



# MARIBEL

*Socia y Business Director*  
ADQUALIS EXECUTIVE SEARCH BARCELONA

# VIOQUE



**CRISTÓBAL**

*Director General*  
INTEGRHO

**MALET**

**El auge de la ciberseguridad y de la transformación digital en general exige hoy a empresas de cualquier tamaño y sector incorporar perfiles profesionales inéditos hasta ahora en sus organizaciones; en su experiencia, ¿cree que nuestras pymes están preparadas para este reto?**

Preparadas o no, lo cierto es que transformarse digitalmente ya no es una opción sino una obligación para las empresas de cualquier tamaño o sector de actividad, porque les permite optimizar sus operaciones y a la vez ofrecer una mejor experiencia de usuario a sus clientes: dos factores imprescindibles para su supervivencia y crecimiento.

Las empresas, sin embargo, son a veces poco conscientes de que esa transformación no solo trae ventajas, sino que plantea también nuevos retos. El de la ciberseguridad es uno de los principales, y, contra la creencia generalizada de que solo afecta a las grandes empresas, en 2019 el 25% de las pymes europeas sufrió algún tipo de ciberataque según datos de la encuesta *Kaspersky*.

## EL 25% DE LAS PYMES EUROPEAS SUFRIÓ EN 2019 ALGÚN TIPO DE CIBERATAQUE

Esta nueva realidad exige a las empresas y a sus departamentos de personas incorporar a sus organizaciones nuevos perfiles dentro del área tecnológica como el del encargado de ciberseguridad o el responsable de *Helpdesk*, pero también otros como los denominados *desarrolladores*, *programadores*, *data scientists*, perfiles ejecutivos como *CIOs* o *CTOs*.

**¿Qué consejos le daría a esas pequeñas y medianas empresas sobre dónde deben buscar esos nuevos perfiles?**

Precisamente por ser perfiles muy demandados y en que las empresas tecnológicas y las grandes multinacionales acaparan en ocasiones el mercado y provocan una inflación en las expectativas económicas de los candidatos, la búsqueda de este tipo de profesionales resulta compleja para las pymes.

Dos vías complementarias para superar ese hándicap consisten en apoyarse en empresas especializadas en captación de talento, idealmente con experiencia en la

búsqueda de perfiles digitales y que puedan acompañar tanto la selección de cargos intermedios como de directivos, o en asociarse o colaborar con centros educativos que formen a este tipo de profesionales.

En el caso específico de la ciberseguridad, en España se imparte en **119 centros a través de 66 grados y 4 másters**, de modo que existe una amplísima variedad de entidades educativas a las que acercarse y con las que buscar sinergias.

**¿Y sobre cómo han de diseñar esas ofertas para que resulten atractivas desde el punto de vista profesional, retributivo y de la conciliación?**

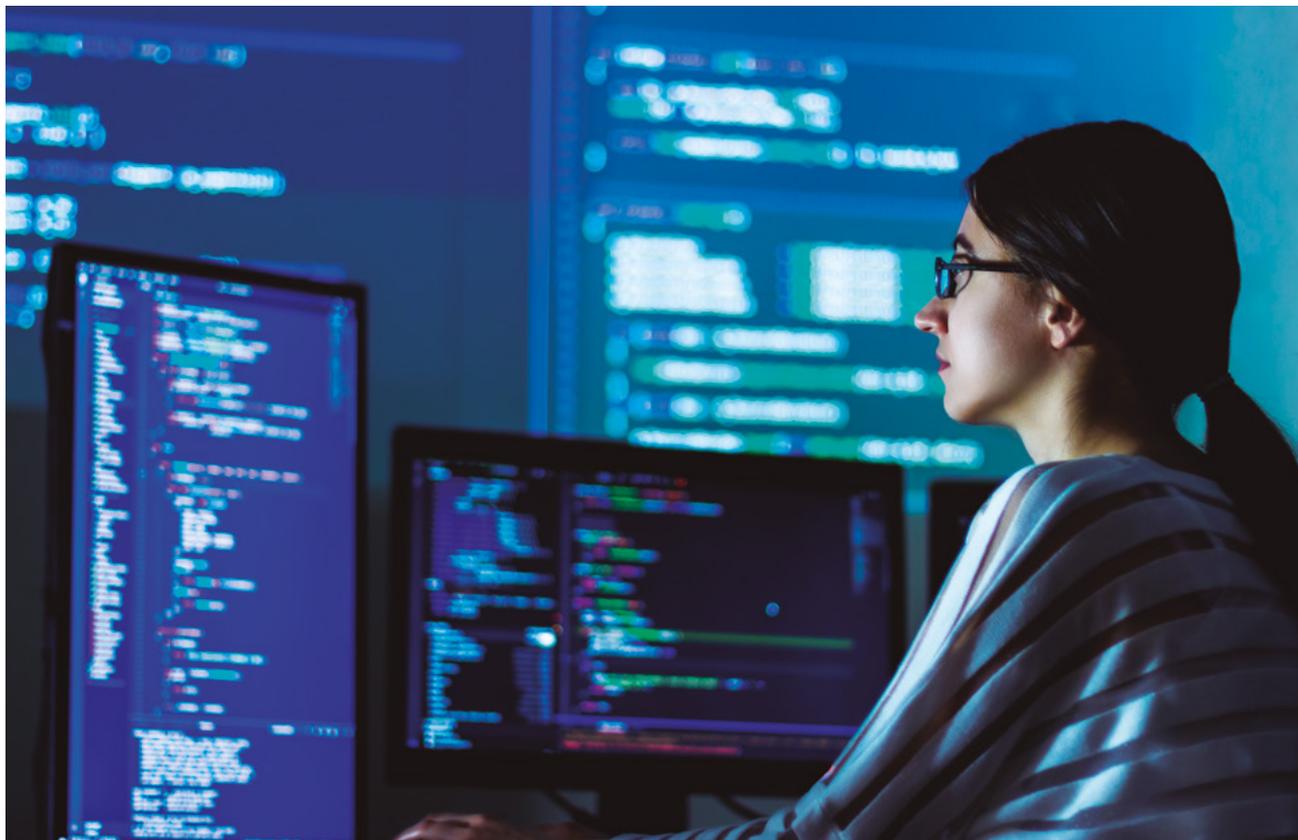
De nuevo por ser segmentos profesionales con una alta demanda y principalmente de gente joven, las ofertas han de ser atractivas no solo económicamente, sino también en la parte de la **retribución emocional, la flexibilidad**, etcétera. En este sentido, es una ventaja que muchas de estas **nuevas profesiones** puedan desarrollarse **de forma remota**, de modo que los encargados de personas no tienen que tener miedo a ofrecer fórmulas ambiciosas de **teletrabajo** o **marcos más flexibles de jornada laboral** a los de otro tipo de perfiles.

**Dentro del organigrama de una pyme, normalmente horizontal, ¿qué rango o categoría es recomendable que ocupe un experto en ciberseguridad o transformación digital?**

Si bien la necesidad de transformarse digitalmente y de atender en ese contexto a la ciberseguridad es hoy extensiva a cualquier empresa como comentábamos antes, el encargado de esta área suele realizar sus funciones dentro del **departamento de IT/tecnológico** al tratarse de una posición muy técnica. Se requiere amplios y actualizados conocimientos, experiencia, y una gran dosis de temple y planificación.

En el caso del **encargado de transformación digital**, suele tener un **rol más directivo**, porque está relacionado con el negocio o en algunos casos el **"nuevo negocio"**, dirige **procesos muy transversales** que afectan a muchos departamentos, y necesitan por lo tanto una complicidad y un acompañamiento de todo el comité de dirección difícil de suscitar desde una posición intermedia.

**Los expertos en ciberseguridad son además altamente demandados, ¿cómo puede una pyme volver competi-**



**va su oferta a un profesional de este tipo para que no opte por integrarse en una compañía más grande?**

Como comentábamos antes, mediante una oferta competitiva no solo en lo económico, sino también en términos de flexibilidad. Además, muchos de estos profesionales pertenecen a las **generaciones millennial** y **Z**, que se caracterizan por un **mayor idealismo en torno a la empresa y proyecto** para el que trabajan. En este sentido, si una **pyme** sabe presentar sus retos digitales de una forma que constituyan un desafío profesional y que tengan un efecto transformador en la sociedad, logrará una motivación extra para presentar una oferta más atractiva a la de una gran multinacional.

**Ante esa oferta limitada, ¿qué ventajas e inconvenientes plantea externalizar esa función de ciberseguridad o acompañamiento en la transformación digital? ¿tiene más sentido hacerlo mediante una empresa de servicios o bien a través de un profesional freelance?**

Para tomar esa decisión debe tenerse en cuenta qué relevancia tiene la transformación digital y la ciberseguridad para cada empresa, porque, para empezar, no se trata de perfiles económicos... De media, un profesional de la ciberseguridad cobra en España entre 36.000 y 66.000 euros brutos, según datos del **Informe Anual sobre el Estado del Mercado Laboral** a cargo de **ESADE**.

**DE MEDIA, UN PROFESIONAL DE LA CIBERSEGURIDAD COBRA EN ESPAÑA ENTRE 36.000 Y 66.000 €/BRUTOS**

La externalización puede plantear un abaratamiento de costes para aquellas empresas que todavía no se han visto tan impactadas por la **nueva economía digital**, y en esos tienen a su alcance tanto a empresas de servicios con modelos probados como a profesionales **freelance**

que pueden brindar una mayor flexibilidad y un servicio más personalizado. Existe sin embargo una tercera opción a considerar: el *interim management*, consistente en la integración en la empresa de un profesional vinculado a otra compañía de forma temporal para desarrollar en ella una actividad que puede tener que ver precisamente con la transformación digital o la prevención de ciberataques. En este esquema, *AdQualis* también trabaja para algunas posiciones incluso para los *Departamentos de Personas*.

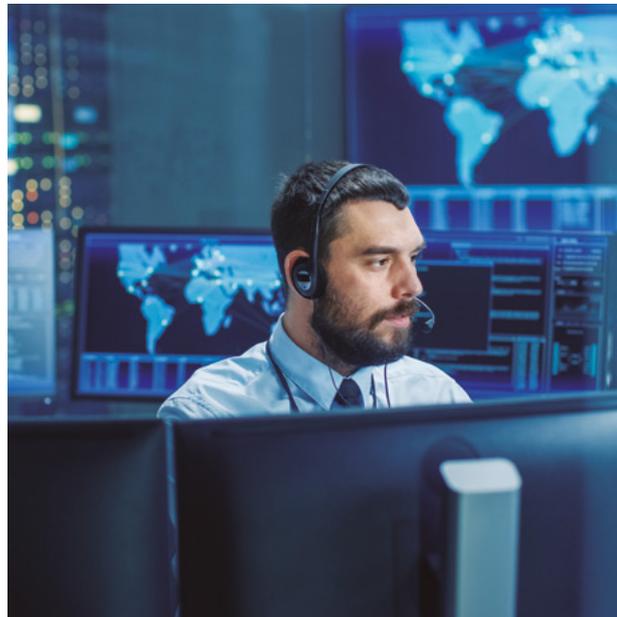
**Los profesionales de la ciberseguridad desarrollan además su trabajo de forma muy autónoma: ¿qué efectos puede tener esa autonomía en las dinámicas de trabajo de una pyme, en que normalmente existe un alto grado de colaboración?**

Los encargados de personas han de ser conscientes de esta nueva realidad y lograr que estos nuevos perfiles, como en cualquier otro caso, se integren en la misma y hagan suya la cultura corporativa. A la vez, es importante que la plantilla preexistente entienda qué rol van a tener estos nuevos profesionales, cuál es su objetivo, cómo va a contribuir a la empresa y cómo van a trabajar conjuntamente o en qué proyectos.

**La evolución del mundo digital es tan rápida que los perfiles especializados resultan altamente demandados, pero a la vez corren el riesgo de quedar rápidamente obsoletos, ¿cómo puede una pyme garantizar que eso no ocurra, para no errar en la incorporación de profesionales a menudo costosos para la organización?**

Este es un aspecto muy relevante y afecta a muchos perfiles, incluso a los de negocio, porque tan rápido suceden los avances en el ámbito tecnológico como en los mercados, y todo ello gira fundamentalmente en torno a la formación continua. Por ello, en este actual contexto de transformación de la economía y de sectores enteros de actividad, **las empresas deberían apostar por formar continuamente a todos sus trabajadores para que éstos desarrollen nuevos skills**, y puedan adaptarse a los entornos tecnológicos, disruptivos y cambiantes.

Brindar por lo tanto a esos encargados de *transformación digital* o *ciberseguridad* la posibilidad de ampliar su formación mediante su asistencia a eventos, la realización de cursos o el acceso a titulaciones oficiales no debería ser percibido nunca como un gasto para la empresa, sino como una inversión.



**Desde su experiencia, ¿la fiebre por perfiles expertos en ciberseguridad o en otros aspectos digitales es una moda pasajera? ¿acabará siendo una función cubierta por robots de la mano de la inteligencia artificial, el machine learning, etcétera?**

Es imposible predecir el futuro en un momento de tantos cambios como el actual, pero no cabe duda de que nos conducimos hacia una automatización cada vez mayor.

En el caso de los encargados de transformar digitalmente a las organizaciones o de velar por su ciberseguridad, aunque se beneficiarán cada vez más de las nuevas tecnologías, creemos que seguirán requiriendo un factor humano por la innovación que parte de su trabajo requiere.