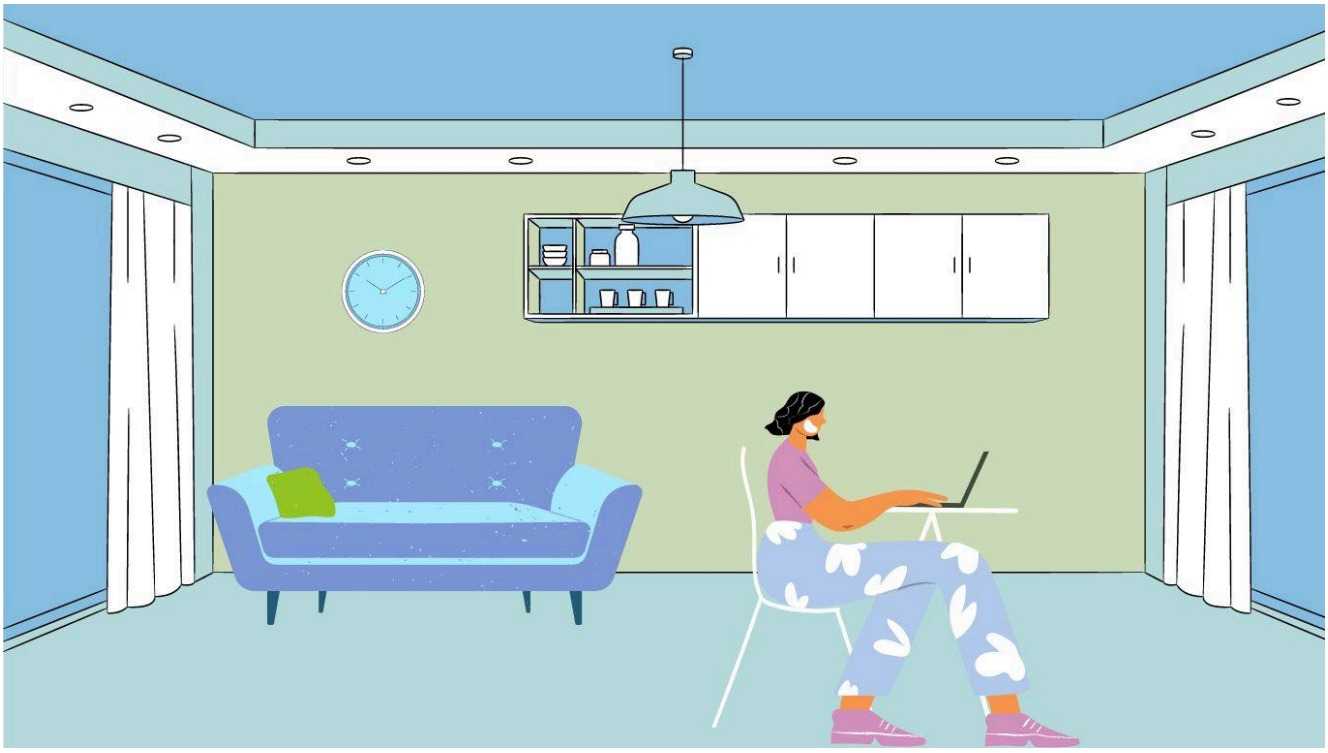
Cambia la cartera de competencias que las empresas necesitan tras la Covid-19

Con el teletrabajo, han ganado relevancia la capacidad de liderazgo de los directivos y la de aprendizaje de los empleados, según el 88% y el 60% de las empresas, respectivamente. Más del 75% de las empresas observa un desajuste entre las competencias que necesitan y la formación de los candidatos.



1 de abril de 2022

- **A pesar del elevado desempleo en España, el 75% de las empresas tiene dificultades importantes para encontrar candidatos con los perfiles**

©IESE Business School

profesionales adecuados. Más del 75% de las empresas considera que hay un desajuste relevante entre las competencias que necesitan las empresas y la formación que reciben los candidatos.

- **El 76% de las empresas considera que hay un desajuste relevante entre las competencias que necesitan las empresas y la formación que ofrece la universidad. Un 79% de las empresas considera que este desajuste también se produce en la formación profesional.**
- **El teletrabajo supondrá cerca del 40% de las horas de trabajo en 2025. Por ello, los directivos necesitarán más conocimientos del ámbito comercial y marketing digital (según el 59% de las empresas encuestadas), y mayor capacidad de reacción (72%) y visión de conjunto (66%). El resto de empleados necesitarán más conocimientos de *Big data* (43%) y una actitud de compromiso (77%), autonomía (59%) y resiliencia (57%).**

La crisis de la COVID-19 ha incidido de manera directa en ciertas macrotendencias --la automatización y la digitalización--, y han contribuido a su aceleración. En particular, la pandemia ha provocado un aumento muy significativo del teletrabajo. Como consecuencia de estas tendencias, las competencias profesionales (conocimientos, capacidades y actitudes) requeridas por las empresas se encuentran en un momento de cambio profundo, lo que supone un reto importante para estas, el sistema educativo y para los propios trabajadores.

Así lo resalta el informe "Retos empresariales y competencias profesionales necesarias después de la COVID-19: el impacto sobre el empleo juvenil", de María Luisa Blázquez, Carmen Balmaseda y el profesor del IESE Jordi Canals. Este informe presenta los resultados de una encuesta exhaustiva realizada a directores de personas o talento de 83 empresas grandes y medianas, españolas y multinacionales, que operan en España.

El estudio pone de relieve que un 65,9% de la plantilla de las empresas participantes ha trabajado en remoto durante la pandemia. De cara al 2025, las empresas participantes esperan que el teletrabajo suponga un 37,9% de las horas de trabajo y eso provocará cambios en los perfiles profesionales requeridos, según el 47% de los encuestados.

Impacto del teletrabajo en las competencias profesionales

Para estudiar el impacto en los perfiles que las empresas buscarán en el futuro, este estudio clasifica las competencias profesionales necesarias en tres grandes grupos: conocimientos, capacidades y actitudes.
La encuesta pregunta a los responsables de las empresas por el impacto en los directivos y

©IESE Business School

en el resto de personas.

En el ámbito de los conocimientos, el 59% de las empresas encuestadas consideran que los conocimientos del ámbito comercial y de ventas, así como los de marketing digital, han adquirido más importancia para los equipos directivos a consecuencia del teletrabajo; sin embargo, dicho impacto no ha sido tan alto para el resto de trabajadores. Los conocimientos específicos sobre operaciones han cobrado mayor trascendencia tanto para el personal directivo (según el 51% de las empresas) como para el resto de empleados (49%). En contraposición, aquellos que versan sobre el *big data* han tenido mayor significación para el personal no directivo (43%) a consecuencia del teletrabajo.

Conocimientos que han adquirido más importancia con el teletrabajo

En el ámbito de las capacidades requeridas por el trabajo en remoto; así, el 88% de las empresas considera que la capacidad de liderazgo ha adquirido mayor importancia para los directivos. Resultados similares se obtienen en las capacidades de comunicación –donde un 67% de aquellas considera que ha ganado en importancia para el equipo directivo, y un 34%, que también lo ha hecho para el resto de trabajadores– y de organización, con un 55% y 29%, respectivamente.

Sin embargo, existen otras destrezas que el teletrabajo ha hecho que escalen, de manera clara, en importancia para el equipo no directivo, como la de aprendizaje (60%), trabajo en equipo (59%) o ejecución (52%). (Ver **Gráfico 1**).

Gráfico 1. Capacidades que han adquirido más importancia con el teletrabajo (%)

Las empresas también consideran que las actitudes que se han visto beneficiadas por el trabajo en remoto son diferentes para el personal directivo y para el resto de los empleados. Para los directivos, han aumentado en relevancia la capacidad de reacción (según un 72% de las empresas) y la visión de conjunto (el 66%). Para el resto de los empleados, destacan las de compromiso (el 77%), autonomía (un 59%) y resiliencia (el 57%).(Ver **Gráfico 2**).

Gráfico 2. Actitudes que han adquirido más importancia con el teletrabajo (%)

©IESE Business School

Conocimientos, capacidades y actitudes de futuro

Preguntadas por los conocimientos profesionales que serán más importantes en 2025, las empresas participantes consideraron más relevantes, en una escala 1-5, los de *Big data* (4,56) y marketing digital (4,49). Los siguen idiomas (4,40), regulación medioambiental (4,39), IA (4,34) y robótica (4,06). En todas las categorías de competencias profesionales se observa un crecimiento en la importancia que las empresas les asignan.

En cuanto a las capacidades evaluadas, tendrán un papel aún más importante, según la opinión de las empresas. En el 2025, la de aprendizaje o *learnability* seguirá manteniendo su trascendencia, pero con una valoración mayor (4,75 sobre 5) y, por detrás de ella, se situarán otras como la de innovación/creatividad (4,64), liderazgo (4,63) o trabajo en equipo (4,56).

Lo mismo ocurre con las actitudes: la importancia de todas las consideradas en 2021 habrá aumentado en 2025. Destacan los valores éticos (4,68), la sensibilidad medioambiental (4,65) y hacia la inclusión social (4,56), y el compromiso (4,50).

Brecha de competencias

Las nuevas necesidades de las empresas derivadas de la tecnología, los nuevos enfoques del consumidor o las cuestiones medioambientales empujan a las empresas a encontrar nuevas competencias profesionales entre los jóvenes. La falta de adecuación entre las competencias buscadas y las competencias reales que tienen los jóvenes al terminar un grado o un ciclo de formación provoca una brecha de competencias y las empresas encuentran mayores dificultades para cubrir los puestos de trabajo. Así lo asegura un 75% de las empresas encuestadas.

La brecha de competencias -las que necesitan las empresas en relación a las que encuentran en los jóvenes graduados- se refleja en el nivel de conocimientos, capacidades y actitudes. La principal sigue registrándose en el área tecnológica. Un 94% de las empresas encuestadas considera que existe un desajuste relevante entre lo que buscan y lo que encuentran en los graduados en las áreas de Inteligencia artificial, *Big data* (85%) o Marketing digital (82%).

Por su parte, las capacidades son cada vez más importantes para las empresas y se detectan desajustes significativos en relación con la capacidad de liderazgo (mencionado por un 90% de las empresas), negociación (89%) o innovación/creatividad (86%). De la misma manera, también se aprecian una deficiencia en actitudes como el compromiso (88% de las empresas) o la visión de conjunto (87%).

©IESE Business School

El 76% de las empresas participantes considera que existe un desajuste relevante entre lo que necesitan y la preparación que ofrece el sistema educativo universitario. El 79% opina que esto también se produce en el ámbito de la Formación Profesional (FP). En este sentido, hay que seguir invirtiendo en la formación con el fin de evitar una brecha mayor en el futuro.

Las empresas prefieren contratar universitarios

El informe pone de manifiesto que las empresas siguen mostrando una clara preferencia por los graduados universitarios frente a los de FP. Ello se hace más patente en las áreas de Personas (un 95,1% de las empresas encuestadas contrata perfiles universitarios), Finanzas (92,7%) o Comercial y Marketing (86,6%). Tan solo en las áreas de Producción, Operaciones y Logística, las empresas encuestadas prefieren perfiles de FP (46,9% frente a un 35,8% de universitarios). La calidad e impacto de los ciclos de formación profesional deben seguir mejorando para que sus graduados tengan mayores posibilidades de encontrar salidas profesionales adecuadas.

Sobre la investigación

La realización de este informe ha contado con la participación de altos directivos de 83 organizaciones españolas y filiales de multinacionales establecidas en España en 18 sectores, que han contestado a una encuesta entre los meses de junio y diciembre del 2021. Algunas de las encuestas se han complementado con entrevistas personales en profundidad, que han permitido matizar algunos aspectos de las respuestas.

El informe forma parte de la Education for Jobs Initiative, un proyecto multidisciplinar del IESE que pretende comprender la evolución de las competencias profesionales que las empresas requerirán en los próximos años. Este informe es el tercero (el primero se publicó en el 2018, y el segundo, en el 2020) de una serie de estudios impulsados en el IESE Business School acerca de las competencias profesionales del futuro y el impacto en el empleo y el desempleo juvenil.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School