



Índice de
Talento Digital
2019

Empleabilidad y talento digital

Resumen Ejecutivo
de Conclusiones





Índice de
Talento Digital
2019

Empleabilidad y talento digital

Resumen Ejecutivo
de Conclusiones

© Universidad Autónoma de Madrid
© VASS Consultoría de Sistemas, S.L.

Autores:

Antonio Rueda
Juan José Méndez
Pablo Trinidad

Diseño y maquetación:

Trotsky Vargas "Gass"

Preimpresión e impresión:

Reprografía Digital y Servicios CEMA S.L.

Agradecimientos:

Nuestro agradecimiento particular, por su colaboración institucional (y personal) a todo el personal de las universidades que constan en la relación del documento, así como a los estudiantes; y, reconocer, igualmente, la implicación e interés de las personas, empresas e instituciones que han participado en el estudio, brindando de manera desinteresada su análisis y parecer. Las cuales constan en la relación de la parte final del documento y que han acabado componiendo nuestro panel de directivos y profesionales.

Todos los análisis realizados en este estudio son propiedad intelectual de VASS, dentro del convenio entre VASS y la Fundación de la Universidad Autónoma de MADRID; permitiéndose su difusión a los profesionales que han participado, al colectivo universitario y también, en abierto, a la sociedad, a través de todos los canales que se consideren (internet, formatos .pdf, o Word , etc.). Se autoriza asimismo su redifusión por terceros mencionando la fuente, en su versión completa o de manera resumida, como nota de prensa o comunicación ejecutiva.

Los datos utilizados como base del estudio han sido procesados con la debida confidencialidad estadística, proceden de encuestas/ entrevistas, y respetan la normativa de protección de datos vigente.

ÍNDICE

1. La transformación digital necesita especialistas	3
2. El talento digital técnico	4
3. Gap de Talento Digital	7
4. Gap de Asimetría Profesional	8
5. Otros puntos de interés y algunas reflexiones finales	10
6. Panel de Expertos y Universidades colaboradoras	14

1

LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL NECESITA ESPECIALISTAS

La transformación digital sigue figurando en la agenda de empresas y administraciones públicas como un factor de desarrollo estratégico. Que a cortísimo plazo se prevea que más del 40% del PIB de la UE estará digitalizado, supone que la inversión en tecnologías TIC seguirá creciendo, a tasas anuales cercanas al 20%.

En ese contexto, la intensidad con que se demandan perfiles técnicos experimentará una evolución ascendente. Ya el 47% de las grandes empresas comunitarias (y el 8% de las PYMEs) reclutaron o intentaron reclutar especialistas TIC en 2019.

La economía española no es ajena a proceso. Al revés: en los últimos 7 años se ha doblado el porcentaje de empresas que buscan de forma activa especialistas TIC, ocupando la segunda posición del ranking europeo como mercado laboral más *dinámico*.

**Esa presión de demanda tropieza con
la escasez de perfiles, sobre todo
los teóricamente más cualificados,
que provienen de estudios universitarios.**



A pesar de que desde el curso 2015/16 el número de matriculados en las ramas informáticas ha crecido un 16,5%, la cifra de 6.224 egresados (2018) es a todas luces insuficiente para cubrir las necesidades empresariales. No es extraño que la mayor parte de las compañías (en porcentajes que llegan a superar el 80%) declaren tener verdaderas dificultades en la incorporación de los profesionales que necesitan.

Solamente en el sector de servicios relacionados con las TIC, el número de empresas ha aumentado un 55% en los últimos 10 años, mientras los egresados de las facultades de informática han visto reducir su número un 32,8%. Abordamos un escenario de *necesidades crecientes frente a recursos menguantes*.

Aunque incluyéramos los ciclos de Formación Profesional en estas ramas (desde la crisis de 2008, en potente auge), el registro de poco más de 25.000 jóvenes que cada año salen al mercado laboral procedentes de la *formación reglada* contrasta con el número de empresas que precisa incorporar estos perfiles, y que en función de la fuente podrían superar las 160.000. Un ratio de 6,5 compañías empleadoras por cada nuevo profesional. El déficit cuantitativo parece evidente.



¿Cómo resolver esta situación? Porque la dimensión del problema desborda la educación universitaria, afectando a otras esferas y etapas educativas. La necesidad de vocaciones STEM, muy mermadas en relación con la Unión Europea, es un hecho ampliamente contrastado y documentado.

En 2018, el Ministerio del ramo propuso incluir en todos los programas de educación y formación profesionales, a todos los niveles (básico, intermedio y avanzado), un conjunto de módulos específicos relacionados con las TIC. Para que estas disciplinas ganen protagonismo en la elección de los jóvenes, deben lo primero conocerse: sólo así pueden ser interiorizadas sus amplias posibilidades y salidas profesionales.

El sentido de la urgencia lo constata la proliferación de iniciativas de formación paralelas/ no regladas, que ofrecen fórmulas de aprendizaje y capacitación rápidas al margen de los itinerarios más tradicionales. Como hemos referido, esa falta de perfiles está restando capacidad potencial a toda la estructura económica, con un negocio cesante que podría rondar los 350 millones de euros anuales solamente en el sector de los servicios digitales.

Por ello, y al margen de otras consideraciones, tampoco está de más plantearnos estrategias globales de atracción de talento digital, como ha hecho Canadá, que en junio de 2017 puso en marcha un programa de facilidades y visados de trabajo - su Global Skills Strategy - que ha propiciado que, entre 2012 y 2017, Toronto crease 82.100 empleos tecnológicos: más que cualquier otra ciudad de EEUU, San Francisco incluida. O países como Holanda, que han recurrido a potentes incentivos fiscales (una rebaja impositiva del 30% durante los primeros cinco años) para ciertos perfiles profesionales.

Estas actuaciones serían un complemento perfecto al fomento de la educación tecnológica y científica; también en las edades tempranas, innovando en metodologías de enseñanza que alivien la sombría apariencia de materias que, explicadas en buena manera, no han de resultar tan áridas.

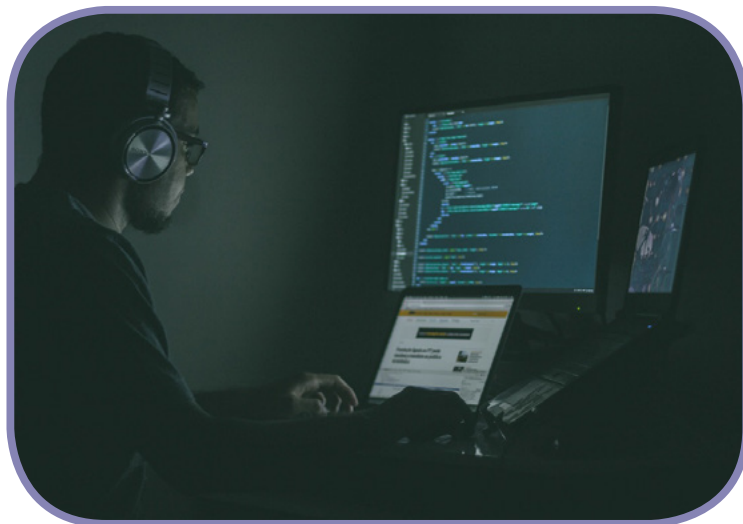
2

EL TALENTO DIGITAL TÉCNICO

Trascendiendo esta realidad cuantitativa, el foco del estudio es la construcción de un Indicador de Talento a través de una serie de competencias, repartidas en dos bloques:

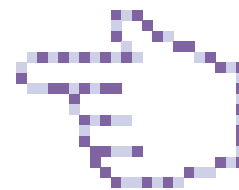
- El primero, un conjunto de conocimientos técnicos que habilitan para desempeñar una actividad profesional. Lo que viene conociéndose como competencias duras, o *hard skills*.
- El segundo, habilidades conductuales, transversales, que permiten a las personas materializar esos conocimientos, y evolucionarlos, en su desempeño profesional diario. Son las denominadas competencias blandas, o *soft skills*.

Tomado este foco, hemos recabado opinión entre un selecto grupo de expertos, pertenecientes a 50 compañías e instituciones significativas, que viven el día a día de la incorporación de jóvenes universitarios a la dinámica empresarial; o lo conocen de cerca. A ellos les hemos pedido, lo primero, que caractericen el “talento”, específicamente orientado a este colectivo: ¿Qué competencias lo conforman?



Como paso previo, pretendimos balancear la importancia de los conocimientos (hard skills) y las conductas (soft skills) cuando se habla de "talento". ¿Qué pesa en este particular indicador de Talento Digital?

En una escala de 0 a 100, las competencias técnicas vuelven a ser para los expertos las más determinantes, y compondrían el talento en un 58,3% (porcentaje ligeramente inferior al 60,1% de nuestro Indicador de 2018), frente las soft skills, que ganan peso hasta ponderar un 41,7 por 100 (39,9% en 2018). Ello viene a enfatizar el papel necesario y complementario de las habilidades conductuales, cuando hablamos de "talento", aun en perfiles profesionales altamente técnicos.



Los espacios competenciales más valorados por el mercado siguen mayoritariamente vinculados a la programación. Los más considerados están relacionados con los desarrollos en Plataformas .NET y/o Java EE, el despliegue y operación de software en la nube (Kubernetes, Docker, IaaS, PaaS, AWS, Azure, Heroku, ...), el desarrollo web front-end (HTML, CSS, Javascript, Typescript, UX/UI, React, Vue.js, Angular, Aurelia,...) y las arquitecturas de microservicios y server-less (REST, Swagger, AWS Lambda, Scrum, XP, FDD, PMBOK, PRINCE2...). Estas 4 categorías han obtenido una puntuación media superior a 8 sobre 10 cuando los expertos se han pronunciado sobre la medida en que forman parte del expertise técnico que el mercado está buscando.

Por el contrario, la importancia que en la edición anterior se concedía al Big Data (desagregado ahora en "ingeniería de datos" y "ciencia de datos") ha caído, quizá desmitificando un espacio que, realmente, puede ser abordado desde otros ámbitos colaterales de conocimiento. Otros aspectos de nicho, como la realidad virtual y aumentada, ceden protagonismo ante espacios de demanda más generales y extendidos.

En lo que se refiere a las soft skills, el talento está más vivamente relacionado con la adaptación flexible al cambio y nuevas situaciones, la capacidad

Cuadro 1
Ranking de ponderaciones en la composición del Talento Digital: Top 10.

Fuente:
Panel de expertos consultados a nivel profesional en empresas/organizaciones participantes.

Relevancia de las Competencias específicas Hard Skills Las diez primeras Top10		Relevancia de las Competencias específicas Soft Skills Las diez primeras Top10	
1	Desarrollos en Plataformas .NET y/o Java EE	1	Adaptación al cambio y nuevas situaciones; flexibilidad
2	Despliegue y operación de software en la nube	2	Capacidad analítica
3	Desarrollo web front-end: HTML, CSS, Javascript, ...	3	Capacidad para la cooperación y el trabajo en equipo
4	Arquitecturas de microservicios y server-less	4	Búsqueda de la excelencia y la mejora continua
5	Desarrollo web Back End (PHP, JSP, ASP, HTML...)	5	Orientación a resultados
6	Diseño e implementación de Bases de Datos:	6	Responsabilidad y sentido del deber; pensamiento crítico
7	Gestión y planificación de proyectos informáticos	7	Orientación al cliente
8	Ciencia de datos: Análisis de grandes volúmenes de información	8	Habilidad en la comunicación oral y escrita
9	Ingeniería de datos: ... plataformas software con volúmenes de información	9	Capacidad de auto-organización
10	Técnicas de testing y desarrollo guiado por pruebas	10	Dominio de idiomas

analítica, la capacidad para la cooperación y el trabajo en equipo, la búsqueda de la excelencia y la mejora continua, la orientación a resultados y la responsabilidad y el sentido del deber.

La foto final del Talento Digital aplicado a profesiones técnicas, entreverando unas y otras, quedaría retratada por las componentes de la tabla siguiente, ordenadas según la puntuación del panel de expertos y expresadas en base 100 (siendo 100 el valor promedio otorgado a la competencia mejor ponderada). Esas competencias constituirían los pilares fundamentales del talento.

Llama la atención el puesto que ocupa la creatividad, al igual que la iniciativa y el dinamismo. Acaso las urgencias y encrucijadas corporativas limitan

Orientación de Competencias del Talento Digital sobre la base del peso relativo obtenido del panel de expertos
(siendo 100 la mayor importancia)

1	Desarrollos en Plataformas .NET y/o Java EE	100
2	Desarrollo web front-end	99
3	Despliegue y operación de software en la nube	99
4	Arquitecturas de microservicios y server-less	98
5	Desarrollo web Back End	96
6	Diseño e implementación de Bases de Datos	93
7	Gestión y planificación de proyectos informáticos	93
8	Ciencia de datos	92
9	Ingeniería de datos	89
10	Técnicas de testing y desarrollo guiado por pruebas	86
11	Desarrollo de aplicaciones en dispositivos móviles	86
12	Gestión y configuración de ERPs	83
13	Administración de servidores de aplicaciones y servicios de internet	81
14	Internet of Things	80
15	Desarrollo seguro de software	80
16	Adaptación al cambio y nuevas situaciones; flexibilidad	78
17	Capacidad analítica	78
18	Capacidad para la cooperación y el trabajo en equipo	78
19	Búsqueda de la excelencia y la mejora continua	76
20	Orientación a resultados	76
21	Responsable y con sentido del deber; pensamiento crítico	75
22	Orientación al cliente	75
23	Habilidad en la comunicación oral y escrita	73
24	Auditoría y gestión de seguridad	73
25	Capacidad de auto-organización	70
26	Dominio de idiomas	70
27	Dinamismo y con iniciativa; capaz de tomar riesgos	70
28	Requerimientos económicos en sintonía con la realidad de la empresa	67
29	Creatividad	65
30	Realidad virtual y aumentada	65

Cuadro 2

Indicador de Talento Digital a través de sus competencias.

Fuente:

Panel de expertos consultados a nivel profesional en empresas/ organizaciones participantes.



el espacio para que los jóvenes cultiven estos aspectos tan motivantes para el desarrollo profesional; en favor de otros más orientados a las necesidades del día a día.

Adicionalmente a estas competencias, hay varios aspectos que complementan el talento como el hecho de contar con un buen expediente académico, acreditaciones privadas (Microsoft, Red Hat, Salesforce, Appian...), tener una experiencia laboral previa (prácticas), o haber participado en proyectos de software libre o en la creación de start ups ...

De entre todos ellos, los expertos atribuyen la mayor importancia a haber adquirido alguna experiencia profesional; y no tanta la eventual experiencia en la creación de start ups, lo que sintoniza con la no excesiva valoración

otorgada a competencias como la creatividad y la iniciativa. Nos da la impresión, nuevamente, de que los imperativos del corto plazo dominan, de alguna manera, la visión de las compañías en este sentido. Como ya sucediera en nuestro Indicador de 2018, el expediente académico no es tampoco un ítem especialmente valorado.

3

GAP DE TALENTO DIGITAL

Si la Real Academia Española vincula el término talento a la “inteligencia”, como capacidad de entender, y la “aptitud”, como capacidad para el desempeño profesional, es esa orientación a la empleabilidad la que orienta todo nuestro enfoque. Y una vez clarificadas las competencias clave en la composición del talento, el siguiente paso es evaluar el nivel que presentan, en los jóvenes que se incorporan al mercado laboral.

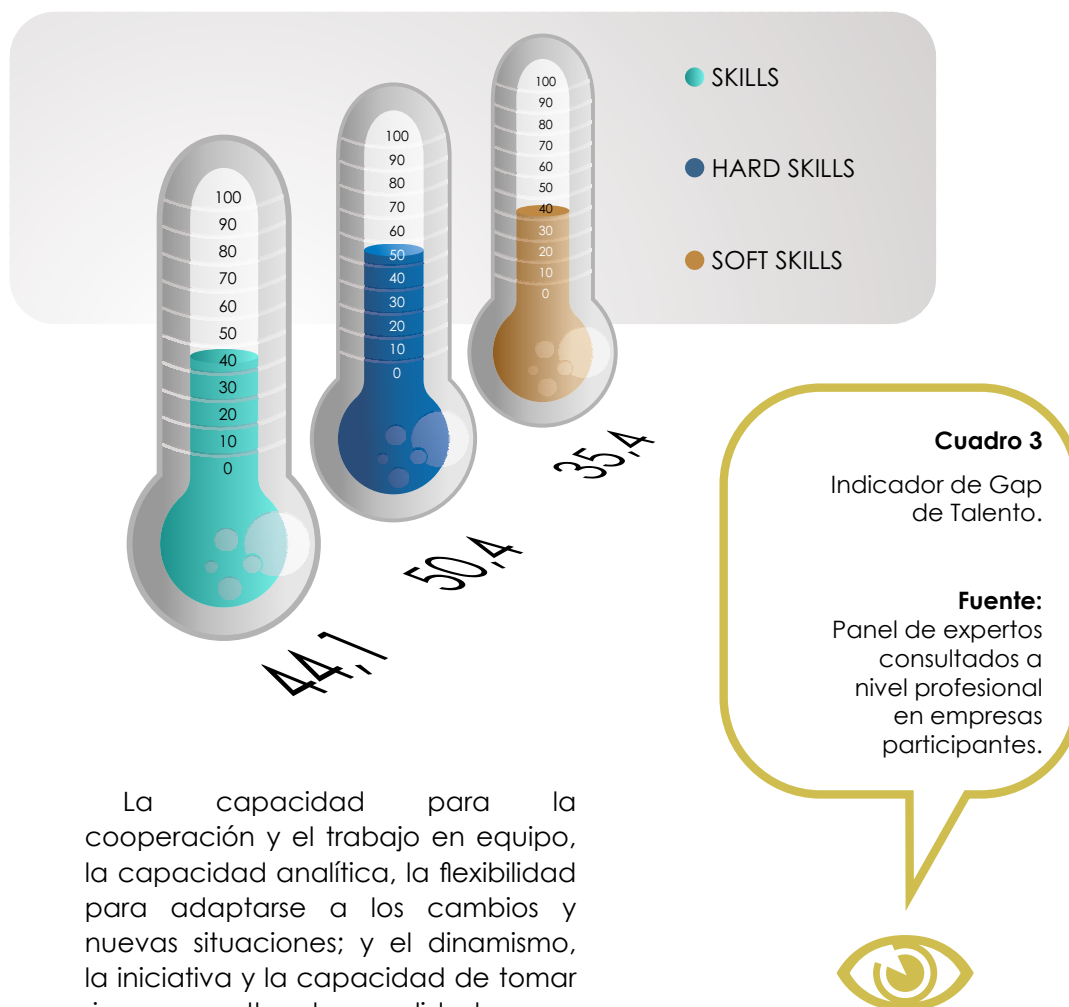
En términos globales, si el nivel de Talento que buscan las empresas para estos perfiles técnicos tomara un nivel 100, los jóvenes universitarios que año a año entran en el mercado laboral aportarían un equivalente a 55,9 puntos. Por tanto, existe una brecha de talento cuantificable en 44,1 puntos sobre 100: un registro que empeora respecto a la edición anterior (40,3) y ensancha la diferencia entre lo que el mercado precisa y lo que encuentra.

En términos comparativos, la percepción del problema se agudiza, sobre todo, en las competencias técnicas, donde el gap, superior a los 50 puntos, empeora en casi 8 respecto al Índice de 2018. Una divergencia peligrosa entre tecnologías que evolucionan rápido y planes de estudio incapaces de hacerlo al mismo ritmo y orientados (¿inevitablemente?) a otros contenidos de carácter más estructural.

Al final, maniatadas por sus corsés administrativos y limitadas por las ventanas de aprendizaje de los propios docentes, las universidades ofrecen bases de programación y fundamentos técnicos de carácter más transversal, aptos para ser aplicados a diferentes especialidades o herramientas. Ello explica esta distancia con el mundo profesional. Podríamos pensar que su contribución a la creación de talento va desplazándose gradualmente hacia esa horizontalidad característica de los soft skills.

En estas competencias blandas, el gap de talento mejora ligeramente respecto a la anterior edición, con una brecha del 35,4 puntos sobre 100, un 1,3% mejor que nuestro Índice 2018.

Es llamativa la pobre puntuación media otorgada tanto a las hard skills (4,88) como a las soft skills (6,45), por parte de los expertos. Y que en el Top 5 de las competencias que las empresas ven más asentadas en los jóvenes, sólo aparece sólo una skill técnica (en quinto lugar: la programación en .Net o Java EE). El resto son habilidades transversales, en las que aparentemente los jóvenes están mejor preparados.



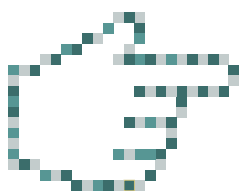
La capacidad para la cooperación y el trabajo en equipo, la capacidad analítica, la flexibilidad para adaptarse a los cambios y nuevas situaciones; y el dinamismo, la iniciativa y la capacidad de tomar riesgos, resultan las cualidades que mejor retratarían, para los expertos, el talento digital de los jóvenes informáticos. Atributos todos que sí acompañan, de alguna manera, los itinerarios formativos bajo los nuevos postulados del espacio europeo de educación superior (Bolonia).

4 GAP DE ASIMETRÍA PROFESIONAL

Junto al análisis del mundo empresarial, interesa también la visión de los jóvenes, estudiantes de últimos cursos de ingeniería (telecomunicaciones, sistemas y, fundamentalmente, informática); para completar la perspectiva del mercado, bien validándola o bien dibujando divergencias de percepción que pudieran avanzar fricciones en el inicio de la trayectoria profesional.

La existencia de un significativo GAP de Talento deriva en un problema subsiguiente: la necesaria recualificación profesional de los jóvenes, en un tránsito inevitable y costoso, hacia el nivel competencial requerido en el escenario profesional. En nuestro segundo Índice, que denominamos de Asimetría Profesional, pretendemos medir la mayor o menor dificultad añadida de ese proceso, en función de lo distantes que sean las perspectivas de arranque de los actores, singularmente de los egresados universitarios.

Un nivel cero marcaría una sintonía total de pareceres entre empresas y jóvenes informáticos, mientras que el nivel 100 indicaría una asimetría total en la percepción de la realidad. A medida que suba su valor, al déficit competencial habrá que sumar otro escollo en términos de fricción “cultural”.

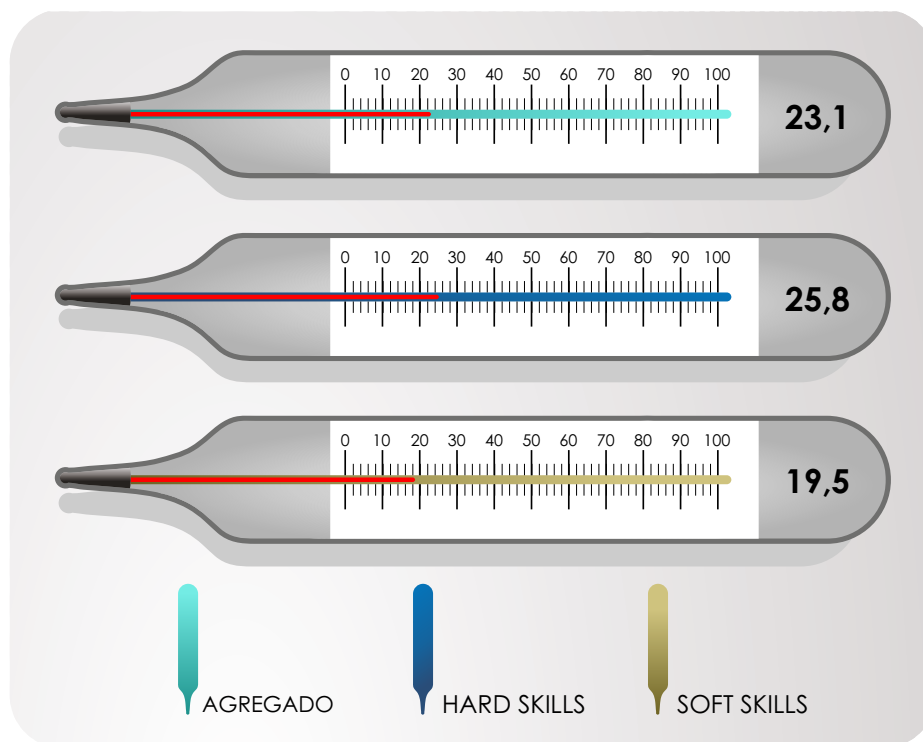


La muestra de participantes en esta edición, más amplia y (a priori) madura que la que nos ayudó a construir los Índices de 2018, apunta a que la visión de los jóvenes está más alineada con la visión de los expertos (compañías) que en la edición anterior, reduciéndose con ello nuestro Índice de Asimetría Profesional desde el 31,2% al 23,1%.

Nuestros jóvenes talentos, que siguen siendo optimistas respecto a su futuro profesional, y además acumulan en un razonable porcentaje la experiencia que les otorgan las prácticas en empresas, reiteran su severidad a la hora de autoevaluar su nivel de competencias técnicas. Al extremo que sólo se aprueban en una de las categorías constitutivas del talento.

En cuanto a los soft skills o competencias conductuales, los jóvenes siguen otorgándose un mayor grado de talento que el que verdaderamente tienen (siempre tomando como referencia la opinión del mercado, las empresas).

La proximidad de los enfoques, la mayor simetría en la percepción del gap debería a priori allanar el aterrizaje profesional de los jóvenes, por tener razonablemente alineada su visión respecto a la que existe en la esfera de sus próximos empleadores.



Cuadro 4

Indicador Asimetría Profesional.

Fuente: Panel de expertos y muestra de estudiantes.

En el ámbito de los hard skills o competencias técnicas, el gap marca una diferencia de perspectivas del 25,8%; y de un 19,5% en las de orden conductual.

En nuestro estudio han participado 976 estudiantes, de 42 provincias. Jóvenes con una media de edad de 26 años, que terminarán sus estudios en 7,8 meses (12,2 meses en nuestra I Edición). El 59,2% de los participantes (44% en 2018) ha tenido alguna experiencia de colaboración con empresas; experiencia que siguen valorando, por cierto, positivamente al otorgarle una nota de 7,7 sobre 10 (una décima por encima respecto a la edición anterior).

Por completar la perspectiva de los jóvenes, resaltar cuatro puntos:

- Se muestran muy optimistas respecto su pronta incorporación laboral (posibilidad que puntúan un 7,6 sobre 10: idéntica al año anterior).
- Si en nuestra primera edición valoraban los factores extra salariales como más determinantes que el salario (con un 51,7% frente al 48,3%) a la hora de elegir un empleo, en esta ocasión han cambiado las tornas. Los participantes valoran más, aunque

por poco margen, el nivel salarial: con un 50,6% frente al 49,4% del resto de atributos.

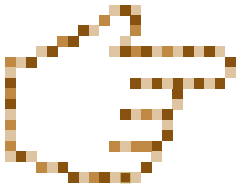
- Como palancas motivacionales, los jóvenes sin embargo se decantan por la estabilidad laboral (sustanciada en un contrato indefinido), la flexibilidad de horarios y la existencia de un plan de carrera claro que marque un itinerario de hitos para avanzar profesionalmente. La existencia de planes de formación y el contenido salarial inicial completan los aspectos más puntuados en este nuevo ámbito de consultas.
- Por último, esperan para su primer año de incorporación un salario neto mensual que en promedio equivaldría a 1.454€ netos (con una mediana de 1.378,57€). Un registro que está en la banda alta de lo que las empresas ofrecen (rango entre 1.216€ y 1.525€ mensuales, en función de la valía del candidato).

Confrontando puntos de vista derivados del análisis, nos da la impresión de que las empresas deben también afinar su conexión con los jóvenes. Estos últimos buscan enfoques estables y valoran planes de carrera; las empresas, al no dar una importancia diferencial a competencias como la creatividad o la iniciativa en los jóvenes, parecen más acuciadas por el corto plazo. Un caldo de cultivo que podría estar orillando el potencial de las nuevas incorporaciones, empobreciendo su radio de acción inicial y alimentando, por esta vía, la rotación laboral en un mercado enormemente competido.

5

OTROS PUNTOS DE INTERÉS Y ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Este creciente gap de talento, que ya hemos visto suscita un alto grado de consenso entre jóvenes y empresas, genera otros espacios colaterales de reflexión y análisis.



El primero es el sobrecoste que, en términos de formación, conlleva la contratación de jóvenes perfiles. Solamente en el sector de los servicios digitales (ya hemos visto que no es la única fuente de empleo) podríamos estar hablando de una inversión anual en el entorno de los 40 millones de euros al año. ¿Podría esta circunstancia estar afectando a los salarios iniciales que las compañías ofrecen a los juniors? Porque en los salarios iniciales hay un punto de disenso: los jóvenes esperan más y las compañías lamentan la poca flexibilidad de los jóvenes en este aspecto...



Un segundo punto es la pérdida de oportunidades que la falta de profesionales está provocando, en términos de actividad y empleo que, sencillamente, no se materializa. Las empresas podrían crear un 15% más de empleo, lo que vendría a suponer una repercusión económica, sólo en el ámbito de los servicios digitales, de más de 360 millones de euros al año. Por no mencionar los efectos multiplicadores que tiene este tipo de actividad, sobre la productividad de los clientes... Una pérdida de capacidad productiva que limita la capacidad potencial de la economía española frente otros países... un tren que pasa...

En otro orden de cosas, en el informe hemos repasado la infrarrepresentación de la mujer en este ámbito tan estratégico, con una presencia equivalente al 50% de lo que supone en el resto de los sectores (las mujeres suponen un 23% de la fuerza laboral, frente al 46% de la media nacional). Lo mismo sucede en el ámbito universitario, donde sólo suponen un 14% de los matriculados. Y todo ello a pesar de que su tasa de desempleo, en el entorno del 8%, es notablemente inferior al de los hombres (12,47%).

En ese contexto, nos interesaba analizar es la sensibilidad hacia las políticas de género, un aspecto que al margen de su justicia social constituye un factor impulsor de la convivencia y el desempeño de las organizaciones.

La puesta en marcha de planes de igualdad efectivos, las campañas de formación y cultivo del talento específicamente orientadas a mujeres o el cuidado por adoptar criterios de promoción meritocráticos, deberían impulsar un mayor acceso a puestos de decisión. Ello potenciaría una visibilidad que es necesaria para identificar referentes femeninos que permitan ser ejemplos de éxito y retroalimenten positivamente un cambio de tendencia conveniente y necesario.

Un último ámbito de reflexión afecta al ecosistema educativo en su conjunto, desde las etapas más tempranas, que no puede rezagarse en este reto de la falta de talento. Al revés: debería liderarlo. Aunque no resulte sencillo por la acumulación de tareas pendientes, como sintomáticamente afloró en diciembre de 2019, cuando el sindicato STES celebraba que, por fin, el temario de las oposiciones a profesor de Informática, en la enseñanza secundaria, se iba a cambiar: había mantenido su estructura desde 1996, previo por tanto a la irrupción de internet..... ¿Qué tipo de aproximación a las TIC estaban recibiendo los escolares?...

Respecto al papel de las Universidades en todo este problema, no es tampoco fácil, pues tropieza con una dificultad estructural a la hora de flexibilizar o evolucionar sus planes de estudios. A los prolongados plazos de resolución por parte de la ANECA para cambios sustanciales en los itinerarios y programaciones, se une el alto grado de consenso requerido para introducir, por ejemplo, nuevos grados o planes de estudio ¹. Aspecto no menor pues, como ya referíamos en nuestra anterior edición, la dialéctica del papel real de la Academia con respecto al mercado ha sido siempre materia controvertida. ¿Qué incentivo tienen los docentes a alinearse con los intereses de las empresas? ¿Para qué entregar tiempo de docencia a ciertas familias tecnológicas frente a otras, cuando todas enfrenten probablemente un ciclo de vida corto y la obsolescencia de los detalles aprendidos resulte inevitable? ... el consenso no es algo fácil ni evidente.

A esa encrucijada se añaden obstáculos como la alta tasa de abandono de los estudiantes, o la mayor tardanza en terminar los estudios de grado.

En lo que afecta al abandono, si sería es la situación en las disciplinas técnicas, más aún en el universo informático, donde los ratios de abandono el primer año superan el 30%, casi un 13% en el segundo año y casi un 6% en el tercero (esos ratios son del 21%, 11% y 4,8% respectivamente para el conjunto de estudios

¹ Por ejemplo, la memoria de un nuevo título debe aprobarse por los órganos de gobierno de la universidad, supervisarse después por la instancia política competente (Comunidad Autónoma), recibir el visto bueno de la Agencia de evaluación ANECA y, finalmente, ser refrendado por el Consejo de Universidades. Sólo una vez superadas todas esas etapas cabe ya la autorización definitiva de la comunidad autónoma, para al fin publicarse en el BOE. Un plazo total que consume entre 3 y 4 años, desde que se detecta la necesidad de un nuevo plan hasta su efectiva cristalización práctica.

de ingeniería y arquitectura). Respecto a la duración de los estudios, acaso la convivencia con prácticas profesionales esté motivando la mayor lentitud en completar los ciclos de ingeniería informática; un ratio por cierto que penaliza en su evaluación a las propias escuelas/ facultades.

Ambas cuestiones pueden ser, a la vez, consecuencia y causa de este gap de talento. Consecuencia en la medida que los jóvenes pueden llegar a la conclusión de que fuera se aprende más rápido y “además cobrando”. Y causa porque un abandono prematuro de la formación penaliza y empobrece el conocimiento adquirido e inyecta una fragilidad estructural al perfil de estos jóvenes, al quedar desprovistos de su título universitario.

Todo ello dibuja una situación de debilidad de la universidad frente a la oferta formativa privada, más aún, si esta no es reglada. Como resaltaba la Fundación Cotec en un informe referido en estas páginas, se hace indispensable un marco regulatorio más flexible y ágil para afrontar el reto de nuevas titulaciones, contenidos y estructuras.

Aun con ello, la Universidad lucha por adaptarse. El último informe *Universitic*, un análisis del uso de las TIC en la enseñanza superior elaborado por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), revelaba por ejemplo que casi el 80% de los centros españoles está en pleno proceso de transformación digital del aprendizaje, y que el 85% ha participado en alguna iniciativa MOOC, con píldoras de conocimiento abierto a la sociedad a través de formatos de videos accesibles on line. Al fin y al cabo, y como resaltaba ya en 2013 la Unión Europea, dado que son los profesores los catalizadores del cambio, deberían recibir el apoyo de la universidad para “desarrollar las capacidades de enseñanza y aprendizaje a través de Internet”. Pues bien: gran parte de ellos ya están en marcha.

Igualmente, los últimos QS Graduate Employability Rankings, que evalúan la habilidad de las universidades para impulsar carreras profesionales de éxito entre sus estudiantes, nos brindan optimismo respecto a las capacidades de la universidad española para resolver esta carencia y contribuir a reducir el gap.

Por primera vez, desde que comenzó a publicarse esta clasificación en 2015, cuatro universidades españolas se colocan entre los 100 primeros puestos, superando a Francia e Italia (ningún país europeo pose más de cuatro universidades en el referido top 100). Y 15 figuran dentro del top 500, con siete centros mejorando posiciones: las universidades españolas buscan reposicionarse para mejorar la empleabilidad de sus graduados.

Con todo, es inevitable estrechar la cooperación de universidades y empresas. Y en disciplinas como la que nos ocupa, más. Hemos visto como el gap de talento se ha ensanchado ligeramente.



El Informe CYD 2018 recomendaba “identificar los requerimientos de competencias y habilidades de las empresas y avanzar hacia una mejor adecuación de la formación ofrecida por el sistema universitario...” Nuestro actual enfoque sigue esa recomendación, y la evolución de los indicadores analizados constata la urgencia del reto.

La presión del mercado, que como hemos visto padece un déficit de profesionales con trazas de ser estructural y una brecha de competencias creciente, es un reto añadido; y no sencillo.

En el ámbito de la informática, las empresas buscan el contacto con la universidad de forma cada vez más desesperada, debiendo los decanatos canalizar ordenadamente ese interés para no convertir las Escuelas en deslavazadas almonedas. El exceso de iniciativas tropieza además con una circunstancia cada vez más frecuente: la aparente apatía de los estudiantes, que sabiéndose colocados resultan un colectivo difícil de movilizar para los aparatos académicos, en el sentido de que su participación en foros, talleres y actividades resulta, en muchas ocasiones, una quimera.

Al final, estamos ante un reto que implica a todas las instancias y debiera ser posible una sensata confluencia de intereses.

Si los pesados cauces administrativos son un obstáculo por ahora insalvable, al menos tiene sentido articular iniciativas como la evolución en el contenido de algunas asignaturas para introducir ventanas orientadas a los especialidades técnicas más actuales; permitiendo incluso la intervención y participación activas de la empresa privada. O potenciando la formación de los docentes en los nuevos ámbitos más valorados por el mercado

Lo mismo podría decirse respecto al diseño de títulos propios por parte de las Universidades, complementarios a los grados y máster, que pongan foco sobre estos espacios de conocimiento aparentemente arrinconados en las titulaciones oficiales, pero que marcan el talento digital técnico si tomamos como norte la oportuna empleabilidad de nuestros estudiantes.



Aspectos como estos ya están siendo puestos en marcha por algunas universidades. Y toda la sociedad debe quedar implicada en la tarea. Estamos perdiendo, ya lo expresamos en la edición anterior, una oportunidad de país.

5

PANEL DE EXPERTOS Y UNIVERSIDADES COLABORADORAS



Marta García Sanz
Talent Acquisition Specialist



María José Vos
Iberia Talent Strategist Lead
Federico Botella
Recruiting Lead Iberia



Ana Cabello
Directora Relacs Laborales
Lara Calvo
HR Talent Manager



Alejandro Costanzo
Director del Gabinete Técnico



Juan Martínez
Director de Desarrollo
de Talento y Personas



Jesús Manuel Poza Carrasco
Project Manager



Caridad Merida
Consultora de Selección Perfiles IT



Antonio Ocaña González
Director Graduate Recruitment



Rocío Gómez Crespo
Directora de Recursos Humanos



Vega Moreno Vallarín
HR Manager - España
Luis López Sánchez
Director de Recursos Humanos - España



Antonio Márquez
Partner & Director



Pilar Olondo
HRBP Iberia Leader
Carlos Sabio
Técnico de RR.HH



Jairo Vázquez
HR Senior Manager



Irene Marcaide
Talent Consultant
Equipo de RR.HH



José Antonio Álvarez
CEO



Germán López
Talent Acquisition Manager

GRUPO
are lanceJocelyn Aguilera
IT Recruiter
Altor González
IT Recruitergfi
NEW CHALLENGES, NEW IDEASLidia San José
IT Recruitment ManagerPSS
Tecnologías de la informaciónSamuel Campos
Responsable Dpto. Selecciónsdg
groupGonzalo del Saz
Director Business Intelligence

GRUPO DIGITAL

Irene Echaniz
Key Account Manager
Susana Moreno
Recruitment SpecialistG: Guadaltel
el valor de la diferenciaManuel Fernández Fontán
Responsable de Calidad,
Diseño y Formación

iberiza

Gonzalo Sotorrio
CEO
Alba García
Responsable de
Comunicación Corporativa

Ibermática

Alberto Meynial
HR ManagerIEG
SoftwareJose David Salguero
Responsable de Recursos Humanos

indra

Mariola González
Responsable Captación de Talento

inova-tsn

Mireia Ratera
Dpto de Talento & Cultura

izertis

Sheila Méndez
Directora de Transformación Digital

manfred

David Bonilla
Fundadormtp
DIGITAL
BUSINESS
ASSURANCEElena Barbellido
Responsable de Recursos Humanos

NEORIS

Noelia Fierrez
Consultora de RR.HH y Atracción de Talento
Beatriz García Tormo
Consultora de RR.HH y Atracción de TalentoNex
TReTCésar Blanco
Socio Director
Mar Ribas
Responsable de Selección



Eva Cornide
Directora de Selección



Marí Albesa
Responsable de Recursos Humanos



Beatriz Jabonero
Senior IT Recruiter



Rafael Martínez
Director General



Ana González
HR IT Business Partner



Marta Chippiras
Directora de Recursos Humanos



Jesús González
IT Talent



Daniel Garrido
Director de Recursos Humanos



Jordi Roig
HR Talent Manager



Virginia Lozano
Jefe de Selección
Mónica Wong
Directora de Personas - Perú



Ana Diaz
HR Manager
Irene Ballesteros
IT Talent Acquisition Specialist Recruiter



Adolfo Rosa
Head of Digital Evolution & Technology Value
Laura Cervero Maté
Talent Acquisition Manager



Gonzalo Trigo
Director de Innovación
y experto en IT Talent



Laura Sánchez
HR Business Partner
Jose Carlos Andrés García
Director de Reclutamiento y Selección



Rebeca Navarro
Directora de Talento



Héctor Giner
CEO



Mónica Hurtado
Responsable de Staffing & Hiring



Daniel López Ridruejo
Founder

RELACIÓN DE UNIVERSIDADES COLABORADORAS



Universidad
de Alicante



Universidad Autónoma
de Madrid



Universidad
Carlos III
de Madrid



UCLM
UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID



Universidad de Deusto
University of Deusto

Deusto



Universidad de Granada



POLITÉCNICA



Universidad
Pública de Navarra
Nafarroako
Unibertsitate Publikoa



Universidad
de Navarra



Universitat
Oberta
de Catalunya

**Nota:**

En el apartado de "Agradecimientos" reconocemos a las personas que, en cada centro, han canalizado el estudio a los alumnos y brindado sus opiniones.

Todos los análisis realizados en este estudio son propiedad intelectual de VASS, dentro del convenio entre VASS y la Fundación de la Universidad Autónoma de MADRID; permitiéndose su difusión a los profesionales que han participado, al colectivo universitario y también, en abierto, a la sociedad, a través de todos los canales que se consideren (internet, formatos .pdf, o Word , etc.). Se autoriza asimismo su redifusión por terceros mencionando la fuente, en su versión completa o de manera resumida, como nota de prensa o comunicación ejecutiva.

Los datos utilizados como base del estudio han sido procesados con la debida confidencialidad estadística, proceden de encuestas/ entrevistas, y respetan la normativa de protección de datos vigente.

VASS © 2020
Antonio Rueda
Juan José Méndez
Pablo Trinidad

