

TOP PERFILES DIGITALES

13ª EDICIÓN

**Ranking de las
Posiciones Digitales
más demandadas
en España y
Latinoamérica**



Un estudio de

OBS Business
School

RED DE EDUCACIÓN SUPERIOR

 Planeta Formación y Universidades

Índice

01	Presentación	6
1.1.	TOP Perfiles Digitales	7
1.2.	Alcance de la 13ª edición del TOP Perfiles Digitales	8
1.3.	La Business School 100% Online en Management Líder a escala mundial	10
1.4.	Planeta Formación y Universidades	12
02	Resumen Ejecutivo	14
2.1	Claves Principales	15
2.2.	TOP 10 Perfiles Digitales	16
03	Introducción	18
04	Marco Metodológico	24
4.1.	Desarrollo del Proceso de Investigación	26
4.2.	Métodos	29
4.3.	Fuentes de Información y Muestra	30
4.4.	Trabajo de campo	34
05	TOP Perfiles Digitales	36
5.1.	Análisis Global de Resultados	37
5.2.	Análisis por país	42
5.2.1.	 España	43
5.2.2.	 Colombia	47

5.2.3.	 México	51
5.2.4.	 Perú	55
5.2.5.	 Ecuador	59
5.3.	Análisis Comparado entre Países	63
5.4.	Consolidación de Resultados por País	66
5.5.	Análisis por Ámbito Laboral	67
5.6.	Evolución Histórica de Posiciones Digitales	76
5.7.	Evolución Interanual de Posiciones Digitales	82
06	Análisis de Oferta Formativa	84
07	Descripción de Perfiles Digitales	90
08	Guía Práctica para la Formación Permanente	102
09	Conclusiones	108
9.1.	Recomendaciones estratégicas para empresas y profesionales	111
9.2	Conclusión General	116
10	Glosario de Términos	118
11	Bibliografía y Referencias	122
12	Anexos	124

01

Presentación



1.1.

TOP Perfiles Digitales

Desde OBS Business School presentamos la decimotercera edición del TOP Perfiles Digitales, uno de los **informes de referencia sobre talento digital en el mercado hispanohablante**.

Tras más de trece años analizando la evolución del empleo tecnológico, este estudio se ha consolidado como una guía estratégica para organizaciones y profesionales que quieren anticiparse a los cambios del mercado y liderar la transformación digital.

El informe nace con un doble propósito: ofrecer a las organizaciones una visión rigurosa y actualizada sobre la demanda de perfiles digitales, y acompañar a los profesionales en la identificación y desarrollo de las competencias que hoy marcan la diferencia.

En esta edición, el análisis aborda de forma integral el ecosistema digital en España y Latinoamérica —con foco en Colombia, Ecuador, México y Perú—, identificando las posiciones más demandadas, las tendencias emergentes y las habilidades críticas que están definiendo el futuro del trabajo.

El TOP Perfiles Digitales no solo radiografía el presente del talento digital: aporta contexto, perspectiva y criterio para la toma de decisiones estratégicas en un entorno en constante evolución.

Alcance de la 13ª edición del TOP Perfiles Digitales

A continuación, se describen las principales novedades y aspectos destacados que incorpora la investigación del TOP Perfiles Digitales en esta decimotercera edición:

#1 Estructuración del alcance del Estudio

En esta nueva edición del informe, fortalecemos y refinamos la estructura del estudio con el propósito de ofrecer una evaluación más precisa y actualizada del mercado laboral en relación con la demanda de talento digital.

Fieles a la metodología cuantitativa que caracteriza a este informe, continuamos ampliando el universo de datos analizados sobre búsquedas laborales, con el objetivo de construir una visión más panorámica y rigurosa acerca de las tendencias que definen la demanda de perfiles digitales en la región.

Adicionalmente, se ha puesto el foco en los diez perfiles más demandados, permitiendo una lectura más clara, comparativa y orientada a la toma de decisiones, tanto para profesionales como para organizaciones que buscan comprender la evolución del talento digital.

#2 Análisis de cobertura Formativa

En esta edición del TOP Perfiles Digitales también se ha incorporado una sección específica que vincula las principales posiciones digitales más demandadas con la oferta académica de OBS Business School, con el fin de facilitar a los profesionales el camino hacia el desarrollo y la actualización de sus competencias.

#3 Análisis Comparativo entre Países

Se ha realizado un análisis comparativo entre países, destacando las principales fortalezas y debilidades de cada uno e identificando un conjunto de conclusiones.

#4 Información Comparativa Histórica e Interanual

Esta edición actualiza la sección comparativa del estudio, lo que permite analizar la evolución de los principales perfiles digitales a lo largo del tiempo. En ella se presentan, por un lado, los cambios registrados desde la primera edición y, por otro, una comparación específica con los resultados de la edición anterior.

#5 Guía Práctica para la Formación Permanente

En base a la experiencia obtenida en estos trece años de estudio, hemos actualizado la guía de formación permanente que brinda a los profesionales una herramienta para planificar su desarrollo y enfrentar los desafíos del entorno digital actual.

1.3.

La Business School 100% Online en Management líder a escala mundial

OBS Business School es la primera escuela de negocios nacida online en español del mundo, dedicada a formar a los futuros líderes del cambio a través de MBAs y Másteres diseñados específicamente para el entorno digital. Con más de **45.000 alumnos** en más de **85 países**, la escuela ha consolidado su liderazgo gracias a su excelencia académica y a un modelo educativo innovador. Fruto de esta trayectoria, OBS se convirtió en la primera Business School 100% online del mundo en obtener la prestigiosa certificación QS Stars, alcanzando la máxima distinción —cinco QS Stars— en la categoría de Online Learning.

Comprometida con acercar la realidad empresarial al alumnado mediante una experiencia formativa práctica, colaborativa e internacional, OBS ofrece programas avalados por instituciones académicas de referencia como la **Universitat de Barcelona** y **UNIE Universidad**.



La calidad y rigor de su propuesta académica han sido reconocidos por acreditaciones internacionales como Online Course Certification System (EOCCS), otorgada por la European Foundation for Management Development (EFMD), y por su presencia en prestigiosos rankings globales, entre ellos el Online MBA Ranking de QS, el Global MBA Ranking de CEO Magazine, el Ranking de El Mundo, la MBA List del Financial Times y el ranking internacional elaborado por Forbes, que destacan a OBS como una de las escuelas de negocios online más relevantes del panorama internacional.



Online Learning

Forbes



ELMUNDO



POSITIVE IMPACT
RATING FOR BUSINESS SCHOOLS

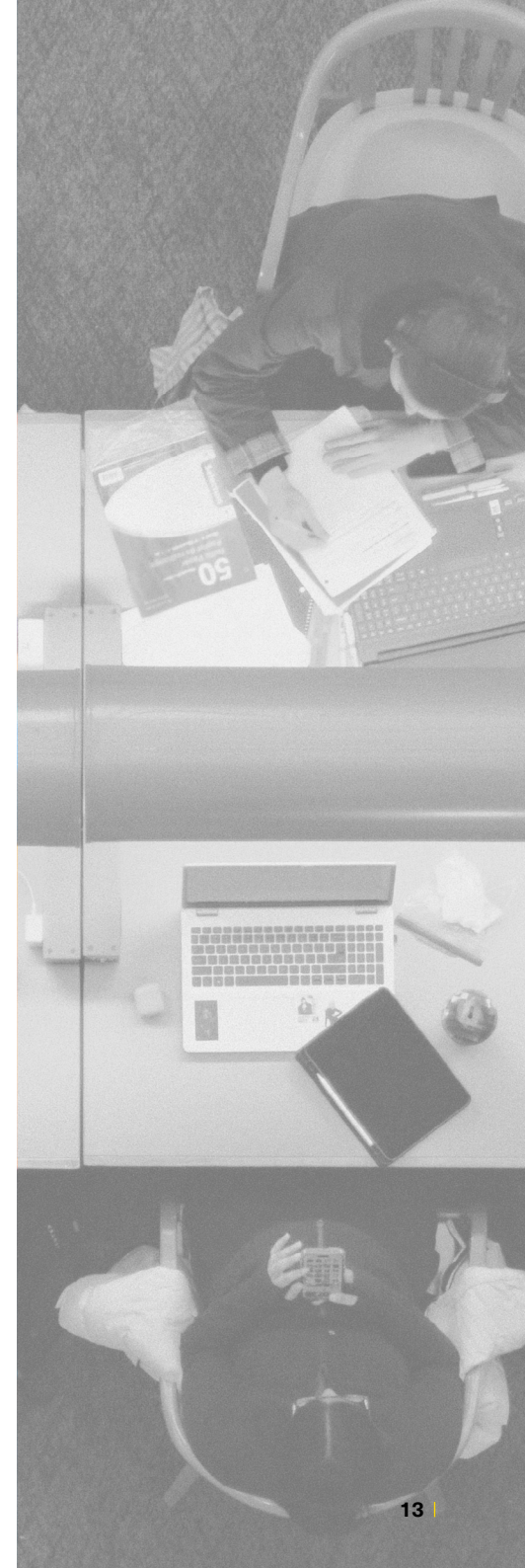


1.4.

Planeta Formación y Universidades

OBS forma parte de **Planeta Formación y Universidades**, la red internacional de educación superior de **Grupo Planeta**. Cuenta con veintidós instituciones educativas en España, Andorra, Francia, Italia, Norte de África, Estados Unidos y Colombia. Cada año, más de 160.000 estudiantes procedentes de más de 100 nacionalidades distintas, se forman a través de sus escuelas de negocios, universidades, escuelas superiores especializadas y centros de formación profesional.

Al formar parte de la red, contarás con el respaldo de un **grupo líder a nivel internacional**, estrechamente vinculado al mundo profesional. Esto se traduce en conexiones con multitud de empresas, formación transversal, acceso a servicios de orientación que impulsarán tu carrera y beneficios exclusivos como descuentos, reconocimiento de créditos y plazas reservadas para que puedas seguir formándote.



02

Resumen Ejecutivo

TOP Perfiles Digitales Claves principales



126.202

Ofertas analizadas



5

Países evaluados



10

Posiciones evaluadas



4

Ámbitos laborales

DISTRIBUCIÓN DE LA DEMANDA

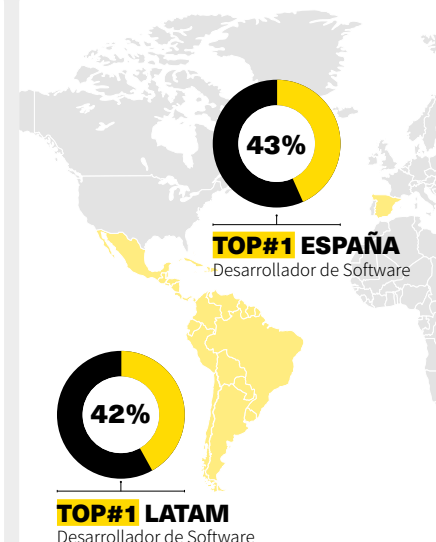
 **ESPAÑA 51%**

 **COLOMBIA 20%**

 **MÉXICO 18%**

 **PERÚ 10%**

 **ECUADOR 2%**



TOP PERFILES DIGITALES [ÁREA TEMÁTICA]



TECNOLOGÍA

#1
Desarrollador de Software



INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

#1
Digital Project Manager



DATA

#1
Analista, Científico o Ingeniero de datos / BI



MARKETING Y COMUNICACIÓN

#1
Especialista en Marketing Digital

TOP 10

Perfiles Digitales
13ª Edición

01. Desarrollador de Software



02. Consultor / Profesional TIC



03. Especialista en Marketing Digital



04. Analista, Científico o Ingeniero de datos / BI



05. Administrador de Sistemas



06. Digital Project Manager



07. Community Manager



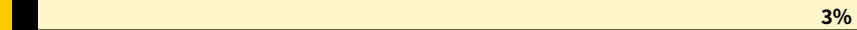
08. Especialista Cloud



09. Arquitecto de Software



10. Especialista en QA (Quality Assurance)



03

Introducción

Desde **OBS Business School** hemos descifrado, una vez más, la demanda actual de perfiles digitales en el mercado laboral iberoamericano. Para ello, se han analizado en profundidad las características de los puestos más solicitados por las organizaciones, así como la evolución de las habilidades requeridas a medida que avanza la Transformación Digital y surgen nuevas oportunidades impulsadas por la innovación tecnológica.

Las ediciones anteriores del TOP Perfiles Digitales permitieron identificar las claves que han venido guiando la adopción de talento digital tanto en empresas españolas como latinoamericanas. En esta decimotercera edición, el estudio se consolida como una herramienta objetiva para apoyar a las organizaciones en los desafíos de planificación estratégica vinculados a la atracción, selección y gestión del talento digital. Asimismo, el presente estudio ofrece una referencia actualizada para comparar el nivel de demanda de estos perfiles en el mercado y optimizar los procesos de reclutamiento.

Este año incorporamos, además, una comparativa histórica que recorre las trece ediciones del estudio, lo que permite observar la evolución de los perfiles digitales más demandados y comprender cómo han cambiado las necesidades del mercado a lo largo de la última década.

El informe constituye un recurso clave para la comunidad profesional involucrada en la transición digital, en un contexto donde **el talento especializado es cada vez más escaso y las organizaciones compiten por incorporar perfiles altamente cualificados**. Al mismo tiempo, resulta una guía para los profesionales y estudiantes que buscan orientar su desarrollo hacia las competencias más valoradas en el entorno actual.

Con este propósito general, se han revisado y validado los ejes estratégicos del TOP Perfiles Digitales, definiéndose los siguientes objetivos específicos para la presente edición:

- 1. Identificar** los nuevos perfiles digitales que las empresas demandan en la actualidad.
- 2. Orientar** a los responsables de recursos humanos en la incorporación de talento, según las necesidades y expectativas de crecimiento de cada organización.
- 3. Aportar** claridad sobre las tendencias que definen los perfiles digitales que se están incorporando al mercado laboral.
- 4. Brindar** a profesionales y futuros alumnos una herramienta que facilite la comprensión de las formaciones más relevantes según su perfil y la demanda del mercado.

Para dar cumplimiento a estos objetivos, la investigación se ha estructurado en tres etapas principales:

- **Marco metodológico:** Se ha diseñado un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, basado en un estudio transversal no experimental, con recolección de datos en un único momento. Este marco permite sustentar metodológicamente las conclusiones presentadas.
- **Recolección y análisis de datos:** Se ha llevado a cabo un análisis documental a partir de fuentes secundarias, incluyendo portales de empleo y consultoras especializadas de los países participantes en el estudio.
- **Elaboración de resultados:** Esta etapa comprende la identificación del ranking general de posiciones digitales más demandadas, su desglose por país y por área temática, la descripción de cada perfil, el análisis de competencias asociadas y, finalmente, el estudio de cobertura formativa para los puestos analizados.



Gustavo Diaz
Investigador Principal



Especialista en Transformación Digital, Estrategia Digital y Business Agility con **más de 20 años de experiencia en Tecnologías de la Información.**

Es Máster en Digital Business Management (Universidad de Barcelona), Transformación Digital (OBS Business School) y Administración de Empresas (Universidad de Buenos Aires), además de Licenciado en Informática (UADE). Cuenta con formación ejecutiva en Tecnología Financiera (Harvard), Business Agility e Innovación Estratégica (ESADE) y metodologías Agile (ITBA), junto con certificaciones en SAFe, Scrum Master, Product Owner y Agile Leadership.

Ha ocupado cargos de alta dirección en el sector financiero, incluyendo la Gerencia de Sistemas de Información en un banco líder, y ha sido consultor para Naciones Unidas y el BID. Se desempeña como profesor de posgrado y maestría en transformación digital, tecnología, fintech y liderazgo en instituciones como OBS Business School, Universidad de Buenos Aires, ITBA y Panamerican Business School.

Es conferencista internacional y ha participado en congresos en América, Europa y Australia. En 2024 fue distinguido como Graduado Orgullo por la UADE. Colabora activamente con Harvard Deusto Business Review, donde ha publicado artículos sobre transformación digital, disrupción tecnológica e inteligencia artificial. También ha participado en investigaciones académicas junto a ACCID, la Universidad Pompeu Fabra, INESDI y la Universidad de Buenos Aires, consolidando su aporte en la intersección entre innovación tecnológica y estrategia corporativa.



Jorge Tuñón
Investigador



Catedrático por la Universidad Carlos III de Madrid, así como Catedrático Jean Monnet “ad personam” de la Comisión Europea, con **más de 15 años de experiencia académica y de investigación** en las áreas de Comunicación, Relaciones internacionales, Ciencia política, Derecho, Gestión Estratégica y Emprendimiento. Colabora con instituciones como el Parlamento Europeo, la Comisión Europea, el Colegio de Europa, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), o el Council on International Educational Exchange (CIEE).

Es Doctor Europeo en Comunicación, Relaciones Internacionales y Unión Europea por la Universidad Complutense de Madrid, habiéndose licenciado previamente en Derecho, Ciencias Políticas y Periodismo. Ha publicado seis monografías; ha editado otros seis volúmenes y es autor de más de un centenar de publicaciones científicas.

Ha liderado siete proyectos de investigación financiados a nivel nacional y europeo, destacando su rol como director de la Cátedra Jean Monnet sobre el “Futuro de la Comunicación Europea frente a la desinformación pandémica” (2022-2025).

Su trayectoria incluye asesoramiento científico al Parlamento Europeo y a la Comisión Europea, así como labores de consultoría para los Ministerios de Universidades y de Educación de España. Su trabajo en desinformación y resiliencia democrática ha sido reconocido con el Premio de Excelencia 2023 de la Universidad Carlos III de Madrid.

04

Marco Metodológico



En el presente apartado, se describe el marco metodológico aplicado durante la elaboración del estudio. Dicho marco ha sido estructurado para dotar de un soporte metodológico al trabajo de campo, así como para ordenar el organigrama de las actividades de investigación en su conjunto.

4.1.

Desarrollo del Proceso de Investigación

La presente investigación incluye el diseño de un esquema de trabajo que ha permitido involucrar a todos los actores en las diferentes etapas del proyecto, incluyendo, asimismo, una Hoja de Ruta de Investigación.

FIGURA 2

Hoja de Ruta de Investigación del TOP Perfiles Digitales

Fuente: Elaboración Propia



Una de las primeras operaciones conducentes al desarrollo del proceso de investigación consistió, precisamente, en el diseño de la mencionada Hoja de Ruta. Dicha herramienta de programación resultó de suma utilidad para todos los actores involucrados, ya que permitió mostrar un panorama claro respecto a los hitos y avances de la investigación.

La Hoja de Ruta de alto nivel se combinó con metodologías ágiles, estableciendo ciclos de desarrollo del proceso de investigación y construyendo productos mínimos viables para cada ciclo de trabajo.

El desarrollo de dicha Hoja de Ruta (Figura 2) se organizó en etapas claramente definidas, considerando también las interacciones entre ellas:

#1 Plan de Investigación

Involucró el diseño del plan de investigación aplicado.

#2 Herramientas Metodológicas

Se establecieron los tipos de herramientas metodológicas que posteriormente serían aplicadas para la implementación del diseño de la investigación. Se elaboró una base de perfiles digitales partiendo del **Mapa de Empleo de la Fundación Telefónica 2025**, la **Guía del Mercado Laboral 2025 de Hays** y el **TOP Perfiles Digitales** en sus anteriores ediciones.

#3 Recogida de Datos

Esta etapa se desarrolló la recolección de datos a partir de la extracción de Perfiles Digitales demandados por las empresas, según las publicaciones en portales de búsqueda laboral en línea y consultoras especializadas.

#4 Análisis de Datos

Durante esta etapa se realizó la estructuración, el análisis y la comparación de los datos obtenidos, así como la elaboración de las principales conclusiones del estudio.

#5 Reporte de Resultados

El reporte de resultados involucró la primera versión inicial del estudio, que fue revisada por el equipo de investigación para sus posteriores análisis.

#6 Documento de la Versión Final

En esta etapa se terminó de elaborar el documento final del **TOP Perfiles Digitales**.

#7 Diseño

En esta última etapa, se finalizó el diseño gráfico del informe para su publicación definitiva.

4.2.

Métodos

El enfoque principal utilizado para la investigación ha sido del tipo **cuantitativo**. Por ello, la recolección de datos ha resultado clave para establecer los patrones de comportamiento alrededor de los objetivos de investigación establecidos. Además, el enfoque cuantitativo ha permitido obtener una visión objetiva de la realidad que se pretendía definir.

El alcance de la investigación cuantitativa ha sido del tipo **descriptivo**, puesto que es la aproximación más pertinente para explicar la demanda de perfiles digitales en las empresas en base a la información recolectada desde diversos portales especializados en la búsqueda laboral.

El diseño de investigación es **no experimental**, del tipo **transversal descriptivo**, basado en la recolección de datos en un momento único. En particular, el diseño **no experimental** nos ha permitido observar y analizar el contexto actual sin manipulación de variables para comprender la demanda de posiciones digitales de las empresas en la actualidad.

La recolección de datos se realizó con un enfoque **transversal**, basado en una única captura de información entre noviembre y diciembre de 2025, a partir de un total de 18 fuentes consultadas.

De esta manera, el estudio ha integrado la verificación cualitativa de las tendencias y correlaciones cuantitativas identificadas en el trabajo de campo.

Fuentes de Información y Muestra

La **investigación cuantitativa** basada en **fuentes secundarias** involucró el registro de las informaciones detectadas a través de la observación de los principales portales de empleo, tanto en España como en Latinoamérica, así como los informes más recientes sobre la temática laboral, publicados por las consultoras referentes a escala global.

En particular, la observación procuró datos y tendencias registradas en materia laboral y en relación con la evolución de los perfiles demandados por las consultoras y organizaciones globales más reconocidas al respecto:

FIGURA 3

Fuentes de Información – Consultoras y Organizaciones Referentes de Mercado

Fuente: Elaboración Propia



Por otra parte, el **TOP Perfiles Digitales** se ha beneficiado del registro de las informaciones detectadas a través de la observación de los principales portales de empleo. Para ello, se realizó una detallada disección entre las principales fuentes de información gratuitas a disposición en los países objeto de estudio:

FIGURA 4

Fuentes de Información – Portales de Empleo

Fuente: Elaboración Propia



En el Anexo 1 puede observarse el detalle de las fuentes consultadas para cada uno de los países que forman parte de la presente investigación.

La muestra de estudio involucró el análisis de un total de **10 posiciones digitales** base en los principales portales de empleo, completando una muestra de **126.202 ofertas analizadas** para **5 países**, incluyendo: **España, Colombia, Ecuador, México y Perú**.

Asimismo, las posiciones evaluadas fueron clasificadas en **cuatro ámbitos laborales** para acotar el análisis. Esta clasificación se llevó a cabo teniendo en cuenta las problemáticas particulares de cada temática de trabajo dentro de las empresas.

El total de ofertas y posiciones evaluadas según el ámbito laboral puede observarse en la siguiente figura:

FIGURA 5

Posiciones Digitales analizadas por ámbito laboral

Fuente: Elaboración Propia

Ámbito Laboral		Ofertas Evaluadas		Posiciones Evaluadas	
Tecnología		90.723	72%	6	60%
Marketing y Comunicación		18.824	15%	2	20%
Data		9.300	7%	1	10%
Innovación y Emprendimiento		7.355	6%	1	10%

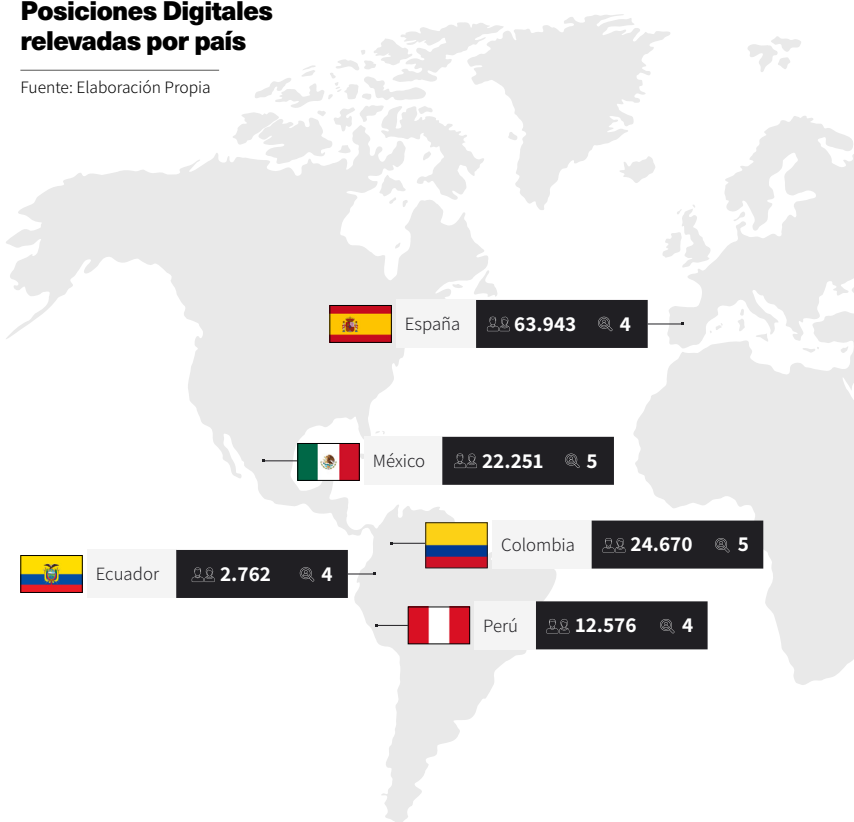
Podemos observar que el ámbito de **Tecnología** resulta el de mayor peso del conjunto de la muestra con el 72% de las ofertas evaluadas, seguido por el de **Marketing y Comunicación** con el 15% de las ofertas, el de **Data** con el 7% y el de **Innovación y Emprendimiento** con el 6%.

Por lo que respecta a la distribución geográfica, la muestra obtenida involucró el análisis de los principales portales de búsqueda laboral de los siguientes países:

FIGURA 6

Posiciones Digitales relevadas por país

Fuente: Elaboración Propia



El análisis de la demanda de perfiles digitales en los países evaluados revela el amplio liderazgo español con el 51% del total de ofertas analizadas, consolidándose como **el mercado con mayor necesidad de talento digital**

Le sigue Colombia, que representa el 20% de la demanda, reflejando una fuerte presencia en la transformación digital de la región.

México, con un 18%, y Perú, con un 10%, también muestran una demanda significativa, destacando como mercados estratégicos para la atracción de profesionales digitales.

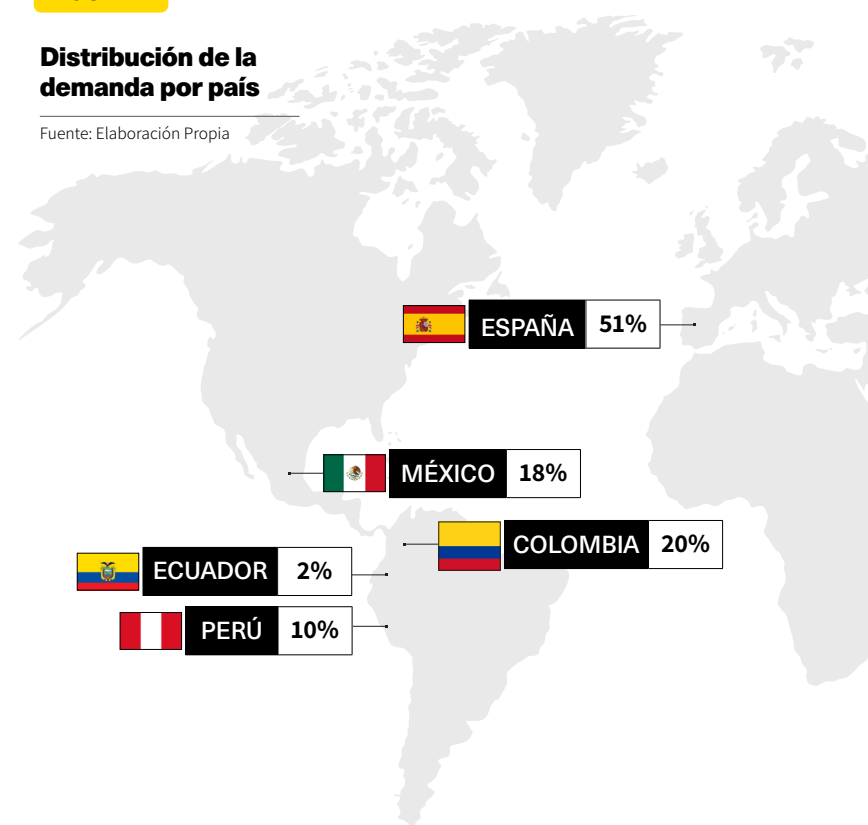
En el otro extremo, Ecuador registra la menor demanda entre los países analizados, con solo el 2% del total de ofertas evaluadas, lo que sugiere un desarrollo aún incipiente en la digitalización del mercado laboral en comparación con el resto de la región.

Este panorama permite comprender la distribución geográfica de la demanda de talento digital y resalta la necesidad de adaptar estrategias de formación y reclutamiento a las particularidades de cada mercado.

FIGURA 7

Distribución de la demanda por país

Fuente: Elaboración Propia



Trabajo de campo

› INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA BASADA EN FUENTES SECUNDARIAS

La investigación basada en fuentes secundarias se realizó a través de la recolección de datos cuantitativos y a partir de una revisión minuciosa de los principales portales de búsqueda laboral de los diversos países.

› FASES DE LA INVESTIGACIÓN

El **TOP Perfiles Digitales** fue diseñado aplicando metodologías ágiles. A partir de un conjunto de ciclos continuos de desarrollo se fueron construyendo productos mínimos viables para cada uno de los ejes de trabajo establecidos. De hecho, la aplicación de dichas metodologías ágiles posibilitó un avance continuo dentro de los tiempos esperados, permitiendo cumplir con los objetivos establecidos en el proyecto.

El proceso de investigación utilizado abarcó desde el planteamiento del problema de investigación y la recolección y el análisis de datos, hasta la elaboración del informe de resultados.

En ese contexto, desde el punto de vista del **proceso de investigación cuantitativo**, se recorrieron las siguientes fases de la investigación:

› ELABORACIÓN DEL CATÁLOGO BASE DE PUESTOS DIGITALES

Para elaborar un catálogo inicial de posiciones digitales como base de la investigación, se consideró la siguiente información:

- **Fundación Telefónica. 2025. Mapa de Empleo.** Consultado durante febrero de 2025: <https://mapadeempleo.fundaciontelefonica.com/>.
- **Hays. 2025. Guía del Mercado Laboral 2025.** Consultado en febrero de 2025, a través de: <https://guiasalarial.hays.es>

- **Inesdi. TOP Perfiles Digitales Edición 10.** Consultado en febrero de 2025 a través de: <https://www.inesdi.com/estudios/informes-top-perfiles-digitales-2022/>
- **Inesdi. TOP Perfiles Digitales Edición 11.** Consultado en febrero de 2025 a través de: <https://www.inesdi.com/top-perfiles-digitales-2023/>
- **OBS / Inesdi. TOP Perfiles Digitales Edición 12.** Consultado en noviembre de 2025 a través de <https://www.obsbusiness.school/actualidad/informes-de-investigacion/top-perfiles-digitales-2025>

A partir de las posiciones digitales más demandadas publicadas en las fuentes referidas, se confeccionó un catálogo único de **posiciones digitales**.

› DETERMINACIÓN DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN RELEVANTES

Una vez elegidas las posiciones digitales objetivo, se investigaron las fuentes de información relevantes en cada país, culminando con un listado de portales de búsqueda laboral y de organismos oficiales vinculados a la problemática de la búsqueda laboral de las diversas regiones.

› EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se evaluaron las ofertas laborales disponibles en los diversos portales, priorizando las publicaciones realizadas por las empresas entre los meses de noviembre y diciembre de 2025.

› CLASIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Posteriormente, se clasificaron las distintas posiciones digitales demandadas en cada país, según los ámbitos laborales incluidos en la investigación.

› CONCLUSIONES

A partir del análisis realizado, se obtuvo un conjunto de conclusiones acerca de los perfiles digitales más demandados, determinándose así el ranking denominado TOP Perfiles Digitales.

05

TOP Perfiles Digitales



5.1.

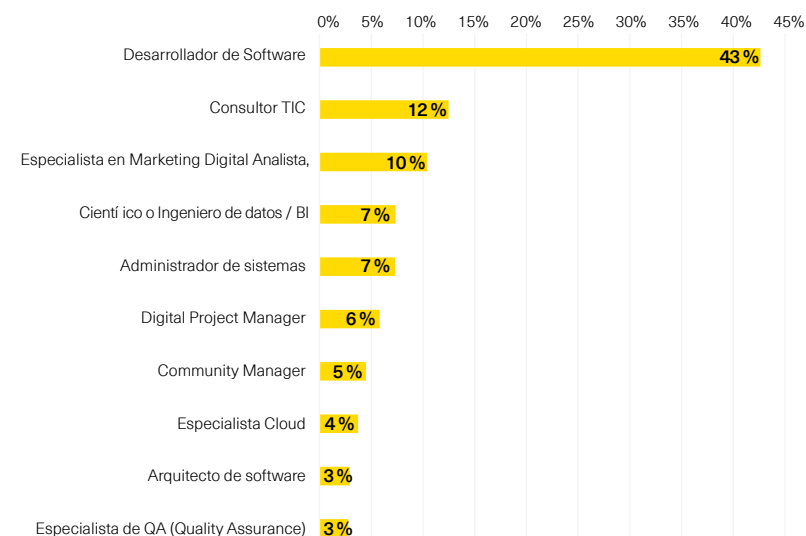
Análisis Global de Resultados

Como resultado de la investigación cuantitativa realizada, se describe a continuación el ranking consolidado de perfiles digitales más demandados para la totalidad de los países de la muestra:

FIGURA 8

Porcentaje de posiciones digitales más demandadas en España y Latinoamérica

Fuente: Elaboración propia. Total de 126.202 ofertas analizadas.



El análisis consolidado de las posiciones digitales más demandadas en España y Latinoamérica revela nuevamente una clara concentración de la demanda en torno a perfiles altamente técnicos, reafirmando la tendencia observada en ciclos previos del estudio.

Podemos evidenciar además algunos hallazgos novedosos en esta edición del estudio:

#1 Ampliación de la brecha entre Desarrollo y el resto de los perfiles

El rol de **Desarrollador/a de Software** no solo mantiene su **liderazgo histórico con un 43%**, sino que incrementa su distancia frente a los demás perfiles. Esto sugiere un ecosistema en el que el desarrollo interno se vuelve estratégico ante la irrupción de herramientas de IA generativa, nuevas plataformas cloud y necesidades crecientes de integración tecnológica.

#2 El Consultor TIC emerge como un actor clave en la modernización digital

La ubicación del **Consultor TIC** en el segundo puesto con un **12%** confirma su consolidación como figura estratégica. Las organizaciones requieren apoyo experto para diseñar, evaluar y desplegar soluciones tecnológicas, especialmente en contextos de alta complejidad como IA, ciberseguridad, cloud híbrida y automatización.

#3 Estabilización de perfiles tradicionalmente críticos

Roles como **Ingenieros de Datos/BI (7%)**, **Administradores de Sistemas (7%)**, **Especialistas Cloud (4%)**, **Especialistas en QA (3%)** y **Arquitectos de Software (3%)** presentan una demanda moderada pero sostenida. Este comportamiento refleja procesos de digitalización donde la infraestructura, la calidad del software y la automatización se encuentran cada vez más profesionalizados, delegados en equipos especializados o externalizados a proveedores.

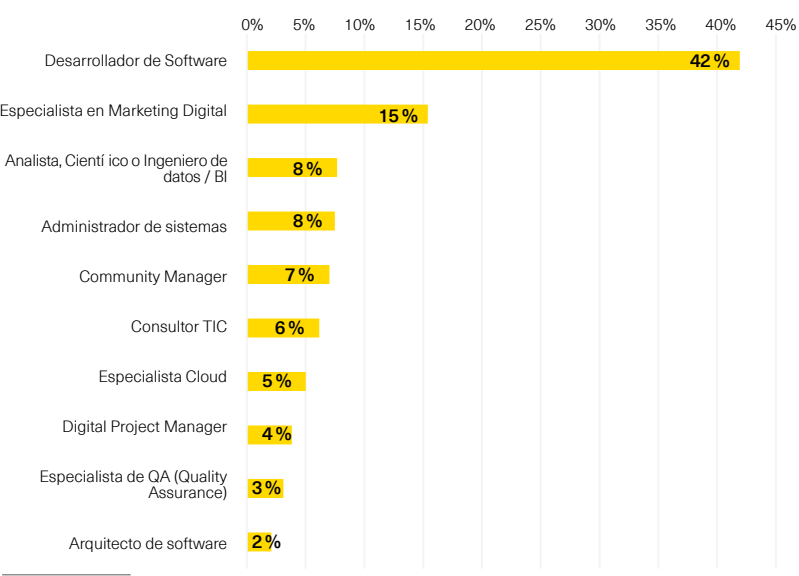
#4 Marketing Digital mantiene su relevancia

A diferencia de ediciones anteriores, donde mostraba un incremento constante, en esta edición el **Marketing Digital** se mantiene estable con el **10%**, indicando una etapa de consolidación más que de expansión.

FIGURA 9

Porcentaje de posiciones digitales más demandadas en Latinoamérica

Fuente: Elaboración propia. Total de 62.259 ofertas analizadas.



La comparación entre los resultados globales y los **datos específicos de Latinoamérica** permite identificar tanto similitudes estructurales como diferencias que reflejan las distintas etapas de madurez digital entre los mercados analizados. En términos generales, ambos rankings muestran una fuerte concentración en perfiles técnicos, aunque con matices significativos en la relevancia de roles estratégicos, comerciales y operativos.

El primer punto en común es el **liderazgo absoluto del Desarrollador/a de Software**, que alcanza el 43% en el ranking global y el **42% en LATAM**. Esta coincidencia evidencia que el desarrollo de soluciones digitales continúa siendo el núcleo de la transformación tecnológica en toda la región iberoamericana.

La necesidad de construir plataformas, integrar sistemas, desarrollar nuevos productos digitales y habilitar soluciones basadas en inteligencia artificial sostiene la demanda de este perfil en todos los países sin excepción.

Una segunda similitud importante se observa en la **presencia de perfiles vinculados a Marketing Digital**, que ocupan posiciones destacadas tanto en el global (10%) como en LATAM (15%). Aunque la intensidad es mayor en la región latinoamericana, ambos rankings reflejan el peso creciente del comercio electrónico, las estrategias multicanal y la comunicación digital como competencias esenciales para la captación y fidelización de usuarios.

Del mismo modo, perfiles como **Analista, Científico o Ingeniero de Datos/BI (8%)** y **Administrador de Sistemas (8%)** se mantienen estables en ambas mediciones. Esto demuestra que disciplinas como la analítica, la gestión operativa de infraestructura y el aseguramiento técnico de las plataformas digitales se han consolidado como pilares transversales del ecosistema digital, independientemente del país.

Sin embargo, las diferencias entre ambos rankings permiten comprender mejor la configuración del mercado laboral latinoamericano. La más notable es la **menor presencia del Consultor TIC en LATAM (6%)** frente a su significativo peso en el global (12%). Esta brecha indica que, mientras el mercado global —particularmente influido por España— demanda perfiles más ligados a la planificación estratégica y al acompañamiento en procesos de modernización, en LATAM predomina una demanda más orientada a la ejecución concreta de proyectos tecnológicos.

Otra diferencia relevante aparece en la **mayor demanda de Community Managers en la región latinoamericana (7%)**, superando el 5% que muestra el ranking global. Este comportamiento es consistente con la importancia que poseen las redes sociales y la comunicación directa con el usuario final en los mercados latinoamericanos, donde la presencia digital y la gestión de comunidades online son clave para generar impacto y competitividad comercial.

Por su parte, LATAM muestra un mayor peso relativo en perfiles de Cloud (5%), lo que refleja procesos activos de migración y adopción de servicios en la nube. Aunque la proporción es mayor que en el global, esta mayor demanda operativa no se traduce todavía en un incremento equivalente de roles de arquitectura o de transformación tecnológica, lo que sugiere mercados que avanzan hacia la modernización, pero aún con un foco más operativo que estratégico. En esta misma línea, el perfil de Arquitecto de Software aparece en LATAM con un 2%, por debajo del 3% del global, reforzando la idea de ecosistemas más orientados a la implementación que al diseño integral de soluciones.

En conjunto, tanto el ranking global como el latinoamericano comparten una estructura común marcada por el predominio del desarrollo de software y el peso creciente del marketing digital, los datos y la administración de sistemas. No obstante, las diferencias revelan un **mercado latinoamericano más centrado en la operación, la ejecución táctica y la presencia comercial digital**, mientras que el global muestra un equilibrio más marcado entre estrategia, consultoría y especialización tecnológica. Estas particularidades permiten comprender con mayor profundidad la dinámica del talento digital en ambas geografías y anticipar los desafíos que enfrentarán las organizaciones en los próximos años en términos de competitividad, profesionalización y atracción de talento.

Análisis por país

El análisis por país permite comprender en profundidad las particularidades del mercado laboral digital en cada territorio, identificando no solo los perfiles más demandados, sino también las tendencias que impulsan la transformación tecnológica en cada contexto local.

Si bien todos los países de la muestra comparten una base común orientada al desarrollo de software, la adopción de tecnologías digitales y la profesionalización de competencias clave, cada mercado presenta matices propios vinculados a su nivel de madurez digital, su estructura productiva y sus prioridades estratégicas.

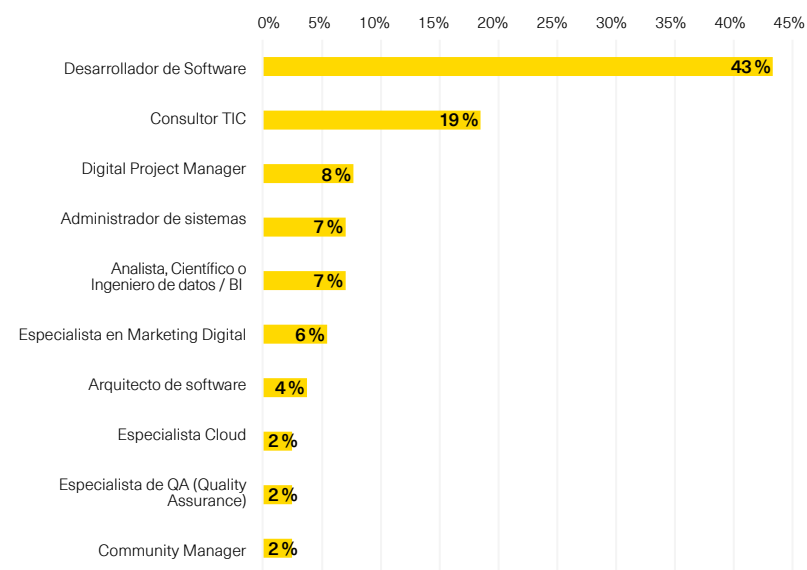
5.2.1. España

España se consolida como el país con mayor representación en el universo analizado, con un total de **63.943 posiciones demandadas**, lo que equivale al **51% del total**. Este liderazgo en la demanda de talento digital refleja el alto grado de transformación digital en el país y la creciente necesidad de perfiles especializados en tecnología, innovación y marketing digital.

FIGURA 10

Porcentaje de posiciones digitales más demandadas en España

Fuente: Elaboración propia. Total de 63.943 ofertas analizadas.



A continuación, se detalla el ranking de los perfiles digitales más demandados en el país, acompañado de un análisis de los factores que explican la posición de cada uno:

#1 **Desarrollador de Software (43%)**

Este perfil encabeza ampliamente el ranking en España, representando **casi la mitad de la demanda digital del país**. Su predominio confirma el papel central del desarrollo tecnológico como motor de la innovación empresarial, impulsado por la modernización de sistemas, la creación de productos digitales y la integración de soluciones basadas en inteligencia artificial.

#2 **Consultor TIC (19%)**

Los Consultores TIC ocupan la segunda posición y consolidan su relevancia en el mercado español. Este rol resulta esencial para acompañar a las organizaciones en la adopción de tecnologías emergentes, la definición de arquitecturas y la gestión estratégica de la transformación digital. Su elevado peso refleja un ecosistema empresarial maduro, que ya supera la fase de digitalización inicial y apuesta por la optimización y gobernanza tecnológica.

#3 **Digital Project Manager (8%)**

En el tercer lugar se encuentra el Digital Project Manager, un rol clave dentro del ámbito de Innovación y Emprendimiento. Su importancia radica en la necesidad de profesionales capaces de coordinar equipos multidisciplinares, gestionar proyectos ágiles y asegurar la correcta implementación de iniciativas digitales mediante metodologías modernas.

#4 **Administrador de Sistemas (7%)**

Los Administradores de Sistemas continúan siendo esenciales para garantizar la estabilidad, seguridad y disponibilidad de la infraestructura tecnológica. Su presencia es coherente con un mercado donde el volumen de plataformas y servicios digitales exige un mantenimiento técnico continuo.

#5 **Analista, Científico o Ingeniero de Datos / BI (7%)**

El análisis de datos vuelve a posicionarse como disciplina estratégica en España. Este perfil permite interpretar grandes volúmenes de información y generar insights fundamentales para la toma de decisiones empresariales. Su demanda estable muestra la consolidación del data-driven management en el mercado español.

#6 **Especialista en Marketing Digital (6%)**

Este perfil ocupa la sexta posición, subrayando el rol del entorno digital en las estrategias comerciales. La expansión de canales online, la personalización de contenidos y el crecimiento del e-commerce continúan impulsando la necesidad de especialistas con dominio en posicionamiento, performance y analítica de marketing.

#7 **Arquitecto de Software (4%)**

Los Arquitectos de Software son fundamentales en la definición y diseño de soluciones escalables y robustas. Su demanda muestra que las empresas españolas avanzan hacia modelos tecnológicos más complejos, donde la arquitectura se convierte en un factor crítico para asegurar la eficiencia y evolución de los sistemas.

#8 **Especialista Cloud (2%)**

La migración a la nube continúa en aumento, lo que impulsa la demanda de perfiles especializados en entornos cloud. Aunque representa un porcentaje más reducido, este rol es clave para habilitar infraestructuras modernas, flexibles y seguras que sostengan los servicios digitales.

#9 Especialista en QA (Quality Assurance) (2%)

Los especialistas en QA mantienen una presencia estable en el mercado español. Su participación refleja la necesidad de garantizar la calidad, la fiabilidad y el correcto funcionamiento de los productos digitales, especialmente en entornos donde las iteraciones y los despliegues son cada vez más frecuentes.

#10 Community Manager (2%)

El Community Manager completa los primeros diez puestos del ranking. Si bien su peso es menor frente a otros perfiles, sigue siendo importante para la gestión de comunidades online, la interacción con usuarios y la construcción de marca en entornos digitales altamente competitivos.

CONCLUSIONES

A partir del análisis de los resultados obtenidos, se destacan las siguientes conclusiones:

- **España mantiene un liderazgo sólido en la demanda de talento digital en la región, con un ecosistema tecnológico robusto y en constante evolución.**
- La elevada demanda de Desarrolladores de Software y Consultores TIC refleja un mercado con alto grado de especialización técnica y fuerte orientación estratégica.
- **El Marketing Digital continúa siendo un pilar en la estrategia empresarial**, complementado por roles como el Community Manager, que apuntalan la presencia digital de las marcas.
- Los perfiles de gestión de proyectos, análisis de datos, infraestructura y seguridad muestran un crecimiento sostenido e impulsado por la necesidad de optimizar procesos y garantizar continuidad operativa.
- El avance hacia sistemas cada vez más complejos incrementa la relevancia de expertos en arquitectura de software, cloud y QA, esenciales para asegurar escalabilidad, eficiencia y calidad.

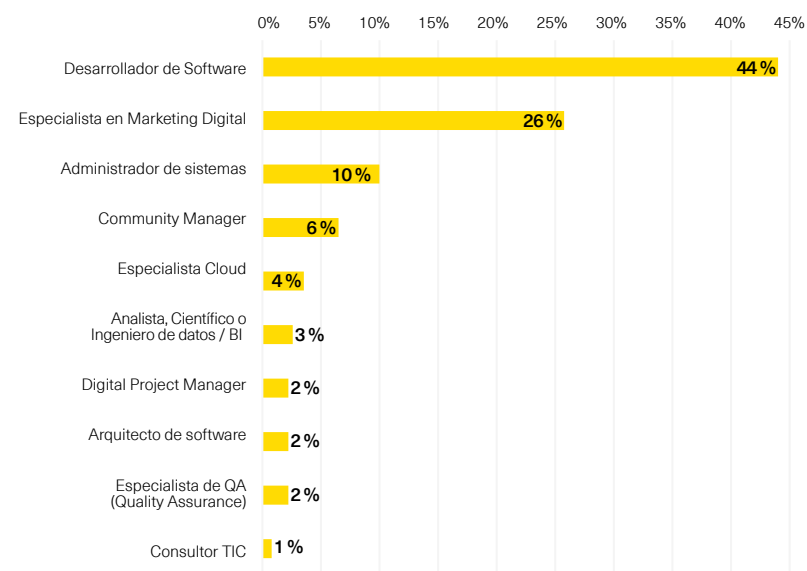
5.2.2. Colombia

Colombia se ubica como el **segundo país con mayor representación** en la demanda de talento digital dentro del universo analizado, con un total de **24.670 posiciones**, lo que representa aproximadamente **el 20% del total**.

FIGURA 11

Porcentaje de posiciones digitales más demandadas en Colombia

Fuente: Elaboración propia. Total de 24.670 ofertas analizadas.



A continuación, se detalla el ranking de los perfiles digitales más demandados en el país, acompañado de un análisis de los factores que explican la posición de cada uno dentro del mercado laboral colombiano.

#1 **Desarrollador de Software (44%)**

Este perfil lidera ampliamente el ranking en Colombia, representando casi la mitad de la demanda de talento digital del país. Su protagonismo evidencia la necesidad crítica de capacidades técnicas para el desarrollo de plataformas, aplicaciones y soluciones digitales que acompañen el crecimiento del sector tecnológico colombiano. La alta demanda también refleja el impulso de la industria fintech y la expansión de servicios digitales en sectores como banca, retail y telecomunicaciones.

#2 **Especialista en Marketing Digital (26%)**

El Especialista en Marketing Digital ocupa la segunda posición con un porcentaje significativamente alto. Esta relevancia destaca el rol central que la comunicación digital, las redes sociales y el comercio electrónico desempeñan en las empresas colombianas. La necesidad de atraer, fidelizar y convertir usuarios a través de estrategias digitales consolida a este perfil como uno de los más buscados del país.

#3 **Administrador de Sistemas (10%)**

Los Administradores de Sistemas se ubican en el tercer lugar, reflejando la importancia de contar con infraestructura tecnológica estable, segura y escalable. Su presencia en el ranking muestra que la operación tecnológica sigue siendo un pilar clave para las organizaciones que avanzan en transformación digital.

#4 **Community Manager (6%)**

El Community Manager se mantiene como un perfil relevante en Colombia, especialmente en empresas con estrategias intensivas en redes sociales. Su rol es esencial para la gestión de comunidades digitales, la interacción con usuarios y el fortalecimiento de la reputación online en mercados altamente competitivos.

#5 **Especialista Cloud (4%)**

La adopción de soluciones cloud impulsa la demanda de este perfil, encargado de implementar, administrar y optimizar infraestructuras basadas en la nube. Su presencia en el ranking refleja el avance del país hacia arquitecturas tecnológicas más flexibles y modernas.

#6 **Analista, Científico o Ingeniero de Datos / BI (3%)**

El análisis de datos continúa ganando terreno en el mercado colombiano. Este perfil es clave para interpretar información estratégica y fortalecer la toma de decisiones en las organizaciones. Aunque su participación es moderada, confirma la evolución hacia modelos de negocio más orientados al dato.

#7 **Digital Project Manager (2%)**

El Digital Project Manager ocupa el séptimo puesto, lo que evidencia una demanda estable por perfiles capaces de coordinar iniciativas digitales, gestionar equipos multidisciplinares y garantizar la correcta implementación de proyectos tecnológicos.

#8 **Arquitecto de Software (2%)**

El Arquitecto de Software mantiene una presencia relevante, especialmente en organizaciones que requieren diseñar soluciones escalables y estructurar arquitecturas complejas. Su participación evidencia la necesidad de elevar la madurez tecnológica del mercado colombiano.

#9 **Especialista en QA (Quality Assurance) (2%)**

Este perfil asegura la calidad y el correcto funcionamiento de los productos digitales. Su presencia en el ranking refleja la importancia de garantizar experiencias sin fallos, en un mercado cada vez más digitalizado y orientado al usuario.

#10 Consultor TIC (1%)

Con una participación más baja que en otros mercados, el Consultor TIC se sitúa en el décimo lugar. Este menor peso sugiere que en Colombia predominan perfiles orientados a la ejecución operativa sobre roles estratégicos de consultoría y gobernanza.

> CONCLUSIONES

Del análisis de los resultados obtenidos para Colombia, podemos subrayar que:

- **El Desarrollador de Software domina contundentemente la demanda, consolidándose como el perfil central del ecosistema digital colombiano.**
- **La presencia del Marketing Digital como segundo perfil más buscado (26%) resalta la importancia del entorno digital para la captación de clientes y el crecimiento comercial.**
- Los perfiles de infraestructura, cloud y análisis de datos muestran una demanda creciente, asociada al avance de la transformación tecnológica en diversos sectores.
- La relevancia sostenida del Community Manager refleja el fuerte rol que desempeñan las redes sociales y la comunicación digital en el mercado local.
- Aunque presente en menor proporción, la demanda de arquitectos, QA y gestores de proyectos indica una progresiva madurez hacia estructuras tecnológicas más complejas.
- El reducido peso del Consultor TIC sugiere un mercado más táctico que estratégico, con mayor enfoque en la ejecución operativa que en la planificación de alto nivel.

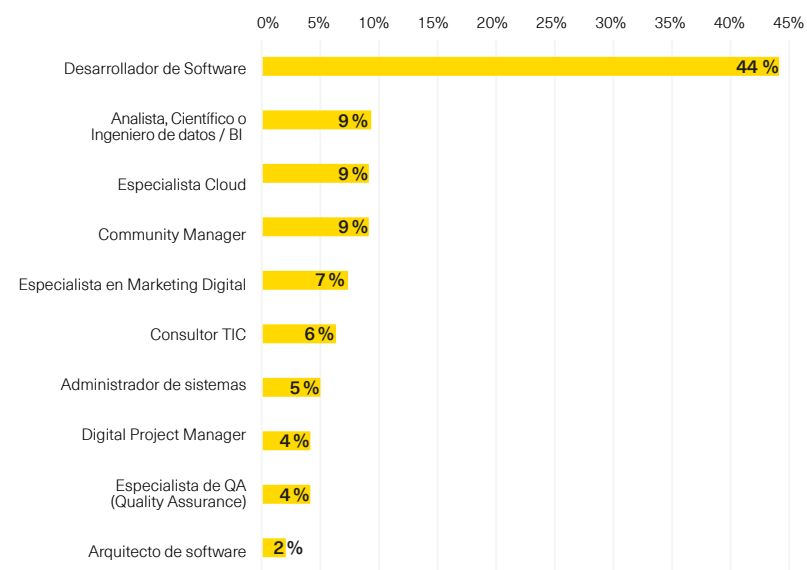
5.2.3. México

México se posiciona como el **tercer país con mayor representación** en la demanda de talento digital dentro del universo analizado, con un total de **22.251 posiciones**, lo que representa aproximadamente **el 18% del total**.

FIGURA 12

Porcentaje de posiciones digitales más demandadas en México

Fuente: Elaboración propia. Total de 22.251 ofertas analizadas.



Tras revisar el comportamiento de la demanda digital en México, se observa **un mercado en expansión, con fuertes necesidades técnicas** y un crecimiento gradual en perfiles especializados en datos, cloud y gestión de proyectos.

#1 **Desarrollador de Software (44%)**

El Desarrollador de Software lidera, con amplia diferencia, la demanda digital en México, representando casi la mitad de las posiciones publicadas. Este predominio refleja la necesidad de contar con profesionales capaces de construir y evolucionar plataformas digitales, servicios fintech, aplicaciones móviles y soluciones empresariales. La expansión de startups tecnológicas y empresas de base digital consolida a este perfil como el núcleo del talento digital mexicano.

#2 **Analista, Científico o Ingeniero de Datos / BI (9%)**

En segundo lugar, se encuentran los perfiles de datos, que alcanzan un 9% del total de posiciones. Su relevancia responde a la creciente adopción de modelos de negocio orientados al análisis de información, inteligencia de clientes y toma de decisiones basada en datos. Este perfil resulta clave para sectores como banca, retail, logística y telecomunicaciones.

#3 **Especialista Cloud (9%)**

Con el mismo peso que el perfil de datos, el Especialista Cloud ocupa la tercera posición. Su importancia radica en la migración acelerada hacia arquitecturas en la nube, implementación de infraestructuras híbridas y adopción de servicios escalables que permitan a las empresas mejorar su eficiencia operativa y seguridad.

#4 **Community Manager (9%)**

El Community Manager también registra un 9% de demanda, reflejando el rol estratégico que tienen las redes sociales y la comunicación digital en el mercado mexicano. Las empresas requieren profesionales capaces de gestionar comunidades online, fortalecer la interacción con los usuarios y potenciar la presencia de marca en entornos altamente competitivos.

#5 **Especialista en Marketing Digital (7%)**

Este perfil ocupa el quinto lugar y confirma la importancia del marketing digital para atraer y fidelizar clientes. La consolidación del e-commerce, la publicidad digital y la necesidad de estrategias de contenido posicionan a este rol como esencial dentro de los equipos comerciales y de crecimiento.

#6 **Consultor TIC (6%)**

El Consultor TIC mantiene una presencia significativa en México, evidenciando la necesidad de asesoramiento experto para implementar tecnologías, optimizar infraestructuras y acompañar procesos de transformación digital. Aunque su peso es menor que en España, continúa siendo relevante en un ecosistema en constante evolución.

#7 **Administrador de Sistemas (5%)**

En séptimo lugar, los Administradores de Sistemas siguen siendo esenciales para garantizar el funcionamiento, la seguridad y la disponibilidad de las plataformas tecnológicas. Su rol es fundamental para empresas que requieren continuidad operativa y soporte técnico especializado.

#8 **Digital Project Manager (4%)**

El Digital Project Manager ocupa el octavo puesto y refuerza la importancia de contar con profesionales capaces de coordinar iniciativas digitales, gestionar recursos y asegurar el cumplimiento de objetivos en entornos ágiles.

#9 **Especialista en QA (Quality Assurance) (4%)**

Los Especialistas en QA cumplen una función crítica al asegurar la calidad de los desarrollos y minimizar fallos antes de su implementación. Su presencia en el ranking refleja la creciente necesidad de garantizar experiencias digitales estables y confiables para los usuarios finales.

#10 Arquitecto de Software (2%)

Este perfil cierra el top 10, con un 2% de participación. Aunque en menor proporción, el Arquitecto de Software es fundamental para diseñar soluciones escalables, definir estructuras tecnológicas y garantizar la sostenibilidad de los sistemas a largo plazo.

> CONCLUSIONES

Del análisis del mercado digital en México, se puede resaltar que:

- **El Desarrollador de Software es el perfil dominante, impulsado por el crecimiento de empresas digitales, fintechs y plataformas tecnológicas.**
- La presencia equilibrada de perfiles de datos, cloud y marketing digital muestra un mercado en proceso de madurez, con necesidades tanto técnicas como comerciales.
- El peso significativo del Community Manager refuerza la importancia de las redes sociales y la interacción digital para las empresas mexicanas.
- La demanda estable de Consultores TIC, Administradores de Sistemas y QA evidencia la necesidad de acompañar la modernización tecnológica con roles de soporte, calidad y asesoría.
- Aunque con menor participación, perfiles como el Arquitecto de Software muestran que el país avanza hacia estructuras tecnológicas más complejas y orientadas a la escalabilidad.

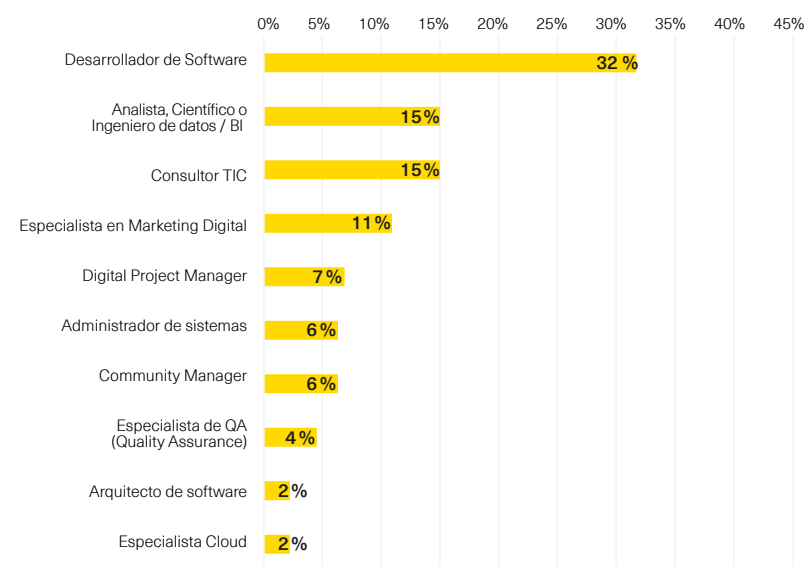
5.2.4. Perú

Perú se posiciona como el **cuarto país con mayor representación** en la demanda de talento digital dentro del universo analizado, con un total de **12.576 posiciones**, lo que representa, aproximadamente, **el 10% del total**. Esta cifra refleja un ecosistema digital en expansión, con una creciente demanda de profesionales en tecnología, análisis de datos y gestión digital.

FIGURA 13

Porcentaje de posiciones digitales más demandadas en Perú

Fuente: Elaboración propia. Total de 12.576 ofertas analizadas.



El mercado peruano muestra un **avance sostenido en la adopción de talento digital**, con un equilibrio interesante entre perfiles técnicos, analíticos y roles orientados a la gestión. A continuación, se presenta el ranking de los perfiles digitales más demandados en Perú, junto con un análisis que permite comprender su relevancia dentro del ecosistema tecnológico nacional.

#1 **Desarrollador de Software (32%)**

El Desarrollador de Software ocupa el primer lugar en Perú, representando casi un tercio de la demanda digital del país. Este liderazgo confirma la creciente necesidad de construir y mantener plataformas digitales, sistemas empresariales y soluciones tecnológicas que acompañen el crecimiento del sector financiero, retail, educación y servicios. El perfil se consolida como el motor principal de la transformación digital peruana.

#2 **Analista, Científico o Ingeniero de Datos / BI (15%)**

Los perfiles de datos comparten el segundo puesto con un 15% de participación, reflejando la importancia que adquiere la inteligencia analítica en el mercado peruano. Las organizaciones requieren profesionales capaces de procesar, interpretar y transformar datos en información estratégica, impulsando una mejor toma de decisiones.

#3 **Consultor TIC (15%)**

Con igual peso que los perfiles de datos, el Consultor TIC alcanza la tercera posición del ranking. Su relevancia está asociada a la necesidad de guiar procesos de digitalización, asesorar en la implementación de tecnologías emergentes y acompañar a las empresas en la integración de soluciones modernas. Su presencia confirma la búsqueda de un enfoque más estructurado y estratégico en la transformación tecnológica del país.

#4 **Especialista en Marketing Digital (11%)**

Este perfil ocupa el cuarto lugar, evidenciando la importancia creciente del entorno digital en las estrategias comerciales. La expansión del e-commerce, el posicionamiento online y la necesidad de conectar con consumidores digitales impulsan su demanda. En Perú, este rol se complementa fuertemente con la figura del Community Manager.

#5 **Digital Project Manager (7%)**

El Digital Project Manager ocupa el quinto puesto, lo que refleja la necesidad de contar con profesionales capaces de coordinar proyectos tecnológicos, articular equipos multidisciplinarios y asegurar la ejecución exitosa de iniciativas digitales. Su presencia indica un avance hacia modelos de gestión más formales y estructurados.

#6 **Administrador de Sistemas (6%)**

Los Administradores de Sistemas mantienen una participación relevante dentro del ranking. Su función es fundamental para garantizar el soporte, la continuidad operativa y la seguridad de las plataformas tecnológicas utilizadas por las organizaciones peruanas.

#7 **Community Manager (6%)**

Este perfil comparte el sexto lugar con igual porcentaje. Su presencia confirma el valor estratégico de la comunicación digital, la gestión de comunidades online y la interacción directa con usuarios en un entorno cada vez más competitivo y orientado al contenido.

#8 **Especialista en QA (Quality Assurance) (4%)**

El Especialista en QA ocupa la octava posición, demostrando la creciente necesidad de garantizar la calidad y funcionalidad de los desarrollos digitales. Este perfil es clave para asegurar productos robustos, confiables y sin fallos antes de su implementación.

#9 **Arquitecto de Software (2%)**

Con un 2% de participación, el Arquitecto de Software desempeña un rol relevante para el diseño de soluciones escalables y la definición de estructuras tecnológicas de largo plazo. Su presencia refleja un mercado que comienza a avanzar hacia sistemas más complejos y exigentes.

#10 Especialista Cloud (2%)

Este perfil completa el top 10 de Perú. Su demanda se relaciona con la expansión paulatina de infraestructuras cloud, permitiendo que las empresas adopten plataformas más flexibles, seguras y adaptables a necesidades cambiantes.

> CONCLUSIONES

Del análisis del mercado digital en Perú se destacan los siguientes puntos:

- **El Desarrollador de Software se consolida como el perfil dominante, impulsado por la necesidad de construir soluciones digitales en un entorno empresarial, cada vez más tecnológico.**
- La presencia equilibrada de perfiles de datos, consultoría TIC y marketing digital revela un mercado en transición hacia la profesionalización de capacidades clave.
- La aparición constante de roles como Project Manager, Administrador de Sistemas y QA demuestra una creciente madurez en la gestión y operación de plataformas digitales.
- **El protagonismo sostenido del Community Manager refuerza la importancia de la interacción digital y del posicionamiento de marca.**
- La presencia de perfiles como Arquitecto de Software y Cloud, aunque menor, indica que el país avanza hacia soluciones tecnológicas de mayor complejidad y escalabilidad.

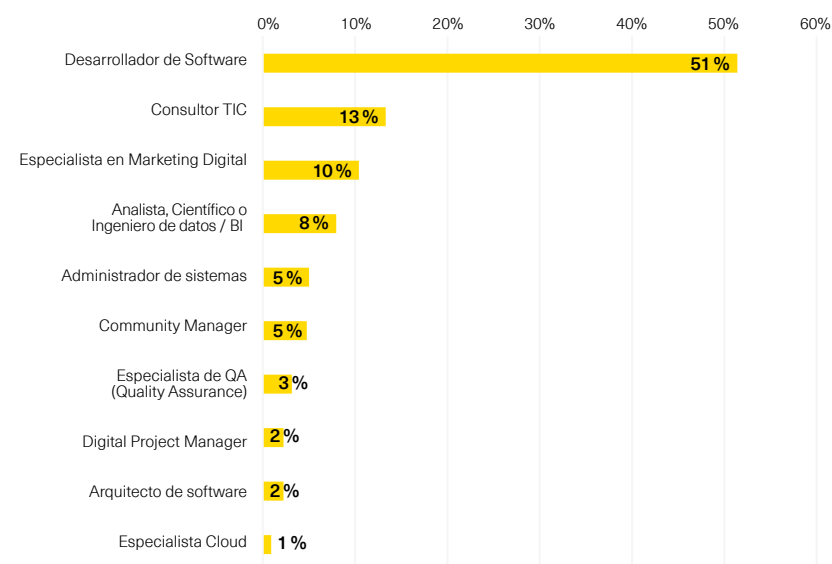
5.2.5. 🇪🇨 Ecuador

Ecuador se posiciona como el **quinto país con mayor representación** en la demanda de talento digital dentro del universo analizado, con un total de **2.762 posiciones (el 2% del total)**. Este dato refleja un ecosistema digital en desarrollo, con oportunidades crecientes en áreas tecnológicas, marketing digital y análisis de datos.

FIGURA 14

Porcentaje de posiciones digitales más demandadas en Ecuador

Fuente: Elaboración propia. Total de 2.762 ofertas analizadas.



El mercado digital ecuatoriano muestra una fuerte concentración en perfiles técnicos, especialmente en desarrollo de software, junto con una participación relevante de roles vinculados al marketing digital, datos y consultoría TIC. A continuación, se detalla el ranking de los perfiles más demandados en Ecuador:

#1 **Desarrollador de Software (51%)**

El Desarrollador de Software lidera categóricamente la demanda digital en Ecuador, representando más de la mitad de las posiciones analizadas. Esta cifra refleja un mercado altamente dependiente del desarrollo tecnológico para la creación de productos digitales, soluciones empresariales y plataformas digitales que habilitan servicios financieros, comerciales y gubernamentales. Su predominio confirma que la construcción tecnológica sigue siendo la prioridad central del país.

#2 **Consultor TIC (13%)**

El Consultor TIC ocupa la segunda posición, destacando la necesidad de asesoramiento especializado para la implementación, integración y optimización de tecnologías emergentes. Su presencia indica que las empresas ecuatorianas están avanzando hacia procesos de digitalización más estructurados, donde la guía experta resulta clave para la toma de decisiones tecnológicas.

#3 **Especialista en Marketing Digital (10%)**

Este perfil se ubica en el tercer lugar, evidenciando el papel estratégico del entorno digital en la comunicación y crecimiento comercial. La importancia del e-commerce, el posicionamiento online y la publicidad digital impulsa la demanda de profesionales capaces de gestionar estrategias que atraigan y fidelicen usuarios.

#4 **Analista, Científico o Ingeniero de Datos / BI (8%)**

En el cuarto puesto, los perfiles de datos son fundamentales para transformar la información en conocimiento estratégico, permitiendo a las organizaciones ecuatorianas tomar decisiones basadas en datos y mejorar su desempeño en sectores como banca, telecomunicaciones y comercio.

#5 **Administrador de Sistemas (5%)**

El Administrador de Sistemas se posiciona en el quinto lugar, demostrando la importancia de mantener la continuidad operativa, estabilidad y seguridad de las plataformas tecnológicas. Este perfil es clave para organizaciones que requieren un funcionamiento eficiente y permanente de sus infraestructuras digitales.

#6 **Community Manager (5%)**

En sexta posición aparece el Community Manager, reflejando la necesidad de gestionar la presencia digital de las empresas, fortalecer la interacción con los usuarios y construir comunidades online activas. Su demanda destaca el valor de la comunicación digital en el mercado ecuatoriano.

#7 **Especialista en QA (Quality Assurance) (3%)**

El Especialista en QA mantiene un rol relevante para asegurar la calidad y funcionamiento de las soluciones digitales. Su presencia en el ranking demuestra que las organizaciones buscan garantizar productos confiables y libres de fallos antes de su despliegue.

#8 **Digital Project Manager (2%)**

La función de este perfil resulta esencial para coordinar iniciativas tecnológicas, liderar equipos multidisciplinarios y asegurar que los proyectos digitales se desarrollen dentro de los plazos y objetivos establecidos.

#9 **Arquitecto de Software (2%)**

El Arquitecto de Software también registra un 2% de demanda. Aunque su participación es menor, su labor es estratégica para diseñar soluciones escalables, definir estructuras tecnológicas y orientar la evolución de los sistemas en el largo plazo.

#10 Especialista Cloud (1%)

El Especialista Cloud cierra el top 10 del mercado ecuatoriano. Su menor participación puede responder a que las implementaciones cloud aún se encuentran en fases iniciales, con un avance progresivo hacia infraestructuras más modernas y flexibles.

> CONCLUSIONES

Del análisis del mercado digital en Ecuador se desprenden las siguientes conclusiones:

- **El Desarrollador de Software domina ampliamente la demanda, reflejando un mercado que prioriza la construcción y evolución de soluciones digitales.**
- Los perfiles de Consultoría TIC y Marketing Digital consolidan su relevancia, impulsados por la necesidad de guiar procesos tecnológicos y fortalecer la presencia comercial en entornos digitales.
- **Los roles vinculados a datos, administración de sistemas y comunicación digital muestran una demanda estable, acompañando al proceso de madurez tecnológica del país.**
- La presencia de perfiles como QA, Project Manager, Arquitecto de Software y Cloud indica un avance gradual hacia ecosistemas digitales más complejos y orientados a la calidad y escalabilidad.
- Si bien la adopción cloud avanza lentamente, el mercado ecuatoriano muestra señales claras de profesionalización y crecimiento en sus capacidades digitales.

5.3.

Análisis Comparado entre Países

El análisis comparado de los países incluidos en esta edición permite identificar las particularidades del talento digital en cada mercado, así como las tendencias que se consolidan a nivel regional.

FIGURA 15

Resumen de demanda y posiciones demandadas por país

Fuente: Elaboración propia

ESPAÑA	Porcentaje sobre demanda total	51%
	› Desarrollador de Software › Consultor TIC › Digital Project Manager	› Administrador de sistemas › Analista, Científico o Ingeniero de datos / BI
COLOMBIA	Porcentaje sobre demanda total	20%
	› Desarrollador de Software › Especialista en Marketing Digital › Administrador de sistemas	› Community Manager › Especialista Cloud
MÉXICO	Porcentaje sobre demanda total	18%
	› Desarrollador de Software › Analista, Científico o Ingeniero de datos / BI	› Especialista Cloud › Community Manager › Especialista en Marketing Digital
PERÚ	Porcentaje sobre demanda total	10%
	› Desarrollador de Software › Analista, Científico o Ingeniero de datos / BI	› Consultor TIC › Especialista en Marketing Digital › Digital Project Manager
ECUADOR	Porcentaje sobre demanda total	2%
	› Desarrollador de Software › Consultor TIC › Especialista en Marketing Digital	› Analista, Científico o Ingeniero de datos / BI › Administrador de sistemas

La proporción de ofertas digitales analizadas muestra que España concentra el 51% del total, seguida por Colombia (20%), México (18%), Perú (10%) y Ecuador (2%). Esta distribución refleja una diferencia significativa en el volumen de oportunidades laborales digitales entre los países, fuertemente influenciada por el nivel de madurez tecnológica, el tamaño de sus economías digitales y el grado de avance en la transformación digital.

A pesar de estas diferencias en escala, los cinco países comparten un patrón común: el Desarrollador de Software lidera de manera unánime el ranking en todas las geografías, confirmando su rol como el perfil esencial para habilitar la digitalización. Más allá del liderazgo del desarrollo, emergen diferencias claras en la estructura de demanda de cada país:

España destaca por su peso significativo de perfiles estratégicos, con un segundo lugar ocupado por el Consultor TIC (19%) y una alta presencia de Digital Project Manager, lo que evidencia un mercado más maduro y orientado a la planificación de la transformación digital.

Colombia, en cambio, muestra una fuerte orientación comercial y operativa, con el Especialista en Marketing Digital posicionándose en el segundo lugar (26%) y el Community Manager entre los primeros cinco puestos.

México presenta una distribución más equilibrada, donde perfiles de Datos (9%), Especialista Cloud (9%) y Community Manager (9%) comparten relevancia y reflejan un mercado en profesionalización creciente.

Perú, por su parte, destaca por la equivalencia entre Consultor TIC (15%) y Perfiles de Datos (15%), una señal de transición hacia prácticas más analíticas y consultivas en el ecosistema digital.

Ecuador evidencia una estructura fuertemente concentrada, con el Desarrollador de Software (51%) seguido por Consultor TIC (13%) y Marketing Digital (10%), lo que sugiere una etapa de digitalización más incipiente y dependiente de capacidades de construcción tecnológica.

Una tendencia transversal a todos los países es la presencia sostenida de roles vinculados a la comunicación digital, como Community Manager, que aparece dentro del Top 10 en las cinco geografías.

Asimismo, perfiles como QA, Arquitecto de Software y Digital Project Manager se mantienen presentes, aunque con menor peso, indicando una necesidad compartida de calidad, arquitectura y gestión en la ejecución de proyectos digitales.

En conjunto, el análisis comparado revela una región digitalmente heterogénea, con países que avanzan a ritmos diferentes pero que comparten desafíos similares: escasez de talento técnico, necesidad de fortalecer capacidades estratégicas y una creciente demanda por perfiles orientados al dato, la nube y la gestión de proyectos.

Este panorama ofrece una visión integral del talento digital en Iberoamérica y permite a empresas, instituciones y profesionales identificar oportunidades y orientar sus estrategias de formación y contratación hacia las competencias más demandadas en cada país.

5.4.

Consolidación de Resultados por País

FIGURA 16

Consolidación de posiciones digitales más demandadas por país

Fuente: Elaboración propia.

POSICIÓN DIGITAL	RANKING						
	TOTAL	LATAM	ESP	COL	MEX	PER	ECU
Administrador de sistemas	5	4	4	3	7	6	5
Analista, Científico o Ingeniero de datos / BI	4	3	5	6	2	2	4
Arquitecto de software	9	10	7	8	10	9	9
Community Manager	7	5	10	4	4	7	6
Consultor TIC	2	6	2	10	6	3	2
Desarrollador de Software	1	1	1	1	1	1	1
Digital Project Manager	6	8	3	7	8	5	8
Especialista Cloud	8	7	8	5	3	10	10
Especialista en QA (Quality Assurance)	10	9	9	9	9	8	7
Especialista en Marketing Digital	3	2	6	2	5	4	3

5.5.

Análisis por Ámbito Laboral

En el presente apartado se realiza un análisis por ámbito laboral de las posiciones digitales más demandas de esta edición del estudio. Para ello se han identificado hasta cuatro ámbitos laborales.

En la figura 17 puede observarse, para cada ámbito laboral desglosado, la cantidad de ofertas de posiciones identificadas, así como el número de perfiles digitales evaluados.

FIGURA 17

Posiciones Digitales analizadas por ámbito laboral

Fuente:
Elaboración Propia

Ámbito Laboral		Ofertas Evaluadas		Posiciones Evaluadas	
Tecnología		90.723	72%	6	60%
Marketing y Comunicación		18.824	15%	2	20%
Data		9.300	7%	1	10%
Innovación y Emprendimiento		7.355	6%	1	10%

Partiendo de la premisa de que en el **Anexo 2** se detalla la conformación de cada ámbito laboral en función de las posiciones digitales que lo integran, el análisis de esta decimotercera edición confirma que el ámbito de Tecnología continúa concentrando la mayor parte de la demanda, aunque con una **distribución interna más concentrada y especializada** que en ediciones anteriores.

A continuación, se presenta el análisis detallado por ámbito:

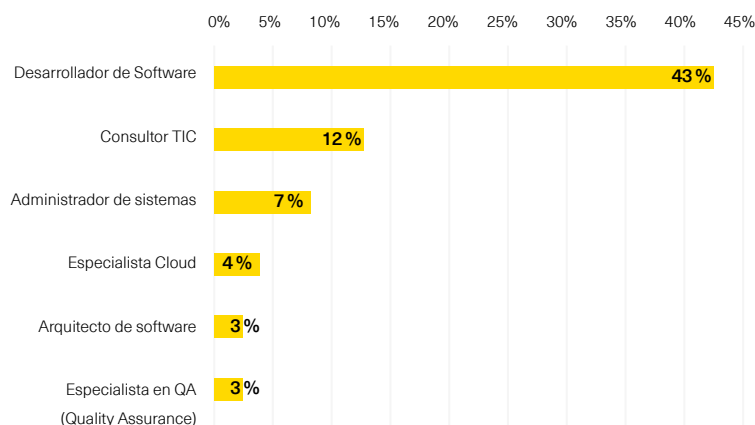
TECNOLOGÍA

El ámbito de **Tecnología** representa el **72% de la muestra**, con un total de 90.723 posiciones digitales demandadas.

FIGURA 18

Composición Ámbito Digital – Tecnología

Fuente: Elaboración propia.



El ámbito de **Tecnología** se consolida nuevamente como el núcleo central de la demanda de talento digital, impulsado por la digitalización transversal de los procesos de negocio, la adopción de arquitecturas cloud-native, la automatización y la incorporación progresiva de inteligencia artificial en productos y servicios.

#1 Dominio absoluto del Desarrollo de Software (43%)

- El **Desarrollador de Software** concentra el **43% de la demanda dentro del ámbito tecnológico**, marcando un crecimiento muy significativo respecto a la edición anterior.

- Este dato confirma que el software continúa siendo el **principal habilitador de la transformación digital**, tanto en empresas tecnológicas como en organizaciones tradicionales.
- La demanda está cada vez más orientada a perfiles con conocimientos en **arquitecturas modernas, APIs, cloud, DevOps e integración de IA**, más que a desarrolladores puramente generalistas.

El desarrollo de software deja de ser solo ejecución técnica y se posiciona como una **capacidad estratégica del negocio**.

#2 El Consultor TIC se mantiene como segundo perfil clave (12%)

- El **Consultor TIC** representa el **12% de la demanda** dentro del ámbito de Tecnología.
- Aunque pierde peso relativo frente al crecimiento del desarrollo de software, sigue siendo un perfil crítico para **acompañar decisiones estratégicas**, especialmente en: Transformación digital, Migraciones a la nube, Ciberseguridad, Optimización de procesos y arquitectura tecnológica.
- La demanda refleja la necesidad de **traducir tecnología en impacto de negocio**, especialmente en organizaciones en etapas de madurez intermedia.

#3 Administración de Sistemas: estabilidad en un rol en transición (7%)

- El **Administrador de Sistemas** concentra el **7% de la demanda**, manteniéndose como un rol relevante.
- Sin embargo, el perfil clásico evoluciona claramente hacia:
 - › Administradores cloud
 - › Platform engineers
 - › Roles cercanos a SRE y DevOps
- La operación, seguridad y continuidad de servicios sigue siendo crítica, pero cada vez más **automatizada y orientada a plataformas cloud**.

#4 Especialistas Cloud (4%), Arquitectos de Software (3%) y Especialista en QA (3%): perfiles estratégicos, pero de menor volumen

Estos perfiles, aunque con menor peso porcentual, cumplen un rol **estructural** dentro del ecosistema tecnológico:

- El Especialista Cloud acompaña la madurez de las arquitecturas híbridas y multi-cloud.
- El Arquitecto de Software actúa como garante de la escalabilidad, la seguridad y la alineación tecnológica.
- El Especialista en QA evoluciona hacia **Quality Engineering**, automatización y calidad continua.

La menor proporción no indica menor importancia, sino **mayor especialización y seniority**.

➤ CONCLUSIÓN DEL ÁMBITO DE TECNOLOGÍA

- El Desarrollo de Software se consolida como el eje central de la demanda tecnológica.
- La consultoría TIC mantiene su relevancia como puente entre tecnología y negocio.
- Los roles de infraestructura, cloud, arquitectura y calidad se consolidan como perfiles estratégicos, aunque menos masivos.
- El ámbito tecnológico muestra una mayor concentración en perfiles core, con una clara orientación a cloud, automatización e IA.

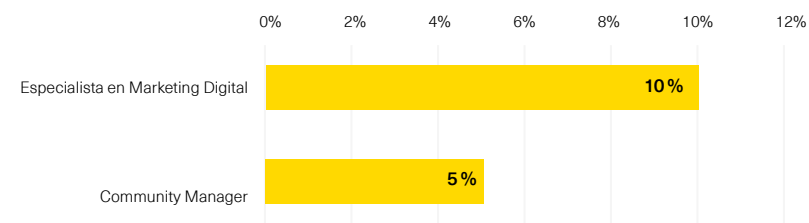
MARKETING Y COMUNICACIÓN

Por otro lado, el ámbito de **Marketing y Comunicación** representa el **15% de la muestra**, con un total de 18.824 posiciones digitales demandadas.

FIGURA 19

Composición Ámbito Digital – Marketing y Comunicación

Fuente: Elaboración propia.



El ámbito de **Marketing y Comunicación** mantiene un peso relevante dentro del ecosistema digital, con una clara orientación hacia performance, **datos y generación de resultados medibles**.

#1 El Especialista en Marketing Digital lidera ampliamente (10%)

El **Especialista en Marketing Digital** se posiciona como el perfil más demandado del ámbito, con un peso claramente superior al resto.

La demanda se concentra en perfiles orientados a Paid Media, Analítica, Automatización y Performance y crecimiento.

El marketing digital se consolida como una función **directamente asociada a revenue**, más que a comunicación institucional.

#2 Community Manager: un rol relevante pero más acotado (5%)

El **Community Manager** mantiene presencia, aunque con menor peso relativo.

El rol evoluciona hacia una función más estratégica e integrada, centrada en la gestión de la reputación digital de la organización, el social listening permanente para comprender conversaciones, tendencias y percepciones de los distintos públicos, y la moderación activa de comunidades digitales, promoviendo interacciones de valor y cuidando el clima relacional.

La demanda prioriza perfiles con **capacidad analítica y gestión de crisis**, más que operadores de contenido.

› CONCLUSIÓN DEL ÁMBITO DE MARKETING Y COMUNICACIÓN

- El marketing digital se consolida como una **disciplina data-driven**, orientada a resultados y performance.
- El Community Manager sigue siendo relevante, pero con un perfil más estratégico y analítico.
- Se observa una clara **profesionalización del ámbito**, con menor peso de roles puramente operativos.

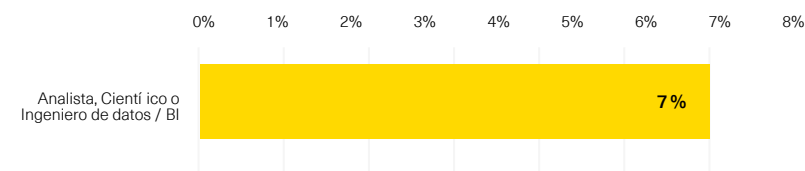
DATA

Si enfocamos nuestro análisis en el ámbito laboral relacionado con el ámbito de **Data**, representa el **7% de la muestra total evaluada**, con 9.300 posiciones digitales demandas

FIGURA 20

Composición Ámbito Digital – Data

Fuente: Elaboración propia.



El ámbito de **Data** representa un **7% del total**, confirmando su relevancia creciente como habilitador estratégico de la toma de decisiones.

#1 Analista / Científico / Ingeniero de Datos – BI (7%)

La demanda se concentra casi exclusivamente en este perfil, que combina de manera integrada capacidades analíticas, ingeniería de datos y Business Intelligence, actuando como un rol clave para transformar grandes volúmenes de información en insights accionables que apoyen la toma de decisiones del negocio.

Las empresas buscan profesionales capaces de transformar datos en insights accionables, integrar inteligencia artificial y automatización en los procesos de negocio y desenvolverse con solvencia en entornos cloud y arquitecturas tecnológicas modernas, aportando valor tanto desde la perspectiva técnica como estratégica.

El rol evoluciona hacia un enfoque de “data as a product”, con mayor interacción con negocio.

› CONCLUSIÓN DEL ÁMBITO DE DATA

- El ámbito de Data continúa creciendo de forma sostenida.
- Se consolida un perfil híbrido que combina análisis, ingeniería y visualización.
- La integración con IA y automatización será el principal motor de crecimiento futuro.

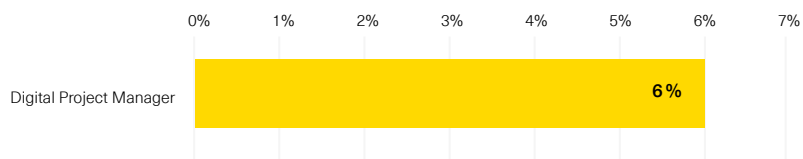
INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

Por su lado, el ámbito laboral relacionado con **Innovación y Emprendimiento** representa sólo el **6% del total de la muestra evaluada**, con 7.355 posiciones digitales demandadas.

FIGURA 21

Composición Ámbito Digital – Innovación y Emprendimiento

Fuente: Elaboración propia.



El ámbito de **Innovación y Emprendimiento** mantiene un peso del **6%**, con una composición muy clara.

#1 Digital Project Manager (6%)

El **Digital Project Manager** concentra prácticamente toda la demanda del ámbito.

Esto refleja que la innovación en las organizaciones está fuertemente asociada a la gestión de proyectos digitales, la coordinación de equipos multidisciplinares y la implementación efectiva de iniciativas, más que a la disrupción tecnológica pura, poniendo el foco en la capacidad de ejecución y en la generación de impacto concreto en el negocio.

El rol se aproxima cada vez más a perfiles de delivery, **producto y portfolio management**.

› CONCLUSIÓN DEL ÁMBITO DE INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

- La innovación sigue enfocada en **ejecución eficiente**, más que en experimentación radical.
- El Digital Project Manager se consolida como figura clave.
- La adopción de tecnologías emergentes (IA, automatización) se canaliza a través de proyectos concretos.

CONCLUSION FINAL

- El mercado muestra una **mayor concentración de la demanda** en perfiles core (software, marketing digital, data).
- La **IA aparece como transversal**, integrada en casi todos los ámbitos, más que como rol aislado.
- Se observa una maduración del mercado: menos perfiles “de moda” y más foco en **impacto real y ejecución**.
- La empleabilidad se vincula cada vez más a **capacidad de adaptación, aprendizaje continuo y visión de negocio**.

Evolución Histórica de Posiciones Digitales

En este apartado se analiza la evolución histórica de las posiciones digitales desde los inicios del estudio, hace ya más de una década. Para ello, se examina el Top 10 de cada edición, lo que permite observar con claridad cómo han ido cambiado las prioridades de talento en el ámbito digital y tecnológico:

› DE MARKETING DIGITAL Y REDES SOCIALES A TECNOLOGÍA Y DATOS

En las primeras ediciones del estudio (2015–2020), los perfiles más demandados estaban fuertemente dominados por posiciones asociadas al Marketing Digital; Community Manager, Social Media Manager, Content Manager y SEO Specialist. Estos roles ocupaban los primeros lugares debido a la expansión del ecosistema digital, la necesidad de crear presencia online y la profesionalización de las estrategias de contenido.

A partir de 2021, la demanda comenzó a desplazarse hacia perfiles técnicos como Desarrollador de Software, Analítica de Datos, Transformación Digital y Desarrollo Web. Esta transición refleja el avance hacia modelos de negocio digitalizados, la automatización de procesos y la integración de tecnologías emergentes, dejando atrás un enfoque centrado exclusivamente en la comunicación digital.

› EL AUGE SOSTENIDO DEL DESARROLLO DE SOFTWARE

El crecimiento del desarrollo tecnológico se consolidó de forma definitiva desde la edición 2022, cuando el perfil de Desarrollador de Software alcanzó por primera vez el puesto #1 del ranking. Desde entonces, se ha mantenido como el perfil más demandado en todas las ediciones posteriores, incluida esta. Dicha tendencia responde al crecimiento de startups tecnológicas, fintechs, la digitalización del sector financiero y la renovación de los sistemas corporativos.

El desarrollo de software se ha convertido en el núcleo del talento digital, desplazando a los roles tradicionales de marketing del primer lugar del ranking.

› MAYOR RELEVANCIA DE LA ANALÍTICA DE DATOS Y BUSINESS INTELLIGENCE

Los perfiles relacionados con datos han ganado protagonismo de manera sostenida en los últimos años.

Analista / Científico / Ingeniero de Datos – BI comenzó a posicionarse en el Top 10 con fuerza a partir de las ediciones 2021 y 2022; en la edición 13 se consolida entre los primeros puestos. Esto refleja el auge del data-driven decision making, la adopción de modelos de analítica avanzada y el crecimiento de soluciones basadas en inteligencia artificial. La presencia constante de este perfil demuestra que la capacidad de transformar datos en información estratégica es un diferenciador clave en equipos digitales.

› EXPANSIÓN DE LA GESTIÓN DE PROYECTOS DIGITALES Y LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La demanda de roles como Digital Project Manager, Gerente de Proyectos Digitales y Digital Product Manager ha crecido especialmente desde 2020. Estos perfiles se vuelven esenciales para coordinar iniciativas de transformación digital, liderar equipos multidisciplinares y gestionar el ciclo de vida de productos y servicios digitales. En las ediciones más recientes, particularmente en la edición 11 y posteriores, Consultor TIC y Digital Project Manager escalan posiciones, consolidándose como perfiles clave en la integración tecnológica dentro de las organizaciones.

Esto indica que las compañías ya no solo buscan crear tecnología, sino también gobernarla, planificarla y asegurar su correcta implementación.

› LA DISMINUCIÓN DE LA DEMANDA EN ROLES DE SOCIAL MEDIA Y SEO

Perfiles como Community Manager, Social Media Manager y SEO Specialist, que dominaban las posiciones entre 2015 y 2018, muestran una pérdida marcada de relevancia en las ediciones posteriores.

En la actualidad, estos perfiles aparecen en posiciones más bajas del ranking o directamente fuera del Top 10. Aunque continúa existiendo demanda en el ámbito del marketing digital, esta se ha especializado y profesionalizado, concentrándose más en el Especialista en Marketing Digital que en roles operativos de gestión de redes sociales.

Esto refleja la evolución del marketing hacia procesos más complejos, coordinados y estratégicos.

› CONCLUSIONES DE LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA

La transformación del ecosistema digital ha sido profunda y sostenida: se pasa de un mercado dominado por Marketing y Comunicación Digital a un escenario en el que prevalece el talento tecnológico, analítico y de ingeniería.

El Desarrollador de Software se consolida como el perfil estructural del mercado digital contemporáneo.

La analítica de datos, la gestión de proyectos y la consultoría TIC se consolidan como áreas estratégicas dentro del talento digital.

Los perfiles tradicionales de social media pierden protagonismo, en un contexto donde las organizaciones avanzan hacia soluciones más complejas, basadas en datos y tecnología.

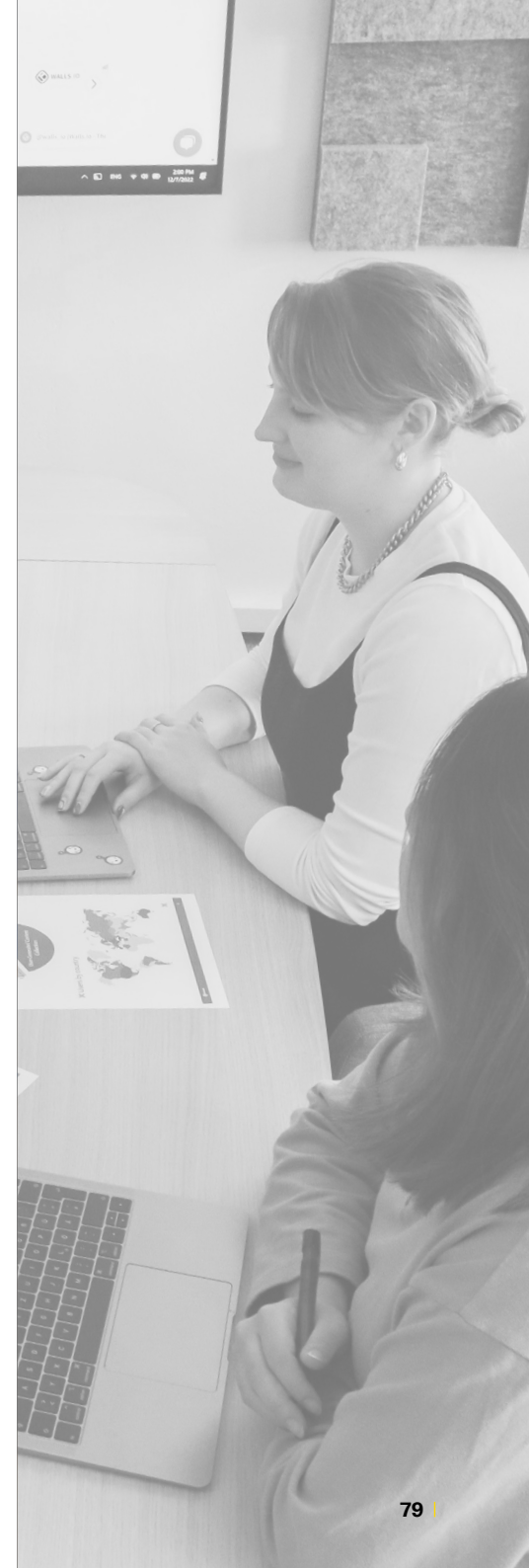


FIGURA 22
Tabla de Evolución Histórica de Perfiles Digitales

Fuente: Elaboración Propia

P	2015	2016	2017	2018	2019			2020	2021	2022	TPD #11	TPD #12	TPD #13
1	Digital Marketing Manager	Digital Marketing Manager	Digital Marketing Manager	Digital Marketing Manager	Digital Marketing Manager			Digital Marketing Manager	Marketing Digital	Desarrollador/a de Software	Desarrollador/a de Software	Desarrollador/a de Software	Desarrollador de Software
2	Community Manager	Community Manager	Community Manager	Community Manager	Community Manager			Digital Account Manager	Desarrollo web y multimedia	Desarrollador/a de Software Full Stack	Gerente/a de Proyectos Digitales	Consultor / Profesional TIC	Consultor TIC
3	Social Media Manager	Digital Communication Specialist	Social Media Manager	Digital Account Manager	Digital Communication Manager			Community Manager	CRM–Retención de clientes	Desarrollador/a WEB y Multimedia	Consultor/a TIC	Especialista en Marketing Digital	Especialista en Marketing Digital
4	Content Manager	Social Media Manager	Content Manager	Social Media Manager	Content Manager			Digital Communication & Brand Manager	Community Management	Analista de Datos / Business Intelligence (BI)	Administrador/a de Sistemas	Administrador/a de Sistemas	Analista, Científico o Ingeniero de datos / BI
5	SEO Specialist	WEB Developer & Design Manager	CDO / Digital Manager	SEM & SEO Specialist	Digital Analyst			SEO Content Manager	Digital Content	Especialista Scrum	Administrador/a de Comunidad	Analista Digital	Administrador de sistemas
6	WEB Developer & Design Manager	CDO / Digital Manager	E-Commrcer Manager	Content Manager	Digital Account Manager			Inbound Marketing Specialist	Social Media	Administrador/a de Comunidad	Analista de Datos / Business Intelligence (BI)	Digital Project Manager	Digital Project Manager
7	Digital Analyst	SEO Specialist	Digital Analyst	Digital Communication Manager	SEO Specialist			Social Media Manager	Customer Experience	Especialista en Marketing Digital	Especialista en Marketing Digital	Analista/ Científico de Datos / BI	Community Manager
8	E-Commrcer Manager	Inbound Marketing Specialist	Copywriter	Digital Analyst	Social Media Manager			CDO	Transformación Digital	Administrador/a de Bases de Datos	Especialista Control de Calidad	Diseñador Digital / UI/UX	Especialista Cloud
9	Digital Communication Specialist	Digital Analyst	SEO Specialist	Digital Designer	SEM & SEO Specialist			E-Commerce Manager	Ciberseguridad	Administrador/a de Sistemas	Arquitecto/a Informático	Community Manager	Arquitecto de software
10	CDO / Digital Manager	Content Manager	SEM & SEO Specialist	Digital Marketing & Communication Director	RTB & Traffic Manager			Digital Analyst	Scrum Master	Ingeniero/a de Datos	Diseñador/a gráfico digital	Digital Product Manager / Product Owner	Especialista en QA (Quality Assurance)

Evolución Interanual de Posiciones Digitales

Con el objetivo de comparar la evolución interanual que han tenido las principales posiciones digitales respecto a la edición (anterior) número 12 del TOP Perfiles Digitales, hemos confeccionado un cuadro que indica, para cada uno de los puestos evaluados, cómo ha evolucionado la demanda.

FIGURA 23

Evolución Interanual Posiciones Digitales

Fuente: Elaboración propia.

DESCRIPCIÓN	POSICIÓN TPD#10	POSICIÓN TPD#11	POSICIÓN TPD#12	TPD#13	
				POSICIÓN	VARIACIÓN DEMANDA Respecto Edición Anterior
Administrador/a de Sistemas	9	4	4	5	↘
Analista, Científico o Ingeniero de datos / BI	4	6	7	4	↗
Arquitecto/a Informático	17	9	11	9	↗
Community Manager	6	5	9	7	↗
Consultor TIC	23	3	2	2	=
Desarrollador/a de Software	1	1	1	1	=
Digital Project Manager	22	2	6	6	=
Especialista Cloud	18	24	17	8	↗
Especialista en Marketing Digital	7	7	3	10	=
Especialista en QA (Quality Assurance)	14	8	13	3	↗

06

Análisis de Oferta Formativa

En el presente apartado se ha vinculado el ranking de posiciones digitales más demandadas en la presente edición del estudio con la oferta formativa de **OBS Business School**. Dicha correlación se ha desarrollado a partir de la identificación de las ofertas formativas que contribuyen a profundizar y desarrollar las habilidades que exigen las diversas posiciones digitales más demandadas en la actualidad.

En este sentido, en la siguiente Figura se ha identificado, para cada posición digital, la oferta formativa recomendada que permitirá a los profesionales continuar con su formación permanente, desarrollando una visión amplia de las nuevas habilidades más demandadas en la actualidad.

Es importante destacar que, en cada caso, las ofertas académicas identificadas y recomendadas contribuyen a la mejora de su posición y su evolución profesional dentro de la organización.

FIGURA 24

Relación de Posiciones Digitales y Oferta Formativa de OBS Business School

Fuente: Elaboración propia.

OFERTA FORMATIVA / PERFIL DIGITAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	DESARROLLADOR DE SOFTWARE	CONSULTOR TIC	ESPECIALISTA EN MARKETING DIGITAL	ANALISTA, CIENTÍFICO O INGENIERO DE DATOS / BI	ADMINISTRADOR DE SISTEMAS	DIGITAL PROJECT MANAGER	COMMUNITY MANAGER	ESPECIALISTA CLOUD	ARQUITECTO DE SOFTWARE	ESPECIALISTA EN QA (QUALITY ASSURANCE)
Máster en Dirección de Comunicación Corporativa			✓			✓	✓			
Máster en FinTech: Transformación Digital de las Finanzas	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓
Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento						✓				
Máster en RSC y Liderazgo Sostenible						✓				
Máster en Neuromarketing y Comportamiento del Consumidor			✓				✓			
Máster en Customer Experience Management			✓			✓	✓			
Máster en Branding y Estrategia de Marca			✓				✓			
Máster en Derecho Internacional de la Empresa		✓				✓				
Máster en Dirección Estratégica de Operaciones e Innovación					✓	✓				

OFERTA FORMATIVA / PERFIL DIGITAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	DESARROLLADOR DE SOFTWARE	CONSULTOR TIC	ESPECIALISTA EN MARKETING DIGITAL	ANALISTA, CIENTÍFICO O INGENIERO DE DATOS / BI	ADMINISTRADOR DE SISTEMAS	DIGITAL PROJECT MANAGER	COMMUNITY MANAGER	ESPECIALISTA CLOUD	ARQUITECTO DE SOFTWARE	ESPECIALISTA EN QA (QUALITY ASSURANCE)
Máster en Dirección de Sistemas y Tecnologías de la Información	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓
Máster en Big Data y Analytics	✓			✓	✓					✓
Máster en Salud Digital e Inteligencia Artificial		✓		✓						
Máster en Dirección de Producción y Automatización Industrial		✓			✓	✓				
Máster en Dirección de Marketing y Gestión Comercial			✓			✓	✓			
Máster en Dirección de Ventas y Liderazgo Comercial			✓			✓	✓			
Máster en Ciberseguridad	✓			✓	✓			✓	✓	✓
Máster en Machine Learning e Inteligencia Artificial	✓			✓	✓		✓	✓	✓	
Máster en Innovación y Emprendimiento	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	
Máster en Dirección Financiera		✓		✓						
Máster en Transformación Digital	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	

OFERTA FORMATIVA / PERFIL DIGITAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	DESARROLLADOR DE SOFTWARE	CONSULTOR TIC	ESPECIALISTA EN MARKETING DIGITAL	ANALISTA, CIENTÍFICO O INGENIERO DE DATOS / BI	ADMINISTRADOR DE SISTEMAS	DIGITAL PROJECT MANAGER	COMMUNITY MANAGER	ESPECIALISTA CLOUD	ARQUITECTO DE SOFTWARE	ESPECIALISTA EN QA (QUALITY ASSURANCE)
Máster en Marketing Digital, eCommerce e Inteligencia Artificial			✓			✓	✓			
Máster en Coaching Directivo y Liderazgo			✓			✓				
Máster en Business Intelligence y Analytics	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓
Máster en Supply Chain Management y Logística				✓		✓				
Máster en Project Management		✓		✓	✓	✓			✓	✓
Executive MBA		✓		✓						
Global MBA		✓		✓						
Tech MBA		✓		✓	✓			✓	✓	✓

07

Descripción de Perfiles Digitales

En este apartado, se presenta una descripción detallada de los puestos que conforman el **TOP Perfiles Digitales**, organizados de manera estructurada según la demanda actual del mercado digital.



#01

Desarrollador de Software



#02

Consultor TIC



#03

**Especialista en
Marketing Digital**



#04

**Analista, Científico o
Ingeniero de datos / BI**



#05

**Administrador
de sistemas**



#06

Digital Project Manager



#07

Community Manager



#08

Especialista Cloud



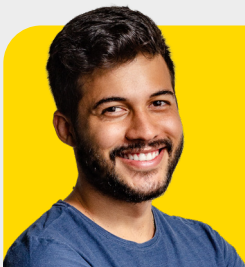
#09

Arquitecto de Software



#10

**Especialista en QA
(Quality Assurance)**



Desarrollador de Software

El Desarrollador de Software crea, prueba y mantiene aplicaciones y sistemas digitales, utilizando distintos lenguajes de programación y metodologías ágiles.

RANKING

#01

DEMANDA

43%

ÁMBITO LABORAL



TECNOLOGÍA

PERFIL



IT



MANAGER



BUSINESS

FUNCIONES

- › Diseño, desarrollo y evolución de soluciones de software cloud-native, escalables y resilientes, aplicando principios de arquitectura moderna (clean architecture, hexagonal, event-driven).
- › Implementación de prácticas DevSecOps, integrando automatización, seguridad y calidad desde las primeras etapas del ciclo de vida.
- › Uso y adopción de herramientas de IA generativa para acelerar el desarrollo (code assistants, testing automático, refactoring, documentación).
- › Construcción y consumo de APIs y servicios desacoplados, orientados a microservicios, serverless y arquitecturas híbridas.
- › Optimización de performance, observabilidad y costos en entornos cloud (FinOps awareness).

SOFT SKILLS

- › Pensamiento analítico y capacidad de abstracción.
- › Orientación a producto y a generación de valor de negocio.
- › Aprendizaje continuo y adaptación a tecnologías emergentes.
- › Comunicación clara con perfiles técnicos y no técnicos.
- › Trabajo colaborativo en entornos ágiles y distribuidos.
- › Autonomía, responsabilidad y gestión efectiva del tiempo.
- › Mentalidad de mejora continua y calidad técnica.

CONOCIMIENTOS

Fundamentos y Lenguajes

- › Programación en JavaScript / TypeScript, Python, Java y/o .NET (C#).
- › Sólidos fundamentos de estructuras de datos, patrones de diseño y principios SOLID.

Desarrollo Full Stack

- › Frontend moderno: React, Angular o Vue, con foco en performance y experiencia de usuario.
- › Backend: Node.js, Spring Boot, .NET, Python (FastAPI, Django).

Cloud, Arquitectura y DevOps

- › Arquitectura de software: microservicios, serverless, event-driven.
- › Cloud pública: AWS, Azure o GCP.
- › Contenedores y orquestación: Docker, Kubernetes, OpenShift.
- › CI/CD y automatización: GitHub Actions, GitLab CI, Jenkins.
- › Infraestructura como código: Terraform, Ansible.

Datos y APIs

- › Bases de datos SQL y NoSQL (PostgreSQL, MySQL, MongoDB, DynamoDB).
- › Diseño e integración de APIs: REST, GraphQL, WebSockets.
- › Seguridad y Calidad
- › Seguridad de aplicaciones: OWASP Top 10, OAuth2, JWT.
- › Testing automatizado: unitario, integración y end-to-end.
- › Observabilidad: logs, métricas y trazas (Prometheus, Grafana, OpenTelemetry).

IA aplicada al desarrollo

- › Uso de IA generativa para coding, testing, revisión de código y documentación.
- › Comprensión básica de integración con modelos de IA vía APIs.



Consultor TIC

El Consultor TIC asesora a empresas en la implementación y optimización de tecnologías de la información, asegurando eficiencia, seguridad y escalabilidad en los procesos digitales.

RANKING

#02

DEMANDA

12%

ÁMBITO LABORAL



TECNOLOGÍA

PERFIL



IT



MANAGER



BUSINESS

FUNCIONES

- › Diseñar, implementar y gobernar soluciones tecnológicas seguras, escalables y orientadas a negocio, en organizaciones de distintos sectores.
- › Asesorar a la alta dirección y a áreas de negocio en procesos de transformación digital y modernización tecnológica.
- › Definir y ejecutar estrategias de TI alineadas a los objetivos corporativos, maximizando el retorno de la inversión (ROI) y la competitividad.
- › Evaluar arquitecturas actuales (AS-IS) y diseñar roadmaps tecnológicos (TO-BE) realistas y priorizados.
- › Brindar consultoría especializada en arquitectura de sistemas, gobierno de TI, ciberseguridad y gestión de servicios.
- › Acompañar procesos de adopción organizacional del cambio, actuando como nexo entre tecnología, negocio y cultura.

SOFT SKILLS

- › Visión estratégica y transversalidad: Comprender la tecnología como un habilitador del negocio.
- › Empatía y comunicación efectiva: Traducir conceptos técnicos en soluciones comprensibles.
- › Liderazgo en entornos digitales: Gestión de equipos multidisciplinares y liderazgo distribuido.
- › Pensamiento analítico y resolución de problemas.
- › Adaptabilidad y aprendizaje continuo: Capacidad de trabajar en entornos dinámicos y adoptar nuevas tecnologías.

CONOCIMIENTOS

Estrategia, Arquitectura y Gobierno de TI

- › Marcos de referencia: TOGAF, COBIT, ITIL, Lean IT.
- › Gobierno de servicios y arquitectura empresarial.
- › Gestión de proveedores y modelos de sourcing.

Transformación Digital y Tecnologías Emergentes

- › Inteligencia Artificial (incl. IA generativa) aplicada a procesos, analítica y automatización.
- › Cloud Computing: AWS, Azure, Google Cloud.
- › Blockchain, IoT y tecnologías de ciberseguridad avanzada.
- › Automatización y RPA: UiPath, Automation Anywhere, Power Automate.

Gestión de Proyectos y Cambio

- › Metodologías ágiles y escaladas: Scrum, Kanban, SAFe, LeSS.
- › Design Thinking y enfoque centrado en el usuario.
- › Gestión del cambio organizacional.
- › Ciberseguridad y Cumplimiento
- › Frameworks y normativas: NIST, ISO 27001, GDPR, Zero Trust.
- › Evaluación de riesgos tecnológicos y regulatorios.

Herramientas de Trabajo Colaborativo

- › Plataformas de productividad y colaboración: Microsoft Teams, Slack, Zoom, Miro, Notion, Mentimeter.



Especialista en Marketing Digital

El Especialista en Marketing Digital diseña y ejecuta estrategias digitales para el posicionamiento de marca, la adquisición de clientes y la optimización de conversiones en plataformas online.

RANKING

#03

DEMANDA

10%

ÁMBITO LABORAL



MARKETING Y COMUNICACIÓN

PERFIL



IT



MANAGER



BUSINESS

FUNCIONES

- › Diseñar y ejecutar estrategias integrales de marketing digital alineadas a los objetivos estratégicos de la compañía.
- › Definir, validar y optimizar buyer personas y audiencias mediante analítica avanzada y datos de comportamiento.
- › Implementar y optimizar estrategias de SEO, SEM y paid media.
- › Gestionar el customer journey end-to-end, optimizando funnels de adquisición, conversión, retención y fidelización.
- › Planificar y ejecutar campañas multicanal (paid, owned, earned), adaptando mensajes, formatos y creatividades a cada plataforma.
- › Administrar plataformas de automatización de marketing y CRM, integrando marketing, ventas y atención al cliente.
- › Desarrollar, ejecutar y optimizar campañas en Google Ads, Meta Ads, LinkedIn Ads, TikTok Ads y compra programática.
- › Incorporar IA generativa para personalización de contenidos, automatización de campañas y optimización creativa.

SOFT SKILLS

- › Pensamiento analítico y capacidad de detección de patrones y oportunidades.
- › Habilidad para traducir datos complejos en insights claros.
- › Comunicación efectiva con perfiles técnicos y de negocio.
- › Trabajo colaborativo en equipos multidisciplinares.
- › Liderazgo técnico (en perfiles senior y lead). Creatividad aplicada al análisis y visualización de datos.
- › Adaptabilidad y aprendizaje continuo frente a nuevas herramientas y técnicas.

CONOCIMIENTOS

Marketing Digital y Growth

- › Inbound marketing, growth marketing, funnels de conversión y revenue-driven marketing.

Publicidad Digital y Performance

- › Plataformas publicitarias: Google Ads, Meta Ads, LinkedIn Ads, TikTok Ads.
- › Compra programática, RTB y gestión de audiencias.
- › Estrategias de attribution modeling y medición omnicanal.

SEO y Contenidos

- › Posicionamiento orgánico, SEO técnico, on-page y off-page.
- › Estrategias de contenidos y optimización para motores de búsqueda y plataformas sociales.

Analítica, Datos y Automatización

- › Herramientas: Google Analytics 4, Google Tag Manager, Looker Studio.
- › Plataformas de automatización y CRM: HubSpot, Salesforce, Pardot, Marketo.
- › Experimentación y optimización basada en datos.

IA aplicada al Marketing

- › Personalización de contenidos y mensajes mediante IA.
- › Chatbots, asistentes conversacionales y automatización de campañas.
- › Análisis predictivo de comportamiento y tendencias.

Ecosistema Digital

- › Funcionamiento de ad servers, gestión de audiencias y cookies.
- › Privacidad, first-party data y medición sin cookies.



Analista, Científico o Ingeniero de datos / BI

El Analista de Datos recopila, analiza y visualiza datos empresariales, proporcionando insights estratégicos, para la toma de decisiones basadas en inteligencia de negocios.

RANKING

#04

DEMANDA

7%

ÁMBITO LABORAL



DATA

PERFIL



IT



MANAGER



BUSINESS

FUNCIONES

- › Diseñar, desarrollar y operar soluciones de Business Intelligence, Analítica Avanzada y Ciencia de Datos.
- › Diseñar e implementar arquitecturas de datos modernas (data lake, lakehouse, data warehouse) en entornos cloud.
- › Implementar estrategias de Gobierno, Calidad y Seguridad de Datos, asegurando trazabilidad, confiabilidad y cumplimiento normativo.
- › Construir y mantener pipelines de ingesta y transformación de datos (ETL / ELT) desde múltiples fuentes (bases de datos, APIs, streams, Big Data).
- › Desarrollar modelos analíticos, predictivos y prescriptivos utilizando Machine Learning y técnicas de Data Science.
- › Diseñar y mantener dashboards, reportes y capas semánticas para distintos perfiles del negocio.
- › Incorporar prácticas de DataOps y MLOps para mejorar la escalabilidad, automatización y confiabilidad de los procesos.

SOFT SKILLS

- › Pensamiento analítico y capacidad de detección de patrones y oportunidades.
- › Habilidad para traducir datos complejos en insights claros.
- › Comunicación efectiva con perfiles técnicos y de negocio.
- › Trabajo colaborativo en equipos multidisciplinares.
- › Liderazgo técnico (en perfiles senior y lead). Creatividad aplicada al análisis y visualización de datos.
- › Adaptabilidad y aprendizaje continuo frente a nuevas herramientas y técnicas.

CONOCIMIENTOS

Estrategia, Gobierno y Arquitectura de Datos

- › Modelado de datos, calidad, catalogación y linaje.
- › Gobierno del dato y enfoque Data as a Product.
- › DataOps y MLOps.

Business Intelligence y Visualización

- › Herramientas BI: Power BI, Tableau, Looker, Qlik Sense.
- › Diseño de dashboards orientados a toma de decisiones.

Big Data y Analítica Avanzada

- › Plataformas y motores: Spark, Hadoop, Databricks, Snowflake.
- › Procesamiento batch y streaming.

Machine Learning y Data Science

- › Algoritmos supervisados y no supervisados.
- › NLP, modelos predictivos y analítica avanzada.
- › Uso de Python y R en contextos analíticos.

Bases de Datos

- › SQL: PostgreSQL, MySQL, SQL Server.
- › NoSQL: MongoDB, Cassandra.

Integración y Automatización

- › ETL / ELT con Apache Airflow, Talend, Informatica.
- › Orquestación de pipelines de datos.

Cloud y Almacenamiento

- › AWS (S3, Redshift), Google Cloud (BigQuery), Azure (Synapse).

Lenguajes y Herramientas

- › Python (Pandas, NumPy, Scikit-learn, TensorFlow).
- › SQL avanzado.

Seguridad y Normativa

- › Cumplimiento de GDPR, ISO 27001, Data Privacy.



Administrador de sistemas

El Administrador de Sistemas gestiona la infraestructura tecnológica de la empresa, asegurando su disponibilidad, escalabilidad y seguridad.

RANKING

#05

DEMANDA

7%

ÁMBITO LABORAL



TECNOLOGÍA

PERFIL



IT



MANAGER



BUSINESS

FUNCIONES

- › Administrar, optimizar y asegurar infraestructuras de TI híbridas y cloud-native, incluyendo cómputo, redes, almacenamiento y bases de datos.
- › Diseñar, desplegar y evolucionar arquitecturas resilientes, escalables y altamente disponibles, alineadas con los objetivos del negocio.
- › Monitorear proactivamente el rendimiento, la disponibilidad y la seguridad de los sistemas, gestionando incidentes y problemas críticos.
- › Implementar y operar plataformas de virtualización, contenedores y orquestación.
- › Automatizar tareas operativas mediante scripting, Infrastructure as Code (IaC) y pipelines de automatización.
- › Definir e implementar políticas de backup, recuperación ante desastres y continuidad del negocio.
- › Garantizar la seguridad de la infraestructura.
- › Colaborar con equipos de desarrollo, seguridad y arquitectura bajo enfoques DevOps / DevSecOps / SRE.Documentar.

SOFT SKILLS

- › Pensamiento sistémico y resolución de problemas complejos.
- › Trabajo colaborativo con equipos de desarrollo, seguridad y operaciones.
- › Capacidad de respuesta en entornos críticos y de alta disponibilidad.
- › Adaptabilidad frente a cambios tecnológicos acelerados.
- › Mentalidad de automatización y mejora continua.
- › Gestión del tiempo y priorización en contextos de alta demanda.
- › Actitud proactiva y orientación a la confiabilidad del servicio.

CONOCIMIENTOS

Sistemas Operativos y Virtualización

- › Administración avanzada de Linux (RedHat, Ubuntu) y Windows Server.
- › Plataformas de virtualización: VMware, Hyper-V.

Redes y Seguridad

- › DNS, DHCP, VPN, firewalls, balanceadores de carga.
- › Gestión de certificados, identidad y accesos (IAM).

Cloud Computing

- › Azure, Google Cloud.
- › Estrategias de migración AWS, operación híbrida y multi-cloud.

Automatización e Infraestructura como Código

- › Terraform, Ansible, Puppet, Chef.
- › Scripting: Bash, PowerShell, Python.

Contenedores y Orquestación

- › Docker, Kubernetes, OpenShift.

Monitoreo y Observabilidad

- › Métricas, logs y alertas (Prometheus, Grafana, ELK, OpenTelemetry).

Frameworks y Normativas

- › ITIL, ISO 27001, NIST, gestión de incidentes y continuidad.

Bases de Datos

- › Administración de SQL Server, MySQL, PostgreSQL.
- › NoSQL: MongoDB, Redis.



Digital Project Manager

El Consultor TIC asesora a empresas en la implementación y optimización de tecnologías de la información, asegurando eficiencia, seguridad y escalabilidad en los procesos digitales.

RANKING

#06

DEMANDA

6%

ÁMBITO LABORAL



INNOVACIÓN Y
EMPRENDIMIENTO

PERFIL



IT



MANAGER



BUSINESS

FUNCIONES

- › Liderar la planificación, ejecución, seguimiento y cierre de proyectos digitales, asegurando el cumplimiento de objetivos.
- › Gestionar equipos multidisciplinarios (desarrollo, UX/UI, marketing digital, data, proveedores externos), fomentando la colaboración.
- › Definir y monitorear KPIs de proyecto y de impacto digital.
- › Definir y adaptar metodologías de trabajo (ágiles, híbridas o tradicionales).
- › Identificar, analizar y mitigar riesgos operativos, tecnológicos y de negocio de forma proactiva.
- › Facilitar la incorporación de tecnologías emergentes (cloud, automatización, IA) en los proyectos, garantizando la escalabilidad.
- › Asegurar la calidad de los entregables, coordinando validaciones.
- › Gestionar la comunicación con stakeholders internos y externos, alineando expectativas, prioridades y resultados.
- › Identificar oportunidades de optimización, mejora continua y eficiencia operativa en la gestión de proyectos digitales.

SOFT SKILLS

- › Liderazgo y gestión de equipos en entornos digitales y distribuidos.
- › Pensamiento estratégico y capacidad de resolución de problemas complejos.
- › Comunicación clara, negociación y manejo de stakeholders.
- › Adaptabilidad y agilidad frente a cambios de alcance, prioridades y contexto.
- › Orientación a resultados y foco en generación de valor.
- › Organización, priorización y gestión eficiente del tiempo.
- › Mentalidad de mejora continua y aprendizaje constante.

CONOCIMIENTOS

Gestión de Proyectos y Metodologías

- › Metodologías: Scrum, Kanban, Agile, Lean, Waterfall, SAFe.
- › Gestión de portfolios y programas digitales.

Herramientas de Gestión

- › Jira, Trello, Asana, Monday.com, ClickUp, Microsoft Project.
- › Herramientas colaborativas y de documentación.

Tecnología y Ecosistema Digital

- › Conocimientos generales de desarrollo web, APIs y arquitecturas cloud.
- › Cloud: AWS, Azure, Google Cloud (visión funcional y de gestión).
- › Integración de soluciones digitales y plataformas.

Data, Analítica e IA

- › Uso de métricas y analítica para la gestión de proyectos.
- › Herramientas: Google Analytics, Google Tag Manager, Looker Studio.
- › IA aplicada a la gestión: automatización de tareas, priorización y soporte a la toma de decisiones.

UX/UI y Experiencia Digital

- › Principios de diseño centrado en el usuario.
- › Wireframing y herramientas como Figma o Adobe XD.

Seguridad y Cumplimiento

- › Buenas prácticas de ciberseguridad en proyectos digitales.
- › Conciencia de riesgos y normativas básicas.



Community Manager

El Community Manager gestiona la presencia digital de las marcas en redes sociales, interactuando con comunidades y optimizando la estrategia de comunicación digital.

RANKING

#07

DEMANDA

5%

ÁMBITO LABORAL



MARKETING Y COMUNICACIÓN

PERFIL



IT



MANAGER



BUSINESS

FUNCIONES

- › Monitorizar, analizar y gestionar de forma proactiva las conversaciones digitales sobre la marca, identificando menciones, tendencias y riesgos reputacionales.
- › Crear, programar y dinamizar contenidos nativos por plataforma, orientados a engagement, interacción y crecimiento de la comunidad.
- › Implementar estrategias de community building y engagement.
- › Desarrollar reportes de KPIs de redes sociales (alcance, engagement, sentimiento), proponiendo mejoras basadas en datos.
- › Aplicar técnicas de social listening para detectar oportunidades, insights del usuario y posibles crisis.
- › Coordinar acciones con influencers, embajadores de marca y partners, alineados con la estrategia de comunicación.
- › Colaborar con las áreas para asegurar una experiencia omni-canal coherente. Utilizar automatización e IA para optimizar respuestas, moderación y análisis de conversaciones.
- › Gestionar comentarios, consultas y reclamaciones.

SOFT SKILLS

- › Orientación al servicio y alta empatía con la comunidad.
- › Comunicación clara, asertiva y alineada con la identidad de marca.
- › Creatividad aplicada a la generación de contenido relevante.
- › Capacidad de gestión de crisis y manejo de situaciones conflictivas.
- › Trabajo colaborativo con equipos de marketing, ventas y soporte.
- › Adaptabilidad y resiliencia frente a cambios de tendencia y contexto.
- › Organización y gestión del tiempo en entornos de alta interacción.

CONOCIMIENTOS

Social Media y Community Building

- › Estrategias de gestión de comunidades y engagement en redes sociales.
- › Gestión de reputación online y crisis digitales.

Contenidos y Copywriting

- › Redacción persuasiva y storytelling adaptado a distintos canales.
- › Creación de contenidos optimizados para interacción y alcance.

Social Listening y Analítica

- › Herramientas: Sprout Social, Hootsuite, Brandwatch, Google Trends.
- › Análisis de sentimiento y tendencias.

SEO y Visibilidad Social

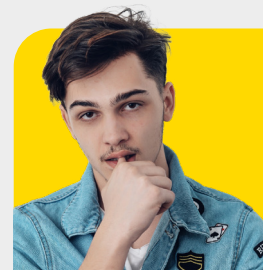
- › Optimización de contenidos para buscadores y plataformas sociales.
- › Algoritmos y buenas prácticas de visibilidad.

CRM, Automatización e IA

- › Social CRM e inbound marketing: HubSpot, Salesforce, Zoho.
- › Chatbots, respuestas automáticas y flujos conversacionales con IA.
- › Uso de IA generativa para creación y adaptación de contenidos.

Growth y Influencer Marketing

- › Técnicas de growth hacking social.
- › Gestión de campañas con influencers y comunidades nicho.



Especialista Cloud

El Especialista en Cloud Computing diseña, implementa y administra infraestructuras en la nube, optimizando escalabilidad y eficiencia operativa.

RANKING

#08

DEMANDA

4%

ÁMBITO LABORAL



TECNOLOGÍA

PERFIL



IT



MANAGER



BUSINESS

FUNCIONES

- › Diseñar e implementar arquitecturas cloud-native (IaaS, PaaS, SaaS) optimizadas para rendimiento, escalabilidad y resiliencia.
- › Gestionar entornos multi-cloud e híbridos, asegurando interoperabilidad entre nubes públicas y privadas.
- › Automatizar la infraestructura mediante Infrastructure as Code (IaC) y pipelines de despliegue
- › Garantizar la seguridad y el cumplimiento normativo en entornos cloud (IAM, Zero Trust, cifrado). Monitorizar y optimizar performance, disponibilidad y costos de los servicios cloud (FinOps). Diseñar e implementar estrategias de alta disponibilidad y disaster recovery.
- › Implementar pipelines CI/CD para entornos cloud-native y serverless
- › Colaborar con equipos de desarrollo, seguridad y operaciones bajo enfoques DevOps / DevSecOps.
- › Evaluar y promover la adopción de nuevas tecnologías cloud, alineadas a la estrategia tecnológica de la organización.

SOFT SKILLS

- › Pensamiento estratégico y capacidad de diseño de soluciones cloud eficientes.
- › Resolución de problemas complejos en entornos distribuidos.
- › Trabajo colaborativo y liderazgo técnico transversal.
- › Organización y gestión de múltiples iniciativas cloud. Aprendizaje continuo y adaptación a nuevas plataformas y servicios.
- › Comunicación clara con equipos técnicos y stakeholders de negocio.
- › Orientación a la eficiencia operativa y optimización de costos.

CONOCIMIENTOS

Plataformas Cloud

- › AWS (EC2, S3, Lambda, RDS, EKS).
- › Azure (VMs, Functions, AKS, Azure SQL).
- › Google Cloud (GCE, Cloud Run, BigQuery).

Infraestructura como Código y Automatización

- › Terraform, CloudFormation, Ansible, Pulumi.
- › Automatización con Python, Bash, PowerShell.

Contenedores y Orquestación

- › Docker, Kubernetes, OpenShift, Helm.

DevOps y CI/CD

- › Jenkins, GitHub Actions, GitLab CI/CD, ArgoCD.

Seguridad Cloud

- › IAM, Zero Trust, cifrado de datos y seguridad en contenedores.
- › Buenas prácticas de cumplimiento y hardening.

Bases de Datos Cloud

- › AWS RDS, DynamoDB, Google Cloud Spanner, Azure SQL.
- › MongoDB Atlas.

Networking y Conectividad

- › VPCs, VPNs, balanceo de carga, CDN.

Observabilidad

- › Prometheus, Grafana, Datadog, CloudWatch, Azure Monitor.
- › Serverless
- › AWS Lambda, Azure Functions, Google Cloud Functions.



Arquitecto de Software

El Arquitecto IT diseña estructuras tecnológicas eficientes, garantizando la escalabilidad, la seguridad y la integración de los sistemas en la empresa.

RANKING

#09

DEMANDA

3%

ÁMBITO LABORAL



TECNOLOGÍA

PERFIL



IT



MANAGER



BUSINESS

FUNCIONES

- › Diseñar arquitecturas de software escalables, resilientes y seguras, alineadas con los objetivos estratégicos del negocio.
- › Definir estándares, principios y lineamientos de arquitectura para el ecosistema tecnológico de la organización.
- › Definir modelos de integración con DevOps, CI/CD, automatización e infraestructura como código.
- › Supervisar el diseño y la integración de aplicaciones dentro de arquitecturas cloud-native, distribuidas y orientadas a eventos.
- › Liderar y acompañar a los equipos de desarrollo mediante mentoring técnico, asegurando buenas prácticas de diseño y calidad.
- › Evaluar, seleccionar e incorporar tecnologías emergentes.
- › Diseñar y documentar arquitecturas basadas en microservicios, APIs, event-driven y serverless.
- › Garantizar la aplicación de principios de seguridad, gobernanza y cumplimiento normativo desde la arquitectura (security by design).
- › Liderar procesos de modernización de arquitecturas monolíticas.

SOFT SKILLS

- › Pensamiento estratégico y visión sistémica, conectando tecnología con objetivos de negocio.
- › Liderazgo técnico y capacidad de influencia sin autoridad formal.
- › Resolución de problemas complejos y toma de decisiones arquitectónicas.
- › Comunicación clara con stakeholders técnicos y no técnicos.
- › Capacidad de negociación y priorización de trade-offs técnicos.
- › Adaptabilidad y aprendizaje continuo frente.
- › Mentalidad de calidad, escalabilidad y sostenibilidad tecnológica.

CONOCIMIENTOS

Arquitecturas de Software

- › Microservicios, Event-Driven Architecture, Serverless, Headless y API-first.
- › Patrones de diseño, integración y resiliencia (circuit breakers, sagas, etc.).

Cloud Computing

- › AWS (EC2, S3, Lambda, EKS) /Azure (Functions, AKS, App Services).
- › Google Cloud (Cloud Run, BigQuery).
- › Diseño multi-cloud e híbrido.

Contenedores y Orquestación

- › Docker, Kubernetes, OpenShift.

Frameworks y Desarrollo

- › Backend y APIs: Spring Boot, Node.js, .NET Core.
- › APIs REST y GraphQL.

DevOps y Automatización

- › CI/CD: Jenkins, GitHub Actions, GitLab CI/CD.
- › Infraestructura como Código: Terraform, Ansible.

Seguridad y Cumplimiento

- › Zero Trust, OAuth2, JWT.
- › Normativas y estándares: ISO 27001, GDPR.

IA aplicada a la arquitectura

- › Integración de modelos de Machine Learning y LLMs en soluciones de software.
- › Uso de herramientas como ChatGPT, GitHub Copilot.

Modelado y Documentación

- › Herramientas de arquitectura: ArchiMate, Lucidchart, SketchUp.
- › Documentación técnica y diagramas de alto nivel.



Especialista en QA (Quality Assurance)

El Especialista en QA asegura la calidad del software mediante la planificación, la ejecución y la automatización de pruebas en entornos digitales.

RANKING

#10

DEMANDA

3%

ÁMBITO LABORAL



TECNOLOGÍA

PERFIL



IT



MANAGER



BUSINESS

FUNCIONES

- › Diseñar, planificar y ejecutar estrategias de calidad y testing manuales y automatizadas.
- › Analizar requerimientos para definir estrategias de prueba.
- › Desarrollar y mantener tests automatizados para frontend, backend, APIs y mobile.
- › Implementar pruebas de performance, carga, estrés y resiliencia.
- › Integrar pruebas automatizadas en pipelines CI/CD para habilitar calidad continua.
- › Identificar, documentar y gestionar defectos, colaborando con desarrollo para su resolución.
- › Aplicar metodologías ágiles y prácticas de shift-left testing y quality by design.
- › Colaborar activamente con equipos de desarrollo, producto y DevOps.
- › Validar soluciones que incorporan IA y modelos algorítmicos, considerando sesgos, explicabilidad y confiabilidad.

SOFT SKILLS

- › Alta atención al detalle y pensamiento analítico.
- › Comunicación clara y constructiva con equipos técnicos.
- › Organización y gestión del tiempo en entornos ágiles.
- › Capacidad de análisis de fallos y propuesta de mejoras.
- › Adaptabilidad frente a cambios tecnológicos y metodológicos.
- › Mentalidad de mejora continua y orientación a la calidad.
- › Trabajo colaborativo y actitud proactiva.

CONOCIMIENTOS

Automatización de Pruebas

- › Frameworks: Selenium, Cypress, Playwright, Appium.
- › Testing BDD y TDD (cuando aplica).

Pruebas de APIs

- › Postman, REST Assured, SoapUI.

Performance y Carga

- › JMeter, Gatling, k6.

Gestión de Calidad

- › ALM, TestRail, gestión de casos y defectos.
- › Estrategias de testing orientadas a riesgos.

DevOps y CI/CD

- › Integración con Jenkins, GitHub Actions, GitLab CI/CD, Azure DevOps.

Lenguajes y Scripting

- › Python, Java, JavaScript para automatización.

Cloud y Mobile Testing

- › AWS Device Farm, Firebase Test Lab, Azure Test Plans.

Seguridad y QA en IA

- › Testing de seguridad básico (OWASP awareness).
- › Validación de modelos de IA, datasets y detección de sesgos.

08

Guía Práctica para la Formación Permanente



En un contexto marcado por la aceleración tecnológica, la Inteligencia Artificial y la transformación constante de los modelos de negocio, **la formación permanente se consolida un factor crítico para la empleabilidad, la evolución profesional y la competitividad de las organizaciones.**

Los resultados de la nueva edición del TOP Perfiles Digitales muestran con claridad que los perfiles más demandados no son solo aquellos con conocimientos técnicos específicos, sino los que combinan capacidad de aprendizaje continuo, adaptación al cambio, pensamiento estratégico y dominio de tecnologías emergentes.

Esta guía tiene como objetivo ofrecer una hoja de ruta práctica y actualizada para orientar la formación continua de los profesionales digitales, alineando el desarrollo de competencias con las demandas reales del mercado laboral.

FIGURA 25

Guía de Formación Permanente

Fuente: Elaboración propia.



#1 AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD

El punto de partida de cualquier proceso de desarrollo profesional es una **autoevaluación honesta y estructurada** de las competencias actuales frente a las habilidades demandadas por el mercado.

Se recomienda complementar la autoevaluación tradicional con un enfoque de **empleabilidad**, considerando:

- Herramientas de autoevaluación y skill assessment en plataformas como LinkedIn Learning, Coursera, Udemy o Pluralsight.
- Feedback continuo de líderes, colegas y referentes del sector.
- Análisis de estudios de mercado y reportes de tendencias (como el TOP Perfiles Digitales).
- Revisión periódica de ofertas laborales reales para detectar brechas de habilidades.

El objetivo no es solo identificar qué se sabe, sino **qué habilidades generan mayor valor y oportunidades laborales**.

#2 ACTUALIZACIÓN PERMANENTE SOBRE TENDENCIAS TECNOLÓGICAS Y DE NEGOCIO

El ecosistema digital evoluciona a una velocidad sin precedentes. Mantenerse actualizado implica ir más allá de las tecnologías y comprender su impacto en el negocio y en los modelos organizativos. Se recomienda:

- Seguir medios especializados y de análisis estratégico como Harvard Deusto Business Review, MIT Sloan, Wired, McKinsey Digital.
- Participar en cursos cortos, micro-credenciales y certificaciones actualizadas.
- Asistir a webinars, conferencias y eventos del ecosistema digital.
- Utilizar redes profesionales como LinkedIn para seguir a expertos, líderes de opinión y referentes del sector.

La actualización continua permite **anticipar cambios**, detectar oportunidades emergentes y tomar mejores decisiones de carrera.

#3 DESARROLLO DE HABILIDADES TÉCNICAS (HARD SKILLS) ORIENTADAS A IMPACTO

Los perfiles digitales más demandados combinan conocimientos técnicos con capacidad de aplicación práctica. Según los resultados del estudio, las áreas prioritarias de formación incluyen:

- Inteligencia Artificial y Data: IA generativa, análisis de datos, BI, Machine Learning, automatización.
- Desarrollo y arquitectura de software: Cloud-native, APIs, microservicios, DevOps.
- Cloud Computing y Ciberseguridad: AWS, Azure, Google Cloud, seguridad by design.
- Gestión de productos y proyectos digitales: Agile, Scrum, Product Management, UX.
- Marketing digital y growth: Data-driven marketing, automatización, performance y analítica.

La clave no está solo en aprender herramientas, sino en **comprender cómo generan valor para el negocio**.

#4 DESARROLLO DE HABILIDADES HUMANAS Y TRANSVERSALES (SOFT SKILLS)

Los resultados del TOP Perfiles Digitales refuerzan que las **soft skills** son un diferencial crítico, especialmente en roles senior y estratégicos. Las más valoradas en el mercado actual incluyen:

- Pensamiento crítico y toma de decisiones basada en datos.
- Comunicación efectiva entre perfiles técnicos y de negocio.

- Liderazgo transversal y trabajo en equipos multidisciplinares.
- Adaptabilidad, resiliencia y gestión del cambio.
- Aprendizaje autónomo y mentalidad de mejora continua.

Estas habilidades potencian el conocimiento técnico y permiten una **mayor proyección profesional**.

#5 CONSTRUCCIÓN DE REDES, VISIBILIDAD Y MARCA PROFESIONAL

El networking dejó de ser opcional para convertirse en una **competencia estratégica**. Se recomienda:

- Participar activamente en comunidades digitales, meetups y eventos del sector.
- Integrarse en grupos profesionales y foros especializados.
- Construir una marca personal digital compartiendo conocimiento, experiencias y aprendizajes.
- Colaborar en proyectos, investigaciones o iniciativas abiertas.

Una red sólida facilita el acceso a oportunidades, aprendizaje colaborativo y visibilidad profesional.

#6 MENTORÍA, COACHING Y APRENDIZAJE ACOMPAÑADO

Contar con mentores o coaches acelera significativamente el desarrollo profesional, especialmente en contextos de cambio. Un mentor puede ayudar a:

- Definir una estrategia de carrera alineada al mercado.
- Priorizar habilidades clave y evitar aprendizajes dispersos.
- Obtener feedback estratégico y visión de largo plazo.
- Ampliar redes de contacto de alto valor.

Plataformas como **ADPList, GrowthMentor, Clarity.fm** facilitan el acceso a referentes globales.

#7 APRENDIZAJE CONTINUO, EXPERIMENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD

El profesional digital del presente y del futuro es aquel que **aprende de forma permanente** y aplica rápidamente lo aprendido.

Buenas prácticas recomendadas:

- Definir objetivos de formación trimestrales o anuales.
- Incorporar el aprendizaje en la rutina diaria (artículos, podcasts, cursos breves).
- Desarrollar proyectos personales o pilotos para experimentar nuevas tecnologías.
- Revisar y ajustar periódicamente la estrategia de formación según la evolución del mercado.

La capacidad de aprender, desaprender y reaprender es hoy una **competencia central**.

> EN RESUMEN...

La formación permanente en perfiles digitales ya no es una ventaja competitiva, sino un **requisito indispensable** para sostener la empleabilidad y liderar procesos de transformación. Los resultados del **TOP Perfiles Digitales** confirman que los profesionales más demandados son aquellos que combinan **conocimientos técnicos, habilidades humanas, visión de negocio y aprendizaje continuo**.

Adoptar una estrategia estructurada de formación como la propuesta en esta guía permite no solo adaptarse al cambio, sino **convertirse en protagonista activo de la economía digital**.

09

Conclusiones



La investigación realizada en la decimotercera edición del TOP Perfiles Digitales revela que, a medida que avanza la digitalización en los mercados de España y Latinoamérica, se consolidan ciertas tendencias clave en la demanda de talento digital. A continuación, se destacan las conclusiones más relevantes de esta edición:

#1 **El Desarrollo de Software sigue siendo el perfil central de la demanda digital**

El **Desarrollador/a de Software** sigue siendo el perfil más demandado, con un 43% del total de las posiciones digitales analizadas. Este perfil no solo lidera la demanda debido al crecimiento de la transformación digital, sino también por la expansión de plataformas de inteligencia artificial generativa y la automatización de procesos. Las empresas buscan especialistas con conocimientos avanzados en arquitecturas modernas, APIs, cloud computing, y DevOps, lo que refleja la creciente complejidad tecnológica y la necesidad de soluciones escalables y flexibles.

#2 **El Consultor TIC se consolida como un perfil estratégico clave**

El **Consultor TIC** mantiene una presencia destacada, con un 12% de la demanda total. Este perfil ha evolucionado, no solo como un ejecutor de proyectos, sino como un facilitador estratégico que guía a las organizaciones en la adopción de nuevas tecnologías, migraciones a la nube, optimización de procesos y ciberseguridad. Su relevancia sigue creciendo, especialmente en mercados más maduros, que ya han superado la fase de digitalización básica.

#3 **Aumento sostenido en la demanda de perfiles de Data**

Los **Analistas/Científicos de Datos y Business Intelligence** siguen consolidándose, representando ya el 7% de la demanda. Este perfil continúa siendo estratégico en un entorno donde la toma de decisiones basada en datos es esencial. La adopción de tecnologías como el análisis predictivo, la

visualización avanzada y la integración con IA está generando un crecimiento continuo en la demanda de este perfil, especialmente en sectores como la banca, retail y telecomunicaciones

#4 La expansión del Marketing Digital y la gestión de la experiencia del cliente

El **Especialista en Marketing Digital** sigue siendo uno de los perfiles más demandados (10%), con un enfoque claro hacia la automatización, análisis de datos y optimización del rendimiento en plataformas digitales. Además, el **Community Manager** ha evolucionado hacia roles más estratégicos, con un mayor énfasis en la gestión de la reputación online, social listening y análisis de la interacción con usuarios. Este cambio refleja la profesionalización del marketing digital en un entorno cada vez más competitivo

#5 El crecimiento de la demanda en Cloud Computing

Aunque con una menor proporción, los **Especialistas en Cloud Computing** (4%) siguen creciendo, lo que refleja la maduración de las infraestructuras tecnológicas de las organizaciones. La transición hacia arquitecturas híbridas y multi-cloud, junto con la necesidad de garantizar la seguridad de la información y los sistemas críticos, está impulsando la contratación de expertos en estos campos. Se espera que la demanda continúe incrementando conforme se avance hacia modelos de trabajo más digitalizados y descentralizado

#6 Tendencias regionales en la demanda de talento digital

El análisis comparativo de los países muestra algunas diferencias notables:

España sigue consolidándose como el mercado líder en demanda de talento digital, destacando no solo en perfiles técnicos como desarrolladores de software y consultores TIC, sino también en perfiles estratégicos y de gestión de proyectos digitales.

En **Latinoamérica**, aunque el **Desarrollador de Software** lidera en todos los países, se observa una mayor demanda de **Community Managers** y perfiles relacionados con **Marketing Digital** en países como **México**, donde la digitalización comercial y la presencia online tienen un papel central.

Ecuador, por su parte, aún está en una fase de digitalización más temprana, concentrando la mayor parte de su demanda en perfiles de **Desarrollo de Software** y **Consultoría TIC**

#7 La brecha de habilidades digitales sigue siendo un reto

A pesar del creciente interés por la capacitación en perfiles digitales, sigue existiendo una brecha significativa de talento digital en sectores clave como desarrollo de software, ciberseguridad, análisis de datos e **IA**. Las empresas enfrentan dificultades para cubrir estas vacantes debido a la falta de formación especializada en áreas emergentes. Esto resalta la necesidad de **programas de formación continua** y **actualización profesional** tanto a nivel académico como corporativo, a fin de cerrar esta brecha y garantizar que los profesionales puedan mantenerse al día con las tecnologías más avanzadas.

RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS PARA EMPRESAS Y PROFESIONALES

Los resultados de la 13ª edición del **TOP Perfiles Digitales** ponen de manifiesto un mercado laboral digital más maduro, concentrado y exigente, donde la demanda se focaliza en perfiles con **alto impacto operativo y estratégico**, y donde la capacidad de adaptación y aprendizaje continuo se convierte en un factor crítico.

En este contexto, tanto las organizaciones como los profesionales deben revisar y ajustar sus estrategias de talento para responder de manera efectiva a las nuevas dinámicas del mercado.

› RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS PARA LAS EMPRESAS

#1 Priorizar perfiles core con impacto directo en el negocio

La elevada concentración de la demanda en perfiles como **Desarrollador de Software, Especialista en Marketing Digital y perfiles de Data** indica que las empresas deben focalizar sus esfuerzos en roles que:

- Habilitan directamente la digitalización de procesos.
- Generan valor medible en términos de eficiencia, escalabilidad y revenue.
- Permiten una rápida adaptación a cambios tecnológicos y de mercado.

Las organizaciones que dispersen su inversión en perfiles poco alineados con sus objetivos estratégicos corren el riesgo de perder competitividad.

#2 Integrar la Inteligencia Artificial como competencia transversal, no como rol aislado

Los resultados muestran que la **IA no se consolida como un perfil masivo independiente**, sino como una capacidad transversal integrada en múltiples roles:

- Desarrollo de software
- Data y BI
- Marketing digital
- Automatización y operaciones

Las empresas deben priorizar la **alfabetización en IA** y su incorporación progresiva en los perfiles existentes, en lugar de buscar únicamente especialistas altamente escasos.

#3 Evolucionar los modelos de talento hacia esquemas híbridos y flexibles

El mercado demanda perfiles cada vez más **híbridos**, que combinan competencias técnicas, comprensión del negocio y habilidades transversales. En este sentido, se recomienda:

- Rediseñar descripciones de puesto incorporando competencias mixtas.
- Fomentar la movilidad interna y el reskilling.
- Combinar talento interno con esquemas de colaboración externa (consultoría, partners, freelancers especializados).

La flexibilidad en los modelos de talento se consolida como una ventaja competitiva.

#4 Invertir en formación continua como política estructural

La persistente brecha de talento digital identificada en el estudio refuerza la necesidad de que las empresas:

- Inviertan en programas de upskilling y reskilling.
- Acompañen la evolución de los perfiles tecnológicos hacia cloud, data, automatización e IA.
- Articulen la formación con necesidades reales del negocio.

La formación continua deja de ser un beneficio adicional para convertirse en un **factor estratégico de sostenibilidad organizacional**.

#5 Fortalecer los roles de articulación entre tecnología y negocio

El peso sostenido de perfiles como el **Consultor TIC**, el **Digital Project Manager** y el **Digital Product Manager** evidencia la importancia de roles capaces de:

- Traducir necesidades de negocio en soluciones tecnológicas.

- Priorizar iniciativas digitales con criterios de impacto.
- Asegurar la ejecución eficiente de proyectos y productos digitales.

Las empresas deben reforzar estas funciones como nodos clave de coordinación y gobernanza digital.

➤ RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS PARA LOS PROFESIONALES

#1 Enfocar el desarrollo profesional en perfiles con alta empleabilidad

Los datos analizados muestran una clara concentración de la demanda en determinados perfiles. Para maximizar la empleabilidad, los profesionales deben orientar su desarrollo hacia:

- Desarrollo de software moderno (cloud, APIs, DevOps).
- Data, BI y analítica aplicada al negocio.
- Marketing digital orientado a performance y datos.
- Gestión de proyectos y productos digitales.

La especialización alineada con la demanda real del mercado es clave para la sostenibilidad profesional.

#2 Desarrollar competencias híbridas y visión de negocio

Más allá del conocimiento técnico, el mercado valora crecientemente perfiles que:

- Comprendan el impacto económico y estratégico de su trabajo.
- Sean capaces de comunicarse con áreas no técnicas.
- Participen activamente en la toma de decisiones.

La combinación de **tecnología + negocio + habilidades humanas** se consolida como un diferencial competitivo.

#3 Adoptar la Inteligencia Artificial como herramienta de productividad personal

La IA generativa se presenta como un acelerador de capacidades individuales. Los profesionales que la incorporen de manera temprana podrán:

- Aumentar su productividad.
- Mejorar la calidad de sus entregables.
- Diferenciarse en procesos de selección y desarrollo interno.

La clave no está en competir con la IA, sino en **aprender a trabajar con ella**.

#4 Invertir en aprendizaje continuo y actualización constante

El dinamismo del mercado digital exige una actitud permanente de aprendizaje.

- Definir objetivos de formación claros y revisables.
- Priorizar aprendizajes prácticos y aplicables.
- Complementar formación formal con proyectos personales o profesionales.

El aprendizaje continuo se convierte en la principal garantía de empleabilidad a largo plazo.

#5 Construir una marca profesional sólida y visible

En un mercado altamente competitivo, la visibilidad profesional es un factor diferencial. Los profesionales deben:

- Participar activamente en comunidades y redes profesionales.
- Compartir conocimiento y experiencias.
- Construir una narrativa coherente sobre su perfil y especialización.

Una marca profesional bien definida amplía las oportunidades y acelera el crecimiento de carrera.

CONCLUSIÓN GENERAL

El mercado de talento digital atraviesa una etapa de madurez y transformación estructural caracterizada por una combinación de alta demanda de perfiles técnicos avanzados y una creciente valorización de roles estratégicos, de gestión y de articulación entre negocio y tecnología. Figuras como el Consultor TIC, el Digital Project Manager y los perfiles híbridos adquieren un protagonismo creciente en un contexto donde la complejidad tecnológica exige capacidades de integración, liderazgo y visión sistémica.

La expansión de la inteligencia artificial, el cloud computing, la automatización y las arquitecturas digitales modernas continuará redefiniendo no solo los perfiles más demandados, sino también las competencias esperadas dentro de cada rol. En este escenario, la ventaja competitiva ya no se basa exclusivamente en el dominio técnico, sino en la capacidad de transformar tecnología en impacto organizacional y resultados de negocio.

Frente a este contexto, las organizaciones están llamadas a revisar de manera integral sus estrategias de atracción, formación y desarrollo de talento, incorporando enfoques de upskilling y reskilling continuos, modelos de trabajo más flexibles y propuestas de valor alineadas con las expectativas de los profesionales digitales. Solo aquellas empresas que comprendan el talento como un activo estratégico y dinámico estarán en condiciones de sostener su competitividad en un mercado cada vez más exigente y cambiante.

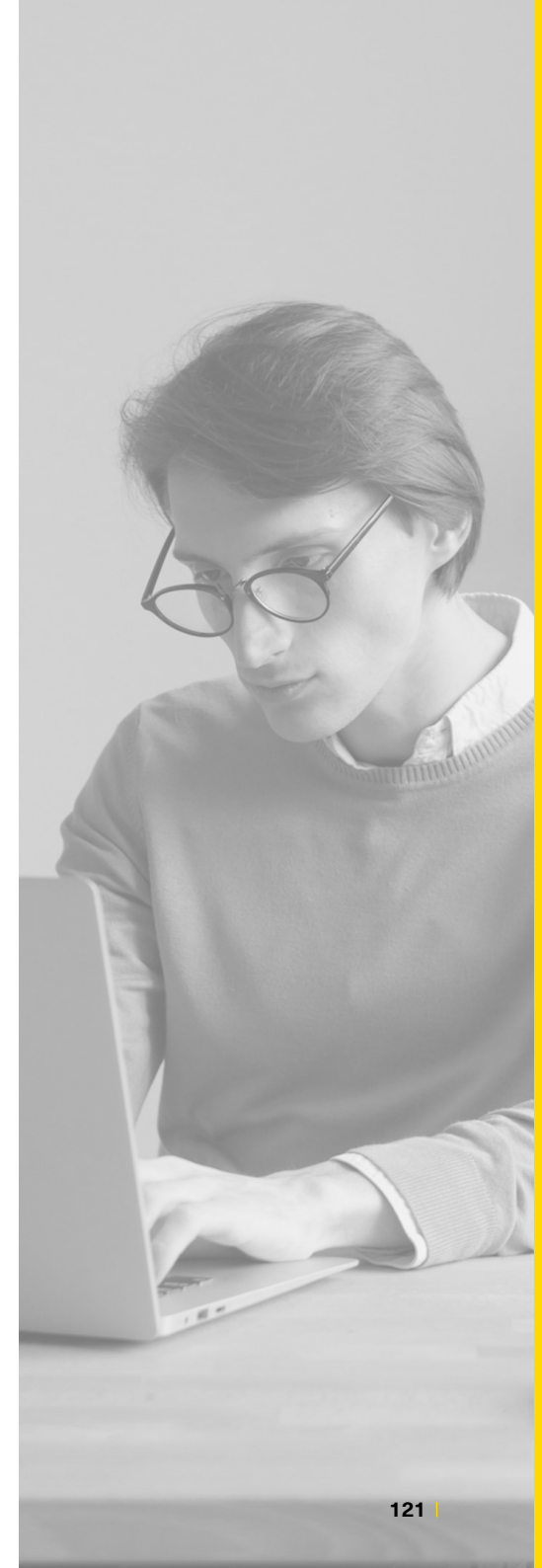


10

Glosario de Términos

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Agile	Metodología de desarrollo de software basada en ciclos iterativos e incrementales para entregar valor rápidamente.
API	Interfaz de Programación de Aplicaciones, permite la comunicación entre diferentes sistemas o software.
Artificial Intelligence (AI)	Campo de la informática que busca crear sistemas capaces de realizar tareas que requieren inteligencia humana.
Big Data	Conjunto de datos masivos que requieren tecnologías avanzadas para su almacenamiento, procesamiento y análisis.
Blockchain	Tecnología de registro descentralizado que permite almacenar información de manera segura e inmutable.
Cloud Computing	Modelo de computación que permite acceder a servicios y almacenamiento de datos a través de internet.
Community Manager	El Community Manager gestiona la presencia digital de marcas en redes sociales, interactuando con la comunidad, generando contenido atractivo y fomentando el engagement con la audiencia. Su rol es clave en la construcción de la reputación online y la fidelización de clientes.
CRM	El Customer Relationship Management es el software que sirve para gestionar la relación con clientes y mejorar la experiencia de usuario.
DevOps	Práctica que une desarrollo (Dev) y operaciones (Ops) para acelerar la entrega de software mediante automatización y colaboración.
E-commerce	Modelo de negocio basado en la compra y venta de productos o servicios a través de internet.
Machine Learning	Subcampo de la inteligencia artificial que permite a los sistemas aprender y mejorar automáticamente a partir de datos.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Microservices	Arquitectura de software que divide una aplicación en servicios pequeños y autónomos, que pueden desarrollarse y desplegarse independientemente.
QA (Quality Assurance)	El Especialista en QA se encarga de garantizar la calidad del software mediante la planificación, ejecución y automatización de pruebas. Su objetivo es identificar errores antes del lanzamiento, asegurando que el producto cumpla con los estándares de calidad y funcionalidad esperados.
Scrum	Marco de trabajo ágil utilizado en la gestión de proyectos de desarrollo de software.
SEO	El Search Engine Optimization lo componen las técnicas para mejorar la visibilidad de un sitio web en motores de búsqueda.
SEM	El Search Engine Marketing lo forman las estrategias de publicidad pagada en motores de búsqueda para aumentar el tráfico de un sitio web.
UI/UX	Diseño de Interfaz de Usuario (UI) y Experiencia de Usuario (UX), enfocados en mejorar la interacción y usabilidad de productos digitales.



11

Bibliografía y Referencias

- **Díaz, G. (2022).** Las seis dimensiones de la Transformación Digital en las Empresas. Harvard-Deusto Business Review. Recuperado en Enero de 2025 <https://www.harvard-deusto.com/las-seis-dimensiones-de-la-transformacion-digital-en-las-empresas>.
- **Fundación Telefónica. (2025).** Mapa de Empleo. Consultado durante noviembre de 2025 de <https://mapadeempleo.fundaciontelefonica.com/>.
- **Hays. (2025).** Guía del Mercado Laboral 2025. Consultado en noviembre de 2025 a través de <https://guiasalarial.hays.es>
- **Inesdi. (2025).** TOP Perfiles Digitales 12 Edición. Consultado en noviembre de 2025 a través de <https://www.obsbusiness.school/actualidad/informes-de-investigacion/top-perfiles-digitales-2025>
- **Inesdi. (2024).** TOP Perfiles Digitales 11 Edición. Consultado en noviembre de 2025 a través de <https://www.inesdi.com/top-perfiles-digitales-2023/>
- **Inesdi. (2023).** TOP Perfiles Digitales 10 Edición. Consultado en noviembre de 2025 a través de <https://www.inesdi.com/estudios/informes-top-perfiles-digitales-2022/>
- **Inesdi. (2023).** Think Digital Report. Consultado en noviembre de 2025 a través de <https://www.inesdi.com/think-digital-report-2023/>
- **Inesdi / OBS. (2024).** Think Digital Report. Consultado en noviembre de 2025 de <https://www.obsbusiness.school/en/faculty-and-research/reports/think-digital-report>
- **Michael Page. (2025).** Talent Trands 2025. Consultado durante noviembre de 2025 de <https://www.michaelpage.es/talent-trends>

12

Anexos

› CONFORMACIÓN DE ÁMBITOS LABORALES

ÁMBITO	PUESTO	POS
Data	Analista, Científico o Ingeniero de datos / BI	4
Innovación y Emprendimiento	Digital Project Manager	6
Marketing y Comunicación	Especialista en Marketing Digital	3
Marketing y Comunicación	Community Manager	7
Tecnología	Desarrollador de Software	1
Tecnología	Consultor TIC	2
Tecnología	Administrador de sistemas	5
Tecnología	Especialista Cloud	8
Tecnología	Arquitecto de software	9
Tecnología	Especialista en QA (Quality Assurance)	10

› LISTADO COMPLETO DE POSICIONES EVALUADAS

ÁMBITO	PUESTO	POS
Tecnología	Desarrollador de Software	1
Tecnología	Consultor TIC	2
Marketing y Comunicación	Especialista en Marketing Digital	3
Data	Analista, Científico o Ingeniero de datos / BI	4
Tecnología	Administrador de sistemas	5
Innovación y Emprendimiento	Digital Project Manager	6
Marketing y Comunicación	Community Manager	7
Tecnología	Especialista Cloud	8
Tecnología	Arquitecto de software	9
Tecnología	Especialista en QA (Quality Assurance)	10

› DETALLE DE FUENTES CONSULTADAS POR PAÍS

FUENTE	ORGANIZACIÓN	VOLUMEN TOTAL DE OFERTAS LABORALES DEL SITIO	FECHA DE LA INFORMACIÓN	LINK	ESP	ARG	MÉX	CHI	PER	COL	ECU
Mapa de Empleo	Fundación Telefónica	97.225	Oct 2024–Ene 2025	https://mapadeempleo.fundaciontelefonica.com	✓	✓	✓	✓	✓		✓
WEB Bumeran	Bumeran	-	Oct 2024–Ene 2025	https://www.bumeran.com		✓			✓		✓
WEB Infojobs	Infojobs	-	Oct 2024–Ene 2025	https://www.infojobs.net	✓						
WEB Infoempleo	Infoempleo	421	Oct 2024–Ene 2025	https://www.infoempleo.com	✓						
WEB Tecnoempleo	Tencoempleo	-	Oct 2024–Ene 2025	https://www.tecnoempleo.com	✓						
WEB Computrabajo	Computrabajo	10.810	Oct 2024–Ene 2025	https://www.computrabajo.com		✓		✓	✓	✓	✓
WEB Ticjob	Ticjob	-	Oct 2024–Enero 2025	https://ticjob.es	✓						
WEB Buscojobs	Buscojobs	1.553	Oct 2024–Enero 2025	https://www.buscojobs.com	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
WEB LinkedIn	LinkedIn	15.041	Oct 2024–Enero 2025	https://www.linkedin.com/jobs/	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
WEB Multitrabajos de Ecuador	Multitrabajos	-	Nov 2024–Ene 2025	https://www.multitrabajos.com							✓
WEB Laborum CHILE	Laborum	-	Nov 2024–Ene 2025	https://www.laborum.cl				✓			
WEB Opcionempleo Paisés	Opcionempleo	21.219	Nov 2024–Ene 2025	https://www.opcionempleo.com	✓	✓	✓			✓	
WEB Chiletrabajos.cl	Empleos Públicos Servicios Civil Chile	-	Oct 2024–Ene 2025	https://empleospublicos.cl				✓			
WEB Trabajando	Trabajando.com	-	Oct 2024–Ene 2025	https://www.trabajando.cl				✓			
WEB Jobrapido	Jobrapido	3.186	Oct 2024–Ene 2025	https://ar.jobrapido.com						✓	
WEB Acciontrabajo	Accióntrabajo	306	Oct 2024–Ene 2025	https://acciontrabajo.com							✓
WEB Indeed	Indeed	1.097	Oct 2024–Ene 2025	https://www.indeed.com			✓				
WEB OCC Mundial	OCC Mundual	3.466	Oct 2024–Ene 2025	https://www.occ.com.mx/empleos			✓				

