

# Nuevas aptitudes que aseguran un empleo

**Las ofertas de empleo para profesionales con competencias digitales crecen mucho más rápido que el número de candidatas. Los especialistas en 'big data', IA, redes sociales y ciberseguridad son lo más demandados**  
 Por Jaime Vicioso

La pandemia ha acelerado una transición digital que tarde o temprano había que asumir pero que, aunque era previsible, no se esperaba que se hiciera de una forma tan precipitada. Esto ha cambiado radicalmente el mundo laboral en todos los sectores, dando un mayor peso a la tecnología y obligando a todos a adaptarse a un nuevo ecosistema que implica mucho más que la implantación del teletrabajo.

No es casualidad que tras los meses más duros de la crisis sanitaria, el tejido empresarial esté más necesitado que nunca de personas con competencias digitales. Según datos de Mobile World Capital Barcelona, el número de ofertas de perfiles digitales creció en 2020 un 80% respecto al año anterior, pero la cifra de candidatas idóneas para cubrir dichos puestos solo aumentó un 23%. «Si no nos digitalizamos profesionalmente, nuestras empresas corren el riesgo de quedarse absolutamente estancadas y con posibilidades de

## La demanda de nuevos perfiles creció en 2020 en un 80%

desaparecer», reflexiona Gianni Cecchin, CEO de Verne Group.

Esta digitalización debe afrontarse de forma transversal y afecta a todos los miembros de una organización, desde los dirigentes a los empleados. Los directivos, cabezas visibles de las empresas, deben dar un paso adelante en este aspecto y dar ejemplo. «Para los altos cargos es fundamental estar informados sobre las tendencias tecnológicas que emergen y predominan en su sector, así como saber interpretarlas y analizar cómo afectan a su negocio», expone Sara Redondo, di-

rectora de la Unidad de Experiencia del Estudiante del área de Carreras Profesionales de la Universidad Europea de Madrid.

Una vez asuman esto, es necesario rodearse de un equipo que tenga incluso más competencias digitales que ellos. Los modelos de liderazgo han cambiado, no es necesario que asuma todas las responsabilidades una misma persona y la importancia de delegar no deja de crecer en este nuevo entorno.

La búsqueda de trabajadores con las competencias necesarias y a los que poder encomendar estas tareas es uno de los principales retos del conjunto de las compañías españolas. La demanda es muy alta y faltan candidatos adecuados. En Red Hat Iberia, una empresa especializada en soluciones de código abierto para empresas, han detectado que el 87% de los responsables de contratación tiene dificultades para encontrar profesionales con suficientes conocimientos en este ámbito.

Como indica el director del área de Formación de esta compañía, Roberto López Gago, «la programación y el desarrollo de software son las principales habilidades y perfiles más demandados». Y según su vaticinio, lo seguirán siendo durante un tiempo. López Gago cree que es importante que la gente que se incorpora ahora al mundo laboral tenga en cuenta que en este nicho hay una oportunidad y que «no es necesario estudiar una carrera técnica ni haber trabajado previamente en el sector tecnológico» para aprovecharla. «Es posible reciclarse laboralmente, sea cual sea el rumbo profesional que se haya tomado previamente», apuntilla.

**VERSÁTILES**  
 Más allá de la formación de cada trabajador, el perfil más valorado es aquel capaz de adaptarse a los continuos cambios que genera la implantación de nuevas tecnologías / DRAGON IMAGES



## Las titulaciones también cambian

Ante la alta demanda de profesionales con competencias tecnológicas necesarias para afrontar esta transformación digital, algunas instituciones académicas están renovando su oferta. En la

Universidad Europea se pueden encontrar titulaciones adaptadas a estos nuevos tiempos como el curso de Experto Universitario en 'e-commerce' o el Máster en Marketing Digital y Big Data.

Un perfil más específico y también muy demandado es el de responsable de tecnologías de la información. Su labor es básicamente la de administrar las herramientas tecnológicas que usa la compañía y mantener al equipo ejecutivo actualizado respecto a los mecanismos digitales con los que cuentan, así como aquellos que podrían incorporar en el futuro. «Actualmente es un profesional indispensable para establecer una estrategia alineada con los objetivos de la organización», apunta María Galván, subdirectora general de Organización y Tecnología de Mutualidad de la Abogacía.

Y, como señala Redondo, otros de los puestos más solicitados son el de analista de big data, y el de community manager o gestor de redes sociales. «Se necesitan perfiles muy especializados en campos concretos dentro de cada ámbito profesional. No obstante, podemos observar que estos cargos son demandados de forma transversal».

Y, en un entorno en el que lo digital tiene cada vez más importancia que lo analógico, los expertos en ciberseguridad se vuelven una pieza fundamental del organigrama. Como señala Galván, aunque en menor medida al menos por el momento, «los expertos en inteligencia artificial y machine learning comienzan a ser cada vez más demandados».

Más allá de perfiles y competencias concretas, tanto para directivos como para empleados, surge la necesidad de formación permanente o long life learning para responder así a los constantes cambios que se suceden en el mundo empresarial a causa de la irrupción de nuevas tecnologías. De poco vale un buen currículum o una trayectoria profesional impecable. Si no se ad-

quiere esta capacidad de adaptación, se antoja difícil alcanzar el éxito laboral en estos tiempos.

Aquí es donde Gianni Cecchin introduce el concepto de desaprender: «Es necesario olvidar vivencias del pasado para dejar sitio a las nuevas demandas del presente. Esto es exactamente lo que ocurre con las competencias digitales», concluye.