

EMPLEOS_

y sectores

emergentes

Radiografía de profesiones y sectores
emergentes 2024



Grupo de estudio Trabajo y Empleo Digital, DigitalES

Septiembre 2024

www.digitales.es



digitales_

Índice

1. Introducción	2
2. Tecnología: donde anida la innovación.	5
3. Medioambiente: nuevos empleos para impulsar empresas más sostenibles.	14
4. Empleos con vocación social: de los cuidados a la igualdad.	19
5. Nota metodológica	24
Reflexiones sobre empleo tecnológico	25
ANEXO: 15 perfiles profesionales emergentes: habilidades y condiciones ofertadas.	29

01

Introducción



El mercado de trabajo es un espacio en constante cambio, que responde a las necesidades y demandas de la sociedad y de las empresas que intervienen en él. Por eso, surgen constantemente nuevos puestos de trabajo o cobran protagonismo otros que, pese a que ya existieran, registran un importante auge. Tanto unos como otros son objeto de análisis en el presente informe —que alcanza su segunda edición— como **puestos emergentes**.

Es necesario tener en cuenta que, aunque tengamos muchos desarrollos tecnológicos y muy novedosos, esto no conlleva un crecimiento del empleo; lo que nos están demostrando los datos es que hay mucha más actividad y que los empleos se están transformando o están emergiendo otros nuevos, muy acordes con las actuales realidades económicas y sociales.

Se trata, por tanto, de puestos con creciente demanda independientemente de que su volumen no destaque en el conjunto. La **fuerza de datos** para esta prospección es Job Market Insights, una herramienta de rastreo de mercado que, a través de big data e inteligencia artificial analiza 780 millones¹ de publicaciones laborales en portales de empleo de 28 países. Un análisis 360° que permite detectar tendencias en un mercado tan activo como el laboral. Job Market Insights e InfoJobs pertenecen al vertical de em-



La intensidad y frecuencia de uso de la tecnología define cada vez más los puestos de trabajo, también entre los emergentes

pleo de Adevinta (empresa matriz de ambas marcas) en España.

El punto de partida temporal de este análisis se ha situado en 2019 y abarca hasta 2023, de tal forma que se dispone de un evolutivo lo suficientemente extenso para detectar los cambios que se producen por acumulación de varios ejercicios con significativas tendencias al alza. La otra variable en cuestión que merece aclaración son las agrupaciones. En un primer escalón, cada puesto (y su cifra de ofertas) puede responder a una única nomenclatura o ser el resultado de la suma de varias distintas. Así, por ejemplo, cloud engineer, ingeniero/a cloud o ingeniero/a de cualquiera de las nubes líderes del mercado (Amazon, Azure o Google) se agrupan como cloud engineer.

¹ Acumulado del trienio 2021, 2022 y 2023

En el segundo escalón, y con el objetivo de estructurar mejor la información, se han agrupado estos puestos por bloques de **perfiles profesionales**, que no de sectores económicos. Esa misma oferta para ingeniero/a cloud puede provenir de una empresa del ámbito IT, de la logística, de la energía o de cualquier otro sector; pero son empleos de cloud vinculados a profesiones tecnológicas.

El tercer y último escalón es una agrupación que responde a ese **vínculo entre el empleo y las tendencias sociales**. Este informe se estructura en tres capítulos: uno para empleos tecnológicos, por su constante protagonismo desde hace décadas cuando se trata de puestos emergentes; otro para profesiones vinculadas al medioambiente, que son la plasmación laboral de las necesidades crecientes de las empresas en esta materia; y un último dedicado a puestos de orientación social, relacionados con la salud mental, los cuidados o la igualdad, cuestiones que han irrumpido con fuerza por los cambios demográficos y culturales de la propia sociedad.

Son perfiles muy distintos entre sí, pero del análisis realizado en el presente informe se obtiene una conclusión: **el uso de la tecnología es transversal a todos los sectores productivos**, pero los puestos se definen en gran medida por la frecuencia, complejidad e intensidad de ese uso. El Marco Europeo de Competencias Digitales para los Ciu-

dadanos —DigComp, publicado por primera vez en 2013 y en constante actualización— establece cuatro niveles de capacitación (básico, intermedio, avanzado y altamente especializado) que tienen también su reflejo en el desempeño profesional. En un escenario de creciente automatización, con perfiles e incluso sectores enteros redefiniéndose, los conocimientos y la especialización se convierten, por tanto, en atributos cada vez más valorados.



02

Tecnología:
donde anida la
innovación —



Cuando un puesto tecnológico se asienta y estabiliza en el mercado laboral, siempre surge otro que irrumpe con fuerza. **La innovación que incorpora de serie la economía digital también se plasma en su oferta de empleo.** Y son muchos los ejemplos de trabajos tecnológicos en todo tipo de sectores. De hecho, tal y como refleja el Mapa del Empleo Tecnológico en España 2013-2023 de Cotec, aunque esta tipología tiene más peso en la industria (un 29 %), su crecimiento en la última década ha sido mucho más intenso en los servicios (ha pasado del 6 % al 9 %).

Aunque España ocupa el puesto número 29 en el Global Innovation Index Database, WIPO, 2023 —y esta clasificación se basa en tres ejes: la inversión en I+D, el gasto en educación y el número de marcas más conocidas—, **es un buen síntoma que surjan nuevos empleos con fuerza**, porque estos intentarán adaptar rápidamente las realidades presentes y futuras a las que nos tenemos que enfrentar.

Para comenzar, podemos tomar como referencia uno de los ámbitos que más ha dado que hablar en el último año, el de la **inteligencia artificial**. Tal y como refleja el Informe InfoJobs-Esade Estado del mercado laboral en España 2023, las previsiones de su impacto en el empleo, la adopción de nuevas normativas (como la Ley comunitaria de IA), la generalización de su uso profesional y particular para todo tipo de fines y la necesidad de que las empresas



actúen ante determinados riesgos, han sido cuestiones ampliamente debatidas en la opinión pública.

En este escenario de creciente protagonismo del marco ético y el uso responsable de las tecnologías, DigitalES, como asociación sectorial, trabaja en múltiples iniciativas y en colaboración con administraciones públicas para promover un mercado digital transparente y seguro.

CRECE LA DEMANDA DE PROFESIONALES EN IA

En cuanto a la oferta de empleo en el campo de la inteligencia artificial destaca el puesto de ingeniero/a de machine learning, cuya publicación de ofertas en España, entre 2019 y 2023, ha aumentado un 625 %. Si lo comparamos

Ingeniero/a de machine learning es el puesto más relevante en términos de volumen en el auge de la inteligencia artificial

con el año 2022, nos encontramos con un incremento del 16 %.

Cabe recordar que el **machine learning** (aprendizaje automático) es una rama de la inteligencia artificial que hace referencia a la capacidad de las máquinas para reconocer patrones y aprender de ellos a partir de una gran cantidad de datos.

De la importancia de esta tecnología (y en consecuencia también de los puestos especializados asociados a ella en las empresas) da buena medida el informe "El uso de inteligencia artificial y big data en las empresas españolas" (2023) elaborado por el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), según el cual el 12 % de las em-

presas de más de diez empleados/as utilizan algún tipo de inteligencia artificial.

Otro puesto emergente reseñable dentro de la IA es el de **ingeniero/a en inteligencia artificial**, que crece un 83 % respecto al año 2022, y un 577 % si lo comparamos con 2019.

Ya con mucho menor volumen de oferta, pero también con un gran aumento, se sitúa el puesto de **AI Project manager**, que acumula en el periodo transcurrido desde 2019 una subida del 950 %. Estos perfiles son los responsables de gestionar integralmente un proyecto de inteligencia artificial: tomar decisiones, resolver conflictos o establecer plazos, objetivos y entregables. (Tabla 1)

El de la construcción es un sector en el que es fácil imaginarse la citada convivencia de perfiles profesionales escasamente digitalizados (los de obra) con otros en los que el ordenador es la herramienta principal (los relacionados con el modelado de información de construcción o BIM).

En relación con este último campo, el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible (antes Fomento) define el Building Information Modeling (BIM) como «una forma de trabajo colaborativa apoyada en estándares y tecnologías que permite el intercambio de información entre todos los

INTELIGENCIA ARTIFICIAL	2019	2020	2021	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
AI Project manager	2	1	9	17	21	950%	24%
AI/ML Engineer	2	6	18	7	15	650%	114%
Machine learning engineer	52	66	206	325	377	625%	16%
Artificial intelligence engineer	47	51	178	174	318	577%	83%
Computer vision engineer	29	37	46	117	100	245%	-15%
Consultor/a de inteligencia artificial	5	2	7	16	17	240%	6%
Data scientist IA	19	25	35	42	52	174%	24%
Desarrollador/a de inteligencia artificial	49	47	51	62	133	171%	115%

TABLA 1 - OFERTAS PUBLICADAS EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL 2019-2023. Fuente: Job Market Insights

agentes que intervienen en el ciclo de vida de un edificio o construcción». Este organismo aprobó en 2023 el Plan BIM en la Contratación Pública (Orden PCM/818/2023, de 18 de julio) para el fomento de esta metodología desde las administraciones.

Este ámbito profesional cuenta con diferentes puestos emergentes en Job Market Insights, siendo el de **mode-**

lador/a BIM el más relevante en términos de volumen. Pero, en cualquier caso, la evolución desde 2019 tanto de este perfil como de otros vinculados al modelado de información de construcción (arquitecto/a, manager, coordinador/a o técnico/a) muestra crecimientos superiores al 100% que llegan a rebasar el 500 % en el caso de coordinador/a BIM. (Tabla 2)

Otro ámbito que debe incluirse en este análisis es el de **Cloud**, que en el último año muestra una tendencia a la estabilidad, pero sin menoscabo de crecimientos acumulados en los últimos cinco años muy significativos: para **cloud engineer**, el puesto con más ofertas de este bloque, del 553 % y para **cloud security engineer**, del 664 %. Otros, como arquitectos/as o desarrolladores/as, registran crecimientos más moderados pero que, aun así, suponen triplicar la oferta laboral de cinco años antes. (Tabla 3)

También en algunos puestos del ámbito de la ciberseguridad se detecta esa ralentización en 2023 en contraste con los fuertes crecimientos de los años anteriores. Es el caso de **ingeniero/a de seguridad, técnico/a en ciberseguridad o cloud security engineer**. Pero analista y arquitecto/a de ciberseguridad son dos perfiles profesionales que todavía mantienen una significativa tendencia al alza. (Tabla 4)

Conocer y cumplir toda la normativa es la obligación de las empresas, pero la creciente exigencia en prevención de riesgos, trazabilidad de productos, control de emisiones, etcétera. está generando una creciente demanda de profesionales capaces de gestionar estas cuestiones. Y, cada vez en mayor medida, también a través de la **automatización de tareas**: desde un buzón para la prevención del acoso laboral que cumpla los requisitos legales al respec-

BIM	2019	2020	2021	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Coordinador/a BIM	23	48	73	90	147	539%	63%
Técnico/a BIM	23	42	43	75	128	457%	71%
Modelador/a BIM	126	101	321	502	551	337%	10%
Arquitecto/a BIM	42	24	90	171	164	290%	-4%
BIM manager	57	47	106	90	118	107%	31%

CLOUD	2019	2020	2021	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Cloud security engineer	11	27	58	86	84	664 %	-2%
Cloud engineer	141	352	620	966	921	553 %	-5%
Cloud DevOps engineer	31	65	119	118	101	226 %	-14%
Cloud developer	66	127	173	199	198	200 %	-1%
Cloud architect	374	600	810	704	704	88 %	0%

TABLA 2 y 3 - OFERTAS PUBLICADAS EN BIM y CLOUD 2019-2023. Fuente: Job Market Insights

to, hasta el almacenamiento de los datos de clientes conforme a la normativa comunitaria y nacional.

Compliance hace referencia a los procedimientos y mecanismos que una empresa establece para garantizarse el cumplimiento de todas las normas que le afectan (incluyendo las de buen gobierno que se haya dado a sí misma) y minimizar los riesgos a este respecto. En términos de empleo, esta área repite el mismo patrón para la mayoría de sus puestos: el crecimiento acumulado desde 2019 es muy significativo, pero el año 2023 se mantiene más o menos estable con respecto a 2022. Es el caso de los puestos de regulatory affairs, compliance manager, compliance analyst, compliance, y regulatory affairs manager. (Tabla 5)

Finalmente, hay otro bloque de puestos centrados en la automatización de un proceso muy concreto: la garantía de calidad (**Quality Assurance o QA**) del software, producto o servicio de una determinada empresa. Programar las máquinas para que hagan todas las pruebas necesarias para confirmar que todo funciona como debe hacerlo: eso es la QA Automation, que tiene dos perfiles en esta lista de puestos emergentes. (Tabla 6)

Además, hay algunas otras profesiones en las que la tecnología ha generado interesantes oportunidades. Es el caso de los puestos de **creador/a de contenido** (casi un

CIBERSEGURIDAD	2019	2020	2021	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Cloud security engineer	11	27	58	86	84	664%	-2%
Arquitecto/a de ciberseguridad	71	128	234	240	299	321%	25%
Analista de ciberseguridad	139	228	285	354	431	210%	22%
Security engineer	296	388	748	1.120	816	176%	-27%
Técnico/a en ciberseguridad	143	135	221	273	295	106%	8%

LEGAL/REGULACIÓN/ COMPLIANCE	2019	2020	2021	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Regulatory affairs manager	25	46	100	118	105	320%	-11%
Compliance manager	50	60	155	210	208	316%	-1%
Compliance analyst	43	45	137	163	148	244%	-9%
Regulatory affairs	79	105	201	262	271	243%	3%
Compliance	56	46	103	123	144	157%	17%

TABLA 4 y 5- OFERTAS PUBLICADAS EN CIBERSEGURIDAD y LEGAL 2019-2023. Fuente: Job Market Insights

QA AUTOMATION	2019	2020	2021	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
QA Automation	168	156	328	415	442	163%	7%
QA Automation engineer	359	441	818	937	823	129%	-12%

TABLA 6 - OFERTAS PUBLICADAS EN QA AUTOMATION 2019-2023. Fuente: Job Market Insights

600 % más de ofertas en 2023 que en 2019) y de escritor/a (un 346 % más), una reacción a la mayor relevancia de los creadores en detrimento de las plataformas.

El mismo proceso de digitalización de la sociedad impulsa otros perfiles emergentes como el de **consultor/a de transformación digital** y el de técnico/a de digitalización, este último con una tendencia al alza más sólida que el primero.

Por último, la adopción de plataformas tecnológicas en el marketing, ha impulsado de forma muy notable (un crecimiento superior al 400 % con respecto al año 2019) los puestos vinculados a paid media (contratación de publicidad digital) o los de **marketing de influencers**.

4 TECNOLOGÍAS QUE SERÁN CLAVE PARA EL EMPLEO EN LOS PRÓXIMOS AÑOS

La transformación digital va a un ritmo vertiginoso. Cada año irrumpen en el mercado laboral nuevas tecnologías llamadas a despegar y, en consecuencia, a hacerse un hueco entre las habilidades demandadas por las empresas. Es el caso de la inteligencia artificial o del cloud computing. Dos áreas con mucho potencial que progresivamente se están posicionando como motores de empleo.

Pero, aparte de estas tecnologías —y de otras que ya se han mencionado en este capítulo—, hay algunas que todavía no han despuntado lo suficiente para aparecer entre los puestos emergentes ya mencionados pero que, previsiblemente, lo harán en los próximos años.

1. Edge computing

El **internet de las cosas** o IoT (Internet of Things) es uno de los ejes en torno a los que gira esta tecnología. Con el edge computing se puede acercar la gestión de los datos que, hasta ahora, se hacía en la nube a la fuente que los genera —como puede ser cualquier producto IoT—. Con esto se consigue agilizar la obtención y procesamiento de los datos, con las ventajas que ello supone, tanto para usuarios finales como para empresas.

Para lograrlo, **el edge computing se apoya en la red 5G**, lo que le permite exprimir al máximo su potencial. Precisamente, el informe “The 5G edge computing value opportunity”, de KPMG, ahonda en la oportunidad que supone la combinación del 5G con esta tecnología. Así, desde esta consultora destacan el carácter transversal del edge computing, que puede aplicarse a múltiples sectores como el de la salud, el transporte, la industria de los videojuegos o la seguridad.

2. Open RAN

También vinculada al 5G, hay otra tecnología que, previsiblemente, se va a desarrollar en los próximos años, con su consiguiente impacto en el mercado de empleo. Se trata de la Open RAN o red de acceso por radio abierta.

Lo que proponen las Open RAN es un sistema de interfaces abiertas en el entorno 5G para que empresas, fundamentalmente del ámbito de las telecomunicaciones, puedan utilizar soluciones tanto de hardware como de software de diferentes proveedores, siempre que estos cumplan los estándares establecidos.

La Unión Europea, en el informe "Report on the cybersecurity of Open RAN", destaca que estas arquitecturas se caracterizan por su carácter de **interfaz abierta**, su capacidad para desagregar el software del hardware y la automatización, que abre a su vez la puerta a funcionalidades avanzadas de machine learning o inteligencia artificial. Asimismo, se trata de una tecnología que, como explican, traerá consigo algunos retos y oportunidades en materia de ciberseguridad.

La apuesta por las Open RAN es ampliamente compartida por el **sector de las telecomunicaciones**. Muestra de ello es que, desde 2018, diferentes entidades vinculadas a este entorno, desde empresas hasta instituciones académicas, están unidas en la O-RAN Alliance con el objetivo de transformar el sistema de redes de acceso por radio para que sea más abierto, inteligente, virtualizado e interoperable. Por su parte, el informe "State of Service in the Telecommunications Industry: The Top Challenges, Trends & Technologies in 2023", elaborado por IFS, destaca el empuje del

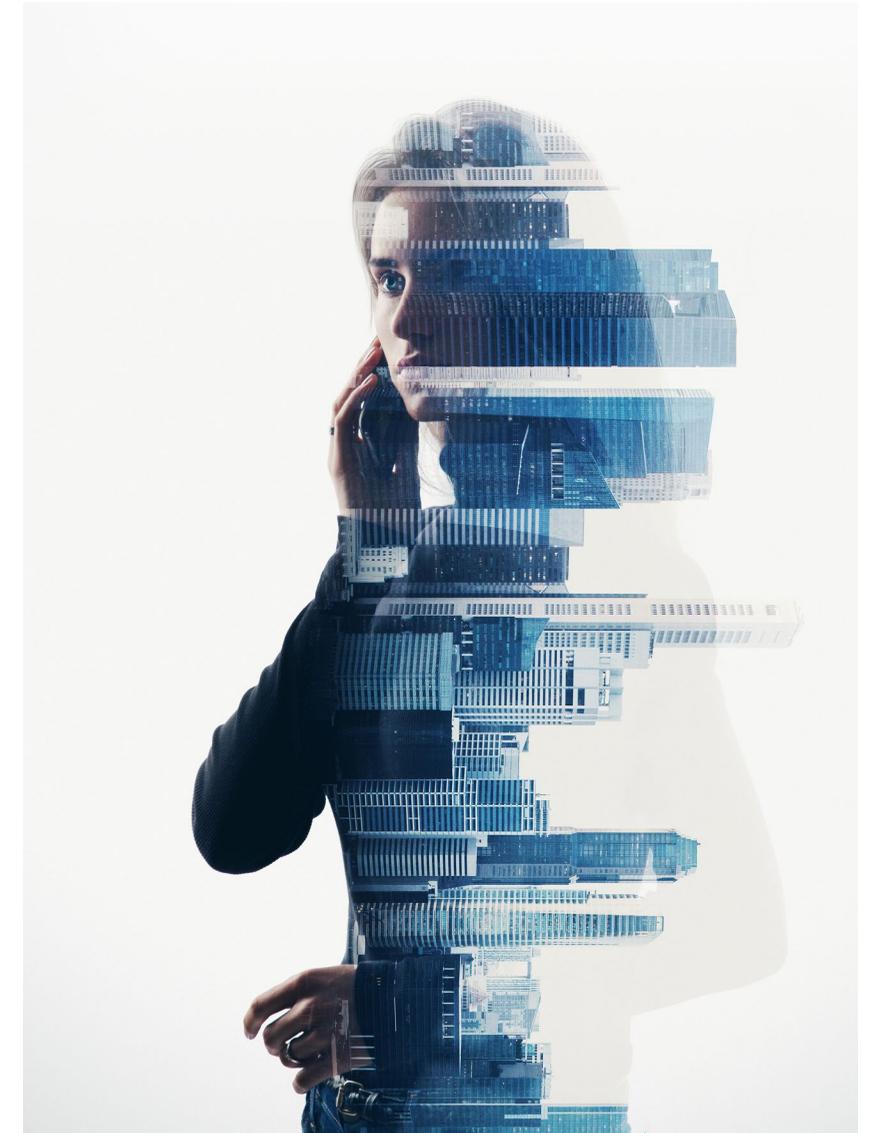
Destaca el empuje del mercado de las Open RAN, en el que se espera un crecimiento a nivel mundial del 42 % hasta 2030, lo que supondría alcanzar una inversión de 32.000 millones de dólares.

mercado de las Open RAN, en el que se espera un **crecimiento a nivel mundial del 42 % desde 2023 hasta 2030**, lo que supondría alcanzar una inversión de 32.000 millones de dólares.

3. Digital Twins

El concepto de gemelo digital o *digital twin* también se está abriendo camino en el ámbito empresarial. Tal y como explican desde la Asociación de Fabricantes y Distribuidores AECOC, un digital twin es una **réplica digital de un producto, servicio o proceso**.

Gracias a él, se puede conectar el mundo offline con el mundo online y, además, puede emplearse «para actuar,



monitorizar y recoger datos de funcionamiento normal, pero también permite ir un paso más allá, ya que al combinarse con inteligencia artificial es capaz de llevar a cabo de manera autónoma razonamientos y procesos de optimización», explican desde AECOC.

Según el Foro Económico Mundial, para 2025 se espera que su impacto en diferentes industrias se cuantifique en miles de millones de dólares. Por ejemplo, en la **industria manufacturera** alcanzará los 6.690 millones, frente a los casi 600 millones que se invirtieron en 2020. En áreas como la **automoción** o la aviación este gasto se situará por encima de los 5.000 millones. Asimismo, las estimaciones realizadas por el Grand View Research apuntan a un aumento de la tasa de crecimiento anual compuesta (CAGR) en Europa del 38,1 % entre 2024 y 2030.

Pero, más allá de las cifras de inversión, los profesionales de la **industria** también valoran la utilidad de los digital twins en sus procesos de trabajo. En este sentido, una encuesta realizada por McKinsey & Company a ejecutivos sénior de compañías industriales muestra que el 86 % considera que los gemelos digitales son aplicables a sus operaciones de producción.



4. Supercomputing

La tecnología de supercomputación o supercomputing pone el foco en los ordenadores más rápidos que existen a nivel mundial y cuyo uso puede abarcar prácticamente cualquier ámbito, pasando por áreas como la ingeniería o la investigación médica.

Con la supercomputación se pueden realizar cálculos y simulaciones complejas que no podrían hacerse de otra forma. Esto se consigue gracias al uso de redes de alta velocidad y diferentes CPU agrupadas en nodos de cálculo.

En España, la **Red Española de Supercomputación (RES)** ofrece, desde el año 2007, recursos y servicios relacionados con esta tecnología. Esta red está distribuida por toda la geografía española y uno de sus enclaves estratégicos es el Barcelona Supercomputing Center (BSC), donde se alberga el MareNostrum 5, considerado el octavo supercomputador más potente del mundo según el TOP500².

Una de las áreas en las que trabajan desde el BSC es la lucha contra el **cambio climático**. Su labor pasa por reproducir una gran variedad de procesos que se producen en el sistema climático y aumentar el número de puntos en los que se realizan los cálculos para conseguir hacer una simulación más precisa. Y, con ello, consiguen tener una representación más realista de los procesos físicos que se dan en la naturaleza para alcanzar una mayor precisión en las predicciones y proyecciones para lo que resta de siglo.

El impulso a la supercomputación se está produciendo también desde el ámbito internacional. A nivel comunitario, ya en 2018, se creó la **Empresa Común Europea de Computación de Alto Rendimiento (EuroHPC Joint Undertaking)**. Se trata de una iniciativa de colaboración público-privada a nivel continental que tiene como objetivo posicionar a Europa como un líder mundial en supercom-

² El TOP500 es un ranking que se elabora desde 1993 y se publica dos veces al año, en el que un grupo de expertos elabora una lista de los supercomputadores más potentes del mundo. En su 63ª edición, el sistema ACC MareNostrum 5 (instalado en el Centro de Supercomputación EuroHPC/Barcelona), ha subido hasta el puesto número 8. <https://top500.org/>

putación. Además, el pasado mes de junio, el Consejo de la Unión Europea ajustó el reglamento por el que se rige esta compañía para facilitar que pymes y empresas emergentes europeas innovadoras puedan disponer de la capacidad de supercomputación de la UE para impulsar sus proyectos de inteligencia artificial.

A nivel nacional, este 2024 también, en el marco del PERTE Chip y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se ha aprobado un Real Decreto por el que el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades destinará **71 millones de euros** para fortalecer las capacidades del país en materia de supercomputación, de fabricación de chips y de tecnología avanzada.



03

Medioambiente:
nuevos empleos
para empresas
más sostenibles.



Según el informe "Transatlantic Trends 2023: Public Opinion in a Shifting Global Order" elaborado por German Marshall Fund (GMF), un 29 % de los españoles sitúa el **cambio climático** como principal desafío en materia de seguridad. Este estudio, en el que se analizan catorce países, posiciona a España como el tercero con una mayor preocupación por el calentamiento global, solamente por detrás de Italia (35 %) y Portugal (31 %). Además, para la población española esta inquietud es la más mencionada entre las nueve analizadas.

Asimismo, una encuesta sobre juventud y cambio climático financiada por el Observatorio Social de la Fundación "la Caixa" refleja que entre los jóvenes esta es una preocupación más extendida. Así, el 41 % de los que tienen entre 16 y 25 años lo mencionan como uno de los tres problemas más importantes del país, frente al 30 % del conjunto de la

población. Además, el 71 % de las personas que comprenden ese rango de edad considera que el cambio climático es consecuencia de la actividad humana.

Esta percepción de la ciudadanía también se extiende al ámbito empresarial. El informe "Risk in focus 2024", elaborado por International Audit Foundation a partir de más de 4.000 entrevistas a directores/as y directores/as ejecutivos de auditoría, señala que **Europa es el territorio en el que existe una mayor preocupación por el cambio climático (31 %)**. Asimismo, este estrato profesional a nivel global considera que, de aquí a tres años, será un riesgo que requerirá mucha más atención.

Mientras que actualmente solo un 19 % lo sitúa entre los principales riesgos para su organización, hay un 39 % que lo posiciona en ese mismo lugar en un plazo de tres años.

Todas las fuentes apuntan a que, desde autónomos hasta grandes empresas, la cuestión medioambiental ha ganado peso en las agendas y los planes de negocio.

Por eso, la presencia de la figura de **consultores/as de sostenibilidad** es cada vez más frecuente en las empresas. De hecho, en los últimos cinco años, el volumen de ofertas publicadas para consultor/a de sostenibilidad ha crecido más de un 800 %: en 2019 solo se publicaron 52 mientras que en 2023 fueron 501. A estas ofertas también hay que sumar las de consultor/a de cambio climático. El pasado año se publicaron 134 ofertas, según los datos de Job Market Insights. Esto es un 538 % más que en 2019, cuando solo se publicaron 21 ofertas. (Tabla 7)

LA ENERGÍA RENOVABLE, CLAVE PARA EL EMPLEO EMERGENTE VINCULADO AL MEDIOAMBIENTE

Con las previsiones actuales, es normal que cada vez más empresas estén enfocando sus recursos en busca de una mayor sostenibilidad medioambiental de sus procesos productivos. Una acción que, en consecuencia, está trayendo consigo nuevos puestos de trabajo enfocados a esta tarea. De hecho, el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) estima que, de aquí a 2030, se pueden generar hasta **348.000 empleos al año** relacionados con sostenibilidad y transición ecológica.

SOSTENIBILIDAD/ MEDIOAMBIENTE	2019	2020	2021	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Consultor/a de sostenibilidad	52	75	262	488	501	863%	3%
Consultor/a de cambio climático	21	14	63	113	134	538%	19%

TABLA 7 - OFERTAS PUBLICADAS EN SOSTENIBILIDAD 2019-2023. Fuente: Job Market Insights

TÉCNICOS/AS / ENERGÍA / RENOVABLES	2019	2020	2021	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Instalador/a fotovoltaico/a	53	128	269	615	461	770 %	-25%
Project manager fotovoltaica	56	87	149	226	241	330 %	7%
Ingeniero/a de eficiencia energética	42	57	97	133	135	221 %	2%
Ingeniero/a fotovoltaico/a	339	397	683	859	1.037	206 %	21%
Técnico/a de eficiencia energética	63	52	71	157	142	125 %	-10%

COMERCIAL/ENERGÍA/ RENOVABLES	2019	2020	2021	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Comercial de eficiencia energética	22	63	140	232	162	636%	-30%
Gestor/a energético/a	24	45	155	113	134	458%	19%
Comercial de energías renovables	154	240	403	635	481	212%	-24%
Asesor/a energético/a	187	413	747	412	466	149%	13%

TABLA 8 y 9 - OFERTAS PUBLICADAS EN ENERGIAS RENOVABLES 2019-2023. Fuente: Job Market Insights

De estos empleos, la mayoría serán consecuencia de la inversión en **energías renovables**. Una tendencia que ya se puede apreciar en la actualidad en el mercado de empleo. Por ejemplo, en los últimos cinco años, la cantidad de ofertas de trabajo publicadas en portales digitales para **instalador/a fotovoltaico** ha aumentado un 770 %.

Pero este no es el único puesto que ha experimentado incrementos significativos. También se han multiplicado las ofertas para **project manager de instalaciones fotovoltaicas**, que en cinco años ha crecido un 330 %. Por su parte, las de **ingenieros/as fotovoltaicos** han subido un 206 %, las de ingenieros/as de eficiencia energética un 221 % y las de técnicos/as de eficiencia energética un 125 %. En cifras absolutas, en 2019 se publicaron 553 ofertas para estos empleos mientras que en 2023 fueron 2016. (Tabla 8)

Asimismo, el PNIEC también especifica las ramas de actividad en las que el impacto será mayor. En este sentido, destaca la rama de comercio y reparación como aquella que en la que la aparición de estos puestos emergentes va a tener un mayor impacto. Con un crecimiento previsto de 62.300 empleos hasta 2030 es, además, la que lidera el ranking. Y, precisamente, los puestos vinculados a cuestiones comerciales y de **asesoría en renovables** han crecido un 221 % desde 2019.

RECICLAJE/GESTIÓN DE RESIDUOS	2019	2020	2021	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Operario/a de reciclaje	131	134	254	396	369	182%	-7%

TABLA 10 - OFERTAS PUBLICADAS EN RECICLAJE 2019-2023. Fuente: Job Market Insights

Las ofertas que han aumentado más en términos relativos son las destinadas a **comercial de eficiencia energética**, con una subida del 636 %, y las de gestor/a energético (458 %). Tras estas se posicionan las de comercial de energías renovables (+ 212 %) y las de asesor/a energético (+149 %). (Tabla 9)

Por último, el modelo de **economía circular** en el que cada vez más empresas se involucran de forma activa también conlleva un aumento de las ofertas para operario/a de reciclaje, que se han triplicado en cinco años (de las 131 de 2019 a las 369 en 2023). (Tabla 10)

DIGITALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD SE DAN LA MANO POR UN FUTURO MÁS VERDE

La evolución hacia modelos de negocio más respetuosos con el medioambiente y la aparición de estos puestos emergentes también tiene mucho que ver con la tecnología. De hecho, el término de **transición gemela o transición híbrida** se ha acuñado para hablar de manera conjun-

ta de la transición digital y la ecológica y, además, ensalzar la necesidad de abordarlas de manera coordinada.

Desde el Foro Económico Mundial destacan que adoptar esta estrategia de transición híbrida ayudará a los líderes a preparar a sus organizaciones para el futuro, así como a impulsar los objetivos digitales y de sostenibilidad.

Asimismo, esta idea de transición híbrida ayuda a dar respuesta a los dos principales cambios de paradigma a los que se enfrentan las empresas. De hecho, la 27ª Encuesta Mundial de CEOs elaborada por PwC (2024) refleja que los CEO de las empresas prevén que en los próximos tres años la presión por transformarse se incremente como consecuencia del desarrollo de la tecnología o el cambio climático, entre otras cuestiones.

Por su parte, el Foro Económico Mundial también afirma que la **adopción de algunas soluciones digitales** puede ayudar a reducir hasta un 20 % las emisiones a nivel global. Entre ellas, por ejemplo, se encuentra el uso de la data



En cinco años se han multiplicado por 10 los puestos ofertados para consultores/as de sostenibilidad.

y la inversión en arquitecturas de datos que faciliten la transparencia para que el seguimiento del recorrido de la información se pueda optimizar y, así, mejorar la eficiencia. Asimismo, también inciden en la cooperación interdepartamental entre los equipos digitales, de sostenibilidad o de operaciones.

Además, esta transición gemela se puede aplicar a prácticamente cualquier sector. El informe "Towards a green & digital future" elaborado por la Comisión Europea, por ejemplo, señala que, en las industrias que tienen un gasto energético mayor, las herramientas para realizar un **seguimiento y monitorización** de cada pieza y material que se utiliza favorecerán el reciclaje y la reutilización. O en el sector de la movilidad y el transporte, la **previsión y simulación** pueden prever los flujos de tráfico para limitar la congestión y la contaminación.

Este carácter transversal de la transición híbrida pone de manifiesto la importancia de figuras como los **consultores/as de sostenibilidad**, cada vez más demandados por las empresas. Lo mismo sucede con figuras como data engineers, machine learning engineers o desarrolladores/as de inteligencia artificial. Todos ellos, y su trabajo coordinado, están llamados a liderar la transición hacia un futuro de tecnología y respeto al medioambiente.



04

**Empleos con
vocación social:**
de los cuidados
a la igualdad_



La evolución de la sociedad se asienta tanto en las diversas circunstancias que la condicionan como en los cambios en las conciencias y los marcos de pensamiento e interrelación de sus integrantes. El mercado laboral, como parte esencial de esta sociedad, no se queda al margen de dicha evolución, y con ella surgen o se potencian determinados perfiles profesionales que responden a las nuevas necesidades.

Es el caso de una serie de puestos emergentes que se enmarcan en el **área social y de cuidados**, que tienen un alto componente humano, que requieren más presencialidad y en los que la tecnología tiene un papel secundario. Pero no solo hablamos de trabajos vinculados a la tercera edad, sino también de especialistas en **atención a minorías**, colectivos **vulnerables** o con otras necesidades específicas.

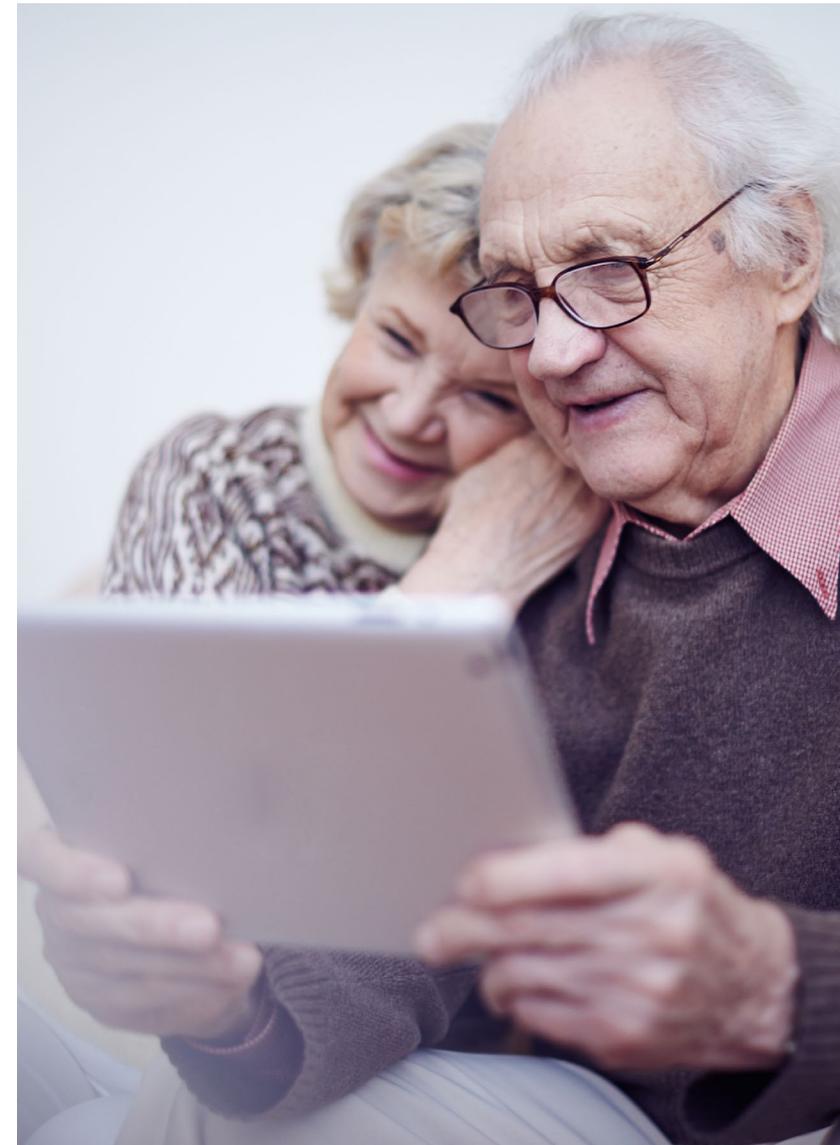
Los puestos para psicólogos/as y algunas de sus especialidades (clínicos o infantiles, por ejemplo) han aumentado de forma notoria.

Según explican desde el Foro Económico Mundial en el estudio "Jobs of tomorrow: social and green jobs for building inclusive and sustainable economies", los empleos sociales son cruciales para fomentar la inclusión, mejorar la movilidad social y la resiliencia de la sociedad. Asimismo, esta institución destaca que este tipo de profesiones seguirán cobrando relevancia conforme la población mundial crezca y envejezca.

LOS CUIDADOS, EL TRABAJO DEL FUTURO

En relación con esta cuestión, los cuidados serán una pieza clave de este tipo de trabajos con un carácter más social. De hecho, el informe "El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente", elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que «el sector de la salud y el **trabajo social** es una importante fuente de empleo». Concretamente, representa al **3,9 % del empleo mundial** total. Asimismo, desde la OIT señalan que el aumento de las inversiones con el fin de alcanzar las metas establecidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) marcados por la ONU podrían generar, de aquí a 2030, 475 millones de empleos.

Este es el caso de una serie de puestos emergentes que se enmarcan en el área social y de cuidados, están relacionados con la asistencia a los mayores, y se caracterizan por



ser menos sustituibles por la tecnología, más “humanos” o que requieren de presencialidad.

Así, en el ámbito de cuidados/geriatria vemos que los puestos de **cuidador/a interno/a y externo/a o de gerocultor/a** también han crecido mucho, dentro de una tendencia general de los cuidados a personas mayores. En cifras precisas, las ofertas para cuidadores/as internos/as se han incrementado en 2023 con respecto al año precedente en un 167 %, porcentaje que supone que el registrado desde 2019 alcance el 227 %. Otro tanto sucede con el puesto de cuidador/a externo/a, cuya demanda sube el 370 % en un año, y el 409 % desde 2019. (Tabla 11)

LA SALUD MENTAL, UNA PRIORIDAD PARA LA SOCIEDAD QUE CREARÁ NUEVOS EMPLEOS

Por otro lado, el área de la **salud mental** también se ha convertido en un asunto de debate y preocupación en nuestra sociedad y sus administraciones. A la ansiedad y el estrés generados por nuestro modo de vida se suman las secuelas que se arrastran desde la pandemia. Todo ello ha hecho que los profesionales especializados en el ámbito de la salud mental sean cada vez más demandados.

Según el informe “La situación de la salud mental en España 2023”, realizado por la Confederación Salud Mental

CUIDADOS/GERIATRÍA	2019	2020	2021	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Cuidador/a externo/a	375	266	216	406	1.908	409%	370%
Gerocultor/a	1.347	2.409	2.207	4.316	5.838	333%	35%
Cuidador/a de personas mayores	256	917	727	1.096	965	277%	-12%
Cocinero/a para residencia de mayores	352	247	442	1.067	1.233	250%	16%
Cuidador/a interno/a	832	429	763	1.017	2.720	227%	167%
Trabajador/a social para residencia de mayores	80	95	120	243	227	184%	-7%
Fisioterapeuta para residencia de mayores	219	175	289	547	510	133%	-7%
Director/a de residencia de mayores	135	178	207	268	313	132%	17%
Médico/a de residencia de mayores	326	584	589	659	648	99%	-2%
Enfermero/a para residencia de mayores	1.169	2.277	1.690	2.119	2.083	78%	-2%

TABLA 11 - OFERTAS PUBLICADAS EN CUIDADOS/GERIATRÍA 2019-2023. Fuente: Job Market Insights

España y Fundación Mutua Madrileña, una de cada cuatro personas mayores de 18 años en España cree que en los últimos años ha empeorado la salud mental de la sociedad. Además, este estudio afirma que «esta percepción es corroborada por algunos/as profesionales de la salud mental, que destacan el componente social y económico de los malestares emocionales».

En el ámbito laboral en concreto, un 23 % de los/as trabajadores/as que se plantea cambiar de empleo pretende salir de un ambiente tóxico y otro 22 % busca un empleo con menor nivel de estrés, de acuerdo con el Informe sobre Intención de Cambio de Empleo de InfoJobs (agosto 2023).

Esto supone, en consecuencia, una demanda creciente de **psicólogos/as, psicopedagogos/as, psiquiatras, logopedas** y otros profesionales especializados tanto para atender a niños y jóvenes, a nivel de educación o sanidad, como para la tercera edad.

Por lo tanto, si afinamos la mirada por sectores y puestos concretos, vemos que en el de la salud mental destaca sobre todo la demanda de psicólogos/as, un perfil cuya oferta de empleo se ha incrementado en el último año un 25 %, con un acumulado del 618 % en el periodo transcurrido entre 2019 y 2023.

SANIDAD/SALUD MENTAL	2019	2020	2021	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Psicólogo/a sanitario/a	88	160	529	894	1.092	1.141%	22%
Logopeda	228	379	931	1.381	1.965	762%	42%
Psicólogo/a	336	1.442	2.038	1.936	2.414	618%	25%
Psicólogo/a infantil	23	27	53	112	139	504%	24%
Psicólogo/a para residencia de mayores	28	43	83	143	162	479%	13%
Psiquiatra infantil	1	4	12	13	5	400%	-62%
Psiquiatra	67	74	216	302	273	307%	-10%
Psicopedagogo/a	45	48	98	148	145	222%	-2%

TABLA 12 - OFERTAS PUBLICADAS EN SALUD MENTAL 2019-2023. Fuente: Job Market Insights

De la importancia de este perfil da cuenta, además, el hecho de que los dos puestos siguientes más buscados dentro de esta área son también de estos profesionales, en este caso de **psicólogos/as sanitarios/as y psicólogos/as infantiles**. La oferta de los primeros se ha incrementado en el acumulado desde 2019 nada menos que un 1.141 %, y un 22 % en el último año, mientras que la de los segundos ha crecido un 24 % entre 2022 y 2023, con un auge del 504 % desde 2019. Otra especialidad en psicología, la dirigida a las

residencias de mayores, ocupa la cuarta posición, con un 13 % de crecimiento interanual y el 479 % acumulado en los últimos años. (Tabla 12)

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO SE ABRE CAMINO EN EL MERCADO DE TRABAJO

De igual forma, la concienciación generalizada de que aún existe un largo camino que recorrer en la consecución de la

En 2023, un 9 % de las organizaciones empresariales aseguraban que no contaban con ninguna iniciativa, mecanismo o política para fomentar la igualdad.

igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres también está repercutiendo en el mercado laboral. Cada vez son más las empresas que buscan avanzar en materia de igualdad. De hecho, una encuesta realizada a nivel mundial por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE)** e incluida en su informe “La mujer en las empresas: cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales” señala que, en 2023, un 9 % de las organizaciones empresariales aseguraban que no contaban con ninguna iniciativa, mecanismo o política para fomentar la igualdad de género y la diversidad a nivel interno. Un porcentaje significativamente más bajo que el de las organizaciones que lo afirmaban en 2017, cuando eran el 31 %.

En línea con esta cuestión, el informe “Estado del mercado laboral en España 2023” realizado por InfoJobs-Esade refleja que las medidas de igualdad de género más adop-

IGUALDAD	2019	2020	2021	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Consultor/a de igualdad	13	27	58	64	64	392%	0%
Técnico/a de igualdad	39	58	130	147	151	287%	3%
Formador/a en igualdad	44	31	78	120	130	195%	8%

TABLA 13 - OFERTAS PUBLICADAS EN IGUALDAD 2019-2023. Fuente: Job Market Insights

tadas por las empresas son los protocolos de actuación y prevención de acoso, las medidas para garantizar la **igualdad salarial** en un mismo puesto para eliminar la brecha salarial y la equiparación de las condiciones laborales y beneficios de profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo.

Asimismo, la apuesta por una mayor igualdad dentro de las empresas también está trayendo consigo nuevos perfiles profesionales. Tal y como reflejan los datos de Job Market Insights, cada vez más compañías incorporan **técnicos/as o formadores/as en igualdad**, unos perfiles que en los últimos años se han ido asentando en el mercado laboral.

En esta área, el puesto emergente con más ofertas publicadas es el de técnico/a de igualdad (151), cuyas ofertas se incrementaron un 3 % en el último año, y un 287 % en

el periodo transcurrido desde el año previo a la pandemia. (Tabla 13).

05

Nota metodológica

Los datos utilizados para la elaboración de este informe proceden de **Job Market Insights**, una herramienta de análisis 360° del mercado laboral que mapea al menos un 85 % de la oferta laboral que se publica en internet en España (2,3 millones de publicaciones), tanto en portales generalistas como de nicho. Estas fuentes se actualizan de forma periódica para adaptarse a la evolución del propio mercado, lo cual puede suponer variaciones en el catálogo entre unos y otros ejercicios. Se pondera el nivel de penetración en cada periodo para obtener cifras comparables.

Para la selección de los puestos consignados se ha aplicado, como filtro previo, un criterio cuantitativo: un crecimiento de acumulado en el periodo 2019-2023 superior al 100 % y al menos 20 ofertas únicas. Y a continuación se ha hecho una selección cualitativa, basada en la relevancia de los puestos conforme al conocimiento y experiencia del equipo de análisis.

Las cifras de cada puesto hacen referencia a las ofertas únicas, cada una de las cuales puede incluir una o varias vacantes y puede publicarse en una o varias bolsas de empleo simultáneamente. Se han aplicado procesos de deduplicación y se han normalizado nomenclaturas diversas.

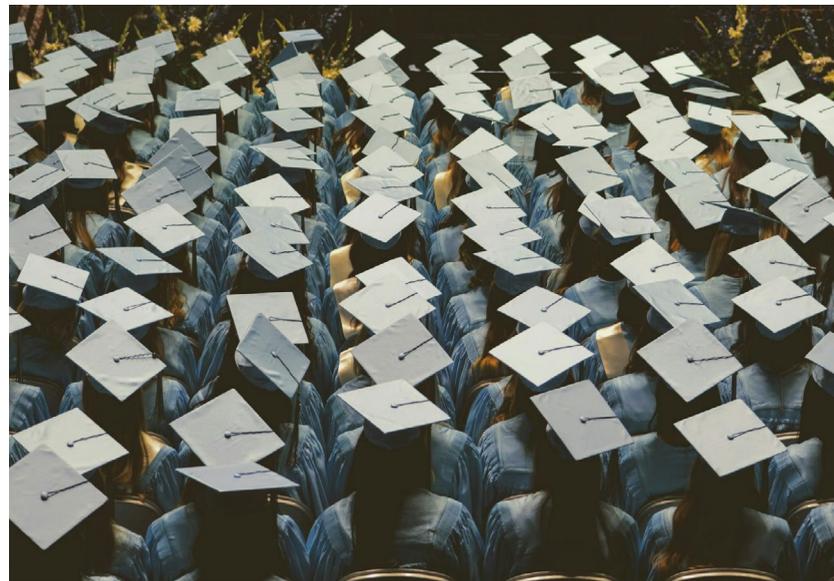
Reflexiones sobre el empleo tecnológico 2023-2024

1.- RALENTIZACIÓN EN LAS OFERTAS DE EMPLEO PUBLICADO

La demanda de profesionales en tecnología, tras años de crecimiento constante y un ascenso notable en la salida de la pandemia, ha experimentado una **ralentización en el último período analizado (2023-2024)**. Sectores como la

La demanda de profesionales en tecnología, tras años de crecimiento constante y un ascenso notable en la salida de la pandemia, experimenta una ralentización en el último período analizado (2023-2024)

inteligencia artificial, el **big data** y la **ciberseguridad** han experimentado crecimientos en su oferta de empleo, aunque no ha sido suficiente para que la oferta de empleo TIC publicada en nuestro país hasta septiembre de 2024 recupere la tendencia al alza, con un descenso del 13% respecto al período anterior.



Sin embargo, en un contexto de general ralentización del mercado laboral, los perfiles tecnológicos siguen evolucionando y reflejan las necesidades del entorno y las empresas que operan en él. En este último período analizado destacan los profesionales especialistas y expertos en:

- IA y aprendizaje automático
- Ciberseguridad
- Ciencia de datos
- Computación en la nube

2.- ESCASEZ DE TALENTO Y LA REALIDAD DE LA FORMACIÓN

Más allá de estas cifras sobre generación de empleo, si hablamos de talento y tecnología, la escasez de especialistas y la falta de cualificación son las principales preocupaciones de la industria. Formar a especialistas en estas materias tan demandadas es una tarea difícil, primero porque faltan vocaciones STEM, y segundo porque no tenemos una **oferta formativa clara** y que aproveche la

oportunidad que le ofrece el mercado. Además, en el sector tecnológico el factor tiempo es clave, la "ventana de oportunidad" es reducida y la formación debe realizarse en el momento adecuado.

Si analizamos la **Formación Profesional para el empleo**, hasta septiembre las empresas han dado (formación bonificada) 49.630 cursos, el 79,6 % en un formato de teleformación. Las empresas disponen de más de **1.000 millones de euros para formar a sus trabajadores**, sin embargo, los cursos que han consumido más horas de formación bonificada son: Inglés, Dirección y gestión bancaria, Prevención de riesgos laborales, Habilidades personales e interpersonales, Seguridad alimentaria, y Francés. Tenemos que buscar el puesto 11 del ranking para encontrar algún contenido relacionado con TIC, y aun así es un curso de ofimática: Hojas de cálculo. Esto refleja que las empresas están ofreciendo muy poca formación bonificada relacionada con los perfiles profesionales más solicitados.

En la **formación subvencionada** (ofertada por las Administraciones Públicas), la situación es peor. A fecha de este trabajo, solo se están impartiendo 1.897 cursos, la inmensa mayoría (1.384) proviene de la Convocatoria de Programas de Formación de 2022, y las especialidades formativas son: Gestión ambiental, Cocina básica, AutoCAD, Transformación digital, Análisis de datos con Excel, Ofimá-



tica en la nube, Gestión de sistemas de seguridad alimentaria, y Gestión de ventas. En este ranking solo aparecen dos cursos en competencias TIC por número de participantes, y entre los dos suman algo más de 1.300 personas.

Para alcanzar el desarrollo necesario de los sectores tecnológicos en crecimiento, es indispensable impulsar las herramientas destinadas a generar **vocaciones STEM** y fortalecer la formación continua de los trabajadores.

La diversidad de fuentes de formación, que puede provenir de una amplia gama de instituciones, universidades, centros de formación profesional, bootcamps, cursos online, etc. hace muy difícil conocer una estimación de especialistas formados.

A pesar de tener un alto nivel de escolarización y de estudiantes de grados superiores, en España la **tasa de abandono** en los estudios sigue siendo muy alta. Según los datos del Ministerio de Educación se sitúa en el 13,6%³, lejos aún del objetivo comunitario de dejar esta tasa por debajo del 9% en 2030. Tal y como se indica en nuestro estudio [Anatomía de la Brecha de Talento Tecnológico](#), una de las causas del abandono escolar puede radicar en la falta de

³ <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/prensa/actualidad/2024/01/20240129-abandonoeducativo.html#:~:text=que%20en%202022-,El%20abandono%20temprano%20de%20la%20educación%20y%20la%20formación%20en,décimas%20menos%20que%20en%202022&text=Supone%20una%20bajada%20de%20diez,era%20del%2023%2C6%25.>

orientadores académicos dedicados a esta tarea. La recomendación de la UE es contar con un orientador por cada 250 alumnos, mientras que en España este ratio se encuentra en uno por cada 750.

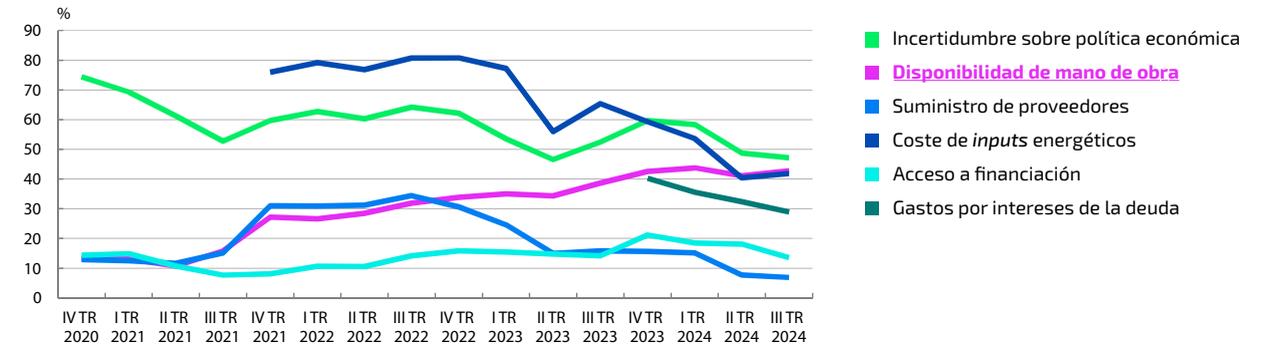
La Agenda España Digital 2025 se compromete a formar a **20.000 nuevos especialistas en inteligencia artificial, ciberseguridad y análisis de datos**. La diversidad de fuentes de formación, que puede provenir de una amplia gama de instituciones, universidades, centros de formación profesional, bootcamps, cursos online, etc. hace muy difícil conocer una estimación de especialistas formados en estas áreas. Además de este seguimiento cuantitativo, se hace necesaria la **formación de profesores** y la actualización constante de sus conocimientos y habilidades, ya que muchos de estos especialistas son la correa de transmisión del conocimiento digital.

Además, es necesario seguir apostando por la incorporación del **talento femenino** y la generación de vocaciones. El sector tecnológico español ha realizado esfuerzos en los últimos años para impulsar la diversidad, reconocer la equidad y mejorar la representatividad y la inclusión, teniendo en cuenta su valor para el progreso y la innovación. Sin embargo, aún queda camino por recorrer para garantizar la igualdad en todos los niveles de las organizaciones tecnológicas.



FACTORES QUE INCIDEN SOBRE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

4.a Condicionantes de la actividad empresarial (a)



FUENTE: Fernández Cerezo, Alejandro, y Mario Izquierdo. (2024). "Encuesta a las empresas españolas sobre la evolución de su actividad: tercer trimestre de 2024". *Boletín Económico - Banco de España*, 2024/T3, 10.

3.- LA IMPORTANCIA DE LA ECONOMÍA Y LA INDUSTRIA DIGITAL ESPAÑOLA

El peso de las empresas tecnológicas españolas en el mundo sigue siendo muy pequeño, de ahí la importancia de seguir avanzando en dos aspectos claves: **la formación y el I+D+i**, ambos relacionados con la capacidad de generar el talento tecnológico que necesitamos. Países como Corea del Sur, donde la capitalización bursátil de sus empresas tecnológicas alcanza el 10 % del total mundial y el

8 % del total de los empleados dedicados al sector, y que además obtienen más del 12 % de los ingresos mundiales del sector tecnológico, iniciaron hace tiempo las acciones para conseguir estos indicadores.

La clave, sin duda, está en una mejora continua del **sistema educativo**, priorizando la resolución de los problemas que más intensamente inciden en su calidad y facilitando la conexión entre el mundo empresarial y el educativo. En este sentido, cabe señalar el impacto positivo de la **Formación Profesional**, que supera el millón de alumnos y se ha



convertido en una opción para muchos profesionales en activo o en situación de desempleo, a través de una oferta renovada y diversificada.

En la encuesta trimestral del Banco de España sobre la evolución de la actividad de las empresas españolas, la disponibilidad de mano de obra es un condicionante que no ha dejado de crecer y ya afecta al desarrollo del 43% de las empresas españolas. Esta escasez se relaciona directamente con la cualificación requerida a los profesionales.

¿Qué porcentaje representa el empleo del sector de la economía y la industria digital sobre el total de las personas ocupadas?

Según el **Informe sobre la Década Digital 2024** en España,

elaborado por la Comisión Europea, España la población ocupada se sitúa en máximos históricos (más de 21 millones de personas) de los que el **4,4% son especialistas en TIC**. Este porcentaje está por debajo de la media de la UE, que se sitúa en el 4,8%, por lo que es una de las áreas a mejorar dentro de la hoja de ruta española para alcanzar las metas de la Década Digital. Nuestro país aspira alcanzar los 1,75 millones de especialistas en TIC en 2030 (lo que representará el 8,6% del empleo total), mientras que el objetivo europeo es contar con 20 millones en el mismo año, casi el 10% del empleo total en la UE.

Como hemos visto, durante 2024 se observa una ralentización en las ofertas de empleo tecnológico. Dado que este sector es **palanca de competitividad** y de capacidad

La demanda de profesionales capaces de abordar los desafíos éticos y regulatorios de la tecnología ha aumentado, creando nuevas oportunidades de empleo en la intersección de la tecnología, la ética y el derecho.

de generar empleo de calidad, es crucial apostar por planes continuos de formación que ayuden al incremento de personas ocupadas en el mismo.

Por otra parte, las empresas españolas están compitiendo cada vez más en un **mercado global** por el talento tecnológico. Esto ha llevado a **mejoras en las condiciones laborales y salariales**, pero también plantea desafíos para retener el talento local. Además, la **colaboración internacional** ofrece oportunidades para que los profesionales españoles participen en iniciativas globales, mejorando la visibilidad y competitividad del talento español en el escenario mundial. Necesitamos generar talento tecnológico, pero su **desarrollo y fidelización** son tareas igual de importantes en un entorno global y muy competido.

4.- HACIA UN SECTOR TECNOLÓGICO RESPONSABLE Y SEGURO

El crecimiento del sector tecnológico ha traído consigo nuevos **desafíos éticos y regulatorios**. La demanda de profesionales capaces de navegar estos complejos temas ha aumentado, creando nuevas oportunidades de empleo en la intersección de la tecnología, la ética y el derecho.

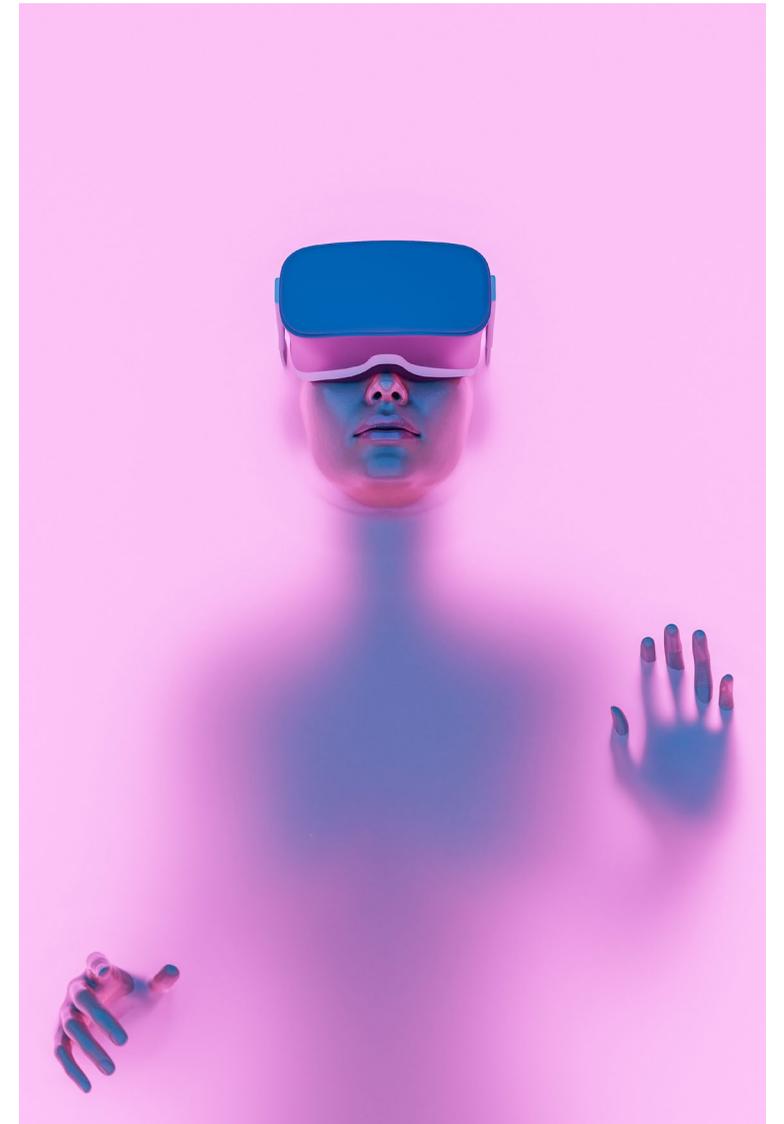
Se espera que **la automatización y la IA** continúen transformando el mercado laboral. Según el FMI, el 23 % de los empleos serán diferentes en 2027. Mientras algunos trabajos pueden verse amenazados, se prevé la creación de **nuevos roles** centrados en la gestión y optimización de estas tecnologías, que compensen a los que desaparezcan. Empleos vinculados a la informática y las telecomunicaciones, ingenierías técnicas o relacionados con las humanidades y el derecho, serán fundamentales.

Por otro lado, el crecimiento de la economía de plataformas y el **trabajo freelance** en el sector tecnológico está redefiniendo las relaciones laborales tradicionales, ofreciendo más flexibilidad, pero también nuevos desafíos en términos de estabilidad laboral y protección social.

La adopción de la tecnología en su conjunto es un reto y

Según el FMI, el 23 % de los empleos serán diferentes en 2027. Mientras algunos trabajos pueden verse amenazados, se prevé la creación de nuevos roles centrados en la gestión y optimización de estas tecnologías, que compensen a los que desaparezcan.

una oportunidad para el futuro del empleo. Se trata de una evolución gradual —aunque la aceleración de la transformación digital ya es una realidad—, que requerirá rediseñar equipos y organizaciones, y que debe ser una **transición justa**. El marco regulatorio, la seguridad jurídica y la garantía de los derechos de los trabajadores y usuarios, incluyendo la desconexión digital, en un escenario que promueva la competitividad y el desarrollo, serán claves en este sentido. Sin olvidar que, para asumir todos estos desafíos, hay que abogar por capacitar y formar a los profesionales en las nuevas herramientas y seguir avanzando en su regulación para que nadie quede excluido.



7 CONCLUSIONES FINALES

- 1** La **oferta de empleo en el campo de la IA** ha tenido un crecimiento en el periodo 2019 - 2023 del 454% de media entre los diferentes puestos publicados. En 2023 las ofertas publicadas superan las 1.000
- 2** La **ciberseguridad** sigue siendo una palanca importante de las ofertas de empleo: en 2023 se han publicado 2.356 posiciones en este campo.
- 3** Tras un notable ascenso en la salida de la pandemia, la **oferta de empleo TIC** experimenta una ralentización respecto al periodo anterior, por lo que se hace necesario seguir impulsando políticas e incentivos para un sector que es **palanca de competitividad** para el país.
- 4** Las empresas disponen de más de **1.000 millones de euros para formar** a sus trabajadores, sin embargo los cursos que han consumido más horas de formación bonificada no tienen que ver con la tecnología.
- 5** La Agenda España Digital 2025 se comprometió a formar a **20.000 especialistas** en IA; ciberseguridad y análisis de datos. A menos de un año de este plazo, no podemos calcular cómo de cerca estamos de dicho objetivo.
- 6** Solo un 4,4% del total de población ocupada trabaja en el sector de la Economía y la Industria Digital; deberíamos alcanzar al menos un **8,6% en 2030**.
- 7** El envejecimiento de la población está marcando una pauta de crecimiento exponencial en las ofertas de empleo. En el **sector de los cuidados** se publicaron un total de 16.445 ofertas en 2023. El **reto demográfico** es una prioridad y una oportunidad de empleo.

ANEXO

15 PERFILES
PROFESIONALES
EMERGENTES:
habilidades y
condiciones ofertadas



Hasta este punto, el presente informe de Emergentes ha identificado aquellos puestos de trabajo que han registrado un sustancial auge en los últimos años, gracias a la capacidad de seguimiento, por parte de Job Market Insights, de las ofertas laborales publicadas. Pero **¿qué clase de habilidades se requieren en estos puestos?** ¿Qué competencias demandan y qué condiciones ofrecen las empresas que buscan contratar a estos profesionales?

El portal de empleo InfoJobs permite un análisis más cualitativo de las características de algunos de esos puestos especialmente relevantes por su representatividad.

En concreto, se han identificado los requisitos en relación con la **formación**, los años de **experiencia** laboral, las **hard skills** (principalmente en idiomas y tecnología) y las **soft skills** (el trabajo en equipo o la resolución de problemas, por poner dos ejemplos muy habituales).

También se han examinado las condiciones de las ofertas para un determinado puesto en cuanto **salario**, modalidad contractual, **tipo de jornada** y otros beneficios (formación, retribución flexible, etcétera).

Y aunque cada puesto tiene sus particularidades, lo cierto es que este análisis brinda una conclusión evidente: los



puestos del sector tecnológico se caracterizan por ofrecer mejores condiciones laborales (no solo salariales), pero también son los que tienen un nivel de exigencia más alto de soft skills.

Sin embargo, en otros ámbitos —especialmente las ofertas laborales del ámbito social y de cuidados, pero también las de ingenierías— apenas se señalan qué habilidades interpersonales son las que se demandan. Existe, por tanto, una necesidad de modernizar los procesos de selección en estos entornos.

La captación de talento comienza desde la misma publicación de la oferta y en las descripciones es cada vez más re-

levante reflejar, de forma inequívoca, qué se espera y qué se busca de un profesional.

A continuación, recogemos la descripción de 15 perfiles profesionales emergentes en tecnología, medioambiente y ámbito social:

1. DATA GOVERNANCE
2. ANALISTA DE CIBERSEGURIDAD
3. ARQUITECTO/A BIM
4. CLOUD ENGINEER
5. ML ENGINEER
6. QA AUTOMATION
7. CLOUD DEVOPS ENGINEER
8. DATA ANALYST
9. DATA ENGINEER
10. TÉCNICO/A DE EFICIENCIA ENERGÉTICA
11. TRABAJADOR/A SOCIAL-EDUCADOR/A SOCIAL
12. INTEGRADOR/A SOCIAL
13. CUIDADOR/A DE PERSONAS MAYORES
14. GEROCULTOR/A
15. FISIOTERAPEUTA

1. DATA GOVERNANCE

SALARIO:

40.000 a 60.000 euros en función de la experiencia aportada.

EXPERIENCIA:

Entre 3 y 5 años.

FORMACIÓN:

Ingeniería de datos, Ingeniería Superior, Ingeniería Técnica, Ciclo Formativo Superior.

SE OFRECE:

Contratación indefinida, teletrabajo, horario flexible, formación continua, entorno colaborativo, plan de retribución flexible (guardería, cheque transporte, cheque restaurante, seguro médico, etc.), plan de igualdad y código ético.

HARD SKILLS:

- Nivel alto de inglés.
- Herramientas de Gobierno del Dato: Data Hub, Apache Atlas/Ranger, Collibra.
- Herramientas de Data Quality: Monte Carlo, Atlan, Soda, Griffin, Great Expectations.
- Big Data, almacenamiento y análisis de grandes volúmenes de datos: Data Lake, Data Warehouse.
- Big Data, gestión de datos descentralizada y unificada: Data Mesh, Data Fabric.
- Big Data, microservicios.
- Big data, fusión de Data Lake, Data Warehouse y Machine Learning: Lakehouse.
- Lenguajes de programación y procesamiento de datos: Python, Spark.
- Automatización de flujo de trabajo, integración y transformación del dato: DBT, Airflow, Airbyte, Pentaho PDI, Informática.
- Bases de datos: SQL.
- Servicios en la nube: AWS, GCP, Azure.
- Herramientas de Reporting y Dashboarding: Google Data Studio, MicroStrategy, Tableau, Qlik Sense, Power BI.
- Metodologías ágiles (Agile/Scrum).
- Herramientas de desarrollo (CI/CD): GitHub, Jenkins.
- Herramientas colaborativas: Jira, ServiceNow, Google Drive, Asana.

SOFT SKILLS:

- Compromiso.
- Proactividad.
- Liderazgo.
- Dinamismo.
- Pensamiento analítico.
- Orientación al detalle.
- Adaptación al cambio.
- Trabajo en equipo.
- Curiosidad por el dato.
- Comunicación.
- Habilidades sociales.
- Negociación
- Orden y estructura.



2. ANALISTA DE CIBERSEGURIDAD

SALARIO:

25.000-35.000 euros para profesionales con poca experiencia o con Ciclo Formativo Grado Medio.

40.000-60.000 euros para profesionales más experimentados y/o con estudios superiores (Ciclo Formativo Grado Superior, Ingeniería Técnica y Superior).

EXPERIENCIA:

Entre 1 y 5 años.

FORMACIÓN:

Ciclo Formativo Grado Medio, Ciclo Formativo Grado Superior.

SE OFRECE:

Contratación indefinida, formación, plan de desarrollo, flexibilidad horaria, teletrabajo (híbrido o 100% remoto), plan de retribución flexible (guardería, cheque restaurante, seguro médico, etc.), plan de igualdad y código ético.

HARD SKILLS:

- Nivel alto de inglés.
- Gestión de procesos.
- Gestión de proyectos.
- Microsoft Office.
- Criptografía.
- Redes y protocolos de Internet: TCP/IP, HTTP, DNS.
- Computación en la nube (seguridad en la nube): AWS, Azure, Google Cloud.
- Herramientas de seguridad: Firewalls, IDS/IPS.
- Sistemas operativos Unix/Linux y Windows NT.
- Herramientas SIEM (gestión de información y gestión de eventos de seguridad): Splunk, QRadar, Azure Sentinel, LogRhythm, ArcSight, AlienVault.
- Tecnologías de seguridad: Antivirus, EDR, vulnerabilidades, incidentes de seguridad.
- Lenguajes de programación y Scripting: Python, Java, C++ y Bash, PowerShell.
- Conocimiento del cumplimiento normativo: SGSGI, ISO 27001, GDPR, etc.
- Certificaciones en seguridad y gobernanza: CISM/CISSP, CISA o ISO 27001.
- Hacking ético.

SOFT SKILLS:

- Orientación a objetivos.
- Pensamiento crítico.
- Atención al detalle.
- Trabajo en equipo.
- Foco en la calidad.
- Responsabilidad.
- Motivación.
- Autonomía.
- Análisis y síntesis.
- Tolerancia a la presión.
- Gestión de la incertidumbre.
- Comunicación concisa, efectiva y directa.
- Proactividad.
- Dinamismo.
- Capacidad resolutoria (Problem Solving).
- Entusiasmo por la tecnología.
- Ética profesional y confidencialidad.



3. ARQUITECTO/A BIM

SALARIO:

30.000-50.000 euros en función de la experiencia y la formación.

EXPERIENCIA:

Entre 2 y 5 años.

FORMACIÓN:

Arquitectura Técnica/Superior, Ingeniería de edificación.

SE OFRECE:

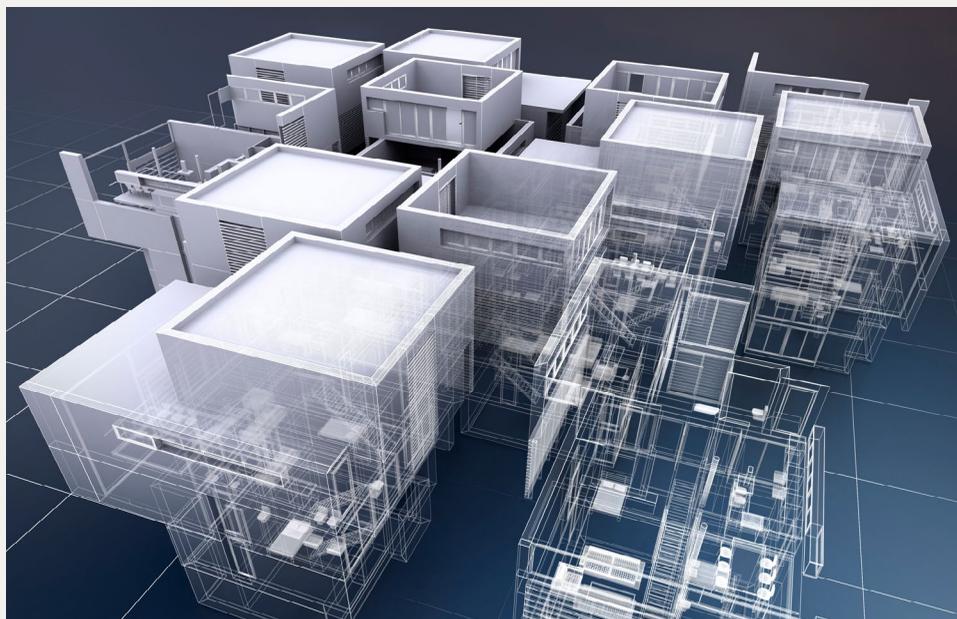
Contratación indefinida, formación, plan de desarrollo.

HARD SKILLS:

- Nivel alto de inglés.
- Revit/BIM.
- AutoCAD.
- Office.
- Gestión de proyectos.
- CTE.
- Presto.

SOFT SKILLS:

- No se especifican.



4. CLOUD ENGINEER

SALARIO:

40.000-60.000 euros en función de la experiencia.

EXPERIENCIA:

Entre 1 y 5 años.

FORMACIÓN:

Ciclo Formativo Grado Superior, Ingeniería de Telecomunicaciones/Informática.

SE OFRECE:

Contratación indefinida, horario flexible, formación, plan de desarrollo, teletrabajo (híbrido o 100% remoto), retribución flexible (guardería, transporte, seguro médico, formación, etc.), mentoría, plan de igualdad y código ético.



HARD SKILLS:

- Nivel alto de inglés.
- Metodologías y herramientas ágiles: Agile/Scrum/Lean.
- Servicios en la nube: GCP, AWS, Azure (valorable certificaciones).
- Tecnologías de virtualización: Hyper-V, Scvmm & Citrix
- Herramientas de orquestación de contenedores: OpenShift/Kubernetes/Docker/Helm/Kaniko.
- Lenguajes de Scripting y/o programación: Bash, Python, Golang, Java, .Net.
- Herramientas de monitorización: Dynatrace, Prometheus, Kibana/Grafana, Micrometer, Datadog.
- Seguridad en Cloud: FW, IAM, WAF, etc.
- Cloud Architecture, conocimiento de redes (Nginx, F5, DNS Manager, SSL Certificates, Firewall Rules, Infoblox, DHCP, DNS).
- Conocimiento de bases de datos relacionales (MySQL, PostgreSQL, MariaDB, SQL Server, Oracle, etc.) y/o no relacionales (MongoDB, CouchDB, Redis, Cosmos DB, Azure Synapse Analytics, etc.).
- Motores de búsqueda y análisis de datos distribuidos: Elasticsearch, Hadoop.
- Stream Processing: Kafka.
- Tecnologías web: HTML5, CSS3, Angular, React, jQuery.
- Gestión de proyectos y herramientas de colaboración: Jira, Confluence.
- Sistema operativo (OS): Windows, Linux.
- Servicios de directorio y autenticación: ADFS, PKI.
- Public Cloud IaaS and PaaS maintenance models and technologie.

- Infrastructure as Code (IaC): Terraform, ARM, CloudFormation, CDK.
- CI/CD: Jenkins, TFS, Travis CI, Argo CD, GitHub Actions, GitHub, GitLab, CodePipeline, CodeDeploy.
- Servidores web y aplicaciones: Nginx, Apache, PHP, NodeJS.
- Caching y Aceleración: Varnish.
- CDN: Cloudfront, Cloudflare y Fastly.
- Infrastructure Testing: ServerSpec, Testinfra.
- Infrastructure Security (OWASP ZAP) o Test Automation (Selenium, Gatling).
- Optimización de costes.

SOFT SKILLS:

- Trabajo en equipo.
- Comunicación eficaz.
- Persuasión.
- Responsabilidad.
- Habilidades sociales.
- Feedback Constructive.
- Trabajo en equipos multidisciplinares.
- Problem Solving.
- Análisis.
- Proactividad.
- Orientación a procesos.
- Entusiasmo por la tecnología.

5. ML ENGINEER

SALARIO:

33.000-58.000 euros en función de la experiencia.

EXPERIENCIA:

Entre 2 y 5 años.

FORMACIÓN:

Licenciatura en Ciencia Computacional, Matemáticas, Estadística, Física, Ingeniería Informática o Ingeniería de Telecomunicaciones.

SE OFRECE:

Contratación indefinida, formación, plan de desarrollo, teletrabajo (híbrido o 100% remoto), retribución flexible (guardería, transporte, seguro médico, formación, etc.), mentoría, plan de igualdad y código ético.

HARD SKILLS:

- Nivel alto de inglés.
- Lenguajes de Scripting: Python, Java, UNIX.
- Machine Learning, DeepLearning, NLP.
- Lenguajes de programación: Python, R, Scala.
- Bibliotecas y Frameworks de aprendizaje automático: librerías como TensorFlow, PyTorch, Scikit-Learn, spaCy, Keras.
- Procesamiento y análisis de datos: Spark, NumPy, Pandas, SciPy, Escala.
- Ingeniería de datos y ETL: Spark, PySpark, Kafka, Kafka Streams, Airflow.
- Bases de datos: Elastic Search, NoSQL, SQL, Data Lake.
- Herramientas y plataformas de despliegue de modelos: Docker, Kubernetes, MLflow, TorchServe.
- Servicios en la nube: AWS, Google Cloud, Microsoft Azure.
- Metodologías ágiles: Agile/Scrum.
- Prácticas de desarrollo: CI/CD (Jenkins, GitLab).
- Herramientas colaborativas: Jira/Trello, Slack/Teams, GitHub, Google Drive.

SOFT SKILLS:

- Análisis.
- Trabajo en equipo.
- Problem Solving.
- Iniciativa.
- Proactividad.
- Entusiasmo por la tecnología.
- Orientación a resultados.
- Responsabilidad.
- Comunicación interpersonal.



6. QA AUTOMATION

SALARIO:

30.000-50.000 euros en función de la experiencia y la formación.

EXPERIENCIA:

Entre 2 y 5 años.

FORMACIÓN:

Ciclo Formativo Grado Medio o Superior, Ingeniería Técnica o Superior.

SE OFRECE:

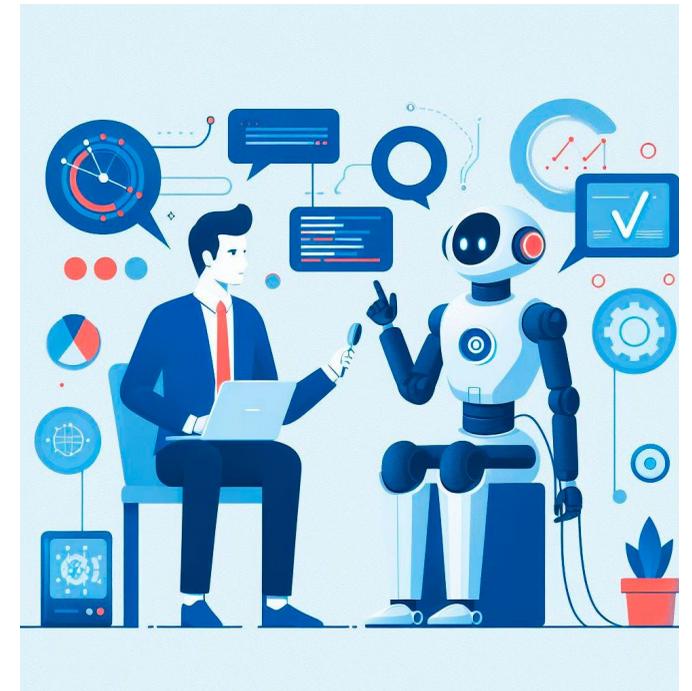
Contratación indefinida, formación, plan de desarrollo, teletrabajo (híbrido o 100% remoto), retribución flexible (guardería, transporte, seguro médico, formación, etc.), mentoría, plan de igualdad y código ético.

HARD SKILLS:

- Nivel alto de inglés.
- Servicios en la nube: Azure DevOps, Azure, AWS, Google Cloud.
- Herramientas y API de pruebas: API RESTful, SoapUI, Selenium, Appium, Cucumber, XRay, TestRail, Testlink, Postman, WebdriverIO, BrowserStack.
- Herramientas de desarrollo CI/CD: Jenkins, Travis CI o CircleCI.
- Bases de datos: SQL, MySQL, Oracle, Azure SQL.
- Control de versiones: Git.
- Lenguajes de programación: Python, JavaScript, Java, C#, Ruby.
- Sistemas operativos: Linux/Unix.
- Gestión de proyectos.
- Herramientas colaborativas: Jira/Trello, Slack/Teams, GitHub, Google Drive.
- Metodologías ágiles.

SOFT SKILLS:

- Problem Solving.
- Análisis.
- Pensamiento lógico.
- Atención al detalle.
- Autonomía.
- Proactividad.
- Trabajo en equipo.
- Comunicación.



7. CLOUD DEVOPS ENGINEER

SALARIO:

35.000-55.000 euros en función de la experiencia y la formación.

EXPERIENCIA:

Entre 2 y 4 años.

FORMACIÓN:

Ciclo Formativo Superior, Ingeniería Técnica o Superior.

SE OFRECE:

Contrato indefinido, horario flexible, formación, plan de carrera, teletrabajo, mentoría, retribución flexible (transporte, comida, etc.), seguro médico, plan de igualdad y código ético.

HARD SKILLS:

- Nivel alto de inglés.
- Servicios en la nube: Amazon AWS, Microsoft Azure, Google Cloud Platform.
- Herramientas de desarrollo CI/CD: Jenkins, GHA, Travis.
- Sistema operativo: Linux, Windows.
- Infraestructure Platforms: Kubernetes, Openstack.
- Bases de datos: PostgreSQL, MongoDB, MariaDB, Oracle, MySQL.
- Lenguajes de programación: Python, Go
- IaC (infraestructura como código): Hashi-Corp Terraform, AWS CDK, Ansible.
- Metodologías ágiles: Agile/Scrum.
- Herramientas colaborativas: Jira/Trello, Slack/Teams, GitHub, Google Drive.

SOFT SKILLS:

- Trabajo en equipo.
- Curiosidad.
- Comunicación.
- Responsabilidad.
- Problem Solving.
- Análisis.
- Proactividad.
- Orientación a procesos.
- Entusiasmo por la tecnología.



8. DATA ANALYST

SALARIO:

25.000-60.000 euros en función de la experiencia y la formación.

EXPERIENCIA:

Entre 2 y 5 años.

FORMACIÓN:

Grado en Física, Matemáticas, Ingeniería (Técnica o Superior), Telecomunicaciones, Informática, Economía o Dirección de empresas, o Diplomatura en Estadística.

SE OFRECE:

Contrato indefinido, horario flexible, formación, plan de carrera, teletrabajo, mentoría, retribución flexible (transporte, comida, etc.), seguro médico, plan de igualdad y código ético.

HARD SKILLS:

- Nivel alto de inglés.
- Metodologías ágiles: Agile/Scrum.
- Herramientas de visualización: Power BI, Tableau, Qlik Sense, Data Studio.
- Lenguajes de programación: Python/R/SAS.
- Herramientas de analítica digital: Google Analytics, Mixpanel, Adobe Analytics.
- Herramientas colaborativas: Jira/Trello, Slack/Teams, GitHub, Google Drive.
- Procesado de datos: Python, Scala, Jupyter Notebook, SQL.
- Manejo de bases de datos: Oracle, SQL Server, SAS, PL-SQL, PostgreSQL.
- Conocimientos básicos Big Data: Databricks, Data Lakes.
- Conocimientos básicos en procesamiento de datos y ETL: Airflow, DBT.
- Conocimientos básicos de Machine Learning: Clustering, Classification, Regresiones.
- Microsoft Office.
- Gestión de proyectos.

SOFT SKILLS:

- Proactividad.
- Análisis.
- Interpretación del dato.
- Extracción de insights relevantes.
- Storytelling.
- Atención al detalle.
- Orientación a resultados.
- Orientación al cliente (interno/externo).
- Orientación a la calidad del dato.
- Autonomía.
- Organización.
- Planificación.
- Comunicación efectiva.
- Trabajo en equipo.
- Responsabilidad.
- Curiosidad.



9. DATA ENGINEER

SALARIO:

33.000-60.000 euros en función de la experiencia y la formación.

EXPERIENCIA:

Entre 2 y 5 años.

FORMACIÓN:

Grado en Ingeniería Informática, de Telecomunicaciones, Computacional o Industrial, Grado en Matemáticas o Física, o Diplomatura en Estadística.

SE OFRECE:

Contrato indefinido, horario flexible, formación, plan de carrera, teletrabajo, mentoría, retribución flexible (transporte, comida, etc.), seguro médico, plan de igualdad y código ético.

HARD SKILLS:

- Nivel alto de inglés.
- Lenguajes de programación: Python, Scala, SQL.
- Herramientas de procesamiento de datos: Spark, Pyspark, Kafka.
- Orquestación y gestión de flujos de datos: procesos ETL, procesos ELT, Apache Airflow, DBT, PDI.
- Bases de datos: SQL, No SQL, Elasticsearch, AWS Redshift, BigQuery.
- Servicios en la nube: AWS, Google Cloud, Microsoft Azure.
- Arquitecturas y modelado de datos: Data Marts, Data Warehouse, Data Lake, Snowflake, Data Mesh.
- Herramientas de visualización: Power BI, Qlik, Tableau, Kibana.
- Herramientas de análisis y visualización de datos: Jupyter Notebooks, Power BI, Tableau, Qlik, Kibana.
- Herramientas de desarrollo: CI/CD (Jenkins, GitLab), Git.
- Metodologías ágiles: Agile/Scrum.
- Herramientas colaborativas: Jira/Trello, Slack/Teams, GitHub, Google Drive.

SOFT SKILLS:

- Planificación.
- Organización.
- Priorización.
- Critical Thinking.
- Problem Solving.
- Trabajo en equipo.
- Orientación al cliente (interno/externo).
- Responsabilidad.
- Comunicación efectiva.
- Análisis.
- Atención al detalle.
- Dinamismo.
- Proactividad.
- Adaptación al cambio.
- Autonomía.



10. TÉCNICO/A DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

SALARIO:

25.000-40.000 en función de la experiencia.

EXPERIENCIA:

Entre 2 y 4 años.

FORMACIÓN:

Ciclo Formativo Superior, Ingeniería Técnica o Superior.

SE OFRECE:

Contrato indefinido, horario flexible, formación.

HARD SKILLS:

- Análisis de costes.
- Instalación de equipos de medición.
- Documentación (memorias técnicas) e informes.
- Presto.
- DIALux.
- Excel.
- Carnet de conducir.

SOFT SKILLS:

- Comunicación.
- Habilidades sociales.
- Orientación a resultados.
- Persuasión.
- Organización.
- Planificación.
- Análisis.
- Responsabilidad.
- Autonomía.



11. TRABAJADOR/A - EDUCADOR/A SOCIAL

SALARIO:

12.000 euros (media jornada)-24.000 euros en función de la experiencia.

EXPERIENCIA:

Al menos 1 año.

FORMACIÓN:

Diplomatura o Grado en Trabajo Social.

SE OFRECE:

Contrato indefinido (especificando cuando es media jornada).

HARD SKILLS:

- Mediación.
- Gestión de programas sociales.
- Modelos de intervención en Trabajo Social.

SOFT SKILLS:

- Trabajo en equipo.
- Gestión de las emociones.
- Habilidades sociales.



12. INTEGRADOR/A SOCIAL:

SALARIO:

12.000 euros (media jornada)-24.000 euros en función de la experiencia.

EXPERIENCIA:

Al menos 1 año.

FORMACIÓN:

Ciclo Formativo de Grado Superior en Integración Social

SE OFRECE:

Contrato indefinido (especificando cuando es media jornada).

HARD SKILLS:

- Mediación.
- Gestión del conflicto.
- Diseño de actividades lúdicas.
- Ofimática.
- Se valoran idiomas: inglés, árabe, francés.

SOFT SKILLS:

- Comunicación.
- Empatía.
- Asertividad y límites.



13. CUIDADOR/A DE PERSONAS MAYORES:

SALARIO:

12.000-18.000 euros (en algunos casos menos, si es un contrato por horas).

EXPERIENCIA:

Se requiere experiencia previa en cuidado de personas mayores.

FORMACIÓN:

Se valora formación sociosanitaria, en geriatría o enfermería, pero no es imprescindible.

SE OFRECE:

Contrato indefinido o temporal (especificando si es parcial o a media jornada). Días u horas libres.

HARD SKILLS:

- Cuidado personal.
- Administración de medicamentos.
- Tareas del hogar.
- Conocimientos de geriatría.
- Habilidad para fomentar la estimulación física y cognitiva.

SOFT SKILLS:

- Empatía.
- Paciencia.
- Comunicación efectiva.



14. GEROCULTOR/A

SALARIO:

15.000-22.000 euros (según convenio).

EXPERIENCIA:

Sin determinar / Mínimo 1 año.

FORMACIÓN:

Ciclo Formativo de Grado Medio o Superior en Enfermería o Atención Sociosanitaria.

SE OFRECE:

Contrato temporal, de sustitución o indefinido.
Horario por turnos. Formación.

HARD SKILLS:

- Certificado TCAE o Certificado de Profesionalidad en Atención a Personas Dependientes en Instituciones Sociales.
- Se valora vehículo propio.

SOFT SKILLS*:

- Tolerancia a la presión.
- Resistencia al estrés.
- Trabajo en equipo.
- Persona dinámica y activa.
- Trato cercano.
- Comunicación efectiva.
- Escucha activa.
- Empatía.
- Autonomía.
- Responsabilidad.



(* Nota: solo el 5% de las ofertas para gerocultor/a reflejaban soft skills.



15. FISIOTERAPEUTA:

SALARIO:

15.000-36.000 euros según experiencia y formación.

EXPERIENCIA:

De 1 a 3 años.

FORMACIÓN:

Ciclo Formativo en Fisioterapia, Diplomatura o Grado de Fisioterapia.

SE OFRECE:

Contrato indefinido o temporal / Autónomo / Parcial (por horas).

HARD SKILLS:

- Estar colegiado/a.
- CAFD máster de especialización.
- Osteopatía.
- Pilates suelo.
- Suelo pélvico.
- Hipopresivos.
- Parto.
- Indiba.
- Punción seca.
- Conocimientos de ofimática.

SOFT SKILLS:

- Dinamismo.
- Cercanía.
- Iniciativa.
- Trabajo en equipo.
- Habilidades sociales.
- Comunicación.
- Proactividad.
- Resiliencia.
- Empatía.



digitales_