



Brecha creciente en el talento tecnológico: España necesita cubrir más de 4.000 puestos en IA y datos

Líderes de recursos humanos han destacado en DES2025 el cambio de paradigma del mercado laboral, caracterizado por la falta de profesionales digitales y la prioridad de crear entornos de trabajo más atractivos

Expertos de la Universidad de Málaga y de la Complutense de Madrid han abogado por usar la inteligencia artificial para conectar las empresas con el sector educativo y por implementarla de manera ética

Madrid, 27 de junio de 2025. – La adopción de la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes en el mundo de los negocios afronta un desafío clave: la necesidad de contar con profesionales cualificados. *“Hay más de 4.000 posiciones de IA y datos sin cubrir. Esperamos que para este año se haya ocupado un 15% más”*. Así de contundente se ha mostrado **Lucía Flecha**, Digital Transformation and CIO Office Director en Ferrovial, durante su intervención en [DES – Digital Enterprise Show 2025](#), el mayor evento en Europa sobre tecnologías exponenciales e IA celebrado en Málaga, que ha analizado el estado del talento digital en España.

Flecha ha compartido los retos de contar con plantillas preparadas en un mercado que cambia a un ritmo frenético. Entre ellos, ha citado el acceso de los empleados a un mercado global, y una rotación media de dos años y medio, lo que muestra inestabilidad y pérdida de conocimiento. A su juicio, *“la mayor brecha se encuentra en los perfiles ‘computer vision’, mientras que los que están relacionados con ‘governance’ se irán cubriendo mejor. En IA estamos dentro del desafío del buen gobierno, y estos especialistas todavía no abundan”*, ha expuesto. Asimismo, la directiva ha avisado de que todos los trabajadores tendrán que mejorar sus competencias para adaptarse al nuevo paradigma de la IA generativa, que ha abierto la puerta a los agentes virtuales. *“Estos agentes, que podrá crear el empleado, van a requerir una formación y un control adecuado. Están empezando a llegar, y debemos aprender a gobernarles”*.

En referencia al desarrollo del talento, **Rosa Montero**, Human Business Partner Digital en Airbus, ha destacado el compromiso de fomentar lazos en los equipos. *“En la compañía existen cuatro generaciones que están conviviendo, y el intercambio entre senior y junior es trascendental”*, ha reflexionado. En cuanto al déficit de profesionales formados y la mayor colaboración público-privada, Montero se ha mostrado en línea con Flecha y ha considerado que *“el binomio empresa - entidad educativa tiene que ser esencial, básico, y constante, incorporando a los perfiles, y estableciendo proyectos de trabajo conjuntos. Debe existir un diálogo continuo”*.

El papel de las universidades: integración de la IA con enfoque humanista

Representantes de distintos centros académicos se han reunido en DES2025 con el propósito de explorar el liderazgo que está alcanzando la tecnología en el ámbito formativo, así como para poner en valor la incorporación de una visión más humanista. Al respecto, **Francisco García**, catedrático emérito de la Universidad Complutense de Madrid, ha afirmado que la IA *“no es que pueda ayudar a mejorar la transferencia de conocimiento entre empresa y la academia, es que tiene que hacerlo”*. El especialista ha abogado por un diálogo entre compañías, instituciones y universidades. *“La IA nos*

DES es un evento de:

NEBEX T
NEXT BUSINESS EXHIBITIONS



puede ayudar, porque no va a interaccionar, sino a interactuar y a enriquecer perspectivas”.

Por su parte, **Juan Salvador Victoria**, vicedecano de Investigación y Transferencia en la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de Málaga, ha apostado por la multidisciplinariedad como el enfoque necesario para investigar en IA y con la IA. *“Esta tecnología realmente en sí misma no es relevante, sino que nos lleva a reconstruir, reconocer la inteligencia humana”*, ha explicado. El ponente ha propuesto poner en marcha un enfoque transversal, donde más allá de incluir la IA y su manejo en los planes de estudio, *“pondríamos la asignatura de inteligencia humana”*, ha asegurado.

A su vez, **Bella Palomo**, decana de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de Málaga, ha trasladado su inquietud por los riesgos procedentes de un uso inapropiado de las herramientas de aprendizaje automático. *“Los nativos digitales no son inmunes a los peligros derivados de las nuevas tecnologías porque no han tenido una formación especializada en ellos. Nos preocupa que ese gran éxito digital se termine transformado en un fracaso social”*. En este contexto, ha considerado las facultades, empresas y centros escolares importantes para tomar conciencia. *“Estamos creando una herramienta de intercambio automático de datos para poder automatizar la desinformación, pero somos conscientes de que hay margen de error”*, ha precisado.

La evolución de la cultura organizativa

DES2025 ha estudiado igualmente los nuevos modelos de captación y retención de profesionales. *“Nos encontramos ante un cambio de paradigma. Ha evolucionado el proceso, de forma que la compañía no solo quiere cubrir vacantes, sino crear un ecosistema atractivo para los futuros empleados”*, ha indicado **Vanessa Izquierdo**, Directora General de Sagardoy Business & Law School. Algo en lo que ha estado de acuerdo **Elisa López**, consultora experta en identificación y desarrollo de talento, que ha mantenido que *“lo más eficaz en los perfiles tecnológicos es el boca a boca, esa recomendación de alguien que dice que está fenomenal trabajar aquí”*.

Por su parte, **Paloma Arias-Perero**, Senior Director of People & Culture en Four Seasons Hotels and Resorts, ha defendido la interrelación con el empleado futuro manteniendo una red de contacto con escuelas. *“Lo que más atrae es lo que me puede ofrecer la empresa, capacidad de crecimiento, y eso hay que venderlo”*, ha detallado.

Las expertas han considerado clave el cambio de cultura empresarial, en especial en un mercado donde confluyen profesionales que son jóvenes digitales con especialistas seniors. *“Las empresas están dando una vuelta a su modelo organizativo. Hablamos de turista laboral, ya no podemos pretender que alguien se quede para toda la vida, pero tiene que sentirse parte de una estructura. Por ello, la identidad corporativa tiene que estar muy pensada para responder a los intereses de esas generaciones”*, ha puesto de relieve Izquierdo.

López, del mismo modo, ha subrayado la prioridad de atender a las demandas de la generación Z. *“Ellos no quieren ser mandos intermedios. No es que no quieran liderar, es que buscan entornos colaborativos y más adaptables. Nos tenemos que dar cuenta de que en poco tiempo puede haber una crisis en estas posiciones y en los planes de sucesión”*, ha sentenciado.

DES es un evento de:



Sobre DES | Digital Enterprise Show (10-12 junio 2025, FYCMA, Málaga): DES – Digital Enterprise Show es un evento de Nebext – Next Business Exhibitions en colaboración con el Ayuntamiento de Málaga y la Junta de Andalucía. En siete ediciones, se ha convertido en el mayor evento profesional europeo sobre tecnologías exponenciales y uno de los referentes mundiales que ofrece a la alta dirección de las empresas las últimas soluciones y productos para acompañar a las grandes corporaciones, a Pymes y a las Administraciones Públicas europeas hacia la transformación digital. Durante 3 días, combinamos tecnología e innovación con liderazgo digital, soluciones tecnológicas para mejorar la experiencia de cliente y del empleado, optimización de los procesos operacionales y la identificación de nuevos modelos de negocio, servicios y productos de todas las industrias.

DES es un evento de:

NEBEXT
NEXT BUSINESS EXHIBITIONS