La flota mundial necesita más oficiales

El informe BIMCO/ICS 2026 estima un déficit de 39.100 oficiales y prevé que, para cubrir la demanda en 2030, la oferta de estos profesionales deberá crecer un 2% anual

RESUMEN DEL INFORME ELABORADO POR BIMCO E ICS

La flota mercante mundial necesita más oficiales. Aunque el número de marinos disponibles ha crecido en los últimos cinco años, el Seafarer Workforce Report 2026, elaborado por BIMCO y la Cámara Naviera Internacional (ICS), estima que la demanda supera actualmente en 39.100 personas la oferta de oficiales.

Por el contrario, calcula un excedente de 56.890 miembros del personal subalterno. El desequilibrio pone de relieve la importancia de la captación, la formación y la retención de profesionales, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad y especialización.

Publicado por primera vez en 1990 con el nombre de Manpower Report, el estudio se actualiza cada cinco años para orientar la planificación de las tripulaciones y de las necesidades formativas del sector. Su edición de 2026 combina información facilitada por administraciones marítimas, empresas navieras, centros de educación y formación marítima y expertos, con datos de registros abiertos y del sistema de información STCW de la Agencia Europea de Seguridad Marítima (EMSA).

Participaron 91 empresas navieras, que operaban unos 5.802 buques, 58 centros de formación de 36 países y 26 administraciones marítimas.

Una profesión sometida a una presión creciente

El crecimiento de la flota y la complejidad cada vez mayor de los buques coinciden con importantes dificultades para atraer y retener profesionales cualificados. Al mismo tiempo, los conflictos regionales, las sanciones, la piratería, los ciberataques y los cambios en las políticas comerciales y regulatorias pueden alterar las rutas y aumentar las exigencias operativas para las tripulaciones.

En este contexto, las empresas navieras deben conciliar las necesidades inmediatas de personal sin perder de vista la inversión a largo plazo en formación, seguridad y bienestar a bordo. Estos aspectos no son accesorios: resultan esenciales para mantener una fuerza laboral de la que depende buena parte del comercio mundial.

Oferta y demanda mundial de marinos

Oferta

BIMCO e ICS estiman que en 2026 hay 2.565.565 marinos cualificados disponibles para trabajar en la flota mercante internacional: 1.048.974 oficiales y 1.516.591 miembros del personal subalterno. Desde 2021, la oferta de oficiales ha crecido un 22% y la de subalternos un 47%.

La oferta está muy concentrada geográficamente. Asia aporta el 54% de los oficiales y el 63% del personal subalterno, frente al 32% y el 21%, respectivamente, de Europa. Filipinas, India, China, Rusia e Indonesia son los cinco principales países suministradores y reúnen, en conjunto, alrededor del 55% de la oferta mundial según las cifras nacionales ajustadas utilizadas en el informe (véase la nota metodológica).

Filipinas es el principal país de origen de ambas categorías. India ocupa el segundo lugar por número de oficiales y China, el segundo por personal subalterno. Los datos ajustados sitúan a China ligeramente por delante de India en el total de marinos.

DNV

Los expertos consultados señalan cambios en los países de origen de las tripulaciones. En Europa disminuye la capacidad de captación de nuevos profesionales, mientras que la guerra ha afectado a la disponibilidad de marinos ucranianos. India y Filipinas siguen aportando un volumen elevado de personal, aunque algunas empresas observan que parte de los oficiales indios busca oportunidades en tierra desde etapas tempranas de su carrera.

Algunos países africanos comienzan también a destacar como posibles fuentes de profesionales, aunque el continente aporta únicamente alrededor del 3% de la oferta mundial. Según el informe, 24 países africanos figuran en la «Lista Blanca» del Convenio STCW, que identifica a los Estados respecto de los que la OMI ha confirmado la presentación de información que acredita la aplicación de las disposiciones pertinentes del Convenio. Sin embargo, solo alrededor de diez cuentan con reconocimiento de sus sistemas de titulación por la UE. Son dos procedimientos distintos y la inclusión en la lista de la OMI no equivale, por sí sola, al reconocimiento de la UE.

Uno de los obstáculos principales es el acceso a plazas de embarque y a los periodos de navegación necesarios para completar la formación. En Tanzania, por ejemplo, se contabilizaron 10.459 marinos, pero solo 1.241 empleados, muchos de ellos en aguas interiores o tráficos costeros. En Sudáfrica, donde el desempleo juvenil alcanzó el 45,5% en 2024, la formación de marinos se integra cada vez más en las estrategias de economía azul. Iniciativas recientes de formación marítima y acceso de alumnos a plazas de embarque, impulsadas por empresas y organizaciones del sector en Ghana y Sudáfrica, muestran el potencial del continente, aunque el propio informe advierte de que todavía no existen datos suficientemente sólidos para cuantificar su oferta real.

Demanda

El crecimiento de la demanda de marinos responde principalmente a la expansión de la flota mercante mundial y al aumento de las necesidades medias de dotación en determinados tipos de buque. Entre 2021 y 2026, el número medio de oficiales por buque creció un 0,9% y el de subalternos, un 0,4%.

- La flota analizada comprende 85.148 buques, un 14% más que en 2021. Para operarlos, BIMCO e ICS estiman una demanda de 2.547.790 marinos: 1.088.080 oficiales y 1.459.710 subalternos. En los últimos cinco años, esta demanda aumentó en 666.470

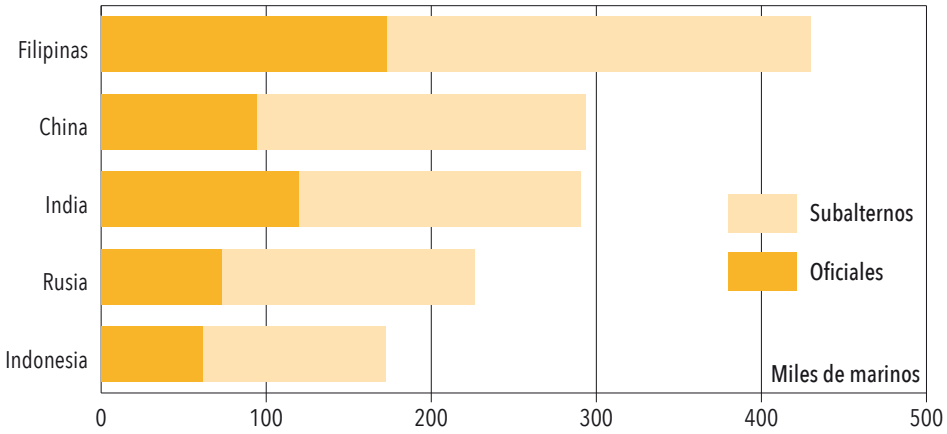
DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LA OFERTA MUNDIAL DE MARINOS EN 2026

	Oficiales		Subalternos		Total	
África	28.019	2,7%	53.260	3,5%	81.279	3,2%
Asia	567.511	54,1%	952.012	62,8%	1.519.523	59,2%
Asia/Europa	23.846	2,3%	32.162	2,1%	56.008	2,2%
Europa	332.664	31,7%	323.159	21,3%	655.823	25,6%
Norteamérica	63.094	6,0%	103.686	6,8%	166.780	6,5%
Oceanía	10.472	1,0%	12.509	0,8%	22.981	0,9%
Sudamérica	23.368	2,2%	39.803	2,6%	63.171	2,5%
Total	1.048.974	100,0%	1.516.591	100,0%	2.565.565	100,0%

Fuente: BIMCO/ICS, Seafarer Workforce Report 2026

OFERTA DE OFICIALES Y PERSONAL SUBALTERNO EN LOS CINCO PRINCIPALES PAÍSES SUMINISTRADORES (2026)

Fuente: BIMCO/ICS, Seafarer Workforce Report 2026.



Nota sobre la metodología

- *Las estimaciones se refieren a marinos cualificados y disponibles para prestar servicio en la flota mercante internacional. En 2026 BIMCO solicitó a las administraciones que declarasen directamente los profesionales disponibles para la navegación internacional, mientras que en ediciones anteriores se partía del total de certificados STCW expedidos y se aplicaban posteriormente ajustes. Por este motivo, el informe advierte de que las cifras de 2021 y 2026 no son directamente comparables con las de 2015 y anteriores.*

- *El informe estima, además, que aproximadamente el 15% de los oficiales con un certificado de competencia (CoC) válido no navega actualmente, bien porque trabaja en tierra, bien porque se encuentra temporalmente fuera de la profesión, aunque mantenga su certificado en vigor. En las tablas y gráficos de esta Tribuna elaborados a partir de los datos nacionales del apéndice se ha aplicado una reducción del 15% a las cifras de oficiales para hacerlas coherentes con la estimación mundial de oferta.*

EVOLUCIÓN DE LA FLOTA Y DE LA DEMANDA MUNDIAL DE MARINOS (2021-2026)

	2021	2026	Variación (%)
Flota mundial (nº de buques)	74.505	85.148	+14%
Demanda total de marinos	1.881.320	2.547.790	+35%
Demanda de oficiales	883.780	1.088.080	+23,1%
Demanda de personal subalterno	997.540	1.459.710	+46,3%

Fuente: BIMCO/ICS, Seafarer Workforce Report 2026

PRINCIPALES NACIONALIDADES DE LAS TRIPULACIONES Y PAÍSES CITADOS PARA FUTURAS CONTRATACIONES

Posición	Oficiales	Personal subalterno	Total	Países citados para futuras contrataciones
1	Filipinos	Filipinos	Filipinos	Filipinos
2	Ucranianos	Indios	Ucranianos	Ucranianos /indios
3	Indios	Ucranianos	Indios	Croatas
4	Rumanos	Polacos	Rumanos	Rumanos / indonesios /vietnamitas
5	Neerlandeses /griegos/ rusos	Brasileños/ indonesios	Polacos	Polacos / birmanos / etíopes

Fuente: respuestas de las empresas encuestadas en el Seafarer Workforce Report 2026.

profesionales (+35%). El crecimiento fue del 23,1% para los oficiales y del 46,3% para el personal subalterno.

- Los buques de carga general, los graneleros y los cruceros concentran la mayor demanda de oficiales. En el caso del personal subalterno, los cruceros ocupan el primer lugar, seguidos de los graneleros y los buques de carga general.

Las empresas encuestadas identifican a los filipinos como la nacionalidad más frecuente entre sus oficiales y subalternos. Los ucranianos y los indios ocupan también posiciones destacadas. En las previsiones de futuras contrataciones, Filipinas vuelve a encabezar la lista, principalmente por la disponibilidad, motivación, cualificación y costes de sus profesionales.

Un déficit concentrado en los oficiales

En términos agregados, la oferta estimada de 2.565.565 marinos supera ligeramente la demanda de 2.547.790. Pero el aparente excedente de 17.775 profesionales oculta dos situaciones opuestas: un déficit mundial de 39.106 oficiales y un excedente de 56.881 subalternos.

Desde 2021 se han ampliado ambos desequilibrios. El déficit de oficiales ha pasado de 26.240 a 39.106, mientras que el excedente de subalternos ha aumentado de 37.640 a 56.881. La formación de los oficiales requiere más tiempo y una mayor inversión, y los puestos de mayor responsabilidad implican exigencias técnicas y de gestión elevadas. Además, las oportunidades profesionales en tierra pueden favorecer la salida temprana de algunos de estos profesionales de la navegación.

Captación, formación y retención

Las empresas encuentran mucha más dificultad para contratar oficiales que personal subalterno. El 48% de los participantes calificó de difícil o muy difícil encontrar candidatos externos adecuados para puestos de oficial, frente al 16% en el caso de los subalternos.

Los puestos más difíciles de cubrir son los de oficiales de máquinas y de puente de nivel de gestión y los de oficiales electrotécnicos de nivel operacional. En cambio, las empresas consideran relativamente fácil contratar subalternos de puente y máquinas.

> La principal dificultad no es encontrar profesionales con las titulaciones exigidas, sino oficiales con experiencia en el tipo de buque y las competencias técnicas necesarias

El principal obstáculo no parece ser la disponibilidad formal de certificados. Solo el 4% de las empresas identificó como principal dificultad la falta de las titulaciones STCW o de los certificados y habilitaciones específicos. La mayor dificultad consiste en encontrar profesionales con experiencia en el tipo de buque y con las competencias técnicas necesarias para el puesto, especialmente entre los oficiales de máquinas y los electrotécnicos.

A ello se suma una elevada movilidad laboral. En 2025, la tasa de rotación de los oficiales alcanzó el 11,9%, frente al 4,5% de 2020. Aunque parte de este incremento puede estar relacionado con el crecimiento del empleo, refleja una mayor competencia por profesionales con experiencia.

La evolución de la cantera ofrece, sin embargo, señales positivas. La relación entre alumnos y oficiales titulados ha pasado de un alumno por cada 7,6 oficiales en 2015 a uno por cada 4,8 en 2021 y uno por cada 3,8 en 2026. También ha mejorado la disponibilidad de plazas de embarque para completar los periodos de navegación exigidos por el Convenio STCW. Ninguno de los centros de formación encuestados calificó su obtención como *«muy difícil»* en 2026, frente al 6% en 2021, y los que la consideraban «difícil» descendieron del 19% al 14%.

En contrapartida, persiste un gran problema en la obtención del primer empleo como oficial tras los estudios. El 52% de los centros indicó que más de la mitad de sus titulados comienza su carrera embarcando como personal subalterno. Para un tercio de las instituciones, entre el 76% y el 100% de sus graduados

DNV

accede inicialmente a bordo en una categoría inferior a aquella para la que se ha formado.

En algunos casos, la carrera de un alumno de oficial está vinculada a acuerdos con armadores o empresas de gestión de buques y a la disponibilidad de puestos, de modo que su incorporación no depende únicamente de haber obtenido la titulación, sino también de que existan oportunidades de empleo a más largo plazo.

Para muchos titulados, aceptar inicialmente un empleo como subalterno es la vía más rápida para incorporarse a la flota, con la expectativa de promocionar después a oficial.

Nuevos perfiles y competencias

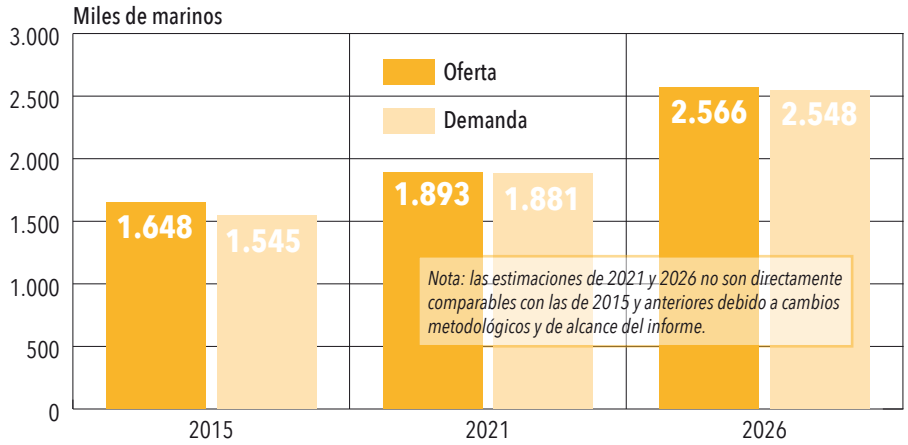
La evolución del empleo marítimo no depende únicamente del número de buques. La transición energética, el aumento del tamaño de las unidades, los cambios normativos y geopolíticos y las nuevas tecnologías están modificando las competencias que se necesitan a bordo.

- **Transición energética.** Los combustibles alternativos, los sistemas de propulsión híbrida y las tecnologías de reducción de emisiones exigen formación específica en operación, mantenimiento y seguridad.
- **Mayor tamaño y complejidad de los buques.** El crecimiento del arqueo y de la capacidad de transporte aumenta las exigencias técnicas y operativas para las tripulaciones.
- **Cambios normativos y geopolíticos.** Nuevos requisitos medioambientales, de seguridad y titulación, junto con la evolución de rutas y tráficos, incrementan la necesidad de actualización profesional y adaptación operativa.
- **Digitalización y automatización.** La inteligencia artificial, los sistemas avanzados de control, el mantenimiento basado en datos y la ciberseguridad demandan nuevas competencias digitales y electrónicas.

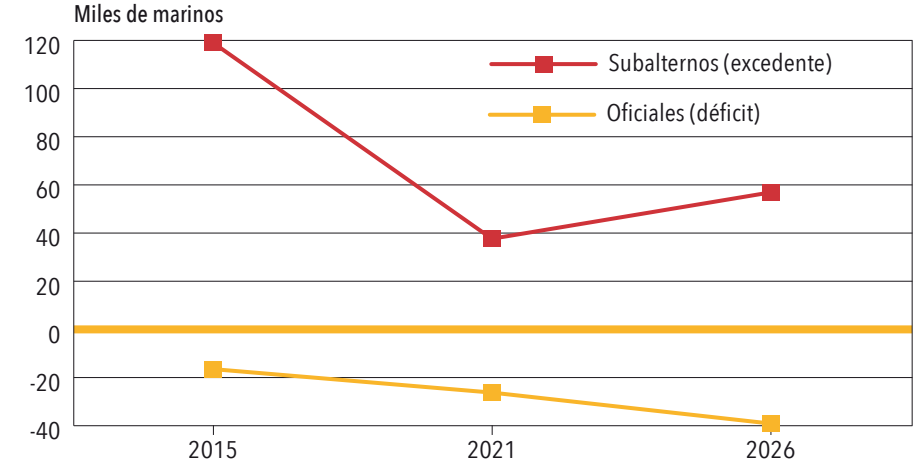
El informe señala que, en 2025, el 18% de los nuevos contratos de construcción correspondió a buques con motores capaces de utilizar combustibles alternativos, y otro 12% incorporaba soluciones técnicas para facilitar su conversión posterior. Estas transformaciones tienen consecuencias directas para la formación de las tripulaciones. Algunos de los segmentos que crecen con más intensidad exigen, además, certificados y habilitaciones específicos conforme al capítulo V del Convenio STCW.

La revisión en curso del Convenio STCW y las directrices provisionales para la formación de marinos en buques que utilizan combustibles alternativos

EVOLUCIÓN DE LA OFERTA Y LA DEMANDA MUNDIAL DE MARINOS (2015-2026)



EVOLUCIÓN DEL DÉFICIT DE OFICIALES Y DEL EXCEDENTE DE PERSONAL SUBALTERNO (2015-2026)



responden a esta evolución. También las nuevas disposiciones sobre prevención de la violencia y el acoso a bordo ponen de relieve la necesidad de atender los factores humanos, junto a las competencias técnicas.

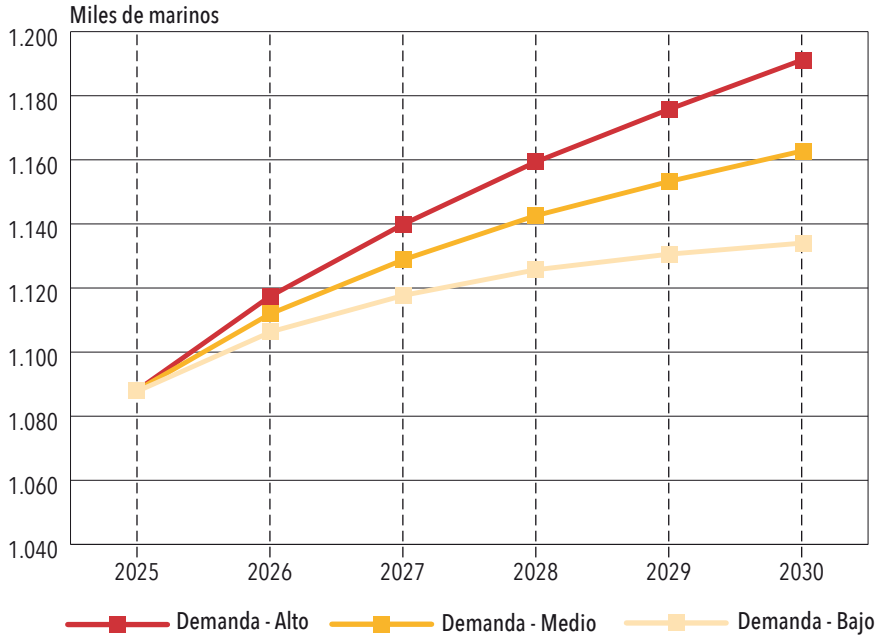
La transición energética es, por tanto, un reto tecnológico y formativo. A ello se suma la necesidad de reforzar los conocimientos de electrónica y de los sistemas de control de la maquinaria, para aprovechar las ventajas de las nuevas herramientas digitales y resolver las incidencias que puedan surgir en su operación.

Perspectivas hasta 2030

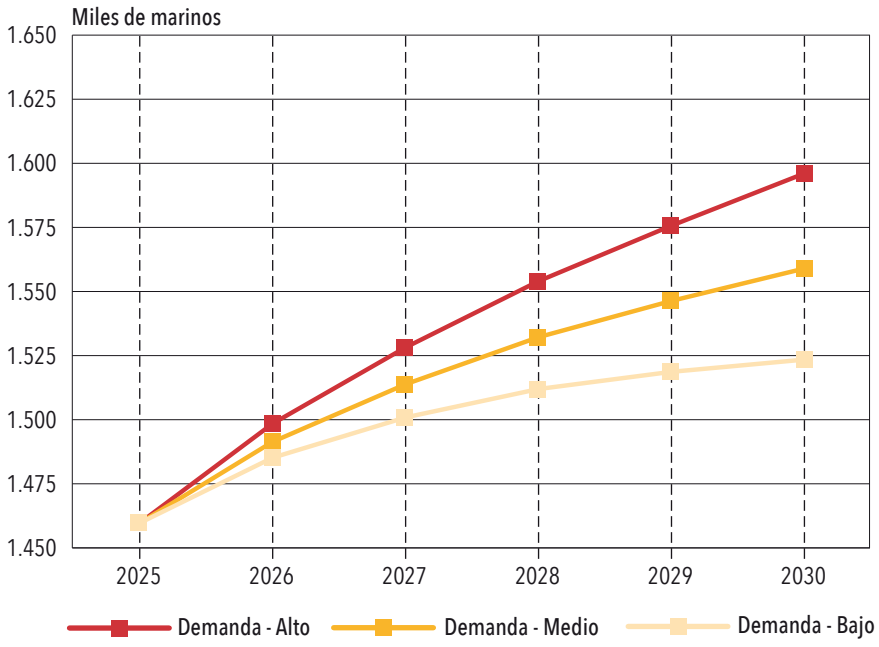
BIMCO e ICS plantean tres escenarios de crecimiento de la flota mundial hasta 2030. En todos ellos será necesario incrementar la oferta de oficiales a un ritmo superior al del personal subalterno para atender la demanda prevista:

- **Escenario bajo:** crecimiento anual de la flota del 0,7%. En 2030 se necesitarían 1.134.004 oficiales y 1.523.441 subalternos. Para atender esta demanda, la oferta debería aumentar en términos netos cada año en unos 17.005 oficiales (1,5%) y 1.488 subalternos (0,1%).
- **Escenario de referencia:** crecimiento anual de la flota del 1,15%. La demanda ascendería a 1.162.716 oficiales y 1.558.973 subalternos. La oferta tendría que aumentar anualmente en 22.747 oficiales (2,0%) y 8.475 subalternos (0,5%).

ESCENARIOS DE DEMANDA DE OFICIALES PREVISTA HASTA 2030



ESCENARIOS DE DEMANDA DE PERSONAL SUBALTERNO PREVISTA HASTA 2030



- **Escenario alto:** crecimiento anual de la flota del 1,6%. Se necesitarían 1.191.106 oficiales y 1.596.065 subalternos. Los incrementos netos anuales de la oferta serían de 28.426 oficiales (2,4%) y 16.013 subalternos (1,0%).

Estas cifras representan el crecimiento neto de la oferta necesario para atender la demanda estimada y no deben interpretarse como el volumen total de contrataciones, que también ha de compensar las bajas y salidas de la profesión.

En el escenario de referencia, el incremento acumulado requerido de oficiales hasta 2030 equivale a unos 113.735 profesionales.

Los resultados muestran que incluso variaciones moderadas en el crecimiento y la composición de la flota pueden alterar de forma significativa las necesidades de personal. La mayor presión continuará concentrándose en los oficiales, en especial en los puestos que requieren experiencia y formación especializada.

Conclusiones

El informe de 2026 confirma un desequilibrio estructural entre la oferta y la demanda mundial de profesionales del mar: faltan oficiales mientras existe un excedente de personal subalterno. La evolución de la flota y las mayores exigencias técnicas harán necesario mantener un esfuerzo sostenido de captación y formación de oficiales durante los próximos años.

La respuesta no puede limitarse a cubrir vacantes a corto plazo. Armadores, empresas de gestión de tripulaciones, administraciones marítimas y centros de formación deben colaborar para facilitar el acceso a las prácticas de embarque, mejorar la transición al primer empleo y establecer itinerarios profesionales que favorezcan la promoción y la permanencia en la carrera marítima.

La formación continua desempeñará un papel decisivo. Además de las competencias exigidas por el Convenio STCW, será necesario reforzar la cultura de seguridad, los conocimientos sobre combustibles alternativos, automatización y ciberseguridad y la capacidad de trabajo en entornos internacionales. Para los oficiales cobrarán especial importancia el liderazgo, la toma de decisiones, la gestión de los recursos del puente y la cámara de máquinas y la formación de profesionales más jóvenes.

Hacer más atractiva la profesión también exige mejorar las condiciones de trabajo y bienestar a bordo y mostrar las posibilidades de desarrollo de una carrera marítima, incluidas las oportunidades posteriores en tierra. Una planificación sostenida de las necesidades de personal y competencias será esencial para garantizar que la flota mundial disponga de las tripulaciones necesarias para operar de forma segura y eficiente.

ANAVE, como editora del boletín informativo. es, no se hace responsable de la fidelidad de los datos publicados por las fuentes. Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre que se cite a ANAVE como fuente.