

Cuatro maneras de encontrar al perfil tecnológico más buscado

Los programadores, los analistas de datos y los expertos en ciberseguridad e Inteligencia Artificial se postulan como las profesiones más demandadas en estos momentos. Las empresas se afanan en buscar a estos perfiles debajo de las piedras... o en reciclar a sus propios trabajadores con estas destrezas.

Carlos Bueno. Fotos: iStock / eE

Seis de cada diez trabajadores van a necesitar algún tipo de reciclaje o formación de aquí al año 2027. Entre otros motivos, porque el 44% de las destrezas o habilidades de los profesionales que ahora están en activo se verán afectadas en los próximos cinco años. Son datos del informe *Future of the Jobs 2023* del World Economic Forum.

También concluyen en este estudio que la máxima prioridad para la formación de habilidades en los próximos tres años va a ser el pensamiento analítico,

que representará, en promedio, el 10% de las iniciativas de formación. El pensamiento creativo ocupa la segunda prioridad para el desarrollo de la fuerza laboral, que protagonizará el 8% de las iniciativas de mejora de habilidades. En tercer lugar de prioridades de formación, encontramos la capacitación de los trabajadores para utilizar la Inteligencia Artificial y los *big data*. Esto dice mucho sobre la necesidad de seguir fomentando habilidades transversales, que ayudan a encontrar soluciones a los problemas, vengan de donde vengan.

Los empresarios quieren centrarse en desarrollar las habilidades de liderazgo e influencia social de los trabajadores (40% de las empresas); resiliencia, flexibilidad y agilidad (32%); y curiosidad y aprendizaje permanente (30%). Dos tercios de las empresas esperan ver un retorno de la inversión en capacitación profesional dentro del año posterior a la inversión, ya sea en forma de una mayor movilidad entre roles, una mayor satisfacción de los trabajadores o una mayor productividad de los trabajadores.

Otro tema espinoso cuando hablamos del trabajo del futuro es sobre la falta de profesionales disponibles con estos perfiles. El World Economic Forum detecta en las empresas confianza en el desarrollo de su fuerza laboral existente, pero son menos optimistas sobre las perspectivas de disponibilidad de talento en los próximos cinco años. Para resolver esa brecha, el 48% de las empresas identifica la mejora de los procesos de progresión y promoción del talento como una práctica empresarial clave que puede aumentar la disponibilidad de talento para su organización, por delante de ofrecer salarios más altos, que sigue aplicando el 36% de las compañías. En conclusión, si no lo encuentra fuera, igual hay que plantearse formar al personal en plantilla.

Sobre las profesiones más demandadas en estos momentos, desde BTS, consultora especializada en

Fomentar el pensamiento analítico y el creativo son las dos prioridades principales

recursos humanos, destacan a la ciberseguridad como primer campo porque "de la robustez y fiabilidad de sus sistemas depende en gran medida la viabilidad de la compañía, así como la confianza de sus *stakeholders*". Así lo explica Aleix Palau, vicepresidente de BTS y fundador de Netmind. "Por otro lado, los perfiles relacionados con el análisis, tratamiento y explotación de los datos, como los *Data Analyst* o analistas de datos, y *Data Sciences* o científicos de datos, se mantienen también entre las prioridades de muchas empresas. Contar con la posibilidad de obtener ventajas competitivas de los datos de la compañía es una de las capacidades más diferenciales en muchos sectores", añade. En tercer lugar, destaca cómo no, todo lo relacionado con la Inteligencia Artificial (IA) para la creación de aplicaciones y programas *ad hoc*, que permitan su integración en el día a día de las compañías.

Desde ODILLO, empresa tecnológica especializada en formar a esos nuevos perfiles, nos señalan que ahora mismo "los ingenieros de desarrollo *Full Stack* están muy solicitados por su capacidad para manejar tanto el *front-end* como el *back-end*, lo que implica un domi-



Aleix Palau, vicepresidente de BTS, consultora especializada en recursos humanos. eE

nio de tecnologías como JavaScript, con *frameworks* como React y Angular, así como Node.js para el lado del servidor y Java". Así lo especifica Alberto Abel, jefe de desarrollo de negocio en ODILLO. No se olvida tampoco de lo relacionado con la computación en la nube (el famoso *Cloud Computing*), donde los *Cloud Engineers* son esenciales, especialmente aquellos con una sólida comprensión de plataformas como AWS". Y coincide con Aleix Palau en la importancia de los perfiles en ciberseguridad y *Data Science*.

Para Sergio Rodríguez de Guzmán, CTO y socio de PUE, consultora especializada en formación y certificación de profesionales del mundo del dato, en el último año se ha detectado un aumento del 46% en la certificación de todo tipo de perfiles del sector del dato. "Concretamente, hay un especial interés en el caso de los desarrolladores y los administradores de *Big Data*. Asimismo, otros puestos altamente demandados son los Arquitectos *Cloud* de las principales nubes públicas, con diferentes ramificaciones de especialización, como seguridad, ingeniería de datos, *DevOps*, *MLOps* y *Data Science* que se enfocan cada vez más en la parte Inteligencia Artificial", nos explica.



Alberto Abel, jefe de desarrollo de negocio de ODILO y Sergio Rodríguez de Guzmán, CTO de PUE. eE

Estos perfiles “a menudo incluyen grados en Ingeniería Informática o Telecomunicaciones, pero la parte práctica juega un papel fundamental. Ahí fuera hay gente brillante que no tiene estudios superiores, pero que lideran proyectos *open source* utilizados por cientos de miles de personas”, explica el portavoz de ODILO. Admite a *elEconomista.es* que las aportaciones que estos profesionales hacen a través de comunidades tecnológicas como la CNCF (*Cloud Native Computing Foundation*) son muchas veces el filtro entre elegir a una u otra persona para un puesto. “Son profesionales autodidactas que han demostrado su habilidad, tienen un portfolio de proyectos sólido y además son capaces de demostrar un compromiso e incluso gozan de un reconocimiento por su participación en proyectos reales con un impacto real”, añade Alberto Abel.

Vía certificación interna

Desde la consultora BTS, su vicepresidente nos señala otro posible camino: las certificaciones internas. “Son una herramienta muy poderosa para escalar y homogenizar los modelos de capacitación y desarrollo dentro las organizaciones. En concreto, en el sector IT, las certificaciones siempre han sido muy reconocidas, ya que no solo demuestran los conocimientos teóricos a nivel profesional, sino que muchas de ellas requieren demostrar la capacidad de ponerlos en práctica en el ejercicio de un rol”, explica Aleix Palau.

Le preguntamos si tienen capacidad las empresas para formar a sus propios trabajadores en estos perfiles. “La formación y el aprendizaje continuo de-

El valor real de cada dato

Entre los perfiles tecnológicos más buscados, lleva varios años sonando fuerte, ya consolidado en ese ranking, los de analista de datos y científico de datos. Como señala Sergio Rodríguez de Guzmán, CTO y socio de PUE, “los datos siguen siendo los grandes protagonistas de la transformación digital de cualquier empresa líder y el principal catalizador de su expansión”. Añade este consultor especializado en formación que esa tendencia no solo tiene lugar en la empresa privada, donde el 65% de las organizaciones españolas considera el tratamiento de los datos como una parte esencial de su estrategia. La Administración Pública también participa de esto. Según un estudio reciente que han llevado a cabo con Adjudicaciones TIC y Cloudera, un 35% de los organismos públicos dispone de un sistema de gestión y análisis de datos masivos, mientras que un 39% asegura que implementará un programa de transformación del gobierno del dato en el corto plazo.

Le preguntamos si están sabiendo de verdad las compañías aprovechar toda la información que captan. “El gran rompec-

bezas que deben afrontar las empresas es saber cómo optimizar la inversión para obtener valor de sus datos. Ya no se trata de automatizar por automatizar, ni de migrar por migrar, sino de saber qué es lo que más conviene en la búsqueda de la eficiencia de los procesos y encontrar un valor diferencial durante esta transformación. Atrás queda la época en la que subirse al tren de la explotación del dato representaba una respuesta innovadora al reto de la transformación digital”, explica.

Para optimizar esas inversiones, recomienda primero realizar una auditoría previa para saber en qué situación está la compañía y qué componentes, proyectos y procesos son interesantes para la nube y cuáles en infraestructuras locales. En este punto, recuerda que es clave garantizar que la empresa sigue siendo la única propietaria de sus datos y proyectos. “Una vez hecho, se debe afrontar el triple desafío que supone mejorar el gobierno del dato, evolucionar hacia un modelo organizativo más ágil basado en los dominios de datos y efectuar una optimización de las arquitecturas”, concluye el CTO de PUE.



El 65% de las empresas españolas consideran crucial el uso de los datos en su estrategia. iStock

bería ser una de las piezas fundamentales de cualquier estrategia organizacional. Las organizaciones deben diseñar programas que no solo aborden las habilidades técnicas requeridas, sino que también se alineen con la cultura y los objetivos estratégicos de la empresa". El reto para BTS radica en diseñar programas de capacitación técnica personalizados y de formación continua, que se adapten a las necesidades específicas de cada organización.

Aprendizaje Automático Ilimitado

Otra de las piezas que puede encajar en este puzle es lo que en ODILO llaman plataforma de *Aprendizaje Automático Ilimitado*. Explican sus responsables que el reto que atraviesa la educación actual pasa por comprender que no existe un único modelo formativo, sino que cada persona aprende de una forma diferente en función de sus necesidades, motivaciones y capacidades. Por este motivo, decidieron ofrecer experiencias formativas adaptadas a cada uno de los diferentes estilos de aprendizaje. "Los Ecosistemas de Aprendizaje Ilimitado son un nuevo paradigma formativo que permite a toda organización

crear entornos formativos a medida de sus necesidades y sus usuarios, con acceso a cuatro millones de recursos multiformato (entre *e-books*, audiolibros, cursos, *podcasts*, prensa, etc.) de más de 7.000 proveedores".

Según explica su promotor, Alberto Abel, "estos Ecosistemas hacen uso de tecnología de Inteligencia Artificial para adaptarse a los usuarios, brindándoles la posibilidad de consumir contenido desde cualquier dispositivo, en cualquier formato, y sin restricciones. Además, las instituciones pueden crear y personalizar sus propias experiencias y programas de aprendizaje, y poner a un clic de distancia los mejores contenidos educativos entre millones de opciones para ajustarse a las preferencias de cada usuario". Añade que también diseñan programas a la carta y que se trata de preparar a cada tipo de persona con independencia de si cursa estudios en colegios e institutos, centros universitarios y de Formación Profesional, o si continúa ampliando su formación en el puesto de trabajo para mejorar su empleabilidad y obtener éxito profesional.

El valor de la FP

Cada vez que escribimos sobre los retos de la formación, sale a relucir el papel crucial que en estos

El 60% de los trabajadores necesitará formación de aquí al año 2027

momentos está jugando la Formación Profesional, tan denostada durante mucho tiempo. "La FP se articula como la formación que comprende mejor este enfoque práctico y experiencial del aprendizaje. Constituye, por tanto, una manera de abordar la formación que resulta de gran utilidad para todo lo que tiene que ver con competencias digitales", destaca Abel. Reconoce este experto que la FP es el tipo de formación que responde más rápidamente a la vertiginosa velocidad con la que surgen nuevos avances tecnológicos y oficios y profesiones que derivan directamente de estas innovaciones. "En este sentido, la Formación Profesional cuenta con una alta capacidad de diseñar programas de estudios que abarcan las competencias y habilidades que requieren estos nuevos perfiles", justifica. Otro punto a favor de esta enseñanza son los acuerdos de las escuelas con firmas tecnológicas.

Ya sea a través de las certificaciones, de las plataformas de aprendizaje automático ilimitado, de la formación continua o de los acuerdos con las escuelas de Formación Profesional, las empresas con necesidad de incorporar perfiles tecnológicos pueden explorar estas diferentes vías para cubrir esos vacíos y así seguir creciendo.