



DES-Digital Enterprise Show ha celebrado su sexta edición en Málaga del 14 al 16 de junio

## La falta de talento digital para trabajar en las nuevas profesiones tecnológicas, principal preocupación del sector TIC

**DES2022 analiza la dificultad de adquirir y retener talento en la industria, de la mano de empresas como Amazon Web Services, Banco Santander, Womenalia o la consultora Alexander Hughes**

**En 2021 se quedaron sin cubrir unas 7.000 posiciones relacionadas con el ámbito TIC a causa de la carencia de perfiles competentes**

**Madrid, 23 de junio de 2022.**- Hace una semana que [DES- Digital Enterprise Show 2022](#), el mayor evento tecnológico en Europa después del Mobile World Congress, cerraba sus puertas en Málaga con un total de 14.843 profesionales de todo el mundo que pudieron profundizar en los retos que la transformación digital está generando. Una transformación que, según se ha puesto de relieve en el mismo DES2022, viene de la mano del ecosistema emprendedor y del talento joven, que son los que ya están cubriendo las vacantes que tienen las empresas relacionadas con su proceso digitalización.

Sin embargo, hoy en día no todas las ofertas de trabajo del sector TIC se pueden atender. De hecho, hay estudios que confirman que la demanda de talento en este ámbito creció por encima del 6% entre 2021 y 2022, mientras que el paro no llega al 3%. Una demanda tan alta que provocó que el año pasado se quedaran sin ocupar unas 7.000 posiciones, según el IV informe 'Empleabilidad y Talento Digital 2021', elaborado por la Fundación VASS y la Universidad Autónoma de Madrid.

DES2022 ha ofrecido un espacio a los profesionales tecnológicos para entender cuáles son las causas de esta problemática y cómo puede superarse. La pandemia ha acentuado y acelerado un cambio en los entornos de trabajo que ya se venía gestando y que obliga a los profesionales a adquirir nuevas habilidades. *“Mi mayor dificultad es encontrar a alguien que sepa moverse en un entorno en el que el equipo está esparcido por todo el mundo”* ha afirmado **Juan Diaz-Andreu García**, Client Partner y Head Hunter de la consultora Alexander Hughes Iberia, coincidiendo con **Emilio Nestal Diaz**, Solutions Architecture Manager de Amazon Web Services (AWS), que ha reconocido que *“la mayor parte de los rechazos en AWS se deben a que consideramos que el candidato no va a saber desenvolverse en un entorno exigente y distribuido”*.

Díaz Andreu ha resumido las cualidades que deben reunir los candidatos actualmente: *“los conocimientos y capacitaciones en gestión del dato son fundamentales. Además, deben ser perfiles flexibles, que sepan trabajar en organizaciones complejas, con equipos liderados por varias personas, que trabajan en diferentes proyectos paralelamente y remotos”*. El experimentado Head Hunter ha animado además a los jóvenes a *“trabajar en el extranjero, salir de la zona de confort, acceder a organizaciones grandes donde suele haber gente muy brillante, y crear una red de relaciones y contactos a lo largo de la carrera profesional”*. Mientras que desde Womenalia, la Managing Director, **Lula Ballarino**, ha recomendado *“autoconfianza”* para aplicar a empleos en los que no se cumplen todos los requisitos, porque *“los reclutadores de*

*recursos humanos no esperan que cumplas con todos los puntos que se detallan en una oferta”.*

### **Retener talento VS la tendencia del talento líquido**

Muy vinculado a la empleabilidad están los asuntos de cómo generar talento, cómo atraerlo y cómo retenerlo, que son las tres grandes ocupaciones en las que las empresas están prestando especial atención. En este sentido, **Ballarino** ha alentado a las empresas a cambiar la orientación de *“la retención del talento”* a la *“fidelización del talento, la manera en la que tener al talento contento y hacer marca empleadora”*.

**Raúl Gonzalez Martin**, Director Unidad Desarrollo Profesional de ESIC, ha puesto el foco en la necesidad de un cambio en cómo vemos la relación entre empresas y empleados. *“A veces las empresas confunden compromiso con talento compartido”*, ha apuntado, algo que han secundado más expertos los cuales han expuesto que actualmente el talento es líquido, es decir no se puede retener, por lo que las corporaciones tienen que aprender a gestionar los compromisos temporales.

En este cambio en las relaciones entre empresas y profesionales, los procesos de selección deben poner atención a *“las causas y opinión de los candidatos que no aceptan una oferta”*, según ha indicado **Fran Canales**, Director Corporativo de Talent Acquisition de Banco Santander. *“No solo hay que entender por qué un profesional se dejó enamorar por otra compañía; sino que también debemos asegurarnos de que, cuando se van de la empresa, lo hacen con cariño”*, ha agregado Ballarino.

### **Diversidad e inclusión para hacer llegar la digitalización a toda la comunidad**

Ampliar la digitalización a todas las casuísticas y usar la tecnología sin generar brechas son otros de los desafíos muy vinculados al talento en los que tiene que trabajar la industria TIC. Así, la diversidad de género en las plantillas y la inclusión ‘by design’ (es decir, el desarrollo de productos o servicios para que los puedan utilizar el mayor número de personas) devienen fundamentales si queremos *“crear espacios donde las personas importen”* en palabras de **Lisa Mae Brunson**, creadora de Wonder Women Tech, una de las mayores redes que conecta a profesionales, empresas, gobiernos y centros de formación para entender cómo nos conectamos y creamos oportunidades para crecer.

*“Podemos contratar a más mujeres o más trabajadores con distintos tonos de piel, pero aun así habrá retos que no estemos atendiendo. Necesitamos construir un entorno en el que demos voz a las personas y les hagamos sentir que están donde pertenecen”* ha apuntado la experta.

Por su parte, **Jesús Hernandez Galán**, Accessibility and Innovation Director de la Fundación ONCE, ha abordado el asunto de la accesibilidad tecnológica. *“La accesibilidad tiene que ver con la diversidad humana, no con las capacidades o discapacidades de cada persona”* ha apuntado durante su intervención en DES2022. Alrededor de 100 millones de personas, el 15% de la población mundial, tienen algún tipo de discapacidad y muchas de ellas tienen barreras para utilizar tecnologías y aplicaciones debido *“a un mal diseño”* ha denunciado Hernández Galán, que ha explicado que tecnologías como el reconocimiento facial *“no tienen en cuenta a personas que tienen una cara diferente”*.