

El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas

María Luisa Blázquez, Roger Masclans, Jordi Canals. IESE.

Resumen ejecutivo

El problema del desempleo es uno de los principales retos de España. Aunque la tasa de paro se ha reducido desde el 25,7% registrado en diciembre de 2013 hasta el 14,5% de diciembre de 2018, nuestro país todavía presenta una tasa muy superior a la media de la UE (6,6% en diciembre de 2018). El problema es especialmente grave entre los jóvenes, con una tasa de desempleo en menores de 25 años del 32,7%, frente al 14,9% de la media de la UE en diciembre de 2018.

La educación es uno de los principales factores que explican el empleo y el desempleo juvenil. Los trabajadores con niveles inferiores de formación sufren tasas de paro más altas que aquellos con niveles medios y, sobre todo, que los que tienen estudios de formación profesional superior o universitarios. En España, la diferencia en tasas de ocupación en septiembre de 2018 entre jóvenes con un nivel alto de estudios y aquellos con un nivel bajo es de 32 puntos porcentuales.

Este informe presenta la opinión y experiencia de 53 destacadas empresas que operan en España acerca de las perspectivas de creación de ocupación y las competencias profesionales requeridas por estas compañías para cubrir sus necesidades. A continuación, se presentan algunas conclusiones de interés.

1. El crecimiento económico sigue siendo importante a la hora de explicar la evolución del empleo y del desempleo. Sin embargo, algunas tendencias globales como la revolución digital, la automatización, la globalización, el envejecimiento demográfico o la expansión de la *gig economy* tienen un impacto específico sobre el volumen y la naturaleza del empleo, más allá del ciclo económico. Así, la creciente adopción de las nuevas tecnologías supondrá una mayor automatización de tareas y, por tanto, una determinada sustitución de puestos de trabajo por máquinas. La OCDE ha estimado que España tiene más de un 50% de empleos en riesgo alto o significativo de automatización, lo que supone claros desafíos desde el punto de vista del empleo y la formación.
2. En este contexto, nuestra sociedad necesita un sistema educativo de calidad, flexible y capaz de responder a las necesidades cambiantes de las empresas y de la propia sociedad. La expansión de las competencias profesionales requeridas se ha desarrollado a una velocidad muy superior a la adaptación del sistema educativo, lo que ha generado desajustes claros de capacidades requeridas para los puestos de trabajo ofrecidos. Según la OCDE, en el caso de España los desajustes de capacidades llegan a afectar a más del 33% de los trabajadores. El futuro del empleo exige comprender los conocimientos y las capacidades que las empresas necesitarán en los próximos años. Estas son, en último término, las que crean empleo y juegan un papel fundamental en la definición de las competencias profesionales que deben desarrollarse para garantizar la empleabilidad de los jóvenes en el futuro.



3. El sistema educativo español no proporciona la respuesta adecuada a los cambios expuestos y a las necesidades reales de las empresas. El 72% de las compañías entrevistadas encuentra problemas para cubrir los puestos de trabajo que ofrecen. Las dificultades se encuentran tanto a nivel de conocimientos como de capacidades y actitudes requeridas. La mejora de las competencias profesionales de los jóvenes es responsabilidad de todos los ciudadanos, no sólo de los centros educativos. De hecho, las familias y las empresas tienen un papel muy relevante en el desarrollo de las capacidades y actitudes profesionales y personales.
4. Las empresas siguen apostando por contratar personas con formación universitaria de grado superior. El 67% de los puestos de trabajo actuales y el 57% de los ofrecidos en los últimos doce meses en las compañías entrevistadas están ocupados por personas con formación universitaria de grado superior. Asimismo, los puestos cubiertos por profesionales de formación profesional suponen el 17% de los puestos de trabajo actuales y el 21% de las contrataciones realizadas en los últimos doce meses en las empresas entrevistadas. Sin embargo, las empresas siguen encontrando dificultades para contratar a personas preparadas con formación profesional. De hecho, España muestra un porcentaje de jóvenes con estudios de formación profesional del 24%, muy por debajo de la media de la UE (36%) o de países como Austria (59%), Francia (48%) o Alemania (51%).
5. Las empresas consideran que las grandes tendencias antes descritas están teniendo un impacto muy alto en el cambio de perfiles profesionales requeridos. Así, un 72% de las empresas considera que la revolución digital tiene un impacto alto o muy alto en el cambio de perfiles requeridos. Un 56% de las empresas piensa que el impacto de la automatización es alto o muy alto. En el caso de la automatización de los puestos de trabajo, el impacto esperado es mayor en niveles educativos inferiores y en funciones relacionadas con el área de Operaciones. Las empresas muestran gran preocupación por el cambio de competencias que supondrá la automatización y la revolución digital y la brecha de capacidades que generan.
6. Un 68% de las empresas detecta una importante brecha de conocimientos en tecnología y digitalización, en el caso de los graduados universitarios. Un 48% de las empresas detecta esta brecha en los graduados de formación profesional. Son cifras muy elevadas que muestran una insatisfacción con el sistema educativo. Asimismo, las compañías consideran que la brecha de conocimientos en áreas como *big data*, marketing digital, inteligencia artificial o *blockchain* será aún mayor dentro de cinco años, lo que agrava todavía más el problema del sistema educativo.
7. Las empresas también detectan una brecha relevante en las capacidades de las personas con formación universitaria. Un 56% de las empresas entrevistadas no encuentra la capacidad de trabajo en equipo requerida para estos perfiles y un 52% de las empresas no encuentra la capacidad de comunicación necesaria. Un 52% de las empresas no encuentra la capacidad requerida de comunicación y un 48% de las empresas no encuentra la capacidad requerida de trabajo en equipo en los graduados de formación profesional. Estos datos son relevantes, pues las empresas evolucionan hacia estructuras más planas y transversales, con modos de trabajar diferentes, que incorporan metodologías *agile*, trabajos por proyectos y métodos como *design thinking*. Estas tendencias requieren conocimientos y capacidades diferentes, con mayor énfasis en el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo, la negociación o el sentido emprendedor.
8. La brecha en el ámbito de las actitudes profesionales y personales es también grande. Las empresas valoran especialmente la adaptabilidad, la resiliencia, el compromiso y la



capacidad de trabajar en entornos inciertos. Un 72% de las empresas, sin embargo, no encuentra el nivel de adaptabilidad y resiliencia necesario en las personas procedentes de formación universitaria. Un 52% de las empresas no encuentra estas actitudes en los graduados de formación profesional.

9. Para dar respuesta a las necesidades futuras y cubrir la brecha de conocimientos, capacidades y actitudes, las empresas necesitan, por parte del sistema educativo, una formación más completa, holística y práctica, con énfasis en los conocimientos, las capacidades y las actitudes necesarias en los próximos años. La percepción es que el sistema educativo no avanza en la dirección correcta ni a la velocidad adecuada, lo cual no ayuda a afrontar el reto del desempleo.
10. Con el objeto de promover la empleabilidad del futuro, es deseable una colaboración más intensa de los distintos actores. Un 87% de las empresas considera importante tener un papel más activo en la definición de los conocimientos y las capacidades necesarios, y su traslación a los planes de formación de los centros educativos. Las empresas también consideran necesaria una labor de orientación más profunda de los estudiantes sobre la realidad de la empresa y de la vida profesional. Resulta imprescindible que haya una colaboración más intensa entre empresas, universidades y otros centros educativos.
11. Por su parte, el gobierno central o los gobiernos autonómicos deberían impulsar esta colaboración entre empresas, universidades y centros educativos, flexibilizando el sistema para que las instituciones educativas puedan dar respuesta a las necesidades de las primeras, flexibilizando el contenido y la adaptación de los programas y módulos, y facilitando la creación de nuevos grados. Las formas de contratación de profesionales jóvenes y alumnos en prácticas en las empresas deberían tener un reconocimiento por parte de la sociedad, así como un tratamiento fiscal y laboral favorable. Estas fórmulas mixtas de estudio-trabajo, o prácticas hacia el final de un ciclo formativo o grado, son el mejor antídoto para luchar contra el desempleo y la mejor ayuda para preparar a los jóvenes para una trayectoria profesional satisfactoria.