



**DIAGNOSTICO INICIAL DE LA DEMANDA DE TALENTO EN LAS EMPRESAS DE  
MALAGA TECHPARK EXECS**

**RESUMEN EJECUTIVO**

**Febrero 2021**

Se resumen a continuación los resultados obtenidos a partir del cuestionario elaborado por el **Grupo de Trabajo Talento de Málaga TechPark EXECs**, realizado a iniciativa de este Grupo con el fin de tener un diagnóstico preliminar de la demanda actual de “talento” en las empresas de EXECs e identificar la actual situación de partida para, en base a ella, proponer acciones de interés común.

Han colaborado en este diagnóstico inicial con la cumplimentación del cuestionario las **22 empresas** siguientes empresas de EXECs:

1. ACCENTURE
2. ADIF (CENTRO TECNOLOGIAS FERROVIARIAS)
3. AEORUM
4. AERTEC SOLUTIONS
5. AIR LIQUIDE
6. ANOVO
7. APTE (ASOCIACION DE PARQUES TECNOLOGICOS DE ESPAÑA)
8. ARELANCE
9. DEKRA
10. ERICSSON
11. GENERAL ELEVADORES XXI
12. IASP (ASOCIACION INTERNACIONAL PARQUES TECNOLOGICOS)
13. INDRA
14. INGENIA
15. LDA AUDIOTECH
16. OPPLUS
17. ORANGE
18. PREMO
19. PWC
20. TDK
21. TELEFONICA
22. TUPL

Estas empresas emplean en sus centros en Málaga TechPark a alrededor de **6.000 empleados**, lo que representa el **30%** del empleo total de Málaga TechPark.

Se trata de una muestra representativa de la **diversidad de empresas de EXECs**, incluyendo empresas de Desarrollo de Software, empresas industriales, de servicios, multinacionales, grandes empresas, PYMEs, empresas locales, etc. Igualmente, la muestra incluye a las empresas con mayor número de empleo en el Parque (ACCENTURE, INDRA, DEKRA, ERICSSON, ANOVO, TDK, INGENIA, OPPLUS, etc).

El cuestionario ha sido elaborado por el Grupo de Trabajo con el siguiente enfoque:

- ¿Qué tipo de talento demandamos? Perfiles más demandados por las empresas de EXECs
- ¿Cómo hacemos que Málaga TechPark sea atractivo para atraer el mejor talento? ¿Y para retenerlo en las circunstancias actuales con las nuevas formas de organización del trabajo reforzadas con la pandemia? ¿Qué medidas de retención ofrecemos? ¿Cómo generamos *engagement* en nuestros empleados?
- ¿Somos digitales? ¿Qué skills y competencias requieren las empresas de EXECs para la era digital?

A continuación, los principales resultados obtenidos a partir de las respuestas emitidas por las empresas mencionadas.

## A) ATRACCIÓN DE TALENTO

Este apartado identifica los perfiles profesionales más demandados, distinguiendo entre perfiles técnicos y no técnicos, así como la dificultad en cubrir la demanda para cada uno de estos perfiles.

### 1.- DEMANDA DE PERFILES TÉCNICOS:

Representa la principal de la demanda de las empresas de EXCEs. Todas las empresas encuestadas, excepto 3, demandan perfiles técnicos.

De ellas, el **90% demandan desarrolladores de software** y el **63% Ingenieros de otras especialidades**.

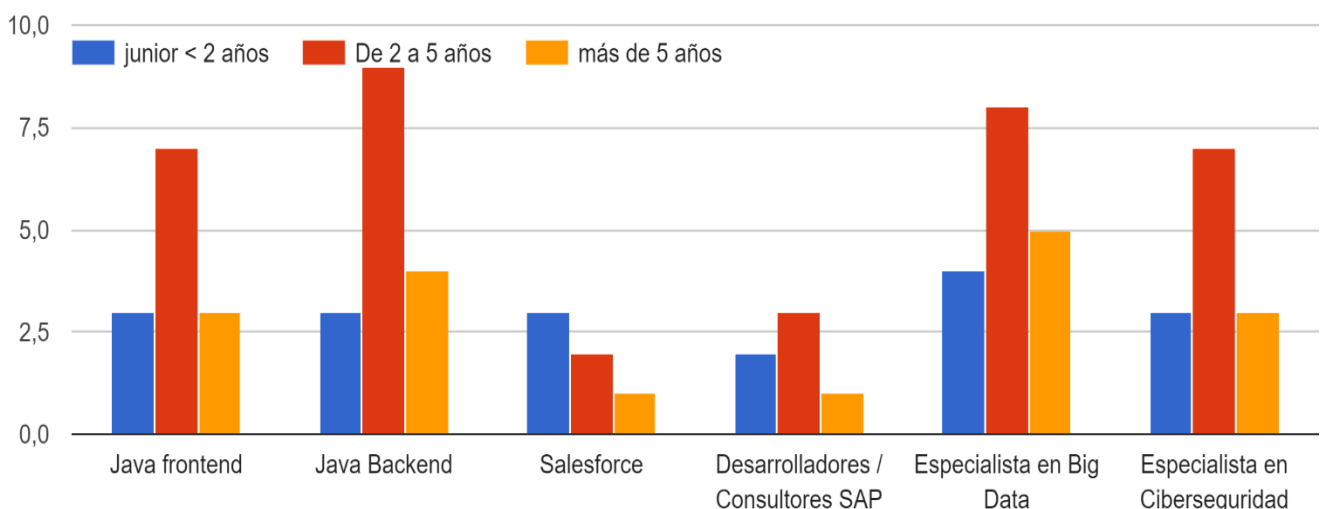
Los desarrolladores/programadores demandados por un mayor número de empresas son, por este orden:

- El perfil demandado por un mayor número de empresas (68% de las empresas) es el de **Especialista en Big Data**
- En segundo lugar, **Especialistas en Ciberseguridad (53% de las empresas)**
- En tercer lugar, **Desarrolladores Java Backend (47% de las empresas)**
- **Ingenieros de automatización de procesos- RPAs (42%)**
- **Desarrolladores Java Frontend (37% de las empresas)**

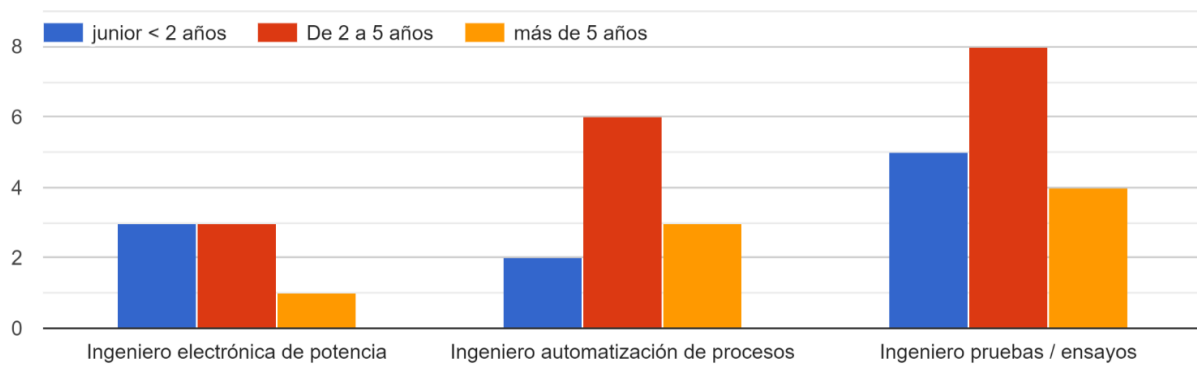
Respecto a Ingenieros de otras especialidades, en perfil demandado por un mayor número de empresas es el de **Ingenieros de Pruebas/ensayos (58% de las empresas)**. Un menor número de empresas (33%) demandan Ingenieros de potencia.

En cuanto a la experiencia requerida, se observa que la mayor demanda se concentra en perfiles con una **experiencia de 2 a 5 años**.

Desarrolladores de software:



Ingenieros con las siguientes especialidades :



### Otros perfiles técnicos demandados

Además de los citados, otros perfiles técnicos demandados son :

- Ingenieros de Telecomunicaciones
- Ingenieros Machine Learning/ Inteligencia Artificial
- Ingenieros en tecnologías .NET Programador Firmware. Desarrolladores Sistemas (LINUX/WINDOWS). Software Embebido
- FP Electrónica

### Demanda media de perfiles técnicos

Para la gran mayoría de los perfiles , la demanda media por empresa es de **entre 0-25 profesionales** .

Solo el **15% de las empresas tienen una demanda superior a +50 ó + 100 profesionales** de un determinado perfil. En este caso, ésta se concentra en **Ingenieros de Software**. La mayor demanda , en terminos absolutos ( número de profesionales) se concentra en **Especialistas en Big Data, Especialistas en Ciberseguridad y Desarrolladores Java Fronend y Backend**.

### Dificultad para atraer perfiles técnicos

La dificultad para atraer perfiles técnicos es muy generalizada en todos los perfiles técnicos referidos.

**El 94 % de las empresas manifiesta tener dificultad en atender su demanda de perfiles técnicos.**



## 2.-DEMANDA DE PERFILES NO TÉCNICOS

Se observa una menor demanda de perfiles no técnicos. El **64%** de las empresas manifiestan demandar perfiles no técnicos en este momento.

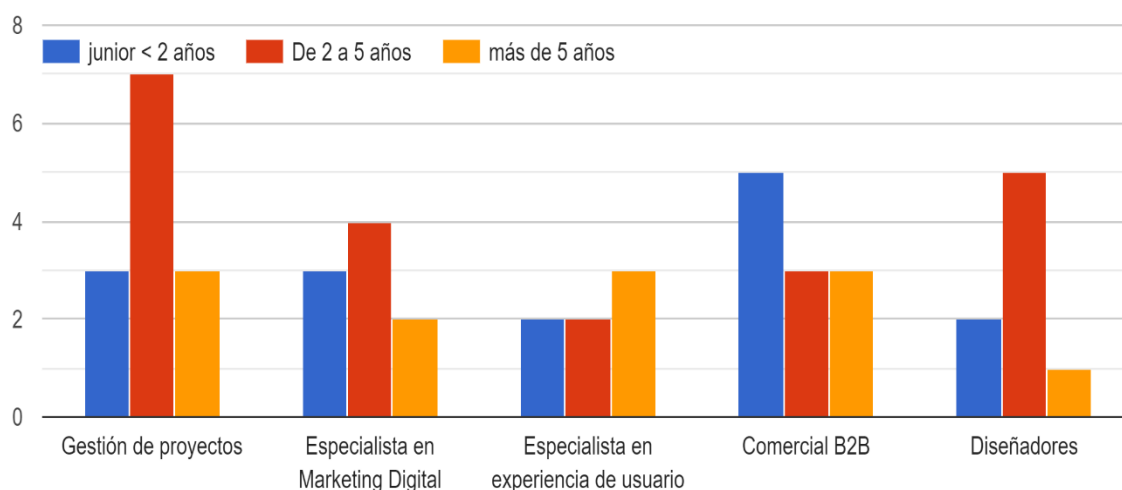
### Perfiles no técnicos más demandados :

El perfil más demandado es el de Gestor de proyectos , seguido de Comerciales B2B

- Gestión de proyectos (55% de las empresas)
- Comercial B2B (36 %%)
- Marketing Digital (32%)
- Experiencia de usuario y Diseñadores ( 23%)

En cuanto a la experiencia requerida, al igual que para los perfiles técnicos, la mayor demanda se concentra en profesionales con una **experiencia de 2 a 5 años**.

### PERFILES NO TÉCNICOS

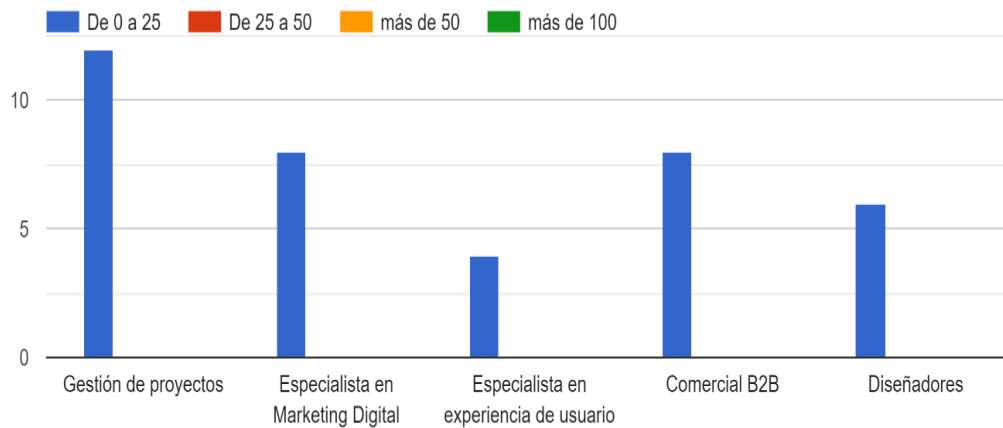


### Demanda media perfiles no técnicos

La demanda media de perfiles no técnicos es en todos los casos de **0-25 profesionales por empresa**.

A diferencia de lo que ocurre con los perfiles técnicos, ninguna empresa manifiesta demandar + 25 profesionales para un perfil.

Demanda estimada de profesionales con estos perfiles para 2021-2022:



0

### Dificultad para atraer perfiles no técnicos

El **36%** de las empresas manifiesta tener dificultad para atender su demanda de perfiles no técnicos ( frente al 94% en el caso de perfiles técnicos) . La dificultad se detecta en los perfiles de Comerciales B2B y Gestión de proyectos .



### 3) DISTRIBUCION DE LA DEMANDA EN BASE A LA FORMACION MINIMA REQUERIDA

Mas de la mitad de las empresas (**65%**) manifiesta concentrar su demanda en **Egresados Universitarios/Ingenieros** (70% frente a un 30% de egresados de FP. )

Sin embargo, otro **23% de empresas** manifiesta poder cubrir su demanda en un **70% por egresados de FP** ( 30% restante por licenciados Universitarios /Ingenieros ). En este caso, se trata de **empresas con un alto numero de empleados y alta demanda de profesionales en numeros absolutos, concentrada en desarrolladores/ programadores.**

## B) RETENCION DE TALENTO

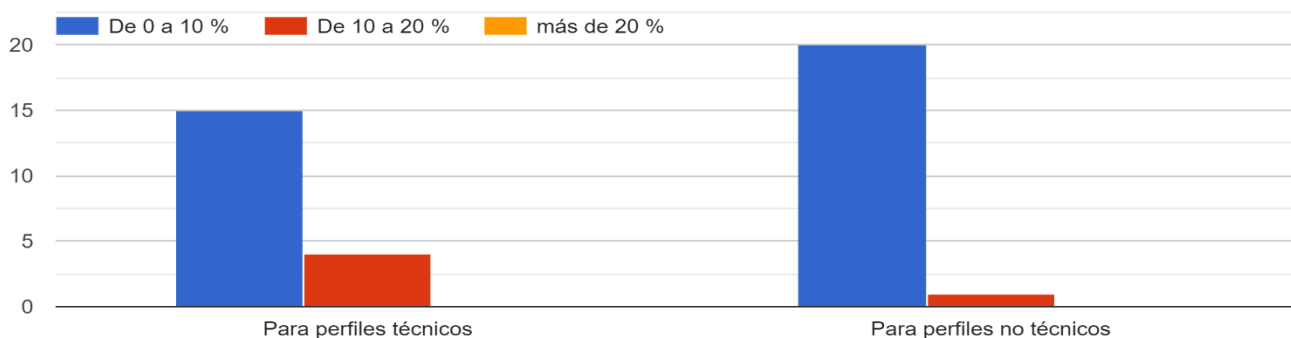
Este apartado identifica el nivel actual de rotacion de personal , tanto para perfiles tecnicos como no tecnicos, asi como las principales medidas de retencion adoptadas por las empresas EXECs

### ROTACION DE PERSONAL

El porcete de rotacion medio mayoritario es , tanto para perfiles tecnicos como no tecnicos , de **0-10%**.

- **Perfiles tecnicos:** Solo el **23%** de las empresas tienen un porcentaje de rotacion superior, de entre **10-20%**
- **Perfiles no tecnicos:** El pocentaje de rotacion es de **0-10%** en el **100%** de los casos.

Rotación de personal: Identificar el porcentaje aproximado de rotación de personal en su empresa.



### PRINCIPALES MEDIDAS DE RETENCION

Destaca el alto porcenatje de empresas que aplican medidas de retencion de talento.

Las 3 principales medidas de retención implementadas son medidas de **conciliación** (el 100% de las empresas las aplican) , **clima laboral y ambiente de trabajo** (85% de las empresas) y **bienestar del empleado** (75%) junto con **Formacion continua/Programas de inmersion** (75%) .

El **teletrabajo** es aplicado como medida de retencion de personal por el **70%** de las empresas.

Medida retención	% empresas
Conciliación	100%
Clima laboral/Ambiente de trabajo	85%
Bienestar del empleado	75%
Formación continua/Programas de inmersión	75%
Carrera profesional/planes de desarrollo	70%
Teletrabajo	70%
Incentivos (seguros médicos, parking, bonos comida, etc)	40%
Programas inclusión	30%

## C) FORMACION. SKILLS Y COMPETENCIAS

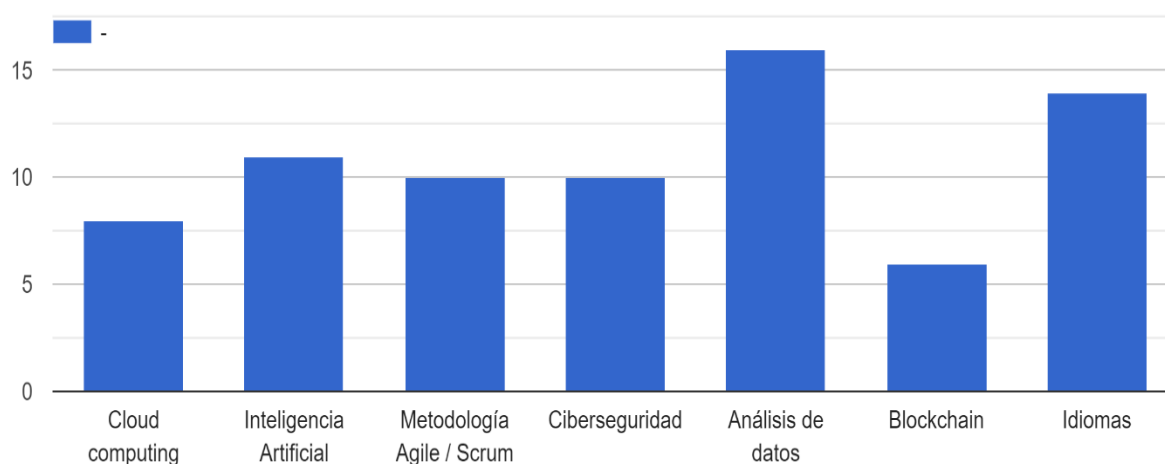
En este apartado se identifican las principales áreas ( hard skills y soft skills) en las que considera necesario disponer de profesionales con formación especializada.

### HARD SKILLS

Las 3 principales areas son **Análisis de datos** (76% de las empresas), **Idiomas** ( 67%) e **Inteligencia Artificial** (52%)

Hard Skill	% empresas
Análisis datos	76%
Idiomas	67%
Inteligencia Artificial	52%
Metodología Agile/Scrum	48%
Ciberseguridad	48%
Cloud computing	38%
Blockchain	29%

Identifique las principales áreas/ Hard Skills



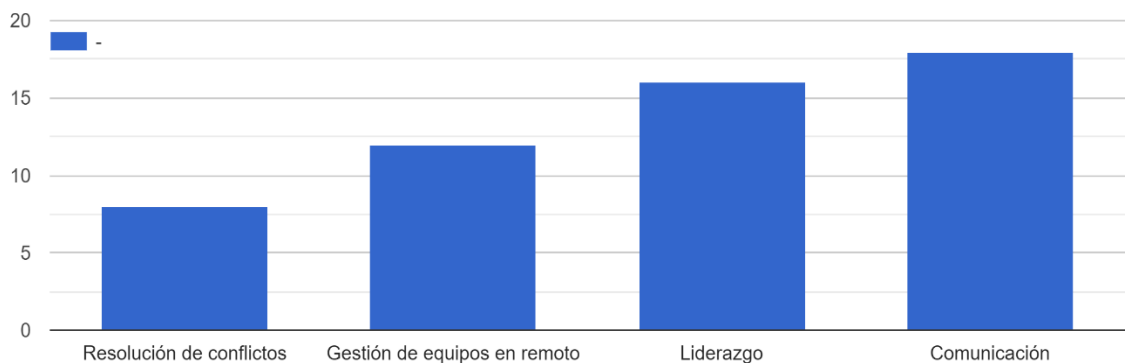


## SOFT SKILLS

Las 3 principales **soft skills** demandadas son **Comunicación** (86% de las empresas), **Liderazgo** (76%) y **Gestión de equipos en remoto** (57%)

Soft Skill	% empresas
Comunicación	86%
Liderazgo	76%
Gestión de equipos en remoto	57%
Resolución de conflictos	38%

Identifique las principales áreas/ Soft Skills



## OTRAS

Además de las citadas, otras competencias y habilidades citadas son:

- Programación funcional. Programación distribuida. Análisis de rendimiento.
- Design thinking
- Habilidad para manejar herramientas digitales
- Creatividad
- Innovación
- Story telling:
- Pensamiento crítico:
- Inteligencia emocional