

# Cada perfil digital puede optar a empleo en seis empresas distintas

MONTSE MATEOS @montsemateos Madrid 21 MAY. 2020 - 10:45



**Resolver el déficit de talento digital aumentaría un 15% la creación de empleo especializado y aportaría a la economía más de 360 millones de euros al año.**

Los expertos digitales no sólo son inmunes al desempleo, sino que tienen el privilegio de poder escoger qué puesto les conviene más. Por cada seis empresas españolas que requieren los servicios de un profesional TIC, sólo hay un perfil capacitado y formado para asumir ese trabajo. España es el país europeo donde más ha crecido el número de compañías que ofrecen trabajo a especialistas TIC en los últimos siete años (hasta 160.000 empresas precisan incorporar estos perfiles). Sin embargo, los jóvenes que anualmente salen al mercado laboral procedentes de este tipo de formaciones, ya sean universitarias o de formación profesional, son solo 25.000.

Esta es una de las conclusiones de la segunda edición del estudio *Empleabilidad y Talento Digital* elaborado por la Fundación Vass y la Universidad Autónoma de Madrid. Para su elaboración se ha tenido en cuenta la opinión de más de 50 organizaciones e instituciones del sector TIC y de cerca de mil estudiantes de los últimos cursos de ingenierías de Telecomunicaciones e Informática pertenecientes a 19 universidades con presencia en un total de 42 provincias españolas.

Se confirma que, pese a todo, el número de perfiles digitales no cubre la demanda de las compañías, una necesidad que se incrementará. La crisis provocada por el Covid19 ha acelerado la transformación digital en las empresas que necesitan profesionales preparados para ser más competitivos en un mundo en el que la tecnología resulta decisiva. Según este análisis, resolver la falta de perfiles y competencias digitales en España y afrontar, por tanto, el déficit de talento digital al que se enfrenta en los últimos años nuestro país permitiría crear un 15% más de empleo especializado y, a su vez, aportar al año más de 360 millones de euros a la economía española solo en el sector TIC.

## Por qué faltan perfiles

Según Antonio Rueda, el director de la Fundación VASS y responsable de este estudio, la escasez de perfiles digitales se produce por la conjunción de dos realidades. Hay un gran número de empresas que necesitan reclutar especialistas TIC aunque no sean organizaciones de base tecnológica: **en 2019 el 47% de las grandes empresas españolas y el 11% de las pymes demandaron estos servicios para poder acometer sus procesos de transformación digital.**

Otra de las razones que esgrime Rueda es que desde el curso 2015-16 el número de matriculados en las ramas informáticas ha crecido un 16,5%, la cifra de egresados (6.224 en 2018, último dato disponible,) es a todas luces insuficiente para cubrir las necesidades empresariales.

## Desajuste de competencias

Lo más preocupante de esta situación es que los titulados no están tan preparados como desearían las empresas para asumir los desafíos a los que se enfrentan. **El gap que separa las competencias que aportan los recién graduados en Informática de las requeridas por las empresas aumenta un 4% respecto al año pasado**, pasando de 40,3 puntos a 44,1 puntos (en una escala de 0 a 100). Se incrementa la brecha entre lo que buscan las empresas y el talento de los graduados informáticos. En las competencias técnicas o hard skills, el gap supera los 50 puntos, empeorando en casi 8 puntos el índice de 2018.

El Índice de Asimetría Profesional, que mide la diferencia de percepción que tienen los expertos respecto a las competencias de los nuevos profesionales, y de los jóvenes respecto a sí mismos, se estrecha, pasando en un año del 31,2% al 23,1%. En opinión de Rueda, esto significa que "la visión de los jóvenes está más alineada con la de las compañías, lo cual debería allanar su adaptación profesional".

## Los retos pendientes

Este estudio también propone tres grandes retos que España debería abordar en el menor plazo posible para resolver el desajuste entre los que ofrece la universidad y demandan las empresas:

- 1. Intensificar la **comunicación entre la universidad y el mundo empresarial**,** actualizando algunos contenidos docentes, creando talleres/actividades o fomentando programas paralelos de especialización/actualización técnica; incluso para extender las habilidades técnicas a jóvenes de otras disciplinas y procedencias. Las tasas de abandono durante el primer año (superan el 30% en las ingenierías informáticas) y el mayor tiempo que tardan los estudiantes en terminar su carrera (5,32 años en los itinerarios de 4 años, un 10% más que el promedio general). Estos porcentajes alertan sobre la necesidad de una "reformulación de los planes y contenidos para que se orienten más a las necesidades de mercado", afirma Rueda.
- 2. Entender **las motivaciones de los estudiantes**** a la hora de elegir su futuro profesional. De entre los casi mil universitarios entrevistados, un 49,4% indica que su decisión se apoya en factores extrasalariales relacionados con el entorno laboral. La estabilidad laboral (sustanciada en un contrato indefinido), la flexibilidad de horarios y la existencia de un plan de carrera claro son factores que las empresas deberían de tener muy en cuenta también a la hora de captar talento.
- 3. Políticas de género.** Aunque en el sector TIC la tasa de desempleo femenino es mínima (un 8,1% para mujeres de 25 a 34 años, frente al 19,3% general), las jóvenes que apuestan por estudios universitarios de ingeniería informática representan sólo un 14% del alumnado.