aeroespaciales	40.000€	35,40%
Responsable de sostenibilidad y reporting aeronáutico	38.000€	28,60%

Fuente: elaboración propia a través del análisis de datos de Glassdoor, Indeed, Talent.com y Trabajo Aeroespacial (2026)

Los perfiles **white collar** del sector aeroespacial presentan una **clara ventaja salarial** frente al mercado laboral general, especialmente en posiciones vinculadas a **gestión de programas, digitalización, sistemas críticos y nuevas exigencias regulatorias**. Con **remuneraciones medias estimadas entre los 35.000 y 45.000 € brutos anuales**, estos profesionales **superan entre un 18,5% y un 52,3% el salario medio nacional de referencia** (29.540,26 € brutos anuales en 2024 según el INE).

La mayor presión salarial se concentra en perfiles híbridos que combinan **conocimiento aeronáutico** con **competencias escasas en el mercado**, como inteligencia artificial, ciberseguridad, gestión de programas complejos o certificación. La evolución tecnológica y regulatoria del sector está desplazando la demanda hacia profesionales capaces de **integrar capacidades técnicas, digitales y de gestión**.

Los perfiles aeroespaciales vinculados a **IA, datos y ciberseguridad** pueden alcanzar remuneraciones superiores en **más de un 50% al salario medio nacional**.

Fuente: elaboración propia a través del análisis de datos de Glassdoor, Indeed, Talent.com y Trabajo Aeroespacial (2026)

SALARIO MEDIO DE PERFILES BLUE COLLAR EN EL SECTOR AEROESPACIAL

Perfil	Salario medio anual bruto estimado	Diferencia vs salario medio nacional
Operario/a de montaje aeronáutico	28.000€	-5,20%
Montador/a aeronáutico especializado (estructuras, composites, integración)	34.000€	15,10%
Técnico/a de mantenimiento aeronáutico (TMA)	35.000€	18,50%
Técnico/a de mantenimiento aeronáutico con licencia EASA B1/B2	48.000€	62,50%
Inspector/a de calidad aeronáutica en planta	36.000€	21,90%
Técnico/a de fabricación aeronáutica avanzada (CNC, mecanizado, procesos especiales)	35.000€	18,50%
Especialista en materiales compuestos (composites)	38.000€	28,60%

Fuente: elaboración propia a través del análisis de datos de Glassdoor, Indeed, Talent.com y Trabajo Aeroespacial (2026)

Los perfiles **blue collar** del sector aeroespacial presentan una evolución salarial directamente vinculada al nivel de **especialización técnica**. Mientras que **los puestos de entrada en fabricación y montaje pueden situarse próximos a la media salarial nacional**, los **perfiles con certificaciones específicas**, experiencia en mantenimiento aeronáutico o conocimiento de procesos críticos alcanzan **remuneraciones claramente superiores**.

Los Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico con licencia EASA B1/B2 representan uno de los perfiles técnicos más valorados del sector, pudiendo superar en torno a un **60%** la remuneración media española, debido a la combinación de responsabilidad operacional, requisitos regulatorios y escasez de profesionales cualificados. La **dificultad para encontrar estos perfiles** está convirtiendo la **formación técnica especializada** en uno de los principales factores de competitividad para la industria aeronáutica.



4.2 SALARIOS POR REGIÓN

Madrid y el **País Vasco** se sitúan como las comunidades donde los ingenieros aeronáuticos obtienen mejores retribuciones, seguidas de cerca por **Cataluña**, gracias a la **concentración de grandes centros industriales y logísticos del sector**, según datos de Trabajo Aeroespacial.

En **Andalucía** o **Castilla y León** los salarios pueden ser algo más reducidos, aunque el **menor coste de vida** equilibra la capacidad adquisitiva real.

Para 2026, las compañías del sector **revisan salarios entre un 3% y un 6%** según resultados y nivel, con una media de mercado en torno al **4,5% anual**.

4.3 COMPARATIVA INTERNACIONAL

País	Salario junior anual (€)	Salario senior anual (€)
Estados Unidos	55.000–72.000 €	100.000–136.000 €
Alemania	40.000–55.000 €	65.000–90.000 €
Francia	35.000–48.000 €	55.000–78.000 €
Reino Unido	35.000–52.000 €	64.000–93.000 €
España	22.000–32.000 €	50.000–75.000 €
Canadá	35.000–46.000 €	58.000–77.000 €
México	13.000–20.000 €	24.000–36.000 €
Brasil	9.000–14.000 €	18.000–26.000 €
Emiratos Árabes Unidos	51.000–68.000 €	93.000–127.000 €

Fuente: Estudio publicado en Solo Ingeniería (2026)

La comparación internacional muestra que el sector aeroespacial es un **mercado global altamente competitivo** en términos de talento. España ofrece oportunidades atractivas dentro del contexto nacional, pero **nuestro país presenta una brecha salarial frente a los principales polos aeroespaciales internacionales**, especialmente en las primeras etapas de carrera.

Mientras que un ingeniero aeroespacial junior en España puede situarse entre **22.000 y 32.000 €** anuales, en países como **Alemania** o **Francia** las bandas iniciales pueden alcanzar entre **35.000 y 55.000 €**, impulsadas por la **mayor concentración industrial**, la **presencia de grandes fabricantes** y una **mayor inversión en I+D**. En perfiles senior, la diferencia se amplía: los profesionales españoles pueden alcanzar rangos de hasta **75.000 €**, mientras que mercados como Alemania, Estados Unidos o Canadá superan ampliamente esa cifra.

Esta diferencia salarial representa **uno de los principales retos competitivos para España en la captación y fidelización de talento especializado**. En un sector donde la demanda de ingenieros con experiencia en sistemas, certificación, inteligencia artificial, materiales avanzados o gestión de programas está aumentando, la capacidad de **ofrecer carreras profesionales atractivas** será clave para mantener la competitividad industrial.

Un **perfil aeroespacial senior en Estados Unidos** puede alcanzar una remuneración de **hasta 136.000 € anuales**, prácticamente **el doble del techo salarial estimado para un perfil equivalente en España** (75.000 €). La diferencia evidencia la fuerte competencia internacional por el talento aeroespacial especializado.

Fuente: Estudio publicado en Solo Ingeniería (2026)



5. ESCASEZ DE TALENTO

La industria aeroespacial española vive una paradoja incómoda: nunca tuvo tanto crecimiento, nunca contrató tanto y nunca le costó tanto cubrir sus vacantes. La escasez de talento ha dejado de ser un problema puntual para convertirse en uno de los **principales limitantes** de la capacidad de crecimiento del sector.

13.000 Nuevos TMA que España necesitará en 10 años	6-9 Meses de media para cubrir una vacante senior en el sector	10% De mujeres en Formación Profesional en las ramas técnicas y tecnológicas	200.000 Ingenieros que necesitará España en 10 años
--	--	--	---

Fuentes: Aviation Group (2025), FITEA (2024).

El sector aeroespacial **figura de forma recurrente en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura del SEPE**. Y el Observatorio de las Ocupaciones identifica la escasez como un **problema doble: cuantitativo y cualitativo**. No faltan solo candidatos. **Faltan perfiles con la habilitación, la certificación o la experiencia que exige una industria altamente regulada.**

En el ámbito del **mantenimiento aeronáutico**, por ejemplo, la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA) estima que serán necesarios alrededor de **402.000** nuevos técnicos a nivel mundial en la próxima década. Solo en España, el sector necesitará **13.000 nuevos técnicos de mantenimiento** en los próximos diez años según Aviation Group, lo que equivale a entre **800 y 1.300 incorporaciones anuales**. Y la demanda de **ingeniería** no es menor: según el Forum de Innovación, Talento y Educación Aeroespacial (FITEA), España necesitará **200.000 ingenieros** en los próximos diez años.

Según Deloitte, la escasez de mano de obra cualificada es ya **uno de los factores que más presionan la cadena de suministro aeroespacial**, junto a las **tensiones geopolíticas** y los **retrasos en producción**. La combinación de crecimiento acelerado del tráfico y flotas envejecidas eleva la presión sobre operaciones y MRO hasta niveles sin precedentes, en un contexto donde la capacidad de formación no crece al mismo ritmo que la demanda.

5.1 EL TALENTO FEMENINO: LA CLAVE QUE EL SECTOR NO PUEDE IGNORAR

Las mujeres representan en torno al 23% del empleo directo en las empresas del sector aeroespacial en España, según los datos de TEDAE. Lo más llamativo no es el porcentaje en sí, sino que la cifra lleva años sin moverse. Año tras año se mantiene en esta línea sin observar un salto significativo, lo que señala un problema estructural en el pipeline formativo, no una dificultad coyuntural de captación.

El origen del problema está mucho antes de la contratación. Según el Forum de Innovación, Talento y Educación Aeroespacial (FITEA), **solo el 10% de los estudiantes de Formación Profesional en las ramas técnicas y tecnológicas son mujeres**, y estas apenas **representan el 20% del alumnado de ingeniería**. En el caso específico de la ingeniería aeroespacial, las mujeres suponen solo una cuarta parte del total de los estudiantes, y apenas el **17%** cursa el grado de Ingeniería de Vehículos Aeroespaciales. Esta **escasez en la base formativa** se traduce directamente en un **pool de talento femenino estructuralmente reducido** para el sector.

Las mujeres solo ocupan el 20% de los puestos del sector en España, y únicamente el **8% de los cargos directivos** en ingeniería.

Fuente: Instituto de la Ingeniería de España (IIE)

No es solo una cuestión de equidad. Se trata de una **necesidad estratégica**. Un sector que no puede cubrir sus necesidades de talento con el pool disponible no puede permitirse excluir estructuralmente a la mitad de la población. **Ampliar el acceso de las mujeres a la FP técnica y a las ingenierías aeroespaciales** no es un objetivo de diversidad: es una condición necesaria para poder crecer de forma sostenible.

5.2 LOS PERFILES MÁS DIFÍCILES DE ENCONTRAR EN EL SECTOR AEROESPACIAL

La escasez no afecta al sector de forma homogénea. Hay perfiles donde la presión es ya crítica y donde un aumento salarial no resuelve el problema porque **la restricción de fondo es la habilitación, la certificación o la experiencia validable**, no el coste.

PERFIL	POR QUÉ ES DIFÍCIL DE ENCONTRAR
Técnico de Mantenimiento Aeronáutico (TMA) – Lic. EASA B1/B2	España necesitará 13.000 nuevos TMA en la próxima década. La demanda de mecánicos cualificados supera la oferta en MRO y fabricantes.
Piloto de línea aérea (OPL / Comandante)	Las jubilaciones masivas de las generaciones de los años 80-90 coinciden con la expansión de flotas. La aviación necesitará 590.000 nuevos pilotos solo en Europa en las próximas dos décadas.
Ingeniero/a de aviónica y sistemas embarcados certificados (DO-178C / DO-254)	La escasez de ingenieros con licencias B1/B2 y experiencia en nuevos programas se ha convertido en un factor limitante para la capacidad operativa, especialmente ante los crecientes backlogs de mantenimiento pesado. La formación universitaria no cubre la certificación práctica exigida en proyectos reales.
Ingeniero/a sénior de compuestos avanzados (CATIA / Fibersim / CNC)	Los grandes programas europeos (Eurodrone, A400M, FCAS) y la transición a aeroestructuras en material compuesto exigen ingenieros con especialización muy específica.
Director/a de programa con experiencia en proyectos complejos	Los fabricantes y Tier 1 ya no buscan solo ingenieros: necesitan gestores de programa capaces de coordinar ecosistemas complejos bajo fuertes restricciones regulatorias y de certificación.
Especialistas en IA aplicada a entornos aeronáuticos críticos	El 81% de las empresas del sector planea emplear IA, pero los ingenieros capaces de trabajar en arquitecturas certificables bajo normativa aeronáutica son extremadamente escasos. La ventaja competitiva estará en quienes combinen conocimiento técnico aeronáutico con dominio de IA aplicada.

6. CONSEJOS PRÁCTICOS PARA ATRAER Y FIDELIZAR TALENTO AEROESPACIAL

La escasez de talento aeroespacial no se resuelve con anuncios de empleo más visibles. Exige **repensar la propuesta de valor al profesional técnico** y traducirla en **políticas tangibles**. A continuación, compartimos cinco palancas con impacto en atracción y fidelización de talento para empresas del sector.

6.1 FORMACIÓN, CERTIFICACIÓN Y PLANES DE CARRERA VISIBLES

El talento aeroespacial permanece donde **siente que puede crecer técnicamente**. Los perfiles del sector valoran la **perspectiva de certificación y especialización** tanto o más que el salario inicial. **Las organizaciones que combinan formación técnica continua, mentorización y rutas de carrera documentadas reducen significativamente la rotación temprana** (especialmente en los tres primeros años, donde se concentran la mayor parte de las salidas voluntarias).

- **Itinerarios de carrera documentados por especialidad** (TMA B1.1 → B1.2 → type rating; operario de composites → técnico → líder de célula; ingeniero junior → senior → responsable de programa): **visibilizar el camino reduce la incertidumbre y refuerza el compromiso**.
- **Financiación de habilitaciones y type ratings con acuerdo de permanencia**: el coste de una licencia EASA o de un type rating pasa de ser barrera de entrada a convertirse en palanca de retención de alto impacto.
- **Programas de reskilling en IA aplicada, datos y ciberseguridad** para técnicos e ingenieros en activo, apoyándose en instrumentos del CDTI o de los fondos Next Generation EU.
- **Mentorización entre técnicos sénior y perfiles junior**, especialmente crítica en puestos con conocimiento certificable acumulado difícil de documentar. Se trata de una de las palancas con mayor retorno en engagement y transferencia de know-how.

6.2 COMPENSACIÓN COMPETITIVA: MÁS ALLÁ DEL CONVENIO

El convenio colectivo establece el mínimo, no el techo. El sector reconoce públicamente que sus salarios son menos competitivos que los de otros mercados europeos, y la fuga de ingenieros sénior hacia Alemania, Francia o Reino Unido es ya una realidad. Las empresas que mejor fidelizan el talento **ajustan su política retributiva con criterios de mercado, no de negociación colectiva exclusivamente**.

- **Benchmarking salarial anual por perfil, empresa y región** con referencia al mercado europeo: la brecha entre el convenio y el mercado real se amplía cada año para los perfiles más escasos.
- **Primas de certificación** para perfiles con habilitaciones EASA, DO-178C/DO-254, EN9100 o type ratings específicos: el valor de la habilitación debe reflejarse en la nómina.
- **Retribución flexible** (seguro médico, transporte, formación certificada, planes de pensiones) para mejorar la compensación total percibida sin incremento proporcional de masa salarial.
- **Variable ligado a hitos de programa o de certificación**: especialmente eficaz para gestores de programa e ingenieros en proyectos complejos con fases de entrega definidas.
- **Revisión retributiva periódica** alineada con la tasa de rotación real y el coste de sustitución de cada perfil —que en perfiles con habilitación EASA supera con creces el coste del ajuste salarial.

6.3 FLEXIBILIDAD POSIBLE EN UNA INDUSTRIA DE ALTA PRESENCIALIDAD

La industria aeroespacial tiene **restricciones operativas** evidentes: algunas tareas como el mantenimiento de aeronaves, la fabricación de estructuras y los ensayos **no pueden hacerse en remoto**. Sin embargo, existe un **margen de flexibilidad infrautilizado** que marca diferencias significativas, especialmente para **perfiles de ingeniería, gestión y soporte**.

- **Modelo híbrido para perfiles no operacionales** (diseño, gestión de programas, supply chain, calidad documental, datos): 2-3 días en remoto cuando el proyecto lo permite, sin impacto en entregables ni en certificaciones.
- **Turnos estables y publicados con suficiente antelación en producción y MRO**: el turno predecible es el principal "lujo" que valora la plantilla operativa, por encima de muchos complementos económicos.
- **Eliminación o compensación específica de los turnos partidos** en las operaciones donde la gestión lo permita.
- **Adaptación de jornada en situaciones específicas** (cuidado de dependientes, formación, tratamiento médico): esta flexibilidad puntual es percibida como empática y genera lealtad desproporcionada respecto a su coste.

6.4 GESTIÓN DEL ABSENTISMO Y PLAN DE RELEVO GENERACIONAL

Con el **35%** de los trabajadores industriales españoles por encima de los 50 años, la **gestión del bienestar** y del **relevo generacional** es ya una palanca de continuidad del negocio en todos los sectores:

- **Jubilación parcial con contrato de relevo** en industria manufacturera, vigente hasta diciembre de 2029: permite a los técnicos sénior transferir conocimiento certificable mientras el perfil junior adquiere la habilitación necesaria para asumir la responsabilidad.
- **Prevención del desgaste físico en TMA y operarios de fabricación**: ergonomía postural, rotación de tareas físicamente exigentes y pausas activas reducen el absentismo por incapacidad temporal en los puestos con mayor exposición física.
- **Salud mental y prevención del burnout** para ingenieros y gestores de programa sometidos a presión sostenida de hitos de entrega y escasez de recursos técnicos.
- **Apoyo psicológico accesible y confidencial** para mandos intermedios y plantilla operativa, especialmente en centros con alta carga de trabajo y rotación elevada.



6.5 ALIANZAS FORMATIVAS Y CAPTACIÓN TEMPRANA: GENERAR EL MERCADO, NO COMPETIR POR ÉL

La escasez de TMA, pilotos e ingenieros no se resuelve contratando al mercado: hay que **generar el mercado**. Las empresas que construyen **flujos de talento propios**, mediante **alianzas con centros formativos, programas de becas y pipelines de prácticas**, dejan de depender de la oferta disponible y empiezan a crearla. Los referentes ya existen en España:

- **Programas de FP Dual propios o en alianza con centros EASA 147:** el modelo de Airbus España (Aerospace Academy, lanzada en julio de 2026 para crear un instituto de FP reglada con modelo modular) y el de Iberia Mantenimiento (más de 600 alumnos en prácticas desde 2018, tasa de conversión del 60%) demuestran el retorno de esta inversión formativa.
- **Cursos puente para técnicos de sectores afines** (automoción, ferroviario, industrial) hacia mantenimiento aeronáutico: Iberia Mantenimiento puso en marcha en 2026 el primer programa de especialización en motores de turbina de gas para titulados de FP de otras ramas, con 500 horas y beca remunerada. Una palanca para ampliar el pool de candidatos más allá del sector.
- **Alianzas con universidades aeroespaciales** (ETSIAE-UPM, Universidad de Sevilla, UPV/EHU) para prácticas de ingeniería con alta conversión: el modelo Airbus integra ya a más de 20 universidades españolas.
- **Programas STEM y de orientación vocacional dirigidos a alumnas de secundaria:** la captación de vocaciones femeninas empieza antes de que se elija carrera, no en la oferta de empleo. Colaborar con iniciativas como Ellas Vuelan Alto o FITEA amplía el pipeline a medio plazo.
- **Comunidades de talento y contacto activo con candidatos pasivos:** la mayoría de los ingenieros con licencia EASA no buscan activamente empleo. Mantener relaciones de largo plazo con estos perfiles (antes de que exista una vacante) es la única forma de acceder a ellos cuando se necesitan.



7. CONCLUSIONES Y HOJA DE RUTA ESTRATÉGICA

7.1 RESUMEN EJECUTIVO DE LOS HALLAZGOS

01

Un sector en máximos históricos de facturación, PIB y empleo.

El conjunto de las industrias de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio facturó **16.153 M€** en 2024 (+16,2%), supuso el **1,4% del PIB nacional**, generó **260.050 empleos** y devolvió **7.399 M€ a las arcas públicas**.

02

La industria aeroespacial española lidera la I+D+i industrial.

El sector destinó **2.614 M€ en I+D+i** en 2024 (el 29,5% de toda la inversión industrial española), con una intensidad diez veces superior a la media nacional y una complejidad tecnológica cuatro veces mayor. España ocupa el **puesto 14 en el ranking mundial de I+D+i**.

03

La demanda de perfiles técnicos es elevada tanto en perfiles white collar como blue collar.

TMA con licencias EASA, pilotos y operarios de composites conviven en las **listas de vacantes críticas** con ingenieros de aviónica certificados, gestores de programa y especialistas en IA aeronáutica.

04

La transformación tecnológica redefine los perfiles necesarios y los hace más escasos.

El **81%** de las empresas ya emplea o planea emplear IA, principalmente en mantenimiento predictivo, y los **nuevos marcos regulatorios** (ReFuelEU, RPAS, NIS2) crean especialidades que el sistema formativo aún no produce al ritmo que el tejido empresarial necesita. La ventaja competitiva estará en quienes formen plantillas con **habilidades híbridas**: conocimiento técnico aeronáutico más dominio digital aplicado.

05

Los salarios son competitivos en el mercado nacional, pero quedan por debajo de Europa.

Pese a que un ingeniero aeroespacial puede superar el salario medio español en un **35,4%**, la **brecha con Europa** es el principal vector de fuga: los profesionales senior del sector pueden prácticamente duplicar su salario en países como Alemania, Francia o Reino Unido.

06

La escasez es estructural: la restricción es la habilitación, no el salario.

En muchos perfiles, un aumento salarial no resuelve el problema, ya que existe un mayor problema de fondo: la **falta de perfiles habilitados, certificados o con experiencia validable para cubrir la demanda**. Por ejemplo, el sector necesitará **13.000 nuevos TMAs**. Con **5.288 licencias TMA activas** en España, **la demanda prevista multiplica por 2,5 el parque actual**.

7.2 HOJA DE RUTA ESTRATÉGICA PARA EMPLEADORES

PALANCA	MEDIDAS CLAVE	IMPACTO ESPERADO
Pipeline formativo propio	FP Dual con centros EASA 147 (modelo Airbus Aerospace Academy; Iberia Mantenimiento). Cursos puente para técnicos de sectores afines. Acuerdos con ETSIAE-UPM, Universidad de Sevilla y UPV/EHU.	Reducción del tiempo de cobertura de vacantes técnicas.
Compensación competitiva vs. Europa	Benchmarking salarial anual referenciado al mercado europeo, no solo al convenio. Primas de certificación EASA, DO-178C, type ratings. Retribución flexible y variable por hitos de programa.	Reducción de la fuga de talento sénior hacia Alemania, Francia y Reino Unido.
Flexibilidad y bienestar	Modelo híbrido para perfiles no operacionales (diseño, gestión, supply chain). Turnos estables con antelación en MRO y fabricación. Ergonomía postural y prevención del desgaste físico en TMA. Salud mental para ingenieros bajo presión de programa.	Reducción del absentismo y de la rotación temprana en los tres primeros años de permanencia.
Relevo generacional planificado	Jubilación parcial con contrato de relevo en industria manufacturera. Programas estructurados de transferencia de conocimiento certificable sénior-júnior.	Continuidad operativa y conservación del know-how técnico acumulado sin pérdida de capacidad productiva.
Habilitaciones y reskilling	Financiación de habilitaciones EASA y type ratings con acuerdo de permanencia. Programas de reskilling en IA aplicada, datos y ciberseguridad vía CDTI y fondos Next Generation EU.	Plantilla preparada para la digitalización operativa. Conversión del coste de la habilitación en palanca de fidelización de talento.
Captación de talento femenino	Programas STEM dirigidos a alumnas de secundaria. Colaboración con proyectos que fomenten la inclusión de talento femenino. Revisión de descripciones de puesto. Mentoring y redes de referentes femeninos en el sector.	Ampliación del pool de talento disponible.

Conclusión final: El sector aeroespacial español afronta 2026 con cifras récord de facturación y con una de las brechas de talento más visibles de la economía española. Las empresas que conviertan la atracción y fidelización de talento en una estrategia estructurada serán las que capturen el crecimiento que el sector anticipa para los próximos años.



synergie.es
sandyou.es
synergieexecutive.com

2026



@synergie_es
@sandyou_es

