



UN MERCADO EN TRANSFORMACIÓN:

EVOLUCIÓN DE LOS EMPLEOS Y COMPETENCIAS EN EL MERCADO LABORAL CATALÁN (2018-2024)

BARÒMETRE
DE COMPETÈNCIES I
OCUPACIONS DE
CATALUNYA

Per UOC i Pimec



pimec

INFORME ELABORADO POR

Adrià López,

analista de datos en la Unidad de Prospección y
Análisis Laboral de la UOC

Carme Pagés,

profesora e investigadora y directora de la Uni-
dad de Prospección y Análisis Laboral de la UOC

Paula Pedro,

socióloga y politóloga y ayudante de investi-
gación en la Unidad de Prospección y Análisis
Laboral de la UOC

CON LA COLABORACIÓN DE:

Sílvia Miró,

directora del Área de Trabajo de Pimec

Hèctor Pérez,

director de Servicios de Formación y Ocupación
de Pimec

AGRADECIMIENTOS:

Agradecemos la colaboración del equipo técnico de Pimec. También agradecemos a los miembros de la Unidad de Prospección y Análisis Laboral de la UOC, y especialmente a Gonzalo Cubillos, Carles Bruguera y Natalí Basilico, sus aportaciones a este estudio.

1. INTRODUCCIÓN

La transformación digital, la transición ecológica y otros factores como por ejemplo la globalización o el envejecimiento poblacional dan pie a un mercado de trabajo complejo y cambiante que requiere de un análisis riguroso y continuo para proporcionar datos actualizados y útiles a los distintos actores involucrados. Estos cambios generan nuevos empleos, nuevos perfiles competenciales y transforman los ya existentes. Con el avance de tecnologías como la Inteligencia Artificial (IA) o la robótica, han proliferado competencias asociadas como el aprendizaje automático (*machine learning*), la minería de datos (*data mining*) o el procesamiento del lenguaje natural. En Cataluña, de acuerdo con Christmann et al (2023), las competencias asociadas a estas tecnologías se solicitaban en el 1,46% de las vacantes. Estas tecnologías generan necesidades nuevas de talento que, de no satisfacerse, pueden dificultar el progreso económico y el empleo. Por este motivo, conocer las demandas del mercado de trabajo facilita la alineación de las necesidades empresariales con la oferta formativa, lo que mejora la empleabilidad de las personas trabajadoras y la competitividad de las empresas.

En anteriores Barómetros, habíamos detectado que en los últimos años se ha producido un aumento de la demanda de competencias digitales y verdes como consecuencia de la *twin transition* (digital y verde). Estas tendencias han impactado en el mercado de trabajo catalán, reconfigurando la estructura productiva y de servicios. Esta transformación ha dado lugar a una demanda creciente de perfiles tecnológicos y verdes y genera un elevado volumen de actividad en Cataluña. Por ejemplo, en Cataluña el sector digital equivale al 12,9% del PIB de la región (Catalonia Trade & Investment, 2024). La proliferación de estas tecnologías ha repercutido igualmente en la demanda de competencias blandas como competencias específicamente humanas que son difícilmente sustituibles por la tecnología. No obstante, la *twin transition* supone un reto para los trabajadores. Por un lado, como se menciona, muchas tareas pueden ser sustituidas por la automatización o la IA; por otro, la sustitución creciente de energías no renovables por renovables puede impactar en el empleo de los trabajadores en sectores no renovables. Además, será necesario que los trabajadores se formen en nuevas habilidades digitales, verdes y blandas para adaptarse a las demandas tanto del mercado de trabajo como de las instituciones. Aparte de la transición digital y verde, los cambios demográficos y el envejecimiento de la población que están reconfigurando la pirámide poblacional también impactan en el mercado de trabajo. Esta tendencia favorecerá la demanda progresiva de personal de la salud y atención a las personas tanto por falta de relevo generacional como por necesidades en cuanto a cuidados y salud de la población mayor. Así mismo, este cambio demográfico hace necesario que se impulsen políticas activas de ocupación y de formación continua poniendo el foco en las personas trabajadoras, especialmente los de más edad, con el objetivo de facilitar su actualización y adaptación a los demandas cambiantes del mercado de trabajo.

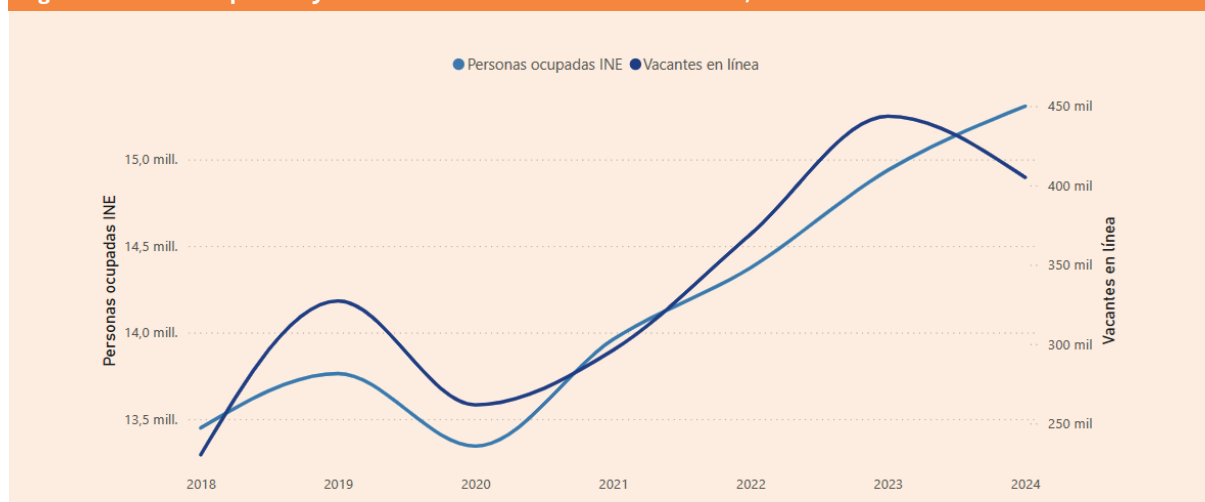


Este estudio tiene por objetivo actualizar la información previa, aportando datos más recientes de las vacantes del mercado de trabajo catalán, focalizándose en la demanda de empleos y competencias por parte de las empresas en el mercado de vacantes en línea. El objetivo es proporcionar información más actualizada que nos ayude a ratificar las tendencias actuales del mercado de trabajo catalán. Así pues, este informe brinda información sobre los empleos más demandados, el crecimiento o decrecimiento de la demanda de ocupaciones y la aparición de nuevas ocupaciones emergentes. También se ofrece información sobre las tendencias en la demanda de competencias blandas, digitales y verdes. Los datos de las vacantes en línea son una herramienta útil para capturar la demanda de empleos y competencias; no obstante, con frecuencia las pymes quedan infrarrepresentadas en las vacantes en línea, por lo que es conveniente complementar los datos de las vacantes en línea con otras herramientas como, por ejemplo, encuestas o entrevistas. En el Zoom Pimec se hizo un análisis de la demanda de talento de las pymes catalanas mediante una encuesta representativa de este sector. Puedes consultar el [informe de resultados](#) para complementar los datos que se plasman en el presente informe.

2.2. EMPLEOS DEMANDADOS POR LAS EMPRESAS EN VACANTES PUBLICADAS EN LÍNEA

El mercado de trabajo catalán, que queda reflejado en las vacantes publicadas en línea, ha experimentado cambios notorios en los últimos años como consecuencia de distintos factores como por ejemplo el COVID, la implosión de la Inteligencia Artificial o la creciente demanda de procesos sostenibles en las empresas. Estos fenómenos se ven reflejados en la demanda de vacantes a lo largo del periodo analizado, comprendido entre 2018 y 2024. En el 2020, la economía mundial experimentó una sacudida económica severa como consecuencia de la pandemia del COVID, que se tradujo en una reducción significativa de las vacantes laborales en línea y de la creación de ocupación. No obstante, la economía catalana fue recuperándose progresivamente y la demanda laboral y el número de personas ocupadas se incrementaron hasta 2023, año en que la demanda de vacantes superaba la del 2019, previo a la pandemia. Sin embargo, en 2024 se observa una ligera caída de la demanda de vacantes en paralelo a una ligera desaceleración del crecimiento del número de personas ocupadas (Figura 1).

Figura 1: Personas empleadas y volumen de vacantes en línea en Cataluña, 2018-2024



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de empleos del INE y de vacantes en línea suministrados por la empresa Lightcast, para Cataluña, en el periodo 2018-2024.

Pero ¿qué empleos son los más demandados por las empresas catalanas? En el 2024, se observa que algunos de los empleos con mayor volumen de demanda son perfiles tecnológicos como por ejemplo los/las analistas de sistemas o los/las desarrolladores/as de software, lo que confirma la importancia de estos perfiles en el sistema productivo catalán. Otros perfiles técnicos como los/las directores/as de investigación y desarrollo o los/las ingenieros/as también presentan una alta demanda en el mercado de trabajo catalán en 2024. Igualmente, empleos con un gran volumen de demanda en 2024 son los perfiles administrativos y de ventas como los/las secretarios/as administrativos/as y ejecutivos/as o los/las representantes comerciales, con un peso significativo en diferentes sectores. También hay que destacar a los/las operarios/as de máquinas e instalaciones fijas no clasificados bajo otros epígrafes. Este grupo es bastante diverso y suele agrupar empleos relacionados con procesos altamente especializados, en entornos industriales avanzados o tecnológicos como, por ejemplo, los operadores de máquinas que fabrican chips de silicio. En el siguiente gráfico (Figura 2) se presentan los 10 empleos con mayor volumen de demanda en las vacantes en línea en 2024, medido como el porcentaje del total de vacantes:

Figura 2: Las 10 ocupaciones con más vacantes laborales (2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024. Todas las cifras están expresadas como porcentaje del total de vacantes en el año 2024.

Esta figura confirma la tendencia observada en análisis anteriores. La siguiente tabla (Tabla 1) muestra los empleos más demandados en el conjunto del periodo objeto de análisis (2018-2024), también como % del total de vacantes en el periodo, y en ella se puede observar que en general coinciden con los del 2024:

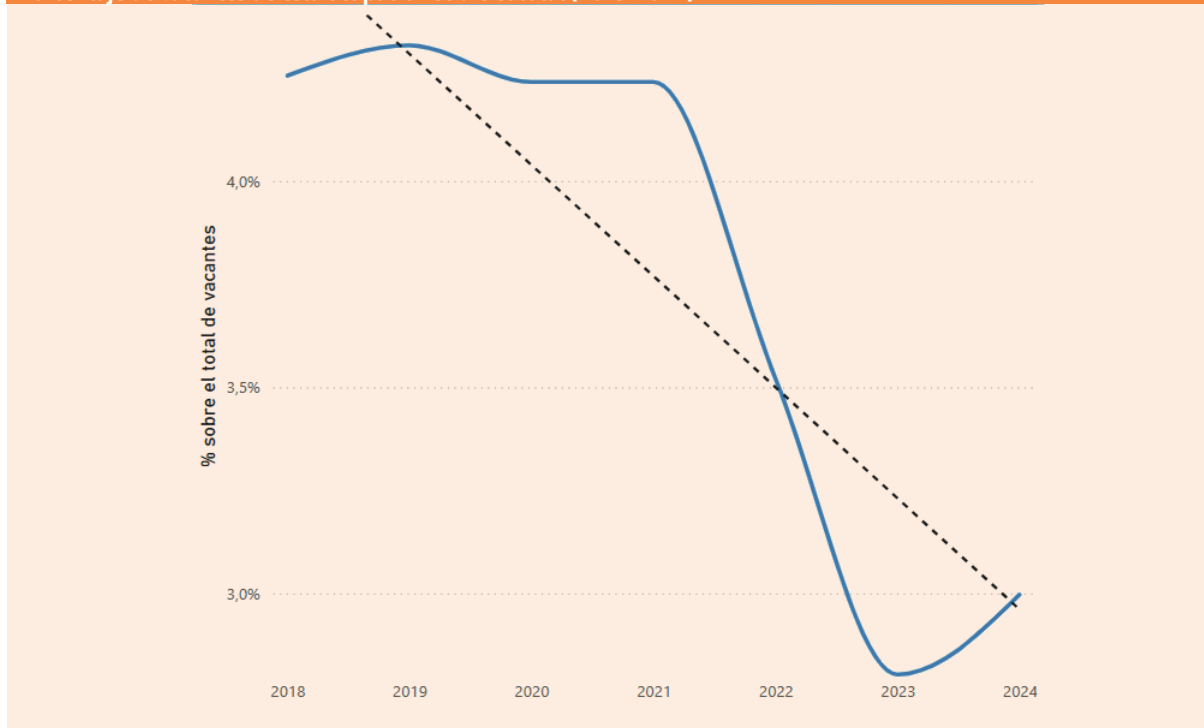
Tabla 1: Volumen de vacantes por empleo (2018-2024)

Ocupación	% (2018-2024)
Desarrolladores/as de software	3,97%
Agentes de servicios comerciales no clasificados bajo otros epígrafes	3,48%
Analistas de sistemas	3,03%
Secretarios/as administrativos/as y ejecutivos/as	2,78%
Operarios/as de máquinas y de instalaciones fijas no clasificados/as bajo otros epígrafes	2,75%
Representantes comerciales	2,67%
Directores/as de investigación y desarrollo	2,56%
Ingenieros/as no clasificados/as bajo otros epígrafes	2,22%
Oficinistas generales	2,18%
Profesionales de la publicidad y la comercialización	2,16%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024.

Sin embargo, una alta demanda no siempre supone una demanda creciente. En algunos casos, pese al gran volumen de vacantes, se observa una demanda decreciente que podría indicar un cambio en las dinámicas del mercado de trabajo. Es especialmente significativo el caso de los perfiles de desarrolladores de software que, a pesar de ser el empleo más demandado en el periodo analizado, ha experimentado una desaceleración en su crecimiento especialmente acusada a partir del 2021 (Figura 3). Aunque en 2024 se perciba una ligera recuperación, la tendencia es a la baja:

Figura 3: Demanda de desarrolladores/as de software.
Porcentaje de vacantes de esta ocupación sobre el total (2018-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024.

La reducción de la demanda de estos perfiles ha sido identificada previamente por otros estudios desde el año 2020 especialmente en niveles iniciales, lo que dificulta la entrada del talento joven en este sector. Algunas de las causas que estos estudios apuntan para la caída de la demanda de estos perfiles podrían estar relacionadas con la incertidumbre económica, la reducción de la inversión de capital de riesgo y la adopción de herramientas de desarrollo de software impulsadas por IA (Zhu & Conte, 2025; National Foundation for Educational Research, 2025; Nezaj, 2024)

Además de los/las desarrolladores/as de software, otros empleos de alta demanda como por ejemplo los/las agentes comerciales, los/las secretarios/as administrativos/as o los/las operarios/as de máquinas también han experimentado un decrecimiento de la demanda (ver Tabla 2). No obstante, continúan siendo perfiles muy demandados.

Tabla 2: Empleos con alta demanda en decrecimiento

Ocupación	% (2018-2024)	Tendencia
Desarrolladores/as de software	3,97%	
Agentes de servicios comerciales no clasificados bajo otros epígrafes	3,48%	
Secretarios/as administrativos/as y ejecutivos/as	2,78%	
Operarios/as de máquinas y de instalaciones fijas no clasificados/as bajo otros epígrafes	2,75%	
Representantes comerciales	2,67%	
Asistentes de venta de tiendas y almacenes	2,09%	
Vendedores/as por teléfono	2,06%	
Camareros/as de mesas	1,28%	
Mecánicos/as y reparadores/as de vehículos de motor	1,16%	
Conductores/as de automóviles, taxis y camionetas	1,14%	
Mecánicos/as y ajustadores/as electricistas	1,02%	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024. Se consideran empleos con alta demanda aquellos que suponen más del 1% del total de vacantes.

Del lado contrario, algunos empleos no solo son altamente demandados sino que además muestran una tendencia creciente, lo que sugiere una relevancia presente y futura en el sistema productivo catalán. Entre estos empleos podemos destacar los/las analistas de sistemas, los/las directores/as de investigación y desarrollo y los/las ingenieros/as (Tabla 3).

Tabla 3: Empleos con alta demanda en crecimiento

Ocupación	% (2018-2024)	Tendencia
Analistas de sistemas	3,03%	
Directores/as de investigación y desarrollo	2,56%	
Ingenieros/as no clasificados/as bajo otros epígrafes	2,22%	
Oficinistas generales	2,18%	
Profesionales de la publicidad y la comercialización	2,16%	
Contables	2,08%	
Directores/as de ventas y comercialización	1,55%	
Ingenieros/as industriales y de producción	1,26%	
Peones/as de carga	1,17%	
Directores/as de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones	1,05%	
Gerentes de comercios mayoristas y minoristas	1,04%	
Otro personal de limpieza	1,01%	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024.

Además de los empleos crecientes con alta demanda, también es relevante estudiar aquellas ocupaciones o perfiles con una baja demanda actual pero en crecimiento. Entre otros, podemos destacar los/las empleados/as de ventanillas de información, los/las ayudantes de cocina o los/las limpiadores/as y asistentes/as de oficinas, hoteles y otros establecimientos (Tabla 4). En el periodo analizado, estos empleos representan un volumen bajo del total de vacantes; no obstante, han experimentado un incremento progresivo en los últimos años. Muchas de estas ocupaciones tienen dificultad de cobertura y son poco susceptibles de automatización, lo que podría explicar su demanda creciente.





Tabla 4: Empleos con baja demanda actual, pero en crecimiento

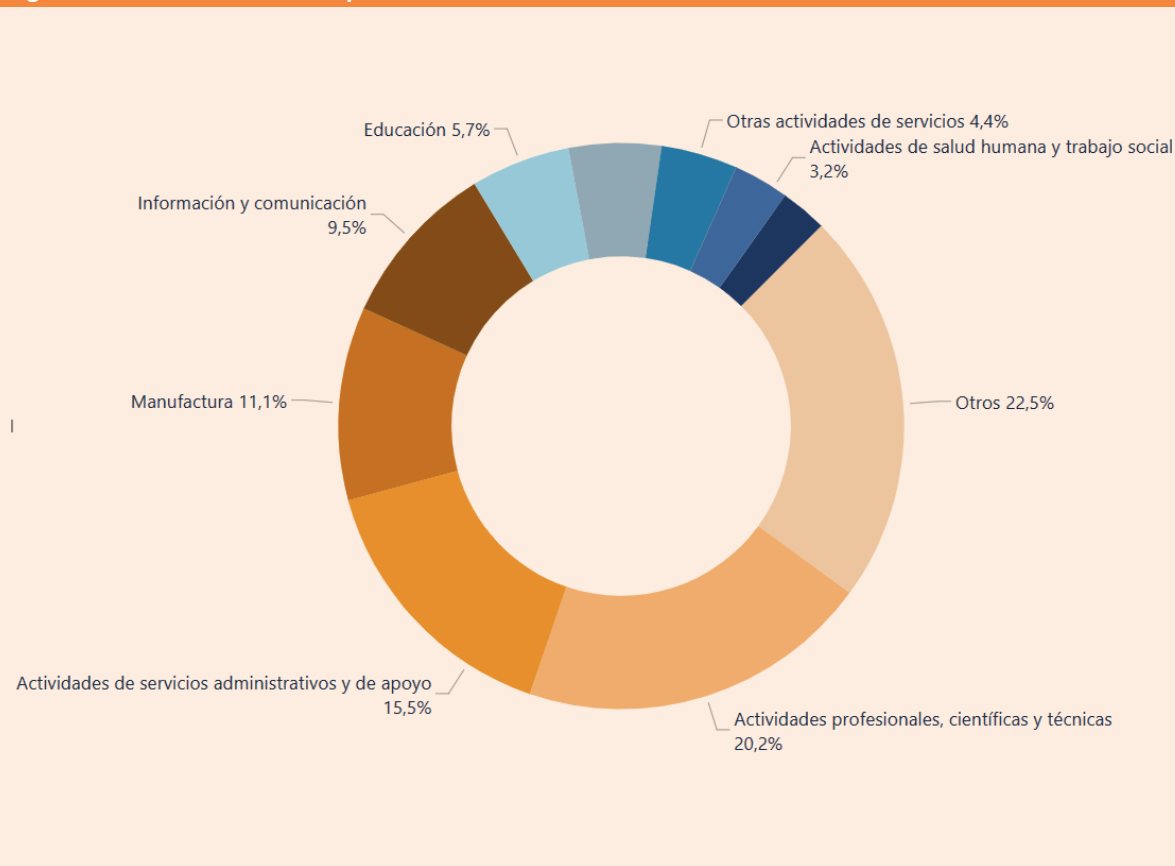
Ocupación	% (2018-2024)	Tendencia
Empleados/as de ventanillas de información	0,92%	
Ayudantes de cocina	0,88%	
Limpiadores/as y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos	0,82%	
Analistas de gestión y organización	0,73%	
Agentes de compras	0,71%	
Directores/as de administración y servicios no clasificados/as bajo otros epígrafes	0,71%	
Diseñadores/as gráficos/as y multimedia	0,64%	
Empleados/as de centros de llamadas	0,48%	
Profesionales de enfermería	0,47%	
Especialistas en bases de datos y en redes de computadores no clasificados bajo otros epígrafes	0,47%	
Recepcionistas de hoteles	0,47%	
Conserjes	0,43%	
Profesionales de ventas técnicas y médicas (excluida la TIC)	0,40%	
Ingenieros/as electrónicos/as	0,38%	
Directores/as de industrias manufactureras	0,38%	
Maestros/as de preescolar	0,37%	
Supervisores/as de la construcción	0,37%	
Trabajadores/as y asistentes sociales de nivel medio	0,37%	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024.

2.1. Distribución sectorial y territorial de las vacantes

La demanda de vacantes nos proporciona también información sobre los sectores con una elevada demanda de profesionales. En este sentido, destacan los sectores de las actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades de servicios administrativos y de apoyo y la manufactura (Figura 4).

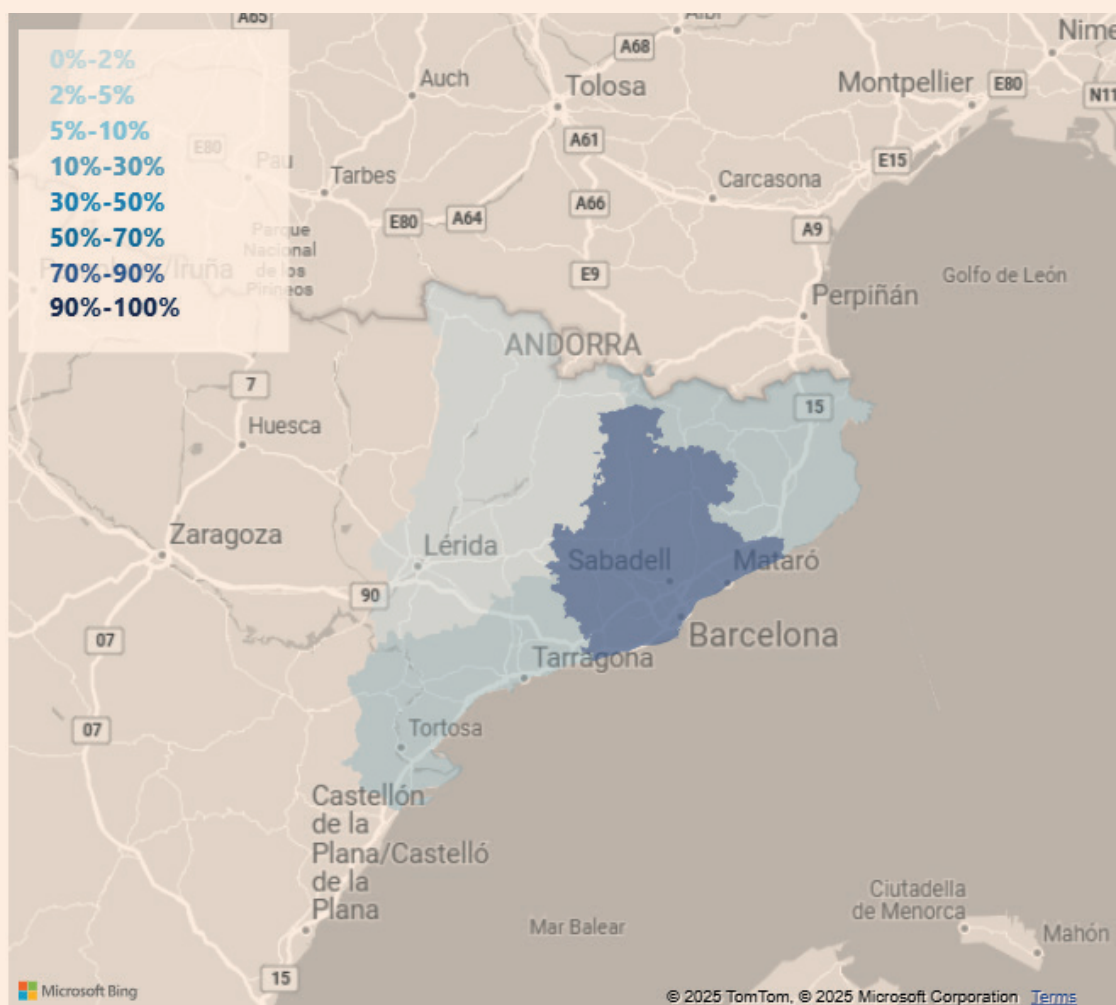
Figura 4: Distribución de vacantes por sector de actividad (2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024. Todas las cifras están calculadas como porcentaje de las vacantes que solicitan al menos una competencia.

A nivel territorial, la mayoría de las vacantes se encuentran en la provincia de Barcelona (Figura 5). En 2024, el 78,6% de las vacantes se concentran en esta provincia. En menor medida, Girona representa el 9,2% del total de vacantes, Tarragona el 7,6% y Lleida, el 4,9%. No obstante, hay que destacar que entre 2023 y 2024 se ha producido un ligero descenso en el porcentaje de vacantes situadas en Barcelona, mientras que en el resto de las provincias ha aumentado.

Figura 5: Distribución de las vacantes por provincia (2024)

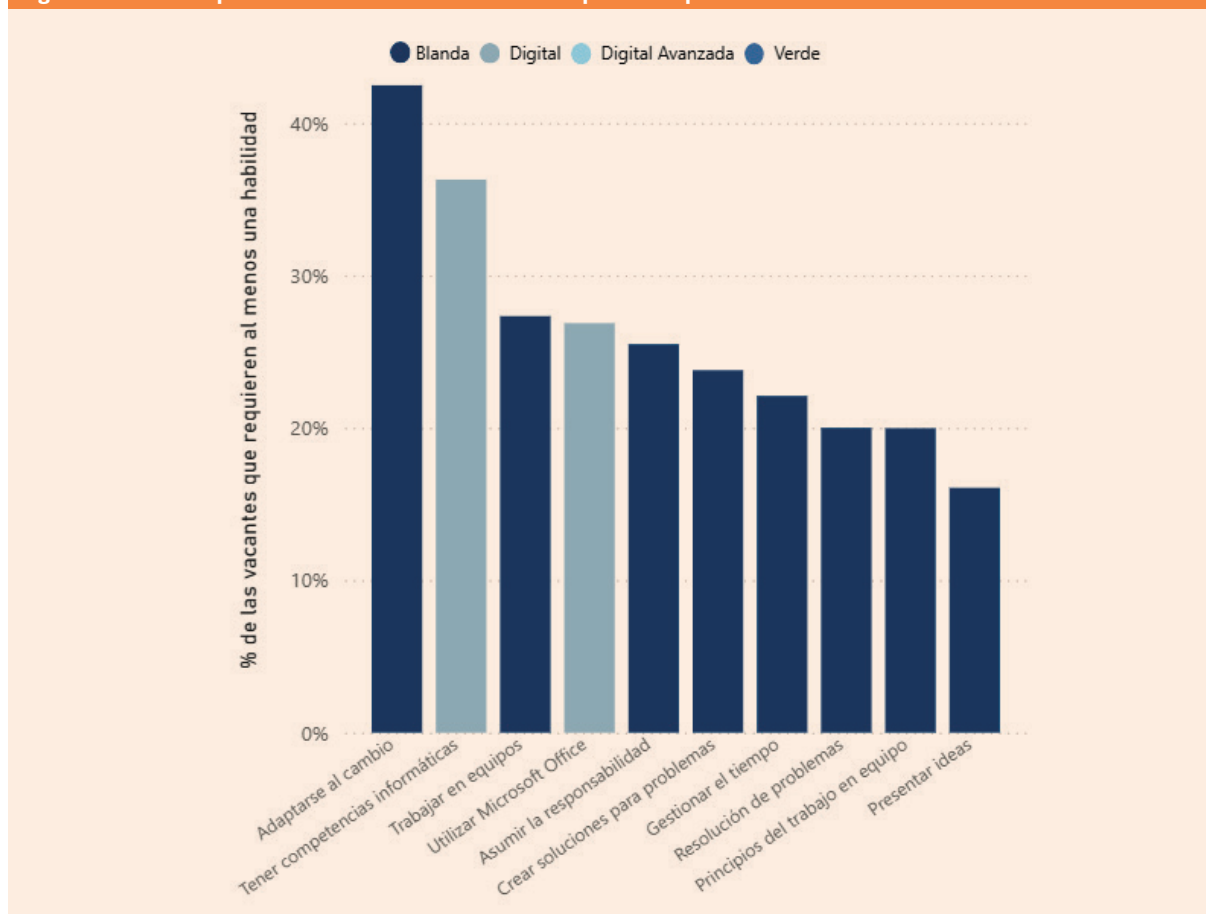


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024. Todas las cifras están calculadas como porcentaje de las vacantes que solicitan al menos una competencia.

3.3. DEMANDA DE COMPETENCIAS DIGITALES, VERDES Y BLANDAS

Además de los empleos, el análisis de la demanda de competencias es fundamental para comprender las necesidades de talento de las empresas y contribuye a analizar la transformación de las ocupaciones a nivel de requerimientos competenciales en Cataluña. En el siguiente gráfico (Figura 6), podemos ver que las competencias con mayor demanda en 2024 son en general competencias blandas como la adaptación al cambio o trabajar en equipos. Este hecho ratifica la tendencia observada en anteriores informes del Barómetro y refleja la importancia para las empresas de este tipo de competencia en contextos cambiantes. Asimismo, competencias digitales como tener conocimientos informáticos o utilizar Microsoft Office también figuran entre las más demandadas:

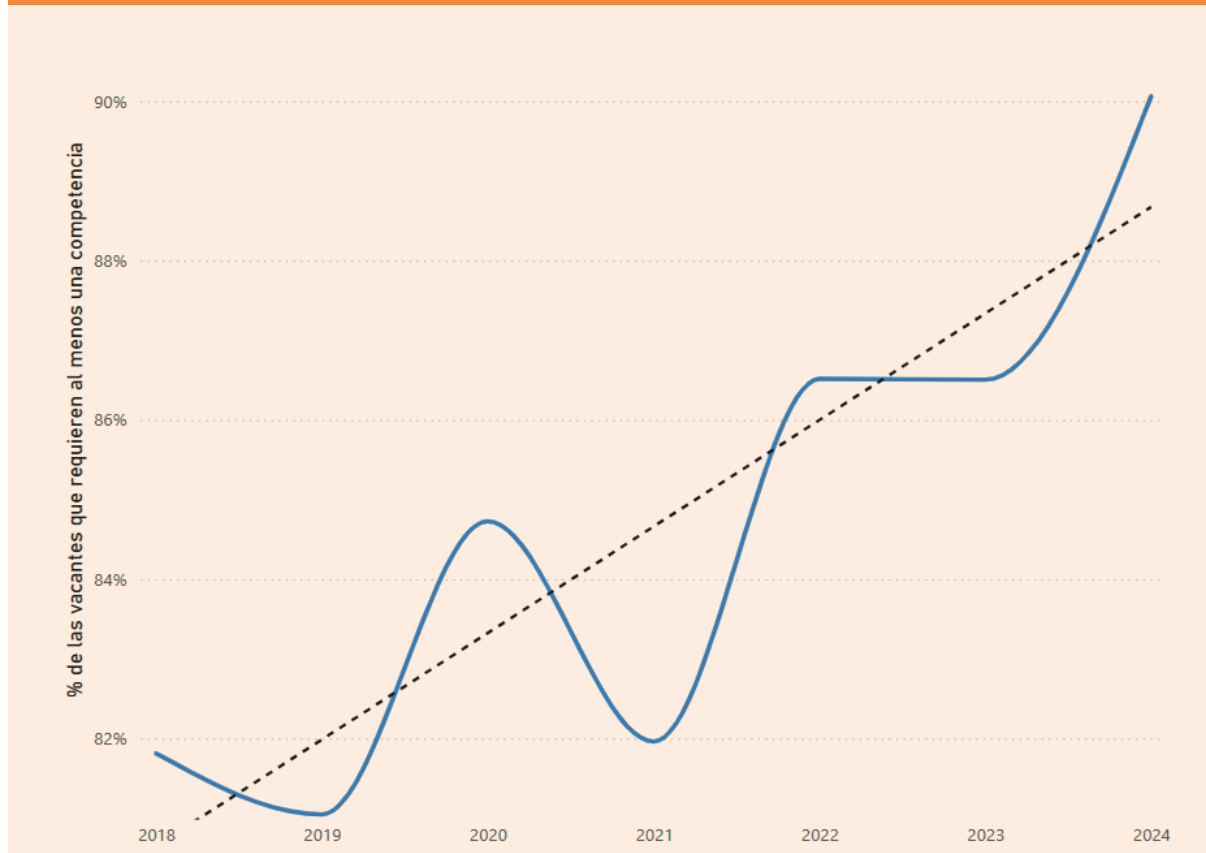
Figura 6: Las 10 competencias más demandadas en 2024 por las empresas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024.

En perspectiva històrica, se observa un incremento general de las vacantes que solicitan al menos una competencia (Figura 7). Ello sugiere un aumento de la contratación por competencias en el mercado de trabajo catalán. Este modelo considera que esta contratación es más eficiente a la hora de encontrar el talento que las empresas necesitan (The Burning Glass Institute, 2022). El aumento de la demanda de competencias en el mercado de trabajo catalán nos indica que las empresas catalanas se van alineando con este modelo.

Figura 7: Evolución del porcentaje de vacantes con al menos una competencia (2018-2024)



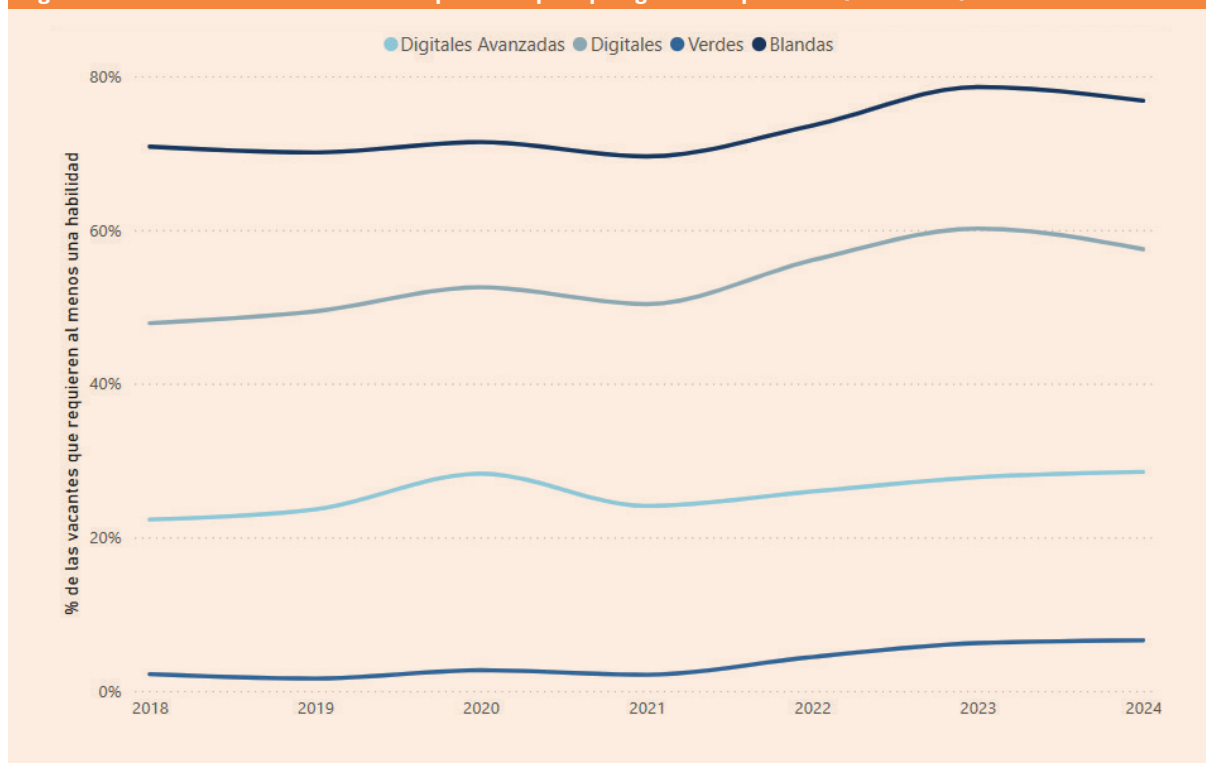
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024

Nota: El gráfico muestra la evolución de vacantes que solicitan al menos una competencia.

Si desagregamos el gráfico por tipo de competencia, observamos que tanto las competencias blandas como las digitales, verdes y digitales avanzadas han experimentado un crecimiento importante desde el 2018. Como se puede observar en el siguiente gráfico (Figura 8), las competencias blandas y digitales tienen un alto nivel de demanda, mientras que las competencias digitales avanzadas y verdes tienen un nivel aún más bajo. Puedes consultar la evolución de este gráfico para cada empleo en [nuestra página web](#). Sin embargo, en 2024 se percibe una ligera caída de la demanda de competencias blandas y digitales básicas, mientras que las digitales avanzadas y las verdes continúan creciendo. Esta evolución podría indicar un cambio reciente en las dinámicas de contratación, de modo que las empresas priorizan un nivel más alto de competencias digitales avanzadas para hacer frente a la implementación de nuevas tecnologías cada vez más exigentes, así como un mayor dominio y

conocimiento de los procesos y competencias vinculados a la sostenibilidad y la transición verde. No obstante, este cambio es reciente y posiblemente coyuntural. Por tanto, no puede considerarse todavía una tendencia estructural en el mercado laboral. En cualquier caso, es importante subrayar que pese al ligero descenso de competencias blandas y digitales básicas, continúan siendo importantes y valoradas por las empresas. Además, la tendencia general de la demanda sigue siendo creciente.

Figura 8: Evolución de la demanda de competencias por tipología de competencias (2018-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024.

3.1. La demanda de competencias digitales

Más de la mitad de las vacantes analizadas solicitan al menos una competencia digital (57,5%), lo que supone un incremento del 20% con respecto al 2018 (47,87%). En el [Barómetro II de Transformación Digital](#) habíamos detectado una demanda ligeramente superior en el periodo 07/2022-06/2023 (60,4% de las vacantes en línea). No obstante, la demanda continúa siendo elevada y con una dinámica positiva (Figura 8), lo que pone de manifiesto el impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo catalán.

Entre esta tipología de competencias, destacan principalmente tener conocimientos informáticos y utilizar Microsoft Office, requeridos en el 44,85% y 34,59% respectivamente de las vacantes que solicitan competencias, las cuales fueron igualmente las más destacadas en el análisis anterior. Este hecho refleja la importancia que estas competencias tienen para los empleadores en Cataluña y la necesidad de desarrollarlas entre las personas trabajadoras para mejorar su empleabilidad. En la siguiente tabla (Tabla 5) se muestran las 10 competencias digitales más demandadas en Cataluña.



Tabla 5: Competencias digitales más demandadas

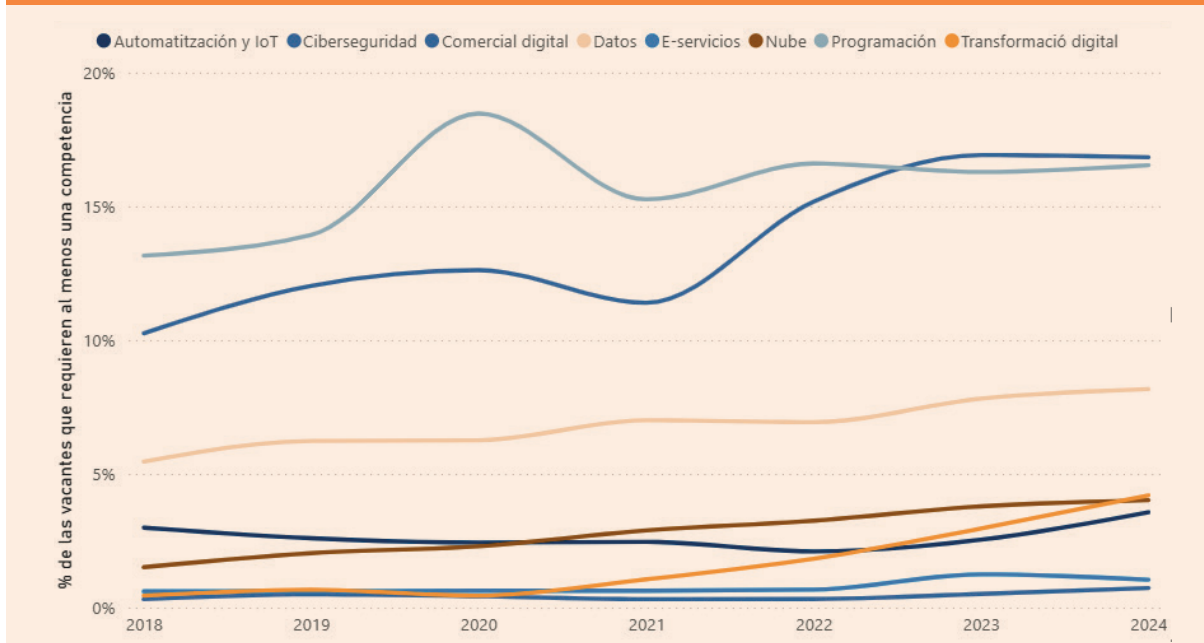
COMPETENCIAS	% VACANTES 2024
Tener competencias informáticas	44,85%
Utilizar Microsoft Office	34,59%
Programas de ofimática	16,18%
Utilizar software de hojas de cálculo	15,38%
Programación informática	11,88%
Sistemas TIC empresariales	11,21%
Base de datos	9,29%
Procesamiento analítico en línea	7,11%
Realizar un análisis de datos	6,76%
Analizar especificaciones de software	6,37%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024.

3.2. La demanda de competencias digitales avanzadas

Las competencias digitales avanzadas, definidas como aquellas asociadas en la cuarta revolución industrial (Duran i Pagès, 2024), fueron solicitadas en el 28,5% de las vacantes que solicitaban competencias en 2024, lo que supone un crecimiento progresivo de la demanda en comparación con los datos del [Barómetro II](#) correspondientes al periodo de junio de 2022 a julio del 2023, cuando la demanda se situó en el 27,3% de las vacantes. Este incremento confirma la tendencia al alza de estas competencias. Las tipologías de competencias digitales avanzadas con mayor demanda son las comerciales digitales, como por ejemplo técnicas de comercialización en las redes sociales o elaborar estrategias de marketing digital y la programación (ABAP, AJAX, C++, etc.). Estas dos tipologías fueron las más demandadas en todo el periodo analizado, siendo la programación la que dominó en el periodo hasta 2023, momento en que las habilidades comerciales digitales pasaron a ser las más demandadas después de un acusado crecimiento desde 2021 (Figura 9). Las técnicas de análisis de datos avanzados es la tercera tipología más demanda, la cual ha experimentado un crecimiento progresivo, lo que se corresponde con el cambio hacia una economía *data-driven* en la que los datos adquieren cada vez más importancia dada la mejora de productividad y el impulso de la innovación y el desarrollo que indican los datos (OECD, 2022). Otras categorías de competencias digitales avanzadas que también han experimentado un crecimiento progresivo son la computación en la nube y los fundamentos de la transformación digital. Cabe destacar también la categoría de automatización e Internet de las Cosas (IoT), que, a pesar de experimentar un descenso entre 2018 y 2022, desde ese año ha registrado un aumento en la demanda, superando la inicial del periodo. Los servicios electrónicos y la ciberseguridad muestran también un incremento pero todavía presentan una baja demanda, lo que podría indicar que son categorías de competencias emergentes.

Figura 9: Evolución mensual del porcentaje de vacantes que demandan al menos una competencia digital avanzada por categoría de competencia (2018-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024. Todas las cifras están calculadas como porcentaje de las vacantes que solicitan al menos una competencia.

Si entramos en el detalle, a continuación se muestra un listado de las 10 competencias digitales avanzadas con mayor demanda en el mercado de trabajo catalán en 2024 (Tabla 6), en el que destaca principalmente la programación informática (11,88% de las vacantes con competencias) y los sistemas TIC empresariales (11,21%):

Tabla 6: Competencias digitales avanzadas más demandadas en el mercado (2024)

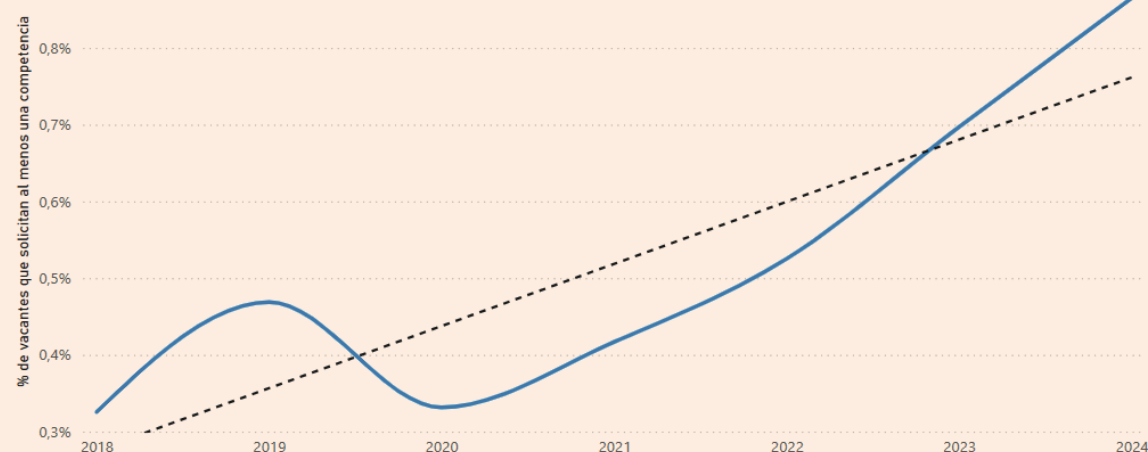
COMPETENCIAS	% VACANTES 2024
Programación informática	11,88%
Sistemas TIC empresariales	11,21%
Técnicas de comercialización en redes sociales	5,06%
Utilizar programación orientada a objetos	4,77%
Utilizar patrones de diseño de software	4,63%
Ciencias de la computación	4,12%
Tecnologías en la nube	4,01%
SQL	3,85%
Software de entorno de desarrollo interactivo	3,22%
Utilizar programación con scripts	3,08%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el período 2018-2024. Todas las cifras están calculadas como porcentaje de las vacantes que solicitan al menos una competencia.

3.2.1. Evolución de la demanda de competencias asociadas a la Inteligencia Artificial

En los últimos años se ha producido una proliferación del uso de la IA en distintos sectores y empleos gracias a la capacidad de esta herramienta para realizar tareas rutinarias de forma más eficiente. Pero ¿cuál es la demanda de vacantes con competencias asociadas a la IA? Hasta el momento, la demanda de vacantes que especifican competencias asociadas a la IA es relativamente baja; no obstante, presenta una progresión acelerada, especialmente a partir de 2021 (Figura 10):

Figura 10: Evolución del porcentaje de las vacantes relacionadas con la IA



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024. Todas las cifras están calculadas como porcentaje de las vacantes que solicitan al menos una competencia.

Este hecho muestra, una vez más, el impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo catalán. A continuación se presenta una lista con las competencias asociadas a la IA:

Tabla 7: Competencias asociadas a la IA

Reconocimiento de voz

Software de reconocimiento óptico de caracteres

Herramientas de extracción de transformación y carga de datos

Procesamiento del lenguaje natural

OpenCV

SciKit

Visión artificial

Inteligencia artificial

Aprendizaje profundo

TensorFlow

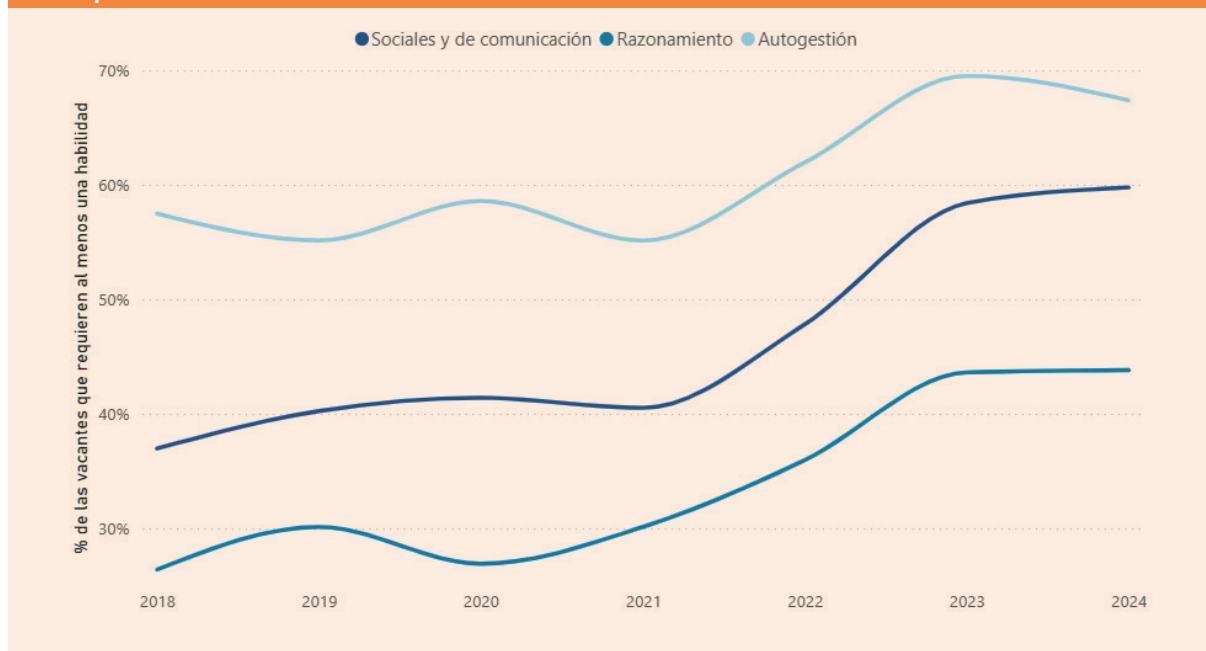
Aprendizaje automático

Fuente: Christmann et al. (2023).

3.3. La demanda de competencias blandas

En 2024, el 76,8% de las vacantes en línea analizadas solicitaban al menos una competencia blanda, un incremento del 3,65% respecto del [Barómetro I](#), en el que los últimos datos nos indicaban una demanda del 74,09%. Los datos actualizados reafirman la tendencia creciente ya observada con anterioridad. Este hecho refleja que las empresas en Cataluña valoran de forma muy positiva las competencias blandas y muestra la importancia que el desarrollo de estas competencias tiene para la empleabilidad de las personas trabajadoras. Dentro de las competencias blandas, encontramos las siguientes categorías: competencias de autogestión, competencias sociales y de comunicación y competencias de razonamiento. En el gráfico (Figura 11) se puede ver la evolución de la demanda de competencias blandas por categoría. Las tres (competencias blandas sociales y de comunicación, competencias blandas de razonamiento y competencias blandas de autogestión) han aumentado su demanda, especialmente a partir de 2021, año en que el crecimiento fue más acusado. No obstante, las competencias de autogestión experimentan un ligero decrecimiento en 2024.

Figura 11: Evolución mensual del porcentaje de vacantes que demandan al menos una competencia blanda por categoría de competencia (2018-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024. Todas las cifras están calculadas como porcentaje de las vacantes que solicitan al menos una competencia.

Dentro de las competencias blandas, la que más destaca es adaptarse al cambio, que fue solicitada en el 48,30% de vacantes que requerían competencias en 2024 (Tabla 8). Este hecho refleja el valor que dan las empresas a tener en sus equipos personas capaces de adaptarse a las circunstancias en un contexto cambiante como es el actual en el mercado de trabajo. Otras competencias blandas destacadas son trabajar en equipos (41,67%) y gestionar el tiempo (31,75%). En comparación con los datos anteriores, el porcentaje de vacantes que requieren adaptarse al cambio ha disminuido ligeramente (del 51,5% al 48,3%), mientras que trabajar en equipos y gestionar el tiempo han aumentado su demanda. Para mayor información, puedes consultar el [informe anterior](#) sobre competencias blandas. A continuación, se muestra el listado completo y actualizado de las competencias blandas más demandadas en 2024:

Tabla 8: Competencias blandas más demandadas en el mercado (2024)

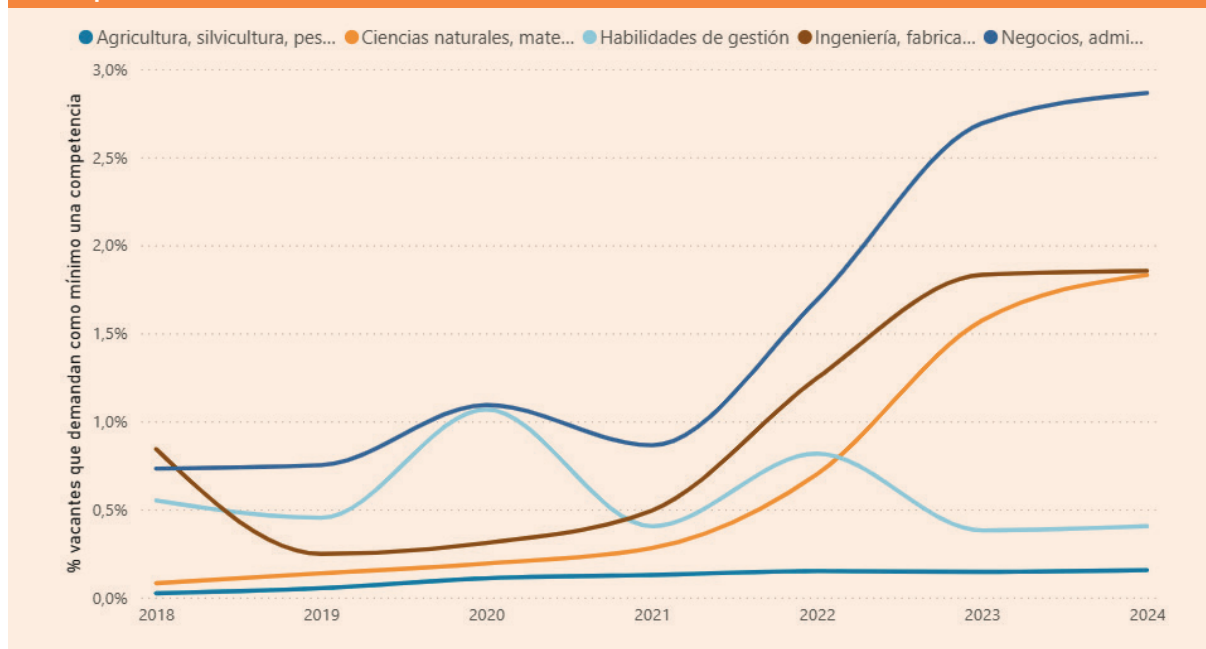
COMPETENCIAS	% VACANTES 2024
Adaptarse al cambio	48,30%
Trabajar en equipos	41,67%
Gestionar el tiempo	31,75%
Crear soluciones para problemas	30,65%
Principios del trabajo en equipo	30,64%
Asumir la responsabilidad	27,99%
Resolución de problemas	25,69%
Presentar ideas	24,57%
Pensar de manera creativa	19,60%
Ajustar las prioridades	18,70%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024. Todas las cifras están calculadas como porcentaje de las vacantes que solicitan al menos una competencia.

3.4. La demanda de competencias verdes

En el [Barómetro III](#) de Empleos y Competencias Verdes se destacó que la demanda de competencias verdes en Cataluña, pese a ser aún incipiente, se había incrementado de forma progresiva, lo que indica un interés creciente en esas competencias. En el último año, la demanda de competencias verdes ha continuado creciendo, alineándose con la tendencia observada anteriormente (Figura 12). En 2024, el 6,6% de las vacantes que solicitaban al menos una competencia requerían una competencia verde, lo que implica un crecimiento del 24,5% en relación con los últimos datos del Barómetro III. Por categoría de competencia verde, las competencias verdes relacionadas con el ámbito de la administración de empresa y el derecho son las más demandadas y también las que más han crecido en los últimos años. Las competencias verdes asociadas a la ingeniería y construcción, y a las ciencias y las matemáticas son igualmente competencias con una demanda creciente. Por su parte, las competencias verdes asociadas a la gestión tienen una demanda inferior.

Figura 12: Evolución mensual del porcentaje de vacantes que demandan al menos una competencia verde por categoría de competencia (2018-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024. Todas las cifras están calculadas como porcentaje de las vacantes que solicitan al menos una competencia.

En la siguiente tabla (Tabla 9), se muestran las competencias verdes con mayor demanda en el 2024. Destacan principalmente la responsabilidad social de las empresas (1,50% de las vacantes con competencias), la legislación medioambiental (1,40%) y el conocimiento sobre ecosistemas (0,99%).

Tabla 9: Competencias verdes más demandadas en el mercado (2024)

COMPETENCIAS	% VACANTES 2024
Responsabilidad social de las empresas	1,50%
Legislación medioambiental	1,40%
Ecosistemas	0,99%
Eficiencia energética	0,90%
Biología	0,79%
Aplicar conceptos de gestión del transporte	0,40%
Rendimiento energético de edificios	0,36%
Tipos de madera	0,33%
Energía solar	0,29%
Bienestar de los animales	0,12%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea de Cataluña suministrados por la empresa Lightcast para el periodo 2018-2024. Todas las cifras están calculadas como porcentaje de las vacantes que solicitan al menos una competencia.

4. CONCLUSIONES

El mercado de trabajo catalán ha experimentado un crecimiento progresivo de la demanda de trabajadores/as para cubrir sus vacantes a partir del año 2021, lo que pone de relieve la resiliencia de las empresas catalanas para hacer frente a la crisis del COVID-19 que asoló el tejido empresarial catalán en el 2020. Los perfiles con una mayor demanda en las vacantes en línea son de carácter tecnológico y digital, lo que refleja el impacto que la transformación digital tiene en el mercado de trabajo catalán. No obstante, también tienen una fuerte demanda de perfiles como los/las secretarios/as administrativos/as o los/las representantes comerciales.

El análisis realizado pone de manifiesto una tendencia creciente hacia perfilar la demanda en clave de competencias a la hora de incorporar talento a las empresas. La actualización de los datos muestra específicamente un aumento de la demanda en las vacantes en línea de competencias verdes y digitales avanzadas, a pesar de tener una demanda inferior a la de las competencias blandas y digitales. Sin embargo, estas competencias tienen una demanda elevada. Los impactos de la transformación digital y la transición verde en el ámbito laboral se ven reflejados en los datos en línea del mercado de trabajo, donde se observa este crecimiento progresivo de la demanda de vacantes con esas competencias asociadas.

Estas tendencias crean retos a nivel de empleo, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras y las administraciones públicas. Obtener información actualizada de las demandas de talento de las empresas nos ayuda a alinear esas demandas con los perfiles competenciales de las personas. Si no se hace este alineamiento, las empresas tendrán dificultades para cubrir sus vacantes por carencia de perfiles profesionales con las competencias necesarias, y, consecuentemente, las personas tendrán dificultades para encontrar ocupación. De hecho, tal y como vimos en el [Zoom Pimec](#), las pymes catalanas que representan el grueso de las empresas en Cataluña y una parte sustancial del empleo total en la región tienen dificultades sustanciales para encontrar talento. De cara al futuro, conviene que las políticas de formación y ocupación del país impulsen la priorización de las competencias detectadas como de alta demanda y emergentes en los contenidos formativos de una amplia variedad de perfiles ocupacionales, así como en los criterios de orientación profesional. Además, es esencial promover la formación continua entre la población trabajadora para alinear las necesidades productivas de las empresas con las competencias de las personas trabajadoras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- The Burning Glass Institute. (2022). The Emerging Degree Reset. How the Shift to Skills-Based Hiring Holds the Keys to Growing the U.S Workforce at a Time of Talent Shortage. The Burning Glass Institute. <https://static1.squarespace.com/static/6197797102be715f55c0e0a1/t/6202bda7f-1ceee7b0e9b7e2f/1644346798760/The+Emerging+Degree+Reset+%2822.02%29Final.pdf>
- Catalonia Trade & Investment. (2025). 2024 Breaks Records for Catalan Startups with 2285 Companies. Catalonia Trade & Investment. <https://catalonia.com/w/2024-breaks-records-for-vcatalan-startups-with-2285>
- Christmann, F., Muñoz-Martínez, M., Fitó, À., & Pagès, C. (2023). "Robòtica, intel·ligència artificial i mercat de treball a Catalunya". Revista econòmica de Catalunya, (87), 24-33. <https://raco.cat/index.php/RECAT/article/view/417100>
- Duran, M., Pagès, C., Miró, S., & Pérez, H. (2024). La transformació digital des de la perspectiva del mercat de treball a Catalunya. Baròmetre de competències i ocupacions de Catalunya (UOC-Pimec). <https://www.barometreocupacions.cat/wp-content/uploads/2024/08/cat-Transformacio-digital.pdf>
- Duran, M., Pagès, C., Miró, S., & Pérez, H. (2024). Les competències toves en un món digital. Baròmetre de competències i ocupacions de Catalunya (UOC-Pimec). <https://www.barometreocupacions.cat/wp-content/uploads/2024/08/competencies-toves.pdf>
- Duran, M., Pagès, C., Miró, S., & Pérez, H. (2024). Ocupacions i competències verdes per a una economia sostenible. L'avanç de la transició ecològica a Catalunya des de la perspectiva del mercat de treball en línia. Baròmetre de competències i ocupacions de Catalunya (UOC-Pimec). <https://www.barometreocupacions.cat/wp-content/uploads/2024/10/CAT-Ocupacions-y-competencies-verdes-per-a-una-economia-sostenible.pdf>
- National Foundation for Educational Research. (2025). Decline in UK tech job adverts threatens young talent pipeline. National Foundation for Educational Research. <https://www.nfer.ac.uk/press-releases/decline-in-uk-tech-job-adverts-threatens-young-talent-pipeline/>
- Nezaj, J. (2024). The rise-and fall-of the software developer. ADP Research. <https://www.adpresearch.com/the-rise-and-fall-of-the-software-developer/>
- OECD. (2022). Going Digital to Advance Data Governance for Growth and Well-being. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/12/going-digital-to-advance-data-governance-for-growth-and-well-being_246d8cab/e3d783b0-en.pdf
- Pedro-Aznar, P., Pagès, C., Miró, S., & Pérez, H. (2025). Radiografia de la demanda de talent en les MIPIMES catalanes. Necessitats i dificultats de cobertura. Baròmetre de competències i ocupacions de Catalunya. <https://www.barometreocupacions.cat/wp-content/uploads/2025/03/CAT-Informe-ZOOM-PIMEC.pdf>
- Zhu, K., & Conte, N. (2025). Charted: The Decline of U.S. Software Developer Jobs. Visual Capitalist. <https://www.visualcapitalist.com/charted-the-decline-of-u-s-software-developer-jobs/>



BARÒMETRE

DE COMPETÈNCIES I
OCUPACIONS DE
CATALUNYA

Per UOC i Pimec



barometreocupacions.cat