

RETOS DEL MERCADO LABORAL

10.000 empleos en el sector tecnológico están vacantes en España por falta de cualificación

04 de Julio de 2018



La falta de cualificación para satisfacer la demanda de empleo es algo generalizado en todos los países

Las empresas tecnológicas no encuentran los perfiles adecuados para cubrir sus ofertas de empleo. **La falta de cualificación para satisfacer la demanda de empleo es algo generalizado en todos los países**, tal y como ya señaló la UE el año pasado en un estudio donde dice que "en Europa hay 900.000 puestos de trabajo que no se pueden cubrir por falta de cualificación de los trabajadores". En España, según esta misma fuente, una de cada cuatro empresas "tiene dificultades para encontrar a los candidatos adecuados".

Una encuesta realizada por la patronal DigitalES entre sus asociados, líderes en el sector, revela los perfiles más demandados, así como los programas de formación que las empresas ofrecen tanto para escolares como para post universitarios.

Programas de formación en las empresas tecnológicas

Según la encuesta realizada por DigitalES, las principales empresas tecnológicas poseen actividades y programas formativos adaptados a cada franja de edad y a cada etapa de la escolarización.

La transformación digital y la aceleración de nuevas tecnologías está dejando espacios de formación que la universidad no llega a cubrir con la suficiente rapidez. Las empresas de tecnología llevan años desarrollando programas propios tanto de educación en edades tempranas como de formación de jóvenes y empleados, con distintos formatos y metodologías.

Los programas dedicados a educación primaria obligatoria (6-12 años) están centrados principalmente en despertar vocaciones STAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics). En los ciclos de educación secundaria obligatoria (12-16 años) además de motivar y reforzar las ya comentadas vocaciones STEM, buscan despertar el interés por nuevas áreas de conocimiento.

Se introducen nuevas actividades dirigidas a la integración de jóvenes en riesgo de exclusión social y a la concienciación de los riesgos de internet. Es relevante mencionar que **muchas de las iniciativas tienen políticas específicas para potenciar e impulsar la participación de niñas en dichos programas** y hasta hay algunas que son exclusivas para ellas.

Para jóvenes de 16 a 18 años, las actividades educativas se centran en la orientación y formación profesional. Estas se desarrollan principalmente con formatos de inmersión en entornos de trabajo: concursos formativos en áreas tecnológicas innovadoras como la inteligencia artificial y programas y cursos de formación digital gratuitos. Las

políticas de inclusión de chicas en esta franja se mantienen en términos relativos, pero destaca la ausencia de algún programa exclusivo para mujeres.

Finalmente, la oferta formativa de las empresas para los jóvenes de más de 18 años se encuentra mayoritariamente orientada a la contratación temprana y a la especialización profesional. De un total de 15 actividades identificadas destacan sobre todo dos tipos: los concursos de proyectos (ya sean universitarios o independientes) y las formaciones en habilidades necesarias para el entorno laboral.

Para el profesorado de cada una de las franjas de edad también existen oportunidades concretas de formación y acceso a contenidos para ampliar sus parcelas de conocimiento e introducir la tecnología en sus enseñanzas.

Plazas anuales para las actividades expuestas:

Para personas de 6 a 12 años (Primaria): 230 plazas.

Para personas de 6 a 16 años (Primaria y secundaria): 16.865 plazas.

Para personas de 12 a 16 años (Secundaria): 14.166 plazas.

Para personas de 12 a 18 años (Secundaria y Bachillerato o FP): 1.094 plazas.

Para personas de 16 a 18 años (Bachillerato o FP): 778 plazas.

Para personas mayores de 18 años (Universidad o FP): 28.823 plazas.

En total **se ofrecen 61.856 plazas en actividades de educación** por las empresas tecnológicas estudiadas.

Perfiles requeridos

La encuesta, en la que han participado las empresas más importantes del sector tecnológico, ha extraído los perfiles profesionales más demandados entre las vacantes sin cubrir. En primer lugar, **el perfil más solicitado en todas las empresas es el de grado superior o un grado universitario en ingeniería informática** o similar (ingenierías TIC). Aun así, la simple titulación se prueba insuficiente pues el nivel de

especialización y experiencia requerido es alto.

Dentro de esta categoría, destacan los perfiles de ingenieros de software, programadores full-stack y arquitectos de sistemas. Los expertos en ciberseguridad también comparten la misma formación, aunque son solicitados en menor medida. La demanda de estos perfiles se mantiene estable en la mayoría de las empresas que lo solicitan hoy en día, aunque hay algunos casos en los que decrece de cara a los próximos tres años u otros en los que incluso desaparece.

En segundo lugar, la gran mayoría de las empresas contratan actualmente especialistas en **Big Data, Business Intelligence y tratamiento de datos**. La demanda de este perfil se mantiene estable en los próximos 3 años. Los requisitos fundamentales comunes son la formación profesional tecnológica o un grado universitario de ingeniería, matemáticas o física y el conocimiento del inglés. También se consideran graduados en ADE y Económicas para ocupar estos roles. Se requiere además experiencia y cualificación para la programación de infraestructuras y el tratamiento de datos con algoritmos matemáticos y estadísticos.

Otro perfil técnico muy buscado es el de **diseñador/a visual de interfaces (UI) o de experiencia de usuario (UX)** con formación universitaria, de máster o de grado superior. Este perfil se caracteriza por un conocimiento profundo de los principios de diseño básicos y de los programas de software más conocidos. Hay que destacar que la demanda de diseñadores/as es la que más aumenta en los próximos 3 años en varias de las empresas que lo incorporan, pero las que no lo buscan hoy tampoco prevén demandarlo en el futuro.

Finalmente, también hay que destacar otros perfiles menos repetidos, pero con alta demanda, como son las personas con un grado universitario o un grado superior en ingeniería mecánica o eléctrica que se hayan especializado en campos como la **robótica**, así como los expertos/as en **metodologías agile (Design Thinking, Lean...)**.

Se observa además una necesidad por parte de las empresas de combinar distintos perfiles para poder desarrollar e

investigar en los nuevos campos de conocimiento como son el Internet de las cosas (IoT), la inteligencia artificial (AI) o la realidad virtual (VR). En total, las vacantes acumuladas por estas empresas se aproximan a 10.000 plazas que están por cubrir.

Soft Skills Requeridos

Las empresas tecnológicas también coinciden en las soft skills que requieren en sus trabajadores/as. **El primer grupo de soft skills que más consenso genera en las distintas compañías es el que engloba todas las habilidades de relaciones personales.** La principal característica de este grupo es la capacidad de trabajar en equipo de manera eficiente y colaborativa, usando herramientas tecnológicas de gestión de tareas y equipos. En este sentido, también serán necesarias capacidades que permitan dar y recibir feedback de manera cómoda y respetuosa.

Dado que los equipos son cada vez más internacionales, las empresas valoran que el trabajador sea capaz de relacionarse con sus compañeros/as en un entorno multilingüe e intercultural. Se busca también que el empleado tenga capacidad para liderar en situaciones diversas, tomando la iniciativa y con inteligencia social.

Un segundo grupo engloba las soft skills que **permiten a los/las trabajadores/as desarrollarse y crecer en un entorno cambiante y altamente exigente.** Para ello se considera fundamental la capacidad de aprender de manera autodidacta y rápida; la flexibilidad que promueven las metodologías ágiles y la adaptabilidad a los métodos utilizados en función de los retos del momento.

El tercer grupo describe las soft skills referidas a la mentalidad de mejora continua que las organizaciones quieren aplicar de manera más intensa en el futuro próximo. Para ello, buscan en sus trabajadores que tengan actitud creativa e innovadora para poder aportar valor añadido en procesos cada vez más automatizados, introduciendo nuevas ideas, mejorando procesos y combinando elementos del entorno tecnológico.

