

INFORME DE COMPETITIVIDAD DEL PAÍS VASCO 2024

LA INCLUSIÓN, MOTOR DE COMPETITIVIDAD Y BIENESTAR



Deusto

Las actividades de Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad de la Fundación Deusto, Universidad de Deusto, son posibles gracias al apoyo y las aportaciones de:

Gobierno Vasco; Grupo SPRI; Diputación Foral de Álava; Diputación Foral de Bizkaia; Diputación Foral de Gipuzkoa; Ayuntamiento de Bilbao; Ente Vasco de la Energía; Fundación Bancaria BBK; Iberdrola; Repsol-Petronor.

Informe de Competitividad del País Vasco

ISSN: 2990-2592



<https://doi.org/10.18543/BKZS3144>

Informe de Competitividad del País Vasco 2024. La inclusión,
motor de competitividad y bienestar

ISBN: 978-84-1325-241-4



<https://doi.org/10.18543/SGPN9098>

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

© Instituto Vasco de Competitividad - Fundación Deusto



Mundaiz 50, E-20012, Donostia-San Sebastián
Tel.: 943 297 327. Fax: 943 279 323
comunicacion@orquestra.deusto.es
www.orquestra.deusto.es

© Publicaciones de la Universidad de Deusto
Apartado 1 - E48080 Bilbao
Correo electrónico: publicaciones@deusto.es

Informe de Competitividad del País Vasco 2024

La inclusión, motor de competitividad y bienestar

Mari José Aranguren, Susana Franco, Mercedes Oleaga
y James R. Wilson
(coordinación)

Imanol Aizpuru, Maddalen Alkorta, Mari José Aranguren,
Patricia Canto, Aitziber Elola, Susana Franco, Juan P. Gamboa,
Aitor Garmendia, Ibon Gil de San Vicente, Bart Kamp, Macarena Larrea,
Stephania Mosquera, Asier Murciego, Mercedes Oleaga,
Elsa Patús, Carla Peletier, Jabier Retegui, Ander Sánchez, Eduardo Sisti,
Rakel Vázquez, James R. Wilson y Sofia Zhukova
(autoría)

Informe de Competitividad del País Vasco 2024

Acceso Informe online

El Informe de Competitividad del País Vasco 2024 está disponible en PDF en tres idiomas (castellano, euskera, inglés) a través de la página web de Orkestra:

<https://www.orquestra.deusto.es/es>

Acceso Observatorio de Competitividad Regional

Las actualizaciones en tiempo real de diversos indicadores presentados en este Informe de Competitividad están disponibles a través de:

<https://www.orquestra.deusto.es/competitiveness-observatory/es>

Índice

Prólogo	VII
Agradecimientos	IX
Resumen ejecutivo	X
Introducción	1
1 El desempeño del País Vasco en competitividad para el bienestar	3
1.1 Nuestro marco de análisis	3
1.2 La competitividad económica	5
1.3 El bienestar	11
1.3.1 Resultados de bienestar	12
1.3.2 Inclusión en los resultados de bienestar	17
1.4 Palancas dinámicas para la competitividad y el bienestar	19
1.5 Resumen	29
2 Competitividad inclusiva y bienestar inclusivo: dos caras de la misma moneda	32
2.1 ¿Qué entendemos por inclusión social?	36
2.2 Una competitividad inclusiva para un bienestar inclusivo	38
2.2.1 Resultados de bienestar: Inclusión como acceso	38
2.2.2 Resultados económico-empresariales: competitividad inclusiva	39
2.2.3 Palancas dinámicas: inclusión como participación	40
2.2.4 Contexto estructural	41
2.3 Resumen	42
3 Inclusión para la competitividad y el bienestar en el País Vasco	44
3.1 La población del País Vasco por edad, género y lugar de origen	44
3.2 Capital humano: palanca para una competitividad inclusiva	48
3.2.1 Inclusión como participación en el mercado laboral	49
3.2.2 Inclusión y condiciones laborales	52
3.2.3 Inclusión y niveles de estudios	60
3.2.4 Resumen	64
3.3 Capital social: palanca para la competitividad inclusiva	65
3.4 Inclusión en indicadores de bienestar	67
3.4.1 Satisfacción con la vida	68
3.4.2 Vida material	68

3.4.3	Empleo.....	73
3.4.4	Vida social.....	74
3.4.5	Salud.....	76
3.4.6	Resumen.....	77
	Conclusiones y recomendaciones.....	79
	Referencias bibliográficas.....	86
	Anexo 1: Evolución de los indicadores de resultados económico-empresariales .	90
	Anexo 2: Evolución de los indicadores de bienestar.....	95
	Anexo 3: Inclusión en clave de bienestar.....	101
	Anexo 4: Palancas de competitividad.....	103
	Lista de tablas.....	108
	Lista de gráficos.....	109
	Lista de figuras.....	111
	Lista de cuadros.....	112

Prólogo

En Orkestra creemos que cuantas más personas participen en los procesos de construcción de la competitividad, más inclusivo será el bienestar que de esta redonda, ya que son dos caras de la misma moneda que no se pueden entender la una sin la otra. Una competitividad inclusiva es el proceso por el que todas las personas de un territorio participan, dando lo mejor de sí mismas, en la generación de valor. Y un bienestar inclusivo es el proceso por el que cada vez más personas y con mayor igualdad tienen acceso digno a las diferentes dimensiones de bienestar, como la salud, el empleo o la educación. Por lo tanto, si queremos asegurar la inclusión en los resultados de bienestar necesitamos fomentar la inclusión en los procesos que construyen la competitividad, y viceversa.

Cuando hablamos de inclusión, estamos hablando de personas, que son, en última instancia quienes pueden experimentar la desigualdad y la exclusión, y también son quienes pueden participar en la construcción de la competitividad y del bienestar. Así, el informe analiza los retos a los que nos enfrentamos para construir una competitividad inclusiva, que aproveche las oportunidades que genera la diversidad y garantice el acceso al bienestar del mayor número de personas.

El análisis resulta complejo porque las personas son multidimensionales y sus necesidades e intereses van más allá de su rol en el ámbito socioeconómico y político de un territorio. Nuestro informe analiza la inclusión de las personas desde la perspectiva de su relación con la competitividad, y centra el estudio en tres características demográficas que están relacionadas con algunos de los retos y oportunidades críticos para la competitividad y el bienestar en el País Vasco: la edad, el lugar de origen y el género de las personas.

Las dos primeras están directamente vinculadas con el reto demográfico que afronta nuestro territorio. La tercera, el género de las personas, es una categoría crítica en la medida que las ratios de participación de la mujer, afortunadamente, han ido creciendo en el mundo laboral y esto nos obliga a analizar en profundidad las relaciones sociales de género y su efecto sobre la economía y el bienestar. Además, la igualdad de género es un elemento clave para asegurar la competitividad de las empresas industriales e internacionalizadas de nuestro territorio.

Contemplar la diversidad como motor de competitividad y bienestar inclusivos, sin duda redundará en la obtención de sociedades más avanzadas, más innovadoras,

más tolerantes y más cohesionadas. Sin embargo, la inclusión de las personas en el ámbito socioeconómico y político no se desarrolla de forma automática, debe gestionarse desde las políticas públicas y desde las empresas. Hay que invertir esfuerzos ahí porque una gestión eficiente de la diversidad aumenta la probabilidad de incrementar las tasas de actividad y en consecuencia el PIB per cápita, indicador clave de competitividad.

El Informe empieza con el análisis del desempeño global del País Vasco en competitividad y bienestar y presenta la evolución más reciente de 66 indicadores organizados a través de nuestro marco de competitividad territorial para el bienestar. Continúa con una reflexión conceptual sobre la importancia de la inclusión como eje transversal para la competitividad y el bienestar de un territorio y analiza empíricamente tres de las múltiples características demográficas de las personas —edad, lugar de origen y género— relacionadas con algunos de los retos más exigentes del País Vasco. El informe finaliza con una serie de conclusiones y recomendaciones extraídas del conjunto del análisis.

Este Informe ha sido posible gracias al excelente trabajo, implicación y compromiso de todas las personas que forman parte y colaboran con Orkestra, así como de las instituciones patrocinadoras que nos acompañan y sin cuyo apoyo Orkestra no sería una realidad, ni un referente a nivel internacional en la investigación-acción en competitividad para el bienestar.

Agradecimientos

El Informe de Competitividad del País Vasco 2024 ha sido elaborado con la financiación de SPRI, Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial dependiente del Gobierno Vasco.

El Informe ha sido elaborado por un grupo de personas coordinadas por Mari José Aranguren, Susana Franco, Mercedes Oleaga y James Wilson; asimismo ha participado de diversa manera todo el equipo de Orkestra, a quienes agradecemos su colaboración durante todo el proceso. Queremos agradecer también las aportaciones recibidas de los miembros del Consejo de Administración, del Consejo Asesor, de las instituciones patrocinadoras de Orkestra y de otras instituciones con quienes hemos contrastado borradores.

El cómputo de los indicadores en los que se basa este informe ha sido posible gracias a los datos suministrados por Eustat, mediante explotaciones ex profeso y desinteresadas de sus bases de datos realizadas a solicitud de Orkestra. Nuestro más sincero agradecimiento a Eustat por todas las facilidades ofrecidas. Agradecemos también la colaboración de Sabi-Infirma en el suministro de datos para otros análisis del Informe.

Asimismo, queremos agradecer la colaboración de todos los agentes que han participado y contribuido a la generación de conocimiento, como parte de los distintos proyectos llevados a cabo por Orkestra durante los últimos años.

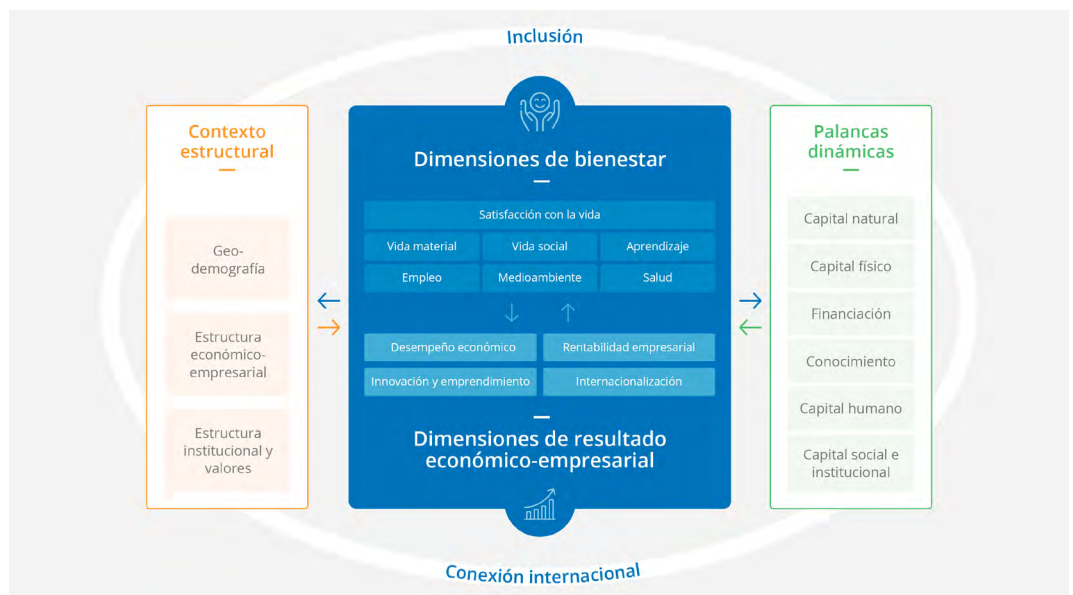
Orkestra asume la responsabilidad de los posibles errores u omisiones en el contenido de este Informe.

Resumen ejecutivo

La importancia de la inclusión para el desarrollo territorial está reflejada en el creciente discurso de las organizaciones internacionales, como las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo o la Comisión Europea, sobre la necesidad de promover una «transición justa». Es común hablar de una triple transición que es a la vez «verde, digital y social» (OCDEa, 2023), y en la nueva Comisión Europea conformada en septiembre de 2024 se ha otorgado a una vicepresidencia la responsabilidad explícita de promover una transición «limpia, justa y competitiva».

La inclusión está incorporada en el marco de competitividad para el bienestar de Orchestra como un eje transversal porque tiene una relación intrínseca con las tres partes del marco: (i) la inclusión se refleja en el contexto de un territorio; (ii) afecta a las palancas que determinan su competitividad y bienestar; y (iii) está integrada en los resultados finales que el territorio es capaz de alcanzar.

MARCO DE COMPETITIVIDAD PARA EL BIENESTAR



La inclusión es multidimensional, abordando el género, la edad, el origen, las distintas capacidades y los recursos económicos de las personas, entre otras dimensiones. Por un lado, en un momento en que somos conscientes de las consecuencias econó-

micas y políticas del aumento de las desigualdades, es especialmente importante entender cómo cambian nuestros resultados de competitividad y bienestar en los diferentes colectivos. Por otro lado, en un contexto en que afrontamos retos críticos relacionados con los cambios demográficos y la escasez del capital humano, es importante entender cómo las palancas de competitividad se ven afectadas por aspectos como la desigualdad de género, las relaciones entre generaciones o la integración de las personas migrantes en la sociedad.

El Informe de Competitividad 2024 profundiza en el eje transversal de inclusión con el objetivo de reflexionar sobre los retos que afrontamos para asegurar una competitividad inclusiva que sea capaz de generar un bienestar inclusivo. El Informe empieza con un análisis del desempeño global del País Vasco en competitividad y bienestar, presentando la evolución más reciente en 66 indicadores organizados a través de nuestro marco de competitividad territorial para el bienestar. A continuación, combinamos una reflexión conceptual sobre la importancia de la inclusión para sostener la competitividad y el bienestar de un territorio con un análisis empírico de tres dimensiones de inclusión —lugar de origen, género y edad— en la competitividad y bienestar del País Vasco.

Competitividad y bienestar actuales en el País Vasco

Nuestro diagnóstico del estado actual de la competitividad y el bienestar en el País Vasco está centrado en el análisis de un panel de 22 indicadores de los resultados económico-empresariales, 20 indicadores de los resultados de bienestar y 24 indicadores de las palancas dinámicas de competitividad y bienestar. En las siguientes tres tablas resumimos los principales resultados de los tres bloques de indicadores analizados.

Resultados económico-empresariales	
Desempeño económico	El PIB per cápita (PPA) ha seguido su trayectoria de crecimiento en 2023, aumentando la brecha positiva con la media de la UE-27 (111 %) y reduciendo significativamente la brecha negativa con Alemania (96 %). Este desempeño está marcado por mejoras en la productividad, tanto de la economía en su conjunto como del sector manufacturero. En todos los indicadores de productividad el País Vasco está situado por encima de España y de la UE-27, pero por debajo de Alemania y las regiones de referencia de Alta Austria y Baden-Wurtemberg.
Rentabilidad empresarial	La rentabilidad empresarial creció en 2023, alcanzando un valor de 6.6 % en rentabilidad económica (ROA) y 11.8 % en rentabilidad financiera (ROE), y destaca la fuerte reducción en el Coste Laboral Unitario (CLU) del sector manufacturero. El excedente bruto de explotación se ha mantenido estable, ligeramente por encima del 43 %, en el País Vasco, algo superior al nivel de España y de la UE-27 y bastante por encima que el de Alemania.
Innovación y emprendimiento	Ha aumentado el porcentaje de las pymes que hacen innovación tanto de producto (26.1 %) como de proceso (32.6 %). No obstante, esto sigue siendo un área de debilidad, especialmente en el caso de las pequeñas empresas, así como en las innovaciones organizativas y de marketing. Las estrategias que adoptan las pymes vascas son de bajo riesgo y bajo nivel de disrupción, y las barreras que perciben para innovar tienen más que ver con los altos costes de la innovación y con la existencia de otras prioridades más que con las relacionadas con el conocimiento. En emprendimiento, aunque la tasa general (TEA) sigue por debajo de los niveles de España o Europa, el País Vasco presenta un buen desempeño en emprendimiento tecnológico y en empresas de alto crecimiento. Asimismo, el número de empresas con plantilla superior a 5 personas crece, por lo que el tamaño medio de las empresas está aumentando.

Resultados económico-empresariales

Internacionalización	Las exportaciones internacionales de bienes disminuyeron en 2023 en el País Vasco del 37.9 % del PIB al 35.8 %, con un descenso tanto en exportaciones energéticas como no energéticas. Esta tendencia también se observa en España, Alemania y la UE-27. De hecho, el posicionamiento del País Vasco con respecto a la media europea ha mejorado considerablemente durante los últimos años e incluso en 2023. Además, el saldo comercial ha mejorado, indicando que las importaciones internacionales de bienes se han reducido proporcionalmente más que las exportaciones, tanto en los bienes energéticos como no energéticos.
----------------------	---

Resultados de bienestar

Satisfacción con la vida	La satisfacción con la vida disminuye ligeramente en el País Vasco en 2023, situándose en un nivel muy similar a la media de la UE-27 pero por encima de Alemania y España.
Vida material	La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión continúa su evolución descendente para situarse en 15.5 %, más baja que la media de la UE-27 (21.4 %), y la desigualdad económica se mantiene estable. Sin embargo, la renta mediana de los hogares se ha reducido en los dos últimos años, y la proporción de personas que no pueden permitirse mantener su vivienda con una temperatura adecuada subió en 2023 para posicionarse ligeramente por encima de la media europea.
Empleo	La tasa de desempleo (7.6 %), aunque está por encima de la media de la UE-27 (6.1 %), va reduciendo la brecha año tras año. También hay mejoras en el grado de satisfacción con el trabajo (que se sitúa en 7.4 sobre 10). Sin embargo, la brecha salarial de género por hora trabajada, tras una bajada continuada desde 2017, se ha incrementado en el último año, situándose en el 8.8 %.
Vida social	La satisfacción de las personas con su tiempo disponible es estable tras los aumentos de la última década, y la confianza en las personas ha aumentado, recuperando una parte del declive experimentado durante la pandemia. Por otro lado, aunque el nivel de delitos sigue significativamente por debajo de la media de la UE-27, los delitos contra la propiedad por 100 mil habitantes llegaron a 895 en el País Vasco en 2022, un aumento del 31 % respecto al año anterior.
Aprendizaje	La proporción de la población de 25-64 años con educación secundaria superior o terciaria sigue su trayectoria al alza y al llegar al 78.8 % casi ha alcanzado la media europea (79.8 %). Por otro lado, el País Vasco mantiene su liderazgo en aprendizaje permanente con un 18.2 % de la población de 25-64 años que ha participado en actividades de formación o aprendizaje. Sin embargo, los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes (PISA) muestran un declive en la nota media en matemáticas, lectura y ciencias mayor que el experimentado en la media de la UE-27.
Salud	A pesar del ligero descenso en la proporción de la población que percibe su estado de salud como bueno o muy bueno (de 74.8 % a 73.4 %) y el aumento en las muertes prematuras por contaminación de partículas (de 30.9 por 100 mil habitantes a 31.3), el País Vasco mantiene su liderazgo con respecto a la media de la UE-27 en estos dos indicadores y en la esperanza de vida (83.5 años).
Medioambiente	Tanto las emisiones de gases de efecto invernadero como de contaminantes del aire aumentaron en 2022 debido al incremento en la actividad económica. En el caso de los gases de efecto invernadero el aumento del 5 % ha abierto una brecha negativa con la media de la UE-27, cuyas emisiones bajaron un 1.3 %. Sin embargo, con un incremento que sitúa la tasa de reciclaje de residuos urbanos en el 47.4 % en 2022, el País Vasco casi ha cerrado la brecha negativa respecto a la media europea.

Palancas dinámicas para la competitividad y el bienestar

Capital Natural	Aunque en la mayor parte de los indicadores analizados el País Vasco se sitúan por encima de la media europea, la progresión en el último año ha sido peor que en la UE-27. El mayor reto tiene que ver con la cuota de energías renovables (18.2 %), que ha empeorado y que está por debajo de la media europea (23 %) con una diferencia que no se ha reducido en la última década.
Capital Físico	El País Vasco está bien posicionado con respecto a la media europea y Alemania en los indicadores de formación bruta de capital y stock de capital. Sin embargo, tanto la formación bruta de capital sobre el PIB como el stock de capital físico cayeron ligeramente en 2023. Dentro de la formación bruta de capital lo que sí aumentó fue la proporción destinada a bienes de equipo, situándose en el 40.1 % e incrementando positivamente la brecha con respecto a los otros territorios (30.6 % en Alemania y 29.5 % en la UE-27).
Financiación	Cabe destacar la evolución positiva del patrimonio neto, un indicador estructural que hace referencia a los fondos que los socios tienen invertidos en las empresas, que ha ido mejorando y se sitúa en el 49 %. Por otro lado, el nivel de stock de salida de inversión extranjera directa (IED) (95 % del PIB) es claramente superior al de economías como la española o incluso la alemana, asociado al elevado grado de internacionalización de las empresas vascas. Sin embargo, el stock entrante de inversión (IED), que ya es estructuralmente bajo, se redujo ligeramente en el último año, en contraposición con lo que ocurrió en otros territorios.
Conocimiento	La orientación de las patentes en tecnologías medioambientales (18.7 %) y el nivel de publicaciones científicas (3 373 por millón de habitantes) están claramente por encima de la media de la UE-27. Los retos vienen por el nivel de gasto en I+D y las patentes, que se encuentran por debajo de la media europea y alemana, y que se han reducido en el último año. En lo que a digitalización se refiere, el País Vasco tiene fortalezas en cuanto a competencias digitales de la población e infraestructuras, así como ciertos elementos de la digitalización de los servicios públicos. Sin embargo, tiene algunas carencias en cuanto a especialistas TIC y a algunos aspectos de la digitalización empresarial, como el uso de macrodatos, la nube y la IA, así como en la accesibilidad de las páginas web de las administraciones públicas.
Capital Humano	El indicador de personal médico por 100 000 habitantes, que refleja en términos generales la capacidad de un territorio de mantener en buen estado su capital humano, se ha mantenido estable en 560, un 40 % por encima de la media de la UE-27 (397). Por otro lado, la tasa de empleo, que captura la intensidad con la que un territorio aprovecha el capital humano disponible, ha mejorado en 2023 más que la media de la UE-27, cerrando la brecha que existía anteriormente para situarse a la par (70 %). Los dos indicadores que capturan las capacidades generales de la población más joven han mantenido la tendencia de mejora de los últimos años, y se encuentran por encima de la media de la UE-27.
Capital Social e Institucional	El 23.4 % de las pymes vascas cooperaban en I+D en 2022, una proporción significativamente más alta que la media de la UE-27, pero solo 2.4 % de las publicaciones científicas en el País Vasco son en cooperación con la industria, mucho menos que en la media de la UE-27 (4.3 %). Por otro lado, el índice de calidad de gobierno presenta, tras un ascenso continuado en ediciones anteriores, una caída considerable en su edición más reciente, en que el País Vasco ha pasado de la primera posición en el Estado a la sexta posición.

Inclusión, motor de competitividad y bienestar en un contexto demográfico cambiante

En 2024 nos encontramos en el País Vasco con una población muy distinta a la de comienzos de los años 70. Por un lado, aunque la proporción de personas en edad de trabajar es similar (60 %), el alto porcentaje de personas jóvenes ha sido sustituido por un colectivo más amplio de personas mayores. Por otro lado, mientras que a principios de este siglo solo el 2 % de la población del País Vasco había nacido en el extranjero, en 2023 esta cifra ascendió al 12 %. Por último, el perfil de las personas de origen extranjero ha ido diversificándose. En la actualidad, de cada 10 personas de origen extranjero, aproximadamente 3 son mujeres de origen americano, 2 son hombres de ese mismo origen, otros 2 son hombres del resto del mundo (especialmente del Magreb) y las otras 3 personas serían una mujer del resto del mundo y un hombre y una mujer de origen europeo.

La combinación de una población mucho más envejecida y mucho más diversa en cuanto al lugar de origen tiene implicaciones importantes para el rol que juega la inclusión en la competitividad y el bienestar de nuestro territorio. Entendemos por competitividad inclusiva el proceso por el que todas las personas de un territorio pueden participar dando lo mejor de sí mismas en la generación de valor, tanto para el mercado como fuera del mismo. Así, en los territorios con una competitividad inclusiva, todas las personas podrían participar en la construcción de los resultados de bienestar de los que, asimismo, disfrutan.

Para analizar el eje transversal de inclusión como motor de competitividad y bienestar, es crucial abordar tanto su vertiente de participación como de acceso. La inclusión como acceso se asocia con los resultados de bienestar, mientras que la inclusión como participación se relaciona con las palancas dinámicas de competitividad, sobre todo con las de capital humano y capital social.

INCLUSIÓN COMO PARTICIPACIÓN Y ACCESO



Para profundizar en el análisis empírico de la inclusión en el País Vasco, hemos puesto el foco en las personas, que son las que en última instancia experimentan la desigualdad y la exclusión, y también quienes pueden participar en la construcción de la competitividad y el bienestar.

Inclusión como participación en los procesos de construcción de competitividad

La edad, el género y el lugar de nacimiento inciden en las decisiones de entrar en el mercado laboral o formarse, las posibilidades de conseguir empleo o estudios, y sus condiciones laborales. El análisis de la inclusión en las palancas de capital humano y capital social en el País Vasco revela un panorama complejo, pero entenderlo bien es crítico para trabajar la inclusión de todas las personas en los procesos de competitividad y bienestar del territorio. Los principales rasgos a tener en cuenta son:

- **Tasas de ocupación:** En general son inferiores entre las mujeres y entre personas nacidas en el extranjero. Por un lado, la mayor dedicación de las mujeres que los hombres a las tareas ligadas a los cuidados impacta de forma directa en su incorporación en el mercado laboral. Por otro lado, las personas extranjeras se enfrentan a otras trabas a la hora de encontrar trabajo, como son la experiencia laboral, el nivel de formación y los procesos para su regularización.
- **Actividad laboral desarrollada:** Los hombres tienen una mayor presencia en el sector industrial y las mujeres en la administración pública (educación y sanidad). Los hombres y mujeres de origen americano y del resto de Europa tienen una mayor ocupación en comercio, transporte y hostelería, y los hombres nacidos en el resto del mundo trabajan en mayor medida en la construcción. Las mujeres extranjeras, y en particular las americanas, cuentan con mayor presencia en otros servicios, categoría que incluye a las empleadas domésticas. En cuanto a la categoría ocupacional, las personas de origen local tienen ocupaciones que requieren más destreza, ya que están en posiciones de gestión, profesionales y técnicas, mientras que las personas extranjeras desempeñan ocupaciones más elementales. Es únicamente en los sectores de Actividades profesionales, científicas, técnicas y administrativas, y Administración pública, educación y sanidad en los que las mujeres predominan en los puestos de gerencia, profesionales y técnicos, y la creciente incorporación de las mujeres al mundo empresarial no ha ido acompañada de un crecimiento de su presencia en los puestos de decisión.
- **Tipo de contrato:** La tasa de temporalidad contractual afecta más a las mujeres que a los hombres, y entre los hombres es mayor entre los de origen extranjero. Esta tipología de contrato tiene mayor presencia también entre la población más joven. Además, la jornada completa es más habitual entre los hombres y entre las personas de mayor edad, mientras que las mujeres presentan una mayor parcialidad no deseada. Entre las personas de origen extranjero destaca la presencia de empleos sin contrato o sin afiliación a la seguridad social, probablemente por su situación jurídica irregular, que limita su acceso a contratos legales y pone en entredicho sus niveles de protección jurídica y social.
- **Capacidades:** La población de origen local tiene mayores niveles formativos que la de origen extranjero. Además, mientras el porcentaje de mujeres es superior en la formación terciaria, el de los hombres es mayor en la postobligatoria no terciaria. Asimismo, el porcentaje de mujeres en la formación continua es mayor que el de

los hombres. En cuanto a los estudios STEM, son elegidos por el 28 % del alumnado universitario (de los cuáles 34 % son mujeres) y el 51 % del alumnado de FP (representando las mujeres un 11 %). Por último, tanto hombres (11.8 %) como mujeres (16.4 %) y personas de origen extranjero (21.8 %) reportan que su grado formativo es mayor que el requerido en su puesto de trabajo. Por tanto, no se están aprovechando al máximo las capacidades de las personas, sobre todo las de las mujeres y las de las personas de origen extranjero, lo que está limitando aspectos que redundan tanto en su propio bienestar como en la competitividad del territorio.

- **Capital social e institucional:** Las personas de origen extranjero presentan menos confianza general que las personas nacidas en el País Vasco, pero mayor confianza en las instituciones. Por otra parte, las personas locales tienen redes personales más amplias en las que buscar apoyo y mejor acceso a ayudas en clave financiera, de salud y emocional. En contrapartida, o como resultado de lo anterior, las personas de origen extranjero cuentan con mayor independencia personal que las personas locales. Mientras que el interés en temas sociopolíticos es muy similar, independientemente del origen, la regulación del derecho de sufragio implica que las personas de origen extranjero participan en menor medida en las elecciones.

Inclusión como acceso a los resultados de bienestar

Nuestro análisis de la inclusión por género, edad y lugar de origen ha explorado también el acceso a los resultados de bienestar en cinco dimensiones:

- **Satisfacción con la vida:** No existen grandes diferencias entre mujeres y hombres con respecto a su satisfacción con la vida, pero la satisfacción va descendiendo a medida que las personas se hacen más mayores.
- **Vida material:** Las mujeres disponen, en general, de menores rentas que los hombres y la pobreza real es mayor en los hogares encabezados por mujeres. Las rentas son más bajas y la pobreza más alta también entre las personas más jóvenes, pero son los hogares encabezados por personas de origen extranjero los más susceptibles a la pobreza. Existe una brecha salarial para las personas de nacionalidad extranjera de un 34.3 %, y una brecha de un 27.9 % para la franja de edad de 25-34 años con respecto a las personas de 55 y más años. Estos resultados se trasladan a las dificultades en el acceso a una vivienda: tener una vivienda en propiedad es difícil, especialmente para las personas jóvenes, y esta dificultad es todavía mayor para las personas de origen extranjero. Por otro lado, las viviendas utilizadas por las personas de origen extranjero están en peor estado en términos de humedad y frío.
- **Empleo:** Las mujeres presentan una menor satisfacción en el trabajo, pero esta satisfacción ha empeorado más en los hombres. Asimismo, las mujeres tienen menos situaciones conflictivas en el trabajo que los hombres.
- **Vida social:** Se detecta una desigualdad en el reparto del trabajo doméstico entre hombres y mujeres, principalmente en lo relativo al cuidado de hijas/os menores, siendo las mujeres ocupadas las que presentan una mayor dedicación diaria respecto a los hombres. Además, mientras que el grado de satisfacción de ambos con respecto al tiempo diario que dedican a las diferentes formas de trabajo doméstico es similar, hay indicaciones de que los hombres estén más satisfechos con la división global de tareas que las mujeres.

- **Salud:** Los hombres tienen una mejor autopercepción de su salud que las mujeres a cualquier edad. Además, la prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión, algo que puede repercutir en las relaciones sociales, emocionales y laborales, es más alta entre las mujeres que entre los hombres y en la franja de edad de 45-64 años.

Recomendaciones

El Informe presenta una visión de un territorio con resultados en competitividad económica y bienestar comparativamente buenos y relativamente inclusivos. Reforzando los resultados de los Informes de años previos, los grandes retos se encuentran en las palancas de conocimiento y capital natural, y en los resultados de innovación y medioambiente. Para trabajar estos y otros retos de competitividad en nuestro escenario demográfico actual y cambiante, es especialmente importante trabajar activamente la inclusión de todas las personas en los procesos de competitividad, aprovechando mejor todas las capacidades actuales, y potenciándolas a través de la educación a lo largo de la vida. Implica también aprender sobre cómo gestionar efectivamente la diversidad en nuestras empresas y organizaciones, y generar los liderazgos adecuados en contextos de diversidad.

Hay múltiples planes y políticas dedicadas a diferentes dimensiones de la inclusión, cada una con un rol en este proceso. En la búsqueda de una competitividad inclusiva para generar un bienestar inclusivo será especialmente importante trabajar las conexiones, contradicciones y sinergias entre ellas para alinear las necesidades del territorio desde una perspectiva de competitividad económico-empresarial con las necesidades de bienestar de sus personas. En este contexto, el análisis del Informe aporta recomendaciones en seis áreas específicas.

- I. **Construir sobre las capacidades de todas las personas:** El análisis indica que no estamos aprovechando la participación o las capacidades de todas las personas que viven en el País Vasco, en particular las mujeres y las personas de origen extranjero. Apunta a la necesidad de trabajar los obstáculos a la participación de estos grupos, de forma alineada con sus capacidades y con las necesidades del territorio. En el caso de las mujeres estas barreras incluyen la distribución de tareas de cuidados, mientras que en el caso de las personas extranjeras es especialmente importante buscar soluciones a su situación administrativa, fomentar sus redes personales, y asegurar el acceso a ayudas y oportunidades de formación bien alineadas con las necesidades de las empresas (en particular a través del sistema de formación profesional).
- II. **Abrazar la diversidad:** En un escenario demográfico cambiante es especialmente importante trabajar activamente la inclusión de todas las personas en los procesos de competitividad. Esta inclusión, de género, de personas migrantes, de distintas edades, etc., aumenta la probabilidad de incrementar las tasas de actividad y de solventar los retos que afrontan las empresas en el relevo generacional y en la búsqueda de talento de todo tipo, y así contribuir a la generación de competitividad y bienestar. Además, es importante aprender sobre cómo gestionar (y liderar) efectivamente esta diversidad en las empresas y en otras organizaciones para aprovechar sus potenciales beneficios para el desempeño organizacional, la innovación o la internacionalización.
- III. **Potenciar la competitividad digital-tecnológico-verde:** Sin olvidar las otras palancas de competitividad y bienestar, hay una clara necesidad de priorizar accio-

nes y estrategias, por parte de los diferentes actores en el ecosistema vasco, que fortalezcan las palancas de capital natural y conocimiento. La inversión en I+D y la comercialización de nuevo conocimiento tiene que acompañarse de una especial sensibilidad con la sostenibilidad y la digitalización para que nuestra industria pueda posicionarse en la vanguardia de la transición hacia una nueva competitividad digital-tecnológico-verde. Además, el reto de transitar hacia un sistema energético con mayor presencia de energías y combustibles renovables supone cambios tecnológicos, sociales y de comportamiento. Estos pueden favorecer el bienestar inclusivo por varias vías, como el empoderamiento del consumidor, la generación de nuevas oportunidades de empleo o efectos positivos en la calidad de aire y en la salud de las personas.

- IV. Fomentar la innovación y la productividad:** La innovación en las pymes constituye un tema estratégico por su rol crítico en la generación de incrementos sostenidos en la productividad del tejido económico en el medio y largo plazo. Hay que continuar fomentando la cultura innovadora, apoyando la reducción de costes asociados a la innovación, simplificando la regulación y tramitación, y potenciando innovaciones organizativas y de marketing complementarias a las innovaciones en producto y proceso. En particular, es necesario centrar estos esfuerzos en las empresas de menor tamaño.
- V. Abordar las amenazas al bienestar:** A pesar de los altos niveles de bienestar alcanzados en el País Vasco, y de las mejoras experimentadas en años recientes en un área débil en las últimas décadas como es el empleo, es importante ser conscientes de las amenazas a este bienestar. Estas incluyen tendencias negativas y desigualdades en aspectos de salud, las dificultades de acceso a la vivienda, y el desempeño educacional de las personas jóvenes. Los desafíos son especialmente agudos en la dimensión medioambiental del bienestar. Aquí, hay una necesidad de acelerar de forma ordenada la transición verde de nuestra sociedad, a su vez cuidando los impactos sociales de esta transición, en línea con las conclusiones de nuestro anterior Informe de Competitividad (Orkestra, 2023).
- VI. Aumentar la inclusión en los resultados de bienestar:** En un contexto de altos niveles generales de bienestar, hay ciertos aspectos del acceso a varias dimensiones del mismo por parte de diferentes grupos de la sociedad que demandan atención para alcanzar un bienestar verdaderamente inclusivo. En particular, la necesidad de seguir abordando la brecha de género en ingresos, de encontrar soluciones a las grandes dificultades enfrentadas por las personas jóvenes y personas extranjeras en tener acceso a una vivienda, y entender mejor las causas de la mayor prevalencia de problemas de salud mental entre las mujeres.

Introducción

Una conclusión central del Informe de Competitividad 2023, que analizó la transición hacia una competitividad medioambientalmente sostenible, fue la necesidad de asegurar que se aborde la transición verde —de tal manera que se produzcan los resultados deseados en los planos económico, medioambiental y social— (Orkestra, 2023). Para tratar estos tres planos simultáneamente, la inclusión de todas las personas en los procesos de competitividad y en las dimensiones de bienestar es fundamental, y es por ello por lo que figura como un eje transversal en el marco de competitividad para el bienestar de Orkestra (véase la Figura 1-1).

La importancia de la inclusión para el desarrollo territorial está también reflejada en el creciente discurso de las organizaciones internacionales, como las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo o la Comisión Europea, sobre la necesidad de promover una «transición justa». De hecho, es cada vez más común hablar no solo de la doble transición, «verde y digital», que forma el eje central de la actual política industrial europea (Comisión Europea, 2020, 2021), sino de una triple transición que es a la vez «verde, digital y social» (OCDEa, 2023). Además, en la nueva Comisión Europea conformada en septiembre de 2024, se ha otorgado a una vicepresidencia la responsabilidad explícita de promover una transición «limpia, justa y competitiva».

Es cada vez más común hablar de una triple transición «verde, digital y social» o «limpia, justa y competitiva»

Por un lado, la inclusión es el eje crítico de una transición «justa» o «social» y tiene una relación intrínseca con la competitividad y el bienestar de un territorio, ya que la competitividad de un territorio debería ser capaz de fomentar el bienestar de todas las personas que viven en él, tanto ahora como en el futuro. Así, la inclusión debería ser evidente en los resultados de bienestar, que en nuestro marco miden el desempeño último de un territorio.

Pero, por otro lado, la inclusión es un eje que también afecta a la efectividad de las palancas de competitividad de un territorio, donde interactúa con algunos de los retos más importantes para nuestra competitividad y bienestar futuros, como el relevo generacional en las empresas y administraciones públicas, la disponibilidad de las capacidades adecuadas (o «talento») entre la población, o la evolución de nuevos modelos de gestión y de organización.

La inclusión es multidimensional, abordando el género, la edad, el origen, las distintas capacidades y los recursos económicos de las personas, entre otras dimensiones.

Por un lado, en un momento en que somos conscientes de las consecuencias económicas y políticas del aumento de las desigualdades, es especialmente importante entender cómo cambian los resultados de competitividad y bienestar en los diferentes colectivos. Y por otro lado, en un contexto en que afrontamos retos críticos relacionados con las capacidades humanas para sostener altos niveles de competitividad y bienestar, es crítico entender cómo las palancas de competitividad —en particular el capital humano y social— se ven afectadas por aspectos como la desigualdad de género, las relaciones entre generaciones o la integración de las personas migrantes en la sociedad.

Analizamos los retos que afrontamos para asegurar una competitividad inclusiva que sea capaz de generar un bienestar inclusivo

Este Informe de Competitividad profundiza en el eje transversal de inclusión con el objetivo de reflexionar sobre los retos que afrontamos para asegurar una competitividad inclusiva que sea capaz de generar un bienestar inclusivo. El Informe empieza con un análisis del desempeño global del País Vasco en competitividad y bienestar, presentando la evolución más reciente en 66 indicadores organizados a través de nuestro marco de competitividad territorial para el bienestar. El segundo capítulo hace una reflexión conceptual sobre la importancia de la inclusión como un eje transversal que sostiene la competitividad y el bienestar de un territorio, y el tercer capítulo analiza tres dimensiones de inclusión —lugar de origen,¹ género y edad— en el País Vasco, explorando su relación con los indicadores de bienestar y con las palancas de capital humano y capital social. Cerramos el Informe con una serie de conclusiones del análisis de los tres capítulos, destacando las recomendaciones que surgen de ellos.

¹ En este informe, entendemos el lugar de origen de una persona como el lugar donde nació.

1

El desempeño del País Vasco en competitividad para el bienestar

1.1 Nuestro marco de análisis

Para analizar la situación actual del País Vasco utilizamos el marco holístico desarrollado por Orkestra para entender los determinantes de la competitividad y el bienestar de un territorio (Orkestra, 2021). Como se aprecia en la Figura 1-1, el marco organiza los indicadores clave para entender la competitividad y el bienestar de un territorio en tres grandes bloques:

1. En el centro, en azul, se mide el desempeño último del territorio, con una distinción entre: (i) las dimensiones de resultado económico-empresarial que típicamente forman parte del análisis de la competitividad; y (ii) las dimensiones de bienestar de las personas que la competitividad debería fomentar en última instancia.
2. A la izquierda, en naranja, se articula el contexto estructural del territorio, que incluye características que, en gran medida, vienen dadas, que no son ni buenas ni malas *per se*, y que cambian poco y en el largo plazo.
3. A la derecha, en verde, se recogen las palancas dinámicas de la competitividad, que incluyen todos los factores que inciden en la competitividad y el bienestar y sobre los que las políticas y las estrategias de los actores y los gobiernos pueden incidir.

Además de estos tres bloques, la inclusión y la conexión internacional están integradas como elementos transversales. El primero de ellos constituye la temática principal de este informe, que se aborda en los capítulos 2 y 3.

La parte naranja del marco solo cambia lentamente y fue analizada en detalle en el Informe de Competitividad de 2022 (Orkestra, 2022), en el que se identificaron los siguientes rasgos principales:

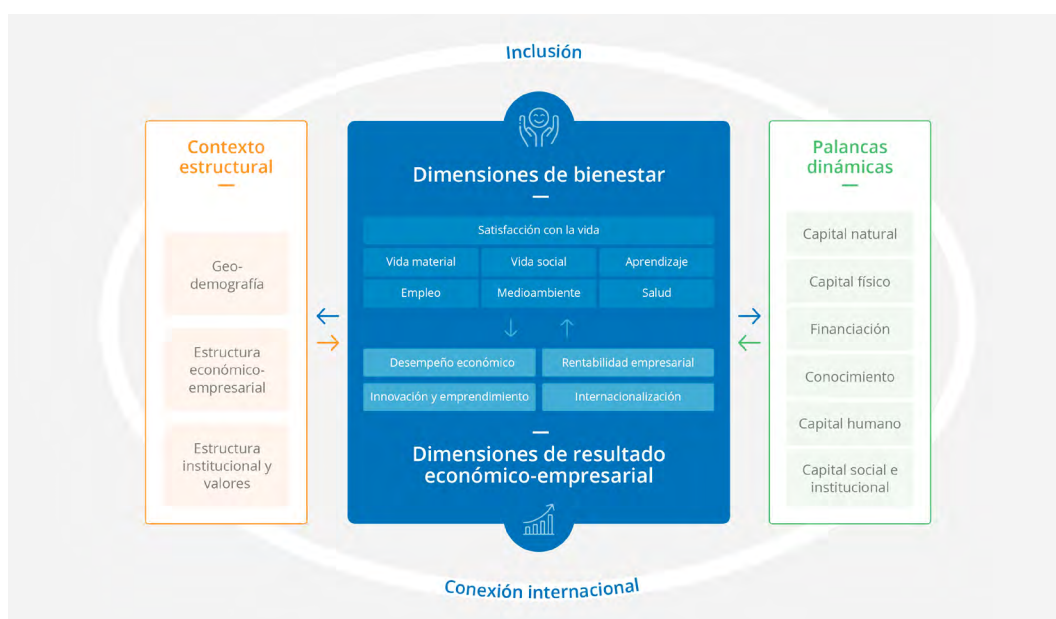
- **Sofisticación (diversificación y singularidad) de la estructura manufacturera elevada y estable** en el contexto europeo, pero con un relativo declive en la sofisticación cuando se consideran, además de las manufacturas, el resto de las actividades de la economía.
- **Cambios graduales en la estructura económica**, con un aumento en especialización (relativa a Europa) en sectores relacionados con la manufactura avanzada

La inclusión está integrada como elemento transversal en nuestro marco de competitividad para el bienestar

y los servicios relevantes para la economía del conocimiento, y un declive en especialización en sectores manufactureros tradicionales y en los servicios relacionados con las actividades de comercialización y el fomento de nuevos modelos de gestión.

- **Alta tasa de envejecimiento, combinada con un saldo migratorio positivo**, los dos con importantes implicaciones para el mercado de trabajo y el sistema de protección social.
- **Cambios en los valores de las personas**, especialmente en el ámbito del trabajo, donde las generaciones jóvenes priorizan más aspectos como el salario y el horario que la posibilidad de toma de iniciativa o responsabilidades, y donde los altos niveles de absentismo están generando preocupación.

FIGURA 1-1 Marco de competitividad para el bienestar



Fuente: Orkestra (2021).

En este capítulo nos enfocamos en las partes azul y verde del marco para obtener un diagnóstico actualizado del desempeño reciente del País Vasco en las cuatro dimensiones de resultado económico-empresarial y las siete dimensiones de bienestar, y para conocer la evolución reciente de los indicadores clave en cada una de las seis palancas de competitividad.

El análisis se basa en un panel de 66 indicadores que han sido seleccionados teniendo en cuenta, por un lado, su relevancia para entender la dimensión en cuestión (la idoneidad del indicador) y, por otro lado, la disponibilidad de datos recientes y comparables (la factibilidad del indicador). Como en ediciones anteriores del Informe de Competitividad, hemos intentado seleccionar indicadores que permitan hacer una comparativa con la media europea, y, cuando era posible, también con otras regiones europeas relevantes.² Para cada bloque —dimensiones de resultado eco-

Nuestro diagnóstico de la competitividad del País Vasco se basa en un panel de 66 indicadores

² Sin embargo, para ampliar las posibilidades de incorporar indicadores más idóneos, hay casos en los que solo existe la comparativa con países, con la media española o con el resto de las comunidades autónomas (CC.AA.).

nómico-empresarial, dimensiones de bienestar y palancas dinámicas— presentamos una tabla con el valor de cada indicador en el año más reciente disponible, junto con una clasificación de su evolución en el último año y su posicionamiento relativo a la media de la UE-27. Además, cada bloque cuenta con un Anexo que presenta los gráficos de evolución de los indicadores en la última década en comparación con los territorios de referencia.

1.2 La competitividad económica

La Tabla 1-1 presenta el desempeño reciente del País Vasco en 22 indicadores de competitividad económica-empresarial, organizado en 4 bloques. Para cada indicador se caracteriza el desempeño en términos de su evolución en el último año con datos disponibles y su posicionamiento relativo a la media europea, tanto en términos absolutos como de su evolución relativa el último año.³ El Anexo 1 proporciona gráficos de evolución a lo largo de diez años para cada indicador, tanto para el País Vasco como para los territorios de referencia.⁴

Tanto el **desempeño económico** del territorio como la **rentabilidad económica** de las empresas son muy positivos. El PIB per cápita, medido en paridad de poder adquisitivo (PPA), ha seguido su trayectoria de crecimiento en 2023, aumentando la brecha positiva con la media de la UE-27 (111 %) y reduciendo significativamente la brecha negativa con Alemania (96 %). Las distintas medidas de productividad también han aumentado, en general, por encima de la media europea (solo la productividad por persona ocupada en el conjunto de la economía ha crecido menos que esa media), situándose en todos los casos por encima de España y de la UE-27, pero por debajo de Alemania y las regiones de referencia de Alta Austria y Baden-Wurtemberg.

La productividad aumentó en el País Vasco en 2023 y el PIB per capita creció más que la media europea y alemana

Con respecto a la capacidad del sistema económico-empresarial para generar rentabilidad de sus actividades, la evolución en todos los indicadores ha sido positiva y el País Vasco está muy bien situado con respecto a la media europea. El coste laboral unitario (CLU), que captura la relación subyacente entre la remuneración del trabajo y la productividad, bajó en todas las economías en 2022. En el sector manufacturero, la fuerte reducción del CLU en el País Vasco ha resultado en un CLU inferior al alemán y más cercano al de la UE-27 y España que en años anteriores. El excedente bruto de explotación, que muestra el excedente generado por las actividades de explotación empresarial una vez recompensado el factor de trabajo (específicamente a las personas asalariadas), se ha mantenido estable, ligeramente por encima del 43 % en el País Vasco, algo superior al nivel de España y de la UE-27 y bastante por encima que el de Alema-

³ El color verde representa un resultado positivo y el color rojo representa un resultado negativo. En la primera y segunda columnas coloreadas, la presencia de un símbolo indica que la diferencia se encuentra entre un 1 % y un 5 %, y la presencia de dos símbolos que la diferencia es superior al 5 %. En la tercera columna un símbolo indica que el cambio en el País Vasco difiere entre 0.5 y 3 puntos porcentuales con respecto al cambio en la UE-27 y dos símbolos indican que la diferencia es mayor de 3 puntos porcentuales. En los tres casos, si la diferencia es inferior a los valores indicados, se indica con un signo de igual.

⁴ Para la comparativa hemos escogido los siguientes territorios: (i) dos regiones europeas (Baden-Wurtemberg y Alta Austria) por sus características similares a las del País Vasco y su buen desempeño económico y social (Orkestra, 2020); (ii) la Unión Europea (UE) con 27 miembros (UE-27), para conocer la comparativa con la realidad media europea; (iii) España, para conocer cómo se compara el País Vasco con la media del Estado; y (iv) Alemania como país referente en Europa. Presentaremos los datos para esos territorios en la medida en que estén disponibles.

nia. Por último, los dos indicadores de rentabilidad empresarial también crecieron en 2023, alcanzando un valor de 6.6% en rentabilidad económica (ROA) y 11.8% en rentabilidad financiera (ROE). La mejora de la rentabilidad se ha dado de manera más intensa en el sector manufacturero (6.5 en 2023, +1.8 puntos porcentuales respecto a 2022) y el sector servicios (6.8 en 2023, +1.7 puntos porcentuales respecto a 2022).

TABLA 1-1 Desempeño del País Vasco en resultados de competitividad económico-empresarial

Indicador	Año	Valor	Evolución (último año)	Posicionamiento relativo UE-27	
				Nivel	Cambio
RESULTADOS ECONÓMICO-EMPRESARIALES					
Desempeño económico-empresarial					
PIB per cápita (PPA-€)	2023	42 159	→→	↑↑	+
Productividad aparente del trabajo por persona ocupada (k€ / persona)	2023	78.7	→	↑↑	-
Productividad aparente del trabajo por hora trabajada (€/hora)	2022	46.6	→→	↑↑	++
Productividad aparente del trabajo por persona ocupada en manufactura (k€ / persona)	2022	84.6	→→	↑↑	++
Productividad aparente del trabajo por hora trabajada en manufactura (€/hora)	2022	50.6	→→	↑↑	++
Rentabilidad empresarial					
Coste Laboral Unitario en el total de la economía (CLU) (% por persona ocupada)	2022	59.1	→	↑	+
Coste Laboral Unitario (CLU) en el sector manufacturero (% por persona ocupada)	2022	58.2	→→	↓↓	++
Excedente bruto de explotación (% PIB)	2023	43.1	=	↑	+
Rentabilidad económica sobre el activo (ROA) (mediana; %)	2023	6.6	→→	n/d	n/d
Rentabilidad financiera (ROE) (mediana; %)	2023	11.8	→→	n/d	n/d
Innovación y emprendimiento					
Total pymes innovadoras (% establecimientos CORE)	2022	42.4	→→	↓↓	--
Pymes con innovación de producto (% establecimientos CORE)	2022	26.1	→→	↓↓	++
Pymes con innovación de proceso (% establecimientos CORE)	2022	32.6	→→	↓↓	--
Ventas productos nuevos/mejorados por pymes innovadoras (% total ventas)	2022	11.1	←←	↑↑	-
Tasa de actividad emprendedora (% población 18-64 años)	2023	5.5	→→	n/d	n/d
Empresas de alto crecimiento (% empresas de más de 10 trabajadores)	2022	9.2	←←	↑↑	--
Internacionalización					
Exportaciones internacionales de bienes (% PIB)	2023	35.8	←←	↓↓	+
Saldo comercial internacional de bienes (% PIB)	2023	6.4	→→	↑↑	++
Exportaciones internacionales de bienes no energéticos (% PIB)	2023	33.6	←	↓↓	+
Saldo comercial internacional de bienes no energéticos (% PIB)	2023	11.7	→→	↑↑	--
Exportaciones internacionales de bienes y servicios (% PIB)	2023	40.2	←	↓↓	++
Saldo comercial internacional de bienes y servicios (% PIB)	2023	6.3	→→	↑↑	++

Fuente: Elaboración propia a partir de los gráficos y fuentes incluidos en el Anexo 1.

A pesar de su clasificación como innovadora fuerte y polo de excelencia en el *Regional Innovation Scoreboard* (Comisión Europea, 2023a), los indicadores de **innovación en las pymes** han representado un punto débil recurrente en el desempeño competitivo del País Vasco en años recientes. Como se aprecia en la Tabla 1-1, el País Vasco sigue teniendo desventaja con respecto a la media europea en los tres indicadores de innovación en establecimientos pequeños y medianos (pymes) el último año en que hay datos comparativos (2020). Sin embargo, los datos de 2022 del País Vasco muestran una mejora importante en el porcentaje total de pymes innovadoras (42.4 %) y también en los porcentajes de pymes innovadoras en producto (26.1 %) y en proceso (32.6 %). Además, aunque los datos comparativos de la UE-27 aún no están disponibles para 2022, se observa que la brecha con Alemania, aunque todavía grande, se estrechó en 2022 en los tres indicadores, gracias tanto a las mejoras observadas en el País Vasco como al declive en los indicadores en Alemania. Por otro lado, mientras que las ventas de productos nuevos o mejorados bajaron en el País Vasco en 2022 hasta el 11.1 %, este es un indicador en el que el País Vasco está tradicionalmente muy bien posicionado con respecto a las medias de la UE-27, España y Alemania (4.8 %).

Hay una mejora en el porcentaje de pymes innovadoras (42.3%) y en los porcentajes de pymes innovadoras en producto (26.1 %) y en proceso (32.6 %)

Para profundizar en este tema crítico para la competitividad, el Recuadro 1-1 proporciona los mensajes claves de un análisis detallado de la innovación en las pymes vascas realizado a través de los microdatos de la Encuesta de innovación que realiza Eustat (Alkorta *et al.*, 2024).

RECUADRO 1-1 Innovación en las pymes vascas

La capacidad de sus pymes para innovar es un determinante importante de la competitividad de cualquier territorio, y aún más en el País Vasco, caracterizado por un alto peso de pymes en su economía. El País Vasco destaca por un buen desempeño global de su sistema de innovación, pero existe una persistente preocupación sobre el porcentaje relativamente bajo de pymes innovadoras en comparación con otros territorios de referencia. Un análisis de las características principales de las pymes vascas con respecto a la innovación a partir de las encuestas de innovación de Eustat y Eurostat ha destacado que:

- **Innovación y tamaño empresarial:** El País Vasco tiene un mayor porcentaje de pymes (98 %), especialmente de pequeñas empresas (82 %), que otros territorios. Además, el porcentaje de establecimientos pequeños innovadores es bajo (38.9 %) y ha sufrido una pérdida de su ventaja relativa en el porcentaje de establecimientos medianos innovadores (60.7 %) con respecto a las empresas del mismo tamaño en la UE-27 (65.2 %).
- **Innovación de producto:** Aunque el porcentaje de pymes con innovación de producto se sitúa en niveles inferiores a los de la UE-27 y Alemania, destaca el porcentaje de establecimientos medianos vascos que innovan en producto (38.8 %). De hecho, las ventas de productos nuevos o mejorados de las pymes (11.1 %), a pesar de la caída en los últimos años, se sitúan en valores bastante superiores a los europeos y alemanes, debido sobre todo a los mayores valores en los establecimientos de tamaño mediano. Estos resultados sugieren una dualidad de las pymes vascas, con un relativamente buen posicionamiento de las empresas medianas y un peor posicionamiento de las pequeñas.

Existe una dualidad en la innovación de las pymes vascas: mejor posicionamiento relativo de las medianas respecto de las pequeñas

Las principales barreras a la innovación para las pymes vascas son: la existencia de otras prioridades, los costes elevados y la demanda incierta del mercado

Las estrategias de innovación de las pymes vascas se centran en la mejora constante y son de bajo riesgo y grado de disrupción

- **Innovación de proceso:** El porcentaje de pymes innovadoras en distintas dimensiones de proceso es, en general, superior a España, pero inferior a la UE-27 y Alemania, alcanzando solamente valores similares a los europeos y alemanes en la categoría de métodos de producción. Las pequeñas empresas están peor posicionadas que en la UE-27 y Alemania en todos los indicadores, observándose las mayores diferencias en las categorías de organización y recursos humanos, prácticas de negocio y relaciones externas, y marketing. En el caso de las empresas medianas, el posicionamiento en comparación con la media europea es bueno en innovación en métodos de producción, mientras que es comparativamente peor en el resto de las categorías, en especial todas aquellas relacionadas con las innovaciones organizativas y de marketing.
- **Gasto en innovación:** La distribución del gasto en innovación del País Vasco tiene una importante concentración en las pymes, frente al mayor peso de las grandes empresas en otros territorios. Destaca especialmente el mayor porcentaje de gasto en innovación sobre cifra de negocio de los establecimientos medianos, así como el mayor peso del gasto de I+D interna y externa en detrimento de otros gastos de innovación. Las explicaciones de estos resultados se encuentran: (i) en el menor porcentaje de unidades grandes existentes en el País Vasco; (ii) en el mayor tamaño medio de las unidades grandes en la UE-27 y Alemania; y (iii) en que la mayoría de las entidades que se computan en Servicios de I+D —y que tienen tanto peso en el gasto en innovación en el País Vasco— no son de tamaño grande.
- **Cooperación en I+D+i:** La cooperación en I+D+i con otros agentes es un aspecto destacado de la innovación en el País Vasco, donde el 52 % de las pymes innovadoras cooperan en I+D+i, un porcentaje muy superior a otros territorios. Se trata de una cooperación que se da principalmente en el ámbito regional y nacional, con menor porcentaje de establecimientos que cooperan con el extranjero que en el conjunto de la UE-27, y son las consultoras y los centros tecnológicos, CICs, BERCs y similares los tipos de agentes con los que más pymes cooperan.
- **Ayudas públicas para la innovación:** Destaca el porcentaje de pymes que reciben ayudas públicas en el País Vasco, tanto en general (53 %) como para la I+D+i (35 %). El porcentaje es muy superior al de Alemania y España, siendo el Gobierno Vasco el nivel administrativo que llega a un mayor porcentaje de establecimientos, seguido por las Diputaciones Forales.
- **Barreras a la innovación:** Las barreras más importantes para las pymes vascas (innovadoras y no innovadoras) son la existencia de *otras prioridades* y los *costes elevados*, seguidos de la *demanda incierta en el mercado*. En el caso de las pymes innovadoras, que perciben en mayor medida las barreras a la innovación, *los costes demasiado elevados de la innovación* es la barrera que predomina, seguida de la *existencia de otras prioridades en la empresa* y las *dificultades para obtener ayudas o subvenciones públicas*. En ambos casos, las barreras relacionadas con el *conocimiento* aparecen como las barreras menos relevantes.
- **Estrategias empresariales e innovación:** Los establecimientos innovadores priman, especialmente, i) las estrategias centradas en el liderazgo de calidad, ii) mejorar productos existentes, iii) satisfacer a la clientela establecida y iv) llegar a nuevos grupos. Así, en general observamos patrones de innovación centrados en la mejora constante, y caracterizados por el bajo riesgo y grado de disrupción.

El análisis en general confirma la percepción de que hay una necesidad de continuar prestando atención para aumentar el número y porcentaje de pymes con actividad innovadora. Por un lado, es importante seguir fomentando la cultura de la innovación en las pymes, haciéndoles entender la importancia de la actividad innovadora para su competitividad futura, como parte integral de su estrategia. Por otro lado, es importante seguir apoyando la actividad innovadora de las pymes para que puedan hacer frente a las barreras a las que se enfrentan en este proceso, sobre todo barreras de costes y presencia de otras prioridades en la empresa. En particular, la situación hace patente la necesidad de centrar los esfuerzos en las empresas de menor tamaño y de seguir potenciando innovaciones diferentes a los métodos de producción como palancas para la competitividad de las pymes.

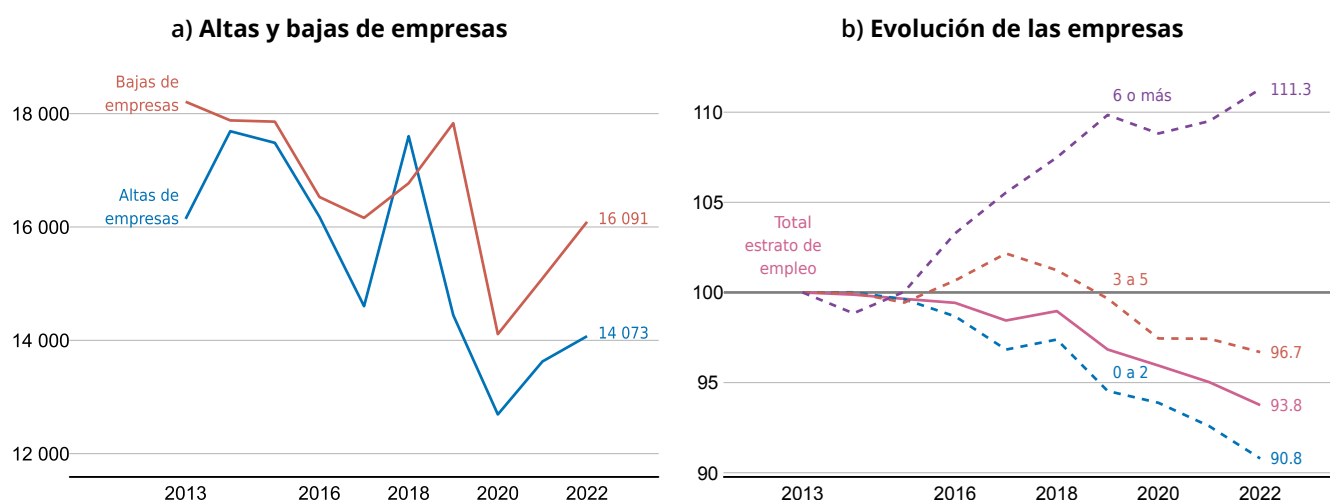
Fuente: Alkorta et al. (2024). Ver el Informe completo en: <https://doi.org/10.18543/EClI3722>

La Tabla 1-1 incluye también dos indicadores de **emprendimiento**. Por un lado, la tasa de actividad emprendedora, que cuantifica el porcentaje de la población de 18-64 años en las fases iniciales de emprendimiento, ha mejorado en el último año, aunque se sitúa por debajo de España y Alemania. Dado que la tasa de actividad emprendedora se basa en una encuesta a la población e incluye emprendimientos de muy diverso tipo, es interesante apuntar que un reciente informe sobre las empresas tecnológicas (El Referente, 2024) señala que el País Vasco es la cuarta comunidad española (tras Cataluña, Madrid y Valencia) en cuanto a número de empresas tecnológicas creadas desde 2010 y queda por encima de esos territorios si se prorratea por el número de habitantes. Por otro lado, el indicador de empresas de alto crecimiento,⁵ que ayuda a valorar si las empresas que se crean son realmente capaces de generar empleo, está en declive, en niveles similares a los de España, pero por encima de la media de la UE-27 y Alemania.

El emprendimiento está estrechamente vinculado con el dinamismo empresarial de un territorio, y para profundizar más en este asunto en el Gráfico 1-1 se muestra en primer lugar la evolución de altas y bajas de empresas en el País Vasco entre 2013 y 2022. En el mismo se observa que tras una tendencia decreciente en las altas de empresas entre 2014 y 2020 (con la excepción de 2018, cuando aumentó de manera considerable el número de nuevas empresas), el número de altas de empresas ha aumentado en los dos últimos años con datos disponibles. Dado que el número de bajas de empresas se ha mantenido por encima del número de altas durante todo el periodo analizado, a excepción del año 2018, el territorio arroja saldos netos negativos de creación de empresas. Esto es, tal como se observa en la segunda parte del gráfico, donde se muestra la evolución del número de empresas entre 2013 y 2022 (en base 2013 = 100), el número total de empresas ha caído durante la última década. Sin embargo, la evolución ha sido muy dispar según estratos de empleo: frente al descenso en el número de empresas de menor tamaño, el número de empresas de 6 o más trabajadores ha aumentado en el periodo analizado. Esta evolución también tiene su reflejo en el aumento del tamaño medio de las empresas, que ha pasado de 5.34 trabajadores en 2013 a 6.23 trabajadores en 2022.

El tamaño medio de las empresas vascas ha aumentado en la última década

GRÁFICO 1-1 Dinamismo empresarial (2013-2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística sobre la creación y mortandad de las empresas y el DIRAE de Eustat.

⁵ Los datos se refieren a empresas de los sectores B-N (excepto K642). Como los cálculos tienen en cuenta las tasas de crecimiento de los tres últimos años, aún se ven afectados por el impacto de la pandemia.

A pesar del declive en exportaciones en 2023, el posicionamiento del País Vasco con respecto a la media de la UE-27 ha mejorado considerablemente

El último bloque de indicadores en la Tabla 1-1 refleja los resultados de **internacionalización** con indicadores del comercio exterior. Las exportaciones internacionales de bienes se redujeron en 2023 en el País Vasco del 37.9 % del PIB al 35.8 %. Esto ha estado en parte motivado por la caída en las exportaciones energéticas, pero también de las no energéticas, que suponen el mayor volumen de las exportaciones y que han caído en menor medida que las energéticas (pasando del 34.6 % del PIB al 33.6 %) y también que en los otros territorios, porque esta tendencia de volver hacia los niveles anteriores al pico en exportaciones postpandemia también se observa en España, Alemania y la UE-27, pero el posicionamiento del País Vasco con respecto a la media de la UE-27 ha mejorado considerablemente durante los últimos años e incluso en 2023. La proporción del saldo comercial de bienes sobre el PIB mostraba una evolución contraria a la de las exportaciones en 2023, mejorando en el País Vasco, y en menor manera en la UE-27, para volver cerca de los niveles de antes de la pandemia. Esto indica que las importaciones internacionales de bienes se han reducido proporcionalmente más que las exportaciones, tanto en los bienes energéticos como no energéticos. En el caso de los energéticos se ha incrementado el superávit y en el de no energéticos se ha reducido el déficit. El comercio de bienes y servicios ha seguido una evolución similar al de bienes.

RECUADRO 1-2 *International Niche Market Leaders Emergentes*

Las denominadas por Orkestra como INMLs, por sus siglas en inglés *International Niche Market Leaders* (ver Kamp y Ruiz de Apodaca, 2023), son empresas que lideran nichos de mercado a nivel internacional y actúan ante espacios de demanda altamente especializados. Estas empresas entran dentro del concepto conocido como campeones ocultos (Simon, 1996; Simon, 2009; Venohr y Meyer, 2007). Los campeones ocultos son una de las claves para entender el progreso de economías altamente competitivas de carácter innovador y abierto, con un elevado peso de la industria dentro de la estructura económica, y con buena parte de sus empresas manufactureras actuando en mercados *Business to Business*.

Estos campeones ocultos juegan un papel crucial en el fortalecimiento económico y social del territorio vasco. Por un lado, aportan empleo de calidad, arraigo y contribuyen a la distribución de actividades económicas por el territorio. Por otro lado, sirven para abrir paso hacia mercados exteriores, realizan un fuerte esfuerzo en I+D+i y traccionan sectores estratégicos.

Dan empleo a 15 000 personas y su productividad, en términos de valor añadido bruto por persona empleada, se sitúa por encima del cuartil 75 (cuartil Q1) de las empresas manufactureras.

Son principalmente empresas de propiedad vasca (34 % familiares y 24 % cooperativas) y se caracterizan por trabajar de manera sostenible con actores del conocimiento locales, como son los centros tecnológicos o los centros de FP.

Más del 75 % de campeones ocultos están ubicados fuera de las capitales vascas.

Exportan el 75 % de sus ventas y cuentan con 241 empresas participadas en 39 países fuera de España.

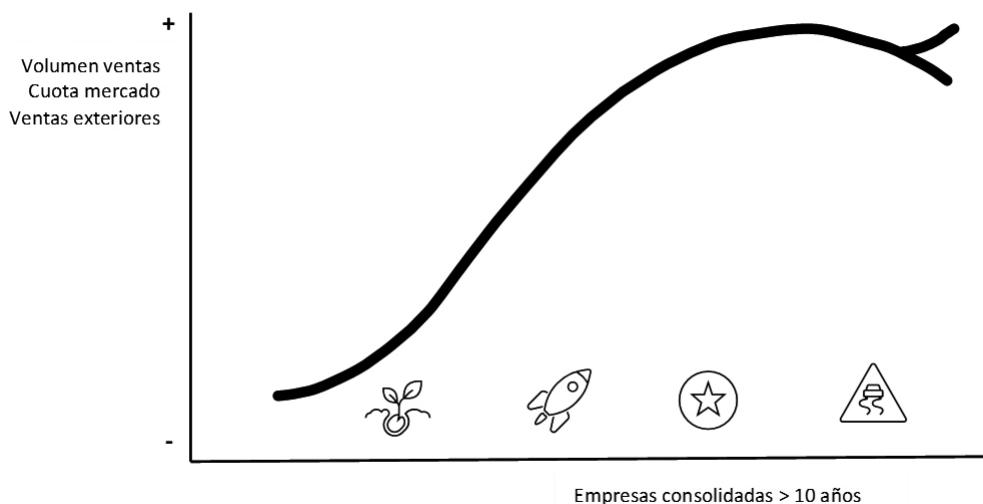
Dedican un 4 % de su facturación al I+D+i, el doble que la media habitual de otras empresas análogas.

Más del 75 % desarrollan su actividad en sectores considerados clave o impulsores para la economía vasca, con fuertes vínculos económicos con el resto del tejido productivo.

Los campeones ocultos juegan un papel crucial en el fortalecimiento económico y social del territorio vasco

Al ser ejemplos tangibles de éxito empresarial, los campeones ocultos inspiran a otras compañías locales a explorar mercados internacionales y a invertir en innovación, fomentando así un ecosistema empresarial más dinámico y resiliente. Sin embargo, la identificación de campeones ocultos es compleja, dado que muchos de los factores que los caracterizan son internos de la empresa o no existen datos homogeneizados que sean públicos. Orkestra ha identificado cuatro tipos de INML en función del cumplimiento de las características propias de los campeones ocultos:

1. **INML Estrella:** son empresas con un posicionamiento internacional de mercado consolidado y que cumplen todas las características de un campeón oculto.
2. **INML Amenazado:** son INMLs que, a pesar de su liderazgo internacional, están viendo amenazada su posición de mercado (volumen – cuota) y/o rentabilidad de su actividad.
3. **INML Emergente:** son empresas que tienen un creciente posicionamiento internacional en mercados de nicho consolidados, tanto por su volumen de ventas en el extranjero como por el número de países y continentes donde venden, aunque no han alcanzado una cuota de mercado suficiente a nivel internacional para entrar en las categorías superiores.
4. **INML Potencial:** son *start-ups* o empresas que actúan en mercados no consolidados con un producto estrella de alto crecimiento y vocación internacional.



Conocer de cerca a los INMLs y las estrategias detrás de su éxito es fundamental para el refuerzo del tejido empresarial vasco. Reconociendo esta necesidad, la Fundación Bancaria BBK y Orkestra han puesto en marcha el Observatorio de Campeones Ocultos, que tiene entre sus objetivos hacer un recuento de los INML (38 empresas vascas contrastadas); y un mapeo de los nuevos INML (por el momento se han identificado más de treinta potenciales de serlo que están en estudio) con el fin de apoyarlos en su senda para convertirse en INML Estrella.

Fuente: Elaboración propia.

La Fundación bancaria BBK y Orkestra han puesto en marcha el Observatorio de Campeones Ocultos

1.3 El bienestar

Los indicadores de competitividad económica analizados en la anterior sección proporcionan una visión de la capacidad del territorio para generar riqueza desde sus actividades económicas, pero los resultados últimos de un territorio se reflejan en los niveles de bienestar que es capaz de generar en sus personas. En esta sección, primero presentamos los resultados en las siete dimensiones de bienestar contem-

pladas en el marco (ver Figura 1-1), y luego profundizaremos en el estado de inclusión en algunos de estos resultados.

1.3.1 Resultados de bienestar

La Tabla 1-2 presenta el desempeño reciente del País Vasco en 20 indicadores de bienestar, organizado en 7 bloques. Como en la sección anterior, en la tabla se caracteriza cada indicador según su propia evolución y la comparativa con la UE-27 y el Anexo 2 proporciona gráficos de evolución para cada indicador, tanto para el País Vasco como para los territorios de referencia.

TABLA 1-2 Desempeño del País Vasco en resultados de bienestar

Indicador	Año	Valor	Evolución (último año)	Posicionamiento relativo UE-27	
				Nivel	Cambio
RESULTADOS DE BIENESTAR					
Satisfacción con la vida					
Satisfacción con la vida (0-10)	2023	7.3	←	=	--
Vida material					
Renta mediana equivalente anual de los hogares (€)	2022	19 920	←	↑	--
Proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión (AROPE) (%)	2023	15.5	→	↑↑	=
Ratio de quintiles S80/S20 por ingresos	2023	5.0	=	↓↓	=
Personas que no pueden permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada (%)	2023	11.5	←←	↓↓	--
Empleo					
Tasa de desempleo (% de la población 15-74 años)	2023	7.6	→→	↓↓	++
Grado de satisfacción con el trabajo (0-10)	2023	7.4	→	n/d	n/d
Brecha salarial de género por hora trabajada (%)	2022	8.8	←←	n/d	n/d
Vida social					
Satisfacción con el tiempo disponible (0-10)	2022	6.9	=	n/d	n/d
Confianza en las personas (0-10)	2023	6.3	→	↑↑	-
Índice de delitos contra la propiedad (por 100 000 habitantes)	2022	895	←←	↑↑	--
Aprendizaje					
Educación secundaria superior o terciaria (% población 25-64 años)	2023	78.8	→	↓	+
Aprendizaje permanente (% población 25-64 años)	2023	18.2	→	↑↑	--
Nota media en matemáticas, lectura y ciencia en PISA	2021	476	←	=	-
Salud					
Estado de salud percibido (% de personas con salud buena o muy buena)	2022	73.4	←	↑↑	=
Esperanza de vida al nacer (años)	2022	83.5	=	↑	-
Muertes prematuras por contaminación de aire (PM2.5) (por 100 000 habitantes)	2021	31.3	←	↑↑	++
Medioambiente					
Emisión de gases de efecto invernadero (toneladas CO ₂ equivalente per cápita)	2022	8.4	←←	↓↓	--
Contaminación del aire (concentración media anual de partículas PM2.5 en ug/m3)	2022	9.5	←←	↑↑	--
Tasa de reciclaje de residuos urbanos (%)	2022	47.4	→	↓	++

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de los gráficos y fuentes incluidos en el Anexo 2.

La **satisfacción con la vida** —una medida subjetiva del bienestar global de la población— ha disminuido ligeramente en el País Vasco en 2023, volviendo a los niveles de antes de la pandemia tras su subida durante 2020. Ahora se encuentra en un nivel muy similar a la media de la UE-27 (y por encima de Alemania y España).

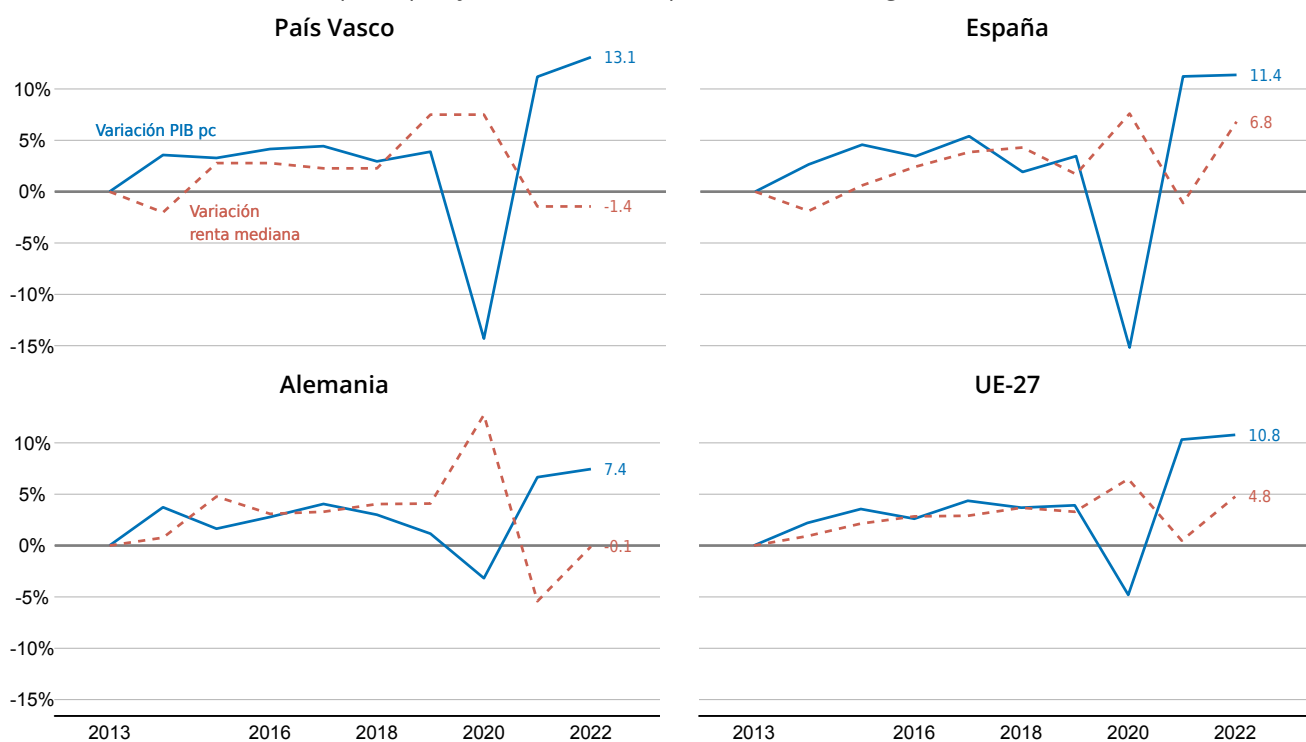
En los indicadores de **vida material**, el País Vasco está relativamente bien posicionado, por encima de la media de la UE-27 en dos de los cuatro indicadores, pero, como veremos a continuación, la evolución de los distintos indicadores presenta una imagen mixta.

Con respecto al nivel general de vida material, el País Vasco (€19 920) sigue posicionado por encima de la UE-27 (€19 089) en el indicador clave de renta mediana equivalente de los hogares, pero este indicador empeoró ligeramente entre 2020 y 2022. Además, el hecho de que esta tendencia esté ocurriendo simultáneamente con una tendencia de aumento robusto en el PIB per cápita sugiere que: (i) una menor parte de los beneficios del crecimiento económico está llegando a los hogares; (ii) la composición de los hogares está cambiando; o (iii) una combinación de ambos.

Para profundizar en esta importante relación entre la capacidad de la economía para generar renta y la renta que recibe el hogar mediano, el Gráfico 1-2 muestra la variación en las dos variables para el País Vasco, Alemania, España y la media de la UE-27 durante la última década. Es interesante observar que en los cuatro casos la variación en las dos variables había sido similar hasta el comienzo de la pandemia en 2020, con las dos líneas del gráfico muy cerca la una de la otra. Pero desde la pandemia, que provocó una fuerte caída en el PIB per cápita en todos los territorios a la vez que un aumento en la renta mediana de los hogares, las dos líneas muestran una divergencia. Podemos suponer que esta divergencia en el patrón ha sido precipitada por el shock inicial de la pandemia y por los ajustes en políticas puestas en marcha primero para

La satisfacción con la vida en el País Vasco se encuentra en un nivel muy similar a la media de la UE-27 (y por encima de Alemania y España)

GRÁFICO 1-2 Variación en PIB per cápita y renta mediana equivalente de los hogares (2013-2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de Eustat y Eurostat.

proteger los ingresos de los hogares durante la pandemia y después para fomentar la recuperación económica. Esta divergencia ha sido más profunda en el País Vasco y en España que en la media de la UE-27 o Alemania, y el declive en la renta mediana de los hogares en el País Vasco en 2021 y 2022 implica que la brecha en las variaciones aún no ha vuelto a reducirse, como es el caso en los otros territorios.

El quintil alto tiene 5 veces más ingresos que el quintil más bajo, manteniéndose esta ratio muy estable durante la última década

Los otros tres indicadores de vida material reflejan, de distintas maneras, la inclusión de la población en los frutos económicos del territorio. La ratio de quintiles S80/S20 es una medida de la desigualdad económica existente, comparando los ingresos del 20% de la población con la renta más alta con los ingresos del 20% de la población con la renta más baja. En el País Vasco, el quintil más alto tiene 5 veces más ingresos que el quintil más bajo, manteniéndose esta ratio muy estable durante la última década. Esta ratio está ahora ligeramente por encima de la media de la UE-27 (4.7) y Alemania (4.4), cuyas ratios han bajado en los últimos 2 años, y ligeramente por debajo de España (5.5), cuya ratio también está en declive. Además, como se muestra en el Recuadro 1-3, un reciente estudio de Orkestra en colaboración con Kooperatiben Kontseilua ha encontrado una relación entre este indicador de desigualdad y la presencia de empresas cooperativas en las comarcas del País Vasco.

La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión continúa su evolución descendente en 2023, tras su subida durante la pandemia

A pesar del declive en la renta mediana de los hogares y un nivel de desigualdad estable, es positivo que la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión en el País Vasco continúe su evolución descendente en 2023, tras su subida durante la pandemia. Situada en el 15.5%, es significativamente más baja que la media de la UE-27 (21.4%), Alemania (21.3%) y España (26.5%). Sin embargo, la proporción de personas que no pueden permitirse mantener su vivienda con una temperatura adecuada subió en 2023 para posicionarse ligeramente por encima de la media europea, aunque muy por debajo de España.

RECUADRO 1-3 Contribución de las cooperativas al bienestar en las comarcas del País Vasco

La Asamblea General de las Naciones Unidas en su sesión A/78/187 del 17 de julio de 2023 reconoce que, por sus valores y sus principios, las cooperativas son directamente relevantes para el desarrollo sostenible. Dicho informe establece también que las cooperativas han demostrado ser capaces de promover el desarrollo económico y social de todas las personas, incluidas mujeres, jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad y Pueblos Indígenas. Concluye también que contribuyen a la inclusión social y a la erradicación de la pobreza y el hambre y que fomentan el desarrollo sostenible en sus tres dimensiones: desarrollo social, desarrollo económico y protección ambiental.

Según los datos ofrecidos por Eustat a fecha de 1 de enero de 2023, el empleo de las cooperativas en Euskadi es de 55 268 personas distribuido en 1 848 empresas. En algunas comarcas el porcentaje de empleo cooperativo representa más del 10% del empleo total, como es el caso destacable de Debagoiena (41.7%) o los casos de Bizkaia Kosta (11.8%) o Goierri-Tolosaldea (11.2%).

En el proyecto que actualmente lleva a cabo Orkestra en cooperación con Kooperatiben Kontseilua, se ha tratado de verificar la relación entre la presencia de cooperativas en las comarcas de Euskadi y sus indicadores relativos a la igualdad de las personas como son la población en riesgo de pobreza o exclusión social, la brecha salarial de género, la renta mediana equivalente anual y la ratio S80/S20 entre la renta per cápita del 20% de la población que más ingresa y la del 20% que menos ingresa.

El empleo de las cooperativas en Euskadi es de 55 268 personas distribuido en 1 848 empresas de propiedad cooperativa

En la tabla siguiente, se presentan las comarcas de Euskadi en filas en orden decreciente de su porcentaje de empleo cooperativo y los indicadores mencionados anteriormente para cada una de ellas. La posición relativa de cada comarca en el cuartil asociado a cada indicador de igualdad se establece por colores de la siguiente manera: verde para el primer cuartil de igualdad, amarillo para el segundo cuartil de igualdad, salmón para el tercer cuartil y naranja oscuro para el cuarto cuartil. Cabe señalar que la organización de los indicadores en cuartiles no refleja posiciones absolutas del indicador de igualdad sino posiciones relativas entre todas las comarcas.

Relación entre el porcentaje de empleo cooperativo e indicadores de igualdad por comarcas

Comarca	Personas en riesgo de pobreza o exclusión (%)	Brecha Salarial (%)	Renta mediana equivalente anual (€)	S80/S20 (ratio)	Empleo cooperativas / total (%)
Debagoiena	11.80	16.0	22 710	3.6	41.7
Bizkaia Kosta	19.66	12.8	21 381	3.3	11.8
Goierri-Tolosaldea	15.68	18.1	20 087	3.8	11.2
Durangaldea	16.52	21.4	17 750	3.3	9.2
Debarrena	22.07	17.8	20 556	3.9	5.4
Donostialdea	17.90	14.6	20 500	4.1	4.7
Aiara	10.61	23.1	22 800	3.6	4.5
Gasteiz	19.78	8.9	19 457	3.9	3.2
Ezkerraldea	20.58	21.7	18 673	3.7	3.1
Bilbo	23.99	10.4	19 646	4.7	3.0
Eskuinaldea	20.75	20.5	22 467	4.8	2.9
Araba hegoaldea	19.78	16.8	18 140	3.5	0.1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS) de Gobierno Vasco (Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales) y Eustat

La realidad de una comarca es compleja y sujeta a distintas circunstancias pasadas y presentes que pueden afectar a su realidad socioeconómica actual y la presencia de cooperativas es tan solo una de ellas. No obstante, del análisis de los datos se pueden observar las siguientes realidades:

- Las tres comarcas con mayor empleo cooperativo presentan una situación más equilibrada en las variables analizadas que el resto de las comarcas y ninguna presenta indicadores ubicados en el cuarto cuartil. El caso de Debagoiena (41.7% de empleo cooperativo) se sitúa en el primer cuartil de dos de las variables analizadas y en el segundo cuartil de los dos indicadores restantes.
- La variable donde más impacta el porcentaje de empleo cooperativo de la comarca es en la ratio (S80/S20). Ninguna de las 5 comarcas con mayor empleo cooperativo se sitúa en el cuarto cuartil de dicho indicador de igualdad.
- Además, de acuerdo con otros análisis del proyecto, también se puede constatar una correlación entre el porcentaje de empleo cooperativo de las comarcas y otras variables que contribuyen a la igualdad, como son el índice de paro registrado o el porcentaje de empleo industrial.

A falta de análisis más detallados sobre la relación entre cooperativas e igualdad, las evidencias presentadas sugieren una correlación entre el porcentaje de empleo cooperativo y distintos indicadores de igualdad tal y como lo menciona el informe de Naciones Unidas. Dicho informe anima a los Gobiernos a que examinen la legislación y los reglamentos vigentes a fin de conseguir que el entorno jurídico y normativo nacional sea más propicio a la creación y el crecimiento de las cooperativas.

Fuente: Elaboración propia.

Las tres comarcas con mayor empleo cooperativo presentan una situación más equilibrada en indicadores de igualdad

La brecha salarial de género por hora trabajada, tras una bajada continuada desde 2017, se ha incrementado el último año, situándose en el 8.8 %

La evolución de los indicadores de **empleo** ha experimentado mejoras en el grado de satisfacción con el trabajo (que se sitúa en 7.4 sobre 10) y en la tasa de desempleo (7.6%) que, aunque está por encima de la media de la UE-27 (6.1%), va reduciendo la brecha año tras año. Sin embargo, la brecha salarial de género por hora trabajada, tras una bajada continuada desde 2017, se ha incrementado el último año, situándose en el 8.8%, frente al 7.3% del año anterior, porque el salario por hora trabajada aumentó más en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Este es un tema al que volveremos en el capítulo 3.

El País Vasco mantiene su liderazgo en aprendizaje permanente, pero los resultados PISA muestran un mayor declive que en la media europea en la nota media en matemáticas, lectura y ciencia

Los indicadores de **vida social** presentan un panorama mixto. La satisfacción de las personas con su tiempo disponible es estable (6.9 sobre 10) tras los aumentos de la última década (aunque no hay una comparativa reciente con otros territorios). La confianza en las personas ha aumentado del 6.1 sobre 10 en 2022 al 6.3 en 2023, recuperando una parte del declive experimentado durante la pandemia. Pero los delitos contra la propiedad por 100 mil habitantes llegaron a 895 en el País Vasco en 2022, un aumento del 31% respecto del año anterior, aunque el nivel de delitos sigue significativamente por debajo de la media de la UE-27 y ligeramente por encima de España.

Utilizamos tres indicadores para medir los resultados de la dimensión de bienestar de **aprendizaje**, importante porque la necesidad de aprender es una característica fundamental del ser humano. Por un lado, la proporción de la población entre 25 y 64 años con educación secundaria superior o terciaria sigue su trayectoria al alza en el País Vasco y al llegar al 78.8% casi ha alcanzado la media europea (79.8%). Por otro lado, con 18.2% de la población de 25-64 años que ha participado en actividades de formación o aprendizaje en 2023, el País Vasco mantiene su liderazgo en aprendizaje permanente, situándose muy por encima del 12.8% de la media europea. Por último, los nuevos resultados del Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes (PISA), que se han publicado desde el anterior Informe de Competitividad, muestran un declive preocupante en la nota media en matemáticas, lectura y ciencia, que, además, es mayor que el declive experimentado en la media de la UE-27.

La **salud** es una dimensión del bienestar en la que tradicionalmente el País Vasco ha mostrado un buen desempeño. A pesar del descenso en la proporción de la población que percibe su estado de salud como bueno o muy bueno (de 74.8% a 73.4%) y el ligero aumento en las muertes prematuras por contaminación de partículas (de 30.9 por 100 mil habitantes a 31.3), el País Vasco mantiene su liderazgo con respecto a la media de la UE-27 (y con Alemania) en estos dos indicadores y en la esperanza de vida (83.5 años).

Las emisiones de gases de efecto invernadero aumentaron un 5% en 2022, abriendo una brecha negativa con la media de la UE-27, cuyas emisiones bajaron un 1.3%

El último bloque de resultados de bienestar corresponde al **medioambiente**, por su impacto en la salud y calidad de vida de las personas, tanto en el presente como para futuras generaciones. Tanto las emisiones de gases de efecto invernadero como de contaminantes del aire aumentaron en 2022. Parte de este aumento se debería a la caída de la producción renovable de energía (ver el análisis de la palanca de capital natural más abajo) y al aumento en la demanda de gas. En el caso de los gases de efecto invernadero el aumento del 5% ha abierto una brecha negativa con la media de la UE-27, cuyas emisiones bajaron un 1.3%, y nos sitúa aún más lejos de alcanzar los niveles de reducción que serían necesarios para afrontar el cambio climático. Sin embargo, con un aumento que sitúa la tasa de reciclaje de residuos urbanos en el 47.4% en 2022, el País Vasco casi ha cerrado la brecha negativa con la media de la UE-27, aunque aún queda muy lejos de Alemania (69.1%).

1.3.2. Inclusión en los resultados de bienestar

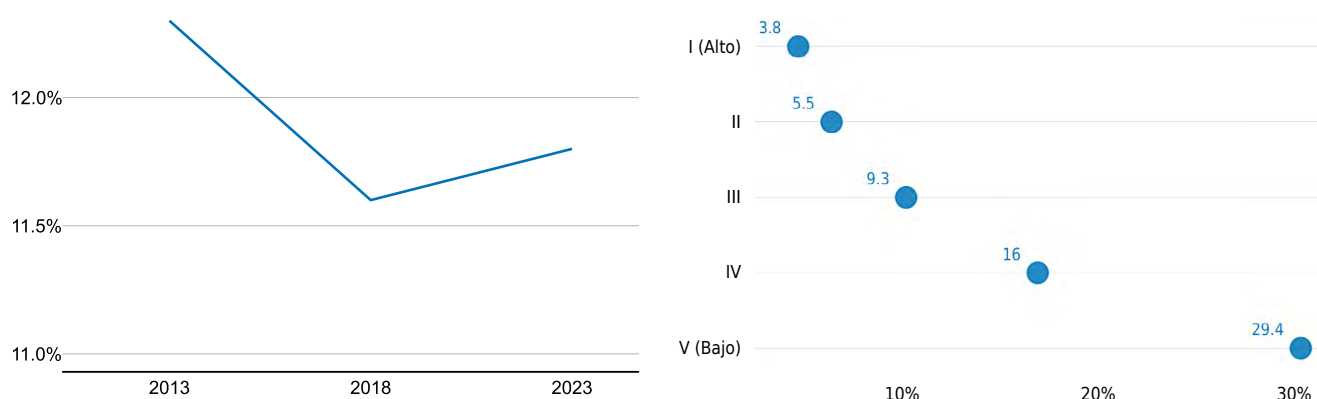
En esta sección profundizamos en el estado de inclusión de personas de distintos niveles de ingresos y educación en algunas de las dimensiones de bienestar analizadas anteriormente, enfocándonos en aquellos indicadores en los que se aprecian mayores diferencias cuando se comparan los valores medios de cada grupo. Posteriormente, en el Capítulo 3 analizamos en más detalle la inclusión específicamente por edad, género y lugar de origen.⁶

Con respecto a la **vida material**, en la sección anterior hemos visto que la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión en el País Vasco está situada en 15.5%, significativamente por debajo de la media de la UE-27, habiéndose reducido en los últimos años tras su incremento durante la pandemia. Por otro lado, la Encuesta de pobreza y necesidades sociales de Eustat revela que el conjunto de la población vasca con bajos ingresos o pobreza relativa fue del 16.5% en 2022 y el colectivo de riesgo de pobreza de mantenimiento (o ingresos)⁷ fue 4.9%, que también ha bajado desde 2020. Estas cifras apuntan a que el nivel de inclusión en la vida material general en el País Vasco es positivo y se mantiene al alza.

El nivel de inclusión en la vida material general es positivo y se mantiene al alza

Sin embargo, hay matices sobre esta foto general. Por un lado, y quizás relacionado con los altos niveles de inflación de los últimos años, la evolución de los indicadores específicos de privación en la dimensión de ingresos y mantenimiento —«No cubre en la actualidad los gastos básicos» (3.2%), «Impagados o atrasos en el pago (alquileres, créditos, hipotecas, recibos)» y «Otros problemas asociados a la subsistencia-Frío en casa en el último invierno»— han empeorado en 2022 respecto a 2020. Por otro lado, el porcentaje de hogares vascos que declaran tener dificultades para llegar a fin de mes desagregado por nivel de ingresos muestra la presencia de diferencias en la capacidad de tener un nivel básico de vida material (ver Gráfico 1-3). Mien-

GRÁFICO 1-3 Evolución de hogares con dificultades de llegar a fin de mes (% de hogares totales, 2013, 2018 y 2023) y por quintil de ingresos (% de hogares del quintil, 2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Salud de Osagin del Dpto. de Salud del Gobierno Vasco.

⁶ Aunque no tratamos explícitamente la inclusión por género en esta sección, la desagregación por género de algunos de los indicadores está incluida en el Anexo 3.

⁷ Hace referencia a una situación de insuficiencia de recursos económicos para hacer frente, en el corto plazo, a la cobertura de las necesidades básicas, particularmente las relacionadas con los gastos de alimentación, vivienda, vestido y calzado. Se encuentran en riesgo de pobreza grave los hogares que disponen, en un periodo de referencia dado, de ingresos inferiores a los umbrales señalados para hacer frente a estas necesidades básicas en función del tamaño del hogar y la edad de la persona de referencia del hogar.

tras que el porcentaje global (11.8%) en 2023 es similar a los dos anteriores años de la encuesta (2013 y 2018), hay una gran variación según el nivel de ingresos. El 29.4% de los hogares en el menor quintil de ingresos tiene dificultades para llegar a fin de mes, frente al 3.8% de los hogares con mayores ingresos.

La falta de oferta de vivienda asequible es una barrera clave para el bienestar de las personas jóvenes de entre 18 y 44 años

Otra dimensión importante de la inclusión en la vida material es el acceso a la vivienda, y las cifras muestran que en 2023 la falta de una oferta de vivienda asequible en el País Vasco es una barrera clave para personas de distintos niveles de estudios y relación con la actividad económica (ver la Tabla 1-3). La falta de inclusión en el mercado de vivienda es evidente cuando se aprecia que el 73.7% de las personas de entre 18 y 44 años con necesidad de acceso a su primera vivienda cuentan con algún ingreso o rentas propias (bien insuficiente/inestable o bien suficiente). Esto está en parte ligado a su situación laboral, aunque hay que destacar que casi la mitad (el 48.1%) de quienes tienen necesidad de acceso a primera vivienda y cuentan con ingresos insuficientes, son ocupadas fijas. Asimismo, se observa que también, entre las personas con necesidad de vivienda, hay un elevado porcentaje de universitarias.

TABLA 1-3 Distribución de las personas de 18-44 años con necesidad de acceso a primera vivienda por nivel de estudios y relación con la actividad económica (2023)

	Total	Nivel de estudios				Relación con la actividad				
		Sin estudios / Primarios	Estudios Profesionales	Estudios Secundarios	Estudios Universitarios	No asalariado	Ocupado/a fijo/a	Ocupado/a temporal	Parado/a	Otra situación
Sin ingresos	26.3	13.8	25.2	32.5	28.5	0	0	0	43.4	56.6
Con ingresos insuficientes / inestables	59.0	11.9	31.4	12.7	44	4.4	48.1	41.6	3.3	2.6
Con ingresos suficientes	14.7	4.8	30.6	14.1	50.5	14.3	66.8	18.8	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre necesidades y condiciones de vivienda de Eustat.

La insatisfacción con el trabajo es mayor en las personas trabajadoras que cuentan con menores ingresos

El **empleo** es otra dimensión de bienestar en la que se dispone de datos relevantes desagregados por nivel de ingresos y nivel de estudios que facilitan el análisis de la inclusión en diferentes aspectos. Como se ve en el Gráfico 1-4, hay una relación clara entre el nivel de ingresos y la insatisfacción en el trabajo, ya que la frecuencia de sentir insatisfacción aumenta al descender los ingresos. La brecha de insatisfacción entre los grupos extremos de ingresos se sitúa en 2023 en 9 puntos porcentuales. Por otro lado, no hay una relación clara entre la insatisfacción en el trabajo y el nivel de estudios, y son las personas con educación secundaria alta quienes están menos satisfechas con el trabajo.

GRÁFICO 1-4 Insatisfacción en el trabajo por nivel de ingresos y nivel de estudios (% del grupo, 2023)

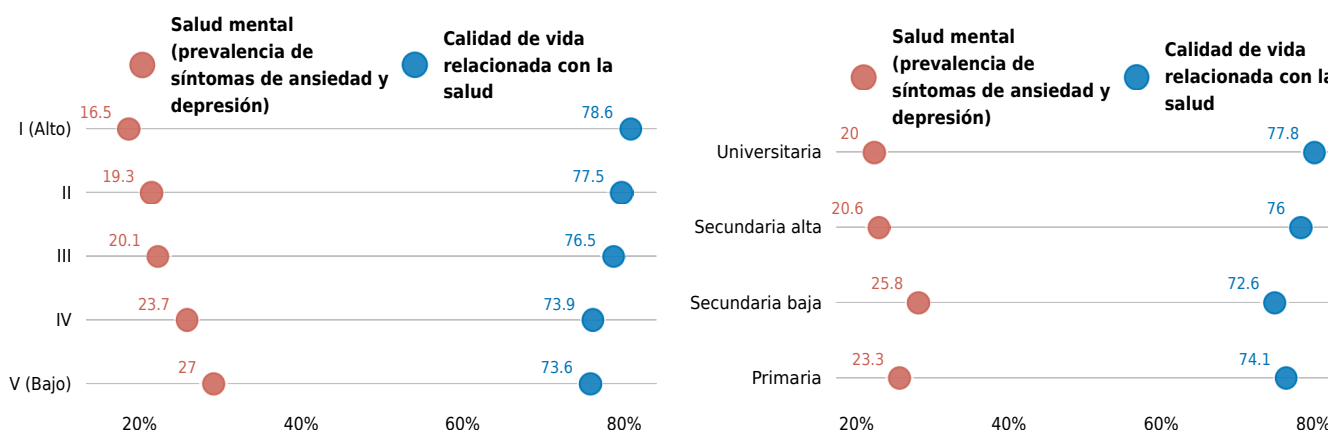


Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Salud de Osagin del Dpto. de Salud del Gobierno Vasco.

Por último, con respecto a la dimensión de bienestar en **salud**, el Gráfico 1-5 muestra que los valores promedio de la autopercepción de calidad de vida relacionada con la salud aumentan generalmente a medida que aumentan los ingresos, con una diferencia de cinco puntos porcentuales entre la franja más alta y la más baja. La prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión, una medida de salud mental, por su parte muestra una relación inversa con el nivel de ingresos, consistente con los resultados de calidad de vida referidos a la salud. La implicación es que la inclusión en resultados de salud está condicionada por los ingresos, siendo las personas en el tramo medio-bajo de la distribución de ingresos quienes perciben una peor salud. La relación con respecto al nivel de estudios es similar en el sentido de que son las personas con nivel de estudios más bajos (primaria y secundaria baja) quienes tienen una peor salud mental y peor percepción de su calidad de vida relacionada con la salud.

La inclusión en resultados de salud está condicionada por los ingresos, siendo las personas con ingresos medio-bajos las que perciben peor salud

GRÁFICO 1-5 Autopercepción de salud por nivel de ingresos y nivel de estudios (% de cada grupo, 2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Salud de Osagin del Dpto. de Salud del Gobierno Vasco.

1.4 Palancas dinámicas para la competitividad y el bienestar

Tras analizar los resultados más recientes de competitividad y bienestar en el País Vasco, es decir, el interior del marco ilustrado en la la Figura 1-1,

En esta sección analizamos los indicadores clave en cada una de las seis palancas dinámicas sobre las que las políticas y las estrategias de los actores y los gobiernos pueden incidir (la parte de la derecha del marco). Los datos de los indicadores se presentan en la Tabla 1-4 y los gráficos de evolución en el Anexo 4.

TABLA 1-4 Desempeño del País Vasco en palancas de competitividad

Indicador	Año	Valor	Evolución (último año)	Posicionamiento relativo UE-27	
				Nivel	Cambio
PALANCAS					
Capital natural					
Intensidad energética (toneladas equivalentes de petróleo/M€)	2022	85.8	→	↑↑	--
Cuota de energías renovables en el consumo final bruto de energía (%)	2022	18.2	←←	↓↓	--
Recaudación fiscal medioambiental (% PIB)	2021	1.75	→	↓↓	++
Empleo en el sector de bienes y servicios medioambientales (% empleo total)	2021	2.06	→	↑↑	--
Valor añadido bruto en el sector de bienes y servicios medioambientales (% VAB total)	2021	1.95	←	↑↑	--
Capital físico					
Formación bruta de capital (% PIB)	2023	24.3	←	↑↑	--
Stock de capital físico (veces PIB)	2023	3.2	←	↑↑	--
Formación bruta de capital en bienes de equipo (% formación bruta de capital total)	2023	40.1	→	↑↑	+
Financiación					
Patrimonio neto sobre activos (mediana, %)	2023	49.0	→	n/d	n/d
Stock de entrada de inversión extranjera directa (IED) (% PIB)	2022	26.6	←←	↓↓	--
Stock de salida de inversión extranjera directa (IED) (% PIB)	2022	95.1	→→	↑↑	++
Conocimiento					
Gasto en I+D total (% PIB)	2022	2.08	←	↓↓	-
Patentes científicas EPO por millón de habitantes (promedio trienal)	2022	49.6	←←	↓↓	++
Publicaciones científicas WOS por millón de habitantes (promedio trienal)	2022	3 814	←	↑↑	=
Porcentaje de patentes EPO en tecnologías medioambientales (% total patentes)	2021	18.7	→	↑↑	++
Capital humano					
Personal médico (por cada 100k habitantes)	2021	560	=	↑↑	-
Población de 25-34 años con educación secundaria alta o terciaria (ISCED 3-8) (%)	2023	87.7	→	↑	++
Población de 25-34 años con educación terciaria (ISCED 5-8) (%)	2023	67.6	→→	↑↑	+
Tasa de empleo (% población 15-64 años)	2023	69.9	→	=	+
Porcentaje de personas empleadas con capacidades TIC (%)	2023	5.3	→	↑↑	=
Porcentaje de graduados en TIC (%)	2022	4.8	→→	↑↑	-
Capital social					
Índice de calidad de gobierno	2024	0.05	←←	↑	n/d
Pymes que cooperan en I+D (% est. CORE)	2022	23.4	→	↑↑	++
Publicaciones con cooperación con la industria (media trienal) (% publicaciones)	2022	2.44	→	↓↓	++

Fuente: Elaboración propia a partir de los gráficos y fuentes incluidos en el Anexo 4.

La primera palanca es la de **capital natural**, importante porque la competitividad de un territorio y de sus empresas puede mejorar a través de una mayor eficiencia y productividad en el uso de materiales, energía y otros recursos, una menor huella medioambiental y la innovación hacia productos y servicios más verdes y las soluciones basadas en la naturaleza.⁸ Aquí consideramos indicadores relacionados con la energía, la fiscalidad medioambiental y el peso del sector de bienes y servicios medioambientales.

Los indicadores energéticos muestran que el País Vasco sigue mejorando su intensidad energética (cociente entre el consumo interior bruto de energía y el PIB), donde tiene una ventaja consolidada con respecto a la media de la UE-27 (y también de Alemania y España), aunque con Alemania dicha brecha se está reduciendo paulatinamente año tras año. Por otro lado, la cuota de energías renovables sobre el consumo final bruto de energía sufrió un declive en el País Vasco, pasando del 20.2% en 2021 al 18.2% en 2022, mientras que esta cuota en otros territorios seguía aumentando. Un declive así en un año es algo relativamente habitual dado que tanto la producción renovable como el consumo energético son variables.⁹ No obstante, resulta destacable el hecho de que el País Vasco esté por detrás de la media de la UE-27 en este indicador con una diferencia que no ha disminuido en la última década (ver el Anexo 4). Además, la forma en que se lleva a cabo la transición energética incide en los elementos de inclusión de los resultados de bienestar analizados en la sección anterior (ver Recuadro 1-4).

El País Vasco sigue mejorando su intensidad energética, pero sigue por detrás de la media de la UE-27 en cuota de energías renovables

Por su parte, la ratio de recaudación fiscal medioambiental respecto al PIB aumentó en el País Vasco en 2021, recuperando la caída del 2020 y situándose en 1.75%, un nivel muy similar al de Alemania y España. No obstante, sigue estando significativamente por debajo de la media de la UE-27 (2.24%).

Por último, los indicadores sobre el peso del sector de bienes y servicios medioambientales en la economía demuestran un buen posicionamiento con respecto a la media de la UE-27,¹⁰ pero un estancamiento en términos de crecimiento en los últimos años después del fuerte crecimiento experimentado hasta 2019. Por su parte, la Organización Dinamizadora de Clúster medioambiental del País Vasco, Aclima, cuenta con 124 entidades asociadas (94 empresas privadas, 18 entidades públicas, 6 centros tecnológicos, 4 universidades y 2 asociaciones internacionales) que generan empleo a 7 856 profesionales, quienes facturaron en 2021 2 101 millones de euros, representando así el sector ambiental vasco el 5% del PIB.¹¹

⁸ El Informe de Competitividad 2023 proporcionó un análisis detallado de la relación entre la competitividad y la sostenibilidad medioambiental en el País Vasco (Orkestra, 2023).

⁹ De hecho, en 2022, se redujo la producción renovable a nivel nacional un 4% de acuerdo con datos de Red Eléctrica, debido fundamentalmente al descenso de la producción hidráulica y a pesar de alcanzar máximos en eólica y solar fotovoltaica. Como consecuencia de ello y a pesar de una ligera reducción del consumo final de energía, el País Vasco vio reducirse dicha ratio, dado que una parte relevante de su consumo energético en general, pero eléctrico en particular, procede del resto de España (véase <https://www.sistemaelectrico-ree.es/2022/informe-del-sistema-electrico/generacion/generacion-de-energia-electrica/generacion-renovable-de-energia-electrica>).

¹⁰ Es importante tener en cuenta que estos datos no son totalmente comparables, ya que el País Vasco incluyen algunos elementos adicionales, que al no ser obligatorios no están incluidos en los datos de la UE-27, Alemania y España.

¹¹ Aclima (2024). Recuperado de <https://aclima.eus/somos/>. Los socios, generalmente de tamaño reducido, están organizados alrededor de seis grandes cadenas de valor transversales y que se interrelacionan con el resto de la economía: (i) residuos (minimización, reutilización, reciclado, gestión y valorización); (ii) suelos contaminados (investigación y recuperación); (iii) ciclo integral del agua; (iv) aire y cambio climático; (v) ecosistemas y (vi) producción ecoeficiente y ecodiseño.

RECUADRO 1-4 Transición energética justa

La transición energética sostenible requiere importantes transformaciones sociales que incluyen el empoderamiento de las personas consumidoras

La transición energética hacia la sostenibilidad medioambiental va más allá del cambio tecnológico y de la disponibilidad de recursos. Implica importantes transformaciones sociales y de comportamiento en un contexto donde deben involucrarse todos los agentes del sistema, especialmente los consumidores.

La transición debe impulsar el empoderamiento de las personas consumidoras y la adopción de un papel activo frente a su tradicional rol de consumidor pasivo. La transición facilitará el acceso de los hogares a soluciones de autoconsumo y de comunidades energéticas, a servicios de flexibilidad mediante cargas inteligentes de vehículos eléctricos y respuesta de demanda con el uso de contadores y electrodomésticos inteligentes. Las comunidades energéticas contribuyen, por su parte, a la equidad social y justicia energética, donde se maximizan los beneficios para la comunidad y aumenta su participación, reconociendo los grupos marginados o vulnerables (Caramizaru y Uihlein, 2020).

El País Vasco constituye el principal polo de desarrollo de comunidades energéticas en España, con el 31 % del total (118 de las 386 activas en 2023), y alrededor de tres veces más que las siguientes tres comunidades autónomas con mayor número de comunidades energéticas activas (Cataluña, 43; Comunidad Valenciana, 40; y Navarra, 36) (Valero *et al.*, 2021).

Sin embargo, no todos los colectivos pueden participar de las ventajas que plantean la transición energética y las renovables. Es necesario conocimiento sobre las innovaciones tecnológicas y sociales, capacitación para el desarrollo de habilidades, participación en la toma de decisiones y control sobre los recursos disponibles. No obstante, el acceso desigual a los recursos puede llevar a la exclusión de la transición, especialmente a los colectivos en situación de pobreza energética (DellaValle y Czako, 2022).

Uno de los factores determinantes de la pobreza energética son los elevados precios de la energía.¹² Se espera que el despliegue de las fuentes de energía renovable conlleve menores precios de la electricidad en el mercado mayorista, lo que podría contribuir a mitigar la pobreza energética si los menores costes de generación se trasladan al consumidor final. Sin embargo, esta disminución no está garantizada, ya que la factura de electricidad no solo depende de los costes de generación.

Asimismo, se espera una mejora de la eficiencia energética en los hogares fruto de la electrificación de la calefacción (bombas de calor) y del transporte (vehículos eléctricos), así como del cambio en el comportamiento de las personas (uso compartido de vehículos). Zhao *et al.* (2022) concluyen que en Europa un aumento del consumo de energía renovable y una mejora de la eficiencia energética conducirán a una disminución de la pobreza energética.

La descarbonización a través de renovables requiere nuevas inversiones en tecnologías de generación, en redes eléctricas inteligentes, y otros, para lo que, además de financiación, se necesitan profesionales en ámbitos como la digitalización, la fabricación de equipamientos, instaladores, etc., actividades con niveles salariales relativamente altos.

Esta inversión permitirá una reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y de partículas contaminantes, generando beneficios en torno a la mitigación del cambio climático, mejora de la calidad del aire y consecuentemente menores muertes prematuras y costes en salud relacionados con afecciones derivadas de la contaminación del aire. Se estima que en la UE la reducción de las emisiones evitarán 58 000 muertes prematuras y generarán ahorros de entre 40 000 y 140 000 millones de euros en costes sanitarios por el impacto de la mala calidad del aire (European Council, 2020; Monitor Deloitte *et al.*, 2021).

Los proyectos de renovables que cuenten además con participación de la comunidad generarán empleo y promoverán el desarrollo económico local, favorecerán el acceso a la energía, fomentarán la cohesión territorial y social, y aumentarán el atractivo de las comarcas y provincias, a la vez que reducirán la desigualdad en el territorio.

Los proyectos de renovables con participación de la comunidad generarán empleo, favorecerán el acceso a la energía, fomentarán la cohesión social, y reducirán la desigualdad

Transición energética justa para un bienestar inclusivo



Nota: LVTECC - LEY 1/2024, de 8 de febrero, de Transición Energética y Cambio Climático.

Fuente: Elaboración propia

Para la palanca de **capital físico** incluimos indicadores de formación bruta de capital y stock de capital. El País Vasco está bien posicionado con respecto a la media de la UE-27 y Alemania en los dos ámbitos. Sin embargo, tanto la formación bruta de capital sobre el PIB como el stock de capital físico cayeron ligeramente en 2023 y este último lo hizo en mayor medida que en la UE-27 y Alemania, donde, de hecho, aumentó ligeramente el último año. Dentro de la formación bruta de capital lo que sí aumentó fue la proporción destinada a bienes de equipo, situándose en el 40.1 % e incrementando la brecha con respecto a los otros territorios (30.6 % en Alemania y 29.5 % en la UE-27).

En cuanto a la palanca de **financiación**, cabe destacar la evolución positiva del indicador de patrimonio neto, un indicador estructural que hace referencia a los fondos que los socios tienen invertidos en las empresas, que ha ido mejorando y se sitúa en el 49 %. Por otro lado, se mantiene la posición inversora de la economía en el exterior, con un nivel de stock de salida de inversión extranjera directa (IED) (95 % del PIB) claramente superior al de economías como la española o incluso la alemana, asociado al elevado grado de internacionalización de las empresas vascas. Sin embargo, el stock entrante de inversión (IED), que ya es estructuralmente bajo, se redujo ligeramente en el último año, en contraposición con lo que ocurrió en otros territorios. Estos datos corroboran las conclusiones de Kamp *et al.* (2024) donde se constata que la cantidad de IED entrante es estructuralmente inferior a la cantidad de IED que las empresas vascas acometen en el exterior a lo largo del tiempo; asimismo la gran mayoría de la inversión entrante se destina a adquisiciones de proyectos empresariales existentes.

La cantidad de IED entrante es estructuralmente inferior a la IED que las empresas vascas acometen en el exterior

¹² Véase: https://energy.ec.europa.eu/topics/markets-and-consumers/energy-consumer-rights/energy-poverty_en

RECUADRO 1-5 Grupos empresariales en el País Vasco: Una mirada dinámica

De las 11 265 empresas vascas que pertenecen a grupos empresariales, el 76 % tiene matrices vascas

La evolución de los grupos empresariales refleja la estructura societaria de una economía, así como los flujos de inversión en capital que realiza en el exterior (IED saliente) o recibe (IED entrante). La investigación desarrollada por Orkestra y *Deusto Business School*, con el respaldo del Instituto Vasco de Finanzas, ha identificado en Euskadi 11 265 empresas (de un total de 24 618 empresas analizadas) que pertenecen a 4 230 grupos empresariales, un 3.4 % más que en 2023 (Garmendia-Lazcano *et al.*, 2023). Entre los grupos empresariales identificados la presencia de grupos extranjeros es minoritaria, ya que un 76 % tiene matriz vasca, frente a un 13 % con matriz española de fuera del País Vasco y un 11 % con matriz extranjera.

El novedoso análisis dinámico realizado sobre la base del trabajo de Garmendia-Lazcano *et al.* (2023) indica que existe un leve incremento de empresas que pertenecen a grupos empresariales extranjeros, lo cual puede ser indicativo de un cambio estructural en la composición de la economía:

Empresas vascas afiliadas a grupos	2023		2024	
Matriz vasca	8 371	77 %	8 591	76 %
Matriz española no vasca	1 385	13 %	1 466	13 %
Matriz extranjera	1 142	10 %	1 208	11 %
	10 898	100 %	11 265	100 %

Otras tendencias que se observan en la composición de los grupos empresariales son:

- **Evolución en la tipología del accionariado:** Ha aumentado entre el accionariado de las empresas vascas la presencia de empresas (+0.5 puntos porcentuales) y del capital riesgo (+0.1 puntos porcentuales), mientras que la participación de los accionistas privados, que son el principal tipo de accionista con un peso del 66.4 %, ha disminuido en 0.6 puntos porcentuales. El control total es el preferido por todas las tipologías de accionistas, salvo el capital riesgo, que suele optar por un tipo de control minoritario (<50 %).
- **Diversificación sectorial e internacionalización:** Uno de los aspectos más destacados es la capacidad de los grupos empresariales vascos para diversificar sus actividades y expandirse más allá del ámbito regional. El 48 % de las filiales vascas no pertenece al mismo sector de actividad que su empresa matriz. Este efecto es especialmente intenso en el sector industrial, donde observamos una diversificación de la actividad industrial a otras actividades, especialmente vinculadas a servicios (las matrices industriales tienen 217 filiales en actividades de servicios). Además, el 26.2 % de los grupos con matriz en el País Vasco tiene alguna filial en el extranjero.
- **Una región conectada con otros territorios:** Hay una mayor presencia de grupos empresariales vascos en el extranjero, que de grupos extranjeros en el País Vasco (diferencia especialmente favorable con América y Asia-Oceanía). Analizando los principales 20 países donde tienen presencia los grupos empresariales vascos éstos se sitúan en Europa (456 grupos que tienen 774 filiales), América del Norte (251 grupos que tienen 826 filiales), América del Sur (182 grupos que tienen 372 filiales), y Asia-Oceanía (111 grupos que tienen 224 filiales). Por el contrario, al analizar el origen de los grupos empresariales extranjeros se observa una importante presencia de grupos de Europa (429 grupos que tienen 830 filiales), una notable menor presencia de grupos de América del Norte (116 grupos que tienen 249 filiales) y una presencia testimonial de grupos de Asia-Oceanía (21 grupos que tienen 34 filiales).

Fuente: Elaboración propia basada en Garmendia-Lazcano *et al.* (2023) y SABI – Informa.

Hay una mayor presencia de grupos empresariales vascos en el extranjero, que de grupos extranjeros en el País Vasco

Los indicadores de la palanca de **conocimiento**, como en años anteriores, tienen claroscuros. Por un lado, después de alcanzar su punto más alto (2.11 %) en 2021, el gasto en I+D total como porcentaje del PIB bajó ligeramente a 2.08 % en 2022 (aunque el gasto en I+D subió substancialmente, el PIB subió aún más). Se mantiene justo por debajo de la media de la UE-27 (2.24 %) y muy por debajo de nuestras regiones de referencia Alta Austria (3.51 %) y Baden-Wurtemberg (5.59 %).

El gasto en I+D como porcentaje del PIB (2.08 %) se mantiene justo por debajo de la media de la UE-27 (2.24 %) y muy por debajo de Alta Austria (3.51 %) o Baden-Wurtemberg (5.59 %)

El nivel de patentes por millón de habitantes en el País Vasco continúa por debajo de la UE-27, y aún más abajo que los otros territorios de referencia. Sin embargo, el declive identificado para este indicador en todos los territorios en 2022 es debido a que los datos no están aún completos, y el declive presentado en el País Vasco es hasta ahora relativamente menor que en la UE-27. Algo similar pasa con el indicador de publicaciones científicas por millón de habitantes, que muestra un declive en todos los territorios, menor en el País Vasco, que mantiene su posición muy por encima de la media de la UE-27 y de los otros territorios considerados.

La evolución del porcentaje de patentes en tecnologías medioambientales también es positiva, especialmente relevante por la importancia de innovar en este ámbito para la transición hacia una competitividad medioambientalmente sostenible (Orkestra, 2023). Aumentó al 18.7 % en 2022, y se posiciona muy por encima de la media de la UE-27, que ha bajado al 12.8 %.

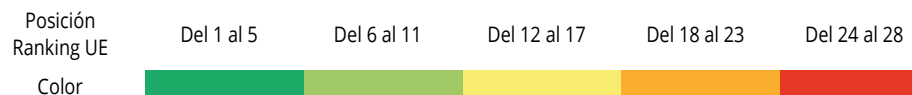
El porcentaje de patentes en tecnologías medioambientales (18.7 %) está muy por encima de la media de la UE-27 (12.8 %)

Junto con la transición verde, la transición digital afecta a todos los sectores de la economía y sociedad, y los conocimientos relacionados con la digitalización son particularmente críticos para la competitividad de las empresas y el bienestar de las personas. Para profundizar en la situación del País Vasco en esta dimensión específica de conocimiento, el Recuadro 1-6 proporciona el diagnóstico central y los mensajes clave de un reciente Informe de Orkestra sobre la economía y sociedad digitales del País Vasco (Franco *et al.*, 2024).

RECUADRO 1-6 La digitalización de la economía y sociedad vasca

En diciembre de 2022 el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo tomaron la decisión de declarar esta década como Década Digital para poner de manifiesto la importancia de esta dimensión y ampliar el enfoque de la política europea con respecto a la transformación digital. Como consecuencia, el índice DESI (Índice de Economía y Sociedad Digitales por sus siglas en inglés) ha asumido una mayor importancia en la monitorización de la digitalización en Europa, con la primera edición del informe anual sobre el estado de la Década Digital publicado en septiembre de 2023 (Comisión Europea, 2023b). En dicho informe se compara el desempeño de los estados miembros en un *dashboard* estructurado en 4 dimensiones: (i) competencias digitales; (ii) infraestructuras digitales; (iii) transformación digital de las empresas; y (iv) digitalización de los servicios públicos. El informe de Franco *et al.* (2024) aplica este *dashboard* al País Vasco, con los siguientes resultados.

Indicador	Valor (último año)	Posición	Posición respecto a la media UE 27	Posición ranking
1 Competencias digitales				
1a1 Usuarios de Internet	↑	↗	▲	6
1a2 Competencias digitales, al menos de nivel básico	--	--	▲	11
1a3 Competencias digitales, por encima de nivel básico	--	--	▲	11
1a4 Competencias de creación de contenidos digitales, al menos de nivel básico	--	--	▲	11
1a5 Empresas que imparten formación en TIC	↑	→	▲	11
1a6 Mujeres con competencias digitales, al menos de nivel básico	--	--	▲	11
1b1 Especialistas en TIC	↑	↑	▲	11
1b2 Graduados en TIC	↑	↓	▲	11
1b3 Mujeres especialistas en TIC	↑	↑	▲	11
2 Infraestructuras digitales				
2a1 Implantación de banda ancha fija de al menos 100 Mbps	↑	↑	▲	11
2a2 Implantación de banda ancha fija de al menos 1 Gbps	↑	↑	▲	11
2a3 Cobertura de red fija de muy alta capacidad (VHCN)	↑	↘	▲	11
2a4 Cobertura de la fibra hasta las instalaciones (FTTP)	↑	↘	▲	11
2b1 Implantación de banda ancha móvil	↑	→	▲	11
2b2 Cobertura 5G	↑	↓	▲	11
2b3 Espectro 5G	↑	↗	▲	11
3 Transformación digital de las empresas				
3a1 Pymes con al menos un nivel básico de intensidad digital	↑	↘	▲	11
3b1 Intercambio electrónico de información	↑	→	▲	11
3b2 Redes sociales	↑	→	▲	11
3b3 Macrodatos	↑	↓	▲	11
3b4 Nube	--	--	▲	11
3b5 Inteligencia artificial	--	--	▼	11
3b6 Facturación electrónica	↑	↓	▲	11
3c1 Pymes que realizan ventas en línea	↑	↘	▼	11
3c2 Volumen de negocio del comercio en línea	↑	↓	▼	11
3c3 Ventas transfronterizas en línea	↑	↑	▼	11
4 Digitalización de los servicios públicos				
4a1 Usuarios del gobierno electrónico	↑	↑	▲	11
4a2* Dificultad en el uso una página web de las AA.PP.	--	--	▼	11
4b1 Acceso al historial de salud electrónico	--	--	▲	11



Notas: En la primera columna se expone la variación en valores desde el primer hasta el último año disponible, ofreciendo una flecha verde si la variación ha sido positiva y roja si ha sido negativa. En la segunda columna, la orientación de la flecha indica su variación en la posición del ranking europeo: La flecha verde, orientada hacia arriba, significa que ha mejorado más de tres posiciones; la amarilla, levemente inclinada hacia arriba, que ha mejorado entre 1 y 3 posiciones; la amarilla horizontal, que se ha mantenido igual; la amarilla, levemente inclinada hacia abajo, que ha caído entre 1 y 3 posiciones y, la roja, que ha empeorado más de tres posiciones. En la tercera columna se observa la posición del País Vasco respecto a la media europea, colocándose por encima de la misma si obtiene una flecha de color verde y por debajo si la flecha es roja. La columna de posición del ranking se ha configurado agrupando las posiciones según lo indicado en la escala de colores, siendo el color verde indicativo de una posición alta y el rojo de una baja posición.

Las primeras dos columnas reflejan el dinamismo en los indicadores: los cambios en el nivel de cada indicador en el País Vasco y los cambios en su posicionamiento con respecto a los demás países. El País Vasco ha mejorado su valor en todos los indicadores, algo que refleja la situación de avance continuado en que nos encontramos con respecto a la digitalización de nuestra economía y sociedad. Sin embargo, el aumento en los indicadores es una tendencia generalizada en todos los territorios, y la segunda columna muestra un escenario diverso en términos de la evolución del País Vasco con respecto a otros territorios.

Las otras dos columnas muestran el posicionamiento actual del País Vasco en cada indicador: su posición relativa a la media europea y en el ranking de los 28 territorios analizados. En general, la foto es muy positiva, con el País Vasco por encima de la media europea en 24 de los 29 indicadores, en una de las cinco primeras posiciones en 9 de ellos y entre las posiciones 6 y 11 en otros 8.

El País Vasco está por encima de la media europea en 24 de los 29 indicadores de digitalización incluidos en el índice DESI

Dentro de este panorama general, destacan los siguientes mensajes.

- **Competencias digitales:** El País Vasco tiene claras fortalezas en competencias digitales, pero sin ser líderes en Europa (salvo en el indicador de mujeres especialistas en TIC). Un área que llama la atención, especialmente de cara al futuro, es el número de graduados en TIC, donde el País Vasco ha perdido posiciones en el ranking y queda bastante lejos de los países líderes.
- **Infraestructuras digitales:** El País Vasco se sitúa claramente entre los líderes de Europa, ocupando las primeras 7 posiciones en todos los indicadores (con la excepción de cobertura de 5G).
- **Transformación digital de las empresas:** El panorama es muy diverso. Mientras que las empresas del País Vasco están bien posicionadas en los fundamentos de la digitalización, su posicionamiento es más bajo en elementos más avanzados como el uso de los macrodatos, la nube, la facturación electrónica y, especialmente, la inteligencia artificial.
- **Digitalización de los servicios públicos:** Esta dimensión carece de varios de los indicadores incluidos en el DESI europeo, debido a las dificultades de tener indicadores compatibles con los del *e-Government Benchmark*. De los tres indicadores incluidos, el País Vasco lidera en el acceso al historial de salud electrónico y muestra una posición media, con mejoras, en el número de personas usuarias del gobierno electrónico. Sin embargo, está a la cola con respecto al indicador que refleja la dificultad del uso de las páginas web de las administraciones públicas.¹³

El análisis apunta en general a continuar con los esfuerzos de los últimos años en las dimensiones de competencias digitales, infraestructuras y digitalización de los servicios públicos. Sin embargo, con respecto a las competencias digitales, las bajas tasas de graduados en TIC y relativamente bajas tasas de especialistas TIC indican que hay que llevar a cabo esfuerzos adicionales, especialmente dada su probable interrelación con algunas de las áreas más sofisticadas de transformación digital de las empresas, en las que el País Vasco se encuentra rezagado respecto a otros territorios (el uso de los macrodatos, la nube, la facturación electrónica y, especialmente, la inteligencia artificial).

Fuente: Franco et al. (2024). Ver el Informe completo en: <https://doi.org/10.18543/DVOC9093>

El País Vasco se encuentra detrás de otros territorios en algunas de las áreas más sofisticadas de transformación digital de las empresas

La tasa de empleo, que captura la intensidad con la que un territorio aprovecha el capital humano, ha mejorado y se encuentra a la par de la UE-27 (70 %)

La población con educación secundaria alta y terciaria ha crecido sustancialmente en 2023 y queda por encima de la media de la UE-27 por primera vez desde 2013

Los indicadores presentados para la palanca del **capital humano** muestran un desempeño muy positivo. El indicador de personal médico por 100 000 habitantes, que refleja en términos generales la capacidad de un territorio de mantener en buen estado su capital humano, es el único indicador que no ha mejorado en el último año, manteniéndose estable en 560, un 40 % por encima de la media de la UE-27 (397). Por otro lado, la tasa de empleo, que captura la intensidad con la que un territorio aprovecha el capital humano disponible, ha mejorado en 2023 más que la media de la UE-27, cerrando la brecha que existía anteriormente para situarse a la par (70 %).

Los dos indicadores que capturan las capacidades generales de la población más joven (el porcentaje de la población entre 25 y 34 años por nivel educativo) han mantenido la tendencia de mejora de los últimos años. La población con educación ter-

¹³ Es importante reconocer las limitaciones de este indicador, dado que sólo se dispone de datos para un año, al mezclar las páginas web de distintos niveles de administración, y al no considerar que el volumen de usuarios que accede a las páginas web de las administraciones públicas varía de un lugar a otro.

ciaria (ISCED 5-8) llegó al 67.6 % en 2023, muy por encima de la media de la UE-27 (43.1 %) y de Alemania, España, Alta Austria y Baden-Wurtemberg. Por otro lado, la población con educación secundaria alta y terciaria (ISCED 3-8) —un área en el que el País Vasco ha sido más débil en el pasado— ha crecido sustancialmente en 2023. Con un nivel de 87.7 % queda por encima de la media de la UE-27 (85.5 %) por primera vez desde 2013.

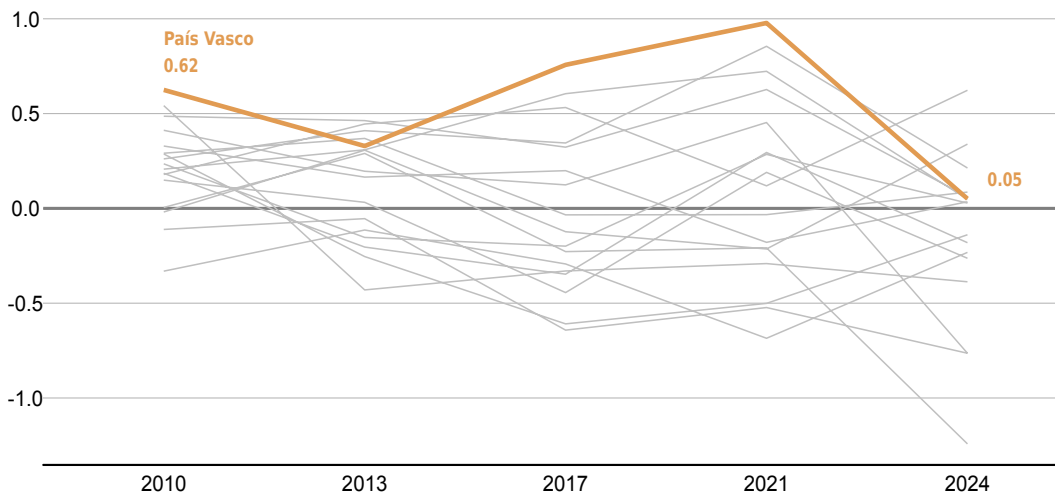
Analizamos también dos indicadores que reflejan las capacidades específicas en el ámbito digital, que son cada vez más importante por el rol fundamental que juega la digitalización en todos los sectores de la economía. Tanto el porcentaje de personas empleadas con capacidades TIC como el porcentaje de personas graduadas en TIC han aumentado en los últimos años, situando al País Vasco muy por encima de la media europea en ambos. Sin embargo, la brecha positiva con la UE-27 se está reduciendo en el porcentaje de personas graduadas en TIC, y el País Vasco queda por detrás de Alemania y España en este indicador (véase también el Recuadro 1-6).

Las publicaciones científicas en cooperación con la industria en el País Vasco (2.4 %) son inferiores a la media de la UE-27 (4.3 %)

La última palanca tratada en la Tabla 1-4 es la del **capital social e institucional**, donde se observa una evolución positiva en los dos indicadores que capturan la sofisticación de la cooperación. El 23.4 % de las pymes vascas cooperaban en I+D en 2022, una proporción significativamente más alta que la media de la UE-27 (5.9 % en 2020, último año con datos comparables).¹⁴ Sin embargo, a pesar de una evolución positiva en 2022, solo 2.4 % de las publicaciones científicas en el País Vasco son en cooperación con la industria, señalando un nivel de cooperación academia-industria mucho menor que en la media de la UE-27 (4.3 %) (y también más baja que en Alemania, España, Alta Austria y Baden-Wurtemberg).

Por otro lado, el índice de calidad de gobierno, un indicador que se actualiza cada tres o cuatro años a través de una encuesta de percepción, presenta, tras un ascenso continuado en ediciones anteriores, una caída considerable en el País Vasco en su edición más reciente. El valor del indicador no es directamente comparable de un año a otro porque cada año se estandariza para que el valor de la UE-27 sea igual a cero. Es decir, el valor indica si la valoración de la ciudadanía sobre las distintas administraciones presentes en el territorio (desde la nacional a la local) es superior o inferior a la media europea. El Gráfico 1-6 muestra la evolución de las comunidades autónomas españolas y se observa que el índice ha caído en varias de ellas, pero no en todas, y que el País Vasco ha pasado de la primera posición en el Estado a la sexta posición. El índice valora tres componentes de la calidad de las administraciones públicas: 1) la calidad de la educación, el sistema sanitario y la aplicación de la ley, en el que el País Vasco se sitúa en séptimo lugar entre las regiones españolas; 2) la percepción de corrupción y el haber experimentado algún modo de corrupción, en el que el País Vasco está en segundo lugar; y 3) la imparcialidad en cuanto a igualdad de trato o a la existencia de privilegios en la educación, el sistema de la salud o la aplicación de la ley, que es el componente en el que el País Vasco está peor posicionado (en la posición 12 entre las regiones españolas) y que es el que más ha caído con respecto a la ronda anterior, ya que en el año 2021 se situaba en la primera posición en España en los componentes de corrupción e imparcialidad y en segunda posición en el componente de calidad.

¹⁴ Los datos del INE, aunque no directamente comparables, apuntan a que los niveles de cooperación de las empresas vascas se sitúan en niveles no tan elevados, pero, aun así, bastante por encima de la media nacional.

GRÁFICO 1-6 Evolución del índice de calidad de gobierno en las comunidades autónomas españolas

Fuente: Elaboración propia a partir de European Quality of Government Index de la University of Gothenburg.

1.5 Resumen

Del análisis realizado se desprende que el desempeño en **competitividad económica** es muy robusto: la economía ha seguido creciendo, con mejoras en la productividad tanto de la economía en su conjunto como del sector manufacturero, lo que ha dado como resultado una reducción en los costes laborales unitarios y una mejora en la rentabilidad empresarial. Como la evolución de estas variables ha sido, en general, mejor que en la UE-27, se ha incrementado la distancia que mantiene el País Vasco por encima de la media en la mayoría de las variables y se ha reducido la brecha en cuanto a los costes laborales unitarios manufactureros, que están por encima de los de la UE-27. En lo que respecta al comercio exterior, aunque el peso de las exportaciones en el PIB cayó en 2023, lo hizo en menor medida que en otros territorios y mejoró el saldo comercial.

En innovación también se han producido avances, habiéndose incrementado el porcentaje de pymes que hacen innovación tanto de producto como de proceso. Sin embargo, del análisis comparado se desprende que es especialmente en el caso de las pequeñas donde se aprecia una mayor distancia con sus pares europeas y que en las medianas la desventaja se mantiene, especialmente, en las innovaciones organizativas y de marketing. Sus estrategias son de bajo riesgo y grado de disrupción, y las barreras que perciben para innovar tienen más que ver con los altos costes y la existencia de otras prioridades que relacionadas con el conocimiento. Por lo tanto, se trata de un tema estratégico en el que hay que seguir fomentando la cultura innovadora y apoyando la reducción de costes asociados a la innovación.

En cuanto al dinamismo empresarial, se observa que la tasa de emprendimiento (TEA) sigue por debajo de los niveles de España o Europa, pero con una presencia relativamente importante de empresas tecnológicas en el contexto español y con una mayor proporción de empresas de alto crecimiento que en la UE-27 y Alemania. El número total de empresas ha caído, pero su tamaño medio va aumentando.

En competitividad económica hay un crecimiento sólido en PIB per capita, una reducción en los costes laborales unitarios y mejoras en la productividad, la rentabilidad empresarial y el saldo comercial

Hay que seguir fomentando la cultura innovadora y apoyando la reducción de los costes de innovación para impulsar la innovación de las empresas pequeñas

En bienestar hay una buena evolución en las dimensiones de empleo, aprendizaje y vida social y aspectos a cuidar en vida material, salud y medioambiente

En el caso de los indicadores de **bienestar**, la imagen es mezclada. Destaca la buena evolución en la dimensión de empleo, que está permitiendo acortar distancias con Europa, así como en la parte de la dimensión de aprendizaje que se refiere a las personas adultas, pero con un declive en el caso de los niveles educativos de los jóvenes, según los resultados del informe PISA. En vida social destaca la evolución positiva de confianza en las personas, que se mantiene por encima de la media europea, a pesar del aumento de los delitos (cuyo nivel, en cualquier caso, no es tan elevado como en Europa).

El desempeño en la dimensión de salud es muy bueno, pero con un cierto deterioro. La posición en cuanto a vida material es, en general, buena, pero hay elementos preocupantes, como el hecho de que la renta mediana de los hogares se haya reducido en los dos últimos años o el incremento de la pobreza energética, ya que, aunque este es un fenómeno que se extiende más allá del País Vasco y está ligado a la subida de precios de la energía como consecuencia del hecho excepcional de la guerra de Ucrania, su evolución en el futuro dependerá del tipo de políticas que se apliquen para evitar el impacto negativo en los hogares más vulnerables.

Es en la dimensión de medioambiente donde se observa una peor evolución tanto en términos absolutos (mayores niveles de emisiones de gases de efecto invernadero y de contaminantes del aire) como en la comparativa con la evolución de estos indicadores en la UE-27, lo que nos aleja aún más de los objetivos de reducción necesarios para afrontar el cambio climático.

Una mirada sobre cómo cambian los niveles de bienestar dependiendo de los niveles de ingresos y de educación revela que, en cuanto a vida material, casi el 30 % de los hogares con menos ingresos tiene dificultades para llegar a fin de mes, algo que solo afecta al 3.8 % de los hogares con más ingresos. El análisis revela también que las dificultades de acceso a la vivienda de las personas jóvenes se extienden en gran medida entre quienes cuentan con ingresos y afectan también a quienes tienen estudios universitarios o una ocupación fija.

Tanto los niveles generales de salud como los de salud mental tienen una relación positiva con los ingresos y los niveles de estudios

El empleo debería ser no solo una fuente de ingresos sino también ayudar al desarrollo personal y profesional. El análisis muestra que ambos están relacionados y que la satisfacción con el empleo es mayor cuanto mayores son los ingresos, si bien esa relación no es tan evidente con el nivel de estudios. Finalmente, tanto los niveles generales de salud como de salud mental, parecen tener una relación positiva con los ingresos y con los niveles de estudios.

La evolución de las **palancas dinámicas de competitividad** es, en general, positiva, especialmente en la palanca de capital humano en la que se parte de mejores niveles que en Europa y se observa una mejora en todos los indicadores tanto relacionados con la educación como con el empleo, generalmente en mayor medida que en Europa. La evolución de la palanca de capital físico es también en general positiva como lo son los aspectos relacionados con la cooperación que se recogen en la palanca de capital social, en los que se observa una evolución positiva tanto absoluta como comparada, pero un declive en la percepción de la calidad de gobierno.

La palanca de financiación muestra una imagen mixta, con una buena evolución en cuanto al patrimonio neto de las empresas y la inversión acumulada en el exterior, pero con un descenso en el stock de entrada de inversión extranjera, lo que puede indicar una cierta dificultad para atraer financiación.

Los mayores retos se encuentran en las palancas de conocimiento y de capital natural. En la primera, lo que es positivo es la orientación de las patentes en tecnologías medioambientales y que el nivel de publicaciones, aunque ha caído ligeramente, está por encima de la media europea y alemana. El reto viene por la parte tanto del nivel de gasto en I+D como del de patentes, que se encuentran por debajo de la media europea y alemana y se han reducido en el último año, aunque en el caso de las patentes los datos aún no están completos y reflejan caídas en todos los territorios. Esto sugiere que debemos seguir esforzándonos para aumentar el gasto para cerrar la brecha con otros territorios. En lo que a digitalización se refiere, el País Vasco tiene fortalezas en cuanto a competencias digitales de la población y, sobre todo, infraestructuras, así como algunos elementos de la digitalización de los servicios públicos, pero tiene algunas carencias en cuanto a especialistas TIC y a algunos aspectos de la digitalización empresarial, como el uso de macrodatos, la nube y la IA, así como en la accesibilidad de las páginas web de las administraciones públicas.

Los mayores retos en las palancas de competitividad y bienestar se encuentran en el conocimiento y el capital natural

En la dimensión de capital natural, destaca que, aunque en la mayor parte de los indicadores analizados el País Vasco se sitúa por encima de la media, la progresión en el último año, aunque ha mejorado, lo ha hecho en menor medida que en la media europea. El mayor reto tiene que ver con la cuota de energías renovables, que está por debajo de la media, ha empeorado y lo ha hecho más que en la media de la UE-27, con lo que la diferencia no se ha reducido en la última década. El reto de transitar hacia un sistema energético con mayor presencia de renovables supone cambios tecnológicos, sociales y de comportamiento, y la transición debe ser justa de manera que los costes y beneficios se distribuyan equitativamente, teniendo en cuenta especialmente a los colectivos más vulnerables.

2

Competitividad inclusiva y bienestar inclusivo: dos caras de la misma moneda

Tal y como lo hemos presentado en la Figura 1-1 del primer capítulo, nuestro marco de competitividad territorial para el bienestar distingue entre dos grandes grupos de resultados: (i) cuatro dimensiones de resultado económico-empresarial que típicamente forman parte del análisis de la competitividad; y (ii) siete dimensiones de bienestar de las personas a las que la competitividad económica debería contribuir en última instancia. En el primer capítulo del informe hemos analizado indicadores clave en cada dimensión para caracterizar los resultados de competitividad y bienestar actual en el País Vasco, completando este análisis con los indicadores que caracterizan las seis palancas dinámicas de competitividad, es decir, aquellas en las que las políticas y estrategias de los diferentes actores territoriales pueden actuar para buscar mejores resultados.

El marco tiene, además, dos elementos transversales: la conexión internacional y la inclusión. El primero está estrechamente vinculado a la internacionalización en el plano económico-empresarial y ha de ser tomado en cuenta, también, en los análisis de las dimensiones del bienestar, como el medioambiente, y en algunas palancas dinámicas, entre ellas el conocimiento o la financiación. El segundo elemento también atraviesa otras partes del marco y puede manifestarse de diferentes maneras en función de la dimensión y la palanca analizada; por ejemplo, las desigualdades en la distribución de la riqueza o que se manifiestan en diferencias de género, lugar de origen y edad, entre otras.

Este informe profundiza en el eje transversal de la inclusión con el objetivo de reflexionar sobre los retos que afrontamos para que, tanto el proceso de construir la competitividad, como sus resultados, sean verdaderamente inclusivos. Nuestro argumento es que la competitividad inclusiva y el bienestar inclusivo son dos caras de la misma moneda y no pueden entenderse la una sin el otro. Esta relación se pone de manifiesto también si recordamos que hace cuatro años la pandemia evidenció la importancia de la economía de lo fundamental (la salud, la alimentación, el transporte, la educación o el cuidado), tanto para garantizar el bienestar de toda la población, como para impulsar el desarrollo económico (Orkestra, 2020).

Para profundizar en el eje de la inclusión, ponemos el foco en las personas, que son las que, en última instancia, experimentan la desigualdad y la exclusión, y también quienes pueden participar en la construcción de la competitividad y el bienestar. La

Ponemos el foco en las personas, que son las que, en última instancia, experimentan la desigualdad y la exclusión, y también quienes pueden participar en la construcción de la competitividad y el bienestar

inclusión de las personas en el ámbito socioeconómico y político puede contribuir a la mejora de la competitividad y el bienestar por varias vías. Una de ellas es, por ejemplo, la posibilidad de aumentar las tasas de actividad en una sociedad como la vasca, que está abordando el reto demográfico. Otra sería aumentar la productividad si somos capaces de poner en valor la diversidad como palanca de innovación en las organizaciones. La literatura existente en este ámbito, aunque mayoritariamente sostiene que la diversidad de las personas por edad, género y lugar de origen conduce a la innovación, destaca que no lo hace de forma automática y requiere una gestión de esta diversidad para que genere el efecto positivo señalado (Solheim y Fiitjar, 2018; Solehim y Herstad, 2018; Vema, 2020). Una buena gestión de la diversidad contribuye, a su vez, a la creación de sociedades más tolerantes e incide directamente en la cohesión social de los territorios.¹⁵

Las personas pueden diferenciarse por características innatas, como el sexo o el lugar de origen, o por opciones personales como la religión o la adscripción política. También pueden diferenciarse por su edad o por pertenecer a una determinada clase social. Categorizar a las personas en función de determinadas características no es inocuo porque las categorías crean identidad y pertenencia de grupo, permiten ordenar la realidad y facilitan su lectura,¹⁶ pero también actúan como factores diferenciadores de las personas que las categorizan sin que ello implique una pertenencia subjetiva. No obstante, estamos simplificando la inclusión en función de unas características demográficas determinadas, cuando la persona es multidimensional, con necesidades e intereses que van más allá de su rol en el ámbito socioeconómico y político de un territorio (Gidley *et al.*, 2010).

Reconociendo esta complejidad para el análisis de la inclusión de todas las personas, en este informe abordamos solo una parte, analizando algunas de esas características desde la perspectiva de su relación con la competitividad. Específicamente, nos centramos en tres características demográficas que se relacionan con algunos de los retos y oportunidades críticas para la competitividad y el bienestar en el País Vasco:

1. La edad de las personas
2. El lugar de origen de las personas
3. El género de las personas

Cabe señalar que hay otros rasgos que emanan de la multidimensionalidad de las personas y que tienen que ver con sus capacidades. En el País Vasco destaca el esfuerzo desarrollado en la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad que también contribuye a la competitividad y al bienestar (véase el Recuadro 2-1).

Nos centramos en tres características demográficas: la edad, el lugar de origen y el género

¹⁵ Además, la inclusión de diversas realidades sociales, culturales y económicas fortalece la democracia y fomenta la participación de la ciudadanía (Falk *et al.*, 2000).

¹⁶ Véase: Trepte y Loy (2017) y Prati *et al.* (2021).

RECUADRO 2-1 El modelo de inclusión sociolaboral para personas con discapacidad del País Vasco



El Modelo de Inclusión Sociolaboral para Personas con Discapacidad del País Vasco (en adelante el Modelo) empezó a desarrollarse hace más de 40 años. Una de sus características distintivas es que es el resultado del trabajo en colaboración desarrollado por una red de actores públicos y privados convencidos de que las empresas, además de ser competitivas, pueden contribuir a crear sociedades caracterizadas por un bienestar inclusivo y sostenible.

En el centro del Modelo se encuentra EHLABE Inclusión Sociolaboral (Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkarteak), la asociación vasca de entidades no lucrativas, que fomentan la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Dicha asociación promueve y desarrolla acciones de interlocución institucional y con los agentes sociales, en cooperación con las entidades que la integran y comparte, como interés general, mejorar la empleabilidad y la inclusión social de las personas con discapacidad.

Un proceso de reflexión impulsado por EHLABE y facilitado por Orkestra (Canto *et al.*, 2023) identificó que el Modelo contribuye a la competitividad para el bienestar inclusivo y sostenible del País Vasco mediante las siguientes vías:

- A través de sus actividades empresariales en los sectores industrial y de servicios que forman parte de las diferentes cadenas de valor que conforman el tejido empresarial vasco.
- Por los aprendizajes que arrojan más de 40 años trabajando por la inclusión sociolaboral de las personas que más barreras enfrentan para ser parte activa de la sociedad. Además, al priorizar dentro de este colectivo a las personas con discapacidad que más necesidades de apoyo tienen, ha creado una caja de herramientas basada en la innovación y el emprendimiento, que puede extrapolarse a otros colectivos. Dicha caja de herramientas se desarrolla, además, contribuyendo de forma activa al crecimiento económico del País Vasco.
- Por generar valor a la sociedad en general y a las personas con discapacidad y su entorno, así como a los clientes y proveedores de la asociación. En 2022, el Valor Social Integrado (VSI) generado por las entidades de EHLABE alcanzó la cifra de 794 millones de euros (7 euros por cada euro de subvención pública recibida), el valor generado a las personas con discapacidad y sus familias ascendió a 90 millones de euros, y las iniciativas empresariales generaron valor a clientes y proveedores por un total de 395 millones de euros.
- Por perseguir el interés general económico y social de conformidad con los principios de la economía social: (i) la primacía de las personas y de la finalidad social o medioambiental sobre el beneficio; (ii) la reinversión de la mayoría de las ganancias y los excedentes para realizar actividades en favor de los miembros/usuarios o de la sociedad en general; y (iii) una gobernanza democrática o participativa.

Fuente: Canto *et al.* (2023).

El Modelo de Inclusión Sociolaboral para Personas con Discapacidad del País Vasco empezó a desarrollarse hace más de 40 años

En 2022, el Valor Social Integrado generado por las entidades de EHLABE alcanzó la cifra de 794 millones de euros (7 euros por cada euro de subvención pública recibida)

Tanto las tres características demográficas identificadas como otras que no se analizan en el informe no son excluyentes, ya que pueden superponerse en una misma persona y, dependiendo del contexto, reproducir privilegios o desigualdades sistémicas. La interseccionalidad, el concepto que recoge la superposición de características demográficas (y otras que no estamos considerando), es muy relevante cuando analizamos la inclusión social de las personas, por lo que el informe trata algunos casos en los que se da esta interseccionalidad.

Las dos primeras características demográficas, edad y lugar de origen, están directamente vinculadas con el reto demográfico que afronta nuestro territorio debido a la caída continua de las tasas de natalidad y al envejecimiento de la población. En efecto, las altas tasas de envejecimiento suponen la reducción de la población en edad de trabajar, lo que puede afectar de forma negativa a la capacidad productiva. Así, la inmigración será fundamental y representa una oportunidad para compensar una parte de la reducción de la población potencialmente activa y también para el crecimiento previsto de la población, que entre 2021 y 2035 vendrá exclusivamente del saldo migratorio positivo (Orkestra, 2022). Dada la competencia entre territorios, regiones y países por la atracción y conservación del talento, será particularmente importante poner en marcha mecanismos que faciliten la adecuada integración de inmigrantes de distintos perfiles y trabajar su capacitación e incorporación al mundo laboral de forma alineada con las necesidades de las empresas y del territorio. Esta integración e incorporación al mundo laboral es un factor que impulsa el bienestar de esas personas.

Es clave facilitar la integración de inmigrantes de distintos perfiles alineada con las necesidades de las empresas y del territorio

Pero no solo es necesario trabajar para que las personas inmigrantes tengan oportunidades de integrarse en la economía y sociedad, el reto demográfico que afronta nuestro territorio exige también la búsqueda de una mayor igualdad entre personas mayores y personas jóvenes en diferentes espacios. Por ejemplo, un informe de la OCDE (2020) advierte que la creación de plantillas multigeneracionales y la concesión de mayores oportunidades de trabajo a las generaciones mayores podrían aumentar el PIB per cápita en un 19% en las próximas tres décadas. En este contexto, es necesario promover el diálogo intergeneracional entre personas mayores y personas jóvenes en diferentes espacios sociales (Lorenz *et al.*, 2023). Asimismo, el alargamiento de la vida de las personas tensiona el modelo de cuidados, y requiere de nuevas formulaciones que lo refuercen.

Es necesario promover el diálogo intergeneracional entre personas mayores y personas jóvenes

En cuanto a la tercera característica demográfica, el género, es necesario visibilizar las dimensiones de género de la dinámica económica y sus implicaciones para las mujeres. Es una categoría crítica en la medida que las ratios de participación de la mujer en el mundo laboral han ido creciendo y es necesario conocer cómo el papel del género moldea el empleo, el mercado laboral territorial y la estructura de las empresas (Gray y James, 2007). La participación de la mujer en la economía, a menudo se identifica a través de la brecha salarial de género, la segregación de género por ramas de actividad y ocupaciones, sin olvidar la necesidad de aflorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (Rodríguez Enríquez, 2015).

Es importante acompañar el aumento de la incorporación de la mujer al mercado laboral con políticas de conciliación y mayor distribución de las tareas del hogar y cuidados

Es necesario, asimismo, asumir la importancia del género en la fertilidad. La teoría sociológica muestra que el aumento de la actividad laboral de las mujeres incide en las tasas de natalidad cuando no va acompañada de la redistribución de las tareas del hogar y cuidados y de las políticas adecuadas de conciliación. Es por ello importante que el aumento de la incorporación de la mujer al mercado laboral vaya acompañado de otros cambios estructurales como el impulso de políticas de conciliación y mayor distribución de las tareas del hogar y cuidados entre hombres y mujeres.¹⁷

¹⁷ Los estudios sobre patrones de formación familiar indican que gran parte del declive en el matrimonio, visto por los aumentos tanto en el divorcio como en la convivencia, puede atribuirse a la asimetría de género en las responsabilidades (Goldscheider, 2000) y que, a mayor igualdad de género, mayor recuperación de la baja fertilidad (Esping-Andersen y Billari, 2015). Las políticas públicas deben tener en cuenta, entonces, medidas que reconcilien la vida familiar con el trabajo y apoyen una vida laboral más extensa. Según Impicciatore y Semenza (2017) esto resultaría en un efecto beneficioso sobre el mercado laboral y en la sostenibilidad social del envejecimiento de la población.

Una competitividad inclusiva es el proceso por el que todas las personas de un territorio participan, dando lo mejor de sí mismas, en la generación e valor, tanto para el mercado como fuera del mercado

En suma, analizar y reflexionar sobre los retos que afrontamos para integrar plenamente a todas las personas que conforman nuestra sociedad y, sobre todo, a las mujeres, personas de todas las edades e inmigrantes es fundamental para garantizar una competitividad y un bienestar inclusivos. Una competitividad inclusiva es el proceso por el que todas las personas de un territorio participan, dando lo mejor de sí mismas, en la generación de valor, tanto para el mercado como fuera del mercado. Y un bienestar inclusivo es el proceso por el que cada vez más personas y con mayor igualdad tienen acceso digno a las diferentes dimensiones de bienestar, por ejemplo, salud, empleo o educación.

Así, en los territorios con un bienestar inclusivo las personas deberían disfrutar de un buen nivel (un acceso mínimo digno) con una mayor igualdad. Los niveles mínimos dignos y la igualdad en los territorios deberían mejorar a la par, de forma coherente. De la misma manera, en los territorios con una competitividad inclusiva todas las personas deberían poder participar en la construcción de los resultados de bienestar de los que disfrutan.

El resto del capítulo está organizado de la siguiente manera. En la siguiente sección profundizamos en el concepto de inclusión social. A continuación, abordamos la importancia de la inclusión social en las distintas partes de nuestro marco de competitividad para el bienestar.

2.1 ¿Qué entendemos por inclusión social?

La literatura académica representa la exclusión e inclusión social en un continuo (Moyano, 2020).¹⁸ En un extremo, la exclusión social es la negación de recursos, derechos, bienes y servicios, así como la incapacidad de participar en las relaciones y actividades normales de que dispone la mayoría de las personas de una sociedad, ya sea en el ámbito económico, social, cultural o político. Afecta tanto a la calidad de vida de las personas, como a la equidad y cohesión de la sociedad en su conjunto (Levitas *et al.*, 2007). En el otro extremo, la inclusión social se manifiesta en una mejora de la participación en la sociedad por parte de las personas que pueden estar en desventaja por razones relacionadas con la edad, género, origen étnico, religión, discapacidad, clase social y/u otra condición, y en las oportunidades, acceso a recursos, voz y respeto por sus derechos (Butkevičienė *et al.*, 2021).

La inclusión social es un proceso complejo que se desarrolla en la interacción de dimensiones económicas, políticas, culturales y relacionales

La inclusión social es un proceso complejo que se desarrolla en la interacción de dimensiones económicas, políticas, culturales y relacionales; que tiene que ver con el reconocimiento de las necesidades, y también de las características y riqueza de las

¹⁸ El concepto de inclusión social data del siglo XIX y se desprende de los trabajos desarrollados por Weber sobre la importancia de la cohesión social (Gidley *et al.*, 2010). Posteriormente el concepto se usó mediante su significado opuesto: exclusión social. Durkheim (1964) planteaba la exclusión social en relación con -y en oposición a- la solidaridad y la cohesión social, mientras que Lenoir (1974), secretario de Estado para la Acción Social en Francia, utilizaba el concepto para referirse a aquellas personas que carecían de cobertura por parte de las redes de seguridad social convencionales (Mascareño y Carvajal, 2015; OCDE 2023b). Más recientemente, el concepto de inclusión social ha ganado protagonismo en el discurso político en Europa desde que sustituyó al concepto de pobreza, al abarcar más dimensiones de la vida de las personas (Aasland y Fløtten, 2000).

otras personas, de forma recíproca (Procentese y Gatti, 2024). Un enfoque integral de la inclusión social apunta a la responsabilidad compartida en la preservación de los bienes de la comunidad a la que todas las personas deben tener la oportunidad de aportar (Lorenz, *et al.* 2024).

Así, la inclusión social puede entenderse como resultado y como proceso (Yang *et al.*, 2016). La literatura identifica tres aproximaciones ideológicas detrás de esta doble perspectiva (Gidley *et al.*, 2010). La primera entiende inclusión social como acceso, la segunda como participación y la tercera como empoderamiento. Se diferencian entre sí, sobre todo, por su alcance.

La inclusión social puede entenderse como proceso y como resultado

- **Acceso:** la interpretación más restringida de inclusión social que, desde la perspectiva neoliberal, se centra en el acceso por parte de las personas a los recursos y servicios como un medio para lograr la inclusión dentro de las estructuras sociales existentes, y sin tener en cuenta las asimetrías de poder que las atraviesan. Desde esta perspectiva la exclusión social sería la restricción de acceso a oportunidades y la limitación de las capacidades para poder capitalizarlas.
- **Participación:** una visión más amplia de la inclusión social enfatiza la participación activa de las personas en las actividades clave de la sociedad en la que vive, en su vida comunitaria y en los procesos de toma de decisiones. Tiene sus raíces en los principios de justicia social y destaca la importancia de la inclusión y la representación de los grupos marginalizados.
- **Empoderamiento:** la interpretación más amplia de la inclusión social que se centra en maximizar el potencial de cada persona, empleando modelos de posibilidad en lugar de modelos de deficiencia. Esta lente, a menudo asociada con el enfoque del potencial humano, trabaja con la idea de la complejidad de los seres humanos y la noción de que todas las personas son seres multidimensionales, poniendo en valor la diferencia y la diversidad.

Estas tres interpretaciones no son excluyentes y conviven en un contexto o entorno determinado. De hecho, se representan como un esquema anidado en el que la capa más amplia, el empoderamiento, anida a la participación y esta, a su vez, al acceso (Gidley *et al.*, 2010). En el contexto de este informe, nuestra posición es que las tres perspectivas son complementarias y es importante considerar la convivencia de las tres al abordar el concepto de inclusión social.

La perspectiva del acceso está recogida esencialmente en el acceso a las dimensiones del bienestar del marco de Orkestra, mientras que la perspectiva de participación se refleja en las palancas dinámicas, especialmente las de capital humano y capital social. En el caso del empoderamiento, partiendo de que se centra en maximizar el potencial de cada persona para contribuir al bienestar, requiere un proceso de trabajo con la propia persona en los ámbitos familiar, organizacional y social en los que se desarrolla. En el marco de Orkestra se refleja, sobre todo, en la dimensión de bienestar subjetivo y en los procesos de gobernanza que subrayan y conectan las diferentes palancas dinámicas.

La inclusión social como 'acceso' está recogida en los resultados de bienestar, mientras que como 'participación' se refleja en las palancas de competitividad y bienestar

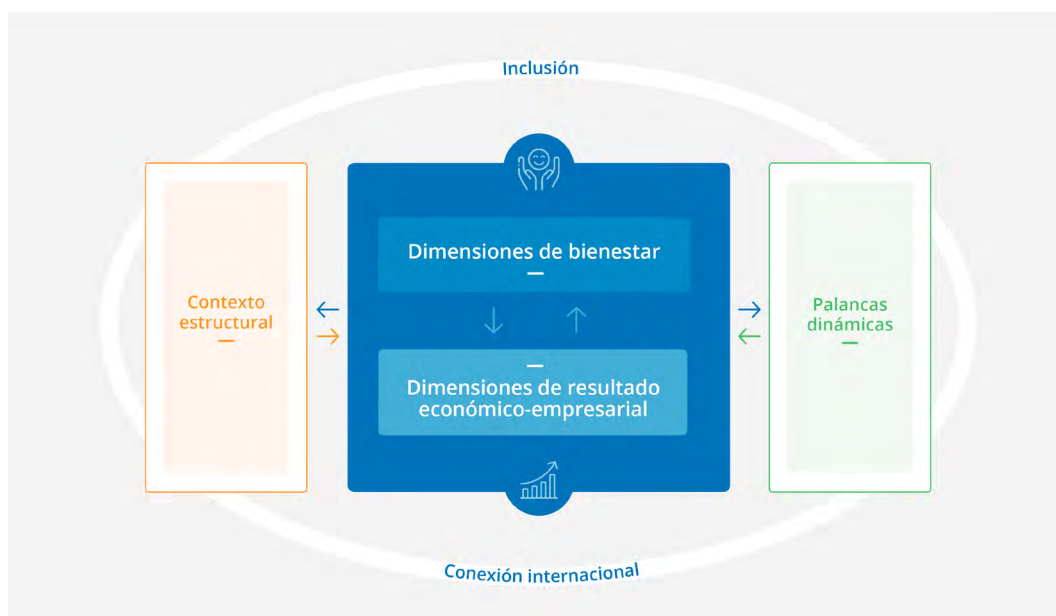
En la siguiente sección reflexionamos con más detalle sobre la inclusión social desde la triple lente del acceso, la participación y el empoderamiento en cada bloque de nuestro marco de competitividad.

2.2 Una competitividad inclusiva para un bienestar inclusivo

La inclusión puede generar un círculo virtuoso entre una competitividad inclusiva y un bienestar inclusivo, si se trabaja en estrategias como la gestión de la diversidad que ayudan a reforzarlas mutuamente

El marco de competitividad para el bienestar de Orkestra incorpora la inclusividad como un eje transversal porque es fundamental tanto para los resultados últimos que busca la sociedad (la parte azul), como para las palancas dinámicas que pueden incidir en estos resultados (la parte verde), y para el contexto estructural del territorio (la parte naranja) (véase la Figura 2-1). Como eje transversal, la inclusión puede generar un círculo virtuoso entre una competitividad inclusiva y un bienestar inclusivo, si se trabaja en estrategias como la gestión de la diversidad que ayudan a reforzarlas mutuamente. En este apartado, integramos las tres perspectivas de acceso, participación y empoderamiento en nuestro marco de competitividad para entender cómo se materializa en este el carácter transversal de la inclusión, y, desde ahí, reflexionar sobre los retos en los que tenemos que trabajar para conseguir una competitividad inclusiva y un bienestar inclusivo.

FIGURA 2-1 Marco de competitividad para el bienestar simplificado



Fuente: Orkestra (2021).

2.2.1 Resultados de bienestar: Inclusión como acceso

Impulsar un bienestar inclusivo es el proceso por el que cada vez más personas y con mayor igualdad tienen acceso digno a las diferentes dimensiones de bienestar

Los resultados de bienestar son multidimensionales. Concretamente, en el marco se recogen seis resultados de bienestar objetivo (vida material, vida social, aprendizaje, empleo, medioambiente y salud) y un indicador de bienestar subjetivo, que engloba todos los aspectos del bienestar (satisfacción con la vida).

Impulsar un bienestar inclusivo es el proceso por el que cada vez más personas y con mayor igualdad tienen acceso digno a las diferentes dimensiones de bienestar. Es importante no sólo tener un buen nivel de bienestar en cada dimensión, sino un equilibrio en todas sus dimensiones. Como indica Bisquerra (2013, p. 15) «probablemente sea la combinación armoniosa de los distintos tipos de bienestar y la interacción entre ellos lo que más se aproxime al bienestar general».

De las tres perspectivas presentadas en el apartado anterior, nos referimos a la **inclusión como acceso**. Así, en los territorios con un bienestar inclusivo las personas tienen un buen nivel de bienestar en todas sus dimensiones -un acceso mínimo digno- y hay relativamente altos niveles de igualdad en las distintas dimensiones de bienestar, lo que facilita la cohesión social. Además, debería haber un desarrollo equilibrado de forma que los niveles mínimos dignos mejoran de manera coherente, manteniendo una igualdad adecuada. La Tabla 2-1 caracteriza el significado particular de la inclusión en cada una de las siete dimensiones del bienestar.

TABLA 2-1 Inclusión en las dimensiones de bienestar

Dimensión de bienestar	Caracterización de inclusión como acceso
Vida material	Acceso mínimo digno y relativamente igualitario a los aspectos materiales de la vida de las personas en un territorio (vivienda, renta...)
Empleo	Más personas de un territorio acceden a empleos de calidad
Vida social	Más personas de un territorio tienen acceso a una red social, familiar, de amistades y comunitaria
Aprendizaje	Más personas de un territorio tienen acceso a formación, aprendizaje y desarrollo de competencias a lo largo de la vida
Salud	Más personas de un territorio tienen acceso a servicios de salud, y gozan de una buena salud física y mental
Medioambiente	Más personas de un territorio tienen acceso a un medioambiente limpio (aire, agua, espacios naturales)
Satisfacción con la vida (bienestar general)	Acceso equilibrado a las seis dimensiones de bienestar

Fuente: Elaboración propia a partir de Orkestra (2021).

2.2.2 Resultados económico-empresariales: competitividad inclusiva

En este Informe entendemos por competitividad inclusiva el proceso por el que todas las personas de un territorio pueden participar dando lo mejor de sí mismas en la generación de valor, tanto para el mercado como fuera del mercado. En los territorios con una competitividad inclusiva, todas las personas podrían participar en la construcción de los resultados de bienestar de los que disfrutan. El bienestar no es algo que nos venga dado, hay que construirlo, pero no todas las personas pueden participar en esa construcción de la misma manera. Hay un sinfín de circunstancias que facilitan o dificultan la participación de las personas en esa construcción, entre ellas, como señalamos antes, la interseccionalidad. Como también señalamos anteriormente, en este Informe analizamos las características de las personas desde la perspectiva de su relación con la competitividad y por ello nos centramos en las personas únicamente en función de su lugar de origen, edad y género.

Trabajar en la inclusión de las personas de distinto origen, edad y género generará una competitividad cada vez más inclusiva. Esta inclusión, de personas inmigrantes, de distintas edades, de género etc., aumenta la probabilidad de incrementar las tasas de actividad, solventar los retos que afrontan las empresas en la búsqueda de talento de distintos tipos, y en consecuencia aumentar indicadores claves de compe-

Trabajar en la inclusión de las personas de distinto origen, edad y género generará una competitividad cada vez más inclusiva

titividad económica, como la rentabilidad empresarial, la productividad y el PIB per cápita.

Además, la inclusión de personas por edad, origen y género genera una mayor diversidad. Según la literatura, hay dos tipos de diversidad: primaria y secundaria. La primaria se refiere a la coexistencia de esta diversidad de personas en un contexto determinado, mientras que la secundaria añade a estas las habilidades y conocimientos que las personas adquieren a través de su educación y trayectoria profesional. Esta diversidad secundaria está vinculada al desempeño organizacional y la innovación, ya que va más allá de la diversidad primaria para considerar la composición de las bases de conocimiento organizacional (Solheim y Herstad, 2018). No hay suficiente soporte empírico en la literatura sobre la relación entre la diversidad primaria y los niveles de innovación y productividad, mientras que cuando se trata de la diversidad secundaria esta relación es más probable (Solheim y Fijtjar, 2018; Solheim y Herstad, 2018; Vema, 2020).

La inclusión de personas por edad, origen y género genera una mayor diversidad, con potenciales impactos positivos en la innovación, la productividad y la internacionalización

Por último, Solheim y Fitjar (2018) destacan la contribución de la diversidad a la internacionalización, sobre todo por origen y debido a las capacidades interculturales y redes que las personas traen consigo. Dichas capacidades dan acceso a un abanico más amplio de conocimiento e ideas, que cada vez son más importantes para la competitividad. Sin embargo, señalan que, si bien algunos estudios encuentran una correlación positiva entre la presencia de trabajadores extranjeros y la innovación, el impacto puede variar según el nivel educativo de los mismos y la complejidad de la gestión de la diversidad debida a diferentes características estructurales. Concluyen que los trabajadores extranjeros contribuyen a la innovación principalmente a través de su capacidad para fomentar relaciones internacionales, particularmente en empresas que carecen de otros canales de colaboración internacional.

2.2.3 Palancas dinámicas: inclusión como participación

Las palancas dinámicas son aquellas en las que se puede incidir a través de políticas y estrategias de los diferentes actores territoriales para mejorar los resultados económico-empresariales y de bienestar. De las seis palancas dinámicas (capital natural, capital físico, financiación, capital humano, conocimiento y capital social e institucional), las dos que más directamente se refieren a las personas y sus relaciones son la del capital humano y capital social e institucional, por lo que son las que vamos a analizar en este informe desde una mirada de inclusión (ver Tabla 2-2).

TABLA 2-2 Inclusión en las palancas de capital humano y capital social e institucional

Palanca dinámica	Caracterización de inclusión como participación
Capital humano	Desarrollar estrategias para la participación de las personas en los ámbitos de la formación, el aprendizaje y el mercado laboral (que impacten en la generación de valor económico y bienestar).
Capital social e institucional	Desarrollar sistemas de reglas, instituciones y organizaciones que faciliten la participación de las personas en las distintas dinámicas de la sociedad, fortaleciendo las interacciones sociales que afecten a la generación de valor económico y bienestar.

Fuente: Elaboración propia.

En general es necesario desarrollar y poner en marcha estrategias tanto en la palanca de capital humano como en la de capital social, orientadas a garantizar la participación de todas las personas de un territorio en la construcción de los resultados de bienestar. Así, en estas dos palancas dinámicas nos referimos a la inclusión como participación. En el caso del capital humano supone, por ejemplo, poner en marcha los mecanismos que permitan a las personas acceder a algo tan básico como el trabajo, mediante programas de capacitación. En el caso del capital social se trataría de facilitar su participación en diferentes espacios de la sociedad mediante, por ejemplo, la homologación de títulos (tanto universitarios como no universitarios), la agilización de los procesos de integración de las personas migrantes en el mercado laboral, la capacitación de las personas en situación administrativa irregular (trabajando políticas como el arraigo por formación) o el fomento de las relaciones intergeneracionales.

Es necesario poner en marcha estrategias en las palancas de capital humano y capital social, orientadas a garantizar la participación de todas las personas de un territorio en la construcción de los resultados de bienestar

En este sentido, si los diferentes actores de un territorio (empresas, gobiernos, centros educativos, etc.) generan contextos e impulsan estrategias que faciliten el desarrollo de capacidades y la participación de las personas de diferentes edades, género y lugar de origen, haciendo una gestión estratégica de la diversidad, se generará un impacto positivo en la innovación, productividad y competitividad, como hemos señalado antes. Por su potencial impacto en el corto y medio plazo, destacan las estrategias de innovación organizativa en los centros de formación y en los contextos laborales que favorecen un contexto creativo, de participación y aprendizaje de las personas.

Asimismo, si en los diferentes niveles de gobierno se crean contextos de trabajo en los que las personas puedan aprender y contribuir más, se generan gobernanzas más colaborativas que facilitan la contribución a la generación de una competitividad más inclusiva. Como se argumentó en el Informe de Competitividad 2023, por ejemplo, esta gobernanza colaborativa es especialmente importante para acelerar la transición hacia la competitividad sostenible (Orkestra, 2023). Y en general, si esta participación y gobernanza se facilita y activa incluyendo a las personas, independientemente de sus características (edad, origen, género...) se impulsa un proceso más robusto para generar competitividad inclusiva orientada al bienestar.

Estas formas de trabajo en las empresas y administraciones facilitan que se vaya generando más confianza y capital relacional entre personas de distintas edades, género y lugar de origen, así como entre personas e instituciones u organizaciones, reforzando así el capital social e institucional del territorio. Para seguir fortaleciendo este ámbito, es necesario analizar qué entidades o colectivos se han quedado fuera de los procesos de gobernanza colaborativa y qué mecanismos hacen falta para integrarlos.

2.2.4 Contexto estructural

Por último, los resultados de competitividad y bienestar vienen condicionados por una serie de características de contexto estructural de un territorio. Son características estructurales que, en gran medida, están predeterminadas y son más difíciles de modificar. Se trata de las características geo-demográficas, las de estructura económico-empresarial y las relativas a instituciones y valores. De estos tres grupos de características estructurales, las que más directamente condicionan la inclusión son las demográficas y la de valores, porque son las que se refieren a las personas y a los diferentes colectivos de personas.

La composición y evolución de la estructura demográfica, tanto por edades como por lugar de origen, condiciona la competitividad y el bienestar y genera diferentes retos en cuanto a la inclusión

La composición y evolución de la estructura demográfica de un territorio, tanto por edades como por lugar de origen, condiciona la competitividad y el bienestar y genera en el territorio diferentes retos en cuanto a la inclusión. Una sociedad envejecida, con bajas tasas de nacimientos y esperanza de vida que resultan en altas tasas de dependencia, genera, por ejemplo, retos importantes para la sostenibilidad del Estado del Bienestar, de acceso de personas de diferentes edades a las dimensiones del bienestar, de relevo intergeneracional o de inclusión de colectivos de diferentes edades en el mercado laboral. Asimismo, una sociedad con una mayor diversidad de personas por lugar de origen, que se concentra además en personas en edad de trabajar, amplía la posibilidad de generación de competitividad y bienestar en un territorio y plantea retos de inclusión de todas las personas, independientemente de su lugar de origen, y de su integración social y participación en el mercado laboral y en otras dinámicas de la sociedad.

Pero no sólo afectan las características demográficas, sino también los valores de las personas de distintas edades y por origen, dado que las actitudes de las personas vienen marcadas por sus valores. Valores como el compromiso, el valor del trabajo o el esfuerzo fomentan una actitud proactiva en la generación de valor en la sociedad (tanto para el mercado como fuera del mismo). Estos valores son fundamentales para la inclusión desde la perspectiva de la participación.

En un análisis sobre la evolución de los valores en el País Vasco, Izulain (2024) concluye que las personas que viven en este territorio perciben una alta sensación de libertad de elección y control sobre sus vidas, en línea con Alemania. También establece una correlación positiva entre la libertad de elección y control y la satisfacción con la vida (indicador de bienestar subjetivo), tal y como reconoce la literatura (Graafland, 2023; Inglehart *et al.*, 2008; Verme, 2009). Estos análisis de intangibles, difíciles de medir, son un reflejo de la inclusión como empoderamiento que, tal y como hemos dicho en la sección introductoria de este capítulo, es necesario trabajar directamente en colaboración con las personas. Se trata de características muy importantes para la competitividad y el bienestar, difíciles de capturar, pero que tienen su reflejo en diferentes dimensiones del marco.

Finalmente, no podemos olvidar que nuestro territorio se desarrolla en un contexto global que nos influye, pero en el que también ejercemos influencia. Así, al eje transversal de conexión internacional presente en nuestro marco lo atraviesa también la inclusión, lo que supone que esa mirada acompañe todas nuestras actuaciones en otros territorios.

2.3 Resumen

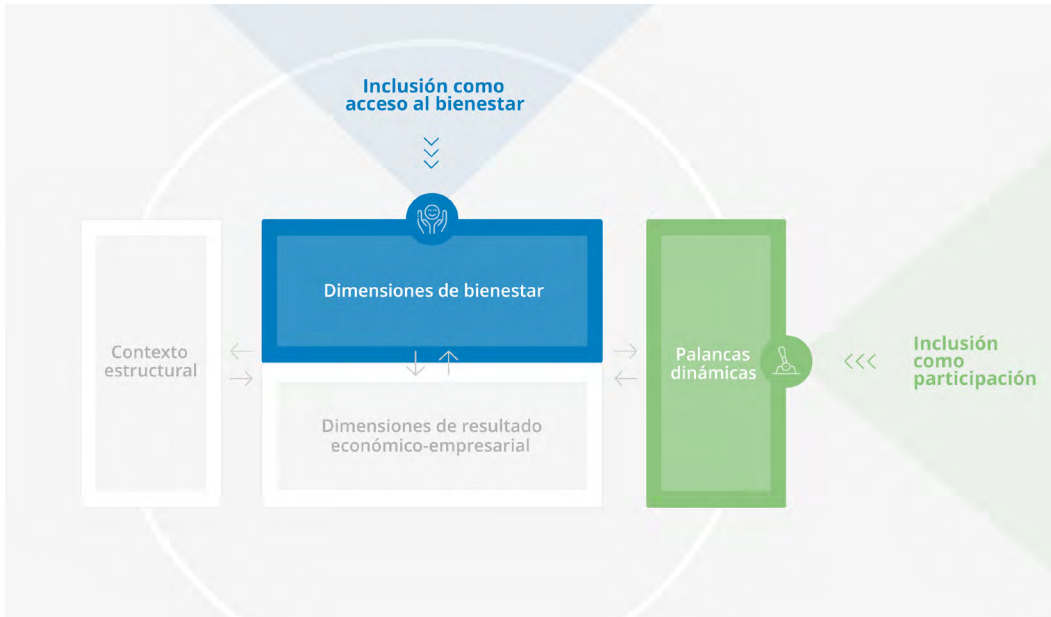
En este capítulo hemos analizado el concepto de inclusión social para profundizar en cómo la inclusión se relaciona con la competitividad territorial y el bienestar. Nuestro principal argumento es que la competitividad inclusiva y el bienestar inclusivo son las dos caras de la misma moneda. Si queremos asegurar inclusión en los resultados de bienestar necesitamos fomentar inclusión en los procesos que subyacen a la competitividad, y *viceversa*.

Hemos aplicado tres aproximaciones ideológicas sobre la inclusión social —acceso, participación y empoderamiento— a nuestro marco de competitividad territorial

La competitividad inclusiva y el bienestar inclusivo son dos caras de la misma moneda y no pueden entenderse la una sin el otro

para el bienestar (ver la Figura 2-2). La inclusión como acceso se asocia con los resultados de bienestar, mientras que la inclusión como participación se asocia con las palancas dinámicas de competitividad, sobre todo las de capital humano y capital social. El empoderamiento es un concepto más difícil de vincular a una parte específica del marco, pero se asocia con la dimensión de bienestar subjetivo de las personas y con los procesos de gobernanza que subrayan y conectan las diferentes palancas dinámicas.

FIGURA 2-2 Inclusión como participación y acceso



Fuente: Elaboración propia.

Esta reflexión conceptual sienta las bases del análisis que efectuamos en el siguiente capítulo, que está enfocado en las tres características demográficas que, como señalamos antes, presentan retos y oportunidades críticos en el contexto vasco y cuya superposición genera desigualdades o ventajas diversas: la edad, el lugar de origen y el género de las personas.

3

Inclusión para la competitividad y el bienestar en el País Vasco

Para analizar la inclusión como motor de competitividad y bienestar es crucial abordar tanto su vertiente de participación (enfoque de proceso) como de acceso, según el marco analítico presentado en el capítulo 2. La perspectiva de proceso se acomete examinando la inclusión en las palancas dinámicas de nuestro marco de competitividad, en particular en el capital humano y el capital social, ya que son esas las dos vías fundamentales para garantizar la participación de todas las personas en la generación de competitividad y bienestar en un territorio. Tras realizar en la primera sección de este capítulo un breve repaso de la estructura poblacional del País Vasco, la segunda sección se centra, por tanto, en el análisis de la palanca capital humano, mientras que la tercera sección se enfoca en el análisis de la palanca de capital social. Por otro lado, la cuarta sección analiza el acceso inclusivo a los resultados de bienestar, concretamente satisfacción con la vida, vida material, empleo, vida social y salud.¹⁹

El objetivo es analizar la inclusión en el País Vasco en el momento actual, por lo que no realizamos análisis evolutivos, ni realizamos comparaciones con las regiones de referencia o la media europea. Para identificar las variables más idóneas para este análisis, se han revisado múltiples encuestas existentes de diferentes fuentes estadísticas para la medición de la inclusión en las palancas de competitividad y dimensiones de bienestar. El criterio de selección ha sido el contar con datos para efectuar un análisis según tres características demográficas: la edad, el género y el lugar de origen.

3.1 La población del País Vasco por edad, género y lugar de origen

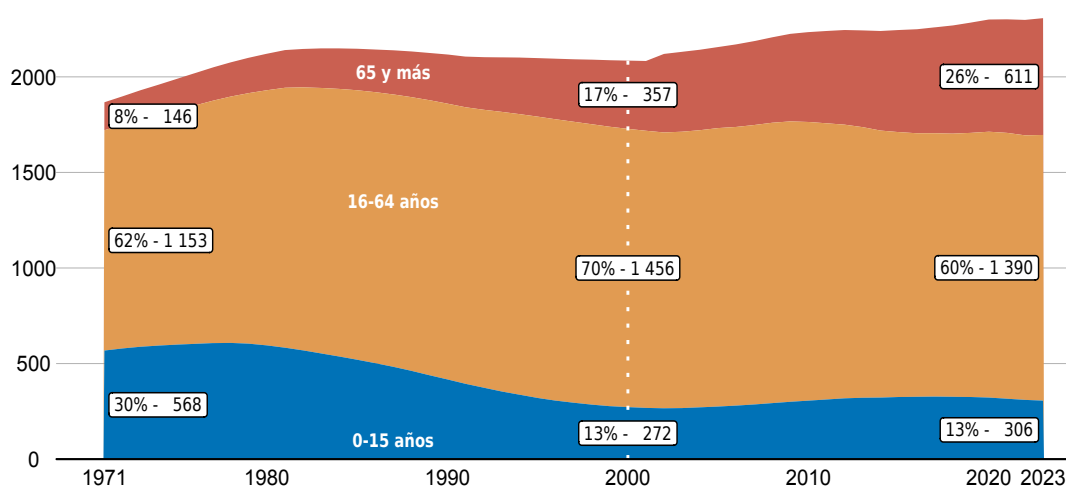
Los fenómenos demográficos evolucionan paulatinamente, pero con el tiempo van generando cambios tanto en el tamaño como en la composición de las pobla-

Los fenómenos demográficos evolucionan paulatinamente, pero con el tiempo van generando cambios tanto en el tamaño como en la composición de las poblaciones

¹⁹ Dado que existe un cierto solapamiento entre el capital humano y algunas dimensiones de bienestar (aprendizaje y empleo), en este capítulo se ha optado por concentrar todos los elementos relativos al aprendizaje y formación en el análisis de la palanca de capital humano, entendiendo que estos aspectos son clave para facilitar la obtención de un empleo que genere tanto bienestar personal como una mejor competitividad territorial. En el caso del empleo, las variables más subjetivas con respecto al mismo, tales como la satisfacción, se incluyen al analizar el acceso inclusivo al bienestar, mientras que los aspectos más objetivos se abordan en la sección de capital humano. El análisis de la dimensión de medioambiente no se ha incluido en este análisis por su naturaleza centrada en la regeneración, preservación y adecuada gestión del medioambiente, y porque fue ampliamente analizada en el Informe de Competitividad 2023 (Orkestra, 2023).

ciones. En el Gráfico 3-1 se aprecia que, a comienzos de los años 70, la población del País Vasco se situaba por debajo de los 2 millones de personas y era muy joven, con tan solo un 8% de población mayor de 65 años y un 30% de jóvenes de entre 0 a 15 años. La población fue creciendo de manera bastante pronunciada durante la década de los 70 manteniendo aproximadamente la misma estructura por edades. A partir de la década de los 80, la caída de la natalidad y la crisis económica que frena los saldos migratorios positivos hacen que la población total se estanque e incluso decrezca ligeramente hasta finales del siglo XX. Durante ese periodo, gracias al descenso de la tasa de mortalidad y al aumento de la esperanza de vida, la población de personas mayores de 65 años fue aumentando e hizo que fuese ganando peso en el conjunto de la población, situándose en el 17% a finales de siglo. En esos momentos el porcentaje de personas jóvenes se encontraba en su mínimo (13%) y la población en edad de trabajar en el máximo (70%). A partir de ahí el porcentaje de personas jóvenes se ha mantenido bastante estable, en torno al 13 o 14% del total de la población, pero las reducciones en la tasa de natalidad de las décadas anteriores han hecho mella en la población en edad de trabajar que, durante las dos últimas décadas, se ha reducido durante lo que va de siglo tanto en términos absolutos como relativos, ya que ahora solo supone el 60% de la población. Este descenso se contrapone con el peso aún mayor de la población mayor.

GRÁFICO 3-1 Evolución de la población del País Vasco por grandes grupos de edad (miles de personas, 1971-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística continua de población – INE.

En 2024 nos encontramos con una población muy distinta a la de comienzos de los años 70, mucho más envejecida. Así, aunque la proporción de personas en edad de trabajar es similar, el alto porcentaje de personas jóvenes ha sido sustituido por un mayor colectivo de personas mayores. Como veremos un poco más abajo, también la propia estructura de las personas en edad de trabajar ha variado.

Los cambios que se aprecian en la estructura por edades no solo han sido motivados por los cambios en las tasas de natalidad y mortalidad. Los flujos migratorios también han tenido mucho que ver y están cambiando la estructura de la población en otro aspecto fundamental: el origen de las personas. Aunque siempre han existido flujos migratorios en el País Vasco, hasta comienzos de este siglo las per-

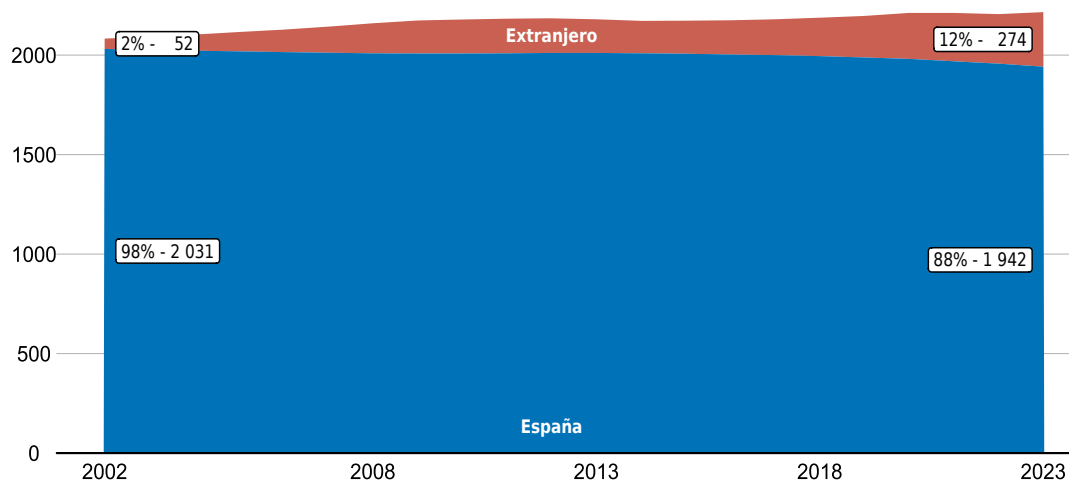
En 2024 nos encontramos con una población muy distinta a la de comienzos de los años 70, mucho más envejecida

sonas que llegaban al País Vasco procedían principalmente del resto de España. Así, como se aprecia en el Gráfico 3-2, de los algo más de 2 millones de personas que vivían en el País Vasco, solo el 2 % había nacido en el extranjero. Desde entonces el número de personas que han nacido en España se ha reducido a menos de 2 millones y, sin embargo, la población ha crecido por el aumento continuado de las personas de origen extranjero, que ya suponen el 12 % de la población total en 2023.

Las personas de origen extranjero ya suponen el 12 % de la población del País Vasco, y para 62 % de ellos su primera llegada al País Vasco tuvo lugar hace más de 10 años

Algunas de esas personas han llegado recientemente, pero otras ya llevan un tiempo en el territorio. Según la Estadística de Población de Origen Extranjero (EPOE), solo en el caso del 8 % de la población de origen extranjero su primera llegada al País Vasco tuvo lugar hace menos de 4 años y para el 62 % eso ocurrió hace más de 10 años. Nueve de cada diez personas de origen extranjero tienen la nacionalidad española, residencia permanente o residencia temporal con permiso de trabajo. A pesar de ello, como veremos más adelante, su incorporación al mercado laboral no es similar a la de las personas nacidas en España.

GRÁFICO 3-2 Evolución de la población del País Vasco según lugar de origen (miles de personas, 2002-2023)

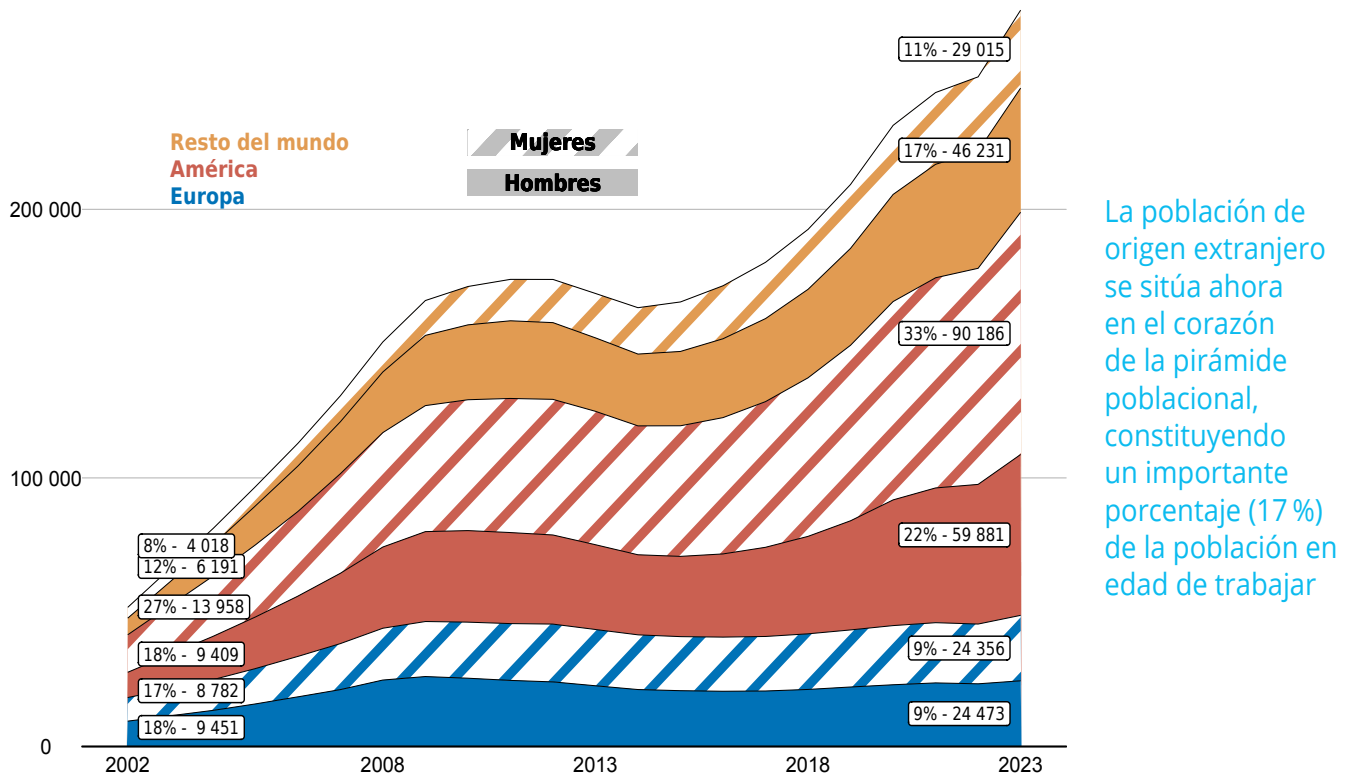


Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística continua de población – INE.

De cada 10 personas de origen extranjero, 3 son mujeres y 2 hombres de origen americano, 2 son hombres y una mujer del resto del mundo, y un hombre y una mujer de origen europeo

El perfil de las personas de origen extranjero en cuanto a su lugar de origen también ha ido cambiando (Gráfico 3-3). A comienzos de este siglo, alrededor del 35 % de la población extranjera procedía de Europa y el 45 % de América (mujeres en mayor medida que hombres). El flujo de personas europeas se ha estancado en la última década y, por tanto, ha ido perdiendo peso en el total, situándose en torno al 18 % del total. El colectivo de personas procedentes de América, especialmente mujeres, es el que predomina y aglutina a más de la mitad de las personas de origen extranjero. También ha aumentado el número de personas procedentes del resto del mundo, en este caso con una mayor presencia de hombres que de mujeres. En la actualidad, de cada 10 personas de origen extranjero, aproximadamente 3 son mujeres de origen americano, 2 son hombres de ese mismo origen, otros dos son hombres del resto del mundo (especialmente del Magreb) y las otras tres serían una mujer del resto del mundo y un hombre y una mujer de origen europeo.

GRÁFICO 3-3 Evolución de la población del País Vasco de origen extranjero según lugar de origen y sexo (2002-2023)

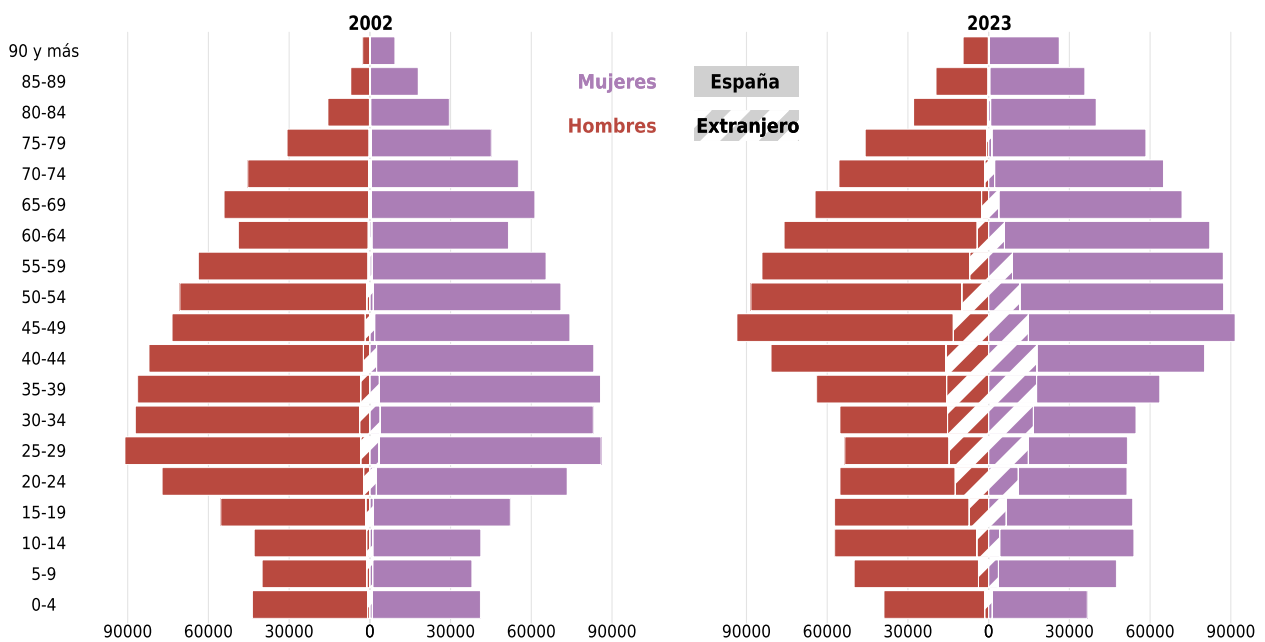


La población de origen extranjero se sitúa ahora en el corazón de la pirámide poblacional, constituyendo un importante porcentaje (17 %) de la población en edad de trabajar

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística continua de población – INE.

La estructura por edad también difiere según el origen de la población. Como se observa en el Gráfico 3-4, los estratos de población se han ido desplazando hacia arriba en los últimos veinte años y, por ello, no solo hay un mayor porcentaje de personas

GRÁFICO 3-4 Pirámides de población del País Vasco (2002, 2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística continua de población – INE.

Uno de los retos más importantes que plantea el cambio demográfico que estamos viviendo es el del relevo generacional

Las empresas encuestadas no cuentan con un plan o estrategia para abordar el reemplazo generacional, independientemente de su tamaño

Hay que reforzar políticas para el reemplazo generacional trabajando la inserción laboral a través de la formación de todas las personas en edad laboral

mayores de 65 años, sino que la población en edad de trabajar también se concentra en mayor medida en los tramos más altos, lo que supone retos para el relevo generacional de las empresas (ver el Recuadro 3-1). La población de origen extranjero, que apenas era perceptible a comienzos de siglo, se sitúa ahora en el corazón de la pirámide poblacional, constituyendo un importante porcentaje (el 17 %) de la población en edad de trabajar.

RECUADRO 3-1 Relevo generacional y gestión de la edad en el País Vasco

Uno de los retos más importantes que plantea el cambio demográfico que estamos viviendo es el del relevo generacional. Para conocer cómo se sitúan las empresas vascas en este asunto, en 2022, en colaboración con el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, Orkestra desarrolló una investigación en la que encuestamos a casi 1 000 empresas vascas para (i) conocer su percepción sobre el relevo generacional, (ii) identificar necesidades concretas de reemplazo en las empresas y sectores que tendrán mayor impacto en los próximos 5 y 10 años; y (iii) identificar herramientas de interés a implementar para abordar el reemplazo generacional.

Uno de los resultados del análisis, en cuanto a la aproximación estratégica del reemplazo generacional, es que las empresas encuestadas aseguran que no cuentan con un plan o estrategia para abordar el reemplazo generacional, independientemente de su tamaño. Asimismo, un análisis detallado de las respuestas que han dado las empresas participantes permitió identificar las ocupaciones en las que se prevé que habrá una mayor demanda en los próximos años, entre las que destacan algunas profesiones cualificadas (como profesionales y técnicos de las ciencias y las ingenierías) pero también otras de menor cualificación (como personal de limpieza o trabajadores de los cuidados personales).

Con base en los resultados planteamos cuatro mensajes clave:

- **Estrategias inclusivas:** Es necesario que la empresa vasca desarrolle estrategias de reemplazo generacional inclusivas, con diversidad de edades, que desarrolle las capacidades digitales y cognitivas críticas, las habilidades sociales y emocionales, así como la adaptabilidad y la resiliencia.
- **Gestión de la edad:** Se debe propiciar la gestión de la edad en los puestos de trabajo, proporcionando oportunidades para que las personas permanezcan y crezcan en su trabajo.
- **Inserción laboral:** Hay que reforzar políticas para el reemplazo generacional trabajando la inserción laboral a través de la formación de todas las personas del País Vasco en edad laboral, como personas desempleadas, personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 55 años, personas inmigrantes y mujeres, desde una perspectiva interseccional.
- **Diálogo social:** Para abordar el reto en toda su complejidad, es esencial trabajar en generar diálogo social en torno al reemplazo generacional inclusivo.

Fuente: Elaboración propia a partir de https://bideoak2.euskadi.eus/2023/03/29/news_84746/Orkestra_-_encuesta_reemplazo_generacional_ES.pdf

3.2 Capital humano: palanca para una competitividad inclusiva

La edad, el género y el lugar de nacimiento condicionan la empleabilidad de las personas e inciden tanto en las decisiones de entrar en el mercado laboral o formarse, como en las posibilidades de conseguir estudios o empleo, y las condiciones del mismo, todos los elementos clave para abordar la inclusión en la competitividad. Así, en esta sec-

ción hacemos un análisis detallado —por edad, género y lugar de origen— de la participación en el mercado laboral, las condiciones laborales, y el nivel de estudios.

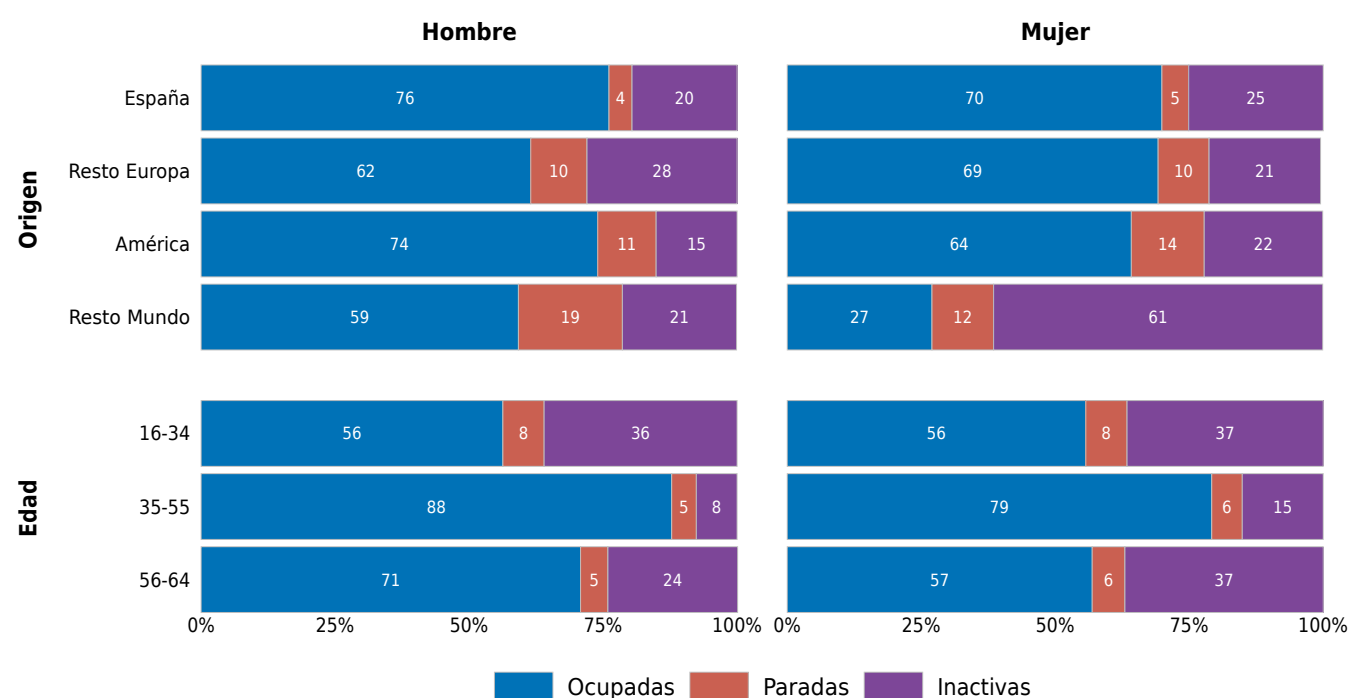
3.2.1 Inclusión como participación en el mercado laboral

Tal como se observa en el Gráfico 3-5, la tasa de inactividad de las mujeres es generalmente superior a la de los hombres (excepto en los casos de personas nacidas en otros países europeos y las personas más jóvenes). Los porcentajes de personas desempleadas no difieren considerablemente entre ambos sexos, se sitúan en torno a un punto porcentual de diferencia (salvo en los casos de las mujeres procedentes de América y los hombres procedentes del resto del mundo). El hecho de que el porcentaje de mujeres ocupadas sea inferior al de los hombres no obedece, por tanto, a que buscando trabajo no lo encuentren sino a que, por distintas razones que abordaremos más adelante, están menos activas en el mercado laboral. Esto es especialmente llamativo en el caso de las mujeres nacidas en el resto del mundo, ya que el 61.4 % no participan en el mercado laboral.

El hecho de que el porcentaje de mujeres ocupadas sea inferior al de los hombres no obedece a que buscando trabajo no lo encuentren, sino a que están menos activas en el mercado laboral

En cuanto al origen, las tasas de empleo son menores entre las personas nacidas en el extranjero que las nacidas en España, en parte porque hay un mayor porcentaje de desempleadas (buscan empleo, pero no lo encuentran) y en algunos casos porque su tasa de inactividad (carecen de empleo y no están en búsqueda activa) también es superior a la de las personas nacidas en España. Este es el caso de los hombres nacidos tanto en el resto de Europa como en el resto del mundo, pero no el de los nacidos en América, cuya tasa de actividad casi alcanza el 85 % frente al 80.4 % de los nacidos en España. La tasa de actividad de las mujeres procedentes de ese continente también supera en 3 puntos porcentuales (p.p.) al de las nacidas en España y el de las nacidas en el resto de Europa en 4.3 p.p.

GRÁFICO 3-5 Situación laboral de la población en el País Vasco (% población 16-64 años, 2023)



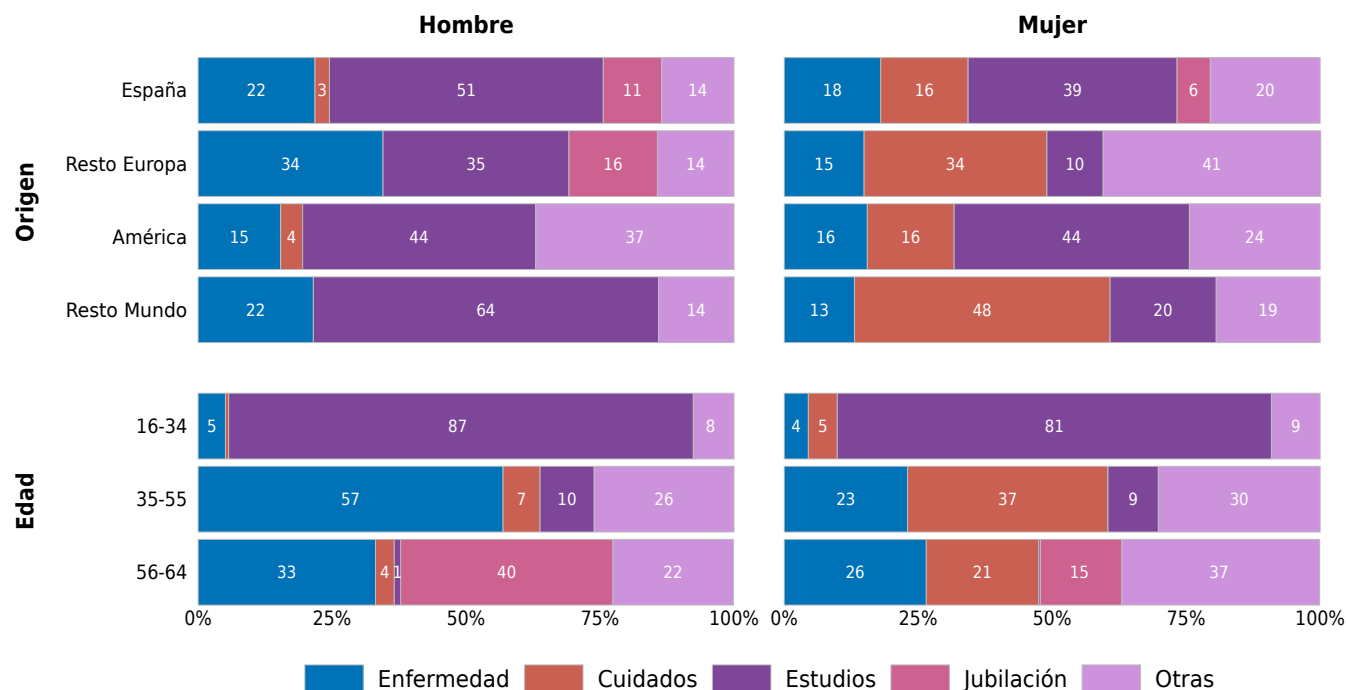
Fuente: Elaboración propia a partir la Encuesta de Población Activa del INE.

Si se mira la situación laboral por edad, se observa que la tasa de ocupación tanto de hombres como de mujeres es más alta en la cohorte de edad de 35 a 55 años, tanto por una menor proporción de personas desempleadas como, principalmente, inactivas. Cabe destacar que entre las personas jóvenes no se aprecian grandes diferencias entre hombres y mujeres, algo que sí se observa en los otros tramos de edad, en los que las tasas de inactividad de las mujeres son muy superiores a las de los hombres.

Las razones argumentadas por las personas inactivas que no quieren buscar empleo son diversas y difieren según los colectivos analizados

Como se aprecia en el Gráfico 3-6, las razones argumentadas por las personas inactivas que no quieren buscar empleo son diversas y difieren según los colectivos analizados. Destacan las diferencias ligadas a las tareas de cuidados, que son mencionadas por el 26.6% de las mujeres y tan solo por el 2.5% de los hombres. Tanto si se diferencia por lugar de origen como por edad, esta es una razón que limita la incorporación al mercado laboral de las mujeres en mucha mayor medida que en el caso de los hombres, incluso entre las personas más jóvenes. Es particularmente significativo entre las mujeres nacidas en el resto del mundo, donde el porcentaje se eleva al 47.7%. Por tanto, son los roles tradicionales de cuidadoras los que mantienen a este grupo de mujeres fuera del entorno laboral. En el análisis por edad, se observa que, como cabría esperar, la principal razón para no buscar empleo de las personas más jóvenes es que se están formando. En el tramo intermedio de edad, la enfermedad es el principal factor que limita a los hombres, mientras que en el caso de las mujeres se reparte principalmente entre el ya mencionado rol de cuidados, la enfermedad y otras diversas razones no detalladas. Entre las personas más mayores cobra peso la jubilación, pero esto se da principalmente en los hombres y es una razón mucho más limitada en el caso de las mujeres.

GRÁFICO 3-6 Razones para no buscar un empleo de las personas inactivas (% población 16-64 años, 2023)



Nota: Enfermedad se refiere a enfermedad o incapacidad propia; Cuidados incluye tanto el cuidado de hijos u otros familiares como otras razones familiares.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

En lo que respecta a las personas desempleadas, la Estadística de Población de Origen Extranjero (EPOE) arroja alguna luz sobre las dificultades que percibe ese colectivo en encontrar trabajo y que aflora la discriminación estructural de las personas inmigrantes en el mercado de trabajo (Tabla 3-1). Destaca en todos los casos la falta de experiencia laboral, la edad y el nivel de instrucción, elementos que típicamente están interrelacionados. En el caso de las personas nacidas en el resto del mundo y también en América, la falta de conocimiento del idioma también supone un impedimento. A ello se añade la situación legal, que es especialmente relevante en el caso de quienes nacieron en América. El género no se ve como un obstáculo para encontrar empleo para personas de Europa, pero sí está citado como obstáculo por un porcentaje pequeño de personas de América (1 %) y del resto del mundo (1.3 %).

Destaca la falta de experiencia laboral, la edad y el nivel de instrucción como obstáculos para encontrar empleo para personas de origen extranjero

TABLA 3-1 Obstáculos para encontrar empleo (% población parada de 16-66 años, 2023)

	Europa	América	Resto del mundo
Nivel de instrucción	23.0	19.1	31.2
Nivel de idiomas locales	9.2	17.9	22.7
Experiencia laboral	26.1	23.5	27.9
Aspiraciones salariales	5.1	4.4	3.8
Existencia de cargas familiares	7.8	7.0	6.0
País de procedencia	8.0	9.5	21.2
Sexo	0.0	1.0	1.3
Edad	19.8	18.8	15.2
Limitación física	4.1	3.9	8.5
Situación legal	0.0	29.5	16.9

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de la Población de Origen Extranjero (EPOE) del Departamento de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno Vasco.

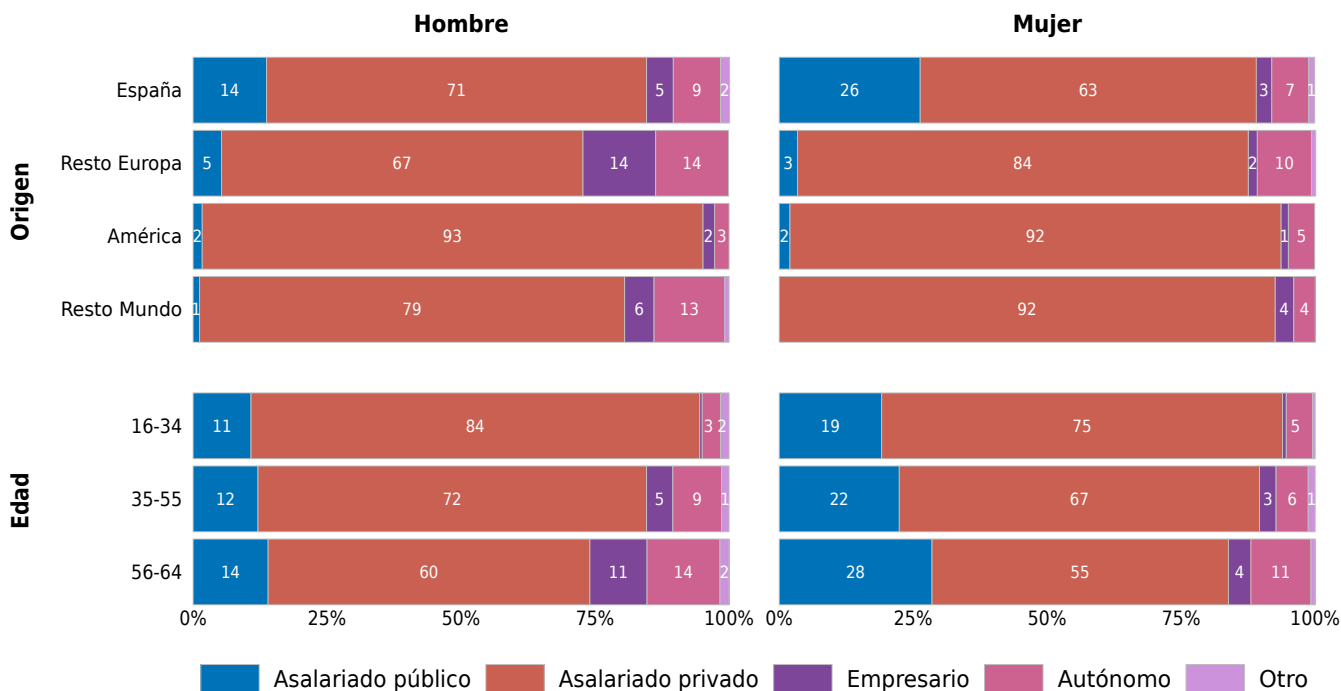
En cuanto al tipo de empleo que desearían tener las personas, los datos de la Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de Eustat indican que tanto mujeres como hombres ocupados tienen como preferencia laboral el trabajar en el sector público, en especial las mujeres (67.7 % frente a 51.5 %). Por otro lado, los hombres ocupados presentan una mayor preferencia por ser autónomos (19.3 %) que las mujeres ocupadas (11.8 %). Sin embargo, los datos de la Encuesta de Población Activa muestran que la situación profesional mayoritaria de todas las personas ocupadas, independientemente del origen o edad, es la de asalariadas en el sector privado (Gráfico 3-7).

Lo que sí está acorde con sus preferencias es que hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres que son asalariadas en el sector público y un mayor porcentaje de hombres que son autónomos o empresarios. Destacan especialmente los hombres procedentes del resto de Europa en ambas categorías y, en el caso de los autónomos, los hombres procedentes tanto del resto de Europa como del resto del mundo y las mujeres del resto de Europa. El alto porcentaje de personas autónomas en estos casos podría estar ligado a razones de necesidad más que a

La mayor parte de las personas de 16-34 años son asalariadas del sector privado, y este porcentaje se reduce progresivamente en los siguientes grupos de edad, donde hay más empresarios, autónomos y asalariados públicos

una preferencia real por este tipo de situación, pero también porque les brinda la oportunidad de aplicar sus habilidades y experiencias. Con respecto a la edad, se observa que la mayor parte de las personas de 16-34 años son asalariadas del sector privado, y este porcentaje se reduce progresivamente en los siguientes grupos de edad, donde hay más empresarios, autónomos y asalariados públicos.

GRÁFICO 3-7 Situación profesional de las personas ocupadas (% , 2023)



Nota: Empresario indica empresario con asalariados; Autónomo indica trabajador independiente o empresario sin asalariados; Otro incluye miembros de una cooperativa, ayuda en la empresa o negocio familiar y otras situaciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

3.2.2 Inclusión y condiciones laborales

La industria es el sector mayoritario en el que trabajan los hombres, y la administración pública, educación y sanidad en el que están ocupadas las mujeres

Las condiciones laborales varían entre los distintos sectores y, como se aprecia en la Tabla 3-2, los hombres y las mujeres de distintas procedencias y edades no se distribuyen proporcionalmente en las distintas actividades. En todas las edades, la industria es el sector mayoritario en el que trabajan los hombres, y la administración pública, educación y sanidad en el que están ocupadas las mujeres, especialmente en el caso de las mujeres de mayor edad (46.3 % trabajan en este sector). La falta de paridad en las empresas industriales impacta no solo en las condiciones laborales de las mujeres, sino también en la competitividad de las empresas de este sector, algo que se aborda en el Recuadro 3-2.

Para ambos sexos, el sector de comercio, transporte y hostelería es el que ocupa la segunda posición. Sin embargo, esto describe principalmente la realidad de las personas nacidas en España. Si bien es cierto que el sector de comercio, transporte y hostelería es prevalente en las personas independientemente del origen, los hombres nacidos en el extranjero trabajan en la construcción en mayor medida que los nacidos en España, especialmente en el caso de los nacidos en el resto del mundo. La presencia de estos últimos en la industria es también bastante elevada.

Sin embargo, los de origen americano y del resto de Europa no están tan presentes en la industria y sí en mayor medida en el comercio, transporte y hostelería. En el caso de las mujeres nacidas en el extranjero destaca el empleo en otros servicios, especialmente entre las mujeres de origen americano, donde alcanza el 42.8%. Es en esta categoría donde se sitúan las empleadas domésticas. Las personas nacidas en el extranjero tienen menor presencia en las actividades profesionales y servicios auxiliares, así como en administración pública, educación y sanidad. Esta distribución sectorial incide en que las condiciones laborales de las personas extranjeras, y de las mujeres en mayor medida que los hombres, sean peores que las de quienes nacieron en España.

La distribución sectorial incide en que las condiciones laborales de las personas extranjeras, y especialmente de las mujeres, sean peores que las de quienes nacieron en España

TABLA 3-2 Población ocupada por sector (% , 2023)

Origen	Hombres				Mujeres			
	España	Resto Europa	América	Resto mundo	España	Resto Europa	América	Resto mundo
Agropecuario	1.3	5.4	3.2	0.8	0.7	0.0	0.0	0.0
Industria	32.7	16.8	11.0	26.0	9.5	9.7	4.9	0.0
Construcción	7.1	20.7	18.9	38.3	1.9	0.0	0.5	0.0
Comercio, transporte y hostelería	20.9	30.0	44.1	24.9	20.2	31.5	31.2	64.9
IT, finanzas e inmobiliarias	7.4	9.1	2.8	1.2	5.9	0.0	1.9	0.0
Actividades profesionales, científicas, técnicas y administrativas	9.5	7.2	5.9	2.2	14.5	6.7	9.4	6.2
Administración pública, educación y sanidad	17.8	10.8	5.5	3.8	40.0	30.0	9.3	6.7
Otros servicios	3.3	0.0	8.6	2.7	7.5	22.2	42.8	22.2

Edad	Hombres			Mujeres		
	16-34	35-55	56-64	16-34	35-55	56-64
Agropecuario	0.6	1.4	2.7	0.0	0.5	1.5
Industria	30.4	32.6	24.5	8.3	10.1	5.7
Construcción	6.6	9.3	13.1	1.1	2.0	1.2
Comercio, transporte y hostelería	25.3	21.6	24.2	27.0	21.5	19.5
IT, finanzas e inmobiliarias	8.0	7.7	3.4	5.8	5.9	2.3
Actividades profesionales, científicas, técnicas y administrativas	7.9	8.3	11.9	11.5	14.3	13.9
Administración pública, educación y sanidad	15.7	15.7	18.4	35.1	33.2	46.3
Otros servicios	5.4	3.4	1.9	11.3	12.4	9.7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

RECUADRO 3-2 Mujer, industria e internacionalización

El estudio *Impacto de la mujer en la competitividad industrial* de SPRI analiza la relación entre la igualdad de género y la competitividad en empresas del sector industrial vasco

La igualdad de género es un elemento clave para asegurar la competitividad de las empresas industriales e internacionalizadas de nuestro territorio. SPRI lidera desde 2020 el grupo experto *Women in Manufacturing* promovido por la *World Manufacturing Foundation*, una organización con base en Milán que tiene por objetivo extender la cultura industrial a nivel mundial. Uno de los resultados más recientes es el estudio *Impacto de la mujer en la competitividad industrial* (SPRI, 2023), centrado en estudiar la relación entre la igualdad de género y la competitividad en empresas del sector industrial vasco. Ante los preocupantes datos sobre la presencia de la mujer en la Industria, SPRI decidió acometer este trabajo con el objetivo de probar una de las premisas destacadas por UNIDO (United Nations Industrial Development Organization) en 2019: la igualdad de género ya no es solo una cuestión de derechos humanos, sino un tema fundamental para asegurar la competitividad y la recuperación económica. El principal resultado del estudio es que, a mayor nivel de igualdad en las empresas, mayor es su competitividad.

En primer lugar, se desarrolló un marco metodológico a través del diseño de un índice compuesto que correlaciona dimensiones de competitividad e igualdad de género a través de las siguientes variables:

	ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD	ÍNDICE DE IGUALDAD
SUB ÍNDICES	1. Crecimiento en facturación	1. Distribución de mujeres por departamento
	2. Crecimiento en empleo	2. Distribución de mujeres por puesto
	3. Actividad de innovación	3. Igualdad en los procesos selectivos
	4. Internacionalización	4. Políticas de conciliación laboral
		5. Compromiso con la igualdad de género

A partir de esta metodología, se realizó un estudio, en el que participaron 474 empresas del sector industrial y/o servicios afines, que llevó a la conclusión de que, aunque las mujeres solo representan un 21 % de las personas trabajadoras en las empresas del sector, las empresas más competitivas son a su vez más igualitarias y presentan mejores resultados de igualdad en las dimensiones analizadas.

Además, las conclusiones muestran que las empresas con mayor nivel de igualdad de género son más competitivas y presentan mejores resultados en términos de facturación y empleo, I+D+i, y destacan las siguientes claves para impulsar la competitividad desde la igualdad: (i) segregación horizontal (por departamentos); (ii) segregación vertical (por nivel de responsabilidad); (iii) medidas de conciliación de la vida laboral y personal (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos para cuidados); y (iv) políticas internas de igualdad (planes, comisiones, formación y protocolos de igualdad). Estos resultados tienen un gran potencial como herramienta motivacional para la implementación de políticas de igualdad de género en las empresas, ya que queda probado que la igualdad de género ya no es solo una cuestión de derechos humanos, sino un tema fundamental para asegurar la competitividad y la recuperación.

Las empresas con mayor nivel de igualdad de género son más competitivas y presentan mejores resultados en términos de facturación y empleo, I+D+i e Internacionalización

Para analizar más exhaustivamente el impacto de la igualdad de género en la internacionalización, en 2024 se presentó el estudio *Basque Women in Global* (Basque Trade & Investment, SPRI y Gobierno Vasco, 2024), un diagnóstico de la empresa vasca internacionalizada que evidencia las conexiones entre la internacionalización empresarial y la igualdad de género, a partir del análisis de datos de una muestra de 280 empresas exportadoras. Las principales conclusiones del estudio son:

- El 29 % de personas empleadas son mujeres, una cifra positiva pero lejana a la paridad de género.
- De media, cuentan con un 19 % de personas empleadas específicamente en internacionalización, de las cuales cerca de un 37 % son mujeres, pero su presencia es mayor en otras áreas tradicionalmente asociadas al género femenino: comercial-marketing (42.8 %), responsable de área (40.4 %), y departamentos financieros y de administración (58.5 %).
- Tan sólo un 21 % de mujeres ostentan puestos de responsabilidad en la internacionalización de la empresa, y a medida que aumenta el tamaño de las empresas esta cifra desciende.
- Solo un 16 % de estas empresas cuentan con directivas generales, con una menor presencia en las empresas medianas (6 %). El grado de internacionalización es también un factor a tener en cuenta, ya que cuanto más internacionalizada está la empresa, menos mujeres en cargos de dirección general hay.
- Los equipos directivos están masculinizados, con solo un 32 % de presencia femenina, ratio que empeora a medida que crece el tamaño de las empresas.

El estudio permite, por tanto, identificar brechas de género en la empresa internacionalizada, principalmente, en la ocupación de puestos de mayor responsabilidad, en la estructura de personal del área de internacionalización, pero también en la dirección general. Las causas de estas brechas y de los factores a trabajar en un futuro próximo podrían ser: los estereotipos de género tanto en el trabajo y en la conciliación y cuidados, la masculinización de la estructura empresarial, y la ausencia de una visión de igualdad en la cultura empresarial. De igual manera, aflora la no disposición de modelos de liderazgo femeninos, y la falta de perfiles femeninos en determinados sectores (por ejemplo, STEM). Estos factores se están trabajando en la actualidad a través del programa *B-WOMENIN Global Meeting & Expanding 2024*, desarrollado por Basque Trade & Investment junto con SPRI y Gobierno Vasco. El programa desarrolla charlas y eventos para reflexionar sobre estas barreras y facilitar la conexión entre las mujeres que quieren desarrollar su carrera profesional en la internacionalización.

Fuente: SPRI (2023) y Basque Trade & Investment, SPRI y Gobierno Vasco (2024).

El estudio *Basque Women in Global* de BTI y SPRI identifica brechas de género en la empresa internacionalizada, principalmente en la ocupación de puestos de mayor responsabilidad, en la dirección general y en la estructura del área de internacionalización

A las diferencias en cuanto a condiciones laborales que se intuyen de la distribución de la población por sectores, se añaden las asociadas a la distribución por ocupación, que en la Tabla 3-3 se ordenan según el nivel de habilidad para llevarlas a cabo. Se observa que hay mayor proporción de mujeres en la categoría superior (gestores, profesionales y técnicos) en todas las edades menos el grupo de 56-64 años. Sin embargo, el Gráfico 3-8 revela que es únicamente en los sectores de Actividades profesionales, científicas, técnicas y administrativas y Administración pública, educación y sanidad en los que las mujeres predominan en los puestos de gerencia, profesionales y técnicos. Además, un análisis más desagregado de esa categoría revela que solo el 3 % de las mujeres ocupa la posición de dirección y gerencia, frente al 4.4 % de los hombres, y que hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres en la categoría de técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (correspondiente a sectores donde, como se ha visto más arriba, la presencia de mujeres es mayoritaria).

La creciente incorporación de las mujeres al mundo empresarial no ha ido acompañada de un crecimiento de su presencia en los puestos de decisión

Con respecto a la presencia de mujeres en puestos de decisión, el informe de la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED, 2024) destaca que la creciente incorporación de las mujeres al mundo empresarial no ha ido acompañada de un crecimiento de su presencia en los puestos de decisión: en el País Vasco las mujeres no llegan a representar ni una cuarta parte (22 %) del total de cargos en los Consejos de Administración de las empresas, cifra que se mantiene constante con respecto a 2022. En cuanto a la presidencia de dichos consejos, puesto de mayor representatividad, solo el 13 % recae en mujeres, no observándose ninguna variación significativa desde 2021. Es de destacar que solo un 15 % de las empresas de 50 o más personas empleadas en el País Vasco tiene un 40 % o más de mujeres en sus Consejos de Administración. En las empresas de ese tamaño el porcentaje de mujeres en cargos directivos se mantiene en un 24 % y solo un 11 % de mujeres ocupan el puesto de CEO/Dirección general.

Las personas de origen local tienen ocupaciones que requieren mayores niveles de destreza que las personas extranjeras, quienes están más presentes en ocupaciones elementales

En el análisis por edad de las ocupaciones también se aprecia que las diferencias por edad son menos significativas entre los hombres que entre las mujeres (Tabla 3-3). En el caso de las mujeres es de destacar el mayor porcentaje de mujeres mayores en ocupaciones elementales que entre las mujeres de otras edades. Esto probablemente está ligado a la mejora en el nivel educativo de las mujeres más jóvenes que les permite incorporarse a ocupaciones que requieren mayores niveles de destreza.

Por último, en lo que respecta a la Tabla 3-3, se observa también que las personas de origen local tienen ocupaciones que requieren mayores niveles de destreza que las personas extranjeras. Así, las personas nacidas en España tienen una mayor presencia en posiciones de gestión, profesionales y técnicas. En contrapartida, quienes han nacido en el extranjero están más presentes en ocupaciones elementales, lo que es especialmente claro en el caso de las mujeres, que trabajan como empleadas de limpieza o domésticas.

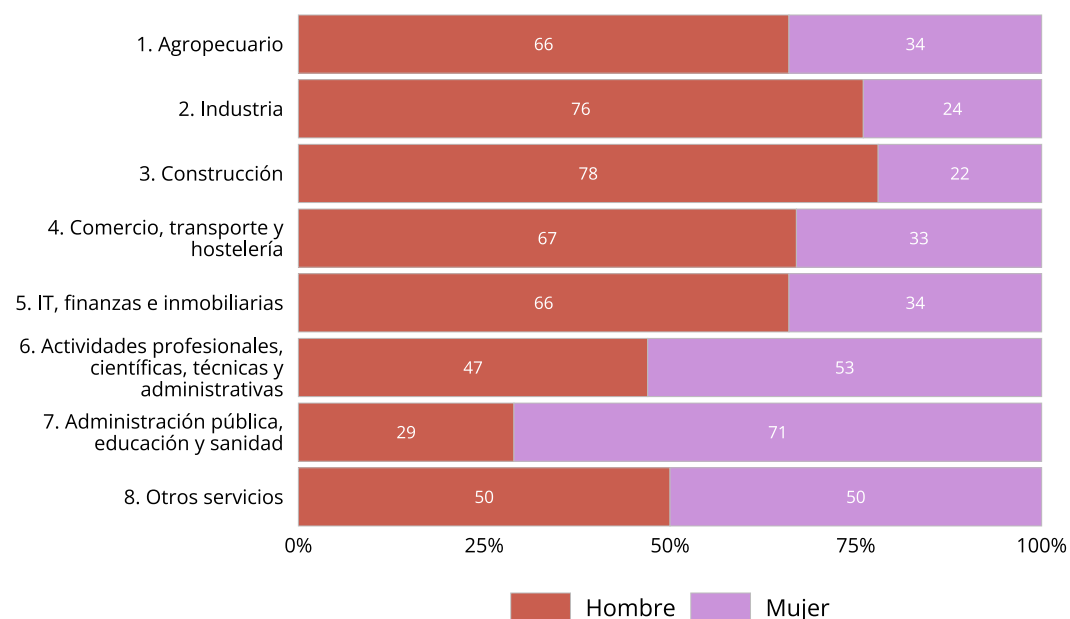
TABLA 3-3 Población ocupada por ocupación, género y lugar de origen (% ocupados 16-64 años, 2023)

Origen	Hombres				Mujeres			
	España	Resto Europa	América	Resto mundo	España	Resto Europa	América	Resto mundo
Gestores, profesionales y técnicos	41.0	25.8	11.9	4.6	47.2	34.4	12.3	12.1
Trab. Administrativos, de servicios y ventas	19.5	8.2	29.8	19.5	39.0	33.9	54.2	51.5
Trab. Cualificados agrícolas y artesanos	19.9	40.8	25.3	50.6	2.1	1.2	2.5	0.0
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	14.9	23.2	15.3	10.7	2.3	5.0	0.9	0.0
Ocupaciones elementales	4.7	0.0	17.4	14.7	9.4	25.6	30.0	36.4

Edad	Hombres			Mujeres		
	16-34	35-55	56-64	16-34	35-55	56-64
Gestores, profesionales y técnicos	36.2	37.7	37.1	50.8	41.6	36.0
Trab. Administrativos, de servicios y ventas	23.7	19.4	17.0	36.6	41.7	42.1
Trab. Cualificados agrícolas y artesanos	20.7	22.2	22.6	1.9	1.9	2.9
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	13.0	15.2	17.0	1.2	3.0	1.0
Ocupaciones elementales	6.4	5.3	6.4	9.4	11.8	18.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

GRÁFICO 3-8 Población en la ocupación de gestores, profesionales y técnicos por sector y sexo (% , 2023)

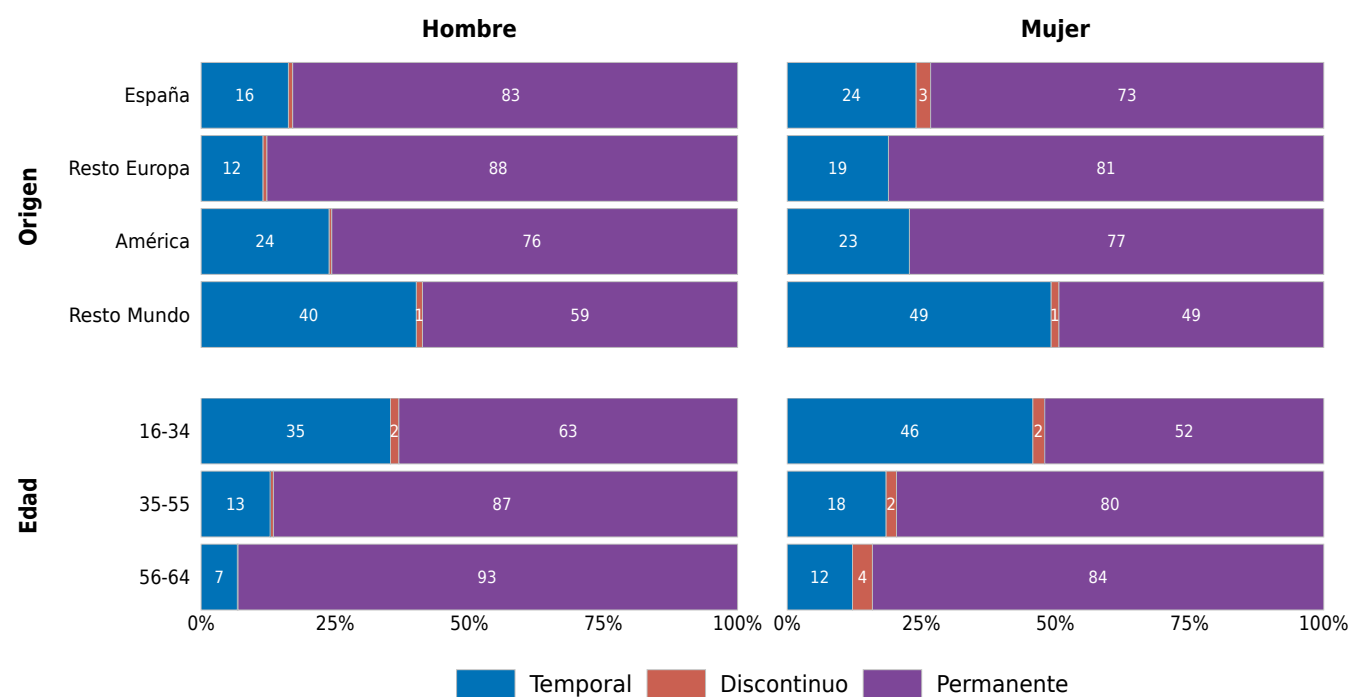


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

Las condiciones laborales de las personas asalariadas también dependen del tipo de contrato que tienen (Gráfico 3-9). En este caso, entre la población de origen extranjero la tasa de temporalidad afecta más tanto a hombres como a mujeres originarias del resto del mundo, y a los hombres procedentes de América. En el caso de las mujeres, sin embargo, son las de origen local, además de las del resto del mundo, las

Es sobre todo entre la población más joven donde hay mayor prevalencia de contratos temporales

GRÁFICO 3-9 Tipo de contrato (% población asalariada 16-64 años, 2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

que más afectadas se ven por la temporalidad. Por edades se aprecia que es sobre todo entre la población más joven donde hay mayor prevalencia de contratos temporales. Por otro lado, solo un 1.5 % de las personas tiene contrato fijo discontinuo y es más habitual entre las mujeres (especialmente las de mayor edad) que en los hombres (aunque ligeramente más común entre los hombres jóvenes).

El 9.2 % de las personas nacidas fuera de Europa indican que solo pueden acceder a empleos irregulares

Cabe destacar que estos datos no recogen la situación de las personas que trabajan sin contrato. Esta es una situación que afecta probablemente en mayor medida a las personas de origen extranjero, sobre todo aquellas que se encuentran en situación administrativa irregular. Así, los datos de la EPOE indican que el 6.1 % de esta población que está ocupada no está afiliada a la Seguridad Social y, de la asalariada, el 5.5 % no tiene contrato, porcentajes que se elevan al 8 % y 7.4 % respectivamente en el caso de las personas de origen americano, haciendo, por tanto, que carezcan de protección jurídica y social. Por tanto, la precariedad entre las personas de origen extranjero es superior a lo que refleja el Gráfico 3-9. Esto puede estar ligado con su situación excepcional o de irregularidad administrativa, ya que, según la EPOE, el 9.2 % de las personas nacidas fuera de Europa indican que solo pueden acceder a empleos irregulares. Una forma de mejorar su estabilidad y de favorecer que se puedan incorporar al mercado laboral de forma regular es a través de su regularización, algo que se aborda en el Recuadro 3-3.

RECUADRO 3-3 La autorización de residencia por arraigo como una herramienta que facilita la inclusión sociolaboral

La autorización de residencia por arraigo se puede conceder a una persona en situación de irregularidad administrativa que no ha tenido una autorización de residencia previa desde su llegada a España (irregularidad profunda) o puede ser otorgada a aquellas personas en situación de irregularidad debido a que tuvieron una autorización previa distinta al arraigo que no pudo ser renovada o modificada antes de su vencimiento (irregularidad sobrevenida). La normativa vigente que regula el arraigo en el Estado español es el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, el cual modificó en diferente medida las tres figuras tradicionales de arraigo (social, familiar y laboral) y creó el arraigo por formación (OPI, 2024).

La concesión de la autorización de residencia temporal por arraigo está supeditada a dos supuestos. El primero se refiere a un tiempo mínimo de presencia en el territorio. El segundo, la existencia de un motivo o circunstancia excepcional como una relación laboral previa de duración determinada (arraigo laboral); la existencia de vínculos familiares con ciudadanos españoles (arraigo familiar); la existencia de un contrato de trabajo y acreditación de integración en la vida del lugar donde ha vivido en los últimos años (arraigo social); o el compromiso de adquirir determinadas cualificaciones y la disposición posterior de un contrato de trabajo vinculado a tales cualificaciones (arraigo por formación). La autorización de residencia que corresponde a cada autorización es fundamental debido a que determina la estabilidad documental de la persona en España (OPI, 2024):

- **Arraigo familiar:** habilitación para trabajar por cinco años,
- **Arraigo social y laboral:** autorización inicial de residencia y de trabajo por un año.
- **Arraigo por formación:** autorización inicial únicamente de residencia por un año prorrogable para cursar una formación determinada. Una vez completada, conlleva la autorización de residencia y trabajo por dos años, siempre que exista un contrato de trabajo vinculado.

La concesión de la autorización de residencia temporal por arraigo está supeditada a dos supuestos: (i) un tiempo mínimo de presencia en el territorio; y (ii) la existencia de un motivo o circunstancia laboral, familiar, social, o de formación

Según el OPI (2024), 2 386 personas consiguieron el arraigo en el año 2013 en el País Vasco. Esa cifra se quintuplicó en la siguiente década, pasando a situarse en 12 039 a finales de 2023. Mientras que el arraigo social aglutinaba la gran mayoría de las autorizaciones en 2013 (el 90 %), en 2023 su peso descendió al 43 % y el arraigo familiar cobra relevancia (un 32 %). En cuanto al arraigo por formación, su peso tras algo más de un año desde su instauración era ya del 20.3 % del total: 2 439 personas, muy por encima del peso que tenía en el Estado (11 %). Sin embargo, los datos no permiten saber qué porcentaje están vinculados a la primera fase (formación) o la segunda (contrato de trabajo).

En lo que respecta a las diferencias por género de las personas con autorizaciones de residencia por arraigo en el País Vasco a finales de 2023, el porcentaje de mujeres del total de personas con autorizaciones por arraigo suponía el 48.6 %, siendo mayoritario en el arraigo social (52.4 %) y especialmente en el familiar (57.2 %), mientras que desciende hasta alrededor de un tercio en el caso del arraigo laboral (36.5 %) y solo representaba el 29.4 % en el caso del arraigo por formación.

En términos de la edad cabe indicar que alrededor del 70 % se encontraban entre los 25 y los 44 años, aumentando hasta el 76.6 % en el caso del arraigo familiar. Por otra parte, las personas más jóvenes en edad de trabajar (16 a 24 años) representaban el 11.8 % de las personas con arraigo, aunque dicho porcentaje se eleva hasta el 18.5 % en el caso de las personas con autorización de arraigo por formación.

El tiempo medio en la irregularidad de las personas que contaban con la primera autorización de residencia por arraigo en 2023 en el País Vasco era ligeramente superior (3.3 años) que en el conjunto del Estado (2.9 años), siendo este tiempo medio en ambos casos el menor desde 2013. Dicho tiempo era ligeramente inferior entre las mujeres (3.3 años) que entre los hombres (3.4 años). Esto puede ser un indicador de que las medidas de arraigo pueden ser efectivas para reducir el tiempo medio en situación irregular. Sin embargo, cabe indicar que el tiempo estimado en la irregularidad de las personas solicitantes de arraigo depende del tiempo mínimo exigido para solicitarlo, el cual varía entre los dos (arraigo por formación y laboral) y los tres años (arraigo social).

Una de las consecuencias más deseables del arraigo en términos de la inclusión social de las personas extranjeras que obtienen la autorización de residencia por ese motivo es la incorporación al mercado laboral como facilitadora de su inclusión social. En este sentido, el porcentaje de personas afiliadas a la Seguridad Social con autorización inicial de residencia por arraigo sobre el total de personas con este tipo de autorización a finales de 2023 en el País Vasco era del 58.5 %, ligeramente por debajo del conjunto del Estado (60.2 %). Estos datos indican que aún existe margen de mejora en la incorporación al mercado laboral de las personas con autorización de residencia por arraigo, la cual puede estar asociada al nivel de cualificación de estas personas o a la falta de reconocimiento de tales cualificaciones y de la experiencia profesional. En general, esto también indica la necesidad de una estrategia de atención integral a la situación del colectivo en cuestión.

En este sentido, un factor importante para la inserción laboral de las personas extranjeras es la posibilidad de homologar los estudios cursados fuera de España. Dicha homologación está sujeta a procedimientos administrativos y a tiempos de espera prolongados debido a que tradicionalmente ha sido competencia del Estado. En este sentido, a partir del 1 de julio de 2024 el País Vasco es la única comunidad que gestionará las solicitudes de homologación o equivalencia de títulos de educación superior obtenidos en el extranjero por parte de personas empadronadas en algún municipio vasco (Reglamento en el Decreto 44/2024, de 16 de abril²⁰). La transferencia de esta competencia al País Vasco supone una oportunidad para la reducción de los tiempos de espera en el proceso, facilitando la conexión de las personas extranjeras cualificadas con el sistema productivo, su inclusión sociolaboral y la cobertura de vacantes por parte de las empresas.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de OPI (2024).

El número de personas que consiguieron el arraigo en el País Vasco se quintuplicó entre los años 2013 y 2023, pasando de 2 386 a 12 039

El tiempo medio en la irregularidad de las personas que contaban con la primera autorización de residencia por arraigo en 2023 en el País Vasco era 3.3 años, el menor desde 2013

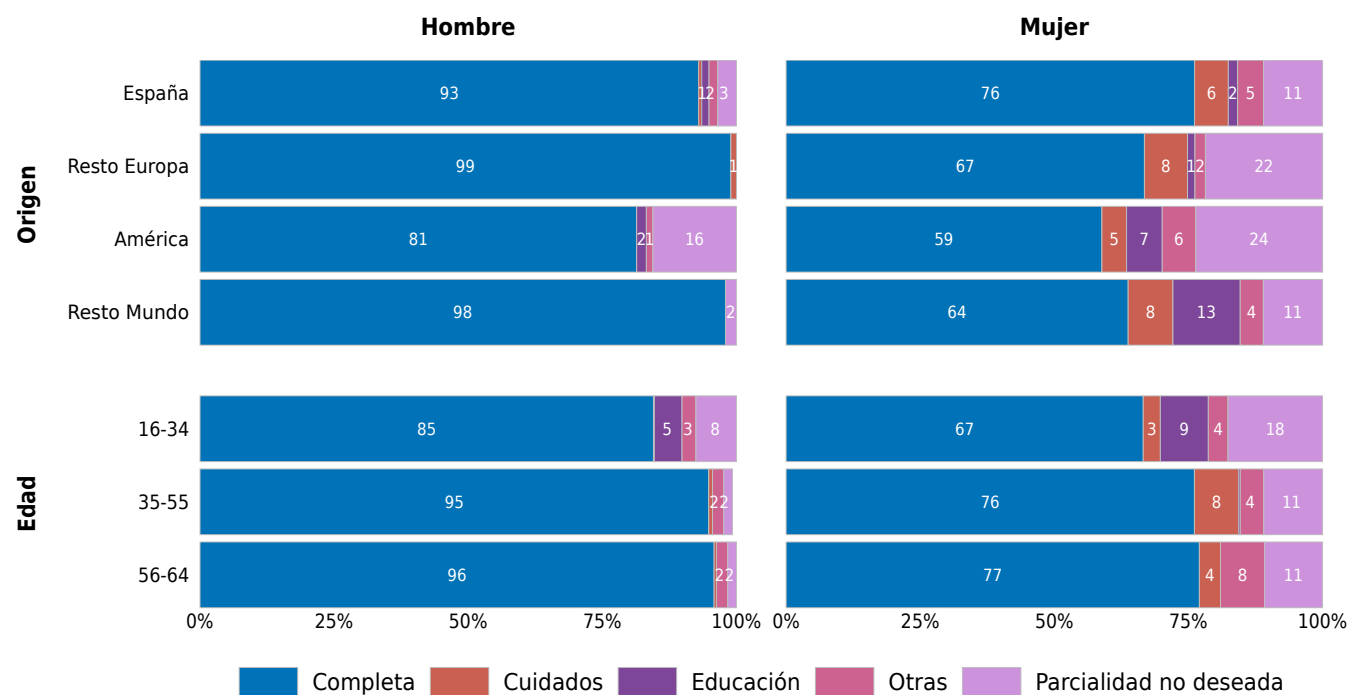
La transferencia de la competencia de gestionar las solicitudes de homologación o equivalencia de títulos supone una oportunidad para facilitar la conexión de las personas extranjeras cualificadas con el sistema productivo

²⁰ A fecha de redacción de este informe el Tribunal Supremo ha acordado, por Auto de 23 de julio de 2024, suspender cautelarmente la vigencia del Real Decreto 366/2024, de 9 de abril, de ampliación de funciones y servicios tras pasados a la Comunidad Autónoma del País Vasco por el Real Decreto 2808/1980, de 26 de septiembre, en materia de enseñanza (homologación y declaración de equivalencia de títulos obtenidos en el marco de sistemas de educación superior extranjeros), quedando paralizada así la admisión de solicitudes, y resto de trámites, para la homologación y declaración de equivalencia en el País Vasco de los citados títulos.

Las tareas ligadas a los cuidados inciden en mayor medida en las mujeres que en los hombres en la toma de decisiones de tener jornadas parciales, con implicaciones para los ingresos actuales y futuros

Un último elemento dentro de las condiciones laborales es la duración de la jornada, factor determinante del salario que perciben las personas. Tal y como se observa en el Gráfico 3-10, tener jornada completa es más común entre hombres que entre mujeres, y entre personas de mayor edad que entre jóvenes. Al igual que en el caso de la inactividad, las razones para tener jornada parcial varían entre los colectivos. En el caso de las mujeres la parcialidad no deseada es mayor que en los hombres y, en estos, es mayor entre el colectivo de hombres originarios de América. Las tareas ligadas a los cuidados inciden también en mayor medida en las mujeres que en los hombres en cuanto a la toma de decisión de tener jornadas parciales. Es importante destacar que esto tiene implicaciones no solo en el momento actual, reduciendo el salario medio que reciben las mujeres en comparación con los hombres, sino que también tendrá implicaciones en el futuro, ya que su base de cotización es más reducida y puede afectar a su pensión de jubilación.

GRÁFICO 3-10 Tipo de jornada (completa o parcial) y motivo principal en caso de ser parcial (% población asalariada 16-64 años, 2023)



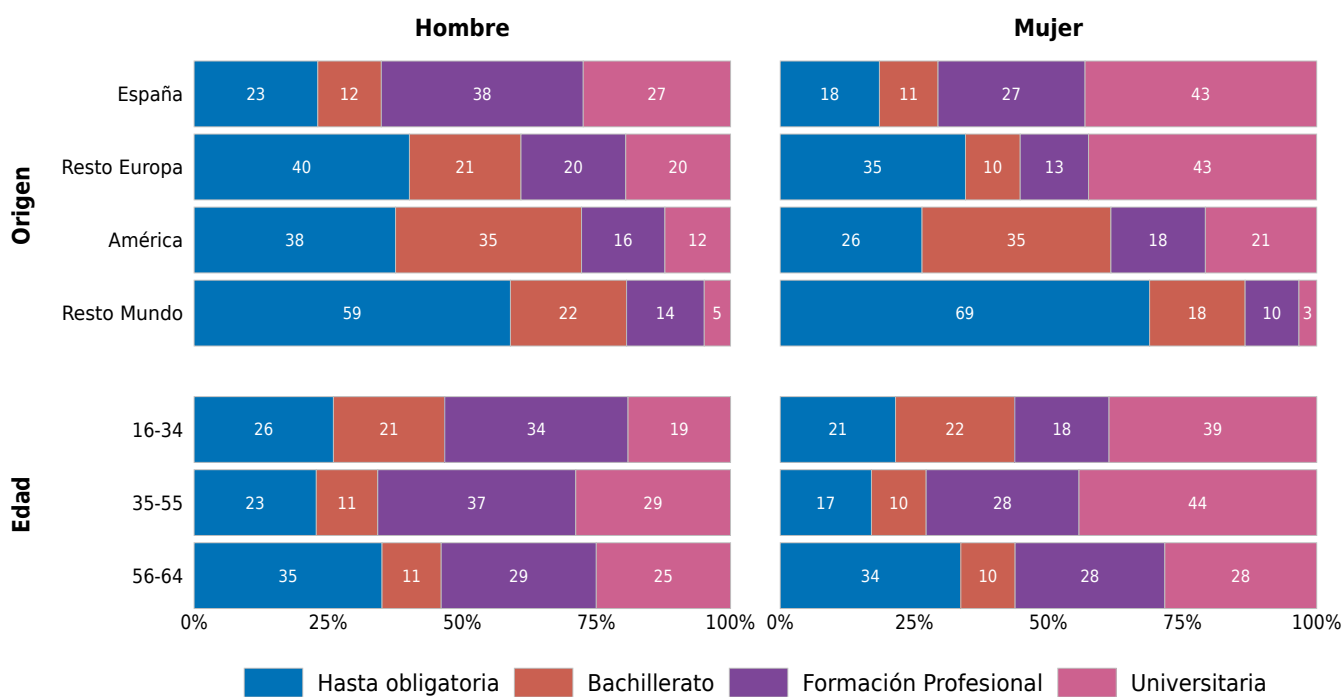
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

3.2.3 Inclusión y niveles de estudios

La situación laboral de las personas está en gran parte ligada a los niveles de estudios alcanzados y estos, al igual que el resto de los elementos considerados en esta sección, difieren según los grupos analizados. El Gráfico 3-11 recoge cómo el nivel de formación universitaria es superior entre las mujeres que entre los hombres, pero los niveles de educación básica son muy similares porque los hombres tienen, comparativamente, más estudios de bachillerato y formación profesional. También es evidente que la población de origen local tiene mayores niveles formativos que la extranjera, especialmente en el caso de quienes no proceden de Europa o Amé-

rica. Además, son las personas de entre 35 y 55 años las que cuentan con mayores niveles formativos, ya que entre las de menor edad hay personas que aún siguen formándose.

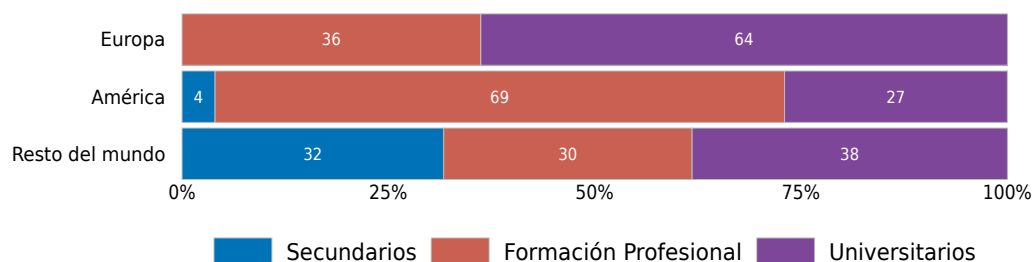
GRÁFICO 3-11 Nivel educativo de la población (% población 16-64 años, 2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

En el caso de las personas de origen extranjero, parte de la formación con la que cuentan la adquirieron tras su llegada al País Vasco y el nivel de estudios a alcanzar depende del lugar de origen (Gráfico 3-12). La población de origen europeo se enfoca principalmente en los estudios universitarios, la americana en formación profesional y la del resto del mundo se divide de forma más paritaria entre secundarios, formación profesional y estudios universitarios.

GRÁFICO 3-12 Población de 18 y más años de origen extranjero que ha realizado o realiza estudios reglados en el País Vasco por nivel de estudios a alcanzar (% población que realiza estudios, 2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de la Población de Origen Extranjero (EPOE) del Departamento de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno Vasco.

La Formación Profesional es clave para la inclusión social, ya que puede contribuir a hacer frente al abandono educativo temprano y favorecer la incorporación laboral de los colectivos vulnerables

En lo que respecta a la Formación Profesional (FP), el informe del Observatorio de la Formación Profesional de CaixaBank Dualiza-Orkestra de 2023 (Gamboa Navarro *et al.*, 2023) se centró precisamente en analizar el papel clave que esta tiene para la inclusión social, ya que puede contribuir a hacer frente al abandono educativo temprano y favorecer la incorporación laboral de los colectivos vulnerables. Este informe indica que en el curso 2021-2022 el 11.4 % del alumnado de FP era de nacionalidad extranjera (un porcentaje superior al de España, donde solo alcanzaba el 8.3 %) y que tenía un mayor peso en la FP Básica, donde el porcentaje se elevaba al 30.5 %. El informe también analiza la participación de mujeres en la FP, que en el caso del País Vasco es inferior a la de los hombres, representando solo el 34.6 % del alumnado en el curso señalado.

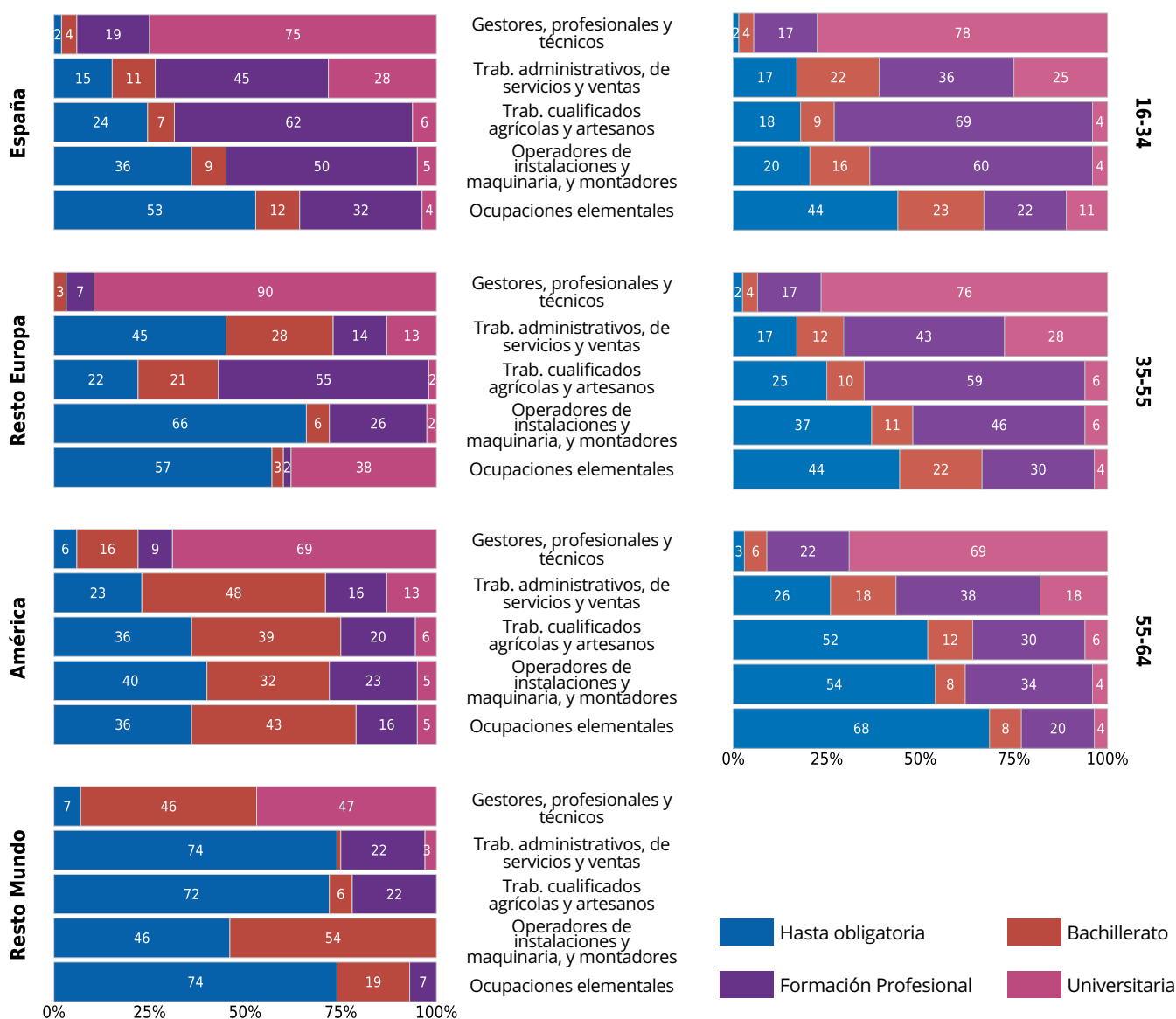
La formación en áreas científico-técnicas y su impulso es de particular interés en el País Vasco y, especialmente, el acercamiento de las mujeres a este tipo de formación. Eustat indica que para el curso 2022/2023 el 28 % del alumnado estaba matriculado en estudios de grado STEM y un 34 % de este alumnado eran mujeres. En el caso de la formación profesional, el Observatorio de la Formación Profesional de CaixaBank Dualiza-Orkestra, recoge que, para el mismo curso, un 50.6 % del alumnado está matriculado en familias profesionales STEM, siendo solo un 10.9 % mujeres.

A pesar de contar con formación avanzada, los puestos de trabajo no siempre se corresponden al nivel formativo con el que cuentan las personas. Así, según la Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, el 16.4 % de las mujeres ocupadas declaran que su grado formativo es mayor que el requerido en su puesto de trabajo. En el caso de los hombres este porcentaje desciende al 11.8 %, y en el caso de las personas de origen extranjero se eleva, según la EPOE, al 21.8 % (27.4 % entre quienes nacieron en América). Por tanto, parece que no se están aprovechando al máximo las capacidades tanto de las mujeres como de las personas de origen extranjero, lo que está limitando aspectos que redundan tanto en su propio bienestar como en la competitividad del territorio. Esto queda reflejado en el Gráfico 3-13, en el que se observa un alto porcentaje de personas con educación terciaria en ocupaciones que requieren menor nivel de destreza. Esto afecta más a las personas de origen local (ya que su nivel educativo es superior), pero es bastante prevalente en las ocupaciones elementales de las personas nacidas en el resto de Europa y en las de origen americano que trabajan en ocupaciones de operadores de instalaciones y maquinaria y montadores. La posible sobrecualificación también se observa con mayor frecuencia entre la población más joven.

No se están aprovechando al máximo las capacidades tanto de las mujeres como de las personas de origen extranjero

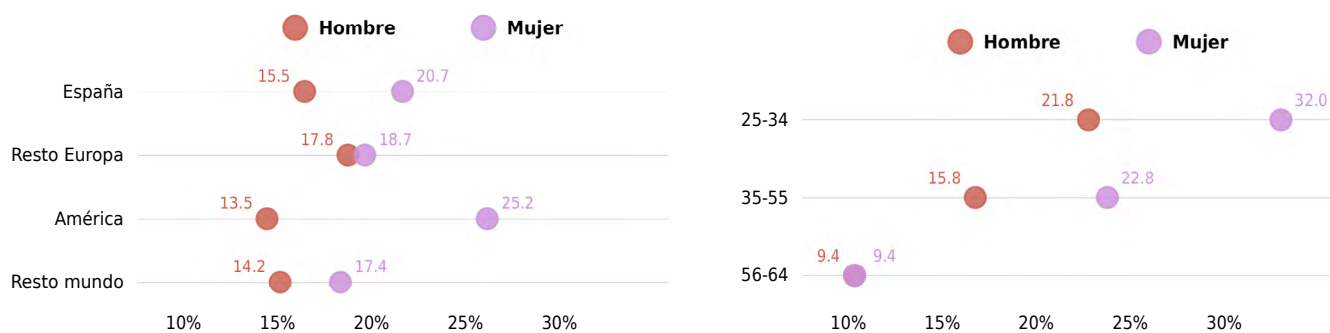
El tipo de formación con la que cuenta la persona no siempre se adapta a lo que el mercado, en constante evolución, necesita. Por eso, tanto si se cuenta con un nivel elevado de estudios, como si aún no se ha alcanzado, es importante seguir formándose. El Gráfico 3-14 presenta cifras sobre el aprendizaje permanente. En general, además de contar con niveles formativos superiores, las mujeres continúan con la formación en mayor medida que los hombres. Aunque la formación disminuye con la edad, más de un 9 % tanto de hombres como de mujeres entre 56 y 64 años sigue recibiendo algún tipo de formación. También lo hacen las personas de origen extranjero, en algunos casos, como el de los hombres nacidos en el resto de Europa y las mujeres de origen americano, en mayor medida que las contrapartes locales. Esto puede deberse tanto a que parten de niveles educativos más bajos como a que sus estudios no están homologados.

GRÁFICO 3-13 Nivel educativo de la población ocupada según ocupación (% población ocupada 16-64 años, 2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

GRÁFICO 3-14 Aprendizaje permanente (% población 25-64 años, 2023)



Fuente: Elaboración propia a partir la Encuesta de Población Activa del INE.

3.2.4 Resumen

El panorama revelado es altamente complejo, pero entenderlo bien es crítico para trabajar la inclusión de todas las personas en los procesos de competitividad del territorio

Nuestro análisis de la inclusión en la palanca de capital humano por género, edad y lugar de origen deja claro que estos tres elementos condicionan la empleabilidad de las personas e inciden tanto en las decisiones de entrada en el mercado laboral, como en las posibilidades de conseguir un empleo y sus condiciones laborales. El panorama revelado del análisis es altamente complejo, pero entenderlo bien es crítico para trabajar la inclusión de todas las personas en los procesos de competitividad del territorio que subyacen en los buenos resultados tanto económicos como en otras dimensiones de bienestar. Sintetizando el análisis, los principales rasgos para tener en cuenta son:

- Las **tasas de ocupación** en general son inferiores entre las mujeres y entre las personas nacidas en el extranjero.
- Hay una prevalencia de las mujeres en las **tareas ligadas a los cuidados** frente a la escasa participación de los hombres, lo que impacta de forma directa en la incorporación al mercado laboral de las mujeres, en especial entre aquellas nacidas en el resto del mundo.
- Las **razones que limitan la búsqueda de empleo** difieren por la edad y el lugar de origen. Para las personas más jóvenes la razón principal es continuar con su formación, la enfermedad es la que limita al tramo intermedio de edad principalmente a los hombres, mientras que para las mujeres se suman los cuidados. La jubilación cobra peso en las personas más mayores, pero de forma más limitada en las mujeres que en los hombres. Las personas extranjeras presentan otras trabas a la hora de encontrar trabajo como son la experiencia laboral, el nivel de instrucción y el país de procedencia.
- La **situación laboral profesional** mayoritaria independientemente de origen, edad y género es el sector privado. En este escenario, hay un mayor porcentaje de mujeres asalariadas en el sector público y un mayor porcentaje de hombres autónomos y empresarios, en especial aquellos procedentes de Europa y de otras regiones del mundo. A pesar de ello, tanto las mujeres como los hombres prefieren trabajar en el sector público.
- La procedencia y edad marcan la diferencia en el **tipo de actividad laboral desarrollada**. Los hombres tienen una mayor presencia en el sector industrial y las mujeres en la administración pública (educación y sanidad), especialmente entre las de mayor edad. Los hombres y mujeres de origen americano y del resto de Europa tienen una mayor ocupación en comercio, transporte y hostelería, y los hombres nacidos en el resto del mundo trabajan en mayor medida en la construcción.
- Son las personas de origen local las que tienen **ocupaciones que requieren más destreza**, ya que están en posiciones de gestión, profesionales y técnicas, mientras que las personas extranjeras desempeñan ocupaciones más elementales, en especial en el caso de las mujeres. Es únicamente en los sectores de Actividades profesionales, científicas, técnicas y administrativas y Administración pública, educación y sanidad en los que las mujeres predominan en los puestos de gerencia, profesionales y técnicos. La creciente incorporación de las mujeres al mundo empresarial no ha ido acompañada de un crecimiento de su presencia en los puestos de decisión.
- La tasa de **temporalidad contractual** afecta más a las mujeres que a los hombres, y, entre los hombres, es mayor entre los de origen extranjero. En el caso de las mu-

jeros, sin embargo, son las de origen local, además de las del resto del mundo, las más afectadas por la temporalidad. Esta tipología de contrato tiene mayor presencia también entre la población más joven, especialmente las mujeres.

- Entre las personas de origen extranjero destaca la presencia de **empleos sin contrato o sin afiliación a la seguridad social**, probablemente por su situación administrativa irregular, que limita su acceso a contratos legales y, pone en entredicho sus niveles de protección jurídica y social.
- La **jornada completa** está más presente entre los hombres y entre las personas de mayor edad. Destaca que las mujeres presentan una mayor parcialidad no deseada que los hombres; la importancia de las tareas de cuidados entre las mujeres puede ser una posible explicación de esta realidad.
- No se están aprovechando al máximo **las capacidades** tanto de las mujeres como de las personas de origen extranjero, lo que está limitando aspectos que redundan tanto en su propio bienestar como en la competitividad del territorio. La población de origen extranjero tiene menores niveles formativos que la población de origen local y parte de la formación con la que cuentan la han adquirido tras su llegada al País Vasco, siendo las personas de origen europeo las que optan a un mayor nivel de estudios (estudios universitarios), seguidos de las personas americanas (formación profesional).
- Las mujeres participan en el **aprendizaje a lo largo de la vida** en mayor medida que los hombres. En algunos casos (como el de los hombres nacidos en el resto de Europa y las mujeres de origen americano) las personas de origen extranjero también participan en mayor medida que las personas locales; quizás porque parten de niveles educativos más bajos, porque sus estudios no están homologados o porque necesitan contar con estudios o certificaciones profesionales para el desempeño de su trabajo y tareas ligadas a los cuidados.

3.3 Capital social: palanca para la competitividad inclusiva

La palanca de capital social e institucional refleja el sistema de reglas y organizaciones que estructuran las interacciones sociales, incidiendo así en la generación de valor económico y social de un territorio. En esta sección analizamos —por lugar de origen— algunos elementos que afectan a la inclusión de las personas en los procesos de competitividad de un territorio. No se presentan resultados desagregados por género o edad porque no se han revelado diferencias particularmente significativas.

La primera dimensión para analizar es la confianza en las personas y las instituciones, importante para la inclusión en las dinámicas económicas y sociales que subyacen a la competitividad (Gráfico 3-15). La confianza general (en una escala de 1 a 10) es algo inferior entre las personas de origen extranjero (5.5) que entre las personas nacidas en el País Vasco (5.9) o el resto del Estado (5.8). Sin embargo, la confianza en las instituciones²¹ es superior entre las personas nacidas en el extranjero (5.9) frente a las personas nacidas en el País Vasco (4.7) y el resto del Estado (5.2). Esto puede

La confianza general es algo inferior entre las personas de origen extranjero que entre las personas nacidas en el País Vasco, pero la confianza en las instituciones es superior entre las personas nacidas en el extranjero

²¹ Las instituciones se refieren a: instituciones internacionales como la ONU, los sindicatos, el Gobierno Vasco, la Banca, las instituciones europeas como la Comisión Europea, las organizaciones benéficas como Cáritas, los tribunales, la Ertzaintza, el Gobierno Español, las ONG como Greenpeace o Médicos sin Fronteras, la Policía Nacional y la Guardia Civil, la Iglesia Católica, el ejército, los partidos políticos, los Ayuntamientos y los medios de comunicación.

deberse a que la confianza en las instituciones vascas y españolas es mayor que en las de sus países de origen.

GRÁFICO 3-15 Tipos de confianza por origen (1-10, 2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Capital Social de Eustat.

La Tabla 3-4 profundiza en las redes de amistades y familiares. Por un lado, las personas extranjeras son las que presentan un menor tamaño medio de su red amplia (personas que forman la familia que convive, los familiares con los que se mantiene una comunicación regular y red de amigos amplia) y de su red próxima (familiares con los que se mantiene una relación cercana y los amigos cercanos). Sin embargo, la frecuencia de sus relaciones personales en la red es muy similar a la de las personas locales.

TABLA 3-4 Red amplia y red próxima por origen, 2022

	País Vasco	Resto del estado	Resto del mundo
Tamaño Red Amplia (media)	24.8	23.0	19.2
Tamaño Red Próxima (media)	12.6	11.5	8.8
Relaciones personales en la red (media)	5.0	4.3	4.7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Capital Social de Eustat.

Las personas extranjeras presentan una media mayor (7.6) de independencia personal que las personas vascas (7.1) y del resto del estado (7.4)

Relacionado con estas redes de amistades y familiares se recogen también indicadores de acceso a la ayuda en tres ámbitos: la financiera, la de salud y la emocional (Tabla 3-5). En todas ellas el capital social de las personas extranjeras es inferior al de las nacidas en el País Vasco o el resto del Estado, siendo la ayuda financiera la que más dificultades tendrían para acceder. Quizás relacionado con la falta de apoyo en estas áreas, otro indicador sugiere que son las personas de origen extranjero radicadas en el País Vasco las que presentan una media mayor (7.6) de independencia personal que las personas vascas (7.1) y del resto del estado (7.4).

TABLA 3-5 Acceso a ayuda financiera, salud y emocional, 2022

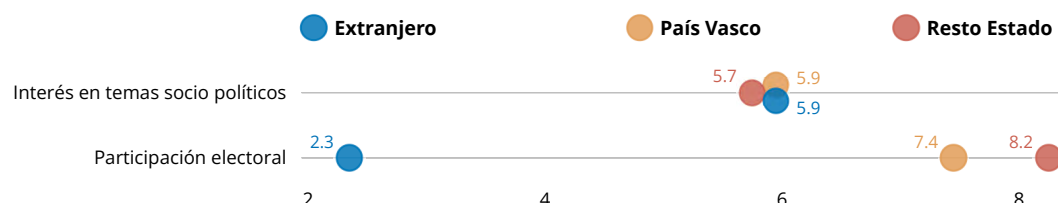
	País Vasco	Resto Estado	Extranjero
Acceso a ayuda financiera (media)	5.1	4.8	3.8
Acceso a ayuda por problemas de salud (media)	6.3	5.9	5.1
Acceso a ayuda emocional (media)	5.8	5.6	4.8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Capital Social de Eustat.

Por último, en cuanto al interés sociopolítico, no hay diferencias entre las personas extranjeras y las personas locales. Por otro lado, las personas nacidas en el extranjero presentan la media más baja en participación electoral (2.3), debido a que solamente las personas nacionalizadas como españolas cuentan con los derechos a participar en los asuntos públicos (Gráfico 3-16).

No hay diferencias en el interés sociopolítico entre las personas extranjeras y las personas locales, pero las personas nacidas en el extranjero presentan la media más baja en participación electoral

GRÁFICO 3-16 Interés sociopolítico y participación política (0-10, 2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Capital Social de Eustat.

En resumen, con los limitados datos disponibles, el análisis detecta una serie de rasgos con respecto al capital social e institucional que pueden tener implicaciones para la inclusión de personas de distinta edad y lugar de origen en los procesos de competitividad y bienestar del territorio:

- Las personas de origen extranjero presentan menos **confianza general** que las personas nacidas en el País Vasco o en el resto del Estado.
- Las personas extranjeras presentan mayor **confianza en las instituciones** que las personas nacidas en el País Vasco o en el resto del Estado.
- Las personas locales tienen **redes personales** más amplias donde buscar apoyo, aunque la frecuencia de relaciones personales es similar entre los diferentes grupos.
- Son las personas de origen extranjero las que peor valoran el **acceso a ayudas en clave financiera, de salud y emocional**. En contrapartida, o como resultado de lo anterior, las personas de origen extranjero cuentan con mayor **independencia personal** que las personas locales.
- Mientras que el interés en **temas sociopolíticos** es muy similar, independientemente de lugar de origen, los diferentes derechos implican que las personas de origen extranjero participan en mucha menor medida en las elecciones.

3.4 Inclusión en indicadores de bienestar

En los dos apartados previos hemos analizado la inclusión de las personas por género, edad y lugar de origen en las palancas dinámicas de capital humano y capital social para entender los rasgos de participación en los procesos que subyacen a la competitividad del País Vasco. En este apartado analizamos la inclusión desde la perspectiva de acceso a los resultados de bienestar, extendiendo el análisis del primer capítulo para profundizar en la inclusión en los resultados de bienestar por género, edad y lugar de origen.

Son las personas más jóvenes (entre 16 y 24 años) las que se declaran más satisfechas con la vida

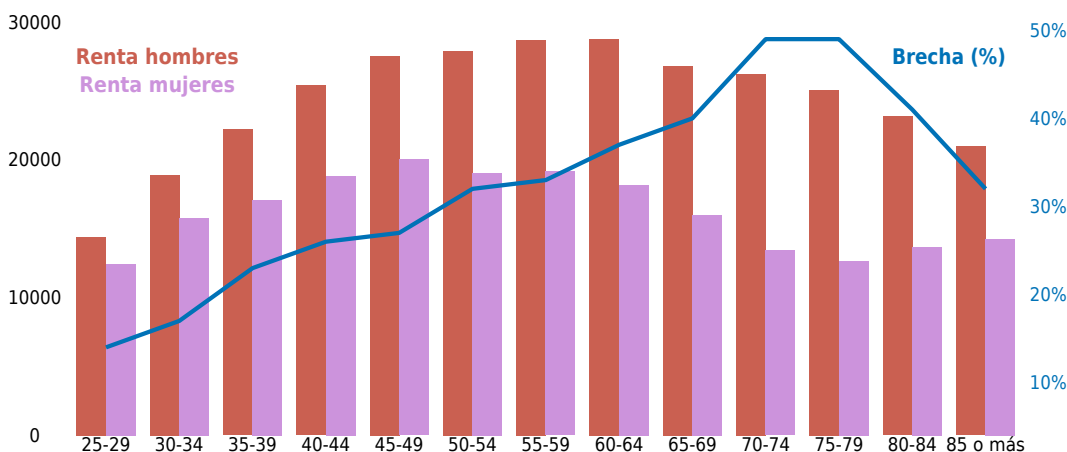
3.4.1 Satisfacción con la vida

El sentimiento subjetivo relativo a la calidad de vida se mide con el indicador de satisfacción con la vida. Aunque los hombres se sienten ligeramente más satisfechos con la vida que las mujeres (7.4 y 7.2 sobre 10 respectivamente) no podemos hablar de brecha de género ya que no existe una diferencia clara. Por otro lado, la satisfacción va descendiendo a medida que las personas se hacen más mayores y son las personas más jóvenes (entre 16 y 24 años) las que se declaran más satisfechas.

3.4.2 Vida material

Los aspectos materiales de la vida de las personas que viven en un territorio son la manifestación más obvia de la desigualdad entre personas, y grupos de personas con respecto a su bienestar. Según datos de la Estadística de la Renta Personal y Familiar, en 2021 la renta personal de las personas aumenta de forma paulatina a medida que aumenta la edad, encontrando el punto de inflexión en la franja de 55 a 59 años, edad en el que se inicia un declive (asociado a la finalización de la vida laboral) (Gráfico 3-17). En lo relativo al género, existe una brecha creciente, registrándose la mayor diferencia en la franja de entre 70 a 74 años, y a esa edad las mujeres disponen de casi la mitad de la renta de los hombres.

GRÁFICO 3-17 Renta disponible por género y edad (2021)



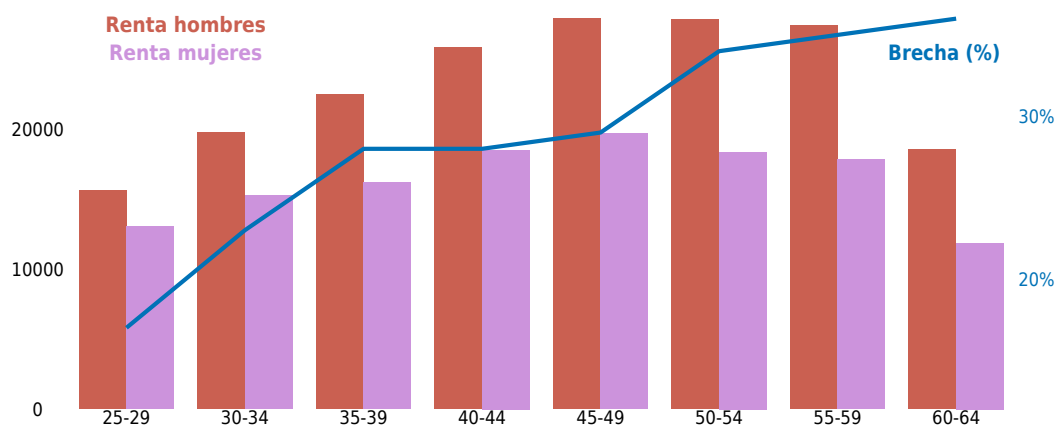
Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Renta Personal y Familiar de Eustat.

Desde la cohorte de edad más joven existe una brecha salarial de género que aumenta de manera progresiva con la edad

El Gráfico 3-18 presenta, por otro lado, solo la renta procedente del trabajo. Dicha renta es creciente a lo largo de la vida de hombres y mujeres hasta alcanzar el tramo de edad de 45-49 años. A partir de ahí se estanca o se reduce ligeramente durante una década para caer de manera pronunciada en el último quinquenio (60-64 años). Desde la cohorte de edad más joven existe una brecha salarial de género que aumenta de manera progresiva en las siguientes cohortes de edad hasta los 39 años; se estabiliza entre las personas de cuarenta años y vuelve a incrementarse, primero de manera sustancial entre las personas de 50-54 años, y, más paulatinamente, a partir de dicha edad. Estas diferencias están relacionadas con as-

pectos relativos al tipo de trabajo en los que se emplean hombres y mujeres, algo que se ha abordado más arriba.

GRÁFICO 3-18 Renta del trabajo por género y edad (2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Renta Personal y Familiar de Eustat.

Las diferencias en cuanto al tipo de sectores, ocupaciones o contratos que se han abordado al analizar la palanca de capital humano pueden verse reflejadas en los salarios que reciben las personas. Así, en el primer bloque de la Tabla 3-6, se observa que las personas que trabajan en el sector de servicios cobran, de media, un 8.6 % por hora menos que las personas que trabajan en la industria y la brecha es aún mayor en cuanto a la ganancia media de las personas, porque en el sector de servicios hay más parcialidad que en la industria. Por otro lado, las personas en ocupaciones de cualificación media y baja ganan alrededor de un 40 % menos que quienes tienen ocupaciones de alta cualificación (gestores, profesionales y técnicos), tanto por hora trabajada como por ganancia media. Esta combinación de factores, entre otros, contribuye a que las personas de nacionalidad extranjera cobren de media un 34.3 % menos que las españolas y también a que la brecha salarial sea mayor cuanto más joven es la persona.

En el capítulo 1 se ha mencionado que la brecha salarial de género por hora trabajada era del 8.8 % y se eleva al 16.5 % en cuanto a ganancia media debido a la mayor parcialidad del trabajo. Y eso es solo entre las personas que trabajan. Como la tasa de ocupación es menor entre las mujeres que entre los hombres, la brecha en renta disponible es aún mayor, como ya se ha visto. Pero las diferencias salariales por género van más allá de lo que se puede atribuir a esos factores de manera individual. Como se observa en el segundo bloque de la Tabla 3-6, también existen brechas salariales en cada uno de esos grupos. Así, la brecha salarial de género por hora trabajada tanto en industria como en servicios es muy similar a la media de la economía y la brecha por ganancia media es algo inferior en el caso de la industria. Las brechas de género son especialmente elevadas en las ocupaciones de baja cualificación, posiblemente porque en el caso de los hombres incluye peones de la industria y en el de las mujeres hay un alto porcentaje de empleadas domésticas con condiciones salariales mucho más bajas. Solo en el caso de los contratos temporales se observa que el salario de los hombres es inferior al de las mujeres, quizá ligado a la naturaleza particularmente precaria de algunos de los empleos de esta naturaleza que tienen los hombres.

Las brechas salariales de género son especialmente elevadas en las ocupaciones de baja cualificación

TABLA 3-6 Brecha salarial por sector, ocupación, tipo de contrato, nacionalidad, edad y sexo (% , 2022)

		Respecto a grupo de referencia		Mujeres vs Hombres	
		Por hora trabajada	Por ganancia media	Por hora trabajada	Por ganancia media
Total				8.8	16.5
Sector	Industria	--	--	8.7	10.9
	Servicios	8.6	16.1	8.4	15.1
Ocupación	Alta	--	--	9.3	13.7
	Media	38.9	39.4	15.3	22.4
	Baja	38.0	40.1	25.6	39.7
Contrato	Indefinido	--	--	12.0	19.6
	Temporal	-2.0	4.5	-10.2	-5.2
Nacionalidad	Española	n/d	--	n/d	17.3
	Extranjera	n/d	34.3	n/d	19.3
Edad	De 25 a 34 años	n/d	27.9	n/d	11.4
	De 35 a 44 años	n/d	12.6	n/d	15.9
	De 45 a 54 años	n/d	3.3	n/d	21.0
	55 y más años	n/d	--	n/d	18.2

Nota: Valores positivos indican que el grupo considerado gana el porcentaje indicado menos que el grupo de referencia.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta anual de estructura salarial del INE.

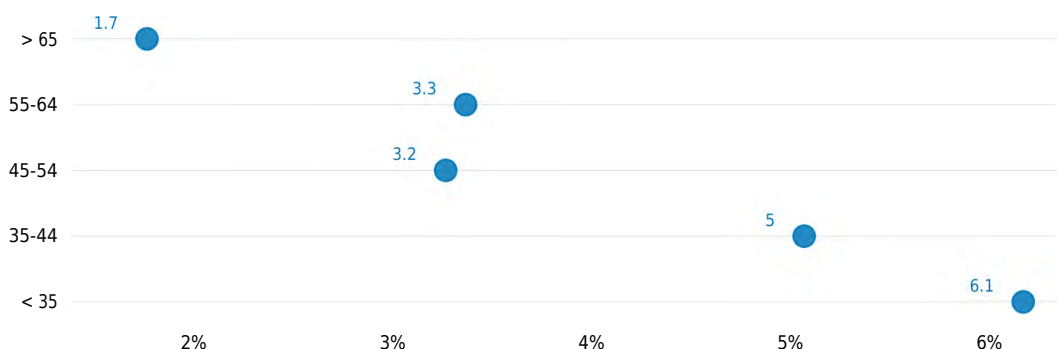
El 2.9 % de los hogares cuya persona de referencia es un hombre están afectados por la pobreza, frente al 5.5 % si es una mujer, o el 20.5 % si es una persona nacida en el extranjero

Como se muestra en el primer capítulo, el País Vasco tiene un bajo nivel de pobreza y exclusión social relativo a otros territorios. La tasa de pobreza real se sitúa en el 4 % y es algo más elevada en el caso de los hombres que las mujeres.²² Sin embargo, la diferencia entre hombres y mujeres es más significativa cuando se considera el sexo de la persona de referencia en el hogar: el 2.9 % de los hogares cuya persona de referencia es un hombre están afectados por la pobreza, pero ese porcentaje se eleva al 5.5 % si es una mujer.²³ Analizando la pobreza real por edad (Gráfico 3-19), se observa que la pobreza afecta en mayor medida a los hogares más jóvenes (6.1 %) y en menor medida a los más mayores (1.7 %). Pero las diferencias más significativas se encuentran por lugar de origen, donde la pobreza de los hogares con personas de referencia nacidas en el extranjero (20.5 %) es considerablemente mayor que la de los hogares con personas de referencia nacidas en el estado (1.9 %).

²² La pobreza real recoge aquellas circunstancias en las que las situaciones de riesgo de insuficiente cobertura de las necesidades básicas que aparecen en una u otra de las distintas dimensiones de la pobreza (mantenimiento o acumulación) no se encuentran suficientemente compensadas en la vida cotidiana de la población de forma que sea posible acceder a un nivel mínimo de bienestar, ajeno a la vivencia de la pobreza. (Gobierno Vasco, Departamento de Justicia y Derechos Humanos, 2024).

²³ El término de persona de referencia se asocia a la persona que es señalada en el hogar, o unidad de convivencia, como referencia a efectos de suministro de la información (Gobierno Vasco, Departamento de Justicia y Derechos Humanos, 2024).

GRÁFICO 3-19 Pobreza real por edad (% , 2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Pobreza y Necesidades Sociales del Departamento de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno Vasco.

Para las personas de origen extranjero, la Estadística de Población de Origen Extranjero (EPOE) nos permite identificar la tipología de sus ingresos por tres grandes áreas geográficas (Tabla 3-7). Se identifican singularidades para cada una de las áreas de origen de las personas. Así un 18 % las personas nacidas en Europa declaran no contar con ingresos y otro 12 % indican contar con pensiones. Para aquellas personas nacidas en el continente americano, un 23 % no contaba con ingresos en 2023, una cifra que sube al 29 % en las personas del resto del mundo. Sin embargo, la principal fuente de ingresos de todos los grupos son el trabajo o rentas. Esto indica una integración financieramente sostenible de las personas migrantes en el País Vasco, algo que es respaldado por el hecho de que solo alrededor del 2 % de las personas de América y el resto del mundo tienen deudas pendientes de pago a pesar de que 27.3 % (América) y 9.8 % (resto del mundo) contraían una deuda para realizar su viaje al País Vasco.

La principal fuente de ingresos de las personas extranjeras son el trabajo o rentas, lo que indica una integración financieramente sostenible de las personas migrantes en el País Vasco

TABLA 3-7 Tipo de ingresos de personas de origen extranjero por lugar de origen (% , 2023)

	Europa	América	Resto del mundo
Trabajo o renta	64	67	49
Desempleo	4	3	4
Pensiones	12	3	5
RGI y otras ayudas	2	5	13
Sin ingresos	18	23	29

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Población Extranjera (EPOE) del Departamento de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno Vasco.

Otro indicador para conocer la integración social y financiera de las personas migrantes es contar con una vivienda en propiedad. Sin embargo, la situación residencial de la población extranjera del País Vasco en 2023 está concentrada en el alquiler en mucha mayor medida que la media del País Vasco (Tabla 3-8). Hay una diferencia muy significativa en el porcentaje de hogares con una vivienda en propiedad totalmente pagada en función del lugar de origen de las personas, que es del 54 % en los hogares del País Vasco y solamente del 3.3 % en los nacidos fuera

El 72.4 % de las personas sin hogar son de origen extranjero, mayoritariamente hombres (76.7 %), de los que más de la mitad se encuentran en la franja de 18 a 29 años (56 %)

de Europa. Esta situación pudiera estar asociada, por un lado, a su tiempo de permanencia en el País Vasco, y, por otro lado, a los empleos de menor calidad de las personas inmigrantes que se traducen en salarios menores y mayor precariedad (ver la sección 3.4.3). En este escenario, también es necesario resaltar que, en 2022, un 72.4 % de las personas sin hogar son de origen extranjero, mayoritariamente hombres (76.7 %), de los que más de la mitad se encuentran en la franja de 18 a 29 años (56 %).

TABLA 3-8 Propiedad de la vivienda por origen (% , 2023)

	Media de hogares País Vasco	Europa	América	Resto del mundo
En propiedad totalmente pagada	54	12.6	3.7	2.9
En propiedad con pagos pendientes	26	34.2	19.4	14.5
En alquiler	14	45.1	63	66.7
Otra situación (cedida gratis, etc.)	2	3.4	4.3	3.5
Compartida	--	4.7	9.6	12.3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Necesidades y demandas de Vivienda de EUSTAT y la Encuesta a la Población de origen extranjero (EPOE) del Departamento de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno Vasco.

Otro aspecto clave de la vivienda es el estado de la misma, tener temperaturas adecuadas, el poder encarar su mantenimiento y no padecer problemas de espacio. En 2023 todos estos indicadores cuentan con una mayor incidencia en viviendas de personas de origen extranjero que para el conjunto de viviendas del País Vasco, especialmente en las viviendas de personas cuyo origen es el resto del mundo, que presentan mayor humedad (29.3 %), frío en invierno (39 %), retrasos en los pagos de mantenimiento (21.3 %) y una superficie inadecuada (45 %) (Tabla 3-9). En lo relativo al indicador del problema de ruido en el entorno de la vivienda, el conjunto de hogares vascos presenta una mayor incidencia (8.1 %), y son las personas de origen americano las que perciben mayores problemas sociales en el entorno de sus viviendas (7.5 %), seguidas de las personas del resto del mundo (6.1 %).

TABLA 3-9 Condiciones de habitabilidad y entorno de la vivienda por lugar de origen (% , 2023)

	Viviendas vascas (2022)	Europa	América	Resto del mundo
Vivienda con problemas de humedad	12.4	17.5	22.8	24.6
Frío en invierno	8.2	15.6	35.9	39
Retrasos pagos mantenimiento	4.6	6.2	19.7	21.3
Superficie inadecuada	13.3	20.8	30.4	45
Problemas de ruido en el entorno de la vivienda	8.1	7.4	6.6	5.9
Problemas sociales en el entorno de la vivienda	5.4	3.8	7.5	6.1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Pobreza y Necesidades Sociales y la Encuesta a la Población de origen extranjera (EPOE) del Departamento de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno Vasco.

El 83 % de las necesidades residenciales detectadas en el País Vasco en 2023 eran de personas entre 18 y 44 años sin emancipar y que tienen necesidad de acceder a su primera vivienda

El acceso a la vivienda también es un reto importante para las personas jóvenes en el País Vasco. La Encuesta sobre necesidades y condiciones de vivienda recoge que el 83 % de las necesidades residenciales detectadas en el País Vasco en 2023 eran de personas entre 18 y 44 años sin emancipar y que tienen necesidad de acceder a su

primera vivienda, siendo la edad media de emancipación de 29.3 años en 2023, 0.4 años menos que en 2021 y 3 años más tarde que la media europea.

3.4.3 Empleo

El empleo es un factor crítico de inclusión, permitiendo no sólo recursos económicos que condicionan la vida material analizada arriba, sino también alcanzar posibilidades de realización profesional y personal. Además, dada la gran proporción de nuestro tiempo que dedicamos al trabajo, la satisfacción (o no) con ello puede tener un impacto importante en nuestro bienestar. Como se muestra en la Tabla 3-10, en 2023 no se aprecia una gran diferencia entre mujeres y hombres en cuanto al nivel de satisfacción con el trabajo: un 8,1 % de las mujeres y un 8.2 % de los hombres manifiestan estar insatisfechas/os con su trabajo.²⁴ Respecto a 2018 se ha producido un incremento de 1.1 p.p. en las mujeres y 1.9 p.p. en los hombres. Además, un mayor porcentaje de hombres que de mujeres expresan que se enfrentan a situaciones conflictivas en su trabajo (7.8 % y 5.5 % respectivamente).

No se aprecia una gran diferencia entre mujeres y hombres en cuanto al nivel de satisfacción con el trabajo

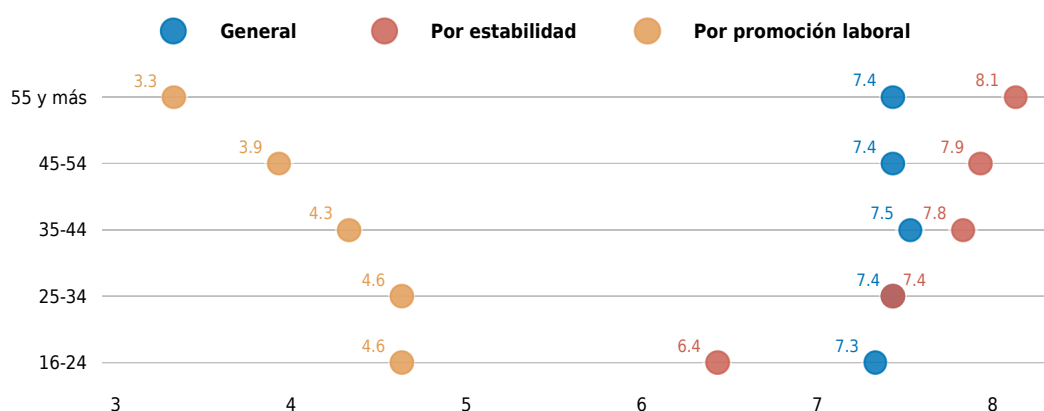
TABLA 3-10 Insatisfacción con trabajo por genero (2023)

	Hombres	Mujeres
Insatisfacción en el trabajo (%)	8.2	8.1
Evolución de la insatisfacción en el trabajo 2018-23 (p.p.)	1.9	1.1
Situaciones conflictivas en el trabajo (%)	7.8	5.5

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Salud de la CAV-ESVAC del Departamento de Salud de Gobierno Vasco.

Para hacer un análisis similar con respecto a las franjas de edad, la Encuesta de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de Eustat reporta la satisfacción con el trabajo. Como se aprecia del Gráfico 3-20 casi no hay diferencias en la satisfacción general con el trabajo por franjas de edad. Sin embargo, las personas mayores de 35 años están más satisfechas con el trabajo en relación con la estabilidad, en contrapartida, están menos satisfechas con respecto a la promoción laboral.

GRÁFICO 3-20 Satisfacción con el trabajo por edad (2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de Eustat.

²⁴ Los datos procedentes de la Encuesta de Salud del País Vasco (ESCAV) de 2023 están estandarizados según la distribución por edad de la población del País Vasco en 2022.

La precariedad laboral se reduce con la edad, pero es superior en mujeres que en hombres en todos los tramos de edad

Otro aspecto relevante del análisis de la dimensión de empleo es la brecha entre sexos en la precariedad laboral, que en 2023 es de 4 puntos porcentuales, con 31.5% de las mujeres y 27.6% de los hombres manifestando tener precariedad laboral.²⁵ La precariedad se reduce con la edad, pero es superior en mujeres que en hombres en todos los tramos de edad. En 2023 el 86.2% de las mujeres y el 69.9% de los hombres con edad comprendida entre 15 y 24 años manifiestan tener precariedad laboral; frente a un 22.5% y un 27.3% para hombres y mujeres de entre 45-64 años respectivamente.

Uno de los elementos del empleo que pueden explicar estas diferencias en precariedad percibida e insatisfacción en el trabajo se ha analizado en la sección 3.2 sobre capital humano. Como se observa, las condiciones objetivas de los empleos son, en general, peores en el caso de las mujeres y, en algunos aspectos, especialmente en las personas más jóvenes. Eso confirma las percepciones sobre precariedad que se han visto aquí, pero, sin embargo, no se refleja en niveles diferenciados de satisfacción, lo que indica que hay otros factores, tanto objetivos como subjetivos, que inciden en esa satisfacción.

3.4.4 Vida social

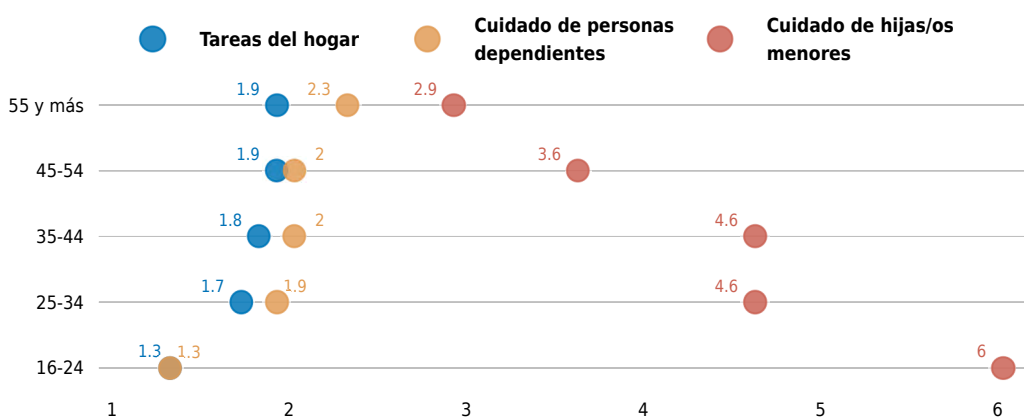
La dedicación a los trabajos domésticos y al cuidado, así como elementos relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral, son aspectos que tienen un importante impacto en la satisfacción con la vida social, ya que inciden en la disponibilidad de tiempo libre para dedicarse a relaciones con otras personas, ocio, deporte, aficiones, etc.

En 2023 las mujeres ocupadas dedicaban 4.7 horas diarias a actividades de cuidados de hijas/os menores y los hombres 3.6

Analizando primero las horas diarias dedicadas a actividades de cuidados de hijas/os menores, en 2023 las mujeres ocupadas dedicaban 4.7 horas diarias, y los hombres 3.6. Las mujeres ocupadas también dedican más horas diarias a las tareas del hogar: 2 frente a las 1.6 dedicadas por los hombres ocupados. En cuanto al cuidado de personas dependientes, los hombres ocupados dedican 1.9 horas frente a las 2.3 horas diarias dedicadas por las mujeres ocupadas. Sí se observa que la población ocupada, lógicamente, cuanta más edad tiene, más horas se dedica diariamente a este tipo de cuidado.

Por edad, son las personas ocupadas de entre 16 y 24 años las que más horas dedican (6), seguidas de las personas ocupadas de entre 25 y 44 años (4.6) (Gráfico 3-21).

GRÁFICO 3-21 Horas dedicadas al trabajo doméstico de la población ocupada por edad (2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de Eustat.

²⁵ La precariedad laboral se mide en la ESCAV utilizando el cuestionario Mini EPRES, como la combinación de seis factores: temporalidad, salario, desempoderamiento, vulnerabilidad, derechos y capacidad de ejercer derechos. (Gobierno Vasco. Departamento de Salud, 2024).

Esto se debe a que esta es la edad en la que es más frecuente tener hijas e hijos pequeños que requieren cuidados. Esa mayor dedicación al cuidado de menores acaba redundando en que las mujeres consideren que han estado o pueden estar más perjudicadas por cuestiones relacionadas con la maternidad, paternidad y excedencia.

El grado de satisfacción de ambos con respecto al tiempo diario que dedican a estas tres formas de trabajo doméstico es similar (Tabla 3-11), pero se detecta una diferencia en el grado de satisfacción con las tareas que realizan los cónyuges: los hombres (7.6) están más satisfechos que las mujeres (6.2), lo que puede implicar que los hombres estén más satisfechos con la división global de tareas que las mujeres.

Los hombres están más satisfechos con la división global de tareas domésticas que las mujeres

TABLA 3-11 Grado de satisfacción con el tiempo dedicado a aspectos de conciliación por género (2023)

	Hombres	Mujeres
Cuidados de hijas/os menores	6.6	6.6
Tareas del hogar	6.4	6.2
Cuidados de personas dependientes	5.8	5.5
Tareas del hogar cónyuge/pareja	7.6	6.2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de Eustat.

Posiblemente como consecuencia de esa disparidad en el tiempo dedicado a tareas de cuidado y del hogar, la satisfacción de las mujeres con el tiempo que dedican a su vida personal (5.6) es inferior a la de los hombres (6.1). Sin embargo, cuando se amplía el rango de edad y se incluye también a las personas no ocupadas las diferencias por sexo desaparecen, ya que, según la Encuesta de bienestar Personal, la satisfacción media de los hombres es de 6.6 y la de las mujeres de 6.5. La franja de personas mayores de 65 años es la que más disfruta con su tiempo de ocio (7.6), seguida de la franja de las personas más jóvenes, siendo las personas en edad de trabajar las que presentan una menor satisfacción con el tiempo de ocio, en especial la franja de 35 a 49 años (5.7) (Gráfico 3-22).

La franja de personas mayores de 65 años es la que más disfruta con su tiempo de ocio, seguida de la franja de las personas más jóvenes

GRÁFICO 3-22 Satisfacción el tiempo de ocio por edad (2023)

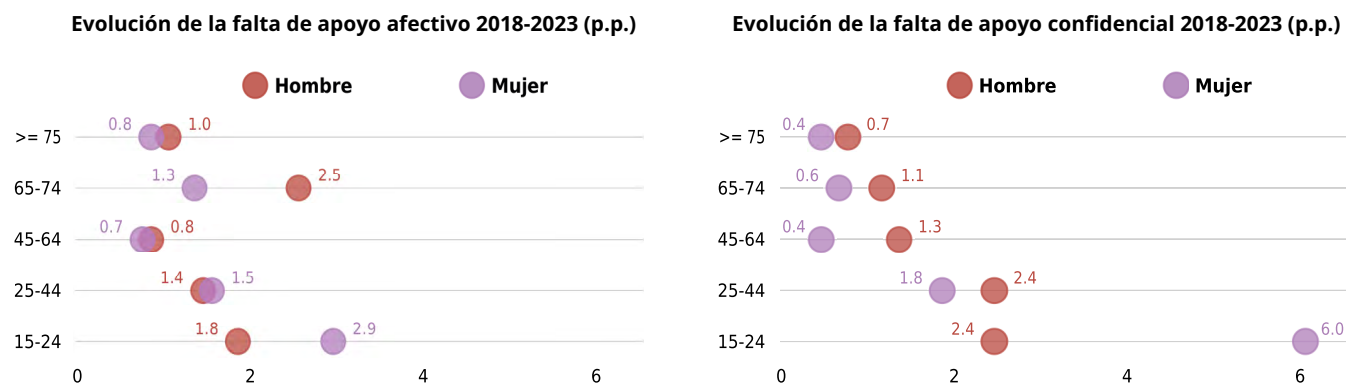


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Bienestar Personal de EUSTAT.

Para concluir esta sección, analizamos la variación por género y edad en unos factores psicosociales afectando la vida social. En 2023, la prevalencia de la falta de apoyo social vuelve a valores similares a los de 2013 y 2007 en hombres y muje-

res. La falta de apoyo confidencial (posibilidad de contar con personas para comunicarse) es de un 0.1 punto porcentual mayor en los hombres que en las mujeres (10.7 % frente a 10.6 %), mientras que la falta de apoyo afectivo (demostraciones de amor, cariño y empatía) es un 0.1 punto porcentual mayor en las mujeres que en los hombres (9.2 % y 9.1 % respectivamente). Respecto a 2018, todos los grupos de edad han empeorado tanto en términos de apoyo social como de apoyo afectivo (Gráfico 3-23).

GRÁFICO 3-23 Factores psicosociales por género y edad (2018-2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Salud de la CAV-ESVAC del Departamento de Salud de Gobierno Vasco.

3.4.5 Salud

En esta sección analizamos la autopercepción de salud de las personas, desagregada por género y edad, para entender mejor la inclusión en esta dimensión crítica del bienestar. En 2023, el porcentaje de mujeres (78.1 %) que perciben su salud como buena es inferior a la de los hombres (82.0%), y esta percepción empeora con la edad tanto para mujeres como para hombres. Como se aprecia de la Tabla 3-12 las percepciones de la buena salud para el conjunto de grupos de edad y en ambos sexos han disminuido en 2023.

La percepción de la buena salud ha descendido tanto en hombres como en mujeres y para todos los grupos de edad entre 2018 y 2023

Un elemento de creciente preocupación es la salud mental, entendida como prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión, que ha empeorado significativamente en ambos sexos. La mala salud mental afecta negativamente el bienestar y el funcionamiento cognitivo, conductual, emocional, social y relacional de una persona, así como a su salud física y su identidad personal. Como resultado, la capacidad de una persona para participar en el trabajo puede verse afectada, ya que puede producirse una disminución de la productividad y el rendimiento, la capacidad de trabajar de manera segura, o dificultades para retener u obtener un empleo. En mujeres, la prevalencia de mala salud mental es del 26.5 % en 2023 mientras que, en hombres, la prevalencia es del 17.7 %. Además, el porcentaje de personas con prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión es mayor en las personas de más edad, siendo este porcentaje mayor en las mujeres para todos los grupos de edad. En términos de evolución, resulta preocupante que, entre 2018 y 2023, la percepción de la buena salud ha descendido tanto en hombres como en mujeres y para todos los grupos de edad y, a su vez, la prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión ha aumentado, también de manera generalizada (Tabla 3-12).

TABLA 3-12 Autopercepción de la salud por sexo y edad, 2018-2023

	Hombres					Mujeres				
	15-24 años	25-44 años	45-64 años	65-74 años	75 y más	15-24 años	25-44 años	45-64 años	65-74 años	75 y más
Evolución de la percepción de la buena salud (p.p)	-4.8	-3.3	-5.6	-3.4	-1.9	-3.3	-4.8	-5	-3.8	-3.1
Evolución de la salud mental (prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión) (p.p)	7.9	6.8	8.5	9.3	7.1	5.8	0.7	9.7	7.8	7.6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Salud de la CAV-ESVAC del Departamento de Salud de Gobierno Vasco.

3.4.6 Resumen

Nuestro análisis de la inclusión por género, edad y lugar de origen ha explorado el acceso a los resultados de bienestar en cinco dimensiones: la satisfacción con la vida, la vida material, el empleo, la vida social y la salud. Destacan los siguientes principales rasgos de la situación actual en el País Vasco:

- Los hombres presentan una **satisfacción con la vida** ligeramente mejor que las mujeres.
- Las mujeres en general disponen de menos rentas que los hombres, y las personas muy jóvenes y muy mayores también disponen de menos **recursos materiales**.
- Existe una **brecha salarial** para las personas de nacionalidad extranjera, siendo esta mayor cuanto más joven sea la persona. Por otro lado, la brecha salarial de género es más elevada en ocupaciones de baja cualificación, que puede ser debido a que las mujeres en estas ocupaciones se concentran en los cuidados, mientras que los hombres desarrollan este tipo de trabajos en la industria.
- La **pobreza real** no solo varía por el sexo y la edad, sino también por lugar de origen. Los hogares encabezados por mujeres presentan una mayor pobreza que los encabezados por hombres y los hogares encabezados por personas menores de 35 años presentan una mayor pobreza que los de personas mayores. Pero son los hogares encabezados por personas de origen extranjero los más susceptibles a la pobreza.
- Estas dificultades económicas se ven trasladadas en el **acceso a una vivienda**, que tiene dos vertientes. Por un lado, la dificultad de tener una vivienda en propiedad para las personas nacidas en el País Vasco, muy especialmente las personas jóvenes. Sin embargo, poseer una vivienda en propiedad es aún más improbable para las personas de origen extranjero, que principalmente cuentan con un acceso a la vivienda a través del alquiler. Por otro lado, las viviendas utilizadas por las personas de origen extranjero están en peor estado en términos de humedad y frío.
- Las barreras al acceso a una vivienda dificultan la **emancipación de las personas jóvenes**.
- Las mujeres presentan una menor **satisfacción en el trabajo**, pero la satisfacción de los hombres con su trabajo ha empeorado más que el de las mujeres. Asimismo, las mujeres tienen menos situaciones conflictivas en el trabajo que los hombres.

Existe una brecha salarial para las personas de nacionalidad extranjera, siendo esta mayor cuanto más joven sea la persona

Las barreras al acceso a una vivienda dificultan la emancipación de las personas jóvenes

La prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión, algo que puede repercutir en las relaciones sociales, emocionales y en el empleo, ha aumentado en los últimos años

- Se detecta desigualdad en el **reparto del trabajo doméstico** entre hombres y mujeres, principalmente con el cuidado de hijas/os menores, siendo las mujeres ocupadas las que presentan una mayor dedicación diaria que los hombres. El grado de satisfacción de ambos con respecto al tiempo diario que dedican a las diferentes formas de trabajo doméstico es similar, pero son los hombres ocupados los que están más satisfechos de la dedicación de tiempo a estas tareas de sus cónyuges o parejas. Esto puede implicar que las mujeres ocupadas estén menos satisfechas que los hombres ocupados en relación con su tiempo de ocio.
- Los hombres tienen una mejor **autopercepción de su salud** a cualquier edad. La prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión, algo que puede repercutir en las relaciones sociales, emocionales y en el empleo, ha aumentado en los últimos años y es más alta en mujeres que en hombres.

Conclusiones y recomendaciones

Los Informes de Competitividad del País Vasco tienen un doble objetivo. Por un lado, queremos caracterizar el estado actual de la competitividad y bienestar del País Vasco, proporcionando una visión lo más actualizada posible de los resultados que hemos alcanzado en el territorio y del estado de las palancas que incidirán en la competitividad y el bienestar futuros. Por otro lado, queremos explorar cada año una temática específica, novedosa y relevante en el contexto actual, para identificar retos y oportunidades específicos a los que nos enfrentamos y dar pistas para avanzar en ellos.

Este año el tema específico en el que hemos profundizado es el de la inclusión, un reto complejo que figura como eje transversal en nuestro marco de competitividad para el bienestar. Así, el objetivo ha sido entender mejor los retos que afrontamos en el País Vasco para que, tanto el proceso de construir la competitividad, como sus resultados de bienestar, sean verdaderamente inclusivos. Se basa en el argumento de que la competitividad inclusiva y el bienestar inclusivo son dos caras de la misma moneda y que no pueden entenderse la una sin la otra. Si queremos asegurar la inclusión en los resultados de bienestar, necesitamos fomentar la inclusión en los procesos que construyen la competitividad, y *viceversa*.

Si queremos asegurar la inclusión en los resultados de bienestar, necesitamos fomentar la inclusión en los procesos que construyen la competitividad, y viceversa

Competitividad económica-empresarial

La competitividad económica-empresarial del País Vasco sigue siendo muy robusta en general. En los años desde la pandemia el PIB per cápita del País Vasco (42 159 en PPA-€ en 2023) ha aumentado su brecha positiva con la media europea (111 %) y España (125 %), y la brecha negativa con Alemania (€96 %) se ha reducido. Este desempeño está marcado por mejoras en la productividad, tanto de la economía en su conjunto como del sector manufacturero, lo que ha dado como resultado una reducción en los costes laborales unitarios y una mejora en la rentabilidad empresarial (con implicaciones positivas para la recaudación fiscal y la capacidad de invertir de las empresas).

La competitividad económica-empresarial del País Vasco sigue siendo, en general, muy robusta

Además, aunque la tasa de emprendimiento general (TEA) sigue por debajo de los niveles de España o Europa, el País Vasco presenta un buen desempeño en emprendimiento tecnológico y en empresas de alto crecimiento. Asimismo, el número de empresas con plantilla superior a 5 personas crece, por lo que el tamaño medio de las

empresas está aumentando. Esto facilita abordar estrategias de competitividad para las que el tamaño empresarial es relevante, como por ejemplo las estrategias de internacionalización o innovación. De hecho, con respecto a los resultados de internacionalización, a pesar del declive en exportaciones en 2023 tras el pico postpandemia, el posicionamiento del País Vasco con respecto a la media de la UE-27 ha mejorado considerablemente durante los últimos años e incluso en 2023.

La innovación en las pymes sigue siendo un área de debilidad para el País Vasco. No obstante, hay un incremento en el porcentaje de estas empresas que hacen innovación tanto de producto como de proceso. Es especialmente en el caso de las pequeñas empresas donde se aprecia una mayor distancia con sus pares europeos, y en las medianas la desventaja se mantiene, especialmente, en las innovaciones organizativas y de marketing. Las estrategias que adoptan son de bajo riesgo y bajo nivel de disrupción, y las barreras que perciben para innovar tienen más que ver con los altos costes de la innovación y la existencia de otras prioridades que con las relacionadas con el conocimiento.

La innovación en las pymes constituye un tema estratégico por su rol crítico en la generación de incrementos sostenidos en la productividad del tejido económico

Fomentar la innovación y la productividad: La innovación en las pymes constituye un tema estratégico por su rol crítico en la generación de incrementos sostenidos en la productividad del tejido económico en el medio y largo plazo. Hay que continuar fomentando la cultura innovadora, apoyando la reducción de costes asociados a la innovación, simplificando la regulación y tramitación y potenciando innovaciones organizativas y de marketing complementarias a las innovaciones en producto y proceso. En particular, es necesario centrar estos esfuerzos en las empresas de menor tamaño.

Bienestar

En resultados de bienestar, el País Vasco está posicionado a la par o por encima de la media europea en 11 de los 17 indicadores, pero en alrededor de la mitad de los indicadores la evolución en el último año es negativa

En el caso de los resultados de bienestar, la imagen es mixta. El País Vasco está posicionado a la par o por encima de la media europea en 11 de los 17 indicadores donde hay datos comparativos, evidencia de que contamos con niveles de bienestar comparativamente altos. Sin embargo, en alrededor de la mitad de los indicadores, la evolución del País Vasco en el último año es negativa.

Destacan la buena evolución en la dimensión de empleo, que está permitiendo acortar distancias con Europa, y el aprendizaje de personas adultas. Sin embargo, hay un declive en los resultados educativos de los jóvenes según los resultados del informe PISA. En vida social destaca la evolución positiva de la confianza en las personas, a pesar de cierto aumento de los delitos. El nivel de desempeño en la dimensión de salud sigue siendo muy bueno comparativamente, pero se nota un cierto deterioro en los indicadores. La posición en cuanto a vida material es también, en general, buena, pero hay elementos preocupantes, como el hecho de que la renta mediana de los hogares se haya reducido en los dos últimos años, a pesar del buen crecimiento en PIB per cápita. Es en la dimensión de medioambiente donde se observa una peor evolución tanto en términos absolutos (mayores niveles de emisiones de gases de efecto invernadero y de contaminantes del aire) como en la comparativa con la evolución de estos indicadores en la UE-27.

Una mirada sobre cómo cambian los niveles de bienestar dependiendo de los niveles de ingresos y educación revela las grandes dificultades de acceso a la vivienda, incluso entre quienes cuentan con ingresos y tienen estudios universitarios o una

ocupación fija, y la prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión, una medida de salud mental, entre las franjas más bajas de ingresos.

Abordar las amenazas al bienestar: A pesar de los altos niveles de bienestar alcanzados en el País Vasco, y de las mejoras experimentadas en años recientes en un área débil en las últimas décadas como es el empleo, es importante ser conscientes de las amenazas a este bienestar. Estas incluyen tendencias negativas y desigualdades en aspectos de salud, las dificultades de acceso a la vivienda, y el desempeño educacional de las personas jóvenes. Los desafíos son especialmente agudos en la dimensión medioambiental del bienestar. Aquí, hay una necesidad de acelerar de forma ordenada la transición verde de nuestra sociedad, a su vez cuidando los impactos sociales de esta transición, en línea con las conclusiones de nuestro anterior Informe de Competitividad (Orkestra, 2023).

Es importante ser conscientes de las amenazas a los altos niveles de bienestar alcanzados en el País Vasco

Palancas de competitividad y bienestar

Las palancas dinámicas son las áreas donde los gobiernos, empresas y otros actores pueden actuar para mejorar los resultados de competitividad y bienestar. Las palancas de capital físico, capital social y, especialmente, capital humano se encuentran en buen estado en el País Vasco. En la palanca de capital humano se parte de mejores niveles que en Europa y se observa una mejora en todos los indicadores tanto relacionados con la educación como con el empleo. La evolución de la palanca de capital físico es también en general positiva, como lo son los aspectos relacionados con la cooperación que se recogen en la palanca de capital social, en los que se observa una evolución positiva, pero con un declive en la percepción de la calidad de gobierno.

Las palancas de capital físico, capital social y, especialmente, capital humano se encuentran en buen estado

La palanca de financiación muestra una imagen mixta, con una buena evolución en cuanto al patrimonio neto de las empresas y la inversión acumulada en el exterior, pero con un descenso en el stock de entrada de inversión extranjera, lo que puede indicar dificultad para atraer financiación exterior.

Los mayores retos se encuentran en las palancas de conocimiento y de capital natural. En la primera, es positiva la orientación de las patentes en tecnologías medioambientales y que el nivel de publicaciones esté por encima de la media europea y de la alemana. Los retos radican tanto en el nivel de gasto en I+D como en el de patentes, y en áreas específicas relacionadas con la digitalización. Mientras que el País Vasco tiene fortalezas en cuanto a competencias digitales de la población y, sobre todo, infraestructuras, así como algunos elementos de la digitalización de los servicios públicos, presenta carencias en cuanto a especialistas TIC y a algunos aspectos de la digitalización empresarial, como el uso de macrodatos, la nube y la Inteligencia Artificial (IA).

En la dimensión de capital natural, destaca que, aunque en la mayor parte de los indicadores analizados el País Vasco se sitúa por encima de la media europea, la progresión en el último año es menor que en la UE-27. El mayor reto tiene que ver con la cuota de energías renovables, que está por debajo de la media de la UE-27 y ha empeorado más que dicha media, con lo que la diferencia no se ha reducido en la última década.

Hay una clara necesidad de priorizar acciones y estrategias que fortalezcan las palancas de capital natural y conocimiento

Potenciar la competitividad digital-tecnológico-verde: Sin olvidar las otras palancas de competitividad y bienestar, hay una clara necesidad de priorizar acciones y estrategias, por parte de los diferentes actores en el ecosistema vasco, que fortalezcan las palancas de capital natural y conocimiento. La inversión en I+D y la comercialización de nuevo conocimiento tiene que acompañarse de una especial sensibilidad con la sostenibilidad y la digitalización para que nuestra industria pueda posicionarse en la vanguardia de la transición hacia una nueva competitividad digital-tecnológico-verde. Además, el reto de transitar hacia un sistema energético con mayor presencia de energías y combustibles renovables supone cambios tecnológicos, sociales y de comportamiento. Estos pueden favorecer el bienestar inclusivo por varias vías, como el empoderamiento del consumidor, la generación de nuevas oportunidades de empleo o efectos positivos en la calidad de aire y en la salud de las personas.

Inclusión, motor de competitividad y bienestar en un contexto demográfico cambiante

En 2024 nos encontramos en el País Vasco con una población muy distinta a la de comienzos de los años 70. Por un lado, aunque la proporción de personas en edad de trabajar es similar (60%), el alto porcentaje de personas jóvenes ha sido sustituido por un mayor colectivo de personas mayores. Por otro lado, mientras que a principios de este siglo solo el 2% de la población del País Vasco había nacido en el extranjero, en 2023 esta cifra ascendió al 12%. Por último, el perfil de las personas de origen extranjero ha ido diversificándose y, en la actualidad, de cada 10 personas de origen extranjero, aproximadamente 3 son mujeres de origen americano, 2 son hombres de ese mismo origen, otros dos son hombres del resto del mundo (especialmente del Magreb) y las otras tres serían una mujer del resto del mundo y un hombre y una mujer de origen europeo.

La combinación de una población mucho más envejecida y mucho más diversa tiene implicaciones importantes para el rol que juega la inclusión en la competitividad y el bienestar de nuestro territorio

La combinación de una población mucho más envejecida y mucho más diversa en cuanto al lugar de origen tiene implicaciones importantes para el rol que juega la inclusión en la competitividad y el bienestar de nuestro territorio. Entendemos por competitividad inclusiva el proceso por el que todas las personas de un territorio pueden participar dando lo mejor de sí mismas en la generación de valor, tanto para el mercado como fuera del mismo. Así, en los territorios con una competitividad inclusiva, todas las personas podrían participar en la construcción de los resultados de bienestar de los que, asimismo, disfrutan.

Por tanto, para analizar la inclusión como motor de competitividad y bienestar es crucial abordar tanto su vertiente de participación como de acceso. La inclusión como acceso se asocia con los resultados de bienestar, mientras que la inclusión como participación se asocia con las palancas dinámicas de competitividad, sobre todo las de capital humano y capital social.

Para profundizar en el análisis empírico de la inclusión en el País Vasco, en este Informe hemos puesto el foco en las personas, que son las que en última instancia experimentan la desigualdad y la exclusión, y también quienes pueden participar en la construcción de la competitividad y el bienestar. Reconociendo la complejidad para el análisis de la inclusión de todas las personas, hemos centrado nuestro análisis en la inclusión en función de la edad, el género y el lugar de origen de las

personas, tres características demográficas que están relacionadas con algunos de los retos y oportunidades críticos para la competitividad y el bienestar en el País Vasco.

Abrazar la diversidad: En un escenario demográfico cambiante es especialmente importante trabajar activamente la inclusión de todas las personas en los procesos de competitividad. Esta inclusión, de género, de personas migrantes, de distintas edades, etc., aumenta la probabilidad de incrementar las tasas de actividad y de solventar los retos que afrontan las empresas en el relevo generacional y en la búsqueda de talento de todo tipo y así contribuir a la generación de competitividad y bienestar. Además, es importante aprender sobre cómo gestionar (y liderar) efectivamente esta diversidad en las empresas y en otras organizaciones para aprovechar sus potenciales beneficios para el desempeño organizacional, la innovación o la internacionalización.

La inclusión —de género, de personas migrantes, de distintas edades, etc.— aumenta la probabilidad de incrementar las tasas de actividad y de solventar los retos que afrontan las empresas en la búsqueda de talento

Inclusión como participación en los procesos de construcción de competitividad

Nuestro análisis de la inclusión en las palancas de capital humano por género, edad y lugar de origen deja claro que estos tres elementos inciden tanto en las decisiones de entrada en el mercado laboral como en las posibilidades de conseguir un empleo y las condiciones laborales de los mismos.

Las tasas de ocupación son, en general, inferiores entre las mujeres y entre personas nacidas en el extranjero. En el caso de las mujeres, su mayor dedicación a las tareas ligadas a los cuidados impacta de forma directa en su incorporación en el mercado laboral. Las personas extranjeras se enfrentan a otras trabas a la hora de encontrar trabajo, como son la experiencia laboral, el nivel de formación y los procesos para su regularización.

Con respecto al tipo de actividad laboral desarrollada, los hombres tienen una mayor presencia en el sector industrial y las mujeres en la administración pública (educación y sanidad). Los hombres y mujeres de origen americano y del resto de Europa tienen una mayor ocupación en comercio, transporte y hostelería, y los hombres nacidos en el resto del mundo trabajan en mayor medida en la construcción. Las mujeres extranjeras, y en particular las americanas, cuentan con mayor presencia en otros servicios, que incluye a las empleadas domésticas. Son las personas de origen local las que tienen ocupaciones que requieren más destreza, ya que están en posiciones de gestión, profesionales y técnicas, mientras que las personas extranjeras desempeñan ocupaciones más elementales. La creciente incorporación de las mujeres al mundo empresarial no ha ido acompañada de un crecimiento de su presencia en los puestos de decisión.

Con respecto al tipo de contrato, la tasa de temporalidad contractual afecta más a las mujeres que a los hombres, y entre los hombres es mayor entre los de origen extranjero. Esta tipología de contrato tiene mayor presencia también entre la población más joven. Además, la jornada completa es más habitual entre los hombres y entre las personas de mayor edad, mientras que las mujeres presentan una mayor parcialidad no deseada. Entre las personas de origen extranjero destaca la presencia de empleos sin contrato o sin afiliación a la seguridad social, probablemente por su situación jurídica irregular.

Con respecto a las capacidades, la población de origen local tiene mayores niveles formativos que la de origen extranjero. Además, mientras el porcentaje de mujeres es superior en la formación terciaria, el de los hombres es mayor en la postobligatoria no terciaria. Asimismo, el porcentaje de mujeres en la formación continua es mayor que la de los hombres. Sin embargo, tanto hombres (11.8 %) como mujeres (16.4 %) y personas de origen extranjero (21.8 %) reportan que su grado formativo es mayor que el requerido en su puesto de trabajo. Por tanto, parece que no se están aprovechando al máximo las capacidades de las personas, sobre todo las de las mujeres y las de las personas de origen extranjero, lo que está limitando aspectos que redundan tanto en su propio bienestar como en la competitividad del territorio.

Por último, en la palanca de capital social e institucional se detecta que las personas de origen extranjero presentan menos confianza general que las personas nacidas en el País Vasco, pero mayor confianza en las instituciones. Por otra parte, las personas locales tienen redes personales más amplias en las que buscar apoyo y mejor acceso a ayudas en clave financiera, de salud y emocional. En contrapartida, o como resultado de lo anterior, las personas de origen extranjero cuentan con mayor independencia personal que las personas locales. Mientras que el interés en temas socio-políticos es muy similar, independientemente de origen, la regulación del derecho de sufragio implica que las personas de origen extranjero participan en menor medida en las elecciones.

No estamos aprovechando la participación o las capacidades de todas las personas que viven en el País Vasco, en particular las mujeres y las personas de origen extranjero

Construir sobre las capacidades de todas las personas: El análisis indica que no estamos aprovechando la participación o las capacidades de todas las personas que viven en el País Vasco, en particular las mujeres y las personas de origen extranjero. Apunta a la necesidad de trabajar los obstáculos a la participación de estos grupos, de forma alineada con sus capacidades y con las necesidades del territorio. En el caso de las mujeres estas barreras incluyen la distribución de tareas de cuidados, mientras que en el caso de las personas extranjeras es especialmente importante buscar soluciones a su situación administrativa, fomentar sus redes personales, y asegurar el acceso a ayudas y oportunidades de formación bien alineadas con las necesidades de las empresas (en particular a través del sistema de formación profesional).

Inclusión como acceso a los resultados de bienestar

Nuestro análisis de la inclusión por género, edad y lugar de origen ha explorado el acceso a los resultados de bienestar en cinco dimensiones: la satisfacción con la vida, la vida material, el empleo, la vida social y la salud.

Por un lado, no existen grandes diferencias entre mujeres y hombres con respecto a su satisfacción con la vida. Sin embargo, en la vida material las mujeres disponen, en general, de menos rentas que los hombres y la pobreza real es mayor en los hogares encabezados por mujeres. Las rentas son más bajas y la pobreza más alta también entre las personas más jóvenes, pero son los hogares encabezados por personas de origen extranjero los más susceptibles a la pobreza. Existe una brecha salarial para las personas de nacionalidad extranjera de un 34.3 %, y una brecha de un 27.9 % para la franja de edad de 25-34 años con respecto a las personas de 55 y más años. Estos resultados se trasladan a las dificultades en el acceso a una vivienda: tener una vivienda en propiedad es difícil, especialmente para las personas jóvenes, y esta dificultad es todavía mayor para las personas de origen extranjero.

En el ámbito del empleo, las mujeres presentan una menor satisfacción en el trabajo, pero esta satisfacción ha empeorado más en los hombres. Y en el ámbito de la salud, los hombres tienen una mejor autopercepción de su salud que las mujeres a cualquier edad. Además, la prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión, algo que puede repercutir en las relaciones sociales, emocionales y laborales, es más alta entre las mujeres que entre los hombres y en la franja de edad de 45-64 años.

Por último, con respecto a la vida social, se detecta una desigualdad en el reparto del trabajo doméstico entre hombres y mujeres, principalmente en lo relativo al cuidado de hijas/os menores, siendo las mujeres ocupadas las que presentan una mayor dedicación diaria respecto a los hombres.

Aumentar la inclusión en los resultados de bienestar: En un contexto de altos niveles generales de bienestar, hay ciertos aspectos del acceso a varias dimensiones de bienestar por parte de diferentes grupos de la sociedad que demanda atención para alcanzar un bienestar verdaderamente inclusivo. En particular, la necesidad de seguir abordando la brecha de género en ingresos, de encontrar soluciones a las grandes dificultades enfrentadas por las personas jóvenes y personas de origen extranjero en tener acceso a una vivienda, y entender mejor las causas de la mayor prevalencia de problemas de salud mental entre las mujeres.

Necesitamos seguir abordando la brecha de género en ingresos, encontrar soluciones a las dificultades de las personas jóvenes y personas extranjeras en el acceso a una vivienda, y entender mejor las causas del deterioro en salud mental

En resumen, el Informe presenta una visión de un territorio con resultados en competitividad económica y bienestar comparativamente buenos y relativamente inclusivos. Reforzando los resultados de los Informes de años previos, los grandes retos se encuentran en las palancas de conocimiento y capital natural y en los resultados de innovación y medioambiente. Pero para trabajar estos y otros retos de competitividad en nuestro escenario demográfico actual y cambiante es especialmente importante trabajar activamente la inclusión de todas las personas en los procesos de competitividad, aprovechando mejor todas las capacidades actuales, y potenciándolas a través de la educación a lo largo de la vida. Implica también aprender sobre cómo gestionar efectivamente la diversidad en nuestras empresas y organizaciones, y generar los liderazgos adecuados en contextos de diversidad. Hay múltiples planes y políticas dedicadas a diferentes dimensiones de la inclusión, cada uno con un rol en este proceso, y en la búsqueda de una competitividad inclusiva para generar un bienestar inclusivo será especialmente importante trabajar las conexiones, contradicciones y sinergias entre ellas para alinear las necesidades del territorio desde una perspectiva de competitividad económico-empresarial con las necesidades de bienestar de sus personas.

Referencias bibliográficas

- Aasland, A. y Fløtten, T. (2001). Ethnicity and social exclusion in Estonia and Latvia. *Europe-Asia Studies*, 53(7), 1023-1049.
- AED (2024). *Avance de la presencia de mujeres en los órganos de dirección de las empresas de Euskadi*, https://www.aedbiz.org/wp-content/uploads/2024/02/AED_OBSERVATORIO-MUJER_PRESENTACION-26-02.24-2024.pdf
- Alkorta, M., Elola, A. y Wilson, J. R. (2024). La innovación en las pymes de Euskadi: Análisis y reflexión a partir de la encuesta de innovación, *Cuadernos Orkestra*, 07/2024, <https://doi.org/10.18543/ECII3722>
- Basque Trade & Investment, SPRI y Gobierno Vasco (2024). *Presencia de la mujer en la Internacionalización empresarial vasca – Basque Women in Global*, https://www.spri.eus/archivos/2024/05/pdf/resumen_resultados_estudio_mujeres-en-internacionalizacion_basquetrade-1.pdf
- Bisquerra (2013). *Cuestiones sobre bienestar*. Editorial Síntesis.
- Borgström, D., Canto-Farachala, P., Hagen, A. L., Norvoll, R., Rådmark, L. y Lorenzen, S. B. (2024). *Handbook of Youth Citizen Social Science. Working with Young People and the Local Community for Social Change*, <https://doi.org/10.5281/zenodo.10566411>
- Bradbury H. (2023). *How to do action research for transformations*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Butkevičienė, E., Pučėtaitė, R., Vaičiūnienė, J., Norvoll, R., Canto, P., Lorenz, U., Juricek, S., Freiling, I., Matthes, J., Jørgensen, M. S., Pataki, G., Czeglédi, A., Gatti, F. y Procentese, F. (2021). *Report on the conceptual, innovative, evaluation and ethical framework for youth citizen social science* (Version 1), <https://doi.org/10.5281/zenodo.6089150>
- Canto, P., Oleaga, M. y Ugalde, E. (2023). Competitividad para el bienestar: Contribución del modelo vasco de inclusión sociolaboral para personas con discapacidad, *Cuadernos Orkestra*, 04/2023.
- Caramizaru, E. y Uihlein, A. (2020). *Energy communities: An overview of energy and social innovation*, Publications Office of the European Union, <https://data.europa.eu/doi/10.2760/180576>
- Comisión Europea (2020). *A New Industrial Strategy for Europe*, COM(2020)102.
- Comisión Europea (2021). *Updating the 2020 New Industrial Strategy: Building a Stronger Single Market for Europe's Recovery*, COM(2021)350/2.
- Comisión Europea (2023a). *Regional Innovation Scoreboard 2023*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/70412>
- Comisión Europeo (2023b) *2030 Digital Decade: Report on the state of the Digital Decade 2023*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, <https://data.europa.eu/doi/10.2759/318547>

- DellaValle, N. y Czako, V. (2022). Empowering energy citizenship among the energy poor, *Energy Research & Social Science*, 89 (102654), <https://doi.org/10.1016/j.erss.2022.102654>
- Durkheim, E. (1964). *The Division of Labour in Society*, New York: The Free Press.
- Esping-Andersen, G. y Billari, F. C. (2015). Re-theorizing family demographics, *Population and development review*, 41(1), 1-31, <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2015.00024.x>
- El referente (2024). *Informe Empresas Tech e Innovadoras España 2024*, <https://elreferente.es/informe-empresas-tech-espana-2024/>
- European Council (2020). *The clean air package: Improving Europe's air quality*, <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/clean-air/#:~:text=The%20clean%20air%20package%20aims,for%20emissions%20and%20air%20pollution>
- Falk, I., Golding, B. y Balatti, J. (2000). *Building communities: ACE, lifelong learning and social capital*. Melbourne: Centre for Research and Learning in Regional Australia, University of Tasmania Launceston.
- Franco, S., Sánchez, A. y Wilson, J. R. (2024). Economía y sociedad digitales del País Vasco: DESI 2023. *Cuadernos Orkestra*, 01/2024, <https://doi.org/10.18543/DVOC9093>
- Gamboa-Navarro, J.P., Moso Díez, M., Albizu Echevarria, M., García Blázquez, I., Mondaca Soto, A., Murciego Alonso, A., Navarro Arancegui, M. (2023). Observatorio de la FP en España. Informe 2023: La Formación Profesional ante los retos sociales. Separata País Vasco. Caixa-Bank Dualiza. https://www.observatoriofp.com/downloads/2023/regional-reports/Observatorio_2023_Separata_Pais_Vasco.pdf
- Garmendia-Lazcano, A., Baselga-Pascual, L., Gil de San Vicente, I., Sisti, E. y Aizpuru Arruti, I. (2023). Grupos empresariales en Euskadi, *Cuadernos Orkestra*, 05/2023, <https://doi.org/10.18543/MLBS9812>
- Gidley, J., Hampson, G., Wheeler, L. y Bereded-Samuel, E. (2010). Social Inclusion: Context, theory and practice, *The Australian Journal of University Community Engagement*, 5(1), 6-36.
- Gobierno Vasco, Departamento de Salud (2024). *Metodología. Encuesta de salud del País Vasco 2023*, https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/enc_salud_23_metodologia/es_def/adjuntos/Metodologia-encuesta-salud-2023.pdf
- Gobierno Vasco, Departamento de Justicia y Derechos Humanos (2024). *Encuesta de necesidades sociales 2022 módulo EPDS – pobreza. Principales resultados*, https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/epds_ens_2022/es_epds2012/INFORME_2022_cas.pdf
- Goldscheider, F. K. (2000). Men, children and the future of the family in the third millennium, *Futures*, 32(6), 525-538. [https://doi.org/10.1016/S0016-3287\(00\)00005-7](https://doi.org/10.1016/S0016-3287(00)00005-7)
- Graafland, J. (2023). Economic freedom and life satisfaction: A moderated mediation model with individual autonomy and national culture, *European Journal of Political Economy*, 79, 102448, <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2023.102448>
- Gray, M. y James, A. (2007). Connecting gender and economic competitiveness: lessons from Cambridge's high-tech regional economy, *Environment and Planning A*, 39(2), 417-436, <https://doi.org/10.1068/a37406>
- Impicciatore y Semenza (2017). Ageing and its determinants: potentialities and challenges for employment in Southern Europe, *International Journal of Work Innovation*, 2(2-3), 121-142, <https://doi.org/10.1504/IJWI.2017.091367>
- Inglehart, R., Foa, R., Peterson, C. y Welzel, C. (2008). Development, Freedom, and Rising Happiness: A Global Perspective (1981–2007), *Perspectives on Psychological Science*, 3(4), 264-285, <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00078.x>
- Izulain, A. (2024). La influencia de los valores sociales en el desarrollo de visiones de futuro sobre competitividad al servicio del bienestar: El caso del País Vasco (manuscrito sin publicar)

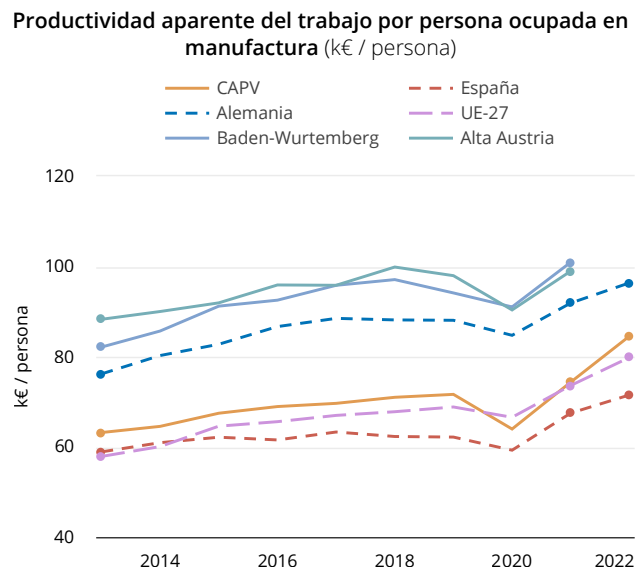
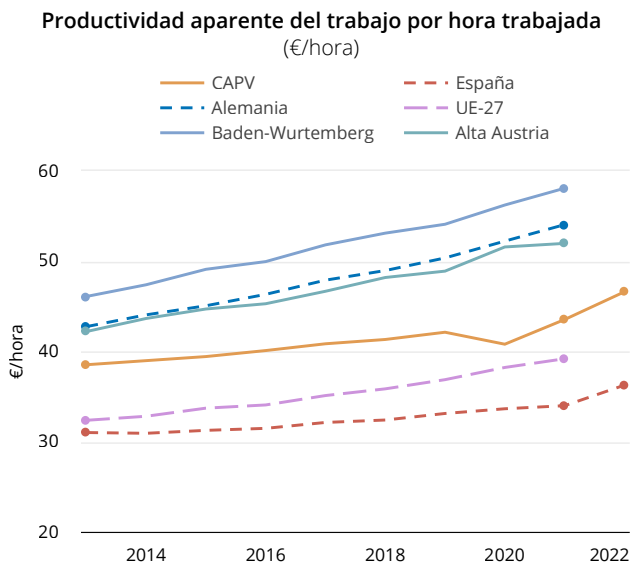
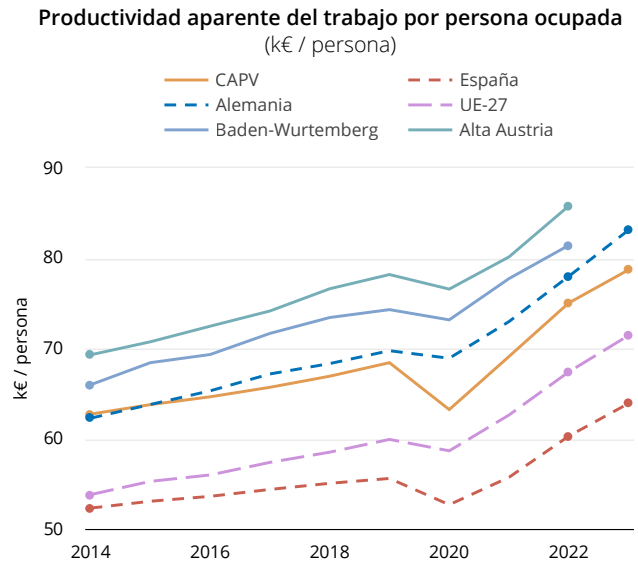
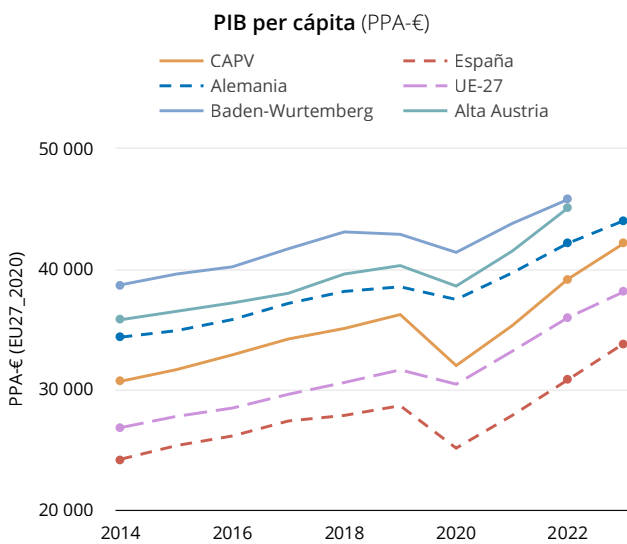
- Kamp, B, Carrillo, F. y Pescarín, F. (2024). Análisis de la inversión extranjera directa en la economía vasca y sus empresas y valoración de su efecto sobre la competitividad, *Cuadernos Orkestra*, 04/2024. <https://doi.org/10.18543/UNQI4092>
- Kamp, B. y Ruiz de Apodaca, I. (2023). Leveraging (in)formal early-mover and diligent-follower advantage mechanisms to attain international niche market leadership: insights from Basque “hidden champions”, *Competitiveness Review*, 33(6), 1013-1045, <https://doi.org/10.1108/CR-10-2022-0158>
- Levitas, R., Pantazis, C., Fahmy, E., Gordon, D., Lloyd, E. y Patsios, D. (2007). *The Multi-Dimensional Analysis of Social Exclusion*, Bristol: Department of Sociology and School for Social Policy, Bristol Institute for Public Affairs, University of Bristol.
- Lorenz, U., Norvoll, R., Gatti, F., Hagen, A. L., Procentese, F., Ridley, J., Turda, M. y Wilson, S. (2024). *Policy Brief: Recommendations for Youth Citizen Social Science and Future Policymaking for Social Inclusion of Youth*, <https://doi.org/10.5281/zenodo.10566858>
- Mascareño, A. y Carvajal, F. (2015). *Los distintos rostros de la inclusión y la exclusión*, Washington D.C, CEPAL.
- Moyano, R. (2020). Brecha social y brecha digital. Pobreza, clima educativo del hogar e inclusión digital en la población urbana de Argentina, *Signo y Pensamiento*, 39(77), 1-14.
- McDonald, P. (2000). Gender equity in theories of fertility transition. *Population and development review*, 26(3), 427-439, <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2000.00427.x>
- Monitor Deloitte, E.DSO y Eurelectric (2021). *Connecting the dots: Distribution grid investment to power the energy transition*, <https://www.eurelectric.org/publications/connecting-the-dots/>
- Observatorio Permanente de la Inmigración (OPI) (2024). *Estadística de personas con autorización de residencia por arraigo - Metodología*, https://www.inclusion.gob.es/documents/3976286/3994811/Metod_Arraigo.pdf/4349f817-9518-fe54-09bc-7149752df473?t=1713360053088
- OCDE (2020). *Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer*, Paris: OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/59752153-en>
- OCDE (2023a). *Towards a triple transition: Strategies for transformational European development action*, Paris: OECD Publishing.
- OCDE (2023b). *Boosting Social Inclusion in Spain: Improving Pathways and Co-ordination of Services*, Paris: OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/56b604a0-en>
- Orkestra (2020). *Informe de competitividad del País Vasco 2020: Resiliencia antes, durante y después de la pandemia*. Orkestra – Instituto Vasco de Competitividad, Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto. <https://doi.org/10.1787/56b604a0-en>
- Orkestra (2021). *Informe de competitividad del País Vasco 2021: Construir la competitividad al servicio del bienestar*. Orkestra – Instituto Vasco de Competitividad, Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Orkestra (2022). *Informe de competitividad del País Vasco 2022: Las bases de la competitividad en una época de incertidumbre*. Orkestra – Instituto Vasco de Competitividad, Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Orkestra (2023). *Informe de competitividad del País Vasco 2023: Transición hacia una competitividad medioambientalmente sostenible*. Orkestra – Instituto Vasco de Competitividad, Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Prati, F., Crisp, R. J. y Rubini, M. (2020). 40 Years of Multiple Social Categorization: A Tool for Social Inclusivity. *European Review of Social Psychology*, 32(1), 47-87, <https://doi.org/10.1080/10463283.2020.1830612>
- Procentese, F. y Gatti, F. (2024). Citizen Social Science for Social inclusion, en Borgström, D., Canto-Farachala, P., Hagen, A. L., Norvoll, R., Rådmark, L. y Lorenzen, S. B. (2024), *Handbook*

- of Youth Citizen Social Science. *Working with Young People and the Local Community for Social Change*, <https://doi.org/10.5281/zenodo.10566411>
- Rodríguez Enríquez, C. M. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 256.
- Simon, H. (2009): *Hidden champions of the 21st century: success strategies of unknown world market leaders*, London: Springer.
- Simon, H. (1996): *Hidden champions: lessons from 500 of the world's best unknown companies*, Boston: Harvard Business School Press.
- Solheim, M. C. y Herstad, S. J. (2018). The differentiated effects of human resource diversity on corporate innovation, *International journal of innovation and technology management*, 15(05), 1850046.
- Solheim, M. C. y Fitjar, R. (2018). Foreign Workers Are Associated with Innovation? But Why? International Networks as a Mechanism, *International Regional Science Review*, 4(3), 311-334.
- SPRI, Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial y el Departamento de Desarrollo económico de Gobierno Vasco (2023). *Impacto de la mujer en la competitividad industrial, 2023*, https://www.spri.eus/archivos/2023/11/pdf/2023_spri_impact-of-women-in-industrial-competitiveness-2.pdf
- Talmage, C. y Knopf, R. C. (2017). Rethinking diversity, inclusion, and inclusiveness: The quest to better understand indicators of community enrichment and well-being, *New dimensions in community well-being*, 7-27.
- Trepte, S. y Loy, L. S. (2017). Social Identity Theory and Self-Categorization Theory, en *The International Encyclopedia of Media Effects*, <https://doi.org/10.1002/9781118783764.wbieme0088>
- Verme, P. (2009). Happiness, freedom and control, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 71(2), 146-161, <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2009.04.008>
- Venohr, R. y Meyer, K. E. (2007). *The German miracle keeps running: how Germany's HCs stay ahead in the global economy*, Berlin: Berlin School of Economics.
- Yang, W., Roig, M., Jimenez, M., Perry, J. y Shepherd, A. (2016). *Leaving no one behind: The imperative of inclusive development*. New York: United Nations.
- Valero, B., Alcantarilla, R., Marcuello, C. y Díaz Foncea, M. (2021). *Las comunidades energéticas como herramienta de transformación social*, https://ecodes.org/images/que-hacemos/MITERD-2023/Informe_MITERD_Comunidades_Energéticas.pdf
- Verna, A. (2020). Critical review of literature of the impact of workforce diversity (specifically age, gender and ethnic diversity) on organizational competitiveness, *Asian Journal of Management*, 11(1), 125-130.
- Zhao, J., Dong, K., Dong, X. y Shahbaz, M. (2022). How renewable energy alleviate energy poverty? A global analysis, *Renewable Energy*, 186, 299-311, <https://doi.org/10.1016/j.renene.2022.01.005>

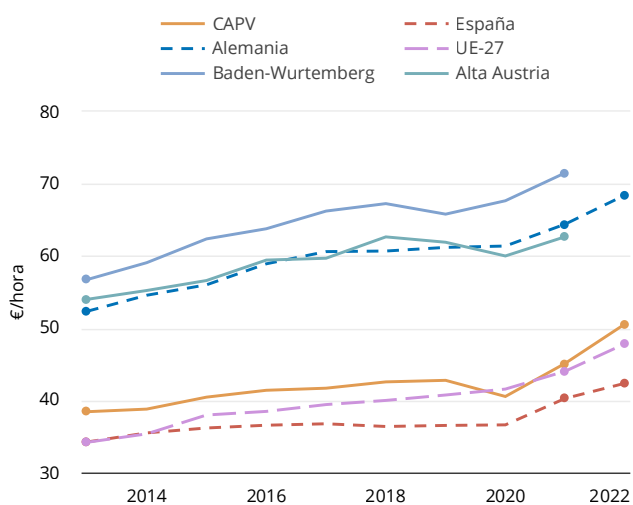
Anexo 1

Evolución de los indicadores de resultados económico-empresariales

Desempeño económico-empresarial:

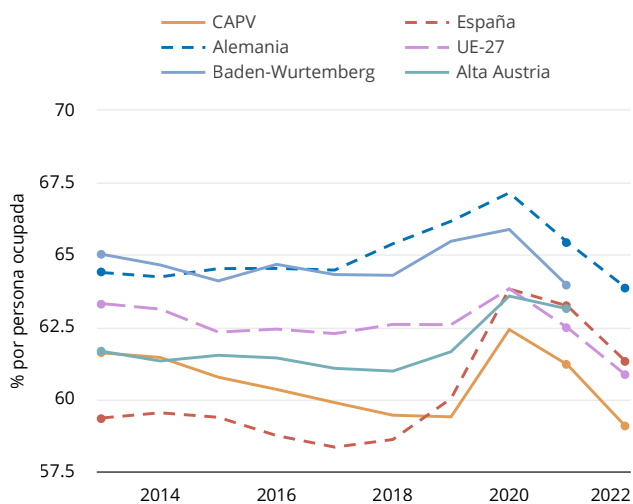


Productividad aparente del trabajo por hora trabajada en Manufactura (€/hora)

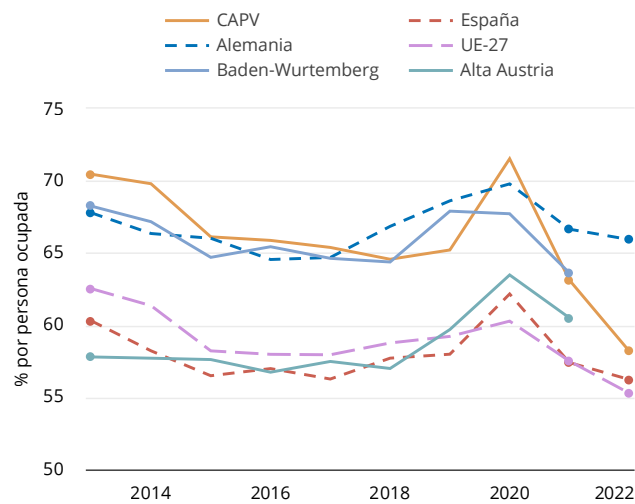


Rentabilidad empresarial:

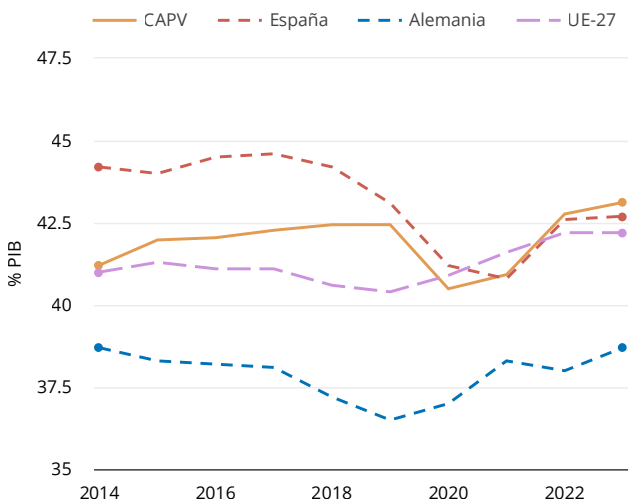
Coste Laboral Unitario en el total de la economía (CLU) (% por persona ocupada)



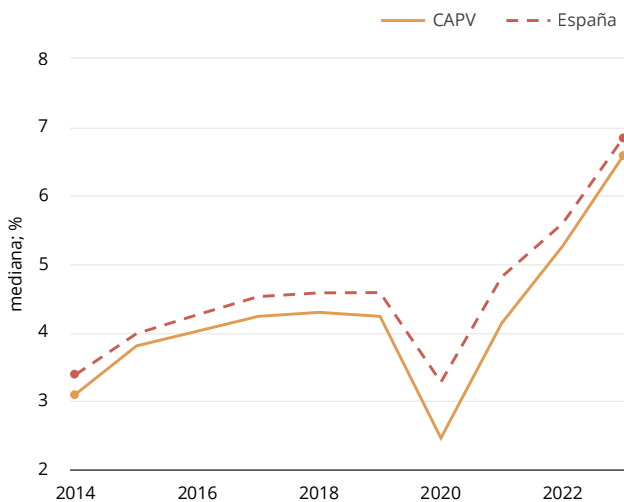
Coste Laboral Unitario (CLU) en el sector manufacturero (% por persona ocupada)

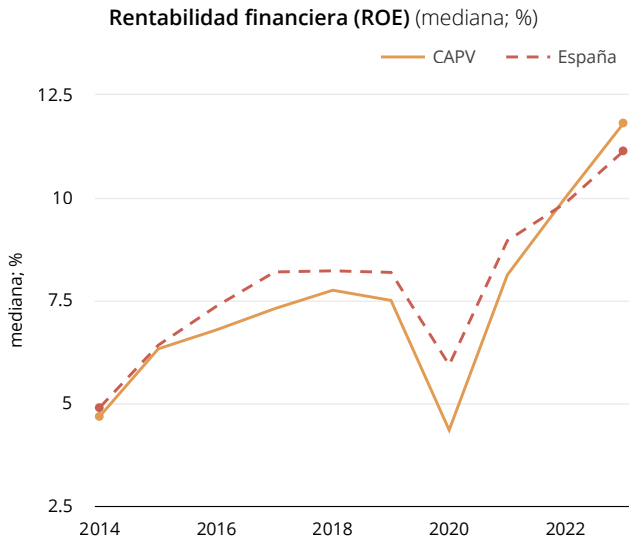


Excedente bruto de explotación (% PIB)

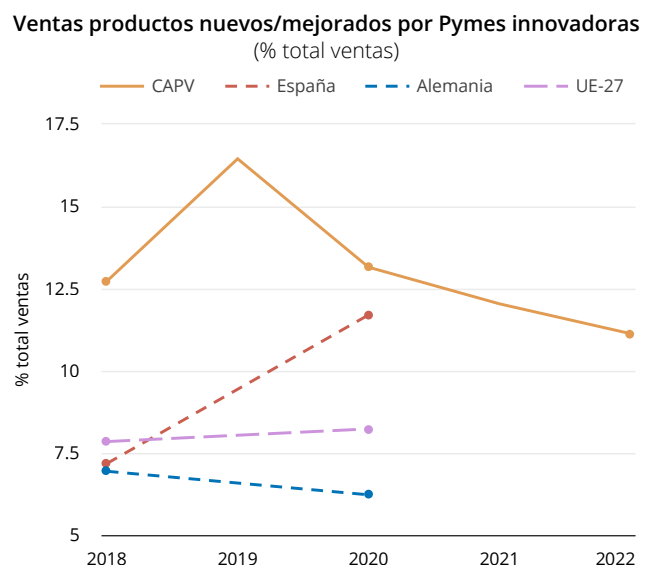
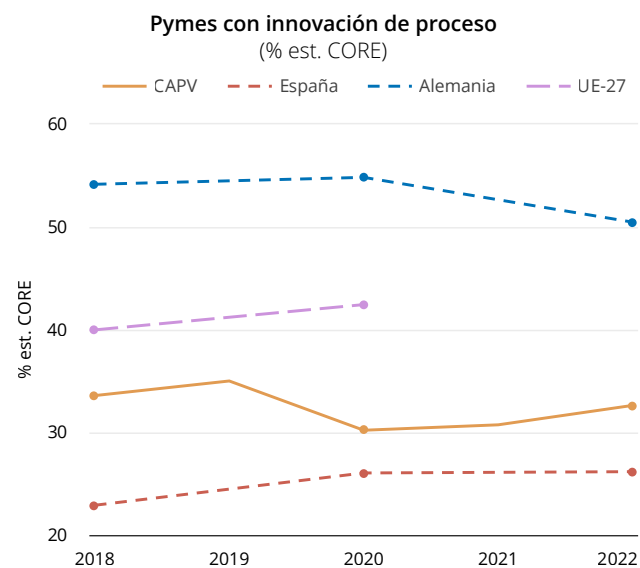
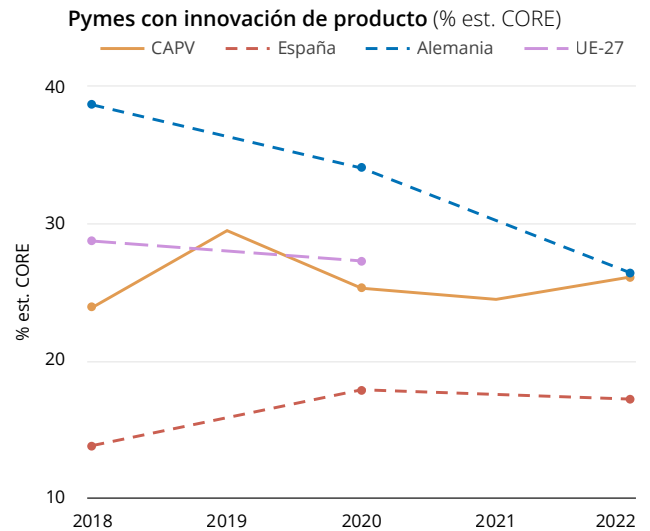
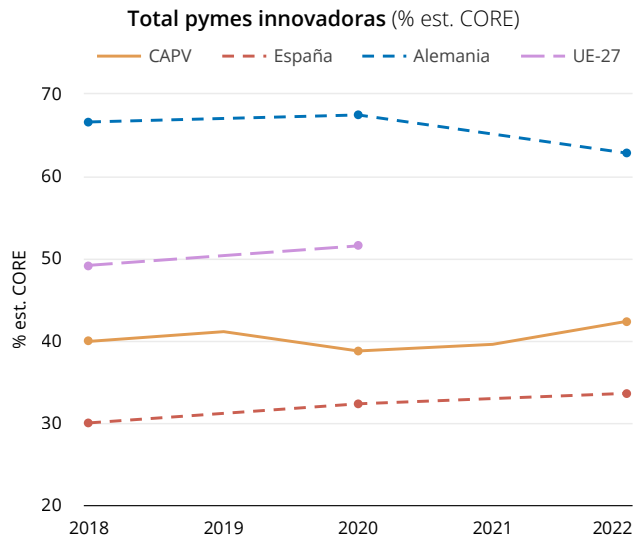


Rentabilidad económica sobre el activo (ROA) (mediana; %)

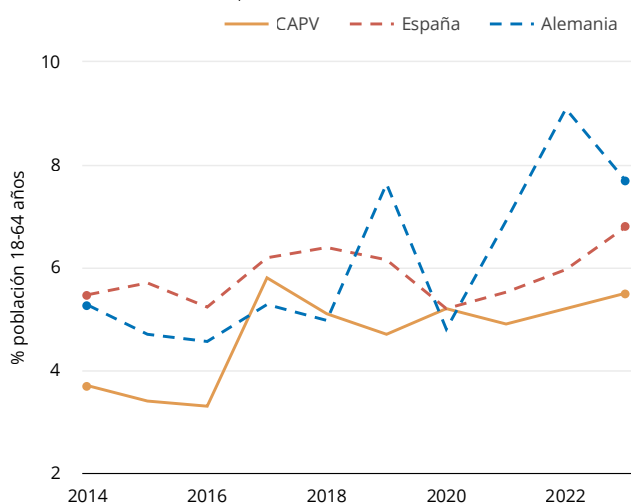




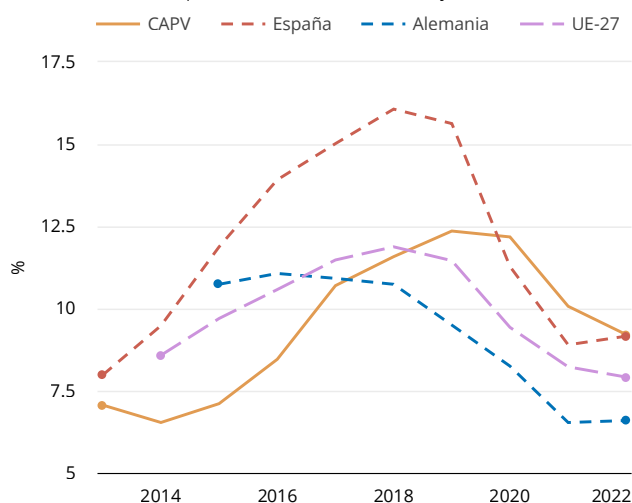
Innovación y emprendimiento:



Tasa de actividad emprendedora
(% población 18-64 años)

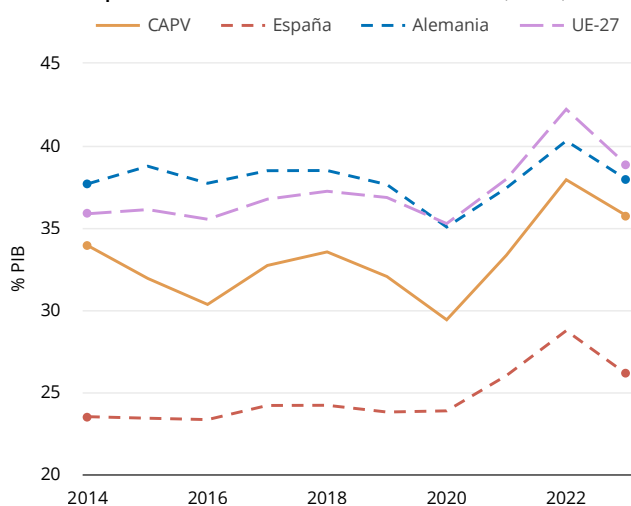


Empresas de alto crecimiento
(% empresas de más de 10 trabajadores)

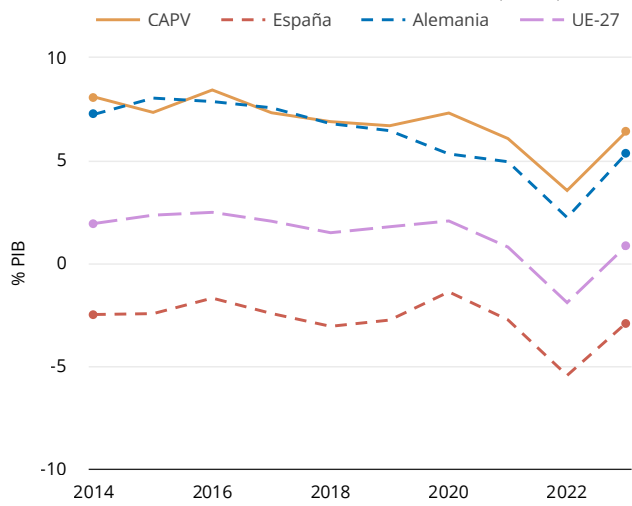


Internacionalización:

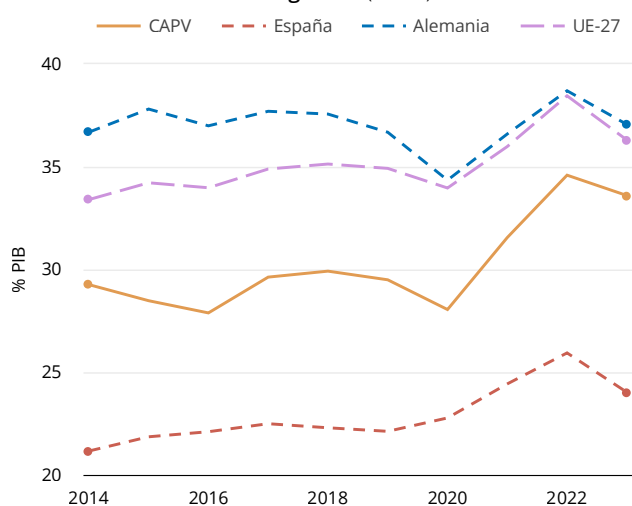
Exportaciones internacionales de bienes (% PIB)



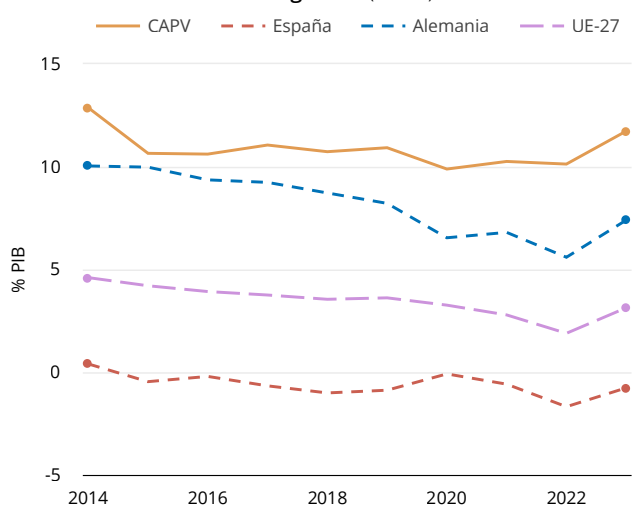
Saldo comercial internacional de bienes (% PIB)



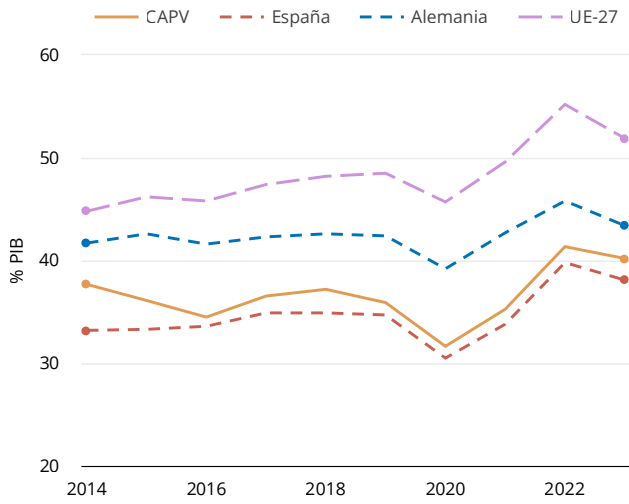
Exportaciones internacionales de bienes no energéticos (% PIB)



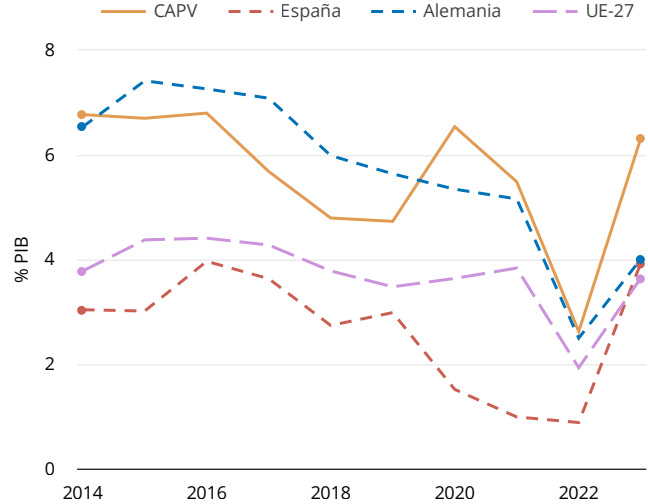
Saldo comercial internacional de bienes no energéticos (% PIB)



Exportaciones internacionales de bienes y servicios (% PIB)



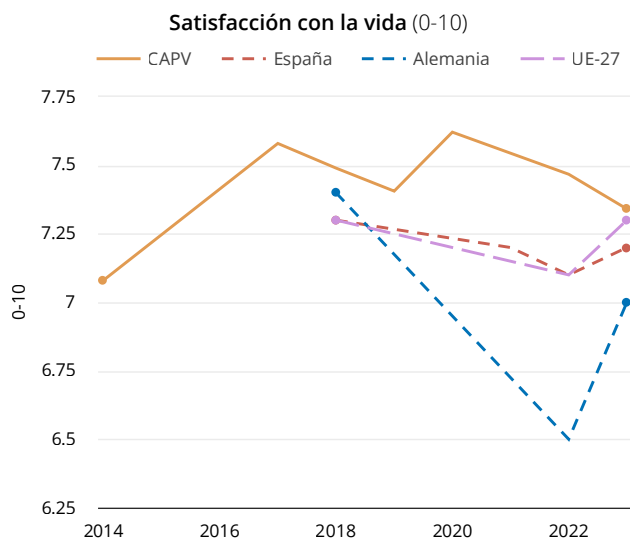
Saldo comercial internacional de bienes y servicios (% PIB)



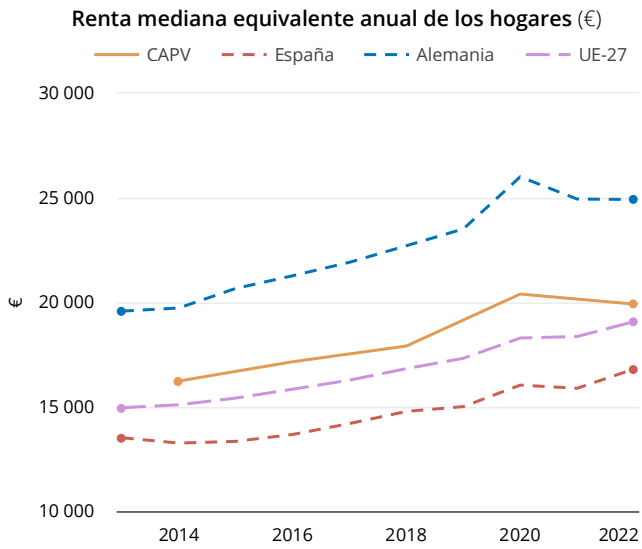
Anexo 2

Evolución de los indicadores de bienestar

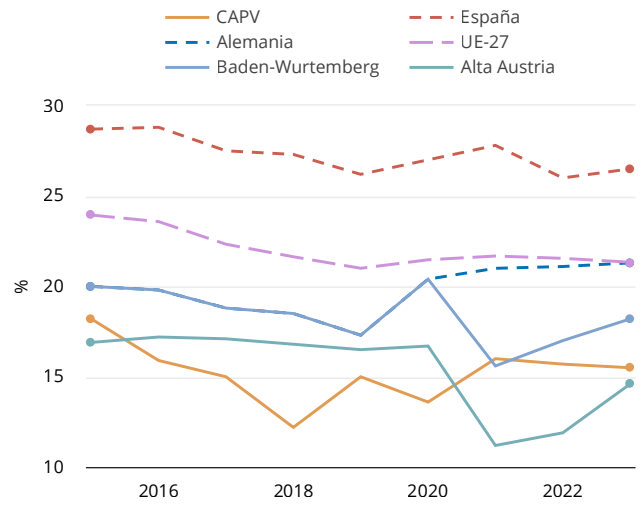
Satisfacción con la vida:



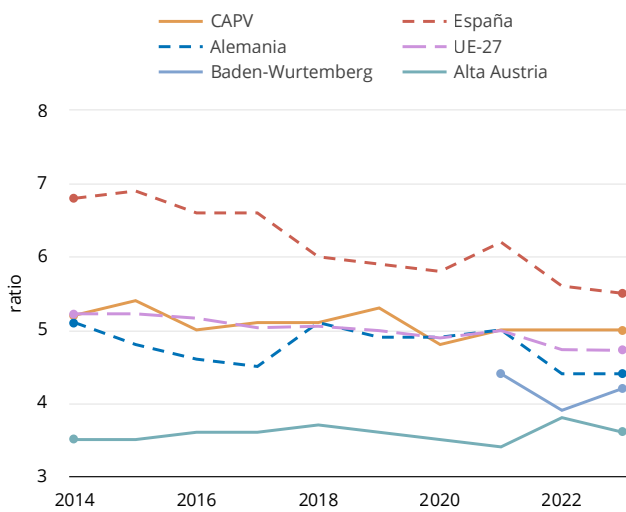
Vida Material:



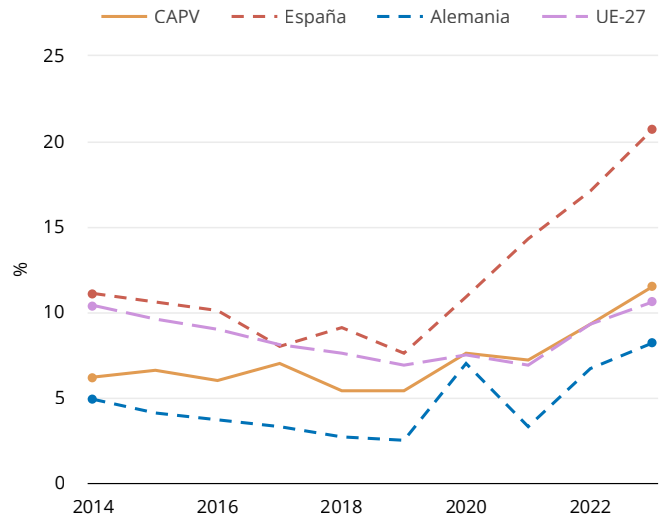
Proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión (AROPE) (%)



Ratio de quintiles S80/S20 por ingresos

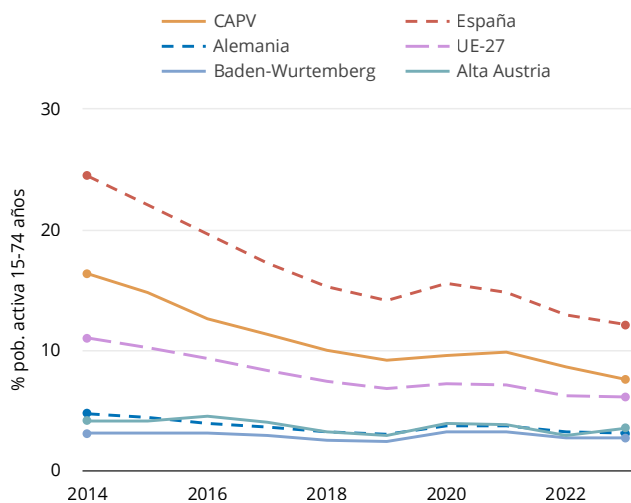


Personas que no pueden permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada (%)

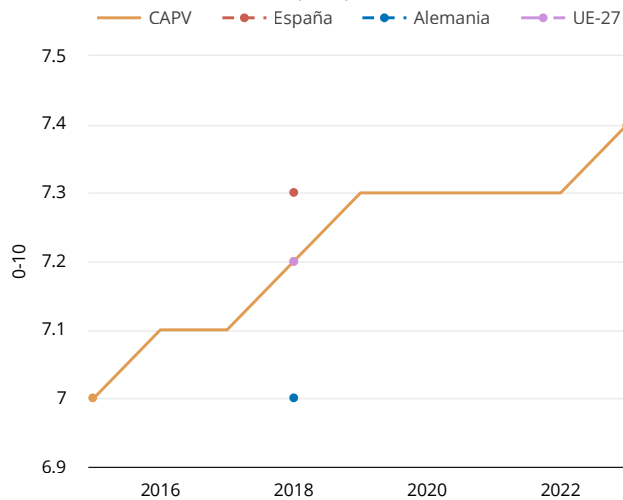


Empleo:

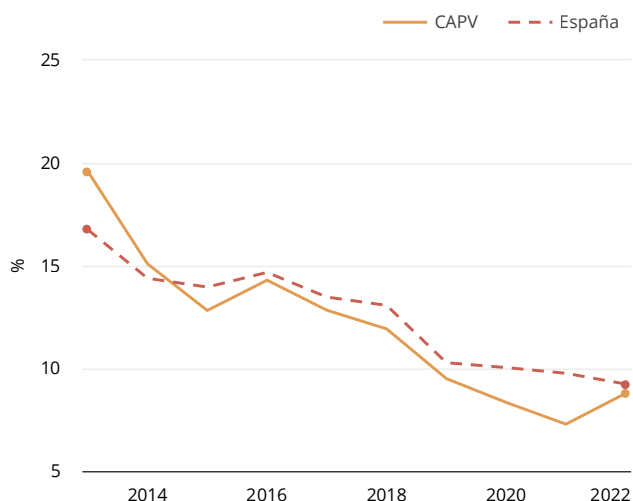
Tasa de desempleo
(% de la población 15-74 años)



Grado de satisfacción con el trabajo
(0-10)

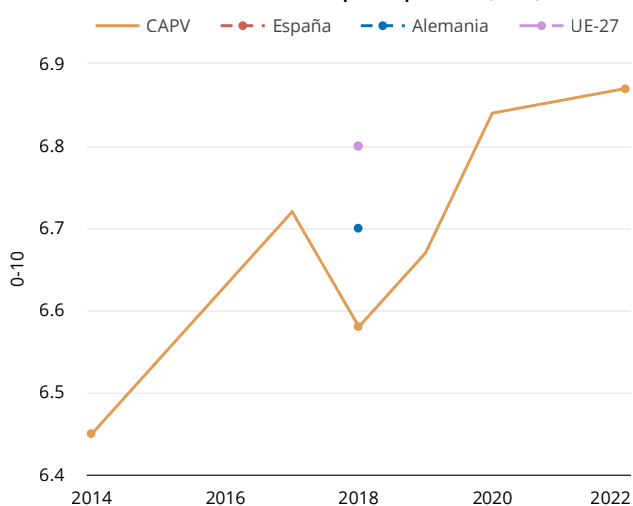


Brecha salarial de género por hora trabajada (%)

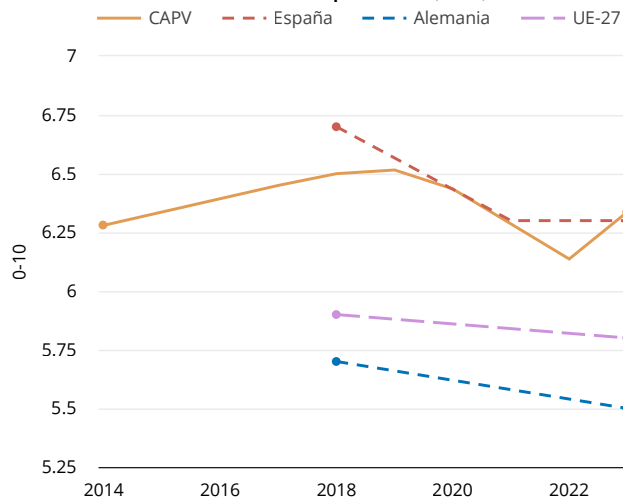


Vida social:

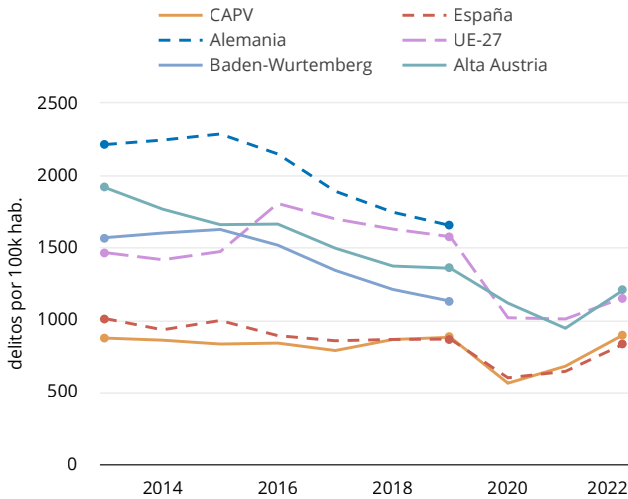
Satisfacción con el tiempo disponible (0-10)



Confianza en las personas (0-10)

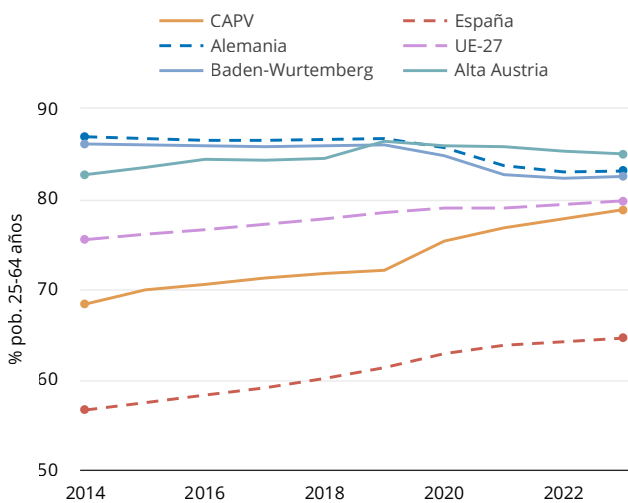


Índice de delitos contra la propiedad (por 100 000 habitantes)

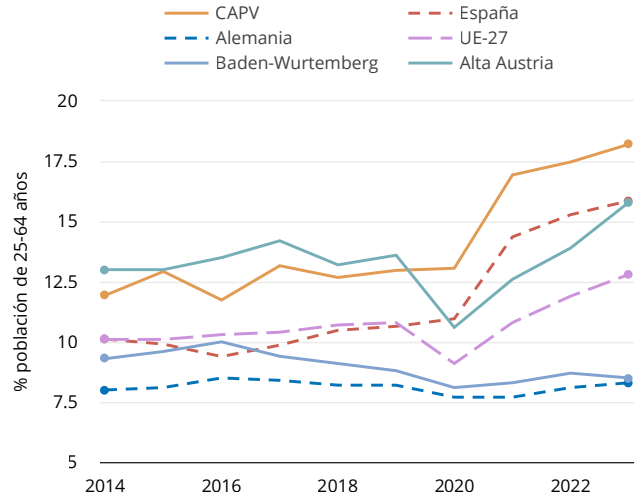


Aprendizaje:

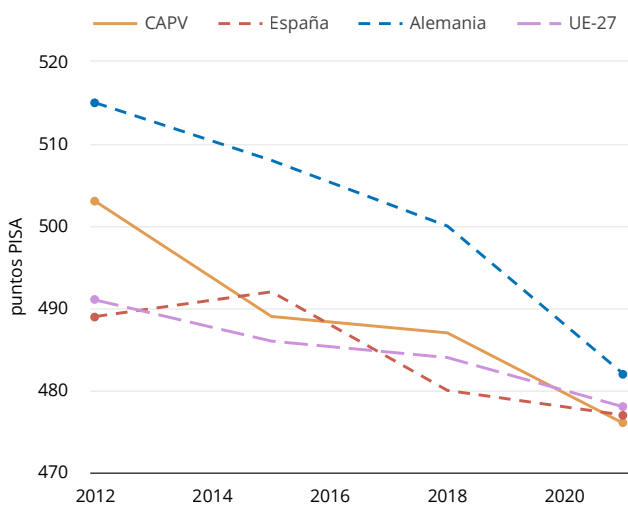
Educación secundaria superior o terciaria (% población 25-64 años)



Aprendizaje permanente (% población 25-64 años)

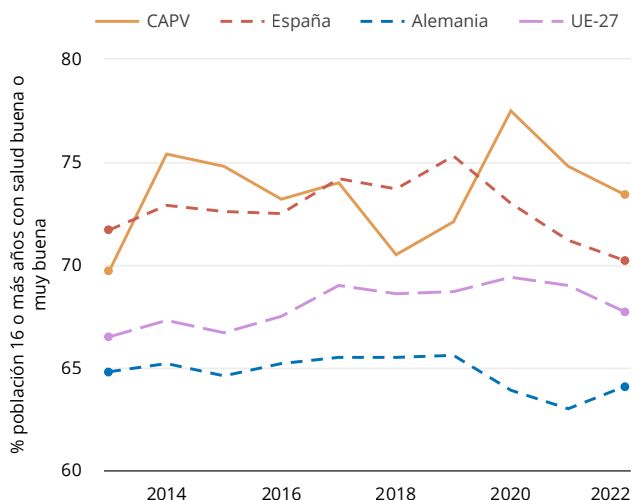


Nota media en matemáticas, lectura y ciencia en PISA

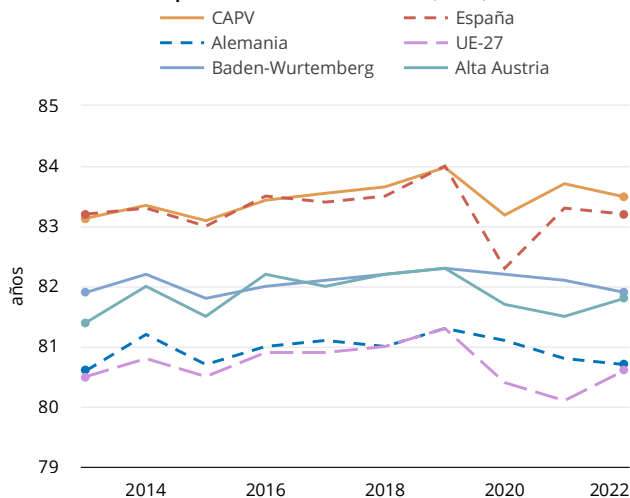


Salud:

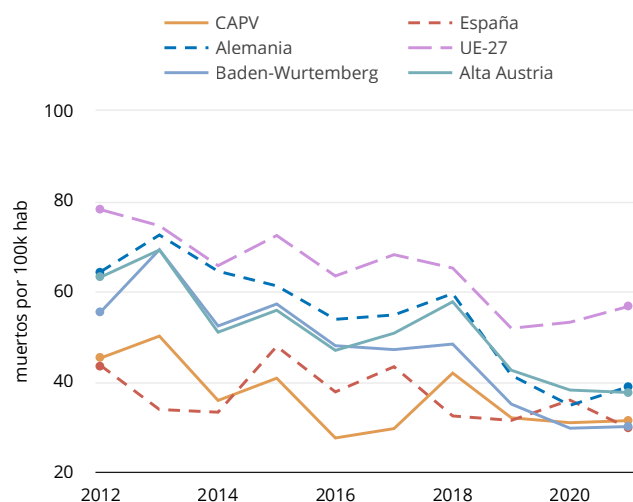
Estado de salud percibido (% de personas con salud buena o muy buena)



Esperanza de vida al nacer (años)

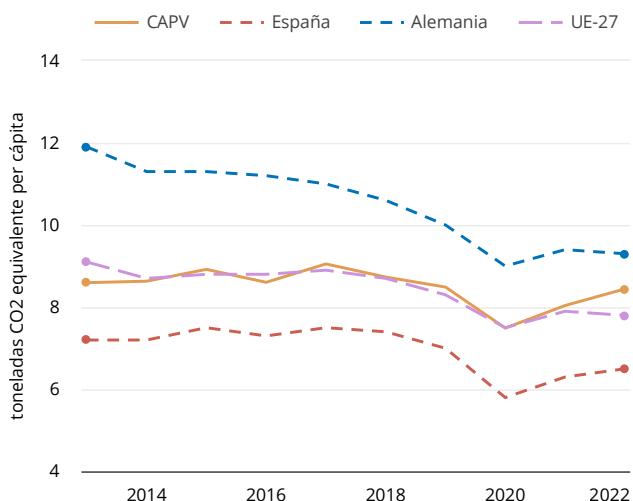


Muertes prematuras por contaminación de aire (PM2.5) (por 100 000 habitantes)

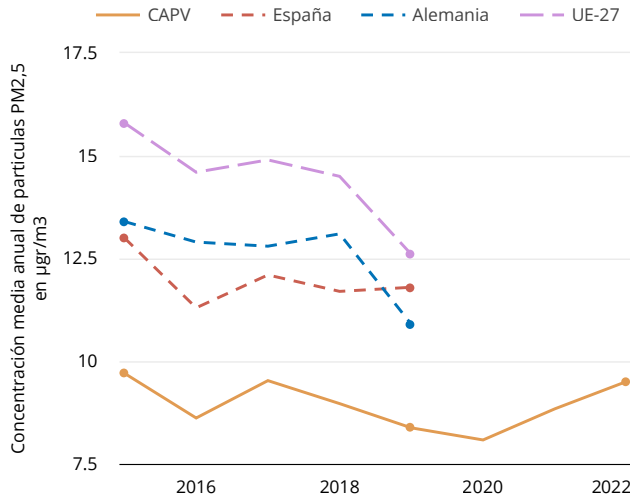


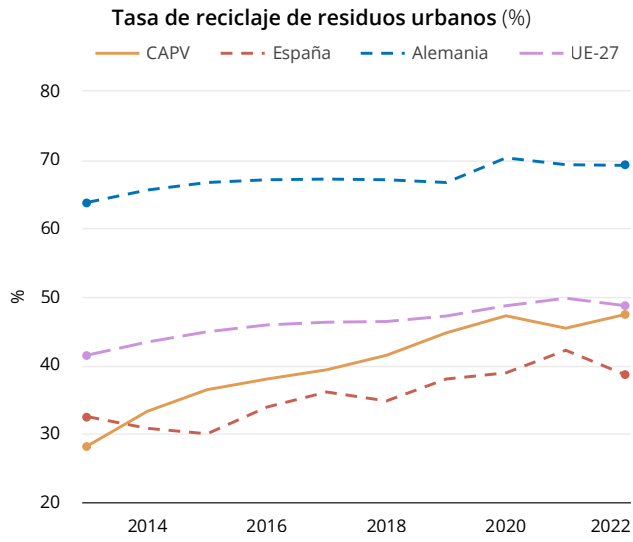
Medioambiente:

Emisión de gases de efecto invernadero (toneladas CO2 equivalente per cápita)



Contaminación del aire (concentración media anual de partículas PM2.5 en µg/m3)





Anexo 3

Inclusión en clave de bienestar

En este anexo presentamos una mirada de la inclusión en clave de bienestar por género, ingresos y nivel de estudios.

Personas 18-44 años con necesidad de acceso a primera vivienda por nivel de estudios y relación con la actividad económica por nivel de instrucción (2023)

	Mujeres				Hombres			
	Sin estudios / Primarios	Est. Profesionales	Est. Secundarios	Est. Universitarios	Sin estudios / Primarios	Est. Profesionales	Est. Secundarios	Est. Universitarios
Con algún ingreso o rentas propias	13.1	38.6	13.6	34.7	7.1	21.1	12.2	59.6
Con ingresos insuficientes/inestables	16	41	12.1	31.1	6.7	18.9	13.6	60.8

Bienestar en el empleo por ingresos y nivel de estudios (2023)

	Nivel de Ingresos (quintil)									
	Mujeres					Hombres				
	VI (Bajo)	IV	III	II	I (Alto)	VI (Bajo)	IV	III	II	I (Alto)
Insatisfacción en el trabajo (%)	11.4	11.1	8.1	4	4.1	13	9	9.7	11.3	2.7

	Nivel de estudios							
	Mujeres				Hombres			
	Primaria	Secundaria baja	Secundaria alta	Universitaria	Primaria	Secundaria baja	Secundaria alta	Universitaria
Insatisfacción en el trabajo (%)	6	8.5	10.4	5.4	2.8	16.5	10.3	5.7

Autopercepción de salud por ingresos y nivel de estudios (2023)

	Ingresos									
	Mujeres					Hombres				
	V (Bajo)	IV	III	II	I (Alto)	V (Bajo)	IV	III	II	I (Alto)
Calidad de vida relacionada con la salud (%)	72.3	72.2	76.2	76.3	77.8	76.3	75.1	76.5	78.4	79.8
Salud mental (prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión) (%)	27.8	29.9	22.3	20.9	24.5	26.9	18.9	18.1	16.5	10.3

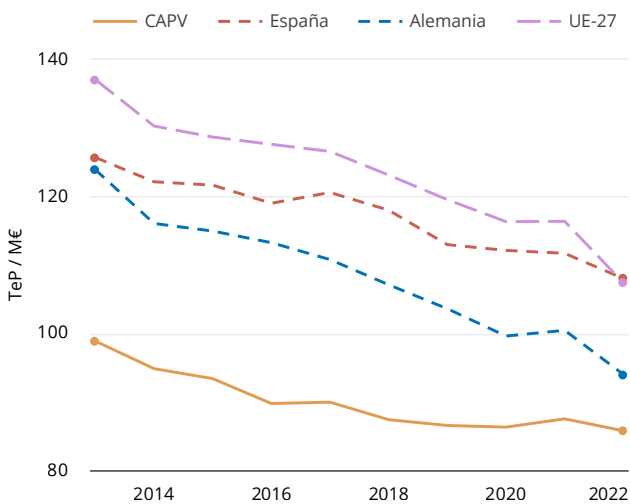
	Nivel de estudios							
	Mujeres				Hombres			
	Primaria	Secundaria baja	Secundaria alta	Universitaria	Primaria	Secundaria baja	Secundaria alta	Universitaria
Calidad de vida relacionada con la salud (%)	77.8	76.3	76.2	72.2	79.8	78.4	76.5	75.1
Salud mental (prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión) (%)	24.5	20.9	22.3	29.9	10.3	16.5	18.1	18.9

Anexo 4

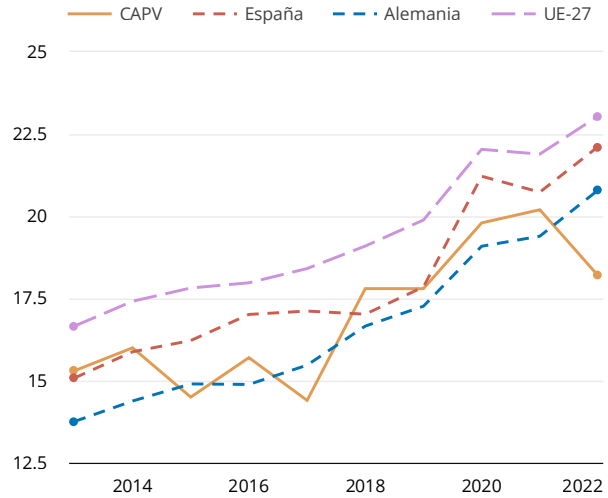
Palancas de competitividad

Capital natural:

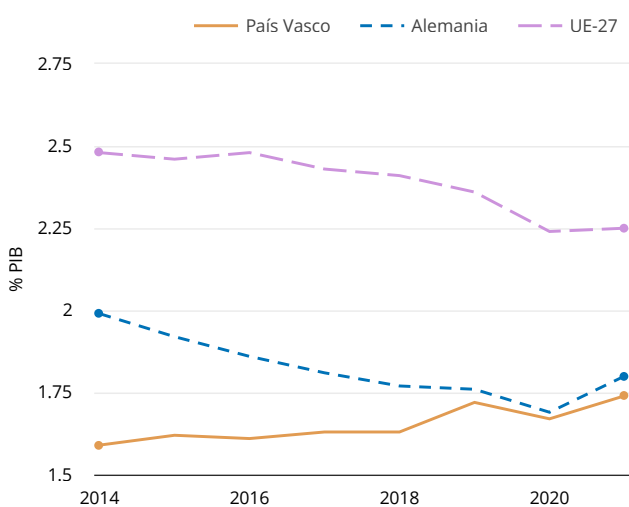
Intensidad energética (toneladas equivalentes de petróleo/ M€)



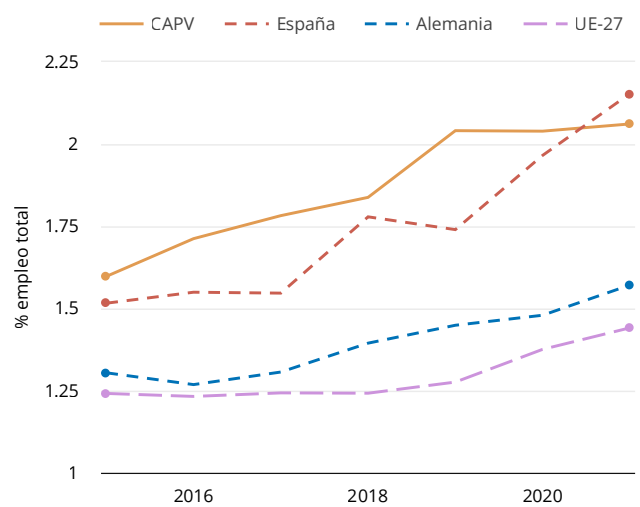
Cuota de energías renovables en el consumo final bruto de energía (%)



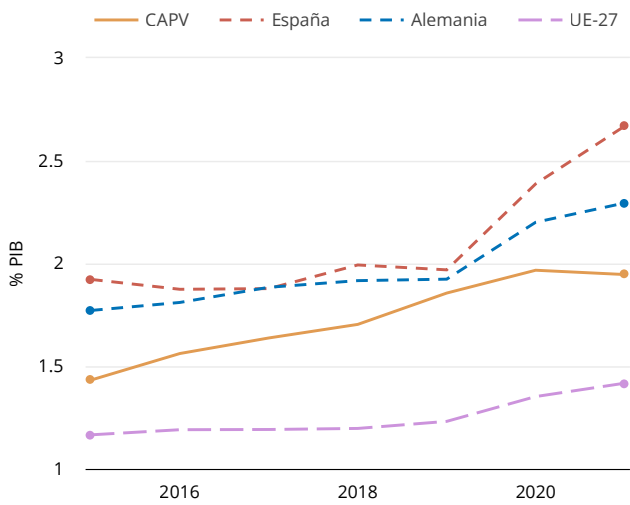
Recaudación fiscal medioambiental (% PIB)



Empleo en el sector de bienes y servicios medioambientales (% empleo total)

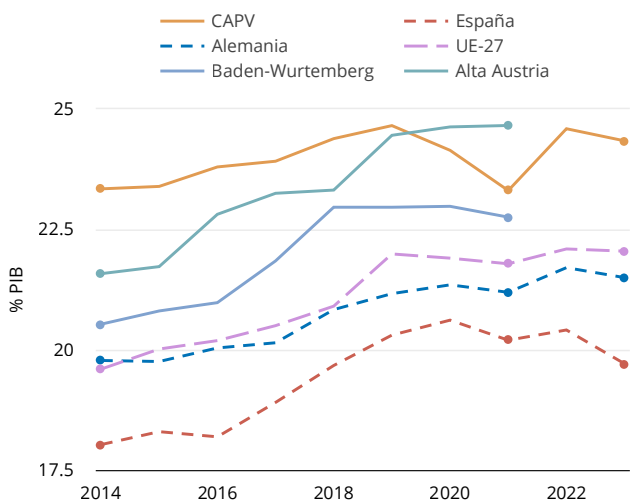


Valor añadido bruto en el sector de bienes y servicios medioambientales (% VAB total)

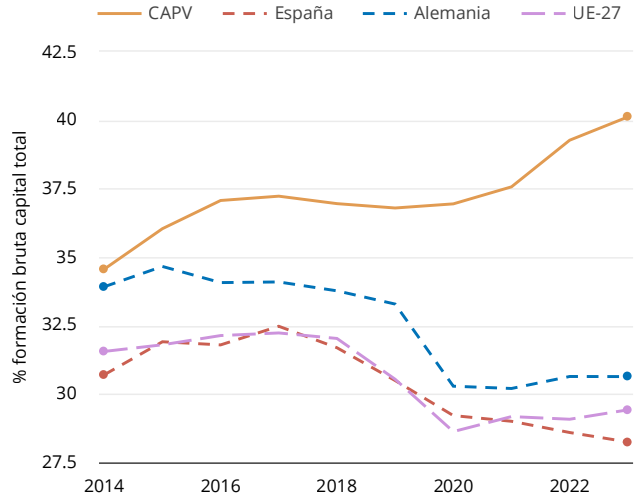


Capital físico:

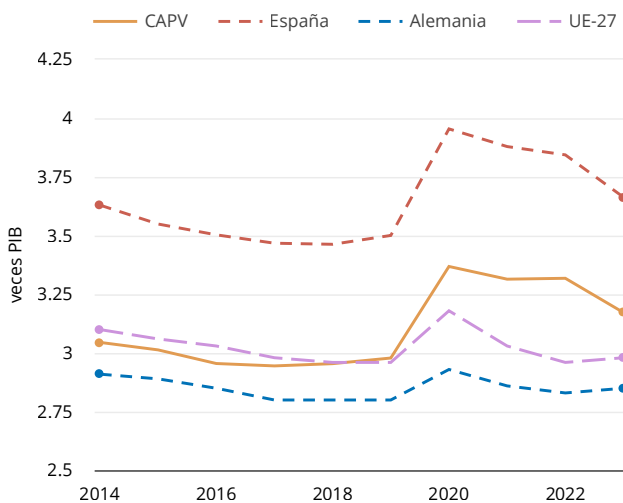
Formación bruta de capital (% PIB)



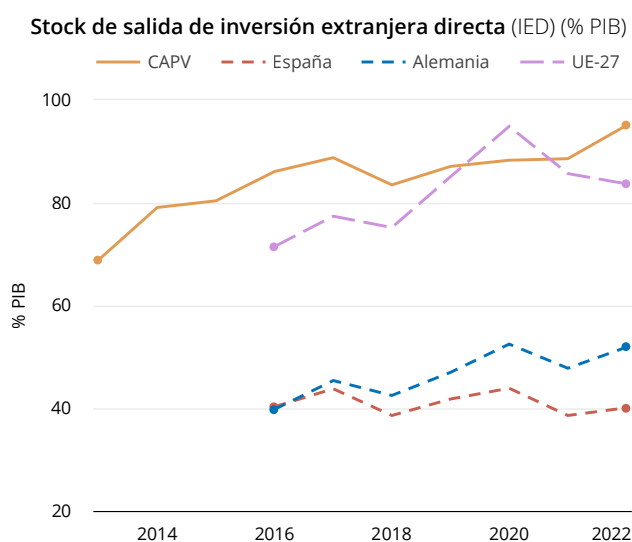
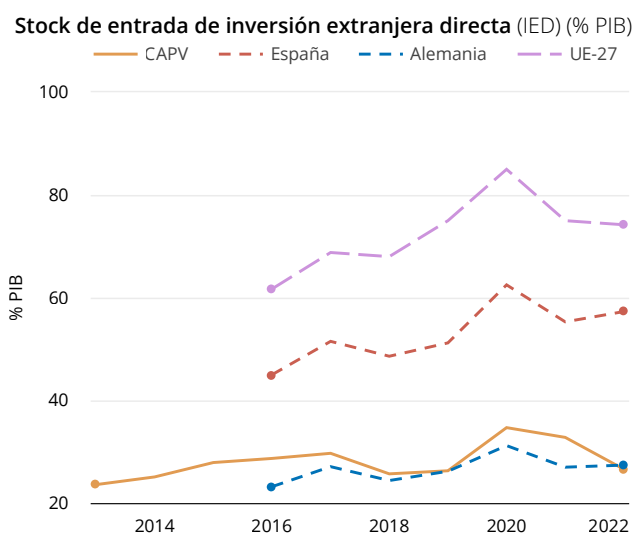
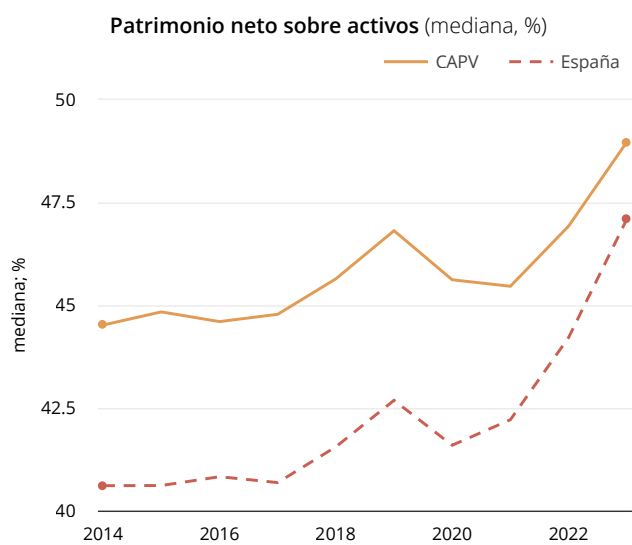
Formación bruta de capital en bienes de equipo (% formación bruta de capital total)



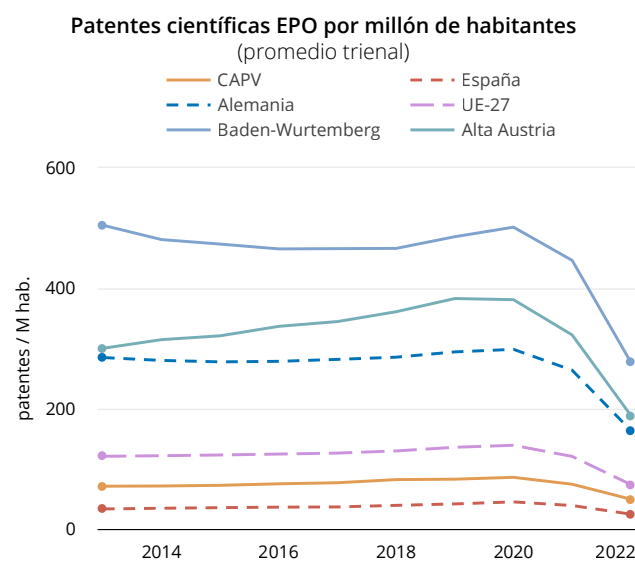
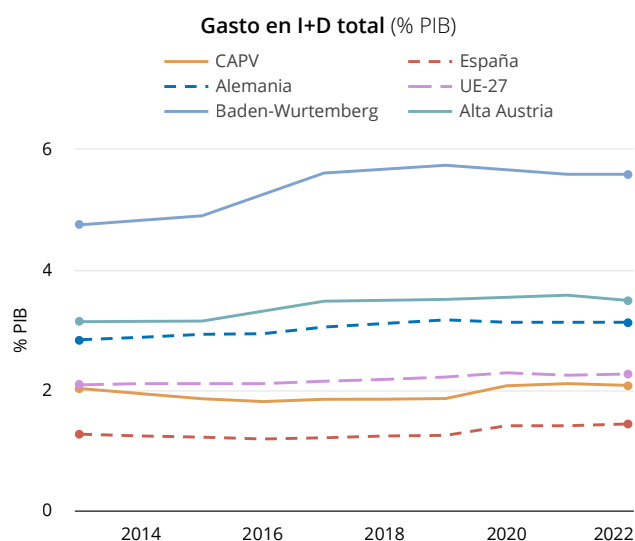
Stock de capital físico (veces PIB)



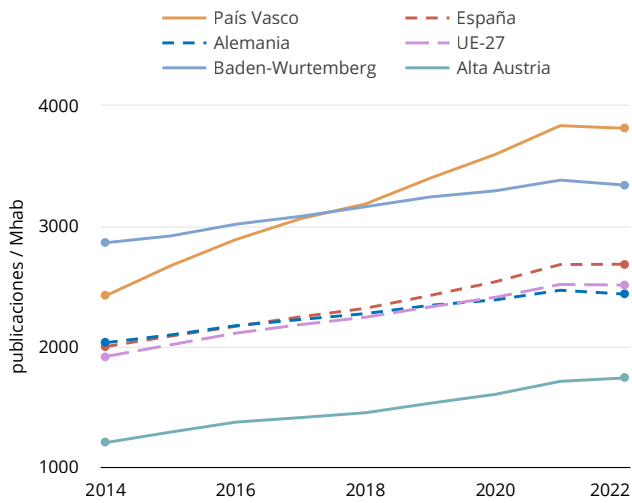
Financiación:



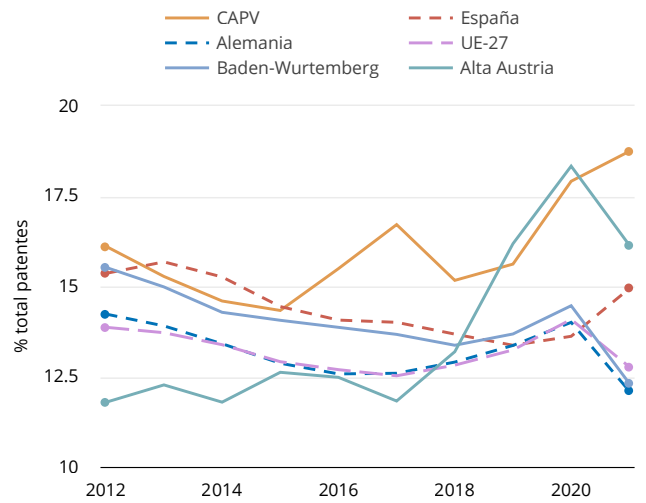
Conocimiento:



Publicaciones científicas WOS por millón de habitantes
(promedio trienal)

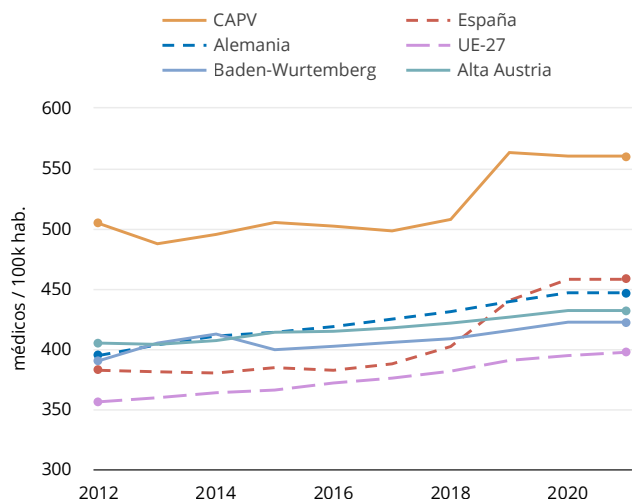


Porcentaje de patentes EPO en tecnologías medioambientales
(% total patentes)

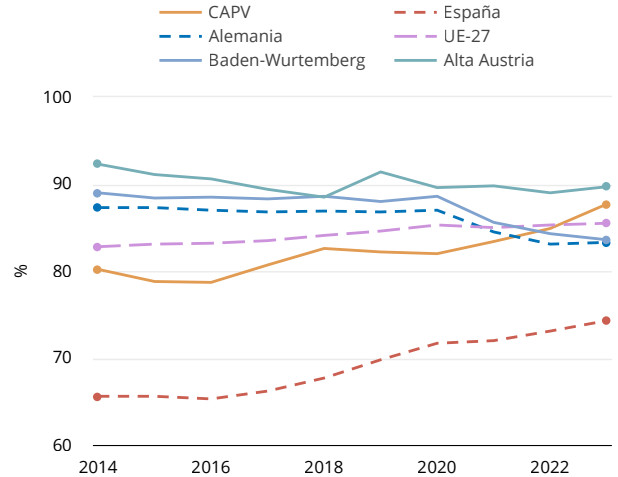


Capital humano:

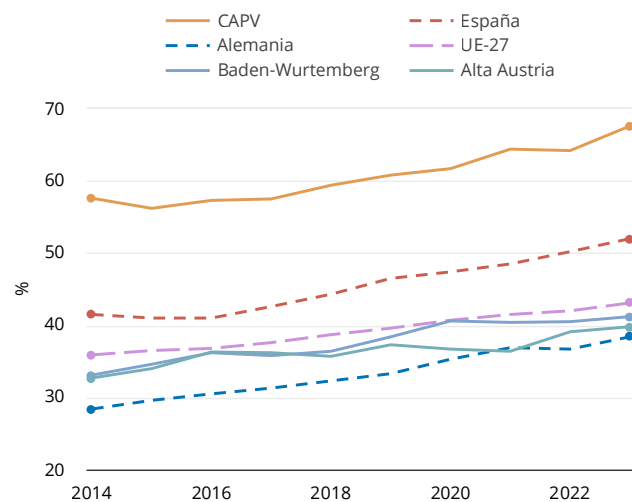
Personal médico (por cada 100k habitantes)



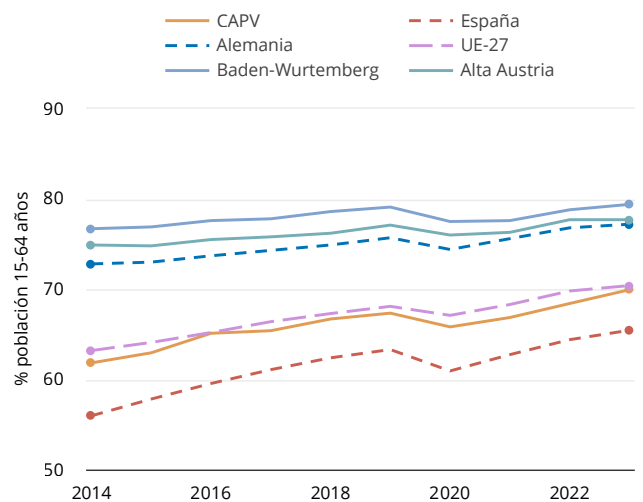
Población de 25-34 años con educación secundaria alta o terciaria (ISCED 3-8) (%)



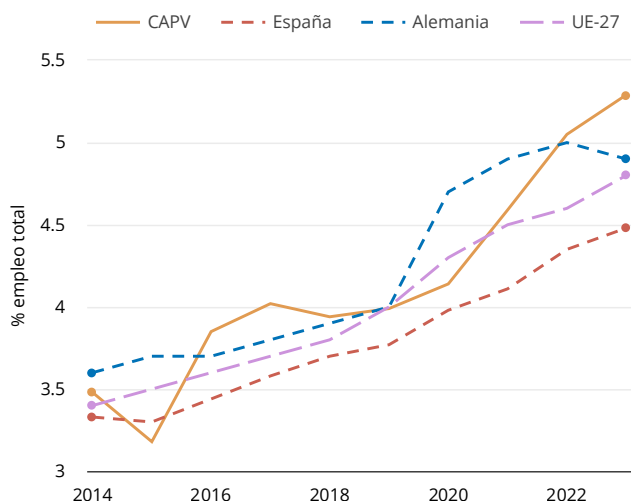
Población de 25-34 años con educación terciaria (ISCED 5-8) (%)



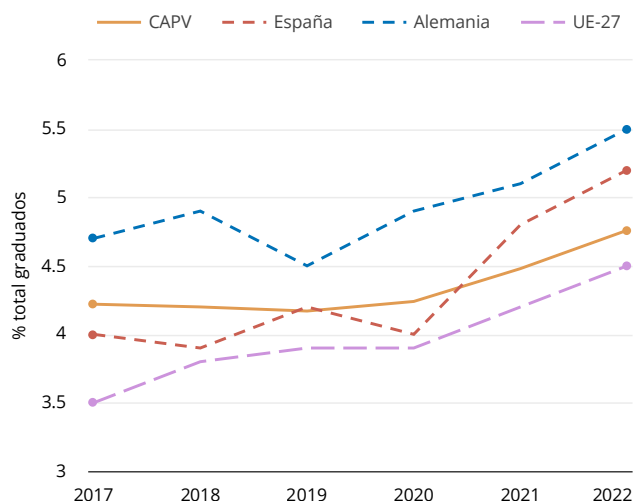
Tasa de empleo (% población 15-64 años)



Porcentaje de personas empleadas con capacidades TIC (%)

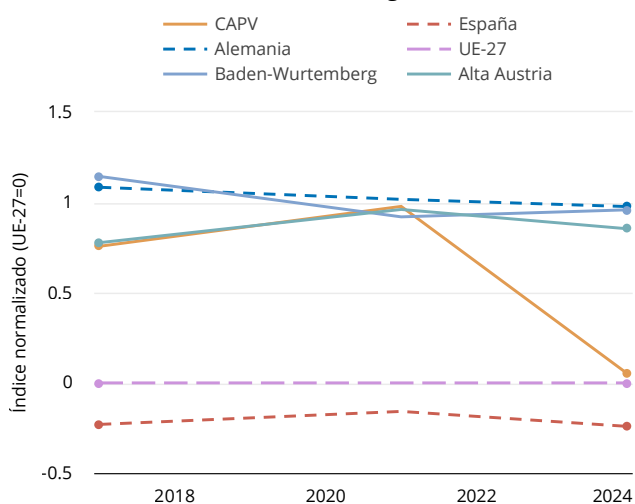


Porcentaje de graduados en TIC (%)

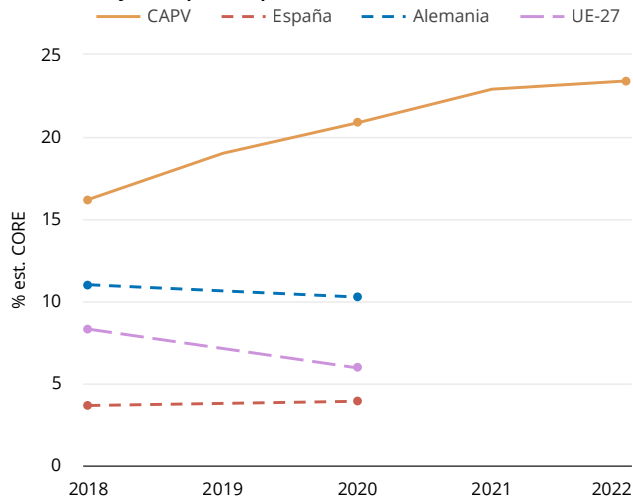


Capital social:

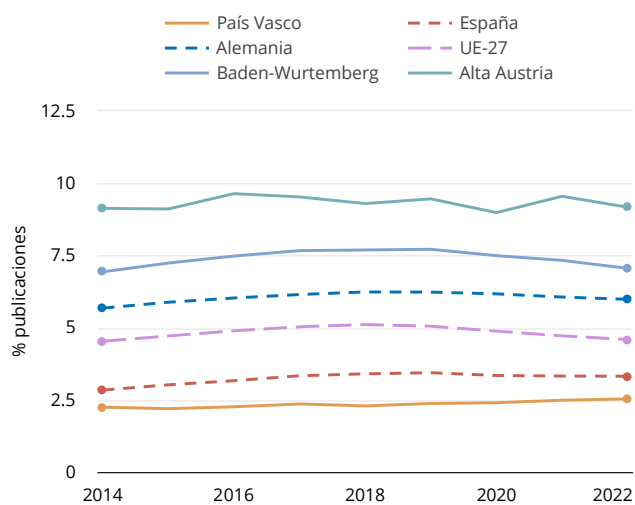
Índice de calidad de gobierno



Pymes que cooperan en I+D (% est. CORE)



Publicaciones con cooperación con la industria (media trienal) (% publicaciones)



Lista de tablas

Tabla 1-1	Desempeño del País Vasco en resultados de competitividad económico-empresarial.	6
Tabla 1-2	Desempeño del País Vasco en resultados de bienestar	12
Tabla 1-3	Distribución de las personas de 18-44 años con necesidad de acceso a primera vivienda por nivel de estudios y relación con la actividad económica (2023)	18
Tabla 1-4	Desempeño del País Vasco en palancas de competitividad	20
Tabla 2-1	Inclusión en las dimensiones de bienestar.	39
Tabla 2-2	Inclusión en las palancas de capital humano y capital social e institucional	40
Tabla 3-1	Obstáculos para encontrar empleo (% población parada de 16-66 años, 2023).	51
Tabla 3-2	Población ocupada por sector (% , 2023)	53
Tabla 3-3	Población ocupada por ocupación, género y lugar de origen (% ocupados 16-64 años, 2023).	56
Tabla 3-4	Red amplia y red próxima por origen, 2022.	66
Tabla 3-5	Acceso a ayuda financiera, salud y emocional, 2022	66
Tabla 3-6	Brecha salarial por sector, ocupación, tipo de contrato, nacionalidad, edad y sexo (% , 2022).	70
Tabla 3-7	Tipo de ingresos de personas de origen extranjero por lugar de origen (2023)	71
Tabla 3-8	Propiedad de la vivienda por origen (2023)	72
Tabla 3-9	Condiciones de habitabilidad y entorno de la vivienda por lugar de origen (2023)	72
Tabla 3-10	Insatisfacción con trabajo por genero (2023).	73
Tabla 3-11	Grado de satisfacción con el tiempo dedicado a aspectos de conciliación por género (2023).	75
Tabla 3-12	Autopercepción de la salud por sexo y edad, 2023	77

Lista de gráficos

Gráfico 1-1	Dinamismo empresarial (2013-2022).....	9
Gráfico 1-2	Variación en PIB per cápita y renta mediana equivalente de los hogares (2013-2022)	13
Gráfico 1-3	Evolución de hogares con dificultades de llegar a fin de mes (% de hogares totales, 2023, 2018 y 2023) y por quintil de ingresos (% de hogares del quintil, 2023).....	17
Gráfico 1-4	Insatisfacción en el trabajo por nivel de ingresos y nivel de estudios (% del grupo, 2023)	19
Gráfico 1-5	Autopercepción de salud por nivel de ingresos y nivel de estudios (% de cada grupo, 2023).....	19
Gráfico 1-6	Evolución del índice de calidad de gobierno en las comunidades autónomas españolas.....	29
Gráfico 3-1	Evolución de la población del País Vasco por grandes grupos de edad (miles de personas, 1971-2023)	45
Gráfico 3-2	Evolución de la población del País Vasco según lugar de origen (miles de personas, 2000-2022)	46
Gráfico 3-3	Evolución de la población del País Vasco de origen extranjero según lugar de origen y sexo (2000-2022)	47
Gráfico 3-4	Pirámides de población del País Vasco (2002, 2023)	47
Gráfico 3-5	Situación laboral de la población en el País Vasco (% población 16-64 años, 2023)	49
Gráfico 3-6	Razones para no buscar un empleo de las personas inactivas (% población 16-64 años, 2023)	50
Gráfico 3-7	Situación profesional de las personas ocupadas (% , 2023).....	52
Gráfico 3-8	Población en la ocupación de gestores, profesionales y técnicos por sector y sexo (% , 2023)	57
Gráfico 3-9	Tipo de contrato (% población asalariada 16-64 años, 2023)	57
Gráfico 3-10	Tipo de jornada (% población asalariada 16-64 años, 2023)	60
Gráfico 3-11	Nivel educativo de la población (% población 16-64 años, 2023).....	61

Gráfico 3-12 Población de 18 y más años de origen extranjero que ha realizado o realiza estudios reglados en el País Vasco por nivel de estudios a alcanzar (% población que realiza estudios, 2023)	61
Gráfico 3-13 Nivel educativo de la población ocupada según ocupación (% población ocupada 16-64 años, 2023)	63
Gráfico 3-14 Aprendizaje permanente (% población 25-64 años, 2023)	63
Gráfico 3-15 Tipos de confianza por origen, 2022	66
Gráfico 3-16 Interés sociopolítico y participación política, 2022	67
Gráfico 3-17 Renta disponible por género y edad (2021)	68
Gráfico 3-18 Renta del trabajo por género y edad (2021)	69
Gráfico 3-19 Pobreza real por edad (2022)	71
Gráfico 3-20 Satisfacción con el trabajo por edad (2023)	73
Gráfico 3-21 Horas dedicadas al trabajo doméstico de la población ocupada por edad (2023)	74
Gráfico 3-22 Satisfacción el tiempo de ocio por edad (2023)	75
Gráfico 3-23 Factores psicosociales por género y edad (2023)	76

Lista de figuras

Figura 1-1	Marco de competitividad para el bienestar	4
Figura 2-1	Marco de competitividad para el bienestar simplificado	38
Figura 2-2	Inclusión como participación y acceso.	43

Lista de recuadros

Recuadro 1-1 Innovación en las pymes vascas.	7
Recuadro 1-2 <i>International Niche Market Leaders</i> Emergentes	10
Recuadro 1-3 Contribución de las cooperativas al bienestar en las comarcas del País Vasco	14
Recuadro 1-4 Transición energética justa	22
Recuadro 1-5 Grupos empresariales en el País Vasco: Una mirada dinámica.....	24
Recuadro 1-6 La digitalización de la economía y sociedad vasca	25
Recuadro 2-1 El modelo de inclusión sociolaboral para personas con discapacidad del País Vasco	34
Recuadro 3-1 Relevo generacional y gestión de la edad en el País Vasco.....	48
Recuadro 3-2 Mujer, industria e internacionalización.....	54
Recuadro 3-3 La autorización de residencia por arraigo como una herramienta .. que facilita la inclusión sociolaboral	58



Orkestra

INSTITUTO VASCO
DE COMPETITIVIDAD
FUNDACIÓN DEUSTO

www.orquestra.deusto.es