

COMPETENCIAS DIGITALES Y DIGITALIZADAS

## Las ocupaciones con mayores competencias digitales obtienen un mayor salario por hora trabajada y llevan asociadas mejores condiciones de empleo

Las personas empleadas en ocupaciones con un alto grado de competencias digitales (que también se asocian a mayor cualificación por tratarse de profesionales especialistas en nuevas tecnologías) cobran hasta un 65% más por hora trabajada que las que ocupan puestos con bajos niveles de competencias digitales (ocupaciones, generalmente, menos cualificadas). Además, el porcentaje de asalariados con un contrato indefinido y a jornada completa aumenta 24 puntos porcentuales cuando se dispone de estas competencias, mientras que el peso de los que tienen un empleo precario (contrato temporal con una duración inferior a tres meses) se reduce en dos puntos. Disponer de competencias digitales aporta importantes ventajas en el ámbito laboral. Estas mejoras salariales y de condiciones laborales también se observan conforme se avanza en el nivel de otro tipo de competencias, las llamadas digitalizadas. Son aquellas que, aunque inicialmente no son digitales, cuando se utilizan en contextos digitales, se adaptan a las nuevas circunstancias y consiguen dar una respuesta efectiva en el trabajo.

La digitalización que se viene produciendo a lo largo de las últimas décadas plantea importantes cambios en múltiples ámbitos de la sociedad y de forma específica en el trabajo. No se trata únicamente de cambios cuantitativos, que atienden a la destrucción de empleos por la automatización y a la creación de otros nuevos vinculados a la digitalización. Se trata, también, de una serie de transformaciones cualitativas que la digitalización produce en las tareas de puestos que se mantienen, pero que requieren cambios en sus competencias.

Junto a las estrictamente digitales, aquellas que implican el uso de herramientas digitales y la programación de sistemas informáticos, las competencias digitalizadas son también relevantes para un desempeño laboral, personal y social eficaz. Se trata de competencias profesionales, que no son directamente digitales, pero que, al ponerse en juego en el contexto digital (p. ej., teletrabajo o trabajo en equipos virtuales) o en interacción con dispositivos o actores digitales, experimentan una transformación para dar una respuesta efectiva en el trabajo.

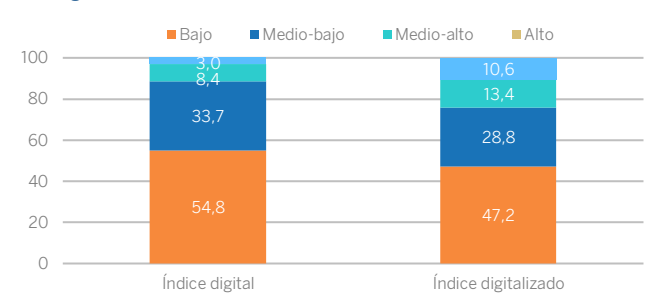
Por ejemplo, las competencias de presentación en entornos de presencia física no resultan suficientes para realizar presentaciones eficaces en entornos virtuales. El nuevo entorno virtual exige competencias digitalizadas, como la habilidad de mantener la atención de la audiencia en esas condiciones o un mayor dominio de la comunicación no verbal. Las competencias digitalizadas están ligadas al diseño de productos, la comunicación, los servicios de apoyo a funciones generales u operaciones con maquinaria, es decir, competencias tradicionales pero que, con el uso de la tecnología digital, deben transformarse para ser efectivas. La monografía *Las competencias digitales y digitalizadas*, de la Fundación BBVA y el Ivie, aborda el papel tanto de las competencias digitales como de las "digitalizadas" y construye dos índices de intensidad de ambas competencias, que se calculan para las distintas ocupaciones.

Para facilitar la interpretación de los resultados, las 125 ocupaciones analizadas se estructuran en 4 clústeres o grupos según la intensidad de los índices digital y digitalizado. Las ocupaciones del grupo bajo son aquellas asociadas a menores habilidades digitales o digitalizadas, que también se vinculan a menores niveles de cualificación. Por el contrario, las ocupaciones del clúster alto son aquellas asociadas a mayores habilidades digitales o digitalizadas. Más allá del número de ocupaciones incluidas en cada clúster o grupo de ocupaciones, resulta de interés conocer el porcentaje de asalariados representados en cada uno de ellos. En el índice de habilidades digitales, casi el 90% de los asalariados se incluye en los dos primeros clústeres, que corresponden a las ocupaciones con habilidades digitales bajas (54,8%) y medio-bajas (33,7%). En el tercer clúster (medio-altas) quedarían inmersos el 8,4% de los

asalariados, mientras que el cuarto (altas), únicamente supone el 3% del total, constituido este último por ocupaciones relacionadas directamente con especialistas y profesionales TIC.

Por lo que respecta al índice de habilidades digitalizadas, se obtienen resultados similares. Los dos primeros clústeres comprenden el 75% de los asalariados, que en este caso se asocian a las ocupaciones con habilidades digitalizadas bajas (47,2%) y medio-bajas (28,8%). Los dos clústeres de habilidades más altas están más equilibrados, ya que incluyen al 13,4% y 10,6% de los asalariados, respectivamente.

### Porcentaje de asalariados por grupos de ocupaciones según el índice de competencias digital y digitalizado. España. 2023



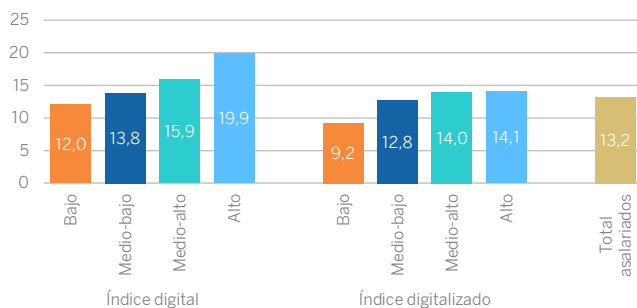
Fuente: INE (EPA microdatos), ESCO y elaboración propia.

En este contexto, resulta de interés examinar hasta qué punto los asalariados que desempeñan ocupaciones vinculadas a un alto nivel de competencias digitales o digitalizadas gozan de mayores ingresos y mejores condiciones laborales.

Para analizar la posible relación entre las competencias digitales y digitalizadas y los mejores salarios, se ha calculado la ganancia por hora para los distintos grupos de ocupaciones según su intensidad en competencias digitales y digitalizadas. En España, el promedio de la ganancia por hora para todas las personas asalariadas, independientemente de su ocupación, es de 13,2 euros por hora. En el caso del índice de competencias digitales, todos los grupos, excepto el de nivel más bajo de competencias, obtienen una ganancia superior a esta media. Además, las personas asalariadas cuyas ocupaciones pertenecen a los clústeres de competencias digitales medio-alto y alto reciben una ganancia media por hora que se eleva hasta los 15,9 y los 19,9 euros, respectivamente. Asimismo, los ocupados del grupo alto en competencias digitales obtienen un salario por hora trabajada un 65% superior al de las personas ocupadas en el grupo más bajo.

Cuando se analizan las competencias digitalizadas también se observa una mejora salarial que implica el avance en competencias. Sin embargo, se detectan dos diferencias importantes. En primer lugar, no solo los asalariados del grupo bajo, sino también los del grupo medio-bajo, tienen una ganancia por hora menor que la media (9,2 y 12,8 euros/hora, respectivamente). Además, se iguala la ganancia por hora entre las personas asalariadas cuya ocupación pertenece al grupo alto, el de mayor intensidad de habilidades, y las del grupo medio-alto. En ambos grupos, el salario medio por hora trabajada ronda los 14 euros. En cualquier caso, los asalariados del grupo alto ganan un 53% más que los del bajo.

### Ganancia media por hora trabajada por grupos de ocupaciones según el índice de competencias digital y digitalizado. España. 2022 (euros) [Descargar >](#)



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2022 (INE), ESCO y elaboración propia.

Las diferencias salariales entre el grupo de elevadas competencias digitales y el grupo de competencias digitalizadas más avanzado se explica por el abanico de ocupaciones que pertenecen a este último. El clúster con habilidades digitalizadas altas está integrado por una mayor variedad de ocupaciones, ya que incluye casi un 35% de ocupaciones administrativas (grupo 4), oficiales, operarios y artesanos (grupo 7) y operarios de instalaciones y máquinas y ensambladores (grupo 8), algo que no sucede en el clúster con habilidades digitales altas, integrado únicamente por profesionales de los grupos 2 y 3 (profesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de nivel medio), a los que tradicionalmente van asociados mayores salarios y mejor calidad de empleo.

Otros indicadores sobre las condiciones de empleo también resultan más favorables para los empleados con competencias digitales y digitalizadas. A medida que aumenta el índice de competencias digitales, mayor es el porcentaje de asalariados con contrato indefinido y a jornada completa. Mientras el grupo de asalariados con habilidades digitales más bajas registra un 66,2% de trabajadores con contrato indefinido en jornada completa, aquellos con habilidades más altas tienen un 90,5% de contratados en esas condiciones, 24 puntos porcentuales más y muy por encima de la media total (72,9%).

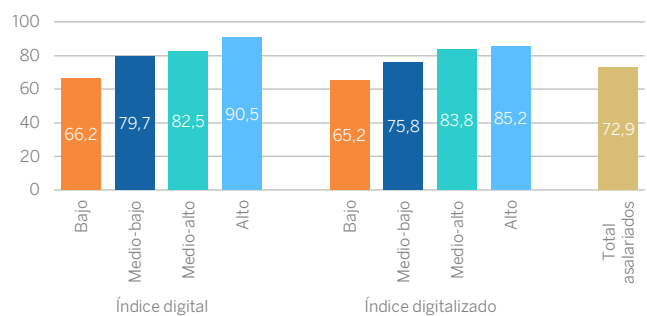
En esta misma línea, la proporción de asalariados con empleo precario (contrato temporal con una duración inferior a tres meses) afecta al 3,7% de los asalariados del primer clúster (habilidades bajas) y se reduce al 1,2% para los del cuarto (habilidades altas). Además, si se analizan los datos de las jornadas laborales muy largas, el porcentaje de asalariados con habilidades digitales altas que trabaja más de 49 horas a la semana es más reducido (2%) que el de los del clúster más bajo en competencias digitales (3%). Estos resultados generales se mantienen con el índice de competencias digitalizadas. El colectivo con el nivel alto de habilidades digitalizadas es el que presenta una mayor proporción de contratos indefinidos y a jornada completa (85,2%), frente al 65,2% de los incluidos en el grupo de competencias más bajo. Además, el grupo más elevado en

competencias tiene una menor proporción de empleo precario (2,1% vs. 3,2%) y de jornadas muy largas (2% vs. 3,6%).

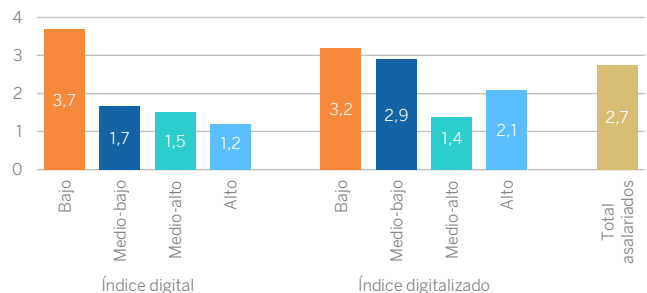
En resumen, los asalariados que desempeñan ocupaciones que requieren mayores niveles de competencias digitales y digitalizadas disfrutan de mejores condiciones laborales y de salarios más altos. El mercado laboral valora las competencias digitales en todos los aspectos analizados y, en ciertos casos, también las digitalizadas. Se observa cierta complementariedad entre ambos tipos de habilidades.

### Condiciones de empleo por grupos de ocupaciones según el índice de competencias digital y digitalizado. España, 2023 [Descargar >](#)

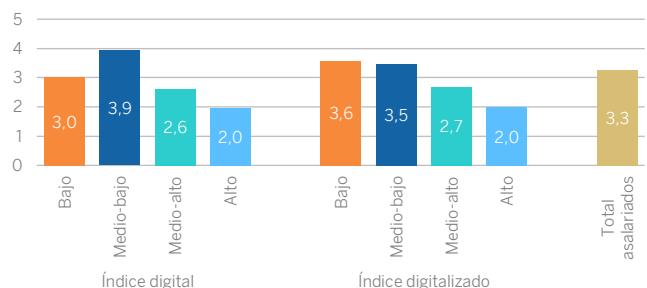
#### a) Contrato indefinido y a jornada completa



#### b) Empleo precario



#### c) Jornadas muy largas



Fuente: INE (EPA microdatos), ESCO y elaboración propia.

Europa ha avanzado en la promoción de una educación digital de calidad, inclusiva y accesible, priorizando una transición digital centrada en las personas. Sin embargo, para lograr plenamente este objetivo, es fundamental prestar atención a las competencias no digitales que evolucionan como resultado del uso de las herramientas digitales. Además, el uso de las competencias digitales y digitalizadas se traducirá en mejor desempeño y autoeficacia de la persona en el trabajo si se acompaña de otros factores como, por ejemplo, un liderazgo centrado en la tarea y un diseño de los puestos de trabajo que promueva la participación y la riqueza de los mismos.

