



RED de ENTIDADES para el DESARROLLO LOCAL

# **Ciclo webinars sobre tendencias de empleo 2023: perfiles y competencias del mercado.**

**Resumen ejecutivo – Septiembre 2023**

# El mercado de trabajo en España: evolución y tendencias del empleo; desajustes entre oferta y demanda - Servicio Público de Empleo Estatal

El balance de 2022 ha sido positivo en materia de empleo ya que, actualmente, los datos confirman un número superior de ocupados y afiliados que antes de la pandemia junto con una reducción del desempleo. El comportamiento del empleo en 2022, tras los cambios introducidos por la reforma laboral, ha sido el aumento de la contratación indefinida que ha llevado a una reducción de la temporalidad a mínimos desconocidos y ha favorecido la contratación de personas jóvenes.

En coherencia con el incremento de la contratación y la afiliación a la Seguridad social, las ramas de actividad económica con mejores perspectivas para el empleo son la hostelería, el comercio mayorista y minorista, la industria manufacturera, las actividades administrativas, las actividades sanitarias y de servicios sociales, el transporte y almacenamiento, las actividades artísticas y recreativas, la información y comunicaciones, la educación, las actividades profesionales, científicas y técnicas.

La necesidad de sustituir a los y las trabajadoras mayores de 60 años y próximos a la jubilación puede tener repercusión en la creación de empleo y en el número de vacantes; por tanto, la demanda de sustitución será mayor en aquellos empleos con mano de obra más envejecida.

Las vacantes con mayor dificultad de cobertura son, principalmente, las relacionadas con: Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), sobre todo en profesionales STEM; Energías renovables; Sanidad; Hostelería; Construcción; Reparaciones metálicas; Transporte; Agricultura y Pesca.

## Documentación adjunta:

- [Presentación](#)
- [Grabación Webinar](#)

# Tendencias del trabajo desde la perspectiva OIT

## Organización Internacional del Trabajo

A nivel internacional estamos viviendo un proceso de desaceleración económica. Cuando hablamos de empleo esta desaceleración se traduce fundamentalmente en las condiciones de trabajo y en el tema de igualdad de oportunidades (género y edad).

- Las mujeres tienen el doble de riesgo de estar desocupadas, sus salarios son bastante menores, etc.
- Las personas jóvenes (hasta 25 años), tienen 3 veces más de posibilidad de encontrarse en desempleo.

Una de las claves en torno al empleo es que todas las personas vamos a ser aprendices permanentes para poder hacer frente a los cambios tan rápidos que se están dando, especialmente en lo que se refiere a la transformación digital (inteligencia artificial, plataformas, etc)

El acuerdo de París establece que en torno al empleo verde se van a crear 18 millones de puestos de trabajo, por cada empleo que se pierda por esta transformación verde se generan 4 nuevas oportunidades.

La economía de los cuidados es otra de las grandes tendencias que va a generar mucho empleo por el propio envejecimiento de la sociedad. Para el 2030 se incrementará en un 51%.

El problema de esta tendencia es la cantidad de empleo no remunerados que agrupa, y en su mayoría ejercido por mujeres (16 mil de personas no reciben remuneración).

Las personas mayores de 55 es el grupo que más rápido a crecido en cuanto a la fuerza de trabajo, y se prevé que vaya incrementándose poco a poco.

El aumento de edad no es sinónimo de menor productividad. El 28% de empresas creadas por jóvenes viven 3 años, mientras que el 70% de empresas creada por personas mayores superan los 3 años.

# Talento Sin Etiquetas: Talento Sénior

## Fundación Adecco

En los últimos años, la fuerza laboral senior ha adquirido una importancia estratégica, teniendo en cuenta que España envejece a un ritmo imparable. Sin embargo, se produce una contradicción, las personas mayores de 55 años siguen encontrando barreras mayúsculas en el proceso de búsqueda de empleo.

El 45 % de las personas desempleadas mayores de 55 cree que no volverá a trabajar nunca, y el 40% de los y las responsables de Recursos Humanos admite descartar automáticamente los currículos de los profesionales mayores de 55 años.

El reto del talento sénior se sitúa en el centro de las preocupaciones de la mayoría de las organizaciones; sin embargo, en términos generales aún no ha adquirido identidad suficiente para experimentar un desarrollo específico.

Las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) son la fuente de la que han de emanar todas las políticas e iniciativas dirigidas a la promoción del talento sénior en las empresas, constituyendo el punto de partida indispensable para dotar de coherencia a las acciones que se pongan en práctica en esta dirección.

Desde las Administraciones hay que dotar de un mayor protagonismo a la fuerza laboral sénior e inyectar flexibilidad al mercado, optimizando un talento cuya media de edad es cada vez mayor.

Los profesionales sénior afrontan el reto de competir en un mercado laboral diferente: una competencia mucho mayor, exigencias de especialización sin precedentes, transformación digital, necesidad de formación continua y aprendizaje permanente, devaluación salarial que ha afectado a gran parte de sectores, a raíz de la crisis económica de 2008 y que se vio reforzada ante la emergencia de la COVID-19.

### Documentación adjunta:

- [Presentación Talento Sénior](#)
- [Informe "Tu edad es un tesoro"](#)
- [Libro Blanco Talento Sénior](#)

# Cuáles son los perfiles más demandados por las empresas tecnológicas

## GAIA

La presentación se ha enfocado a analizar el tipo de tecnologías habilitadoras con las que trabaja el sector ICTA y que son necesarias para dar respuesta a los retos a los que nos enfrentamos.

Aquí estarían los productos tecnológicos, los servicios avanzados, las soluciones

Integradas y todo lo relativo a sistemas inteligentes.

Por otro lado, se han expuesto las competencias técnicas y habilidades más sociales que deben de tener los perfiles que demandan las empresas del sector , dentro de estas habilidades destacan 3, las habilidades comunicativas, el liderazgo amable y el trabajo en equipo.

Actualmente los perfiles más demandados por este sector son: Arquitectos de Inteligencia Artificial, Analizadores de datos, Cloud computing, Data Science Specialist, Desarrolladores web, Chief Digital Officer, Traffic Manager, Gestor de Redes Sociales y Growth Hacker.

### Documentación adjunta:

- [Presentación](#)
- [Grabación Webinar](#)

# Retos y tendencias de empleo del sector audiovisual

## Clúster del Audiovisual de Catalunya

En sector audiovisual agrupa a un amplio abanico de empresas de todos los segmentos de la cadena de valor audiovisual.

Dentro del sector audiovisual, las empresas de producción de contenidos son las que más necesidad de contratación tienen sobre todo para encontrar perfiles de productores/as, son perfiles transversales que necesitan saber un poco de todo: gestión de presupuestos, contratación de equipos, coordinación con los diferentes equipos de la producción.

Por otro lado, otro de los perfiles más demandados son los de especialistas en edición de postproducción muy centrados en dominio de programas de edición concretos.

El sector audiovisual es un sector que no suele publicar ofertas de empleo, se trabaja mucho por contacto y por conocidos/as. No obstante de la mano de Barcelona Activa anualmente organizan una feria de empleo del sector donde se organizan una media de 200 y 300 entrevistas.

### Documentación adjunta:

- [Presentación](#)
- [Vídeo corporativo](#)