



INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

DINAMIZADORES DEL CAMBIO EMPRESARIAL



Organiza



Patrocinadores

Sector Industria



Sector Logística



Colabora



Sector Turismo





“LA CAPACITACIÓN ES UN ELEMENTO CLAVE DE LA TRANSFORMACIÓN”

MERCEDES FERNÁNDEZ, CEO DE MF-TALENT

Además de la tecnología, las ideas o la financiación, las personas son fundamentales para poner en marcha y llevar a buen puerto procesos de innovación en las empresas. Sin embargo, muchas organizaciones están encontrando dificultades para detectar, atraer y retener talento digital que les permita desarrollar nuevos productos, servicios y modelos de negocio.

Según la patronal DigitalES, es necesario cubrir más de 100.000 puestos de trabajo especializados en nuestro país, y, para hablar de retos y oportunidades alrededor del talento digital, conversamos en el [Foro IT User Innovación y Tecnología, dinamizadores del cambio empresarial](#) con Mercedes Fernández, CEO de MF-Talent, que apuntaba que “a partir de la Covid-19 ha habido una disrupción digital que nos lleva a concentrarnos en dos ejes básicos, la digitalización y la capacitación, que es un elemento esencial para llevar a cabo la



Mercedes Fernández, MF-Talent, expuso los retos y posibles soluciones de las empresas en todo lo relacionado con la adquisición y conservación de talento. [Clica en la imagen para ver el vídeo.](#)



transformación. Las principales compañías del IBEX-35 asumen que innovar es invertir, y que se ha producido una democratización de la innovación, por la necesidad de transformarse de las empresas. Con ello, crean valor y generan oportunidades, que es la forma de asegurar el crecimiento sostenido”.

ALTA DEMANDA DE TALENTO TECNOLÓGICO

A raíz de la pandemia, “ha habido un incremento de personal en sectores como el de la Automoción, Componentes, Aeroespacial, Ocio y Turismo... pero ha habido dos que han aprovechado este fenómeno disruptivo para transformarse: Ecommerce y Logística. El incremento del comercio electrónico por la Covid-19 ha sido sobresaliente, y las empresas han logrado mantener su rentabilidad sin poner en riesgo la salud de clientes y empleados. Esto, a su vez, ha incrementado la demanda en el sector logístico. En este terreno tenemos un caso de ejemplo nuestro, con la incorporación de 10 perfiles de desarrollo en una multinacional para acometer una migración de tecnología, otros dos perfiles de Ciberseguridad, y otro de manager de Big Data para aprovechar el potencial de los datos que tenían”.

Hablando de los sectores más tradicionales, “los que más se han potenciado digitalmente son Banca y Seguros, tanto por man-

tener el nivel frente a la competencia como por renovarse. En nuestro caso, tenemos mucha demanda de perfiles para Fintechs, tanto en desarrollo como en seguridad”.

A la hora de encontrar talento tecnológico, “el problema lo tienen principalmente las empresas que no se han sabido adaptar al cambio tecnológico. Según los datos de LinkedIn, los candidatos postulan por una oferta de empleo y no por otra por factores como la flexibilidad, y ahí entra el trabajo remoto, porque el 87% optan por puestos con teletrabajo 100% o con gran movilidad en la compañía; o la cultura de la compañía, algo que ya no es solo una moda. Estos componentes son los que hacen atractiva una compañía para los candidatos”.

CAPACIDADES TECNOLÓGICAS MÁS DEMANDADAS

Si pensamos en los perfiles más demandados, existen una serie de profesionales que las empresas buscan. En este sentido, Mercedes Fernández comentaba que “se ha visto intensificada la demanda de capacidades de ciberseguridad. El 90% de las compañías ha cambiado su estrategia de TI para integrar ciberseguridad como una de las tres más importantes, y el 57% de las empresas europeas han sufrido un ataque de Ransomware. Destacan perfiles como un pentes-

ter, ciberseguridad, red team, arquitecto de seguridad... porque no podemos olvidar que en España se van a dedicar 1.749 millones de euros a la securización de infraestructuras. Otros perfiles en auge son desarrolladores de operaciones (DevOps), operador de nube, desarrolladores web o desarrollo full stack”.

Si pensamos en capacidades, “la titulación y diplomas pasan a un segundo plano frente a las denominadas soft skills. Buscan cualidades como capacidad analítica, pensamiento crítico, asertividad, empatía, tolerancia a la frustración y, sobre todo, trabajo en equipo, algo fundamental en momentos de trabajo en remoto”.

Para finalizar, Mercedes Fernández aplicaba una fórmula matemática a esta realidad, y es que “el valor de una persona es igual al conocimiento más habilidades más pasión (motivación), multiplicado por actitud”.

Puedes ver el vídeo de la entrevista [aquí](#). ■

SI TE HA GUSTADO ESTA REVISTA, COMPÁRTELA

