



Future-proof Your Career

Orientación profesional para el mercado
laboral de hoy



Introducción

Marco FYC y contexto

Sobre los informes desarrollados por País

En Irlanda

En España

En Rumanía

En Alemania

En Austria

En Italia

Conclusión





Introducción

Future-Proof Your Career (el FYC) [El aseguramiento a futuro de tu profesión] constituye un proyecto de carácter europeo (Erasmus+ KA2) cuya misión es apoyar a los demandantes de empleo que se encuentran en una situación de vulnerabilidad para así adquirir conocimiento y conciencia de unas competencias clave; lo anterior constituirá una aportación esencial a la empleabilidad del mercado laboral del futuro, prestando apoyo a los orientadores y demás profesionales para poder adoptar un enfoque distinto; las correspondientes herramientas on-line podrán emplearse para mirar hacia delante y participar en su propio perfeccionamiento, para consiguientemente prestar mayor apoyo a los clientes que demandan una profesión sostenible.

El objetivo global es diseñar, desarrollar e implementar un Marco de Empleo Futuro dirigido al desarrollo de habilidades transversales que puedan utilizarse para asegurar el futuro profesional de los demandantes de empleo en situación de desventaja social.

En este sentido, el FYC tiene la intención de prestar apoyo a los orientadores y demás profesionales y promocionar un cambio de cultura, a través de la cual se utilizarán herramientas on-line para mirar hacia delante y participar en el propio perfeccionamiento y, por consiguiente, prestar mayor apoyo a los clientes que demandan una profesión sostenible.

El proyecto FYC se lanzó el 1 de Octubre de 2019 y permanecerá en vigor durante 24 meses hasta el **30 de Septiembre de 2021**.

Tal y como indicamos, el grupo objetivo principal del FYC son los demandantes de empleo desfavorecidos tanto en Formación Profesional (VET) como en el mercado laboral, incluyendo aquellos que sufren alguna discapacidad, con un nivel educativo bajo, que se enfrentan a múltiples barreras para poder acceder a orientadores profesionales/servicios de asistencia de empleo, los grupos de interés de Formación Profesional (incluyendo a los empresarios), el IAG y demás

orientadores profesionales, y aquellos que se encuentran prestando servicios directos de orientación laboral a adultos.

El FYC ofrece un enfoque basado en fortalezas respecto a la prestación de servicios de asesoramiento laboral, y ofrece la oportunidad de facilitar una herramienta novedosa con la cual no solo identificar las características individuales- tales como conocimiento, aptitudes y habilidades- de estos demandantes de empleo, sino también contribuir a la mejora de la prestación del servicio IAG y su ejercicio.

El proyecto FYC es complejo y ambicioso, y se construye sobre 5 resultados intelectuales, generados por 7 socios ubicados en 6 países: **Irlanda** (Ballymun Job Centre y Headway), **España** (Fundación Tomillo), **Italia** (CIOFS-FP), **Austria** (Hafelekar), **Alemania** (MetropolisNet), y **Rumanía** (Universitatea Politehnica din Bucuresti).



7 INFORMES
POR PAÍS



6 PAÍSES
EUROPEOS

Italia
Irlanda
Alemania
España
Austria
Rumanía

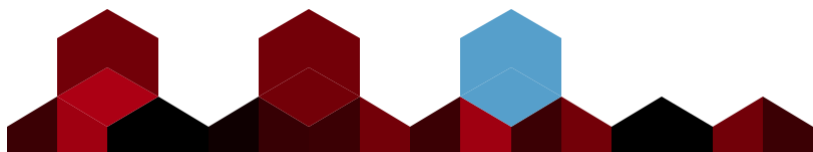
La implementación del proyecto se ha programado para desarrollarse en un plazo de 24 meses, facilitando la producción y el testeo de una herramienta de alta calidad/resultados intelectuales, así como el impacto correspondiente.

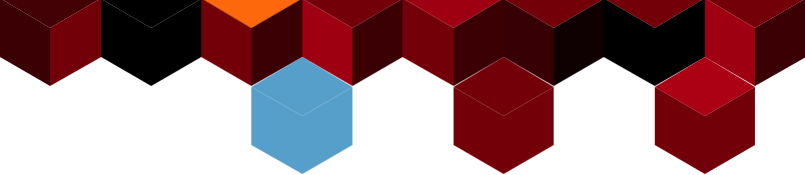
El primer Resultado Intelectual se corresponde con una investigación sobre la mesa y en el campo, desarrollada por los socios del proyecto, para conocer en profundidad las necesidades, expectativas y experiencias de los varios agentes principales, fundamentalmente los empresarios, orientadores y demandantes de empleo, en relación con las nuevas aptitudes que se requieren en el futuro mercado laboral, incluyendo:

- Información sobre el potencial mercado laboral del futuro en la EU y a nivel nacional (en los países miembros), en relación con la automatización, digitalización y oportunidades futuras de empleo;

- Datos y cifras relacionados con el proceso seguido para identificar habilidades enfocadas al trabajador, así como aquellas de naturaleza personal, cognitiva y técnica en cada país miembro;
- Una base de datos de herramientas y métodos existentes diseñados para identificar o medir dichas habilidades.

Los resultados de las investigaciones globales se encuentran disponibles en 7 informes distintos por País, resumidos en este Informe Final.





Marco FYC y contexto

El mundo laboral se encuentra en proceso de transformación. Las habilidades requeridas en constante evolución plantean un reto para el mercado laboral y las políticas de formación, teniendo como resultado un desajuste en dichas habilidades y una escasez de las mismas. Las habilidades requeridas están cambiando como consecuencia de la transformación digital, la globalización, el impacto climático y los cambios demográficos.

La escasez de habilidades puede llegar a constreñir la capacidad que tienen las empresas para innovar y adoptar nuevas tecnologías; por otra parte, el desajuste en dichas habilidades por lo general tiende a reducir el rendimiento laboral. Las personas también se ven afectadas dado que un desajuste en sus habilidades puede a la larga generar un mayor riesgo de desempleo, salarios más bajos, un nivel inferior de satisfacción laboral y peores expectativas profesionales (OCDE-OMT 2018).

En cuanto al desajuste de habilidades, el currículum es a menudo la primera fuente de información utilizada por un empresario o seleccionador de personal cuando toma la decisión de entrevistar a un candidato. El currículum es también muchas veces la primera herramienta que usa un joven para su presentación y promoción en el mundo profesional. Sin embargo, al plantearse lo que puede hacer una persona y de qué manera, se suele examinar la trayectoria de enseñanza y los títulos oficiales que el candidato ha obtenido a lo largo de los años, a pesar de que este enfoque es a menudo erróneo, ya que no se corresponde realmente con lo que la persona es capaz de hacer en ese momento.

De acuerdo con la Coalición para Habilidades Digitales y Empleo, a día de hoy aproximadamente un 44% de los ciudadanos europeos carecen de herramientas digitales de nivel básico. Alrededor del 37% de la población activa- agricultores, empleados de banca y operarios de fábrica, indistintamente- también carece de suficientes habilidades digitales, a pesar de que cada vez sean éstas más necesarias en cualquier puesto de trabajo.



de los ciudadanos europeos

de la población activa carece de suficientes
habilidades digitales

En Europa también faltan personas especializadas en TIC para cubrir el número creciente de vacantes de empleo en todos los sectores de la economía. Uno de los temas subyacentes que juega un papel crucial es el tener que modernizar nuestro sistema de enseñanza y formación, el cual actualmente no ofrece la preparación suficiente para aquellos que acceden al mercado laboral, tanto jóvenes como adultos, en la economía digital y para la sociedad en general, permitiéndoles adoptar un enfoque didáctico continuo para así adaptar las habilidades adquiridas a lo largo de los años, según las necesidades que vayan surgiendo. Según el trabajo de investigación realizado a lo largo de la UE, los sistemas educativos deberían combinar un aprendizaje continuo con programas de formación, dirigidos a adquirir competencias esenciales y habilidades personales (Pouliakas 2018).

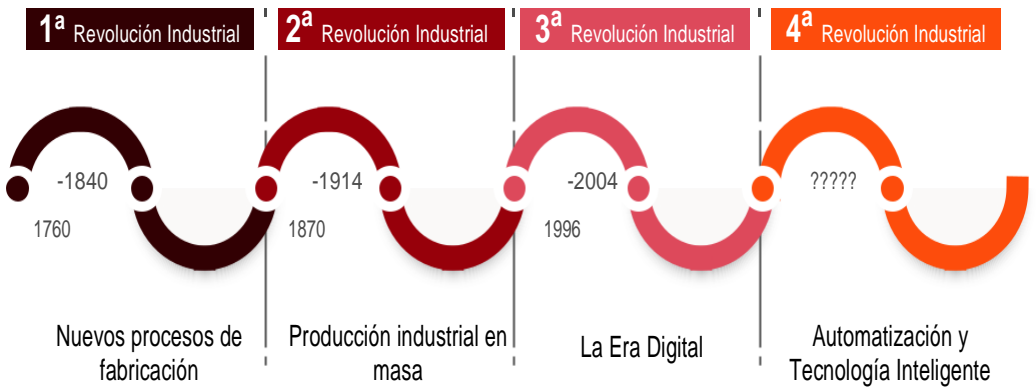
El cambio tecnológico y la modernización de la fuerza de trabajo se han acelerado en los últimos años. Para aquellos que ya forman parte del mercado laboral, la capacidad de adaptación será esencial para sustentar su desarrollo profesional.

Actualmente, muchas habilidades menores y tareas rutinarias están siendo automatizadas, y los ordenadores están adquiriendo mayor capacidad para llevar a cabo tareas cognitivas más complejas. Sin embargo, la automatización de una simple interacción entre humanos sigue siendo difícil (Deming, 2015).

La digitalización y la automatización, operando como tecnologías versátiles de carácter multifuncional, constituyen el motor detrás de múltiples innovaciones, que se presentan como métodos novedosos de producción y prestan una nueva gama de bienes y servicios. Por consiguiente, generan nuevas necesidades y oportunidades para satisfacer la demanda actual. A largo plazo la demanda se ve fortalecida y, a medida que aumentan los resultados económicos, también aumenta el nivel real de ingresos. Tras la irrupción del proceso de digitalización, se exige menos de las personas cualificadas en cualquier grupo profesional en cuanto a la adquisición de mayores habilidades técnicas y se requiere más especialización.

Hay una tendencia común en muchos sectores: el trabajo físico se encuentra en declive, a medida que la tecnología está pasando a ocupar una posición dominante en muchas profesiones, mientras que el trabajo duro de carácter físico se está realizando cada vez más por maquinaria y equipos. Incluso si la tecnología fuera capaz de eliminar algunas tareas, no podría eliminar el trabajo en sí mismo. La tecnología va a automatizar ciertas tareas concretas en vez de automatizar íntegramente una profesión.

El informe Tomorrow's Jobs (2018) de Microsoft prevé que el 65% de todo el alumnado actual acabará trabajando en un puesto que todavía no existe.





Sobre los informes desarrollados por País

Los siguientes datos y cifras son el resultado de la investigación llevada a cabo por cada socio del proyecto en su propio País, de los cuales se facilita una visión global resumida en un solo documento que muestra el resultado general.

Para más información, se encuentran disponibles los informes individuales por País como parte de los documentos del proyecto.

La investigación realizada tanto en la oficina como en el campo tenía como objeto identificar:

- las habilidades personales que son de utilidad para los demandantes de empleo en situación de desventaja
- la relevancia del papel que juegan las mismas en el futuro mercado laboral, tanto a nivel de la UE como a nivel nacional
- las metodologías y estrategias que se necesitan para su visibilidad
- las perspectivas y necesidades del futuro mercado laboral en relación con la automatización, la digitalización, las oportunidades futuras de empleo y las habilidades personales.

para así:

- identificar e indagar en las teorías correspondientes y los resultados de la investigación, con los cuales fomentar el desarrollo del proyecto;
- explorar y documentar el proceso de reconocimiento de las habilidades laborales, personales, cognitivas y técnicas en cada país miembro, identificando la forma en que los demandantes de empleo desfavorecidos o marginados pueden acceder y utilizar dichos servicios;
- investigar el mercado laboral potencial a futuro tanto a nivel de la UE como a nivel nacional (los países miembros), definiendo cómo se diferenciará del mercado laboral actual en relación con la automatización, la digitalización y las oportunidades de empleo en el futuro;
- definir las distintas capacidades desarrolladas de manera formal, informal y no formal, a través de la experiencia laboral, la participación comunitaria y ciudadana, las experiencias vividas, la educación y la formación;

- identificar aquellas herramientas o métodos ya existentes, diseñados para identificar o medir dichas habilidades;
- facilitar un esquema del proceso para desarrollar un modelo de identificación de habilidades, dirigido específicamente a los demandantes de empleo desfavorecidos;
- establecer una mesa de asesores (orientadores, académicos, proveedores de formación profesional (VET), servicios de empleo, empresarios, etc.) y un grupo local de referencia (formado por demandantes de empleo desfavorecidos y trabajadores poco cualificados).

Los orientadores, los demandantes de empleo en situación de vulnerabilidad (incluyendo los jóvenes, los mayores, los trabajadores poco cualificados y con baja formación), los proveedores de formación profesional (VET) y los grupos de interés relevantes, empresarios incluidos, participaron a través de grupos de enfoque y mediante entrevistas, actuando como agentes clave principales y grupos objetivo en temas relacionados con el futuro mercado laboral, para recabar datos y cifras, siguiendo una metodología ascendente y adoptando el punto de vista múltiple de los grupos de interés.

En total, más de 60 demandantes de empleo, 40 orientadores y 15 empresarios participaron en el proyecto desarrollado con Países de la UE.



60 DEMANDANTES
DE EMPLEO

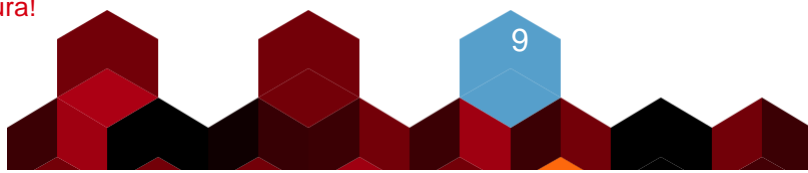


40
ORIENTADORES



15 EMPRESARIOS

¡Disfruten de su lectura!



En Irlanda

La transformación digital es una de las claves para conseguir una organización eficaz y está registrando un ritmo constante en Irlanda. Se espera que casi la mitad de todos los empleos en Irlanda se verán afectados, conllevando el cambio correspondiente en los papeles laborales y las tareas desarrolladas. Es probable que haya un incremento en algunas industrias, pero habrá otras en las que no, especialmente las que ofrecen empleos que conllevan tareas manuales repetitivas, tales como trabajo poco cualificado, el registro de datos y la atención al cliente. Las implicaciones serán importantes para los trabajadores y las distintas capacidades que necesitan adquirir en el proceso de adaptación, a medida que los trabajos se ven sustituidos o modificados por la automatización. La participación continua de la población activa en programas educativos, de reciclaje y perfección jugará un papel esencial.

El impacto actual y potencial del cambio, alimentado por los acontecimientos recientes y la tecnología, está cambiando el mundo laboral

La automatización tiene la capacidad de transformar el empleo futuro y la estructura de la población activa. Para aquellas personas que siguen inmersas en la búsqueda de empleo, el desarrollo tanto de **habilidades tecnológicas como interpersonales a favor de la adaptación, jugará un papel esencial para poder penetrar el nuevo mundo laboral.**

El impacto sobre la tasa de empleo en Irlanda será relativamente menor entre los años 2018 y 2023, conllevando una pérdida final de **46.000** puestos de trabajo en todas las profesiones a causa de la automatización. Las profesiones que esperan registrar la tasa más alta de crecimiento global en Irlanda se corresponden con las más cualificadas (**+50.100**) y los trabajadores autónomos (**+40.100**). La tasa más baja se registrará en los servicios de asistencia social, entretenimiento y otros (**+21.200**) y entre los directores, ejecutivos y altos cargos (**+20.700**), aunque se estima que ambos grupos profesionales registrarán una tasa de crecimiento interanual de carácter constante.



2018 → 2023

46.000 **+50.100** **+40.100** **+21.200** **+20.700**

empleos
destruidos
debido a la
automatización

profesiones
cualificadas

profesionales
autónomos

en servicios de
asistencia social,
entretenimiento
y otros


directores,
ejecutivos y
altos cargos

“Uno de cada tres puestos de trabajo en Irlanda se encuentra en grave peligro (con una probabilidad de más del 70%) de ser trastocado por la implementación de tecnologías digitales, sobre todo en relación con la transformación del rol y las tareas desarrolladas en el trabajo, más que en términos de pérdida de empleo.”

El mercado laboral irlandés se verá gravemente impactado por la automatización, sobre todo en los sectores del **transporte y almacenaje; la agricultura, la silvicultura y la pesca; la venta al por mayor y el comercio minorista y la construcción**. Las actividades menos afectadas por la automatización serán las de **educación; servicios sanitarios y sociales; y el sector de la información y comunicación**. Los sectores más expuestos al riesgo son aquellos que implican tareas manuales repetitivas fácilmente sustituibles por un proceso automatizado, aunque no exclusivamente. Los puestos de trabajo con más probabilidad de ser desplazados por la tecnología digital incluyen muchos puestos básicos y poco cualificados, así como servicios de venta y atención al cliente. Aquellas personas asignadas tareas relacionadas con el registro manual de datos también se verán amenazadas en sectores relacionados con los **servicios financieros, minoristas y las farmacéuticas**.

Los puestos de trabajo que corren un menor riesgo de ser automatizados suelen conllevar una mayor cantidad de tareas que requieren aptitudes sociales, cognitivas y de lectoescritura.

El Servicio Económico de Evaluación del Gobierno irlandés (2018) descubrió que existía una relación inversa entre el grado de riesgo de automatización y el nivel de éxito educativo. El último Informe Temático sobre el Éxito Educativo emitido por la Oficina Central de Estadística (CSO) (2018) indica que aquellos adultos con un nivel de formación de tercer nivel tienen más del doble de posibilidades de conseguir un empleo que aquellos sin ninguna enseñanza reglada/educación primaria. **Las inversiones realizadas en educación superior afectarán en gran medida la respuesta dada a la automatización, sobre todo en relación con los demandantes de empleo desfavorecidos.**



Las sociedades constituidas en Irlanda están empezando a priorizar las iniciativas dirigidas a la transformación digital:

“Irlanda se ha convertido en un auténtico núcleo vibrante a efectos de innovación durante los últimos años, hasta convertirse básicamente en el Silicon Valley de Europa”

Más de la mitad de los puestos de empleo que se espera generar hasta el año 2030 requerirán un nivel superior de enseñanza.

En las últimas dos décadas, se destruyó un **15,1%** de puestos de trabajo en el sector de la fabricación. Durante este mismo plazo de tiempo, se registró un incremento del **14,4%** entre puestos altamente calificados y solo un **0,7%** con respecto a puestos poco calificados. Irlanda ha registrado una tasa de disparidad de más del doble en comparación con los niveles registrados en EEUU. Según la OCDE (2018), durante este mismo periodo, se produjo de media un descenso del **7,6%** entre los puestos tradicionales de calificación media en todos los países de la OCDE. Por su parte, se registró un incremento del **2,3%** y del **5,3%** en puestos de trabajo de baja y alta calificación, respectivamente.

IRLANDA

15,1%

de los puestos de trabajo en el sector de la fabricación se amortizaron

14,4%

de incremento en puestos altamente calificados

0,7%

de incremento en puestos de baja calificación

PAÍSES DE LA OCDE

7,6%

de descenso de media en puestos tradicionales de calificación media

2,3%

de incremento en puestos de baja calificación

5,3%

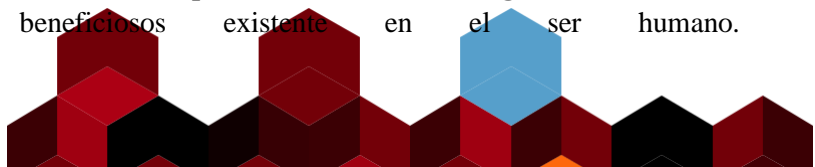
incremento en puestos altamente calificados

Se contempla la creación de nuevos roles: algunos centros de atención telefónica que existen actualmente podrán desaparecer, se crearán nuevos puestos de atención al cliente en sectores como el minorista y los servicios financieros, que exijan aptitudes de grado superior y, a la larga, una formación educativa. Los cambios de trayectoria profesional y las transiciones en la mano de obra se han definido como una característica del futuro escenario donde el papel continuo desempeñado por la población activa en relación con la enseñanza, el reciclaje y el perfeccionamiento será vital. En resumen, **los avances tecnológicos se están produciendo de forma continua en Irlanda, y estar al día al respecto es crítico para asegurar el éxito de cualquier organización.**



Las aportaciones realizadas por los empresarios que completaron una entrevista sobre el tema de la automatización:

- incrementar la rapidez y la precisión de las tareas, atenuar el riesgo del error humano, impulsar las eficiencias, reducir el coste de la mano de obra, facilitar **soporte las 24 horas del día, todos los días de la semana**, promover en general un mejor servicio al usuario final o al cliente, incrementar la capacidad/el volumen/la productividad; impulsar la satisfacción de la plantilla.
- Algunos de los cambios en el lugar de trabajo de los que el empresario es consciente incluyen mayores eficiencias en sus Operaciones de Pago y equipos de Cumplimiento, para así facilitar la rapidez y la precisión en tareas como la asignación automática de archivos bancarios y la verificación electrónica de documentos, automatizando aspectos de la organización que anteriormente se realizaban fuera del horario laboral; lo anterior implica reducir el volumen de trabajo asignado a la plantilla, permitiendo que ésta dirija su atención a tareas de valor añadido y a otras que presentan un reto profesional.
- en algunos campos del negocio es preciso utilizar el “ojo humano” para estudiar un tema, pero **la automatización puede neutralizar el “sesgo inconsciente”** de efectos no beneficiosos existente en el ser humano.





La retroalimentación del empresario:

Entre las definiciones de automatización facilitadas por los orientadores se encuentran las siguientes:

- Una mayor intervención de la tecnología en el lugar de trabajo.
- La tecnología se demanda cada vez más en las organizaciones y a menudo acaba asumiendo el papel que antes hacían las personas.
- El uso de la tecnología para sustituir roles que actualmente pueden hacerse de forma manual. Asimismo, la utilización de la tecnología para llevar a cabo tareas que no podían realizarse anteriormente por personas.
- Las herramientas de TI y sistemas existentes en el sector de servicios y en las industrias se usan para aumentar la producción y reducir los gastos sociales.
- La plantilla se está volviendo más dependiente de la tecnología.
- La automatización conlleva la implementación de un sistema para realizar tareas repetitivas y fácilmente replicables, sin necesitar ninguna intervención o aportación humana.

Cuando fueron preguntados sobre el apoyo y la información que podrían servir a los orientadores en relación con la automatización en el lugar de trabajo, sugirieron la posible utilidad de lo siguiente:

- la formación en Rehabilitación Profesional; vínculos a páginas web y oportunidades para que los clientes se impliquen en el aprendizaje experiencial;
- la interconexión con trabajadores de apoyo que ofrecen distintos conocimientos desde varias organizaciones para compartir consejos sobre cómo hacer frente a las dificultades que surjan;
- una circular que contenga los últimos datos y hallazgos en el campo correspondiente;
- la formación continua y talleres de trabajo organizados tanto para la plantilla como para los clientes en relación con la automatización y su impacto en el lugar de trabajo.

Los orientadores consideraron que la identificación y medición de las habilidades personales es importante para ofrecer una idea más clara de las habilidades que

ya posee el cliente, aquellas para las que necesite ayuda o formación, o la captación del aprendizaje o crecimiento. En su opinión, la colaboración con los clientes al fijar sus objetivos constituía una aportación positiva a la plantilla. Asimismo, se consideró que **la identificación y medición de habilidades personales que tuvieran un impacto material en el lugar de trabajo podría facilitar que el cliente reconciliara sus fortalezas con un papel que cubriera sus necesidades, así como identificar temas donde fuera necesario prestar soporte**. La plantilla consideró que lo anterior también mejoraba la prestación de servicios, al ayudarles a personalizar cada grupo de trabajo según su nivel de destrezas, asegurando un máximo nivel de aprendizaje. Algunos usuarios del servicio consideraron importante la identificación y la medición de las habilidades personales para asegurar un mayor autoconocimiento, en parte porque pensaron que las mismas **subyacen sus habilidades profesionales** y por otra parte para generar conciencia de las necesidades de las personas con discapacidad y facilitar el trato con las mismas.

Algunas habilidades- y las habilidades personales en particular- tienen más probabilidad de adquirir un papel relevante en los próximos cinco años que otras, y una de las prioridades del legislador es garantizar que la mano de obra dispone de las mismas.

Entre las habilidades transversales identificadas por las empresas se incluyen las siguientes:

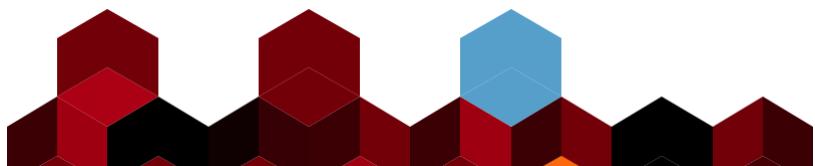
- **Creatividad**
- **Innovación y emprendimiento**
- **Pensamiento crítico y analítico**
- **Trabajo en equipo**
- **Agudeza para la comunicación y el negocio**

Las habilidades transversales, tales como las **aptitudes comunicativas, de organización y motivación individual, junto con competencias esenciales tales como la lectoescritura, conocimientos numéricos y habilidades digitales**, desempeñarán un papel crítico en todos los sectores de empleo. Algunas habilidades, tales como **aptitudes cognitivas de nivel avanzado, y habilidades lógicas, sociales y emocionales**, serán especialmente importantes, así como otras habilidades esenciales en el proceso de adaptación y respuesta al cambio tecnológico.

"Habilidades transversales establecidas por la UNESCO: el pensamiento crítico e innovador; aptitudes interpersonales (p.e. habilidades de presentación y comunicación, capacidad de organización, el trabajo en equipo, etc.); aptitudes intrapersonales (p.e. autodisciplina, entusiasmo, perseverancia, automotivación, etc.); comportamiento cívico global (p.e. tolerancia, aceptación, el respeto por la diversidad, comprensión de las diferencias culturales, etc.); y el conocimiento de los medios y de la información, tales como la capacidad de localizar y acceder a la información, y el análisis y la evaluación del contenido de los medios de comunicación."

Sin olvidar... algunas habilidades intersectoriales, tales como:

- Habilidades TIC • Analítica de Datos
- Idiomas Extranjeros y Conocimiento de las Diversidades Culturales
- Habilidades de Negocio • Ingeniería





Algunas habilidades, como la creatividad, la resolución de problemas y la flexibilidad cognitiva, desempeñarán un papel más importante en la contratación y fidelización de empleados dentro de sectores específicos, junto con la capacidad de cambio y adaptación a nuevos retos.

En cuanto a los grupos focales formados por 7 personas desempleadas a largo plazo con diversos niveles de enseñanza, formación y experiencia laboral, éstos indicaron que los siguientes sectores se han visto impactados por el cambio tecnológico:

- Almacenaje
- Comercio minorista
- Construcción
- Fabricación
- Mecánica, la electrificación de automóviles
- Empleos de repartidor/lenguaje de drones
- Los puntos de atención personal han desaparecido y se han sustituido por servicios de información telemáticos o por voz (atención al cliente)
- Pago de recibos
- El riesgo de cierre de las oficinas de correos
- Todas las declaraciones fiscales se tramitan telemáticamente
- En cuanto al transporte en autobús, cada vez más se utilizan las tarjetas (“leap cards”)/ya no hay revisores
- La música; el consumidor se descarga la música desde varias páginas web en vez de adquirirla directamente del artista

• “Algunas industrias tradicionales se encuentran en riesgo de extinción o ya han desaparecido, tales como los grandes almacenes, que han cerrado o han amortizado puestos de trabajo debido a las compras on-line.”

• “El optar a una vacante hoy por hoy es un proceso poco personal; es más difícil contactar con el empresario debido al uso de páginas web de trabajo y cuestionarios que necesitan completarse antes de que te concedan una entrevista.”

Uno de los participantes había acumulado una larga experiencia trabajando en un almacén, pero actualmente tenía muchas dificultades para buscar trabajo porque, según él, los empresarios están exigiendo un **mayor nivel de conocimientos TIC**. Otro participante explicó que ahora mismo las empresas, al desarrollar su formación interna, a menudo aplican un enfoque parcialmente o totalmente on-line, y que también es necesario tener **aptitudes TIC, para perfeccionar los conocimientos adquiridos**.

Todos los participantes fueron unánimes en cuanto a los puestos anunciados que han observado, indicando que algunas vacantes difícilmente se pueden definir en relación con un papel específico y/o profesión, ya que el empresario actual busca una **“experiencia más inclusiva”**, “una persona polivalente”.



Respecto a los grupos focales en los que participan 13 profesionales adscritos a varios servicios de orientación por todo el País indicaron las siguientes áreas de cambio:

- 1) una caída del empleo en el sector de la fabricación: empaquetado y mano de obra; las vacantes, en su caso, exigen conocimientos TIC y/o un mayor nivel de formación;
- 2) la industria financiera y los seguros, sectores que actualmente exigen unos conocimientos TIC de tercer nivel;
- 3) tareas de oficina y administrativas, tales como los puestos tradicionales en un hospital, ahora exigen aptitudes adicionales, tales como encargarse del desarrollo de una página web dentro de las redes sociales y la gestión de nóminas, dificultando las posibilidades de adquirir experiencia y un empleo entre las personas de baja cualificación.

Asimismo, se indicaron otros sectores donde ha habido un cambio notable:

- La construcción, donde la maquinaria ha sustituido a los operarios
- El uso de una máquina de diagnóstico, en lugar de automóviles mecánicos o eléctricos
- Los cursos actualmente se prestan en formato on-line, lo cual reduce la necesidad de academias externas
- Las presentaciones se facilitan hoy en día en formato digital/on-line, lo cual puede generar menores oportunidades para establecer contactos
- El comercio minorista
- La mensajería

Por ejemplo, un cliente de cincuenta años siente que todavía es demasiado joven para jubilarse pero, por otra parte, tiene reparos y poca energía para aprender habilidades nuevas y complejas.

Según estos profesionales, las siguientes habilidades personales no son susceptibles de automatización:

Comunicación

Adaptabilidad

Ser consciente de los demás

Confianza

Flexibilidad

La gestión del tiempo

Resolución de Problemas

Fiabilidad

La interacción humana

El trabajo en equipo

Ética profesional

Lectoescritura/ortografía

Creatividad

Actitud positiva

Habilidades para resolver crisis

Resiliencia

Habilidades sociales

Toma de decisiones

Ser consciente de los demás	Inteligencia emocional	Sentido común
La gestión del tiempo	Habilidades para resolver crisis	Compromiso
La interacción humana	Toma de decisiones	Interpretación
Lectoescritura/ortografía	Empatía	Saber escuchar
Toque personal	Iniciativa	Pensamiento crítico
Habilidades lingüísticas		

El proceso de contratación está continuamente cambiando y los empresarios parecen estar receptivos a la idea de la necesidad de formación para su plantilla. Los empresarios buscan personas “con capacidad integral”, mientras que las vacantes que surgen se suelen describir en términos más amplios. SIN EMBARGO, uno de los empresarios indicó un aumento en el número de personas que carecen de habilidades sociales, con la siguiente declaración:

“también se nos presenta el caso de personas incorporadas a la plantilla que ofrecen formación, pero que ahora sufren una gran falta de herramientas sociales; por consiguiente, lo que están ganando en competencia on-line lo están perdiendo en su día a día.”

Estas son las habilidades que el empresario de hoy tiene muy en cuenta:

- Metodologías para soluciones ágiles
- La capacidad de secuenciar la información de forma lógica
- El pensamiento computacional
- Liderazgo de equipo
- Planificación
- Tutorías
- Nivel avanzado de TIC
- Capacidad para resolver problemas
- Habilidades mecánicas y técnicas
- Capacidad efectiva de comunicación
- Empleo eficiente del tiempo
- Trabajo en plazo y fiabilidad
- Nivel superior de enseñanza y habilidades TIC

La identificación y medición de habilidades personales para el mercado laboral del futuro

- Ayudar a las organizaciones a reducir la rotación de su plantilla
- Identificar a las personas que lideran transformaciones en la organización
- Promover el apoyo individualizado por parte de los ejecutivos
- Crear equipos de trabajo más eficientes
- Mejorar la cultura organizativa
- Impulsar la creatividad
- Promocionar la aceptación por parte del empleado del cambio radical en una gama amplia de distintas disciplinas e industrias.

Se demostró que aquellas personas con un nivel bajo de eficiencia individual permanecieron desempleadas durante más del doble del tiempo que aquellas con un nivel medio o alto. Un nivel de eficiencia individual más alto también se asocia a una búsqueda de empleo más eficaz, conllevando un periodo de desempleo más corto, más entrevistas de trabajo y ofertas y un ritmo más alto en la búsqueda de empleo (Zenger et al, 2013).

Los orientadores necesitan una formación continua en materia de habilidades personales y digitales para apoyar a los usuarios del servicio en el mercado laboral del futuro...



En España

Aproximadamente un **36%** de los puestos de trabajo existentes en España corren el riesgo de automatizarse.

España es uno de los países con el porcentaje más alto de empleos que corren el riesgo de desaparecer como consecuencia de los procesos de automatización, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

El **21%** de todos los puestos de trabajo sufren un “alto riesgo de automatización”, mientras que **otro tercio** conlleva una alta probabilidad de sufrir cambios importantes.

36%

de los empleos están en riesgo de automatizarse

21%

de los empleos sufren un alto riesgo de automatización

30%

de los empleos conllevan una alta probabilidad de sufrir cambios importantes

Las industrias con mayor riesgo de pérdida de empleo están principalmente relacionadas con aquellas actividades de carácter rutinario, susceptibles de automatización y su sustitución robótica. Entre los sectores más afectados están la industria de la alimentación, la construcción, el sector sanitario, el transporte, la administración, y los sectores industriales y de servicios. Dicha tendencia no solo afecta a los sectores que contratan trabajadores poco cualificados, sino que también afecta a aquellos sectores que exigen una formación media, tales como los servicios financieros o jurídicos.

El proceso de automatización afectará principalmente a los trabajadores con formación de nivel medio o bajo, conllevando la amortización de muchos de los puestos de trabajo desarrollados hasta ahora y teniendo como consecuencia un aumento en la tasa de paro asociada con estos perfiles.

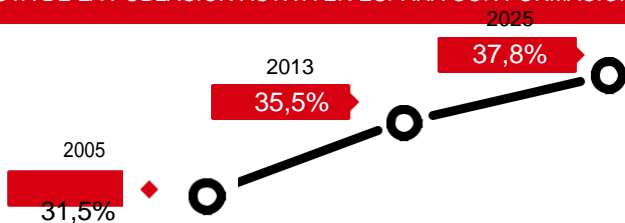
Se producirá un incremento en la polarización del empleo entre aquellos trabajadores con aptitudes digitales y tecnológicas y aquellos que carecen de las mismas.

La automatización y las nuevas tecnologías supondrán no solo la sustitución de tareas y puestos de trabajo por máquinas, sino que implicará un cambio en las competencias profesionales requeridas.

El proceso tecnológico conllevará una demanda de **capacidades tecnológicas**, tales como el **diseño, la programación y los conocimientos informáticos/digitales**.

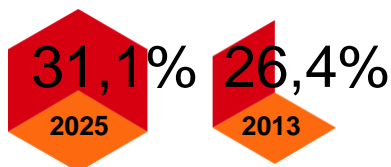
Existen destrezas capaces de someterse a un proceso automatizado, tales como las relacionadas con **la gestión o el tratamiento**. Sin embargo, hay otras actividades que requieren habilidades no susceptibles de maquinización, tales como la **multifuncionalidad, el compromiso, la atención, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional, la resiliencia, el liderazgo, la iniciativa y la creatividad**.

LA CUOTA DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN ESPAÑA CON FORMACIÓN SUPERIOR

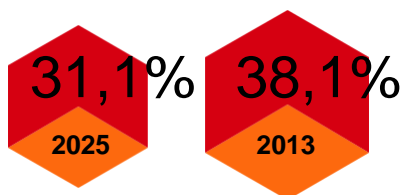


Las personas que hayan completado formación de grado medio en el año 2025 representarán un **31,1%** de la población activa, en comparación con el **26,4%** del año 2013. Se prevé que la cuota de población activa con formación de nivel bajo, o no formada, se reducirá de un **38,1%** en 2013 a un **31,1%** en 2025. Según las estimaciones realizadas por CEDEFOP, para el año 2020, en España, aproximadamente el **41%** de la población en la franja de edad comprendida entre los 30 y 34 años habrá completado una formación superior, excediendo el umbral del **40%** establecido por la UE como modelo de enseñanza pero a la vez situándose por debajo del objetivo nacional del **44%** para el año 2020.

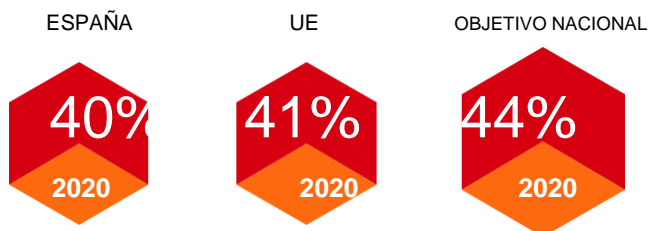
PORCENTAJE DE PERSONAS CON FORMACIÓN DE NIVEL MEDIO




PORCENTAJE DE PERSONAS CON FORMACIÓN DE NIVEL BAJO



LA POBLACIÓN COMPRENDIDA EN LA FRANJA DE EDAD DE LOS 30-34 AÑOS CON FORMACIÓN SUPERIOR





En cuanto a las habilidades ocupacionales, las organizaciones y las empresas en España tendrán las siguientes necesidades en el futuro próximo:

- Saber cómo gestionar la organización sin necesidad de recibir instrucciones
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Negociación y emprendimiento
- Resiliencia, optimismo y entusiasmo
- Habilidades digitales básicas (trabajar en la nube o saber cómo buscar la información correspondiente online)
- Formación y aprendizaje continuos
- Diseño y programación de la tecnología
- Pensamiento analítico e innovación
- Aprendizaje activo
- Creatividad e iniciativa
- Pensamiento crítico y análisis
- Inteligencia emocional
- Razonamiento y resolución de problemas



Estas son las principales recomendaciones en relación con la adquisición de habilidades digitales básicas para así mejorar sus capacidades, destacar su currículum y finalmente conseguir un empleo:

- Conocimientos básicos informáticos.
- Habilidades generales digitales mediante una formación básica.
- Conocimiento de las principales tecnologías de comunicación que existen en el mercado.
- La inclusión y el desarrollo de habilidades personales en el lugar de trabajo.

Se estima que surgirá una brecha en España entre la población que ha completado una formación específica de carácter tecnológico, y que por tanto está en posición de encontrar trabajo en el futuro, y aquella que no está formada. Asimismo, habrá trabajadores insuficientemente preparados para asumir las

nuevas tareas, y existe **el riesgo de una mayor desigualdad social y polarización en el mercado laboral.**

Cambios identificados según la experiencia de los grupos de interés:

- **Adaptación** al mercado laboral a través de la formación tecnológica.
- **Flexibilidad** mediante la puesta al día de los perfiles profesionales.
- **Adaptación** de las sinergias y medios de comunicación con las demás organizaciones y personas.
- **Flexibilidad** en la búsqueda de nuevas oportunidades de empleo, nuevas tareas y nuevas carreras profesionales.

En concreto, se ha generado una oportunidad para que los usuarios de nuestros servicios puedan ampliar sus contactos empresariales, aumentar el número de clientela y seguir con su formación y especialización en el campo tecnológico e informático. -

Cambios identificados según la experiencia de las empresas:

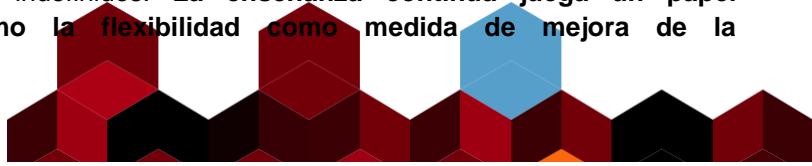
- Adaptación de los procesos y de la plantilla a la automatización
- Aumento en la eficiencia del desarrollo tecnológico
- Mejora en relación con los costes, el procesamiento y la comunicación
- Nuevas tecnologías en las distintas áreas de negocio.

Según los profesionales:

- Un aumento en la **brecha digital, en términos sociales y económicos**, entre los trabajadores poco cualificados y aquellos que ofrecen una formación y enseñanza de grado medio o alto.
- **La automatización de la economía es imparable** pero se pueden encontrar soluciones para que la brecha no siga aumentando en el futuro.
- **Las administraciones públicas y las organizaciones del sector terciario deberían apoyar a los trabajadores menos formados** en el cambio de su estilo de vida, pasando de una política laboral a corto plazo a una más a largo plazo.

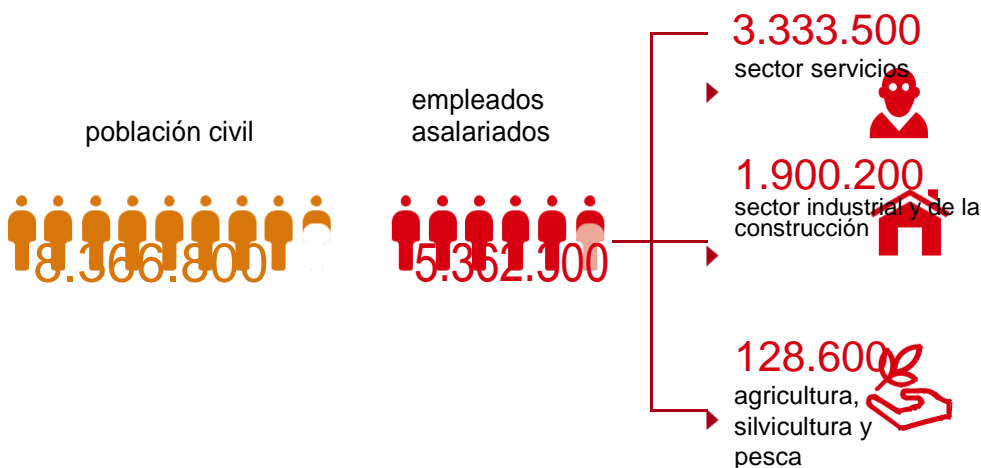
Es importante que los trabajadores piensen a largo plazo en el momento de adquirir un empleo, en lugar de verlo a corto plazo. Por tanto, es importante que se les instruya para que puedan aspirar a una continuidad en el puesto de trabajo y una menor precariedad. El trabajo a corto plazo se dejaría para aquellos puestos

interinos que requieren un nivel bajo de formación y que no suelen formalizarse mediante contratos indefinidos. **La enseñanza continua juega un papel esencial, así como la flexibilidad como medida de mejora de la empleabilidad.**



En Rumanía

La población civil activa consta de un total de **8.366.800** personas, de las cuales **5.362.300** son empleados asalariados. La mayoría de los empleados están contratados en el sector servicios (**3.333.500** personas), mientras que un total de **1.900.200** están trabajando en el sector industrial y de la construcción. El número de empleados contratados en el sector de la agricultura, silvicultura y la pesca es de **128.600**.



En 2018, la tasa de empleo entre la población con edad de trabajar (franja de los 15 a los 64 años) fue de **64,8%**, registrándose una tasa mayor entre la población masculina (**73,2%**, en comparación con el **56,2%** entre las mujeres).

tasa de empleo entre la población con edad de trabajar (franja de 15-64 años)

64,8%

73,2%



56,2%

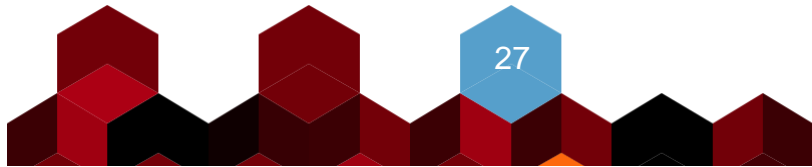
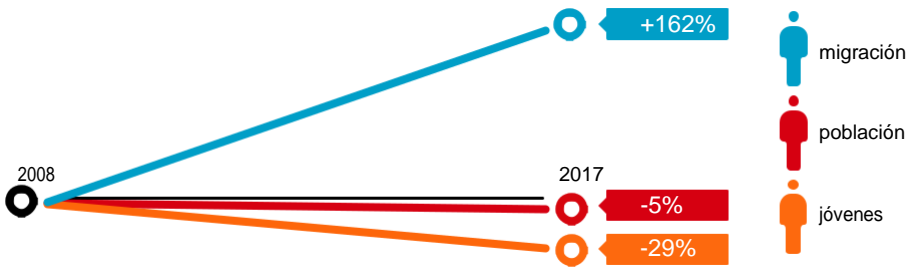
La situación del mercado laboral en Rumanía ha mejorado en los últimos años tras ~~un periodo sostenido de crecimiento económico~~. En el año 2017, la tasa de empleo entre la población comprendida en la franja de edad de los 20 a 64 años alcanzó un **68,8%** (en comparación con un **64,4%** en el año 2007), acercándose al objetivo nacional dentro de la UE para el año 2020 del **70%**. Sin embargo, sigue estando por debajo de la media de la UE (**72,2%**).

LA TASA DE EMPLEO ENTRE LA POBLACIÓN COMPRENDIDA ENTRE LOS 20 Y 64 AÑOS DE EDAD



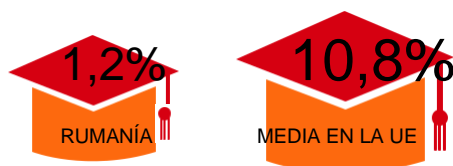
Existe un desequilibrio en la distribución del empleo por grupo de edad y género. En 2017, se registraron niveles de empleo especialmente altos en la franja de edad de los **35-49** años, mientras que había niveles inferiores para los jóvenes entre los **15 y 24 años** y para los **mayores de 60**.

Durante el periodo comprendido entre 2007 y 2017, Rumanía no ha avanzado en el aseguramiento del acceso al empleo para la población joven. Mientras que ha aumentado el nivel de empleo entre la población comprendida entre los **35 y 49 años**, para aquellos con edades entre los **15 y 24** existen menos oportunidades. Se ha avanzado hasta cierto punto en aumentar las tasas de empleo para la población entre los **55 y 64 años** de edad. Un continuo decrecimiento en la tasa de población en el periodo 2008 a 2017 (**-5%**), sobre todo entre los jóvenes (**-29%**), junto con el envejecimiento de la población activa disponible, un fuerte incremento en la migración (**+162%**), particularmente entre la población en edad de trabajar, y la falta de aprovechamiento de la mano de obra potencial entre la población femenina y los jóvenes, han perjudicado seriamente la oferta de empleo. A su vez, existe un desajuste entre el nivel de enseñanza y el mercado laboral.



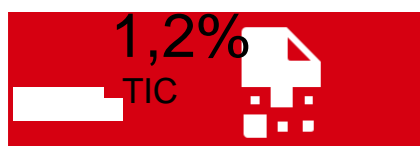
De hecho, la educación terciaria sigue estando muy por debajo de la media para la UE. Además, la formación adulta sigue siendo notablemente baja (un **1,2%** en 2016) en comparación con la media de la UE (un **10,8%**), a pesar de que el perfeccionamiento es un requisito necesario, y el papel desempeñado en el mercado por la formación profesional es insuficiente.

LA EDUCACIÓN TERCIARIA



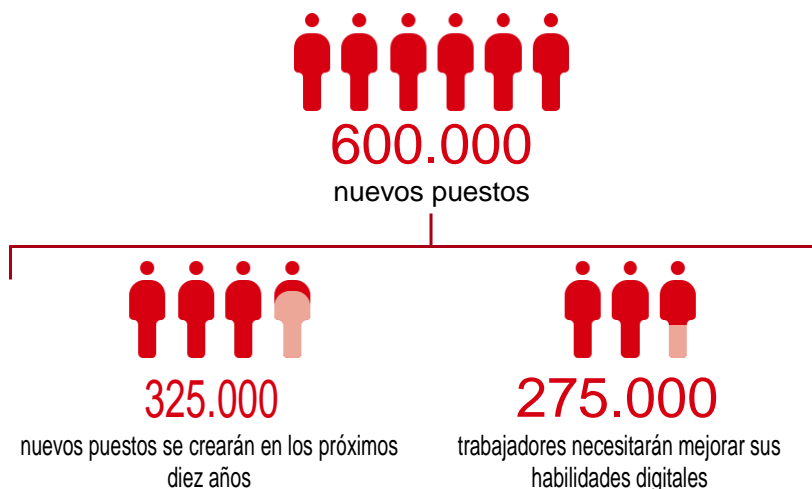
En el año 2016, un 24% de los alumnos matriculados en educación terciaria completó sus estudios empresariales y de derecho, mientras que solo un 7% estudió carreras relacionadas con las TIC. Hay algunos estudios que muestran que tanto en el campo de las TIC como de las CTIM existe un número insuficiente de licenciados debidamente cualificados para cubrir la mano de obra demandada. Se echan en falta las siguientes profesiones en el mercado laboral: TIC, sanidad, educación, ventas, marketing y relaciones públicas, servicios financieros y legales, servicios especializados, silvicultura y servicios administrativos, mientras existe un exceso de demanda en relación con la agricultura, la atención al cliente, los administrativos, los gestores comerciales, la venta ambulante, las tareas domésticas y los capataces de obra.

ALUMNOS MATRICULADOS EN CURSOS TERCIARIOS



A lo largo de los próximos diez años, la transformación digital generada por las nuevas tecnologías tendrá un impacto sobre un total de 600.000 puestos de empleo en Rumanía. Se crearán 325.000 nuevos empleos a lo largo de la próxima década, mientras que unos 275.000 trabajadores necesitarán mejorar sus habilidades digitales, a medida que la automatización y la incorporación de la inteligencia artificial elimine gradualmente las tareas de carácter repetitivo. Facilitar una mejora en las habilidades digitales de cualquier empleado ha pasado a ser un tema vital. A su vez, se necesita promocionar alianzas con las instituciones del gobierno para localizar un terreno común, en campos tales como infraestructuras, educación o sanidad, donde las inversiones pueden actuar como estímulo para la incorporación de nuevas tecnologías. Si no se realizan inversiones, no podrán generarse nuevos puestos de trabajo en sectores esenciales. Además, para aquellas economías más expuestas al riesgo de automatización y modelos de negocio en continua evolución, algunos puestos corren un alto riesgo de desaparecer.

NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO CREADOS POR LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN RUMANÍA



La automatización digital tendrá el siguiente impacto sobre el mercado laboral en Rumanía:

- Un total de 600.000 puestos de trabajo se verán afectados por las nuevas tecnologías en Rumanía. Tanto el mantenimiento como la creación de empleo necesitarán adoptar una política basada en la innovación y la digitalización.
- La innovación y la digitalización aportarán al proceso de optimización, pero también necesitarán adoptar distintas estrategias dirigidas a mejorar la competencia digital de los trabajadores.
- Dicha cifra de 600.000 puestos podría contribuir a incrementar el Producto Interior Bruto (PIB) a nivel local hasta los 66 billones de USD para el año 2029.
- En el sector de la fabricación, la agricultura y las eléctricas, es más probable que los puestos de trabajo se sustituyan, dado que dichos sectores no requieren habitualmente de la tecnología y de la automatización. Estos sectores necesitarán mejorar las habilidades digitales de sus empleados.

Las nuevas tecnologías generarán nuevos puestos de trabajo, sobre todo en actividades relacionadas con la sanidad, la educación o los servicios financieros.

LOS SECTORES IMPACTADOS POR LA DIGITALIZACIÓN



LAS INDUSTRIAS MENOS IMPACTADAS POR LA DIGITALIZACIÓN

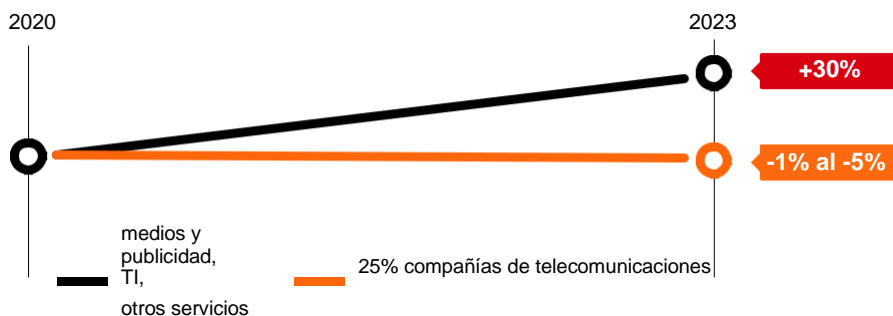


Las empresas que sufrieron un mayor impacto como consecuencia de la digitalización fueron las relacionadas con las TI (un 80%) y medios y publicidad (un 80%), seguidas por los servicios financieros y la banca (75%).

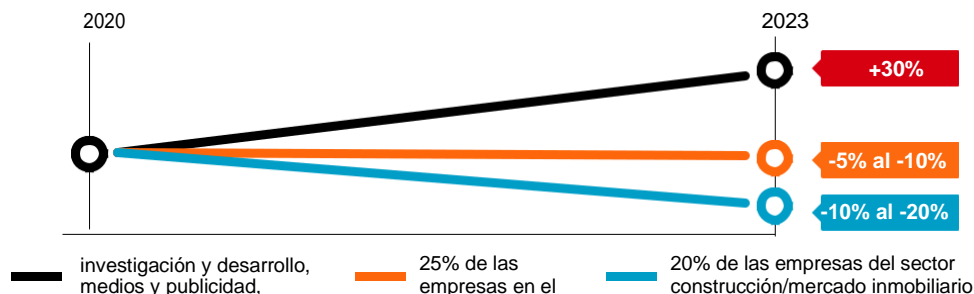
Las industrias menos impactadas por la digitalización en Rumanía son las relacionadas con la construcción/mercado inmobiliario, alimentación/agricultura y transporte.

La mayoría de las empresas de suministros/energía se sienten cómodas con el proceso de digitalización, pero carecen de los recursos necesarios para aprovecharlo; por otra parte, la mayoría de las compañías de transporte (el 50%) tienen la suficiente confianza para afrontarlo.

AUMENTO EN EL MARGEN DE BENEFICIOS A LO LARGO DE LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS

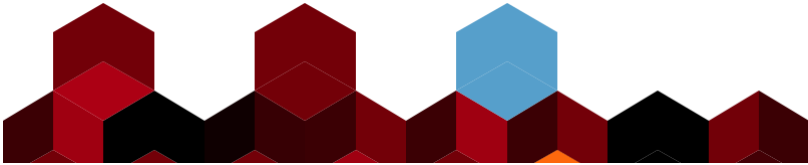


AUMENTO EN EL MARGEN DE CRECIMIENTO DEL NEGOCIO DURANTE LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS



otros servicios

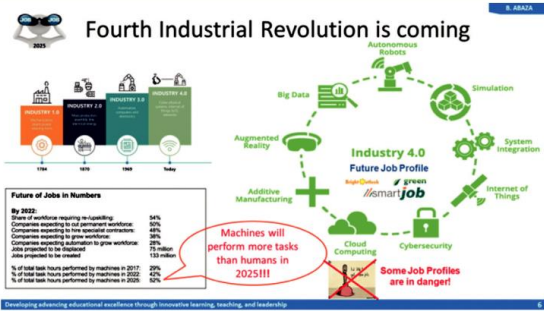
sector medios y
publicidad



El impacto de la digitalización en el ritmo de crecimiento del negocio en Rumanía:

- Las siguientes industrias estiman alcanzar un aumento de más del 30% en su margen de beneficios durante los próximos 3 años: medios y publicidad, TI, otros servicios (excluyendo los servicios financieros y la banca). Se hace constar que las compañías del sector telecomunicaciones (un 25%) han manifestado que la digitalización conllevaría una reducción en su margen de beneficios de entre un -1% y un -5% en los próximos años.
- Las siguientes industrias esperan conseguir un aumento de más del 30% en su facturación a lo largo de los próximos 3 años: investigación y desarrollo, medios y publicidad, otros servicios. Por otra parte, se ha indicado que el 25% de las compañías de medios y publicidad esperan registrar una contracción en la facturación de entre el -5% y el -10% durante los próximos 3 años. Asimismo, un 20% de las compañías del sector construcción/mercado inmobiliario prevé un deterioro de entre un -10% y un -20% en términos de facturación. ■
- Hay algunas industrias que esperan incrementar el número de empleados como consecuencia de la digitalización, así como otras que prevén una caída en dicho indicador. Sin embargo, las industrias que esperan sufrir un descenso del 30% en la plantilla total a lo largo de los próximos 3 años son aquellas con actividades relacionadas con las TI y el comercio.
- Las industrias que esperan registrar un incremento de más del 30% en el valor de la compañía, como consecuencia de la digitalización, son las siguientes: investigación y desarrollo, medios y publicidad, y TI. Los encuestados que se mostraron más pesimistas pertenecían al sector servicios- excluyendo los servicios financieros y la banca- dado que un 25% prevé una caída en el valor de la compañía de entre un -5% y un -10% debido a la digitalización.

Para el año 2022, el aumento de los puestos de trabajo existentes a través de la tecnología podrá liberar a los trabajadores de la mayoría de las tareas relacionadas con el procesamiento de datos y búsqueda de información, y también facilitará un soporte cada vez más importante en el desarrollo de tareas de gran valor añadido, tales como el razonamiento y la toma de decisiones, a medida que el aumento en los próximos años se convierta cada vez más en un suplemento y complemento habitual a la mano de obra.



Se acerca la Cuarta Revolución Industrial
2025 Empleo

R. ABAZA

INDUSTRIA 1.0	INDUSTRIA 2.0	INDUSTRIA 3.0	INDUSTRIA 4.0
[Ilegible]			
1784	1870	1969	Hoy
		Robots autónomos	
	Big Data	Simulación	
	Realidad aumentada	Integración de los sistemas	
		INDUSTRIA 4.0	
		Futuro perfil de trabajo	
	Fabricación de aditivos	Ciberseguridad	Internet de las cosas
		Computación en la nube	

El futuro del empleo en cifras

Para el año 2022:

Porcentaje de la plantilla que necesitará formación de perfeccionamiento o reciclaje	54%
Empresas que prevén recortar la plantilla fija	50%
Empresas que prevén la contratación de especialistas	48%
Empresas que prevén aumentar la plantilla	38%
Empresas que prevén un aumento en la plantilla como consecuencia de la digitalización	28%
Puestos de trabajo que se espera amortizar	75 millones
Puestos de trabajo que se espera crear	13,3 millones

% del número total de horas de trabajo desarrolladas por máquinas en 2017 29%

% del número total de horas de trabajo desarrolladas por máquinas en 2022 42%

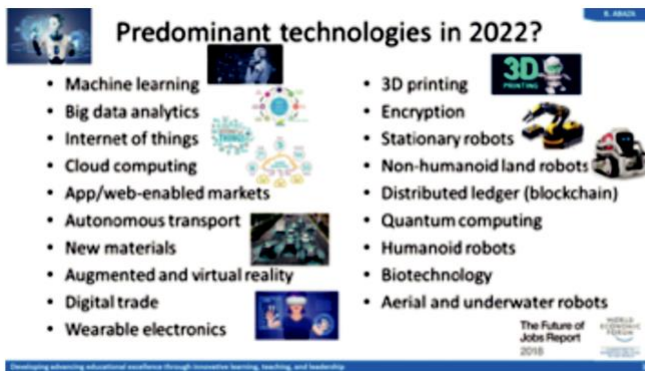
% del número total de horas de trabajo desarrolladas por máquinas en 2025 52%

¡Las máquinas pasarán a realizar más tareas que las personas humanas para el año 2025!

¡Peligran algunos perfiles de trabajo!

El desarrollo del progreso en la excelencia educativa a través del aprendizaje, la enseñanza y el liderazgo basados en la innovación

Actualmente los empresarios buscan trabajadores que aporten habilidades nuevas en otros campos para así garantizar la competitividad de sus empresas y poder expandir la productividad de la plantilla. Algunos trabajadores están desarrollando las oportunidades que surgen cada vez más en una amplia gama de puestos nuevos y emergentes, mientras que otros se encuentran con un panorama cada vez más pesimista en relación con una serie de puestos de trabajo que siempre se habían considerado una “garantía de futuro” y el billete de entrada a una profesión vitalicia.



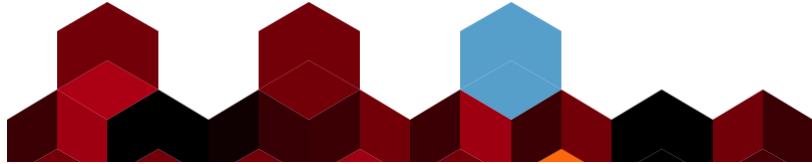
B. ABAZA

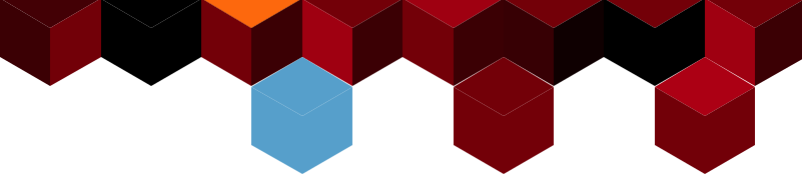
Las tecnologías que pasarán a tener una posición dominante para el 2022

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje por máquina • Analítica de los “big data” • Internet de las cosas • Computación en la nube • Mercados relacionados con las aplicaciones o impulsados por páginas web • Transporte autónomo • Materiales nuevos • Realidad aumentada y realidad virtual • Comercio digital • Electrónica lista para usar | <ul style="list-style-type: none"> • Impresión 3D • Codificación • Robots inmóviles • Robots para uso en tierra de carácter no humanoide • Tecnología de registro contable distribuida (cadena de bloques) • Computación cuántica • Robots humanoides • Biotecnología • Robots para uso aéreo y submarino |
|--|--|

Puestos de trabajo emergentes en la Europa del Este para el año 2022

- Desarrollador y analista de software y aplicaciones
- Directores generales y consejeros delegados
- Trabajadores autónomos en ventas y marketing
- Analistas de datos y científicos
- Director general y de operaciones
- Representantes comerciales, venta al por mayor, fabricación
- Productos técnicos y científicos
- Especialistas en recursos humanos
- Analistas financieros
- Operarios en la cadena de montaje y de fábrica
- Analistas de datos sobre seguridad





Las profesiones prioritarias como consecuencia del desajuste
Rumanía

Profesiones que faltan	Profesiones que sobran
Profesionales en TIC Profesionales sanitarios Maestros Profesionales relacionados con ventas, marketing y RRPP Profesionales financieros, legisladores y oficiales ejecutivos Gestores de servicios profesionales Operarios en la industria de la silvicultura y asociados Profesionales al servicio de la administración	Agricultores con formación y enfocados al mercado Trabajadores relacionados con la clientela Administrativos Gestores del comercio minorista y la venta al por mayor Vendedores ambulantes (excluyendo puestos de comida) Supervisores de edificios y de tareas domésticas

Se han tomado medidas en Rumanía para hacer frente a tales retos y a la brecha existente en cuanto a las habilidades ofrecidas por los trabajadores menos cualificados y aquellos con niveles educativos bajos o que sufren alguna discapacidad.

La Estrategia Nacional para la Agenda Digital ha establecido los siguientes cuatro puntos de acción:

1. **Administración online, interoperabilidad, ciberseguridad, computación en la nube y medios sociales** – el objetivo de este campo es aumentar la eficiencia y reducir costes en el sector público de Rumanía modernizando la administración;
2. **TIC en educación, cultura y sanidad** – el objetivo en este campo es apoyar estas tecnologías a nivel sectorial;
3. **TIC en el comercio electrónico, investigación, desarrollo e innovación en TIC** – enfocado al aprovechamiento de las ventajas comparativas a nivel regional en Rumanía, contribuyendo al crecimiento del sector privado;
4. **Servicios relacionados con banda ancha e infraestructuras digitales** – para asegurar la inclusión social.

Las habilidades emergentes en la Europa del Este para el año 2022:

- Creatividad, originalidad e iniciativa
- Pensamiento analítico e innovación
- Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje
- Diseño tecnológico y programación
- Inteligencia emocional
- Pensamiento crítico y análisis
- Liderazgo e influencia social
- Resolución de problemas complejos
- Análisis de sistemas y evaluación
- Razonamiento, resolución de problemas e ideación

La automatización conseguirá acelerar el cambio en las habilidades exigidas a los trabajadores que ya se ha manifestado durante los últimos 15 años. Se registrará una mayor demanda entre las habilidades tecnológicas- las cuales constituyen una categoría menor en el momento actual- con un incremento del 55%, reflejando el 17% de todas las horas trabajadas para el año 2030, superando el 11% registrado en el 2016. Este aumento tendrá su impacto en la demanda de habilidades digitales básicas, pero también afectará a las avanzadas de carácter tecnológico, tales como la programación. La demanda de habilidades sociales y emocionales- tales como el liderazgo y la gestión de las personas- aumentará un 24%, representando un 22% del total de horas trabajadas. Se registrará un crecimiento

moderado en el conjunto de la demanda entre las habilidades superiores de carácter cognitivo, pero en algunas habilidades- sobre todo relacionadas con la creatividad- se producirá un mayor repunte.

55%

demanda de habilidades tecnológicas

17%

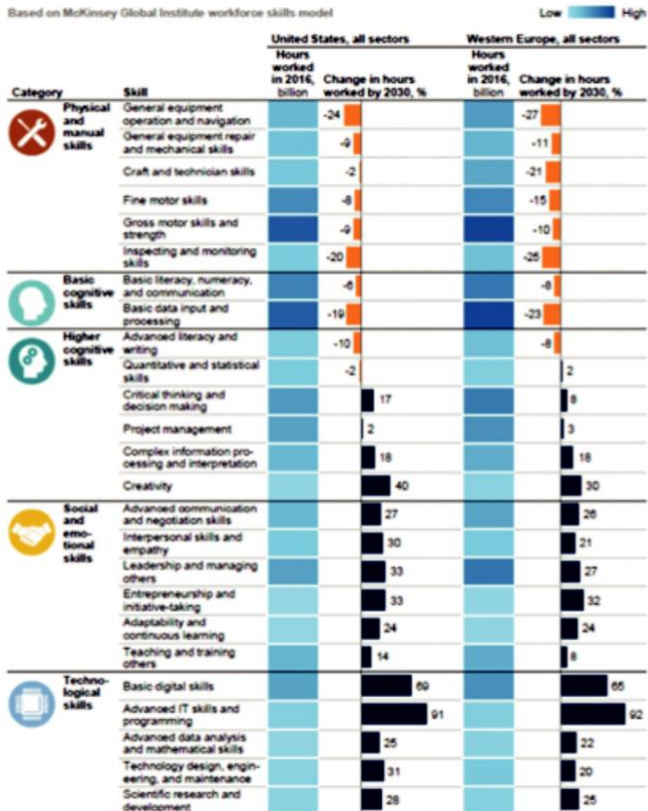
horas trabajadas (para el año 2030)

Las habilidades sociales y emocionales registrarán un fuerte crecimiento, junto con las habilidades tecnológicas y algunas avanzadas de carácter cognitivo, mientras que las habilidades básicas de carácter cognitivo y manual sufrirán un descenso. Asimismo, se prevé un repunte en la demanda de habilidades sociales y emocionales, incluyendo la iniciativa personal y el liderazgo; en cuanto a las habilidades superiores de carácter cognitivo, la creatividad, el procesamiento de información compleja y la resolución de problemas también alcanzarán mayor importancia. En un futuro más automatizado, donde las máquinas podrán ocuparse de muchas tareas rutinarias, dichas habilidades adquirirán cada vez más relevancia, precisamente porque las máquinas todavía no son ni remotamente capaces de prestar experiencia y monitorización, ni pueden gestionar relaciones complejas.

Este cambio de paradigma en cuanto a las habilidades no solo se presenta como un reto, sino también como una oportunidad, y la formación actualizada (o “reciclaje”) se convertirá en una necesidad imperante en la siguiente década. Los empleos del futuro conllevarán un nivel más alto de habilidades.

El desarrollo de la clase de habilidades sociales que se prevé serán más demandadas en el futuro- el razonamiento complejo, pensamiento crítico, creatividad e inteligencia socioemocional- se absorben de forma más eficaz mediante la experiencia laboral, en lugar del aprendizaje a través de la lectura o la impartición de clases.

Las habilidades sociales, emocionales y tecnológicas están jugando un papel cada vez más esencial a medida que la maquinaria inteligente se hace cargo de las tareas cognitivas de carácter físico, repetitivo o básico.

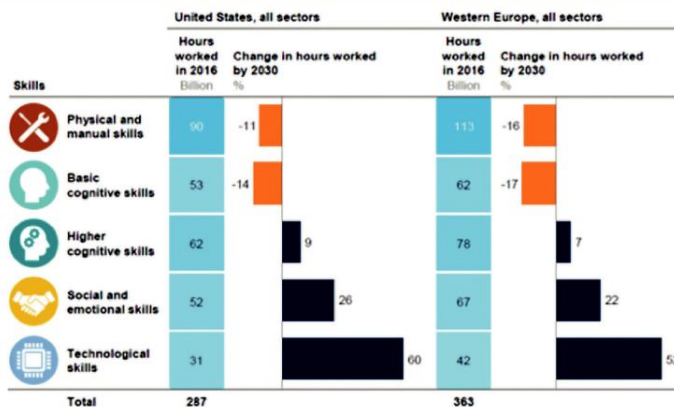


Basado en el modelo de aptitudes en la plantilla desarrollado por el McKinsey Global Institute

Bajo Alto

Estados Unidos, todos los sectores		Europa Occidental, todos los sectores	
Horas trabajadas en 2016 (billones)	Cambio en el número de horas trabajadas para el año 2030 (%)	Horas trabajadas en 2016 (billones)	Cambio en el número de horas trabajadas para el año 2030 (%)

Categoría	Habilidades físicas y manuales	Habilidad
		Operación y dirección general de equipamiento
		Habilidades de reparación y mecánica general de equipamiento
		Aptitudes artesanales y de técnico
		Habilidades motoras finas
		Habilidades motoras gruesas y fuerza
		Tareas de inspección y monitorización
	Habilidades cognitivas de nivel básico	Lectoescritura básica, comprensión numérica y comunicación
		Registro básico de datos y procesamiento
	Habilidades cognitivas de nivel superior	Lectoescritura de nivel avanzado
		Habilidades cuantitativas y estadísticas
		Pensamiento crítico y toma de decisiones
		Gestión de proyectos
		Procesamiento e interpretación de información compleja
		Creatividad
	Habilidades sociales y emocionales	Habilidades de comunicación y negociación de nivel avanzado
		Habilidades interpersonales y empatía
		Liderazgo y gestión de personas
		Emprendimiento y la toma de iniciativas
		Adaptabilidad y aprendizaje continuo
		Enseñanza y formación de los demás
	Habilidades tecnológicas	Habilidades digitales básicas
		Habilidades en TI de nivel avanzado y programación
		Análisis de datos de nivel avanzado y habilidades matemáticas
		Diseño tecnológico, ingeniería y mantenimiento
		Investigación y desarrollo en el campo científico



Estados Unidos, todos los sectores		Europa Occidental, todos los sectores	
Horas trabajadas en 2016 (billones)	Cambio en el número de horas trabajadas para el año 2030 (%)	Horas trabajadas en 2016 (billones)	Cambio en el número de horas trabajadas para el año 2030 (%)

Habilidades	Habilidades físicas y manuales
	Habilidades cognitivas de nivel básico
	Habilidades cognitivas de nivel superior
	Habilidades sociales y emocionales
	Habilidades tecnológicas
	Total

Los grupos de interés en el sector de la Automoción identificaron los siguientes cambios como los más importantes:

1. Digitalización
2. Requisitos para realizar un aprendizaje integral y continuo a distancia
3. La polivalencia es esencial
4. El dominio de varios idiomas es necesario
5. La mejora continua en los procedimientos, el rendimiento o la reducción de costes se consideran objetivos estándar

El sector de la Automoción se ha visto impactado por el progreso tecnológico en algunas materias específicas, tales como:

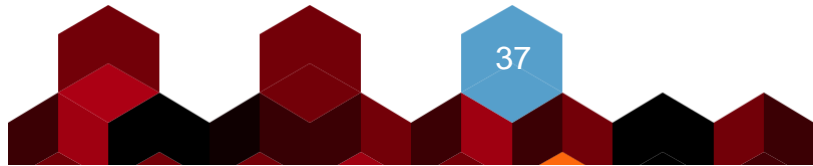
1. Vehículos equipados con batería electrificada

a. *Requisitos: se demandan nuevas habilidades (diseño, testeo, necesidades del cliente)*

b. *Cambios: la industria se considera de alto riesgo*

2. Conducción autónoma y seguridad

a. *La demanda de nuevas habilidades – el desarrollo de nuevas aplicaciones, realidad aumentada, campañas CAR 2x, habilidades en el trato con el consumidor constituyen un valor añadido*





Como consecuencia de la digitalización y los cambios tecnológicos, los grupos de interés han indicado algunas áreas de crecimiento:

- **Aprendizaje rápido y digital**
- **Habilidades sociales**
- **Habilidades en el desarrollo de TI**
- **Realidad aumentada**
- **Practicidad**

Los grupos de interés en la Industria de la Automoción han indicado que con independencia del fundamento técnico que se necesita en cada sector, se demandan las principales habilidades descritas a continuación:

- **Importante:** trabajo en equipo, habilidades sociales, experiencia en el trato con el consumidor, enfoque hacia el análisis
- **Vital:** enfoque hacia la innovación, dominio de varios idiomas (+3), creatividad, rapidez, agilidad, resolución de problemas, polivalencia

Los profesionales en el campo de los RRHH han manifestado que encuentran dificultades en la contratación de candidatos que ofrecen las habilidades sociales que requiere el mundo actual en proceso de automatización.

Estas son las tres áreas principales donde faltan habilidades sociales:

- **Resolución de problemas, pensamiento crítico, innovación y creatividad**
- **Capacidad para manejar temas complejos y ambiguos**
- **Comunicación**

La solución al desajuste implica contratar a nuevas personas o actualizar la formación de los empleados, o ambas opciones.

Uno de los cambios principales se producirá en el campo de las habilidades tecnológicas, tanto a nivel avanzado en relación con la programación, el análisis de datos y el diseño tecnológico, por ejemplo, como entre las habilidades digitales a nivel básico que se corresponden con la prevalencia cada vez más visible de la tecnología digital en todo lugar de trabajo.

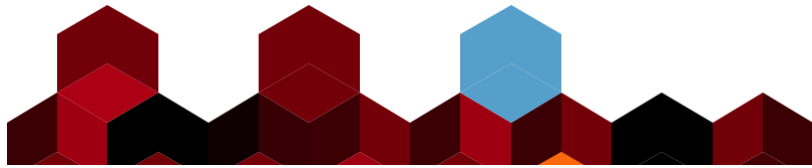
La mayoría de los grupos de interés ha indicado que se espera que los trabajadores en todas las funciones empresariales mejoren su conocimiento digital en los próximos años.

Una de las soluciones más habituales adoptadas por las empresas para construir una plantilla que esté preparada para el futuro es aumentar el nivel de habilidades de sus empleados, enseñándoles nuevas destrezas o de carácter más avanzado.

Algunos ejemplos de herramientas eficaces y métodos empleados para captar el aprendizaje formal y no formal

Nombre de la herramienta o método	Breve descripción (máx. de 2-5 frases)	Vínculo a la fuente	La razón por la que dicho método es relevante (3-6 frases)
Asesoramiento	El asesoramiento permite clarificar una necesidad en concreto	Debate estructurado	Ayuda a que el alumno tenga claro lo que quiere desarrollar en su carrera profesional, estableciendo objetivos
Encendiendo la luz de la creatividad	El potencial de creatividad no es una habilidad innata, sino que se aprende y es objeto de mejora a través del empleo de varios sistemas y estrategias	El ideario sobre la formación creativa	Tiene como consecuencia que el alumno pueda descubrir y evaluar sus habilidades creativas dentro del campo técnico
Talleres para adquirir habilidades oratorias	Se trabaja con los alumnos en el desarrollo de destrezas de comunicación, la habilidad para hablar en público, destrezas para la argumentación y el pensamiento lógico/crítico		Entre los alumnos matriculados en cursos técnicos, la parte de habilidades sociales está menos desarrollada. La participación en tales actividades contribuye a que los alumnos adquieran un perfil completo de habilidades, tanto técnicas como sociales.
Estrategia al emprender una carrera profesional	Cómo crear un registro/álbum profesional		
Observación	A través de la observación podremos descubrir, por ejemplo, que los niños aprenden las reglas del juego simplemente cuando juegan		El observador no participa en ninguna actividad, únicamente identifica los hechos, el comportamiento, realizando una evaluación cualitativa de la forma en la que una persona puede aprender sin seguir los cauces habituales
Debate	El intercambio de argumentos verbales entre grupos que tengan una		

opinión distinta sobre el mismo tema, para así alcanzar una conclusión



A continuación, se enumeran las habilidades sociales utilizadas en actividades informales y no formales, señaladas por los grupos de interés:

Orientador

1. Habilidades de comunicación, para trabajar en equipo, de liderazgo, de presentación
2. Habilidades de comunicación, para trabajar en equipo, la creatividad, el pensamiento crítico, habilidades para la resolución de problemas, habilidades de negociación
3. Habilidades de comunicación, para trabajar en equipo, de liderazgo, para escuchar a los demás de forma proactiva, habilidades en la prestación de ayuda

Empresario

1. Una persona enfocada hacia la innovación, con dominio de más de 3 idiomas, con creatividad, rápida, ágil, capaz de resolver problemas, polivalente
2. Un participante en equipo, habilidades sociales, experiencia en el trato con el consumidor, enfoque hacia el análisis

Hay que ser consciente de los temas que requieren mejora para así poder alcanzar objetivos individuales. El asesoramiento se identificó como una herramienta importante a la hora de medir habilidades sociales para el mercado laboral del futuro.

Es importante ser capaz de autoevaluarse en términos profesionales. Hasta que te conozcas lo suficiente y puedas valorar adecuadamente tus destrezas y habilidades, es probable que te subestimes o te sobrevalores. Una valoración incorrecta puede actuar en tu contra y presentar un perfil profesional al mercado laboral que no se ajusta a la realidad.

Es importante encontrar un hueco dentro de la organización humana, en relación con los intereses profesionales del empleado, sus habilidades sociales y el valor aportado. Solo de esta forma se puede garantizar la eficiencia, el rendimiento y la satisfacción profesional.

Según la visión general, la solución más importante para remediar un desajuste de habilidades es asegurar la innovación al crear vías para la perfección profesional individualizada. Al diseñar estas vías, el primer paso implica identificar y documentar las habilidades, el conocimiento y las competencias que la persona ha

adquirido de manera formal, no formal o informal. El punto de partida esencial en este proceso es el método de identificación o medida de dichas habilidades. Existe una auténtica necesidad de innovar y crear herramientas online individualizadas, que se actualicen para así ayudar al cliente descubrir sus habilidades ocultas y destrezas tácitas adquiridas durante su actividad diaria.

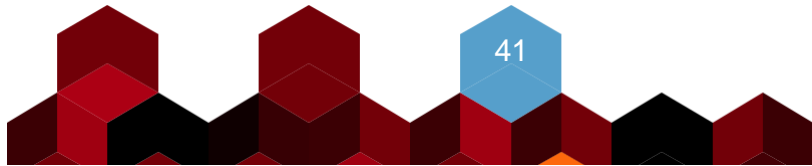
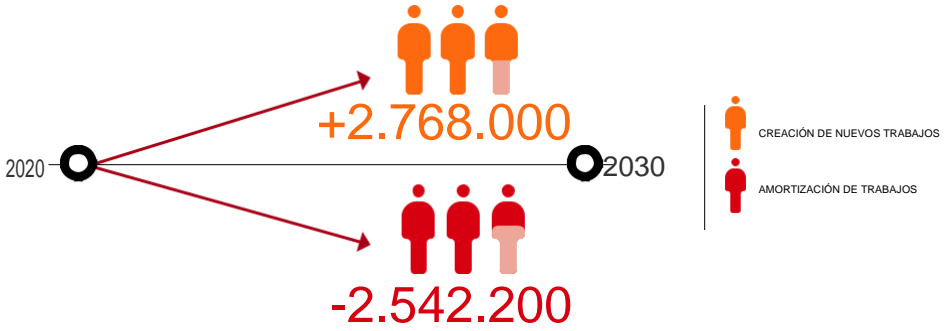
En Alemania

Entre la población, la forma de afrontar la digitalización varía mucho, normalmente dependiendo de la posición social y edad. La población de edad avanzada normalmente muestra un mayor desasosiego al enfrentarse a la digitalización, porque piensa que están en desventaja con respecto a las generaciones anteriores que se criaron entre procesos digitales y ordenadores. Por tanto, contemplan la digitalización como un desafío que exige ponerse al día con unos cambios necesarios. Otra parte de la población, principalmente más joven y en una posición social superior, contempla la digitalización como un proceso de mejora, ya que permite crear unas estructuras laborales más rápidas y seguras, transparentes, inclusivas y respetuosas con el medio ambiente. La mayoría de estos grupos de interés no conciben el mundo sin esta digitalización, están totalmente acostumbrados a llevar a cabo todas sus actividades mediante ordenador, teléfonos móviles inteligentes, las redes sociales, etc.

Para el empresario, su principal interés en el proceso de digitalización es poder facilitar una formación continua a su plantilla, asegurándose que la empresa tiene los cauces apropiados para garantizar la seguridad de sus datos. Algunas competencias digitales se toman por sentado, tales como realizar trabajos con programas Word y Excel. Hasta cierto punto, lo anterior constituye el mínimo exigido para poder trabajar en cualquier entorno laboral. Aquellos demandantes de empleo que están más acostumbrados a la mano de obra manual encuentran que el uso de una tecnología sencilla como Microsoft Office o la maquinaria es ya un reto en sí mismo. Asimismo, no siempre lo contemplan como parte del progreso social, e indican que hay personas que prefieren trabajar de forma análoga.

Según las estimaciones, un total de 2.542.000 empleos desaparecerán en Alemania para el año 2030, a pesar de la creación de 2.768.000 nuevos puestos de trabajo. Como consecuencia de la digitalización, se ha registrado un aumento de nuevos roles ocupacionales, así como nuevas tareas dentro de puestos de trabajo ya existentes.

LA NUEVA TECNOLOGÍA AMORTIZARÁ ALGUNOS TRABAJOS Y CREARÁ OTROS NUEVOS EN ALEMANIA





Estos nuevos puestos de trabajo incluyen los siguientes:

- Científico de datos,
- Diseñador UX,
- Gestor de redes sociales,
- Ingeniero mecatrónico.

Según una encuesta realizada online con 607 compañías en los sectores de la industria, los seguros y la banca, se prevé que para el año 2023 se necesitarán aproximadamente 700.000 especialistas tecnológicos más. Los puestos de trabajo implicados incluyen los siguientes:

- análisis complejo de datos,
- desarrollo de páginas web,
- diseño y administración de sistemas integrados en la red de TI,
- hardware inteligente
- desarrollo de robótica.

A medida que aumenta la digitalización, se necesitarán nuevas habilidades en el futuro mercado laboral, tales como:

- la capacidad de utilizar distintas aplicaciones de software (software de simulación, sistemas de geolocalización),
- tecnología (impresoras 3D),
- experiencia y cumplimiento de la nueva normativa (licencia para operar drones, etc.).

La nueva tecnología también requiere de nuevos flujos de trabajo y procedimientos, lo que conlleva la creación de nuevos roles profesionales y tareas, tales como la gestión de la calidad y los procesos. Alemania también registra diferencias a nivel regional en cuanto a la amortización de puestos de trabajo, p.e. Berlín tuvo un impacto del 15% mientras que Saarland registró un 30%.











Las exigencias que conllevan los nuevos puestos de trabajo tendrán más impacto sobre la población de baja cualificación. En caso de surgir cambios estructurales en estos puestos entre la población con formación media, se producirían nuevas

oportunidades de trabajo para la población activa poco cualificada, lo que conllevaría tareas individuales y difícilmente susceptibles de automatización, tales como tareas concretas de limpieza o mantenimiento.

Alemania parece tener los recursos económicos necesarios para enfrentarse a los cambios del futuro. Sin embargo, también se enfrentará a algunos cuantos retos, incluyendo la prioridad de asegurar que las pequeñas y medianas empresas (PYMES) estén al día en el proceso de digitalización.

Las habilidades para las que habrá más demanda en el mundo laboral del futuro

La demanda de trabajadores que ofrezcan habilidades tecnológicas ha aumentado hasta aproximadamente el 60% de la mano de obra en Alemania, lo cual también constituye un enorme desafío en términos formativos. Debido a la naturaleza cambiante de la forma en la que trabajamos (p.e. el trabajo mediante equipos virtuales ubicados en varios países, entornos y equipos laborales con cambios constantes, jerarquías planas, etc.), las habilidades sociales también están adquiriendo un papel cada vez más relevante. Las siguientes habilidades digitales y sociales son las que más se valoran (Stifterverband 2019):

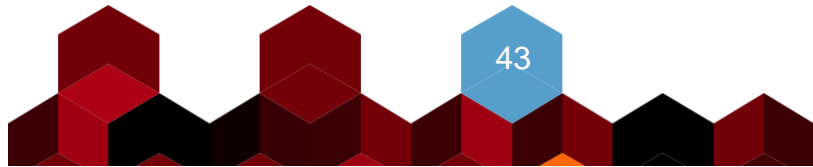
-  trabajo en equipo, colaboración, empatía
-  perseverancia
-  pensamiento conceptual y creativo
-  sólidas habilidades de comunicación
-  abstracción
-  capacidad de organización y autogestión, y estilo de trabajo autónomo
-  conciencia y aprendizaje de carácter digital, incluyendo el procesamiento habitual de datos electrónicos y un conocimiento básico de la privacidad de datos
-  aprendizaje continuo
-  pensamiento emprendedor e iniciativa propia
-  trabajo ágil

A su vez, también se exige un mayor dominio del idioma inglés para aquellos lugares de trabajo con un alto nivel de digitalización.

La inteligencia emocional sigue siendo un valor en alza y una habilidad demandada en el mercado laboral. Debido al proceso continuo de cambio en el tipo de trabajo realizado, el poder acometer la carga de trabajo en un entorno acelerado se contempla como una habilidad necesaria, y se ha convertido en algo habitual en el sector de las empresas emergentes y la TI. Todavía se contempla como crucial la capacidad de discernir las emociones personales y aquellas del

entorno, sin perjuicio de la capacidad de tomar decisiones informadas e interactuar con los demás. Dado que las personas actualmente participan en muchos equipos de trabajo y proyectos- incluyendo a menudo los equipos virtuales- es importante emplear la inteligencia emocional para poder aunar esfuerzos y así finalizar proyectos participando en equipos eficientes.

El “mindfulness” se define como otra de las habilidades sociales disponibles para generar resiliencia individual, a la hora de enfrentarse a situaciones estresantes en el lugar de trabajo. Algunos estudios han demostrado que la formación en “mindfulness” aumenta la felicidad, reduce el estrés y la ansiedad, y mejora la inteligencia emocional, la resiliencia, la atención, la toma de decisiones y la creatividad.





La digitalización constituye un proceso de actualidad con un impacto masivo en el mundo del trabajo, en relación con otras experiencias anteriores, p.e. la revolución industrial. Conlleva un proceso de interconexión entre el mundo virtual/digital y el material, así como el aprendizaje por máquina, y se extiende por todas las empresas, traspasando las fronteras de los países. Se aspira a tener como resultado una producción más eficiente, flexible e individualizada. Casi todos los puestos de trabajo se verán afectados por la digitalización en mayor o menor medida. Muchos de estos puestos conllevan tareas de carácter financiero, operativo y administrativo, los cuales se verán inevitablemente afectados por la digitalización y la nueva tecnología a lo largo de varios sectores. **Sin embargo, es importante resaltar que la digitalización no implica necesariamente una pérdida de empleo en el mercado alemán.** Por lo contrario, la digitalización se usa para predecir e identificar el cambio, y constituye un recurso potencial para el mercado laboral del futuro. No existe ninguna justificación para temer una pérdida masiva de empleo; hay muchos estudios que demuestran que se crearán puestos nuevos en la misma proporción en la que se amortizan aquellos que ya existen.

Las dos cuestiones principales se corresponden con **la nueva forma de organizar y dividir la mano de obra en la cadena de producción, incluyendo una división entre humanos y maquinaria, permitiendo el desarrollo de nuevas ideas y la creación de valor añadido basado en las posibilidades que ofrece la digitalización y el uso de los “big data”.**

La tasa de empleo en Alemania no se reducirá como consecuencia de la digitalización pero se enfrentará a grandes retos relacionados con la reestructuración de puestos de trabajo, para conseguir que las PYMES estén preparadas para el futuro digital.

El mercado laboral alemán se encuentra sobradamente preparado en el campo de la ingeniería y la tecnología sensorial, pero puede estar a la zaga en cuanto a tecnología en la nube y los “big data”, sectores actualmente liderados fundamentalmente por los EEUU.

La digitalización también ha tenido un impacto en la política laboral y en la división de tareas. Como consecuencia de lo anterior, las jerarquías se están sustituyendo por estructuras profesionales más flexibles y se esperan cambios en las necesidades y sus correspondientes actividades.

Las empresas contemplan la digitalización como una oportunidad en lugar de una amenaza, sin perjuicio de reconocer que ésta conlleva la necesidad de ofrecer formación avanzada y más gasto para invertir en protección de datos y ciberseguridad. La formación profesional avanzada se está convirtiendo en un requisito inevitable.

La educación y la formación profesional pasarán a ocupar un lugar cada vez más importante para poder cubrir las demandas correspondientes.

En un mundo digitalizado, las habilidades sociales tienen el mismo peso que las de carácter digital, incluyendo la comunicación, el pensamiento conceptual y creativo, la capacidad de aprendizaje y la resolución de problemas.

Los procesos digitales se presentan como más seguros y rápidos, produciendo mejores resultados por lo general dado que se reduce la probabilidad del error humano.

En conclusión, para poder afrontar los retos del futuro, la economía, la política del mercado laboral y la educación tienen que aunar esfuerzos para poder cubrir las crecientes demandas de un mundo profesional digitalizado.

Basada en la experiencia adquirida por los profesionales:

La mayoría de los profesionales contemplan la digitalización como un avance positivo.

“Dado que los demandantes de empleo se encuentran repartidos por toda la ciudad de Berlín, sus datos y correspondiente información tiene que estar almacenada en formato electrónico para permitir una consulta fácil y rápida a la hora de fijar una entrevista.”

Las aplicaciones digitales se utilizan durante la consulta para facilitar a los clientes unos casos prácticos de cómo operará el mercado laboral en el año 2020. El objetivo de este enfoque a su vez pretende eliminar los reparos en el uso de las aplicaciones digitales.”

“La revolución digital y la política “sin papel” en el lugar de trabajo permite una actividad laboral y comunicación más rápida y eficaz.”

“Las empresas han potenciado su enfoque hacia la digitalización durante el proceso de selección, p.e. las vacantes disponibles se publican en Facebook y Twitter. Anteriormente, el envío de una solicitud de empleo era una tarea ardua y lenta; sin embargo, hoy en día, se puede adjuntar un solo archivo al correo electrónico y enviarlo a varios empresarios a la vez”

“También es importante facilitar orientadores que ofrezcan una formación superior, para asegurar una mejor comprensión del proceso digital. Lo anterior implica, por ejemplo, utilizar las bolsas de trabajo online como LinkedIn y Xing.”

Basada en la experiencia adquirida por los grupos de interés:

“Un proceso de selección en forma digital no beneficia a todo el mundo; los seleccionadores ya no miran al candidato pero emiten un juicio exclusivamente basado en cómo has redactado tu currículum, lo que dificulta especialmente el procedimiento para las personas refugiadas y no nativas, quienes no están acostumbradas al mercado laboral alemán.”

“Los demandantes de empleo de edad avanzada se sienten discriminados al tener que incluir una foto en su solicitud, ya que solo con este gesto se les relega a una posición inferior.”

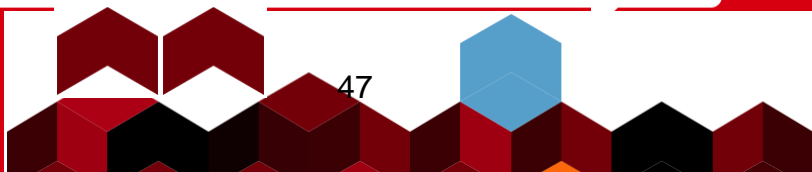
“La digitalización aumenta la eficiencia de la actividad laboral, elimina el error humano y facilita algunas tareas.”

“La ventaja que ofrece el trabajo de máquina a máquina es que se ahorra tiempo mediante una actividad respetuosa con el medio ambiente y sostenible.”

“El trabajo que aplica la digitalización conlleva un mayor nivel de comprensión humana y de participación”

“No estamos preparados para la era digital; los centros de enseñanza y los sistemas educativos no están preparados, y no se recibe la formación necesaria para poder utilizar las aplicaciones digitales de forma eficiente. Todavía somos unos principiantes en el mundo de la digitalización; existen muchas herramientas y procesos de los que no se ha adquirido el suficiente conocimiento. Las personas todavía no están preparadas para trabajar eficientemente con dichas herramientas.”

“El ritmo y el valor que aporta la información constituye un gran reto para los demandantes de empleo.”



“El lado humano y social del trabajo se acaba perdiendo a medida que el trabajador pasa más y más tiempo delante del ordenador.”

“La dependencia de un solo sistema / tipo de tecnología también dará lugar a deficiencias en el sistema de seguridad (p.e. cuando faltan copias de seguridad).”

“El dimensionamiento de las habilidades sociales ofrecidas por la población también refuerza su autoestima y ayudará al desarrollo de nuevas habilidades. Lo anterior contribuirá a que los demandantes de empleo puedan desarrollar una mejor carrera profesional en el futuro, así como recalcar el pertenecer a un equipo en el lugar de trabajo, asegurando que existe un entorno laboral saludable y productivo. Además, facilita una comprensión de cómo las personas interactúan dado que incluye una perspectiva humana en el lugar de trabajo.-

“A la larga, el trabajo siempre se basa en el esfuerzo como parte del equipo. A lo cual se puede añadir que la valoración de habilidades sociales ayuda a formarse una imagen más real de la empresa; lo anterior, a su vez, puede emplearse en la creación de marca empresarial. Uno de los grupos de interés dijo que aunque pasamos la mayor parte del tiempo fuera del sistema formal de enseñanza, siempre aprendemos algo nuevo. A medida que aumenta nuestra dependencia de las máquinas, aumentará la necesidad de tener habilidades sociales- y en concreto la comunicación-.-

Basado en la experiencia adquirida por los demandantes de empleo:

“Una consecuencia de la automatización será la pérdida de empleos. La digitalización es un proceso complejo, porque exige que las personas manejen un proceso laboral en lugar de producir algo de forma individual.”

“La interacción humana pasará a desempeñar un papel menos importante en el futuro y la mano de obra ya no será necesaria. Este es el caso, por ejemplo, en el campo de la investigación, donde muchas encuestas hoy en día se realizan online o a través de las redes sociales, sin mediar una entrevista personal.”

La digitalización ha tenido definitivamente un impacto sobre el mercado laboral en Alemania (al igual que en otros países), pero también genera nuevas oportunidades de empleo. La formación avanzada y continua se ha convertido en una necesidad, tanto para los que están familiarizados con las nuevas tecnologías como para lo que no están acostumbrados a trabajar en un mundo digital.

A la hora de desarrollar nuevas habilidades, las aptitudes sociales son tremendamente importantes, a pesar de que muchas veces se omiten cuando uno se presenta a una vacante de empleo...



En Austria

La automatización y la digitalización han aterrizado dentro de la economía austriaca de formas muy distintas: más de 1 de cada 3 pequeñas y medianas empresas (PYMES) siguen sin darle ninguna relevancia material a las tecnologías digitales para su propio modelo de negocio.

Las medianas empresas constituidas en Austria gastan una media de apenas 10% de su inversión total en la tecnología digital. Las oportunidades se suelen identificar con respecto a la captación de clientes y la reducción de costes, pero a menudo no están adecuadamente implementadas debido a la falta de conocimientos (know-how). En términos globales las pequeñas y medianas empresas de nacionalidad austriaca por tanto solo registran un nivel de digitalización entre bajo a medio.

Ciertamente, hace tiempo que la digitalización y la automatización ya no son una competencia exclusiva de las compañías industriales (Industria 4.0); a pesar de que las PYMES a menudo tardan más en ejecutar un proceso de cambio que otras empresas de tamaño superior, no tendrán más alternativa que afrontar dichos cambios.



El principal reto hoy en día ya no se corresponde con la “destrucción” de profesiones enteras por culpa de los algoritmos y los robots, pero se refiere al cambio y al progreso en el desarrollo de actividades y requisitos para los empleados y demandantes de empleo. Actualmente, la cuestión prioritaria se relaciona con las competencias que necesitan los empleados en este mundo laboral sujeto al cambio continuo.

La evolución dinámica del comercio online también ha reducido la demanda de mensajeros y conductores profesionales, lo cual puede impactar a la población menos cualificada. Existen acontecimientos parecidos que lógicamente también

son relevantes en otros sectores. El mundo laboral respecto a las ventas ha cambiado considerablemente, principalmente debido a

- la transparencia de los costes e información
- el mayor nivel de información del que disponen los clientes en el comercio estacionario
- el número creciente de proveedores pequeños a nivel regional que producen sus propios productos
- el uso de las redes sociales en actividades de marketing

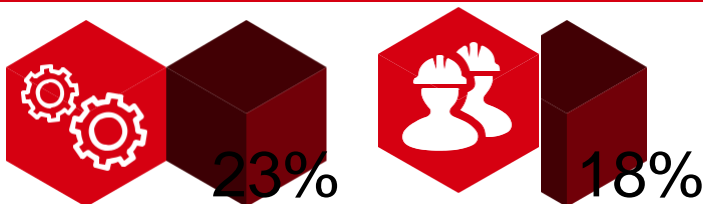
Sin embargo, los cambios que se producen en el mundo laboral exceden más allá de la tecnología digital: existen tendencias, tales como la internacionalización, diversificación o ecologización, que a su vez tendrán un impacto en el panorama profesional austriaco en los próximos años. Muchas de estas tendencias se influyen mutuamente y hay otras que constituyen efectos secundarios de la digitalización.

Hay ámbitos dentro del mercado laboral en Austria que están mostrando un cambio evidente pero que no son clasificables por sectores o industrias concretas, sino que se corresponden con grupos profesionales y actividades. Los grupos profesionales más expuestos al impacto potencial de la automatización- aproximadamente entre un 8,5 y un 9,0% de la población activa- se corresponden con trabajadores no cualificados, artesanos, operadores de maquinaria y empleados en el sector servicios. Por contra, los académicos y los gestores son los menos afectados.

La mayoría de los trabajadores en situación de alto riesgo se contratan proporcionalmente en los siguientes sectores:

- otros servicios económicos (23%), y
- la construcción (18%).

TRABAJADORES DEL ALTO RIESGO IMPACTADOS POR LA AUTOMATIZACIÓN



Los siguientes grupos profesionales están más expuestos al potencial impacto de la automatización:

- trabajadores con poca formación
- artesanos y la población femenina
- operadores de maquinaria
- empleados del sector servicios

Los empleos anteriores están sujetos a una probabilidad entre media y alta de ser automatizados, casi en exclusiva. Por el contrario, los académicos y los gestores sufrirán un menor impacto, con una baja probabilidad de automatización. Para la gran mayoría de empleados (el 79,5%), se calcula un riesgo medio de automatización de entre un 30% y un 70%.

Sin perjuicio del riesgo que corre la industria de la construcción, este sector al mismo tiempo registra el índice más alto de empleabilidad, dado que no se trata tanto del sector como del nivel de formación del empleado. El trabajo monótono de carácter manual probablemente seguirá existiendo en la obra como lugar de trabajo, a pesar del incremento en el uso de maquinaria. Mientras baja la demanda de empleo relacionado con la construcción, hay un incremento en la demanda de empleados cualificados.



Se han identificado las siguientes áreas de crecimiento en el mercado laboral austriaco:

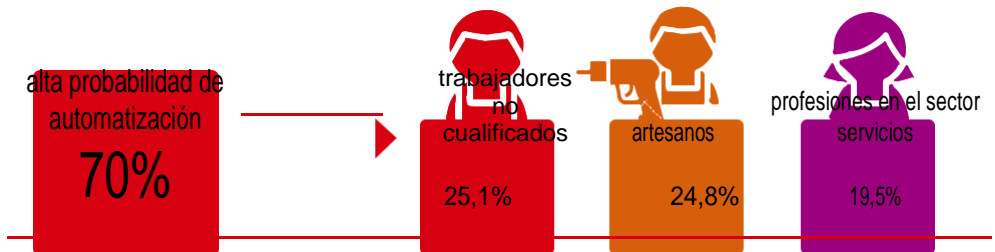
- el sector construcción y su industria complementaria,
- minería,
- trabajos de oficina,
- ingeniería eléctrica,
- telecomunicaciones y TI,
- comercio, ingeniería mecánica, servicios sociales y sanidad,
- turismo y el sector hotelero y de restauración.

También se ha identificado un patrón común en estos sectores: el trabajo físico está en declive, a medida que muchas profesiones pasan a estar dominadas cada vez más por la tecnología, mientras que el trabajo duro de carácter físico se está desarrollando habitualmente por maquinaria y equipos. A medida que penetra la digitalización, incluso los trabajadores menos cualificados se enfrentan con la necesidad de dominar más tecnicismos, a la vez que las aptitudes interdisciplinarias están adquiriendo más importancia: los idiomas juegan un papel fundamental y como consecuencia del enfoque al servicio que se va adoptando, las actividades relacionadas con el cliente se han vuelto esenciales.

La composición de los grupos en riesgo, según su clasificación profesional:

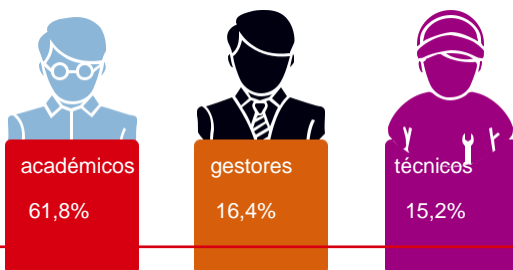
Dentro del grupo expuesto a una alta probabilidad de automatización de más del 70%, los trabajadores no cualificados (el 25,1%), los artesanos (el 24,8%) y las profesiones del sector servicios (el 19,5%) tienen un peso importante.

GRUPOS PROFESIONALES CON ALTA PROBABILIDAD DE AUTOMATIZACIÓN



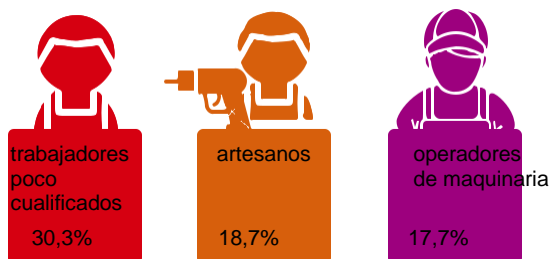
Los empleados con menor probabilidad de sufrir automatización se corresponden fundamentalmente con académicos (un 61,8%), gestores (un 16,4%) y técnicos (un 15,2%).

GRUPOS PROFESIONALES CON MENOR PROBABILIDAD DE AUTOMATIZACIÓN



Es preocupante que los trabajadores poco cualificados registren el mayor porcentaje de empleo en alto riesgo, un 30,3%. El segundo y tercer porcentaje más grande se ha registrado entre artesanos (18,7%) y operadores de maquinaria (17,7%).

TRABAJADORES DE ALTO RIESGO



Sin embargo, el grupo objetivo de trabajadores poco cualificados es altamente heterogéneo y registra mucha variación entre los requisitos de acceso a la formación básica y superior. Por tanto, la oferta de formación debería estar adaptada específicamente a las necesidades de aprendizaje de cada persona, en función de si la persona ocupa un empleo de baja cualificación, no está escolarizado o se encuentra en paro y no ha completado ninguna enseñanza obligatoria.

Se ha demostrado que los trabajadores poco cualificados en el sector de la agricultura, la silvicultura y la pesca corren el riesgo medio más alto de ver sus empleos automatizados, en un 69%. Asimismo, se han registrado riesgos medios muy altos por encima del 65% entre la plantilla contratada en cadenas de montaje, servicios de limpieza y soporte, y para los trabajadores poco cualificados en el sector de la minería, construcción, fabricación y transporte. En relación con los empleos relacionados con servicios y ventas, casi todos los artesanos, operadores de maquinaria y trabajadores poco cualificados están expuestos a un riesgo medio de automatización de al menos un 60%.

TRABAJADORES NO CUALIFICADOS CON RIESGO DE AUTOMATIZACIÓN

RIESGO MEDIO ALTO DE
AUTOMATIZACIÓN

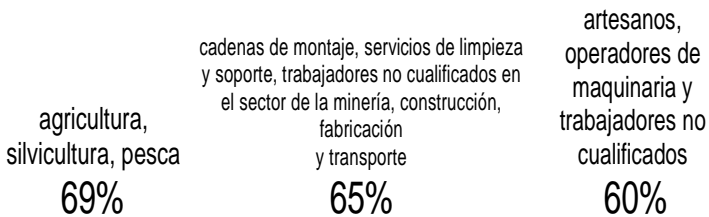


RIESGO MEDIO MUY
ALTO DE
AUTOMATIZACIÓN



RIESGO MEDIO MÁS
ALTO DE
AUTOMATIZACIÓN





Según las estimaciones actuales en relación con la evolución del empleo en Austria para el año 2020, las perspectivas para los trabajadores poco cualificados son más pesimistas que para las personas con un nivel superior de enseñanza: el panorama profesional en Austria se caracteriza por una alta concentración en aquellos puestos que requieren cualificaciones intermedias (nivel de aptitud 2 y 3). Los expertos que fueron consultados para el presente estudio parecían estar de acuerdo en los siguientes puntos esenciales:

- Es esencial optar por una formación superior entre los grupos en riesgo de exclusión.
- El reconocimiento de competencias informales y no formales sigue sin estar suficientemente consolidado en Austria.
- Sigue existiendo demasiado énfasis en completar una educación reglada y adquirir una formación oficial.
- Los patrones seguidos en la inclusión y exclusión social siguen estando infravalorados.

Los perfiles de trabajo de los componentes de aquellos grupos profesionales sujetos a requisitos de formación más altos registran de media un riesgo menor de automatización. Asimismo, existe una correlación negativa entre la educación superior finalizada y la probabilidad individual de automatización en cada perfil de actividad.

Como consecuencia de cada innovación tecnológica, existen ciertas actividades que se han visto sustituidas por máquinas. En el proceso de digitalización actual, hay actividades más complejas- tanto cognitivas como de carácter manual- capaz

de ejecutarse por máquinas, a pesar de que hasta hace poco se presumía que dichas actividades solo podían desarrollarse por humanos.

En Austria, hay un número menor de empleados realizando actividades en aquellos grupos profesionales con un riesgo bajo de automatización (gestores, académicos, servicios) y un número mayor en otras profesiones más susceptibles de ser automatizadas (trabajo de oficina, agricultores y silvicultores, artesanos).

Todas las competencias que se adquieren en la vida diaria constituyen un requisito esencial a efectos de competitividad y empleabilidad, a medida que aumentan las exigencias a los empleados en vista de los cambios estructurales. Como consecuencia, es del todo importante visibilizar las destrezas adquiridas.

El conocimiento adquirido al margen de la educación reglada y el sistema de formación a menudo no se registra o no se reconoce formalmente. Por desgracia, la implantación de lo anterior todavía no ha avanzado lo suficiente en Austria, aunque sí existen algunos ejemplos de buenas prácticas desarrolladas.

En Austria, el reconocimiento de las competencias informales y no formales todavía está en ciernes. Los títulos de educación reglada todavía se consideran muy importantes y un replanteamiento se está produciendo, pero lentamente...

Algunos puntos esenciales se indican a continuación relacionados con los trabajadores poco cualificados en Austria:

1. El esfuerzo por completar una enseñanza superior es esencial entre los grupos en riesgo de exclusión.
2. El reconocimiento de competencias informales y no formales sigue siendo deficiente en Austria. Todavía se hace demasiado hincapié en la educación reglada y los títulos de formación.
3. Los patrones relacionados con la inclusión y exclusión social están todavía infravalorados en el debate actual.

Las siguientes recomendaciones están relacionadas con un enfoque hacia la digitalización, desde una perspectiva socioeconómica: las empresas de carácter social constituyen una fuente valiosa de aprendizaje, permitiendo que aquellos distanciados del mercado laboral puedan participar en un mundo laboral de forma social y digital.

Asimismo, existen muchas otras influencias que impactan el trabajo y el empleo y que deberíamos tener en cuenta: el desarrollo demográfico, el aumento creciente de la urbanización,

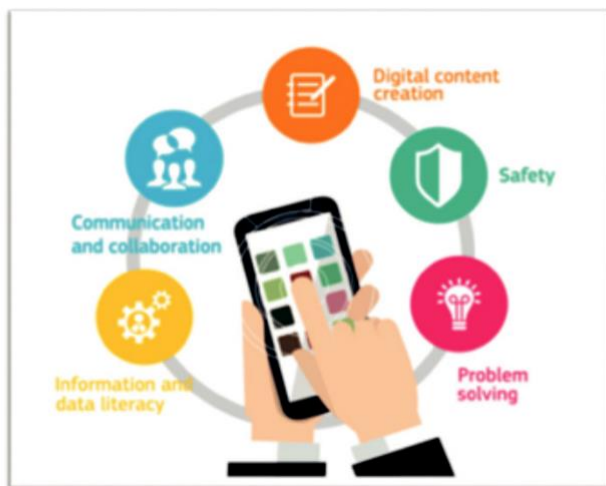


el cambio climático y la movilidad, junto con toda la interacción asociada, son solo algunos de los aspectos que están produciendo un cambio masivo en nuestro mundo cotidiano y en el mundo laboral, presentando un gran desafío para las empresas. En conclusión, se recomienda abandonar una perspectiva exclusivamente basada en la tecnología y adoptar una visión más global.

Nuevas Habilidades Digitales – desde una perspectiva técnica a una holística. Hace ya varios años que se presta una atención especial a los cambios generados por la digitalización. Los desafíos a los que actualmente se enfrenta la educación y la formación ahondan más de lo que se presupuso desde un principio. Está claro que las habilidades técnicas- de las cuales hay una clara necesidad urgente- solo muestran una cara de la moneda. En ciertas circunstancias, según especulan algunos expertos, tales habilidades incluso se podrán gestionar mejor que otras. Es evidente que a través y junto con la digitalización, las estructuras, los procesos y los modelos de negocio están cambiando de tal forma que es necesaria una nueva mentalidad tanto entre empleados como entre los gestores. Las destrezas de carácter metodológico, social y personal están por tanto ganando en importancia ahora más que nunca, para todos los agentes implicados.

DIGCOMP – El Marco de Competencias Digitales

El Marco Europeo de Competencias Digitales, también denominado “DigComp”, ofrece una herramienta para mejorar la competencia digital de la ciudadanía. Hoy en día, la competencia digital implica que las personas tienen que ofrecer habilidades en todas las áreas incluidas dentro del ámbito del DigComp.



Creación de contenido digital

Comunicación y colaboración

Seguridad

Tratamiento de información y datos

Resolución de problemas

El DigComp facilita una descripción de las competencias que se requieren hoy en día para poder utilizar la tecnología digital de forma segura, crítica, colaborativa y creativa, para así alcanzar los objetivos asociados al trabajo, al aprendizaje, al ocio, a la inclusión y a la participación en nuestra sociedad digital.

T.1 Ámbito y competencias del DigCOMP	
ÁMBITO	COMPETENCIAS
1. Tratamiento de información y datos	1.1 Navegación, búsqueda y filtro de datos, información y contenido digital 1.2 Evaluación de datos, información y contenido digital 1.3 Gestión de datos, información y contenido digital
2. Comunicación y colaboración	2.1 La interacción a través de la tecnología digital 2.2 Compartir conocimientos a través de la tecnología digital 2.3 Participación ciudadana a través de la tecnología digital 2.4 Colaboración a través de la tecnología digital 2.5 Etiquetas de la red 2.6 Gestión de la identidad digital
3. Creación de contenido digital	3.1 Desarrollo de contenido digital 3.2 Integración y reelaboración de contenido digital 3.3 Derechos de autor y licencias 3.4 Programación
4. Seguridad	4.1 La protección de equipos 4.2 La protección de datos personales y privacidad 4.3 La protección de la salud y del bienestar 4.4 La protección del medio ambiente
5. Resolución de problemas	5.1 La protección de equipos 5.2 La identificación de necesidades y respuestas tecnológicas 5.3 El uso creativo de tecnología digital 5.4 La identificación de deficiencias en temas de competencia digital

“La digitalización no lo es todo”. Existen muchas otras influencias que impactan el trabajo y el empleo, que no debemos olvidar: el desarrollo demográfico, el incremento continuo de la urbanización, el cambio climático y la movilidad, con toda la interacción asociada, son solo parte de los temas que están produciendo un cambio masivo en nuestro mundo actual y en el mundo laboral, presentando un gran desafío para las empresas. En conclusión, se recomienda dejar a un lado el enfoque exclusivamente basado en la tecnología y adoptar una visión más global. La buena noticia para nosotros, los humanos: como consecuencia de la digitalización, las habilidades estándar que tienen los humanos se han devenido más importantes, así como las habilidades en TI.

Se sugieren las siguientes habilidades sociales de valor añadido:

- Ser abierto de mente
- Ser capaz de trabajar con un enfoque hacia el equipo y de forma flexible
- Estar abierto y listo para el cambio y el aprendizaje (esto es importante a la hora de aprender habilidades digitales)
- Tener conocimientos en la gestión de proyectos
- El ofrecer una combinación de pericia, el conocimiento de los procesos correspondientes y una dosis de “sentido común”
- Ser social y comunicativo, adoptando una política corporativa de carácter dinámico
- Mayor competencia para la comunicación
- Conocimientos básicos en el manejo de datos
- Poder escuchar a los demás de forma proactiva
- Parafrasear las habilidades
- Habilidades de comunicación no verbal
- Habilidades para un trabajo en equipo eficaz
- Capacidad de autoestudio
- Capacidad para compartir conocimientos
- Habilidad para manejar el estrés
- Actuar como tutor de compañeros de equipo
- Capacidad para aceptar la crítica
- Habilidades creativas
- Capacidad de empatizar
- Un proceso mutuo para la comprensión y el pensamiento holístico (para crear una forma nueva de cooperación).

Interacción social

Descripción

La capacidad para participar de forma eficaz y con un enfoque hacia los objetivos marcados con las demás personas en el lugar de trabajo o estudio, p.e. con compañeros, colegas, consumidores, clientes y pacientes.

Etiqueta alternativa

Interacciones sociales

Habilidades/competencias más amplias

Habilidades/competencias transversales

Habilidades/competencias más reducidas

Impartir órdenes a los demás

Empleo de técnicas interrogatorias

Uso del lenguaje corporal

Demostrar competencia intercultural

Persuadir a los demás

Dirigirse al público

Trabajar en equipo

Poder alcanzar un compromiso

Apoyar a los compañeros

Aconsejar a los demás

Dar parte

Aceptar la crítica constructiva

Motivar a los demás

Interactuar con los demás

Liderar a los demás

URL

<http://data.europa.eu/esco/skill/8f18f987-33e2-4228-9efb-65de25d03330>

En particular entre los trabajadores de baja cualificación, reconocer el conocimiento adquirido de forma no formal e informal puede representar el primer paso a favor de la visibilidad de las competencias existentes, demostrando que el reconocimiento formal es posible si éstas se vinculan a títulos de formación. Además, se puede reforzar la confianza del trabajador en sí mismo y la motivación, dado que un gran número de aspirantes de baja cualificación muchas veces no son ni siquiera conscientes de cuánto conocimiento y de cuántas habilidades disponen, ni del hecho de que dicho conocimiento juega también un papel en la adquisición de títulos de formación o cuando se reconoce.

Basada en la experiencia adquirida por los grupos de interés:

“Una de nuestras prioridades es aconsejar a la gente poco cualificada, en todas las franjas de edad. En cuanto a la automatización, nuestros clientes mayores en particular tienen mucho miedo a ser “desplazados por motivos racionales” o el no poder encontrar ningún tipo de empleo (sobre todo en el sector artesanal). Durante nuestras sesiones de orientación, para nosotros es importante compensar dicha dramatización y mostrar perspectivas a nuestros clientes en la medida de sus posibilidades. Por tanto, es más importante que nunca visibilizar las competencias existentes”.

“Animamos a nuestros clientes a que se tomen en serio sus propias “competencias digitales”, las cuales están presentes en su vida cotidiana, p.e. el teléfono móvil inteligente de hecho actúa como un ordenador pequeño, permitiéndote utilizar un sistema informático relacionado con un puesto de trabajo. Se trata más de aplacar sus miedos y de darles apoyo. Por contra, lógicamente, se necesitan empresarios valientes que confíen en las personas menos cualificadas y que estén preparados para invertir en su formación adicional.”

“Se espera que las ofensivas recientemente lanzadas en el campo de la digitalización en Austria generarán más recursos para la formación y cursos de educación continua en el futuro. Ahora mismo existe una gran cantidad de personas interesadas, pero pocos proveedores de bajo coste (o que prestan su servicio gratis), con lo cual hay que cerrar la brecha.”

“Ciertamente, la digitalización es un tema puntero, pero tenemos un asunto entre manos aún más grande cuando trabajamos con refugiados de varios países del mundo: la competencia lingüística. Si no se tiene un dominio del idioma alemán, seguirá siendo muy difícil que éstos consigan un posicionamiento sostenible dentro del mercado laboral austriaco. A medida que los puestos disponibles para trabajadores no formados van menguando, las habilidades lingüísticas, sin olvidar muchas otras habilidades, van adquiriendo más importancia. Una consecuencia positiva de la digitalización es que existe, por ejemplo, una oferta de aplicaciones para el aprendizaje de idiomas que funcionan bien a bajo coste y que podemos recomendar a nuestros clientes. Al margen del aspecto lingüístico, es importante que los refugiados refuercen estas habilidades a varios niveles. La visibilización de competencias ya adquiridas es un buen comienzo.-

“Sinceramente, para nosotros los orientadores a veces es también difícil comprender los perfiles de trabajo con un alto nivel técnico, y explicarlos a nuestros clientes. La digitalización también tiene un impacto en nuestras propias competencias. La formación complementaria realizada de forma regular también ha adquirido mucha más importancia en nuestro campo de actuación. Además, estamos continuamente trabajando con nuevas herramientas a nivel interno y tenemos que adaptarnos a muchísimos cambios.”



“Mis mejores empleados ya tienen una edad avanzada y nunca han tenido que manejar ordenadores o máquinas complejas. Es muy difícil que la gente no se cohíba al trabajar con un sistema nuevo. Afortunadamente, operamos en un sector de nicho donde la aptitud artesanal es más importante: gestionamos muchos encargos y pedidos especiales de clientes a quienes no les importa pagar un buen precio a cambio de recibir nuestros servicios. Mi equipo no serviría para la producción en masa.”

Basada en la experiencia adquirida por los empresarios:

“El el negocio hotelero que desarrollamos, a la plantilla contratada en recepción se les exige continuamente aprender nuevos sistemas y programas. Es importante tener la capacidad de usar varias plataformas de reservas, impulsar el marketing a través de las redes sociales o ser capaz de utilizar el CMS para la página web principal. Asimismo, existen programas internos para comprobar la disponibilidad de habitaciones, acceder al sistema contable, así como una herramienta para la asignación de personal, el sistema de orden, hasta llegar al sistema para cerrar la caja en el bar y la contabilización. Personalmente, como un hotelero familiarizado con la tecnología, no me resulta difícil gestionar estas necesidades. Pero, de hecho, ya supone una carga considerable y a veces seguramente no demuestro la suficiente paciencia con mis trabajadores.”

“Como propietario de una agencia de diseño gráfico, ahora mismo dedico aproximadamente un tercio de mi jornada laboral familiarizándome con los nuevos sistemas, programas y aplicaciones. Los avances que surgen- sobre todo en el campo de la producción cinematográfica y el desarrollo de páginas web- se producen de forma tan rápida que incluso yo a veces tengo dudas existenciales. Otro asunto importante para nosotros es la seguridad de la información y la protección de datos, que he relegado a expertos externos, dado que no tengo la capacidad de formar a mis empleados en tantos campos distintos. A la hora de contratar nuevos empleados, una de mis prioridades es la competencia digital. Es una lástima tener de decir esto, porque una empresa creativa debería de enfocarse hacia la creatividad de los candidatos a un puesto, pero la vida cotidiana de hoy en día es muy distinta..”

“Cuando contemplo mi carrera profesional de los últimos 20 años como director gerente, me doy cuenta de lo mucho que la digitalización ha cambiado mi día a día: anteriormente, el enfoque claramente se dirigía a las negociaciones individuales con los clientes. Tenía que esperar un par de días para que los documentos solicitados llegaran por correo (todavía no existía la firma digital), etc. Hoy en día, el contacto personal que tengo con los clientes es mucho más reducido, dado que el proceso entero se gestiona a veces por sistemas altamente especializados y mediante herramientas de colaboración. El lado positivo de lo anterior es que ahora trabajamos de forma mucho más eficiente y en términos globales la jornada laboral es más corta, dado que se ahorra mucho tiempo en desplazamientos. A la hora de contratar a nuevos empleados, una buena competencia digital es necesaria. Sin embargo, dado el grado de especialización de nuestros sistemas, se requiere formación para los empleados de todas formas. Es muy improbable que un candidato haya trabajado con los mismos programas anteriormente.”



“En el campo de la medicina, la importancia de la digitalización está aumentando. Debido a la normativa estricta sobre protección de datos, se requiere muchísimo cuidado para no cometer ningún error en la transmisión de información sobre un paciente en concreto, para así cumplir en términos generales con la normativa sobre protección de datos, y diseñar la documentación de tal forma que se respetan los derechos del paciente. En este escenario, incluso la citación de los pacientes se ha convertido en una tarea difícil. Nosotros, como empresa pequeña, adquirimos soluciones para la base de datos listas para su uso y organizamos sesiones de formación interna. A la hora de contratar nuevos empleados, el ser humano sigue siendo lo más importante.”

Basada en la experiencia adquirida por el cliente:

“Me saqué el título europeo de habilidades digitales (European Computer Driving Licence) y conseguí un empleo. Por desgracia, tuve que marcharme al cabo de solo 3 semanas, porque mi jefe dijo que trabajaba demasiado lento. Naturalmente, sigo practicando en casa, pero solo puedes realmente aprender el manejo de los varios programas y cómo cumplir los requisitos de cada empresa concreta en el lugar de trabajo.”

“Ahora que tengo veintitantos años, es muy importante para mí invertir más en mi educación para asegurarme varios pilares en los que apoyarme. Todo el mundo dice que las demandas del mundo laboral se están volviendo cada vez más complejas, pero esto puede ser fascinante. La diferencia seguramente reside en que uno ya no puede depender únicamente de la formación profesional. Quiero ser lo más flexible posible y probar cosas nuevas.”

"Dado mi poco interés por la informática, desde siempre, me ha resultado realmente difícil encontrar un nuevo trabajo. Como auxiliar de geriatría, normalmente dedicaba mi tiempo al paciente, salvo algunas reuniones de equipo y alguna documentación. Hoy en día, me parece que los distintos programas informáticos que se utilizan para la documentación tienen más importancia que las personas en sí mismas. También se habla mucho menos dentro del equipo que antes. Los requisitos técnicos también tienen sus desventajas."

"Los perfiles laborales a veces suenan muy complicados. A veces tengo la sensación de que solo se demandan expertos técnicos de grado superior. A menudo me sentía muy perdido. Entonces, mi orientador me enseñó cómo "descifrar" estos mismos perfiles laborales. Con la ayuda de buscadores y un poco de investigación, se puede descubrir rápidamente lo que se encuentra realmente detrás de algunos términos técnicos. Muchas veces se trata de cosas muy sencillas o de términos que se refieren al manejo de programas informáticos muy concretos, en cuyo caso incluyo en mi carta de presentación que estoy disponible para aprender la informática necesaria. También enumero mis habilidades personales."

Las actividades informales o no formales, según se identifican por:

LOS ORIENTADORES	
Actividades de formación para orientadores	Muchos de los orientadores han indicado que una prioridad para ellos es estar al día, tanto en relación como las nuevas exigencias técnicas, los perfiles de trabajo emergentes totalmente nuevos como las necesidades asociadas de sus clientes.
Un registro más preciso de las competencias informales y no formales, ofreciendo visibilidad	<p>Se critica el hecho de que los títulos adquiridos en la enseñanza reglada todavía tienen mucho peso en Austria. Incluso aquellas personas que ya han desempeñado una profesión durante muchos años y han acumulado mucha experiencia práctica deberán realizar una formación profesional reglada- por lo menos en gran medida- para poder obtener un certificado oficial. En el mundo laboral de hoy, en continuo cambio, esto a veces es difícil de conseguir.</p> <p>Muchos orientadores piensan que el sistema educativo es demasiado rígido y no se adapta adecuadamente a la situación práctica existente.</p> <p>La situación es especialmente difícil para las personas poco cualificadas que a menudo se sienten sobrecargadas, tanto por las exigencias estrictas del sistema educativo como por el alto nivel demandado por las empresas.</p>
Se demanda un reconocimiento reglado de competencias no formales e informales	Austria solo se encuentra en una fase inicial del proceso de reconocimiento en estos temas. Los asesores entrevistados esperan que se produzca una mayor actividad política y que pronto se consiga un marco vinculante. En este punto, también recalcan que las personas poco cualificadas se encuentran particularmente afectadas. Dicha "falta de reconocimiento" de competencias (p.e. títulos y certificados completados en el extranjero) a veces aboca a los candidatos correspondientes a una relación laboral precaria. A menos que tengan el coraje de seguir adelante, es muy difícil que los clientes mejoren su situación.

LOS EMPRESARIOS

Exigen más flexibilidad por parte de todos los interesados.

En los tiempo actuales, en constante movimiento, muchos de los cambios están dirigidos al empresario. Sin embargo, una consecuencia de esto es que se nos exige cumplir con unos criterios legales que a menudo ya no están en vigor (p.e. la ley laboral en Austria es una de las más complejas de Europa, muchos de los requisitos previsto en la Ley de Licencias Comerciales están tan desfasados que ya no tienen sentido, etc.). Muchos de los pilares del derecho necesitan una revisión urgente para poder responder a la flexibilidad que cada vez se demanda más en el mercado y por parte del empleado. El reconocimiento oficial de competencias no formales e informales ayudaría tremendamente al empresario contratar a la plantilla de forma más ágil.

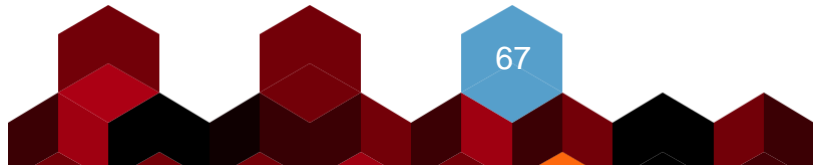
La participación en medidas dirigidas a la enseñanza superior con respecto a la digitalización

Los empresarios a menudo se ven sobrepasados por muchos de estos nuevos requisitos. A muchos les gustaría participar en actividades dirigidas a la enseñanza superior, de forma personal, o poder aprovechar los servicios de asesoramiento a su favor. Muchos están dispuestos a invertir en la formación superior de sus empleados. También es necesario tener la posibilidad de contratar la plantilla adecuada sin tener que presentar un título oficial de formación. Desde el punto de vista empresarial, los títulos formales no siempre son lo más importante. Muchos orientadores perciben el sistema educativo como demasiado rígido e incapaz de adaptarse lo suficiente a la situación práctica

Buscamos empleados que tengan sentido común

existente.

Los títulos obtenidos en la enseñanza reglada y la competencia profesional pueden tener su importancia. Muchos empresarios han recalado que existe una competencia clave que es incluso más vital: el sentido común, es decir, la capacidad de pensar por uno mismo un mundo laboral en constante cambio. En relación con esta competencia en concreto, una encuesta sobre las habilidades personales y las competencias sociales sería de gran ayuda para poder localizar a la persona adecuada.



USUARIOS DEL SERVICIO

<p>La formación superior se considera importante</p>	<p>Muchos clientes han señalado la importancia de recibir una formación superior. He aquí un ejemplo claro: “Durante mis conversaciones con el orientador profesional, me di cuenta de que tengo que ser abierta y ofrecer flexibilidad en el mundo laboral actual, en continuo cambio. Mi intención es obtener un título oficial y luego completar una enseñanza adicional. Por desgracia, muchas de las actividades que a mí me interesan no gozan de reconocimiento formal. Espero que el empresario sepa también apreciar mis competencias no formales”.</p>
<p>Es importante no desanimarse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores más mayores se están dando cuenta de que no pueden aprender todo lo que se encuentra disponible en relación con la digitalización. • Los trabajadores poco cualificados están luchando por conseguir un empleo a más largo plazo y abandonar una situación a veces precaria • Los refugiados se encuentran en una situación especialmente difícil porque no suelen tener una residencia fija y dependen de las decisiones adoptadas por los políticos. <p>Lo anterior son solo tres ejemplos de personas para quienes el reconocimiento de sus competencias- adquiridas en su día a día- sería especialmente importante. Algunos orientadores han resaltado que en estos casos se trata más de prestar apoyo y abrir los ojos a nuevas perspectivas.</p>
<p>Se recurre al empresario para generar oportunidades</p>	<p>El ejemplo anterior se corresponde con un cliente joven que había conseguido el certificado de habilidades digitales (computer driving licence), pero que trabajaba a un ritmo “demasiado lento” y fue despedida tras el primer mes. Probablemente constituye la mejor forma para describir el mundo laboral actual, cada vez más cambiante. Creemos que es importante recalcar en este punto que hay que ofrecer una oportunidad razonable al trabajador (en este caso, un poco más de tiempo).</p>

Actividades de aprendizaje informal y no formal dirigidas a:

Los orientadores educativos

- para animar a sus clientes, adquiriendo conciencia de sus fortalezas,
- para encontrar un perfil de trabajo adecuado basado en competencias informales y no formales,
- y a lo mejor, en el proceso, ofrecer al cliente unas perspectivas profesionales totalmente nuevas.

Es importante identificar aquellas competencias que faltan, para poder determinar el siguiente paso en materia de educación y formación de forma más precisa.

Empresarios

- mejorar su valoración de la idoneidad del candidato,
- ampliar el perfil laboral/área de trabajo a través de las competencias informales y no formales,
- y establecer actividades de desarrollo a largo plazo con sus empleados.

El registro holístico de las competencias de la plantilla facilita la planificación de los campos de aplicación y posibilidades de desarrollo complementario.

Clientes (usuarios del servicio)

- poder ampliar su expediente reglado a través de competencias informales y no formales, para así
- poder redactar su currículum de manera comprensible, y
- planificar su formación y necesidades de educación superior de forma más holística, también teniendo en cuenta sus habilidades sociales.

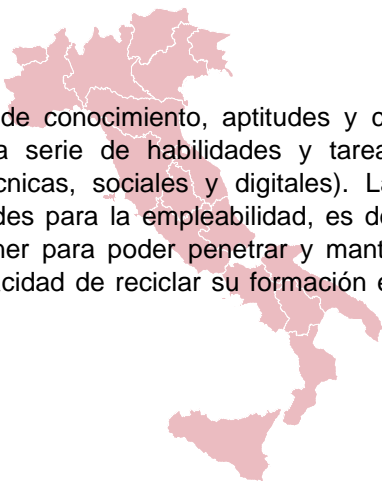
El ser capaz de identificar claramente las competencias individuales de cada uno, al margen de la formación reglada, es importante para la búsqueda de una relación laboral sostenible que beneficie a ambas partes.

Por tanto, las habilidades metodológicas, sociales y personales están adquiriendo más importancia que nunca, para todos los participantes.



En Italia

Existe una alta demanda de conocimiento, aptitudes y competencias, con una composición distinta en la serie de habilidades y tareas que se exigen del trabajador (habilidades técnicas, sociales y digitales). La formación tendrá la misión de facilitar habilidades para la empleabilidad, es decir, las características que una persona debe tener para poder penetrar y mantenerse en el mercado laboral, con acceso y capacidad de reciclar su formación en el mundo actual, en constante cambio.





La digitalización de muchos procesos de producción y desembolso, incluyendo también la toma de decisiones, en retrospectiva, es una de las macro tendencias que se encuentran remodelando literalmente no solo el panorama del mundo laboral si no de la misma sociedad (y por tanto del consumidor y las instituciones que dirigen y regulan el mercado). Este vínculo entre la empresa y el consumidor se vuelve cada vez más estrecho en un mundo digital; los clientes no digitalizados últimamente ralentizan el proceso de digitalización empresarial.

La transformación progresiva de la economía en actividad terciaria ha situado al sector servicios en el epicentro; dicho sector anteriormente se trataba como complementario a la fabricación con un nivel de innovación bajo, pero hoy sin embargo es el campo donde la economía adquiere velocidad y se expande.

El mundo de la informática, la logística y el transporte, el sector de medios, el estado del bienestar (desde la sanidad hasta la calidad de vida), son todos ejemplos de los sectores asociados al denominado "sector terciario innovador", donde tiene lugar una gran parte de la innovación y donde cada vez más se exigen habilidades más sofisticadas y puestas al día.

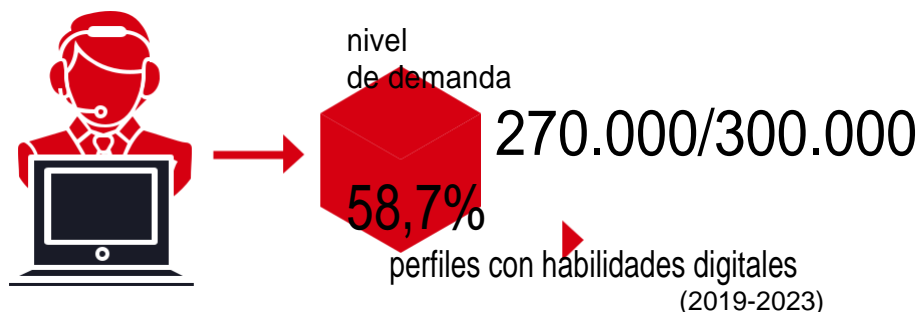
Decoración de flechas de colores: una flecha roja, una flecha azul y una flecha roja.

La competencia que registra la tasa más alta de demanda empresarial está asociada con las habilidades digitales de nivel básico, tales como el uso de la tecnología de internet y la capacidad para manejar herramientas visuales y de comunicación multimedia; lo anterior se demanda a un 58,7% de todas las candidaturas recibidas.

El total de entradas de candidatos con habilidades digitales aumenta a 270.000 / 300.000 en el periodo 2019-2023.

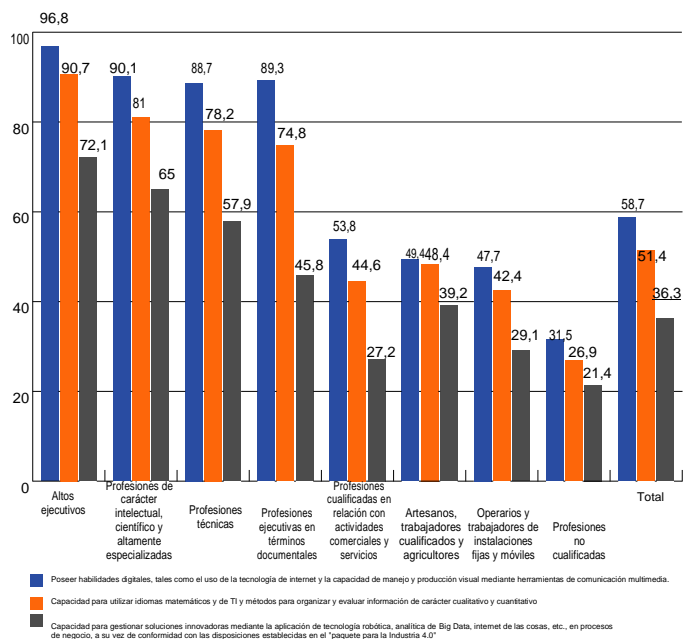
Las áreas de negocio donde se espera utilizar un nivel más alto de habilidades digitales son, precisamente, aquellas que están más afectadas por el cambio tecnológico, concretamente las TI y sistemas de información, el diseño, la investigación y el desarrollo y los sistemas de control de calidad.

LA COMPETENCIA CON EL MAYOR REGISTRO DE DEMANDA EMPRESARIAL



Existe mayor demanda de competencias digitales dentro de los grupos profesionales “superiores” (las denominadas habilidades de carácter superior): directores, especialistas, técnicos. Sin embargo, se hace constar que existen algunos perfiles profesionales concretos donde, a pesar de pertenecer a los grupos profesionales “inferiores” (artesanos, trabajadores especializados; operarios de fábrica y maquinistas), las empresas exigen un nivel superior de competencias digitales.

Esquema 1. Demanda de habilidades sociales



A continuación, se facilitan algunos datos extraídos de la encuesta realizada por Excelsior System sobre las necesidades laborales en relación con las habilidades respetuosas con el medio ambiente y de carácter digital, por sector, durante el periodo 2019-2023:

- Se espera que entre 518.000 y 576.000 contrataciones se formalicen entre el 2019 y 2023, con habilidades relacionadas con el medio ambiente y la economía circular.
- La necesidad de preparar a la plantilla para que sea capaz de explotar el progreso desarrollado en el sector de la ecoeficiencia, generando un mayor nivel de sensibilidad, optimizar el uso de la materia prima (ahorro, menos residuos, reciclaje, mayor uso de energías renovables).
- Se trata de encontrar nuevos perfiles (expertos en gestión energética, químicos ecológicos, expertos en marketing ecológico, gestión de residuos, instalador de plantas de bajo impacto, etc.), de forma transversal, relacionados tanto con las profesiones y especialistas altamente cualificados, profesionales técnicos y empleados, así como comerciales y empleados del sector servicios/turismo, trabajadores sociales, operarios y artesanos.

74

- La posición adoptada respecto al ahorro energético y la sostenibilidad medioambiental: Es la habilidad más solicitada después de las destrezas sociales. Se demanda en un 80% de las profesiones incluso en un 73% entre aquellas poco cualificadas, basado en cifras no relacionadas con temas medioambientales. Desde la producción hasta los técnicos en la manipulación de alimentos (relevante para el 77%), incluyendo otras profesiones, técnicos mecánicos (64%), instaladores eléctricos (56%), servicios (sobre todo en turismo, comercio y servicios avanzados), etc.

ALGUNOS DATOS EXTRAÍDOS DE LA ENCUESTA DE EMPLEO REALIZADA POR EXCELSIOR SYSTEM



Un 25% adicional de las necesidades laborales se encuentran concentradas en cinco sectores:

- Salud y bienestar (junto con habilidades específicas, de carácter relacional y organizativo, relacionadas con el cuidado personal, así como nuevos campos en la medicina).
- Educación y cultura, innovación en los sistemas y procesos educativos, aprendizaje vitalicio, enseñanza a distancia.
- Mecatrónica y robótica, automatización y técnicos de sistemas mecatrónicos, técnicos de robots industriales, diseñadores y máquinas bajo control numérico. Industria 4.0, grandes empresas, pero también PYMES.
- Movilidad y logística, cambios en los modelos de adquisición y consumo como consecuencia de las plataformas online, trabajadores en el sector logístico, de almacenaje, jefes de área, conductores de mercancía pesada...
- Energía, técnicos relacionados con la generación de electricidad, el control químico, el reciclaje y tratamiento de residuos, el agua, empresas de servicios públicos.

Datos precisos de contratación para los solicitantes con diploma:

Se ha registrado una oferta media anual de 435.000 licenciados, contra una demanda de entre 270.000 y 258.000.

Esta situación se ve agravada por la oferta de muchos licenciados que buscan empleo (1.241.000 en 2017).

OFERTA MEDIA ANUAL CONTRA DEMANDA



435.000
licenciados por año

258.000/270.000
demanda

Estas son las habilidades que más solicitan las empresas en 2019, según una encuesta reciente de LinkedIn:

1. **Creatividad:** esta habilidad se requiere muy habitualmente de los candidatos ya que actúa como base de la innovación.

En nuestra sociedad actual, la empresa necesita poder reinventarse lo máximo posible, y el empleado creativo puede contribuir de forma valiosa.

2. **Trabajo en equipo:** la capacidad de trabajar en equipo se vincula a las habilidades relacionales de una persona y es particularmente importante en las empresas, donde muchas veces se exige el trabajo grupal.

Además, el tener buenas habilidades relacionales también permite crear un buen vínculo con el cliente y la coordinación con los demás, generando un entorno de trabajo saludable y libre de tensiones.

3. **Gestión del tiempo:** gestionar el tiempo para la ejecución en plazo, identificar las metas y alcanzarlas de forma eficaz y efectiva, organizar actividades en la agenda, pero también saber cómo majear el estrés, sin jamás perder el control, incluso en las situaciones más difíciles.



Este tipo de habilidades son las más solicitadas al contratar a un posible empleado, también porque vivimos en tiempos acelerados y a veces la ralentización no es posible.

4. **Resolución de problemas:** Es sin duda una de las habilidades más solicitadas del empleado ideal porque implica la capacidad para analizar y comprender diversas situaciones y así encontrar la solución óptima.

Básicamente, esta característica conlleva una actitud proactiva y enfocada a encontrar una solución, permitiendo gestionar todo tipo de problemas o situaciones.

5. **Flexibilidad:** permite adaptarse fácilmente al entorno laboral, afrontando nuevas situaciones sin ansiedad ni estrés y sabiendo cómo sacarle el máximo partido a la situación.

El ser flexible no significa que uno no exprese sus necesidades o la sumisión, sino que implica la capacidad de siempre actuar de la mejor forma posible ante cualquier situación y llevar a cabo varias tareas con la misma precisión y habilidad.

6. **Motivación:** es otra de las habilidades que se ha convertido en fundamental en un entorno laboral; somos conscientes de que hacer algo con compromiso y pasión o hacerlo de forma obligada genera una gran disparidad en términos de calidad.

El estar motivado, por tanto, puede ser una buena razón para que una empresa te contrate a ti en lugar de otro candidato.

De hecho, tu contratación conlleva un compromiso con tu profesión, a quien realmente le importa el éxito laboral.

7. **Persuasión:** especialmente en el sector comercial, las empresas prefieren candidatos que sean capaces de persuadir a los demás, y convertirse en auténticos líderes de opinión.

Sobre la región de Cerdeña

Al contrario de lo que ocurría antes, el historial de desarrollo en la región de Cerdeña no solo afecta campos de innovación “vertical”, relacionados con sectores concretos, pero también “campos de especialidad” y tecnologías que tienden a converger e integrarse en varias zonas, en las que Cerdeña tiene mejores posibilidades para desarrollar productos y/o servicios innovadores, incluso si éstos se colocan en nichos de mercado específicos.

Las áreas que han demostrado tener el potencial más alto para la innovación competitiva son las relacionadas con la biomedicina, TIC, alimentación agrícola, el

sector aeroespacial, el turismo y el patrimonio cultural, redes inteligentes para la gestión energética eficiente.

A continuación, se muestran los resultados de una encuesta sobre las necesidades de las empresas en Cerdeña, realizada en 2019 por CIOFS-FP Sardinia.

RESPUESTAS	Alimentación y agricultura	Artesanía tradicional y artística	Ti y Telecom	Tratamiento de madera	Servicios personales	Servicios y consultoría	Textil	Turismo	Total
Trabajo comunicativo y grupal	35%	23%	31%	52%	69%	35%	15%	34%	36%
Organización y de gestión	30%	29%	27%	45%	19%	59%	17%	20%	32%
Idiomas	9%	16%	60%	0%	11%	33%	6%	70%	30%
Ti y telemático	12%	19%	6%	6%	26%	29%	15%	37%	21%
Marketing y conocimiento del mercado	14%	23%	44%	3%	4%	11%	8%	19%	16%
Comercial en general	16%	16%	21%	0%	0%	35%	35%	35%	35%
Administrativo y contable	7%	10%	15%	0%	2%	6%	6%	8%	7%
Otras habilidades	0%	0%	2%	0%	4%	0%	0%	0%	1%
Ninguna	27%	23%	6%	26%	11%	5%	29%	10%	16%
NS/NC	0%	0%	0%	3%	2%	0%	21%	1%	3%

La iniciativa para promocionar el desarrollo de una “Economía Verde y Azul” se dirige a las actividades integrales, que ayudan a crear empleo en sectores con potencial de crecimiento y desarrollo, activando sinergias entre las políticas locales de desarrollo y las de formación y empleo, con la participación directa de las realidades económicas y sociales del territorio (p.e. negocios, asociaciones empresariales y laborales, grupos de acción local), junto con agentes fundamentales para la formación profesional, esencialmente las agencias de formación.

La iniciativa comprende las siguientes áreas de acción:

1. TIC;
2. Redes inteligentes para la gestión energética inteligente;
3. Química verde;
4. Bioconstrucción;
5. Agricultura
6. Turismo y patrimonio cultural y ecológico;
7. Industria aeroespacial

Basado en la experiencia adquirida por los orientadores:

“Anteriormente, la intermediación se realizaba a través de canales tradicionales de contratación; hoy en día el proceso de selección se hace online, con lo cual los operadores también tienen que trabajar con plataformas intermediarias.”

“La transformación de lo digital también ha tenido un impacto en la búsqueda de empleo: hoy en día se utiliza más el canal online de bolsa de empleo, con la web actuando como intermediario. Los operadores promueven y enseñan a los usuarios a utilizar las webs y plataformas de trabajo online, y usar apps específicas. En concreto, los inmigrantes que buscan un empleo se han educado en este medio, que a menudo desconocen.”

“La forma en la que se busca trabajo en la web ha tenido un impacto positivo entre los jóvenes.”

Según los orientadores y formadores/tutores de Formación Profesional (VET) sería importante medir el aprendizaje de habilidades sociales de forma individual y estructurada, para así facilitar indicadores comunes y observables para identificar las habilidades sociales que tiene el usuario y en qué medida. De acuerdo con la percepción de los orientadores, que tienen una visión amplia y entran en contacto con muchos tipos de usuarios, el mercado laboral se diferencia por objetivo: existe un mercado laboral para los perfiles altos y otro para los bajos. Los perfiles altos, como los licenciados, están más preparados para manejar el cambio digital porque han podido utilizar la tecnología durante sus estudios.

Para los perfiles bajos, por otra parte, existe una necesidad urgente de adquirir habilidades relacionadas con la tecnología para no verse fuera del mercado laboral; según los entrevistados, el mundo escolar y de formación profesional no siempre está preparado para cerrar esta brecha.

La población más joven y con menos experiencia laboral, y aquella mayor o joven, pero con experiencia laboral, dentro de la franja de edad 25-40 años, no tienen problema en utilizar la web y las diferentes plataformas disponibles cuando solicitan y buscan empleo, pero piensan que las aplicaciones online son menos eficaces que presentarse en persona.

La situación cambia entre los usuarios adultos (45-60 años), que se están reincorporando al mundo laboral y no están familiarizados con las nuevas tecnologías; de hecho, este grupo piensa que las aplicaciones online son una pérdida de tiempo y que solicitar un puesto en persona es mucho más eficaz.

En relación con la automatización en el lugar de trabajo, los formadores constantemente necesitan utilizar la tecnología, a través de LIM, proyectores, videos y presentaciones en PowerPoint, como herramientas que sirven para mantener la atención del alumno, ya que el alumnado es hoy más difícil de gestionar porque no está estimulado por las clases frontales tradicionales que se impartían antes.

En Cerdeña se ha identificado a menudo que los usuarios adultos tienen una percepción del trabajo y de las tareas a desarrollar que no se corresponde con la realidad: no piensan que sea necesario dominar la tecnología, porque se resisten a la innovación tecnológica que está afectando todas las profesiones cada vez más.

Basado en la experiencia de los empleadores:

"La automatización también se ha incrementado en el sector turismo: se usa software para gestionar la planificación; los canales importantes con los que vendes la organización y mantienes el contacto con el cliente son de carácter social: fb, twitter, instagram".

"En el sector de la estética y el catering, se requiere principalmente el poder comunicarse, relacionarse y gestionar al cliente. El lado técnico se deja a un lado, ya que se puede aprender en el día a día del trabajo, y se presta una mayor importancia a las habilidades relacionales del empleado."

"El identificar y medir las habilidades sociales es importante para incrementar la sensación de logro entre los solicitantes de empleo: de hecho, si una persona es consciente de las habilidades sociales que tiene, se incrementa la sensación de logro, y esto afecta su búsqueda de empleo, porque el camino de la orientación y acompañamiento se vuelve más eficaz. De hecho, al identificar las habilidades sociales del candidato y cómo tienen que mejorar se puede diseñar un plan personalizado dirigido a la búsqueda de empleo y una mejora en la brecha de habilidades."

Hoy en día se le da mucha importancia al clima laboral: se ha demostrado que un entorno laboral saludable y positivo conlleva un incremento en la productividad. Algunas empresas todavía carecen de herramientas TI, las cuales no se perciben como una forma de solucionar problemas pero como algo difícil a evitar. Si hay resistencia al cambio, se ralentiza la modernización.

Los empleadores reconocen que sería valioso poder medir el aprendizaje no formal e informal, identificando las habilidades sociales adquiridas/implementadas. Esto es particularmente importante en la primera fase de la contratación, y piensan que es importante observar y apoyar a los empleados dentro de la empresa para poder demostrar lo que se declaró en la fase de selección.

Al gestionar sus actividades de formación, el CIOF-FP Sardinia exige completar un examen sobre la valoración inicial y final para cada módulo del curso. Dicha valoración incluye tanto el ámbito de los contenidos de aprendizaje como la valoración de recursos personales: compromiso/motivación, colaboración/cooperación, gestión de relaciones interpersonales, uso de estrategias para la resolución de problemas, gestión del tiempo, autonomía, creatividad.

No existen indicadores comunes concretos que permitan una medición objetiva de las habilidades sociales. Aunque las observaciones se pueden incluir dentro de una red, los datos son subjetivos porque dependen de la habilidad de los profesores o formadores para observar e imaginar las habilidades sociales que ha adquirido el alumno.

Basado en la experiencia adquirida por los usuarios:




Los usuarios entre 40 y 60 años, quienes ya han trabajado utilizando la tecnología exigida, no tienen gran dificultad en la adaptación porque se sienten parte del cambio, crecieron durante esta transformación, y a menudo han sido acompañados en el proceso con soporte empresarial (p.e. formación en la empresa); han indicado que al ser aún jóvenes durante el cambio no lo han padecido tanto como la gente que se ha enfrentado a la automatización en edad avanzada. Por el contrario, son conscientes de que la innovación es necesaria porque al haber experimentado la fase de cambio están capacitados para estar al día con dicha necesidad laboral.

Los usuarios tienen claro que aun en contextos no formales/informales, se aprenden/implementan ciertas habilidades sociales, haciéndoles más conscientes de las que ya tienen, para así poder ejecutarlas en distintos contextos laborales, sintiéndose más eficaces a la hora de introducirse en el mundo laboral.





Por tanto, es importante que las personas tengan buenas habilidades relacionales, y que sean conscientes de sus propios estilos de comunicación, sabiendo cómo gestionar los conflictos. Como consecuencia, es importante identificar las habilidades relacionales que tienen las personas, promoverlas cuando sean necesarias a nivel profesional, y orientar al candidato a profesiones que se correspondan con su nivel de habilidades relacionales.

Sobre la región de Apulia

En Taranto, se evidenció que las áreas de trabajo que han sufrido los cambios más recientes en Italia son sin duda las más expuestas a la automatización y la digitalización:

-  para profesores/formadores: impresión 3D,
-  para estudiantes: audiovisual, videojuegos y deporte,
-  para los centros educativos: servicios personales y transporte.

La digitalización y la automatización tendrá un impacto rápido y radical, por lo que cada vez será más necesario facilitar el aprendizaje continuo dentro de la empresa, tanto de tipo técnico y/o de reciclaje en relación con la tecnología como y sobre todo de tipo cognitivo/motivacional, enfocado a la identificación de habilidades transversales, incluyendo lo siguiente:

-  flexibilidad
-  resiliencia
-  creatividad
-  tenacidad

Si las empresas se resisten al cambio, o bien se adaptan o están abocadas a extinguirse. Los recursos humanos deben prestar atención y captar nuevos retos internacionales (basta con pensar que desde el 2000 hasta el día de hoy, solo 4.100 empresas de 9.700 subsisten en el sector textil- fundamentalmente eran pequeñas empresas familiares que no han sabido afrontar el cambio).

Los sectores que se encuentran en grave riesgo de extinción son sobre todo las vinculadas a la tradición artesanal, donde la incorporación de maquinaria cada vez más sofisticada facilita la sustitución de gran parte de la mano de obra, particularmente para aquellos trabajadores y empleados que hasta ahora desarrollaban tareas relativamente sencillas.

La digitalización del trabajo inevitablemente implica reducir el número de tareas más repetitivas, debido al proceso de innovación y la sustitución por maquinaria o programadas, pero puede a su vez incrementar las tareas menos relacionadas con cadenas de producción, debido a la innovación del producto.

Antes de digitalizar un proceso de producción, por tanto, es necesario poner en valor los estadios anteriores a la ejecución, sobre todo los más creativos, y aquellos post-ejecución, relacionados con la logística de distribución, estrategias de venta, calidad del servicio posventa y la atención al cliente.

La comunicación y personalización de bienes y servicios, en un escenario caracterizado por un alto nivel de digitalización, jugará a su vez un papel fundamental gracias a la recogida de datos sobre la respuesta del cliente a la oferta y al servicio, cada vez más a través de plataformas internas de la empresa.

La incorporación masiva de lo digital también debe provocar un análisis de la interrupción en la relación entre trabajador y empleador. Las experiencias digitales que han cosechado más éxito (Google, Facebook, Instagram) muestran una estructura de producción basada casi de forma homogénea en una alta fragmentación y reparto del trabajo.

En un contexto de producción altamente digitalizado, la relación entre el productor y el cliente no puede terminar con la entrega del producto; por contra, es entonces donde comienza una relación más duradera, donde el beneficiario de los servicios forma parte del proceso post-producción.

El riesgo realmente consiste en elegir un curso de formación hoy pero no ser capaz de poner en práctica las habilidades adquiridas el día de mañana debido al alto índice de volatilidad profesional, como consecuencia del marco tecnológico. Administrador de medios sociales, anfitrión Airbnb, influencer, productor de podcast y operador de drones, son solo algún ejemplo de puestos que no existían hace 10 años...



La digitalización y automatización como parte de la Cuarta Revolución Industrial está incitando a sobrepasar las fronteras que ya van desapareciendo entre el empleado y el autónomo: la “zona gris” de las relaciones con autónomos, aún habiendo modalidades más o menos típicas de heterodirección. El sector sigue en expansión, mientras que las últimas herramientas tecnológicas facilitan una disponibilidad perenne que a su vez borra la barrera entre la vida personal y profesional.

La producción en masa está dejando cada vez más espacio para la personalización masiva: ya no se ofrecen los mismos productos a todo el mundo, sino que todos están personalizados, son únicos y están hechos a medida. El enfoque sobre el cliente ha pasado por tanto a ser un tema central en las estrategias de mercado de las empresas, dirigiéndolas hacia lo que se denomina la “servificación”, es decir, superando la distinción entre industria y servicios. Así, se va formando una economía “a demanda” y “justo en el momento oportuno”, donde la competitividad de las empresas se mide en función de su capacidad para satisfacer íntegramente las necesidades del consumidor. La entera satisfacción del cliente ha obligado a las empresas a hacer grandes inversiones dirigidas a incrementar el nivel de especialización en las distintas áreas de producción.

Existen cinco retos estratégicos que deben ser afrontados y aceptados para que los cambios que se están produciendo en el mercado laboral se transformen en una oportunidad de mejora para todo el mundo, desde el trabajador hasta el empresario, por todo el sistema nacional:

1. **la lucha contra el trabajo no declarado**
2. **facilitar la entrada de los jóvenes al mercado de trabajo**
3. **responder al reto enfocado hacia la permanencia en el puesto: flexiseguridad y “bienestar formativo”**
4. **promocionar la formación**
5. **la colaboración entre los diversos grupos de interés en el sector público y en el privado, que forman la red de servicios laborales (incluyendo la digitalización y automatización de PES)**

¿Qué tipo de dificultades existen para los grupos de interés objeto del grupo de enfoque? Los empresarios encuentran difícil el adaptar a los cambios que surgen con motivo de las nuevas tecnologías, que requieren una investigación y una innovación de carácter continuo e inmediato;

Los consultores de formación son conscientes de las dificultades a las que se enfrentan las empresas en su búsqueda de trabajadores cualificados; **los estudiantes**, a pesar de su propensión hacia la innovación tecnológica como nativos digitales que son, temen al futuro y tienen miedo a no encontrar su sitio en el mercado laboral;

Los profesores reflejan las dificultades del alumnado y se sienten casi incapacitados para que depositen su confianza en el futuro.

Las entidades públicas son incapaces de encontrar soluciones adecuadas para ayudar a las empresas y a los trabajadores.

¿Qué les preocupa?

Los empresarios no encuentran los recursos humanos adecuados para cubrir las necesidades del negocio, tanto para la formación como las habilidades sociales, y piensan que los jóvenes en concreto no están dispuestos a sacrificarse para aprender un oficio.

Los consultores laborales se preocupan por ofrecer a las empresas soluciones adecuadas para gestionar el cambio.

Los orientadores son conscientes de los problemas que encuentran los solicitantes de empleo y quieren proponer soluciones e intervenciones que puedan sacar a la luz las habilidades sociales necesarias para incorporarse en el mundo laboral.

Los profesores se enfrentan a diario a las dudas del alumnado, y procuran darles fortaleza para hacer frente a los retos del futuro con una preparación didáctica adecuada.

Las entidades están preocupados por encontrar la financiación necesaria para promover la innovación tecnológica.

¿Cómo están gestionando estos temas en la actualidad?

Los empresarios se muestran más abiertos a la formación de personas ya contratadas en la empresa, pero también a otras modalidades de empleo/formación, tales como becas y prácticas, permitiendo que la empresa pueda conocer y formar a sus futuros trabajadores.

A los estudiantes les preocupa dominar los idiomas y las nuevas tecnologías para así poder realizar periodos de formación en el extranjero y prepararse adecuadamente para los retos del futuro.

Los profesores animan a los estudiantes a que estudien en otros países para mejorar sus habilidades técnicas y profesionales y desarrollar habilidades sociales.

Los centros educativos están cada vez más implicados en programas y acciones dirigidas a fomentar la contratación en las empresas, la formación de los jóvenes y el perfeccionamiento de los trabajadores. Sin embargo, muchas veces estas intervenciones son incapaces de resolver las dificultades del mercado laboral, ya que no tienen en cuenta las necesidades reales de las partes implicadas pero se guían más por necesidades políticas.

En relación con las habilidades sociales, éstas son las que distinguen a los candidatos apropiados de los que son ideales. Las habilidades prácticas y la inteligencia emocional no solo convierten a un candidato en ideal pero también le habilitan potencialmente para el papel que va a desempeñar.

En cuanto a las habilidades digitales, éstas no son solo necesarias en las profesiones TIC, pero en todos los trabajos y sectores; los índices máximos se han registrado en soporte y administración, y en la producción, el diseño, la investigación y el desarrollo, el área de marketing, y la gestión de los recursos humanos: el papel que desempeñan las habilidades digitales ha aumentado en todos los sectores con una incidencia media del 13,8%. Se ha registrado un 63% en las profesiones de especialista y un 41% en servicios.

Las competencias digitales exigidas se pueden clasificar de la siguiente forma:

- **aplicadas:** la capacidad de utilizar herramientas y software en procesos operativos y relacionados con la toma de decisiones;
- **técnicas TIC:** la capacidad para diseñar soluciones y plataformas tecnológicas;
- **básicas:** la capacidad para usar herramientas de TI en el día a día;
- **agentes de información:** la capacidad para utilizar herramientas de TI al intercambiar información y en las comunicaciones.

Este tipo de competencia digital cada vez más va acompañada de una solicitud de habilidades sociales o transversales, tales como:

- la resolución de problemas,
- la apertura al cambio,
- la creatividad y capacidad para trabajar en equipo.

Las siguientes profesiones y sectores son objeto de la transformación digital:

- **La industria mecánica**, donde más de una cuarta parte de las vacantes de empleo exige habilidades digitales (26%) en temas relacionados con la administración, gestión de trabajadores, investigación, promoción de páginas web e imagen;
- **La industria de la moda**, que está también registrando un alto nivel de vacantes. Aquí, las habilidades digitales se exigen para los perfiles más altos (en el 59% de los casos), y donde la transformación digital va desde la formación estructurada a las prácticas;

- **Detalles de la moda**, donde la búsqueda de habilidades digitales prevalece mediante contratos a tiempo parcial y sobre todo a través de la consultoría externa, donde las habilidades digitales pueden aportar a la realización del éxito, tales como la administración de sitios web de tiendas, redes sociales, ventas online y comercio electrónico;
- **El sector hotelero**, con cifras altas y numerosas vacantes, requiere grandes habilidades digitales. El sector opera cada vez más a través de plataformas online, incluso en la gestión de museos;
- **El sector público** donde la evolución digital está transformando a la administración local y a las empresas en hogares.

Los siguientes temas clave también tienen que cambiar en el mundo laboral:

- **Preparación *in situ*** – aumentar el peso de las prácticas en el lugar de trabajo sin perjuicio de la educación universitaria. Según el InfoJobs Observatory, en realidad, la habilidad de construirse una trayectoria coherente para el desarrollo profesional en el mundo laboral se convertirá cada vez más en un indicador fundamental para los seleccionadores de personal. De esta forma, la calidad de la educación universitaria incluirá la habilidad de construir un plan de desarrollo y la capacidad para adquirir nuevas habilidades “*in situ*”.
- **Marca de empresa** – promocionar la imagen de empresa, a través del renombre acumulado como empleador, es fundamental para captar talento. La implantación de estrategias de marca para empresas de carácter multicanal constituye una buena palanca para atraer a los mejores candidatos para la empresa. Por consiguiente, la estructuración de tu presencia online y la definición de una estrategia de marca para la empresa que sea coherente e integral tendrá cada vez más importancia, para distinguir a tu empresa de la competencia en un mercado altamente competitivo.
- **Trabajo inteligente** – el teletrabajo está pasando a ser cada vez más habitual gracias a las herramientas móviles y en la nube que se nos ofrecen. La digitalización de un número creciente de aplicaciones profesionales, así como la distribución global de herramientas electrónicas para gestionar diversas actividades, conllevará la implantación de políticas de trabajo inteligentes por empresas que operan en distintos sectores y mercados.



A continuación se presenta un resumen de lo captado de cada país, así como las habilidades sociales consideradas las más relevantes, por país:

LAS HABILIDADES SOCIALES MÁS REPRESENTADAS DE TODOS LOS PAÍSES

INICIATIVA

ENFOQUE AL EQUIPO/TRABAJO EN EQUIPO

RESOLUCIÓN DE
PROBLEMAS

COMPETENCIAS DIGITALES

HABILIDADES DE
COMUNICACIÓN

ESCUCHAR DE FORMA
PROACTIVA

CREATIVIDAD

AUTORREGULACIÓN/CONTROL/ MANEJO DEL ESTRÉS

INTERACCIÓN SOCIAL

TOMA DE DECISIONES

ADAPTACIÓN

LIDERAZGO/INFLUENCING

PLANIFICACIÓN/ORGANIZACIÓN


HABILIDADES

LECTOESCRITURA/ORTOGRAFÍA

INTELIGENCIA EMOCIONAL **GESTIÓN DEL**
TIEMPO

RESILIENCIA

HABILIDADES SOCIALES EN IRLANDA




iniciativa enfoque al equipo/equipo habilidades de comunicación interacción social/habilidades sociales adaptación gestión del tiempo escuchar de forma proactiva autorregulación/control/manejo del estrés liderazgo/influencing resolución de problemas resiliencia planificación/organización inteligencia emocional lectoescritura/ortografía toma de decisiones

HABILIDADES SOCIALES EN ESPAÑA



habilidades de comunicación interacción social/habilidades sociales competencias digitales adaptación creatividad gestión del tiempo liderazgo/influencing resiliencia toma de decisiones

HABILIDADES SOCIALES EN ITALIA



enfoque al equipo/trabajo en equipo interacción social/habilidades sociales competencias digitales adaptación creatividad gestión del tiempo autorregulación/control/manejo del estrés liderazgo/influencing resolución de problemas resiliencia toma de decisiones

HABILIDADES SOCIALES EN AUSTRIA



iniciativa **enfoque al equipo/trabajo en equipo**
 habilidades de comunicación **interacción social**
/habilidades sociales competencias digitales
adaptación escuchar de forma activa
creatividad autorregulación/control/manejo del
 estrés **resiliencia** inteligencia emocional

HABILIDADES SOCIALES EN ALEMANIA



enfoque al equipo/trabajo en equipo **habilidades de**
comunicación interacción social/habilidades sociales
 gestión del tiempo **resolución de problemas**
resiliencia planificación/organización
lectoescritura/ortografía **inteligencia emocional**

Conclusión

Las preocupaciones e inquietudes descritas en este documento siempre subyacen el debate intelectual sobre el hecho de que en el siglo diecinueve, tras la primera revolución industrial, el paisaje rural idealizado se mostraba contrario al establecido garante de una sociedad menos anónima, como contrapunto a la ciudad, que ofrecía nuevos puestos en las fábricas y en las industrias relacionadas, así como la posibilidad de una nueva forma de movilidad social y mayor seguridad de ingresos, y a la vez atomizaba a la sociedad, contribuyendo a la marginalización y a la contaminación del entorno debido a los residuos generados por las fábricas.


En relación al impacto de la nueva estructura de producción, marcando una época, en cuanto al cambio social y la pobreza, distintos filósofos y pensadores, a favor o en contra de los cambios que se estaban produciendo, se encontraban enfrentados. Como resumen de las diversas aportaciones, no se puede olvidar a Karl Marx, quien dijo, siendo plenamente consciente de las consecuencias negativas de lo que se avecinaba, que no tenía sentido contradecir el cambio inevitable apelando al pasado, idealizado y romántico. Hoy en día, el tema de la división social es en parte consecuencia de la divergencia de clases sociales, sin perjuicio de algunas diferencias con respecto a hace dos siglos, lo cual, en la revolución actual, constituye precisamente la brecha digital.

Así, hoy en día inevitablemente nos abocamos a un mundo cada vez más digital y tecnológico, y la única manera de ser partícipe es adquirir las habilidades y el conocimiento necesarios para maximizar las posibilidades que nos ofrece la tecnología, sin sometimiento.

Como en toda revolución industrial, en esta también, por una parte, se teme a lo nuevo y parcialmente desconocido, que avanza hacia nosotros, haciendo que oficios antiguos o formas consolidadas de producción se fijen, causando una pérdida de conocimiento

y habilidades que no siempre son útiles en el nuevo mundo; y por otra parte, un entusiasmo optimista que da la bienvenida a lo nuevo, ejecutable, capaz de ofrecer una solución más fácil e inmediata a problemas todavía sin resolver, de forma parcial o total, sin tener en cuenta que todo esto no tiene un impacto cero, como el impacto en la sanidad, o el impacto de la polución electromagnética, solo por poner un ejemplo (de manera similar a las revoluciones industriales del pasado). Y el temor a ser excluido o purgado de los sistemas de producción o contextos laborales es real, dada la escasez de nuevas habilidades que se necesitan.

Al mismo tiempo, hoy en día, la emergencia del Covid-19 ha obligado a millones de personas a confinarse en casa, deteniendo los servicios y las actividades y poniendo al límite algunos sectores productivos. Muchos trabajadores, sin embargo, han podido seguir trabajando (en función de sus posibilidades), desarrollando actividades para garantizar unos ingresos gracias al trabajo inteligente, donde los riesgos de pobreza económica están a la vuelta de la esquina para muchos, debido a la actual situación de emergencia. Esta experiencia está demostrando como Internet y las nuevas tecnologías pueden muchas veces garantizar el trabajo, en lugar de ponerlo en riesgo, además de facilitar el contacto y las relaciones que hasta ahora parecían perjudicadas por estas mismas tecnologías. Precisamente en tiempos de emergencia, el poder superar la desafección social impuesta por la pandemia, por otra parte, ha evidenciado que existen recursos fundamentales a nivel relacional. Y quién sabe cuántas habilidades sociales más están emergiendo ahora mismo para afrontar la emergencia.



Este proyecto se ha financiado con ayuda de la Comisión Europea. El documento refleja la opinión personal del autor, eximiendo a la Comisión de cualquier responsabilidad por el posible uso de la información contenida en el mismo.