

La brecha abierta en la que se esfuman las posibilidades de la nueva economía

Hay empleo en el universo digital, pero falta mano de obra cualificada. El viejo mal, agravado con el Covid, tiene su raíz en la desconexión entre aulas y empresas

LAURA MONTERO CARRETERO

La pandemia no solo ha removido los cimientos de la sanidad, sino que también ha dejado su impronta en el mercado laboral español. Mientras que sectores hasta ahora relativamente estables en nuestro país, como el turismo, la hostelería o el comercio, han saltado en mil pedazos, la industria digital atraviesa un momento de gran efervescencia como consecuencia de los hábitos generados durante el último año y medio. El crecimiento del comercio electrónico, el teletrabajo y, en general, la necesidad de las compañías por acelerar el proceso de transformación digital de su negocio, ha hecho que los perfiles vinculados a las

nuevas tecnologías, muy solicitados ya antes del Covid, lo estén todavía más. Ametic, la patronal de la industria digital en España, da buena cuenta del fenómeno. «Todas las empresas se están digitalizando más rápidamente y contamos con la inyección económica procedente de los fondos europeos, lo cual hará que la demanda de profesionales se dispare de forma exponencial», explica Francisco Hortigüela, director general de la patronal.

Que en una sociedad como la actual se requieran este tipo de especialistas es algo que pocos se atreven a cuestionar, pero igual de cierto es que las empresas sufren dificultades para cubrir las vacantes. La asociación DigitalEs cifra el déficit de especialistas tecnológicos en España entre las

70.000 y 75.000 posiciones, con el riesgo de acercarnos en menos de un año a los 100.000 puestos de trabajo sin cubrir.

Desde la patronal Ametic confirman el desajuste entre oferta y demanda. «Existe un déficit de talento, tanto en España como a nivel global», reconoce Hortigüela. No se trata de un problema menor. «Nos jugamos mucho en ser competitivos en la creación, mantenimiento y captación del talento digital porque aparte de ser consumidores de tecnología tenemos que ser productores y desarrolladores. Hay una guerra por el talento que es muy importante ganar, es estratégico para el país», abunda. Ante tal carencia, el gran reto está no solo en encontrar perfiles tecnológicos, sino en retenerlos. «Son perfiles que buscan

PERFILES MÁS SOLICITADOS... Y MEJOR PAGADOS

El mercado laboral ha dado un giro de 180 grados como consecuencia del vertiginoso proceso de digitalización. Las nuevas reglas de juego han hecho que determinados perfiles sean muy codiciados. Este año, el más buscado dentro del sector IT y Telco es el desarrollador 'full stack', cuyo sueldo ronda los 58.000 euros al año, según la IV Guía Spring Professional del Mercado laboral 2021. Patricia Zamacola cuenta que los puestos relacionados con datos ('data manager', 'data scientist' y 'data engineer'), los expertos en ciberseguridad, los arquitectos e ingenieros 'cloud' y los ingenieros DevOps/SRE tienen una alta demanda y serán claves en los próximos años. Por remuneraciones, el 'chief information office' (CIO) es el mejor pagado, con un salario que oscila entre los 60.000 y los 250.000 euros anuales. Le sigue el 'cibersecurity manager' (125.000 euros al año). Con remuneraciones que se mueven entorno a los 80.000 y 70.000 euros anuales se encuentran profesionales como 'data architect', 'engineering manager' y 'SW Architect'

beneficios sociales diferentes y las empresas han tenido que adaptarse. Lo que más valoran es la flexibilidad, el teletrabajo y la formación continua», asegura Patricia Zamacola, IT Manager de Spring Professional, la consultora de selección de ejecutivos, mandos medios y directivos del Grupo Adecco.

Mundos paralelos

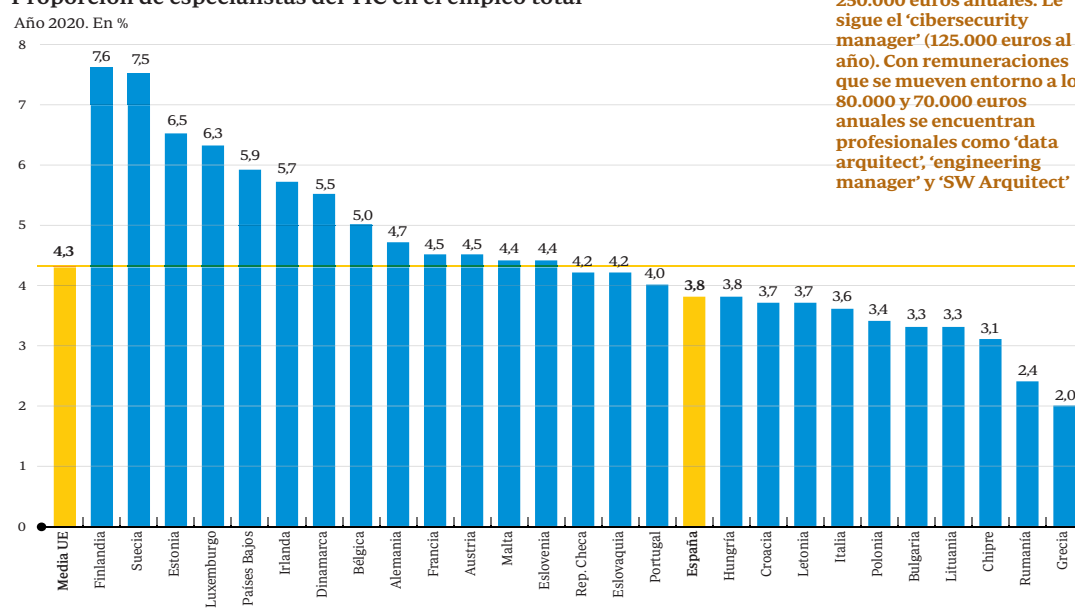
Pero ¿por qué se ha llegado a esta escasez de talento? Nacho de Pinedo, CEO de la escuela de negocios ISDI, recuerda que con motivo del Covid los consumidores han adoptado de más rápido los patrones de consumo digitales y las corporaciones se han visto obligadas a adaptarse. «Su manera de hacer las cosas cambia y las habilidades de su personal también. El problema es que no hay suficientes profesionales digitales en el mercado, entre otras razones porque la universidad sigue formando a los estudiantes de espaldas a la era digital», afirma el experto.

Hortigüela, de Ametic, piensa que la industria ha avanzado más deprisa que el sistema educativo español en el desarrollo digital, de forma que se ha producido un desfase. «Ahora se han sacado nuevos grados de Formación Profesional y universidades y escuelas de negocio están dando más formación digital, pero vamos con mucho retraso respecto a lo que necesitan las empresas», sostiene.

Otra asignatura pendiente, a su juicio, es fomentar la formación continua. «Se están tomando medidas, pero desde que se ponen en marcha los medios hasta que se consiguen los resultados pasa tiempo y ahí tenemos un desajuste», advierte. Así las cosas, España se enfrenta al desafío de responder a la necesidad de profesionales especializados. De no hacerlo, la economía española seguirá sufriendo las consecuencias.

Y es que carecer de estos perfiles provoca una fuga de actividad cercana a los 315 millones de euros anuales y una merma de 110 millones en la recaudación fiscal, según el estudio 'Empleabilidad y Talen-

Proporción de especialistas del TIC en el empleo total



Fuente: Eurostat

ABC

to Digital 2020' elaborado por la Fundación Vass y la Universidad Autónoma de Madrid (UAM). Antonio Rueda, responsable del mismo, subraya que al haber necesidades sin cubrir las empresas pierden oportunidades de negocio que terminan afectando a la economía en su conjunto porque los servicios digitales tienen un gran efecto tractor: «Más allá de la actividad directa se pierde productividad en cadena que acaba haciendo que la estructura del país no se modernice tanto como debiera».

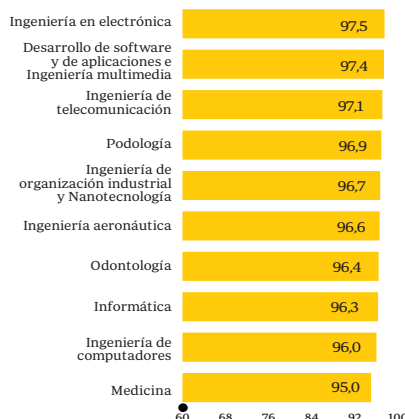
Le preocupa también que en los últimos cinco años el sistema universitario haya dejado fuera de sus aulas a 20.914 jóvenes que solicitaron plaza para el Grado en Informática. «Una de cada cuatro titulaciones en España tiene el 25% o más de las plazas ofertadas sin cubrir

La inserción laboral de los titulados universitarios

Situación en el año 2019 de los licenciados en el curso 2013-2014

Mayor tasa de empleo

Datos en %



Fuente: INE

Menor tasa de empleo

Datos en %



RETENER TALENTO

Las corporaciones buscan fórmulas creativas para blindar a sus perfiles tecnológicos

IMPACTO NEGATIVO

El déficit de talento digital deja escapar en España más de 315 millones de euros anuales en actividad y 110 millones en recaudación fiscal

y arquitectura, una rama de enseñanza que representa el 18,6% del total a pesar de que son los egresados que más fácil lo tienen para conseguir trabajo en cuanto acaban los estudios. Solo el 7,6% está en paro cinco años después de finalizarlos. Por carreras, las que presentan mayor inserción laboral son Ingeniería en electrónica (97,5%), Desarrollo de software y de aplicaciones e Ingeniería multimedia (97,4%) e Ingeniería de telecomunicaciones (97,4%), según el INE. Antonio Rueda cree que «se tiene la sensación de que son disciplinas complejas y, sin embargo, no hay todavía conciencia de la cantidad de oportunidades que existen detrás de la tecnología».

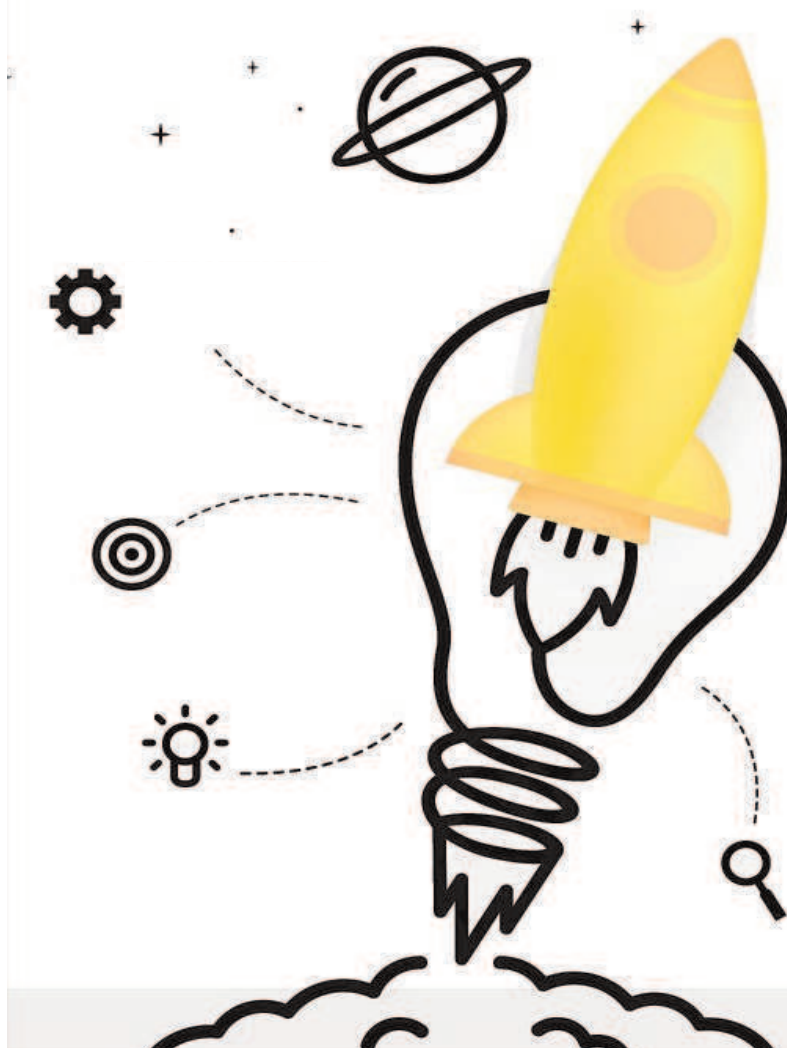
Coincide en el diagnóstico De Pinedo, que lamenta que, a diferencia de otros países de nuestro entorno, en España estas vocaciones no se despierten en las edades tempranas. «Es especialmente grave la asimilación que se ha hecho de que no eran carreras para las mujeres», añade. Los sueldos que se perciben en este área, además, son elevados. Los profesionales del sector IT en nuestro país ganan un sueldo medio de 37.660 euros brutos al año, un 42% más que la media nacional, según el informe 'Tech Cities 2021' de Experis.

Formación continua

Aun así, la industria tecnológica tiene apuros para dar con el talento que busca. Pablo Rivas, CEO y fundador de Global Alumni, 'edtech' especializada en transformar digitalmente instituciones tan prestigiosas como MIT, Esade o la Universidad de Chicago, entre otras, y autor del libro 'Aprender a desaprender: Transformando la educación superior' (Editorial LID), pone

y, sin embargo, en carreras como esta no tienen recursos», lamenta. En este sentido, el director de la Fundación Vass y profesor de la UAM pide más recursos para las universidades públicas así como un acercamiento a las empresas.

Es también un reto incrementar el número de estudiantes matriculados en ingeniería



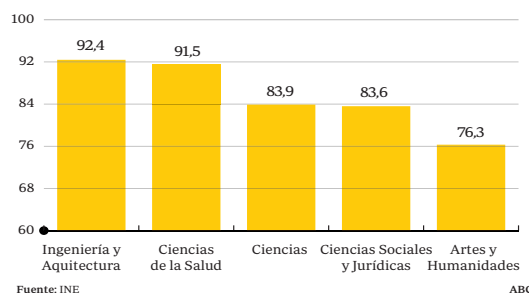
Publicación	ABC Empresa, 4
Soporte	Prensa Escrita
Circulación	121 283
Difusión	83 609
Audiencia	394 000

Fecha	26/09/2021
País	España
V. Comunicación	138 309 EUR (162,099 USD)
Tamaño	221,05 cm² (35,5%)
V.Publicitario	14 992 EUR (17 571 USD)



Tasas de empleo por rama de conocimiento

Año 2019
Graduados universitarios del curso 2013-2014



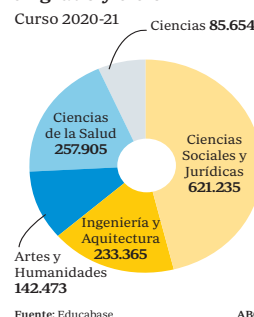
el foco en la formación durante toda la vida. «La economía analógica representa un 81% del PIB español y la digital un 19%, pero la que crece es esta última. Sin embargo, nuestra fuerza laboral entre 30 y 55 años es fundamentalmente analógica, de ahí surge la brecha», explica. La solución, en su opinión, pasa por el 'lifelong learning' o actualización continua en sus dos vertientes. Por un lado, el 'upskilling'. «Estos programas –continúa– son muy importantes porque en las distintas profesiones necesitamos cápsulas de conocimiento pequeñas para que nuestra empleabilidad no se quede obsoleta». Por otro, el 'reskilling', para pivotar de un puesto a otro. Por ejemplo, un financiero que se convierte en analista de 'business intelligence'. «Todavía no hay másters competenciales para ello», se queja Rivas. Lo que está claro es que en un mercado laboral que evoluciona al compás del desarrollo tecnológico y digital, la necesidad de formación se extiende a lo largo de toda la trayectoria profesional.

Perfiles renovados

Patricia Zamacola, de Spring Professional, resalta la importancia de que determinados trabajadores 'middle' y sénior se renueven para adaptarse a las nuevas demandas. «La digitalización no deja de ser que IT ha pasado de ser un 'commodity' a meterse en el 'core' de los negocios. Tenemos que reconvertir perfiles potentes de negocio para que puedan liderar también esa transformación. A lo mejor son personas que carecen de conocimientos técnicos pero que, con muy poca formación, podrían llegar a un puesto de los que tanta demanda tienen manteniendo su experiencia y antigüedad en áreas de negocio», señala.

El otro frente a reforzar es la orientación a los jóvenes antes de que elijan sus estudios.

Estudiantes matriculados en grado y ciclo



«Alguien a quien se le da bien pintar puede ser diseñador UX y acceder a un puesto de trabajo donde hay mucha carencia de profesionales. O un perfil al que le gusta la parte financiera y de análisis puede estudiar un máster relacionado con Python y R, que son lenguajes de programación que permiten el análisis de datos, y convertirse en 'data scientist'», pone como ejemplos.

Para Pinedo la clave está también en apostar por nuevas fórmulas como los certificados de Salesforce, los 'bootcamps', cursos intensivos y muy especializados, o los másteres de negocio digital: «Ofrecen una manera de trabajar diferente a la que se ha implantado en las universidades y escuelas de negocio clásicas, donde lo más parecido a la realidad era el método del caso, un modelo de hace más de un siglo». Posibles soluciones para frenar la brecha de talento y evitar que cada año un buen puñado de vacantes queden desiertas.