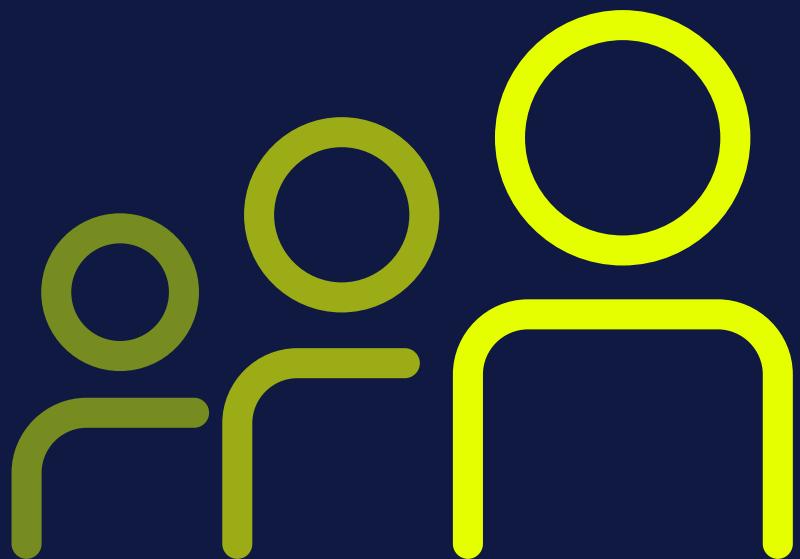
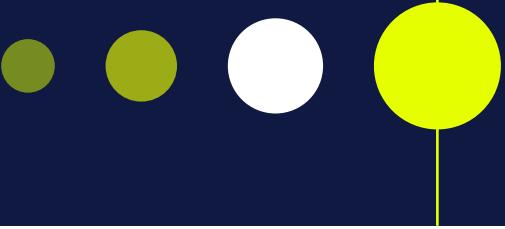


10 tendencias de formación para el futuro del empleo.



introducción.



La formación como espejo de los cambios que vive la sociedad.



Vivimos en uno de los momentos de mayor velocidad de cambio de la historia, marcado por grandes transformaciones en el plano tecnológico, demográfico, medioambiental y cultural.

En la actualidad, **estas tendencias estructurales de cambio impulsan los cambios en el empleo** y, previsiblemente, lo seguirán haciendo en los próximos años.

Las tendencias de formación siguen a las tendencias en **el empleo**. Por este motivo, este estudio parte del análisis de las principales tendencias de cambio como punto de partida para explorar las tendencias de formación.

1

Las nuevas tendencias de formación están marcadas por cambios tecnológicos, culturales y demográficos y por la transición medioambiental.

Estas tendencias estructurales afectan a todos los empleos y perfilan las tendencias de formación.



cambio tecnológico

tendencias del cambio:

- realidad virtual y aumentada
Permite una oleada de aplicaciones en casi todos los sectores de actividad.
- inteligencia artificial
Permite la automatización de tareas rutinarias, la asistencia en la toma de decisiones o incluso la propia toma de decisiones en múltiples campos y la aplicación en muchas actividades del sector servicios.
- robótica
La expansión en el uso de los robots será cada vez más relevante en un número creciente de sectores, transformando la forma de trabajar.

implicación para la formación

Necesidad de formación de profesionales en campos tecnológicos como la IA, la robótica, la realidad inmersiva o los empleos verdes. Especialistas híbridos.



cambio demográfico

tendencias del cambio:

- La proporción de personas de 65 y más años sobre las de 15 a 64 años aumentará en esta década del 32% al 39% en la UE.
- Reducción de la población en edad de trabajar y de la población activa.
- Auge de la economía silver: cuenta con mayor poder adquisitivo y patrimonio que la media.
- Efecto en la sanidad y el sector de los cuidados.

implicación para la formación

Necesidad de formación de nuevos profesionales en campos como la sanidad, los cuidados u otros (por determinar).



transición medioambiental

tendencias del cambio:

- Reto cambio climático.
- Menos costes energías renovables.
- Cambio en patrones de consumo hacia productos más sostenibles.
- Desplazamiento producción hacia modelos verdes.
- Creación de empleo en sectores estratégicos para la transición verde.

implicación para la formación

- Demanda de profesionales con las competencias y conocimientos para los empleos verdes.
- Competencias para adaptar los modos de producción de sectores tradicionales a modelos menos contaminantes y más sostenibles.



cambio cultural

tendencias del cambio:

- Una nueva forma de entender el trabajo y los entornos de trabajo.
- Las nuevas generaciones propician un nueva cultura del trabajo.
- Cambio cultural además en patrones de consumo.
- Multiculturalidad, diversidad e igualdad de género teletrabajo

implicación para la formación

Hacia una cultura corporativa de la formación, el crecimiento profesional continuo y el bienestar del empleado.



Las diferentes tendencias de cambio se retroalimentan. El cambio demográfico, tecnológico, cultural y la transición medioambiental son fenómenos que se estimulan entre sí, favoreciendo una mayor velocidad del cambio.

2

El 60% de los trabajadores van a necesitar formación de aquí a 2027.

Aparecen **nuevos perfiles** de trabajadores que necesitan formación, especialistas, trabajadores de perfiles diversos para adaptarse a los cambios tecnológicos, culturales o medioambientales, pero también trabajadores afectados por la obsolescencia de ocupaciones.



Empleos vinculados a la transición digital y medioambiental.

Empleos relacionados con cambios en los patrones de consumo y con el reemplazo generacional.

Empleos obsoletos por transición digital y medioambiental.

Conjunto de los empleos.

El cambio tecnológico y la transición medioambiental tienen un importante efecto indirecto en la creación de empleo en el conjunto de la economía.

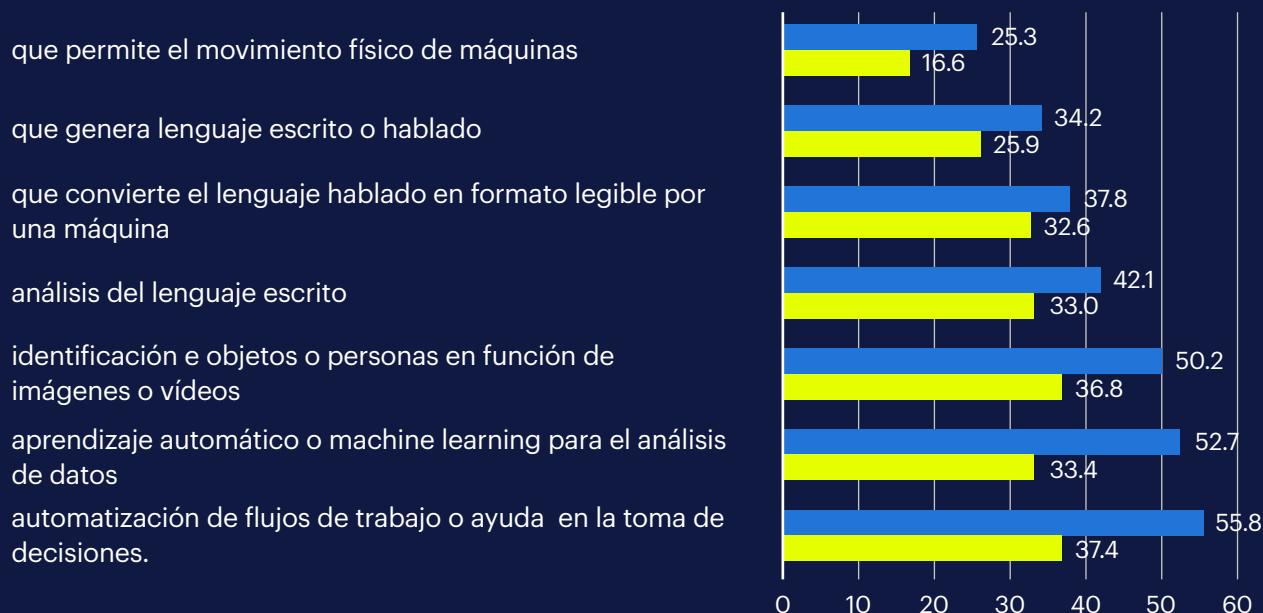


3

La falta de talento es el principal obstáculo a la implementación de la IA en España. El 41,8% de las empresas que ha considerado utilizar tecnologías de IA ha desistido por la falta de talento formado en esta nueva tecnología.

El desarrollo tecnológico de la IA, la robótica y la realidad aumentada y virtual, la transición medioambiental, los cambios sociodemográficos y el cambio cultural son los factores que más afectan al empleo y a las tendencias de formación.

Porcentaje de empresas que emplean tecnologías de inteligencia artificial por funcionalidad, 2023.



INE. Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico en las empresas, 2022-2023. Datos de empresas con 10 o más empleados excepto CNAE 56, 64-66 y 95.1



4

El **21,5%**

de las empresas prevé financiar la formación con fondos públicos.

5

Para el **45%** de las empresas, la financiación pública es la política más importante que ha desarrollado la administración pública.

6

La formación es cada vez más importante para participar en el mercado laboral.



El número de ocupados en España con nivel formativo bajo es similar al peor momento de la crisis económica, en 2013.

En los próximos diez años, 2035, se espera que dos de cada tres (67%) de los puestos de trabajo creados requieran un nivel educativo alto, frente a un 4% para nivel educativo bajo.

el porcentaje de trabajadores con nivel formativo alto crecerá un **12%**
mientras que el de nivel educativo bajo descenderá un **14%**
el nivel medio crecerá un **3%***

*CEDEFOP (2023). Skills Forecast Spain 2035.

7

Las empresas tienden a favorecer la formación interna como forma de atraer y retener el talento.

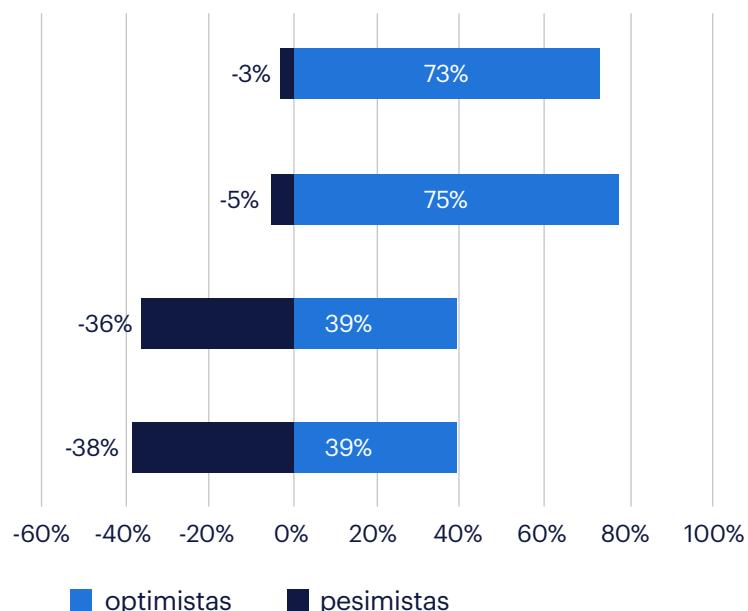
Gráfico. Perspectivas sobre la disponibilidad de talento hacia 2027.

desarrollar el talento de la plantilla existente (España)

desarrollar el talento de la plantilla existente (Global)

conseguir talento mediante contratación de nuevo personal (España)

conseguir talento mediante contratación de nuevo personal (Global)



8

La mayoría de trabajadores necesitará formación básica para poder adaptarse a los cambios tecnológicos o medioambientales.



Competencias básicas para interactuar con la tecnología (uso de interfaces sencillos con robots o realidad inmersiva).



Cambio de la forma de trabajar (cirugía con robots).



Ocupaciones especializadas (ingeniería en diseño de robótica o IA).



9

Formarse utilizando herramientas como la realidad virtual y aumentada permitirá que el proceso sea más realista, interactivo, con menos riesgos, además de que las empresas puedan ahorrar costes.

10

En la transición digital la mayor parte del empleo creado no es digital.

Para 2035 se estima un crecimiento del

35%

en el empleo del sector TIC, equivalente a 132.000 empleos,

frente a un crecimiento general del empleo del

14,4%

es decir, de 2,8 millones de empleos.

¿por qué son importantes las tendencias de formación?

La formación es uno de los engranajes que permite que este cambio sea posible: contar con trabajadores y trabajadoras con conocimientos y competencias adecuadas es esencial, para lograr una transformación de los modelos productivos en las empresas y en la sociedad en su conjunto.

A su vez, las empresas y los trabajadores necesitan tomar decisiones adecuadas en la planificación de sus estrategias de recursos humanos y sus planes de carrera, para adaptarse a los cambios y aprovechar las oportunidades que ofrece el futuro.

Los fenómenos como el cambio demográfico, tecnológico o cultural se encuentran en marcha y no son reversibles. Fracasar en la adaptación a estos cambios tendría importantes consecuencias en la inserción en la economía global y en el desajuste del mercado laboral, generando costes muy altos como sociedad.



La creciente escasez de talento hace que la formación sea cada vez más importante.

- Desde antes de la pandemia existe una creciente dificultad de acceder al talento en Europa².
- Tras la pandemia la tasa de vacantes en la Unión Europea alcanzó los niveles más elevados de la historia³.
- El cambio tecnológico, un fenómeno gradual desde hace décadas, favorece esta falta de talento.
- La aceleración de este cambio, junto con el reemplazo generacional agravarán esta situación³.
- A esto se suma el cambio cultural y la transición medioambiental.
- Las empresas consideran que el principal obstáculo para la transformación corporativa es la falta de talento en el mercado laboral¹.
- La falta de talento limita el acceso al empleo, la inversión corporativa, la productividad del trabajo y la capacidad de innovar e implementar nuevas tecnologías, derivando en costes sociales y económicos para la sociedad en su conjunto².
- Además, puede ralentizar el propio cambio tecnológico, y también la transición medioambiental³.

tendencias de formación para el empleo.

para quién perfiles que necesitan formación

- Empleos vinculados a la transición digital y medioambiental.
- Empleos relacionados con cambios en los patrones de consumo y con el reemplazo generacional.
- Empleos obsoletos por transición digital y medioambiental.
- Conjunto de los empleos.

La intensidad de los contenidos variará en función del perfil profesional.

qué contenidos formativos

transición digital:

- Inteligencia Artificial.
- Realidad virtual y aumentada.
- Robótica.

cambio demográfico:

- Cuidados de personas mayores
- Formación en Asistente Personal.

cambio cultural:

- Formación en Gestión de la Diversidad en entornos laborales.
- Integración de la Discapacidad en el Entorno Laboral.
- Chief Happiness Officer.

transición

medioambiental:

- Formación en diseño y gestión de plantas solares fotovoltaicas.
- Formación en sensibilización medioambiental.

La demanda de las competencias transversales o soft skills crecerán en los próximos años.

cómo formato de la formación

La realidad virtual y aumentada transformarán el formato de la formación y junto con la inteligencia artificial tendrán un mayor protagonismo en la provisión y definición de la formación.

cuánto Importancia de la formación

- Entre 2023 y 2035 se espera que dos de cada tres (67%) puestos de trabajo creados requerirán un nivel educativo alto. El 29% de los puestos requerirán nivel educativo medio y solo un 4% nivel bajo².
- El porcentaje de trabajadores con nivel formativo alto crecerá del 47% al 59% mientras que el de nivel educativo bajo descenderá del 28% al 14%. El nivel medio pasará del 24% al 27%².

randstad
research.

Este informe se ha realizado a partir de la información del "Informe de Tendencias de formación", de Randstad Research (diciembre 2023).

partner for talent.

#somoseempleosostenible

La ambición de Randstad es ser la compañía de talento más equitativa y especializada del mundo. Ayudamos a las personas y a las organizaciones a desarrollar su verdadero potencial buscando oportunidades que impulsen la sostenibilidad económica y prioricen el bienestar de las personas y el planeta.

#empleoInclusivo

Nuestra convicción de que todas las personas, independientemente de su procedencia, tienen las mismas oportunidades de éxito se demuestra en nuestros procesos, donde promovemos la equidad laboral a través equipos diversos e inclusivos.

#compromisoNetZero

Reforzamos nuestro compromiso ambiental para lograr la neutralidad de carbono en 2050 a través de la iniciativa Science Based Targets (SBTi).

comprometidos con los ODS



Cuida del medio ambiente. Antes de imprimir este documento por favor, comprueba que es necesario hacerlo. Una tonelada de papel implica la tala de 15b árboles y el consumo de 250.000 litros de agua.