España contaría con un 15% más de empleo y 360 millones al año si resolviera el déficit de talento digital

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, según el estudio 'Empleabilidad y Talento Digital 2019' elaborado por la Fundación VASS y la Universidad Autónoma de Madrid y que se ha dado a conocer públicamente este jueves En este exhaustivo informe han participado expertos de 50 compañías e instituciones significativas del sector TIC y cerca de mil estudiantes de últimos cursos de ingenierías de Telecomunicaciones e Informática pertenecientes a 19 universidades con presencia en un total de 42 provincias españolas.

Acompañado por el director general de Red.es, David Cierco; el director general del SEPE, Gerardo Gutiérrez Ardoy; el director general de la Fundación UAM, Fidel Rodríguez Batalla, y el subdirector de Promoción y Estudiantes de la ETS de Ingeniería Informática de la Universidad de Sevilla, Pablo Trinidad, el director de la Fundación VASS y responsable de este estudio, Antonio Rueda, ha advertido de que, "a esas importantes cifras, de incidencia directa, habría que sumar otras no menores que también son consecuencia, aunque indirectas en este caso, del evidente déficit de talento digital que existe en nuestro país como son una mayor recaudación fiscal, superior a los 100 millones de euros anuales, o el crecimiento de la productividad del tejido empresarial".

Otra de las conclusiones de la segunda edición de este estudio 'Empleabilidad y Talento Digital' es que, pese a ser España el país europeo donde más ha crecido el número de empresas que ofrecen trabajo a especialistas TIC en los últimos siete años (hasta 160.000 empresas precisan incorporar estos perfiles), 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. Esto significa que, por cada recién titulado, hay más de 6 empresas empleadoras optando por ese mismo perfil profesional.

Según ha explicado Rueda, esta escasez de perfiles digitales se produce por la conjunción de dos realidades: por un lado, hay un gran número de empresas que necesitan reclutar especialistas TIC aunque no sean organizaciones de base tecnológica (en 2019, por ejemplo, el 47% de las grandes empresas españolas y el 11% de las pymes demandaron estos servicios para poder acometer sus procesos de transformación digital), y por otro, porque, a pesar de 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.

"Esto, sumado a que la intensidad con que se prevé que las empresas europeas y españolas demanden más perfiles técnicos para cubrir sus necesidades de digitalización experimentará una

evolución ascendente, hará que la situación se agrave", añade el director de la Fundación VASS, para quien el contexto actual generado por el coronavirus también influirá en esta realidad. "Las organizaciones que han reforzado sus procesos digitales se han adaptado mejor al nuevo entorno generado por la crisis del Covid-19 y será necesario un nuevo talento digital que dé cobertura a este proceso de transformación en los años venideros", recalca.

Las competencias del talento digital

El estudio de la Fundación VASS y de la UAM también analiza cuáles son las competencias técnicas y transversales que conforman el talento digital. Así, concluye que 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). Es decir, 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. Para Rueda, se trata de "una divergencia peligrosa entre tecnologías que evolucionan rápido y planes de estudio incapaces de hacerlo al mismo ritmo, ya que están orientados a otros contenidos que, aunque altamente técnicos, tienen un carácter más estructural y transversal". Sin embargo, en competencias comportamentales o soft skills, cuya importancia en la composición del talento alcanza el 41,7% (39,9% en 2018), el gap de talento mejora ligeramente, un 1,3% respecto a la anterior edición.

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%. Según director de la Fundación VASS, 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 para solucionar este déficit de talento

Además de todos los datos expuestos, 'Empleabilidad y Talento Digital 2019'; también aborda cuáles son los retos que España debería abordar en el menor plazo posible para resolver los gaps entre el mundo de la empresa y el mundo universitario en cuanto a las TIC se refiere.

En esa línea, y como primer reto, se señala la necesidad de 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) alertan sobre la necesidad, señala Antonio Rueda, de una "reformulación de los planes y contenidos para que se orienten más a las necesidades de mercado".

De igual modo, este informe señala la necesidad de 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, por lo que 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.

Por último, un tercer reto es el relacionado con las 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. "La puesta en marcha de planes de igualdad efectivos, las campañas de formación y cultivo del talento específicamente orientadas a mujeres o el cuidado por adoptar criterios de promoción meritocráticos, deberían impulsar un mayor acceso a puestos de decisión. Ello potenciaría una visibilidad necesaria para identificar referentes femeninos que permitan ser ejemplos de éxito y retroalimenten positivamente un cambio de tendencia conveniente y necesario", señala Rueda.

Datos de contacto:

María Zárate
619649296

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [E-Commerce](#) [Recursos humanos](#) [Universidades](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>