



Tesalónica, 19 de septiembre de 2017

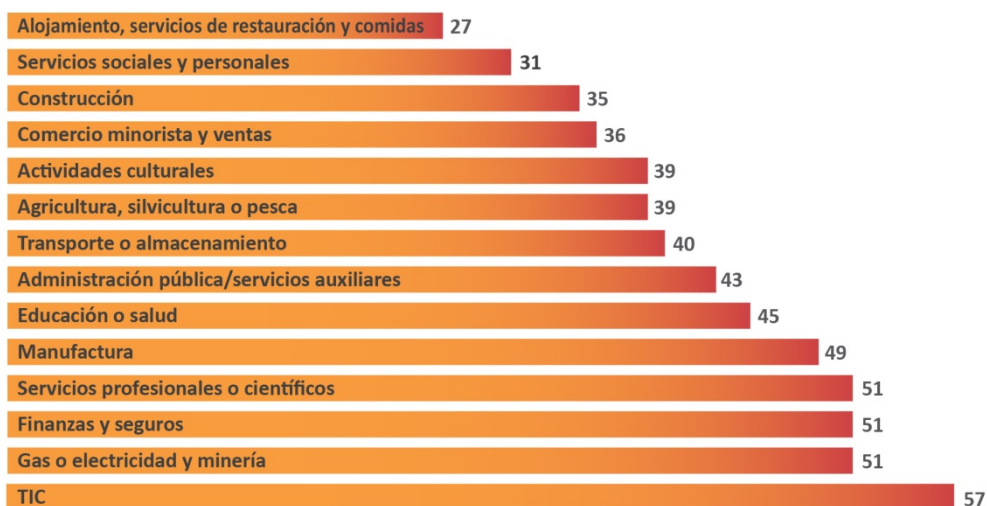
COMUNICADO DE PRENSA

Más que digital: las competencias digitales no son suficientes en la era digital

El entusiasmo ante las posibilidades de la nueva era digital se ha moderado por el temor a que robots y máquinas arrebaten el trabajo a las personas. Pero antes de extraer conclusiones sobre el futuro, es importante comprender los distintos modos en que la tecnología está cambiando el mundo laboral: sustitución, creación y transformación de puestos de trabajo, como explica [la última nota informativa del Cedefop](#).

Lo que realmente preocupa es la sustitución del empleo. Según el Cedefop, el 43 % de los trabajadores adultos de la UE ha visto cómo ha cambiado en los últimos cinco años la tecnología que usan. Del mismo modo que para trabajos rutinarios de poca especialización, la tecnología puede utilizarse para realizar tareas complejas, como investigaciones jurídicas y algunas operaciones quirúrgicas en la actualidad. No hace mucho, se pensaba que lo único seguro era que los vehículos los condujeran personas porque la conducción es impredecible, los vehículos sin conductor son ya una realidad.

Trabajadores adultos (%) con cambios tecnológicos en su lugar de trabajo, por sector, en los últimos cinco años, EU-28



Fuente: Encuesta europea del Cedefop sobre competencias y empleo.

No obstante, la tecnología también ha creado empleos que hace unos años no existían, como los analistas web y desarrolladores de aplicaciones. El Cedefop prevé que para 2025 se cree en la UE otro medio millón de puestos relacionados

con las TIC. La historia también nos enseña que la tecnología trae consigo beneficios inesperados para el trabajo; ¿quién se iba a imaginar lo que las primeras máquinas voladoras supondrían para el turismo?

La tecnología destruye unos empleos y crea otros, pero su mayor impacto es la transformación de las tareas propias del puesto. Un estudio realizado en 2016 en diversos países de la OCDE estimó que solo un 9 % de los puestos, por término medio, estaba en riesgo por la automatización, pero al menos el 70 % de las tareas que se realizaban en tales puestos podían ser automatizadas.

La manera en que la tecnología está transformando el trabajo pone de manifiesto que para adaptarse a los cambios, limitarse a mejorar las capacidades digitales básicas no es suficiente. Las personas en puestos que exigen un nivel medio de conocimientos en TIC también han de tener sólidas competencias complementarias. Además de la lectura, la escritura y el cálculo numérico, deben saber planificar, organizarse, comunicarse y trabajar en equipo. Para puestos relacionados con las TIC, probablemente se tendrá que saber un idioma extranjero, por lo general el inglés.

No todos los camioneros serán programadores informáticos, ni tampoco tendrán por qué serlo; puede que en un futuro los camioneros utilicen la tecnología para dirigir varios vehículos sin conductor o pilotar drones para entregar mercancías en lugar de estar sentados al volante. No obstante, el paso de la conducción a la logística es un paso adelante y supone un mayor énfasis en que los sistemas de educación y formación capaciten a las personas en nuevas combinaciones de competencias a lo largo de la vida laboral.

Las revoluciones industriales anteriores dieron lugar a sistemas de educación y formación que capacitaron a los jóvenes en competencias sociales y técnicas para la vida. En la actualidad, el cambio tecnológico está acelerando la obsolescencia de las capacidades, lo que significa que en el futuro la mayoría de las competencias se adquirirán en el lugar de trabajo durante la vida adulta. En consecuencia, los sistemas han de ser más flexibles. La digital es una de las competencias que muy probablemente se desarrolle a través de la práctica en el trabajo y durante el tiempo libre. Unos procesos de validación más sencillos de la competencia digital adquirida fuera de los sistemas formales de educación y formación harían más visibles las capacidades y mejorarían las perspectivas de empleo.

La combinación de capacidades digitales y otras competencias técnicas y sociales garantizará que personas y tecnologías sigan siendo complementarias. A través de la tecnología se pueden realizar tareas y recopilar datos, pero las personas deben decidir qué tareas son esas y qué significan los datos. Como dijo Picasso, «los ordenadores son estúpidos; solo pueden darnos respuestas».

Nota a los editores

Para más información acerca de la labor del Cedefop en el ámbito del aprendizaje de adultos, véanse estas publicaciones:

- La [encuesta europea sobre competencias y empleo](#) recabó información sobre cómo se ajustaban las competencias de 49 000 trabajadores adultos (de entre 24 y 65 años) de toda UE a las necesidades de sus puestos de trabajo.
- [Skills Panorama](#)

- Cedefop (2015). [Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?](#) (Competencias, cualificaciones y empleos en la UE: cómo lograr el emparejamiento perfecto)
- Cedefop (2015). [Skill supply and demand forecasts up to 2025](#) (Previsiones de oferta y demanda de cualificaciones hasta 2025)
- Arntz y cols. (2016). *The risk of automation for jobs in OECD Countries*, OCDE, París.

Lea los comunicados de prensa del Cedefop [aquí](#).

Suscríbase a otros productos multimedia del Cedefop (boletín, revista, notas informativas, etc.) creando [una cuenta de usuario en nuestro sitio web](#).

Contacto

Responsable de prensa: Rosy Voudouri

Tel. +30 2310 490012, correo electrónico: rosy.voudouri@cedefop.europa.eu

Responsable del Departamento de Comunicación: Gerd Oskar Bausewein

Tel. +30 2310 490288, correo electrónico: gerd-oskar.bausewein@cedefop.europa.eu

Acerca del Cedefop

El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) es una agencia de la Unión Europea con sede en Tesalónica (Grecia), que presta apoyo a la formulación de políticas europeas en materia de educación y formación profesional.

www.cedefop.europa.eu

Póngase en contacto con nosotros

