



LA VOCACIÓN INGENIERA: UNA PROFESIÓN CON VOCACIÓN, ESTABILIDAD Y CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN

Resultados de la encuesta a 1.397 profesionales en activo realizada por el Observatorio de la Ingeniería de España (2025-2026).

Gracias al mecenazgo de:



Agradecimientos

El Observatorio de la Ingeniería de España, es una iniciativa de alcance nacional, gracias al mecenazgo de la **Fundación Caja de Ingenieros**, con el respaldo institucional del **Ministerio de Industria y Turismo y la Real Academia de la Ingeniería** así como el apoyo de **Veolia y Tecniberia**. Aportando todos ellos su visión y los recursos necesarios, que han hecho posible el llevar a buen puerto el propósito inicial.

Gracias al mecenazgo de:



y el apoyo de:



Con el respaldo institucional de:



4 cifras que explican la realidad profesional de la ingeniería.

86%

La vocación se mantiene a lo largo de la carrera

Fuerte coherencia entre la motivación inicial y el ejercicio profesional a lo largo del tiempo.

75%

Tres de cada cuatro ingenieros están satisfechos

La valoración media cercana a 4 sobre 5 confirma un entorno profesional altamente valorado.

3%

El desempleo en la profesión es residual

Elevada integración laboral y fuerte demanda ininterrumpida de perfiles cualificados.

70%

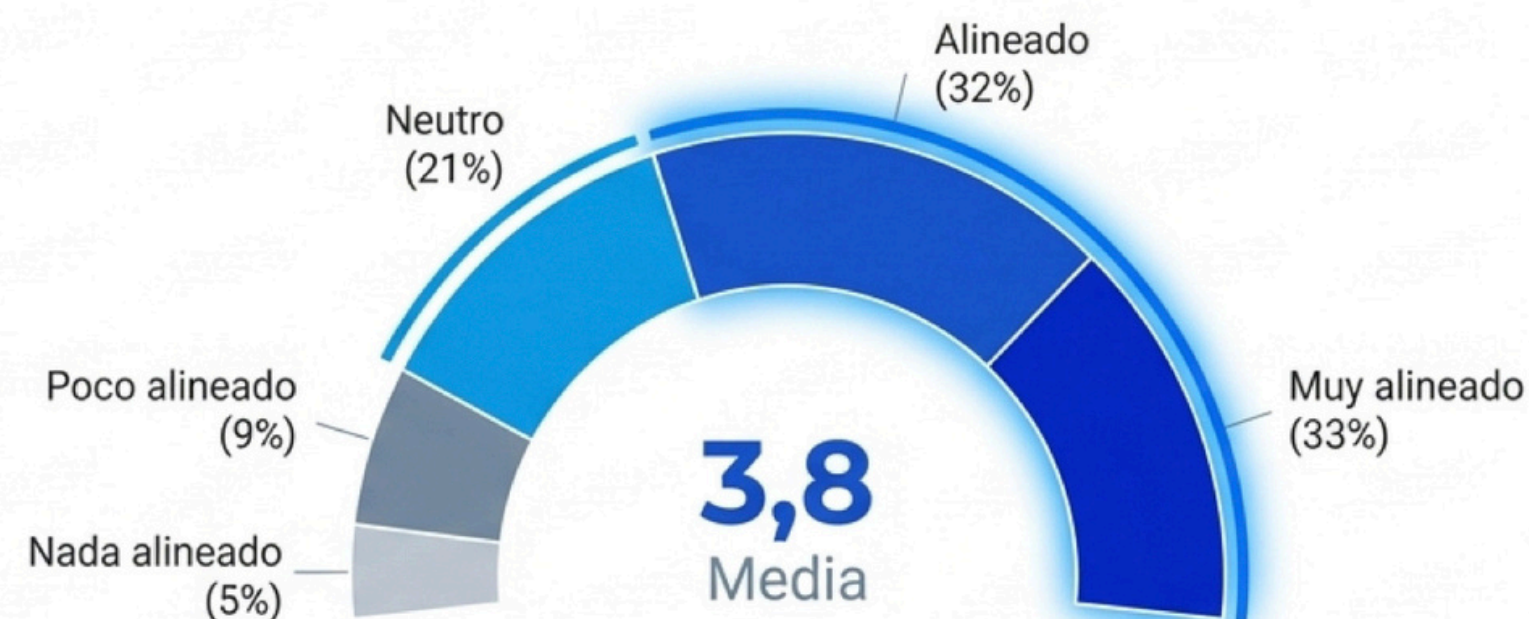
La formación continua es estructural

Necesidad de actualización permanente en un contexto de rápida transformación tecnológica.

La vocación ingeniera no se diluye con el tiempo: se mantiene en el 86% de las trayectorias profesionales.

La vocación ingeniera no se diluye con el tiempo

86%



La vocación no se limita al momento de elegir los estudios. El **86%** de los profesionales percibe su trabajo alineado o neutro respecto a la vocación que le llevó a estudiar ingeniería, reflejando una fuerte coherencia entre la motivación inicial y el desarrollo profesional.

La experiencia refuerza la vocación: la alineación entre trabajo y motivación pasa de 3,5 a 4 sobre 5 con más de diez años de trayectoria.

La identificación con la profesión tiende a consolidarse con la experiencia. A medida que los ingenieros acumulan años en la organización, aumenta su percepción de encaje entre la vocación inicial y el ejercicio profesional, favorecida por la participación en proyectos más complejos y la asunción progresiva de responsabilidades.


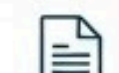


75%

Profesionales con trabajo
alineado a su vocación

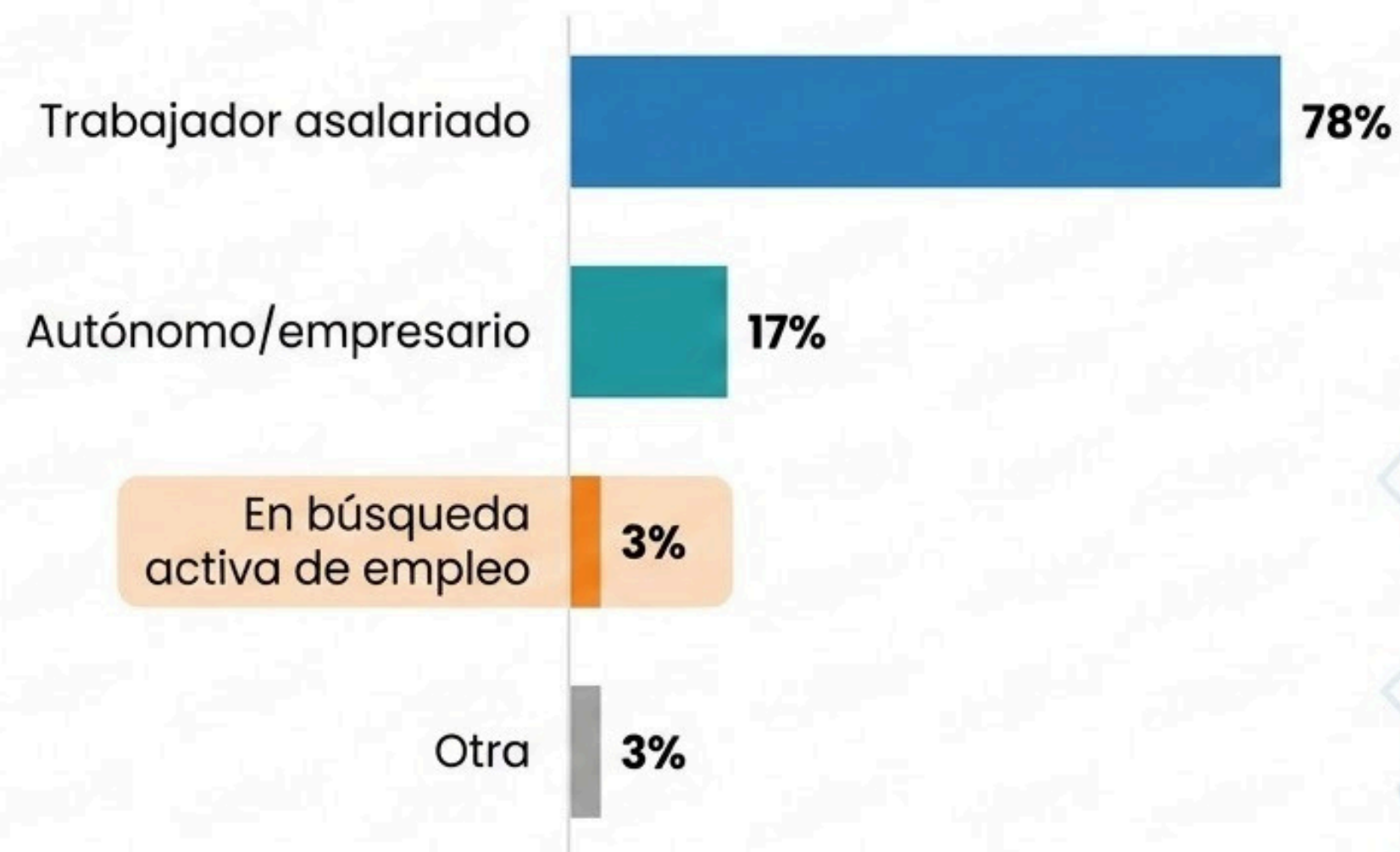


La ingeniería combina vocación con estabilidad: el desempleo del colectivo se sitúa en torno al 3%.



-  Elevada integración laboral.
-  Mayoría con contrato estable.
-  Actividad en empresas medianas/grandes.
-  Trayectorias profesionales prolongadas y continuas.

Situación laboral (Distribución)



La inserción laboral del colectivo ingeniero se concentra en empresas de mayor tamaño.

51%

trabaja en organizaciones de más de 250 empleados.

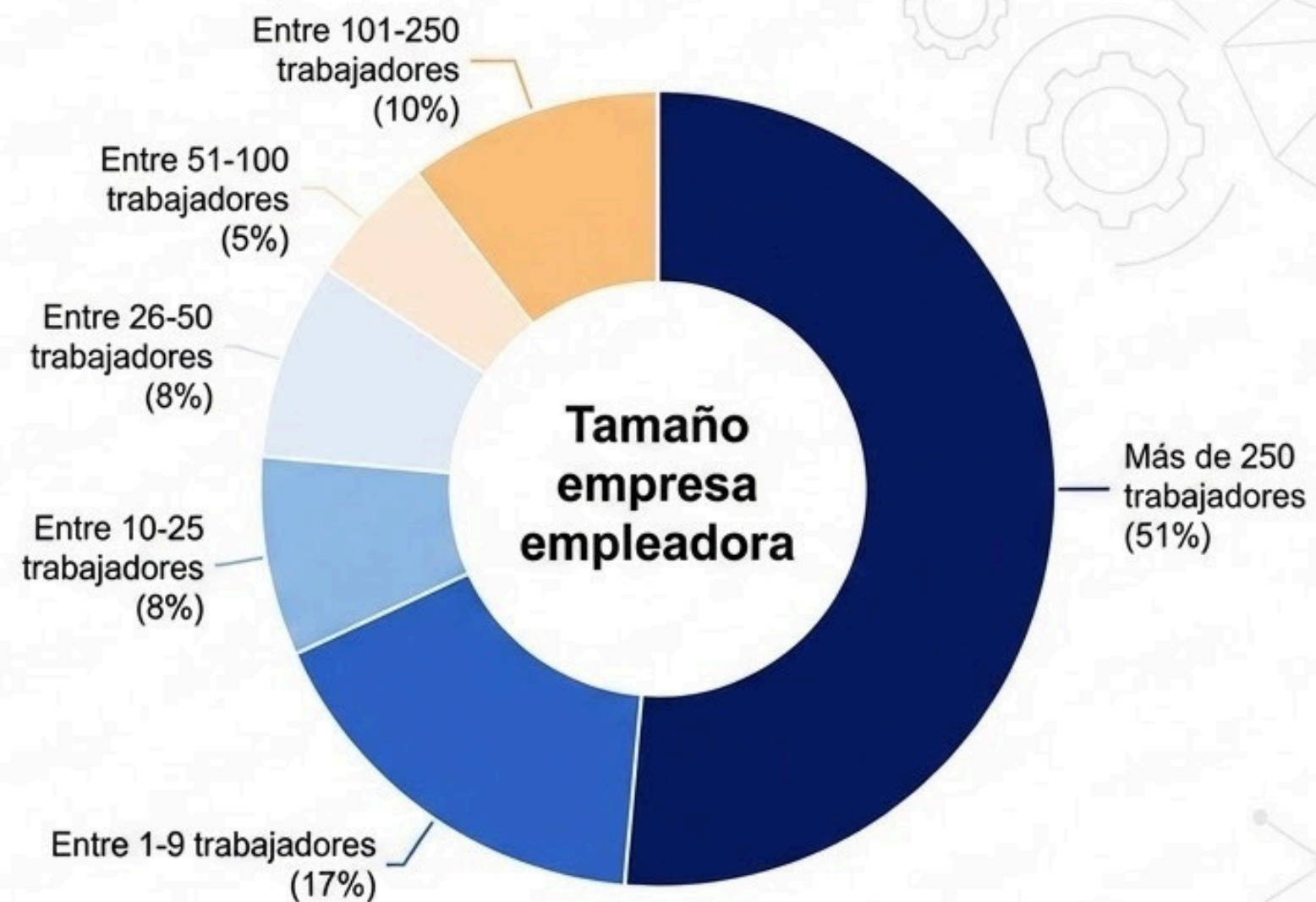


15% en empresas de entre 51 y 250 trabajadores



17% en microempresas (1-9 trabajadores)

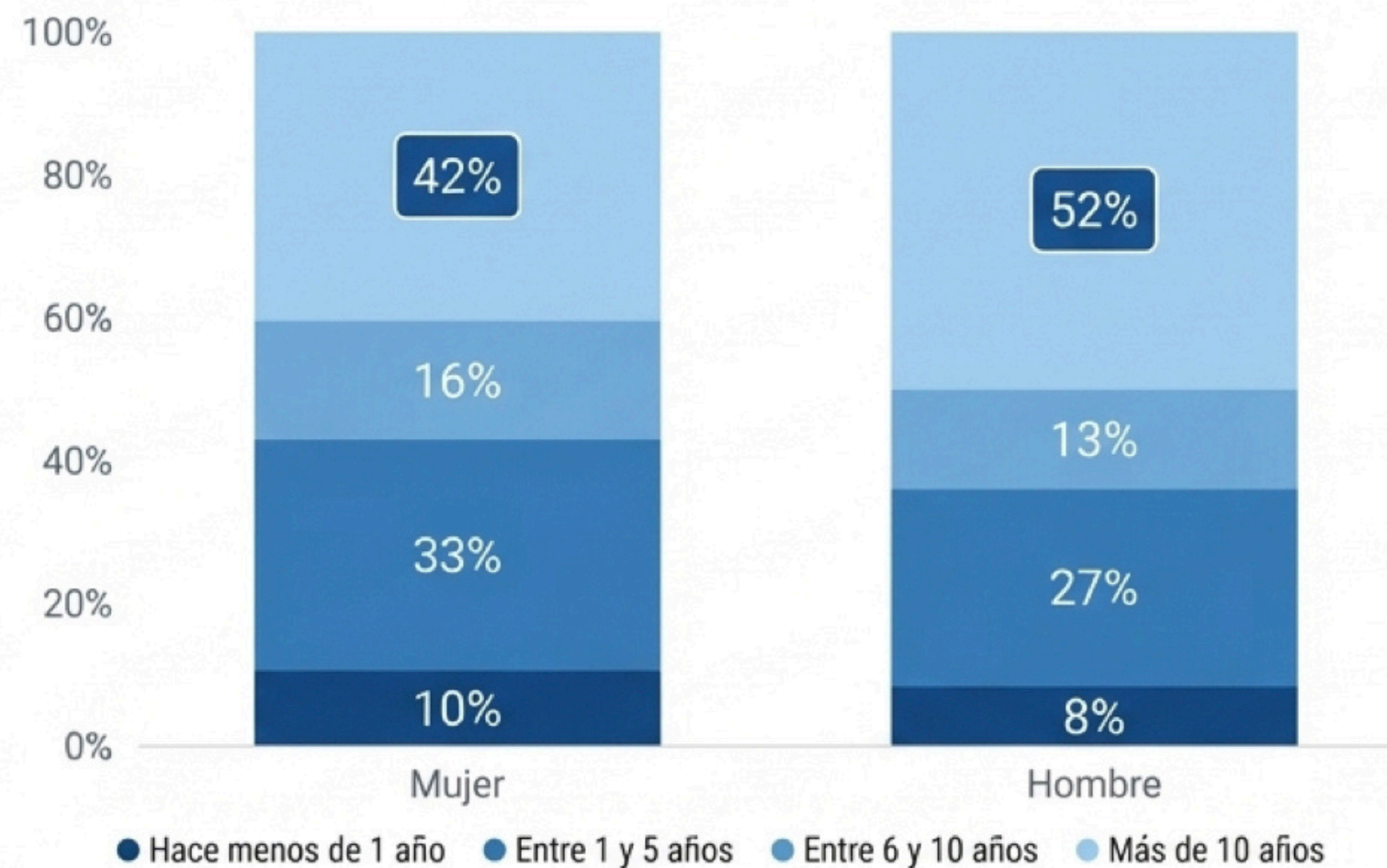
El resto se distribuye en tramos intermedios.



Antigüedad en la organización.

**Alta lealtad
corporativa y
trayectorias
prolongadas**

50%



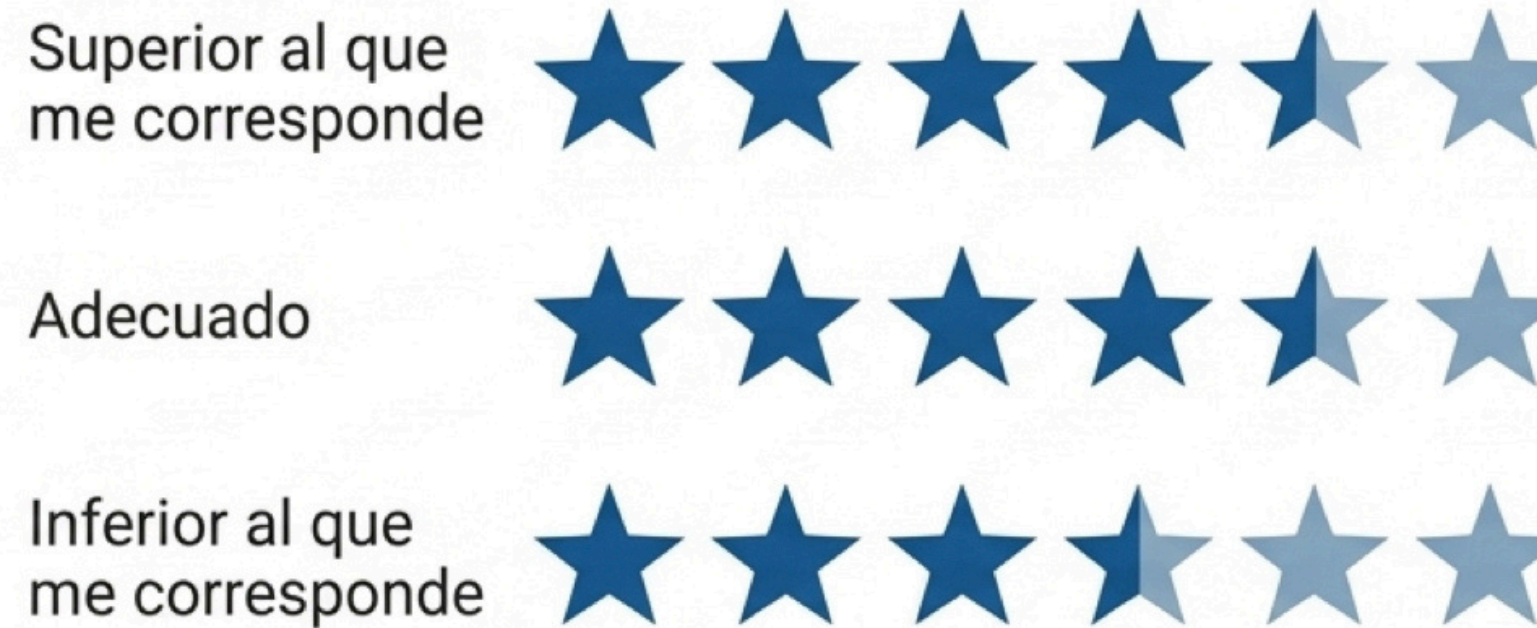
El análisis de la antigüedad confirma la alta estabilidad de las trayectorias. Más del 50% de los hombres y el 42% de las mujeres acumulan más de diez años de permanencia en la misma organización, demostrando un alto grado de lealtad y retención del talento.

Satisfacción laboral.

La experiencia profesional genera una alta satisfacción global

75%

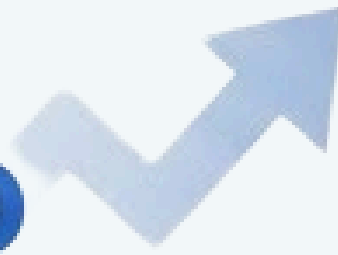
Impacto del salario en la satisfacción laboral



La experiencia profesional se valora, en conjunto, de forma sumamente positiva. La satisfacción laboral del colectivo ingeniero se sitúa en niveles elevados, alcanzando una media de 4 sobre 5, con un 75% de los profesionales declarándose satisfechos o muy satisfechos.

Satisfacción sostenida en el tiempo.

60%



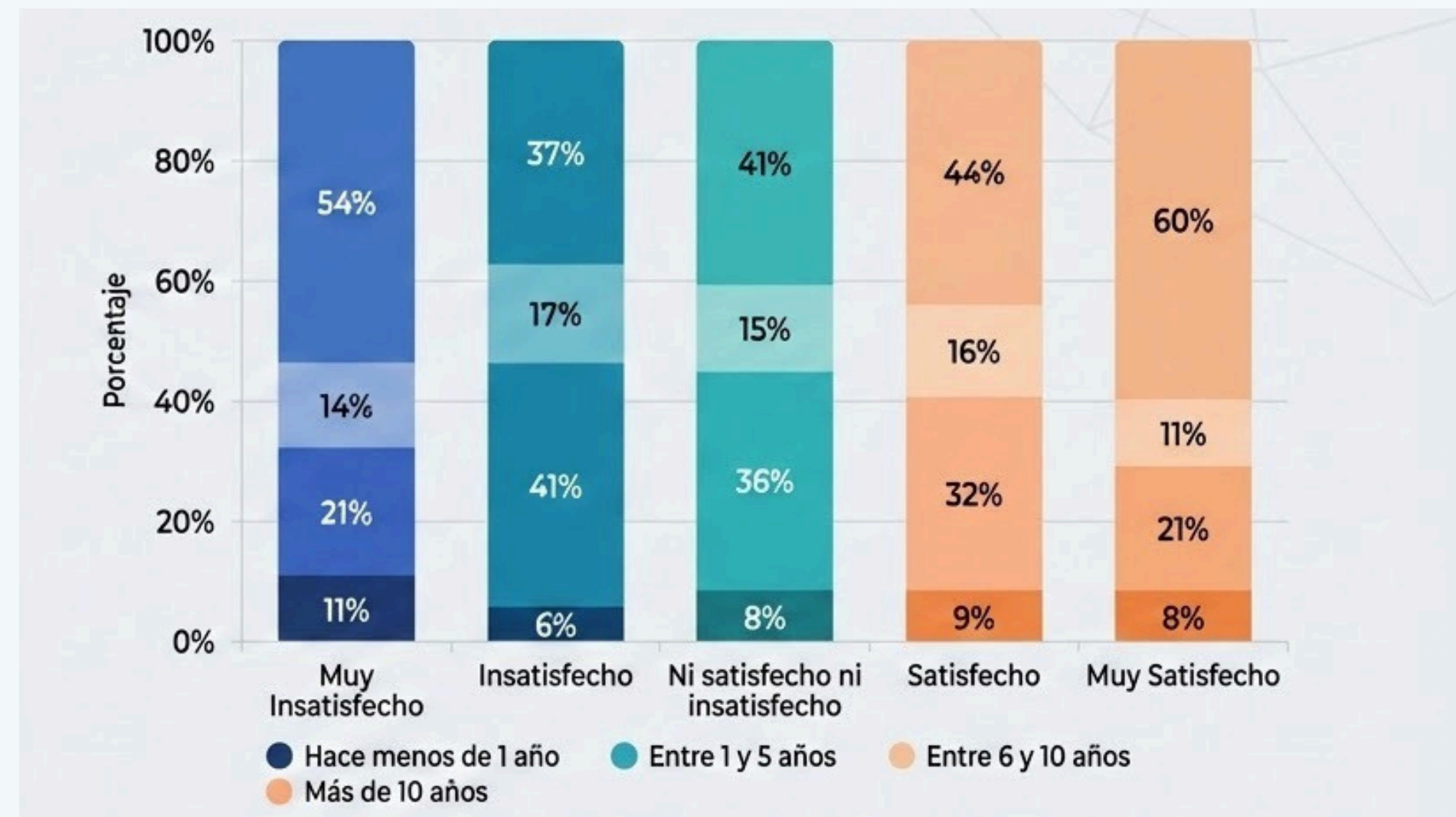
La relación entre vocación y ejercicio profesional se refuerza a lo largo del tiempo.

El análisis por antigüedad en la organización muestra una relación significativa con la satisfacción laboral.

En las categorías de “satisfecho” y “muy satisfecho” predominan los profesionales con mayor permanencia en la organización, alcanzando el 60% en el tramo de más de diez años entre quienes se declaran muy satisfechos.

Por el contrario, en los primeros años aumenta el peso relativo de posiciones de insatisfacción.

**¿Cómo se siente con su empleo actual?
¿Cuántos años lleva trabajando en esta organización?**



Movilidad laboral: motivaciones del cambio. Economía y desarrollo, por delante de la conciliación.

El cruce entre satisfacción laboral y motivaciones de movilidad muestra que la intención de cambio no se explica principalmente por una valoración negativa del empleo actual

60%

Si en un caso hipotético quisiera cambiar de trabajo o conseguir uno nuevo, ¿a qué puesto aplicaría?



La intención de cambio no se explica por insatisfacción con el empleo actual. La movilidad potencial se concentra en perfiles con una percepción ya positiva, buscando oportunidades de mejora económica y desarrollo profesional por encima de otros factores.

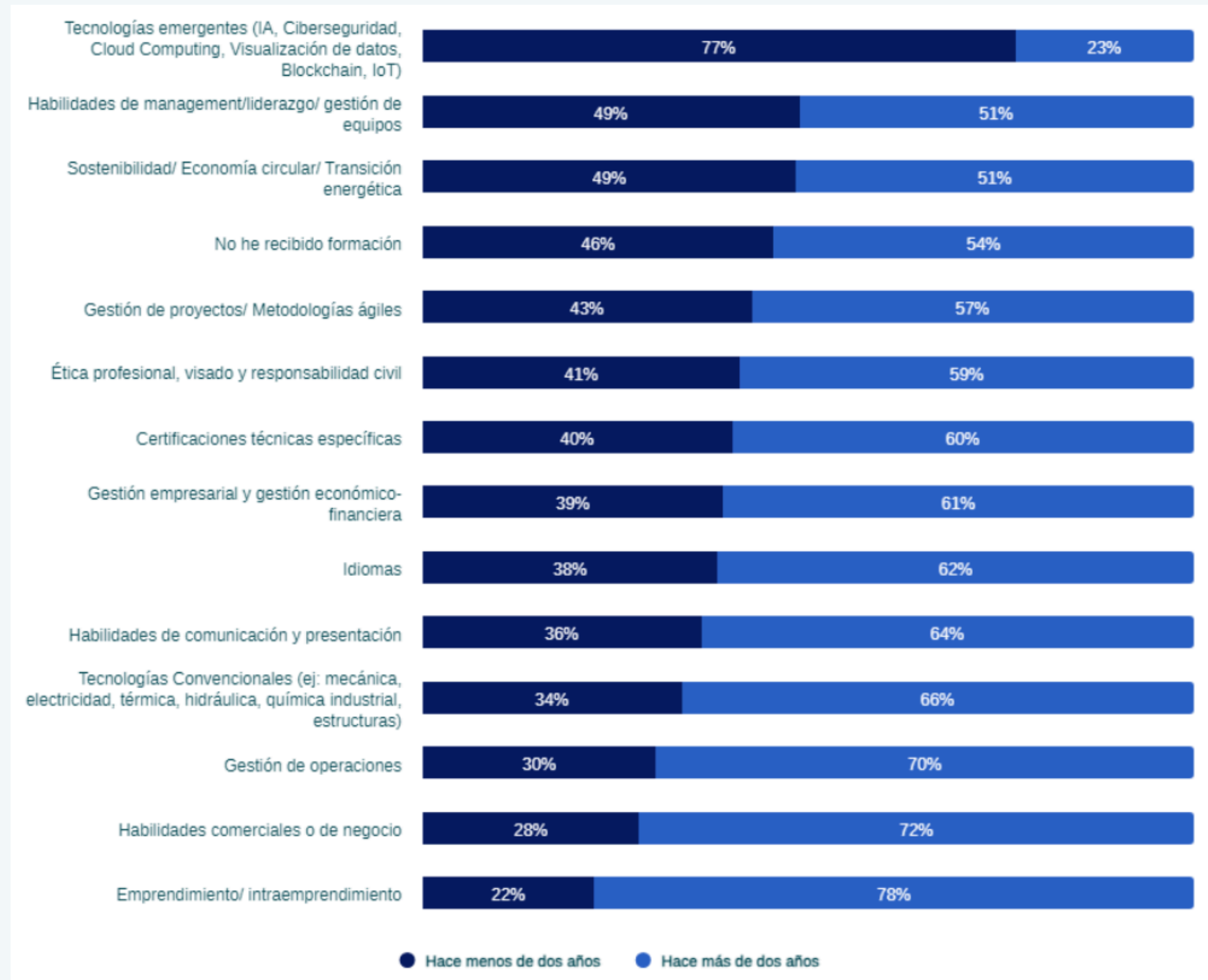
Intensificación reciente de la actividad formativa.



77%

Los resultados evidencian una **intensificación generalizada de la actividad formativa en los 2 últimos años**. La actualización se extiende de forma transversal al conjunto de competencias analizadas.

En **tecnologías emergentes (IA, Ciberseguridad, Cloud computing, Visualización de datos, Blockchain, IoT...)**, el **77%** de los profesionales declara haberse formado en el periodo reciente; en management y sostenibilidad lo ha hecho el **49%**, y en gestión de proyectos el **43%**. Incluso en ámbitos tradicionalmente consolidados, como ética profesional, certificaciones técnicas o idiomas, entre el **38% y el 41%** ha realizado formación en los últimos dos años.



Fortalezas y áreas a reforzar percibidas: un perfil consolidado y transversal.

55%
Fortalezas consolidadas

La autopercepción de fortalezas consolidadas refleja un perfil profesional sólidamente asentado.

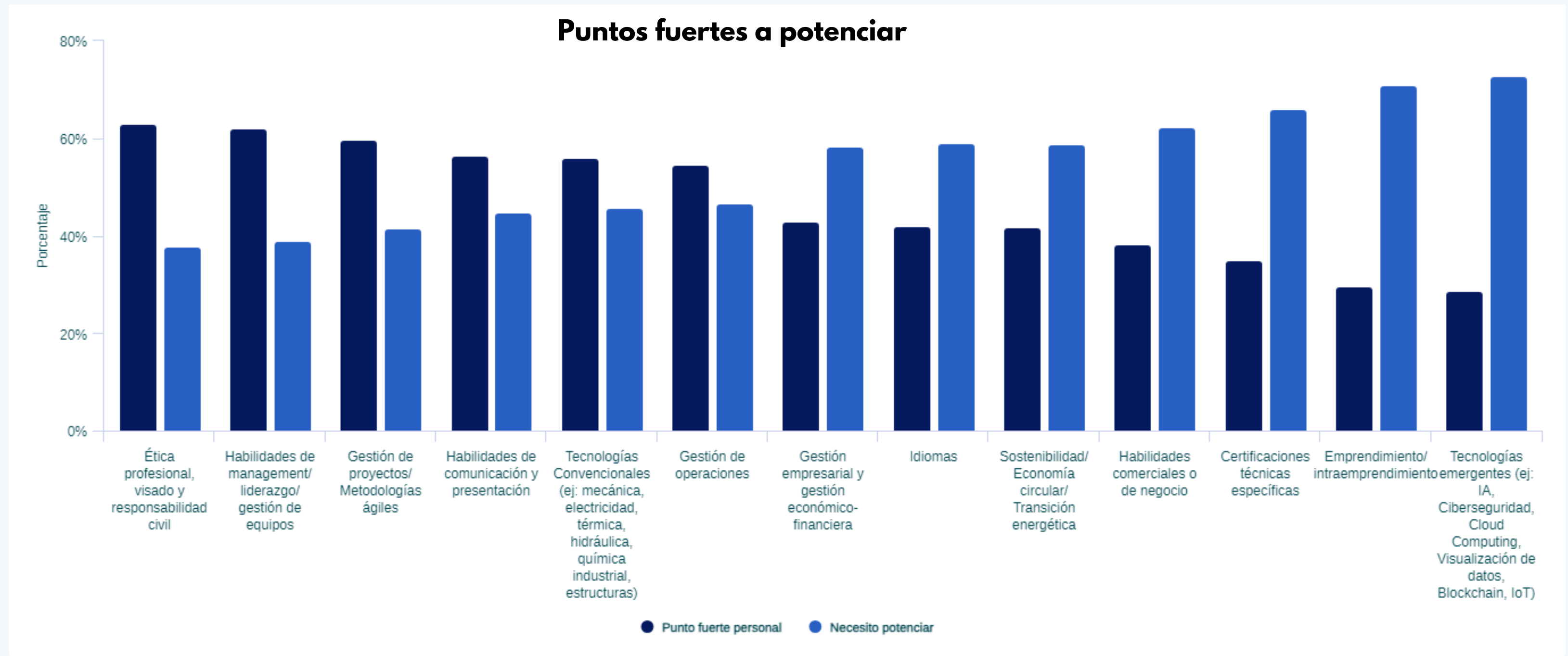
- Más del 55–60% de los profesionales identifica como fortalezas ámbitos como la **ética profesional (62%)**, el **liderazgo y la gestión de equipos (61%)**, la **dirección de proyectos (59%)**, la **comunicación (56%)** y las **tecnologías industriales convencionales (55%)**.

72%
Áreas de refuerzo


En contraste, las principales áreas de refuerzo se concentran en ámbitos vinculados a la evolución del entorno productivo y tecnológico.

- Las **tecnologías emergentes** encabezan con claridad las prioridades de actualización (el **72%** declara necesitar potenciarlas), seguidas del **emprendimiento (70%)**, las **certificaciones técnicas (65%)**, las **habilidades comerciales (62%)**, la **sostenibilidad y los idiomas (58–59%)**.

Fortalezas y áreas a reforzar percibidas: un perfil consolidado y transversal.



Identificación de brechas formativas y prioridades de refuerzo.

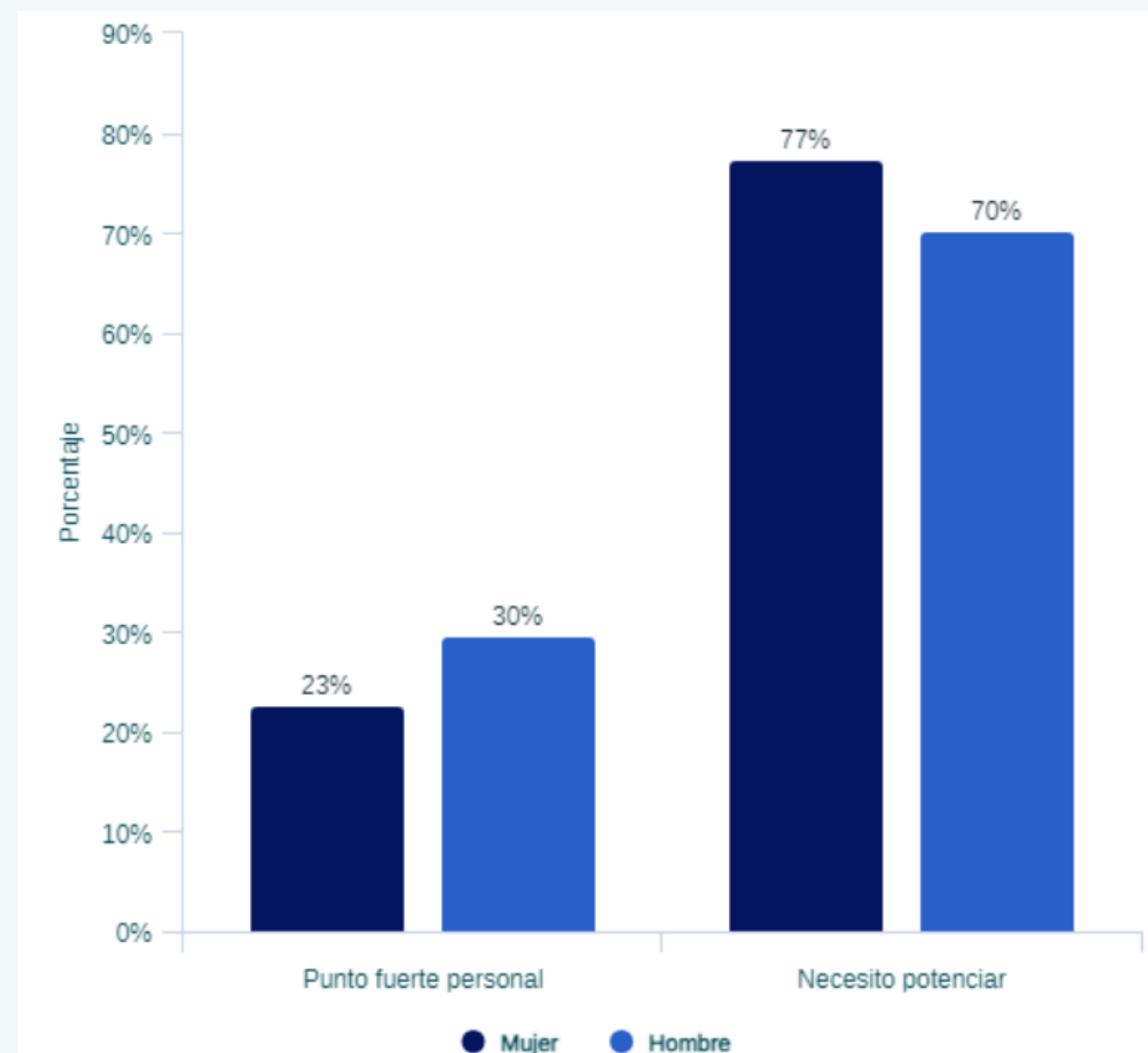
 **70–75%**

Las **tecnologías emergentes** constituyen el principal ámbito de actualización identificado por el colectivo. En torno al 70–75% de los profesionales declara necesitar reforzar estas capacidades, lo que confirma su centralidad en la evolución del perfil ingeniero.

Demanda generalizada

La demanda de refuerzo es generalizada. Aunque en docencia e investigación aumenta ligeramente la proporción que se percibe fuerte en este ámbito, en la mayoría de funciones —consultoría, gestión, proyectos u operaciones— predomina la necesidad de mejora.

Brecha percibida en tecnologías emergentes por género



La relación es significativa. Valor de $P = 0,0$; $Chi2 = 4,4$; Grados de libertad = 1.

Conclusiones.

La vocación en ingeniería existe, se mantiene y se fortalece con la experiencia, pero necesita un entorno que la impulse.

Claves para consolidarla:

- **Trayectorias profesionales con sentido y liderazgo**
- **Proyectos reales y retadores**
- **Reconocimiento acorde a la responsabilidad**
- **Formación continua en un entorno tecnológico cambiante**

Factores que la refuerzan:

- **Contacto temprano con la realidad profesional**
- **Referentes cercanos (especialmente femeninos)**
- **Desarrollo de competencias clave (idiomas, IA, ciberseguridad, cloud)**

Contexto profesional:

- **Alta empleabilidad y satisfacción**
- **La retribución y el desarrollo marcan la diferencia**
- **El talento se mueve por crecimiento, propósito y reconocimiento**

La ingeniería necesita visibilidad, impacto y oportunidades claras para seguir atrayendo y reteniendo talento.

¡Gracias!

contacto

Enric Nogueras Abelló

Telf: 626078030

E-mail: enogueras@editbcn.com



www.observatorioingenieria.es



Real
Academia
de Ingeniería