

Plan de choque contra la pandemia del desempleo juvenil

Un 83% de las grandes empresas tienen dificultades para cubrir los puestos de trabajo que ofrecen en España porque no encuentran las competencias requeridas entre los candidatos. Así lo pone de manifiesto un informe elaborado por María Luisa Blázquez, Roger Masclans y Jordi Canals.



20 de julio de 2020

- **El 77% de las empresas consideran que hay un desajuste entre las competencias que necesitan y las que ofrece el sistema universitario.**
- **Áreas como *big data*, inteligencia artificial, robótica o marketing digital están entre las más deficitarias.**
- **Las empresas consideran que se debería dar más relevancia a la formación profesional dual y las prácticas laborales.**

Pese al elevado desempleo, las empresas españolas tienen cada vez más dificultades para

reclutar talento. El informe "[Las competencias profesionales del futuro: un diagnóstico y un plan de acción para promover el empleo juvenil después de la COVID-19](#)" indica que el 83% de las empresas entrevistadas afrontan problemas serios al incorporar candidatos a ciertos puestos debido a las limitaciones de sus perfiles profesionales. El dato resulta especialmente negativo porque un año antes ese porcentaje era del 72%, [11 puntos porcentuales menos](#).

Además, el 77% de las empresas consideran que hay un desajuste entre las competencias que necesitan y las que ofrece el sistema universitario.

Algunas tendencias económicas y sociales están agrandando ese desajuste en el mercado. En concreto, el estudio señala a la **revolución digital** y las **necesidades de los clientes** como los principales motores del cambio en los perfiles profesionales requeridos, seguidas por la **internacionalización** y la **automatización**.

Causas del cambio en los perfiles requeridos: nivel de impacto



Según el documento, elaborado por **María Luisa Blázquez**, **Roger Masclans** y el profesor del IESE [Jordi Canals](#), los cambios no solo afectan a los **conocimientos** que las empresas necesitan. Los nuevos modelos de negocio y formas de trabajo exigen también "un cambio en las **capacidades** requeridas, como la analítica o la comunicación, y en las **actitudes**, como la iniciativa, la autonomía o el sentido de compromiso", indican los autores.

Por desgracia, la crisis provocada por la **COVID-19** ha agravado la incertidumbre sobre el futuro del empleo, muy cuestionado ya por algunas tendencias previas, por lo que los autores incluyen un apartado con recomendaciones para fomentar empleabilidad de los jóvenes a través del desarrollo de las competencias profesionales adecuadas.

Cuatro áreas muy deficientes

El estudio deja claro que los conocimientos tecnológicos de los candidatos son inferiores a los que demanda el mercado. Por ejemplo, en torno a nueve de cada diez empresas manifiestan problemas para encontrar candidatos con los conocimientos necesarios en áreas como **big data**, **inteligencia artificial**, **robótica** o **marketing digital**.

Brecha de conocimientos: graduados universitarios



En el caso específico de los candidatos que han cursado FP, se añade que el 92% de las empresas echan en falta los conocimientos en **idiomas** que requieren.

Para que no se agrande la brecha en conocimientos tecnológicos, los autores proponen fomentar los **grados y programas STEM** (acrónimo en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Esto es especialmente necesario entre las mujeres, ya que su presencia en áreas tecnológicas es inferior a la de los hombres. También recomiendan una labor de orientación profesional temprana, que potencie el conocimiento de las carreras técnicas, así como una mayor presencia de docentes especializados en ciencias y matemáticas desde los primeros años escolares.

Un problema de comunicación

Por otra parte, las empresas consideran que los centros educativos no dedican suficiente atención al desarrollo de algunas **capacidades** profesionales genéricas.

La que presenta carencias más destacables es la **comunicación**, ya que más de la mitad de las empresas no encuentran el nivel requerido entre los candidatos a sus vacantes laborales.

Si nos focalizamos en los graduados universitarios, las siguientes áreas con más problemas son el **emprendimiento** (50% de las empresas no hallan lo que necesitan), **liderazgo** (48%) y **negociación** (48%). Y en el caso de los graduados de FP, son la **capacidad comercial** (42%), **analítica** (41%), **emprendimiento** (41%) y **liderazgo** (40%).

Ante estas carencias, los autores del informe advierten que las universidades y los centros de formación profesional deberían impulsar el desarrollo de capacidades como el trabajo en equipo, la organización, la comunicación o el liderazgo.

No hay que olvidar que las nuevas formas organizativas y metodologías de trabajo, como el sistema *agile* o el *design thinking*, exigen una preparación más profunda en estas capacidades.

Por último, el informe también refleja una brecha relevante entre las **actitudes** que las empresas necesitan y las que encuentran en los candidatos que entrevistan.

Lo más llamativo es que el 72% de las empresas consideran que los graduados universitarios no están suficientemente preparados en términos de **adaptabilidad y resiliencia**, y prácticamente la mitad piensa que los jóvenes no tienen suficiente **iniciativa**. Otras actitudes con importantes deficiencias son la **visión de conjunto**, el **compromiso** y la **autonomía**.

El papel de empresas y Gobiernos

El informe reclama un mayor protagonismo de las empresas para ayudar a cubrir la brecha que existe en el mercado mediante la **formación interna**.

Por su parte, las empresas consideran relevante su implicación en la definición de los **planes de estudio** y la mejora de la **orientación profesional** que reciben los alumnos, y ven positivamente iniciativas como un mayor énfasis en la **formación profesional dual** y las prácticas laborales.

Iniciativas para reducir la brecha



El informe aconseja a las empresas seguir adaptando sus **políticas de desarrollo** de personas y talento a las diferentes necesidades y valores de las nuevas generaciones. Esto incluye revisar el conjunto de actividades de contratación de profesionales jóvenes, planes de carrera, promoción, retribución y flexibilidad.

En cuanto al papel del Gobierno, el estudio señala la necesidad de establecer un **marco estable** para la colaboración entre empresas, universidades y otros centros educativos que permita definir objetivos claros en el ámbito de las competencias profesionales del futuro. Con la ayuda de las empresas, tendría que promover objetivos, formas de colaboración, medidas e indicadores que permitan una mejor definición de las competencias profesionales del futuro, faciliten una disminución progresiva de la brecha de competencias y mejoren la empleabilidad de los jóvenes.

Sobre la investigación

Los autores han contado con la participación de altos directivos de 118 empresas relevantes

de la economía española. La encuesta se administró en una primera fase a 53 empresas entre julio de 2018 y enero de 2019, y en una segunda fase a 65 empresas entre julio de 2019 y enero de 2020.

El informe forma parte de la [Education for Jobs Initiative](https://www.iese.edu/es/insight), un proyecto multidisciplinar del IESE que pretende comprender la evolución de las competencias profesionales que las empresas requerirán en los próximos años.

www.iese.edu/es/insight