

Organizaciones y Negocio

Informe Sectorial

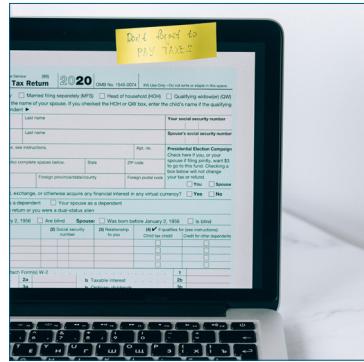
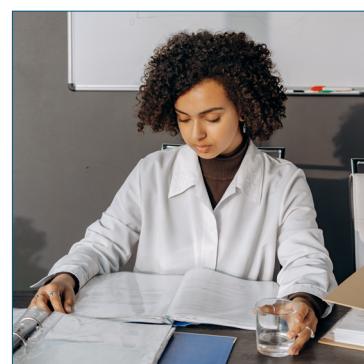
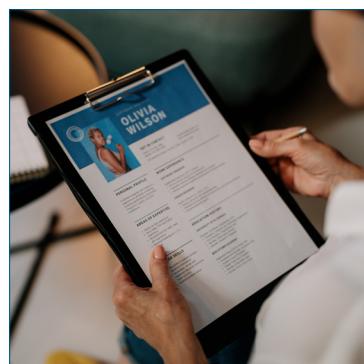
2023

Abstract

Organizaciones y Negocio

Organizaciones y Negocio es un sector de actividad económica **transversal por definición**, presente en casi todo el resto de sectores económicos. Agrupa una serie de perfiles profesionales que tienen como denominador común el **apoyo a la actividad empresarial**, tanto desde dentro de la misma empresa como desde empresas especializadas que se contratan externamente. En cualquier caso, la actividad empresarial y la gestión de las organizaciones

siempre tienen unas funciones comunes (por ejemplo, los servicios jurídicos, la gestión de los recursos humanos o la contabilidad) que contribuyen al buen funcionamiento de empresas y organizaciones, y que son esenciales para que estas puedan desarrollar sus tareas. Así, un sector de Organizaciones y Negocio robusto, con un alto grado de especialización, es síntoma de un **tejido productivo próspero, funcional y con un grado elevado de diversificación**.





Sumario

LAS CLAVES PARA CONOCER EL SECTOR.....	4
Presentación del sector	4
Barcelona y el sector Organizaciones y Negocio	6
ÁMBITOS DE ACTIVIDAD.....	8
Gestión empresarial	9
Marketing y relaciones públicas	10
Servicios jurídicos y seguridad	11
TENDENCIAS	12
PERFILES PROFESIONALES	15
EL SECTOR EN CIFRAS	19
PROYECCIÓN Y ESCENARIOS DE FUTURO	23
FUENTES CONSULTADAS.....	25
WEBGRAFÍA	26

Las claves

para conocer el sector

Presentación del sector

Organizaciones y Negocio es el conjunto de actividades económicas y profesionales que tradicionalmente están **presentes en la actividad empresarial**: administración, *marketing*, comunicación y relaciones públicas, servicios jurídicos, gestión de personal, gestión comercial, seguridad, servicios financieros o seguros, principalmente. Se ocupa de las actividades profesionales que son imprescindibles para que las empresas y también las organizaciones -en un sentido más amplio- elaboren y vendan sus productos, o bien presten sus servicios. Así, cualquier proceso productivo tiene que tener en cuenta las normativas que le son aplicables (de seguridad, en materia ambiental y de obligaciones fiscales, por ejemplo) y la gestión de las personas que intervendrán en él.

Figura 1. Organizaciones y Negocio, un sector transversal



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, en la diversidad de la sociedad actual, hay entidades que llevan a cabo su actividad profesional sin incorporar la perspectiva del beneficio empresarial o lucro, también conocidas como **entidades non profit**. Estas organizaciones (asociaciones y fundaciones, principalmente) actúan, mayoritariamente, en el sector social y el Tercer Sector, aunque también hay fórmulas jurídicas que hacen posible **la actividad empresarial sin la perspectiva del lucro**, como es el caso de las empresas cooperativas. En cualquier caso, tanto las empresas privadas que producen bienes y servicios como las organizaciones que también desarrollan una función social necesitan servicios administrativos, de *marketing*, gestión del talento, servicios jurídicos, etc., para asegurar el éxito en su actividad profesional.

La prestación de esta amplia variedad de servicios profesionales -y, por lo tanto, de perfiles profesionales- que configura el sector de Organizaciones y Negocio se suele organizar de dos maneras. En primer lugar, estos servicios se incorporan **dentro de la misma estructura empresarial o de la organización**, como podrían ser los servicios administrativos, comerciales o de selección y promoción de personal. En segundo lugar, también es común que haya **empresas especializadas** en la prestación de este tipo de servicios, que son contratadas externamente por empresas y organizaciones.

Los casos más emblemáticos de esta forma de organizar los servicios profesionales son el sector bancario (que presta servicios financieros: concesión de créditos, sistemas de pago, entre otros muchos) y las empresas de servicios jurídicos y fiscales (confección de nóminas, gestión de las obligaciones fiscales y tributarias con las administraciones públicas, gestión de la contratación de personal, entre otros).

En cualquier caso, el sector de Organizaciones y Negocio ha experimentado una **gran expansión**, tanto por la necesidad que tienen las empresas de centrarse en lo que saben hacer -su propia actividad profesional o productiva- como por la complejidad de las cuestiones legales, jurídicas o administrativas, que requieren una pericia y una especialización notable para darles la respuesta adecuada.



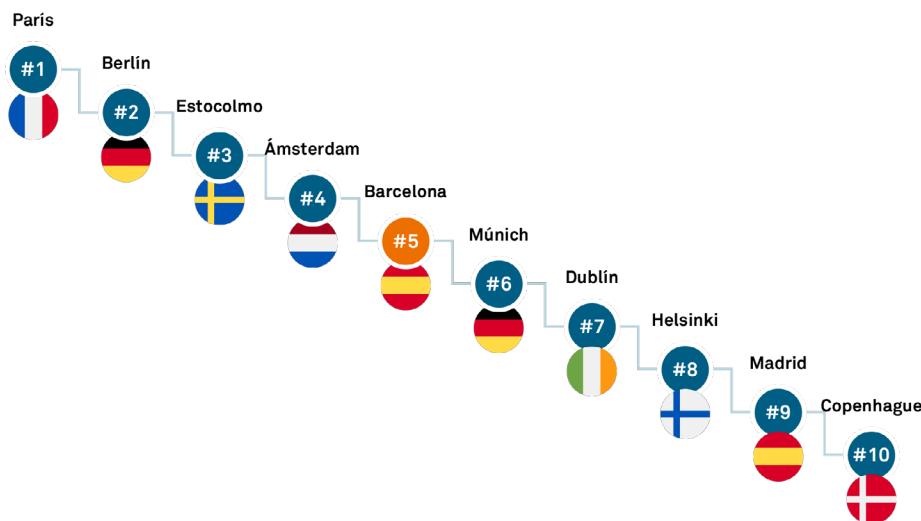


Barcelona y el sector Organizaciones y Negocio

Barcelona es **una de las capitales del Sur de Europa** y siempre se ha caracterizado por una notable actividad productiva y empresarial. Actualmente, tanto la ciudad como su área metropolitana cuentan con buenas comunicaciones con el resto del mundo a través del aeropuerto internacional, la estación de tren de alta velocidad, el gran puerto marítimo comercial, la feria internacional, la plataforma logística de actividades y la Zona Franca.

La ciudad atrae inversiones extranjeras y nacionales, por ejemplo, en los ámbitos científicos y artísticos, así como talento emprendedor, lo que la hace **altamente competitiva para inversores y empresas internacionales**. Igualmente, es el lugar ideal para las start-ups y el emprendimiento, dado que se impulsan numerosas iniciativas que consolidan el **ecosistema de innovación** y actúan como puente entre las entidades del conocimiento -centros de investigación y universidades- y las grandes empresas consolidadas. No en vano, Barcelona es la primera ciudad española y la mejor del sur de Europa en la clasificación del [City Talent Index 2022](#), que tiene el objetivo de medir la capacidad de las ciudades para atraer y retener talento. Concretamente, ocupa la doceava posición de un total de 32 ciudades europeas analizadas.

Figura 2. Mejores ecosistemas en la UE para crear una *start-up*



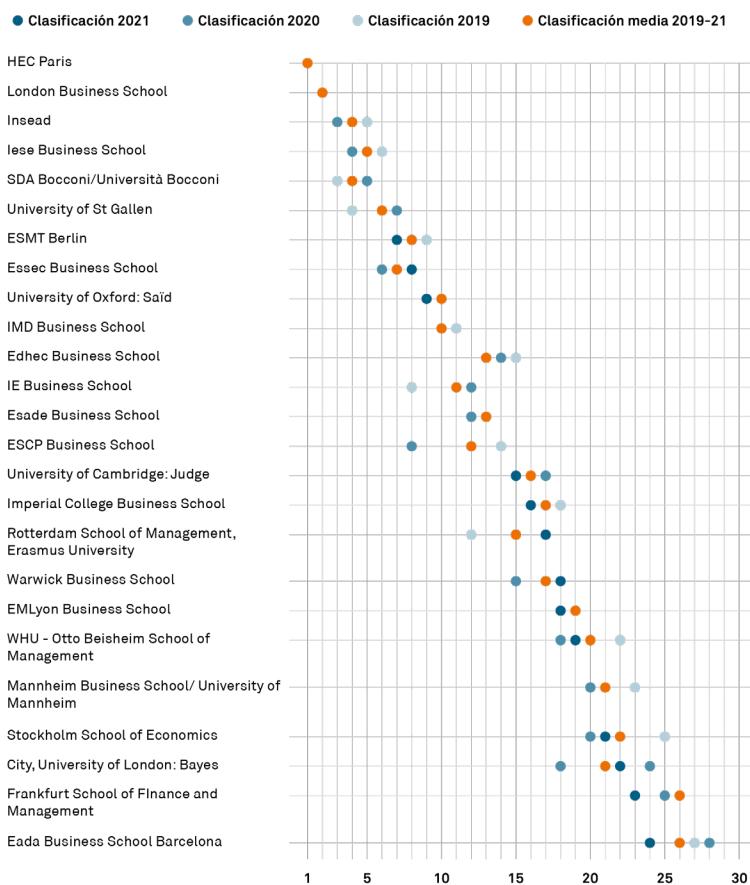
Fuente: Elaboración propia a partir de *Anàlisi de l'ecosistema start-up a Catalunya 2022*, de ACCIÓ.

Barcelona es, por lo tanto, una de las ciudades más valoradas por las personas extranjeras que han decidido desarrollar su proyecto emprendedor o empresarial, tanto por este ecosistema propicio a la innovación empresarial que comentábamos anteriormente como por su clima, el acceso a los servicios sanitarios o la oferta de actividades culturales. El informe 2020 del *Global Talent Competitiveness Index* también destaca el carácter internacional y emprendedor de la ciudad, que ocupa el lugar 14 en inversión extranjera directa y el 20 en creación de ocupación.

Adicionalmente, Barcelona vela por que el sector Organizaciones y Negocio tenga la proyección que merece a través de políticas públicas y del fomento de las condiciones para que prosperen la creatividad y la innovación a través de eventos culturales y deportivos, políticas de fomento de la ocupación y de impulso a las industrias creativas. Entre las **políticas públicas de fomento** se encuentran el *Barcelona Green Deal* y la apuesta por el Distrito del 22@ como distrito de la innovación, además de otros proyectos como el *Barcelona Innovation Coast*.

En Barcelona también hay **escuelas de negocio de primer nivel**, que la sitúan entre las 25 ciudades más importantes en el ámbito europeo en esta especialidad formativa.

Figura 3. Ranking de las mejores escuelas europeas de negocio en 2021, según Financial Times



Fuente: Elaboración propia a partir de Barcelona, en el Top 25 de las escuelas de negocios europeas, de *The New Barcelona Post*

En definitiva, Barcelona cuenta con una dilatada tradición de liderazgo económico y un gran tejido empresarial, a la vez que apuesta por la economía y las **actividades intensivas en conocimiento**, especialmente los servicios avanzados y las nuevas actividades económicas. La ciudad concentra la mayor parte de la inversión extranjera de toda Cataluña, fomenta las oportunidades de futuro para la iniciativa privada y tiene un prestigio reconocido internacionalmente: las comparativas internacionales independientes apuestan por Barcelona como ciudad de inversión y de negocios.

Ámbitos de actividad

Las opciones profesionales en un sector tan amplio y transversal son enormes y permiten trabajar en cualquier empresa u organización con independencia de cuál sea su actividad productiva. Ahora bien, cada puesto de trabajo tiene sus particularidades -en función de la actividad productiva de la empresa u organización- y, por lo tanto, requerirá una especialización. Cabe decir, en términos de calificación profesional, que la **especialización** y el **conocimiento profundizado y contextualizado** en cada área de trabajo es una exigencia común en todos los ámbitos de actividad de este sector. A modo de ejemplo, la normativa laboral suele a variar en función del área de actividad de la empresa, y la especificidad de los servicios financieros y jurídicos que demandan las empresas y las organizaciones también requiere destreza y concreción.

Los **subsectores** del sector de Organizaciones y Negocio pueden clasificarse de la siguiente manera:

Finanzas

Las finanzas agrupan un conjunto de actividades profesionales que se encargan de todo lo relacionado con los **flujos de dinero** (ofrecer préstamos personales, así como prestar servicios relacionados con la bolsa de valores, los seguros o las hipotecas, entre otros) mediante diferentes entidades que ofrecen algunos de estos servicios. Las entidades financieras son **bancos** o **gestoras de fondos de inversión** (principalmente) y también otras empresas que ofrecen servicios relacionados con las finanzas. El objetivo conjunto de las entidades del sistema financiero es canalizar el ahorro hacia demandantes de dinero (inversores o consumidores). Por eso, tiene que haber activos financieros adecuados, regulaciones que generen confianza, instituciones gubernamentales fuertes y entidades financieras que lo hagan posible.



Más específicamente, las **actividades profesionales** que se pueden encontrar son:

- **Departamento financiero:** corresponde a una empresa u organización que dispone de un departamento o división propia de gestión financiera. Tradicionalmente, las tareas que se realizan son la elaboración y la gestión presupuestaria, el control de costes, la gestión de cobros y de tesorería. Es evidente que, en función de la dimensión y la actividad de la empresa, el departamento financiero contará con más o menos posiciones intermedias que definirán sus niveles jerárquicos o funcionales. Algunas de las funciones del departamento financiero, en la medida que son de carácter mecánico y de control o bien de alta complejidad, han tendido a externalizarse en los últimos tiempos.

- **Entidades aseguradoras:** la particularidad de la actividad aseguradora es la gestión de riesgos. Las empresas y las organizaciones pueden preferir asegurar total o parcialmente el éxito de algunas de sus operaciones y, en algunos casos, la normativa aplicable exige que se contraten seguros, especialmente cuando hay posibilidad de siniestros.
- **Gestoría y auditoría:** tradicionalmente, las empresas y las organizaciones asumían su propia gestión administrativa (contabilidad, finanzas, administración), pero esta actividad profesional, que aporta poco valor al foco de la empresa en la producción de bienes y servicios, tiende a externalizarse. Las empresas tienden a retener las funciones de gestión ejecutiva y contratan externamente la elaboración de nóminas, el control de pago de impuestos y del conocimiento de las cuestiones legales y fiscales que hay que tener en cuenta.
- **Inversión y tesorería:** son las actividades profesionales que se ocupan de las inversiones que hay que realizar en función de la situación financiera de la empresa y de la estrategia empresarial definida. Se incluye la adquisición de bienes de producción bajo las fórmulas de *leasing* y *renting* (desde una fotocopiadora a una flota de vehículos), las inversiones en bolsa, la gestión patrimonial y las inversiones en investigación y desarrollo.

Gestión empresarial

Conformada por el conjunto de actividades profesionales orientadas a **mejorar la competitividad y la productividad** del negocio, se ocupa de la organización, la administración y el funcionamiento de la empresa. Para conseguir este objetivo hay que realizar una serie de actuaciones, como pueden ser la **organización**, es decir, las acciones dirigidas a asignar y coordinar las tareas que se tienen que llevar a cabo en la empresa, definiendo quién, cómo y cuándo se ejecutarán; la **planificación**, que implica fijar y programar los objetivos de la empresa en el ámbito estratégico; la **gestión del personal**, una parte esencial del funcionamiento de la empresa u organización, ya que hay que cultivar un buen clima de trabajo y ofrecer instrumentos para fidelizar al talento; el **control**, que implica supervisar y analizar el trabajo para identificar áreas de mejora; y la **dirección**, muy relacionada con el liderazgo, que tiene la finalidad de motivar e impulsar profesionalmente a las personas.



Más específicamente, las **actividades profesionales** que se pueden encontrar son:

- **Compra y venta:** se refiere a la actividad comercial de la empresa (compras a proveedores y ventas a la clientela), tanto en el ámbito nacional como internacional. Los perfiles profesionales de compra y venta definen la política comercial empresarial y acuerdan precios y pagos.

- **Estrategia empresarial:** tradicionalmente, en empresas y organizaciones, la definición de la estrategia empresarial correspondía a la función directiva de la empresa. En esencia continúa siendo así, pero ha surgido una variedad de perfiles profesionales que proporcionan información, apoyo y valor al proceso de definición de la estrategia empresarial y que son cada vez más imprescindibles en la gestión de la organización.
- **Gestión administrativa:** corresponde a las tareas clásicas de la administración en empresas y organizaciones, como son la secretaría de dirección (su número de integrantes y nivel de especialización variarán en función del tamaño de la empresa), la administración y la contabilidad.
- **Gestión del talento:** agrupa los perfiles profesionales que atienden a las personas que trabajan en empresas y organizaciones, tanto en los aspectos legales (contratación, remuneración, formación) como los que están más vinculados a la generación de un buen clima laboral (política de promoción, gestión de la diversidad, etc.).
- **Prevención de riesgos laborales:** es un aspecto clave en la gestión empresarial, especialmente en aquellas organizaciones en las que la actividad productiva conlleva más riesgos para la salud de las personas, aunque la gestión de riesgos laborales es imprescindible en cualquier empresa y organización. Destacan los perfiles profesionales vinculados a la prevención y a la medicina del trabajo.

Marketing y relaciones públicas

Tanto el *marketing* como las relaciones públicas son elementos fundamentales para diseñar y poner al mercado servicios y productos adecuados a las necesidades de la clientela o de los usuarios de una empresa u organización. En un entorno empresarial de máxima competitividad, las técnicas de *marketing* han adquirido una importancia notable y están estrechamente vinculadas al despliegue de la estrategia empresarial. Las **áreas de actividad profesional** son:

- **Marketing:** incluye los perfiles profesionales dedicados a elaborar planes de *marketing*, diseño gráfico, análisis de la experiencia de la clientela y creación publicitaria.
- **Posicionamiento digital y redes sociales:** corresponde a perfiles profesionales más digitales y específicos de la estrategia de comunicación en internet y en redes sociales que trabajan en ámbitos como, por ejemplo, la programación web, la redacción SEO y SEM, la generación de contenidos y la gestión de comunidades en redes digitales, entre otros.
- **Relaciones públicas y comunicación audiovisual:** incluye los perfiles profesionales que se ocupan de la gestión de eventos corporativos, la consultoría de comunicación, la imagen corporativa y los grupos de presión (*lobbies*), entre otros, y que tienen por objetivo desplegar una red de relaciones para promover los intereses de la empresa u organización.



Servicios jurídicos y seguridad

La complejidad de las cuestiones legales, tributarias, patrimoniales y de seguridad exigen una especialización que, a menudo, las empresas no pueden asumir. Es entonces cuando surgen profesionales que prestan este tipo de servicios.

- **Ámbito legal y empresa:** incluye los perfiles profesionales vinculados al ejercicio de la abogacía en sus múltiples especialidades (TIC, laboral, mercantil, ambiental...).
- **Seguridad:** incorporar sistemas de seguridad es clave para empresas y organizaciones, tanto en el ámbito de la ingeniería de sistemas de seguridad como en el control de la seguridad de las instalaciones (control de accesos, emergencias, entre otras).



Tendencias

Las organizaciones y los negocios forman parte, hoy en día, de un **entorno cada vez más complejo**. Un contexto que se encuentra en constante movimiento, formado por elementos interrelacionados entre sí y con la propia empresa, sobre los cuales se tiene escasa o nula capacidad de influencia, pero que condicionan su actividad. Los factores demográficos, tecnológicos, legales o financieros podrían ser un ejemplo.

En los últimos años, la irrupción de la transformación digital en los negocios ha requerido un esfuerzo significativo por parte de todas las organizaciones. Aun así, todavía queda mucho camino por recorrer. La gestión del clima empresarial dentro de las empresas requiere incorporar culturas y valores ajenos a las tendencias sociales que imperan, mientras fuera de las organizaciones se enfrentan en un entorno más competitivo que nunca. Como resultado, prospera un mundo empresarial moderno con tendencias – consolidadas y emergentes – que están transformando el sector de Organizaciones y Negocio y que influirán en el tipo de perfiles profesionales y ocupaciones demandados en los años próximos. Algunas de ellas son:

Tendencias consolidadas

- **La agenda de la digitalización está presente en empresas y organizaciones.** El factor que marcará la diferencia en el futuro es el grado de transformación digital de las empresas. Las empresas tienen que pasar de una mentalidad de “mejora” a una mentalidad de “innovación” y para hacer este salto hace falta una **estrategia de transformación digital**. La digitalización es clave para adoptar nuevas maneras de trabajar en línea, un formato de trabajo que ha experimentado un notable impulso gracias a la pandemia de la Covid-19 durante el periodo 2020-2021. Actualmente, en el mercado hay una gran cantidad de nuevas herramientas y aplicaciones que ya están transformando el trabajo bajo la premisa de “móvil en todas partes”. Un ejemplo de esto son las herramientas de colaborativas de mensajería interna, que son excelentes para ayudar trabajadores y trabajadoras a adaptarse a este nuevo entorno digital y que aumentan la productividad porque reducen el volumen de correo electrónico. Pero más allá de la digitalización de las comunicaciones internas, hay que incrementar el componente digital de los productos y servicios.



- Con relación al liderazgo en empresas y organizaciones, el modelo actual ya ha dejado atrás el paradigma que asimila la función de liderazgo con la persona más “inteligente” o más osada, que tiene amplios conocimientos en todas las áreas de gestión, especialmente en la gestión de los recursos humanos. Por el contrario, **las organizaciones avanzan hacia estructuras más planas y necesitarán líderes que puedan prosperar en un entorno colaborativo y multifuncional**. Las organizaciones con estructuras menos jerárquicas suelen beneficiarse de una mejor comunicación entre las personas trabajadoras, un aumento del ánimo colectivo en relación con los objetivos empresariales, menos burocracia y la capacidad de tomar decisiones y hacer cambios más rápidamente. Además, para mantenerse al día en un entorno tecnológico que cambia rápidamente, la función de liderazgo ya no se puede entender como “persona que lo sabe todo” y, por lo tanto, adoptar un liderazgo compartido y multidisciplinario es la mejor manera de proceder a la hora de tomar decisiones.
- La externalización o outsourcing** significa obtener recursos y servicios de fuera de la organización, comprándolos o contratándolos. Algunas partes de la organización o algunos puestos de trabajo se contratan a entidades externas, bien sea para aportar más calidad o para obtener el beneficio de la especialización. Es un medio importante para **reducir costes y mejorar la calidad**. Si una organización lleva a cabo todas las actividades por sí misma, Es posible que no pueda llevar a cabo su actividad focal de manera eficiente y la calidad del producto o servicio se resienta. Así, las organizaciones ya están acostumbradas a identificar determinadas áreas que se pueden externalizar para minimizar el coste de operación y aumentar la calidad de los productos, o bien utilizar la externalización como fórmula para que la empresa no asuma tareas que no están en su núcleo de actividad y que no aportan valor añadido al producto final. Por lo tanto, delegarlas a empresas especializadas representa hacerlo con mayor calidad y eficiencia.

Tendencias emergentes

- Con posterioridad a la pandemia del bienio 2020 – 2021, ha emergido con fuerza la **necesidad de combinar el trabajo en línea con el trabajo presencial** en empresas y organizaciones. La mayoría de las direcciones de empresas y organizaciones apuestan por un **modelo híbrido de trabajo**, donde algunos empleados trabajan en la sede empresarial y otros trabajan desde casa: encontrar la combinación acertada es clave para asegurar la satisfacción de las personas, incrementar la productividad y definir una correcta estrategia empresarial. La idea a asumir es la combinación de “flexibilidad” y “responsabilidad”, tanto por la parte empresarial como por la de los trabajadores y trabajadoras. Además, hay que tener en cuenta que las generaciones más jóvenes y, por lo tanto, más digitales, se incorporan al mercado de trabajo con la demanda de trabajar en línea como un hecho natural, obvio, irrenunciable y, por lo tanto, el modelo híbrido puede ser una buena combinación para responder a estas demandas y mejorar la satisfacción de las plantillas.



- Otros aspectos en la nueva gestión de los recursos humanos incluyen el aumento de la **diversidad de género**, la **diversidad étnica**, la **equidad** y la **inclusión**, de alguna manera y hasta cierto grado, de toda la empresa en el proceso de toma de decisión. Todo esto configura una nueva cultura corporativa que abraza personas de trayectorias y experiencias diferentes, gestionando y fomentando de la diversidad dentro de empresas y organizaciones
- La **lucha por el equilibrio de género en empresas y organizaciones** es una tendencia que viene de lejos, pero que ha entrado definitivamente en la agenda corporativa. Se ha demostrado que una mayor representación femenina en los equipos de liderazgo -de los que han sido tradicionalmente excluidas- aporta mejores resultados. Por lo tanto, las empresas y las organizaciones están empezando a implementar programas para facilitar el acceso de la mujer a ocupaciones masculinizadas y a espacios de dirección. Conseguir la paridad de género es importante no solo por una cuestión de justicia y equidad sino también porque está **directamente relacionado con el rendimiento económico global** de una empresa u organización. Sin embargo, para conseguir esta paridad todavía hay que luchar contra causas estructurales que mantienen a las mujeres alejadas de determinadas posiciones en empresas y organizaciones.



- Existe un conjunto de nuevas tendencias emergentes que hay que tener en cuenta en la gestión de empresas y organizaciones. Son un conjunto aparentemente heterogéneo, pero que tiene un denominador común: **la mejora de la productividad y de los resultados económicos como consecuencia de poner en el centro la ética y los valores de la empresa**. En este sentido, se pueden mencionar las siguientes tendencias:
 - **Gestión del conocimiento:** proceso que ayuda a las organizaciones a identificar, seleccionar, organizar, difundir y transferir información y conocimientos relevantes para mejorar sus resultados y prosperidad.
 - **Gestión del tiempo:** optimizar el tiempo de manera eficaz. Programar es necesario porque el tiempo es un recurso escaso.
 - **Reingeniería de procesos de negocio:** la manera de trabajar se tiene que modificar desde sus cimientos y de forma continuada para que todos los esfuerzos de la empresa estén orientados a conseguir la satisfacción del cliente.
 - **Gestión de los conflictos y del estrés:** tanto si una parte de la organización piensa que otra parte obstaculiza la consecución de los objetivos, como si se producen respuestas psicológicas, fisiológicas y emocionales de la persona ante las demandas de la empresa o de las tareas asignadas, hay que tomar acciones para minimizar o eliminar sus efectos negativos.

Perfiles profesionales

En términos generales, las ocupaciones del sector de Organizaciones y Negocio están marcadas por el hecho de que todas ellas tienen un **papel estructural**, es decir, que realizan tareas sin las cuales las empresas no pueden funcionar. A pesar de no participar plenamente en la prestación del servicio o en el desarrollo del producto final, contribuyen a la estructura que permite que este servicio o producto se elabore.



Adicionalmente, los perfiles profesionales de este sector se caracterizan por estar familiarizados con la estructura empresarial y pueden trasladar estos conocimientos fácilmente de unos a otros. La **movilidad profesional** es una alternativa a la hora de encontrar **nuevas vías de inserción laboral**. Es decir, una persona que cuente con una formación sólida y con cierta trayectoria profesional en los campos del *marketing*, la gestión de equipos humanos, la secretaría ejecutiva de dirección, la comunicación y las relaciones públicas o en el asesoramiento en operaciones financieras debería poder cambiar de empresa con cierta facilidad cuando hay una oportunidad porque, en esencia, las funciones a realizar en una organización u otra, independientemente de cuál sea el sector de actividad económica, son

similares (ya se ha comentado anteriormente que el sector de las Organizaciones y Negocio es transversal por definición). Ahora bien, no es menos cierto que cada puesto de trabajo tiene su especificidad y que, por lo tanto, se requerirá un esfuerzo adicional de adaptación. De todas formas, el elevado número de perfiles profesionales en este sector hace difícil establecer una pauta clara. Con todo, actualmente, las **ocupaciones con más demanda del sector** son:

Responsable de desarrollo de negocio

Este perfil profesional se encarga de **analizar las necesidades de la empresa y de buscar alianzas**. Estas alianzas pueden servir para ampliar la línea de productos, compartir tecnología, introducirse en nuevos sectores o abrir nuevos mercados; e incluyen acuerdos de licencias, colaboraciones en convenios de I+D y cooperación tecnológica, fusiones y adquisiciones. Por esta razón, es el/la profesional que supervisa las relaciones y colaboraciones con otras empresas o universidades (desarrollo de productos), tanto nacionales como extranjeras, para mantener la competitividad de la compañía. Igualmente, lleva a cabo el análisis de los resultados de las operaciones que se han realizado. Por lo tanto, como analista de investigación de operaciones, requiere **pensamiento crítico** para analizar datos en bruto y transformarlos en conocimientos útiles para resolver problemas y asesorar a los equipos de liderazgo en soluciones empresariales.



Analista en investigación de mercado

Lleva a cabo **estudios y análisis de mercado** con el objetivo de obtener información útil para la propia empresa o para la empresa cliente, a fin de tomar decisiones sobre los productos o servicios que comercializa y las estrategias de *marketing* que utiliza. También es responsable de la **elaboración de encuestas**, del **estudio de los datos recogidos** y de la **generación de estadísticas**, que servirán para conocer las tendencias de consumo, determinar la evolución de las ventas de un determinado producto, definir el público consumidor potencial, y ubicar las empresas competidoras, entre otros. Es una figura esencial y muy útil para el departamento de *marketing* y ventas, ya que en función de su investigación se establecen campañas publicitarias y acciones promocionales o se lanzan nuevas gamas de productos y líneas de servicios.

El/la analista de investigación de mercado determina la posición de la empresa ante la competencia y ayuda a investigar otros productos y servicios del mercado. A medida que el mercado de consumo evoluciona, **busca nuevas maneras de atraer a la clientela** mediante el seguimiento y la predicción de tendencias de ventas, la investigación de consumidores, competidores y productos, el desarrollo de nuevas maneras de recopilar datos significativos de los consumidores y la presentación de información útil de una forma sencilla y visualmente atractiva.

Técnico/a en gestión del talento

Se ocupa del proceso para **incorporar nuevas personas a la empresa u organización**. Como especialista en recursos humanos, es responsable de contratar y mantener el talento dentro de una empresa y sus tareas incluyen el reclutamiento, la selección y entrevista de candidatos/as; la tramitación de los nuevos contratos, la formación de las nuevas incorporaciones, la gestión de compensaciones salariales y prestaciones, y la atención de quejas y posibles denuncias. Para este/a profesional es fundamental tener **capacidad para manejarse en situaciones difíciles con empatía y tacto**.

Como Técnico/a en gestión de talento (o como gerente de recursos humanos) es responsable de **formar, retener y compensar el talento humano** de la empresa u organización para mejorar la productividad y la eficiencia globales. Igualmente, se encarga de colaborar con la dirección elaborando un análisis de los puestos de trabajo periódicamente, reorganizando tareas y definiendo pautas de promoción interna o para la contratación de nuevos y nuevas profesionales.

Consultor/a de marketing

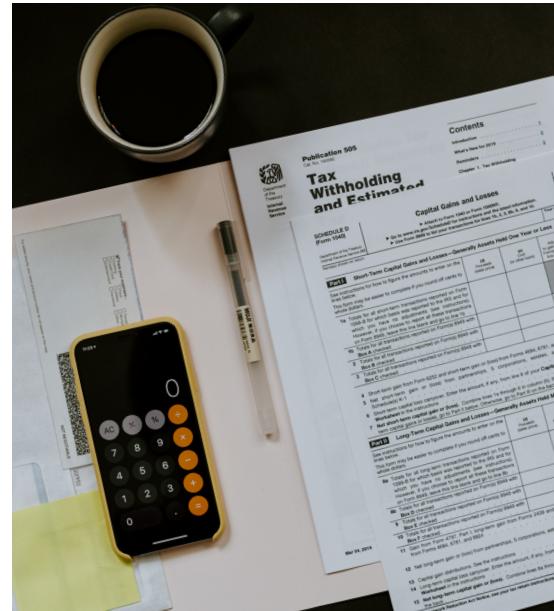
Ofrece servicios especializados asociados a la estrategia de *marketing* de la empresa y se especializa en la personalización del mensaje, que tiene que facilitar una relación más estable y continuada con la clientela, además de su fidelización. Implementa estrategias CRM (*Customer Relationship Management*) y gestiona sistemas informáticos de base de datos que contienen toda la información de clientes actuales y potenciales, lo que le permite prever su comportamiento y lanzar promociones que tengan una mayor incidencia.

Como responsable de *marketing*, actúa como enlace entre una empresa y sus clientes. Se integra en un equipo de relaciones públicas o de *marketing* para gestionar servicios o productos mediante la creación de mensajes promocionales para varios canales; la gestión de los presupuestos de campañas publicitarias; el diseño e implementación de estrategias y mensajes de *marketing*; el establecimiento de relaciones con los medios de comunicación y el seguimiento y mejora de SEO. Como responsable profesional de publicidad y *marketing*, tiene que generar interés por un servicio o producto. Trabaja conjuntamente con agentes de ventas, directores/as de arte e incluso profesionales de finanzas.

Auditor/a experto/a en verificación contable

Suele ser una persona experta externa que **verifica las cuentas anuales** de la empresa u organización, **evalúa el control contable interno** y **redacta un informe final** para valorar si la compañía ofrece una información fiel de su realidad económico-financiera y de su patrimonio. Con este objetivo, examina y contrasta la veracidad de las cuentas de la empresa y la conformidad con la normativa vigente; controla la correcta aplicación de los sistemas y procedimientos de contabilidad, así como la transparencia de la información que la compañía refleja en las cuentas.

Como contable o auditor/a, trabaja con organizaciones para **mantener sus registros financieros precisos, actualizados y de acuerdo con la normativa del sector**. Si bien la auditoría contable prepara registros e informes financieros, en la auditoría se verifica la exactitud de estos documentos (examen de registros financieros para el cumplimiento, elaboración o verificación de declaraciones de impuestos, análisis de los sistemas contables para la máxima eficiencia y emisión de recomendaciones comerciales y financieras a la dirección).



Especialista en nóminas

Es un/a profesional con un **elevado nivel de especialización** que normalmente se externaliza a una empresa gestora, dado que para la mayoría de pequeñas y medianas empresas es más eficiente contratar este servicio. Ahora bien, últimamente, en empresas y organizaciones este perfil está evolucionando hacia la gestión de compensaciones y beneficios. Así, además de ocuparse de la tarea tradicional de dirigir y coordinar salarios, el especialista en nóminas también gestiona otros beneficios que una empresa ofrece a sus empleados, como los planes de jubilación o el uso de vehículos. Por otro lado, la **necesidad de adaptarse a las novedades de la normativa laboral** reclaman una actualización continuada de este/a profesional.



Director/a financiero/a

Profesional que desarrolla funciones de **supervisión y control de los procesos presupuestarios y financieros** de la empresa. Gestiona, controla y supervisa la elaboración de los estados contables y financieros reportando directamente a la dirección general de la empresa, tanto pública como privada. Las tareas habituales realizadas por la dirección financiera incluyen el desarrollo de planes de negocio a largo plazo, la interpretación de la información financiera, el análisis de las tendencias del mercado, la minimización de los riesgos financieros, la elaboración y gestión de presupuestos, la realización de informes financieros, la gestión del flujo de caja y la realización de auditorías.

El/la director/a financiero/a acostumbra a formar parte del comité de dirección, por lo que lleva a cabo **funciones de carácter estratégico** en los grandes ámbitos de decisión de la empresa, como, por ejemplo, la optimización de los sistemas de gestión, el diseño de políticas de desarrollo o la política de recursos humanos.

Project Manager

Profesional que **planifica, coordina y realiza el seguimiento de los recursos técnicos y humanos** implicados en un proyecto, velando por el mantenimiento del coste previsto, el cumplimiento de los plazos y la calidad del producto o servicio final, así como la aplicación de las normativas de seguridad, el respeto al medio ambiente y la prevención de riesgos laborales. Organiza, planifica, dirige y coordina proyectos empresariales y **asume la responsabilidad de que los proyectos se completen de acuerdo con el plazo previsto, el presupuesto y los objetivos de la empresa**. Se encargan de supervisar a los equipos, programar reuniones, resolver incidencias y medir pequeños objetivos según el objetivo más grande.

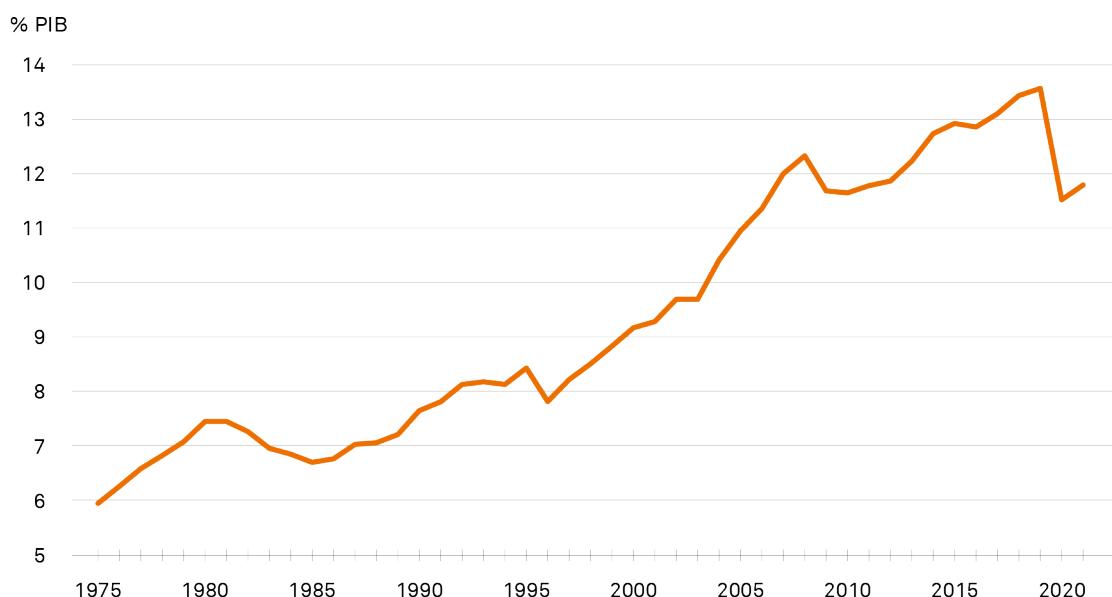
Finalmente, cabe decir que en el sector de Organizaciones y Negocio también hay otros perfiles profesionales con una fuerte demanda como, por ejemplo, el **Actuario/a** (que utiliza sus conocimientos en el campo de las matemáticas, la estadística y las teorías financieras para analizar los costes del riesgo y la incertidumbre en la que se mueve una empresa u organización), junto con los perfiles profesionales vinculados a la **abogacía** (a causa de la complejidad de las cuestiones a abordar y el nivel de especialización requerido) y los perfiles profesionales relacionados con la implementación de estrategias de **marketing digital**.

El sector en cifras

Disponer de datos con relación al sector de Organizaciones y Negocio es difícil por su transversalidad, que no queda reflejada en las estadísticas oficiales. Sin embargo, se dispone de algunos **datos indirectos** que describen el dinamismo del sector.

En primera instancia, cabe decir que las ocupaciones del sector de Organizaciones y Negocio se incluyen en la **categoría genérica de lo que se denomina “sector terciario”**, en contraposición a la producción agropecuaria o a la producción industrial. Lo cierto es que el sector ha experimentado, a lo largo de las últimas décadas, un **notable crecimiento** en el ámbito global. La siguiente gráfica muestra la evolución del comercio de servicios empresariales, indicador inequívoco de su dinamismo.

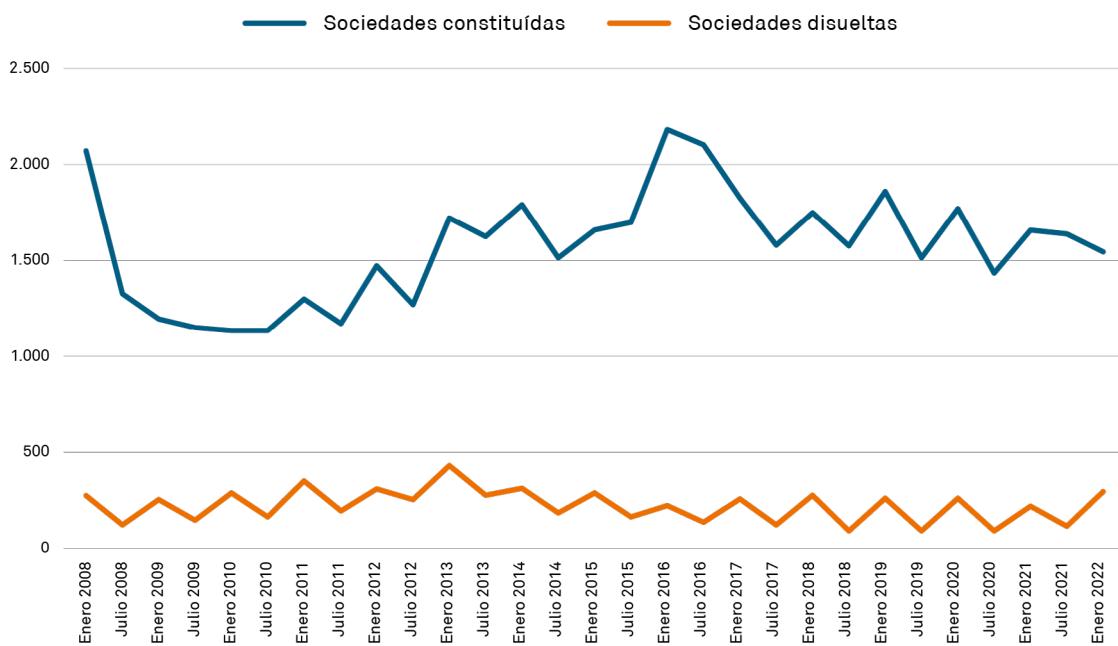
Figura 4. Evolución global del comercio de servicios (1975-2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la OCDE.

Otro indicador indirecto del dinamismo del sector es la creación y la destrucción empresarial. Tal como puede apreciarse en la Figura 5, el **ritmo de creación y disolución de empresas** sigue un **patrón constante**, pero siempre se crean más de las que se disuelven. Hay que destacar la fuerte caída sufrida por la actividad empresarial durante el año 2020 a causa de la pandemia de la Covid-19.

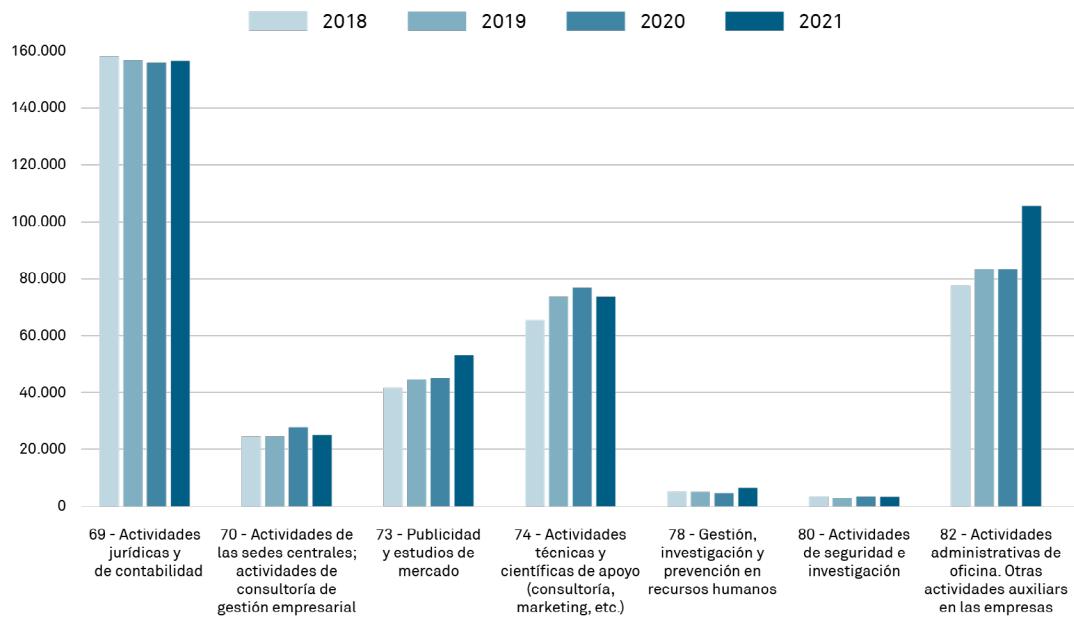
Figura 5. Evolución del número de empresas creadas y disueltas en Cataluña (2008-22)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Instituto Nacional de Estadística).

En cuanto a la **especialización** del sector de Organizaciones y Negocio, para el conjunto español, la evolución del número de empresas ha sido la siguiente:

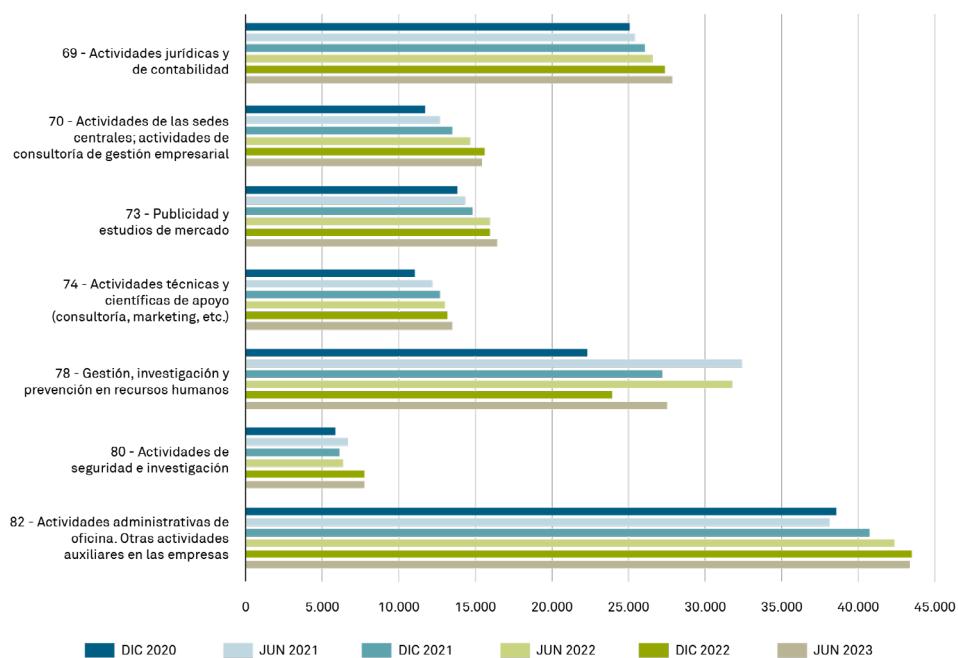
Figura 6. Evolución del número de empresas por rama de actividad en España (2018-21)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Instituto Nacional de Estadística).

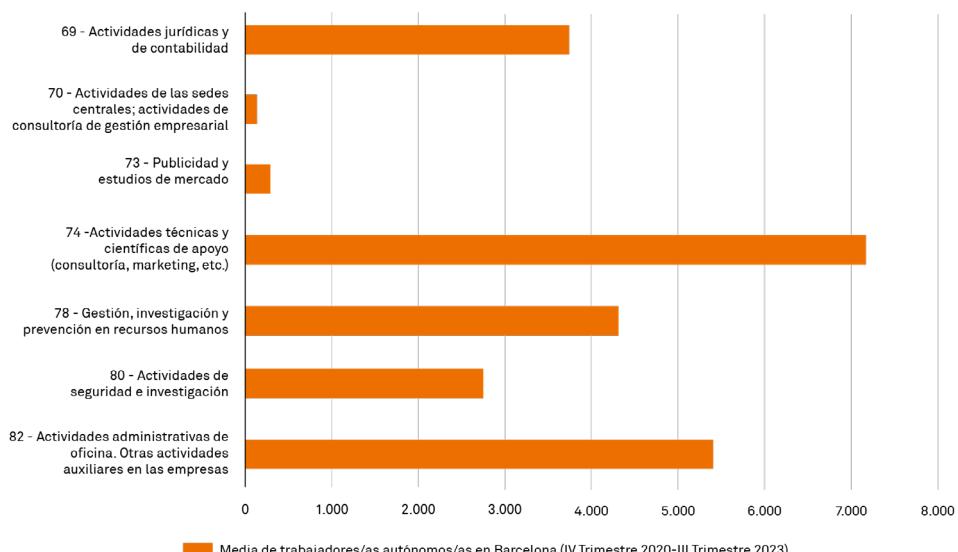
Teniendo en cuenta los epígrafes CCAE-2009 mencionados en la gráfica anterior, para aproximarse a la evolución de la ocupación del sector de Organizaciones y Negocio, se propone revisar los datos del IV Trimestre del 2020 hasta el II Trimestre del 2023 para la ciudad de Barcelona. Concretamente, conocer los datos de las **personas trabajadoras afiliadas a la seguridad social** y aquellas que están en **régimen de autónomo** en cada una de estas actividades económicas, tal como se expresa gráficamente a continuación:

Figura 7. Evolución del número de trabajadores/as afiliados/as a la Seguridad Social por división de actividad económica en Barcelona (IV Trimestre 2020-II Trimestre 2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de Idescat

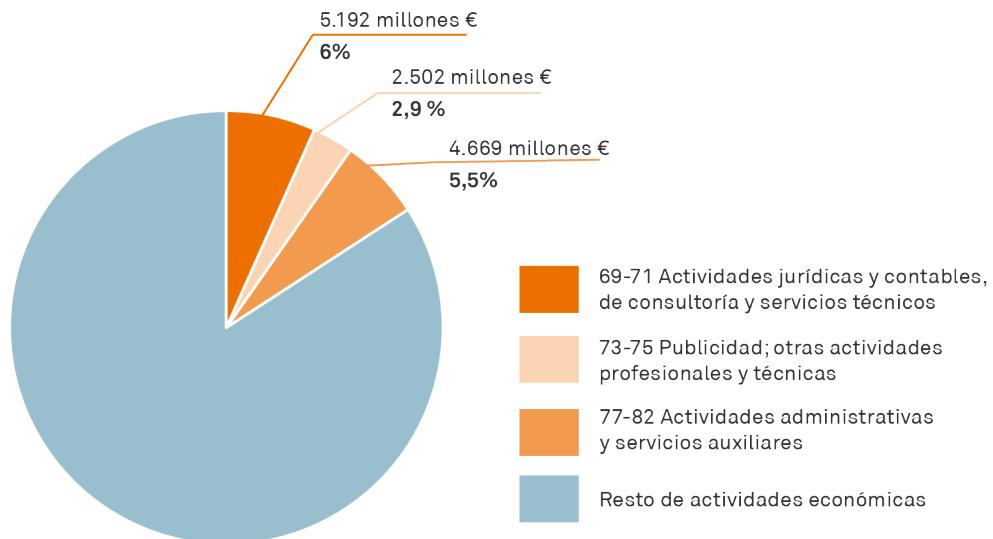
Figura 8. Número medio de trabajadores/as autónomos/as por división de actividad económica en Barcelona (IV Trimestre 2020-II Trimestre 2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de Idescat

Finalmente, en cuanto a la contribución al **Producto Interior Bruto (PIB)** de cada uno de los subsectores, a continuación se adjunta la tabla que permite conocer el peso de las actividades económicas que aglutina el sector terciario en millones de euros y el porcentaje de la estructura sectorial (%):

Figura 9. Contribución al Producto Interior Bruto (PIB) de Barcelona por ramas de actividad económica. 2022



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Departament d'Anàlisi. Oficina Municipal de Dades. Ajuntament de Barcelona.

Proyección

y escenarios de futuro

Debilidades

- El tipo de tejido empresarial barcelonés, formado mayoritariamente por pymes, conlleva que **muchas empresas minimicen el uso de servicios especializados en la gestión empresarial** por falta de presupuesto o porque su dinámica de trabajo se focaliza principalmente en el corto plazo.
- En general, la **gestión del talento interno** en empresas y organizaciones **todavía es la asignatura pendiente**. Son pocas las entidades que definen una carrera profesional para sus trabajadores/as, lo que provoca menor retención del talento y dificulta el crecimiento y la especialización.
- El **control excesivo de los resultados por parte de la corporación** genera tensión y presión en los puestos de trabajo del sector, lo cual **no contribuye a un clima laboral saludable**. La implantación de una cultura empresarial muy focalizada en la consecución de objetivos acompañada, a veces, de una visión poco multifactorial de estos, puede tensar los equipos de trabajo y crear un clima poco saludable. Las personas valoran cada vez más aspectos laborales que van más allá de los puramente salariales y esto puede provocar pérdidas de talento en las empresas que no sepan interrelacionar la evaluación por objetivos con la creación de climas laborales saludables.

Amenazas

- El hecho de que **muchas pymes no puedan permitirse servicios profesionales de apoyo externo** provoca una **falta de competitividad** de estas empresas, ya que asumen internamente servicios que podrían externalizar y agilizar; a la vez, **contribuye negativamente a la ocupación** en este sector. Concretamente, provoca contrataciones temporales o jornadas parciales por la carencia de proyectos robustos y mantenidos en el tiempo.
- Los *inputs* externos (crisis económicas, cambios legislativos) provocan en los y las profesionales la **necesidad continua de reciclaje profesional** para continuar siendo competitivos y aportar valor añadido a sus clientes/as. En consecuencia, las empresas deben impulsar programas de formación continua y sensibilizar a los trabajadores/as de la necesidad de la formación a lo largo de la vida.
- La **rendición de cuentas** y la **transparencia** que piden clientes y ciudadanía, es un reto para el cual la mayoría de empresas no está preparada. Compartir resultados formará parte de la estrategia de marca y reputación, por lo que las organizaciones deberán tomar conciencia de la necesidad de dedicar recursos económicos y talento a gestionar este nuevo reto.

Fortalezas

- Los y las profesionales de este sector destacan por su **versatilidad** y **capacidad de adaptación a nuevos puestos de trabajo**. Estar familiarizado con la estructura empresarial permite que las personas puedan trasladar estos conocimientos fácilmente de una organización a otra y facilita la movilidad hacia nuevos puestos de trabajo.
- Se prevé que **a medio plazo se mantendrá o incluso aumentará el número de puestos de trabajo** vinculados al sector. El aumento de la complejidad de la gestión de las empresas, debido a la incorporación de nuevas tecnologías y al reto que implica la transición digital, demandará una mayor especialización y la incorporación de profesionales que faciliten este paso hacia una mayor eficiencia empresarial.
- Es un sector que **combina tradición** (servicios financieros, servicios jurídicos) **con innovación** (*marketing* digital, seguridad) ocupando a personas de edades, niveles de instrucción y trayectorias profesionales muy diversas. Esto facilita que los entornos de trabajo puedan ser más variados y creativos, lo que promueve el intercambio de conocimiento entre diferentes generaciones y niveles formativos, enriqueciendo así los equipos y su productividad.

Oportunidades

- En términos generales, el **prestigio** y la **reputación social** de los y las profesionales del sector es alto, y las **retribuciones salariales**, también, hasta el punto que hoy en día muchas empresas desarrollan estrategias de captación y gestión de talento. Por ejemplo, incorporando una nueva cultura empresarial amigable y atractiva para los profesionales del sector.
- La gestión empresarial y los servicios profesionales en las organizaciones incluyen un gran número de perfiles profesionales. Por lo tanto, es un sector que ofrece **múltiples vías de inserción laboral y campos de especialización**.

En tiempos de postpandemia, el reto de empresas y organizaciones es mantener su misión social a la vez que comunican “quiénes son”, “cómo trabajan” y “cómo crecen”. Los **vectores a través de los cuales empresas y organizaciones se tendrán que transformar** son los siguientes:

- Para **crear identidad corporativa, sentido de pertenencia** y **diferenciarse del resto**, hay tres recursos: reforzar el propósito, implementar una cultura organizativa propia y apoyarse en valores propios.
- Para **mejorar la manera de trabajar** hay que avanzar hacia un allanamiento radical de las estructuras, tomar conciencia de que el talento a veces puede ser un recurso más escaso incluso que el capital e implementar procesos de toma de decisión más ágiles.
- Para **crecer hay que disponer de datos** -un sistema de inteligencia corporativa- sobre los que tomar decisiones, acelerar los procesos para ser una organización que comparte, retiene el conocimiento y aprende de sí misma, y también hay que ser consciente del ecosistema del cual forma parte para conseguir colaboradores en un en torno de fronteras difusas e innovación abierta.

Fuentes consultadas

Las fuentes utilizadas para la redacción de este informe han sido las siguientes:

- Ajuntament de Barcelona (2021). [Sabeu què és el Barcelona Green Deal?](#)
- Banco Mundial. [Comercio de servicios \(% del PIB\).](#)
- Barcelona Expat Life (2021). [Barcelona ranks 28th on Global Talent Competitiveness Index.](#)
- Best Colleges. [The Top 10 Highest Paying Jobs in Business.](#)
- Bruno Lanvin y Felipe Monteiro (2020). [The Global Talent Competitiveness Index 2020.](#)
- Business Management Degree (2022). [The 27 Highest Paying Business Management Positions in 2022.](#)
- Cedec (2019). [Tendències que cal tenir en compte en la gestió empresarial en l'àmbit digital.](#)
- City Talent Index (2022). [El talent atrau talent](#)
- Coursera (2022). [10 In-Demand Jobs You Can Get with a Business Degree \(2022\).](#)
- Economipedia (2020). [Sector financiero.](#)
- ESNECA Business School (2019). [¿Qué es y para qué sirve la gestión empresarial?](#)
- Euronext Corporate Services (2022). [Emerging Trends In Corporate Governance In 2022](#)
- Global talent competitiveness index (2022). [The Tectonics of Talent: Is the World Drifting Towards Increased Talent Inequalities?](#)
- IT Pro. [Building a data-driven enterprise of the future.](#)
- INSEAD (2022). [The Global Talent Competitiveness Index 2022.](#)
- [Instituto Nacional de Estadística.](#)
- Indeed (2022). [21 Jobs You Can Get With a Business Management Degree.](#)
- JDA (2020). [Les 4 tendències en gestió empresarial al 2020.](#)
- NTT Data (2022). [City talent index 2022.](#)
- Strat ExL (2022). [10 leadership & Management trends 2022.](#)
- Tyonote. [10 New Trends and Concepts In Management \(Explained\).](#)
- UOC - Blog dels Estudis d'Economia i Empresa (2019). [5 tendències en gestió empresarial a tenir en compte](#)
- U.S.News. [Best Business Jobs.](#)
- Western Governors University (2019). [10 in-demand business careers to consider.](#)

Webgrafía

Para ampliar la información relativa al sector, pueden consultar los siguientes recursos:

- Harvard Business School (2001). [What's the Future of Corporate Governance?](#)
- McKinsey & Company (2021). [Organizing for the future: Nine keys to becoming a future-ready company.](#)
- Geaneralitat de Catalunya - Departament d'Empresa i Treball. [Emprenedoria i foment empresarial.](#)
- Via Empresa (2021). [Creix un 30,4% la creació d'empreses a Catalunya.](#)

Derechos de imagen

ANTONIO LAJUSTICIA BUENO. Centro Internacional de Convenciones.

ANNA SHVETS. Tres empleados en la oficina. Abstract y pág. 9.

CAMPAIGN CREATORS. Dos personas en una reunión. Abstract.

COTTONBRO. Revisión de un CV. Abstract y pág. 16.

MIKHAIL NILOV. Trabajadora revisando documentación. Abstract.

SURFACE. Videollamada. Abstract y pág. 12.

NATALIYA VAITKEVICH. Ordenador. Abstract y pág. 16.

CHRISTIAN WIEDIGER. pág. 5.

PAOLA DE GRENET. Pág. 6.

VICENTE ZAMBRANO. Pág. 8.

ELENI AFIONTZI. Pág. 10.

COTTONBRO. Pág. 11.

ANNIE-SPRATT. Pág. 13.

FAUXELS. Pág. 14.

FAUXELS. Pág. 15.

PAVEL-DANILYUK. Dos personas revisando documentación Pág. 16.

KELLY SIKKEMA. Pág. 17.

FAUXELS. Pág. 18.

Este informe ha sido realizado por **Utrans**.