

# FUTURO

## El 35% de los trabajadores europeos, sin las competencias digitales suficientes

Noelia García MADRID.

La robotización, los procesos de transformación y las tecnologías relacionadas con la *nube* destacan como generadores de empleo en este 2020. Sectores como la analítica de datos, el desarrollo de herramientas o la ciberseguridad, continuarán generando oportunidades. No obstante, España sigue siendo el segundo país de la Unión Europea con mayor desempleo, solo por detrás de Grecia, y una de las naciones con carencia de titulados en el sector IT. Concretamente, los titulados en TIC en España representan solo el 3,9% del total, las mujeres alcanzan el 1%, según apunta el Índice europeo de Economía y la Sociedad Digital de 2018; y según el estudio *El desafío de las vocaciones STEM* realizado por DigitalES, el 25% de los alumnos de Secundaria, Bachillerato y FP no escogería formarse en ramas STEM como Ingeniería y Arquitectura porque desconoce las oportunidades laborales que ofrecen.

Europa tampoco destaca, el índice DESI identifica que el 35% de los trabajadores europeos no tiene actualmente las competencias digitales suficientes y establece una relación directa entre la falta de estas competencias y el grado de empleabilidad.

Otros datos a tener en cuenta son que un 11% de estudiantes se graduó en artes y humanidades y otro tanto en ciencias naturales, matemáticas, estadísticas e información y comunicación (TIC) en 2017, mientras que la mayoría de los universitarios (un 34%) logró su título en ciencias sociales, periodismo, información, negocios, administración o derecho. Así lo subrayan los datos publicados por la oficina estadística de la Unión Europea (Eurostat). Eurostat, que se refiere con estos datos a las áreas temáticas más demandadas en la educación superior en 2017, esti-

ma que ese año se graduaron en Europa 4,8 millones de estudiantes.

De lo que no cabe duda es de que la tecnología y la digitalización están impulsando el crecimiento económico en todo el mundo.

### Aptitud para la IT

Campos como *big data*, investigación en inteligencia artificial, marketing, privacidad e incluso derecho ya dependen de una comprensión sólida de cómo funcionan los diversos campos del trabajo digital; haciendo que sus habilidades relacionadas sean esenciales para cualquiera que busque construir un futuro. Algunas de las habilidades digitales básicas son: una aptitud para la gestión de la tecnología de la información, diseño gráfico, desarrollo de *software* y aplicaciones móviles, diseño web, captura de datos, gestión de seguridad y privacidad, trabajo de derecho digital, marketing de medios

**▶ En España quedarán 200.000 puestos sin cubrir relacionados con STEM en 2020**

sociales, desarrollo de realidad virtual y aumentada, desarrollo e investigación de inteligencia artificial... Estas habilidades representan solo la punta del iceberg para el mercado laboral moderno, y se están expandiendo todo el tiempo. Con esto en mente, es fácil ver que casi todas las áreas de negocios requieren cierta comprensión del mundo digital.

Javier Blasco, director del Adecco Group Institute, destaca que hoy "es difícil excluir las *softskills* de cualquier puesto de trabajo. Es verdad que aquellos más orientados a las tareas necesitarán más com-

plemento de competencias digitales complementarias a las humanas. Pero destacaría entre otras, la creatividad, la inteligencia emocional, el pensamiento crítico, la toma de decisiones, el procesamiento complejo de información y poder aprender de forma independiente, la agilidad, la curiosidad, etc.". Sumado a esto, cabe destacar que la demanda de competencias de inteligencia emocional por parte de las empresas se multiplicará por seis en los próximos tres, cinco años, según una nueva investigación del Instituto de Investigación de Capgemini. El estudio señala que la importancia de estas capacidades socio-personales será cada vez más relevante conforme avance la transformación digital y la automatización. Y es que la capacidad que tenemos las personas de gestionar las emociones de manera consciente puede tener un impacto muy notable en el rendimiento de los trabajadores, ya que está muy vinculada al liderazgo, la salud e incluso la felicidad.

Asimismo, Gonzalo Manrique, cofundador de Ironhack, afirma que "los conocimientos de programación son sin duda unos de los más demandados actualmente tanto por las empresas maduras que están pasando por una transformación digital como por *startups* con gran crecimiento. Nuestro programa de Desarrollo Web tiene a nivel global una tasa de empleabilidad del 92% a los seis meses de graduación".

Por su parte, Luis Pérez, director de relaciones institucionales de Randstad, afirma que "una buena y rápida capacidad de adaptación de los candidatos es altamente valorada por los empleadores, dadas las necesidades de un mercado laboral dinámico, que puede ofrecer posiciones muy transversales". Además, añade que hoy "gran parte de las empresas aseguran que cuando prevén carencias de talento o habilidades ante





ISTOCK

nuevas necesidades de negocio, recurren a llevar a cabo procesos de selección que en muchas ocasiones no logran cubrir con facilidad". De hecho, se calcula que, en España quedarán 200.000 puestos sin cubrir relacionados con las áreas STEM en 2020, según datos de la Comisión Europea. Por ello, estos *vellocinos de oro* tienen condiciones salariales tan halagüeñas.

### Escasez de perfiles

La escasez de perfiles y la dificultad para retener el talento están provocando que las empresas se esfuercen en ofrecer condiciones cada vez más atractivas para fidelizar a sus empleados, en especial entre las compañías IT. El sueldo sigue siendo un aspecto fundamental, aunque cada vez cobran mayor protagonismo otros factores como la flexibilidad, el ambiente de trabajo o la capacidad de conciliar la vida familiar con el entorno laboral.

Pero no todo está perdido, al contrario de lo que pudiera pensarse, no poseer estas destrezas no significa la expulsión del mercado laboral, ya que pueden adquirirse y entrenarse independientemente de la edad, de que se forme parte de una generación u otra. Por ello, Carmen Palomino, directora de Talento de la Fundación Universidad-Empresa (FUE), destaca que "no podemos arriesgarnos a quedar obsoletos. De ahí la importancia, cada vez mayor, de promover acciones que fomenten la adquisición de competencias y habilidades clave, el *reskilling* de aquellos perfiles con menor grado de empleabilidad, y el aprendizaje a lo largo de la vida". Además, añade que los conocimientos mejor valorados por las empresas hoy son "las nuevas metodologías de trabajo, como Agile, que están orientadas a la resolución de retos por equipos de trabajo multidisciplinares. Competencias como la flexibilidad, la comunicación, la toma de decisiones, la capacidad de pensar fuera de la caja, de trabajar en equipos diversos y remotos, y sobre todo la capacidad de desenvolverse en entornos VUCA de altísima volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad. Y, por supuesto, los propios de su área de conocimiento para el proyecto concreto para el que le van a seleccionar".

En el mercado actual, no solo vale disponer del conocimiento de las herramientas tecnológicas necesarias para la función, sino cada vez se valora más la capacidad de innovar para aportar valor al negocio mediante herramientas digitales o nuevos procesos para el negocio.

Francisco Robles, director de Talent Acquisition de Banco Santander, afirma que "la industria de EdTech es cada vez más importante. Pero no siempre requiere una enorme inversión. El aprendizaje colaborativo a través de herramientas eficientes es ya una realidad -Google docs, whiteboards, group chats, etc.-". La transforma-

## Apuesta por la tecnología para crear un entorno favorable

España ha mejorado en la creación y retención de talento en 2019 y se situó en los puestos 23 y 29, respectivamente, dentro de un *ranking* de 132 países, aunque se encuentra a la cola en el uso de la tecnología, según se desprende del Índice de Competitividad por el Talento Global (GTCL) de Adecco. Las posiciones más altas siguieron estando en 2019 en manos de los países con una renta elevada, y mientras Suiza ocupó de nuevo la primera posición en el *ranking*, Estados Unidos se situó en el segundo puesto y Singapur en el tercero. "En nuestro país continúa siendo necesario reforzar la apuesta por la tecnología para crear un entorno favorable para la atracción de talento y empleo dentro de nuestras fronteras", incide el informe. Por tanto, saber adaptarse es imprescindible, no ser ni el más listo ni el que mejores

notas saca. Debemos ponernos manos a la obra y formar a más talento. Así, por ejemplo, los costes de formación en España para reconvertir a los trabajadores cuyo empleo corre peligro por la digitalización equivalen al 0,85% de su producto interior bruto (PIB), una cifra que le sitúa en mitad de la tabla de los países de la OCDE. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, se calcula que esos costes para adaptarse a los cambios derivados de la digitalización de la economía varían desde un máximo del 2,26% del PIB en Chile -el país cuya mano de obra necesita una mayor recualificación- a un mínimo del 0,32% en Noruega. En España esos puestos de trabajo son un 21,7% del total, frente al 14% de media en la OCDE. Solo Grecia, Eslovenia y Eslovaquia tienen cifras más altas.

ción digital de los campus (físicos y virtuales) llegará de la mano de herramientas como realidad virtual, chatbots gestionados por AI o modelos predictivos de desempeño para que los estudiantes elijan asignaturas optativas. No olvidemos la gestión del foco que las universidades han de poner en la privacidad de datos". Además, añade que "la educación superior es el claro ejemplo de una industria en disrupción. Y no es que los catedráticos, rectores y decanos sean estúpidos y no vean venir la disrupción... por supuesto que lo ven. Pero las dinámicas de sus "negocios" y sus estructuras les

po". Hoy, "necesitamos que la universidad forme profesionales capaces pensar de forma profunda buscando soluciones creativas e innovadoras, ciudadanos con sentido crítico para saber separar lo relevante de lo superfluo evitando crear en soluciones simplistas y populistas, líderes con valores que pongan el bien común y a la persona en el centro a la hora de tomar decisiones", añade Ventosa.

Y es que desde la perspectiva de la sociedad en su conjunto, se espera que las universidades cumplan la función de proveer de profesionales competentes para desempeñar los puestos de mayor cualificación técnica y competencial que requiere el mercado laboral del país. Además, los jóvenes españoles consideran que las universidades tradicionales no les forman adecuadamente para enfrentarse al mundo laboral. La formación práctica es fundamental en el sistema educativo. Hay que enseñar a los alumnos lo que realmente están demandando las empresas, pero la brecha entre la educación tradicional y el mercado laboral no para de crecer. Cris Moltó, presidenta de ICF (International Coach Federation), declara que "para navegar en el caos de lo aún desconocido solo será posible si los esfuerzos se concentran en la convergencia (también generacional) de *technical skills*, *non-technical skills* y, naturalmente, habilidades digitales desde donde entender que, a día de hoy, los avances de la tecnología han convertido el conocimiento y carácter móvil del mismo en el mejor aliado y activo más valioso de la economía".

### El aprendizaje colaborativo con herramientas eficientes es ya una realidad

impiden reaccionar con la rapidez necesaria".

Por su parte, Mariano Ventosa, vicerrector de Investigación e Internacionalización de la Universidad Pontificia Comillas, destaca que no cree que lo más relevante sea que la tecnología "esté cambiado la educación facilitando la formación a distancia o la educación personalizada para cada estudiante. El cambio más profundo va a ser formar a niños y jóvenes para un futuro incierto y cambiante junto con una formación a lo largo de toda la vida que ocupará una parte muy significativa de nuestro tiem-