



Experto en 'big data', el perfil laboral más buscado —P28-29

► 7 Marzo, 2018

'BIG DATA', EL PERFIL MÁS DIFÍCIL DE CUBRIR EN ESPAÑA

Un mundo de dos velocidades: se necesitan expertos en tecnología y operarios que ejecuten

Las habilidades digitales cobran una gran importancia en todos los puestos

ANA MUÑOZ VITA
MADRID

Las profesiones relacionadas con la tecnología y el *big data* son los puestos más difíciles de cubrir por las empresas en la actualidad. Representan el 10,11% del total, según el informe *Epyce 2017: posiciones y competencias más demandadas*, elaborado por EAE Business School junto con la Asociación Española de Directores de Recursos Hu-

manos (AEDRH), CEOE, el Foro Inserta de la Fundación ONCE y Human Age Institute.

Por su parte, el segundo puesto con mayores problemas para cubrir para las empresas, aunque a una distancia bastante significativa de la primera posición, se encuentran los ingenieros informáticos, con un 5,85%. No obstante, este perfil resulta el más demandado por las empresas, desbancando al *big data*, que también ocupó la primera posición en esta variable el año pasado. Sin embargo, se espera que esta situación se vuelva a revertir en un futuro próximo y, de nuevo, sean los expertos en *big data* y *data science* los que ocupen el primer y el segundo puesto respectivamente.

La investigadora y profesora de EAE Business School Pilar Llacer reivindicó, durante la presentación del mencionado documento, la importancia de prestar atención a estos datos desde las escuelas de negocios para reducir la brecha entre los perfiles que demandan las empresas y los conocimientos que adquieren los estudiantes. "Tenemos que observar con detenimiento y cambiar nuestros programas para adaptarnos a las nuevas necesidades", justificó.



GETTY IMAGES



Las personas no son lo más importante de una organización, lo es el talento. La gente que de verdad añade valor a la organización

JUAN CARLOS CUBEIRO,
JEFE DE TALENTO
DE MANPOWER GROUP

Mientras tanto, en la actualidad, los perfiles de *big data* comparten la plata con los operarios de fábrica, como dos de los trabajadores más demandados en las compañías, según el informe, que se confeccionó con las encuestas de 300 responsables de recursos humanos. Llacer resaltó que el actual es un mundo de dos velocidades, en el que, por un lado, se requiere gente que sepa mucho de tecnología, pero, por otro, "se necesitan personas que sepan hacer las cosas".

Los perfiles comerciales también se encuentran en la parte alta de la tabla de los más demandados, entre la cuarta y la novena posición. Desde especialistas en punto de venta a desarrolladores de negocio, sin embargo, dentro de esta familia, las empresas tienen dificultades para encontrar perfiles de comerciales digitales, una figura que también se encontrará entre las más demandadas en un futuro cercano. Algo en lo que hizo especial hincapié Llacer y aprovechó para recordar que el apellido digital acompaña cada vez más a los perfiles más cotizados.

Sin embargo, la investigadora, que cursó Filosofía, recomendó con vehemencia no dejarse llevar demasiado por los lista-



▶ 7 Marzo, 2018

Posiciones más difíciles de cubrir en España Frecuencia relativa en %

● Tecnología ● Ingeniería ● Comercial ● Salud ● Dirección ● RR HH
 ● Operarios cualificados ● Logística ● Marketing ● Legal

'Big data'	Tecnología	10,11
Ingeniero informático	Ingeniería	5,85
Desarrollo de negocio	Comercial	5,32
Comercial digital	Comercial	3,72
Operadores de mantenimiento	Operarios cualif.	3,72
'Data science'	Tecnología	3,72
Médico	Salud	3,19
I+D	Tecnología	3,19
Programador informático	Tecnología	3,19
Responsable ciberseguridad	Tecnología	3,19
Operadores de fábrica	Operarios cualif.	2,66
'Account manager'	Comercial	2,13
Comerciales para nuevos mercados	Comercial	2,13
Técnico comercial	Comercial	2,13
Gerente	Dirección	2,13
Ingeniero de planta	Ingeniería	2,13
Ingeniero de proyecto	Ingeniería	2,13
Delegados de venta	Comercial	1,60
CTO ('chief transformation officer')	Dirección	1,60
Responsable de obra	Ingeniería	1,60
Ingeniero eléctrico	Ingeniería	1,60
Responsable de HR analytics	RR HH	1,60
Especialista sistema de información	Tecnología	1,60
Comercial de proyectos	Comercial	1,06
Gestor comercial de hostelería	Comercial	1,06
Jefe de zona	Comercial	1,06
CDO ('chief digital officer')	Dirección	1,06
Ingeniero civil	Ingeniería	1,06
Ingeniero de desarrollo	Ingeniería	1,06
Ingeniero industrial	Ingeniería	1,06
Ingeniero mecánico	Ingeniería	1,06
Jefes de producción	Logística	1,06
Responsable de estrategia digital	Marketing	1,06
'Strategic CSR sustainability manager'	Marketing	1,06
Especialista en asuntos regulatorios	Salud	1,06
Desarrollador web	Tecnología	1,06
Especialista de integraciones	Tecnología	1,06
'Project manager'	Tecnología	1,06
Responsable de 'cloud'	Tecnología	1,06
Abogado	Legal	0,53

Puente: EPyCE 2017



BELEN TRINCADO / CINCO DIAS



Las profesiones de las personas que están en la universidad aún no se han inventado, así que lo importante es la pasión y las ganas de aprender

PILAR LLACER,
 INVESTIGADORA Y PROFESORA
 DE EAE BUSINESS SCHOOL

dos y que cada uno estudie lo que le gusta, porque "las profesiones de las personas que están en la universidad aún no se ha inventado, lo importante es la pasión con la que se hacen las cosas y las ganas de aprender constantemente porque no sabemos qué es lo que va a ocurrir en el futuro".

Para la experta, es la era de las habilidades y, por tanto, este tipo de capacidades son más importantes que nunca. "Odio que sean consideradas soft (blandas) porque en realidad son la parte diferencial del talento. No se trata solo de tener los conocimientos, también importa el how, el cómo se hacen las cosas", sentenció ante los estudiantes y expertos en recursos humanos presentes en el auditorio de EAE Business School.

En este sentido, el informe también recoge las habilidades más demandadas por las empresas. Estas son diferentes para los puestos júnior y sénior. El compromiso es la capacidad que las compañías solicitan a los jóvenes con más frecuencia, pero características como la iniciativa, el trabajo en equipo y la flexibilidad también se aprecian. Asimismo, del documento se desprende que la innovación y la orientación a resultados aparecerán entre las cua-

lidades requeridas para estos perfiles en el futuro. Al hilo de estos requerimientos, Llacer lanzó una recomendación a las empresas: "Si el compromiso que demandan es a largo plazo, que se olviden".

Por su parte, para los perfiles sénior, los responsables de recursos humanos buscan personas sobre todo con capacidad de liderazgo, una capacidad que seguirá a la cabeza en el futuro. En el 2016, la visión estratégica fue la calidad más codiciada, aunque el informe de ese año ya anunció que más adelante, el liderazgo sería una habilidad fundamental, lo que muestra unos resultados coherentes. En este sentido, el jefe de talento de Manpower Group y miembro del consejo asesor de Human Age Institute, Juan Carlos Cubeiro, comentó que "si no disponemos de un modelo de liderazgo propio para encajar nuestras propias capacidades, nuestro retorno en la educación será inexistente". Por otro lado, la profesora de EAE reprochó a los perfiles con más experiencia las dificultades que estos suelen tener a la hora de adaptarse a los cambios, "cuando esta flexibilidad debería ser la base de las organizaciones".

Los idiomas también ocupan la parte alta de la tabla. Llacer confesó que le molestaba tener que recoger este punto, pero que seguía siendo la asignatura pendiente, sobre todo en los perfiles sénior. "¿Cómo vamos a impactar en una sociedad global si no?", reclamó la investigadora.

En general, para todos los perfiles, lo más importante es "gente que sepa pensar y resolver rápido", reivindicó Llacer, "pues me llegan muchas personas con mucha información, pero que no son capaces de reflexionar". Por su parte, Cubeiro recordó que "el futuro aún hay que crearlo, debemos plantearnos qué no es robotizable. Eso es la creatividad, la inteligencia emocional, en especial la resiliencia y la capacidad de resolver problemas complejos". El jefe de talento de Manpower Group remató su intervención recalando que "en realidad, las personas no son lo más importante de una organización, como se suele decir, sino que lo es el talento. La gente que de verdad añade valor a la organización, pues hay muchos que, aunque trabajen, no aportan nada".