



TENDENCIAS, TRANSICIONES Y TRANSFORMACIÓN

La pandemia de COVID-19 está modificando las necesidades en materia de capacidades y reconfigurando los puestos de trabajo, al tiempo que pone en cuestión nuestro conocimiento y análisis de tales necesidades

Las medidas de distanciamiento social adoptadas a causa de la pandemia y los confinamientos a gran escala han provocado una recesión económica más grave que la vivida tras la crisis financiera mundial de 2008 ⁽¹⁾. En poco más de un año, la omnipresente amenaza sanitaria ha desestabilizado prácticamente todos los ámbitos de la sociedad y la economía, el aprendizaje y el trabajo no son una excepción.

En la crisis anterior, muchos gobiernos reaccionaron imponiendo severas medidas de austeridad; las respuestas políticas a la crisis sanitaria actual han sido más complacientes y, en muchos aspectos, más audaces. Los legisladores de la mayoría de los Estados miembros de la UE han adoptado medidas para aliviar sus efectos inmediatos y proteger el empleo, las empresas y los medios de subsistencia.

CUADRO 1. ¿QUÉ ES LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA SOBRE LAS CAPACIDADES?

Información estratégica sobre las capacidades	El resultado de un proceso de recogida, selección, combinación y presentación de datos contrastados basado en el conocimiento para determinar y anticipar las tendencias del mercado laboral y de las capacidades.
Principales métodos convencionales de información estratégica sobre las capacidades	Las previsiones de capacidades recogen las tendencias a largo plazo a nivel global; las encuestas sobre capacidades describen el desarrollo, la utilización y la adecuación de las mismas en los lugares de trabajo en un momento determinado. Por lo general, existe un calendario para generar información estratégica sobre las capacidades (por ejemplo, de forma bienal) y existe un desfase

⁽¹⁾ Según las primeras estimaciones de Eurostat, el PIB real de la UE disminuyó un 6,4 % en 2020. En 2009 fue del - 4,3 %.

significativo entre la recopilación de datos y la publicación de los resultados de los análisis.

Análisis de anuncios de empleo en línea
(Cedefop Skills OVATE)

El análisis de los anuncios de empleo en línea permite generar información rápida y detallada sobre el mercado laboral y las tendencias sobre capacidades a medida que se desarrollan.

NO HAY QUE DESPERDICIA UNA BUENA CRISIS

Esta vez, muchos responsables políticos se han mantenido fieles a los fundamentos económicos y han considerado la pandemia una perturbación grave, pero temporal. Muchos consideran que los cambios estructurales causados por la crisis en los ámbitos del aprendizaje y el trabajo son oportunidades de innovación, motores de la creación de empleo futura y posibilitadores de las transiciones digital y ecológica. Envalentonados por los beneficios ya visibles de los cambios económicos y los fondos disponibles a través del **Paquete de recuperación de la UE**, los responsables políticos de toda Europa están decididos a impulsar la transformación ecológica y digital por medio de la adopción de estrategias de transformación holísticas.

La información estratégica sobre las capacidades fiable, personalizada y bien comunicada es más importante que nunca para realizar y configurar los cambios y las transiciones. El Cedefop lleva más de una década proporcionando información estratégica sobre las capacidades a la UE y acuñó el término mucho antes de que se reconociera ampliamente todo su potencial. En un contexto de rápido cambio en el mercado laboral, no debe sorprender que la información estratégica sobre las capacidades forme parte esencial de la **Agenda de Capacidades Europea 2020** y del marco político de la UE para la EFP posterior a

2020 (²).

LA COVID-19 DESAFÍA LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA SOBRE LAS CAPACIDADES

En 2020, la investigación del mercado laboral sobre el impacto de la pandemia se centró en la vulnerabilidad del empleo y en las limitaciones impuestas por el distanciamiento social (³). Tales análisis se han servido de las encuestas y los marcos de clasificación de ocupaciones disponibles para determinar las ocupaciones o los sectores en lo que atañe a su resiliencia tras la pandemia, y para arrojar luz sobre los grupos de trabajadores más afectados por la misma. Sin embargo, este enfoque no revela la forma en que la pandemia ha transformado las necesidades en materia de capacidades. Otros métodos convencionales de anticipación de las capacidades (véase el cuadro 1) no ofrecen soluciones a corto plazo para captar los cambios importantes en el mercado laboral a medida que se producen. Con vistas a ofrecer información sobre cuándo y en qué medida afectó la pandemia a las prácticas de contratación, el Cedefop recurrió a su [herramienta en línea de análisis de las competencias en las ofertas de empleo de Europa](#) para realizar un seguimiento de la evolución del mercado laboral en 2020.

RECUADRO 1. INVESTIGACIÓN DEL CEDEFOP SOBRE LOS ANUNCIOS DE EMPLEO EN LÍNEA

El Cedefop utiliza anuncios de empleo en línea para producir información estratégica sobre las capacidades basada en métodos de inteligencia de datos e inteligencia artificial. Un sistema de producción de datos recopila anuncios de empleo en línea en todos los Estados miembros de la UE y los procesa en la lengua original. Los resultados se ofrecen a través de [Skills OVATE en el portal web del Cedefop](#). A partir de 2021, el Cedefop y Eurostat son responsables conjuntamente del sistema y los datos forman parte del [centro de inteligencia web de Eurostat](#).

INMERSIÓN PROFUNDA, RECUPERACIÓN CONSTANTE

En abril de 2020, el número de anuncios de empleo en línea publicados por los empresarios en la UE fue casi un 60 % menor que en abril de 2019 (gráfico 1).

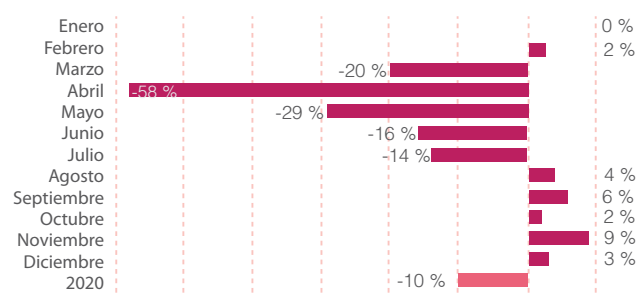
(²) Enmarcado en la [Recomendación del Consejo de 2020 sobre la educación y formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia](#) y la [Declaración de Osnabrück](#).

(³) Véase, por ejemplo, Cedefop (2020). [EU jobs at highest risk of Covid-19 social distancing - Is the pandemic exacerbating the labour market divide?](#)

En algunos países la caída fue superior al 70%. El mercado laboral mostró los primeros signos de recuperación en mayo; en los meses posteriores al verano, el número de anuncios de empleo publicados en línea fue ligeramente superior al del mismo periodo de 2019. Los confinamientos del otoño parecen haber tenido pocas repercusiones para el mercado laboral. Si se compara todo el año 2020 con 2019, el descenso de los anuncios de empleo en línea es del 10%.

Las tendencias en el segundo semestre del año coinciden con la relajación de las medidas de distanciamiento social iniciadas en verano. Es posible que algunos empresarios hayan esperado que los posibles candidatos estuvieran listos para cambiar de empleo; puede que otros se hayan visto alentados por la perspectiva del despliegue de vacunas anunciado en 2021 para planificar el futuro, desarrollar nuevos productos y servicios, y contratar nuevo personal.

GRÁFICO 1. ANUNCIOS DE EMPLEO EN LÍNEA, EN MESES (2020 FRENTE A 2019, %)



Fuente: Cedefop Skills OVATE. Cálculos propios.

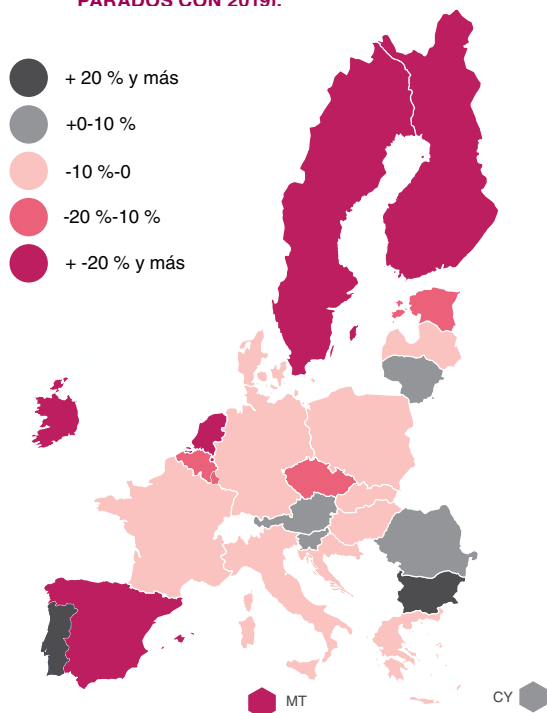
UNA PANDEMIA, MUCHAS TENDENCIAS

Las diferencias en la estructura económica, el curso de la pandemia y las respuestas políticas han dado lugar al nacimiento de tendencias divergentes del mercado laboral en los países de la UE. En 2020, siete vieron expandirse su mercado de trabajo en línea, gracias en gran medida a una mejora de la situación en el segundo semestre, mientras que otros seis vieron cómo el suyo se redujo al menos un 20% en comparación con 2019 (gráfico 2).

Dado que el número de anuncios de empleo en línea se correlaciona, al menos en parte, con otros factores, los países que son similares en muchos aspectos pueden experimentar tendencias diferentes. En algunos países, especialmente en Europa central y oriental, el propio mercado de trabajo en línea ha ido creciendo [porque los empresarios se están decantando por los canales de contratación en línea frente a los tradicionales](#).

La recuperación económica de la UE en el segundo semestre vino impulsada principalmente por la industria manufacturera en Chequia, Alemania, Eslovaquia, Austria y Portugal.

GRÁFICO 2. ANUNCIOS DE VACANTES DE EMPLEO PUBLICADOS EN LÍNEA, DESGLOSADOS POR PAÍS (EN 2020, COMPARADOS CON 2019).



Fuente: Cedefop Skills OVATE. Cálculos propios.

Si las restricciones de los confinamientos se mantienen durante mucho tiempo, y las medidas de apoyo se racionalizan o se eliminan gradualmente, los cierres de empresas y la pérdida de puestos de trabajo pueden revertir las tendencias positivas del segundo semestre de 2020. En este escenario, los servicios prestados a las empresas se verán más afectados que los servicios públicos y de fabricación. Es probable que la hostelería, el comercio minorista, las artes, el ocio y el transporte sean los sectores que experimenten más dificultades, ya que **tienen la mayor proporción de puestos de trabajo directamente afectados por el distanciamiento social.**

ANUNCIOS DE EMPLEO EN LÍNEA EN 2020: PRINCIPALES TENDENCIAS

Tras la **recuperación del sector industrial y manufacturero**, la mayoría de los anuncios de empleo en línea en 2020 se refería a puestos de producción y construcción (gráfico 3). La mayoría eran oportunidades de empleo en ocupaciones de baja a media cualificación, como trabajadores de la fabricación y

la construcción, trabajadores del metal y operadores de instalaciones y máquinas.

Al mismo tiempo, más de uno de cada cinco anuncios de empleo en línea sigue aludiendo a capacidades científicas y tecnológicas, principalmente para investigadores, ingenieros y especialistas en TIC. Sin embargo, en 2020 su cuota fue un 10 % inferior a la del año anterior: sorprendentemente, el aumento de la digitalización no se tradujo en un aumento de las ofertas de empleo en línea para profesionales de las TIC. Debido al hecho de que estos puestos de trabajo pueden desarrollarse a distancia y a la incertidumbre generada por la pandemia, se registró una menor rotación de personal y movilidad laboral. Sin embargo, en el último trimestre de 2020 los anuncios de empleo en línea en el ámbito de la ciencia y la tecnología recuperaron su crecimiento interanual.

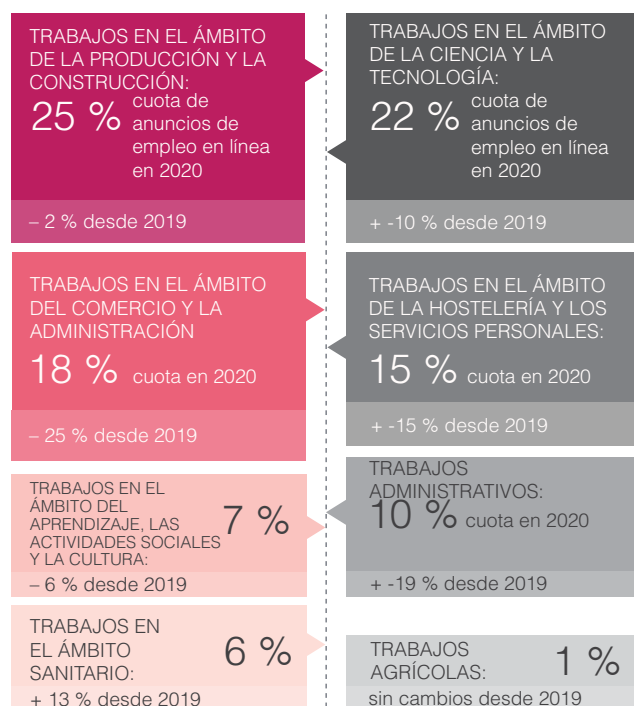
Lo mismo ocurre con las ocupaciones comerciales y administrativas, como los especialistas en ventas, marketing y finanzas, que registraron el mayor descenso interanual en el número de anuncios de empleo en línea. Muchas ocupaciones comerciales y administrativas se pueden desarrollar a distancia. Es necesario realizar un análisis más profundo para comprobar si la creciente inseguridad y el teletrabajo provocaron que los profesionales permanecieran en su puesto de trabajo, lo que ha afectado negativamente a la rotación de personal. El sector de los servicios prestados a las empresas, tradicionalmente más importante que el industrial y manufacturero en lo que respecta a los anuncios de empleo en línea, aún no ha mostrado signos de recuperación.

La hostelería y los servicios personales se han visto muy afectados en 2020. La débil temporada de verano y los nuevos confinamientos del otoño tras el impacto inicial hicieron que muchos restaurantes, hoteles y otros negocios de hostelería no pudieran reabrir y reanudar sus actividades. Los que consiguieron superar los retos y aprovechar las nuevas oportunidades recurrieron más a las tecnologías digitales para respaldar sus operaciones comerciales. Esto ha estimulado la digitalización en un **sector que, en el pasado, no había dependido especialmente de ella.**

Los puestos de trabajo administrativos, como recepcionista, secretario y empleado de oficina, se vieron muy afectados por la pandemia; el número de anuncios de empleo para estos perfiles disminuyó un 19 %. Algunos de los sectores que dependen de estos trabajadores, como los servicios empresariales, el comercio minorista y el transporte, vivieron un año complicado y es probable que las tendencias puestas en marcha los transformen aún más, en términos de tecnología, modelos de negocio e interacción con los clientes. Por tanto, las perspectivas a largo plazo

para los empleados en el sector de servicios al cliente —una ocupación que el Cedefop, en 2019, había previsto que creciera significativamente en términos de empleo hasta 2030— pueden ser ahora más sombrías.

GRÁFICO 3. ANUNCIOS DE EMPLEO EN LÍNEA EN 2020 POR TIPOLOGÍA (% DE CUOTA Y % DE VARIACIÓN DE CUOTA DESDE 2019)



Fuente: Cedefop Skills OVATE. Cálculos propios.

El número de anuncios de empleo para el personal dedicado al aprendizaje, las actividades sociales y la cultura se mantuvo en gran medida estable a lo largo de 2020 y creció ligeramente en los últimos meses del año. Obligados a adaptarse rápidamente a la nueva normalidad, la educación y la formación han mostrado una gran resiliencia tras la pandemia. La innovación (por ejemplo, el cambio a la formación en línea) y un aumento de la atención a la gestión de las brechas digitales entre alumnos de diferentes entornos socioeconómicos han actuado como motores del cambio.

Como cabía esperar, la demanda de trabajadores sanitarios se disparó en 2020 y los patrones de contratación cambiaron considerablemente. Antes de la pandemia, estas oportunidades laborales se anunciaban principalmente en sitios web específicos o se difundían a través de canales personales. En el último año, la escasez de personal médico ha obligado a los profesionales sanitarios a utilizar todos los canales publicitarios posibles.

La pandemia ha puesto de manifiesto la consi-

derable vulnerabilidad de los sistemas sanitarios de muchos países y la exacerbada escasez de personal cualificado. La demanda de personal sanitario seguirá creciendo en el futuro.

AFLORAMIENTO DEL DÉFICIT DE CAPACIDADES DIGITALES

El distanciamiento social obligó a millones de personas a trabajar, aprender, comunicarse y comprar en línea. La COVID-19 ha revelado la magnitud de la brecha digital: cuatro de cada diez europeos carecen de capacidades digitales básicas. Las tendencias del mercado laboral en línea y las nuevas formas de organización del trabajo, la educación y la formación indican que el aprendizaje y el trabajo digitales van a cobrar aún más importancia en el futuro. Tanto las capacidades digitales avanzadas como las básicas (véase el gráfico 4, en azul claro) dominaron la demanda de capacidades en los anuncios de empleo en línea en 2020. Algunos seguirán aumentando a medida que el teletrabajo y la colaboración transforman millones de lugares de trabajo, haciendo que las capacidades digitales sean cada vez más importantes en el ámbito de la gestión, las finanzas, los negocios, las ventas, la administración y el comercio minorista.

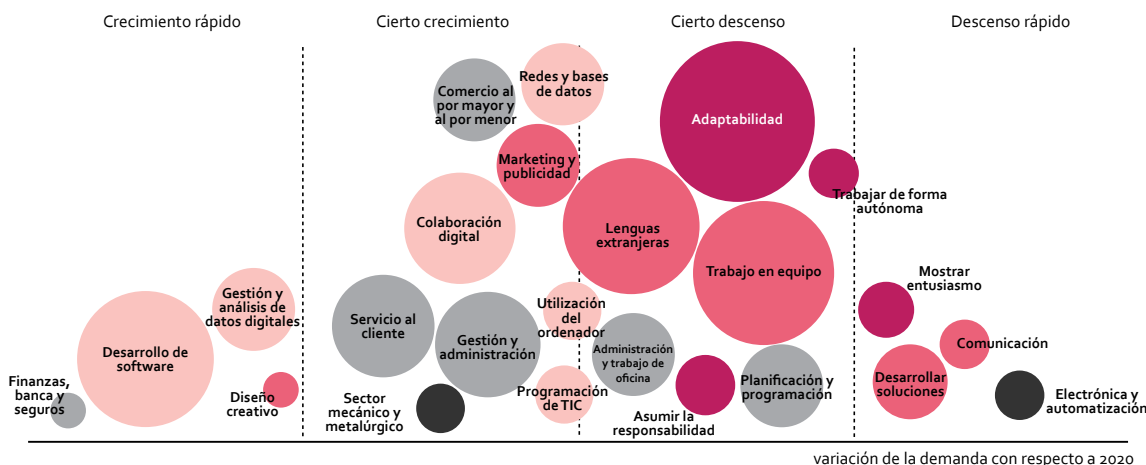
En el mundo posterior a la COVID, la tecnología y los nuevos modelos de negocio cambiarán la fisonomía de las industrias y las economías, transformarán los empleos y las necesidades en materia de capacidades y transformarán para siempre la forma en que trabajamos y aprendemos.

La pandemia ha impulsado la demanda de capacidades digitales a todos los niveles: se están convirtiendo rápidamente en un requisito transversal en prácticamente todas las ocupaciones y sectores, ayudando a los trabajadores y a las empresas a hacer frente a los cambios en curso. Las restricciones sanitarias han demostrado que las capacidades digitales ayudan a las empresas a adaptar y modernizar sus modelos de negocio. Durante los periodos de confinamiento, han permitido la continuidad de las actividades en muchos sectores, incluidos los servicios públicos; también han favorecido una rápida transición a la enseñanza en línea en las escuelas y la prestación remota de servicios públicos.

Pero las capacidades digitales van mucho más allá: dotan a las personas tanto de competencias técnicas como transversales, permitiéndoles encontrar y mantener empleos, y participar activamente en la sociedad, impulsando al mismo tiempo la transición hacia una economía más ecológica y digital.

Por tanto, el refuerzo de las capacidades digitales constituye una prioridad fundamental en toda la UE.

GRÁFICO 4. CAPACIDADES EN ANUNCIOS DE EMPLEO EN LÍNEA (2020 Y % DE VARIACIÓN DESDE 2019)



Fuente: Cedefop Skills OVATE. Cálculos propios. El tamaño del círculo indica la demanda de capacidades. No se muestran las capacidades que representan <1 %.

Si bien actualmente se incluyen en casi todos los tipos de cualificaciones en la EFP inicial, queda mucho por hacer en la EFP continua, sobre todo porque el déficit de capacidades digitales es especialmente marcado entre los adultos. Para ayudar a cerrar la brecha, la Comisión Europea ayuda a los Estados miembros a intensificar la educación y la formación digitales con su **Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027**, cuyo objetivo es adaptar los sistemas de educación y formación a la era digital.

La información estratégica sobre las capacidades debe seguir el ejemplo. El requisito futuro es que sea viable, de manera que se convierta en algo más que una brújula para los responsables políticos que ac-

túan en el ámbito de la EFP y las capacidades. Una información estratégica sobre las capacidades inteligente y centrada en las personas ayuda a los ciudadanos a seleccionar las vías de perfeccionamiento o reciclaje profesional más idóneas para ellos, con el objetivo de abordar las necesidades digitales y de otras capacidades, configurando sus carreras en el proceso. La información en tiempo real sobre el mercado laboral nos permite vislumbrar en qué consiste la información estratégica sobre las capacidades de la próxima generación. En los próximos años, el Cedefop desempeñará un papel destacado en la configuración y la promoción de su potencial.

