



LA INDUSTRIA DE LOS CENTROS DE DATOS EMPIEZA A TOMAR MEDIDAS

SEQUÍA DE TALENTO

Existe una carencia apremiante de trabajadores cualificados en el sector TIC que en el ámbito de los data centers resulta especialmente crítica debido al actual boom de infraestructuras CPD que hay y va a haber en nuestro país. Urge tomar medidas tanto de captación como de retención, como una mayor formación e impulso de carreras STEM, labores intensivas de upskilling y reskilling para paliar la ausencia de relevo generacional y, sobre todo, fomentar una mejor experiencia del empleado que va más allá de un elevado salario.

POR **CRISTINA LÓPEZ ALBARRÁN**

La contratación en el sector tecnológico ha ido en aumento y cada vez son más las empresas que buscan perfiles de esta industria. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), el empleo TIC crece un 18% desde el año 2020 y lidera las previsiones de contratación los próximos meses con más del 50%. De acuerdo con estudios de la Fundación Telefónica Española y Glasdoors, en España más de 58.000 ofertas de trabajo corresponden al sector tecnológico. Aunque todo se pinte tan bonito, existen serios problemas. Por un lado, la carencia de trabajadores cualificados -puesto que existe pleno empleo-, relacionado con un déficit de talento, y se impone una barrera: la preocupación por la actualización de los profesionales que se dedican a las distintas ramas tecnológicas.

Esta escasez afecta más a los CPD, como sucede en todas los sectores que tienen grandes crecimientos. Así lo constata **Garcerán Rojas, socio fundador y presidente de PQC**, para quien se trata de “uno de los mayores problemas actuales del sector y afecta a todos los tamaños de empresa, desde

los más pequeños hasta los más grandes y en todas las áreas de la cadena, desde el diseño hasta la operación y el mantenimiento”.

Jaume Márquez, Data Center Business Director de Omega Peripherals, por su parte, admite que dicha carestía es cada vez más frecuente y común en casi todos los ámbitos, pero en el caso del mundo de los data centers es especialmente crítica debido al actual boom de infraestructuras CPD que está habiendo. En concreto, Madrid se está convirtiendo en un hub digital del sur de Europa con una gran inversión en data centers. Las estimaciones sitúan a nuestro país en el centro de inversiones de miles de millones de euros en los próximos cinco años, con un impacto de creación de más de 2.000 empleos. “Eso significa que existe una alta demanda de especialistas, lo que choca con esa escasez de talento”. Y

continúa: “Es fundamental contar con profesionales formados en los estándares y procesos necesarios que garan-

tizan la disponibilidad continua de servicios y el perfecto funcionamiento del centro de datos”.

Igualmente,

Markel Gruber, Managing Director de Global Switch, precisa que “la explosión de Madrid como Hub del sur de Europa, la creación de las distintas regiones cloud de los grandes proveedores de servicio en la nube y la aceleración de la transformación digital, han hecho crecer el sector hasta convertirlo en un Industria”. Ante esta situación, “la competencia y el crecimiento hace más necesario que nunca la creación de puestos de trabajo de perfiles de electromecánicos en todas sus variantes. La FP y la creación de nuevos estudios universitarios acordes a las necesidades provocadas por la transformación digital hace que sea imprescindible formar talento y retenerlo”, especifica.

“El data center es el pilar del estilo de vida digital y todavía es una industria relativamente nueva, por lo que el potencial de crecimiento en nuestro país es enorme”, observa **Francisco Ramirez, director de operaciones de Data4**. Y alude a que Uptime Institute tiene una visión positiva acerca de este punto y, en un informe conocido como “The People Challenge: Global Data Center Staffing Forecast 2021-2025”, indican que desde el sector podemos ayudar a combatir este problema de cara al futuro. “Esto supone un gran reto porque se estima que en los próximos años vamos a necesitar más de 300.000 profesionales para cubrir la demanda en data centers de todo el mundo”. Eso sí, sostiene que “desde Spain DC ya se está trabajando

Los salarios insuficientes o las dificultades para conciliar son motivos de peso para descartar a una empresa, y la solvencia, la seguridad y la flexibilidad, los aspectos más atractivos

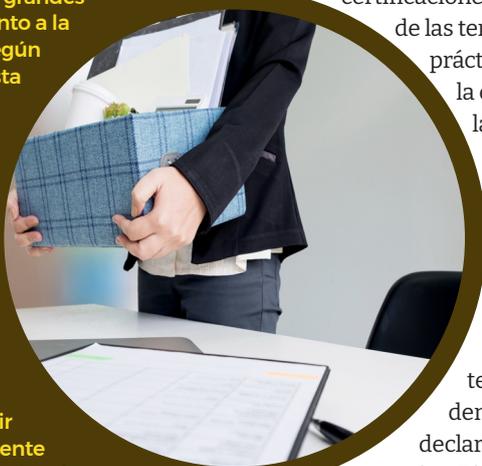
Fuente: Infojobs

LA “GRAN RENUNCIA”

Al igual que ha ocurrido en Estados Unidos, las organizaciones y empresas europeas ha experimentado la llamada “Gran Renuncia”, una oleada de dimisiones a principios de 2021, tras la pandemia. Casi un tercio (32%) de los empleados europeos están buscando activamente un empleo alternativo, lo que supone un importante motivo de preocupación para las organizaciones del viejo continente, en un momento de escasez de mano de obra y grandes desafíos en cuanto a la contratación, según revela la encuesta Future of Work European Employee Survey de IDC.

El estudio muestra una clara desconexión entre empleadores y empleados a la hora de definir qué es exactamente “una buena experiencia laboral”. Mientras que los directivos priorizan las inversiones en tecnología para permitir la colaboración y facilitar el trabajo híbrido, los empleados están más preocupados por la forma en la que se evalúa su trabajo y la falta de conexión. De hecho, entre el 25 y el 30% de los trabajadores híbridos no están satisfechos con la tecnología que les proporciona su empresa.

La experiencia del empleado se ha convertido en un factor clave a la hora de atraer y retener talento. Aunque la mejora salarial sigue siendo el factor número uno, una experiencia de empleado insatisfactoria es la segunda causa principal de abandono. En un mercado laboral transformado, el riesgo de renuncia aumenta entre los trabajadores cuya experiencia laboral no es satisfactoria, por lo que las condiciones de trabajo y la felicidad general de los empleados se han convertido en factores clave.



para lograrlo, y junto con Fundae y el SEPE hemos puesto en marcha un plan de formación estratégico para lanzar la primera escuela de formación en data centers de España”. Arguye que existen una gran cantidad de aplicaciones de las distintas ramas de las ingenierías que se pueden aplicar en un CPD, y son posiciones con alta estabilidad y capacidad de crecimiento y desarrollo, lo que los convierte en puestos muy deseables.

“Es cierto que en diseño y operaciones hay una complejidad para encontrar talento, dado que requiere una mayor especialización e incluso tener determinadas certificaciones para estar al día

de las tendencias y mejores prácticas relacionadas con la eficiencia energética, la sostenibilidad o las nuevas tecnologías que se van implementando. Por ello, el aprendizaje continuo es fundamental en esta industria, donde los cambios tecnológicos se suceden constantemente”,

declara **Ignacio Velilla, Managing Director de Equinix en España**.

“La formación debe ser continua en periodos no superiores al año. Se debe implementar un plan de formación para el talento humano, donde se considere la integración a la operación, tareas propias de su rol, planes de recuperación de desastres, planes de recuperación de sistemas críticos y plan de formación por sucesión y reemplazo, todo enmarcado en perfiles que garanticen un respaldo de perfiles con configuración N+1, donde la tarea que realiza una persona la pueda ejecutar otra sin ningún problema”.

Lo más demandado

Circunscribiéndonos al ámbito del CPD, para Jaume Márquez “se necesita cualquier perfil relacionado con el mundo del data center, ya esté vinculado tanto a aspectos físicos o de facilities como a desarrollos más IT, para abordar diversos campos, como infraestructura pasiva, seguridad, computación, virtualización, Big Data, etc”. En el CPD convergen muy diversas tecnologías con un alto grado de complejidad que están en continua ac-

tualización. Por esto subraya que es clave garantizar la competencia de los profesionales en las certificaciones que aseguran la aplicación de estándares consolidados.

“Depende de la actividad: no es lo mismo lo que demanda un hiperescala, que un colocation, que un mantenedor, que un fabricante o que una ingeniería. Hacen falta perfiles técnicos y técnico-comerciales. Hace falta formación técnica y luego puede particularizarse mucho en función de la formación específica”, dice **Isidro Ramos, socio director de Aeon Ingeniería**.

Markel Gruber enumera jefes de proyecto, ingenieros mecánicos y eléctricos, técnicos frigoristas, informáticos, especialistas en ciberseguridad y vendedores. Mientras que Garcerán Rojas afirma que a pesar de todas las iniciativas que se han dado, desde hace años, para la preparación de una formación específica, “ésta no deja de ser un complemento para los ya iniciados, sin que exista una formación de base que pueda considerarse adecuada para lo que estamos necesitando”. A lo que añade: “en cuanto a los perfiles, puedo hablar con mayor conocimiento de aquellos más relacionados con nuestra actividad y son el ingeniero eléctrico y el mecánico en su vertiente especializada de refrigeración. Y no necesariamente en su grado máximo de titulación, sino que también son muy necesarios niveles intermedios que ocupan una posición muy importante en el conjunto del sistema”, detalla.

Francisco Ramírez, de Data4, recalca que la sociedad actualmente no es consciente de la importancia de los centros de datos para su día a día, y los profesionales tampoco conocen el desarrollo profesional que pueden tener si comienzan a especializarse en su gestión. “En España tenemos mucho talento en todas las ramas de ingeniería que se necesitan en la industria. En los data center confluyen perfiles de tres ingenierías diferentes: informática, telecomunicaciones e industrial, ya que se necesitan personas tanto para gestionar el centro como para hacer el soporte y para la gestión de los datos que se manejan en el mismo. Por lo tanto, hacen falta perfiles de IT que desarrollen las aplicaciones y el soporte de las instalaciones, ingenieros especializados en hidráulica, electrónica...”.

¿Qué podemos hacer?

El problema está claro y hay que tomar decisiones, actuar, buscar soluciones. “La tarea es compleja, sin que existan medidas milagrosas para solucionar el problema”, expone el presidente de PQC. “Como quiera que, aquí, cada uno hace la guerra por su cuenta, se está presentando un escenario donde hay que cubrir varios flancos. El primero es el de la retención del talento y, en ese escenario, todas las medidas son pocas (remuneraciones dignas, conciliación, posibilidad de una proporción de trabajo no presencial, orgullo de pertenencia, etc.) y el segundo es el de la captación, donde se están dando distintas orientaciones al perfil buscado. Los becarios rotacionales como futuribles senior, otrora no contemplados pero casi imprescindibles hoy, y los reconvertidos de otros sectores, con plazos de adaptación algo mejores. Por supuesto, luego se encuentra la consabida y no deseable “guerra abierta” por la que se está dando un movimiento horizontal de profesionales entre compañías con un incremento notable de masa salarial que puede derivar en una cierta burbuja”,

En su opinión, a nivel de sector la hoja de ruta tiene que ser con un horizonte mayor en el tiempo y debería comenzar con una divulgación atractiva sobre las bondades del mismo y su actual posición estratégica, para continuar con acuerdos a nivel de formación básica. “En particular, el sector de los CPD es otro ejemplo más de la falta de atractivo que la formación técnica está teniendo en la mujer y que preocupa, y mucho, a todos los estamentos de la sociedad actual. Se trata de un público objetivo prioritario con una capacidad potencial que podría enjugar, en una parte importante, las deficiencias actuales que se están observando”.

Para hacer más atractivas todas las profesiones relacionadas con el entorno de los centros de datos, desde Omega Peripherals indican que es muy reco-



DESAJUSTE DE TALENTO

España registra el peor dato de desajuste de talento de la historia: 8 de cada 10 empresas tienen dificultades para encontrar a los profesionales que necesitan. Es la principal conclusión del último Estudio ManpowerGroup de Proyección de Empleo presentado a finales de mayo. Según este informe, el 80% de las organizaciones españolas tiene hoy dificultades para encontrar profesionales con las habilidades soft y hard requeridas. Por esta razón, el desajuste de talento alcanza en nuestro país la cota más alta de los últimos 12 años y supera en 15 puntos la cifra recogida hace sólo un año por la compañía.

El documento refleja además que, fruto de los cambios originados por la Covid-19, algunas habilidades son fundamentales para poder garantizar la sostenibilidad de las organizaciones. El 26% de los empresarios asegura tener dificultades para encontrar profesionales con resiliencia, adaptabilidad y tolerancia al estrés. Importante también para alcanzar el éxito en el actual contexto, el compromiso y la disciplina; la resolución de problemas y el razonamiento lógico; y la colaboración y el trabajo en equipo, todas ellas con un 25% en el informe. Por detrás, la creatividad (24%), el liderazgo, la iniciativa y la capacidad de aprendizaje/curiosidad (23%).

Los empresarios de nuestro país reconocen además que las posiciones relacionadas con el sector IT/Data son las más difíciles de cubrir, seguidas de perfiles para operaciones y logística (25%), atención al cliente (22%), ventas y marketing (22%).

Por tamaño de empresa son las medianas (de 50 a 249 empleados) las que tienen actualmente mayores dificultades para encontrar el talento que necesitan (81%). Estas roban el primer puesto a las grandes empresas (más de 250 empleados) que en 2021 -con un 83%- reportaban las mayores dificultades pero que ahora descienden al segundo puesto con un 80% y comparten podio con las microempresas (menos de 10 empleados). De este modo, serían las pequeñas empresas (entre 10 y 49 empleados) las que estarían en una posición más ventajosa con un 76%.

NOROESTE, LA REGIÓN MÁS AFECTADA

7 de cada 10 empresarios de la zona Noroeste aseguran no encontrar a los profesionales con las habilidades requeridas. Esto coloca a la región en una posición ventajosa respecto del resto de zonas de España, todas ellas con peores resultados. Así, en la zona Noroeste (Galicia, Asturias y Castilla y León), el 88% de los empresarios ha reportado dificultades para hallar el talento con las habilidades que necesita; seguida de Centro (Madrid y Castilla la Mancha) con un 82%; Norte (Aragón, Cantabria, La Rioja, Navarra y País Vasco) con un 79%; Levante (Comunidad Valenciana y Murcia) con un 78% y Sur (Andalucía, Extremadura e Islas Canarias) con un 73%.

Según los datos del estudio, los directivos españoles esperan generar oportunidades profesionales en los próximos tres meses del año, con una proyección de empleo neto que se sitúa en el +28%.

mendable iniciar planes de formación a medio plazo o de captación de talento a corto. Por su parte, desde DATA4 creen que también es necesario continuar atrayendo – y reteniendo – talento, especialmente el femenino. Manifiesta que DCPro realiza cursos focalizados en la industria en varias regiones a los que pueden acceder recién titulados. Como iniciativa de la Asociación, se ha firmado un acuerdo de colaboración entre DCPro Training y Spain DC, por el cual se han lanzado las becas Talento Data Center. Algunos de ellos son monográficos con

18%

Crecimiento del empleo TIC desde el año 2020, liderando las previsiones de contratación los próximos meses con más del 50%
(Fuente: INE)

SALARIO, FLEXIBILIDAD..., SUMA Y SIGUE

InfoJobs ha publicado su primer Informe sobre Motivos por los que los Candidatos Rechazan una Oferta. La primera conclusión que se extrae de esta encuesta es que ocho de cada diez no aceptan un cargo por cuestiones salariales, independientemente de la compañía. La segunda causa es contar con una oferta más interesante, descartando, así, la posibilidad de continuar en su proceso de selección (79%), y la tercera por cuestiones personales (65%).

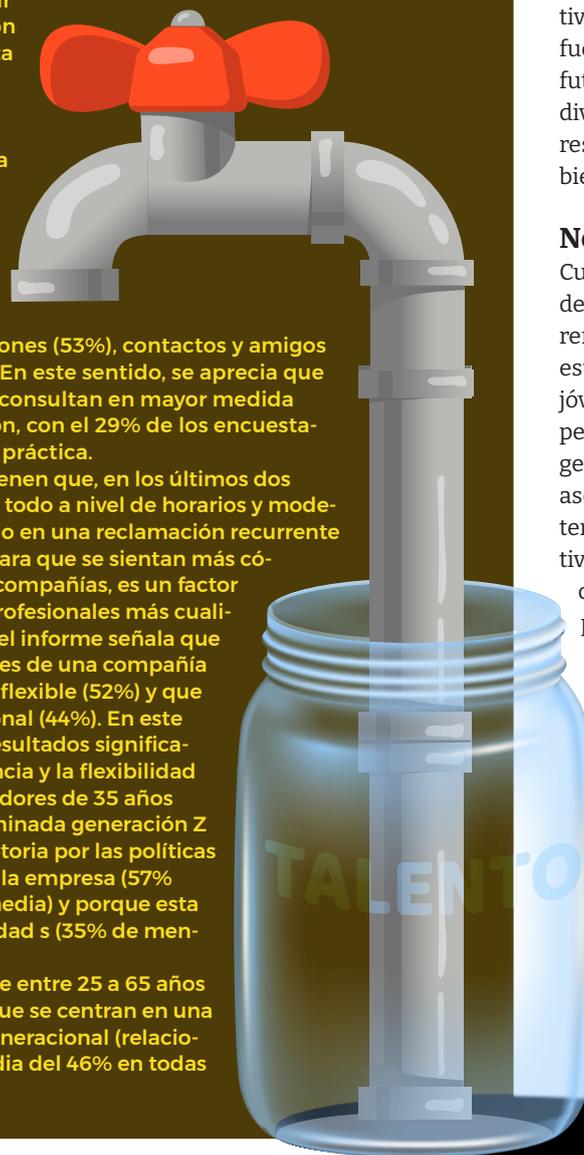
Del lado de las empresas, los motivos principales por los que un candidato no supera la criba son: mentir en el CV (82%), comunicarse de manera inadecuada (75%), y recibir recomendaciones negativas por parte de jefes o compañeros de anteriores empresas (74%). Otros argumentos son no tener la formación requerida para el puesto (70%) y la alta rotación en puestos previos (52%).

Por otra parte, existen también diferencias a tener en cuenta según el volumen de empleados de la organización. Para las más pequeñas, de entre 1 y 9 trabajadores, la apariencia física sigue siendo causa prioritaria para dejar fuera a un candidato, en un 32% frente al 25% de media. Las medianas o grandes, con más de 50, descartaron en un 48% frente a los 43% de medias, a aquellos que exigían un salario más alto.

A tenor de estos resultados, la plataforma considera que la herramienta más importante con la que cuentan las empresas actualmente para evitar la fuga de talento y lograr que los profesionales se desarrollen dentro de la compañía es el denominado Employer Branding o "Marca Empleadora", concepto que se utiliza para describir la reputación de una organización como empleadora, y su propuesta de valor hacia los empleados. En este sentido, el 75% de los trabajadores afirma informarse sobre la empresa antes de aplicar a una oferta laboral. Para ello, suelen acudir a diferentes canales de búsqueda de información: en foros de opinión, blogs y noticias de prensa (56%), la web de la empresa (55%), en portales de empleo que incluyen valoraciones (53%), contactos y amigos (44%), o las redes sociales (43%). En este sentido, se aprecia que los jóvenes de entre 16 y 24 años consultan en mayor medida esta última fuente de información, con el 29% de los encuestados que aseguraron realizar esta práctica.

Asimismo, desde Infojobs sostienen que, en los últimos dos años, la flexibilidad laboral, sobre todo a nivel de horarios y modelos de teletrabajo, se ha convertido en una reclamación recurrente de los empleados y un pretexto para que se sientan más cómodos en las empresas. Para las compañías, es un factor clave para atraer y retener a los profesionales más cualificados. A colación de este tema, el informe señala que lo que más valoran los trabajadores de una compañía es que sea solvente/segura (61%), flexible (52%) y que apueste por el desarrollo profesional (44%). En este punto, se observan igualmente resultados significativos por rango de edad. La solvencia y la flexibilidad son más valoradas por los trabajadores de 35 años en adelante. En cambio, la denominada generación Z (16-24 años), apuesta de forma notoria por las políticas de igualdad de género dentro de la empresa (57% de menciones frente al 54% de media) y porque esta tenga buenas políticas de diversidades (35% de menciones frente al 34% de media).

Finalmente, los profesionales de entre 25 a 65 años valoran más aquellas empresas que se centran en una correcta política de diversidad generacional (relacionadas con la edad), siendo la media del 46% en todas las franjas.



temas como el diseño de un data center, la profesión del energy manager o del profesional de operaciones críticas de manera que permiten a los trabajadores orientarse hacia aquellas ramas en las que les interese desarrollar su carrera.

Del mismo modo, Isidro Ramos, comenta que claramente existe un déficit de talento en el sector y que la solución está en la formación, pero en una formación muy específica como la que ofrece DCPro o el Uptime Institute con "cursos que son de la industria y para la industria".

Visto lo visto, resulta imprescindible promover la orientación académica hacia las STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Una inclinación que no entienda de sexo o de edad... Las compañías han de actuar con urgencia y facilitar la colaboración entre empresas, gobiernos y entidades educativas para garantizar que nadie se quede fuera del mercado. Se debe impulsar un futuro del empleo más sostenible y más diverso que garantice el upskilling y reskilling y otorgue mayor relevancia al bienestar de los trabajadores.

No sólo jóvenes

Cuando describimos las dificultades de contratación se suele aludir a la carencia de recién titulados para ocupar estos puestos. Siempre se habla de jóvenes cuando se trata de contratar, pero teniendo en cuenta que el relevo generacional en nuestro país no está asegurado, ¿están las compañías contemplando el reskilling como alternativa y a los silver talent como posibles candidatos? Mckinsey Global Institute predice que, una vez que la economía se recupere, Europa puede sufrir una carencia de trabajadores cualificados. La causa es el envejecimiento de los habitantes, que implica que para 2030 la población en edad de trabajar se habrá reducido un 4%, en torno a 13 millones y medio de personas, provocando una contracción significativa de la oferta laboral. "De base, la industria del data center está en constante evolución tecnológica, lo que nos lleva a impulsar la formación continua de los profesionales que ya trabajan en este sector para la adquisición de nuevas competencias,



con la mira puesta principalmente en la eficiencia energética y la sostenibilidad. No obstante, aunque el reskilling es una opción interesante para paliar ciertas necesidades, la tendencia de crecimiento del sector requiere atraer nuevos profesionales cualificados de manera inminente y también de cara al futuro. La prioridad pasa por crear programas de formación orientados a jóvenes graduados y estudiantes de último curso que puedan convertirse en los próximos especialistas en instalaciones de data center”, expresa Velilla.

“El relevo generacional siempre ha sido motivo de controversia y en nuestro caso es un problema añadido. El “paso a la reserva” de un colectivo de tanta experiencia en un sector como el nuestro, tremendamente especializado, se está produciendo sin que la transmisión de la información se esté realizando de una manera adecuada”, alerta Garcerán Rojas. Por más que los procedimientos estén mejorando, existe una enorme cantidad de información en quienes lo van dejando y para garantizar que ese conocimiento se queda en la organización, hay que vencer tres obstáculos:

- 1- El de la retención, generación tras generación, del joven a tener en cuenta como importantes las historias del abuelo Cebolleta.
- 2- El de la falta de un solape temporal suficientemente amplio como para

81%

De las medianas organizaciones españolas (de 50 a 249 empleados) son las que tienen hoy mayores dificultades para encontrar el talento que necesitan

(Fuente: ManpowerGroup)

+300 mil

Profesionales se estima que vamos a necesitar en los próximos años para cubrir la demanda en data centers de todo el mundo

2030

la población en edad de trabajar se habrá reducido un 4%, en torno a 13 millones y medio de personas

(Fuente: McKinsey Global Institute)

poder absorber ese conocimiento, aunque sea por ósmosis.

- 3- El de la, muchas veces, inexistencia de una documentación adecuada que recoja, por ejemplo, un historial de lecciones aprendidas, básico para, como mínimo, no cometer los mismos errores que en el pasado.

También Jaume Márquez observa que el reskilling es complicado ya que los profesionales del sector IT tienden a huir del mundo más físico de la tecnología tan presente en el data center, “pero sí que es cierto que esa opción ya se está llevando a cabo: se identifican perfiles con posibilidades y se les forma. Afortunadamente, los profesionales IT son personas altamente formadas, lo que facilita el diseño de planes de capacitación centrados en aspectos específicos para cualquier perfil, sea cual sea su experiencia”.

Estamos ante un sector muy especializado que requiere un alto nivel de experiencia, menciona el portavoz de Global Switch; pero sostiene que los profesionales no tienen que ser necesariamente jóvenes. “La edad no es un inconveniente, ni tampoco el género”.

El talento no entiende de edad, sexo o está condicionado a estos factores, de manera que cualquier persona que quiera reorientarse hacia el sector del CPD y se forme para ello tendrá opciones de desarrollar su carrera en él. **DATA FOND**