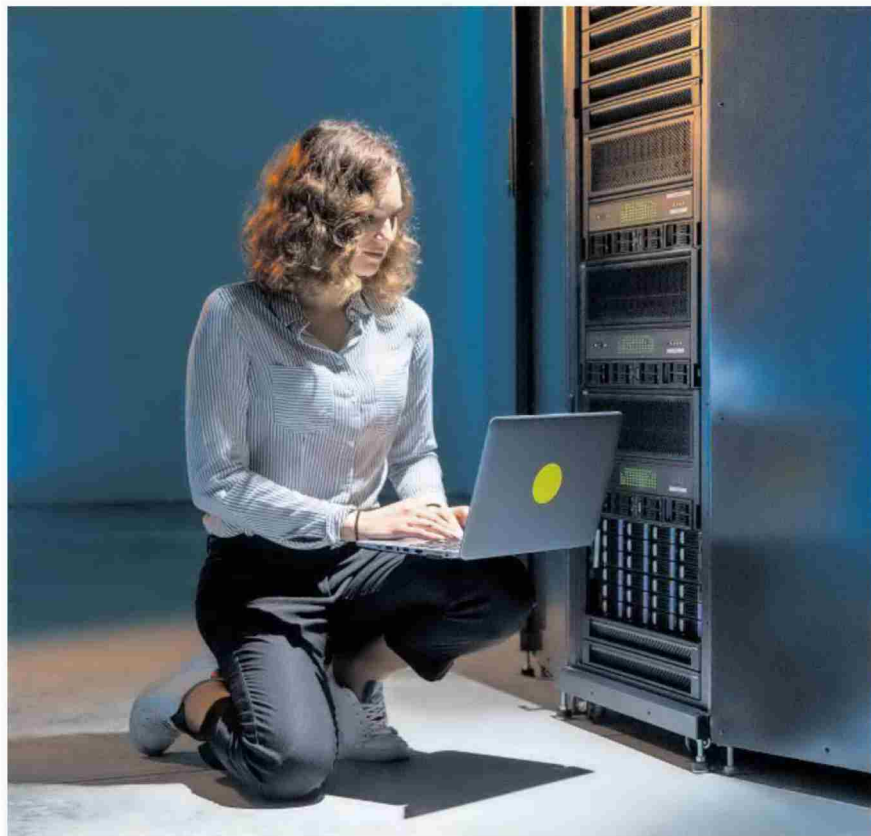


# Las empresas se rifan a los ingenieros

La alta demanda de técnicos de perfiles relacionados con la tecnología y la informática causa escasez de profesionales. La competencia ha disparado los sueldos de estos empleados



Los ingenieros españoles tienen gran prestigio entre las tecnológicas estadounidenses. GETTY IMAGES

POR NACHO SÁNCHEZ

Vodafone anunció hace unas semanas que busca 600 ingenieros informáticos para su centro europeo de I+D en Málaga, ciudad en la que Google ya busca nuevos empleados. PepsiCo incorporará 400 personas hasta 2024 en Barcelona. Carto ofrece vacantes en Sevilla. Basf, que ha contratado a 300 profesionales en los últimos tres años en Madrid, afirma que seguirá creciendo. Las grandes compañías se han lanzado a la búsqueda del talento tecnológico en España. Su demanda se suma a la de *start-ups*, pymes y sectores tradicionales como la banca en plena digitalización. La voracidad ha generado una escasez sin precedentes. “Hay un follón tremendo con los trabajadores: se

los quitan unas empresas a otras”, asegura un preocupado y sorprendido Felipe Romera, director del Málaga Tech Park, donde buena parte de las 21.000 personas que trabajan tienen perfil tecnológico. La situación se repite en Valencia, Sevilla, Madrid, Bilbao o Barcelona. A corto plazo, seguirá. Amazon, Apple, Nestlé, Qonto o Novartis buscan ampliar sus plantillas en la península Ibérica.

La llegada de las tecnológicas a España no ha sido casualidad. Los profesionales nacionales poseen gran cartel internacionalmente y las empresas se han ido asentando aquí atraídas por ese talento. Lo consideran competitivo. Es decir, alto conocimiento y rendimiento frente a un bajo coste. Un ingeniero informático con cuatro años de experiencia cobra unos 40.000 euros brutos anuales, según las empresas consulta-

“El follón es tremendo. Unas compañías quitan los trabajadores a otras”, dice Felipe Romera

Se les ofrece de todo: teletrabajo, tiempo libre, jerarquías claras o proyectos ambiciosos

das. La combinación ha ejercido de efecto llamada e impulsado la demanda cualificada. Los sectores más necesitados son inteligencia artificial, robótica, *big data*, ciberseguridad, realidad virtual y aumentada o *cloud*, según explica el sector y confirma el *Informe de Empleos Emergentes* de LinkedIn. También influyen la digitalización de sectores tradicionales como bancos, seguros o inmobiliarias y las necesidades de miles de pymes. “Los ingenieros lo saben y tienen la sartén por el mango. Los salarios están disparados”, asegura por videollamada Félix Ruiz, director ejecutivo de Playtomic. Quien quiere a los mejores, debe pagarlos.

Patrick Goett es el máximo responsable del *hub* digital que Basf tiene en Madrid. “Vinimos en 2019 porque aquí había más profesionales disponibles. Fue un factor diferencial”, explica en un estupendo español. La multinacional alemana ha fichado a 300 personas en los últimos tres años. La mayoría son locales “porque están muy preparados”, aunque el 20% procede del extranjero. La compañía ha aprendido que si quieren a los mejores, deben ir a por ellos. “En Alemania esperamos a que los candidatos apliquen a las ofertas de trabajo, aquí la iniciativa es nuestra”, asegura. Su equipo se prepara para la entrevista de trabajo más que el posible futuro empleado. Buscan alinear argumentos para convencerlos. Lo hacen con teletrabajo, salarios competitivos, posibilidades para el tiempo libre, jerarquías claras y proyectos ambiciosos. No es fácil, pero cuando lo consiguen, nace un segundo problema: retenerlo. Una dificultad añadida cuando entran en el juego las grandes

firmas estadounidenses, capaces de viajar a cualquier rincón del mundo para contratar.

Para evitar la carestía de especialistas actual, Google comenzó a labrar su terreno hace una década. Tras adquirir la malagueña VirusTotal, su equipo, liderado por Bernardo Quintero, promovió la formación en su sector, la ciberseguridad. Entre sus iniciativas destaca el impulso —junto a la Universidad de Málaga— de un título de experto universitario en Ingeniería Inversa e Inteligencia Malware. Con 30 participantes cada año, va ya por su cuarta edición. “Hemos formado nuestros perfiles y ahora no tenemos esa problemática”, afirma Quintero, que también promueve la presencia femenina en el sector. Las empresas miran a las universidades: en España hay un centenar de escuelas y facultades con

titulaciones relacionadas con la informática, 25 de ellas privadas. De sus aulas sale una media de 23.000 egresados anuales, insuficientes para satisfacer al mercado. El curso pasado se ofertaron 9.781 plazas, a las que concursaron como primera opción 16.022 estudiantes, según los datos del Ministerio de Universidades. Es decir, más de 6.000 aspirantes quedarán fuera. Desde el curso 2015-2016, hasta 82.622 alumnos optaron a 55.591 plazas. Más de 27.000 debieron desistir de sus estudios tecnológicos. Según el Instituto Nacional de Estadística, la tasa de paro en Informática está entre las cinco más bajas de los estudios universitarios, apenas es del 3,8%.

## Flexibilidad y rapidez

Las empresas piden más espacios de formación —como FP— y solicitan a las universidades más flexibilidad y rapidez de adaptación. “La formación reglada y no reglada debe estar cerca de la demanda. Y reorientar sus estudios a las especialidades STEM [ciencias, tecnología, ingenierías y matemáticas]. Si se hace bien, España será un país muy relevante como referente tecnológico. Es una oportunidad que no se debe dejar escapar”, señala Miquel Martín, director ejecutivo de Tech Barcelona, asociación privada que busca promover *start-ups* y atraer talento exterior a la capital catalana. La disponibilidad de talento es, en cualquier gran ciudad, imprescindible para su futuro. “La universidad tiene ahí un papel muy importante. Por eso la oferta formativa va a crecer. Y debe hacerlo de manera ordenada y planificada”, apunta Rafael Ventura, vicerrector de Innovación Social y Emprendimiento de la Universidad de Málaga.

Vodafone sabe que encontrar 600 ingenieros en la capital malagueña —su director territorial, Rafael Alcáide, pretende que el 80% sean locales— será un desafío. Igual que para PepsiCo y las 400 personas con las que quiere contar en su *hub* digital de Barcelona, donde Ocado cuenta ya con 200 trabajadores y Nestlé acumula 600. Las ciudades, conscientes de los beneficios para sus economías de tener cerca a estas compañías, quieren ayudarlas a encontrar los perfiles que buscan. Venden lo mejor que pueden sus virtudes para atraer a los trabajadores que, a su vez, captarán a las empresas. Y viceversa. Para convencer a unos y otros destacan sus comunicaciones, sus opciones de ocio o la disponibilidad de oficinas. Saben que la vida más allá del trabajo es fundamental para los trabajadores de la economía digital. Los municipios han comenzado una competición en la que Madrid destaca por su capitalidad, Barcelona por su trayectoria y ambiente cosmopolita, Sevilla por su pujanza económica y su Parque Científico y Tecnológico en Cartuja, Málaga por su calidad de vida, oferta cultural y dinamismo. En todas hay decenas de ofertas de trabajo. Su desafío común es formar, atraer y retener a profesionales. Si los encuentran.