



Eurofirms Group
People first

El mercado laboral de la nueva economía digital

Estudio de Eurofirms

© EUROFIRMS GROUP SLU 2022 [EUROFIRMSGROUP.COM](https://eurofirmsgroup.com)

Índice

1. Introducción al sector	3
Orígenes, presente y perspectivas	3
2. Datos técnicos	4
2.1 Perfil laboral	5
2.2 Muestra general	6
3. Radiografía y análisis de los profesionales IT	7
3.1 Edad	7
3.2 Nivel de estudios	8
3.3 Situación laboral	8
3.4 Relación entre la experiencia laboral y posición dentro de la empresa	9
3.5 La guerra por el talento	10
3.6 La expansión de la economía digital	11
3.6 Sectores con mayor número de profesionales IT	13
3.7 Vías de entrada	14
3.8 Los nuevos formatos de formación	16
3.9 Áreas mayoritarias de especialización	17
3.10 Rangos salariales	18
3.11 Tipos de contrato	20
4. Atracción del talento	21
4.1 Los beneficios sociales	24
4.2 Predisposición al cambio de residencia	25
4.3 Recomendación interna	26

5. Los retos del sector desde la visión de los profesionales	27
5.1 Percepción sobre la inflación del sector	27
5.2 Los retos más importantes	28
6. El rol de la mujer en la nueva economía digital	29
6.1 El papel de la mujer en la Revolución 4.0	29
6.2 Atraer talento femenino en las STEM	30
7. Presente y futuro de las áreas IT	32
7.1 Áreas con mayor proyección	32
7.2 Lenguajes más utilizados	33
7.3 Formatos de bases de datos	36
7.4 Herramientas de Business Intelligence	40
7.5 Metodologías de trabajo	41
8. Las empresas más atractivas para trabajar en IT	43
9. Conclusiones	46
9.1 Las claves para atraer y retener el talento IT	46
9.2 La mujer en la revolución 4.0	47
9.3 El reto de la educación IT	48
10. Anexos	49
Sobre Eurofirms	49
La visión de los expertos	50
Agradecimientos	51

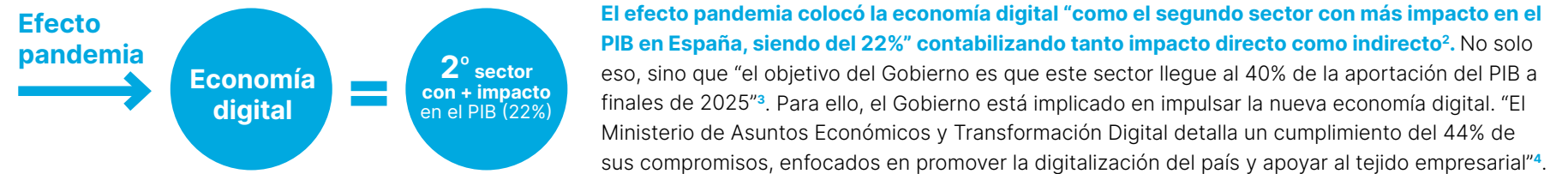
1. Introducción al sector

Orígenes, presente y perspectivas

Nos encontramos en la era donde la humanidad ha experimentado un/el mayor desarrollo tecnológico. En 66 años pasamos de aprender a volar a conquistar la Luna, 69 desde que Zuse inventó el primer ordenador hasta que Jobs lanzó el iPhone. En términos históricos, estos períodos de tiempo son insignificantes, pero para nuestra sociedad ha significado un cambio de paradigma. Nuevas tecnologías y aplicaciones para las empresas aparecen día a día y el mercado necesita de profesionales que entiendan este lenguaje digital para continuar siendo competitivos. Es una carrera tecnológica donde los perfiles digitales se han convertido en piezas esenciales del engranaje de una empresa.

En la actualidad, hablar de economía digital va más allá de las clásicas áreas profesionales más técnicas, conocidas como perfiles STEM. Concretamente se nutre de una amplia variedad de perfiles que ocupan una posición, tanto en áreas comerciales o de administración de empresas, como de marketing, diseño, formación o logística, entre otras.

Esta inmersión, además, responde a un pretexto que ha motivado la aceleración de la digitalización en las empresas en los últimos años. **“La pandemia ha catalizado enormemente los procesos de digitalización”**. Un acelerón que ha obligado a adaptarse a todos los departamentos que componen una empresa”¹.



A través de los resultados obtenidos, el estudio analiza las principales motivaciones, aspectos más valorados y perspectivas de futuro de personas con experiencia, y sin ella, dentro de la nueva economía digital. **Unos resultados con los que desarrollar estrategias y métodos para atraer y retener un talento necesario para afrontar con garantías los retos del presente y, aún más, el futuro.**

¹ Gregoris, F. (28 de abril de 2022). ‘Digitalización y gestión del talento’. Forbes Talks.

² Cinco Días (7 de febrero de 2022). ‘La economía digital crece 3 puntos en España y ya representa el 22% del PIB’.

⁴ ComputerWorld (1 de agosto de 2022). ‘El Gobierno ha cumplido el 44% de sus compromisos de digitalización’.

2. Datos técnicos

En el presente estudio realizado por Eurofirms Group analizamos las tendencias actuales y la evolución del talento IT dentro del marco de la nueva economía digital, a través de 1.200 encuestas, así como entrevistas y testimonios de especialistas y entidades del sector.

La creciente presencia de los entornos digitales en el mundo laboral se ejemplifica con el siguiente dato: **el 83,3% de los participantes en el estudio afirma tener algún tipo de experiencia laboral** en la nueva economía digital o sector tecnológico.

El método de recolección de datos usado ha sido a través del sistema CAWI, o *Computer Assisted Web Interviewing* durante el período de julio de 2022. Con un error muestral del 2,5% a nivel nacional.

Nº de personas encuestadas:

1.200

Error muestral:

2,5% con representatividad nacional

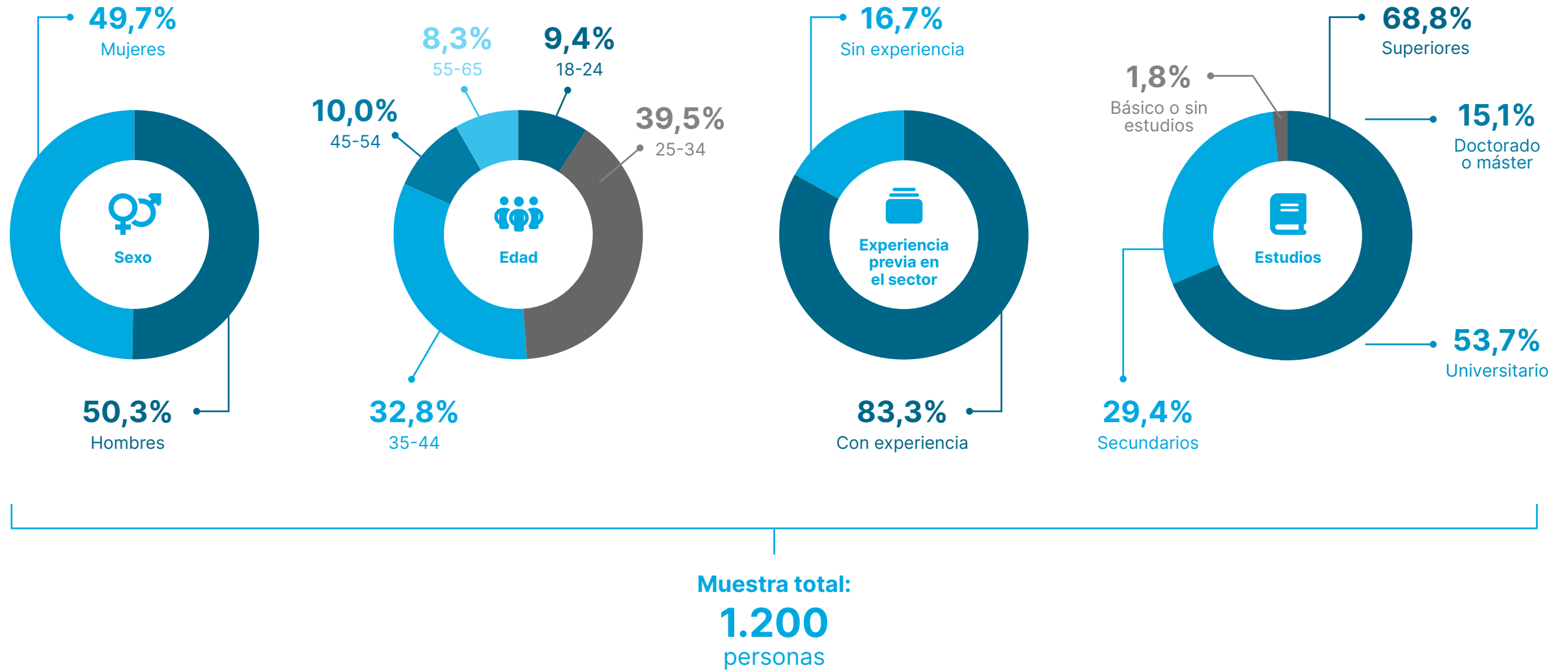
Tipología de método de recolección de datos:

Encuesta CAWI

Fecha del trabajo de campo:

Julio 2022

2.1 Muestra general





2.2 Perfil laboral



3. Radiografía y análisis de los profesionales IT

3.1 Edad

Hombres (N=531)

 Sin experiencia
 Con experiencia

46/49

51/60

166/200

222/235

46/60

Edad

55-65

45-54

35-44

25-34

18-24

36/50

42/60

149/194

195/239

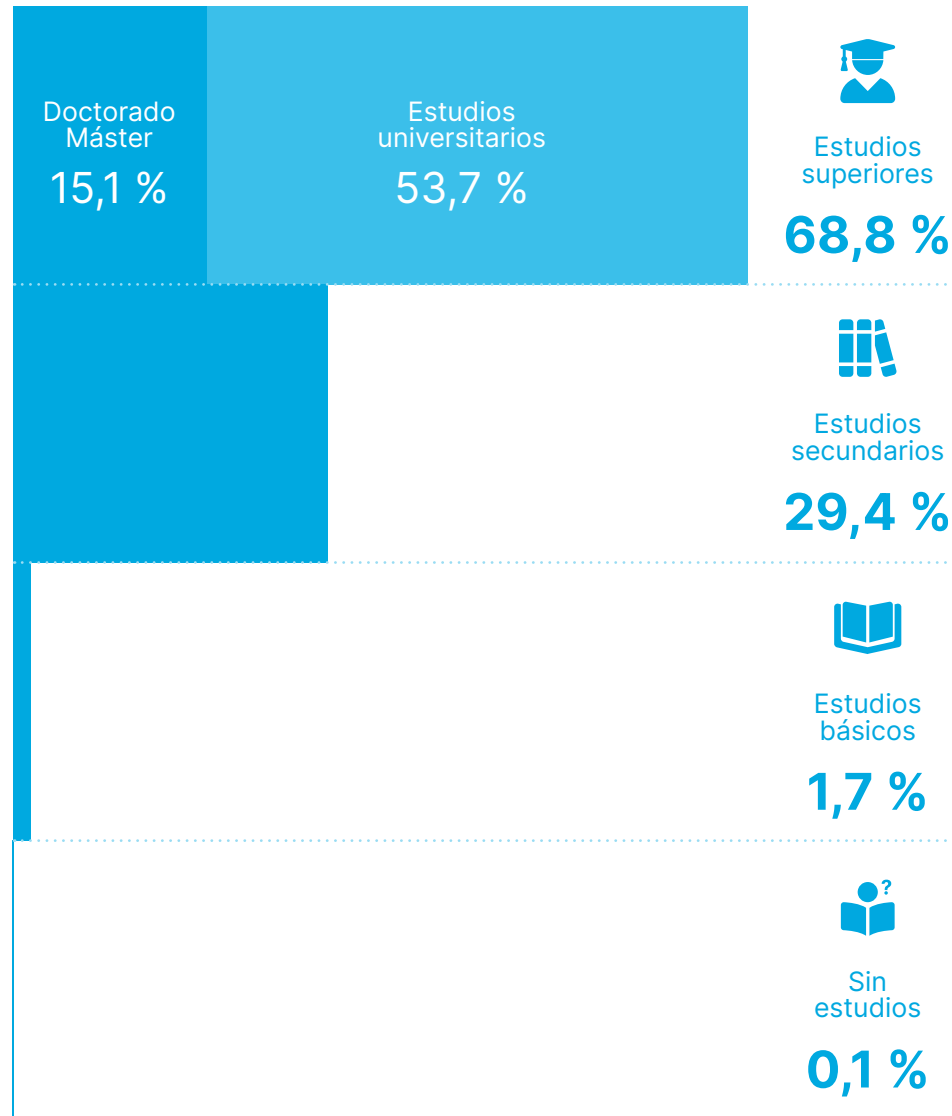
47/53

Mujeres (N=469)

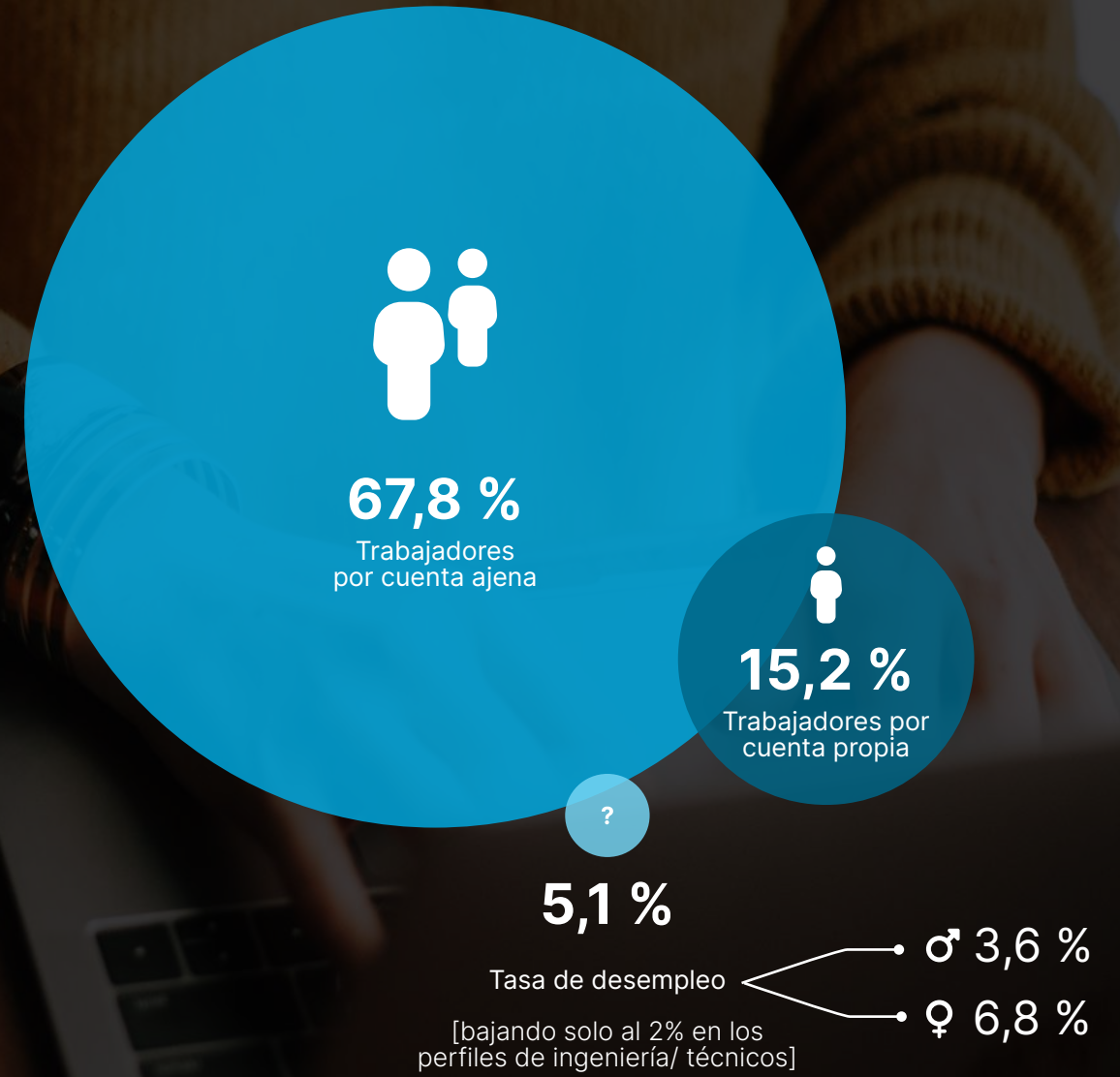
 Sin experiencia
 Con experiencia

Edad media: 36 años | **Nº participantes:** 1.200

3.2 Nivel de estudios

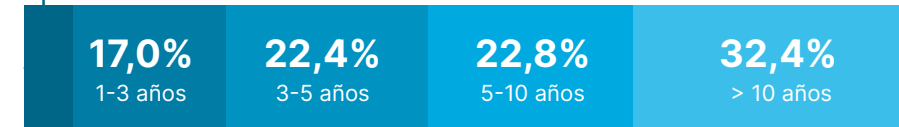


3.3 Situación laboral



3.4 Relación entre la experiencia laboral y posición dentro de la empresa

5,4% < 1 año



Solo un 32,4% de los encuestados con experiencia tiene más de 10 años de trayectoria laboral en el sector. También observamos que un 22,4% de los profesionales cuentan con una corta etapa laboral de máximo 3 años. Estos datos evidencian la juventud de la nueva economía digital y la alta valoración de los profesionales senior en el sector:



Como los profesionales IT se han ido incorporando de forma reciente en las empresas de sectores diversos, tener experiencia asegura ostentar un cargo de responsabilidad. Los datos de nuestro estudio explican que casi un 70% de los profesionales con experiencia ocupan posiciones directivas y/o con personal a cargo.

La pandemia ha supuesto un punto de inflexión en cuanto a digitalización, acelerando todos los procesos en las empresas de forma contundente. Tal como explica Ernest Calvet, vicepresidente del área del Mediterráneo de ServiceNow, "las compañías tienen cada vez más claro que la inversión en tecnologías es absolutamente necesaria. Ya no es una opción"⁵.

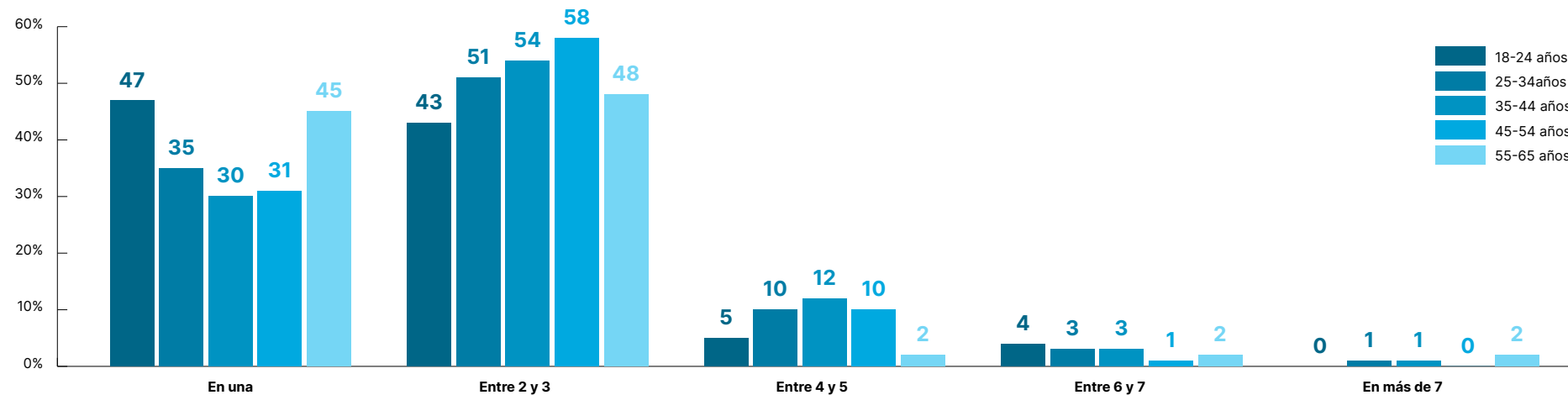
⁵El País (13 de marzo de 2022). [‘El trabajo del futuro ya no espera’](#).

3.5 La guerra por el talento

Si tenemos en cuenta que un 45% de los encuestados tiene una experiencia en el sector de 5 años como máximo y que alrededor de un 64% ha trabajado entre 2 y 7 empresas en una posición vinculada con la tecnología, observamos la **alta rotación laboral** que experimenta este tipo de profesionales dentro del ámbito IT.

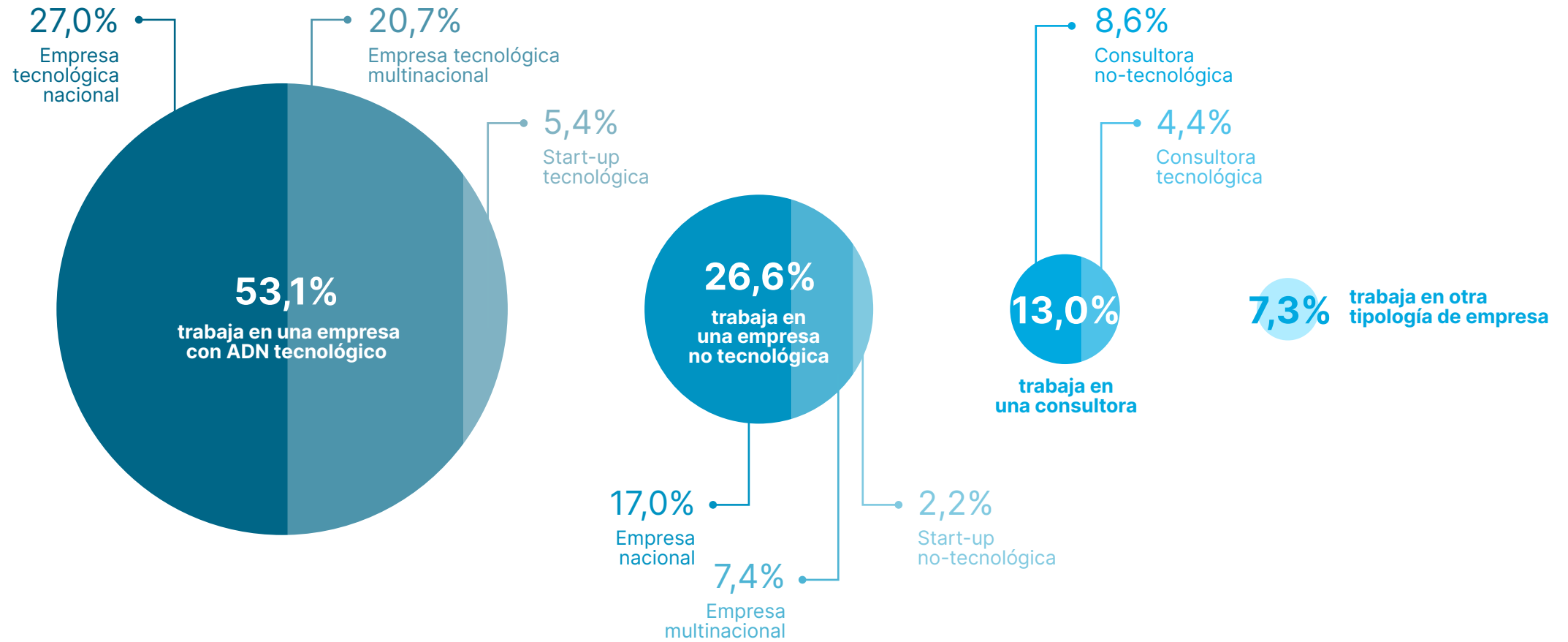
Este alto grado de rotación no se debe únicamente a factores nacionales, sino que las grandes multinacionales de la esfera mundial están en constante búsqueda de nuevo talento para llevar a cabo sus múltiples proyectos. Estos hechos provocan que países como España vean complicado retener los profesionales IT en las empresas nacionales, ya que compiten directamente con los gigantes tecnológicos.

Un ejemplo es Meta, que tras no conseguir sus objetivos de reclutamiento en 2019 y en 2021 en su propio mercado, decide ampliar el espectro de búsqueda e incorporar a 10.000 profesionales IT procedentes de Europa⁶.



⁶ Kramer, A. (27 de octubre de 2021). ['Facebook hiring crisis: Engineers are turning down offers, internal docs show.' Protocol.](#)

3.6 La expansión de la economía digital

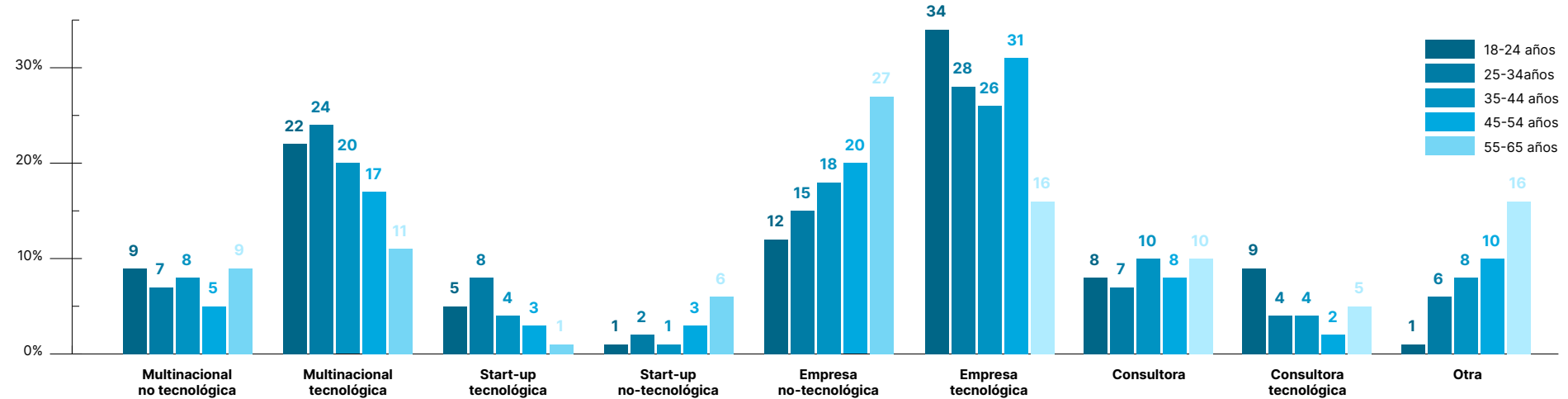


El 53,1% de los encuestados con experiencia trabajan en una empresa con ADN tecnológico. Eso significa que cerca de un 40% son empresas no dedicadas exclusivamente a la tecnología. Por lo tanto, se pone de manifiesto que la nueva economía digital se está implantando cada vez en más sectores económicos.

Esta expansión de la digitalización en empresas no tecnológicas supone la creación o ampliación de sus propias áreas de IT, así como la incorporación de nuevos profesionales tecnológicos para departamentos como finanzas o marketing, para tirar adelante los proyectos de transformación digital⁷.

Asimismo, los perfiles más jóvenes destacan en el entorno tecnológico. El 70% de los profesionales IT de entre 18 y 24 años desarrollan sus funciones en empresas tecnológicas. Lo mismo sucede con los perfiles de entre 25 y 34 años, donde el porcentaje se sitúa en un 64%. Esto demuestra que los profesionales más jóvenes se sienten atraídos por las condiciones que ofrecen las empresas de este sector.

¿En qué tipo de empresa trabajas?



⁷ Gregoris, F. (28 de abril de 2022). [‘Digitalización y gestión del talento’](#). Forbes Talks.

3.6 Sectores con mayor número de profesionales IT

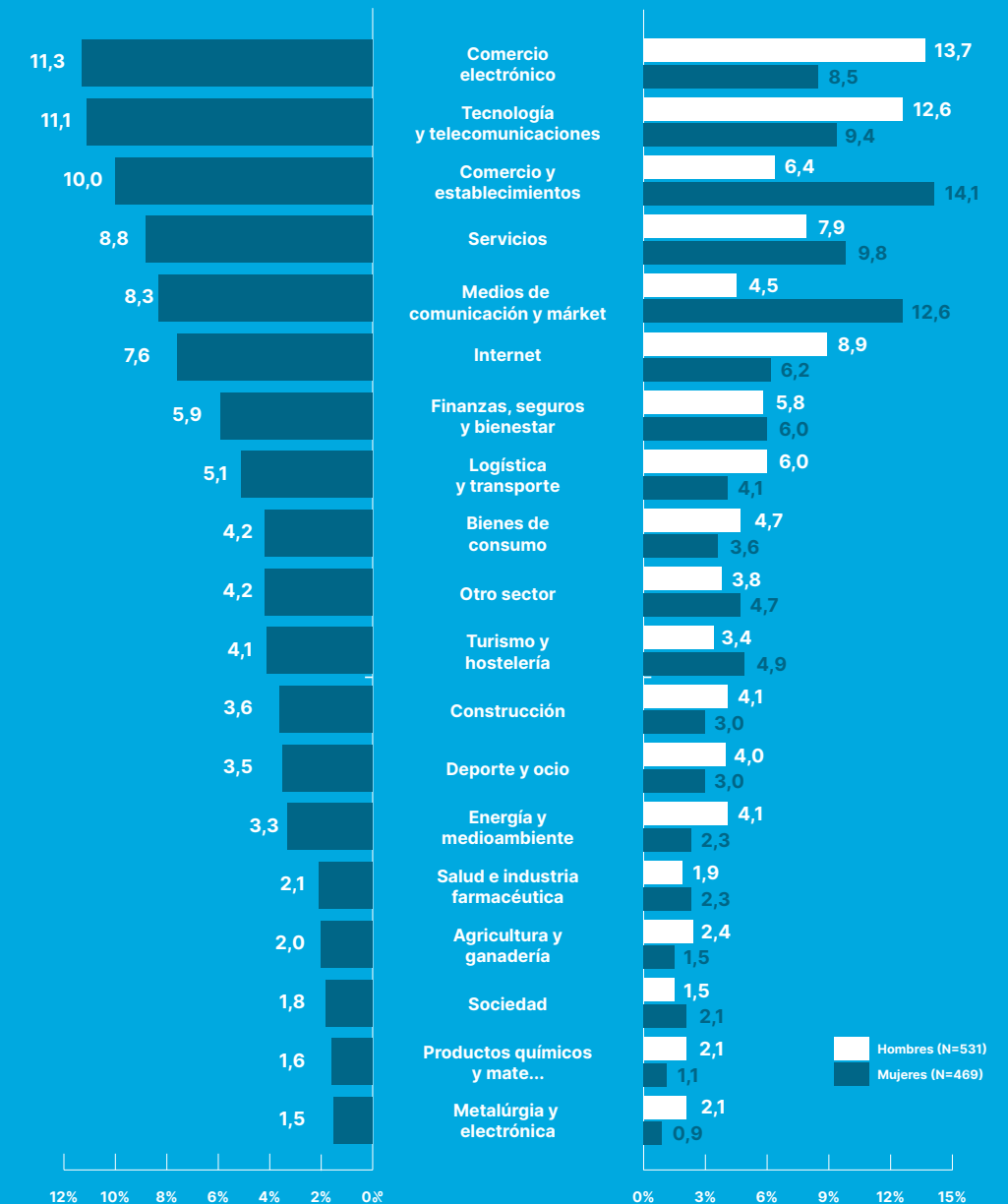
Los ámbitos empresariales relacionados con el comercio electrónico, la tecnología o las telecomunicaciones, el comercio, los servicios, los medios de comunicación e Internet se reafirman como los sectores con mayor volumen de candidatos con experiencia.

Mientras que los sectores de la salud e industria farmacéutica, agricultura, productos químicos, materias primas y el metalúrgico ocupan los primeros lugares en menor nivel de digitalización.

Si bien los perfiles digitales femeninos destacan en las empresas de comercio electrónico, medios de comunicación y marketing; los masculinos lo hacen en el ámbito del comercio electrónico, pero también en el de la tecnología y telecomunicaciones.



¿En qué sector se encuentra la empresa en la que trabajas?





3.7 Vías de entrada

En este contexto, proponemos analizar si la presencia de los trabajadores de una profesión o sector económico responde a causas de preferencia, elección o, por el contrario, de casualidad o necesidad económica. Este es un punto crítico para conocer la tendencia que experimentará el sector.

Solo un 33,1% de los profesionales han llegado al sector a través de una titulación reglada o universitaria. Esto demuestra que el sistema educativo no puede responder a la demanda de un sector que evoluciona rápidamente, ya sea por volumen de estudiantes como por áreas de conocimiento y especialización. Dato que también refuerza el informe “Radiografía de las vacantes en el sector tecnológico” de DigitalES, Asociación Española para la Digitalización.

Aunque el sector goza de buena empleabilidad, el descenso de la cifra de matriculaciones en STEM preocupa a los expertos. Para las nuevas generaciones, el esfuerzo para estudiar estas carreras no se compensa después con un salario acorde, según Francisco Michavila, catedrático de Matemática Aplicada de la Universidad Politécnica de Madrid⁸.

Pero, por otra parte, los profesionales buscan otras opciones de formación más allá de las oficiales que satisfagan sus necesidades de adquirir los conocimientos actualizados. Estos nuevos formatos educativos se adaptan a las preferencias de estas nuevas generaciones. De aquí que un 16,4% de los profesionales encuestados hayan optado por el autoaprendizaje como vía de entrada al sector.

Este fenómeno no es únicamente nacional, puesto que encontramos que en EE. UU., más de un 70% los desarrolladores son autodidactas, según recoge un informe de HackerRank. Esta encuesta, además, revela que las plataformas Stack Overflow y YouTube son las más utilizadas para formarse en este ámbito⁹.

⁸ Sanmartin, O. (19 de diciembre de 2019). [‘Los universitarios matriculados en carreras tecnológicas caen un 30% porque “no compensa el esfuerzo”’](#). El Mundo.

⁹ HackerRank. (2018). [Developer Skills Report](#).

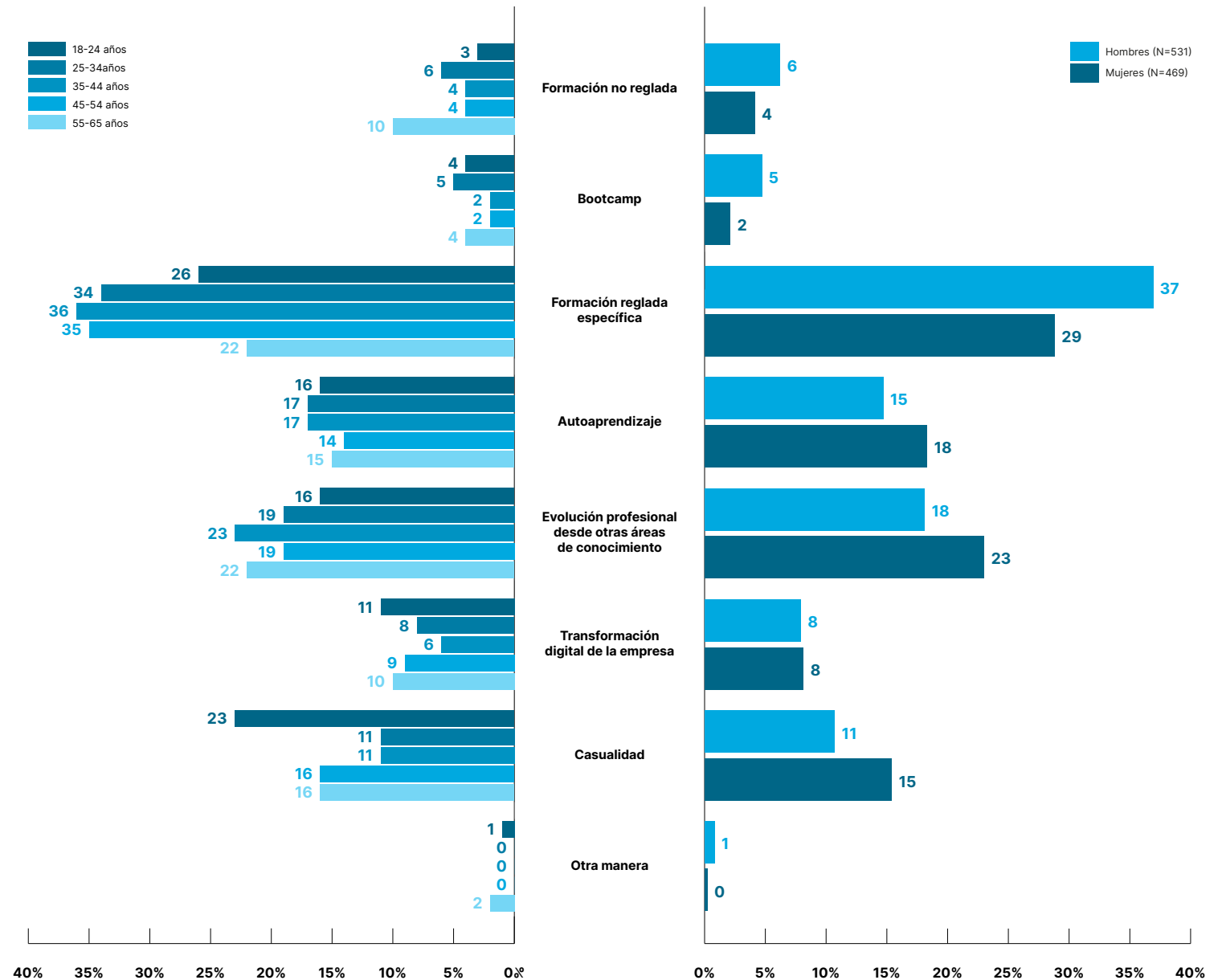
El **upskilling** digital enfocado a preparar a los profesionales de una empresa para adquirir desarrollar nuevas posiciones adaptadas al contexto IT es otra vía de captación de talento en el sector. Según los datos del estudio, las franjas de edad situadas en los extremos, de 18-24 y de 55-65 años, son las que más han experimentado la formación relacionada con la transformación digital de su empresa.

La implementación de formación interna aporta dos grandes beneficios para las compañías. Por un lado, posibilita la **tecnificación de la plantilla para abordar nuevos retos** y, por el otro, **aumenta el reconocimiento de la compañía** hacia los candidatos debido a sus posibilidades de formación y desarrollo internos.

Es relevante valorar cómo ha sido la evolución de los profesionales y no solo de las nuevas generaciones. En este sentido, un 20,4% dice haber evolucionado desde otras áreas de conocimiento, un 16,4% mediante autoaprendizaje, un 8% por transformación digital de la empresa y un 5,2% mediante formación no-reglada.

En perspectiva de género, las mujeres destacan por su presencia en el sector a través de la evolución profesional (23% contra un 18,1%) y la casualidad (15,4% contra un 10,7%). En cambio, la presencia de mujeres por motivos de formación reglada es menor que en el caso de los hombres (28,8% contra 36,9%).

¿Cómo llegaste a trabajar en el sector de las nuevas tecnologías?



3.8 Los nuevos formatos de formación

En los últimos años han surgido nuevos formatos de formación que están enfocados a resolver los principales retos que se plantean para este sector: la escasez de profesionales y las necesidades de transformación de la fuerza laboral activa para adaptarse a la nueva economía digital.

Uno de los formatos a destacar son los **bootcamp**, programas formativos exprés (entre los seis y nueve meses) orientados a personas sin conocimiento previo sobre la temática. El propósito de los bootcamp es dotar a los alumnos del conocimiento necesario sobre programación o desarrollo web para poder desempeñar una actividad profesional en el sector.

Si bien los **bootcamp** son conocidos por los beneficios que aportan como herramienta de apoyo al sector – cualificando profesionales y minimizando así la falta de talento, también se vislumbra una visión negativa sobre ellos, en tanto que se duda de su capacidad de crear profesionales en un plazo de tiempo reducido.

Ahora bien, ¿los profesionales del sector conocen esta modalidad formativa?, ¿qué opinan sobre ella? Solamente un 32,2% de los profesionales del sector afirman conocer bien los bootcamp, mientras que un 46,5% simplemente de oídas. Además, alrededor de 1/5 de los profesionales (21,3%) no saben qué son.

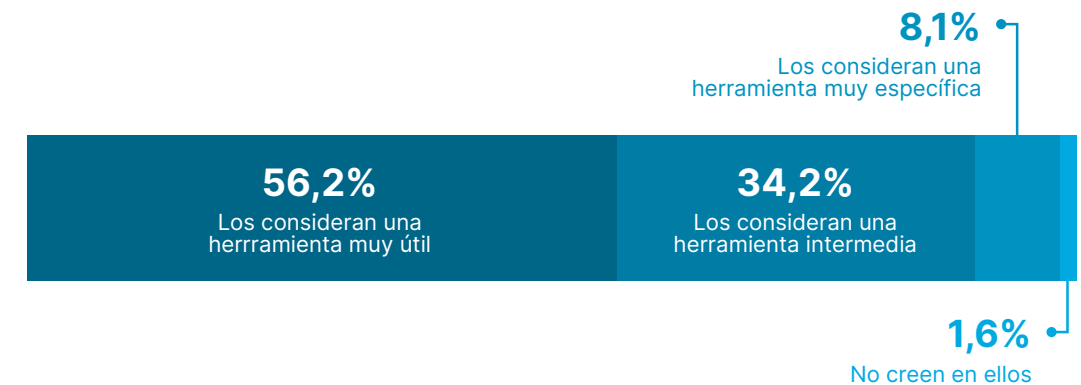


Mientras que el conocimiento de este formato sigue una pauta similar entre géneros (siendo este menor entre las mujeres), entre rangos de edad sí se vislumbra una cierta diferencia. Los extremos generacionales acumulan el mayor desconocimiento. Un 24,7% de los más jóvenes (18-24 años) y un 29,3% de los profesionales de 55-65 años desconocen los **bootcamp**.

En cambio, un 35,5% del segmento entre 25 y 34 años afirman tener un mayor conocimiento detallado de los mismos. Les siguen los más jóvenes (18-24 años), con un 32,3%. Es decir, se detecta una respuesta polarizada entre las respuestas de la primera franja de edad, ya que no muestran un término medio entre conocerlos bien o no conocerlos.

Si nos fijamos en la percepción, más de la mitad de quienes conocen los **bootcamp** (56,2%) consideran que son una herramienta muy útil para la formación de nuevos profesionales. Siendo solo un 9,7% aquellos que no opinan en el mismo sentido.

Un 61,7% de las mujeres percibe los **bootcamp** como una herramienta muy útil para la creación de nuevos profesionales para el sector. A nivel generacional, los perfiles más seniors otorgan una respuesta más positiva que los jóvenes superando el 60% el segmento de 35 a 44 años.



3.9 Áreas mayoritarias de especialización

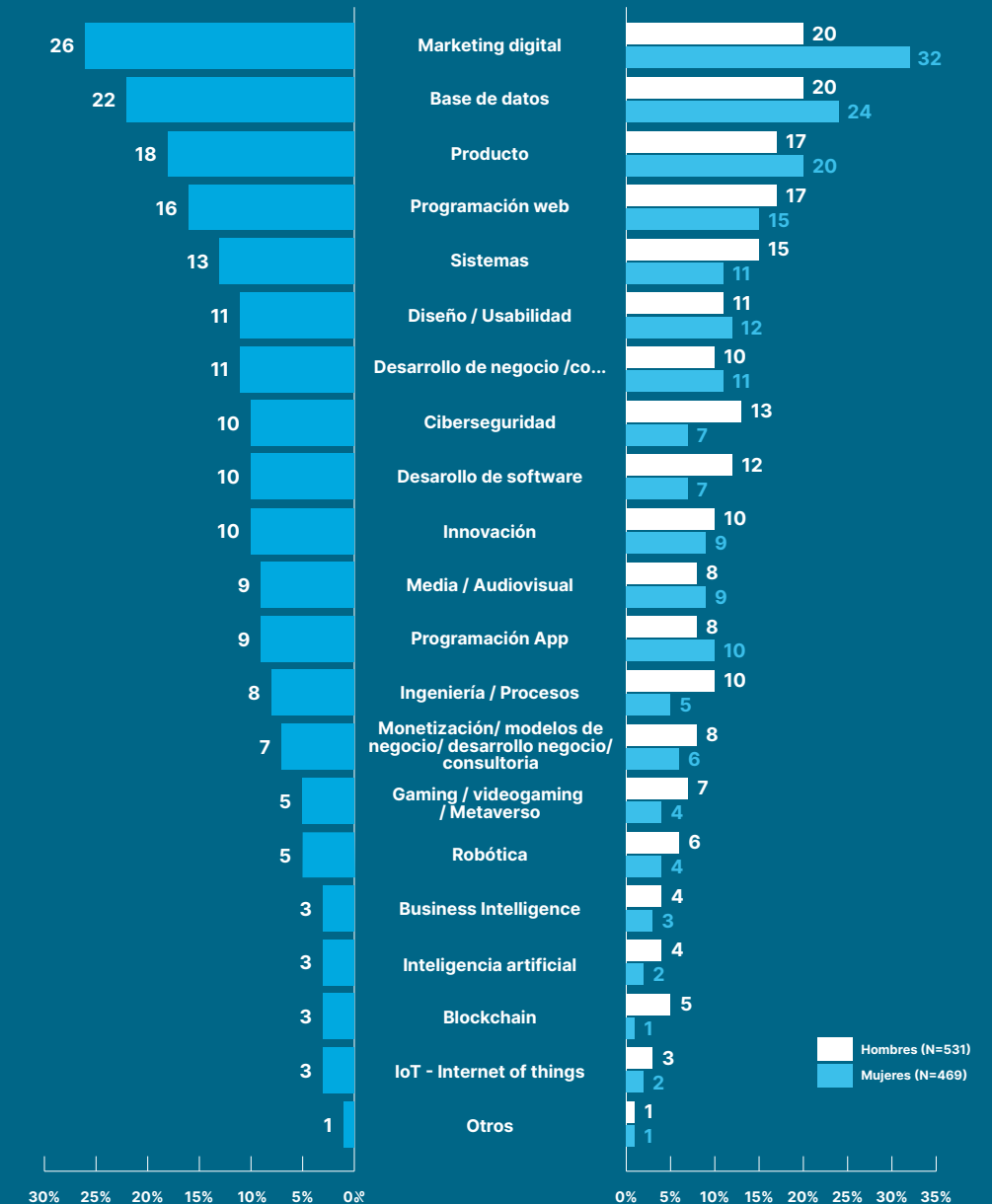
Entre las áreas de especialización de la nueva economía, el top 5 que suma mayor presencia de profesionales está liderado por el marketing digital (26%), base de datos (22%), producto (18%), programación web (16%) y sistemas (13%).

Mientras que *Business Intelligence* (3%), Inteligencia Artificial (3%), *Blockchain* (3%) e Internet de las cosas (3%) son las disciplinas con mayor carencia de profesionales.

La presencia entre áreas, además, también se polariza si se analiza por géneros. Las mujeres ocupan de forma predominante áreas como el marketing digital (32% contra 20%), producto (20% contra 17%) y bases de datos (24% contra 20%). Pero no destacan en desarrollo de software (7% contra 12%), ciberseguridad (7% contra 13%), ingeniería/ procesos (5% contra 10%), *gaming* o *videogaming* (4% contra 7%). En este caso, áreas mayoritariamente masculinas.



¿En cuáles de las siguientes áreas tienes experiencia?





3.10 Rangos salariales

Se habla mucho de que IT es un sector con elevadas inversiones, en el que los salarios crecen de forma exponencial y donde las empresas libran una guerra abierta por el talento. Los resultados de las encuestas del estudio muestran el siguiente escenario:

El 32,3% de los profesionales con experiencia afirman tener un salario de entre 20.000€ y 30.000€ anuales, el 19,8% está entre 30.000€ y 40.000€ y un 21,0% por encima de los 40.000€. Por otra parte, un 24,0% dice tener un salario inferior a los 20.000€.

En términos de género, las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres. Un 29,0% de las participantes dice recibir un salario inferior a los 20.000€, eso significa 10 puntos más que los hombres (19,6%). Esta distancia entre géneros también se encuentra entre los salarios altos (15,6% contra 25,6%).

Si lo analizamos por áreas de conocimiento, las disciplinas que ofrecen un mejor salario son: *Business Intelligence*, Internet de las cosas/robótica y ciberseguridad. Observamos que un 39,5%, 36,1% y 30,7%, respectivamente, perciben un sueldo anual de más de 40.000€.

Las especializaciones '*gaming - videogaming* y metaverso' y de base de datos reúnen los salarios más bajos del sector. El 33,3% y el 31,5% está por debajo de los 20.000€ anuales. Lejos de las cifras de *Business Intelligence* donde únicamente un 3% cumple estas condiciones.

Sueldos por especializaciones

Entre 30.000 y 40.000€

37.995 €
BUSINESS INTELLIGENCE

34.796 €
IoT / ROBOTICA

34.246 €
INGENIERÍA / PROCESOS

33.964 €
IA / MACHINE LEARNING

33.583 €
INNOVACIÓN

33.309 €
CIBERSEGURIDAD

32.206 €
BLOCKCHAIN

30.949 €
PROGRAMACIÓN WEB / APP

Entre 20.000 y 30.000€

29.546 €
MONETIZACIÓN /
MODELOS
Y DESARROLLO
NEGOCIO CONSULTORIA

29.332 €
MARKETING DIGITAL

28.267 €
DISEÑO / USABILIDAD

28.195 €
BASE DE DATOS

25.679 €
GAMING / VIDEOGAMING /
METAVERSO

Sueldos por Comunidades Autónomas

Si lo analizamos por CC.AA., en los tramos de más de 30.000€, Madrid está por encima de la media española, seguida del País Vasco y Cataluña. En la banda salarial <20.000€, la media nacional del sector se sitúa en torno al 24% de las respuestas, existiendo un gap entre comunidades como Madrid y Castilla la Mancha en el otro extremo (16,2% vs 30,1%).



32.261 €
MADRID

30.120 €
PAÍS VASCO

29.550 €
CATALUNYA

30.338 €
ASTURIAS

30.127 €
GALICIA

29.663 €
COMUNIDAD VALENCIANA

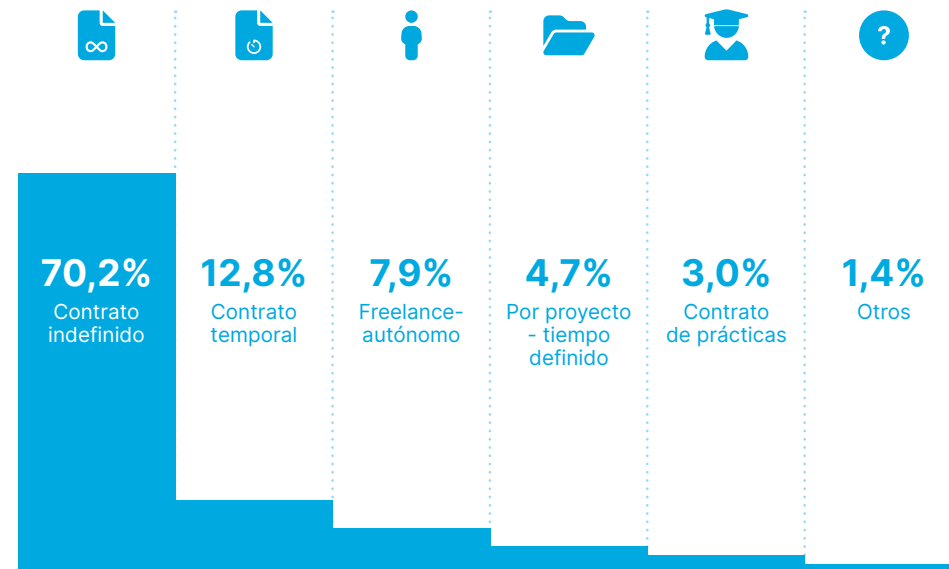
28.543 €
ANDALUCÍA

26.362 €
CASTILLA LA MANCHA

25.913 €
CASTILLA Y LEÓN

3.11 Tipos de contrato

La gran mayoría de trabajadores disponen de un contrato indefinido (70,2%), siendo la temporalidad del sector del 12,8%.



Dentro de los profesionales con experiencia en el sector, los autónomos-freelance suponen el 7,9% pero con distinta incidencia según el ámbito profesional. Es decir, hay áreas profesionales que agrupan más freelance que otras. Esta oscilación puede entenderse por el hecho de que se conciben como “áreas colaterales” al core del negocio, no continuadas en el tiempo o excesivamente innovadoras como para ser internalizadas.

La aplicación de esta relación laboral en dichas áreas puede entenderse por el hecho que se conciben como “áreas colaterales” al core del negocio. Son áreas no continuadas en el tiempo o excesivamente innovadoras como para ser internalizadas.

Las siguientes áreas destacan en la contratación de profesionales freelance por encima de la media:

9,0%
Marketing digital

10,4%
Consultoría / Modelos de negocio / Pricing

12,1%
Business Intelligence

13,3%
Diseño / Usabilidad

13,0%
Gaming / Videogaming / Metaversos

15,6%
Inteligencia artificial / Machine Learning

17,2%
Blockchain

4. Atracción del talento

A diferencia de hace diez años, hoy en día las empresas tecnológicas no son las únicas que buscan talento digital y tecnológico. Hay una eclosión de otros sectores hacia estas posiciones. “Ya no se trata solo de empresas tecnológicas que compiten entre sí por los candidatos. Otras industrias se han sumado a la refriega y están ganando una mayor proporción de talento tecnológico”¹⁰.

Harvard Business Review detalla además que, en 2019, más del 40% de los perfiles IT habían sido contratados por empresas que no eran del sector tecnológico. Una evidencia más del auge de la economía digital y como se expande en diferentes sectores.

La alta demanda de vacantes contrasta con la falta de talento. Una situación que propicia “una alta infidelidad” por parte de estos profesionales ante la empresa en la que trabajan. Concretamente, “España está a la cola de la UE: apenas uno de cada diez empleados muestra un claro apego a su trabajo y su empresa”¹¹. En este aspecto es vital conocer cuáles son los aspectos que más valoran los profesionales IT.

El sueldo ya no es lo más importante

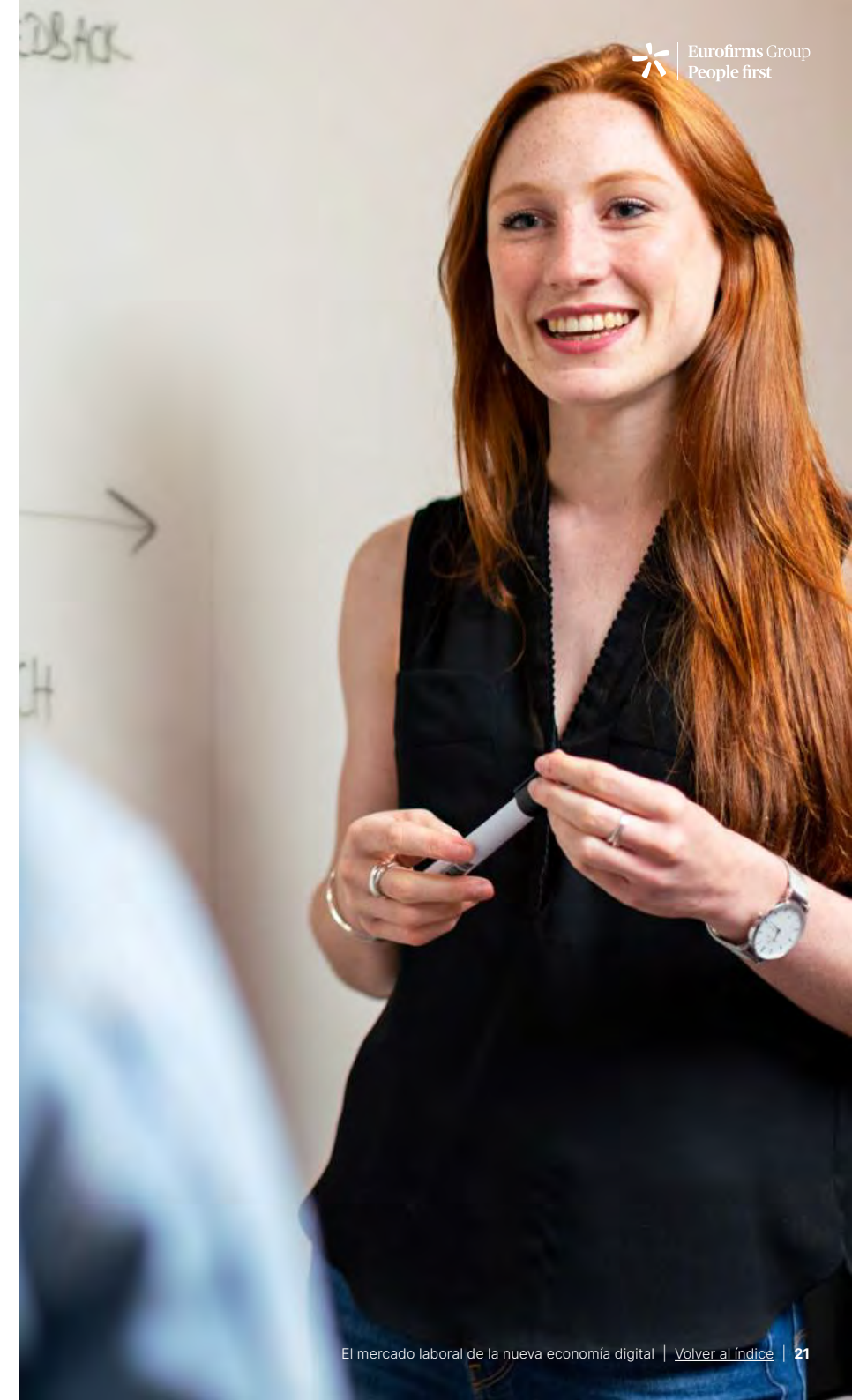
A través de los datos obtenidos observamos que **los principales atractivos de trabajar en el sector de las nuevas tecnologías son el teletrabajo, la flexibilidad laboral, el salario y las oportunidades laborales**. Como reflejo de su generación, los miembros de la generación Z y los millennials priorizan la autonomía en el trabajo y la libertad de gestionar su tiempo.

En un informe de la tecnológica ServiceNow donde entrevistó a 1.016 *centennials* españoles sobre sus preferencias laborales, observamos que 6 de cada 10 encuestados estarían dispuestos a tener un menor sueldo, pero disponer de mayor tiempo libre¹². Esta generación, que ha vivido el teletrabajo o el modelo híbrido como único escenario laboral, valora por encima de todo su tiempo de ocio. Si observamos los porcentajes, el 59% busca un buen equilibrio entre vida personal y profesional, y un 57% valora como prioritario el sueldo. Estos datos muestran un cambio de paradigma y un cambio de mentalidad en las generaciones más jóvenes.

¹⁰ Frick, J.; George, KC.; Coffman, J. (03 de noviembre 2021). ‘[How to attract top tech talent](#)’. *Harvard Business Review*.

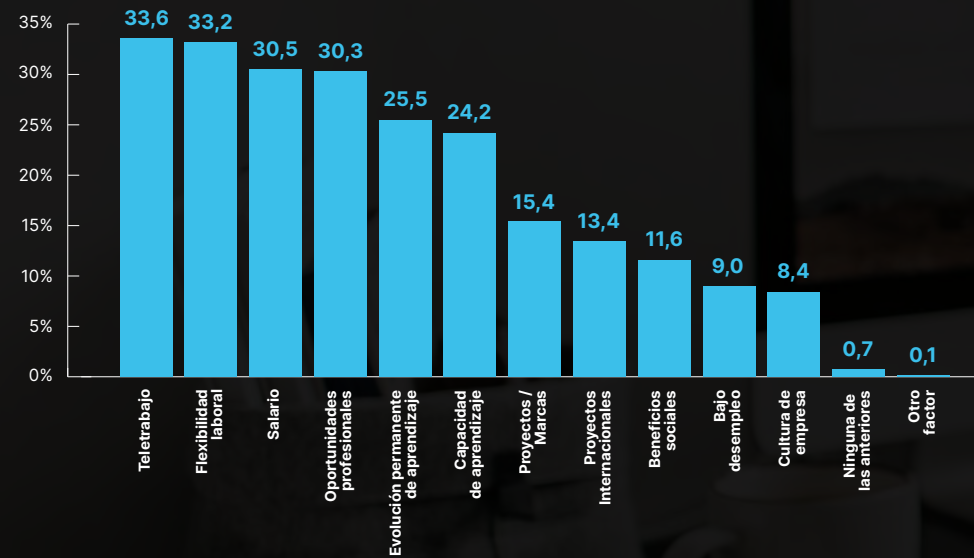
¹¹ Servent, R. (18 de julio de 2022). ‘Amanecer de los Working Dead’. *Diari de Tarragona*.

¹² González, C. (14 de diciembre de 2021). ‘[Generación Z, dispuesta a ganar menos para tener más tiempo libre](#)’. *Observatorio de RRHH*.



¿Qué es lo que más valoras del sector de las nuevas tecnologías?

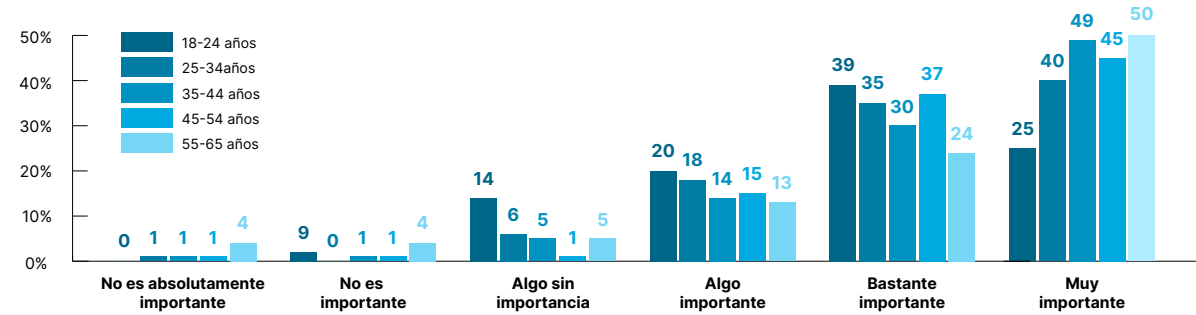
(Between 1 and 3 answers possible)



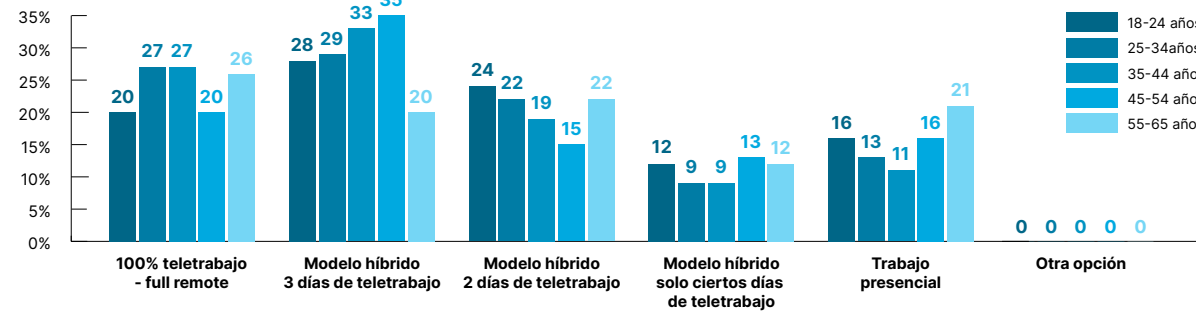
Según continuamos analizando en nuestro informe, el teletrabajo ya se concibe como un derecho adquirido. De hecho, el 75,8% de los encuestados lo encuentran “bastante o muy importante” como modalidad laboral. En el sector TIC reconocen la importancia del teletrabajo para los profesionales del sector y el 61% de los puestos ya disponen de esta posibilidad. ¿Nos acercamos a una época de oficinas vacías?¹³.

¹³ Cinco Días – El País Economía. (18 de agosto de 2022). [‘El 60% de los puestos en el sector TIC ofrece teletrabajar’](#).

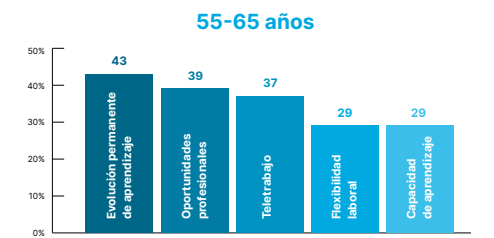
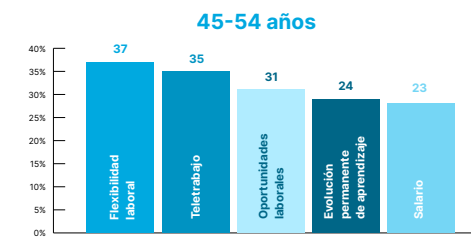
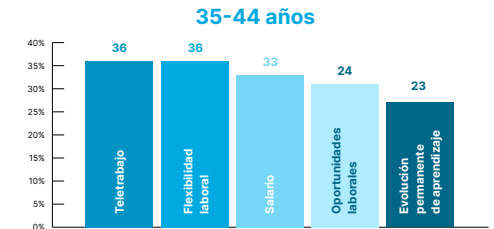
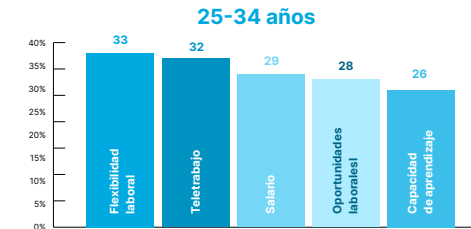
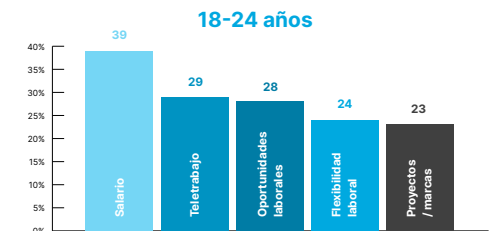
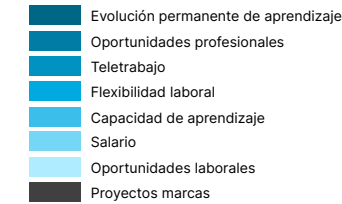
¿Qué tan importante es para ti la posibilidad de poder teletrabajar?



¿Cuál de los siguientes es tu modelo de trabajo ideal?



¿Qué es lo más valorado en cada franja de edad?



4.1 Los beneficios sociales

Es una evidencia que las empresas empleadoras de profesionales IT están desarrollando todo un catálogo de beneficios para intentar retener y fidelizar su talento. ¿Cuáles son los beneficios más comunes que disfrutan los profesionales del sector?

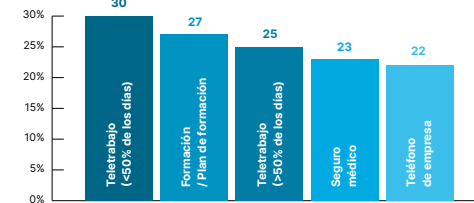
Se perciben diferencias en función de la tipología de empresa (ver gráficos a la derecha).

Pese a verse ciertas diferencias entre tipologías de empresa, en líneas generales, la **conciliación laboral** es el principal reclamo entorno al cual pivotan la gran mayoría de los beneficios que los profesionales del sector mencionan.

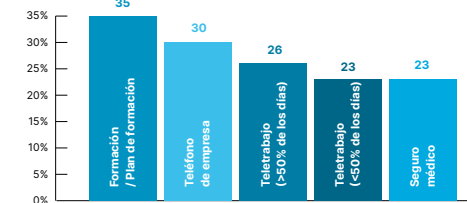
Si bien la digitalización se posiciona como un motor imprescindible para las empresas en la actualidad, cabe destacar la dificultad que la nueva economía digital tiene para incorporar talento a sus filas y la brecha de talento que hay. “Se pone de manifiesto la necesidad de fomentar la formación y el empleo en el sector”¹⁴.

¹⁴ Gispert, B. (28 de febrero de 2022). ‘El talento digital, clave de la recuperación’. La Vanguardia.

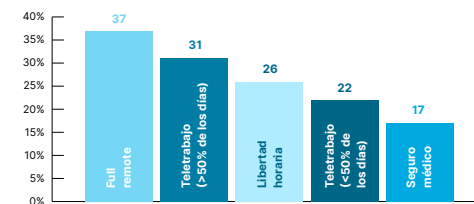
Multinacional tecnológica



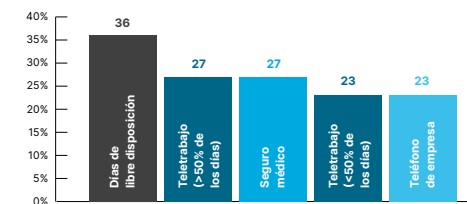
Multinacional no tecnológica



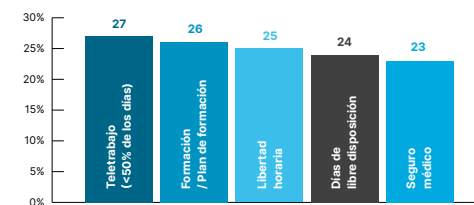
Start-up tecnológica



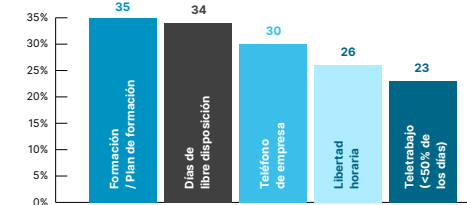
Start-up no tecnológica



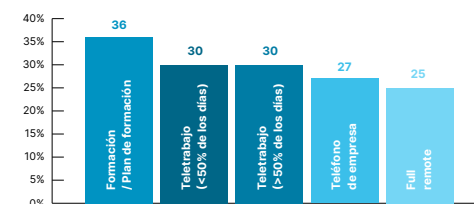
Empresa tecnológica



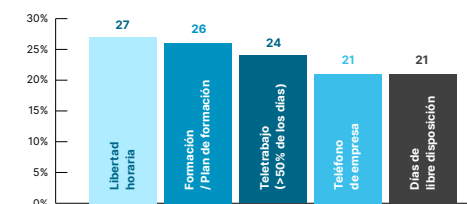
Empresa no tecnológica



Consultora tecnológica



Consultora no tecnológica



¿Cuáles son los beneficios “diferentes” más populares?

- 24% Teléfono de empresa
- 21% Seguro médico
- 14% Vehículo de empresa
- 13% Subvención gastos de comida- tarjeta restaurante
- 13% Tiempo para proyectos personales
- 12% Café/ fruta/ refrigerios subvencionados o gratuitos
- 12% Infraestructura tecnológica en casa
- 11% Subvención de gastos de desplazamiento
- 9% Puesto de trabajo descentralizado
- 8% Eventos festivos/ team building
- 7% Subvención de conexión a internet
- 6% Gimnasio
- 4% Transporte colectivo de empresa
- 3% Servicios de movilidad
- 3% Programas de voluntariado
- 2% Masajista/ fisioterapeuta

4.2 Predisposición al cambio de residencia

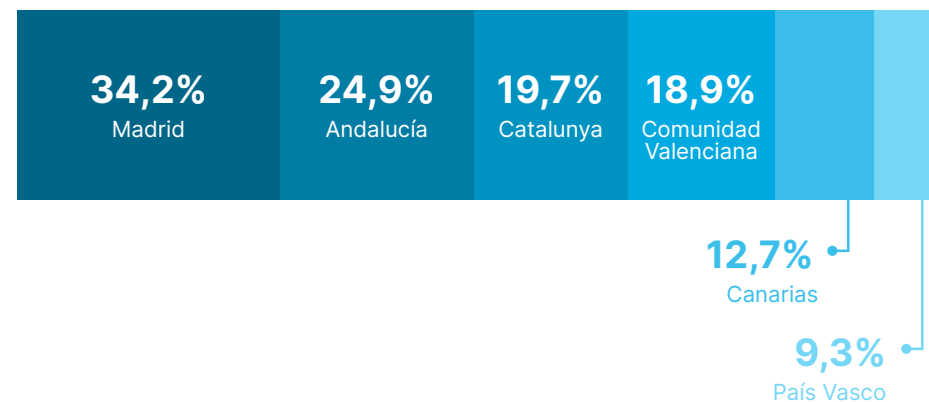
“La lucha por el talento” es un mantra cotidiano en la nueva economía. Existe una clara evidencia de falta de talento y de una lucha abierta entre las empresas por la atracción del talento y su retención.

Pero ¿los candidatos están dispuestos al cambio?, ¿y al cambio de residencia por una oferta laboral? Un 59,9% de los profesionales dice estar abierto al cambio profesional, aunque esto implique un cambio de residencia. Solamente un 16,9% estaría claramente cerrado a ello.

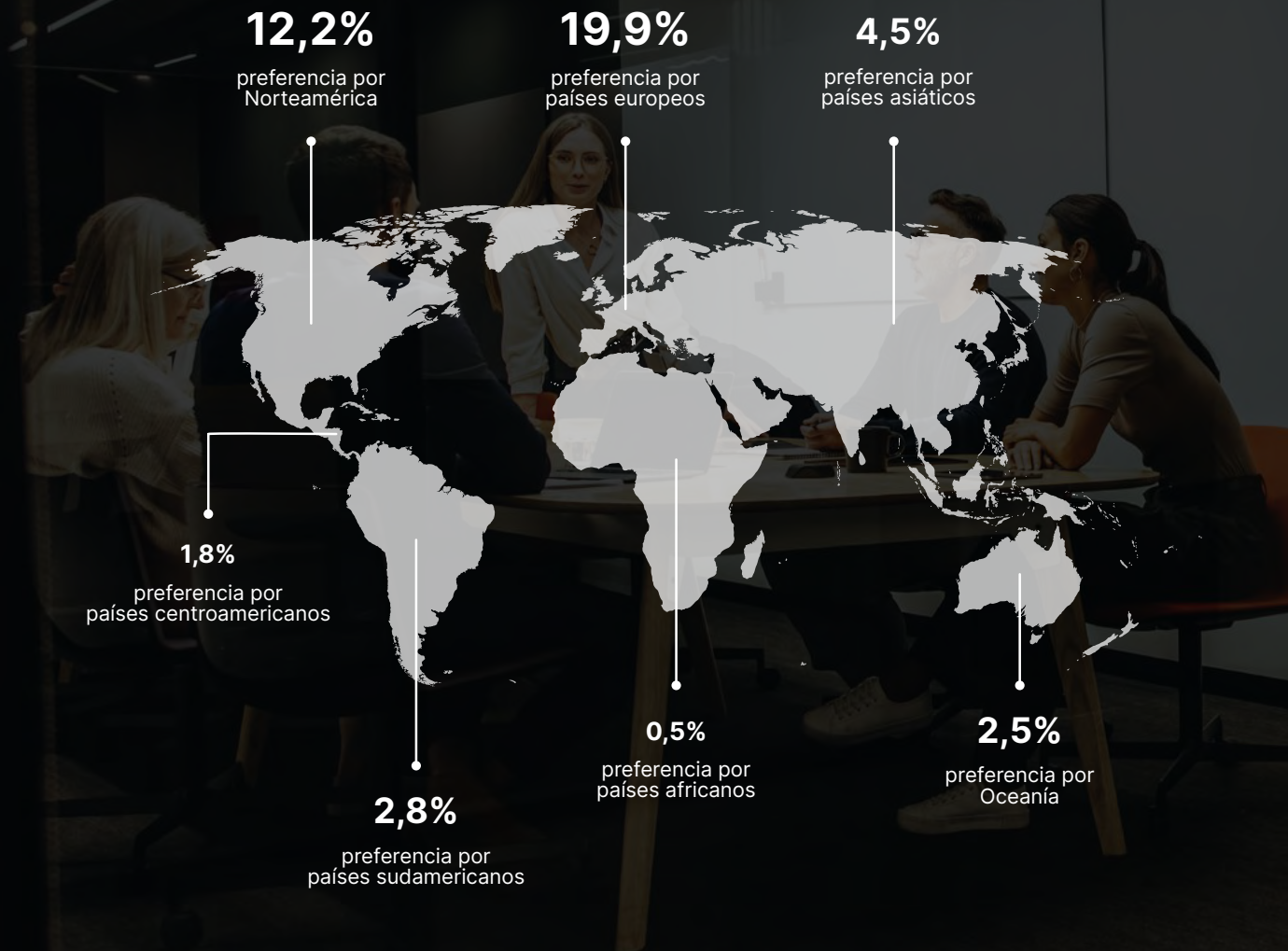
Los perfiles más jóvenes son los más abiertos al cambio, con un 65,6% de predisposición en los perfiles de 18-24 años y del 63,5% en los de 25-34 años.

Ahora bien, ¿cuáles son las destinaciones más atractivas para estos profesionales?

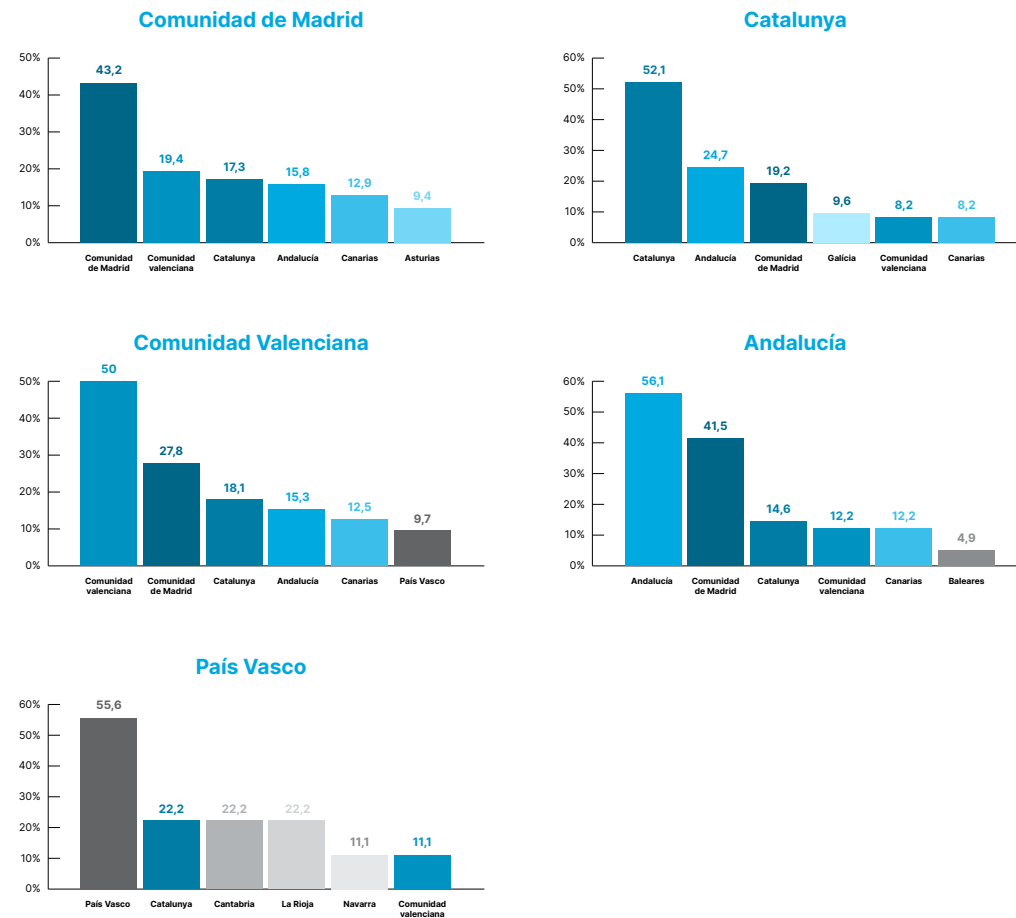
Claramente, la Comunidad de Madrid destaca sobre el resto, con una preferencia por parte del 34,2% de los profesionales que se manifiestan abiertos al cambio. Seguidamente, aunque a mayor distancia, destacan:



Si nos fijamos en la predilección por destinos internacionales, observamos los siguientes resultados:



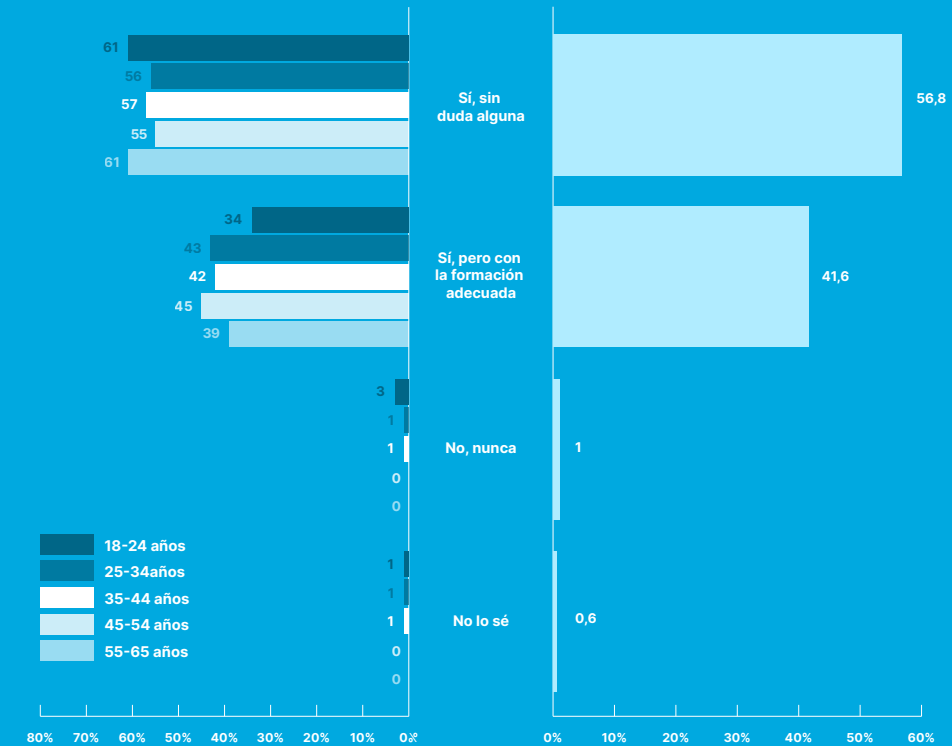
En lo referido a la apertura al cambio, también es interesante valorar si ser profesionales residentes en zonas con, en teoría, mayor oferta laboral, condiciona su preferencia o si la preferencia geográfica se ve impactada por la edad.



4.3 Recomendación interna

El 56,8% de los profesionales recomendarían a terceros trabajar en el mismo sector sin ninguna duda, mientras que un 41,6% solo con la formación adecuada.

Los índices de recomendación por género y/o edad no generan diferencias significativas. Solo cabe destacar, casi a modo anecdótico, que un 3% de los perfiles con experiencia más jóvenes (18-24 años) no recomendaría a sus familiares/amigos trabajar en el sector.



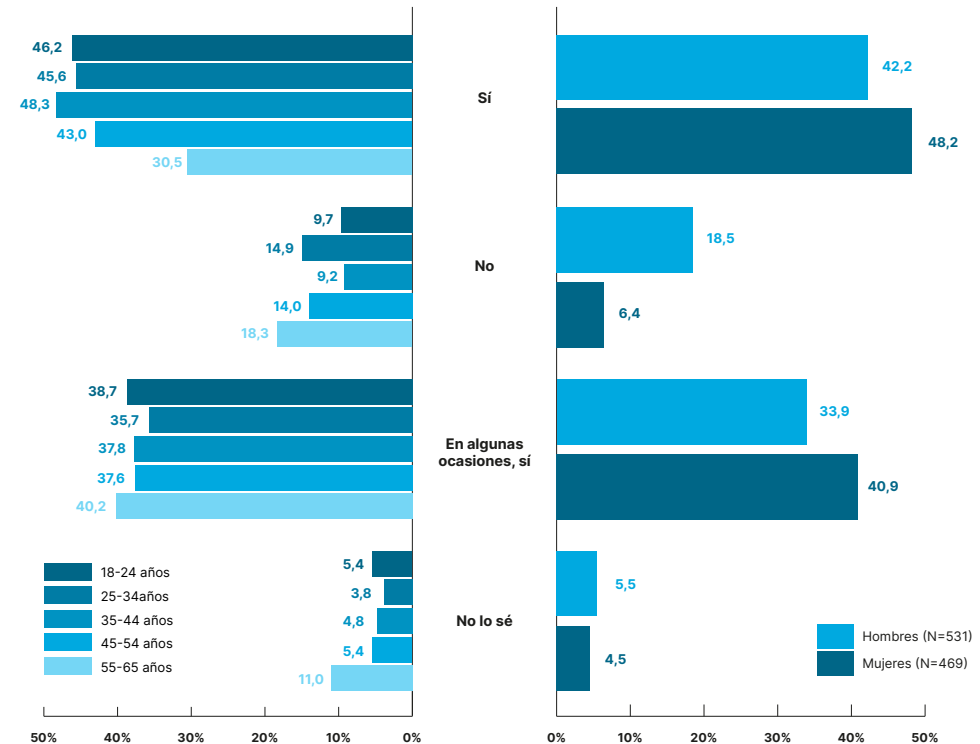
5. Los retos del sector desde la visión de los profesionales

Con una escasez en captación de talento IT pronunciada y sostenida en el tiempo, los sueldos de los profesionales de este sector experimentan una crecida no comparable con los de otros sectores.

5.1 Percepción sobre la inflación del sector

La percepción es clara. Un 45% de los profesionales se decantan por un Sí rotundo, versus un 37,2% que piensan que sólo existe en ciertas posiciones. Solo un 12,8% piensa que la situación es completamente normal desde un punto de vista laboral.

Por géneros, son las mujeres las que perciben de una forma más clara esta situación inflacionista. Un 48,2% lo afirma rotundamente y un 40,9% lo ven solo en ciertas posiciones. Siendo solo el 6,4% de las mujeres las que ven la situación como normal.

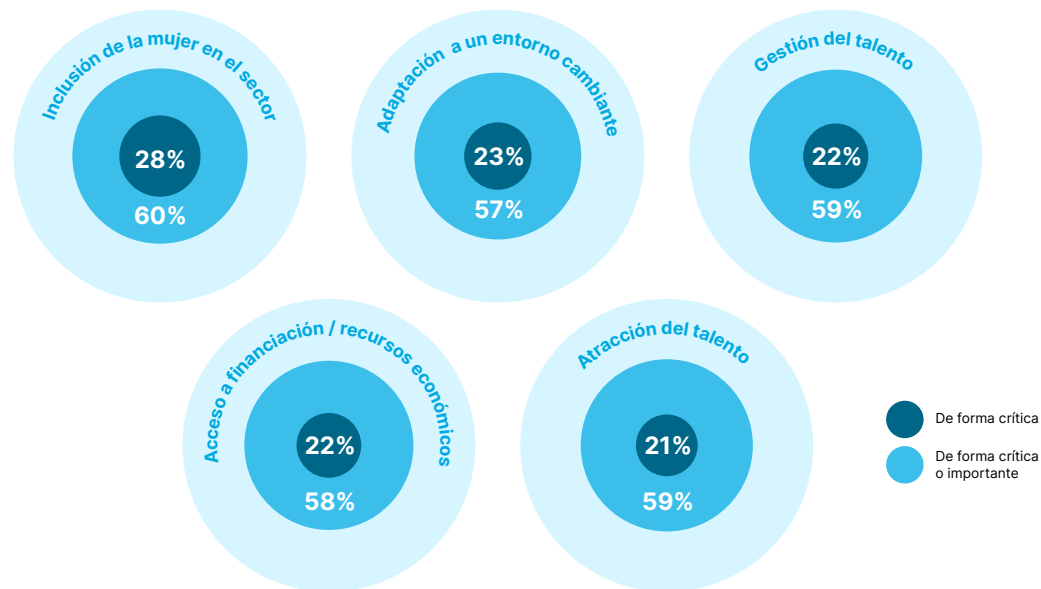


Por edades, los perfiles de 35-44 años son los más críticos con la situación inflacionista del mercado, con un 86% que sí lo ven (de forma rotunda o en ciertos perfiles), mientras que los perfiles más séniores (55-65 años), son los menos críticos con un 18% que lo ven como una situación normal.

Un 43,8% considera que en menos de 3 años se regularizará y equipará a otros sectores profesionales. Solo un 16,7% de los profesionales considera que la situación se mantendrá en el tiempo.

5.2 Los retos más importantes

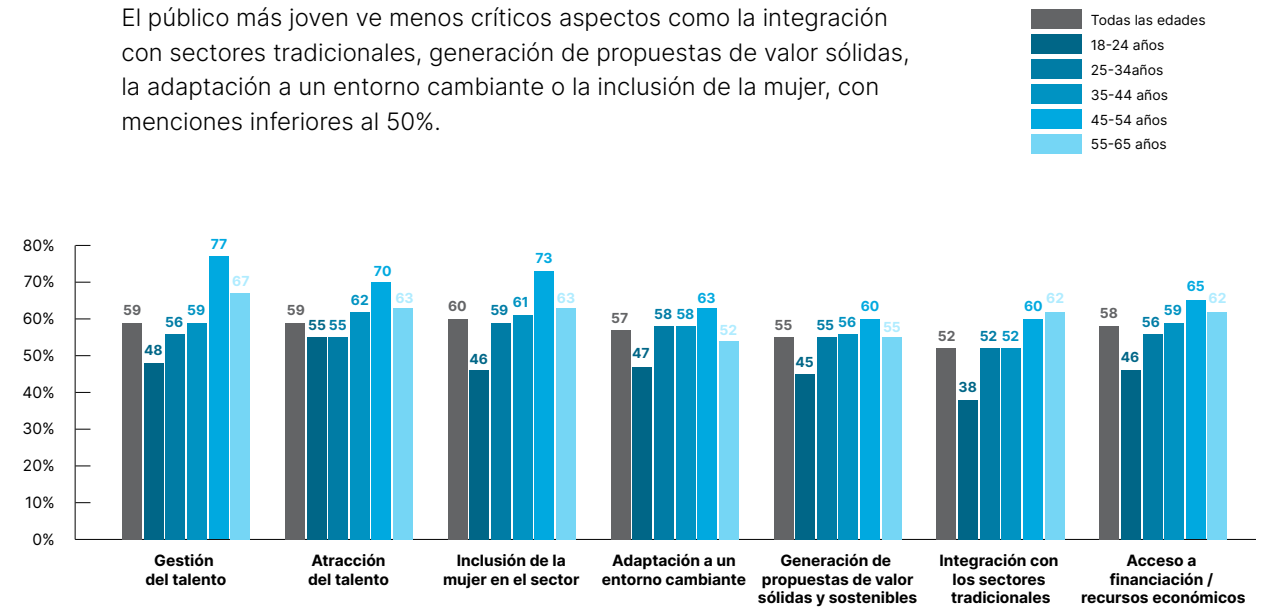
Para los profesionales del sector, los principales retos a afrontar son:



Si lo vemos desde un punto de vista de géneros, en el caso de las mujeres la criticidad de su inclusión en el sector crece, con un 35% de relevancia como crítica y un 65% como crítica y muy importante. En el caso de los hombres no hay ninguna variable que sobresalga sobre el resto en criticidad o criticidad y muy importante.

Por edades, son las personas del rango de 45-54 años las que ponen más énfasis sobre la criticidad de la inclusión de la mujer, la gestión y la atracción de talento, con valoraciones por encima del 70%.

El público más joven ve menos críticos aspectos como la integración con sectores tradicionales, generación de propuestas de valor sólidas, la adaptación a un entorno cambiante o la inclusión de la mujer, con menciones inferiores al 50%.



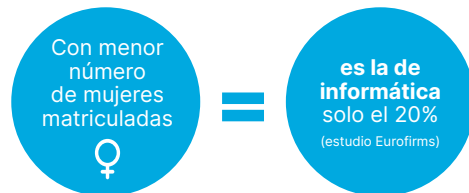
6. El rol de la mujer en la nueva economía digital

6.1 El papel de la mujer en la Revolución 4.0

La nueva economía digital y el sector tecnológico presentan un gran reto en relación con la presencia de talento femenino entre sus posiciones. Si bien este ámbito sufre problemas para encontrar perfiles, se suma la falta de mujeres en la profesión.

Aunque en las universidades españolas las mujeres son mayoría, representando el 55,3% de la totalidad de personas matriculadas, **las carreras STEM presentan un déficit de perfiles femeninos**. Según la Unesco, en España el 35% de las matriculaciones en carreras superiores STEM son de mujeres y solo un 3% de las estudiantes de educación superior realizan estudios TIC.

La rama
formativa
STEM



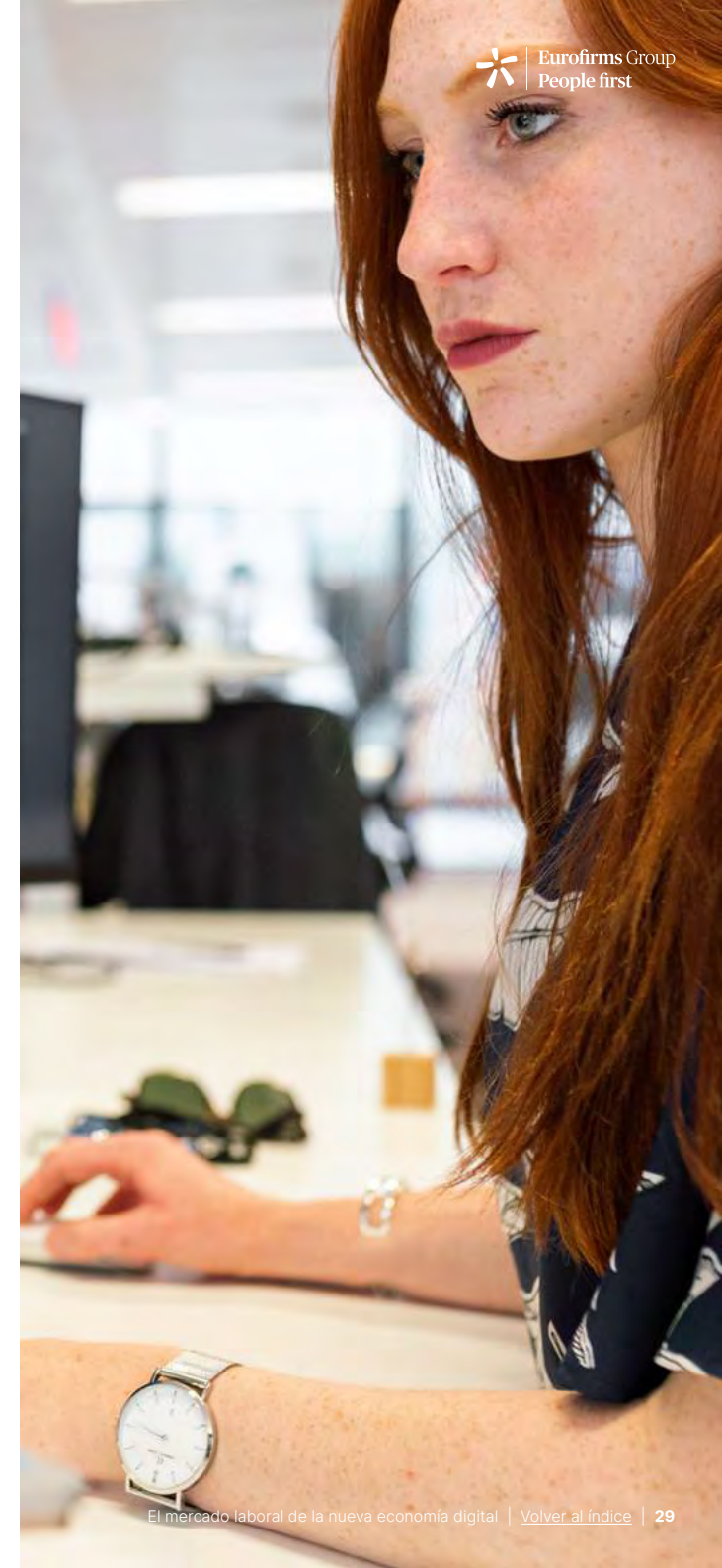
El estudio de Eurofirms permite detectar los principales motivos de esta desigualdad, en un sector mayoritariamente masculinizado. En este caso, los patrones que se extraen sitúan a los motivos sociales como principales frenos para la entrada de la mujer en el sector IT: Faltan referentes femeninos y reconocimiento social que sirva de espejo para alentar a las estudiantes actuales o del futuro.

Un estudio de PwC UK aporta datos que ayudan a entender esta situación. En relación con los puestos de liderazgo en el sector de la tecnología, las mujeres ocupan solamente el 5%¹⁵. Esta circunstancia – nada menor, del mercado laboral influye en la toma de decisiones de las estudiantes.

Este contexto plantea un gran reto para el sector de la nueva economía digital en términos de igualdad de la fuerza laboral. Difundir e integrar las STEM entre la sociedad, empezando por las escuelas. Se trata de hacer estas disciplinas más visibles y cercanas para que las nuevas generaciones despierten interés en conocerlas con más profundidad¹⁶.

¹⁵ PwC. (2017) [‘Women in Tech. Time to close the gender gap’](#).

¹⁶ Codinas, F. (14 de julio de 2022). [‘Aquí hay empleo: se buscan jóvenes para trabajar en las STEM y nuevas tecnologías’](#). *La Vanguardia*.



6.2 Atraer talento femenino en las STEM

Según los profesionales IT, el principal motivo de esta ausencia de talento femenino en el sector son los estereotipos del pasado, basados en la poca afinidad de las mujeres por las profesiones técnicas o de ciencia, con un 37,8% de las respuestas, seguido de:

32,4%

Falta de referentes femeninos en el sector

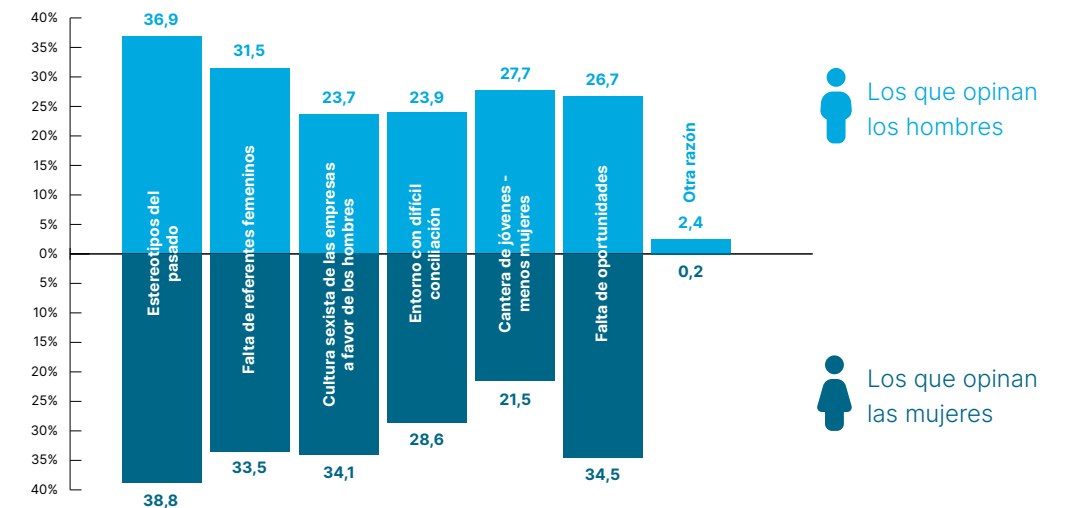
28,6%

La cultura sexista de las empresas con oportunidades a favor de los hombres

26,1%

Entornos con difícil conciliación familiar

Esta percepción se ve alterada bajo el prisma de género. Es decir, los motivos varían ligeramente según mujeres u hombres.



Se detectan conclusiones distintas según la franja de edad de las mujeres encuestadas. Es decir, el hecho de que cada franja de edad priorice una causa en particular desprende la conclusión de que el reto para la inclusión plena es aún mayor, dado que hay muchos factores interrelacionados. Estas percepciones reflejan con claridad las preferencias que, por ende, se desprenden de la misma sociedad.

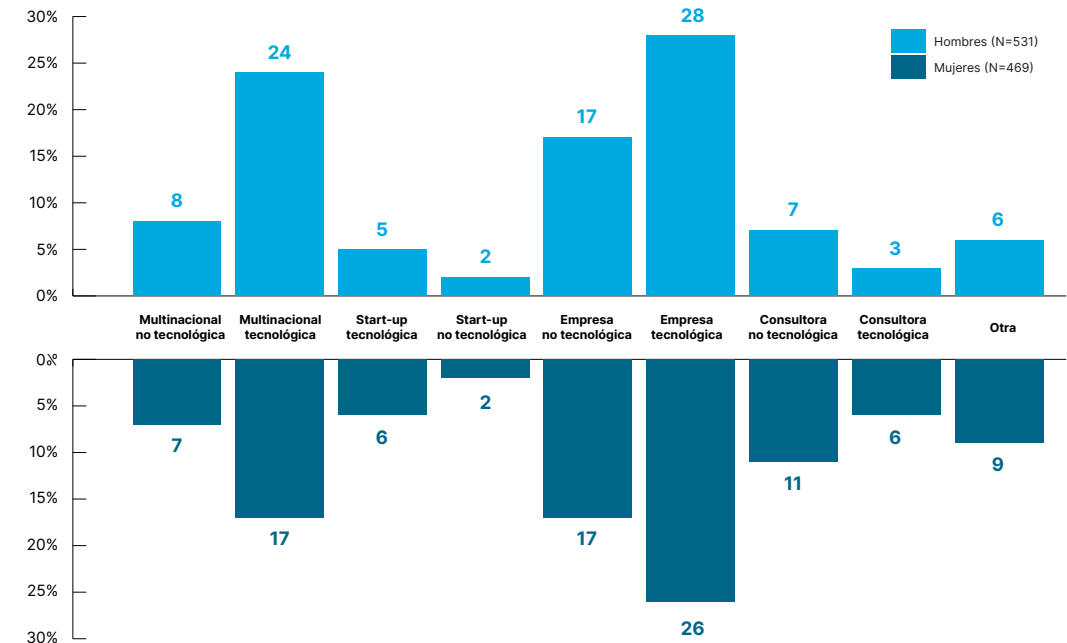
42% El grupo de 18-24 años ponen como primer motivo que un menor número de mujeres inician las carreras universitarias.

42% El grupo de 25-34 años destacan los estereotipos del pasado como principal causa.

41% El grupo de 45-54 años remarca la dificultad de conciliación como principal motivo.

40% El grupo de 55-65 años creen que los principales motivos destacado son la falta de referentes femeninos en el sector (40%) y la falta de oportunidades para las mujeres en favor de los hombres (39%).

Si analizamos por género, la presencia de hombres es mayoritaria en las multinacionales tecnológicas (24% contra un 17%), mientras que la de mujeres destaca en el ámbito de la consultoría (17% contra un 10%).



7. Presente y futuro de las áreas IT

7.1 Áreas con mayor proyección

El entorno de la nueva economía digital se caracteriza por su rápida evolución y entorno cambiante, lo que provoca que los conocimientos y metodologías de trabajo evolucionen de forma constante. Es interesante conocer qué áreas se ven con mayor futuro desde la perspectiva de los profesionales del sector.

Y bajo este prisma de la “bola de cristal”, destacan 3: ciberseguridad (44% de las menciones), inteligencia artificial (42%), robótica (38%), marketing digital (31%) y programación (web/app) (28%).

En este contexto, se espera que la industria del videojuego adquiera 400 millones de nuevos usuarios en los próximos años¹⁷. Un indicador que señala a este sector como uno de los principales en términos de crecimiento y, por ende, de empleabilidad.

La percepción de género permite ver una pauta similar en cuanto a previsiones de futuro, aunque con ligeras distinciones de valor. Además, mientras las mujeres posicionan mejor al marketing digital (39%) y a la programación (31%), los hombres lo hacen con el metaverso (27%) y el *videogaming* (26%).

En lo referido a las diferencias por rangos de edad, cabría destacar que los perfiles más séniores (>45 años), refuerzan la importancia de la ciberseguridad, robótica e inteligencia artificial, metaversos y programación.

Mientras que los perfiles más jóvenes posicionan mejor la inteligencia artificial, marketing digital, ciberseguridad, programación (web&app) y *videogaming*.

¹⁷ Accenture. (2021). [Gaming: The next super platform](#).

	Top 5 global	Top 5 género femenino	Top 5 género masculino	Top 5 perfil sénior (>45 años)	Top 5 perfil junior
1.	44% Ciberseguridad	45% Inteligencia artificial	43% Ciberseguridad	54% Ciberseguridad	38% Inteligencia artificial
2.	42% Inteligencia artificial	44% Ciberseguridad	40% Robótica	51% Robótica	37% Marketing digital
3.	38% Robótica	39% Marketing digital	39% Inteligencia artificial	46% Inteligencia artificial	37% Ciberseguridad
4.	31% Marketing digital	37% Robótica	27% Metaversos	29% Metaversos	29% Programación (web/app)
5.	28% Programación (web/app)	31% Programación (web/app)	26% Videogaming	29% Programación (web/app)	28% Videogaming

7.2 Lenguajes más utilizados

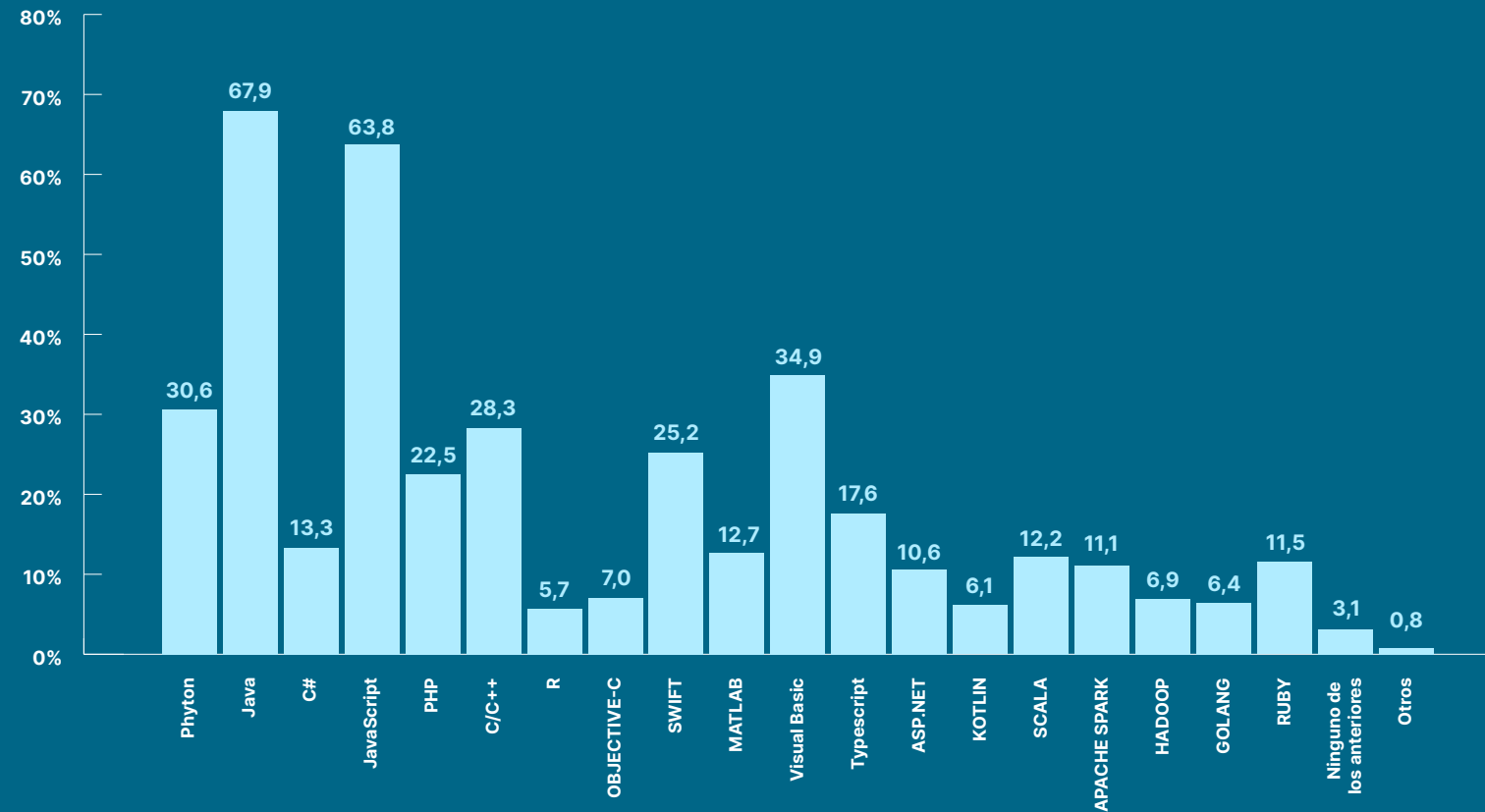
Los lenguajes de programación con mayor conocimiento son Java y Javascript con un 68% y 64% de conocimiento y ya a mayor distancia, Visual Basic (35%), Python (31%) y C/C++ (28%).

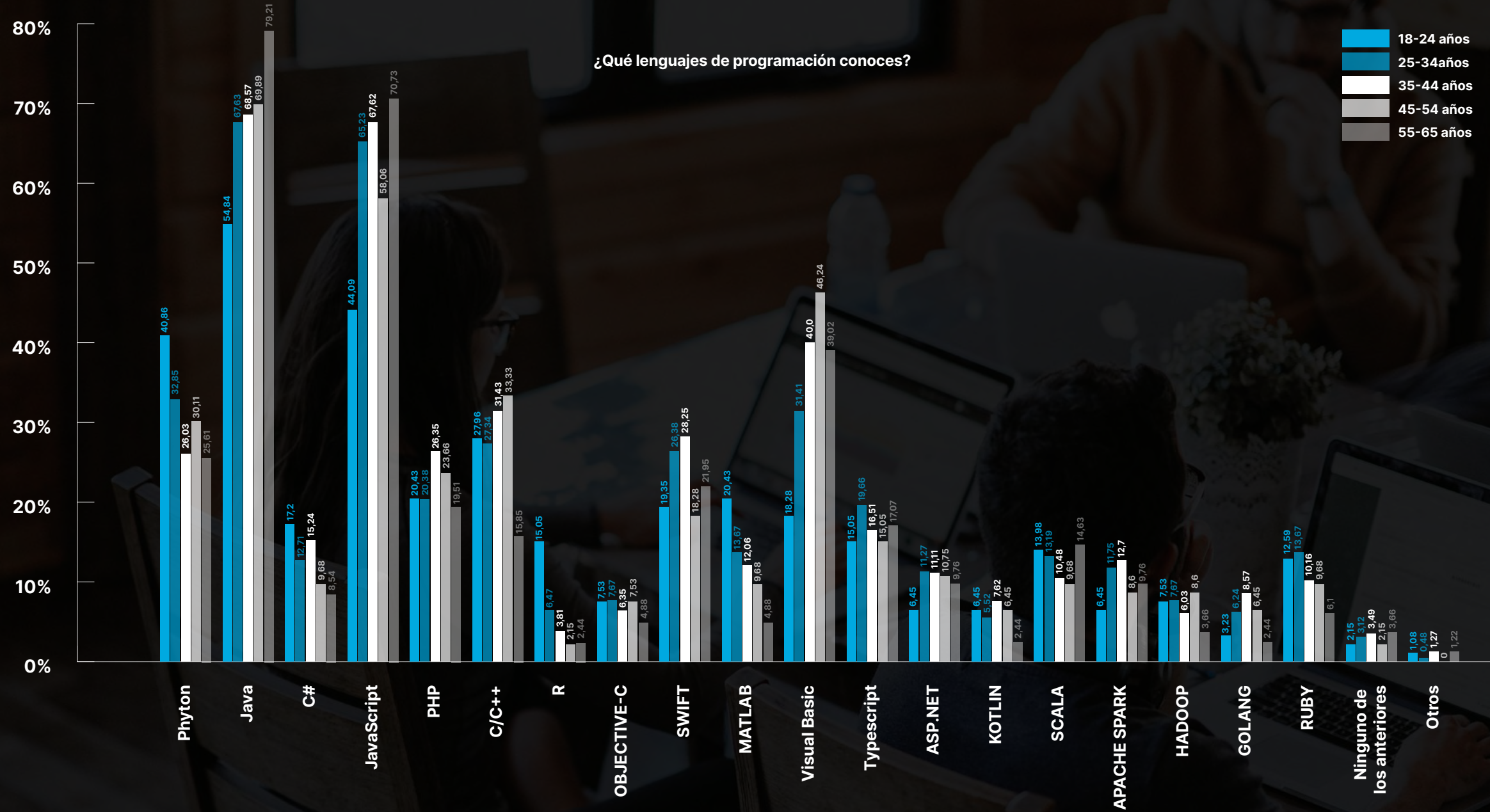
El conocimiento por género no desprende grandes diferencias más allá de ligeras diferencias en idiomas secundarios como SWIFT, Typescript, Scala o Hadoop donde las mujeres tienen un mayor conocimiento.

Si que bajo el prisma generacional se observan diferencias más relevantes:

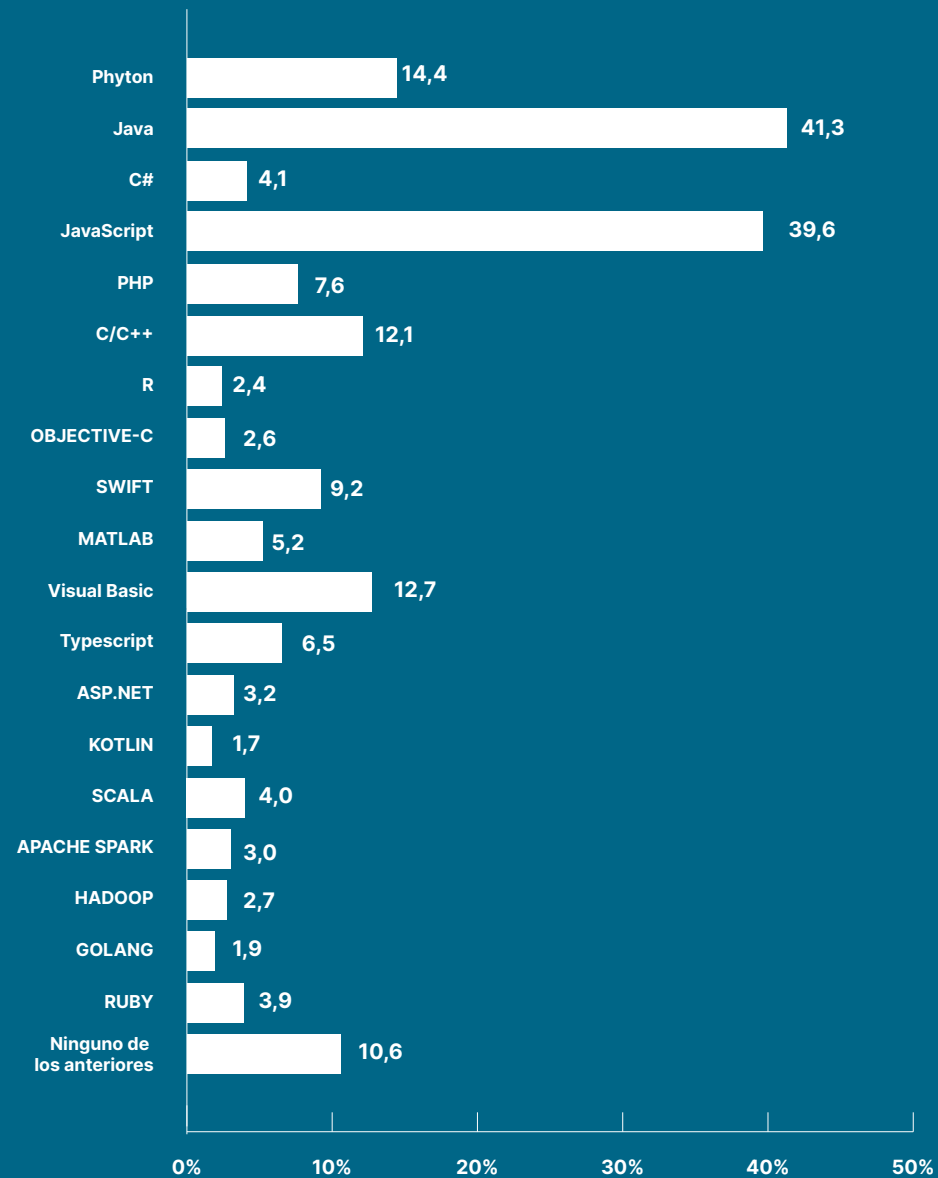
- Java y Javascript son con diferencia los lenguajes de programación de los perfiles más sénior (55-65 años), con 79 y 71% de conocimiento.
- Entre los perfiles más júnior (18-24 años) el lenguaje de programación que destaca adicionalmente a Java y Javascript es Python, con un 41% de conocimiento.
- Entre los perfiles de 45-54 años, destaca Visual Basic con un 46% de conocimiento.

¿Qué lenguajes de programación conoces?





¿Qué lenguajes de programación utilizas con más frecuencia?



Pero, en general, los lenguajes más utilizados por los profesionales son Java y Javascript, con un 41% y un 40%. El tercero más utilizado es Phyton con un 14,4% y seguido por Visual Basic el 12,7% de los casos.

Lenguajes como Apache Sparck, Hadoop, Objective-c, r, goLANG, kotlin tienen un uso residual entre los profesionales del sector.

Ahora bien, las diferentes tipologías de empresas muestran, más allá de los dos lenguajes de programación más usados (Java y Javascript), ciertas diferencias en el uso de otros lenguajes:

- Start-up tecnológicas- destaca Python con un 19% de menciones
- Empresa tecnológica- destaca Python con un 21% de menciones
- Consultoras tecnológicas- destaca PHP con un 11% de menciones
- Multinacionales tecnológicas- destaca SWIFT con un 12% de menciones
- Multinacionales no tecnológicas- destaca C/C++ con 16% de menciones
- Start-up no tecnológicas- destaca Matlab con 18% de menciones

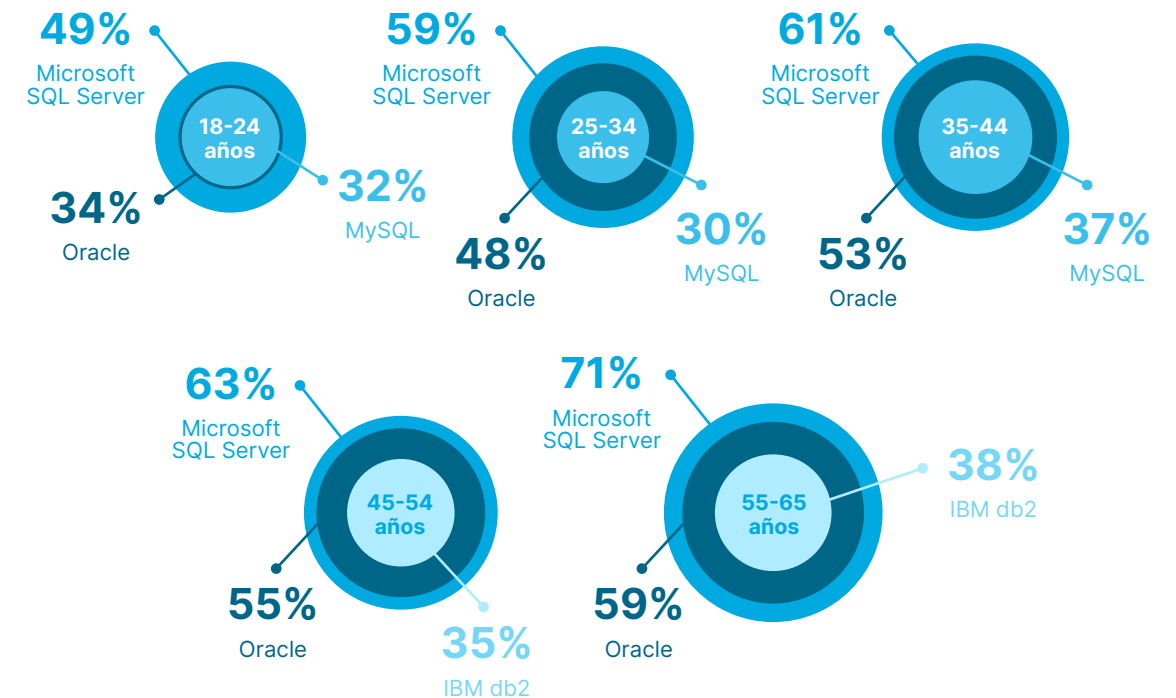


7.3 Formatos de bases de datos

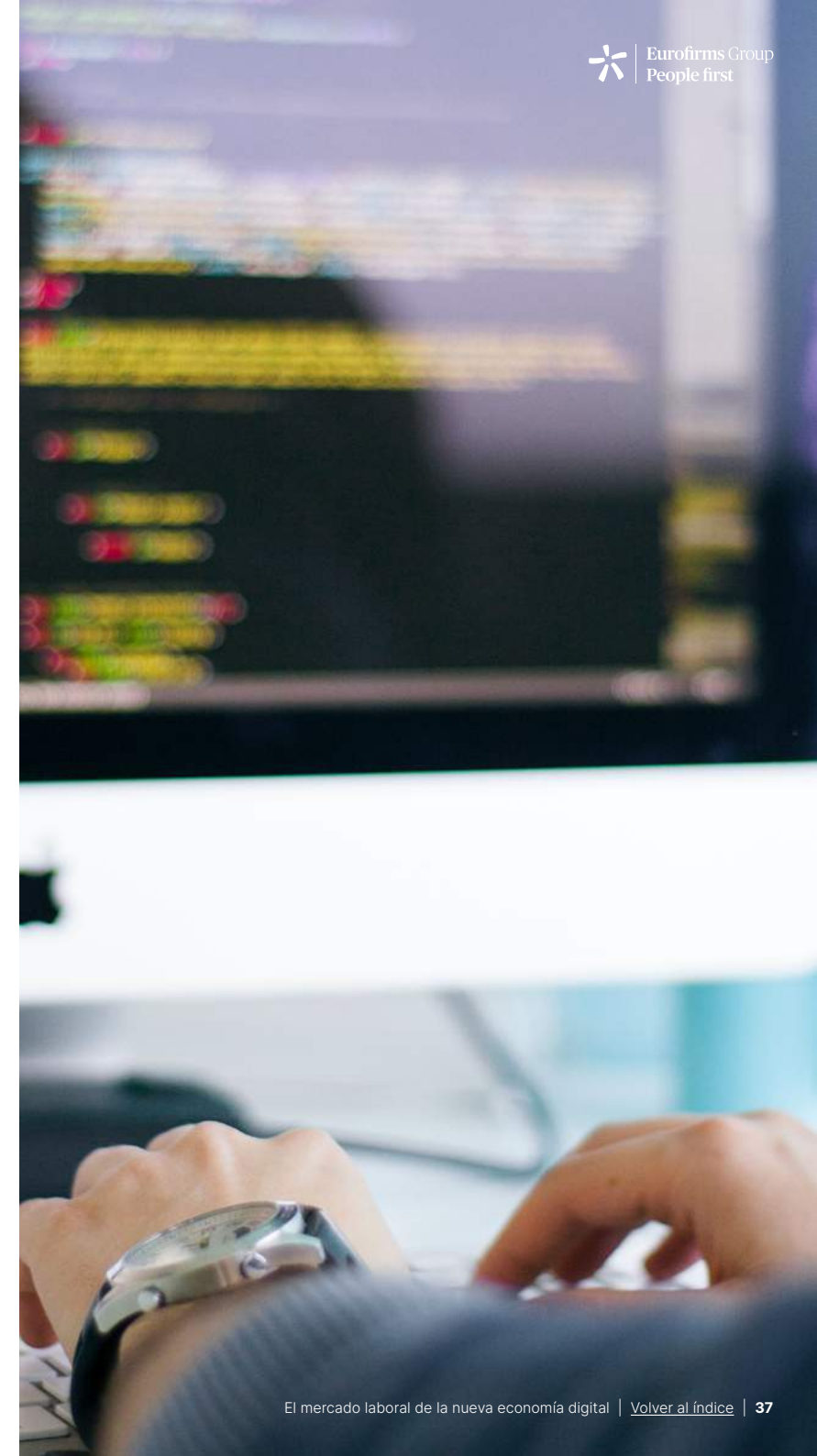
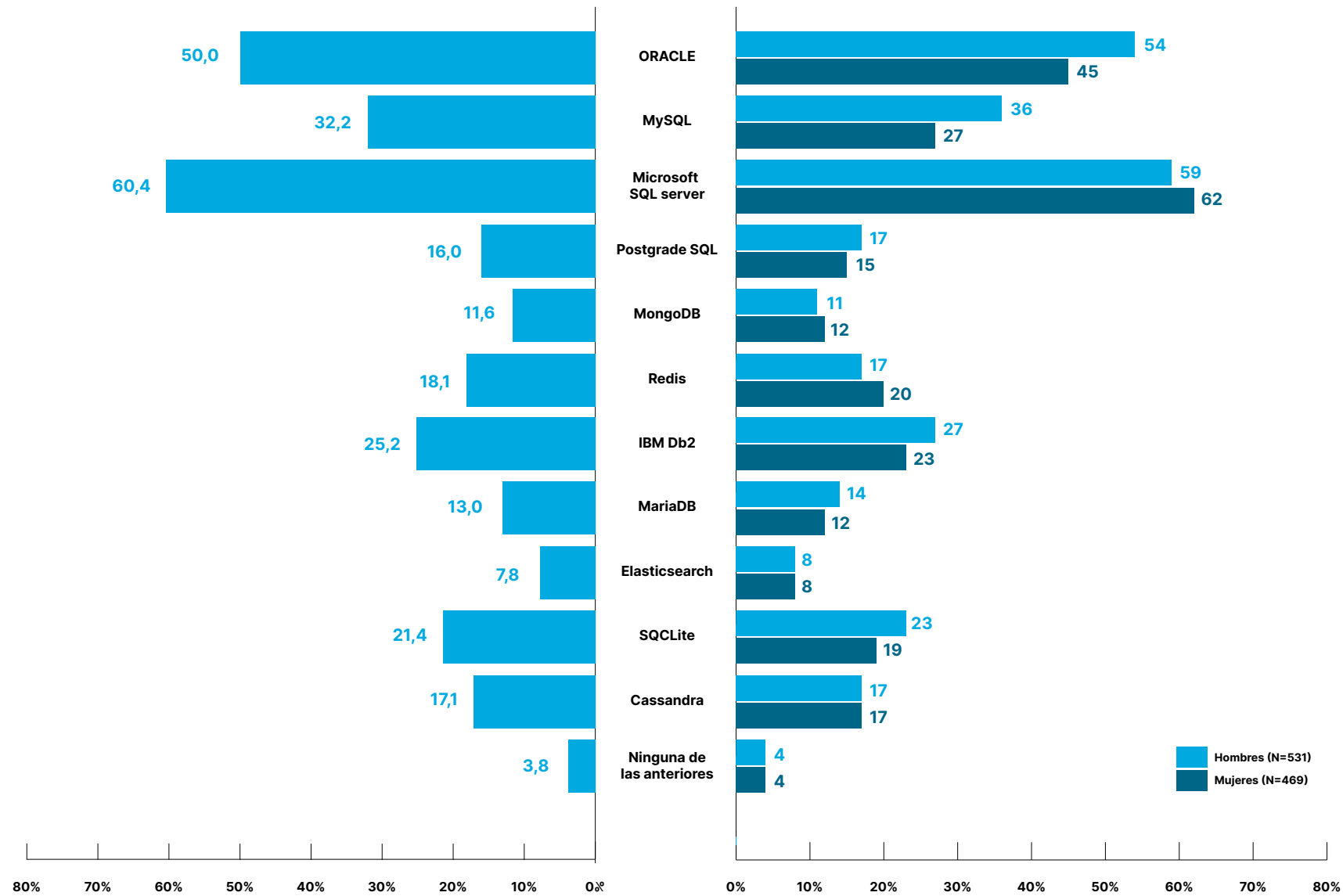
En lo referido a bases de datos, existe una que destaca sobre el resto a nivel de conocimiento entre los profesionales, es Microsoft SQL Server, con un conocimiento del 60,4%, seguida de Oracle con un 50% y MySQL con un 32%.

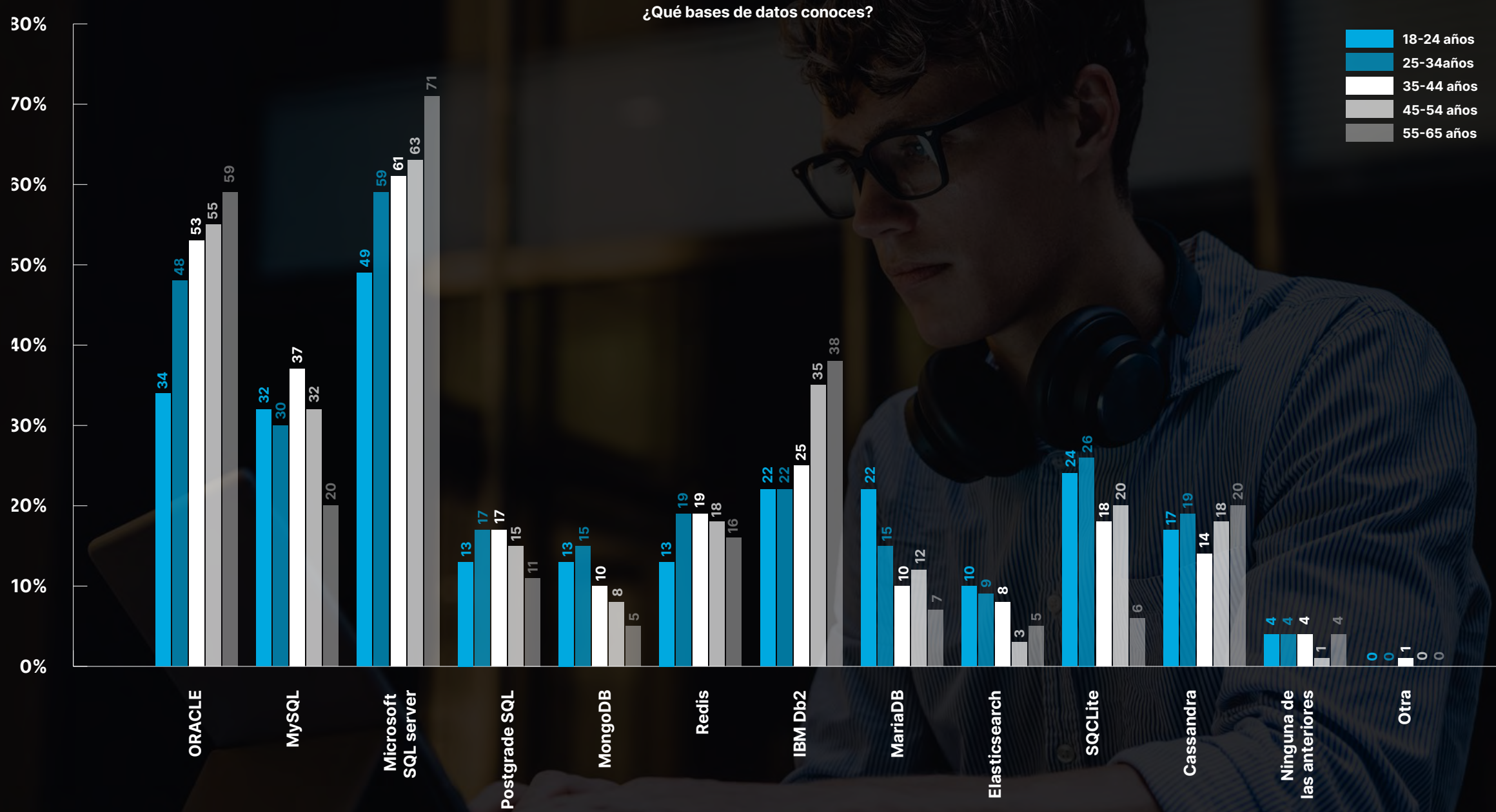
En lo que se refiere al conocimiento por géneros, dentro del colectivo femenino existe un menor conocimiento que en el masculino de MySQL y Oracle (27% y 45% contra 36% y 54%), el cual se ve compensado por un mayor conocimiento de Microsoft SQL Server y REDIS (62% contra 59% y 20% contra 17%).

Se perciben diferencias significativas según cada grupo de edad:

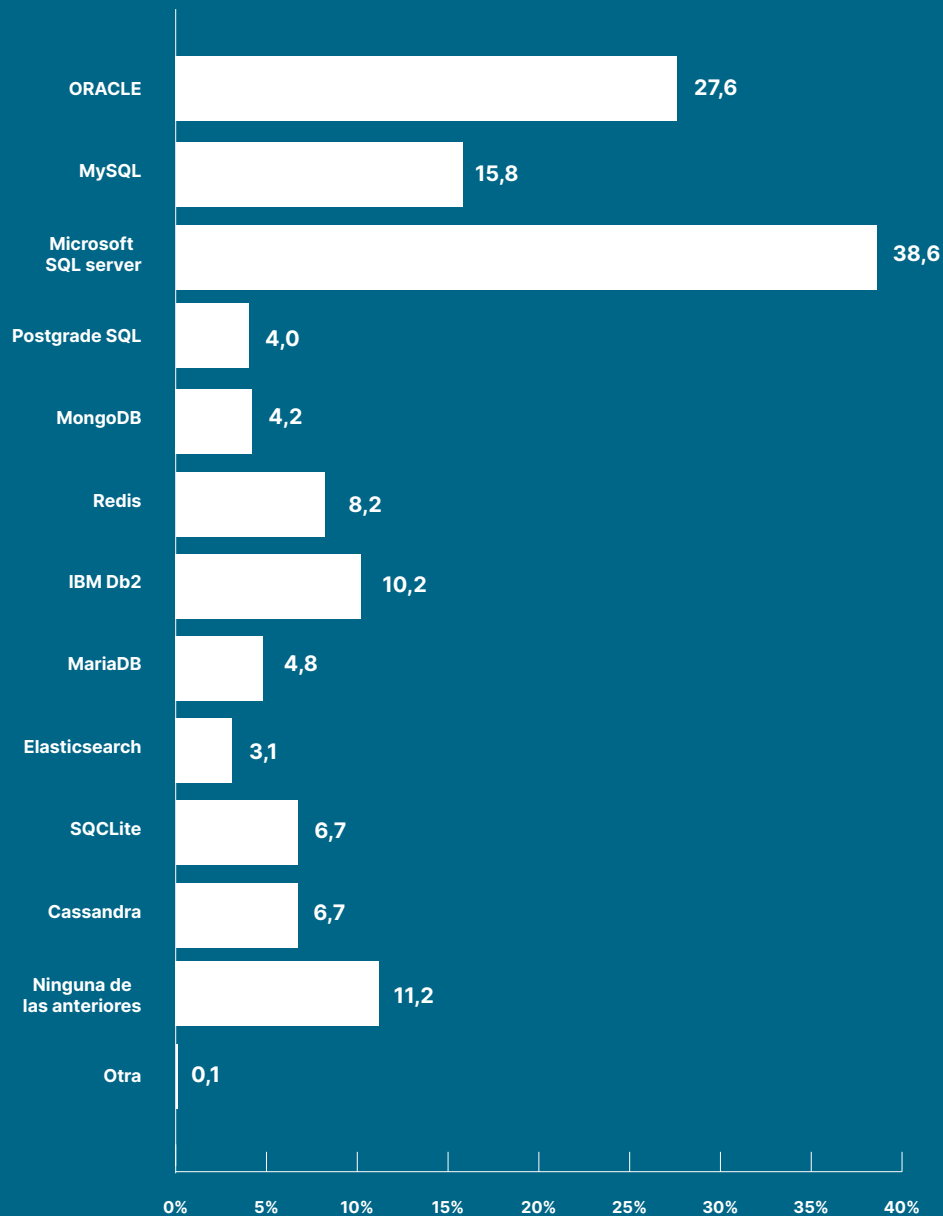


¿Qué lenguajes de programación conoces?





¿Qué bases de datos utilizas con más frecuencia?



A nivel de uso, las bases de datos más utilizadas por los profesionales en su día a día son:

- Microsoft SQL Server- 38,6% de los casos
- Oracle- 27,6% de los casos
- MySQL- 15,8% de los casos
- IBM Db2- 10,2% de los casos
- REDIS - 8,2% de los casos

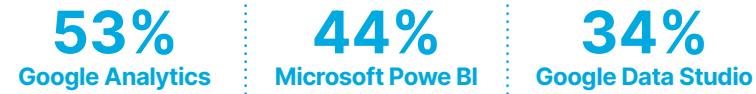
Si lo analizamos por tipología de empresas

- Start-up tecnológicas- destaca MongoDB con un 16,7% de las menciones.
- Empresa tecnológica- destaca IBM Db2 con un 11,5% de menciones.
- Consultoras tecnológicas- destaca REDIS con un 13,6% de menciones.
- Multinacionales tecnológicas- destaca IBM Db2 con un 14,5% de menciones.
- Multinacionales no tecnológicas- destaca REDIS con 10,8% de menciones.
- Start-up no tecnológicas- destaca SQLite con 22,7% de menciones.



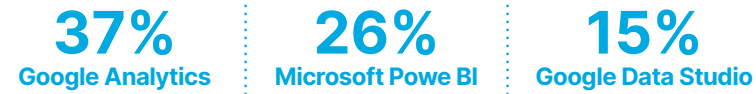
7.4 Herramientas de *Business Intelligence*

El conocimiento de herramientas de *Business Intelligence*, está muy polarizado entre las soluciones que ofrece Google y las ofrecidas por Microsoft. Así tenemos que las tres soluciones más conocidas son:



Herramientas como QLIKVIEW, HEVODATA, Tableau, Olkikview, Dundas BI, Tibco Spotfire o Yellowfin BI tienen un conocimiento más residual dentro de los profesionales del sector. En este caso, no existen diferencias significativas a nivel de conocimiento ni por género ni por rangos de edad.

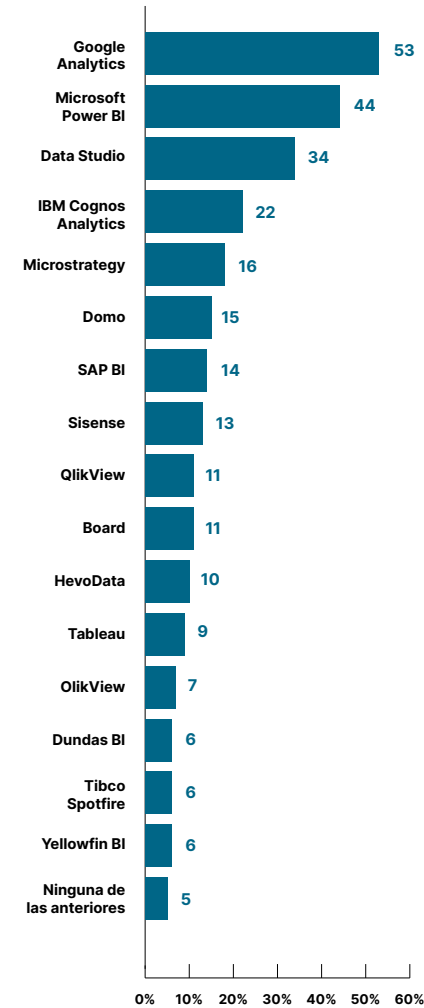
En cuanto a nivel de uso:



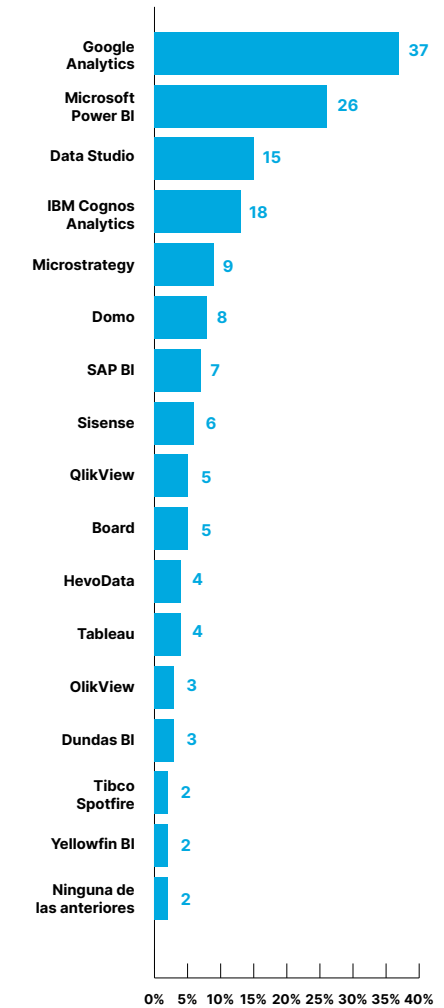
Si lo analizamos por tipología de empresas:

- Start-up tecnológicas: Sisense con un 9% de las menciones.
- Empresas tecnológicas: IBM Cognos con un 11% de menciones.
- Consultoras tecnológicas: SAP BI con un 11% de menciones.
- Multinacionales tecnológicas: Microstrategy con un 15% de menciones.
- Start-ups no tecnológicas: Tableau con 9% de menciones.

¿Qué herramienta de *Business Intelligence* (BI) conoces?



¿Qué herramienta de *Business Intelligence* (BI) utilizas con frecuencia?



7.5 Metodologías de trabajo

Poniendo el foco en las metodologías de trabajo, las más conocidas por los profesionales del sector son:

- DCU- Diseño centrado en el usuario: 28,3%
- *Lean Start-up*: 24,8%
- *Bootstrap*: 24,0%
- *Design Thinking*: 21,9%
- *Lean UX*: 18,4%

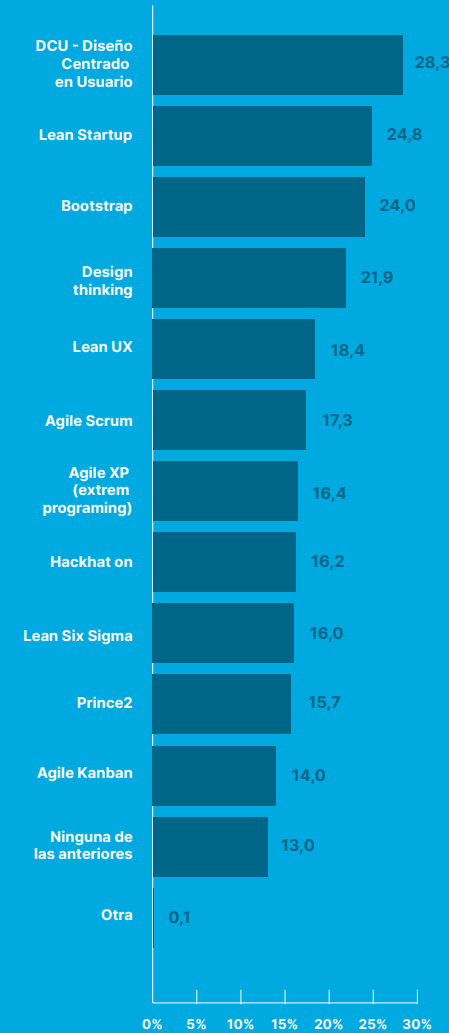
La diferencia de conocimiento entre género es mínima, pero sí que es relevante entre rangos de edad; donde se denotan diferencias significativas:

- 18-24 años: Destaca el *bootstrap* con un 28% de las menciones y el design thinking con un 25% de menciones.
- 25-34 años: Destaca el *Lean Start-up* con un 29% de las menciones y el bootstrap con un 27% de menciones
- 35-44 años: Destaca el *Agile Kanban* con un 16% de las menciones
- 45-54 años: Destaca el *Lean Six Sigma* con un 18% de las menciones
- 55-65 años: Destaca el *Agile-Scrum* con un 21% y Prince2 con un 18% de menciones.

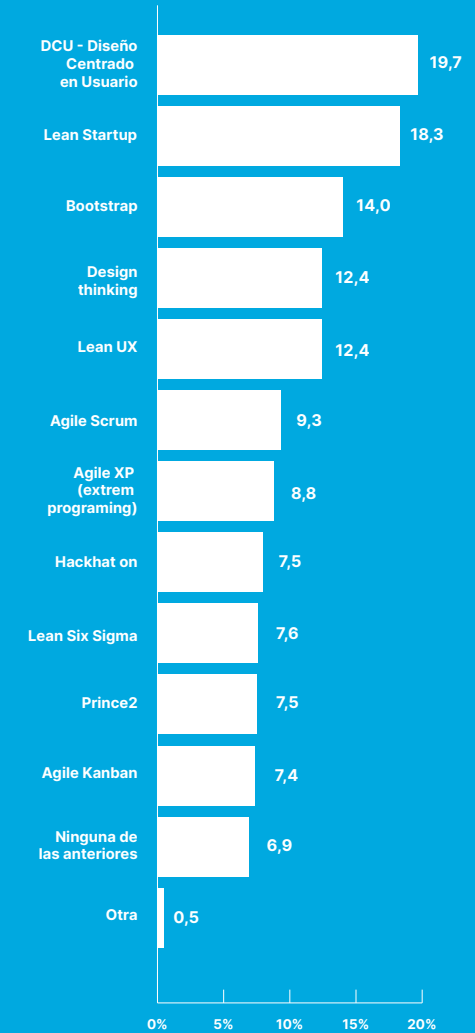
En lo que compete al uso de estas metodologías de trabajo, el dato más significativo es que un 19,7% afirma no usar en su día a día ninguna de ellas. Entre los que afirman utilizar alguna, las más recurrentes son:

- DCU- Diseño centrado en usuario: 18,3%
- *Bootstrap*: 14%
- *Design Thinking*: 12,4%
- *Lean Startup*: 12,4%
- *Agile-Scrum*: 9,3%

¿Qué metodologías de trabajo conoces?



¿Qué metodologías de trabajo utilizas con frecuencia?





Analizándolo por el uso en diferentes tipologías de empresa, lo que se percibe es:

- Start-up tecnológicas: Lean Start-up con un 14,8% de las menciones.
- Empresas tecnológicas: Hackhaton con un 8,9% de las menciones.
- Consultoras tecnológicas: Prince2 con un 13,6% de las menciones.
- Multinacionales tecnológicas: Bootstrap con un 22,2% de las menciones.
- Start-up no tecnológicas: Prince2 con 22,7% de las menciones.
- Multinacionales no tecnológicas: Agile Scrum con 10,8% de las menciones.
- Empresas no tecnológicas: Lean Start-up con 14,7% de las menciones.
- Consultoras: Prince2 con 14% de las menciones.

El dato más relevante que se extrae a partir de estos resultados es ver que existe un amplio volumen de profesionales que no utiliza ninguna metodología en su día a día. Un dato que varía de forma considerable en función del tipo de empresa:

- Start-ups tecnológicas: 16,7%
- Empresas tecnológicas: 15,9%
- Consultoras tecnológicas: 15,9%
- Multinacionales tecnológicas: 10,1%
- Start-ups no tecnológicas: 9,1%
- Multinacionales no tecnológicas: 21,6%
- Empresas no tecnológicas: 34,1%
- Consultoras: 18,6%

8. Las empresas más atractivas para trabajar en IT

Las grandes tecnológicas y las empresas de TIC son las principales atrayentes de talento digital, aunque no todas las empresas de estas características aparecen en el ranking. Ejemplo de ello es que Meta (anteriormente Facebook) no aparece en el top 10.

Los gigantes de comercio electrónico se colocan en el siguiente estadio y, por detrás, consultorías y telecomunicaciones acaban de configurar el top5.

Por empresas, el ranking de las más atractivas es el siguiente:

- 1 Google: 22,1%**
- 2 Amazon: 15,4%**
- 3 Microsoft: 14,9%**
- 4 Apple: 11,7%**
- 5 IBM: 10,2%**
- 6 Telefónica: 8,3% *
- 7 Indra: 7% *
- 8 HP: 5,6%
- 9 Samsung: 3,1%
- 10 Cepsa: 1,8% *
- 11 Ibermática: 1,7% *
- 12 Meta: 1,5%
- 13 Tesla: 1,5%
- 14 Accenture: 1,5%
- 15 Iberdrola: 1,4% *
- 16 T-Systems: 1,4%
- 17 Deloitte: 1,3%
- 18 BBVA: 1,2% *
- 19 Inditex: 1,1% *

* Empresas españolas

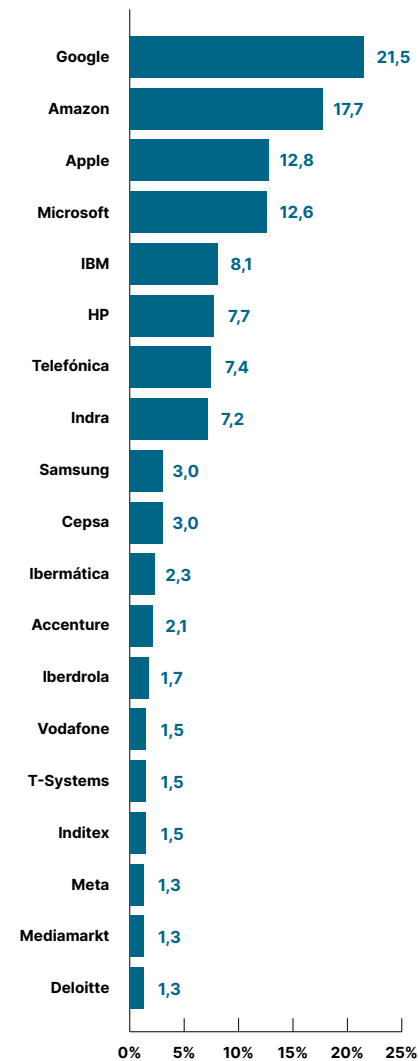
La preferencia de empresas sigue una tendencia igualitaria también entre géneros. En el caso de las empresas top5, mujeres y hombres prefieren las mismas, solo se percibe alguna diferencia de orden entre Apple y Microsoft.

Si lo analizamos por franjas de edad se ven ciertos matices de preferencia, aunque hay coincidencia entre las más deseadas. Las compañías referentes Google, Microsoft y Amazon se sitúan entre las primeras posiciones a lo largo de los diferentes rangos de edad.

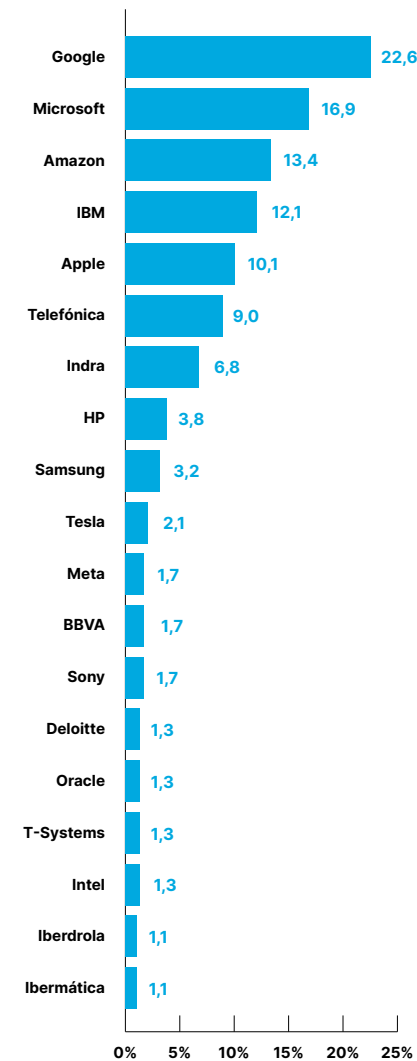
Como dato intergeneracional, solo el grupo de edad 18-24 selecciona a Inditex (posición 10) y Cepsa es referente solo el grupo de entre 55-65 años (aunque también posición 10). Eso sí, las principales tecnológicas y de comercio electrónico son atractivas para todo el abanico de profesionales, así como Telefónica, una compañía que también se escoge en todas las franjas, destacando positivamente entre la franja 35-44 (18,7%).

Google se sitúa como primera opción para los profesionales de hasta 44. En las franjas de más de 45, vemos como Google baja posiciones.

Género femenino

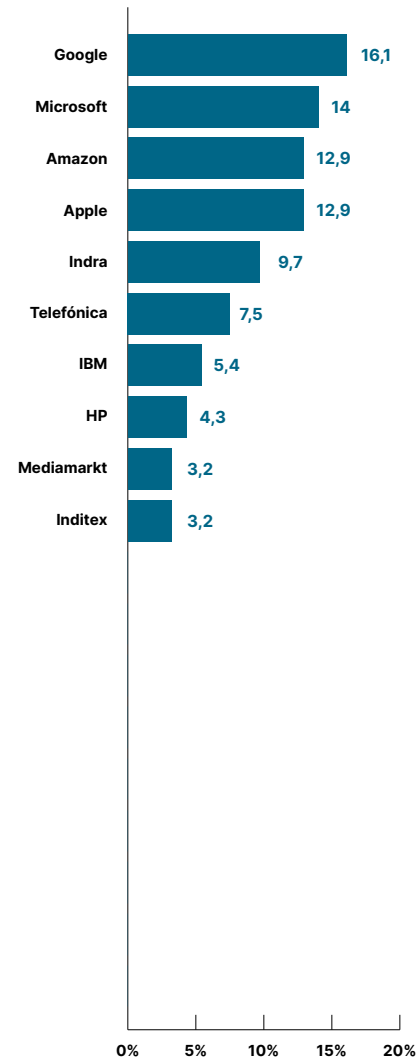


Género masculino

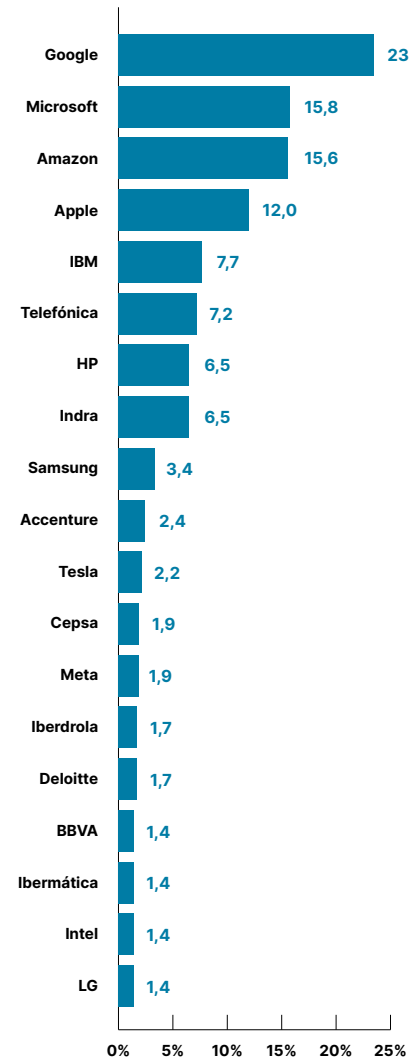


Preferencias según rango de edad

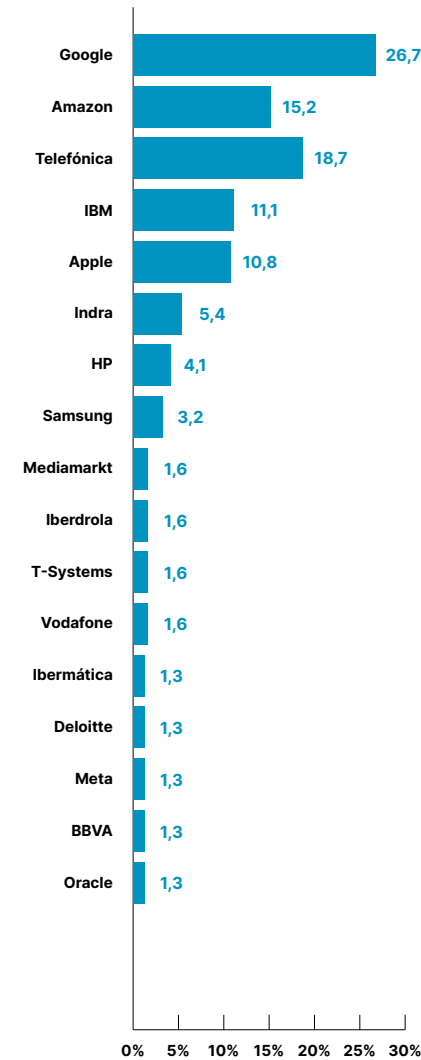
18-24 años



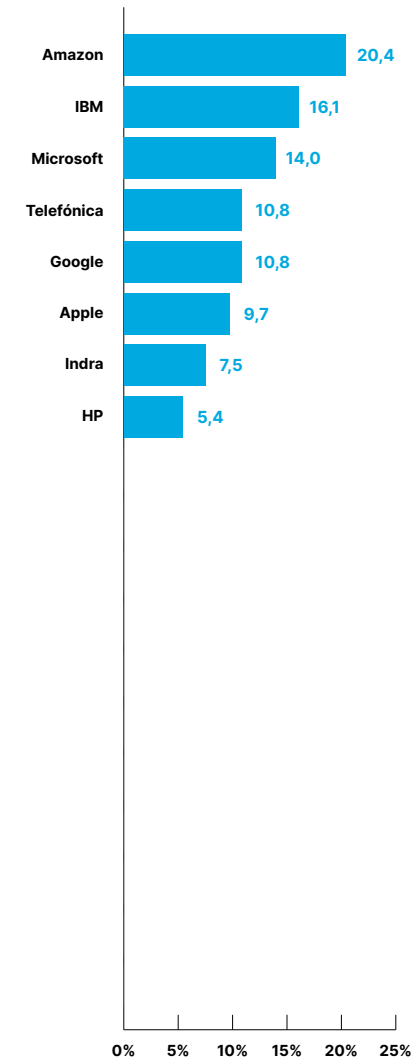
25-34 años



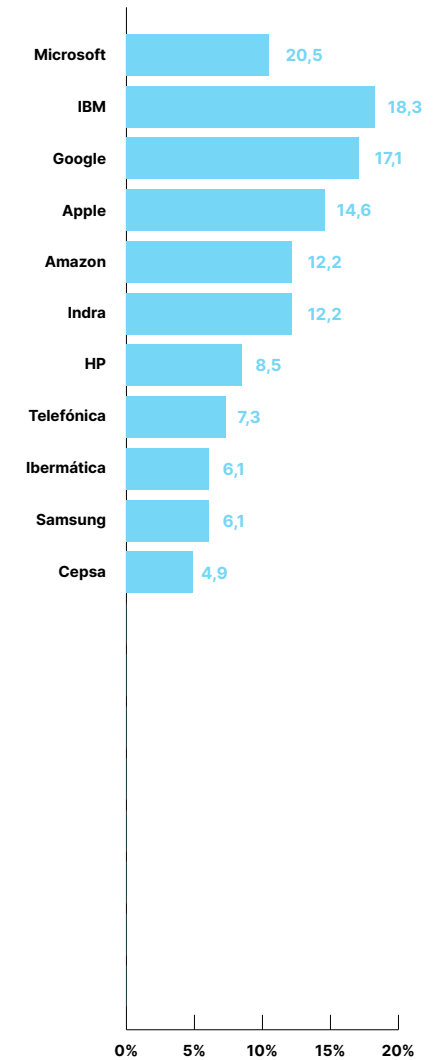
35-44 años



45-54 años



55-65 años



9. Conclusiones

9.1 Las claves para atraer y retener el talento IT

La empleabilidad del sector IT es alta y la demanda de profesionales parece que no disminuirá, sino todo lo contrario. El requerimiento seguirá creciendo a medida que la economía digital siga implantándose y la cuarta revolución industrial continúe su avance. Con este escenario, ¿cómo conseguir atraer y retener el talento tan codiciado? Conociéndolo.

Como hemos comentado anteriormente, el grueso de los profesionales IT, de ahora y el futuro, pertenecen a las **generaciones Y y Z**. Concretamente un 81,75% tienen una edad comprometida entre los 18 y 44 años. Estas dos generaciones comparten conductas e inclinaciones, como por ejemplo los *millennials* han vivido una gran parte de su vida en entornos digitales y los *centennials* son, directamente, nativos digitales. Las dos generaciones aceptan y promulgan la diversidad, además, se preocupan por temáticas sociales y ecológicas.

Estos *inputs* dibujan una línea de pensamiento y comportamiento clara que las empresas que quieran tener una plantilla competitiva en el ámbito IT deberán tener presente para ser un destino atractivo para estas nuevas generaciones. El trabajo en remoto es un derecho adquirido y el sueldo es importante pero ya no es el principal argumento de seducción para el talento Y y Z, las empresas deberán ser imaginativas e ir más allá de la recompensa monetaria.

Los **beneficios sociales** y poder disfrutar de más libertad y tiempo para dedicarlo a lo que ellos quieran son, hoy en día, los aspectos que más valoran los trabajadores IT.

9.2 La mujer en la revolución 4.0

El colectivo femenino está infrarrepresentado en el sector IT y, además, de forma irregular entre ámbitos. Eso significa que hay áreas como las telecomunicaciones, desarrollo de software, ciberseguridad o ingenierías donde su presencia es aún menor. En parte porque tienen menos oportunidades que los hombres y, en parte, porque la cuota de mujeres graduadas en carreras STEM es muy reducida.

Esta falta de mujeres en la profesión agrava los problemas genéricos para encontrar perfiles tecnológicos. Ante este contexto, entra en cuestión... ¿qué fue primero el huevo o la gallina? Datos del estudio indican que la entrada de las mujeres por formación reglada es solamente del 28,8% y que la diferencia salarial respecto a los hombres puede llegar hasta los 10 puntos porcentuales de diferencia entre los rangos más altos (>40k€) o a los 5 para los más bajos (<20k€).

De la investigación extraemos 5 factores clave que explican esta situación:

- La **falta de referentes femeninos** en el sector: si hay pocos ejemplos para las mujeres dificulta la elección de las estudiantes para este tipo de carreras.
- Los **estereotipos del pasado**, basados en la poca afinidad de las mujeres por las profesiones técnicas o de ciencia, no ayudan a mejorar la situación
- La **falta reconocimiento social** que sirva de espejo para alentar a las estudiantes actuales o del futuro. Se trata de hacer estas disciplinas más visibles desde la sociedad, integrarlas en el día a día de los más pequeños y no como asignaturas.
- La **cultura sexista de las empresas** con oportunidades a favor de los hombres
- Entornos con **difícil conciliación familiar**.

Así pues, la visión de los profesionales encuestados es concluyente: Un 60% considera que el reto más importante y crítico para el sector es la **inclusión de la mujer en el sector**, por delante de la atracción o gestión del talento (ambas 59% cada una).





9.3 El reto de la educación IT

Con únicamente un 33,1% de los trabajadores IT procedentes de titulaciones regladas y/o universitarias es evidente que el sistema educativo tradicional no satisface las demandas del sector. Si bien los encuestados españoles que han optado por el autoaprendizaje suman un 16,4%, en Estados Unidos el porcentaje de desarrolladores que se han formado de manera autodidacta escala hasta un 70%.

Los futuros profesionales IT buscan tipos de formaciones que se adapten a las características de un sector que muda de piel continuamente y donde los estudios universitarios reglados no disponen de la agilidad y soltura suficiente para adaptarse, como mínimo de momento. Academias especializadas y programas intensivos *bootcamp* han surgido para dar cobertura a esta creciente demanda de conocimientos tecnológicos.

La educación tradicional se enfrenta al reto de nutrir de profesionales a un sector que avanza a pasos agigantados y a un ritmo que, en la actualidad, parece no poder alcanzar. En este aspecto, y a la espera que los profundos cambios que se antojan en el sistema educativo tengan efecto, las empresas pueden rellenar este vacío a través de programas específicos de formación IT. En nuestro informe esta formación supone un 8% de los profesionales con experiencia. Otro tipo de formación como formaciones no regladas y *bootcamps* suman un 8,7%. Dentro de pocos años podremos vislumbrar si se consagra la tendencia de atomización de la formación, o si por lo contrario, la formación reglada específica conseguirá adaptarse a las necesidades del sector de las nuevas tecnologías.

10. Anexos

10.1 Sobre Eurofirms

Somos la primera empresa española de recursos humanos, cuarta del sector en España, y reconocida por The Financial Times como una de las 1.000 empresas con mayor crecimiento de Europa. Ofrecemos **soluciones globales de gestión del talento**, adaptadas a las necesidades de tu empresa, con un enfoque al bienestar de las personas. Estamos especializados en la **contratación, selección y el desarrollo de personas** para diferentes sectores y priorizamos la cobertura de perfiles con personas con discapacidad para potenciar la cultura de igualdad en las empresas. Contamos con una unidad experta en la selección de **perfiles digitales y tecnológicos**, tanto de middle como de top management.

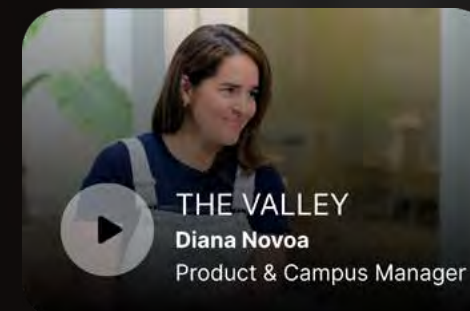
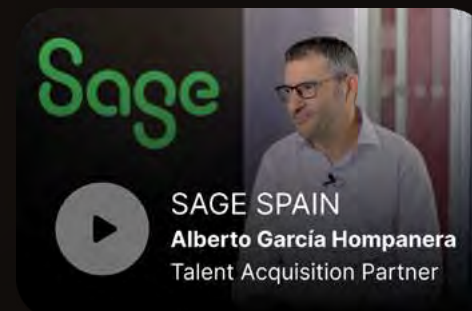
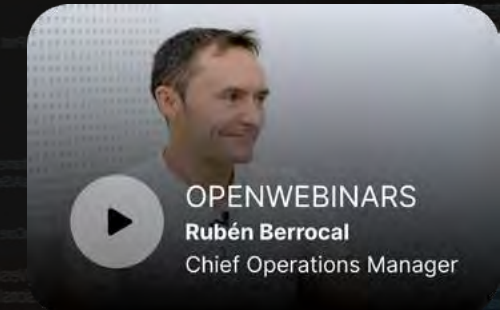
Eurofirms Group, con un volumen de facturación de 500 millones de euros en 2021 y una red de más de 150 delegaciones (España, Portugal, Italia, Chile y próximamente en Francia); contamos con un equipo de **1.400 profesionales con vocación de servicio**, comprometidos a ofrecer siempre la mejor solución a cada empresa o candidato que acude a nosotros.

Nuestro modelo de negocio pasa por ser una **empresa innovadora, tecnológica y comprometida con las personas**, priorizando el liderazgo por valores, una de las razones que nos ha llevado a convertirnos en un referente de calidad en el sector de los recursos humanos, y consolidando un modelo empresarial propio que pone a las personas y su bienestar en primer lugar para la obtención de los mejores resultados.



10.2 La visión de los expertos

Expertos de empresas punteras, startups y centros formativos comparten sus propias opiniones, experiencias y perspectivas de futuro en relación con el talento IT y sus procesos de transformación digital.



10.3 Agradecimientos

A los expertos en RR. HH. y gestión de talento:

- Rafael Giraldo – Talent Acquisition Manager & Global Mobility Manager NESTLÉ España
- Alberto García Hompanera – Talent Acquisition Partner SAGE SPAIN
- Paula Céspedes – Directora de Recursos Humanos EVOPAYMENTS

A los especialistas en innovación tecnológica y gestión empresarial:

- Diana Novoa – Product Manager THE VALLEY
- Juan Luis Moreno – Partner & Chief Innovation Officer THE VALLEY
- Svetlana Velikanova – Co-Founder & Group CEO HARBOUR. SPACE
- Rubén Berrocal – Chief Operations Manager OPENWEBINARS

A Appinio por su colaboración como partner técnico.



El mercado laboral de la nueva economía digital
© EUROFIRMS GROUP SLU 2022
EUROFIRMSGROUP.COM
CENTRO DE ESTUDIOS DE EUROFIRMS GROUP
902 181 010
marketing@eurofirms.com
www.eurofirmsgroup.com