

Digitalización y empleo: claves para transformar tu negocio

TRANSFORMACIÓN DIGITAL | Informe Octubre 2021



Puedes leer el [**informe completo aquí**](#)

Cuidemos entre todos del medio ambiente. No imprima este informe si no es estrictamente necesario. Si necesita imprimirlo, utilice papel reciclado y por las dos caras.



La importancia de contar con una plantilla digitalizada en un negocio_ **Pág. 7**



¿Cómo repercute la digitalización en el crecimiento de las empresas?_ **Pág. 4**



Curva K: ganadores y perdedores de la digitalización_ **Pág. 8**



¿Por qué contratar más personal antes de la transformación digital de tu empresa?_ **Pág. 6**

Formación y transformación digital de una empresa_ **Pág. 12**





Según el informe 'Skills Revolution Reboot' ('El reinicio de la revolución de las habilidades'), de ManpowerGroup, el 86% de las empresas más digitalizadas abre posiciones o las mantiene. Es decir, contrata más o al menos se estabiliza. Las empresas que apuestan por esa transformación crecen, pero previamente han tenido que ampliar o formar la plantilla allí donde había déficit de digitalización. En definitiva, es un proceso que requiere de una inversión inicial en personal cualificado.

¿Cómo repercute la digitalización en el crecimiento de las empresas? _

Sintetizado, la transformación digital **augmenta los beneficios de las pymes** que optan por esta vía, en parte por reducir costes pero también por ser capaces de acceder a un mercado que el resto de las compañías no logran alcanzar. En aquellas empresas que apuestan por la digitalización “se crean más empleos de los que se destruyen”, según el informe.

El **86% de las pymes que automatizan planean aumentar su plantilla**, en comparación con el 11% de las que lo hacen eliminando puestos de trabajo. El resultado neto es una creación

de puestos laborales, si bien es cierto que estas plazas exigen habilidades muy específicas.

A menudo es una cuestión de volumen, y “los empleados encuentran seguridad [entendida como estabilidad] en la cantidad de empleados”: las grandes empresas, aquellas con más de 250 empleados, no solo son las que más digitalizan, sino también **las que más contratan y las que más crecen**.

En aquellas empresas que apuestan por la digitalización se crean más empleos de los que se destruyen.

En retrospectiva histórica, no es ningún secreto que aquellas compañías que más funciones automatizaban también eran capaces de progresar más e incrementar la contratación de trabajadores. España no es una excepción: una recopilación de **publicaciones científicas** relacionan la automatización con un empleo de calidad; así como

con **aumentos de facturación** respecto a quienes no automatizaron en su momento.

Las pymes y micropymes tienden a ocupar el otro lado del espectro: baja digitalización y contratación, bajo crecimiento. Al no disponer de personal

cualificado para adaptar algunos factores clave, se quedan atrás. Esto se ha visto con la crisis sanitaria provocada por el coronavirus: cerca de “un 45% de las empresas afirman que la pandemia no ha tenido impacto en su digitalización”, mientras que el 38% ha sido capaz de acelerar su digitalización y ser más competitiva dando un salto de años.



¿Por qué contratar más personal antes de la transformación digital de tu empresa? _

Según [un estudio previo](#) mencionado en este informe, “siete de cada nueve empresas han informado de escasez de talento y dificultades para contratar”. No es un hecho aislado. Informes de [Adecco](#) (2018), [EY](#) (2019), [Randstad](#) (2020) y [ManpowerGroup](#) (2020) confirman una brecha creciente entre el talento demandado y la formación recibida. Y está pasando en todo el planeta a la vez.

Como se forman pocas personas en estos campos, **conviene contratarlos cuanto antes** y ‘hacerlos de la plantilla’. El motivo es que estos trabajadores estarán más demandados el año que viene, y más aún el siguiente. Contar con ellos hoy, y **que a**

su vez sean capaces de transmitir al resto de la plantilla sus conocimientos, es un imperativo para la transformación digital de las pymes.

Al tiempo, conviene atraer este talento ahora que aún hay sectores ‘dormidos’ y sin digitalizar. Durante la pandemia, dicen desde ManpowerGroup, “las finanzas, los seguros, las inmobiliarias y los servicios empresariales” han duplicado la digitalización al percibir que se quedaban atrás por los rápidos cambios del mercado derivados de la COVID-19. En unos años la demanda de trabajadores así podría duplicarse con facilidad, mientras que la formación sigue con un crecimiento lineal.

La importancia de contar con una plantilla digitalizada en un negocio

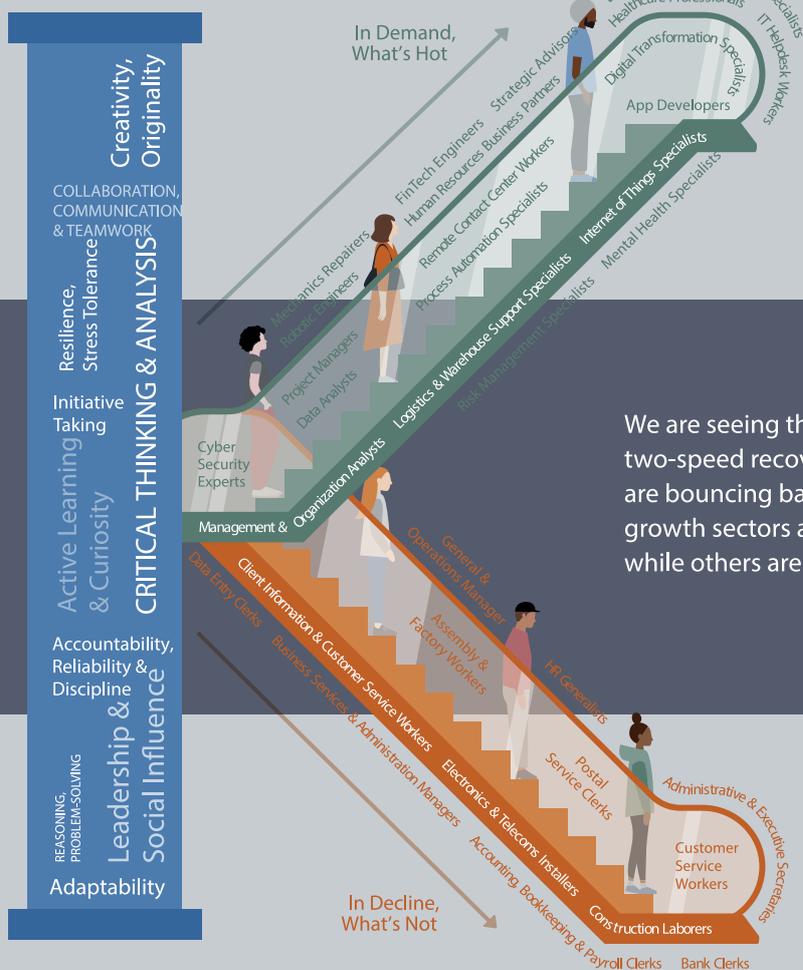
Como dice el hashtag *#peoplefirst* (literalmente, 'la gente primero') del informe de Manpowergroup, **las personas han de ir por delante** de otros factores. De hecho, se está dando el caso de que "hay un aumento neto del +15% en la contratación de empleados por parte de empleadores que planean automatizar más".

Sin trabajadores digitalizados no es posible automatizar, y sin dar ese paso resulta extraordinariamente difícil mantenerse a flote respecto a la competencia. En plena Cuarta Revolución Industrial, los trabajadores con habilidades digitales son el equivalente humano a los ordenadores de la Tercera Revolución Industrial o a las máquinas de la Segunda Revolución Industrial. Imprescindibles.

Al igual que una pyme sin departamento de contabilidad no es capaz de presentar sus cuentas, una empresa sin empleados con talento digital no va a ser capaz de adaptarse a los cambios que ya no son futuro, sino presente. Por desgracia para muchas empresas, muchas de ellas están optando por la no contratación y la no digitalización de sus empleados, lo que dará lugar a una 'recuperación en K'.



THE EMERGENCE OF THE K RECOVERY



We are seeing the emergence of a K-shaped, two-speed recovery. Some industries and people are bouncing back faster and better – those in growth sectors and with high demand skills – while others are at risk of falling further behind.

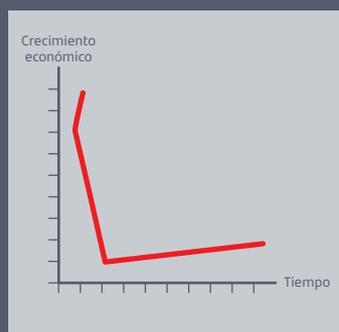
'La emergencia de la recuperación [en forma de] K', del informe 'Skills Revolution Reboot' (ManpowerGroup), que muestra la escisión de la economía: una precaria no digitalizada, y otra brillante y abierta a la automatización.

En septiembre de 2020 la Cámara de Comercio Estadounidense publicaba un artículo titulado '[¿Qué es la recuperación en forma de K?](#)' en el que se explicaba de forma gráfica los dos grandes extremos de la posible recuperación tras la pandemia.

CURVA K Ganadores y perdedores de la digitalización

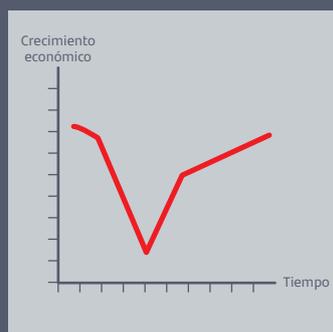
Curva en forma de 'L'

- Recuperación muy lenta
- El peor de los escenarios



Curva en forma de 'V'

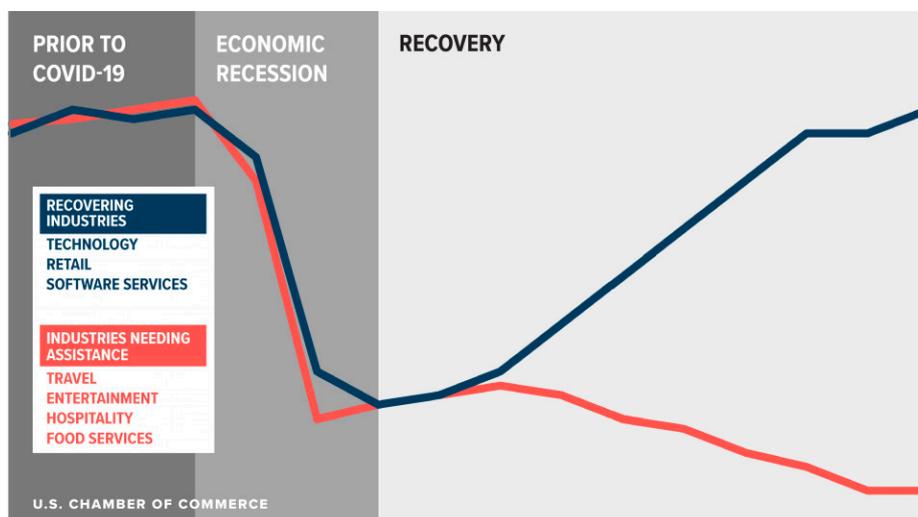
- La economía se recupera más lentamente sin llegar a los niveles previos a la crisis



A diferencia de la V (recuperación rápida) o la L (recuperación lenta) [reciben esas letras porque la gráfica se parece visualmente a ellas] **la recuperación en K es una historia de ganadores y perdedores:**

- La rama de arriba muestra sectores de alta automatización y tecnificación, pero también empresas 'rápidas' en su adopción de sectores antes no digitalizados. Como subraya el informe de ManpowerGroup, "winners take all": los ganadores (los primeros) se lo llevan todo.
- Por contra, la rama inferior muestra sectores en los que no se contrata, ni se espera contratar, talento digital que usar como palanca para transformar la actividad. Es en esta rama sobre la

que se espera usar las ayudas a la digitalización de los [fondos Next Generation EU](#).



Curva aproximada de una posible recuperación económica en forma de K tras la COVID-19, según la US Chamber of Commerce en su artículo: ['¿Qué es la recuperación en forma de K?'](#)

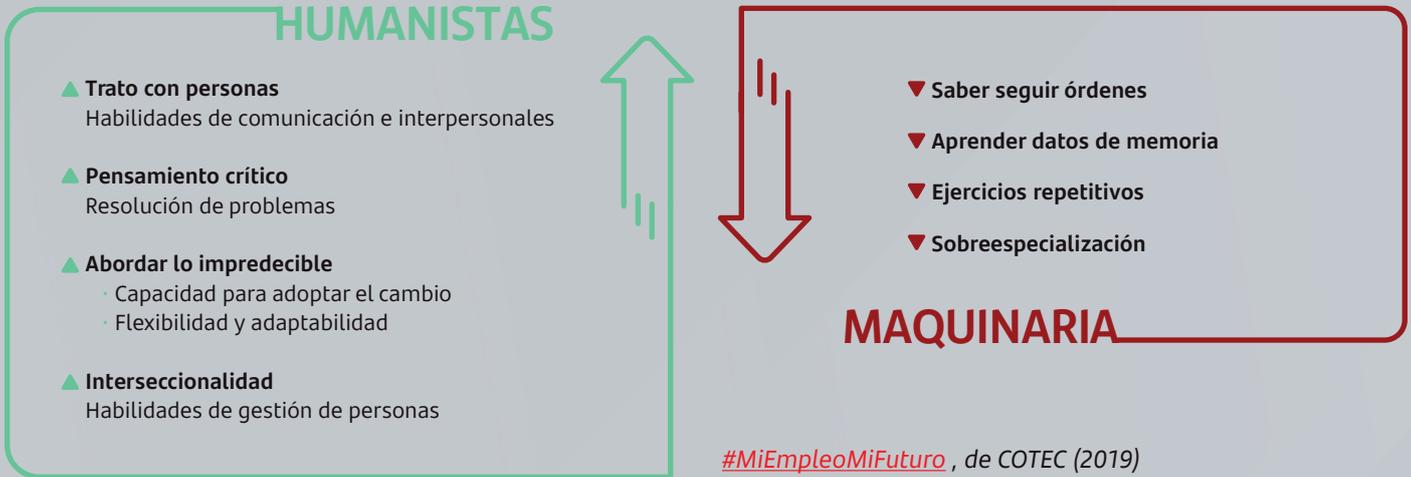
En el informe se destaca **la K en base a la demanda** tanto directa (B2C) indirecta (B2C) e inducida (B2B2C). En esta “recuperación a dos niveles”, uno de ellos en caída libre, muchos “corren el riesgo de quedarse atrás” y desaparecer.

Según una reciente publicación de los economistas Georgios Petropoulos y Erik Brynjolfsson, la parte alta de [la curva en K podría formar una J](#) al ser la base de un crecimiento exponencial basado en inteligencia artificial, quizá la máxima expresión (a nivel usuario) de la digitalización actual, basada en grandes volúmenes de datos.

En esta recuperación a dos niveles, muchos corren el riesgo de quedarse atrás.

En qué se traduce la transformación en forma de K_

Habilidades más y menos demandadas

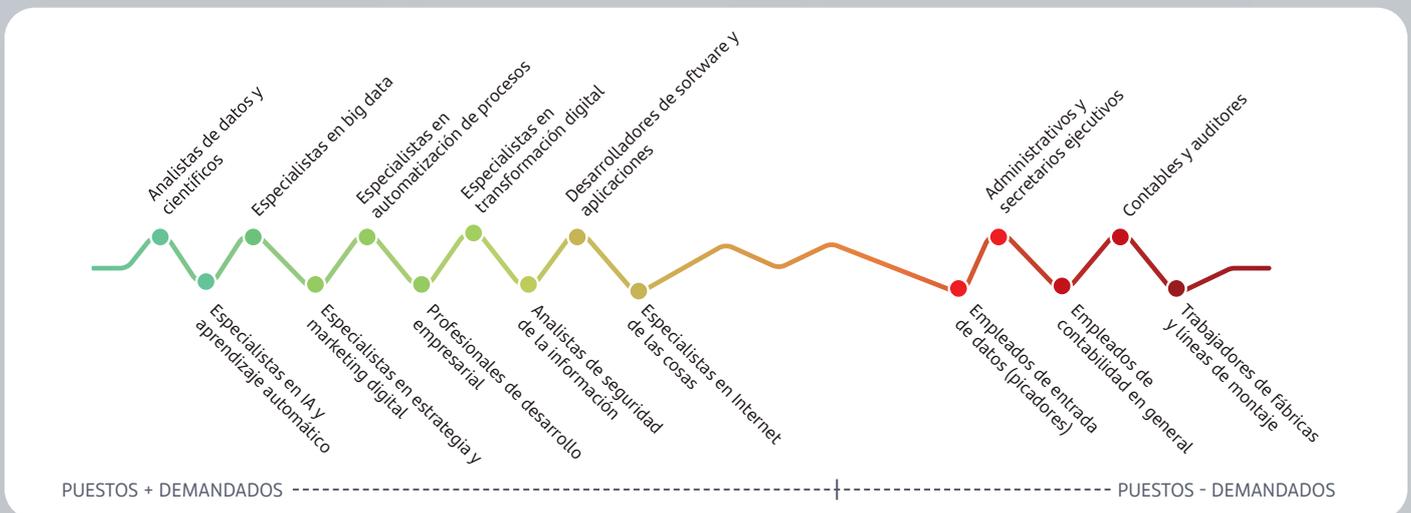


Puestos laborales más demandados (2021)



Informe 'Empleos en auge', de LinkedIn

Puestos laborales más y menos demandados (tendencias pre-COVID)



Future of Jobs Survey 2020, World Economic Forum



Formación y transformación digital de una empresa

Resulta interesante ver cómo, si bien las habilidades digitales son necesarias, no son una panacea para el éxito empresarial.

Imprescindibles, pero no suficientes, el informe destaca cómo la capacidad humana depende, además de las habilidades técnicas, de aquellas que reciben el nombre de 'habilidades blandas'. Estas aportan el tipo de características en la que las personas destacan sobre las máquinas: creatividad, pensamiento crítico, trato con personas, etc.

Desde Manpowergroup recalcan cómo “la demanda de habilidades humanas” está creciendo junto a la revolución de habilidades técnicas. Unas retroalimentan a las otras con un mecanismo relativamente simple que no es nuevo en absoluto: al automatizar, más trabajadores quedan ‘libres’ para ocupar puestos no mecánicos, y acceden a la oportunidad de innovar.

Si hay una habilidad blanda que destaca sobre el resto es la **capacidad de aprender, de formarse y de formar a otros**. “Las organizaciones se están dando cuenta de que necesitan una fuerza laboral de aprendices continuos” porque de otro modo es fácil quedarse atrás. En un ecosistema laboral de falta de talento, ser capaz de aprender de unos y formar a otros aporta estabilidad.

Debido a la rapidez a la que avanzan muchas innovaciones (en parte derivadas de olas de automatización previas), sin formación continua no hay digitalización útil porque el conocimiento queda rápidamente obsoleto. Esta carrera de tintes darwinianos encaja a la perfección en la Hipótesis de la Reina Roja, simplificada por el investigador [F. Heylighen](#) como:



Para un sistema evolutivo, la mejora continua es necesaria para solo mantener su ajuste a los sistemas con los que está coevolucionando.

Francis Heylighen
Investigador

Santander Impulsa Empresa

impulsa-empresa.es