

Aprovechar los fondos europeos para la transición digital exige avanzar en formación y abordar la transformación digital de empresas y administraciones

El CES presenta su XXI Premio de Investigación, un estudio elaborado por el Ivie que analiza el impacto de la transformación digital en España, con sus principales amenazas y oportunidades

Madrid, 24 de noviembre de 2020. Para aprovechar las oportunidades que ofrece el desarrollo digital es necesario contar con tecnología y acceso masivo a Internet, pero también con capital humano preparado para rentabilizar ese equipamiento y organizaciones digitales, tanto en el ámbito privado como público. España ocupa buenas posiciones en cuanto a tecnología disponible, pero tiene que impulsar la formación y abordar la transformación digital de empresas y administraciones. Solo la mitad de los trabajadores tiene competencias digitales avanzadas y muchas organizaciones carecen de estrategias digitales. Es fundamental que la sociedad española asuma la enorme relevancia del fenómeno de la digitalización y aborde los retos que plantea en el mercado de trabajo y para la competitividad de las empresas. El Plan de Recuperación de la UE para combatir las consecuencias económicas del coronavirus destinará buena parte de sus fondos a proyectos que fomenten la transformación digital, lo que obliga a España a asumir un desafío que requiere la implicación de empresarios, trabajadores, gestores públicos, educadores, estudiantes y familias.

El informe *Cambios Tecnológicos, trabajo y actividad empresarial: el impacto socioeconómico de la economía digital*, elaborado por el Ivie para el Consejo Económico y Social (CES) tras recibir el XXI Premio de Investigación del CES, plantea desde una perspectiva muy amplia el escenario de la transición digital en España. El director del estudio y del Ivie, Francisco Pérez, junto a José María Peiró, uno de sus autores y también investigador del Instituto, han presentado hoy las principales

conclusiones de un libro que analiza el impacto de la transformación digital en España y ofrece recomendaciones para las empresas y los trabajadores, así como para la Administración pública y el sistema educativo. En la elaboración del estudio ha participado un equipo multidisciplinar integrado por especialistas en economía, administración de empresas, psicología social y derecho laboral. Además de Pérez y Peiró el equipo está formado por Bruno Broseta, Alejandro Escribá, Alicia Gómez, Laura Hernández, Lorenzo Serrano y Adrián Todolí.

Los autores muestran su preocupación por la falta de conciencia colectiva acerca del alcance que la digitalización va a tener en los ámbitos laborales, empresariales, educativos y personales, aunque consideran que la pandemia ha cambiado las percepciones en este sentido. “La sociedad española no comparte una hoja de ruta para moverse en el nuevo escenario”, y advierten que “nos encontramos en un momento en el que la cooperación resulta fundamental para superar las amenazas que representa la digitalización y aprovechar sus oportunidades, ahora reforzadas por la apuesta de la UE por financiar la transición digital como uno de los pilares de la respuesta a la pandemia”.

La magnitud de los cambios asociados al cambio tecnológico es todavía más relevante por la velocidad a la que se han incorporado en la sociedad gracias, en parte, a los precios continuamente decrecientes de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). En España, el 98,2% de las empresas de 10 o más trabajadores y el 95,5% de los hogares están conectados a internet. Mientras que para que el 90% de la población tuviera acceso a un automóvil tuvieron que transcurrir 74 años, solo han pasado 23 para que ese mismo porcentaje de población disponga de conexión a Internet.

En el ámbito productivo, la automatización de procesos permite sustituir ocupaciones humanas por máquinas; la digitalización de bienes y servicios, los transforma en información y los hace transmisibles a través de las redes, revolucionando los modelos de negocio; y el desarrollo de plataformas digitales para realizar transacciones a bajo o nulo coste modifica las condiciones laborales y también las relaciones personales. Estos son algunos de los desafíos que plantea la transformación digital que, con frecuencia, define nuevos escenarios para competir y trabajar a los que es necesario adaptarse.

Automatización del empleo

España es uno de los países en los que la amenaza de pérdida de puestos de trabajo por la automatización es elevada si se centra la atención en la probabilidad de automatización de las ocupaciones, debido a su especialización sectorial y a la mayor presencia de empleos estandarizables. Las operaciones de producción son más automatizables y están más expuestas. Las actividades menos amenazadas por la digitalización son las creativas, cognitivas, abstractas y de interacción directa con el

cliente. Por sectores, los riesgos son mayores en agricultura, ganadería y pesca, y muy bajos en educación y en las actividades sanitarias o las de servicios avanzados. La probabilidad de automatización del puesto de trabajo es también más elevada entre los extranjeros, los jóvenes, las personas que no continúan formándose y las de menores niveles educativos, debido a las ocupaciones que tienen. Por el contrario, los universitarios destacan por estar empleados en ocupaciones con un riesgo de automatización muy inferior al resto de trabajadores.

El estudio destaca que la digitalización está provocando un cambio mucho más amplio que el derivado de la pérdida de ciertos empleos: la transformación de las tareas a desarrollar en la mayoría de las ocupaciones y la aparición de nuevas profesiones. “Algunas ocupaciones pueden llegar a desaparecer, pero en la mayor parte de los casos la digitalización no supondrá la desaparición del puesto de trabajo, sino su transformación hacia tareas más complementarias con la tecnología”, explica el informe. Además, recuerda que, según diversos estudios, en España, entre 2018 y 2030 se crearán entre 2 y 2,3 millones de puestos de trabajo derivados de la digitalización. Para responder a ambos cambios va a ser necesario un gran esfuerzo de preparación de los trabajadores, los que ya están incorporados y los jóvenes que llegan, que ha de ser conducido por las empresas y el sistema educativo.

Los impactos de la digitalización alcanzarán su máxima expresión en la próxima década, con la consolidación de tecnologías y servicios de los que ya se habla como: Internet de las cosas, Inteligencia Artificial, Smart home, Smart cities, sensores, actuadores, protocolo 5G, etc. Las empresas se enfrentan a la vez a una profunda transformación en su forma de competir. Los datos son cada vez más un activo estratégico, se acelera la creación de nuevos productos y servicios digitales, cuya producción requiere mayor eficiencia operativa, pues se intensifica la competencia de los mercados mientras los actuales gigantes tecnológicos siguen creciendo y entrando en nuevos sectores. Para competir en ese escenario, las estrategias digitales van a ser fundamentales.

Tanto los trabajadores como las empresas necesitan prepararse para el cambio en muchas direcciones, pero sobre todo en el terreno de la formación. España parte de una situación menos positiva de lo que sería deseable en este aspecto, pese a su buen equipamiento de infraestructuras digitales. La formación de muchos para gestionar la complejidad actual empresaria es reducida (en 2018 el 36,3% de los empresarios con asalariados tenían como máximo estudios de secundaria obligatoria). Además, las competencias digitales de las plantillas españolas son modestas frente a las de otros países europeos, aunque van mejorando. Solo el 18,4% de las empresas cuenta con especialistas digitales, un porcentaje que se reduce al 2,5% en las microempresas. “Se plantean enormes retos educativos en formación reglada y también en formación continua, para adaptarse y actualizarse a las nuevas competencias requeridas. Asimismo, se plantea la necesidad de que las empresas

que por su tamaño no puedan contar con especialistas TIC en sus plantillas actúen para contar con los servicios externos que suplan esta limitación.”

En relación con estos retos, el informe aborda también el papel fundamental de las Administraciones, pues el marco regulatorio es de su competencia, y deben garantizar la igualdad de oportunidades para que la digitalización no venga acompañada de nuevas modalidades de exclusión social, ni de incrementos de las desigualdades ya existentes. “La respuesta no puede ser frenar la innovación sino contar con instrumentos adecuados para proteger a los trabajadores de los riesgos que acompañan a los cambios positivos”. Desde esta perspectiva, señala el director del estudio, “la estrategia europea de recuperación, y los recursos que aportará el NGEU son una enorme oportunidad transformadora que las empresas y trabajadores españolas no deben desaprovechar para llevar a cabo inversiones y reformas que mejoren nuestra capacidad de crear empleo y riqueza de manera sostenible”.

El informe elaborado por el Ivie para el CES concluye con recomendaciones dirigidas a empresarios y directivos, trabajadores, sistema educativo y administraciones públicas para lograr que la adaptación a la digitalización sea positiva.

Recomendaciones para empresarios y directivos

1. **Comprender la digitalización.** Sería conveniente promover la formación masiva de los empresarios en esta dirección, como han hecho otros países.
2. **Digitalizar es más que utilizar las TIC.** La digitalización debe ser vista como una estrategia de negocio y no como un asunto solo tecnológico.
3. **Reservar tiempo para la estrategia digital.** No repensar en profundidad el modelo de negocio puede aumentar los riesgos a medio y largo plazo.
4. **La eficiencia operativa es un requisito mínimo.** La productividad no pierde importancia sino que ha de reforzarse con instrumentos digitales.
5. **Es imprescindible diferenciarse digitalmente.** Las estrategias de nichos y las de bajo coste son fuentes de valor, pero la digitalización requiere otras decisiones estratégicas específicas, como integrarse en las plataformas existentes o desarrollar una propia.
6. **Cada empresa ha de liderar la digitalización de sus ocupaciones.** Es necesario adaptar las implicaciones de la digitalización a los sectores y ocupaciones, mediante un análisis anticipatorio de las necesidades de formación de cada puesto, a corto y medio plazo.
7. **Promover la formación y el entrenamiento del trabajador para un uso competente de la tecnología.**
8. **Trasladar al sistema educativo las necesidades percibidas.** El sistema educativo tendrá más probabilidades de acertar al diseñar sus programas si existen canales de comunicación activos entre empresas e instituciones formativas.

Recomendaciones para los trabajadores

1. **Sensibilización de los trabajadores.** Es imprescindible que los trabajadores tomen conciencia de que la digitalización va a condicionar sus oportunidades laborales y sean los primeros interesados en formarse.
2. **Competencias digitales para ocupados y parados.** Todos los trabajadores han de tener la oportunidad de adquirir las competencias necesarias para desempeñar los puestos transformados, por iniciativa de las empresas, administraciones o agentes sociales.
3. **Promover la activación de cualificaciones y competencias.** La estrategia de recursos humanos de las empresas ha de activar las competencias, y los trabajadores recibir apoyo y orientación en su adaptación.
4. **Prepararse para definir y gestionar la carrera laboral.** En un contexto de ocupaciones y tareas cambiantes, las personas necesitan preparación para definir su estrategia laboral y gestionar sus propias carreras profesionales.
5. **Formación continua.** Optimizar la carrera laboral y minimizar los riesgos en un escenario digital requiere que los trabajadores desarrollen actividades de formación a lo largo de su vida, en todas sus variantes.
6. **Atención de los trabajadores autónomos a las coberturas de riesgos.** Los trabajadores deben tomar conciencia de que las prestaciones para enfrentarse a contingencias como el desempleo y la jubilación dependen de las cotizaciones y el ahorro realizado.

Recomendaciones para el sistema educativo

1. **Un pacto educativo que mejore la formación digital para el empleo y para vivir en sociedad.** Ha de fundamentarse en los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias relevantes.
2. **Estrategia de formación digital en todos los niveles.** La digitalización ha de contemplarse en todas las instituciones y servir para moverse durante décadas por territorios laborales y sociales todavía en desarrollo.
3. **Estrategia de formación digital a lo largo de la vida.** La capacidad de adaptación y aprendizaje para responder a demandas de trabajos que todavía no existen, exige formarse a lo largo de la vida.
4. **Los sistemas educativos han de ofrecer distintas competencias.** Las referidas a las aptitudes y conocimientos fundamentales. También las técnicas, relacionadas con el ámbito profesional y laboral del trabajo. Las transversales, que cada vez cubren un mayor espectro de actuaciones. Las relacionadas con el ámbito social, relacional e interpersonal. Las de gestionar las tecnologías y el trabajo, tanto propio como de otros, y las de emprendimiento.
5. **Repensar el patrón de especialización en la educación superior.** Parte de los conocimientos y competencias que hacen atractivos para las empresas a los titulados STEM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas) —numéricas, tecnológicas y de manejo de información— deben incorporarse a otras

titulaciones, porque las tareas digitalizadas de otras profesiones exigen esa preparación.

6. **Una formación atenta a los riesgos digitales.** La educación ha de contemplar amenazas como la pérdida de privacidad, acoso, desinformación, manipulación, y evitar que esos riesgos incidan más en los hogares con menores recursos formativos.

Recomendaciones para las administraciones públicas

1. **Visión amplia de los retos digitales.** Una estrategia digital debe contemplarlos en las políticas formativas, de empleo, de protección social y de competencia, y no limitarse a los aspectos tecnológicos.
2. **Revisión de las políticas educativas.** Los retos digitales deben ser un componente fundamental de un pacto de Estado por la educación, cuya ausencia es responsable de la falta de iniciativas potentes en esa dirección.
3. **Políticas activas de empleo atentas a la digitalización.** Los parados deben recibir formación para mejorar sus competencias digitales y su empleabilidad, implicando al sistema educativo y al de formación continua.
4. **Atención especial a los grupos con mayor riesgo digital.** Las administraciones deben tener en cuenta las necesidades específicas de colectivos que, por sus perfiles formativos y ocupaciones, están más expuestos al riesgo de automatización.
5. **Sensibilización digital de pymes y microempresas.** La mayor parte del tejido productivo lo forman unidades pequeñas cuyos responsables tienen mayores dificultades para enfrentarse a los cambios y necesitan apoyo, que las políticas de desarrollo inteligente pueden aportar.
6. **Asegurar entornos competitivos.** Los reguladores deben hacer compatible el dinamismo tecnológico y las innovaciones con la competencia, evitando la aparición de monopolios y el levantamiento de barreras de entrada.
7. **Atención a las nuevas formas de subordinación de los trabajadores.** Las administraciones deben combatir el fraude en la aplicación del concepto legal de trabajador, reducir la figura fraudulenta de los falsos autónomos y vigilar las implicaciones de las nuevas formas de controlar al trabajador.
8. **Atención al uso de las cotizaciones sociales como herramienta competitiva.** Las diferencias de régimen de cotización entre trabajadores asalariados y autónomos influyen en la elección del trabajador al que se contratan los servicios y en la cobertura de contingencias de los autónomos.
9. **Atención a la internacionalización de las relaciones laborales.** La legislación actual confía a centros de trabajo físicos y de ámbito nacional la representación sindical, algo poco compatible con empresas multinacionales o cadenas de producción internacionalizadas.
10. **Observatorio de tendencias.** Atender a los desarrollos tecnológicos y digitales en los diferentes ámbitos requiere desarrollar sistemas de detección que

identifiquen desajustes y cambios en la preparación de los trabajadores, para responder a las demandas del mercado de trabajo.

Para más información:

Yolanda Jover

Departamento de Comunicación

prensa@ivie.es

Telf. 963190050