

# Análisis de la movilidad entre ocupaciones de un sector productivo y sus causas



Lote 2: Empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad

## Resumen Ejecutivo

Memoria Técnica

Referencia: 2023/3120013089/339

Fundación Estatal  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



Afi 



## Resumen ejecutivo

Este estudio analiza la movilidad laboral dentro del sector de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad en España entre 2019 y 2022, enfocándose en las transiciones ocupacionales y contractuales, así como en las causas subyacentes. La investigación ofrece una visión integral de los patrones de movilidad laboral en un sector estratégico para la economía nacional, destacando oportunidades y retos para mejorar la estabilidad y profesionalización de su fuerza laboral. Sin embargo, cabe destacar que el análisis del impacto de la formación continua en la movilidad vertical dentro del sector de las empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad revela una relación poco clara y con escasa correlación directa. Para analizar de manera más concluyente el impacto de la formación continua en la movilidad laboral, sería necesario realizar una evaluación detallada de los programas de formación implementados en el sector.

### Características del Sector de las Empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad

- **El sector de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad es un pilar estratégico en la economía española, reconocido por su alta cualificación, dinamismo y estabilidad laboral.** Así, en 2023, el sector empleaba a más de 302.000 personas, representando el 1,4% del empleo total en España, con un crecimiento del 7,7% desde 2019, impulsado por la transición energética y la digitalización. Cabe destacar que nueve de cada diez personas empleadas tienen formación universitaria, y el 99% cuentan con contratos indefinidos. La temporalidad, que era del 18% en 2019, se redujo al 7% en 2023.
- **El sector se encuentra altamente masculinizado, a la vez que se observa un predominio de la población joven entre 25 y 35 años y de nacionalidad española.**
- **Geográficamente, la relevancia del sector destaca en provincias como Sevilla, A Coruña, Lugo y Vizcaya, con una concentración significativa en zonas industriales del norte y este de España.** En estos territorios, el 2,4% de los ocupados trabaja en el sector, duplicando la media nacional del 1,4%.
- **El sector refleja una estructura laboral concentrada en unas pocas ocupaciones:** un tercio de los trabajadores del sector de oficinas de estudios técnicos son ingenieros y arquitectos.
- **La formación continua se reafirma como un factor clave para la mejora de las competencias técnicas en un sector estratégico como son las empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad,** aunque existe margen para incrementar la participación.
- **La formación continua en el sector de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, liderada por profesionales en ciencias naturales y técnicos de control de calidad, refleja un compromiso con la actualización de habilidades, aunque con tasas inferiores al promedio nacional, especialmente entre universitarios y técnicos.** En este sector, el 19% de las personas trabajadoras con título universitario y el 17% de las que poseen formación profesional participan en cursos de formación continua. Estas proporciones son inferiores al promedio nacional, donde el 25% de los ocupados con título universitario y el 19% con formación profesional realizan formación continua.



## Movilidad laboral de los ocupados del sector de las empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad entre 2019 y 2022

### Movilidad vertical

- **El análisis de la movilidad en el sector revela una baja movilidad vertical.** Solo el 4,4% de los trabajadores lograron ascender entre 2019 y 2022, una cifra inferior al promedio nacional (12,5%). La mayoría de los ascensos se dieron en roles operativos como peones (22,7%) y oficiales (19,6%).
- **El sector destaca por su estabilidad laboral, especialmente entre los trabajadores autónomos, quienes muestran una elevada permanencia en sus puestos.** Así, el 31,1% de los trabajadores que en 2019 era autónomo en el sector de la ingeniería continúa siéndolo en 2022, mientras que en el conjunto nacional esta cifra es del 16,3%.
- **Desde una perspectiva demográfica, aunque el género y la nacionalidad tienen un impacto mínimo en la probabilidad de ascenso profesional, los trabajadores jóvenes se posicionan como los grupos con mayor capacidad para progresar, aprovechando las oportunidades que ofrece el sector.** Así, entre 2019 y 2022, el 3% de los ocupados de 25 a 34 años ascendieron 1-2 escalones en el grupo de cotización, frente al 0,6% de los mayores de 55 años.
- **En cuanto a los descensos profesionales, estos se mantienen en niveles relativamente bajos y son uniformes entre géneros y nacionalidad. Sin embargo, los trabajadores jóvenes enfrentan mayores desafíos de estabilidad laboral que los de mayor edad.** No obstante, la probabilidad de descenso es inferior a la de ascenso en la mayoría de tramos etarios, lo que destaca la estabilidad laboral que el sector de las empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad ofrece a sus trabajadores
- **Aunque la probabilidad de ascenso profesional es inferior a la media nacional, los beneficios económicos para quienes logran ascender son más significativos.** Se observa que entre 2019 y 2022 los trabajadores del sector que lograron un ascenso incrementaron su base de cotización media por hora trabajada de 8,8 euros en 2019 a 10,7 euros en 2022, lo que representa un aumento del 21,6%. En otros sectores de actividad, el incremento por hora trabajada fue del 17,8%.

### Movilidad horizontal

- **Las empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad se posicionan como uno de los sectores más dinámicos en términos de movilidad laboral horizontal, junto con el sector hostelero y el resto de las actividades profesionales y administrativas.** Durante el período analizado, el 27,9% de los trabajadores de ingeniería cambiaron de sector, lo que evidencia la dificultad de retener talento en comparación con otros sectores más estables, como la industria, donde solo el 13,6% de los empleados realizaron transiciones similares.
- **En términos de movilidad horizontal, los jóvenes registran las mayores tasas de cambio hacia otros sectores, lo que pone de manifiesto la necesidad de implementar estrategias efectivas para retener talento cualificado**
- **En cuanto a la nacionalidad, se observa que la probabilidad de cambio de sector es mayor entre los trabajadores con nacionalidad extranjera que entre los españoles.** Mientras que el 37,4% de los ocupados extranjeros cambió de sector, esta cifra se reduce al 26% en el caso de los españoles. Factores como la posibilidad de encontrar alternativas laborales más



atractivas en otros sectores y la mayor facilidad de permanencia para los trabajadores españoles podrían explicar esta mayor movilidad en el sector.

### Movilidad contractual

- **La movilidad contractual, aunque beneficiada por la Reforma Laboral de 2022, ha tenido un impacto más moderado en el sector debido a la ya baja temporalidad de los contratos, consolidando su carácter estable dentro del panorama laboral español.**
- **En el sector de las empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, la probabilidad de mantener un contrato indefinido a tiempo completo aumenta con la edad, aunque es ligeramente inferior a la media sectorial.**
- **La movilidad contractual presenta diferencias significativas por nacionalidad, con una mayor probabilidad de permanencia en contrato indefinido entre los trabajadores españoles frente a los extranjeros.** En el sector de las empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, esta diferencia es de 12 puntos porcentuales, comparada con 10 puntos en la media sectorial.
- **La formación continua tiene el potencial de desempeñar un papel crucial en el desarrollo de las personas trabajadoras extranjeras dentro del sector de las empresas de servicios de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad.** Invertir en programas de capacitación específicos para mejorar sus habilidades profesionales no solo aumentaría su productividad, sino que también podría contribuir a la profesionalización y competitividad general del sector.

### Perspectivas de empleo en el sector de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad

- El análisis de la movilidad en este sector da paso a proyecciones de ocupación hasta 2027, basadas en la tendencia reciente y en la estabilidad del modelo productivo español.
- **Se estima que el número de ocupados en el sector de las empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad crecerá un 8,5% entre 2024 y 2027, con un incremento anual promedio del 2,1%.** Este crecimiento supera al de la media nacional, proyectado en un 5,8% para el mismo periodo.
- De mantenerse esta tendencia, **se espera que el sector alcance más de 328.000 personas ocupadas en 2027, sumando 26.000 trabajadores adicionales respecto a 2023.**

### Recomendaciones para el sector de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad

- **Impulsar la formación continua y especializada:** diseñar programas adaptados a las necesidades específicas del sector, incluyendo habilidades digitales y liderazgo, para mejorar la movilidad vertical y la retención de talento.
- **Fomentar la digitalización:** implementar tecnologías avanzadas y capacitar a los trabajadores para optimizar procesos y aumentar la competitividad.
- **Mejorar las condiciones laborales:** abordar la alta movilidad juvenil mediante estrategias que fomenten la estabilidad y el desarrollo profesional, como planes de carrera claros.
- **Promover la inclusión y diversidad:** reducir la brecha de género en el acceso a posiciones de liderazgo y facilitar la integración de trabajadores extranjeros mediante programas de formación adaptados.