



# El empleo en el sector turístico en LinkedIn

¿Qué demandan las empresas del sector?

(Febrero de 2026)



## Índice

<b>1. Introducción.....</b>	<b>2</b>
1.1 Nota metodológica.....	2
1.2 Objetivos.....	3
<b>2. Hostelería.....</b>	<b>3</b>
2.1 Oferta de empleo.....	3
<b>3. Alojamientos.....</b>	<b>4</b>
3.1 Oferta de empleo.....	4
<b>4. Transporte.....</b>	<b>5</b>
4.1 Oferta de empleo.....	5
<b>5. Agencias de viajes.....</b>	<b>5</b>
5.1 Oferta de empleo.....	6
<b>6. Ocio, cultura y deporte.....</b>	<b>6</b>
6.1 Oferta de empleo.....	6
<b>7. Tabla comparativa.....</b>	<b>7</b>
<b>8. Conclusiones.....</b>	<b>7</b>

## 1. Introducción

El mercado laboral turístico en España presenta una **estructura claramente diferenciada por subsectores**, tanto en términos de volumen de talento, crecimiento y presión de demanda, como de creación de empleo, perfiles y competencias requeridas.

Con el fin de captar estas diferencias, este informe se organiza en cinco grandes ámbitos de actividad turística:

- **Hostelería:** comprende los servicios de restauración, alimentos y bebidas, y otras actividades relacionadas.
- **Alojamientos:** comprende los servicios de alojamiento en sus distintas modalidades.
- **Transporte:** incluye las actividades vinculadas al transporte aéreo, terrestre, marítimo y ferroviario de pasajeros.
- **Agencias de viajes:** abarca la organización de viajes, intermediación turística y operadores especializados.
- **Ocio, cultura y deporte:** agrupa actividades turísticas complementarias vinculadas a la experiencia cultural, recreativa y de ocio, que contribuyen de forma significativa a la diversificación del destino turístico y a la prolongación de la estancia.

En este contexto, el presente informe ofrece una visión sintética y actualizada de la **oferta de empleo en el sector turístico en España**, incluyendo volumen de **ofertas activas publicadas** en la **red social profesional LinkedIn** durante el mes de febrero de 2026, tipo de empleadores, perfiles y aptitudes más demandadas.

### 1.1 Nota metodológica

El análisis se ha elaborado a partir de datos agregados de **LinkedIn Talent Insights** (febrero de 2026), que recopila información procedente de perfiles profesionales y ofertas de empleo publicadas en la plataforma.

Los indicadores utilizados permiten identificar tendencias relativas en el mercado laboral turístico, como la evolución del talento, la presión de contratación o la movilidad profesional, pero no deben interpretarse como cifras oficiales de empleo.

Para todo el informe:

- **Variación interanual del talento:** variación porcentual del número total de profesionales registrados en LinkedIn en comparación con el año anterior (2025).

- **Demanda de contratación:** promedio de mensajes InMail enviados por reclutadores a estos profesionales durante los últimos 12 meses, comparado con el promedio enviado a otros grupos de profesionales en LinkedIn.
- **Cambios de empleo:** se calcula a partir del número de profesionales que han cambiado de empresa en el último año. Se considera que una persona cambia de empleo cuando incorpora en su perfil un puesto en una empresa nueva.
- **Ubicaciones con gran potencial:** lugares donde la oferta de profesionales es relativamente alta en relación con la demanda de contratación.
- **Rotación media:** número de personas que han salido de las 100 empresas con más profesionales de este subsector, dividido entre el promedio de empleados de estas empresas durante los últimos 12 meses.

## 1.2 Objetivos

Analizar el panorama general del empleo turístico en España, identificando:

- Cómo se estructura el mercado laboral turístico según los diferentes subsectores.
- Qué subsectores muestran mayor dinamismo en términos de empleo.
- Qué tipo de empresas generan más vacantes dentro del ecosistema turístico.
- Qué perfiles y aptitudes son más demandados por las empresas del sector.

## 2. Hostelería

La hostelería es el principal **motor del empleo turístico** en España, con más de 650.000 profesionales en LinkedIn, pero con un **descenso interanual del talento** (-2%) y baja demanda de contratación en términos relativos. Registra una **elevada movilidad laboral** (más de 90.000 cambios de empleo en el último año), asociada a la rotación estructural del subsector.

El talento está ampliamente distribuido por el territorio y presenta un equilibrio de género, con fuerte peso de grandes empresas de distribución. Al mismo tiempo, ubicaciones con gran potencial como **Sevilla, Málaga y Alicante** destacan por contar con una oferta de profesionales relativamente alta en comparación con la demanda de contratación.

### 2.1 Oferta de empleo

La hostelería presenta una **oferta de empleo baja** (más de 2.000 ofertas de empleo activas) en relación con su elevado volumen de talento (más de 650.000 profesionales),

con una rotación media cercana al 9%, configurando un mercado amplio y orientado principalmente a la reposición de puestos operativos.

La demanda se orienta principalmente a:

- **Perfiles operativos** (camarero/a, cocinero/a y dependiente), con un bajo crecimiento de roles técnicos y de gestión.
- Predominan las **competencias transversales** (atención al cliente, toma de decisiones), apoyadas por competencias técnicas y operativas (alimentación y bebidas, servicio de barra).

## 3. Alojamientos

Los alojamientos son clave dentro del turismo, con más de **56.000 profesionales** en LinkedIn, aunque con un **ligero descenso interanual del talento** (-1%). Este segmento registra una movilidad laboral significativa, con más de 10.000 cambios de empleo en el último año, reflejo de la dinámica interna del subsector.

El talento se concentra en grandes ciudades como Madrid, Barcelona y Palma de Mallorca, manteniendo además un equilibrio de género notable. Al mismo tiempo, ubicaciones con gran potencial como **Málaga, Sevilla y Valencia** destacan por contar con una oferta de profesionales relativamente alta en comparación con la demanda de contratación.

Las principales **empresas hoteleras** concentran gran parte del talento, destacando la relevancia de las cadenas en la estabilidad y organización del empleo.

### 3.1 Oferta de empleo

El subsector de alojamientos presenta una demanda de contratación moderada y una rotación media en torno al 11%, configurando un mercado más dinámico, liderado por grandes cadenas hoteleras privadas.

La demanda se orienta principalmente a:

- **Perfiles operativos** (camarero/a, cocinero/a, recepcionista) con un crecimiento significativo de roles comerciales y de gestión (especialista en marketing, especialista en ventas).
- **Competencias transversales** (toma de decisiones, atención al detalle) y **técnicas hoteleras** (alimentación y bebidas, aptitudes para la cocina).

## 4. Transporte

El transporte es un subsector estructural y concentrado, con más de **137.000 profesionales** y un **crecimiento interanual limitado** (~1%), propio de un mercado maduro. Presenta una demanda de contratación moderada y más de 17.000 cambios de empleo anuales, reflejando movilidad interna dentro de grandes operadores.

El talento se concentra en grandes nodos urbanos y logísticos, especialmente Madrid y Barcelona. Destaca una brecha de género significativa, con predominio masculino en los perfiles del subsector.

### 4.1 Oferta de empleo

El subsector del transporte presenta una **demanda de empleo moderada**, con baja tensión del mercado (0,53%) y una rotación media en torno al 10%, lo que apunta a un mercado laboral maduro donde la contratación responde principalmente a dinámicas de reposición y ajuste operativo.

Las ofertas de empleo están lideradas por grandes empresas del sector privado (transporte aéreo y terrestre de pasajeros), junto a PYMEs especializadas en nichos concretos (náutico).

La demanda se orienta principalmente a:

- **Perfiles operativos** (patrón, conductor, marinero), con un crecimiento progresivo de roles técnicos y de apoyo a la gestión.
- Una combinación de competencias técnicas, transversales y operativas orientadas a **la gestión eficiente de operaciones y la resolución de incidencias** en entornos complejos (capacidad de análisis, toma de decisiones).

## 5. Agencias de viajes

Subsector de **tamaño medio** (más de 115.000 profesionales) que muestra un **ligero descenso del talento** (-1%) y una demanda de contratación moderada. El talento se concentra en grandes áreas urbanas y destinos turísticos consolidados, con más de **12.000 cambios de empleo** anuales, reflejando movilidad y reorganización interna.

Presenta una estructura de género equilibrada, con una ligera mayoría femenina. Su evolución está marcada por procesos de ajuste y especialización, en un contexto de transformación del modelo de intermediación turística.

## 5.1 Oferta de empleo

El subsector de agencias de viajes presenta una **Oferta de empleo moderada y contenida**, y una rotación en torno al 10%, configurando un mercado relativamente estable y dominado por grandes empresas privadas de la organización de viajes, mientras que las PYMEs mantienen un papel marginal en la creación de vacantes.

La demanda se orienta principalmente a:

- **Perfiles operativos y comerciales** (atención al cliente, agente de viajes, ventas) con un creciente peso de la gestión de cuentas y la consultoría.
- **Competencias transversales centradas en la experiencia del cliente**, apoyadas por habilidades comerciales asociadas a la venta y gestión de viajes (capacidad de análisis, satisfacción del cliente).

## 6. Ocio, cultura y deporte

El subsector de ocio, cultura y deporte tiene un tamaño relevante (**más de 180.000 profesionales**) que muestra un **descenso del talento** (-2%) y una demanda de contratación baja en términos relativos.

El talento se concentra en grandes áreas urbanas, especialmente Madrid y Barcelona, y presenta una cierta movilidad laboral (más de 18.000 cambios de empleo anuales), reflejo de la heterogeneidad de actividades y de la estacionalidad de parte del subsector.

Al mismo tiempo, ubicaciones con gran potencial como **Valencia, Sevilla y Málaga** destacan por contar con una oferta de profesionales relativamente alta en comparación con la demanda de contratación.

Destaca una **brecha de género significativa**, con predominio masculino en los perfiles del subsector.

Su peso refuerza el papel del ocio, la cultura y el deporte como componentes clave del ecosistema turístico, aunque con dinámicas laborales diversas y fragmentadas.

### 6.1 Oferta de empleo

El subsector de ocio, cultura y deporte presenta una demanda de contratación baja con una rotación media moderada (~13%), configurando un mercado poco tensionado y concentrado en grandes empresas privadas, con presencia relevante de **PYMEs en ámbitos deportivos**.

La demanda se orienta principalmente a:

- **Perfiles técnicos y especializados** (instructores deportivos y perfiles comerciales).
- Competencias **transversales, técnicas y digitales**, como capacidad de análisis, gestión de relaciones con clientes (CRM), atención al cliente y marketing digital.

## 7. Tabla comparativa

A continuación, se presenta un cuadro comparativo que sintetiza los principales indicadores de la oferta de empleo en el sector turístico según datos de LinkedIn.

Indicador clave	Hostelería	Alojamientos	Transporte	Agencias de viajes	Ocio, cultura y deporte
Profesionales en LinkedIn	651.248	56.788	137.083	115.531	183.426
Crecimiento interanual del talento	-2%	-1%	+0,9%	-1%	-2%
Anuncios de empleo activos	2.167	1.204	723	530	175
Tipo de empleadores	Grandes cadenas de restauración y distribución.	Grandes cadenas hoteleras.	Grandes empresas del transporte aéreo y terrestre.	Grandes empresas de organización de viajes.	Parques de atracciones, equipos y clubes deportivos.
Perfiles más demandados	Perfiles operativos de restauración.	Perfiles operativos de atención al cliente y restauración.	Perfiles operativos.	Perfiles operativos y comerciales.	Profesionales deportivos y de atención al cliente.
Aptitudes más demandadas	Vinculadas al servicio y la operativa diaria.	Vinculadas a la operativa diaria y experiencia del cliente.	Gestión de operaciones y resolución de incidencias.	Centradas en la experiencia del cliente.	Aptitudes técnicas especializadas y de análisis.

## 8. Conclusiones

- La **hostelería**, principal generadora de empleo turístico, muestra un mercado amplio, pero con una baja demanda relativa y una fuerte concentración en perfiles operativos, mientras que el talento se orienta a competencias transversales y habilidades técnicas ligadas al servicio.
- Los **alojamientos** muestran un mercado moderadamente dinámico, impulsado por grandes cadenas hoteleras y centrado en perfiles operativos con creciente peso de

funciones comerciales y de gestión, en un contexto donde el talento (concentrado en grandes ciudades y con equilibrio de género) mantiene una movilidad significativa.

- El **transporte** refleja un mercado laboral maduro y moderadamente dinámico, impulsado por grandes operadores y orientado sobre todo a perfiles operativos y técnicos, en un contexto de baja tensión, movilidad interna y concentración del talento en los principales nodos urbanos y logísticos.
- Las **agencias de viajes** muestran un mercado laboral moderadamente dinámico y estable, con un talento en ligero descenso, pero altamente movilizado, donde grandes empresas impulsan la contratación de perfiles operativos y comerciales cada vez más especializados y orientados a la experiencia del cliente.
- El **ocio, cultura y deporte** configura un mercado laboral poco tensionado y muy heterogéneo, con baja demanda relativa y predominio masculino, donde la contratación se orienta a perfiles técnicos y especializados en un contexto marcado por la estacionalidad, y la concentración del talento en grandes ciudades.