



Alfabetización Mediática 45+

Desarrollar competencias avanzadas de alfabetización mediática y habilidades digitales de adultos poco capacitados mayores de 45 años a través de redes sociales

IO1: Desarrollo de un marco de habilidades digitales a través de las redes sociales para personas desempleadas poco cualificadas / con poca experiencia mayores de 45

GRANT AGREEMENT No.:
2017-1-RO01-KA204-037220

Producción	IO1: Desarrollo de un marco de desarrollo de habilidades digitales a través de las redes sociales para personas desempleadas poco calificadas / con poca experiencia mayores de 45 años.
Título entregable	Desarrollo de un marco de habilidades digitales a través de las redes sociales para personas desempleadas poco calificadas / con poca experiencia mayores de 45 años.
Socio principal	KMOP
Author(s)	Theofilos Pouliopoulos (KMOP-Grecia) Fausto Amico (PRISM-Italia) Maria Jose Freitas (SPEL-Portugal) Madalina Ostafe (ANDCTR-Rumania) Dalia Puente (MAGENTA-España)
Nivel de difusión	Público
Estatus	Final



Tabla de Contenidos

Resumen Ejecutivo	4
1. Introducción	6
2. Competencia Digital	6
Competencia digital y la brecha generacional	8
Prácticas de redes sociales y reclutamiento	9
3. Breve descripción de los marcos seleccionados	10
DigEuLit	10
ECDL	11
Marco de alfabetización digital de Eshet Alkalai	12
Certificación de Alfabetización Digital IC3	12
iSkills	13
DigComp 2.1: El Marco de Competencia Digital para Ciudadanos	14
Áreas de competencia	15
4. Objetivos, preguntas de investigación y metodología	17
5. Análisis transnacional	19
5.1 Principales resultados de la investigación de escritorio	19
5.2 Investigación de campo - Demografía	20
5.3 Principales resultados de la investigación de campo	21
5.4 Evaluación de resultados y adaptación del marco	22
6. Conclusiones y próximos pasos	24
Referencias	25
5. Anexo: España	33

Executive Summary

El presente informe se desarrolla en el contexto del primer resultado intelectual del proyecto "MedLit45 +", denominado "Desarrollo de un marco de habilidades digitales a través de las redes sociales para personas desempleadas poco calificadas / con poca experiencia mayores de 45". El objetivo principal del proyecto es ayudar a los desempleados de poco cualificados / con poca experiencia mayores de 45 años a que vuelvan al mercado laboral desarrollando y mejorando su competencia digital. El resultado de este estudio será el desarrollo del marco de habilidades digitales en el que se basará la creación de una plataforma de recursos en línea y rendirá el resultado tangible básico de este proyecto, junto con el manual para profesionales que también apoyará a las personas desempleadas.

Dado que la competencia digital es una de las competencias clave del aprendizaje permanente y la vida moderna en general, las personas mayores que no tuvieron la oportunidad de crecer en la era actual de los avances tecnológicos, enfrentan dificultades para manejar las herramientas digitales. En consecuencia, aquellos que no están familiarizados con la tecnología digital tienen más probabilidades de ser excluidos del mercado laboral, la economía digital e incluso la sociedad digital. En este contexto, es de suma importancia para las personas que están desempleadas y tienen más de 45 años aumentar sus posibilidades de regresar al mercado laboral mediante el desarrollo de su competencia digital. Un paso esencial hacia dicha competencia es que las personas se familiaricen más con las redes sociales, a fin de desarrollar su identidad digital, su huella digital y aumentar sus posibilidades en el proceso de contratación a través del entorno digital.

Este informe consta de cinco informes nacionales / estudios de caso de los cinco Estados miembros de la UE (Grecia, Italia, Portugal, Rumania y España) que identificaron el contexto nacional de las habilidades digitales de los ciudadanos, las políticas y prácticas relevantes y el papel de las redes sociales en el proceso de reclutamiento. Además, se realizaron diez (10) entrevistas con gerentes de recursos humanos en cada país (50 en total) para identificar las necesidades de las organizaciones con respecto a la competencia digital de sus empleados, el uso de las redes sociales y sus percepciones sobre los empleados mayores.

El principal hallazgo de este estudio es que tres de cada cinco países (Grecia, Italia y Rumania) están muy por detrás del promedio de la UE 28 con respecto al nivel de habilidades digitales, mientras que Portugal y España tienen mejor desempeño, especialmente en los grupos de menor edad. Sin embargo, en todos los países, el nivel de habilidades digitales de los grupos de mayor edad (45+) es bajo y es necesario apoyar a las personas de mayor edad para evitar su exclusión del mercado laboral. En este sentido, las oportunidades de capacitación son de gran importancia a nivel nacional, local y organizacional, para permitir que las personas mayores se mantengan al día con los rápidos avances tecnológicos y superen la brecha de generaciones.

En la entrevista, que constituyó el campo de investigación del estudio, los participantes destacaron la importancia de la competencia digital en el lugar de trabajo moderno, siempre que haya una brecha entre los empleados más jóvenes y mayores, con respecto a las expectativas y el nivel de habilidades digitales. En cuanto a las redes sociales, la mayoría de las organizaciones de nuestra muestra utilizan plataformas de redes sociales para fines publicitarios o de comunicación y, en menor medida, para el proceso de selección y



contratación. Además, los profesionales de recursos humanos contribuyeron a la identificación de las habilidades digitales más importantes que un empleado debería tener, a fin de ser funcional en el lugar de trabajo. Del marco de competencia digital que elegimos como metodología (DigComp 2.1), las respuestas de los directores de recursos humanos nos permitieron formar los elementos básicos para la plataforma de recursos en línea, que será el segundo producto de nuestro proyecto y la herramienta de capacitación básica para los desempleados poco calificados / con poca experiencia mayores de 45 años.

En conclusión, la principal aspiración de este estudio es contribuir al proceso europeo global para aumentar la competencia digital de los ciudadanos y más específicamente de aquellos que están desempleados o que tienen menos oportunidades de mantenerse al día con los avances tecnológicos. Dado que el proceso de digitalización se está implementando en todas las sociedades europeas, las personas con un nivel inferior de habilidades digitales tienen más probabilidades de ser excluidas del mercado de trabajo y generalmente tienen menos oportunidades de participar por igual en la sociedad digital. Iniciativas como esta del proyecto MedLit45 + contribuirán significativamente en el esfuerzo por crear una sociedad europea abierta, inclusiva e igualitaria.



1. Introducción

Hoy en día, Europa se encuentra en un proceso de transformación, debido a los grandes cambios en términos políticos, sociales y económicos. Más específicamente, las recesiones económicas, el envejecimiento de las sociedades, la reforma del sistema social y de bienestar y la crisis de los refugiados son algunos de los desafíos clave que enfrenta la UE. En este contexto, otro factor vital que afecta a la sociedad global en general y a Europa en particular, son los avances tecnológicos y la transformación digital en curso de las economías y sociedades modernas. Como señala la Nueva Agenda de Habilidades para Europa (Comisión Europea, 2016):

“La transformación digital de la economía está cambiando la forma en que las personas trabajan y hacen negocios. Las nuevas formas de trabajo están afectando los tipos de habilidades necesarias, incluida la innovación y el espíritu empresarial. Muchos sectores están experimentando un rápido cambio tecnológico y se necesitan habilidades digitales para todos los trabajos, desde el más simple hasta el más complejo”. (pg. 2)

Sin embargo, teniendo en cuenta que para funcionar de manera efectiva en una sociedad digital se necesitan más habilidades de bajo nivel, aproximadamente el 45% de la población de la UE puede considerarse insuficientemente capacitada digitalmente (con habilidades digitales bajas o básicas). En Rumanía, el 74% de la población no posee las habilidades que necesita para funcionar eficazmente en el mundo digital, mientras que la proporción es superior al 50% en Grecia, Portugal e Italia y más del 40% en España.. (Comisión Europea, 2017)

Las tecnologías digitales son motores clave de la innovación, el crecimiento y la creación de empleo, y, por lo tanto, la competencia digital está cada vez más vinculada a la participación en el mercado laboral. La competencia digital no se trata solo de familiarizarse con las tecnologías digitales, sino también de la forma en que se utilizan las nuevas tecnologías y los medios en línea, y para qué.

El presente informe se compone de una breve revisión bibliográfica de los modelos y marcos disponibles para la alfabetización digital. Su propósito es revisar los modelos actuales de alfabetización digital e identificar el modelo más apropiado para desarrollar habilidades de alfabetización digital que puedan promover el acceso al empleo en personas desempleadas poco calificadas / con poca experiencia mayores de 45 años y más específicamente para construir el marco en el que el proyecto MedLit45 + se basará .

2. Competencia Digital

La competencia digital es una de las Ocho Competencias clave para el aprendizaje permanente (Comunidad Europea, 2007). Sin embargo, definir lo que significa competencia digital en términos prácticos es una tarea ardua. Las revisiones sistemáticas de los marcos de competencia digital destacan las disparidades entre las definiciones conceptuales generales y de competencia general (Ala-Mutka, 2011; Ferrari et al., 2012).



La Comisión Europea en un esfuerzo por establecer un terreno común en relación con los conocimientos, habilidades y actitudes que constituyen la competencia digital emitida por un estudio Delphi¹ que reunió a 95 expertos en competencia digital (Janssen et al., 2013). Sus hallazgos indican que los expertos ven la competencia digital como un conglomerado de conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con diversos propósitos (comunicación, expresión creativa, gestión de la información, desarrollo personal, etc.), dominios (vida cotidiana, trabajo, privacidad y seguridad, legal aspectos) y niveles. La competencia digital implica más que el mero conocimiento de las TIC y las habilidades de gestión de la información. En su lugar, requiere comprender el papel de las TIC en la sociedad, una comprensión de los aspectos legales y éticos implicados en el uso de las TIC, y una capacidad para el desarrollo permanente de la competencia digital.

En un análisis exhaustivo de los marcos del Centro Común de Investigación (CCI) (Ferrari, 2012) se ha propuesto una única definición global de competencia digital:

“La competencia digital es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes (que incluyen capacidades, estrategias y conciencia) que se requieren al usar las TIC y los medios digitales para para realizar tareas; resolver; comunicar; administrar información; colaborar; crear y compartir contenido; y construir conocimiento de manera efectiva, eficiente, apropiada, crítica, creativa, autónoma, flexible, ética, reflexiva para el trabajo, el ocio, la participación, el aprendizaje, la socialización, el consumo y el empoderamiento .”

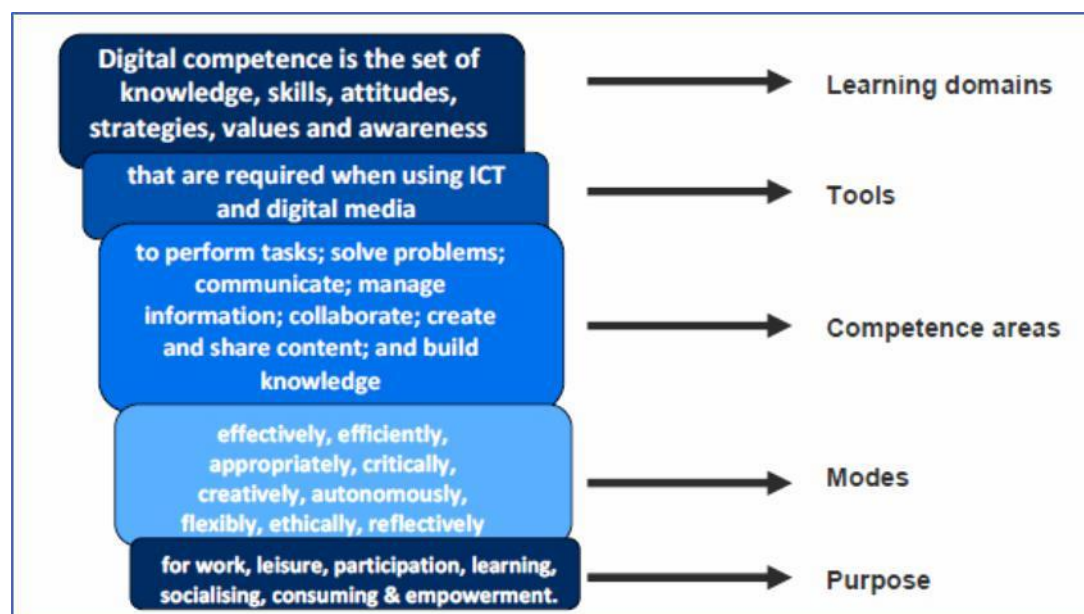
Esta definición de competencia digital destaca que la competencia digital se relaciona con muchos aspectos de la vida (trabajo, ocio, empoderamiento, etc.) y va más allá del mero conocimiento técnico y las habilidades técnicas, ya que se refiere al uso ético y una actitud crítica también. Está respaldado por las habilidades básicas en TIC: el uso de computadoras para recuperar, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y para comunicarse y participar en redes colaborativas a través de Internet. A pesar de que esta definición fue propuesta antes de que se realizara el estudio Delphi, es quizás una que refleje más de cerca las conclusiones clave extraídas del estudio.

La definición se puede dividir en diferentes partes (Figura 1). Los dominios de aprendizaje (es decir, conocimiento, habilidades, actitudes, etc.); las herramientas requeridas para la competencia digital (es decir, las TIC y los medios digitales); las áreas de competencia (es decir, gestionar información, crear y compartir contenido, etc.); los modos de competencia (es decir, uso efectivo, uso ético, etc.); y finalmente los propósitos en los cuales la competencia digital se establece para servir.

¹ El método Delphi es una técnica o método de comunicación estructurado, desarrollado originalmente como un método sistemático e interactivo de pronóstico que depende de un panel de expertos. Los expertos responden cuestionarios en dos o más rondas. Después de cada ronda, un facilitador o agente de cambio proporciona un resumen anónimo de las previsiones de los expertos de la ronda anterior, así como las razones que proporcionaron para sus juicios. Por lo tanto, se alienta a los expertos a revisar sus respuestas anteriores a

la luz de las respuestas de otros miembros de su panel (Linstone y Turoff, 1975).

FIGURA 1: DEFINICIÓN DE DESGLOSE



Fuente: Ferrari, 2012

Competencia digital y la brecha generacional

Como la competencia digital es tan importante hoy en día, uno de los principales problemas es la familiaridad de las personas mayores con las nuevas tecnologías. La brecha generacional tradicional es más obvia en el campo de la tecnología, ya que los jóvenes se consideran "nativos digitales" y los más antiguos "inmigrantes digitales" (VanSlyke, 2003), porque los primeros nacen y crecen en la era de los avances tecnológicos, mientras que los últimos no tuvieron esta oportunidad. En este sentido, la alfabetización / competencia digital era un problema para los trabajadores de más edad cuando se trataba de comprender y utilizar nuevas tecnologías. Hay investigaciones que indican que los empleadores eran más escépticos para seleccionar a las personas mayores, debido a la supuesta falta de competencia y flexibilidad, y la inseguridad con las nuevas tecnologías (Kadefors y Hanse, 2012).

Sin embargo, las cosas no son genuinamente negativas para las personas mayores. Depende del contexto, si alguien tendrá una desventaja de competencia digital o no y también hay aspectos positivos y ventajas competitivas de las personas mayores, en comparación con los más jóvenes. Por ejemplo, hay estudios que muestran que las organizaciones de una fuerza laboral altamente educada tienden a ser más positivas con los empleados mayores (Henkens, 2005). Además, otro estudio mostró que los empleados mayores eran más cuidadosos y estaban dispuestos a apoyar a los empleados más jóvenes y a los nuevos empleados, adoptando métodos de tutoría para la organización (Nilsson, 2011).

En resumen, parece ser una "brecha de generaciones" en la que las personas mayores tienen una desventaja competitiva en el mercado laboral, en comparación con las más

jóvenes, si esto es cierto o simplemente un estereotipo que tiene un impacto real. Kadefors y Hanse (2012) encontraron que una de las principales barreras que mantienen a las personas mayores alejadas del empleo es el factor de las competencias, mientras que los empleadores tienen una tendencia a ser escépticos con respecto a las habilidades y la adaptabilidad de las personas mayores. En otras palabras, existen factores situacionales que impiden que los desempleados mayores vuelvan al mercado laboral. Uno de estos factores es la competencia digital y el objetivo de este estudio es fomentar la competencia digital de los mayores y, más específicamente, los desempleados, para facilitarles el regreso a la vida laboral.

Prácticas de Redes Sociales y Reclutamiento

Las redes sociales son una de las herramientas más populares para la comunicación, la información y la interacción en el mundo digital en el que vivimos. Las redes sociales se basan en dos conceptos principales, la Web 2.0 y contenido generado por el usuario. La Web 2.0 es una plataforma donde "el contenido y las aplicaciones ya no son creados y publicados por individuos, sino que son modificados continuamente por todos los usuarios de forma participativa y colaborativa" (El Ouiridi et al., 2015, página 61), mientras que el Contenido Generado por el Usuario se refiere a las diversas formas de contenido multimedia creadas por los usuarios finales y están disponibles en público. Basándose en estas dos fundaciones, las redes sociales se convirtieron en el contexto dominante donde la información, las ideas y los negocios se comparten entre personas de todo el mundo, "transformando Internet de una plataforma de información a una plataforma de influencia" (Hanna, Rohm & Crittenden, 2011, p.8).

Un informe reciente preparado por Statista da una imagen clara sobre el uso de las redes sociales, con Facebook teniendo más de 1,870 millones de usuarios activos, el 22% de la población total del mundo. LinkedIn cuenta con más de 450 millones de perfiles de usuario. Más de 50 millones de empresas usan Facebook Business Pages, mientras que el 88% de las empresas con más de 100 empleados usan Twitter para fines de marketing. (Redes sociales - Estadísticas y hechos, nd)

En el contexto del mercado de trabajo, más del 50% de los candidatos utilizan las redes sociales para buscar empresas a las que les interese postular. De ellos, el 67% de las personas que buscan trabajo en las redes sociales usan Facebook y el 35% usan Twitter. Por otro lado, el 87% de los reclutadores usan LinkedIn, pero solo el 55% usa Facebook (Jobvite, 2016). En cualquier caso, las redes sociales en la actualidad son una herramienta importante para el proceso de reclutamiento y selección de muchas empresas y personas que buscan trabajo. Más específicamente, las redes sociales se pueden utilizar para diversos fines profesionales, como la marca personal, autopromoción y gestión de impresiones (Chen, 2013; Zhao et al., 2013). Los solicitantes de empleo muestran sus antecedentes educativos, experiencia laboral, competencias, habilidades, logros, pasatiempos, conexiones, etc. a través de los diversos canales de las redes sociales.

En este contexto, los reclutadores intentan filtrar toda esta información e identificar las características generales de la personalidad, a través del perfil del solicitante en las redes sociales (El Ouiridi et al., 2015) para tomar la decisión correcta para su empresa. Las redes



sociales no reemplazan por completo a otras herramientas de reclutamiento electrónico, pero en realidad se consideran herramientas más dinámicas e interactivas para el reclutamiento (Girard, Fallery & Rodhain, 2014). Además, las previsiones del mercado laboral en el futuro proponen que los empleados serán seleccionados y promocionados, de acuerdo con su imagen en línea y capital de reputación en las redes sociales, haciendo que la impresión y la autopresentación en las redes sociales sean una necesidad para todos los candidatos (El Ouiridi et al., 2015).

Por todos estos motivos, los usuarios deben poder crear un perfil en línea muy bueno para aumentar sus posibilidades en el proceso de selección, y para lograr esto, deben tener al menos un nivel suficiente de competencia digital. En resumen, Internet es hoy en día un entorno digital interactivo, continuamente modificado y cambiante en el que usuarios de todo el mundo crean y comparten contenido principalmente a través de plataformas de redes sociales. En este sentido, una parte importante del mercado de trabajo también es digital, por lo que la competencia digital es una necesidad para cualquier persona que quiera aumentar su potencial de empleabilidad. Por esta razón, el objetivo principal de este proyecto es ayudar a las personas desempleadas de 45 años o más, a fin de aumentar sus posibilidades de regresar al mercado laboral mediante el desarrollo de su competencia digital.

3. Breve Descripción de los Marcos Seleccionados

Esta sección proporciona una breve descripción de seis marcos seleccionados basados en la relevancia para el desarrollo de la alfabetización digital de los adultos. Proporciona un breve resumen de los objetivos principales y el propósito de cada marco junto con sus características clave. El último marco presentado (DigComp 2.1) es el que elegimos como metodología en nuestra investigación de campo y como metodología para el desarrollo de la plataforma en línea, que es el segundo producto del proyecto. El motivo de la selección de DigComp 2.1 se explica en la parte de metodología del estudio.

DigEuLit

DigEuLit fue una iniciativa conjunta 2005-2006 de la Comisión Europea y la Universidad de Glasgow, con el objetivo de desarrollar un marco general para la alfabetización digital para los ciudadanos europeos. El desarrollo de dicho marco genérico y de un conjunto de herramientas permitiría a los educadores y estudiantes comprender y aplicar la alfabetización digital en la práctica educativa y la vida cotidiana (Martin y Grudziecki, 2006). El resultado del proyecto fue una serie de publicaciones, que resaltaron la necesidad de que el individuo aprenda y use las herramientas digitales de forma adecuada (Ferrari, 2012).

DigEuLit propuso un modelo de tres niveles:

Nivel 1: La "competencia digital" abarca habilidades, conceptos, enfoques y actitudes que ayudan al individuo a aplicar las herramientas digitales en su situación de la vida real, a través de un método crítico, evaluativo y conceptual.

Nivel 2: "Uso digital" se refiere a la aplicación de la competencia digital en contextos específicos, como el entorno laboral u otros dominios de la vida. En este nivel, el usuario puede reconocer las necesidades y usar las competencias y herramientas digitales apropiadas para cumplir con la tarea o problema.

Nivel 3: La "Transformación digital" es el nivel más alto y permite al usuario contribuir e incluso transformar el dominio del conocimiento a través de innovaciones. Sin embargo, este nivel no es de la mayor importancia para el usuario promedio y se refiere generalmente a los profesionales de las TIC. (Martin y Grudziecki, 2006)

ECDL

ECDL (European Computer Driving License), también conocida como ICDL (International Computer Driving License) fuera de Europa, es una organización sin ánimo de lucro y una de las principales autoridades en habilidades informáticas y programas de certificación en todo el mundo. ECDL tiene una red global de operadores nacionales y ofrece una gama de programas de certificación, desde principiante hasta profesional. El programa más común y extendido de ECDL incluye módulos de desarrollo de habilidades y conocimiento, con el fin de utilizar aplicaciones tales como procesamiento de textos, bases de datos, seguridad informática, hojas de cálculo, presentación, edición de imágenes y edición web.

Hay tres perfiles ECDL: base, estándar y avanzado; cada uno representa un nivel diferente de competencia digital y prueba del nivel de habilidad. El perfil base certifica las habilidades esenciales y cubre las áreas de conocimiento básicas, mientras que el perfil estándar es el más flexible de los perfiles recomendados y garantiza que el usuario pueda certificar habilidades TIC esenciales y luego demostrar su competencia en otros módulos también. Finalmente, el perfil avanzado ECDL permite al usuario convertirse en un "usuario avanzado" en aplicaciones informáticas de uso común y dirigirse a profesionales que desean ser reconocidos como expertos en estas aplicaciones.

Más específicamente, los tres perfiles y los 21 módulos específicos son los siguientes:

Módulos Base

- Elementos Esenciales del Ordenador
- Elementos Esenciales Online
- Procesamiento de Textos
- Hojas de Cálculo

Módulos Intermedios

- Presentación
- Uso de bases de datos
- Seguridad Informática
- Colaboración Informática
- Edición de Imagen
- Edición de Web
- Planificación de Proyectos
- Diseño Asistido por Computadora en 2D



- Uso de Sistemas de Información de Salud
- TIC en Educación
- Marketing Digital
- Informática
- Alfabetización Informacional

Módulos Avanzados

- Procesamiento de Textos Avanzados
- Hojas de Cálculo Avanzadas
- Base de Datos Avanzada
- Presentación Avanzada (ECDL Profile, n.d)

Marco de Alfabetización Digital de Eshet Alkalai

El marco conceptual de Eshet Alkalai se ha desarrollado en una serie de artículos que describen diferentes aspectos de la alfabetización digital y sobre las diversas alfabetizaciones que son necesarias en la era digital. Propone un marco conceptual con las habilidades apropiadas para ser alfabetizado digitalmente (Ferrari, 2012). Eshet Alkalai argumenta que la alfabetización digital es un marco conceptual integrador que funciona como una habilidad de supervivencia hoy, permitiendo a los usuarios lidiar con una variedad de obstáculos y barreras que se encuentran en el camino para lidiar con la tecnología moderna y las herramientas digitales (Eshet-Alkalai, 2004).

Más específicamente, el marco conceptual de habilidades digitales de Eshet Alkalai presentado en 2004 (Eshet-Alkalai, 2004) y actualizado en 2012 (Eshet, 2012) incluye seis tipos de habilidades digitales:

1. Habilidades digitales visuales (entendiendo los mensajes de las pantallas gráficas)
2. Habilidades de reproducción (utilizando la reproducción digital para crear materiales nuevos y significativos de los preexistentes)
3. Ramificar habilidades digitales (construir conocimiento a partir de navegación hipertextual no lineal)
4. Habilidades digitales de información (evaluación crítica de la calidad y validez de la información)
5. Habilidades digitales socioemocionales (entender las "reglas" que prevalecen en el ciberespacio y aplicar esta comprensión en la comunicación virtual))
6. Habilidades digitales en tiempo real (la capacidad de procesar grandes volúmenes de estímulos al mismo tiempo, como en los videojuegos o en la enseñanza en línea) (Eshet, 2012).

El objetivo principal y la aplicación de este marco conceptual de habilidades digitales es mejorar la comunicación entre los estudiantes y los desarrolladores, proporcionando una herramienta de evaluación para el desarrollo de productos digitales fáciles de usar. En este contexto, los estudios empíricos que probaron este modelo de alfabetización digital, identificaron una brecha generacional, ya que los usuarios más jóvenes se desempeñaron mejor que los usuarios mayores en habilidades que requieren facilidad de uso, como las habilidades foto-visuales. Por otro lado, los usuarios de mayor edad obtuvieron mejores resultados en las áreas de alfabetización digital, que requerían pensamiento crítico y creatividad, como la reproducción de contenido. (Eshet, 2012)

IC3 Certificación de Alfabetización Digital

El Certificado de Alfabetización Digital de Internet y Computación (IC3) es un programa administrado, entre otros, por Certiport, un negocio de Pearson VUE, que se estableció en 1997 y es uno de los principales proveedores de servicios de certificación. Los exámenes de Certiport se entregan a través de una red de más de 14,000 centros de pruebas Certiport en todo el mundo. Certiport ofrece más de tres millones de exámenes cada año en 148 países y 26 idiomas diferentes.

La Certificación de Alfabetización Digital IC3 evalúa las habilidades informáticas básicas y la comprensión de Internet en la escuela, el entorno laboral y la vida en general. Asegura que los estudiantes desarrollen las habilidades críticas de nivel de entrada necesarias para usar las últimas tecnologías digitales. La última versión, IC3 Global Standard 5 (GS5) se compone de tres exámenes: Fundamentos de informática, Living Online y Aplicaciones clave.

Más específicamente, Computing Fundamentals cubre una comprensión fundamental de la informática (hardware / software, dispositivos móviles, seguridad, etc.), Living Online cubre las habilidades para trabajar en un entorno de red o Internet (navegación, correo electrónico, redes sociales, comunicaciones, etc.) y aplicaciones clave que cubre aplicaciones populares de procesamiento de textos, hojas de cálculo y presentaciones y las características comunes de todas las aplicaciones. (Certificación IC3 de Alfabetización Digital, nd)

iSkills

Educational Testing Service (ETS) es una organización sin fines de lucro de evaluación y evaluación educativa, fundada en 1947 en los Estados Unidos. ETS desarrolla pruebas y exámenes en varios campos educativos en los Estados Unidos y otros 180 países. Una de las pruebas desarrolladas por ETS pero que ya no existe es la "iSkills", una herramienta de evaluación en línea cuyo objetivo es establecer criterios de alfabetización para una prueba basada en resultados con respecto a las TIC. El marco dirigido a estudiantes y adultos, que proporciona las habilidades necesarias para completar la educación, tomar decisiones de carrera y ayudar a las transiciones de la vida (Panel Internacional de Alfabetización de TIC, 2007).

La evaluación mide la alfabetización en TIC a través de las siete áreas de desempeño, que representan aspectos importantes de resolución de problemas y pensamiento crítico de las habilidades de alfabetización de TIC. Más específicamente, las siete áreas de desempeño son las siguientes:

- 1) Definir - Comprender y articular el problema de información en el entorno digital
- 2) Acceso: recopila y / o recupera información de varias fuentes, como páginas web, bases de datos, etc.
- 3) Evaluar: juzgar el valor de la información desde múltiples perspectivas
- 4) Administrar - Organizar y almacenar información
- 5) Integrar: interpretar la información mediante el uso de herramientas digitales para



- sintetizar, resumir y contrastar información de múltiples fuentes
- 6) Crear: Adaptar, diseñar o construir información en entornos digitales
 - 7) Comuníquese: disemine información adaptada a un público particular en un formato digital efectivo (Katz, 2007, pág.5)

La evaluación de iSkills se ofreció en dos niveles: básico y avanzado. El nivel básico dirigido a estudiantes de último año de secundaria y estudiantes universitarios de primer año. El nivel avanzado tuvo como objetivo evaluar la alfabetización en TIC en la fase de transición de la universidad a la universidad. (Katz, 2007, pg.6)

DigComp 2.1: El Marco de Competencia Digital para los Ciudadanos

El Marco Europeo de Competencia Digital para Ciudadanos (DigComp) fue desarrollado por el CCI (Centro Común de Investigación) y publicado en 2013 por la Comisión Europea. Específicamente, es:

“una herramienta para mejorar la competencia digital de los ciudadanos, ayudar a los formuladores de políticas a formular políticas que respalden el desarrollo de competencias digitales y planificar iniciativas de educación y capacitación para mejorar la competencia digital de grupos objetivo específicos. DigComp también proporcionó un lenguaje común sobre cómo identificar y describir las áreas clave de la competencia digital y, por lo tanto, ofreció una referencia común a nivel europeo ”. (Vuorikari et al., 2016, pg.3)”

Desde la primera versión en 2013, DigComp se ha establecido como una referencia para el desarrollo de competencias digitales en Europa. La última versión es DigComp 2.1 publicada en junio de 2017 y tiene como objetivo ampliar los niveles de las versiones iniciales, proporcionando también ejemplos de uso e implicaciones prácticas. (Carretero, Vuorikari y Punie, 2017)

El primer marco DigComp tenía tres niveles de competencia, mientras que el nuevo (2.1) tenía ocho. Estos ocho niveles consisten en un modelo amplio y detallado de evaluación y formación, con el objetivo de desarrollar para los ciudadanos europeos las competencias digitales necesarias para su carrera y su vida en general. Estos ocho niveles de competencia se han identificado a través de resultados de aprendizaje y una encuesta de validación en línea. En la tabla 1, podemos ver que los niveles forman una escala en la que cada nivel es un paso hacia un nivel más avanzado de competencia digital. Además, la tabla analiza qué tareas puede manejar un usuario en un nivel específico, su autonomía y qué dominio cognitivo se aplica a cada nivel. (Carretero, Vuorikari y Punie, 2017)

TABLA 1: DigCOMP 2.1 NIVELES DE COMPETENCIA

Levels in DigComp 1.0	Levels in DigComp 2.1	Complexity of tasks	Autonomy	Cognitive domain
Foundation	1	Simple tasks	With guidance	Remembering
	2	Simple tasks	Autonomy and with guidance where needed	Remembering
Intermediate	3	Well-defined and routine tasks, and straightforward problems	On my own	Understanding
	4	Tasks, and well-defined and non-routine problems	Independent and according to my needs	Understanding
Advanced	5	Different tasks and problems	Guiding others	Applying
	6	Most appropriate tasks	Able to adapt to others in a complex context	Evaluating
Highly specialised	7	Resolve complex problems with limited solutions	Integrate to contribute to the professional practice and to guide others	Creating
	8	Resolve complex problems with many interacting factors	Propose new ideas and processes to the field	Creating

Fuente: Carretero, Vuorikari & Punie, 2017

Áreas de Competencia

El núcleo del marco de DigComp 2.1 son las cinco competencias generales que componen las áreas generales en las que se desarrolla el material de formación del marco, con el fin de crear el contexto de las competencias digitales. Más específicamente, las cinco áreas de competencia y las dimensiones relevantes son las siguientes:

Area de Competencia 1: Información y Alfabetización de Datos

- 1.1 Navegar, buscar, filtrar datos, información y contenido digital
- 1.2 Gestión de datos, información y contenido digital

Area de Competencia 2: Comunicación y Colaboración

- 2.1 Interacción a través de tecnologías digitales
- 2.2 Compartir a través de tecnologías digitales
- 2.3 Participar en la ciudadanía a través de las tecnologías digitales
- 2.4 Colaboración a través de tecnologías digitales
- 2.5 Netiqueta
- 2.6 Gestionar la identidad digital

Area de Competencia 3: Creación de
Contenido Digital

- 3.1 Desarrollo de contenido digital
- 3.2 Integración y reelaboración de contenido digital
- 3.3 Derechos de autor y licencias
- 3.4 Programación

Area de Competencia 4:
Seguridad

- 4.1 Protección de dispositivos
- 4.2 Protección de datos personales y privacidad
- 4.3 Protección de la salud y el bienestar
- 4.4 Protección del medio ambiente

Area de Competencia 5: Resolución de
Problemas

- 5.1 Solución de problemas técnicos
- 5.2 Identificación de necesidades y respuestas tecnológicas
- 5.3 Usar creativamente las tecnologías digitales
- 5.4 Identificación de las brechas digitales de competencia (Carretero, Vuorikari & Punie, 2017)

Las áreas de competencia y las dimensiones de cada una forman un marco detallado que cubre la amplia gama de competencias digitales, permitiendo al usuario desarrollar las habilidades necesarias para manejar nuevas tecnologías y sobrevivir en el entorno digital

en constante cambio.

4. Objetivos, Preguntas de Investigación y Metodología

El alcance básico del proyecto MedLit45 + es desarrollar las habilidades digitales y de medios de comunicación de adultos desempleados de baja cualificación / baja calificación de 45 años de edad y mayores, a través de herramientas innovadoras, para que estén motivados y puedan construir una sólida identidad profesional en línea para fortalecer su acceso al empleo, lo que lleva a la inclusión social y la empleabilidad.

El alcance de la investigación en este sentido, que es el resultado final intelectual del proyecto, es un marco metodológico para desarrollar la competencia digital, principalmente a través de las redes sociales. Este marco es la base teórica de la plataforma de recursos en línea, que es el segundo producto del proyecto y tiene como objetivo capacitar a desempleados poco calificados / con poca experiencia de mayores de 45 años, un fin de mejorar su acceso a las oportunidades de empleo.

Como la competencia digital es una de las competencias clave en el entorno laboral actual y las redes sociales son cada vez más importantes para el proceso de reclutamiento y selección, las preguntas de investigación de nuestro estudio son las siguientes:

- a) ¿Cuál es el nivel de habilidades digitales de los ciudadanos en cinco países europeos de MedLit45 + (Grecia, Italia, Portugal, Rumanía, España) y qué políticas y oportunidades de capacitación están disponibles en esos países?
- b) ¿Qué habilidades digitales son esenciales para el entorno de trabajo moderno?
- c) ¿Qué papel juegan las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección?
- d) ¿Qué estructura de habilidades digitales se debe utilizar para una plataforma de recursos en línea dirigida a personas desempleadas poco calificadas / con poca experiencia mayores de 45 años?

Para identificar las respuestas a estas preguntas, utilizamos un enfoque de investigación tanto cuantitativa como cualitativa. En la investigación de escritorio de cada informe nacional, analizamos los datos de habilidades digitales en la población general a través de varios grupos de edad, con el fin de identificar una brecha de generación posible en la alfabetización digital. Además, analizamos los datos relevantes para identificar una posible correlación entre el desempleo y la competencia digital. Además, con el método de estudio de casos identificamos en los cinco países europeos (Grecia, Italia, Portugal, Rumanía y España) oportunidades de capacitación y políticas relacionadas con el desarrollo de competencias digitales.

En la segunda parte de cada informe, realizamos entrevistas con 10 gerentes de recursos humanos en cada país (50 en total), para identificar sus percepciones y necesidades de competencia digital de los empleados, siempre que el uso de las redes sociales en su organización. La herramienta de investigación utilizada fue una guía de entrevista estructurada, basada en el marco de competencia digital DigComp 2.1. Más específicamente, la guía de la entrevista fue separada en 11 secciones; las dos primeras secciones consisten en preguntas estándar sobre información demográfica, mientras que la sección 11 proporciona un conjunto de preguntas abiertas. Las secciones intermedias (es decir, las secciones 3 a 10) consistieron en preguntas de opción múltiple. En esta parte, utilizamos las cinco áreas de competencia del marco DigComp 2.1, en cinco secciones diferentes con preguntas, para identificar en detalle las habilidades digitales más

importantes que las organizaciones esperan de sus empleados. La selección de DigComp 2.1 como el marco teórico de nuestro estudio se basó en la idea de que DigComp es el actual marco "oficial" de Competencia Digital de la Unión Europea y, además, una herramienta educativa y evaluativa detallada y probada.

De los cinco informes nacionales, procedimos a un análisis transnacional, con el fin de identificar los temas principales, problemas comunes y diferencias entre los países y validamos los resultados de la entrevista a través de un análisis estadístico, con el fin de seleccionar y verificar el contenido de la línea plataforma de recursos. La muestra de nuestro análisis transnacional (50 participantes) es un número confiable de gerentes y profesionales de recursos humanos, que es un valor agregado en el proceso europeo común para mejorar la alfabetización digital de los ciudadanos y más específicamente de las personas mayores. También contribuye a la identificación de las necesidades de alfabetización digital de las organizaciones modernas.

Para el análisis transnacional, la metodología de investigación que seguimos consistió en cuatro partes:

- a) Definición de competencia digital, marcos de habilidades digitales y redes sociales y prácticas de reclutamiento;
- b) Los informes nacionales / estudios de casos de 5 Estados miembros de la UE (Grecia, Italia, Portugal, Rumanía y España) sobre datos de habilidades digitales, oportunidades de formación, políticas y redes sociales en el proceso de contratación;
- c) Análisis transnacional de los cinco informes nacionales; Resultados de la investigación de escritorio y de campo;
- d) Análisis estadístico y validación de las áreas de competencia de DigComp 2.1.



5. Análisis transnacional

5.1 Principales resultados de la investigación de escritorio

A partir de la investigación de escritorio de cinco informes nacionales en la que consistió el estudio, pudimos identificar algunos temas comunes sobre alfabetización digital. Dado que la competencia digital es una de las ocho competencias clave para el aprendizaje permanente de la Unión Europea (Comunidad Europea, 2007), en todos los países de nuestro estudio existen políticas públicas y asociaciones de múltiples partes interesadas que apuntan a desarrollar e incrementar la alfabetización digital en la población general o en grupos objetivo específicos. Estas políticas y prácticas se han lanzado desde hace algunos años, pero desafortunadamente, el nivel de alfabetización digital sigue siendo bajo para la mayoría de los ciudadanos en los países de nuestra muestra.

Más específicamente, Italia está muy por detrás de la media de la UE con respecto a aquellos que tienen habilidades digitales básicas por encima, incluso en los grupos de edad más jóvenes (16-24, 25-34). Además, hubo un cambio menor o nulo entre los últimos dos años consecutivos que tenemos datos para Italia (2015 y 2016), con respecto a las habilidades digitales en todos los grupos de edad. Otra característica única de Italia es la brecha territorial, ya que las regiones del norte se desempeñan mejor que las del sur en lo que respecta a las habilidades digitales. Sin embargo, hay iniciativas públicas para aumentar el nivel de habilidades digitales, ya que varios organismos públicos están participando en la implementación de la Agenda Digital Italiana, que apunta a fomentar las habilidades digitales en educación, identidad digital y transacciones electrónicas. En el ámbito del mercado de trabajo, la alfabetización digital está asociada con un menor desempleo en Italia, similar al contexto más amplio de la UE. Italia se caracteriza en general por una cultura digital inadecuada, que se acompaña de una cultura de innovación muy baja.

Rumanía, al ser uno de los Estados miembros más jóvenes de la UE y que proviene de un entorno social y económico diferente, presenta bajos indicadores de economía digital e indicadores de la sociedad digital. El porcentaje de rumanos con habilidades digitales básicas por encima es casi tres veces menor que el promedio de la UE 28, mientras que la digitalización empresarial también se encuentra en un nivel bajo. Sin embargo, Rumania experimenta un aumento de las TIC en la vida general de las personas y en el dominio de la conectividad, algo que crea potencial para la competencia digital de los ciudadanos rumanos.

La alfabetización digital en Grecia es inferior a la media de la UE en todas las categorías de edad y en general, mientras que en el "Índice de Economía y Sociedad Digital" anual de la Comisión Europea para 2017, Grecia ocupa el lugar 26 y pertenece al grupo de países de bajo rendimiento. A pesar de que Grecia es un antiguo Estado miembro de la UE, parece que algunos problemas estructurales y la recesión económica actual afectaron el proceso de digitalización. Curiosamente, la tasa de desempleados con habilidades digitales por encima es casi 10 puntos porcentuales inferior a la media de la UE, algo que probablemente se deba al alto desempleo general en Grecia, que excluye del mercado de trabajo incluso a aquellos con un alto nivel de competencia.

Por otro lado, Portugal se desempeña muy bien en habilidades digitales, especialmente en los grupos de edades más jóvenes. Más específicamente, en el grupo de edad de 16-24, los portugueses que tienen habilidades digitales generales superiores a 15 unidades

porcentuales por encima de la media de la UE y en el grupo de edad de 35 a 44 años, Portugal tiene 7 unidades porcentuales por encima. Sin embargo, en los grupos de más edad (45+) Portugal está por debajo de la media de la UE, algo que también verifica la brecha de las generaciones tradicionales en Portugal. En cuanto a la economía digital, el potencial de Portugal es alto, ya que según las estimaciones, Portugal aumentará la creación de empleo en el área digital, alcanzando una tasa de crecimiento del 21 al 30% (Costa, 2017).

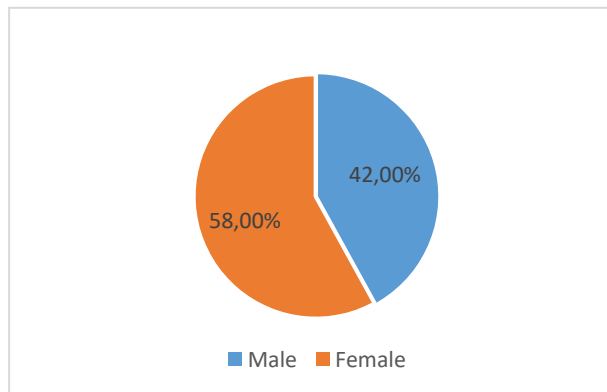
Del mismo modo, España está cerca de la media de la UE en la mayoría de las categorías de edad en cuanto a habilidades digitales y en la categoría de habilidades "superior a las habilidades digitales básicas" en el grupo de edad de 16-24 años es de 6 unidades porcentuales por encima de la media de la UE. Además, en los últimos tres años (2015-2017), el nivel de habilidades digitales de los españoles ha mejorado ligeramente en general y en cada categoría de edad. En el dominio del mercado, España es uno de los mercados de TIC más importantes por volumen en Europa, mientras que en el Índice de Economía y Sociedad Digital (DESI) de 2017, España ocupa el puesto 14 de los 28 Estados miembros de la UE.

Finalmente, respecto a las oportunidades de capacitación, existen políticas e iniciativas para el desarrollo de habilidades digitales para los ciudadanos, en todos los países de nuestro estudio. Dado que todos los países son Estados miembros de la UE, implementaron la Agenda digital de la Estrategia de crecimiento de Europa 2020, con el fin de aumentar la alfabetización digital de los ciudadanos y la digitalización de la economía y el mercado. En este contexto, los gobiernos lanzaron agendas y estrategias nacionales, y las instituciones públicas lideraron el camino en el establecimiento de programas de capacitación en alfabetización digital. Además, las asociaciones de múltiples partes interesadas entre instituciones públicas (universidades, municipios) y empresas privadas ofrecieron diversas oportunidades de capacitación a la población general y grupos específicos (estudiantes, desempleados, personas mayores, etc.) en todos los países de nuestro estudio.

5.2 Investigación de Campo: Datos demográficos

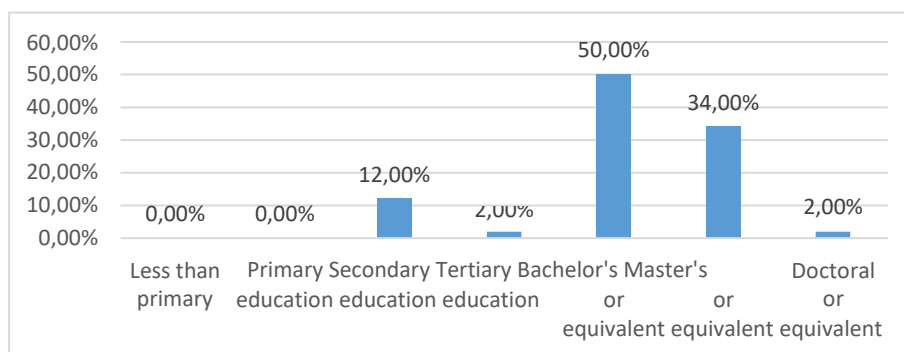
La muestra de nuestro estudio consistió en 50 participantes en total (10 por país) que fueron gerentes de recursos humanos o gerentes generales responsables también de la contratación y otros procesos de recursos humanos. Estos gerentes trabajan en organizaciones de diversos sectores de la economía, pero la mayoría proviene del sector de servicios. La edad media de todos los participantes es de 44,9 años, aunque, curiosamente, la mayoría de los directores de recursos humanos de nuestra muestra son mujeres. Más específicamente, 29 participantes eran mujeres y 21 hombres.

Figura 2: Genero de los participantes



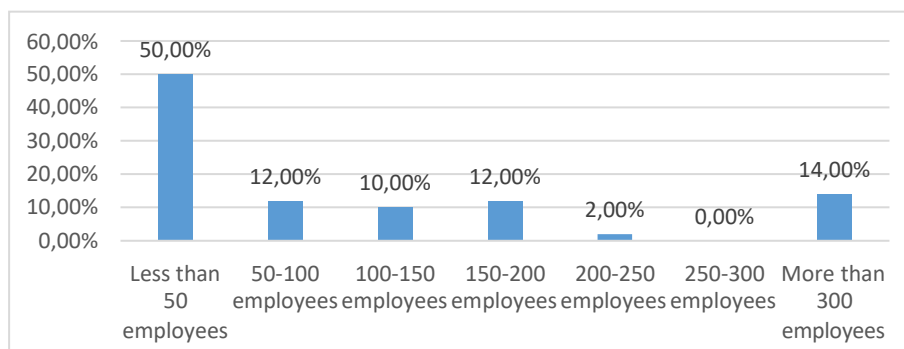
En cuanto a su formación académica, la mayoría de los participantes poseen una licenciatura, mientras que 17 de ellos también han obtenido una maestría. En la figura 2, podemos ver el historial educativo de los participantes en porcentaje.

Figura 3: Nivel Educativo de los Gerentes de Recursos Humanos



La mayoría de las organizaciones participantes pertenecen a la categoría de Pequeñas y Medianas Empresas (PYME), ya que la mitad de ellas (25) tienen menos de 50 empleados y pertenecen a las pequeñas empresas de acuerdo con la clasificación de la UE, mientras que solo siete tienen más de 300 empleados. En la figura 3, vemos en porcentaje el tamaño de la organización de nuestra muestra, de acuerdo con el número de empleados.

Figura 4: Tamaño de las Organizaciones



Con respecto a la experiencia de los gerentes de recursos humanos que entrevistamos, la cantidad promedio de años de experiencia en su organización actual es de 11,67, mientras que la cantidad promedio de años de experiencia en el campo de la gestión de recursos

humanos es de 14,16. En consecuencia, podemos considerar nuestra muestra como confiable por la razón de que tienen una larga experiencia en el campo de la administración de recursos humanos y empresariales.

5.3 Principales Resultados del Campo de Investigación

A partir de los resultados de las entrevistas, pudimos encontrar algunos temas principales interesantes en los países de nuestro estudio. El número de 50 gerentes de recursos humanos de cinco Estados miembros de la UE es una muestra confiable, con el fin de trabajar como un punto fuerte de nuestra investigación. Sin embargo, existen diferencias entre países, ya que cada caso es un contexto único con características sociales y económicas específicas. Por ejemplo, en Portugal no hay departamentos de recursos humanos en la mayoría de las pequeñas y medianas empresas portuguesas. Por lo general, los gerentes o directores de estas empresas llevan a cabo la tarea de la gestión de recursos humanos y el reclutamiento. Este fenómeno es más o menos típico para la mayoría de Países del sur de Europa. Sin embargo, la presencia de un departamento de recursos humanos también depende del tamaño de la organización, ya que para las grandes organizaciones es más común tener un departamento de ese tipo.

La mayoría de los gerentes de recursos humanos en todos los países destacaron la importancia de la competencia digital en el lugar de trabajo moderno. Sin embargo, muchos de ellos también argumentaron que el nivel de competencia digital necesario para su organización depende del puesto de trabajo y, por lo tanto, no tienen las mismas expectativas de habilidades digitales de todos los empleados. Sin embargo, con respecto al factor edad, un resultado principal de la mayoría de los informes es que se espera que los jóvenes sean más hábiles en las tecnologías digitales, mientras que una conclusión esencial de todos los informes es la necesidad de que los empleados mayores de 45 años competencias y habilidades para acceder al mercado de trabajo. En general, la mayoría de los participantes verificó la "brecha de generaciones" con respecto a las habilidades digitales, argumentando que las personas más jóvenes están más familiarizadas con las tecnologías digitales, en comparación con las más antiguas.

Con respecto al uso de las redes sociales, existe un hecho común en todos los países, que las redes sociales aún no se utilizan ampliamente en las organizaciones en el proceso de reclutamiento o selección, pero el potencial para el futuro cercano es alto. La mayoría de las organizaciones usan las redes sociales para publicidad y comunicación interna o externa, como Facebook y Skype. En algunos casos, las plataformas de medios sociales se utilizan desde los gerentes de recursos humanos para evaluar o seleccionar candidatos para el puesto. De aquellos que utilizan las redes sociales en el proceso de selección y contratación, la mayoría de ellos tienden a preferir LinkedIn como una plataforma más profesional y orientada a la carrera, en lugar de Facebook o Twitter.

5.4 Resultados de la Evaluación y Adaptación del Marco

Como se mencionó anteriormente, la herramienta de investigación de nuestra investigación de campo fue un cuestionario de entrevista. La primera parte del cuestionario incluyó datos demográficos y la segunda parte se basó en el marco de competencia digital DigComp 2.1, que se enfocó en la identificación del nivel de empleados y el tipo de habilidades digitales que necesitan las organizaciones. Las preguntas de esta sección se basaron en las cinco áreas de competencia del marco de



DigComp 2.1 (información y alfabetización de datos, comunicación y colaboración, creación de contenido digital, seguridad y resolución de problemas) y sus diversas dimensiones (consulte la página 16). En este contexto, era importante que verificáramos las dimensiones específicas de las habilidades digitales que son esenciales para las organizaciones y que, como resultado, pueden formar el contenido de la plataforma de recursos en línea. Para evaluar la importancia de cada dimensión, usamos una escala Likert de 1 a 7 (donde los participantes podían elegir 1 como "no importante" y 7 como "muy importante"). Luego calificamos las respuestas de los participantes para realizar un análisis estadístico cuantitativo con el fin de identificar las dimensiones más importantes que se incluirán en la plataforma.

Para el análisis estadístico, utilizamos la 'Prueba de Wilcoxon' para medir el valor crítico de cada pregunta y probar su importancia. Dado que la escala fue de 1 a 7, una mediana de 4 sirvió como criterio de significación estadística, con preguntas con una mediana de menos de 4 rechazadas por no ser importantes para ser incluidas en la plataforma. En otras palabras, estas dimensiones específicas de las habilidades digitales con una mediana inferior a 4, se valoraron de los participantes como no importantes para ellos. Todas las dimensiones que se valoraron como no importantes se excluirían del contenido de la plataforma y esas habilidades no se orientarían. En consecuencia, tuvimos que rechazar algunas de las habilidades digitales del área de creación de contenido, ya que la mayoría de los participantes valora las habilidades digitales como el lenguaje de programación, multimedia, desarrollo web y otras funciones complejas, ya que no es importante.

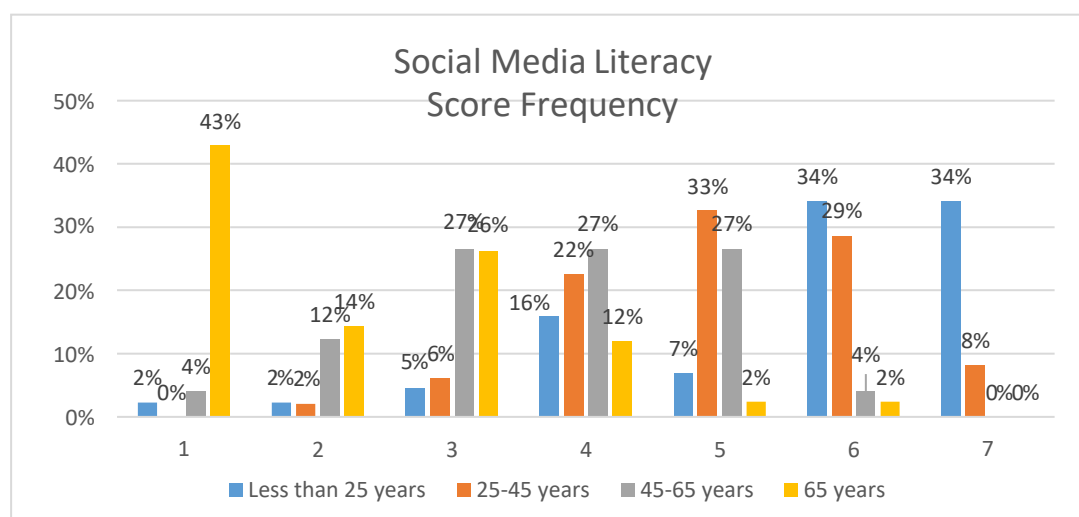
Por lo tanto, las habilidades digitales más importantes para el empleado promedio en las organizaciones modernas, de acuerdo con las respuestas de los participantes de nuestro estudio son las siguientes:

- Procesamiento de información (uso del motor de búsqueda y guardar y almacenar archivos y contenido)
- Comunicación e interacción con otros usuarios (correo electrónico, chat, redes sociales, redes sociales y archivos compartidos)
- Creación de contenido básico (texto, tablas, imágenes y archivos de audio)
- Resolución de problemas (funciones básicas, como reinstalar / actualizar el programa, verificar la conexión a Internet y buscar soporte)).
- Seguridad (medidas de protección básicas, conocimiento de posibles amenazas)

Este será el eje principal en el que se basará el segundo resultado del proyecto, la plataforma de recursos en línea, con el fin de proporcionar una formación personalizada y orientada a objetivos a las personas desempleadas poco calificadas / poco calificadas sobre la 45. Las cinco áreas de competencia y las dimensiones relevantes se adaptarán de acuerdo con las necesidades del grupo objetivo, con una referencia especial al uso de las redes sociales, que es el elemento básico de la metodología de nuestro proyecto.

Es necesario desarrollar la alfabetización en las redes sociales de las personas mayores, ya que las percepciones de los participantes en nuestro estudio sobre el nivel de habilidades en las redes sociales son más favorables para las personas más jóvenes. Más específicamente, en la figura 4 podemos ver que en una escala de 1 a 7 (donde 1 es pobre y 7 es excelente) el grupo de menor edad (menos de 25) se considera el más hábil en las redes sociales, mientras que nuestro objetivo el grupo (45+) se valoró principalmente de 3 a 5 en la escala de evaluación. El grupo de mayor edad es el que tiene la tasa más baja con respecto a la alfabetización en redes sociales.

Figura 5: Alfabetización en Redes Sociales Según el Grupo de Edad



En este contexto, la necesidad de las personas mayores de mantenerse al día con los avances en las redes sociales es mayor que nunca. Las redes sociales no solo sirven como plataformas de comunicación, sino que, como lo indica nuestra revisión de la literatura y como lo indica nuestro estudio, constituyen herramientas útiles para el mercado laboral. Por lo tanto, existe la necesidad de desarrollar y mejorar la alfabetización en redes sociales en la población en general y más específicamente a los mayores de 45 años, para participar igualmente en la sociedad digital y el mercado digital. En este sentido, en el contenido de la plataforma de recursos en línea vamos a proporcionar un módulo especial sobre las redes sociales y su utilidad en la búsqueda de empleo.

6. Conclusiones y Próximos Pasos

El punto principal de nuestro estudio es el hecho de que la competencia digital es una de las competencias clave necesarias para el lugar de trabajo moderno y será aún más importante en el futuro cercano. Las organizaciones modernas exigen una gran variedad de habilidades digitales de sus empleados y aquellas que no pueden manejar las tecnologías digitales enfrentan la amenaza de la marginación. Además, las redes sociales son una columna básica para el desarrollo de la nueva sociedad digital, en la cual la participación requiere un nivel suficiente de habilidades digitales. Además, la alfabetización en redes sociales no será útil solo para la participación en la sociedad digital, sino también en el mercado laboral, ya que cada vez más organizaciones utilizan las redes sociales en el proceso de selección y reclutamiento.

Por estas razones, lo que este estudio destaca es la necesidad de una sociedad digital más inclusiva y abierta. En este sentido, el marco de construcción de habilidades digitales que adoptamos (DigComp 2.1) y la adaptación que hicimos para el alcance de nuestro proyecto, apunta a crear un marco más orientado a grupos objetivo en la plataforma de recursos en línea que aspira a ser una herramienta de capacitación útil para los desempleados poco calificados / con poca experiencia mayores de 45 años. El alcance básico de este proyecto es ayudar a las personas a desarrollar competencia digital y regresar al mercado laboral con un mayor nivel de habilidades digitales y una mayor

confianza en sí mismos.

El siguiente paso de nuestro proyecto es el desarrollo de la plataforma de recursos en línea que se basará en el marco de competencia digital de este estudio. El contenido de la plataforma se basará en el marco de DigComp 2.1 y las modificaciones pertinentes que realizamos para adaptarnos a las necesidades especiales de nuestro grupo objetivo. Finalmente, el tercer resultado del proyecto MedLit45 + será el desarrollo y difusión de un manual para profesionales, destinado a apoyar a personas desempleadas mayores de 45 años. Al final del proyecto, los desempleados y los profesionales de recursos humanos que se beneficiarán de nuestras actividades podrían hacer una diferencia real en su carrera y, con suerte, en el mercado laboral.



Referencias

Ala-Mutka, K. (2011). *Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding*. Seville: JRC - IPTS. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Carretero, S., Vuorikari, R., and Punie, Y., (2017). DigComp 2.1: *The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use*, Publications Office of the European Union, EUR - Scientific and Technical Research Reports. Seville: JRC - IPTS.

Chen, C.-P. (2013). Exploring personal branding on YouTube. *Journal of Internet Commerce*, 12(4), 332–347.

ECDL Profile, (n.d) ECDL Profile Programmes, Available at: <http://ecdl.org/about-ecdl/ecdl-profile>

El Ouiridi, M., Segers, J., El Ouiridi, A., & Pais, I. (2015). Predictors of job seekers' self-disclosure on social media. *Computers in Human Behavior*, 53, 1-12.

Eshet-Alkalai, Y. (2004). Digital literacy: A conceptual framework for survival skills in the digital era. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 13(1), 93.

Eshet-Alkalai & Amichai-Hamburger, Y. (2004). Experiments in digital literacy. *CyberPsychology & Behavior*, 7(4), 421-429.

Eshet, Y. (2012). Thinking in the digital era: A revised model for digital literacy. *Issues in Informing Science and Information Technology*, 9(2), 267-276.

European Community. (2007). *Key Competences for Lifelong Learning - A European Framework*. Luxembourg.

European Commission (2016). COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A NEW SKILLS AGENDA FOR EUROPE Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. Available at <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EN/1-2016-381-EN-F1-1.PDF>

European Commission (2017). Digital Single Market - The Digital Skills Gap in Europe. Available at: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-skills-gap-europe>

Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in Praxis: an Analysis of Frameworks*. Publications Office of the European Union, EUR - Scientific and Technical Research Reports. Seville: JRC - IPTS.

Girard, A., Fallery, B., & Rodhain, F. (2014). Integration of social media in recruitment: a delphi study. In *Social Media in Human Resources Management* (pp. 97-120). Emerald Group Publishing Limited.

Hanna, R., Rohm, A., & Crittenden, V. L. (2011). We're all connected: The power of the social media ecosystem. *Business horizons*, 54(3), 265-273.

Henkens, K. (2005) 'Stereotyping older workers and retirement: the managers' point of view', *Canadian Journal of Aging* 24: 353–366.

IC3 Digital Literacy Certification (n.d). Available at:

<https://certiport.pearsonvue.com/Certifications/IC3/Digital-Literacy-Certification/Overview>

International ICT Literacy Panel (2007). Digital Transformation, A Framework for ICT Literacy, Available at:

https://www.ets.org/Media/Tests/Information_and_Communication_Technology_Literacy/ictreport.pdf

Janssen, J., Stoyanov, S., Ferrari, A., Punie, Y., Pannekeet, K., and Sloep, P. (2013). Experts' views on digital competence: Commonalities and differences. *Computers and Education*, 68, 473–481.

Jobvite (2016) Jobvite Recruiter Nation Report 2016, Available at:

<https://www.jobvite.com/wp-content/uploads/2016/09/RecruiterNation2016.pdf>

Kadefors, R., & Hanse, J. J. (2012). Employers' attitudes toward older workers and obstacles and opportunities for the older unemployed to reenter working life. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), 1.

Katz, I. R. (2007). Testing information literacy in digital environments: ETS's iSkills assessment. *Information technology and Libraries*, 26(3), 3.

Linstone, H., and Turoff M. (1975). *The Delphi Method: Techniques and Applications*. Reading, Mass.: Addison-Wesley

Martin, A., & Grudziecki, J. (2006). DigEuLit: concepts and tools for digital literacy development. *Innovation in Teaching and Learning in Information and Computer Sciences*, 5(4), 1-19.

Nilsson, K. (2011) 'Attitudes of managers and older employees to each other and the effects on the decision to extend working life', pp. 147–156, in: Ennals, R. Salomon, R. H. (eds), *Older Workers in a Sustainable Society*. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Social media - Statistics & Facts, n.d, Available at:

<https://www.statista.com/topics/1164/social-networks/>

VanSlyke, T. (2003). Digital natives, digital immigrants: Some thoughts from the generation gap. *The technology source*, 7(3).

Vuorikari, R., Punie, Y., Gomez, S. C., & Van Den Brande, G. (2016). *DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: The Conceptual Reference Model*(No. JRC101254). Joint Research Centre (Seville site).

Zhao, S., Grasmuck, S., & Martin, J. (2008). Identity construction on Facebook: Digital empowerment in anchored relationships. *Computers in Human Behavior*, 24(5), 1816–1836.

Annex: España

Introducción

Las tecnologías digitales son motores clave de la innovación, el crecimiento y la creación de empleo, y, por lo tanto, la competencia digital está cada vez más vinculada a la participación en el mercado laboral. La competencia digital no se trata solo de familiarizarse con las tecnologías digitales, sino también de cómo se utilizan las nuevas tecnologías y los medios en línea. "La demanda de profesionales de tecnología digital ha crecido un 4% anual en los últimos diez años. Sin embargo, faltan habilidades digitales en Europa en todos los niveles. A pesar del continuo y fuerte crecimiento del empleo, se espera que el número de vacantes para profesionales de las TIC casi se duplique a 756000 en 2020" (Nueva Agenda de Habilidades para Europa, 2016: 7). Del mismo modo, casi la mitad de la población de la UE carece de habilidades digitales básicas; con aproximadamente el 20% de personas que no tienen ninguno. La rápida transformación digital de la economía significa que casi todos los trabajos requieren ahora un cierto nivel de habilidades digitales, así como la participación en la sociedad en general. La economía colaborativa está cambiando los modelos comerciales, abriendo oportunidades y nuevas rutas en el trabajo, demandando diferentes conjuntos de habilidades y trayendo desafíos tales como el acceso a oportunidades de capacitación. Por otro lado, Internet está cambiando los métodos de reclutamiento y selección de los empleadores, y el proceso de búsqueda de empleo por parte de las personas. Los empleadores y los reclutadores no solo están publicando vacantes en Internet, sino que están usando cada vez más Internet para seleccionar y seleccionar candidatos. A pesar del aumento significativo en el uso de las TIC y las redes sociales por parte de adultos poco calificados / con poca experiencia, demuestran un bajo nivel de conciencia y comprensión de las implicaciones más amplias que su actividad en línea puede tener en su vida social y profesional. Por lo tanto, es importante que los adultos poco calificados / con poca experiencia (especialmente mayores de 45 años) desarrollen sus habilidades digitales y de medios para que puedan usar de manera efectiva las redes sociales de una manera que pueda generar mayores oportunidades para ellos en las redes sociales y profesionales. arena.

España es uno de los mercados TIC más importantes por volumen en Europa: € 105.868 millones. Hay más de 33,000 empresas TIC, incluido contenido digital, que operan en este país. El sector emplea a más de 471,000 trabajadores (Informe ONTSI, 2017). El personal empleado en el sector de las TIC y el contenido asciende a 471,860 personas en 2016, un 4% más que en 2015. El empleo continúa con la trayectoria de crecimiento que comenzó en 2013 y ahora se supera la tendencia negativa experimentada hace unos años. La mayoría del personal empleado (78%) proviene del sector de las TIC, específicamente 367,906 personas.

La metodología utilizada en este estudio consistió en una combinación de datos. El primer paso se basó en recopilar información de antecedentes del estado actual de las cosas sobre el tema. Al mismo tiempo, se llevaron a cabo entrevistas con los reclutadores y / o gerentes de recursos humanos. Después de las entrevistas, se realizó una investigación de seguimiento de escritorio, basada en los resultados de las entrevistas.

La digitalización que se puede definir como el desarrollo de modelos comerciales nuevos y



más eficientes o la mejora del capital humano tendrá un impacto positivo en la productividad que podría compensar la tendencia de la economía a contraerse. Este impacto positivo de la digitalización podría conducir a un aumento entre 1.3 y 1.8% del PIB por año.

Los resultados potenciales del estudio en España pueden ser utilizados por las autoridades estatales y los líderes empresariales en la definición de estrategias de inclusión para adultos mayores de 45 años en el mercado laboral que emerger del floreciente sector de las TIC. Además, reconociendo que la población tiene bajas habilidades digitales, se podrían lanzar diferentes iniciativas para remediar y, paralelamente, reducir la tasa de desempleo causada por la falta de habilidades digitales.

Capítulo 1: Preparando la Escena: Alfabetización Digital en España

Alfabetización Digital en España

TABLA 1: ALFABETIZACIÓN DE ESPAÑA Y UE (28 PAÍSES) EN 2018

Grupo de Edad	UE/ESPAÑA	Individuos que tienen bajas habilidades digitales en general	Individuos que tienen habilidades digitales generales básicas	Individuos que tienen habilidades digitales generales superiores	Individuos que no tienen habilidades digitales generales
Todos los Individuos	Unión Europea (28)	26%	26%	31%	1%
	España	28%	23%	32%	2%
De 16 a 24 años	Unión Europea (28)	15%	25%	57%	0%
	España	11%	24%	63%	1%
De 25 a 44 años	Unión Europea (28)	21%	29%	46%	0%
	España	23%	27%	46%	0%
De 45 a 64 años	Unión Europea (28)	27%	29%	36%	1%
	España	31%	26%	37%	2%
De 65 a 74 años	Unión Europea (28)	30%	29%	27%	1%
	España	33%	26%	28%	2%
De 75 a 84 años	Unión Europea (28)	31%	25%	16%	1%
	España	36%	20%	14%	4%
De 85 a 94 años	Unión Europea (28)	26%	18%	7%	1%
	España	24%	12%	5%	3%

Fuente: Eurostat, 2018

En la tabla anterior, podemos ver que el porcentaje de personas con habilidades digitales bajas aumenta con la edad tanto para España como para la UE. Como se puede ver en la tabla, el porcentaje de personas de 16 a 24 años con bajo nivel de habilidades digitales es inferior al promedio europeo, aunque el porcentaje de individuos del mismo grupo de

edad que no poseen habilidades digitales es más alto que el Porcentaje europeo Siguiendo con el mismo grupo de edad, el porcentaje de individuos que tienen un nivel básico es más bajo que el nivel europeo. Sin embargo, el porcentaje de personas que poseen habilidades digitales por encima de lo básico es más alto en España que el promedio europeo. Asimismo, podemos ver que el porcentaje de personas entre 25 y 34 años con baja capacidad digital es más alto en España que en Europa. Sin embargo, es interesante observar que el porcentaje de personas pertenecientes a este grupo de edad que poseen habilidades digitales básicas es solo un punto porcentual más bajo que el promedio europeo. Además, los porcentajes de individuos de 25 a 34 años que tienen habilidades digitales básicas y que no tienen habilidades digitales son iguales a la media europea. En cuanto al grupo de 35 a 44 años, el porcentaje que tiene bajos niveles de habilidades digitales es más alto que el promedio europeo y el porcentaje que tiene niveles básicos de habilidades digitales es más bajo que el de la UE. Por otro lado, el porcentaje de individuos de 35 a 44 años que tienen habilidades digitales básicas por encima es un punto más alto que el promedio europeo. Sin embargo, el promedio europeo está un punto por debajo del porcentaje español con respecto a individuos de 35 a 44 años sin habilidades digitales. Los porcentajes de personas entre 45 y 54 y de 54 a 64 que tienen baja capacidad digital son más altos que el promedio europeo, aunque los porcentajes de estos grupos de edad que tienen habilidades digitales básicas en España son más bajos que los de la UE. Los porcentajes de personas entre 45 y 55 que poseen habilidades digitales son más altos que el promedio europeo. Sin embargo, el porcentaje de individuos de ese grupo de edad que no tienen habilidades digitales es más alto en España que en la UE. Finalmente, los porcentajes de personas con habilidades básicas, bajas, básicas, superiores a las habilidades básicas o no digitales de 54 a 74 años son más bajas en España que en la UE.

TABLE 2: DIGITAL LITERACY IN SPAIN BY AGE GROUP FOR 2015, 2016 AND 2017

SPAIN					
Grupos de Edad	Año	Individuos que tienen bajas habilidades digitales en general	Individuos que tienen habilidades digitales generales básicas	Individuos que tienen habilidades digitales generales superiores	Individuos que no tienen habilidades digitales generales
Todos los Individuos	2015	23%	24%	30%	2%
	2016	25%	23%	31%	2%
	2017	28%	23%	32%	2%
Individuos, de 16 a 24 años	2015	10%	26%	62%	1%
	2016	10%	26%	62%	0%
	2017	11%	24%	63%	1%
Individuos, de 25 a 34 años	2015	21%	25%	47%	1%
	2016	23%	24%	47%	2%
	2017	23%	27%	46%	0%
Individuos, de 35 a 44 años	2015	26%	29%	35%	1%
	2016	29%	27%	36%	1%
	2017	31%	26%	37%	2%
Individuos, de 45 a 54 años	2015	29%	27%	23%	4%
	2016	32%	26%	25%	2%
	2017	33%	26%	28%	2%

Individuos, de 55 a 64 años	2015	27%	21%	11%	2%
	2016	30%	19%	13%	3%
	2017	32%	20%	14%	4%
Individuos, de 65 a 74 años	2015	16%	10%	4%	2%
	2016	19%	9%	4%	2%
	2017	24%	12%	5%	3%

Fuente: Eurostat, 2018

El cuadro 2 muestra los cambios en la alfabetización digital en España en tres períodos de tiempo. Podemos ver que no hay cambios significativos entre los grupos de jóvenes (16-24 y 25 a 34), pero hay cambios importantes para los grupos de mayor edad (35-64 y 65-74 años). Con respecto a los grupos de edad más jóvenes (16 a 24 y 25 a 34), los porcentajes de personas con habilidades digitales bajas han aumentado de 2015 a 2017. Sin embargo, los porcentajes de personas de 16 a 24 con habilidades digitales básicas, aunque en 2015 y 2016 se mantienen estables, disminuyen en 2017. Además, los porcentajes de personas de 25 a 34 años con habilidades digitales básicas aumentaron en 2017. Por otro lado, las personas de 16 a 24 años con habilidades digitales elevadas han aumentado el porcentaje de 2015 a 2017, pero aquellos de 25 a 34 han disminuido. Un detalle a resaltar es que el porcentaje de individuos de 25 a 34 años sin habilidades digitales ha disminuido para alcanzar el 0%. Otro hecho importante que surge de la tabla es que los porcentajes de personas de 35 a 74 años con baja capacidad digital han aumentado de 2015 a 2017. En cuanto a los porcentajes de personas con habilidades digitales básicas, los porcentajes de individuos de 35 a 64 han disminuido de 2015 a 2017. Sin embargo, el porcentaje de personas de 65 a 74 años con habilidades digitales básicas ha aumentado en 2017. Además, podemos ver que los porcentajes de personas con habilidades digitales altas, los porcentajes de individuos de 35 a 74 han aumentado en 2017. Por el contrario, el porcentaje de personas de 35 a 74 años sin habilidades digitales también aumentó en 2017 en relación con 2015.

TABLA 3: LA ALFABETIZACIÓN DIGITAL Y EL DESEMPLEO (2017)

Grupos	Unión Europea (28)		España	
	Todos los Individuos	Desempleados	Todos los individuos	Desempleados
Individuos que tienen bajas habilidades digitales en general	26%	34%	28%	39%
Individuos que tienen habilidades digitales generales básicas	26%	24%	23%	22%
Individuos que tienen habilidades digitales generales superiores	26%	24%	23%	22%

Fuente: Eurostat, 2017

En la Tabla 3, se puede observar que el porcentaje de personas adultas desempleadas con baja capacidad digital es mayor que el porcentaje de personas empleadas, tanto en la Unión Europea como en España. Lo que nos lleva a suponer que los adultos con pocas habilidades digitales tienen más dificultades para conseguir un trabajo. Por el contrario, los niveles de desempleo son más bajos en adultos con habilidades digitales básicas y

avanzadas. Esto se nota tanto en la media española como en la europea. En este sentido, el cuadro muestra el alto nivel de penetración de las TIC en el sector laboral, ya que los porcentajes de parados son menores entre las personas con competencias digitales avanzadas y básicas en la Unión Europea y en España.

Los hallazgos estadísticos más relevantes que podemos observar en las tres tablas son los siguientes: primero, el porcentaje de personas con habilidades digitales bajas de 16 a 24 años es menor en España que el promedio europeo. Además, el porcentaje de este mismo grupo que tiene altas habilidades digitales es más alto que el promedio de la UE. Sin embargo, el porcentaje de todas las personas con habilidades básicas es más bajo en España que en la UE. Cabe señalar que los porcentajes más altos de personas con baja capacidad digital tanto en España como en la Unión Europea son de 45 a 64 años. En segundo lugar, podemos ver que en España el porcentaje de personas con habilidades digitales limitadas o bajas ha ido aumentando desde 2015 hasta 2017. Además, el porcentaje de todas las personas sin habilidades digitales se ha mantenido en los tres seleccionados períodos. En tercer lugar, se puede notar que el nivel de desempleo de los adultos es mayor cuando se trata de adultos con pocas habilidades digitales. Esto es lo mismo para la Unión Europea que para España, que tiene porcentajes de desempleo más altos que la media europea.

Revisión de Literatura

La Comisión Europea ha introducido diferentes iniciativas para estimular las oportunidades que surgen de la economía de la información global. Con base en la Estrategia Europa 2020, se puede observar un cambio cualitativo en la relevancia otorgada al sector de las TIC y a la transformación digital. La iniciativa emblemática de la Agenda Digital de la Estrategia de Crecimiento de Europa 2020, que inspira la asociación público-privada Gran Coalición para el Empleo Digital, campañas específicas como cibercapacidades para empleos digitales, o la constitución, en febrero de 2014, del Foro de Políticas Estratégicas en el campo del emprendimiento digital, son expresiones del interés del Consejo y de la Comisión en esta área (Alvarez-Flores, Núñez-Gómez y Rodríguez Crespo, 2017). La Agenda Digital refleja la falta de alfabetización digital y habilidades digitales y se compromete a aprovechar todo el potencial de las TIC, teniendo en cuenta la estrecha relación entre las TIC y el empleo en términos de profesionales, usuarios y empresarios. Además, las organizaciones internacionales y las autoridades e instituciones educativas deben promover la alfabetización en tecnología de la información en la educación formal y no formal como competencia básica. Pirzada y Khan (citados por Alvarez-Flores, Nuñez-Gómez y Rodríguez Crespo, 2017) sostienen que actualmente las habilidades digitales combinadas con la educación superior están vinculadas al trabajo de alto nivel y la mejora de la empleabilidad y, por lo tanto, los esfuerzos deben dirigirse al entrenamiento enfocado en habilidades digitales. En este sentido, la Nueva Agenda de Habilidades para Europa, aprobada en junio de 2016, tiene como objetivo obtener lo mejor del capital humano con el objetivo de promover la empleabilidad, la competitividad y el crecimiento en Europa. La agenda considera que es esencial dotar a las personas con las habilidades adecuadas para los trabajos actuales y futuros y considera, entre las medidas a adoptar, el refuerzo de las habilidades digitales, así como de las competencias lingüísticas y matemáticas.

Particularmente en España, el crecimiento del sector de las TIC y las oportunidades que ofrece han captado la atención del gobierno, que está implementando acciones y



estrategias que apuntan a mejorar los efectos del uso de las tecnologías tanto para la economía como para la población. Tal como ha sido elaborado por la Agenda Digital para España y la rama de la Gran Coalición en España, surgió en 2013, que busca mejorar las habilidades digitales, estableciendo una serie de prioridades en materia de formación, certificación, aprendizaje y enseñanza innovadora, movilidad y promoción para atraer a los jóvenes al sector productivo (Alvarez-Flores, Núñez-Gómez y Rodríguez Crespo, 2017).

El sector público está avanzado en términos de calidad y variedad de servicios en línea ofrecidos, pero con posibilidades de mejora en la promoción del uso de las TIC. Las instituciones españolas están a la vanguardia en Europa en cuanto a calidad y oferta de servicios en línea, de acuerdo con el Índice de Servicios en línea (OSI). España está en el segundo lugar, con un puntaje de 0.94 de 1, solo detrás de Francia y al mismo nivel que los Estados Unidos. En el índice de preparación del e-Government (EGDI), que mide la capacidad de un gobierno para ofrecer sus servicios a través de las TIC, España se encuentra al mismo nivel que los líderes digitales, como Noruega, con un puntaje de 0,81. Sin embargo, España solo supera a Italia en términos de la efectividad de la administración pública para promover el uso de las TIC en algunas áreas. Con un puntaje de 3,8 sobre 7, está detrás de países como Suecia o Noruega que superan los 5 puntos. Aunque el gobierno ha tenido éxito en la digitalización de sus servicios y procesos, hay margen de mejora en la promoción y expansión del mundo digital entre consumidores y empresas. Las instituciones han tenido éxito en la promoción de la inversión en infraestructura, sin embargo, existe el potencial de centrar los esfuerzos en áreas que no están tan avanzadas, como en el desarrollo del talento digital (McKinsey y COTEC, 2017).

Al mismo tiempo, las empresas están progresando en términos de digitalización, pero aún están lejos de los países europeos más avanzados. Las transacciones en línea entre empresas son todavía mucho más bajas en España, con un puntaje de 5,1 de 7 en comparación con países como el Reino Unido y Noruega con valores cercanos a los 6 puntos. Además, las empresas españolas tienen un bajo nivel de adopción de tecnología (4,9 puntos) en comparación con los líderes digitales europeos y Estados Unidos (6,1 puntos), lo que indica que hay margen para una mejora significativa. El gasto en publicidad en línea per cápita es 4 veces mayor en países como Noruega o el Reino Unido que en España, donde el porcentaje de publicidad en línea es del 30% (McKinsey y COTEC, 2017).

En este contexto de innovación acelerada, hay empresas que lideran la transformación. En los últimos años ha habido un importante desarrollo de nuevas empresas exitosas, algunas de las cuales se han expandido internacionalmente, como Privalia, Wallapop y Cabify, y otras como Ticketbis o Socialpoint han sido adquiridas por grandes empresas multinacionales. En una situación en la que se centran en las actividades en línea, la conectividad, los modelos de negocio entre pares y las aplicaciones, algunas de estas empresas han logrado un crecimiento significativo y se han convertido en una referencia mundial, como en el caso de Kantox para la gestión de cambio de divisas y pagos internacionales y Carto dedicado al análisis geoespacial. En este sentido, ya se han alcanzado muchos resultados significativos en el proceso de digitalización. Se digitalizan cada vez más tareas y actividades que ayudan a que el país se ubique por encima de la media europea en parte de las métricas digitales; El 67% de los españoles utiliza Internet con frecuencia, el 44% de las empresas españolas usan las redes sociales y el 98% de las personas de la generación del milenio han utilizado Internet en los últimos tres meses. España también ha logrado liderar los rankings europeos de inversión en infraestructura de comunicaciones, ocupando el cuarto lugar en la Unión Europea. Según el Índice de

Economía y Sociedad Digital - DESI, España ocupa el puesto 14, por encima de la media europea, con una evolución positiva en los últimos años. Sin embargo, en 3 de las 5 dimensiones que conforman el DESI, España sigue estando por debajo de la media europea (por debajo del promedio: conectividad, capital humano, uso de internet, por encima del promedio: integración de la economía digital y servicios públicos digitales). España destaca especialmente en la métrica de Servicios Públicos Digitales, donde ocupa el 6º lugar, muy por encima de la media europea (McKinsey y COTEC, 2017).

España ocupa el puesto 14 entre los 28 Estados miembros de la UE en el Índice de Economía y Sociedad Digital (DESI) de 2017. En general, España ha obtenido mejores resultados en todas las dimensiones medidas, a excepción del capital humano, un área en la que obtuvo un peor resultado que el registrado el año pasado a pesar de haber experimentado un crecimiento constante en el número de graduados en STEM. Destacan los resultados obtenidos por España en el ámbito de los servicios públicos digitales, aunque la dimensión en la que más ha avanzado es la integración de la tecnología digital. En general, a pesar de que los sectores público y privado en España avanzan rápidamente hacia la integración de las tecnologías digitales, parece que algunos de los indicadores reflejan un bajo nivel de demanda de los usuarios, con un menor nivel de crecimiento de las habilidades digitales que dificulta el desarrollo en la dimensión correspondiente al capital humano (DESI, 2017).

En términos de capital humano, España ocupa el puesto 16 en los países de la UE y está por debajo del promedio de la Unión. Aunque cada vez hay más familias españolas que tienen acceso a la conexión a Internet, el nivel de habilidades digitales básicas y avanzadas sigue siendo más bajo que el promedio de la UE. Solo el 53% de los ciudadanos de entre 16 y 74 años posee conocimientos digitales básicos (56% en la UE) y los especialistas en TIC representan un porcentaje menor de la población activa (2,4% frente al 3%, 5% en la UE). España registra resultados satisfactorios en términos del número de graduados en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), con una proporción de 21 graduados por cada 1.000 individuos (EDPR España, 2017). Según Salcedo, Alfama Guillén y Cruells López (2013) existe una relación inversa entre la edad y el uso de Internet, lo que significa que cuanto mayor es la cantidad de usuarios, más baja. La relación es más evidente. Si compara el rango de edad de 55-64 con 65-74, la cantidad de usuarios en este último grupo es casi la mitad; En el caso de los mayores de 75 años, el porcentaje de usuarios es muy bajo, solo el 4%, frente al 22% de la edad mínima anterior y el 64%, que es el porcentaje de usuarios de Internet mayores de 18 años. Ciertos estudios (Montero y Nájera, 2012) categorizan tres grupos generacionales de población mayor, ya existentes, más allá del uso, identifican una correlación negativa entre los rangos de edad de la población y la disponibilidad en el hogar de TIC digitales, tabletas y computadoras con conexión a Internet. Además, el uso de las redes sociales por parte de las personas mayores, aunque está muy por debajo del promedio, alcanza el 14% de la población en 56 años. En el siguiente grupo de edad, los mayores de 64 años presentan un porcentaje similar y entre los usuarios de Internet mayores de 75 años alcanza el 25%. También se destaca que el uso de las redes sociales se ha incrementado en los últimos años (Montero Navarro y Nájera Sánchez, 2012). Estos datos son similares al informe E-Spain 2012 de la Fundación Orange, que señala que el interés en las redes sociales no está muy extendido entre los mayores de 65 años (15,3%), pero va en aumento. En cuanto al tipo de información consumida, el mayor usuario de Internet privilegia la búsqueda de información actual sobre viajes, mapas y procedimientos de la administración (del Arco, Carabias, Javier et al., 2011). La dirección negativa entre un mayor uso sin edad se puede



establecer principalmente en los usos de la red asociados con los cambios en el ciclo de vida entre los rangos de edad de la población de edad avanzada, como la búsqueda de empleo, la gestión o las quejas. Quizás la excepción de que hay usos de la red no asociados con el ciclo de vida es el correo electrónico o la llamada telefonía IP, es decir, los usos más asociados con la comunicación.

Política y principales iniciativas de las partes interesadas

En España, se han llevado a cabo varios proyectos para mejorar la alfabetización tecnológica de la población, conscientes del papel crucial de la educación a través de la tecnología, así como la adquisición de las habilidades básicas para convertirse en ciudadanos activos y participativos, generando posibilidades de inclusión social y empleabilidad (Ortega Sánchez, 2009).

En 2005, el estado español adoptó una nueva legislación para abordar el desarrollo de la sociedad de la información y la convergencia de Europa con comunidades autónomas y ciudades autónomas. De acuerdo con las disposiciones de esta ley, el gobierno de España creó un Plan Nacional, denominado "Plan Avanza", como parte de los temas centrales del Programa Nacional de Reformas español diseñado para alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa. El objetivo general del plan era lograr un uso adecuado de las TIC, para contribuir con éxito al crecimiento económico, aumentar la competitividad y la productividad, promover la igualdad social y mejorar el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos. Para lograr los objetivos propuestos, el plan desarrolló una estructura formada por cinco ejes de acción: Capacitación, Contenido y Servicios Digitales, Desarrollo del sector TIC, Infraestructura y Confianza y Seguridad. Específicamente, la capacitación estuvo a cargo de implementar acciones relacionadas con las habilidades electrónicas y la alfabetización digital. Se dividió en dos partes: la primera - capacitación ciudadana, con el objetivo de inclusión ciudadana; y el segundo, la formación de PYMES, con el objetivo de promover el uso de las TIC en las PYMES (EDPR España, 2017).

El 16 de julio de 2010, el Consejo de Ministros aprobó la Estrategia 2011-2015 para el Plan Avanza 2. Esta segunda etapa da continuidad al curso de acción de Plan Avanza. Incluye proyectos en curso y actualiza los objetivos iniciales para adaptarlos a los nuevos desafíos de la sociedad de red. Ahora que se han alcanzado la mayoría de los objetivos establecidos y conscientes de la necesidad de avanzar hacia una Sociedad del Conocimiento, comienza una nueva fase que consta de 5 áreas de acción: Infraestructuras, Confianza y Seguridad, Capacitación Tecnológica, Contenidos y Servicios Digitales, y Sector TIC Desarrollo. Uno de los principales objetivos del Plan Avanza 2 es contribuir a un cambio de modelo económico en el país a través de las TIC, ya que la difusión del uso de TIC permite un aumento de la competitividad y la productividad y favorece la igualdad de oportunidades impulsando la economía y consolidando un modelo sostenible de crecimiento económico.

La capacitación ciudadana es una parte importante de la estrategia del Plan Avanza, cuyo objetivo es informar a los ciudadanos sobre las ventajas del uso de Internet y las TIC. Hay ocho programas programados que pretenden incluir personas en la sociedad de la información. Cada uno de estos programas tiene como objetivo un grupo objetivo diferente y todos ellos incluyen estudios de puesta en marcha, actividades de difusión, capacitación, redes sociales y suministro de equipos informáticos cuando sea necesario. La capacitación de las PYME constituye otra parte importante de la estrategia Plan Avanza, con el objetivo de capacitar a las PYMES en TIC y ayudarlas a implementar soluciones de



comercio electrónico, incluida la facturación electrónica, para mejorar la competitividad y la productividad, con el objetivo final de mover a las PYMES hacia la economía del conocimiento. Un total de 1.874 millones de euros está dedicado a estas acciones. Desde septiembre de 2009, el Ministerio de Educación junto con las Comunidades Autónomas a través del Comité Directivo de TIC está coordinando el proyecto Escuela 2.0, un plan nacional de TIC para las escuelas. Este proyecto tuvo como objetivo lanzar las aulas digitales del siglo XXI y equipar las aulas con infraestructura tecnológica y conectividad para generalizar el acceso al hardware y el contenido digital en las escuelas e integrar pedagógicamente las TIC en la vida escolar. Durante dos años (2009-2011), cerca de 650,000 estudiantes en el tercer ciclo de educación primaria y el primer ciclo de ESO recibieron una computadora portátil como herramienta de aprendizaje; 30,000 aulas digitales se han puesto en funcionamiento; 160,000 docentes han participado en capacitaciones relacionadas con las TIC y han brindado un ímpetu significativo a la producción y el uso del contenido educativo digital. El Ministerio también ha ampliado la gama de cursos en los Instrumentos de red de TIC y sus aspectos metodológicos, experimentación e innovación.

El desarrollo del sector de las telecomunicaciones y la sociedad de la información en España es supervisado y analizado por el Observatorio Nacional de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información (ONTSI), una entidad que forma parte de la entidad pública pública Red.es. ONSI, actualmente el observatorio público líder de la sociedad de la información en España, reúne y sintetiza varios indicadores, prepara estudios y brinda servicios informativos y actualizados relacionados con la Sociedad de la Información. Además, ONSI también permite el diálogo entre el sector de las TIC y los diferentes organismos de la administración pública para la definición de políticas y su posterior evaluación. Tres áreas principales de enfoque de los estudios de ONSI incluyen: Economía digital, sociedad digital y servicios públicos digitales.

Además, ONSI también se encarga de supervisar y evaluar los Programas de Promoción de la Sociedad de la Información implementados por red.es (por ejemplo, Plan Avanza).

Siguiendo la estrategia del gobierno para el desarrollo de la economía y la sociedad digital en España durante el periodo 2013-2015, el Consejo de Ministros adoptó en febrero de 2013 la Agenda Digital para España. Esta estrategia se establece como el programa general de todas las acciones gubernamentales lideradas conjuntamente por las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información y el Ministerio de Industria, Energía y Turismo y el Ministerio de Finanzas y Administración Pública. El orden del día establece directrices sobre los objetivos que deben tenerse en relación con las TIC y la administración electrónica a fin de alcanzar los objetivos de la Agenda Digital Europa 2015-2020. Los principales objetivos de la Agenda Digital para España son: fomentar el despliegue de redes y servicios para garantizar la conectividad digital; desarrollar la economía digital para el crecimiento, la competitividad y la internacionalización de las empresas españolas; mejorar la administración electrónica y los servicios públicos digitales; construyendo confianza en lo digital; Impulsar la IDT y la innovación en las industrias del futuro; promover la inclusión y la alfabetización digital y la formación de nuevos profesionales en TIC. Mientras tanto, para lograr los objetivos antes mencionados, se han publicado siete planes específicos durante el primer semestre de 2013: telecomunicaciones y redes ultrarrápidas; TIC en las PYME y el comercio electrónico; promoción de la economía digital y el contenido digital; plan internacional para empresas de tecnología; confiar en lo digital; desarrollo e innovación en el sector de las TIC; inclusión digital y empleabilidad. Mientras tanto, dos planes más sobre Administración Electrónica General del Estado y Utilidad Digital estarán disponibles públicamente durante el segundo

semestre de 2013.

Dado que el Sistema Educativo Español ha transferido sus fuerzas en competencias educativas a las Comunidades Autónomas, las políticas e iniciativas pueden implementarse de forma heterogénea en función de su ámbito de aplicación y las estrategias de los diferentes niveles regionales.

La siguiente es una lista de asociaciones de múltiples partes interesadas de gran relevancia para el tema de las cibercapacidades:

- **Plan de alfabetización y formación digital para Barcelona 2010-2015:** El principal objetivo del programa de 5 años, supervisado por el Ayuntamiento de Barcelona, es evaluar el estado de la situación actual en la formación digital, evaluar las acciones ya realizadas y definir una estrategia conjunta sobre alfabetización digital. Se debe ejecutar un programa de capacitación por un período de 5 años. Se presta especial atención a los medios para cerrar las brechas existentes en las habilidades relacionadas con TIC.
- Los objetivos incluyen: 12,500 profesionales capacitados en tecnología para mejorar sus habilidades tecnológicas; 12,000 jóvenes a los que se les dará la oportunidad de mejorar su orientación profesional, agregando competencia tecnológica a su proceso de orientación; 22,000 personas desempleadas para recibir capacitación tecnológica; 1.200 personas de 55 años y más para tener la oportunidad de participar en programas de TIC; 30,000 ciudadanos adicionales para recibir entrenamiento en tecnología básica. El presupuesto total del programa es de € 6.4 millones.
- ☐ **Red CEMIT:** Bajo esta iniciativa (2011-2013), se establecen 98 centros TIC en toda Galicia para que la población en general conozca las nuevas TIC. Un componente principal de la iniciativa es la capacitación (desde los profesionales de las TIC a los ciudadanos y los empleados en el sector público), tanto en línea como en presencia. El uso gratuito de "clases abiertas" se ofrece a todos los interesados. Los expertos en TIC ofrecen soporte práctico. También se realizan actividades de difusión y sensibilización. La oferta de formación consiste en formación básica en TIC, TIC para empresas y emprendedores, TIC para desempleados, administración electrónica, redes sociales, operaciones a través de Internet, ocio en Internet, equipos TIC, imagen y audio, soluciones de software abiertas y específicas cursos a pedido. El presupuesto total del programa, que representa una asociación de múltiples partes interesadas entre empresas, público administración, asociaciones de la sociedad civil de mujeres y ancianos, etc., es de alrededor de € 660 millones para todo el período (2 años). Los logros hasta el momento incluyen 10,000 personas capacitadas en 2011, 38,000 horas de capacitación gratuita ofrecidas en 2012 y 30,000 usuarios en el momento de la escritura.
- **"Soy mayor y me gusta navegar":** Cibervoluntarios, una ONG con más de 1,500 voluntarios, tiene la misión de acercar las TIC a más de 10,000 personas por año que de otra forma correrían el riesgo de quedar excluidas de la sociedad de la información. El objetivo es enseñar a los ciudadanos mayores sobre cómo las TIC pueden ser útiles en su vida diaria. Esto implica ir un paso más allá de proporcionar habilidades electrónicas básicas y mostrarles que las TIC son divertidas y se pueden usar a diario para satisfacer sus necesidades e intereses: ocio, médico, teléfonos móviles, música, videos, potencialidad de la red, etc. La iniciativa comenzó en 2011 y continúa
- **CENATIC- Entrenamiento con y dentro del software libre:** CENATIC es el Centro Nacional de Referencia para las TIC basadas en software libre. Su principal objetivo es evaluar y difundir aplicaciones útiles de software libre en el sector público. Además de esto, funciona como difusor de servicios complementarios a usuarios de software libre. Establece el vínculo entre el código de software libre



desarrollado por el sector público español y lo proporciona al sector privado y las empresas, con el fin de impulsar la industria de las TIC en España. Se brindan varios servicios, uno de ellos es la capacitación en el uso de aplicaciones de TIC y cibercapacidades. El objetivo es mostrar las ventajas del software libre y difundir los beneficios de trabajar en una comunidad abierta de TIC: compartir conocimiento y recursos, fomentar las alianzas público-privadas, crear conciencia sobre las TIC, crear un sector empresarial y empresarial más competitivo gracias al uso de las TIC. Las partes interesadas involucradas son: el Ministerio de Industria, Energía y Turismo de España; los gobiernos regionales de Extremadura, Andalucía, Asturias, Aragón, Catalunya, Baleares, Galicia y País Vasco; y Telefónica.

- **Plan Nacional Plan Avanza 2 (Área de acción "Capacitación TIC: empresas"):** Uno de los principales objetivos del Plan Avanza 2, la principal estrategia de la sociedad española de la información para el período 2011-2015, es contribuir a un cambio de paradigma en la economía del país a través de las TIC, basado en la observación de que la difusión del uso de las TIC puede ser un medio para mejorar la competitividad y la productividad, favorecer la igualdad de oportunidades, impulsar la economía y establecer un modelo sostenible de crecimiento económico. La primera etapa del Plan Avanza, iniciada en 2005, tuvo como objetivo ponerse al día con la corriente principal de la UE, especialmente con respecto a la cobertura de la red de TI y la conectividad. Plan Avanza 2 busca colocar a España en una posición de liderazgo en términos de desarrollo y uso de productos y servicios TIC avanzados. Plan Avanza 2 se centra en 10 objetivos: 1) Promover procesos TIC innovadores en la Administración Pública, 2) Difundir las TIC en la asistencia sanitaria y el bienestar, 3) Modernizar el modelo de educación y formación mediante el uso de TIC, 4) Difundir las redes de telecomunicaciones y aumentando su capacidad, 5) Difundir las TIC confiables entre ciudadanos y empresas, 6) Aumentar el uso avanzado de soluciones TIC entre los ciudadanos, 7) Difundir el uso de soluciones empresariales TIC en las empresas, 8) Desarrollar habilidades tecnológicas en el sector TIC, 9) Fortalecer el contenido digital sector y derechos de propiedad intelectual en el contexto tecnológico actual y dentro del marco legal español y europeo, 10) Desarrollar TIC verdes.

Sinopsis

En resumen, el gobierno español ha unido fuerzas para cumplir con las recomendaciones de la Unión Europea con respecto al desarrollo de la información la sociedad y los desafíos asociados con el advenimiento del sector de las TIC. Por esta razón, ha adaptado su legislación para lograr los objetivos propuestos y los planes y estrategias se han llevado a cabo tanto a nivel nacional como a nivel de los gobiernos autónomos con el objetivo final de integrar a toda la población en la sociedad de la información. Siguiendo la estrategia de la UE para el desarrollo de la sociedad digital, se adoptó la Agenda Digital para España, que estableció las líneas de todas las acciones gubernamentales en Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información. La agenda establece las líneas de acción para alcanzar los objetivos que deben alcanzarse en relación con las TIC y la administración electrónica de acuerdo con las directrices de la Agenda Digital de Europa 2015-2020. Los principales objetivos de la Agenda Digital para España incluyen: Fomentar el despliegue de redes y servicios para garantizar la conectividad digital; desarrollar la economía digital para el crecimiento, la competitividad y la internacionalización de las empresas españolas; mejorar la administración electrónica y los servicios públicos digitales; construyendo confianza en lo digital; Promover IDT e innovación en las industrias del futuro; promover la inclusión y la alfabetización digital y la capacitación de nuevos profesionales de TIC.



Capítulos 2: Las Perspectivas de los RRHH

Objetivos de las preguntas de estudio e investigación.

Objetivos del Proyecto

En general:

Promover la inclusión social y económica de adultos poco calificados / con poca experiencia mayores de 45 años excluidos del mercado laboral a través de la competencia de alfabetización mediática avanzada y las habilidades digitales que se centran en el uso y la utilización de las redes sociales para fines profesionales.

Específicos:

- Desarrollar la competencia digital de adultos desempleados mayores de 45 años (poco calificados o con poca experiencia) para construir una identidad profesional robusta en línea, promoviendo así su acceso a oportunidades de empleo.
- Familiarizar y equipar a los desempleados de mediana edad con orientación práctica y habilidades sobre cómo beneficiarse de las fuentes y herramientas de medios en línea en su esfuerzo por acceder al empleo.
- Presentar a los consejeros de empleo / carreras y / o organizaciones relevantes y compañías que trabajan con desempleados de mediana edad (por ejemplo, Servicios de Empleo, empresas de head-hunting) un nuevo enfoque sobre cómo interactuar con desempleados de mediana edad a través de las redes sociales.
- Desarrollar una metodología de mejora de habilidades para desempleados de mediana edad poco calificados o con poca experiencia específicamente para el uso de las redes sociales y promoverla a organizaciones activas en la prestación de servicios de capacitación a desempleados de mediana edad.

Las principales preguntas de investigación que intentamos abordar son:

- ¿Qué tan importante es la competencia digital en el lugar de trabajo para personas mayores de 45 años?
- ¿Qué habilidades y competencias relacionadas con la Competencia digital se esperan de posibles empleados que tengan más de 45 años?
- ¿Cuáles son las plataformas de redes sociales más comunes utilizadas en la publicidad, el cribado y el proceso de selección?
- ¿Qué tan importante es el Facebook de un solicitante, LinkedIn, Twitter, etc. durante el proceso de contratación?

Metodología

Para lograr los objetivos propuestos, realizamos un estudio bajo una metodología mixta, es decir, utilizando una metodología cualitativa y cuantitativa. La técnica para la recopilación de datos fue entrevistas que nos permitieron obtener información principalmente cualitativa, así como algunos datos cuantitativos. Para llevar a cabo las entrevistas, preparamos un calendario de entrevistas. Este es un conjunto de preguntas preparadas diseñadas para ser formuladas exactamente como están escritas. Los horarios de las entrevistas tienen un formato estandarizado, lo que significa que se hacen las

mismas preguntas a cada entrevistado en el mismo orden. Por lo tanto, la técnica consistió en una entrevista estructurada, también conocida como entrevistas formales. En este tipo de entrevista, las preguntas se formulan en un orden establecido y estandarizado y el entrevistador no se desviará del cronograma de la entrevista ni indagará más allá de las respuestas recibidas (para que no sean flexible). Se basan en preguntas estructuradas y cerradas. Sin embargo, en una de las secciones del cuestionario, hemos dejado un número limitado de preguntas abiertas, con el objetivo de ampliar los datos cualitativos. Las entrevistas se realizaron durante los meses de enero y febrero del año 2018.

Los puntos fuertes de la metodología y la técnica elegida son que este tipo de entrevistas son fáciles de replicar ya que se utiliza un conjunto fijo de preguntas cerradas, que son fáciles de cuantificar, lo que significa que es fácil demostrar la confiabilidad. Además, las entrevistas estructuradas son bastante rápidas de llevar a cabo, lo que significa que muchas entrevistas pueden tener lugar en un corto período de tiempo. Esto significa que se puede obtener una muestra grande que sea representativa y que tenga la capacidad de generalizarse para una gran población. Sin embargo, este tipo de decisiones metodológicas tienen limitaciones; En este sentido, las entrevistas estructuradas no son flexibles. Esto significa que no se pueden hacer nuevas preguntas improvisadas (es decir, durante la entrevista) ya que se debe seguir un cronograma de entrevistas. Además, las respuestas a las entrevistas estructuradas carecen de detalles ya que solo se formulan preguntas cerradas que generan datos cuantitativos. Esto significa que una investigación no sabrá por qué una persona se comporta de cierta manera. Por estas razones, dedicamos una sección de la entrevista para hacer una serie de preguntas abiertas, y así complementar la investigación con datos cualitativos.

Resultados

Información Demográfica

Los participantes de la muestra tienen un promedio de 41 años y en términos porcentuales, el 20% son hombres y el 80% son mujeres.

Gráfico 1: Nivel Educativo de los Representantes

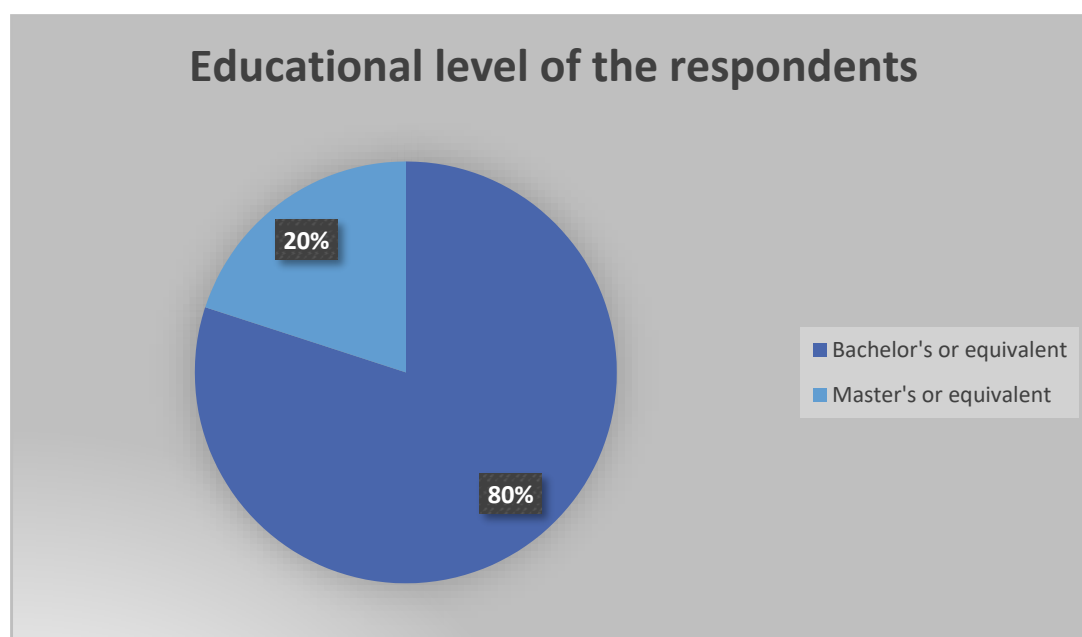


Grafico 2: Años de experiencia acumulada en salud reproductiva de los encuestados.

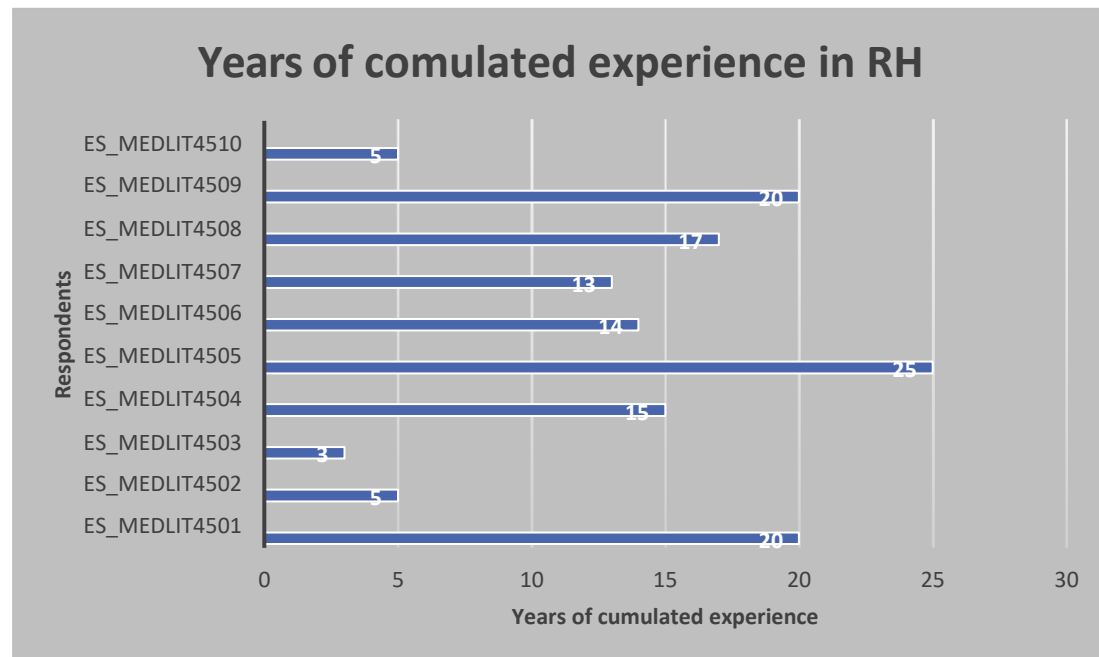
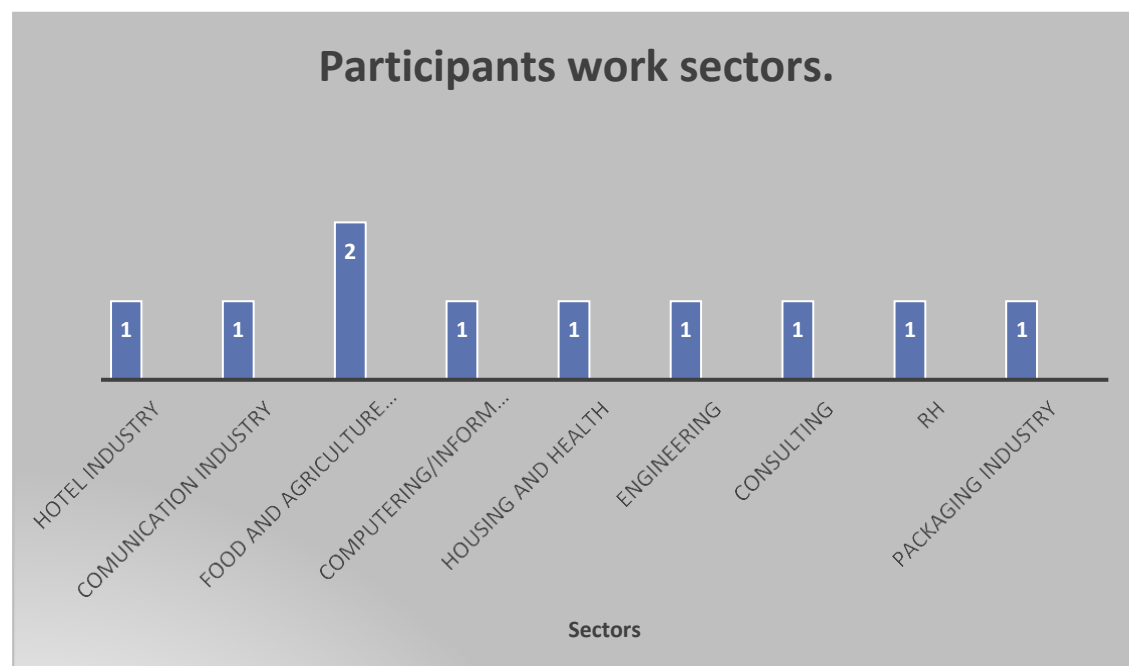


Grafico 3: Sectores de trabajo de los participantes.



Preguntas de final abierto

Alfabetización Digital

Acerca de la importancia de la alfabetización digital, la mayoría de los encuestados respondieron que es muy importante que los empleados tengan habilidades digitales, especialmente por la especificidad de la empresa. El resto de los entrevistados, en la misma proporción, respondió que es importante pero que no es necesario, que también hay otro tipo de trabajo en la empresa que no necesita este tipo de habilidades y que no es importante ya que los trabajos de la empresa no necesitan este tipo de habilidades. Con respecto a las expectativas, la mayoría de los encuestados dice que las respuestas sobre el conocimiento de las habilidades digitales son las mismas para los empleados de 30 años que para los mayores de 45 años. El resto de los entrevistados argumentó que las expectativas son mayores para los menores de 30 años, ya que pertenecen a una generación que creció en este tipo de tecnología, una diferencia de los mayores de 45 años que entraron en contacto con estos de otras maneras.

De acuerdo con las respuestas analizadas, la alfabetización digital es importante para los empleados, ya que afecta a los trabajadores mayores en cuanto a las tareas que deben realizar dentro de la empresa. Sin embargo, la mayoría de los encuestados respondieron que tienen mayores expectativas de conocimiento digital para los menores de 30 años.

Deberes de los empleados mayores de 45 años y su vínculo con la competencia digital

Los entrevistados respondieron que las tareas realizadas por los empleados mayores de 45 años son tareas comerciales o de gestión, tareas contables o administrativas, operadores de máquinas, desarrollo de productos, empaquetamiento, tareas informáticas e Internet a nivel de usuario, dirección o asesoramiento tributario y laboral, asistencia técnica, gestión, camareros y tareas de recepción. Algunas de las tareas mencionadas se relacionan con las capacidades digitales, ya que requieren el uso de computadoras. Algunos de ellos requieren familiarizarse con Internet y el software específico de la compañía, hacer reservas y tratar con clientes en línea.

La mayoría de los entrevistados argumentan que han llevado a cabo programas de capacitación relacionados con las capacidades digitales, en gran parte de los programas de uso diario, como Excel o procesador de textos. El resto respondió que no realizan capacitación porque la empresa no necesita niveles avanzados de habilidades digitales debido al tipo de actividad que llevan a cabo.

Alfabetización digital y reclutamiento

En su mayoría, los encuestados respondieron que no es compatible con las habilidades digitales, no es una barrera para contratar empleados. Sin embargo, el 30% de los entrevistados argumentó que es una barrera debido al tipo de actividad que tiene lugar en la empresa, ya que requieren un personal capacitado en habilidades digitales para las tareas. De acuerdo con las respuestas de todos los entrevistados, solo el 20% de ellos han rechazado candidatos por falta de habilidades digitales, el resto no recuerda haberlo hecho. Dos entrevistados no respondieron la pregunta.

Brechas de alfabetización digital

Los gerentes de recursos humanos no han informado sobre brechas de habilidades particulares relacionadas con la competencia digital, pero han enumerado algunas competencias que consideran que los empleados actuales y futuros deberían considerar.

Entre ellos, el uso de aplicaciones de documentos compartidos, el uso de plataformas gubernamentales y el área temática específica de la empresa, la capacidad de adaptarse a los cambios de software y la apertura a un aprendizaje constante.

Papel de las plataformas de medios sociales en el proceso de contratación

Mientras que el 40% de los encuestados argumentan que no usan las redes sociales para el reclutamiento de empleados, el 60% sostiene que sí lo hacen. Los más utilizados son los sitios web de empresas y LinkedIn, porque se considera una red social de profesionales. En segundo lugar, Facebook y Twitter también se utilizan, aunque en un porcentaje menor. Tanto Facebook como Twitter se usan en mayor medida para publicidad y posicionamiento en temas de interés para la compañía. Teniendo en cuenta esta información, los futuros deben tener en cuenta contactarse con LinkedIn y las redes sociales de LinkedIn, así como con los sitios web de las empresas que están interesadas en postular a los puestos vacantes, que son los más utilizados para este procedimiento. Además, si los candidatos están interesados en conocer los servicios y actividades que ofrecen las empresas, deberían considerar usar tanto Facebook como Twitter.

Papel de las plataformas de medios sociales en la publicidad de nuevas aperturas

Las plataformas de redes sociales más utilizadas por los entrevistados para publicidad son Facebook y Twitter. En segundo lugar, algunos entrevistados argumentaron que también usan YouTube e Instagram. Por otro lado, una gran parte de los entrevistados argumentó que usan WhatsApp para la comunicación interna, a fin de transmitir información sobre reuniones o eventos.

Dos de los entrevistados declararon que no usan las redes sociales con fines publicitarios. Esto debería ser tenido en cuenta por los futuros candidatos a fin de estar informados sobre los puestos públicos de las empresas y las ofertas de empleo y servicios que ofrecen.

Importancia del perfil de redes sociales

De acuerdo con las respuestas de los entrevistados, el perfil del solicitante en Facebook, LinkedIn y Twitter no es importante durante el proceso de contratación de los gerentes de recursos humanos. Algunos de estos entrevistados declararon que prestarían atención al perfil en LinkedIn porque es una red social profesional pero, en general, todos los entrevistados acordaron prestar más atención a las entrevistas personales, a las aptitudes y a las competencias que los candidatos muestran personalmente; así como también en la experiencia previa.

Redes sociales y uso interno

De los representantes de las compañías, ninguno reportó usar redes sociales para entrevistar a los candidatos. La mayoría usa WhatsApp para la comunicación interna de la compañía y algunos usan YouTube con el mismo propósito. Quienes usan WhatsApp lo hacen durante aproximadamente 2 años y argumentan que lo usan con fines informativos y de organización. Esperan que los empleados y los candidatos puedan usar las redes sociales y especialmente WhatsApp a un nivel medio, ya que tampoco lo consideran un gran desafío.

Sinopsis

En resumen, el análisis de las respuestas de los encuestados muestra que la mayoría de las empresas no consideran una barrera para contratar que los candidatos no tengan un alto nivel de habilidades digitales, pero que están interesados en estar abiertos al aprendizaje y demostrar habilidades de predisposición. La mayoría de los entrevistados no usan las redes sociales para entrevistar a los candidatos, aunque algunos de ellos los usan con fines publicitarios. Además, la mayoría de los usuarios de las redes sociales a menudo usan WhatsApp para comunicarse internamente y esperan que los empleados puedan usarlo. Respecto al proceso de selección, ninguno de los entrevistados argumentó que utilizan las redes sociales ni para el proceso de selección ni para el proceso de entrevista, lo que demuestra que valoran más la presencia y la experiencia laboral de los candidatos que sus perfiles en las redes sociales.

Conclusiones

En conclusión, hemos podido hacer un estudio sobre la alfabetización digital en España, prestando especial atención a los adultos mayores de 45 años. En términos generales, pudimos observar que se están llevando a cabo numerosos proyectos (en Europa y en particular en España) para alfabetizar tecnológicamente a la población, conscientes de la importancia de la educación a través de la tecnología, así como de la adquisición de las habilidades básicas para ser activos y ciudadanos participativos, generando posibilidades de inclusión social y empleabilidad.

El gobierno español ha unido fuerzas para cumplir con las recomendaciones de la Unión Europea sobre el desarrollo de la sociedad de la información y los desafíos asociados con el advenimiento del sector de las TIC. Por esta razón, ha adaptado su legislación para lograr los objetivos propuestos y los planes y estrategias se han llevado a cabo tanto a nivel nacional como a nivel de los gobiernos autónomos con el objetivo final de integrar a toda la población en la sociedad de la información. Siguiendo la estrategia de la UE para el desarrollo de la sociedad digital, se adoptó la Agenda Digital para España, que estableció las líneas de todas las acciones gubernamentales en Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información. La agenda establece las líneas de acción para alcanzar los objetivos que deben alcanzarse en relación con las TIC y la administración electrónica de acuerdo con las directrices de la Agenda Digital de Europa 2015-2020. Los principales objetivos de la Agenda Digital para España incluyen: Fomentar el despliegue de redes y servicios para garantizar la conectividad digital; desarrollar la economía digital para el crecimiento, la competitividad y la internacionalización de las empresas españolas; mejorar la administración electrónica y los servicios públicos digitales; construyendo confianza en lo digital; Promover IDT e innovación en las industrias del futuro; promover la inclusión y la alfabetización digital y la capacitación de nuevos profesionales de TIC.

También podríamos ver que España ocupa el puesto 14 de los 28 Estados miembros de la UE en el Índice de Economía y Sociedad Digital (DESI) de 2017. Particularmente dignos de mención son los resultados obtenidos por España en el campo de los servicios públicos digitales, aunque la dimensión en la que ha progresado más es la integración de la tecnología digital. A pesar de que, en general, los sectores público y privado en España avanzan rápidamente hacia la integración de las tecnologías digitales, parece que algunos

de los indicadores reflejan un bajo nivel de demanda de los usuarios, con un menor nivel de crecimiento de las habilidades digitales que obstaculiza el desarrollo en la dimensión correspondiente al capital humano. En términos de capital humano, España ocupa el puesto 16 en los países de la UE y está por debajo del promedio de la Unión. Aunque cada vez hay más familias españolas que tienen acceso a Internet, los niveles de habilidades digitales básicas y avanzadas siguen siendo más bajos que el promedio de la UE. Solo el 53% de los ciudadanos de entre 16 y 74 años posee habilidades digitales básicas (56% en la UE), y los especialistas en TIC representan un porcentaje menor de población activa (2.4%, comparado con 3%), 5% en la UE. En este sentido, podemos ver que los porcentajes de personas entre 45 y 54 y de 54 a 64 que tienen baja capacidad digital son más altos que la media europea, aunque los porcentajes de estos grupos de edad que tienen habilidades digitales básicas en España son inferiores a los de la UE. Los porcentajes de personas entre 45 y 55 que poseen habilidades digitales son más altos que el promedio europeo. Sin embargo, el porcentaje de individuos de ese grupo de edad que no tienen habilidades digitales es más alto en España que en la UE. Finalmente, los porcentajes de personas con habilidades básicas, bajas, básicas, superiores a las habilidades básicas o no digitales de 54 a 74 años son más bajas en España que en la UE.

Con respecto a las entrevistas, hemos observado que, sobre la importancia de la alfabetización digital, la mayoría de los encuestados respondieron que es muy importante que los empleados tengan habilidades digitales, especialmente para la especificidad de la empresa. El resto de los entrevistados, en la misma proporción, respondió que es importante pero que no es necesario, que también hay otro tipo de trabajo en la empresa que no necesita este tipo de habilidades y que no es importante ya que los trabajos de la empresa no necesitan este tipo de habilidades. Con respecto a las expectativas, la mayoría de los encuestados dice que las respuestas sobre el conocimiento de las habilidades digitales son las mismas para los empleados de 30 años que para los mayores de 45 años. El resto de los entrevistados argumentó que las expectativas son mayores para los menores de 30 años, ya que pertenecen a una generación que creció en este tipo de tecnología, una diferencia de los mayores de 45 años que entraron en contacto con estos de otras maneras. Los procesos de contratación siguen siendo bastante tradicionales ya que la mayoría de los entrevistados utilizan métodos de entrevista personal y valoran las habilidades de resolución de conflictos y adaptación a los cambios. La gran mayoría de los encuestados no utiliza las redes sociales para el proceso de selección y las entrevistas con los candidatos, y solo algunos de ellos dijeron que usan las redes sociales para anunciar sus empresas. Otro hecho que no es menor, es que los entrevistados no consideran que la falta de habilidades digitales sea un inconveniente para la contratación, aunque algunos de ellos se dan cuenta de que la propia actividad de la empresa requiere niveles básicos de gestión de estas tecnologías.

Con base en los principales resultados y conclusiones, las siguientes recomendaciones de políticas podrían ser enfatizadas:

- Los responsables de la formulación de políticas deben ser conscientes de que los ingresos bajos a medios corren un mayor riesgo cuando se trata de pérdidas de empleo causadas por la digitalización. Por lo tanto, los cambios en la demanda de mano de obra estimulada por la digitalización deben ser monitoreados de cerca y se deben ofrecer medidas para apoyar y guiar a estos trabajadores durante las transiciones. Esto requerirá una mejora adicional de la orientación laboral y de los programas de formación para responder a las nuevas necesidades del mercado

laboral.

- Para evitar la brecha digital y el aumento de la desigualdad, las reformas en la educación profesional inicial y el aprendizaje permanente deben ser monitoreadas de cerca e implementadas.
- Las nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, el trabajo independiente y el crowdsourcing confrontan a las empresas y los gobiernos con nuevas preguntas sobre la protección social y cuestiones de salud y seguridad. El marco legal de estos diferentes tipos de trabajo debe examinarse para determinar si es necesario actualizarlo en áreas específicas a fin de mantener la protección de los trabajadores y también cubrir adecuadamente las nuevas formas de trabajo.
- Los responsables de la formulación de políticas también deberían armonizar sus mecanismos de protección social con las nuevas relaciones laborales flexibles y garantizar la protección social de todo tipo de trabajadores.
- España debe adaptar las políticas de aprendizaje de habilidades digitales para adultos para que los adultos puedan participar en oportunidades significativas de aprendizaje a lo largo de su vida, independientemente de su situación laboral o circunstancias de la vida.
- El Estado debería trabajar hacia estructuras de apoyo estables para el aprendizaje de adultos y la evolución continua de un sistema integral de aprendizaje de habilidades digitales para adultos, capaz de proporcionar continuidad en la provisión y responder adecuadamente a las necesidades emergentes.
- El Estado debería desarrollar sistemas y herramientas para anticipar las necesidades de habilidades de los adultos, tanto para el empleo como para otros objetivos de la política (por ejemplo, la salud).
- El Estado debe monitorear la efectividad de las políticas de aprendizaje de adultos en todos los niveles y elegir indicadores de resultados apropiados para documentarlos

Desarrollar e implementar políticas efectivas que promuevan el aprendizaje de adultos puede mejorar vidas, sociedades y economías. Para mejorar los niveles de habilidades de los adultos, y en particular para aumentar las habilidades básicas de los adultos (alfabetización, aritmética y habilidades digitales), los programas de alta calidad son esenciales. Estos deberían incluir un mejor alcance a los adultos excluidos, y un uso más efectivo de las TIC. Las estrategias para implementar las TIC en el aprendizaje de adultos deberían garantizar un buen equilibrio entre cuatro elementos: una visión clara para promover las habilidades digitales para adultos y aprovechar el potencial digital; garantizar la disponibilidad de recursos de aprendizaje de alta calidad; programas integrales para ayudar a los educadores de adultos a actualizar sus habilidades y utilizar las TIC de manera efectiva; y enfoques innovadores para garantizar una inversión adecuada en infraestructura y hardware. Es necesario mejorar la coherencia de las diferentes líneas de políticas y disposiciones para el aprendizaje de adultos y las políticas deben basarse en pruebas y un seguimiento adecuado.

Referencias

Álvarez-Flores, P Núñez-Gómez, C Rodríguez Crespo (2017): “Adquisición y carencia académica de competencias tecnológicas ante una economía digital”. *Revista Latina de Comunicación Social*, 72, pp. 540 a 559.

Area Moreira, M. (2006). Veinte años de políticas institucionales para incorporar las TIC al sistema escolar. In: J. J. M^a Sancho, ed., *Tecnologías para transformar la educación*. Madrid: UIA/AKAL.

European Commission. (2016). A New Skills Agenda for Europe. Brussels.

DESI. (2017). Informe sobre el progreso digital en Europa (EDPR)2017: Perfil de España.

Montero Navarro, Antonio, y Juan José Nájera Sánchez. (2012). Informe Vodafone 2012, TICS y Mayores conectados al futuro. Un análisis predictivo. Madrid: Fundación Vodafone.

ONSTI. (2017). Informe Anual del sector TIC y de los Contenidos en España 2017.

Ortega Sánchez, I. (2009). LA ALFABETIZACIÓN TECNOLÓGICA. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 10 (2), 11-24.

Salcedo Maldonado, J., Alfama Guillén, E. and Cruells López, M. (2013). La ciudadanía digital: ¿para todas las edades? Estrategias de inclusión digital y usos de TICs en diferentes franjas de edad de personas mayores en España. In: *XI Congreso Asociación Española de Ciencia Política*.

