

# Fortuna

## EL CONFINAMIENTO POTENCIÓ LA FLEXIBILIDAD EN LA EMPRESA

**Un informe de Talengo mide qué competencias han mejorado con el teletrabajo**

**La visión estratégica y el desarrollo de personas han sido las habilidades menos desarrolladas**

ANA MUÑOZ VITA  
MADRID

La flexibilidad fue la habilidad que más se desarrolló en las empresas durante el confinamiento. Es lo que se desprende del barómetro Competencias clave para afrontar los nuevos retos tras el Covid-19 elaborado por Talengo. El informe mide 32 destrezas y puntúa del 1 al 5 en qué medida se ha mejorado en cada una en ellas durante este periodo.

Así, el estudio muestra cómo, a pesar de los momentos de incertidumbre, la mayoría de los profesionales se adaptaron rápidamente a la nueva situación y desarrollaron en mayor medida las habilidades relacionadas con este aspecto. Además de la flexibilidad (4,15), la comunicación digital (4,09), la resiliencia (4,07) y la gestión del cambio (4,01) se sitúan en la parte alta de la tabla como las aptitudes en las que más se puso el foco para enfrentarse a la nueva situación generada por la pandemia.

En el lado contrario, el desarrollo de personas (3,30), la visión estratégica (3,34), la toma de decisiones (3,38) y la planificación fueron las capacidades que menos evolucionaron durante el confinamiento. No obstante, Vivian Acosta, socia de Talengo, hace hincapié en que se ha observado que el 100% de las habilidades consideradas fueron trabajadas y que el informe solo ordena en qué medida progresaron unas en comparación con el resto. "Desde que se pone el foco en una competencia hasta que hay resultados, puede llegar a pasar un año; aquí han sido tres meses y todo ha evolucionado muy rápido. En un periodo muy corto de tiempo se han desarrollado competencias que, en otras circunstancias, hubieran necesitado mucho más tiempo", celebra la experta. Es el caso de todas las herramientas vinculadas con el teletrabajo: a pesar de que la digitalización llevaba

años en la agenda de las empresas sin acabar de implementarse, en cuestión de días, equipos que no lo habían hecho nunca se vieron obligados a trabajar y comunicarse únicamente en remoto.

Durante estos meses, además, se ha demostrado que era posible extender el teletrabajo de manera más generalizada. "Había miedo porque no funcionaba el binomio confianza-responsabilidad. Existían creencias limitadoras que impedían que este formato se estableciese, pero, al final, no se puede dirigir solo por ese 1% que no trabaja", comparte Acosta. Lejos de evadir responsabilidades, este periodo ha provocado que los empleados aprendan a trabajar con mayor autonomía. "Estábamos muy acostumbrados a ir con muletas, a que si no nos funcionaba algo, podíamos llamar a los técnicos. Pero nos hemos visto en casa, sin posibilidad de nada, y la gente ha demostrado que se sabe gestionar con mucha autonomía", continúa.

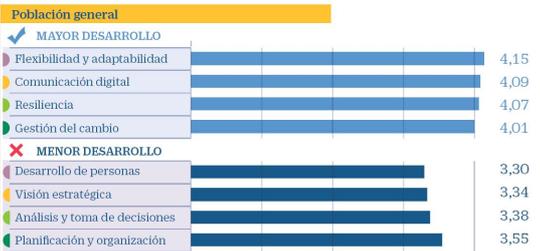
Si los datos se desglosan por la posición de la persona entrevistada, el informe muestra resultados muy similares. Las cuatro primeras y las cuatro últimas posiciones son ocupadas por las mismas variables, aunque el orden sí varía ligeramente. En este caso, la portavoz de Talengo considera que es especialmente negativo que la visión estratégica y el cuidado de los equipos repitan entre las habilidades menos desarrolladas también por parte de los altos cargos. "Son las dos palancas que mueven una organización y las más importantes para que esta tenga éxito", reitera.

Acosta considera que, en un contexto de incertidumbre como el actual, la visión estratégica debería haberse situado entre las más desarrolladas para no perder el rumbo. "La situación nos ha desbordado y los comités de dirección han estado muy pendientes del corto plazo, pero quienes tienen que ocuparse de esto son los cargos medios. Si la dirección no lo ha hecho, ¿quién ha estado mirando al largo plazo?", plantea la responsable de Talengo.

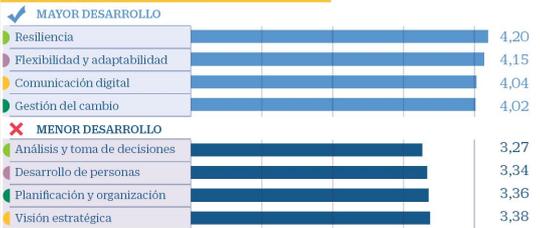
También resulta llamativa la posición que ocupa el desarrollo de personas, especialmente en un momento tan delicado como el que se ha vivido, en el que mucha gente ha vivido la pérdida de amigos o familiares, se ha visto confinada en solitario, ha temido por su empleo... "Es alarmante que en un escenario como el actual, estar pendiente de nuestros trabajadores haya sido la variable más baja", lamenta Acosta. Una situación que, según asegura la experta, se está revirtiendo. "Ahora se está empezando a hablar y a hacer proyectos específicos sobre el cuidado psicológico de las personas en la empresa", prosigue.

### Habilidades desarrolladas durante el confinamiento

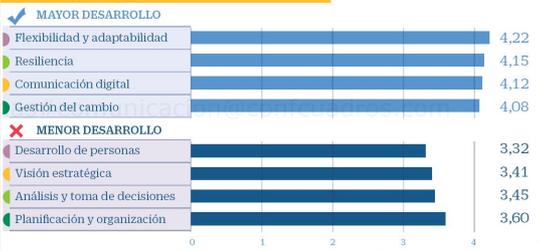
Puntuación media en las competencias percibidas con...



### En el colectivo de los consejeros



### Colectivo que ocupa posiciones de dirección



Escala de 1 a 5, siendo 1 "empeora" y 5 "mejora"  
Fuente: Talengo. Estudio realizado a 942 profesionales. BELEN TRINCADO / CINCO DÍAS

El informe no advierte diferencias significativas según la edad de los trabajadores, rompiendo así el mito de que los nativos digitales están más preparados para trabajar en remoto. "Estar acostumbrado a usar dispositivos móviles no es garante de una mayor capacidad para trabajar en entornos digitales dentro del mundo profesional", reza el documento, que, por el contrario, si

muestra una pequeña diferencia por sexos. Las mujeres han desarrollado menos la planificación, mientras que ellos quedan peor parados en el trabajo en equipo. "En los hogares en los que el reparto de tareas no es equitativo, el día a día profesional se ha juntado con las labores domésticas y ellas se han visto desbordadas", expone la responsable de Talengo.