

# BASQUE TALENT EVOLUTION & TRENDS



2022

INFORME DE EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS  
SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO DE  
ALTA CUALIFICACIÓN EN EL PAÍS VASCO

# BASQUE TALENT EVOLUTION & TRENDS 2022

<b>Nuevas formas de trabajo tras la Covid-19</b>	<b>3</b>
<b>Atracción y vinculación de talento</b>	<b>6</b>
Retos de la búsqueda y selección de profesionales en un entorno digital	6
No solo tú buscas perfiles TI	8
Gestión administrativo-burocrática en la incorporación de talento internacional	10
<b>Desarrollo del talento</b>	<b>14</b>
La competencia tecnológica, ¿una competencia transversal?	14
Economía plateada, la economía de un futuro cercano	21
<b>Tendencias y evolución del mercado laboral</b>	<b>26</b>
Evolución de las vacantes en la Comunidad Autónoma Vasca	26
Evolución anual de las ocupaciones de técnicos, profesionales y gerentes	27
Evolución de las ocupaciones de alta cualificación más demandadas en 2021	28
Evolución de las competencias más demandadas en 2021	28
Evolución de las competencias según las ocupaciones más demandadas en 2021	29
Evolución de la población en edad de trabajar	33
Evolución de la población en relación con la actividad	34
Distribución de la población según su relación con la actividad	35
Evolución de la tasa de paro y tasa de actividad	36
Evolución del autoempleo según el nivel de instrucción	37
La administración pública como demandante de profesionales	38
Tendencia de los niveles de instrucción en los diferentes grupos de actividad	39
Evolución de los perfiles digitales de alta cualificación	43
Análisis de los perfiles digitales (global)	44
Las 15 ocupaciones digitales más solicitadas en 2020 y 2021	51
Análisis de las 5 ocupaciones digitales más solicitadas en 2021	52
<b>Agradecimientos</b>	<b>62</b>

# NUEVAS FORMAS DE TRABAJO TRAS LA COVID-19

El año pasado hablábamos del antes y después que supuso la irrupción de la Covid-19 en nuestras vidas. De pronto todo se paralizó y todo aquello que conocíamos se vio revolucionado por la enfermedad y las restricciones sanitarias, confinamientos, cuarentenas y un largo etcétera que trataban de poner coto a la expansión del virus. Tal y como decíamos entonces, la paralización de la movilidad de las personas tuvo un importante impacto en las acciones de atracción de los perfiles internacionales. Y es que no dejamos de ser seres sociales y necesitamos esa interacción personal para relacionarnos, desarrollar negocios y dar pasos hacia la construcción de ese futuro al que aspiramos.

El Growth Lab de la Harvard Kennedy School muestra en un estudio la relación existente entre los viajes de negocio y el crecimiento de las industrias. Y es que no debemos olvidar que, sin viajes de negocios, muchas compañías no sobrevivirían, o les supondría un esfuerzo muchísimo mayor, viéndose afectada su salud y sostenibilidad económica. Según la previsión de Braintrust, los viajes de negocios alcanzarán los niveles previos a la pandemia en 2025. Pero incluso en caso de que dicha previsión se cumpliera, las causas y circunstancias por las que se viaja se verían afectadas en el ámbito empresarial.

Una parte de ese cambio de costumbres vendrá definida por una creciente sensibilidad medioambiental, pero tampoco debemos obviar el impacto de las nuevas formas de trabajo que están incorporando las empresas, principalmente, el teletrabajo.

El debate acerca del teletrabajo sigue en un punto álgido en todas las vertientes en las que puede tener efecto.

Muchas ciudades y territorios se han lanzado a la caza del teletrabajador y del nómada digital. Los *hubs* de talento tradicionales, así como los países que tradicionalmente se situaban en vanguardia tecnológica comienzan a sentir la "huida" de profesionales de alta cualificación a otros lugares del planeta más acogedores, más cercanos a la naturaleza o más exóticos (por su clima, por las opciones de ocio y cultura, su estilo de vida acorde con los valores propios, etc.), aun cuando dichos profesionales continúen trabajando en remoto para empresas de su país. Todo esto supone también un gran reto para las respectivas agencias tributarias, que buscan ayudar a la atracción de ese tipo de profesionales a través de beneficios fiscales diseñados para ellos, sin caer en una oferta de saldos o que rompa con el sistema fiscal para el resto de los contribuyentes del lugar.

La conciliación también es una de esas áreas que también se ha visto afectada por el teletrabajo. En estas circunstancias, donde la pandemia aún continúa más que presente en nuestras vidas, el trabajo desde casa ha pasado de ser una herramienta para la conciliación a suponer, en algunos casos, un problema. Esto es especialmente visible, sobre todo, para los empleados que deben compatibilizar su trabajo con el cuidado de sus hijos o que deben amoldarse a distintos husos horarios o,

también, cuando los horarios de trabajo se difuminan de tal manera que hacen difícil diferenciar la línea que separa el ámbito laboral del personal.

En este sentido, modelos como el de la pirámide Mullenweg, del fundador de Wordpress, Matt Mullenweg, pueden ayudar a las empresas a comprender mejor e invitarnos a pensar sobre cómo diseñar y proponer un sistema de trabajo efectivo, ya no solo en un entorno de teletrabajo, sino en un entorno digital de forma asíncrona.

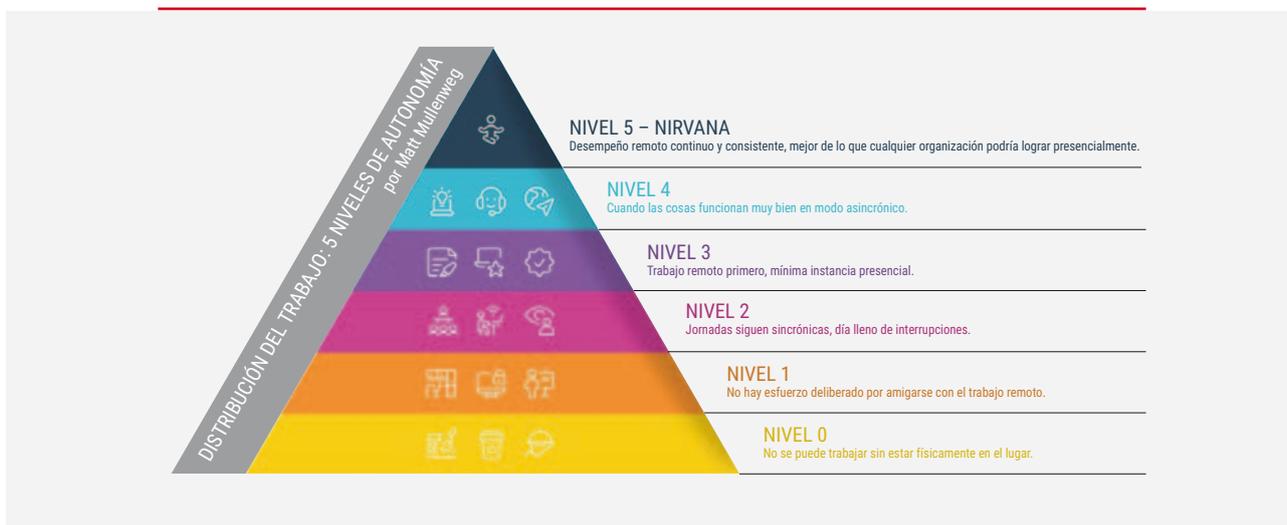


Ilustración 1. Pirámide de Mullenweg.

Parece que, si miramos alrededor, muchas de las organizaciones que han implantado el teletrabajo funcionan en un esquema definido en el nivel 2. Por otro lado, el nivel 5 propuesto por Mullenweg no es aplicable a todo tipo de organizaciones ni puestos.

Al mismo tiempo, recuperando la idea inicial de que somos seres sociales, debemos ser conscientes de que, en muchas ocasiones, parte del trabajo y de las funciones empresariales no pueden ni podrán ser sustituidas por plataformas de videochat/ seminarios web o similares. En numerosas ocasiones parte de nuestra labor exigirá ir y verlo, probarlo, sentirlo, verificarlo o hablarlo en persona. En otras ocasiones descubriremos que la manera más sencilla y efectiva para hacer el trabajo es la vía online. Así pues, es más que probable que esta nueva realidad conlleve nuevas formas de organizarnos a nivel de negocio y, si queremos ser atractivos para el talento, no nos quedará otra que adaptarnos y evolucionar.

Y es precisamente en esa necesaria capacidad de adaptación y de evolución de la empresa donde la cultura organizacional tiene un peso especial.

Curiosamente, atendiendo a un artículo publicado en la MIT Sloan Management Review donde los autores estudian las causas de la “Gran Dimisión”, una cultura tóxica (una cultura que falla a la hora de fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión, donde el trabajador no se siente respetado y/o donde existen comportamientos poco éticos) es la principal causa que ha llevado a miles de empleados a renunciar a sus puestos en los Estados Unidos. Además, este factor es 10 veces más importante que la compensación salarial a la hora de poder predecir la rotación laboral en las organizaciones.



Ilustración 2. Principales factores de Predicción de la Deserción Durante la Gran Dimisión, MIT Sloan Management Review.

Hoy por hoy, no parece factible que los trabajadores dimitan de forma colectiva entre nosotros. Sin embargo, nuestras empresas no deberían olvidar que, a pesar de que este fenómeno que ha tenido lugar al otro lado del Atlántico no parece extrapolable a nuestra realidad, ya que, según distintas encuestas, alrededor de uno de cada cuatro trabajadores estaría valorando abandonar su empleo, a lo que se le debería sumar la tasa de rotación actual que ya tengan. En este contexto probablemente no suena descabellado comenzar a dar pasos en reforzar y dar pasos hacia una cultura organizacional robusta y que se preocupe por el bienestar de las personas que forman parte de ese proyecto.

En definitiva, tenemos por delante un escenario incierto a la vez que apasionante, donde deberemos movernos de forma audaz y ágil para hacer frente a los desafíos que nos depara el futuro en lo relativo a la atracción y desarrollo de talento en nuestro territorio.

El informe Basque Talent Evolution & Trends 2022 pone encima de la mesa algunos de los retos y oportunidades más significativos en este ámbito. Os invitamos a la reflexión.

# ATRACCIÓN Y VINCULACIÓN DE TALENTO

## RETOS DE LA BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE PROFESIONALES EN UN ENTORNO DIGITAL

Los entornos digitales han transformado las interacciones y la manera en la que se relacionan las personas. Las relaciones se han visto impactadas no solo por la velocidad y la forma en la que se transmite la información, o el volumen de contenido, sino también por el hecho de poder acceder desde cualquier lugar del mundo a esa información que se encuentra disponible en diversos formatos.

Los procesos de búsqueda y selección no son ajenos a esta realidad –según Social Meep, el 89% de los reclutadores han contratado a través de LinkedIn –. La nueva manera de hacer de las empresas tiene un impacto directo en los candidatos y Forbes indica que actualmente el 73% de las personas de entre 18 y 34 años encontró su último trabajo a través de las redes sociales.

Las plataformas digitales como LinkedIn, Infojobs, Infoempleo, Indeed o Glassdoor, así como los propios sitios web de las empresas (o sus propios portales de empleo), permiten a los usuarios beneficiarse de una interacción inmediata y evitar traslados físicos innecesarios. Conocer al candidato en su “hábitat natural” y, obviamente, reducir los costes en los procesos de selección, son algunas de las ventajas que aporta la búsqueda y selección de talento en un entorno digital.

Sin embargo, en la otra cara de la moneda encontramos obstáculos propios de los entornos digitales como puede ser la vulnerabilidad de seguridad informática o el riesgo de caída mundial o fallas masivas de Internet, entre otros. Además de los retos tecnológicos, los reclutadores se enfrentan a la dificultad añadida de que la información del perfil de los candidatos esté incompleta o sin actualizarse. Asimismo, no debemos olvidar que no todos los perfiles se encuentran en las plataformas digitales. Precisamente, con respecto a este último punto, es importante subrayar que el consumo de las plataformas digitales es bastante dispar entre las generaciones, siendo la Generación Z la más presente en las redes sociales (3 horas y 22 minutos/día), seguida por la Generación Y o millenials (3 horas y 17 minutos) y con la Generación X en tercera posición (2 horas y 48 minutos), según datos del Global Web Index de 2019. Por otro lado, la diferencia de tiempo de uso entre generaciones también es visible en las plataformas de empleo, donde cabe destacar que la GEN Y hace un mayor uso de LinkedIn (casi un 10%) que la GEN Z (28% y 19%, respectivamente).

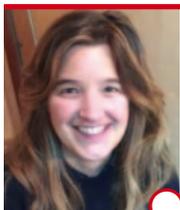
Las **Be Basque Talent Meetings** son encuentros digitales donde las empresas del territorio dan a conocer sus proyectos entre profesionales altamente cualificados que de alguna manera quieren saber más acerca de las oportunidades profesionales que ofrecen.

Si te interesa comenzar a posicionarte como empleador entre profesionales con experiencia internacional ponte en contacto vía e-mail:

[bbtc@bizkaialalent.eus](mailto:bbtc@bizkaialalent.eus)

Además de los retos tecnológicos, los reclutadores se enfrentan a la dificultad de que la información del perfil del candidato no esté completa y, por otro lado, que no todos los perfiles se puedan encontrar en las plataformas. Esta es una de las consecuencias de la disparidad en el uso de las redes sociales entre las diferentes generaciones y áreas profesionales.

Las plataformas digitales además de proveer un entorno diferente exigen que las organizaciones adopten nuevas formas de hacer. La alta competitividad demanda trabajar el posicionamiento de la marca identificando los canales y contenido que el público objetivo desea recibir, en este caso, aquello que los potenciales candidatos necesitan. Independientemente de los medios que se utilicen para llegar al postulante, el establecimiento de relaciones a largo plazo basados en la confianza será esencial para la atracción de perfiles de alta cualificación.



**MILENA USABIAGA ZABALA**, Team Leader en Capgemini Engineering

La principal dificultad para los candidatos está en palpar la cultura organizativa de la empresa con la que se está entrevistando si el proceso se lleva únicamente a cabo vía plataformas digitales. A pesar de ello, se deben destacar beneficios como el poder verse si lo comparamos con las llamadas telefónicas, siendo el lenguaje no verbal un canal por el cual se obtiene información valiosa. Yo misma pude participar en un proceso de selección estando en San Francisco (EEUU) y así volver al País Vasco sin la necesidad de un desplazamiento previo.



**IÑAKI GOYENECHÉ ARRIBALZAGA**, People Area Manager & Head Hunter en leTeam Consultores

En la actualidad y a futuro la primera interacción será digital, persona-máquina. Es el sistema el que busca e identifica y por ello el candidato/a debe reflejar su perfil profesional en las redes, teniendo en cuenta las palabras clave adecuadas, así como los campos preestablecidos (fechas, área, sector, posición, etc). Una vez detectado nuestro perfil más “hard” la siguiente y última etapa se basará en conocer a las personas, sus aspiraciones, valores, competencias y el “feeling”, aspecto 100% humano y de gran valor en todo el proceso.

## NO SOLO TÚ BUSCAS PERFILES TI

La digitalización de la economía y de la empresa han sido los términos que más veces se han repetido a lo largo de estos dos años. En 2021, Michael Page, firma global de selección, identificaba tres claras tendencias de inversión en una encuesta realizada a directivos de todo el mundo: mayor desarrollo de software, mayor digitalización de la relación con el cliente y la incorporación o actualización de CRM o ERPs. Adicionalmente, la gestión del dato, la automatización de procesos, así como la ciberseguridad pasaban a tener mayor relevancia para estos directivos.

Esta mayor inversión en la digitalización ha tenido en mayor o menor medida su impacto en el área de personas de todas las organizaciones. Por un lado, muchas de ellas han comenzado a digitalizar las tareas vinculadas al Departamento de Personas, lo cual ha requerido desarrollar toda una parte de la organización anteriormente poco digitalizada y, en consecuencia, adquirir nuevas competencias. Por otro lado, ha creado una mayor necesidad de contratación de perfiles vinculados al ámbito TI por parte de las organizaciones y mayor dificultad para el Departamento de Personas a la hora de atraer estos perfiles a la empresa. De hecho, según el informe *Flexibility at Work* de Randstad, más del 25% de las grandes empresas de la OCDE están teniendo dificultades para encontrar determinados perfiles *tech*.

En relación con la digitalización del Departamento de Personas, durante este tiempo han aparecido una gran variedad de empresas (también startups) que ofrecen soluciones digitales integrales o parciales para cubrir sus necesidades. Desde empresas que ofrecen informes salariales, sistemas de gestión de procesos de selección (ATS) o hasta empresas que digitalizan la evaluación de desempeño de una empresa. Frecuentemente se habla también de la Inteligencia Artificial, la realidad virtual o el Blockchain aplicado a la gestión de talento como la siguiente "gran cosa" en esta digitalización del departamento de personas.

Sin embargo, donde más problemas está generando esta mayor digitalización a la empresa ha sido en la búsqueda y atracción de personas con estudios y conocimientos TI. Si anteriormente este tipo de perfiles eran reclutados principalmente por organizaciones tecnológicas, una mayor inversión en la digitalización ha generado nuevos

Desde el **Customer Relationship Service** de Bizkaia Talent se trabaja constantemente por mantener una relación fluida con las organizaciones y con los profesionales de la red. Conocer las necesidades de unos y otros es clave en la gestión del talento.

La respuesta a dichas necesidades se canaliza a través de este servicio con herramientas como:

- **Headhunting Support Centre**  
(organizaciones)
- **Career Development Centre**  
(candidatos/as)
- **Ofertas de empleo**
- **Observatorio Vasco del Talento**

Más información:  
[careers@bizkaiaalent.eus](mailto:careers@bizkaiaalent.eus)

competidores en la captación de este tipo de profesionales: organizaciones de otros sectores u organizaciones localizadas en otros lugares del planeta. De acuerdo con el [Observatorio Vasco del Talento](#), los desarrolladores de software fueron los segundos perfiles más demandados en 2021 y, sin ir más lejos, en Bizkaia Talent las ofertas relacionadas al ámbito TI aumentaron un 25% en 2021 respecto al año anterior.

Esta nueva situación le ha otorgado al candidato un poder de decisión con el que anteriormente no contaba y esto las empresas empiezan a notarlo. Por ejemplo, cada vez son más los casos en los que una persona accede a un proceso de selección simplemente con el objetivo de negociar con su empresa actual sus condiciones. También empiezan a ser cada vez más recurrentes los profesionales que trabajan en remoto para empresas localizadas en otros países. La otra cara de la moneda nos muestra procesos que quedan desiertos y, por tanto, proyectos que se paralizan por falta de personas. En definitiva, un aumento en la demanda de profesionales TI respecto a la escasez de candidatos válidos, está haciendo que las condiciones y los salarios de estos profesionales estén mejorando.

Desde la perspectiva de la empresa, empieza a ser evidente, además, que el reclutamiento tradicional (publicar una oferta y esperar) e incluso el que se realiza a través de las redes sociales, han dejado o empiezan a dejar de ser vías útiles para llegar a perfiles TI. Ante esta falta de candidatos en sus procesos de selección, aquellas organizaciones que están viviendo este problema antes que el resto, ya han empezado a explorar nuevos pools de talento (comunidades y plataformas de nicho) como nuevas vías de reclutamiento (ej. *inbound recruiting*) o incluso aumentando sus equipos y colaborando con el área de marketing para generar contenido (ofertas, páginas web, campañas, etc.) que hasta hace poco serían impensables en el ámbito de personas.

## GESTIÓN ADMINISTRATIVO-BUROCÁTICA EN LA INCORPORACIÓN DE TALENTO INTERNACIONAL

Cuando se habla de la atracción e incorporación de talento internacional, tendemos a considerar principalmente cuestiones relacionadas con la comunicación, la presencia en redes, con cómo darnos a conocer en determinados ámbitos, etc. No obstante, hay una cuestión que en numerosas ocasiones pasa desapercibida en esa fase de planificación y que, sin embargo, salvo que se trabaje correctamente, puede generarnos importantes dolores de cabeza –bien seamos una empresa que quiere incorporar en sus filas a alguien que resida en el extranjero, o seamos profesionales buscando una nueva aventura profesional fuera del país en el que trabajamos actualmente–: la gestión administrativo-burocrática.

Los trámites jurídicos y/o administrativos a considerar a fin de incorporar a un profesional internacional, bien sea de un tercer país, europeo o nacional, no tienen por qué ser complicados necesariamente. Aun así, se debe analizar cada caso con detenimiento. Las casuísticas dependen no solo de las características del profesional a incorporar, sino también de la tipología de la organización. Tampoco debemos olvidar que la familia es otra variable a tener en cuenta en todo este proceso. Por eso es importante gestionarlo con tiempo, a fin de evitar problemas inesperados una vez hayamos encontrado a nuestro candidato ideal.

A título de ejemplo, se exponen de forma resumida y simplificada, tres casos prácticos en los que se muestra la importancia de gestionar los trámites jurídicos y administrativo-burocráticos para la incorporación de profesionales internacionales a través de la Ley 14/2013 de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización.

En el marco del **servicio de Relocation**, Bizkaia Talent ofrece información y asesoramiento a organizaciones y profesionales altamente cualificados en lo que a la gestión de trámites administrativos y burocráticos se refiere. Además, las parejas de dichos profesionales encuentran apoyo a través del **Be Basque Dual Career Centre**, por el cual Bizkaia Talent busca ayudar y facilitar su aterrizaje en el territorio.

En 2021, donde se dio respuesta a alrededor de 900 consultas, el 40% de las peticiones de ayuda de las empresas tuvo relación con autorizaciones y visados de trabajo.

Más información:  
[Servicio de Relocation](#)  
[Be Basque Dual Career Centre](#)

**Empresa de sector estratégico o proyecto de interés que quiere contratar a una arquitecta (profesional altamente cualificada) de Argentina (tercer país).**



### Factores principales a tener en cuenta

La organización debe cumplir con uno de estos requisitos:

- Plantilla, en España, superior a 250 trabajadores en los 3 meses previos a la solicitud.
- Volumen de negocio en España > 50 MM€ o fondos propios o patrimonio neto en España > 43 MM€.
- Inversión bruta media anual, procedente del exterior, no inferior a 1 MM€ en los tres años inmediatamente anteriores a solicitud.
- Stock inversor superior a 3 MM€.
- Ser una pyme de un sector estratégico y demostrar que se va a realizar un proyecto empresarial considerado de interés general.

En caso de que la empresa solo cumpla con este último punto, la pyme tendrá que solicitar a la Dirección General de Comercio Internacional e Inversiones del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo el informe para profesionales altamente cualificados para poder gestionar la autorización de residencia y trabajo por la Ley 14/2013 de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización.

- La empresa debe ofrecer al profesional un sueldo acorde a GRUPOS 1 y 2 CNO-11 (en el momento de redacción del presente informe, los sueldos mínimos se encuentran entre 40.077€ para técnicos y 54.142€, según el caso).
- El profesional a contratar debe cumplir con los siguientes requisitos para poder acogerse a la Ley 14/2013:
  - Tener una cualificación de enseñanza superior.
  - En caso de que el profesional vaya a ejercer una profesión regulada, tendrá que homologar su título universitario (en este ejemplo, si el arquitecto que se quiere contratar va a firmar proyectos, debería homologar su título). Cabe mencionar que el proceso de homologación requiere, en la mayoría de los casos, más de un año.

**El profesional contratado es de Francia (UE) pero su pareja es de Reino Unido (tercer país) y no están casados, ni son pareja de hecho. Ambos tienen un hijo conjuntamente, y la pareja del profesional contratado también tiene otro hijo de una relación anterior que vendrá a vivir con ellos. Los dos hijos son menores de edad y también de un tercer país (Reino Unido).**



#### Factores principales a tener en cuenta

Dificultades a la hora de traer a la pareja, porque no están casados ni son pareja de hecho:

- Dificultades a la hora de traer al hijo que la pareja tuvo de una relación anterior, por ser este nacional de un tercer país y no ser descendiente del trabajador.
- Salvo que se realicen los trámites necesarios, la pareja no podría trabajar y/o residir en el País Vasco. El hijo de la relación anterior tampoco podría residir en el País Vasco.
- Salvo que se realicen los trámites necesarios, ni la pareja ni su hijo de la relación anterior tendrían derecho a la Sanidad Pública al no haber vínculo legal con el profesional (que es quien está afiliado a la Seguridad Social).

12

**Profesional investigador de India (tercer país) que viene a una estancia (no contrato) por un periodo mayor a 3 meses.**



#### Factores principales a tener en cuenta

- Es necesario obtener un visado de estancia.
- El profesional investigador, no tiene derecho a la Sanidad Pública por no estar afiliado a la Seguridad Social. Por tanto, necesitaría un seguro médico privado.

En general, además de los trámites de autorizaciones de residencia y trabajo, podríamos resumir los principales obstáculos y problemas habituales a la hora de incorporar talento internacional en los siguientes tres puntos:

**Seguridad Social:** sólo tendrán acceso a la sanidad pública, el cónyuge o pareja de hecho, y los descendientes del profesional contratado.

**Alojamiento (padrón):** Es importante que puedan empadronarse en el lugar en el que se alojan, ya que es imprescindible para obtención de la tarjeta sanitaria. Cabe mencionar las dificultades a la hora de encontrar un alojamiento desde fuera del País Vasco debido a las características y dinámicas del mercado inmobiliario.

**Escolarización fuera del plazo ordinario:** para poder escolarizar a los niños fuera de plazo, éstos tendrán que estar empadronados y será la Comisión Territorial de Escolarización del Departamento de Educación del Gobierno Vasco quien acepte dicha petición y analice, dependiendo de dónde esté empadronado el niño, si hay plazas libres en el centro escolar requerido.

A fin de facilitar este proceso, Bizkaia Talent ha desarrollado un **checklist**, una herramienta útil y práctica, para que las organizaciones miembros de la Be Basque Talent Network puedan disponer de información general y una hoja de ruta a seguir, siempre con el apoyo personal de un equipo experto. Si estás interesado, puedes solicitarlo en:

[mobility@bizkaiaalent.eus](mailto:mobility@bizkaiaalent.eus)

# DESARROLLO DEL TALENTO

## LA COMPETENCIA TECNOLÓGICA, ¿UNA COMPETENCIA TRANSVERSAL?

En marzo de 2021, la Comisión Europea presentó una visión y vías para la transformación digital de Europa de aquí a 2030, llamada "Brújula digital 2030: el camino europeo para la Década Digital". Uno de los objetivos que recoge este plan es que el 80% de la población esté dotada de competencias digitales básicas en 2025. La adquisición de conocimiento y habilidades en este ámbito ya era un área estratégica antes de 2020, pero la pandemia no ha hecho más que acelerar la urgencia de adaptarnos a este nuevo paradigma.

En este sentido, la Unión Europea ha puesto en marcha el [Plan de Acción de Educación Digital](#) (2021-2027), una iniciativa de política renovada que tiene como objetivo apoyar una adaptación sostenible y eficaz de los sistemas de educación y formación de los Estados miembros de la UE a la era digital. Para alcanzar sus objetivos, el Plan de Acción establece dos ámbitos prioritarios:

- 1) **Fomentar el desarrollo de un ecosistema educativo digital de alto rendimiento.**
- 2) **Mejorar las competencias y capacidades digitales para la transformación digital.**

En este artículo nos centramos en este segundo ámbito que requiere trabajar en varias líneas:

- capacidades y competencias digitales básicas desde una edad temprana;
- alfabetización digital, incluida la lucha contra la desinformación;
- educación informática;
- buen conocimiento y comprensión de las tecnologías intensivas en datos tales como la inteligencia artificial;
- capacidades digitales avanzadas que generen más especialistas digitales;
- velar por que las niñas y las mujeres jóvenes estén representadas por igual en los estudios y carreras digitales.

“Digital” hace referencia a aquello relativo a los dedos. Sin embargo, con la irrupción de la informática, esta palabra ha quedado vinculada indistintamente a la tecnología. No obstante, cuando hablamos de competencias tecnológicas no nos referimos solo a manejar programas digitales, más aún en el mundo laboral. En esta línea, según el Observatorio Vasco del Talento, un 66% de las ofertas analizadas indican que los conocimientos tecnológicos básicos son imprescindibles para el puesto.

En este camino, la implicación de todos los agentes de la sociedad, desde las instituciones, hasta las empresas, pasando por los centros educativos, es clave. Así pues, hemos querido recoger las impresiones de Noemi Peña, Directora de Emprendimiento y Transferencia del Campus de Bizkaia de la UPV/EHU; Alex Rayón, Vicerrector de Relaciones Internacionales y Transformación Digital de la Universidad de Deusto y director de Deusto Data; y Luis Berasategi, Coordinador de los Laboratorios Urbanos de Bilbao AS Fabrik - Mondragon Unibertsitatea, todos ellos representantes de universidades vascas, para conocer su punto de vista, y ver cómo perciben la educación en estos términos:



**42 Urduliz:** Fundación Telefónica y la Diputación Foral de Bizkaia impulsan la formación en programación y habilidades transversales que más demanda el mercado laboral a través de este modelo educativo que posee un 100% de empleabilidad.

42 Urduliz es un campus de programación sin clases, sin libros, sin límite de edad, abierto 24/7 y 100% gratuito. Un modelo pedagógico pionero basado en el aprendizaje entre pares y la gamificación, donde cada estudiante marca libremente su ritmo de aprendizaje y en el que prima el trabajo colaborativo, el esfuerzo y la constancia.

Para formar parte de 42 Urduliz no se necesitan conocimientos previos ni titulación de ningún tipo, solo tener más de 18 años, ganas de aprender, actitud y perseverancia y superar dos fases: un test de inscripción online y un periodo de selección presencial de 26 días.

[www.42urduliz.com](http://www.42urduliz.com)

15



**NOEMÍ PEÑA MIGUEL**, Directora de Emprendimiento y Transferencia del Campus de Bizkaia de la UPV/EHU. Responsable del programa de emprendimiento del Campus de Bizkaia – ZITEK.

#### ¿Qué es para ti la competencia tecnológica?

Es aquella que se desarrolla por medio de las tecnologías de la información y comunicación y de los medios digitales, la cual nos permite realizar tareas, resolver problemas, comunicarnos, colaborar, crear y gestionar contenidos, información y conocimientos de una manera distinta a como se ha hecho hasta ahora.

**¿Es importante que todo el mundo tenga conocimiento sobre ello? ¿Por qué?**

Como he indicado antes, lo digital está invadiendo todos los aspectos de nuestra vida –vida personal y profesional–, desde la realización de trámites administrativos, relación con administraciones públicas y empresas, nuestra forma de producción y de consumo, la manera de hacer negocios, incluso como relacionarnos con los demás.

**“Espero conseguir eliminar esa brecha de género en el ámbito tecnológico, pero hay que considerarlo como una carrera de fondo.”**

**¿Qué rol juega la tecnología en función del tipo de organización? ¿Cómo se vincula con el talento?**

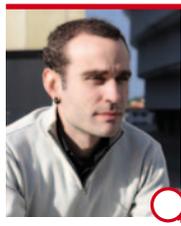
La tecnología es clave para mejorar y trabajar el talento, de hecho, talento con tecnología es algo que va unido y las organizaciones lo saben cuando buscan talento. Lo que tratamos de hacer dentro de la universidad es unir conocimiento con tecnología para que ese talento que sale de las aulas pueda insertarse en el mundo laboral con éxito y se integre de manera natural en las organizaciones.

**¿Qué papel/importancia tiene la diversidad de género en esta área? ¿Crees que existe igualdad?**

Considero que el acceso de la mujer a la tecnología ha ido evolucionando con el paso de los años en función de cómo se ha ido empoderando la mujer para que lidere proyectos tecnológicos. Aún hay camino por recorrer para que el talento femenino crezca y brille en los perfiles Steam. Yo, personalmente, espero conseguir eliminar esa brecha de género en el ámbito tecnológico, pero hay que considerarlo como una carrera de fondo, tenemos que trabajar para conseguir este objetivo a medio/largo plazo.

**¿Cómo se está trabajando desde UPV/EHU/Zitek en este ámbito?**

Desde el área de emprendimiento tratamos de dar visibilidad a las mujeres que lideran proyectos tecnológicos que se incuban en la universidad, para ello mostramos estos proyectos en las distintas aulas de nuestras facultades para que sirvan de ejemplo a seguir entre el alumnado. Así mismo tratamos de facilitar la incorporación de aquellas emprendedoras de Zitek que lo deseen a otras redes de mujeres empresarias.



**ALEX RAYÓN JEREZ**, Vicerrector de Relaciones Internacionales y Transformación Digital de la Universidad de Deusto y director de Deusto Data.

### ¿Crees que la competencia tecnológica es transversal?

En mi opinión, lo primero que habría que hacer para definir lo que es la competencia digital es disgregarla, y para ello, el primer elemento es tener claro que no es lo mismo ser competente en la era digital que ser competente digitalmente.

En primer lugar, la programación (la capacidad de un ser humano de construir nuevas máquinas) debiera ser parte fundamental de la educación actual y debería introducirse desde los currículos básicos. De lo contrario, lo que estamos haciendo es agravar una brecha tremenda entre los que saben programar y los que no.

En segundo lugar, las *soft skills* (competencias blandas) me parecen nucleares. Principalmente:

- Resolución de problemas (complejos).
- Trabajo en equipo.
- Pensamiento sistémico: hay que saber pensar en la globalidad y en cada una de las piezas.

En tercer lugar, el uso de herramientas, que es como, a menudo, se ha traducido erróneamente la competencia digital en los últimos 20 años. Por poner un ejemplo, hoy puedo aprender a usar un CRM, pero si mañana sale otro diferente, no lo entenderé y el hecho de que lo que he aprendido no me sirva ya, me generará frustración.

Por tanto, es importante, primero, haber aprendido bien a dialogar con una máquina (la programación y el pensamiento computacional) y adquirir esas competencias *soft* necesarias para entender mucho mejor lo que una máquina es capaz de construir.

### ¿Cuál es el papel de las universidades a la hora de participar en esa "formación digital"?

Insisto en que esto tiene que estar desde las edades tempranas, ya que hay numerosa evidencia que demuestra que en ese momento se condiciona mucho más el desarrollo del niño o la niña que en la universidad.

**“Reformularía por completo el orden en el que se hacen las formaciones para la capacitación digital y plantearía un Plan Nacional para ser competente en la era digital.”**

En cualquier caso, desde la Universidad de Deusto (inspirándonos en formatos como el de la Universidad de Comillas) estamos tratando de bajarlo desde la transversalidad con algunas asignaturas. Por ejemplo, un diploma en fundamentos analíticos al que van estudiantes de diferentes ámbitos que no saben programar (Derecho, Relaciones Internacionales, Administración de Empresas, Finanzas, etc.) para que se les enseñe a programar analíticamente, con datos.

**¿Y cómo se debería enfocar en tu opinión esa formación más allá de la universidad?**

Mi opinión es que reformularía por completo el orden en el que se hacen las formaciones para la capacitación digital, y plantearía un Plan Nacional para ser competente en la era digital.

A título de ejemplo, Finlandia tiene el Plan Nacional de inteligencia artificial, para mí el mejor modelo del mundo: unos programas muy potentes que puede cursar toda la población gratuitamente, desde aprender a programar hasta aprender a hacer modelos predictivos, con todo el gradiente de niveles que hay.

Por otro lado, Singapur, tiene un planteamiento similar, pero en vez de ser para toda la población, está dirigido a personas desempleadas, quienes tienen un apoyo del Gobierno para un programa intensivo de 12 meses y que después se acompaña de una inserción laboral (algo parecido al sistema Dual que conocemos en el País Vasco), un proceso orientado al re-skilling de las personas.



**LUIS BERASATEGI RETEGI**, Coordinador de los Laboratorios Urbanos de Bilbao AS Fabrik, Mondragon Unibertsitatea.

### ¿Es la tecnología una competencia transversal?

Claramente sí: en mi opinión, no es algo que deberían saber solo aquellos a quienes les toca de forma directa por su formación, del mismo modo que alguien que trabaja con la tecnología, debería saber de otros elementos (negocio, ética, sostenibilidad, etc.).

No es solo saber sobre determinadas tecnologías, sino saber sobre las metodologías que se aplican a la hora de utilizar dichas tecnologías. Uno de los mejores ejemplos de esto es la experimentación, el prototipado.

**Se dice que las nuevas generaciones son nativas digitales, pero a menudo su conocimiento se limita a nivel usuario, y no tanto a desarrollador.**

Creo que hay dos puntos importantes a resaltar. Sobre los nativos digitales, la falta de cultura tecnológica que, tenemos, por lo general, nos hace pensar que porque un/a joven esté todo el día con el móvil conoce mejor ciertas tecnologías, pero si ese uso se limita a las redes sociales, difícilmente será competente en nuevas tecnologías.

Por otro lado, debemos romper con la idea de que a partir de cierta edad no se puede aprender. El periodo de aprendizaje no termina nunca, todo el ciclo vital de alguien es un periodo de aprendizaje. Relacionado con esto, la pandemia nos ha demostrado que en muy poco tiempo nos podemos adaptar al uso de nuevas herramientas, cosa que antes nos parecía casi imposible.

### ¿Desde tu punto de vista, cómo se trabaja esa adaptación en las empresas?

En las organizaciones el lastre suele ser que, a partir de cierta edad, las personas cierran su ciclo de aprendizaje. Aquellas que entienden que el ciclo de aprendizaje nunca termina, no tienen problemas con las nuevas tecnologías. La clave está en el empoderamiento, la conciencia de que cada cual es dueño de su propio proceso de aprendizaje.

### ¿Es importante que todo el mundo cuente con competencias tecnológicas? ¿Cómo garantizamos que todo el mundo tenga el conocimiento?

El primer paso es la sensibilización, y ahí, antes que las/los alumnas/os,

**“Aquellas personas que entienden que el ciclo de aprendizaje nunca termina, no tienen problemas con las nuevas tecnologías.”**

están las familias, la sociedad. El dominio de la tecnología es parte de la cultura, básico para el desempeño.

### **¿Cómo se trabaja desde AS Fabrik para lograrlo?**

Desde AS Fabrik trabajamos para sensibilizar en los dos ámbitos:

En lo que respecta al alumnado, en AS Fabrik coinciden tres facultades: humanidades, empresa e ingeniería. Es una coctelera. Es interesante que existan grados en los que se mezclan tecnología y sostenibilidad. La tendencia hacia la hibridación es clave. La mezcla de perfiles y sectores, el emprendimiento, la orientación al reto conectando con la realidad, lo que obliga a conocer el dato, la realidad y el negocio...

Si hablamos de la sensibilización de la sociedad, tenemos que entender que somos parte de un sistema, y este es un trabajo a largo plazo. El planteamiento de un proyecto tecnológico basado en un espacio de coworking es insuficiente. Para que suceda un proyecto tecnológico, antes tiene que haber gente formada, y antes de eso, habremos tenido que atraer comunidades, personas con intereses comunes en los que la tecnología sea un elemento más. A partir de ahí podrás construir. La clave del ecosistema es que haya movimiento.

## ECONOMÍA PLATEADA, LA ECONOMÍA DE UN FUTURO CERCANO

En la última década, la sociedad vasca, la vizcaína, ha vivido cambios relevantes y en los próximos años continuaremos viviendo una transformación. En 2030, 5 de cada 10 vizcaínos/as serán personas mayores de 50 años, y siendo éste un colectivo con una capacidad adquisitiva creciente y con necesidades específicas de ocio, salud, bienestar y cuidados de larga duración, lo convierte en una población estratégica en la que poner el foco.

El incremento de la esperanza de vida y la cronificación de las enfermedades, plantean una nueva realidad y nuevas necesidades a las que tenemos que dar respuesta. La mayor longevidad de las sociedades modernas trae aparejadas oportunidades socioeconómicas para la creación de nuevo empleo, para el desarrollo de nuevas áreas de conocimiento e investigación y para el impulso de actividades económicas innovadoras de alto valor añadido y de atracción de talento e inversión. Con una calidad de vida cada vez mejor y, en muchos casos, con la voluntad de seguir en una actividad rentable, las personas que llegan a la edad madura buscan productos y servicios cuyo nivel de oferta suele no ser el adecuado.

La vida saludable se extiende, los años productivos se multiplican y los seniors tienen mucho para aportar a la sociedad. Y esto incluye al plano de la economía. Así, la economía plateada es el conjunto de actividades económicas que dan respuesta a las necesidades de las personas mayores, incluyendo los bienes y servicios adquiridos por las personas mayores directamente, así como el sector público y la actividad económica indirecta vinculada.

Hay una nueva etapa vital a partir de los 50 años, que se ha bautizado como la generación silver. La revolución de las canas traerá un cambio radical, porque permitirá que millones de personas de esa edad sigan trabajando, ahorrando, creando y consumiendo, lo que hará posible que nazcan nuevas industrias para servirles y nuevos emprendedores. Es una oportunidad para generar impacto económico, impacto social e impacto en la calidad de vida de las personas mayores.

### Programa Bizkaia Economía Plateada 2021-2022

En 2021 la Diputación Foral de Bizkaia lanzó este programa que gestiona Bizkaia Talent y que está dirigido a personas altamente cualificadas, para la realización de una formación especializada en el sector de la economía plateada, con el fin de mejorar su capacitación y adaptación al nuevo escenario global.

El objetivo del programa es el de promover la formación, el conocimiento y el desarrollo de capacidades al más alto nivel en el sector de la economía plateada, para que Bizkaia cuente con profesionales formados que puedan dar respuesta a las necesidades que plantea el reto del envejecimiento poblacional y la creciente demanda de productos y servicios asociados al mismo. El programa tendrá una nueva convocatoria también en 2022.

Más información:

[bizkaiaeconomiaplateada@bizkaialent.eus](mailto:bizkaiaeconomiaplateada@bizkaialent.eus)

Como sociedad, debemos convertir el reto del envejecimiento de la población en una oportunidad para desarrollar un nuevo sector de actividad en el ámbito de la economía plateada, que, mediante la promoción del talento y la innovación, contribuya a la generación de empleo de calidad y sostenible como respuesta a las necesidades de las personas mayores. Apostar por la economía plateada, es traducir el envejecimiento poblacional en un escenario positivo para el desarrollo social y económico, aprovechando las oportunidades que éste presenta.

Con el fin de estimular las oportunidades que ofrece el sector emergente de la economía plateada para generar impacto económico, impacto social e impacto en la calidad de vida de las personas mayores, es necesario promover la formación, el conocimiento y el desarrollo de capacidades al más alto nivel en el sector de la economía plateada, para que Bizkaia cuente con talento formado que pueda dar respuesta a las necesidades que plantea el reto del envejecimiento poblacional y la creciente demanda de productos y servicios asociados al mismo.

**FÁTIMA JIMÉNEZ ACEBRÓN**, Profesional con 22 años de experiencia como orientadora laboral, formadora presencial y on-line en atención a la dependencia, competencias personales y digitales para el empleo y emprendedora social. Estudiante de posgrado de especialización en economía plateada.

**¿Crees oportuno que Bizkaia considere el sector de la economía plateada estratégico para el territorio?**

Es muy oportuno y estratégico, ya que Bizkaia es un territorio, no sólo con la población tradicionalmente más envejecida (actualmente el 23% de la población de Bizkaia es mayor de 65 años [INE 2020]) de la CAV, sino que, además, con un escenario que continúa siendo ascendente (con una previsión de un aumento de un 10% en los próximos diez años) la población vasca es más longeva que la media de la población de la UE.

Si a ello sumamos que, la economía plateada enfoca su mirada en el colectivo de personas desde 50-55 años en adelante, el colectivo diana con nuevas necesidades en el diseño de soluciones, servicios, productos y rediseño social en todas las áreas: empleo y productividad, ocio, proyecto de vida, bienestar sociosanitario, vivienda, economía y finanzas, etc. También multiplica la demanda de dichos servicios y productos, susceptibles de generar oportunidades de crecimiento económico y expansión de la innovación.

**“Considero que la economía plateada es un sector no sólo con futuro, sino que podríamos afirmar ya que con presente.”**

**¿Es un sector con futuro?**

Considero que es un sector no sólo con futuro, sino que podríamos afirmar ya que con presente. Nos encontramos transitando hace un tiempo en el escenario anteriormente descrito y éste unido a otros escenarios como la transición digital, economía verde y otros valores, hacen de la economía plateada un espacio en crecimiento constante.

**¿Se desarrollarán nuevos negocios en torno a esta área estratégica?**

Necesariamente los negocios actuales tendrán que pasar por una reconversión, adaptación al momento presente y futuro para poder continuar satisfaciendo su demanda. Además, algunos otros surgirán como solución a lo que todavía no exista, ya sea como solución única o como complemento a lo ya existente.

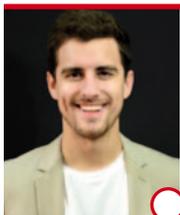
No tanto se trata de que tengan que desaparecer algunos, sino de mejorar, innovar y hacer más accesible y centrado en la persona, cualquier negocio que aspire a ser sostenible y moderno.

**¿Por qué has decidido formarte y especializarte en el sector de la economía plateada?**

Por mi trayectoria en el ámbito de la formación y empleo, me ha interesado el trabajo productivo y lo que ocurre con las personas en proceso de jubilación (no lo que ocurría anteriormente: ruptura entre lo productivo y lo no productivo) en un paradigma de empleo que, en estos momentos también está en transformación, y que requiere de nuevas formas de gestionar, solucionar, e incluso reciclar una etapa de la vida que gracias a la longevidad es una etapa poblada de años y posibilidades.

De la misma forma, por vivencia profesional me interesa especializarme en el conocimiento sobre la integración de nuevas tecnologías y tecnologías de apoyo para personas que por razón de diversidad funcional o dependencia requieren optimizar para su mejor acceso al empleo, al ocio, a la economía, al proyecto de vida, al bienestar sociosanitario, etc.

Entiendo que formarme en el sector de economía plateada me aporta la perspectiva integradora de múltiples factores para diseñar y generar oportunidades de crecimiento satisfaciendo estas retadoras propuestas que nos demanda la evolución demográfica y social en sintonía con los nuevos paradigmas en sociedad y empleo.



**ÁLVARO MOLINERO MOLANO**, Health Business Consultant, experto en el mercado de envejecimiento y economía social. Estudiante de posgrado de especialización en economía plateada.

**¿Crees oportuno que Bizkaia considere el sector de la economía plateada estratégico para el territorio? ¿Es un sector con futuro? ¿Se desarrollarán nuevos negocios en torno a esta área estratégica?**

No es que lo crea oportuno, es que lo considero esencial. De no serlo, no estaríamos apostando por una estrategia sólida y realmente eficaz que nos permitiera abordar el reto que los nuevos modelos de vejez nos atañen.

La sociedad y su demografía están en constante evolución y esto exige un replanteamiento de la estrategia que desde el ecosistema de Bizkaia es realmente necesario.

Tanto es así que ya hay varias apuestas en el territorio que demuestran un gran avance con relación a esa nueva forma de entender los cuidados de larga duración o de permanencia en el hogar de las personas mayores que, supondrá un 33,4% de la población vasca -mayor de 65 años- en el 2061 (Eustat, 2021).

Alguno de estos avances se encuentra, por ejemplo, en la consolidación del modelo etxeTIC, apuesta firme tanto del Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia como de la entidad foral Azpiegiturak donde empresas como NTT DATA, Igurco (del grupo IMQ) o Ideable están aportando su expertise para una óptima ejecución de los objetivos definidos por el mismo.

**¿Por qué has decidido formarte y especializarte en el sector de la economía plateada?**

Es evidente que estamos ante un cambio de paradigma de los cuidados de las personas mayores (que cada vez son más y seremos más) y esto abre las puertas a multitud de oportunidades de negocio que ni, en la actualidad, podríamos imaginarnos.

Este cambio de paradigma incide en diversas disciplinas o sectores, no sólo al ámbito asistencial en el que todos/as nos centramos, mayoritariamente. Sin intención de dejar a un lado la importancia que tendrán los

**“Estamos ante un cambio de paradigma de los cuidados de las personas mayores y esto abre las puertas a multitud de oportunidades de negocio.”**

---

cuidados del futuro, el mercado se encuentra ante un hito histórico, ya que aborda el reto descomunal de dar respuesta a nuevos modelos de vejez.

Ante estos nuevos modelos de vejez, el sector de la Silver Economy y el conocimiento de este, hace de sus participantes agentes claves del cambio. Cambio que implica contar con un expertise concreto que facilite la adaptación de soluciones (sean tecnológicas o no) y que ahonde, así pues, en una estrategia global que permita a las administraciones públicas y/o al sector privado dar las respuestas adecuadas y necesarias.

En definitiva, considero indispensable formar a agentes con el conocimiento necesario para abordar este tipo de cambios en el modelo que veníamos conociendo hasta la fecha y, es por esta misma razón, por la que me he embarcado a especializarme en este interesantísimo sector que es la Silver Economy.

# TENDENCIAS Y EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL

En este apartado se recoge un análisis más cuantitativo relacionado con el mercado laboral vasco de alta cualificación. Se trata de una elaboración propia basada en los datos recopilados, por una parte, por el Observatorio Vasco del Talento y, por otra parte, por los datos de la Población en relación con la actividad (PRA) del Instituto Vasco de Estadística - Eustat. Tras mostrar la evolución de las vacantes, ocupaciones y competencias, la distribución y evolución de la población en relación con la actividad y del autoempleo, el papel de la administración pública como demandante de empleo y la tendencia de los niveles de instrucción para diferentes grupos de actividad, también se dedica un apartado final a la evolución de los perfiles digitales de alta cualificación.

## Basque Talent Observatory

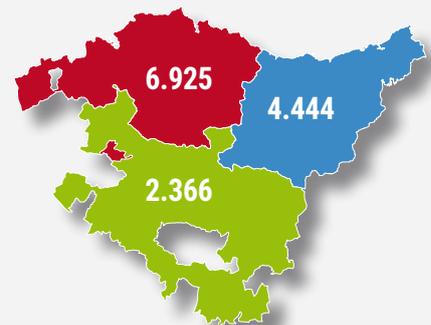
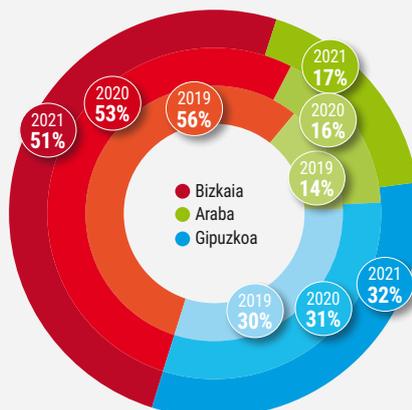
El Basque Talent Observatory (BTO) es la primera herramienta a nivel mundial con acceso público que permite monitorear el mercado laboral altamente cualificado del País Vasco y obtener información sobre perfiles concretos a través del análisis de Big Data de múltiples fuentes online. El BTO analiza los perfiles profesionales en base a la clasificación ESCO de Ocupaciones de la Comisión Europea.

26

## EVOLUCIÓN DE LAS VACANTES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA

Desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del 2021 se han analizado 13.612 ofertas de empleo de alta cualificación con requerimiento de titulación universitaria o Formación Profesional de Grado Superior. Analizando la localización de las ofertas, Bizkaia es el territorio histórico donde más ofertas se publican (con el 51%) seguido de Gipuzkoa (con el 32%) y en tercer lugar Araba (con el 17% de las ofertas).

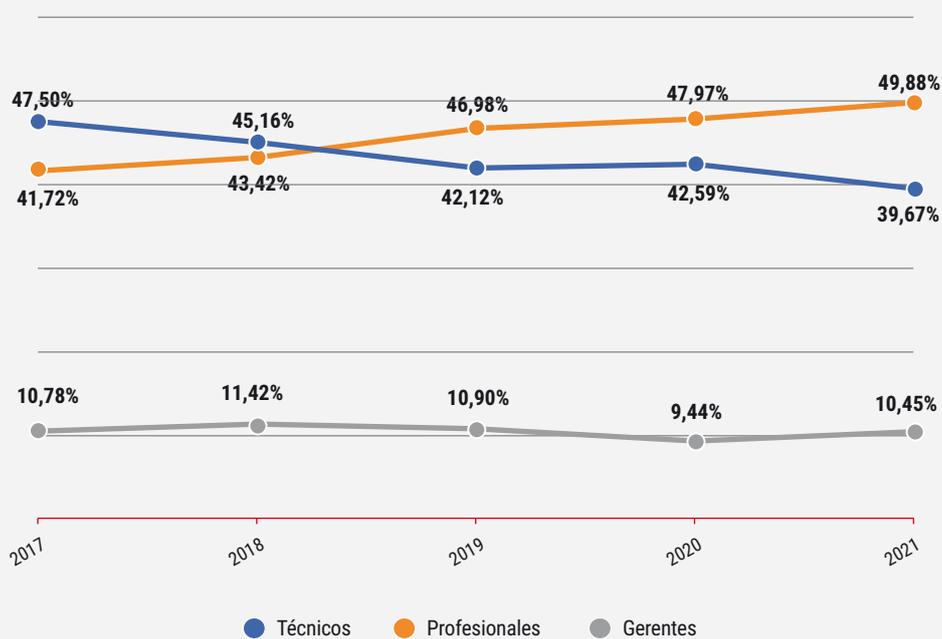
	2021
Ofertas Analizadas	13.612
<i>Áreas Geográficas</i>	
Bizkaia	6.925
Araba	2.366
Gipuzkoa	4.444
Con dificultad de asignar territorio	-123



## EVOLUCIÓN ANUAL DE LAS OCUPACIONES DE TÉCNICOS, PROFESIONALES Y GERENTES

	2017	2018	2019	2020	2021
Técnicos	47,50%	45,16%	42,12%	42,59%	39,67%
Profesionales	41,72%	43,42%	46,98%	47,97%	49,88%
Gerentes	10,78%	11,42%	10,90%	9,44%	10,45%

### Evolución interanual



## EVOLUCIÓN DE LAS OCUPACIONES DE ALTA CUALIFICACIÓN MÁS DEMANDADAS EN 2021

Podemos ver que las 10 ocupaciones más solicitadas en el mercado laboral de alta cualificación son:

### Ocupaciones más solicitadas en 2021



28

## EVOLUCIÓN DE LAS COMPETENCIAS MÁS DEMANDADAS EN 2021

Las competencias más solicitadas en el 2021 son:

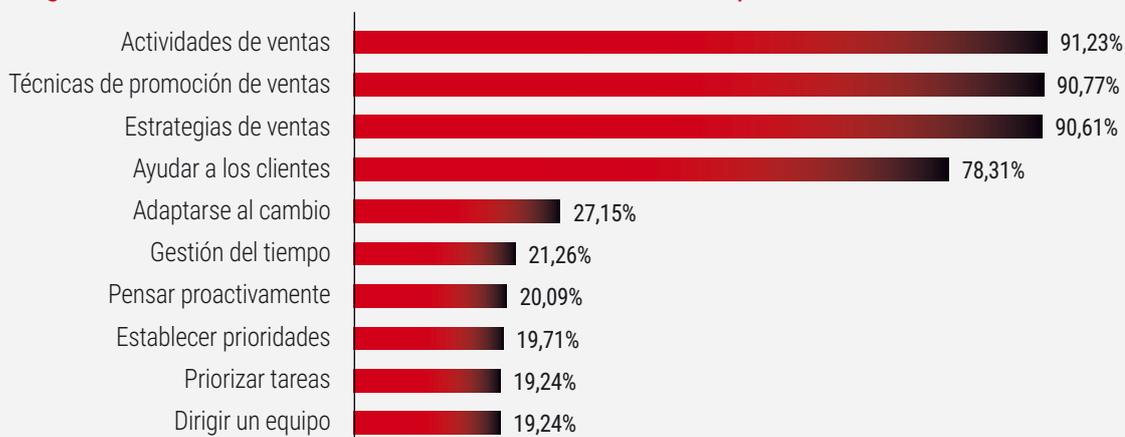
### Competencias más demandadas en 2021



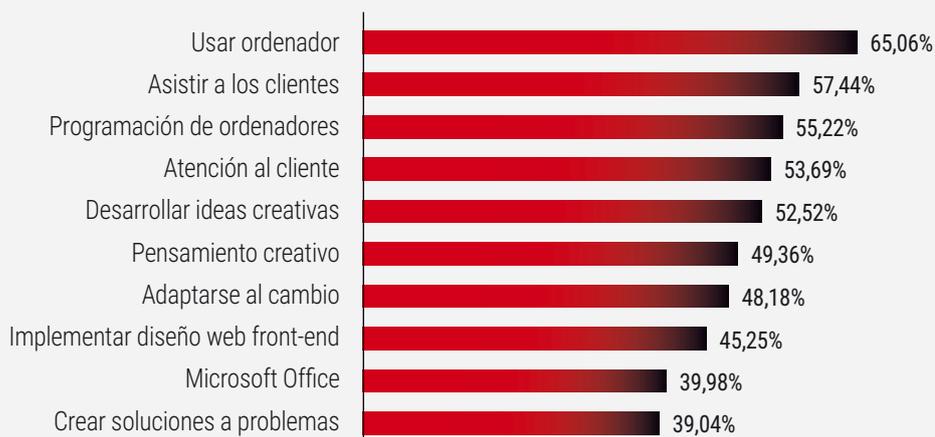
## EVOLUCIÓN DE LAS COMPETENCIAS SEGÚN LAS OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS EN 2021

En este caso, el porcentaje representa las veces que aparece esa competencia en las ocupaciones:

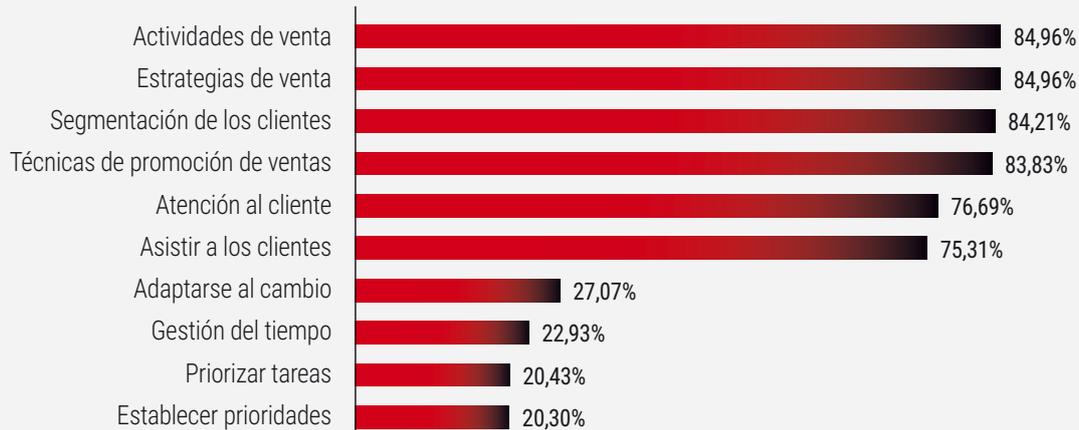
### Agentes de servicios comerciales no clasificados en otra parte



### Desarrolladores de software



### Representantes de ventas comerciales



### Analistas de sistemas



30

### Ingenieros industriales y de producción



### Profesionales de la enseñanza no clasificados en otra parte



### Secretarios administrativos y ejecutivos



31

### Directores de investigación y desarrollo



### Supervisores de fabricación



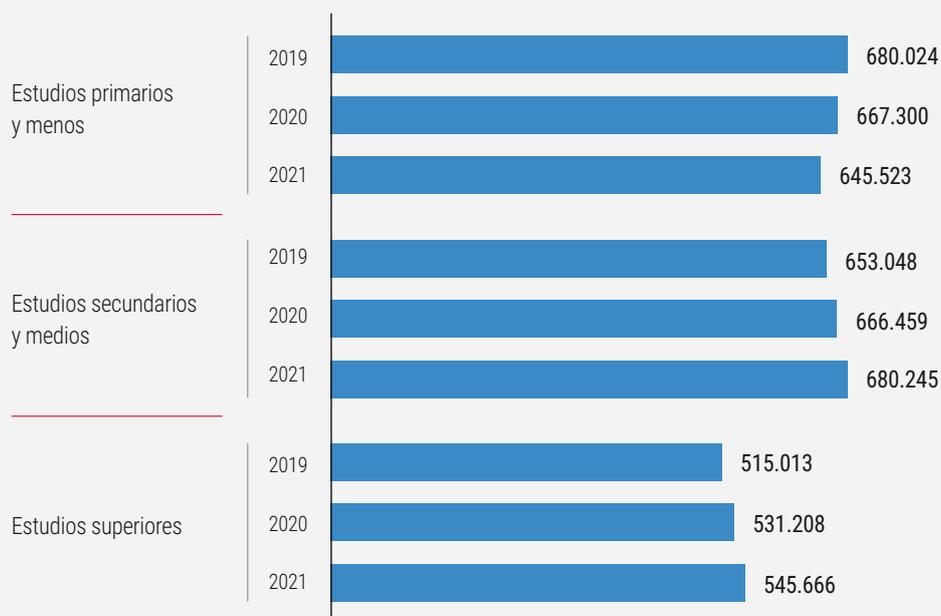
### Profesionales de la ingeniería



## EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR

Los altos niveles de instrucción alcanzados en la sociedad vasca dan pie a que año tras año la población en edad de trabajar con menor nivel de instrucción, vaya menguando y siendo sustituida por nuevas generaciones más formadas. En estos momentos, por primera vez, el grupo de quienes tienen estudios primarios ya no es el mayoritario.

### Evolución de la población en edad de trabajar según nivel de estudios terminados/nivel de instrucción



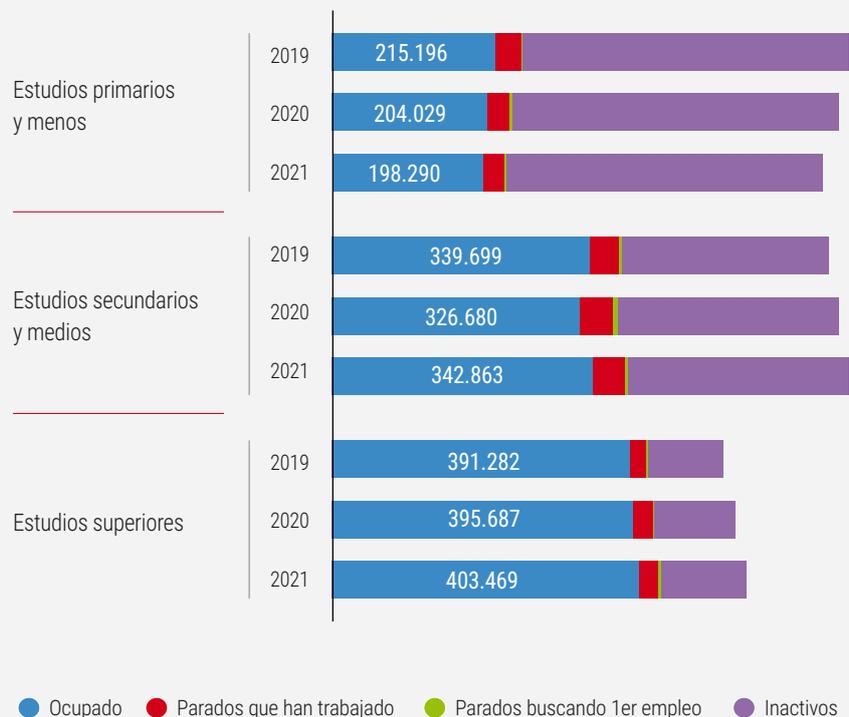
Fuente: Elaboración propia a partir de fichero de microdatos de la PRA (EUSTAT)

## EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD

Coherentemente con la evolución general de la población en edad de trabajar, se produce una progresiva reducción de la población ocupada con menor nivel de instrucción, a la vez que solo crece de forma clara la población ocupada con mayor nivel de instrucción.

Cabe aclarar que no es mayoría la población con mayor nivel de instrucción, pero en cambio sí lo es entre la población ocupada.

### Evolución de la población en relación con la actividad según nivel de estudios terminados/nivel de instrucción

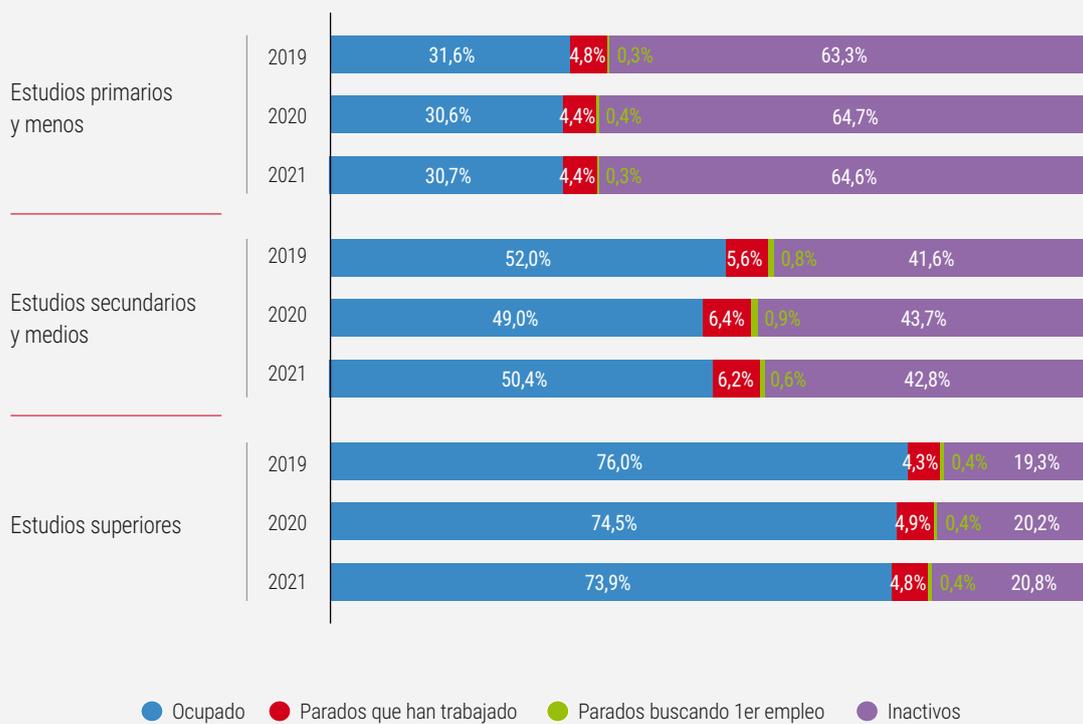


Fuente: Elaboración propia a partir de fichero de microdatos de la PRA (EUSTAT)

## DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD

Dentro de cada segmento de nivel de instrucción, el peso de la población ocupada sobre el total ha mermado durante la pandemia.

### Distribución de la población en relación con la actividad según nivel de estudios terminados/nivel de instrucción

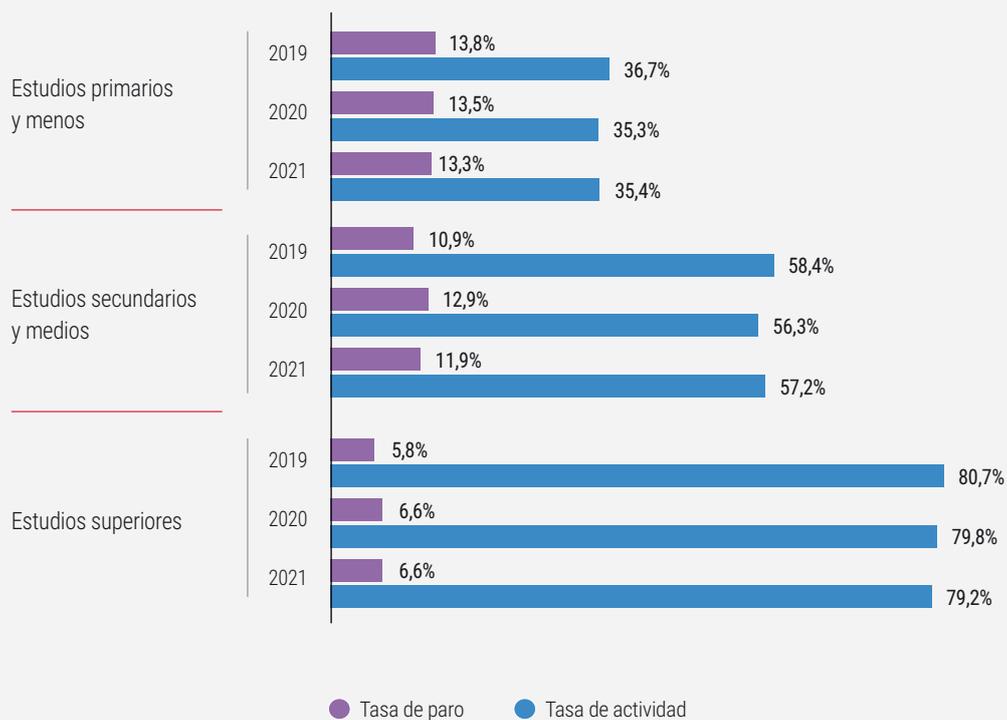


Fuente: Elaboración propia a partir de fichero de microdatos de la PRA (EUSTAT)

## EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO Y TASA DE ACTIVIDAD

A pesar de que la tasa de actividad y la tasa de ocupación se han visto afectadas por la pandemia, se podría decir que, en líneas generales, a mayor nivel de instrucción, menor tasa de paro y mayor tasa de actividad.

### Evolución de la tasa de paro y la tasa de actividad según nivel de estudios terminados/nivel de instrucción



Fuente: Elaboración propia a partir de fichero de microdatos de la PRA (EUSTAT)

## EVOLUCIÓN DEL AUTOEMPLEO SEGÚN EL NIVEL DE INSTRUCCIÓN

Es interesante observar cómo el autoempleo es menor, contra mayor es el nivel de instrucción.

### Evolución del nivel del porcentaje de autoempleo según nivel de estudios terminados/nivel de instrucción

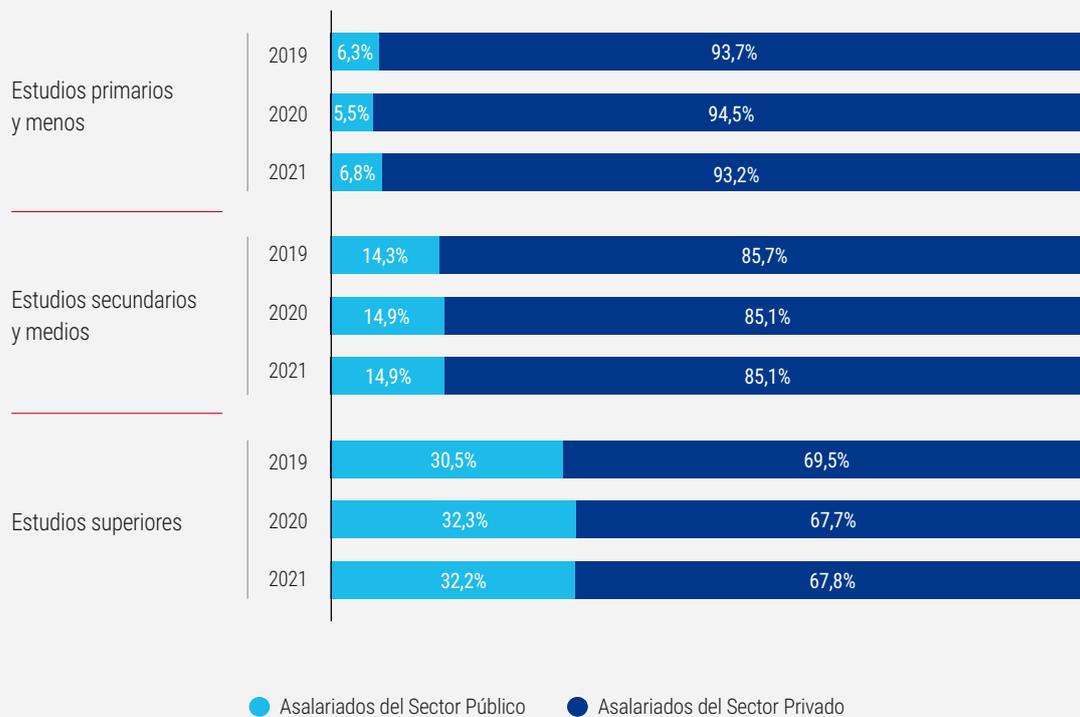


Fuente: Elaboración propia a partir de fichero de microdatos de la PRA (EUSTAT)

## LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO DEMANDANTE DE PROFESIONALES

Y a la contra de lo que ocurría en el apartado anterior, el peso de administración pública como empleadora, crece a medida que se incrementa el nivel de instrucción.

### Distribución de la población ocupada por sectores institucionales



Fuente: Elaboración propia a partir de fichero de microdatos de la PRA (EUSTAT)

## TENDENCIA DE LOS NIVELES DE INSTRUCCIÓN EN LOS DIFERENTES GRUPOS DE ACTIVIDAD

Existen áreas de actividad que claramente están modificando el perfil de sus trabajadores y trabajadoras.

### Distribución de la población ocupada según actividad principal, nivel de estudios y año

Actividad principal	Estudios primarios y menos				Estudios secundarios y medios				Estudios superiores			
	2019	2020	2021	T	2019	2020	2021	T	2019	2020	2021	T
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4.824	3.990	2.420		3.939	3.167	3.367		1.040	915	1.500	
Industrias extractivas; industria manufacturera; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado...	51.494	50.672	48.460		82.928	80.069	81.602		67.843	69.061	71.231	
Construcción	20.823	19.587	18.946		19.460	18.305	21.620		11.058	11.755	12.878	
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor; transporte y almacenamiento; hostelería	67.114	63.819	66.966		99.519	97.853	100.133		56.684	59.412	54.941	
Información y comunicaciones	1.174	1.390	910		7.623	7.692	7.798		19.102	18.337	20.347	
Actividades financieras y de seguros	1.380	1.102	1.343		5.166	4.755	3.222		14.006	14.082	14.193	
Actividades inmobiliarias	302	198	191		1.870	1.068	2.141		2.810	1.753	2.516	
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	22.293	21.323	20.681		31.080	29.376	31.390		53.314	49.993	52.417	
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria; educación; act. sanitarias y de serv. sociales	20.468	17.921	17.249		60.789	57.699	60.501		147.217	151.182	155.589	
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios	25.325	24.027	21.124		27.323	26.696	31.090		18.208	19.196	17.855	
<b>Total</b>	<b>215.196</b>	<b>204.029</b>	<b>198.290</b>		<b>339.699</b>	<b>326.680</b>	<b>342.863</b>		<b>391.282</b>	<b>395.687</b>	<b>403.469</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir de fichero de microdatos de la PRA (EUSTAT)

T Tendencia

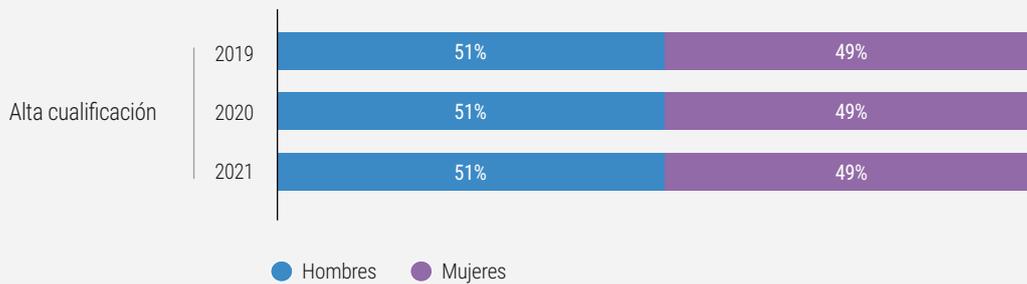
## Evolución de la proporción de mujeres en diferentes ocupaciones

Ocupación principal	Estudios superiores PROPORCIÓN DE MUJERES			
	2019	2020	2021	T
Directores y Gerentes	39,4%	38,2%	36,2%	
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	60,6%	61,1%	62,2%	
Técnicos; profesionales de apoyo	45,6%	48,6%	47,9%	
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	77,4%	74,4%	70,8%	
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección, vendedores y FFAA	63,0%	63,1%	69,9%	
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,9%	5,8%	33,9%	
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	11,0%	10,7%	8,8%	
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	15,5%	13,4%	11,8%	
Ocupaciones elementales	47,1%	55,4%	62,2%	
<b>Total</b>	<b>55,1%</b>	<b>55,6%</b>	<b>56,1%</b>	

Tendencia  
 Ocupaciones feminizadas  
 Ocupaciones en equilibrio  
 Ocupaciones masculinizadas

Fuente: Elaboración propia a partir de fichero de microdatos de la PRA (EUSTAT)

### Evolución de la proporción de hombres y mujeres en perfiles de alta cualificación independientemente de su nivel de estudios

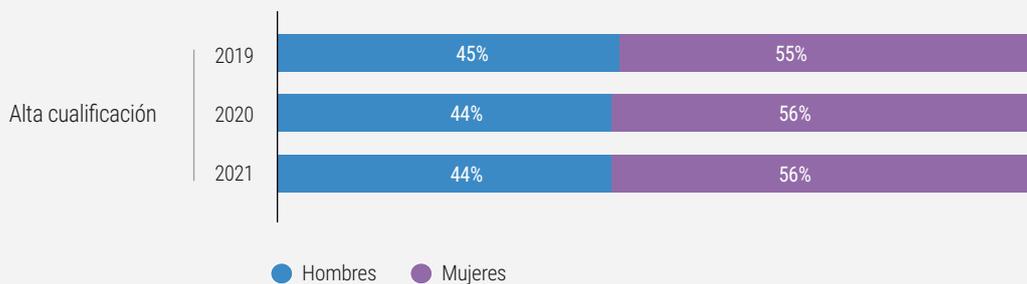


Fuente: Elaboración propia a partir de fichero de microdatos de la PRA (EUSTAT)

En los perfiles de alta cualificación el peso de la mujer es mayor, salvo para el caso de las "Directores y Gerentes". Es decir, el peso de las mujeres es mayor solo en el caso de "Técnicos y profesionales científicos e intelectuales" y de "Técnicos; profesionales de apoyo".

41

### Evolución de la proporción de hombres y mujeres con estudios superiores en perfiles de alta cualificación



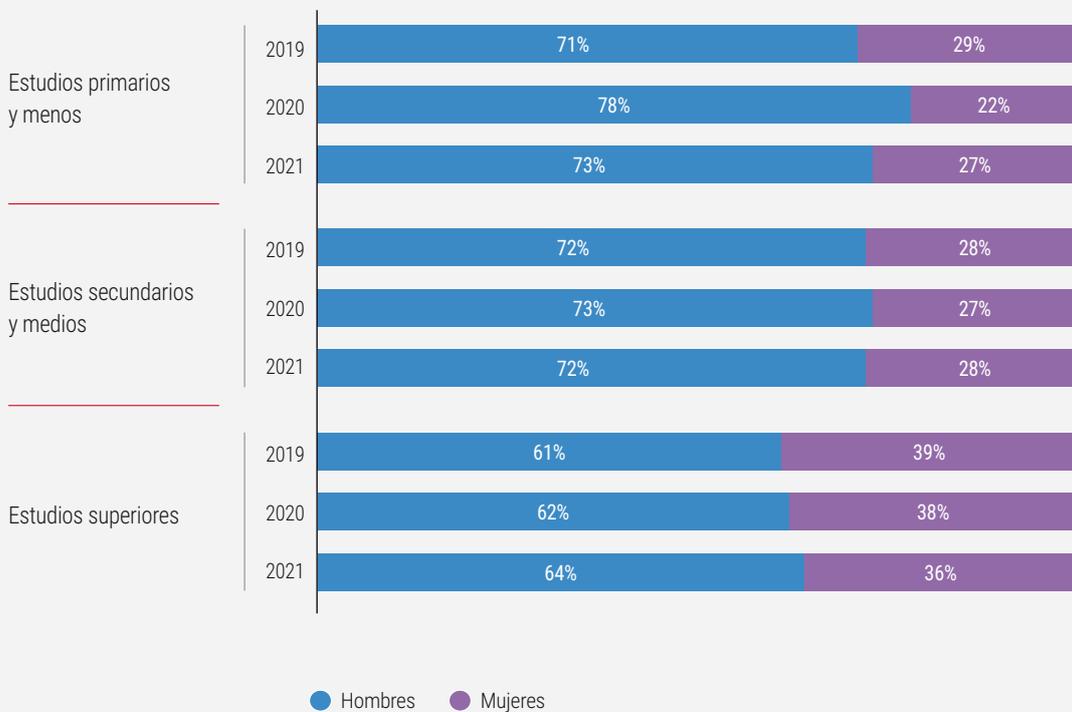
Fuente: Elaboración propia a partir de fichero de microdatos de la PRA (EUSTAT)

En este sentido cabe mencionar que:

- Una de cada dos personas en función directiva, tiene estudios medios o primarios (49,6% según datos de 2021). Es preciso señalar que el peso de autónomos y pequeñas empresas de servicios más tradicionales (ej. hostelería, construcción, auxiliar, etc.) hace que, en ocasiones, por su propia estructura, la dirección/gerencia coincida con el/la propio/a autónomo/a o emprendedor/a.
- Siete de cada diez directivos sin estudios, son hombres.
- Si se trata de personal directivo con estudios superiores, la probabilidad de que ese directivo sea mujer, es mayor que para personal directivo con un nivel de estudios inferior.

### Evolución de la proporción de hombres y mujeres con estudios superiores en perfiles de alta cualificación

#### Directores y Gerentes

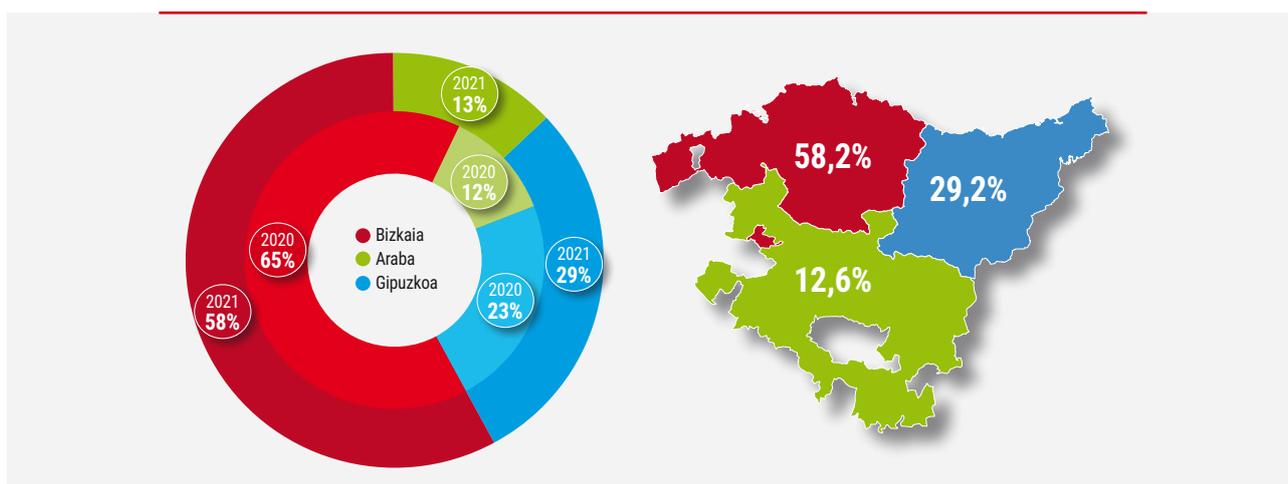


Fuente: Elaboración propia a partir de fichero de microdatos de la PRA (EUSTAT)

## EVOLUCIÓN DE LOS PERFILES DIGITALES DE ALTA CUALIFICACIÓN

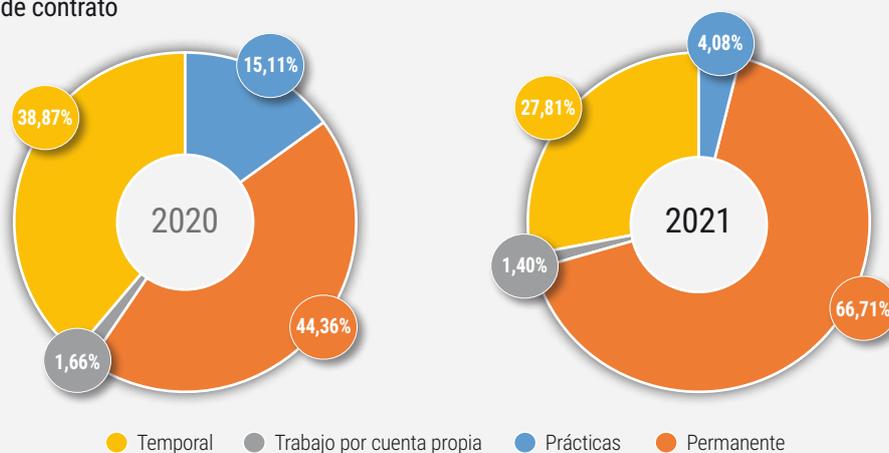
Desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del 2021 se han analizado 1.898 ofertas de empleo de alta cualificación de perfiles digitales.

Analizando la localización de las ofertas, Bizkaia es el territorio histórico donde más ofertas se publicaron (con el 58,2%), seguido por Gipuzkoa (29,2%) y Araba (12,6%).



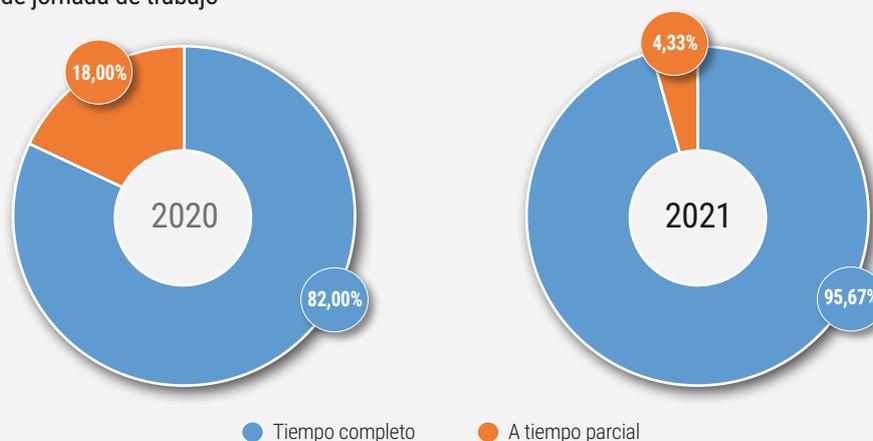
## Análisis de los perfiles digitales (global)

### Tipo de contrato

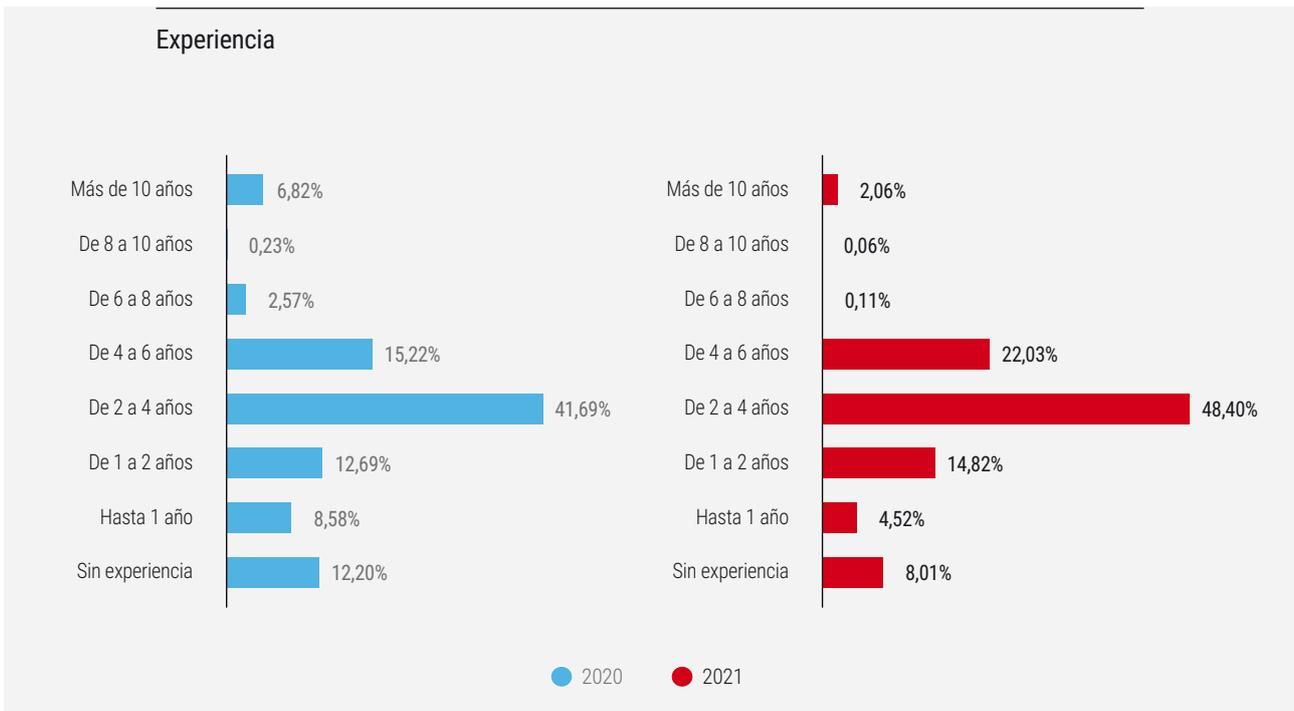


Respecto al tipo de contrato, se ha registrado un aumento superior al 20% en los contratos permanentes entre el año 2020 y 2021. En cambio, los contratos temporales y de prácticas han disminuido considerablemente.

### Tipo de jornada de trabajo



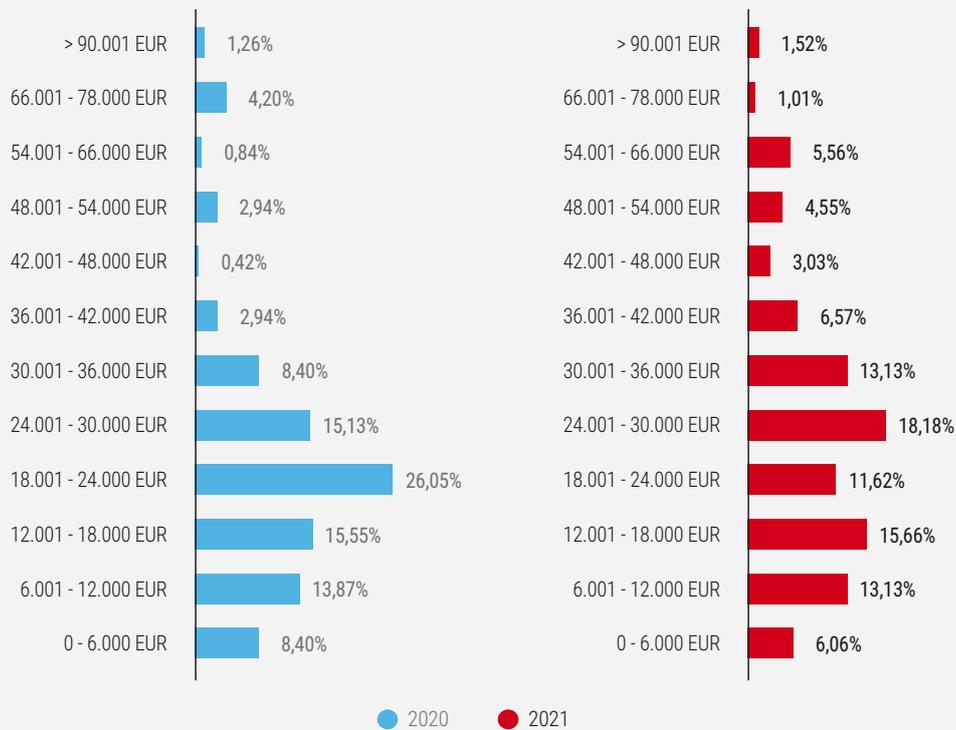
También se observa que ha habido una evolución en cuanto al tipo de jornada de trabajo ofrecida en los contratos, pasando de ofrecer un 82% a tiempo completo en el año 2020 a un 95,67% en el 2021.



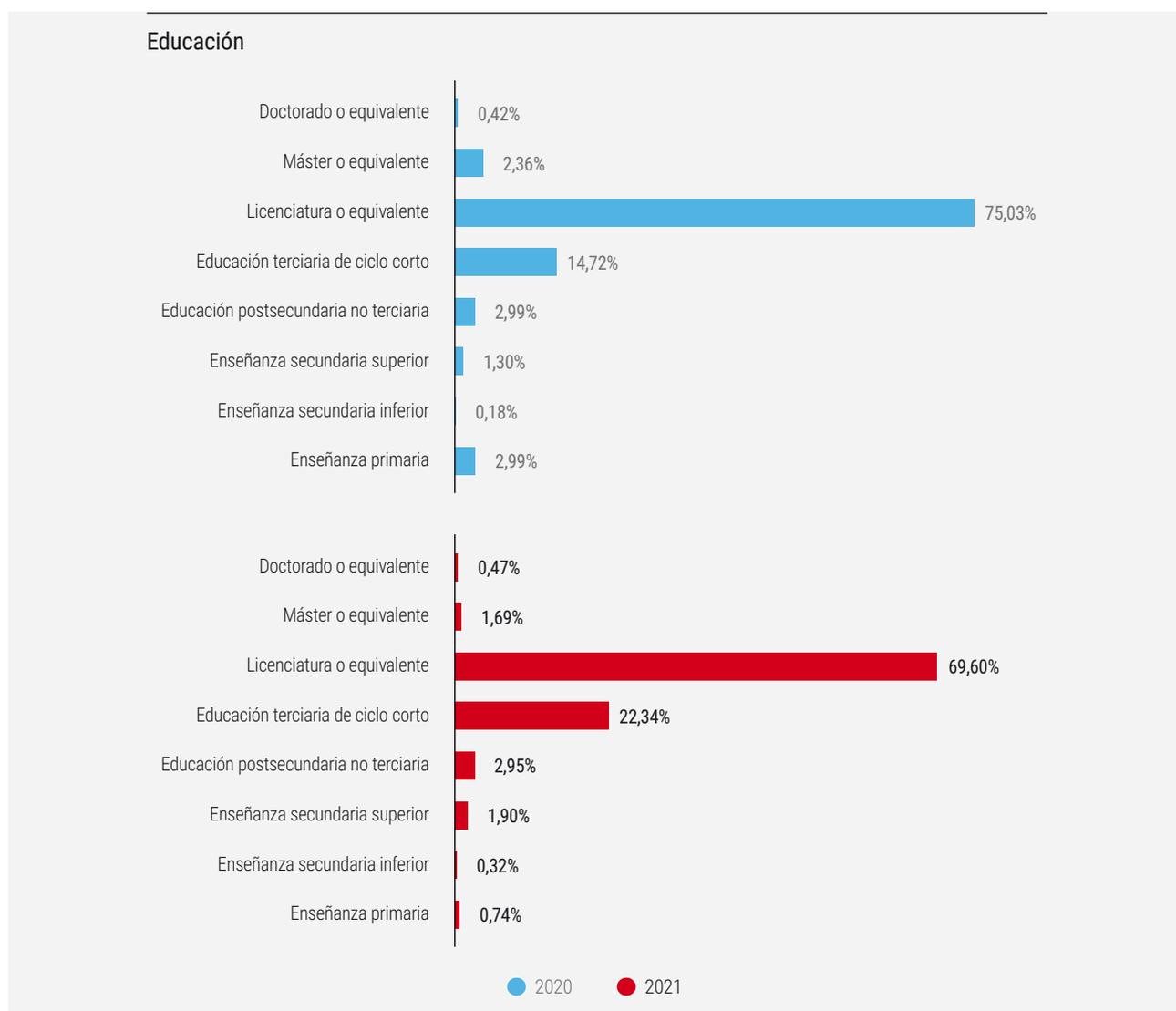
En cuanto a la experiencia requerida en las ofertas de empleo, hay un aumento significativo en la franja de entre 2 y 6 años, que pasa de representar el 57,91% de las ofertas en 2020 a un 70,43% en el año 2021, mientras que baja considerablemente la solicitud de perfiles con experiencia superior a 10 años y aquellos con experiencia menor a un año.

## Salario

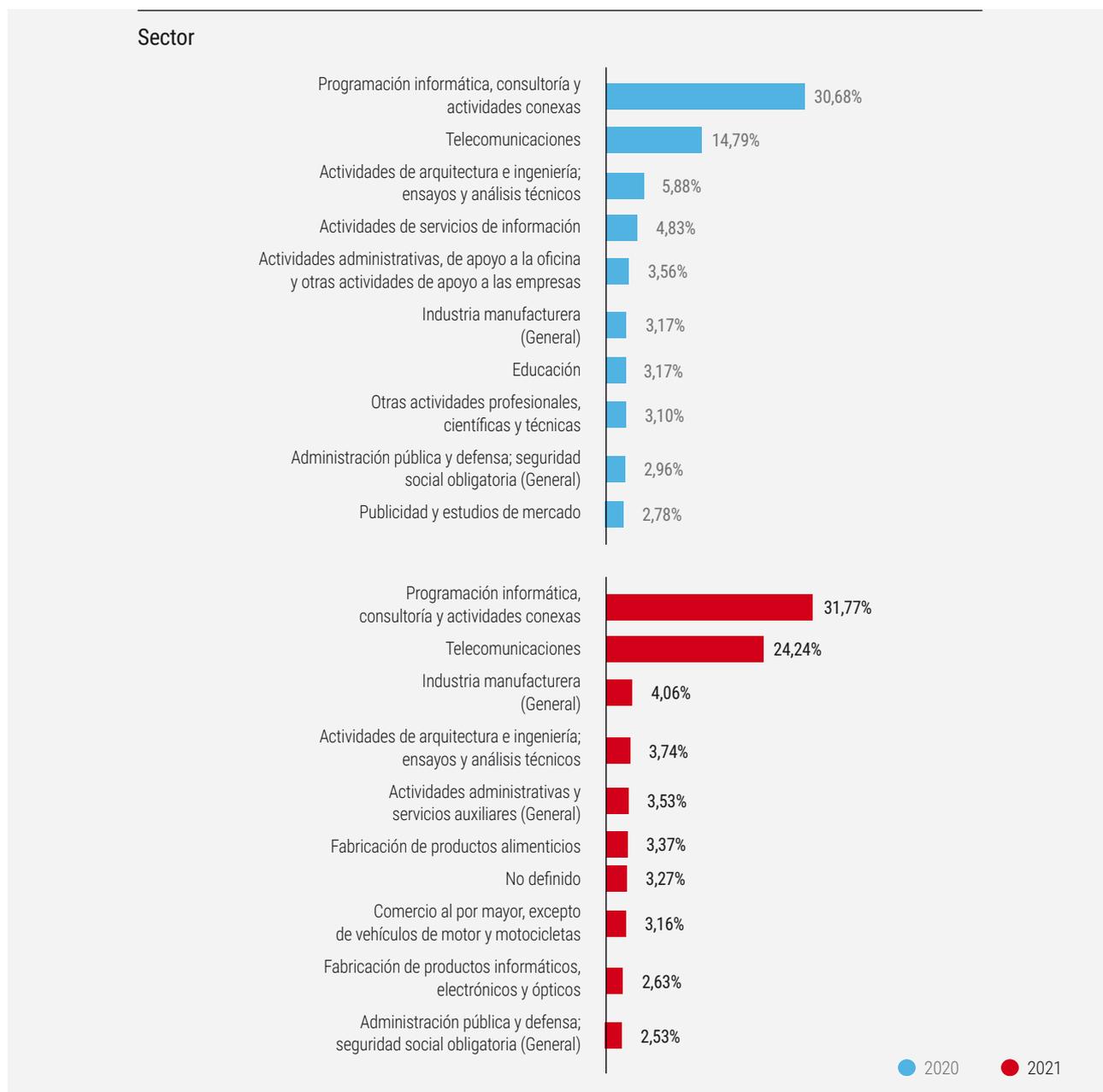
\*El salario solo aparece en el 8,38% y 10,43% de las ofertas analizadas en el año 2020 y 2021, respectivamente.



Si bien esta información tan sólo aparece en un 10,43% de las ofertas del año 2021 (8,38% en el año 2020), sí que da pistas sobre el aumento de las retribuciones propuestas por las empresas para los perfiles digitales. Mientras que en el año 2020 las retribuciones menores a 24.000 euros anuales representaban el 63,87% de las ofertas, en el año 2021 tan sólo representan el 46,47%. Del mismo modo, las ofertas con salarios entre 30.000 y 66.000 euros anuales pasan de un 15,54% en 2020 a un 32,84% en 2021.

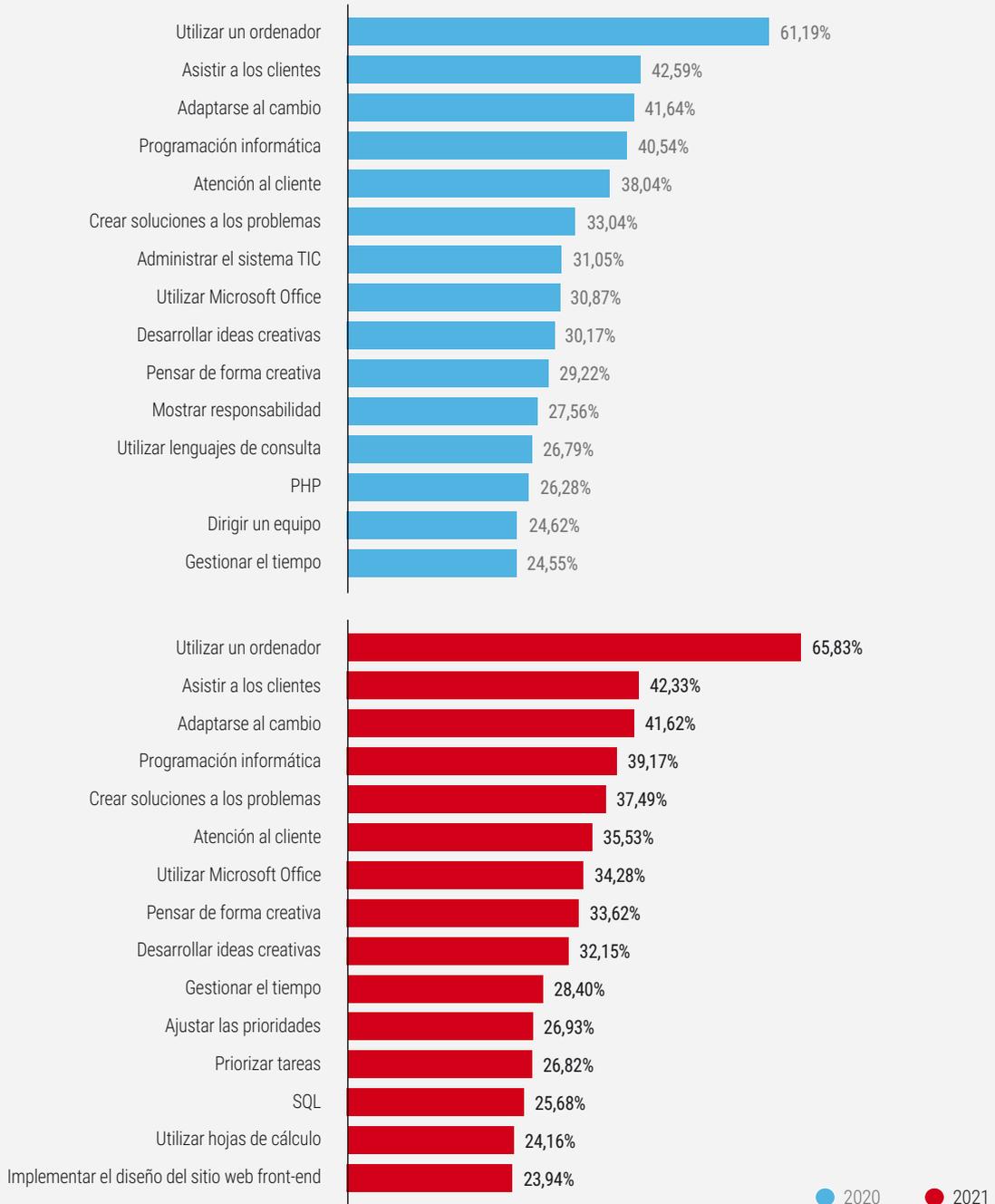


Sobre los niveles de estudios requeridos en las ofertas de empleo, el grado universitario sigue siendo la formación más solicitada, aunque existe una evolución importante de los perfiles de Formación Profesional de Grado Superior, que pasan de ser requeridos en el 14,72% de las ofertas de empleo en 2020 a un 22,34% en 2021.



Con relación a los sectores que están solicitando los perfiles digitales, el sector de programación y consultoría y el sector de telecomunicaciones son los dos sectores que conjuntamente ofertan la gran mayoría de las vacantes, aglutinando entre los dos el 45,47% de las ofertas en el año 2020 y el 56,01% de las ofertas en el 2021. En este sentido, cabe destacar el aumento del sector de telecomunicaciones, que pasa de tener el 14,79% de las ofertas en 2020 a tener un 24,24% en 2021, dándonos una idea del estado actual de este sector.

## Competencias



Si bien no existen prácticamente cambios en cuanto a las competencias técnicas (*hard*) solicitadas en las ofertas de empleo, se ve una evolución y cada vez más peso de las competencias más transversales (*soft*), sobre todo en aquellas relacionadas

con la creación de solución a los problemas, pensamiento creativo, ajuste de las prioridades y manejo del tiempo, así como la orientación al cliente, que tienen cada vez más peso en los requerimientos de las ofertas de las empresas a la hora de buscar perfiles tecnológicos.

**En conclusión**, el mercado laboral está ofreciendo unas condiciones mejores en cuanto a estabilidad laboral y condiciones de salario, e intuimos que la razón se debe a la existencia de un mayor desencaje entre la oferta y demanda de estos perfiles digitales (cada vez más escasos respecto a la necesidad de las empresas).

Al mismo tiempo, esa escasez de talento está abriendo cada vez más puertas a los graduados en Formación Profesional de Grado Superior, que está siendo un perfil cada vez más solicitado en las ofertas de empleo.

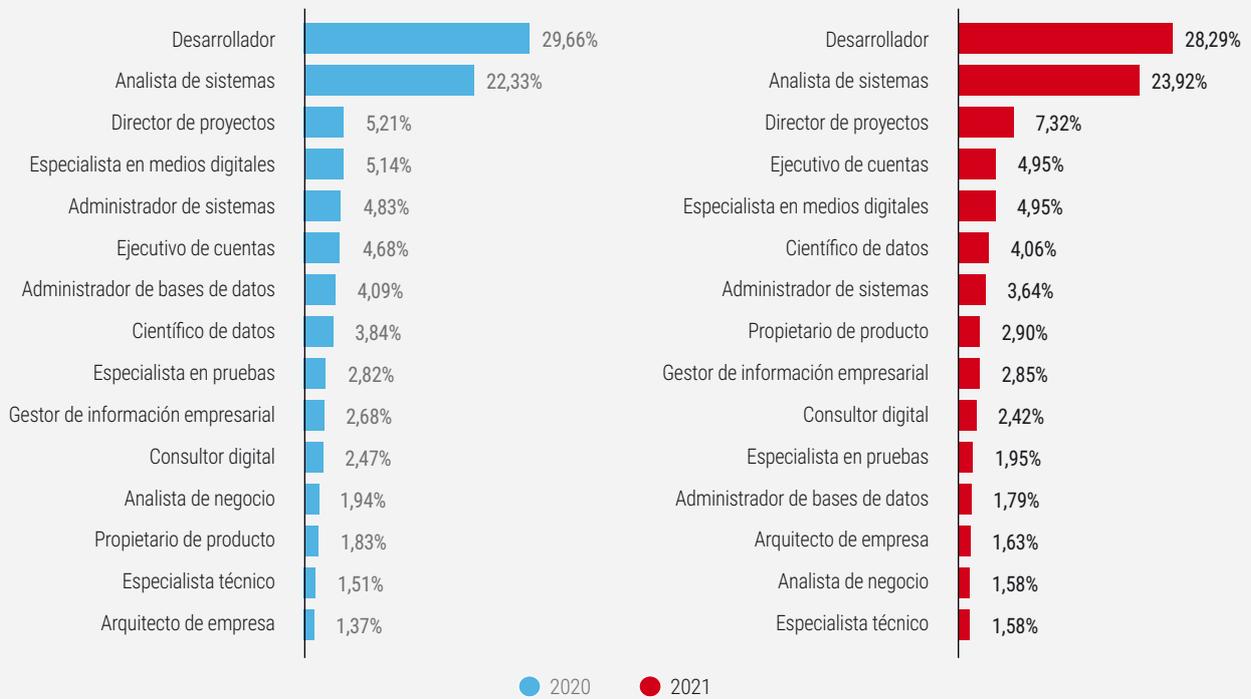
Respecto a la experiencia, tal y como lo indican diferentes estudios, en el global de las ofertas cada vez se requieren menos perfiles con una dilatada experiencia (más de 10 años), posiblemente porque los perfiles que se solicitan hoy en día son de "nueva creación", sobre tecnologías emergentes que no existían hasta hace poco. Con lo cual, se está tendiendo a solicitar una experiencia intermedia, de entre 2 y 6 años, experiencia requerida en el 70% de los casos.

El sector de las telecomunicaciones es el que tiene una evolución más fuerte en cuanto a la búsqueda de este tipo de perfiles, con un incremento del 63% respecto del año anterior (dado que el porcentaje de este tipo de perfiles para el sector de las telecomunicaciones ha pasado del 14,79% de las ofertas en el año 2020 al 24,24% en el 2021).

Sobre las competencias requeridas, ha crecido la importancia de aquellas competencias más transversales y menos técnicas a la hora de buscar profesionales de perfiles digitales, sobre todo aquellas relacionadas con el manejo del tiempo y prioridades, el pensamiento creativo para resolver problemas, teniendo cada vez más peso el poner en el centro al cliente.

## Las 15 ocupaciones digitales más solicitadas en 2020 y 2021

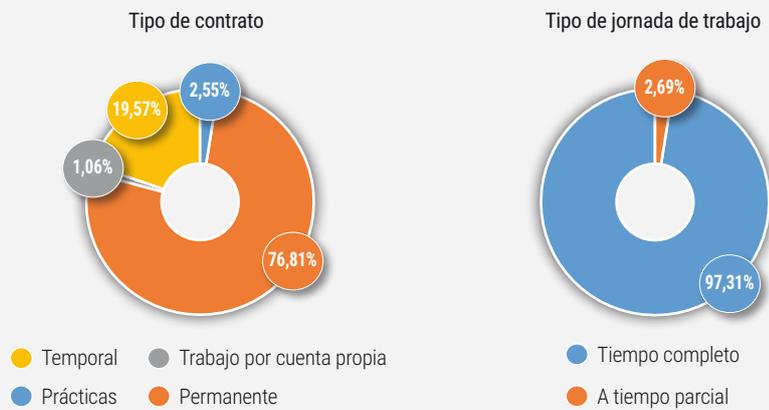
### Las 15 ocupaciones digitales más solicitadas



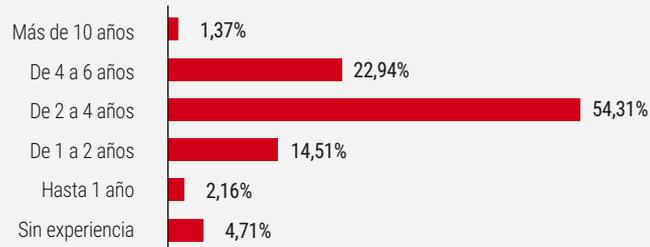
## Análisis de las 5 ocupaciones digitales más solicitadas en 2021

### Desarrollador

Representan el 28,29% de las ofertas TICs.



### Experiencia

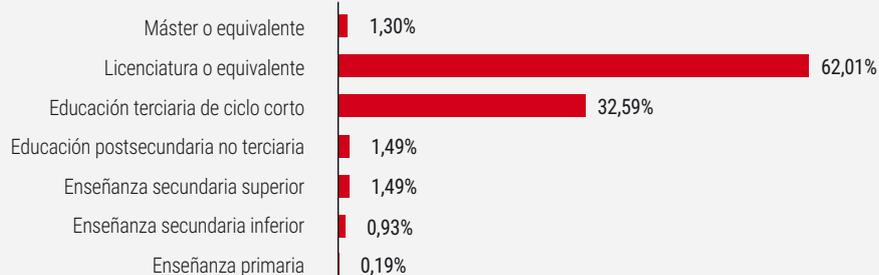


### Salario

\*El salario solo aparece en el 8,19% de las ofertas analizadas.



Educación



Sector

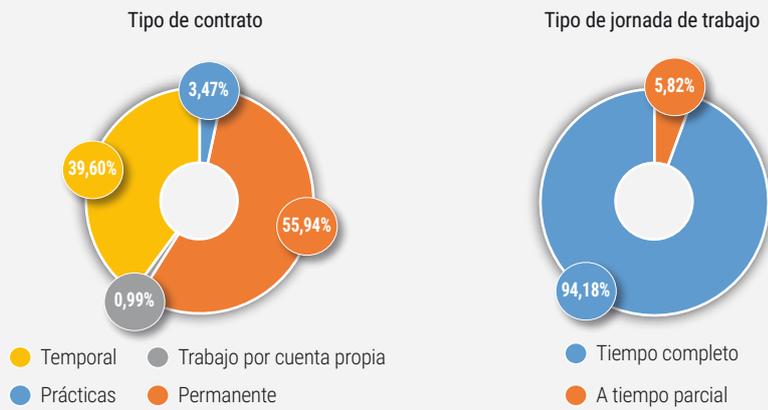


Competencias

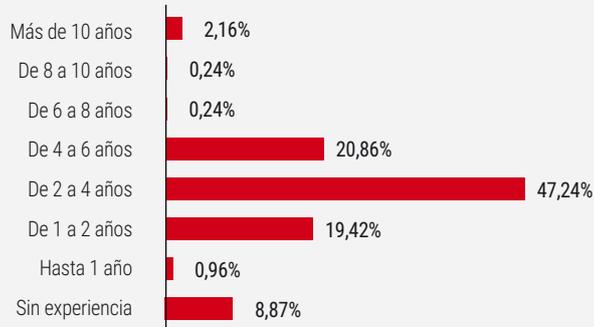


### Analista de sistemas

Representan el 23,92% de las ofertas TICs.

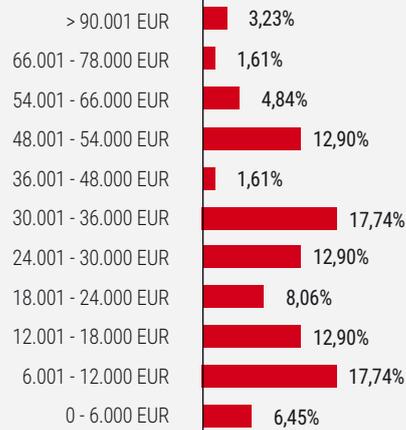


#### Experiencia

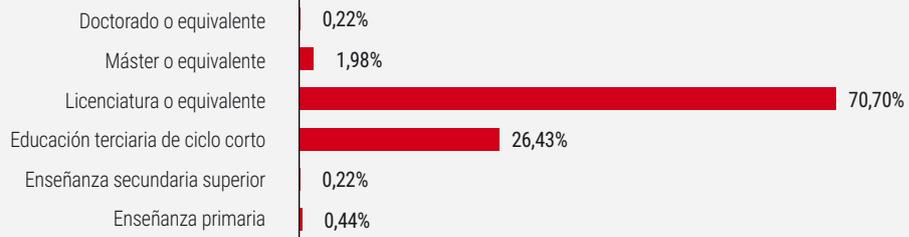


#### Salario

\*El salario solo aparece en el 13,66% de las ofertas analizadas.



Educación



Sector

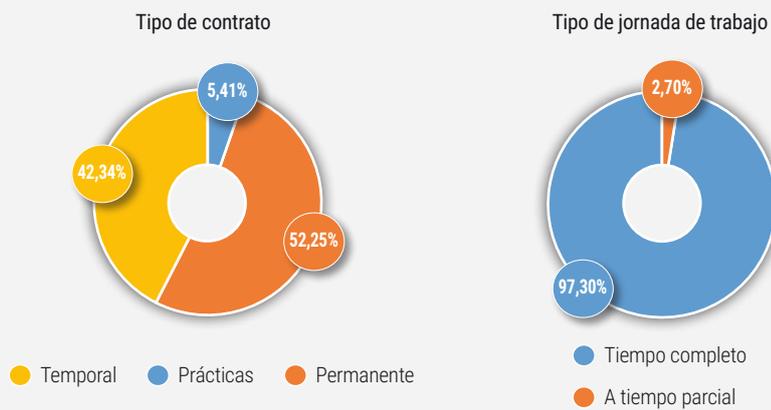


Competencias

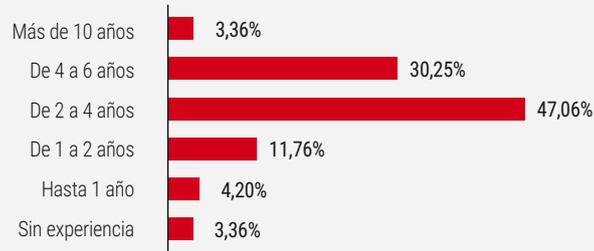


### Director de proyectos

Representan el 7,32% de las ofertas TICs.

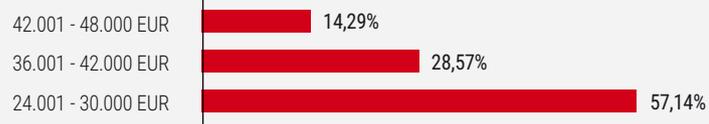


### Experiencia



### Salario

\*El salario solo aparece en el 5,40% de las ofertas analizadas.



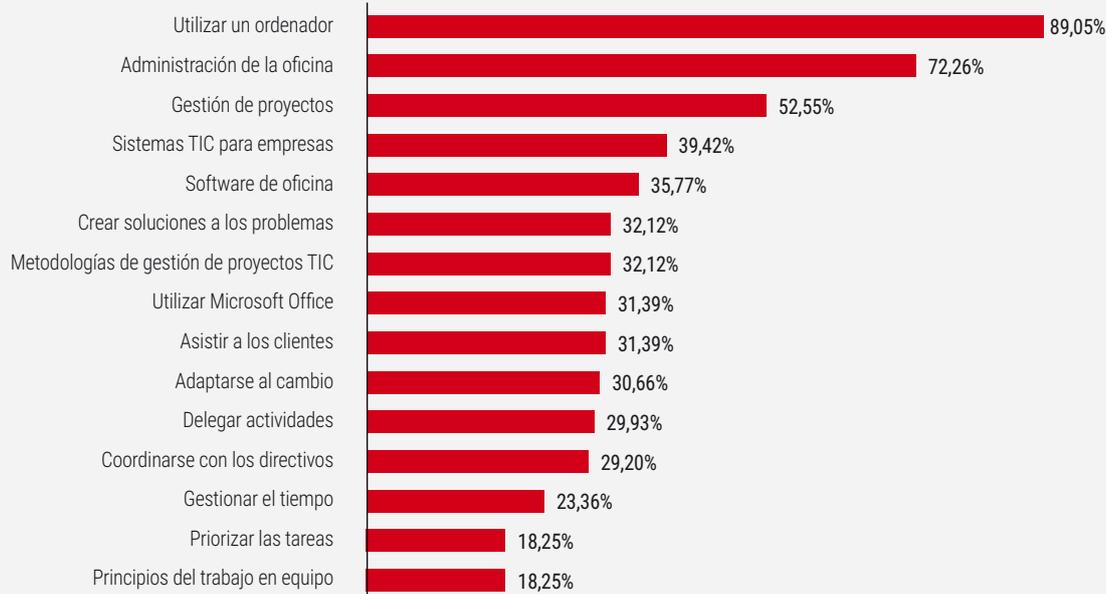
Educación



Sector



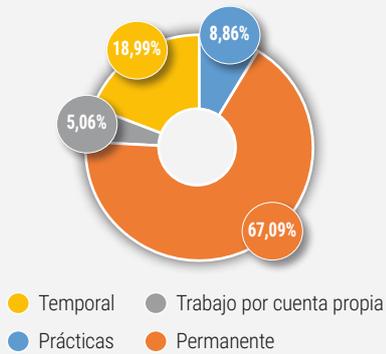
Competencias



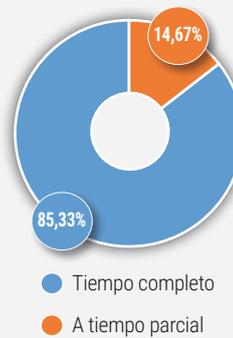
### Especialista en medios digitales

Representan el 4,95% de las ofertas TICs.

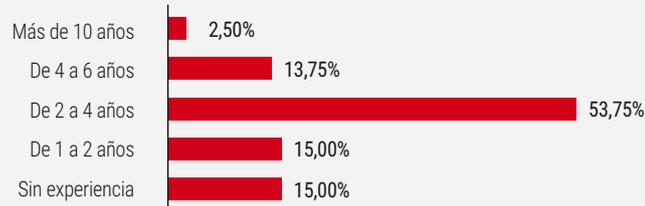
Tipo de contrato



Tipo de jornada de trabajo

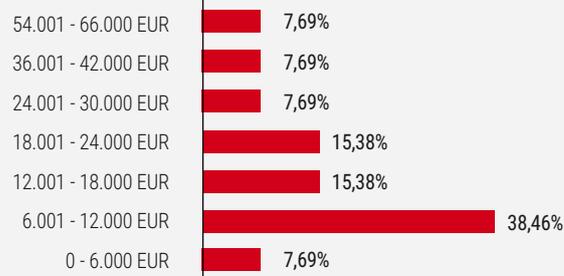


Experiencia

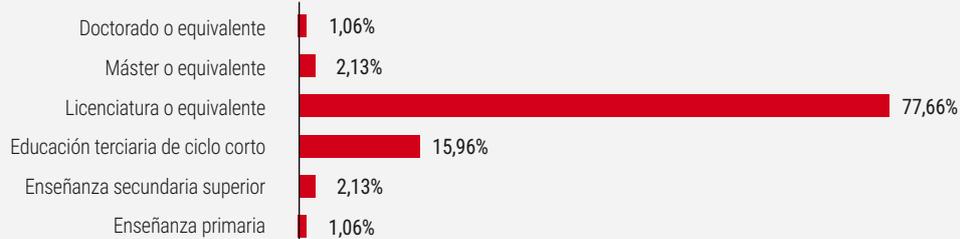


Salario

\*El salario solo aparece en el 13,83% de las ofertas analizadas.



## Educación



## Sector

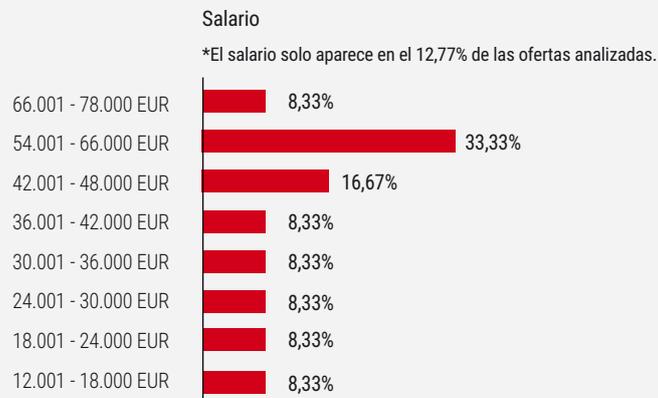
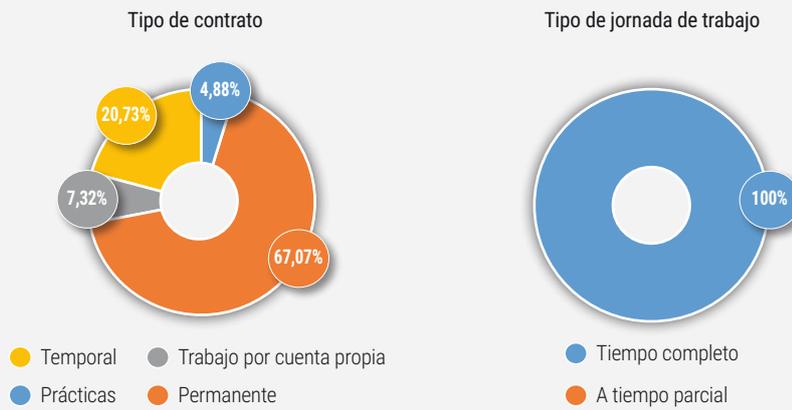


## Competencias

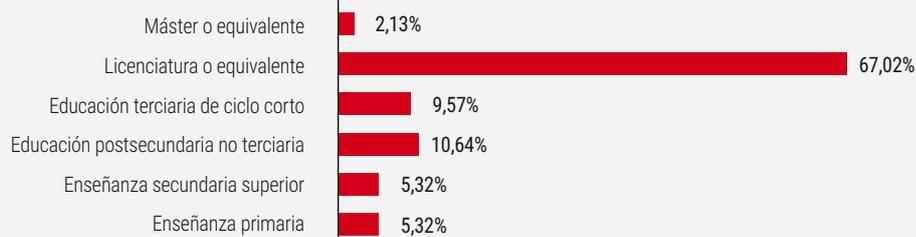


## Ejecutivo de cuentas

Representan el 4,95% de las ofertas TICs.



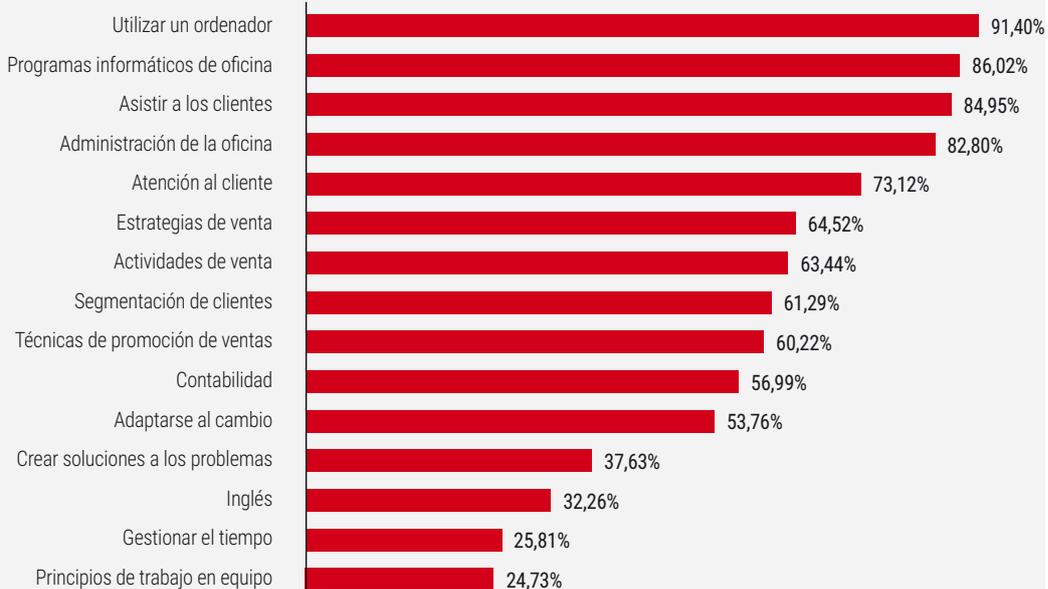
### Educación



### Sector



### Competencias



# AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a nuestros socios, organizaciones tanto del ámbito público, privado como académico, su apoyo a Bizkaia Talent y su compromiso por el desarrollo de Bilbao/Bizkaia/País Vasco basado en la colaboración y el conocimiento avanzado.



Asimismo, las gracias a todas las personas y organizaciones que han colaborado con su testimonio u opinión en la elaboración de este informe, así como a las 520 organizaciones vascas y a los/las casi 18.000 profesionales de nuestra red por su confianza y colaboración con Bizkaia Talent.



BASQUE  
TALENT  
EVOLUTION  
& TRENDS

2022



[www.bizkaiatalent.eus](http://www.bizkaiatalent.eus)