

Ciberseguridad: un sector con "hambre" de talento

Se estima que la brecha de talento en el área de ciberseguridad afectará a un total de 80.000 puestos de trabajo en España en 2024, según datos del Incibe y el ONTSI. Desciframos las claves de este escenario

FUENTE: CSO.COMPUTERWORLD.ES

IRENE IGLESIAS

Las cifras del sector de la ciberseguridad son alentadoras; sin embargo, toda regla trae consigo una excepción, y en este caso pasa por la brecha existente de talento. Según cifras reveladas por IDC, se prevé que el mercado de la ciberseguridad alcance los 2.000 millones de euros en 2024, lo que se traduce en una alta demanda de profesionales del sector. Por ello, sin lugar a dudas, este es el mejor momento para hacer de la ciberseguridad tu apuesta segura. Desciframos, de la mano de Entelgy Innotec Security, las razones más determinantes para dar el paso.

Crecimiento prolongado

En 2021 alrededor de 150.000 profesionales en España trabajaban en el ámbito de la ciberseguridad. Sin embargo, eran necesarios, al menos, 26.000 más. De acuerdo con el informe Empleo tecnológico. Navegando los indicadores en España y en la Unión Europea, en 2020 casi la mitad de las empresas europeas tuvieron dificultades para encontrar profesionales. En 2024, la demanda de talento en el sector en España ascenderá a 83.000 profesionales adicionales sobre los ya existentes. “Vemos cómo se están cumpliendo las perspectivas de los estudios que aseguraban que el sector iba a seguir creciendo”, explica Elena Herraiz, People Manager de la compañía. “Si continúa el crecimiento que estamos observando en 2022, y haciendo una previsión para el 31 de diciembre, es probable que tengamos un aumento del 14,28 % en cuanto a posiciones respecto al periodo anterior”, asegura al respecto.

Perfiles más demandados

Los especialistas en seguridad son profesionales muy demandados, y el trabajo híbrido, la innovación y sofisticación de nuevas amenazas han llevado a las empresas, grandes y medianas, a querer contar con estos profesionales en sus plantillas. Los perfiles medios y senior del área de hacking y los analistas senior de la parte de servicios SOC (monitorización de infraestructuras) son algunos de los más solicitados. El perfil del área de hacking suele ser el más difícil de encontrar. “Es muy técnico y especializado. Necesita alta formación y experiencia. Es un equipo que tiene mucho reconocimiento en el sector”. Por otro lado, la parte de servicios SOC es altamente demandada porque suele haber mucho nivel de operación 24x7. “En este caso localizamos muchos profesionales junior a los que formar y nos quedamos con el talento que más destaca”.

Objetivo: retener talento

Según Gartner, la rotación de profesionales cuesta a las empresas de tamaño medio 49 millones de dólares anuales. Esta rotación no responde solo a la demanda del mercado, sino a la falta de oportunidades internas y de formación, ya que apenas el 20% de las empresas cuenta con programas de formación específica en ciberseguridad, pese a que los ciberataques cada vez son más sofisticados. Un hecho que afecta directamente a la capacidad de retención de talento especializado por parte de las compañías.

Poniendo el foco a nivel nacional, España se ha perfilado como un referente en ciberseguridad. “En nuestro país tenemos muy buena valoración y reconocimiento, por lo que atraemos talento no solo nacional, sino también internacional”. De hecho, según el Índice Global de Ciberseguridad, España se encuentra en el cuarto puesto a nivel mundial y en el segundo de la Unión Europea, solo por detrás de Estonia. No obstante, una vez superada la barrera de la atracción de talento, el factor retención se convierte en un verdadero desafío

para las compañías españolas. Así lo refrenda el Análisis y Diagnóstico del Talento de Ciberseguridad en España: anualmente entre el 10 % y el 40 % del personal de ciberseguridad deja su organización. Esto se debe a la alta demanda de profesionales que existe y a la diversidad de buenas condiciones que encuentran en el seno de las compañías receptoras.

Así, para retener talento se hace necesario aplicar políticas de desarrollo de carrera que garanticen el progreso dentro de la compañía. Incentivos como la flexibilidad horaria, el teletrabajo, la conciliación laboral y los altos salarios deberían ir siempre ligados a la ciberseguridad, que ha llegado para quedarse y que se afianzará en nuestras vidas junto con la digitalización.

Fuente: *CSO COMPUTERWORLD.ES*