

La digitalización ofrece muchas ventajas tanto para las empresas como para los profesionales que entiende la potencialidad de su aplicación. El reciclaje laboral digital o *reskilling* digital es posible a través de la formación en el desarrollo de nuevos conocimientos, habilidades o competencias digitales. Reducir el *gap* entre la tecnología existente y el aprovechamiento del profesional se convierte en el nuevo reto.

Ser digital ya no es una opción. La digitalización de las empresas ha sido acelerada por la pandemia del coronavirus. Las empresas son cada vez más digitales, y con ello más competentes, pero... ¿lo son los profesionales que las forman? El reto de la digitalización no está únicamente en adoptar las nuevas tecnologías que de manera continua hacen cambiar los procesos, sino en contar con el talento de las competencias digitales claves que tienen impacto en los cuatro ejes de la transformación digital: productos y servicios; cambio cultural; relación con el cliente; y modelos de negocio.

El 11 de junio del 2020, la Comisión Europea publicó el Informe DESI (de sus siglas en inglés, *The Digital Economy and Society Index*, Índice de Economía y Sociedad Digitales). En el documento se evidencia que España está por debajo de la media de la Unión Europea (puesto 16), con un 43 por ciento de personas entre 16 y 74 años que aún carecen de competencias digitales (Comisión Europea, 2020).

Competencias Digitales

Teniendo en cuenta que las competencias son los conocimientos, habilidades y comportamientos que nos llevan al éxito en el trabajo que desempeñamos, ... ¿tienen los profesionales las competencias necesarias para aprovechar la digitalización?

El *reskilling* digital a través del aprendizaje para el desarrollo de las competencias digitales acerca a los profesionales a trabajar en los desafíos y las oportunidades de la transformación digital en su ámbito laboral.

El Marco de Competencia Digital Europea para ciudadanos (Comisión Europea, 2020) identifica un total de 21 competencias digitales en cinco ámbitos de actuación. Dos de estos ámbitos recogen competencias más transversales, como son la solución de problemas técnicos y la seguridad, siendo los otros tres ámbitos competenciales más específicos, centrándose en la generación de contenidos digitales, la comunicación e interacción a través de herramientas digitales o la identificación, evaluación y gestión de datos.

Sin embargo, no todos los profesionales tienen el conocimiento básico digital para incorporarlas en su trabajo o proyectos.

Los profesionales tenemos que saber que ser digitalmente competente no es utilizar múltiples soluciones

digitales o herramientas tecnológicas, sino hacer un uso eficiente de ellas

Durante la pandemia se han desarrollado principalmente competencias relacionadas con la comunicación y la interacción a través de herramientas digitales, pero se deben trabajar en igual medida aquellas relacionadas con el uso responsable de la tecnología, la eficiencia en la identificación y resolución de los problemas técnicos, la creación de contenidos digitales, así como las competencias relacionadas con el *data driven*, clave para la toma de decisiones.

Tanto los profesionales como las empresas tenemos que saber que ser digitalmente competente no es utilizar múltiples soluciones digitales o herramientas tecnológicas, sino hacer un uso eficiente de estas.

Medición de las competencias digitales

La medición de las competencias digitales posibilita al profesional o a la empresa analizar, comparar y desarrollar soluciones de formación o acompañamiento que faciliten la adquisición del conocimiento y habilidades que den respuesta a las necesidades reales.

Empresas e instituciones han desarrollado herramientas de medición de Competencias Digitales basadas en la estructura del marco europeo, DIGCOMP (Comisión Europea 2020). Estas evaluaciones permiten identificar los componentes clave necesarios para ser un profesional digitalmente competente.

Este es el caso del Gobierno Vasco que ha seleccionado este marco por la rigurosidad de su metodología, poniendo a disposición de los ciudadanos el "[Test Ikanos de competencias digitales del ciudadano](#)", al que se accede libremente (Gobierno Vasco, 2017).

Por su parte, la herramienta de medición *Digital Index*, por la escuela de negocios The Valley, mide las competencias digitales de un profesional o equipo (The Valley, 2020).

Como profesional... ¿conoces tu perfil digital y tienes las competencias digitales que se requieren en las organizaciones? Y como empresa... ¿tienes identificado el talento digital que te acompañará en el cambio continuo?

Perfiles asociados a la transformación digital

La medición de las competencias digitales posibilita identificar perfiles digitales idóneos para liderar la transformación y sus necesidades formativas asociadas.

El Marco Europeo para la Competencia Digital de los Educadores, [DigCompEdu](#), identifica perfiles en el ámbito de los educadores, que se podrían igualmente asociar al ámbito profesional (Profuturo, 2019):

- **A1, Novatos.** Tienen poco contacto con las herramientas digitales.
- **A2, Exploradores.** Han comenzado a utilizar herramientas tecnológicas, sin seguir una estrategia.
- **B1, Integradores.** Según el propósito, experimentan con herramientas digitales.
- **B2, Expertos.** Sienten confianza en la utilización de las herramientas digitales.
- **C1, Líderes.** Son flexibles en la utilización de las herramientas digitales y resultan inspiradores.
- **C2, Pioneros.** Lideran las prácticas digitales y buscan la mejora continua.

Cultura digital en la empresa

La transformación digital y los cambios asociados no son viables en las empresas si estos no son entendidos, aplicados y liderados por los profesionales que la conforman.

Según palabras de Ignacio Villoch, experto en innovación y transformación digital, profesor en el programa *Profesional Digital*, “las organizaciones están integradas por personas, y son estas personas las que tienen que cambiar. La tecnología digital nos abre la puerta a nuevos modelos de negocio basados en la abundancia. La rápida adopción de la tecnología por los usuarios fuerza una acelerada transformación digital de empresas e instituciones que en muchos casos no tenían los procesos internos, y sobre todo la cultura para hacerlo. Hablamos de transformación cultural” (Villoch, 2020).

La formación asociada a las competencias y perfiles digitales

Resultados reflejados en la última edición del [Plan Digital 2025 de la CEOE](#), publicado en junio 2020, ponen de manifiesto que «el empleado del futuro debe reunir aquellas competencias que le permitan una mayor adaptación al cambio (...). Si los trabajadores son formados en las nuevas tecnologías que les afectan en su trabajo, se propicia una mayor adaptación al cambio cultural» (CEOE, 2020). La medición e identificación del perfil digital permite a los profesionales y a sus responsables de recursos humanos diseñar los planes de formación más adecuados para el reciclaje profesional o *reskilling*.

Los programas asociados a cada perfil van evolucionando de lo genérico a lo específico.

- **Programas de Cultura digital para los perfiles A1, Novatos y A2, Exploradores**, en el que se identifica la tecnología, con el concepto y su aplicabilidad.
- **Programas de Profesional Digital, adecuados para los perfiles B1. Integradores y B2. Expertos**, en el que desarrollen su visión global y aplicabilidad de la tecnología en los proyectos o procesos en los que se encuentran implicados.
- **Programas de Liderazgo Digital: asociados a los perfiles C1, Líderes y C2, Pioneros**, con el objetivo de aumentar en ellos la curiosidad y la aplicación de la mejora continua, estando al tanto de las innovaciones más disruptivas y exponenciales.