

La consultora especialista en soluciones digitales VASS y la Universidad Autónoma de Madrid alertan de que España tiene un severo déficit de talento digital, tanto cualitativo como cuantitativo , lo que pone en riesgo el papel de este país en un escenario mundial que se está construyendo alrededor de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Esta es una de las principales conclusiones del estudio ‘Empleabilidad y Talento Digital 2018’ en el que han participado 45 empresas e instituciones relevantes, 14 universidades de todo el país y casi 1.000 estudiantes de 19 provincias distintas. Se trata del primer índice elaborado en España con el objetivo, por un lado, de establecer unos parámetros que permitan medir el talento digital de los nuevos graduados informáticos y, por otro, de poner en cifras el ‘gap’ existente entre lo que el mundo empresarial demanda y los perfiles TIC que salen, año a año, de nuestras universidades.

Uno de los datos más llamativs que revela que existe un déficit de talento digital es que mientras en España el número de empresas que se dedican a la programación, consultoría y otros servicios relacionados con las TIC ha crecido un 57% en la última década, el número de egresados de Informática de las distintas universidades se ha reducido un 44%.

Si se tiene en cuenta el número total de compañías de todos los sectores (no sólo TIC) que necesitan actualmente perfiles informáticos, tendríamos un universo de 28.500 entidades empleadoras, lo que supone una cifra superior a los 25.700 nuevos recién titulados que, cada año, terminan sus estudios tanto de las universidades españolas como de los ciclos de Formación Profesional. Es decir, que existe prácticamente una empresa por persona con formación reglada en Informática o, lo que es lo mismo, casi seis compitiendo por cada joven graduado universitario (que son, en un 88%, hombres).

Pero el problema del déficit de talento digital no es sólo de falta de personas. Este Índice de Empleabilidad y Talento Digital de VASS y la UAM también pone de manifiesto que existe un reto común ante la existencia de una significativa brecha de competencias, tanto técnicas (responsables del “talento” que el mercado busca en un 60,1%, según los expertos) como

conductuales y motivacionales (el talento dependería de ellas en un significativo 39,9%).

Así, si el nivel de talento que buscan las empresas para estos perfiles de jóvenes informáticos fuese de 100 puntos, existe actualmente un 'gap' equivalente a 40,3 puntos. Esto indica, por un lado, que en la universidad se están cultivando competencias a las que las empresas no consiguen extraerle toda su utilidad y, por otra, que las compañías se ven abocadas a costosos procesos de recualificación para los recién contratados, que pueden no estar aprovechando habilidades y conocimientos que ya poseen.

En concreto, en el ámbito de las hard skills, las empresas sólo perciben un nivel suficiente en 7 de las 19 categorías de conocimientos técnicos que este estudio ha establecido como constitutivos del talento y garantes de la empleabilidad, con una nota media de 5,7 sobre 10. En este punto, donde las empresas encuentran un mejor nivel de preparación de sus trabajadores más jóvenes es en la administración de sistemas LAN-WAN, seguido de la maquetación y diseño de páginas web, la programación en entornos web (tipos JAVA, Javascript, HTML, PHP) y el diseño e implementación de Bases de Datos (My SQL, ORACLE o SQL Server). Por contra, las carencias más significativas desde el punto de vista de la empresa son los conocimientos de programación avalados con una certificación, la gestión de la seguridad o el cada vez más relevante ámbito del Big Data.

Respecto a las soft skills o las competencias conductuales, el resultado es más positivo, ya que los recién egresados reciben una puntuación media de 6,33 sobre 10. La capacidad para trabajar en equipo, la flexibilidad para adaptarse a cambios y nuevas situaciones y el expediente académico (con una media de 7,2 sobre 10) son los aspectos más valorados por las empresas. Por el contrario, la flexibilidad salarial y geográfica son las pautas motivacionales que las empresas echan principalmente de menos en los jóvenes

La asimetría profesional y el difícil aterrizaje en el mundo de la empresa

El estudio 'Empleabilidad y Talento Digital 2018' también ha querido hacer un análisis sobre cómo se enfrentan los jóvenes a ese necesario proceso de reciclaje antes mencionado, así como conocer la dificultad a la que se puedan enfrentar en ese camino en función de lo

distantes que sean sus perspectivas de arranque.

Toca plantearse cómo corregir esta situación y que deje de haber un déficit de talento digital

Si el nivel “cero” equivaliese a una sintonía total de pareceres entre empresa y jóvenes informáticos y 100 a la asimetría máxima en la percepción de la realidad entre ambos actores, el índice promedio del ‘gap’ de asimetría profesional en España es de 31,2 puntos.

En este apartado, cabe destacar las diferencias de percepción que tienen los jóvenes sobre su nivel competencial y la valoración que del mismo hacen las empresas. En el ámbito de las hard skills, por ejemplo, llama la atención que los jóvenes informáticos se autoevalúan de forma más severa a como lo hacen las compañías, mientras que se otorgan un mayor grado de talento en habilidades conductuales de lo que las empresas perciben.

¿Cómo afrontar este déficit de talento?

Frente a estos datos, toca plantearse cómo corregir esta situación y que deje de haber un déficit de talento digital. Sobre todo, como explica Antonio Rueda, director de VASS Research, responsable del barómetro mensual TIC Monitor de VASS y profesor de Estructura Económica de la UAM, “porque este peligroso déficit compromete el futuro de la economía española, que puede perder una verdadera oportunidad de país”.

“Nuestras carreras universitarias son exigentes y nuestras empresas muy audaces. Se trata de lubricar unos puntos de fricción muy localizados. Pero este reto no debería sólo implicar a universidades y empresas, sino también al conjunto de las Administraciones Públicas, porque

si no se toman las medidas adecuadas, el tren puede perderse, y, la economía digital, que premia colosalmente a los líderes, es despiadada e impertinente con los rezagados", alerta Rueda.

En su opinión, se hace necesario "intensificar la colaboración entre universidades y empresas porque, aunque los jóvenes informáticos encuentren fácilmente trabajo, se puede optimizar su trayectoria y potencialidad profesional y, con ello, ayudar también al tejido productivo". Y todo ello, añade el director de VASS Research, "sin perjuicio de que haya que facilitar la llegada a nuestro país de jóvenes extranjeros para convertir a España en el hub de talento tecnológico de Europa, tal y como ambiciona Canadá, en su ámbito geográfico, con su Global Skills Strategy". "Pero, para ello, resulta indispensable ordenar las capacidades internas. Si perdemos ese tren, España puede quedar irreversiblemente rezagada", sentencia Rueda.

Fuente: https://www.revistabyte.es