



COMPETENCIAS "HUMANAS" EN UN MUNDO DIGITALIZADO

barometreocupacions.cat

BARÒMETRE
DE COMPETÈNCIES I
OCUPACIONS DE
CATALUNYA

Per UOC i PIMEC



INFORME ELABORADO POR:

Miriam Durán,
economista e investigadora a la Unitat de
Prospecció y Anàlisis Laboral de la UOC

Carme Pages,
profesora e investigadora y directora de la
Unitat de Prospecció y Anàlisis Laboral de la UOC

CON LA COLABORACIÓN DE:

Sílvia Miró,
directora del Àrea de Trabajo de PIMEC

Hèctor Pérez,
director de Servicios de Formación y Ocupación
de PIMEC

En un mundo cada vez más digitalizado aumenta el interés por contratar personas con competencias tan humanas como el trabajo en equipo, la adaptación al cambio o el liderazgo. ¿Qué tienen todas estas competencias en común? ¿Por qué está sucediendo esto? ¿Qué son las competencias blandas? ¿Qué está pasando en Cataluña? ¿Estamos preparados para este nuevo mundo del trabajo? Y finalmente, ¿cómo te afecta todo esto? Te damos respuestas elaboradas a partir de 1,7 millones de vacantes laborales, que proporcionan información directa de lo que se está demandando en estos momentos en los puestos de trabajo que se abren en toda Cataluña.

¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS BLANDAS?

Aunque se habla mucho de ellas, su definición suele ser ambigua. Desde el Barómetro, nos referimos a las competencias blandas como las capacidades y habilidades personales e interpersonales. Algunos ejemplos de competencias blandas son la capacidad de trabajar en equipo, adaptarse al cambio o dirigir a otras personas. Si bien en ocasiones se asocian con rasgos de personalidad, se pueden aprender y desarrollar a lo largo de la vida.

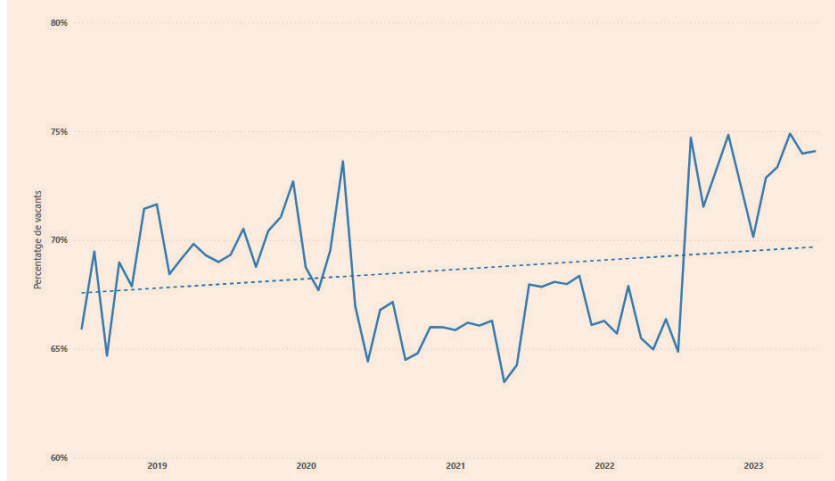
Estas competencias se vinculan a dos conceptos: la "transferibilidad", es decir, son competencias que tienen una amplia aplicación a muchos sectores, empleos y roles; y la "humanidad", es decir, son actividades que, hoy por hoy, son muy difíciles de automatizar. Las máquinas muestran una capacidad limitada para realizar tareas relacionadas con la gestión de equipos, el liderazgo de personas, la negociación, la empatía, la adaptación al cambio, el pensamiento crítico o la creatividad. Son estas dos cualidades, la transferibilidad y la dificultad de automatización, las que según los estudios estarían detrás de su creciente demanda. En un mundo que cambia rápidamente y en un mercado de trabajo cada vez más fluido, las empresas valoran cada vez más las personas que tienen una buena capacidad de adaptación a diferentes roles y tareas. Por otro lado, muchas de las tareas más rutinarias y "robóticas" están siendo automatizadas. Por lo tanto, los puestos de trabajo que se abren tienen un creciente contenido de tareas que solo pueden hacer las personas humanas y, entre ellas, tareas asociadas a las competencias blandas.



LA DEMANDA DE COMPETENCIAS BLANDAS EN CATALUÑA

En el mercado de ofertas publicadas en línea en Cataluña en el periodo comprendido entre julio de 2018 y junio de 2023, **7 de cada 10 vacantes solicitan algún tipo de competencia blanda**, ligeramente por encima de la media en España. Esta cifra ha ido creciendo desde el año 2018, aunque con altibajos. De hecho, en el último año la demanda de competencias blandas se sitúa en el 72,5%¹ (cinco puntos porcentuales por encima del dato registrado a comienzos de la serie histórica). No obstante, si contamos el número total de competencias diferentes demandadas en Cataluña en este periodo, el 30% son competencias blandas.

Gráfico I: Evolución de la demanda de competencias blandas en Cataluña



*Fuente: Elaboración propia. Elaborado con las vacantes de fuentes estables de *Lightcast* para el periodo de julio 2018 a junio 2023. En el gráfico se muestra el número de vacantes de fuentes estables que demandan al menos una competencia blanda sobre el total de vacantes que solicitan competencias.

¹ Este porcentaje está calculado a partir del subconjunto de vacantes procedentes de fuentes estables, para asegurar una mayor consistencia temporal. Se calcula como el número de vacantes que requieren competencias blandas sobre el total de vacantes que solicitan al menos una competencia en Cataluña, a partir de vacantes que pertenezcan a portales en línea que publiquen vacantes de forma regular. Este porcentaje es incluso más elevado si consideramos el total de vacantes en línea en Cataluña durante este periodo (80% el último año, 72,5% en el total del periodo 07/18-06/23). Sin embargo, la tendencia creciente es aún más marcada en el total de los datos.

DEMANDA POR TIPOS DE COMPETENCIAS BLANDAS EN CATALUÑA

Dentro de las competencias blandas, las encontramos de tres tipos:



Competencias y capacidades de autogestión

Incluyen aquellas competencias que permiten a los individuos entender y controlar sus propias capacidades y limitaciones para gestionar actividades en distintos contextos (Comisión Europea, 2021). “Adaptarse al cambio” o “asumir la responsabilidad” son ejemplos de competencias en este grupo.



Competencias y capacidades sociales y de comunicación

se incluyen aquí competencias relacionadas con la capacidad de interactuar de manera positiva y productiva con los demás. Algunos ejemplos de este tipo de competencias serían “trabajar en equipo” o “dirigir a otras personas”.²



Competencias y capacidades de razonamiento

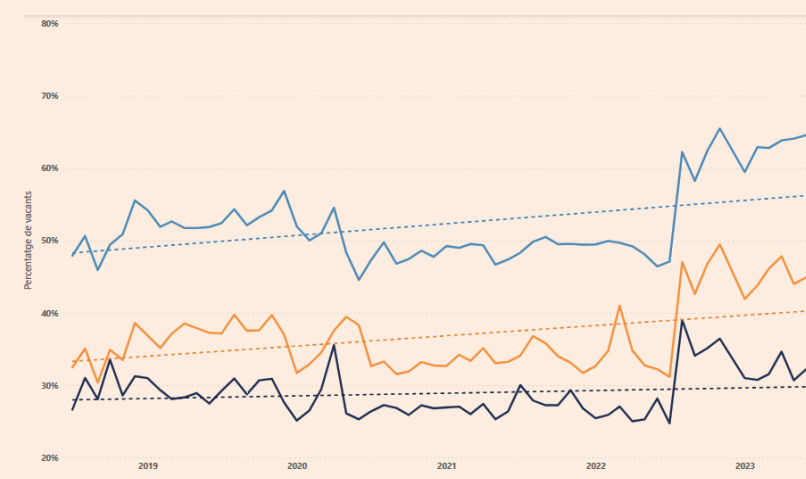
Son aquellas competencias relacionadas con la capacidad de aplicar los procesos mentales de recopilación, conceptualización, análisis, síntesis o evaluación de la información recogida o generada por la observación, la experiencia, la reflexión o el razonamiento, como “resolver problemas” o “pensar de manera creativa”.

La tendencia al alza en la demanda de las competencias blandas se ha visto influenciada por un aumento de la demanda de competencias de autogestión, así como de competencias sociales y de comunicación. En el caso de las competencias de autogestión, la demanda se sitúa, en el último año, diez puntos porcentuales por encima de la cifra registrada el 2018 (61,2% el 2018 por 51,6% el 2023) (Gráfico II). En cuanto a las competencias sociales y de comunicación, estas han aumentado ocho puntos porcentuales durante el mismo periodo. Por el contrario, la demanda de competencias de razonamiento ha seguido una tendencia relativamente plana, aunque también ha registrado un aumento en el 2023.

² Puedes ver la clasificación completa en la Tabla A1 del Apéndice de este informe.

³ Los datos mostrados se limitan al subconjunto de vacantes de fuentes estables en el tiempo. Estas fuentes tienen que cumplir con condiciones concretas de estabilidad y volatilidad para asegurar la comparación temporal. La tendencia creciente de la demanda por categoría de competencias blandas es aún más significativa si se analiza sobre el total de vacantes publicadas en el periodo 06/18-07/23.

Gráfico II: Evolución de la demanda por categoría de competencias blandas en Cataluña



*Fuente: Elaboración propia. Elaborado con las vacantes de fuentes estables de *Lightcast* para el periodo de julio 2018 a junio 2023. En el gráfico se muestra el número de vacantes de fuentes estables que demandan competencias de autogestión, sociales y de comunicación o de razonamiento, respectivamente, sobre el total de vacantes que solicitan competencias.

En cuanto a las competencias tratadas a nivel individual, es especialmente significativa la evolución de la demanda de la capacidad de “dirigir a otras personas” y de “trabajar en equipo”, la cual se ha triplicado desde el inicio del periodo. En la herramienta web encontrarás gráficos interactivos con la evolución de las [competencias blandas más demandadas en Cataluña](#).

Gráfico III: Evolución de la demanda de la competencia “adaptarse al cambio” en Cataluña

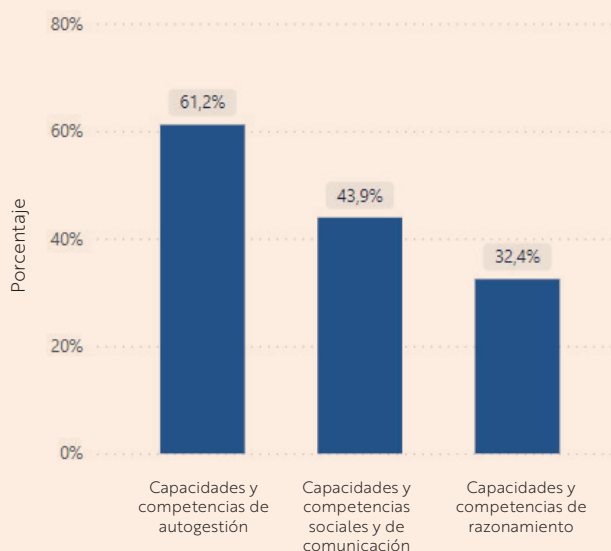


* Fuente: Elaboración propia. Elaborado con las vacantes de fuentes estables de *Lightcast* para el periodo de julio 2018 a junio 2023. En el gráfico se muestra el número de vacantes de fuentes estables que demandan “adaptarse al cambio” sobre el total de vacantes que especifican al menos una competencia.

SABERSE GESTIONAR

En lo que se refiere a las cifras del último año (07/2022-06/2023), las habilidades de autogestión son las más solicitadas; las requieren 6 de cada 10 ofertas de empleo. Además, se observa una demanda significativa de competencias sociales (44%) y de razonamiento (32%).

Gráfico IV: Demanda por categoría de competencia blanda



* Fuente: Elaboración propia. Elaborado con las vacantes de fuentes estables de *Lightcast* para el periodo de julio 2018 a junio 2023. En el gráfico se muestra el número de vacantes de fuentes estables que demandan como mínimo una competencia blanda de cada grupo sobre el total de vacantes que especifican por lo menos una competencia. Las competencias mostradas siguen la taxonomía de transversalidad elaborada por ESCO (nivel II).

En un contexto cada vez más dinámico, **“adaptarse al cambio” se sitúa como la competencia blanda más solicitada en Cataluña**. En el periodo comprendido entre julio del 2022 y junio del 2023, alrededor de un **50% de las vacantes la solicitan**, y un 40% en el total del periodo. Además, se encuentra **muy presente en un número elevado de sectores y empleos**, lo que indica que esta competencia se ha convertido en primordial en las empresas catalanas en un amplio conjunto de actividades. Cuando se pregunta por las razones de su importancia en las empresas de Cataluña,⁴ la percepción es que esta competencia es fundamental para poder responder en un contexto muy variable, en el que cambian las tareas, las herramientas, los procesos, los sistemas, los proyectos y muy frecuentemente los mercados. También la relacionan con la proactividad para aprender, y con la necesidad de adaptabilidad que comporta el hecho de que los perfiles ocupacionales ya no son estáticos.

⁴ Las opiniones de las empresas proceden de entrevistas semiestructuradas a técnicos y directores de área de empresas en Cataluña, que han sido involucrados en procesos de selección y contratación de personal, realizadas por la Unidad de Prospección y Análisis Laboral de la UOC, como parte de las tareas de investigación de necesidades de empleo y competencias en el mercado de trabajo.

Tabla I: La demanda de competencias de autogestión (07/2022-06/2023)

Ranking	Competencias	Vacantes 2023
1	Adaptarse al cambio	51,5%
2	Asumir la responsabilidad	29,2%
3	Gestionar el tiempo	26,9%
4	Aceptar las críticas y la orientación	19,3%
5	Gestionar el estrés	18,4%
6	Mostrar iniciativa	18,3%
7	Mostrar compromiso	11,0%
8	Gestionar la calidad	10,2%
9	Trabajar de manera independiente	9,7%
10	Mostrar determinación	8,8%
11	Trabajar eficientemente	4,3%

* Fuente: Elaboración propia. Elaborado con las vacantes de fuentes estables de *Lightcast* para el periodo de julio 2018 a junio 2023. En el gráfico se muestra el número de vacantes de fuentes estables que demandan competencias blandas sobre el total de vacantes que solicitan competencias. Se muestran las competencias blandas por encima del 1% de la demanda. Las competencias mostradas siguen la taxonomía de transversalidad ESCO (nivel IV).

Los directivos y responsables de las empresas consultadas indican que buscan personas con inquietud y voluntad de continuar aprendiendo, que no se cierren a desarrollarse más allá de su área de experiencia y que tengan voluntad de probar y adoptar nuevas tecnologías.

“La adaptación al cambio hoy en día es fundamental, puesto que ahora las cosas son de una manera y mañana de otra, porque nos digitalizamos, porque cambiamos la manera de hacer las cosas, porque implantamos sistemas y herramientas nuevas, porque cambian los mercados, etc., y hay que adaptarse.”

Responsable de formación y desarrollo

“El aprendizaje internamente en la organización debe ser superior a la aceleración del entorno.”

Directivo de empresa del sector de administración y gestión

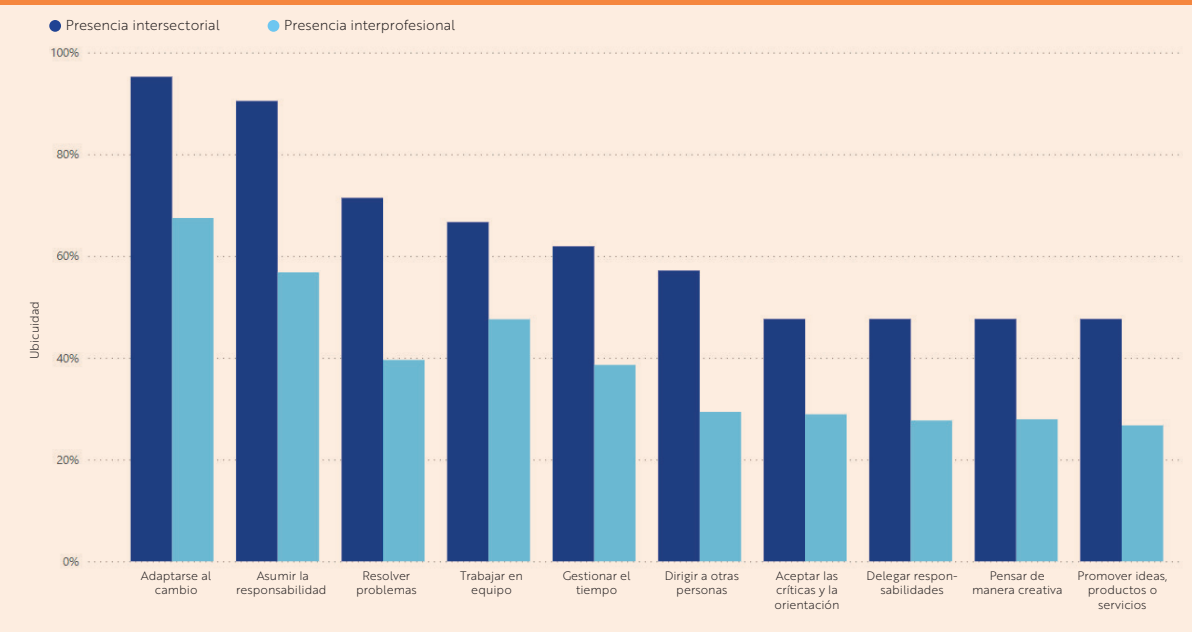


Otras competencias de autogestión que tienen una **demanda elevada incluyen “la organización del tiempo” y “ejercer la responsabilidad”**. En el periodo comprendido entre julio del 2022 y junio del 2023, alrededor de **3 de cada 10 vacantes** en Cataluña las exigían. Cuando se consulta a directivos de empresas sobre estas competencias comentan que “asumir la responsabilidad” implica comprometerse con las tareas asignadas, asegurándose de que se cumplen y que, si se cometen errores, la persona se haga responsable de los mismos directamente. Por otro lado, para una buena gestión del tiempo se requiere que una persona esté atenta a los plazos y los cumpla.

La demanda de estas competencias no solo es muy alta, sino que se da de manera significativa en un conjunto amplio de sectores y empleos. Esto es relevante porque indica que se trata de **competencias transversales altamente transferibles entre sectores y empleos o de un puesto de trabajo a otro**. En el mercado de trabajo catalán, “adaptarse al cambio” es la competencia blanda más transferible, tanto por sector como por empleo: un trabajador que la desarrolla la podrá aplicar en 9 de cada 10 sectores y en 7 de cada 10 empleos (gráfico V).

La ubicuidad o presencia intersectorial e interprofesional se define como el porcentaje de sectores o empleos sobre el total de la economía en que se solicita una determinada competencia de forma significativa (más del 10% de las vacantes del sector o el empleo). Estas medidas permiten identificar qué competencias blandas son más transferibles de un puesto de trabajo a otro, y su grado de transversalidad en el mercado de trabajo en Cataluña.

Gráfico V: Ubicuidad de las competencias blandas entre los sectores y los empleos



*Fuente: Elaboración propia a partir de las vacantes en línea de *Lightcast* para el periodo de julio 2018 a junio 2023. Las competencias mostradas siguen la taxonomía de transversalidad elaborada por ESCO (nivel IV). Se muestran las 10 competencias blandas con mayor presencia intersectorial e interprofesional⁵. En la tabla A3 del apéndice podrás ver el listado completo.

⁵ En el apartado web “Competencias blandas: Presencia intersectorial e interprofesional” encontrarás información referente a más competencias blandas.

Igualmente, dentro de las capacidades de autogestión, **la competencia de “asumir la responsabilidad” se solicita de forma significativa en el 90% de sectores y en el 58% de los empleos.** Otras competencias dentro de esta categoría, como “gestionar el tiempo” y “aceptar las críticas”, también se demandan de forma significativa en más del 50% de los sectores y en alrededor del 30% de los empleos.

Saber gestionar las relaciones con los demás y comunicarse

En cuanto a las **competencias asociadas a la capacidad de gestionar las relaciones sociales y comunicarse**, en el último año (07/22-06/23), la más demandada dentro de este grupo fue la competencia de **“trabajar en equipo”** (que también fue la segunda más solicitada de todas las competencias blandas). Alrededor de **4 de cada 10 vacantes la solicitan**. Las empresas entrevistadas expresan la importancia y necesidad de trabajar conjuntamente con otras para hacer frente a un mundo cada vez más complejo y diverso, en el que una persona no puede alcanzar todos los conocimientos y habilidades que se necesitan para llevar a cabo una tarea o un proyecto. Por eso, de manera creciente la norma es trabajar en equipos multidisciplinares que puedan organizarse para realizar las distintas tareas que se requieren para desarrollar un proyecto, producto o servicio.

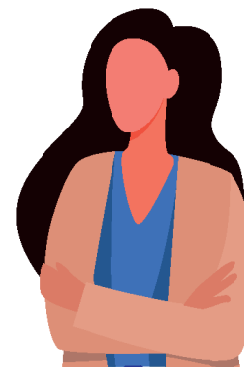
Tabla II: La demanda de competencias sociales y de comunicación (07/2022-06/2023)

Ranking	Competencias	% Vacantes 2023
1	Trabajar en equipos	39,8%
2	Dirigir a otras personas	27,3%
3	Promover ideas, productos o servicios	23,3%
4	Delegar responsabilidades	14,5%
5	Informar de hechos	10,9%
6	Resolver conflictos	6,1%
7	Construir redes	1,6%
8	Asesorar a otras personas	1,2%

*Fuente: Elaboración propia. Elaborado con las vacantes en línea de *Lightcast* para el período de julio 2022 a junio 2023. El porcentaje de vacantes se calcula como el número de vacantes que demandan competencias blandas sobre el total de vacantes que solicitan competencias. Se muestran las competencias blandas por encima del 1% de la demanda. Las competencias mostradas siguen la taxonomía de transversalidad ESCO (nivel IV).

“[...] La realidad social es tan compleja que o se trabaja de forma colaborativa o estamos perdidos [...] dentro de una misma entidad, es clave que los equipos trabajen conjuntamente, que haya confianza y respeto, ir todos a la una. Ser también generoso/a y humilde, tener la capacidad de aprender del compañero o la compañera.”

Directivo y responsable de personal



“Trabajar en equipos” no es solo una habilidad muy valorada por las empresas de Cataluña, sino que emerge como una competencia sumamente versátil y aplicable a una amplia diversidad de sectores: al 67% de los sectores y aproximadamente al 50% de los empleos la solicitan de forma significativa.

Otras competencias interpersonales altamente solicitadas en el mercado de trabajo han sido “dirigir a otras personas” (27%) y “promover ideas, productos o servicios” (23%). Dada la creciente importancia del trabajo de colaboración, no sorprende que la capacidad de liderazgo también sea una competencia al alza. Los directivos consultados señalan que la responsabilidad de llevar a cabo las tareas encomendadas recae en el jefe de equipo, pero con frecuencia, dada la estructura matricial o interdepartamental de los equipos, el líder no necesariamente tiene la autoridad directa sobre los miembros. Por lo tanto, lo que realmente marca la diferencia es la capacidad de motivar, de dar ejemplo y de impulsar el equipo a la acción.

“Una de las grandes áreas de mejora de las organizaciones es [mejorar] la capacidad que tienen los managers para liderar equipos, para ser un ejemplo, mover a la gente a la acción, para que las cosas sucedan, esto es muy importante.”

Directivo y responsable de personas



El liderazgo también implica fomentar el desarrollo de las personas y sus competencias, ofreciéndoles tareas, proyectos y carreras interesantes. Esta estrategia contribuye a mejorar la retención y la efectividad del equipo.

La dirección de personas y el hecho de saber delegar responsabilidades también son competencias con un alto componente de transversalidad: el 50% de los sectores y más del 30% de los empleos las valoran de forma significativa.

Saber razonar

En cuanto a las **competencias de razonamiento**, **3 de cada 10 vacantes solicitan capacidades cognitivas como “resolver problemas”, “pensar de forma creativa”, “planificar” o “pensar de forma analítica”** (periodo 7/22-6/23). En realidad, la capacidad de **“resolver problemas” es la tercera competencia blanda más demandada en la economía catalana** y la más solicitada de las competencias de razonamiento: un 30% de las ofertas publicadas en línea la solicitan. Los directivos consultados señalan que valoran muy positivamente la proactividad a la hora de plantear estrategias para afrontar los problemas.

Tabla III: La demanda de competencias de razonamiento (07/2022-06/2023)		
Ranking	Competencias	% Vacantes 2023
1	Resolver problemas	30,3%
2	Pensar de manera creativa	25,3%
3	Pensar de manera analítica	9,1%
4	Planificar	7,7%
5	Pensar de manera holística	2,8%

*Fuente: Elaboración propia. Elaborado con las vacantes en línea de Lightcast para el período de julio 2022 a junio 2023. El porcentaje de vacantes se calcula como el número de vacantes que demandan competencias blandas sobre el total de vacantes que solicitan competencias. Se muestran las competencias blandas por encima del 1% de la demanda. Las competencias mostradas siguen la taxonomía de transversalidad ESCO (nivel IV)r

“Si tienes un problema, ya deberías haber trabajado su solución [...] y hacer la propuesta de plano; tenemos este problema, pero propongo 1, 2, 3, no [...] pasarle la patata caliente a otra persona o pasarle el problema a otra persona porque es su departamento, ¿pues tampoco, no? Tener aquello preparado, ir con los deberes hechos”.

Directivo de Marketing Digital

Las capacidades de razonamiento también han mostrado una presencia notable en varios sectores y empleos. La competencia “resolver problemas” es la tercera habilidad más transversal: se ha solicitado de forma significativa en el 70% de los sectores y en el 40% de los empleos. Otra competencia de razonamiento con una demanda elevada es “pensar de manera creativa”, puesto que se solicita a 1 de cada 4 vacantes en el mercado de trabajo catalán.

“Lo que interesa es saber generar ideas nuevas, hacer cosas nuevas. Aunque usamos una herramienta ya existente, buscamos una manera diferente de usarla”.

Directivo de innovación



LA DEMANDA DE COMPETENCIAS BLANDAS POR SECTOR Y EMPLEO

Empleos: El análisis elaborado por la Comisión Europea ha aplicado la taxonomía de empleos ESCO en el cuarto dígito.

Sectores: La clasificación de sectores ha seguido la taxonomía NACE Rev.2, considerando el primer dígito.

¿Qué empleos o sectores requieren más competencias blandas?

¿De dónde viene la demanda de competencias blandas? ¿Se debe a una demanda creciente de empleos en el ámbito de la salud y los cuidados?

Los datos no confirman esta hipótesis. De hecho, **los empleos que solicitan competencias blandas de forma más intensa**, es decir, los que registran más vacantes que requieren al menos una competencia blanda como porcentaje del total de vacantes publicadas de dichos empleos, están vinculados a actividades **administrativas, comerciales y tecnológicas**. Es el caso de los directores y directoras de administración (87%), de los y las analistas de gestión y organización (87%), de los directores y directoras de ventas y comercialización (87%), de los directores y directoras de investigación y desarrollo (86%), de los y las desarrolladores/as web y multimedia, de los y las analistas de sistemas (84%), de los y las desarrolladores/as de software (84%) o de los y las profesionales de la publicidad y la comercialización. Todas estas actividades tienen en común que están muy expuestas a cambios acelerados, producto de la incorporación de nuevas herramientas y tecnologías, de la digitalización de procesos y de la automatización.



Tabla IV: Intensidad de la demanda por empleo (07/18-06/23)

Empleos	Intensidad de la demanda	Porcentaje de vacantes
Directores/as de administración y servicios no clasificados bajo otros epígrafes	86,8%	0,6%
Analistas de gestión y organización	86,6%	0,6%
Directores de ventas y comercialización	86,3%	1,2%
Directores/as de investigación y desarrollo	85,6%	1,9%
Gerentes de comercios mayoristas y minoristas	85,4%	0,8%
Desarrolladores/as web y multimedia	85,4%	0,8%
Analistas de sistemas	84,3%	2,5%
Desarrolladores de software	84,0%	3,9%
Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	82,9%	0,8%
Profesionales de la publicidad y la comercialización	82,5%	1,9%
Vendedores/as por teléfono	80,9%	2,0%
Empleados/as de ventanillas de información	79,5%	0,8%
Directores/as de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones	79,2%	0,8%
Supervisores/as de industrias manufactureras	76,8%	0,7%
Representantes comerciales	76,3%	2,5%
Agentes de compras	76,1%	0,6%
Ingenieros/as industriales y de producción	75,8%	1,1%
Ingenieros/as no clasificados/as bajo otros epígrafes	74,9%	1,9%

* Fuente: Elaboración propia. Datos de vacantes en línea de *Lightcast* para el periodo de julio de 2018 a junio de 2023. La intensidad de la demanda se calcula como el número de vacantes que demandan competencias blandas sobre el número total de vacantes por cada empleo y se compara con el porcentaje de vacantes en la economía. Se muestran los 20 empleos con más intensidad de la demanda y que representan más del 0,5% de las vacantes en la economía.

Por otro lado, **los sectores de actividad que más intensamente solicitan competencias blandas son el sector financiero (76%) y el sector de información y comunicación (73%), respectivamente**. Cabe destacar que, de nuevo, estos son sectores que solicitan conocimientos y competencias técnicas muy específicas, pero al mismo tiempo tienen una gran demanda de competencias blandas. **Otros sectores con una elevada presencia de competencias blandas** en sus vacantes son las **actividades profesionales, científicas y técnicas, y actividades de servicios administrativos y de apoyo**, que también se caracterizan por tener una elevada presencia de profesiones técnicas.



Tabla V: Intensidad de la demanda por sector de actividad (07/18-06/23)

Sectores de actividad	Intensidad de la demanda	Porcentaje de vacantes
Actividades financieras y de seguros	76,3%	1,4%
Información y comunicación	72,7%	11,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	72,1%	12,4%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	65,7%	12,2%
Otras actividades de servicios	58,8%	3,2%
Comercio al por mayor y minorista; reparación de vehículos a motor y motocicletas	57,7%	10,7%
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	52,7%	3,7%
Manufactura	52,5%	14,0%
Actividades de salud humana y trabajo social	51,5%	3,2%
Educación	46,5%	3,1%
Transporte y almacenaje	46,2%	3,6%
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	46,1%	2,8%
Construcción	33,4%	2,8%

*Fuente: Elaboración propia. Datos de vacantes en línea de *Lightcast* para el periodo de julio de 2018 a junio de 2023. La intensidad de la demanda se calcula como el número de vacantes que demandan competencias blandas sobre el número total de vacantes por cada sector y se compara con el porcentaje de vacantes de ese sector en la economía. Se muestran los sectores que representan más del 1% de vacantes en la economía.

Conclusiones e implicaciones

En un mundo cada vez más digitalizado y tecnificado, aumenta el valor de aquellas capacidades y competencias que nos caracterizan como seres humanos y que nos distinguen de las máquinas. La digitalización y automatización de los procesos, junto con el rápido ritmo de cambio y la transformación de la organización del trabajo dentro de las empresas, impulsan una fuerte demanda de personas trabajadoras que combinen competencias técnicas con la capacidad de autogestionarse, interactuar con los demás, comunicarse de manera efectiva y resolver problemas.

Los indicios actuales sugieren que esta tendencia no solo continuará, sino que se acentuará en el futuro con el despliegue de la inteligencia artificial. Se prevé que muchas tareas que ahora requieren competencias duras muy solicitadas, como por ejemplo la programación, podrán ser realizadas por la IA a medio plazo. Así mismo, muchos conocimientos que hoy en día son una parte esencial de un gran número de empleos técnicos, estarán a nuestro alcance con un clic. Esto no quiere decir que las personas que llevan a cabo estas actividades o tienen estos conocimientos perderán sus trabajos, sino que en los años próximos dedicarán la mayor parte de su tiempo a elaborar y presentar conceptos, a defender ideas y proyectos, a negociar, o a formar a otras personas, todo ello trabajando en el marco de equipos multidisciplinares y diversos. Estos cambios seguirán impulsando la demanda de competencias blandas.

El reto al que nos enfrentamos es que el sistema educativo no está formando la población para este nuevo mercado de trabajo. Actualmente, la formación, en todos los niveles, se centra mayoritariamente en enseñar conocimientos y competencias técnicas, y comparativamente dedica poca atención al desarrollo de competencias blandas. Esta situación reduce las oportunidades laborales de las personas que, por su falta de exposición a actividades que fomentan este tipo de competencias, han desarrollado poco estas capacidades fundamentales. Para mejorar el encaje con las oportunidades laborales es esencial incorporar estas habilidades explícitamente como resultados de aprendizaje y promoverlas a partir de actividades o materias concretas durante los diferentes ciclos educativos. También se pueden enseñar bajo el nuevo formato de las microcredenciales. Aunque con frecuencia se atribuye estas habilidades a características innatas, la investigación sugiere que son capacidades maleables, que se pueden desarrollar a lo largo de la vida.

Las empresas también pueden ejercer un papel clave en el desarrollo de estas competencias. La evidencia presentada aquí sugiere que habilidades como el trabajo en equipo, la gestión del tiempo y la capacidad de adaptación al cambio son ampliamente demandadas en la mayoría de los sectores, empleos y niveles. Por lo tanto, es una oportunidad para el ámbito empresarial promover el desarrollo de estas competencias mediante la formación, y una área en la que el sector público puede tener un papel clave mediante el apoyo económico. Existe una amplia evidencia de que las personas trabajadoras que poseen estas habilidades tienden a obtener mejores resultados en el mercado laboral, y generan un impacto positivo tanto para el individuo como para la comunidad. Por último, las empresas que dispongan de equipos humanos muy preparados en estas competencias serán más capaces de adaptarse con éxito a los intensos cambios y retos que comportan fenómenos como la transición hacia la economía verde y digital.

APÉNDICE

Tabla A1: Taxonomía de competencias blandas elaborada a partir de la clasificación ESCO

Nivel transversalidad II	Nivel transversalidad III	Nivel transversalidad IV
Capacidades y competencias de autogestión	Mostrar voluntad de aprender	Aceptar las críticas y la orientación
Capacidades y competencias de autogestión	Mostrar voluntad de aprender	Adaptarse al cambio
Capacidades y competencias de autogestión	Adoptar un enfoque proactivo	Asumir la responsabilidad
Capacidades y competencias de autogestión	Trabajar de forma eficiente	Cumplir los compromisos
Capacidades y competencias de autogestión	Adoptar un enfoque proactivo	Decidir
Capacidades y competencias de autogestión	Mostrar voluntad de aprender	Demostrar voluntad de aprender
Capacidades y competencias de autogestión	Adoptar un enfoque proactivo	Gestionar el progreso personal
Capacidades y competencias de autogestión	Trabajar de forma eficiente	Gestionar el tiempo
Capacidades y competencias de autogestión	Trabajar de forma eficiente	Gestionar la calidad
Capacidades y competencias de autogestión	Mantener una actitud positiva	Gestionar el estrés
Capacidades y competencias de autogestión	Adoptar un enfoque proactivo	Mostrar compromiso
Capacidades y competencias de autogestión	Adoptar un enfoque proactivo	Mostrar determinación
Capacidades y competencias de autogestión	Adoptar un enfoque proactivo	Mostrar iniciativa
Capacidades y competencias de autogestión	Trabajar de forma eficiente	Prestar atención al detalle
Capacidades y competencias de autogestión	Mostrar voluntad de aprender	Practicar la reflexión personal
Capacidades y competencias de autogestión	Trabajar de forma eficiente	Trabajar de manera independiente
Capacidades y competencias de autogestión	Trabajar de forma eficiente	Trabajar eficientemente
Capacidades y competencias de razonamiento	Procesar información, ideas y conceptos	Memorizar información
Capacidades y competencias de razonamiento	Procesar información, ideas y conceptos	Pensar de manera analítica
Capacidades y competencias de razonamiento	Pensar de manera creativa e innovadora	Pensar de manera creativa
Capacidades y competencias de razonamiento	Procesar información, ideas y conceptos	Pensar de manera crítica
Capacidades y competencias de razonamiento	Procesar información, ideas y conceptos	Pensar de manera holística
Capacidades y competencias de razonamiento	Planificar y organizar	Planificar
Capacidades y competencias de razonamiento	Bregar con problemas	Resolver problemas
Capacidades y competencias sociales y de comunicación	Ayudar a otras personas	Asesorar a otras personas
Capacidades y competencias sociales y de comunicación	Colaborar en equipos y redes	Construir redes
Capacidades y competencias sociales y de comunicación	Dirigir a otras personas	Delegar responsabilidades
Capacidades y competencias sociales y de comunicación	Respetar el código ético de conducta	Demostrar fiabilidad
Capacidades y competencias sociales y de comunicación	Dirigir a otras personas	Dirigir a otras personas
Capacidades y competencias sociales y de comunicación	Comunicarse	Informar de hechos
Capacidades y competencias sociales y de comunicación	Ayudar a otras personas	Instruir a otras personas
Capacidades y competencias sociales y de comunicación	Ayudar a otras personas	Mostrar empatía
Capacidades y competencias sociales y de comunicación	Dirigir a otras personas	Motivar a los demás
Capacidades y competencias sociales y de comunicación	Comunicarse	Negociar un acuerdo
Capacidades y competencias sociales y de comunicación	Comunicarse	Promover ideas, productos o servicios
Capacidades y competencias sociales y de comunicación	Comunicarse	Resolver conflictos

*Fuente: Elaboración propia. Esta mesa parte de la clasificación de competencias transversales realizada por el grupo de expertos ESCO (Comisión Europea, 2021). De esta clasificación, y después de una revisión exhaustiva de la literatura, se seleccionan los tres grupos ("capacidades y competencias de autogestión", "capacidades y competencias de razonamiento" y "capacidades y competencias sociales y de comunicación"), que responden al concepto de "competencias blandas".

Tabla A2: Demanda de competencias blandas en Cataluña (07/22-06/23)

Rànquing	Competències	% Vacants 2023	Tipus de competència ESCO
1	Adaptarse al cambio	51,5%	Capacidades y competencias de autogestión
2	Trabajar en equipos	39,8%	Capacidades y competencias sociales y de comunicación
3	Resolver problemas	30,3%	Capacidades y competencias de razonamiento
4	Asumir la responsabilidad	29,2%	Capacidades y competencias de autogestión
5	Dirigir a otras personas	27,3%	Capacidades y competencias sociales y de comunicación
6	Gestionar el tiempo	26,9%	Capacidades y competencias de autogestión
7	Pensar de manera creativa	25,3%	Capacidades y competencias de razonamiento
8	Promover ideas, productos o servicios	23,3%	Capacidades y competencias sociales y de comunicación
9	Aceptar las críticas y la orientación	19,3%	Capacidades y competencias de autogestión
10	Gestionar el estrés	18,4%	Capacidades y competencias de autogestión
11	Mostrar iniciativa	18,3%	Capacidades y competencias de autogestión
12	Delegar responsabilidades	14,5%	Capacidades y competencias sociales y de comunicación
13	Mostrar compromiso	11,0%	Capacidades y competencias de autogestión
14	Informar de hechos	10,9%	Capacidades y competencias sociales y de comunicación
15	Gestionar la calidad	10,2%	Capacidades y competencias de autogestión
16	Trabajar de manera independiente	9,7%	Capacidades y competencias de autogestión
17	Pensar de manera analítica	9,1%	Capacidades y competencias de razonamiento
18	Mostrar determinación	8,8%	Capacidades y competencias de autogestión
19	Planificar	7,7%	Capacidades y competencias de razonamiento
20	Resolver conflictos	6,1%	Capacidades y competencias sociales y de comunicación
21	Trabajar eficientemente	4,3%	Capacidades y competencias de autogestión
22	Pensar de manera holística	2,8%	Capacidades y competencias sociales y de comunicación
23	Construir redes	1,6%	Capacidades y competencias sociales y de comunicación
24	Asesorar a otras personas	1,2%	Capacidades y competencias sociales y de comunicación

*Fuente: Elaboración propia. Elaborado con las vacantes en línea de *Lightcast* para el periodo de julio 2022 a junio 2023. El porcentaje de vacantes se calcula como el número de vacantes que demandan competencias blandas sobre el total de vacantes que solicitan competencias. Se muestran las competencias blandas por encima del 1% de la demanda. Las competencias mostradas siguen la taxonomía de transversalidad ESCO (nivel IV).

Tabla A3: Ubicuidad de las competencias blandas entre sectores y empleos

Competencias blandas	Presencia intersectorial	Presencia interprofesional
Adaptarse al cambio	95,2%	67,5%
Asumir la responsabilidad	90,5%	56,8%
Resolver problemas	71,4%	39,6%
Trabajar en equipos	66,7%	47,6%
Gestionar el tiempo	61,9%	38,6%
Dirigir a otras personas	57,1%	29,4%
Aceptar las críticas y la orientación	47,6%	28,9%
Delegar responsabilidades	47,6%	27,7%
Pensar de manera creativa	47,6%	27,9%
Promover ideas, productos o servicios	47,6%	26,7%
Gestionar el estrés	38,1%	18,7%
Mostrar iniciativa	33,3%	21,4%
Informar de hechos	23,8%	13,8%
Mostrar compromiso	19,0%	12,1%
Pensar de manera analítica	14,3%	10,4%
Trabajar de manera independiente	14,3%	9,7%
Gestionar la calidad	9,5%	10,7%
Mostrar determinación	9,5%	9,2%
Planificar	9,5%	9,7%
Demostrar fiabilidad	4,8%	-
Resolver conflictos	4,8%	4,9%
Construir redes	-	1,7%
Trabajar eficientemente	-	1,2%

* Fuente: Elaboración propia a partir de las vacantes en línea de *Lightcast* para el periodo de julio 2018 a junio 2023. La ubicuidad o presencia intersectorial e interprofesional se define como el porcentaje de sectores o empleos sobre el total de la economía en que se solicita una determinada competencia de forma significativa (más del 10% de las vacantes del sector o empleo). Las competencias mostradas siguen la taxonomía de transversalidad ESCO (nivel IV).

REFERENCIAS

- Comisión Europea (2021). *Towards a Structured and Consistent Terminology on Transversal Skills and Competences. 3rd Report to ESCO Member States Working Group on a Terminology for Transversal Skills and Competences* (conjuntamente con CEDEFOP).



BARÒMETRE

DE COMPETÈNCIES I
OCUPACIONS DE
CATALUNYA

Per UOC i PIMEC



barometreocupacions.cat