



para hacer frente a esta situación es la congelación de las contrataciones. «Las disciplinas más demandadas tras la pandemia son perfiles de lenguajes de programación, legal, gestión de talento o recursos humanos», describe Fernández.

#### CONSTANTE EVOLUCIÓN

El problema del mundo digital es que está en constante cambio y lo que hoy funciona puede que mañana haya quedado obsoleto, alertan

#### LEJOS

Las mujeres representan el 22% de los empleos digitales en la UE y solo el 16% de los especialistas TIC. Estas cifras son el resultado de una reducida presencia femenina en los estudios tecnológicos.  
/ZORIANA ZAITSEVA

Patricia de la Calle y Beatriz Álvarez, fundadoras de la agencia especializada en marketing digital The Place to Be: «De un día para otro se puede popularizar una herramienta que jamás habíamos utilizado, y carecemos en muchas ocasiones de conocimientos para dominarla inicialmente. Por eso, siempre hay que estar al corriente de las tendencias en las redes sociales, actualizarse, suscribirse a plataformas,

ofrecer formación dentro del equipo y proporcionar herramientas para encontrar la información».

Según observan estas especialistas en el mundo de la comunicación, se requieren cada vez más expertos en *big data* o analistas de datos «para enfocar mejor las campañas al público objetivo». También en ciberseguridad, «ante la elevada ciberdelincuencia». Otra de las tendencias son especialistas en vídeo, «porque todo apunta a que el contenido seguirá siendo audiovisual y se requerirán formatos virales impactantes». Por último, el SEO o posicionamiento *web* en buscadores como Google es muy desafiante. «Se presenta como una salida profesional con futuro, porque si no sales, no existes».

La pandemia ha puesto de manifiesto que «la sociedad camina hacia una madurez sin complejos, con más recursos y visión de futuro desde la salud, dejando de incitar a determinadas carreras», señala Alejandra Nuño, socióloga y consultora estratégica para empresas, quien opina que todo el sistema productivo estaba viviendo contra natura. «No es una cuestión solo de rentabilidad, sino de salud, y me llama profundamente la atención el estado anímico de muchas personas en empresas consolidadas sin problemas de objetivos».

El déficit de especialistas en sectores como la construcción, o en una formación profesional preparada y con perfiles tecnológicos, hace pensar a esta socióloga que la demanda pasa más por entender la diversidad como un plus: «A lo mejor no necesitamos miles de abogados salidos de las facultades sin trabajar la excelencia. El mercado laboral tiene que tener la capacidad de asumir licenciados u otras formaciones y dedicaciones en las que cada individuo se esfuerce y empodere».

# La paradoja del déficit de talento digital en España

**Pese a ser el país de la UE donde más han crecido las contrataciones de profesionales TIC, la escasez de especialistas aún provoca fugas de actividad estimadas en más de 300 millones de euros anuales**  
**Por Cristina Galafate**

España e Italia encabezan dos récords en las antípodas. Por un lado, son los dos países de la Unión Europea con mayor fuga de talentos. Entre los años 2007 y 2017 (es decir, cuando estalló la anterior crisis) unos 87.000 trabajadores españoles de alta cualificación (título universitario o grado superior) se fueron a otros países en busca de trabajo, según un estudio del Centro Europeo de Estudios Políticos y Sociales. En el caso de Italia, la huida fue incluso mayor: de 133.000 profesionales. Sin embargo, según el último informe de la OCDE *Education at a Glance 2021*, España sigue a la cabeza de la UE en número de *ninís*, jóvenes que ni estudian ni trabajan, solo por detrás de «cadivman»-Italia.

La llamada generación más formada, aniquilada por dos crisis, sale al extranjero a por nuevas oportunidades laborales, mientras los jóvenes menos cualificados ven cómo la pandemia ha destruido muchos empleos a los que se accedía de forma fácil, sin necesidad de formación. Sobre todo, en el sector servicios. Paralelamente, el coronavirus ha provocado más cambios en el mercado laboral, favoreciendo el impulso de las nuevas tecnologías, donde el déficit de talento deja escapar más de 300 millones de euros en actividad y más de 3.500 empleos anuales, reco-

ge el documento *Empleabilidad y Talento Digital 2020*, elaborado por la Fundación Vass y la Universidad Autónoma de Madrid.

Elaborado con la participación de expertos de 46 compañías e instituciones del sector TIC y de cerca de mil estudiantes de últimos cursos de ingenierías de telecomunicaciones e informática pertenecientes a 21 universidades, del citado estudio se desprende una clara conclusión: el hecho de no poder contratar implica perder oportunidades de crear em-

pleo y de negocio, lo que acaba afectando a la economía nacional. Más, cuando el peso de la economía digital, siendo ya importante, tenderá a ascender cada vez más.

Hoy, España ocupa una posición rezagada en el contexto europeo en el ámbito de las TIC, aunque crece en valor añadido y empleo por encima de la media comunitaria y es el lugar donde más ha aumentado la base de empresas que contratan especialistas. «Atraer y comprometer al mejor talento digital será uno de

los principales retos a los que se enfrenten los equipos de gestión de personas de las organizaciones. Para contar con el máximo compromiso de este tipo de perfiles se requiere un marco de procesos de recursos humanos definido, donde los beneficios sociales tengan un peso importante», opina Juan Antonio Fernández, director de Programas en Sargardoy Business & Law School.

Las organizaciones soportan las consecuencias económicas de la pandemia y la respuesta generaliza-