

REPORTAJE

REPORTAJE PROFESIONALES TI



Franco Toselli, IT HUNTERS.



Daniela Fernández, EXPERIS - MANPOWERGROUP.



Caio Arnaes, ROBERT HALF.



Atalia Castro, RANDSTAD.

→ (Viene de página 32)

La capacidad de extraer valor de los datos y optimizar procesos mediante modelos predictivos se ha vuelto esencial en casi todas las industrias”, señala Atalia Castro, Manager de Professionals IT en Randstad Chile.

Por otra parte, explica, la adopción masiva de la nube para ganar flexibilidad y eficiencia ha cambiado la forma en que las empresas gestionan su infraestructura tecnológica, elevando la demanda de expertos en cloud computing, arquitectos de soluciones y especialistas en entornos híbridos y multicloud. “Las organizaciones necesitan profesionales que no solo implementen estas tecnologías, sino que también optimicen su seguridad y eficiencia”, afirma.

La protección de la información se ha vuelto una prioridad, llevando a las empresas a buscar expertos en ciberseguridad. De acuerdo con el estudio de Escasez de Talento de ManpowerGroup, TI y data, se posiciona como la segunda habilidad más difícil de encontrar en Chile.

“Esta escasez representa un desafío para las empresas que buscan protegerse contra amenazas cibernéticas. La falta de talento especializado en ciberseguridad puede poner en riesgo la seguridad y la protección de datos sensibles. Es por ello que es fundamental que las empresas inviertan en la formación y capacitación de profesionales en este campo para cerrar la brecha existente y garantizar la seguridad en el entorno digital”, enfatiza la ejecutiva de Experis. Según la profesional de Randstad, la ma-

yoría de las empresas solían externalizar la ciberseguridad, pero ahora crean sus propios departamentos y políticas internas, enfocándose en la confidencialidad e invirtiendo en soluciones seguras para un uso responsable de la IA.

**¿Cómo ha cambiado la búsqueda de talento TI?**

Así como los perfiles, la búsqueda de talento TI también ha cambiado. Las empresas han adoptado tecnologías como IA y plataformas digitales para optimizar la búsqueda de candidatos. Antes, los procesos de selección eran tradicionales; ahora son más estratégicos y proactivos, dejando atrás modelos tradicionales centrados solo en la priorización de la experiencia o los títulos académicos, según destacan los expertos.

“El mercado laboral para este tipo de profesionales se mantiene bastante activo y hemos observado cómo ha ido madurando, transitando hacia una búsqueda más selectiva”, enfatiza Caio Arnaes. En este sentido, según detalla, sigue habiendo dificultad para encontrar algunos perfiles, especialmente que conjuguen habilidades técnicas con blandas.

Analizando el mercado de empleabilidad en TI, ManpowerGroup, en su último informe de Escasez de Talento, reveló que el 74% de las empresas a nivel global tienen dificultades para encontrar talento calificado. “Además, la alta rotación en el sector TI representa un reto para la retención, ya que los profesionales buscan

mejores oportunidades de desarrollo y equilibrio entre vida laboral y personal”, señala Daniela Fernández.

Una de las dificultades que existen tiene relación con la modalidad de trabajo. Según el profesional de Robert Half, las opciones de jornada remota, o al menos híbrida, son un requisito indispensable para muchos profesionales y las empresas han tenido que adaptarse a eso para atraer o retener a los mejores talentos.

“Las nuevas generaciones que ingresan al mercado laboral buscan mayor flexibilidad en sus modalidades de trabajo, y el sector TI se destaca como uno de los más resistentes al retorno a la oficina, priorizando esquemas híbridos o remotos”, afirma Atalia Castro y agrega que muchas organizaciones han formalizado políticas claras para el teletrabajo, definiendo las expectativas sobre el uso de tecnología, el horario de trabajo y los derechos laborales de los colaboradores. Y es que el auge del trabajo remoto ha impulsado a las empresas a rediseñar sus estrategias de gestión de talento, con herramientas de colaboración digital, acceso a plataformas seguras, políticas de flexibilidad laboral y estrategias para fomentar la cultura organizacional en entornos virtuales, y asegurar que el trabajo a distancia sea productivo y cómodo. “Además, la evaluación del desempeño se ha vuelto más orientada a resultados, en lugar de basarse en horas trabajadas. Muchas empresas también están implementando programas de bienestar y salud mental para mantener el compro-

(Continúa en página 36) →

**REPORTAJE****REPORTAJE PROFESIONALES TI**

**“En cuanto a los perfiles que marcarán tendencia en la demanda a futuro, la ciberseguridad y gestión de datos serán las áreas con mayor demanda en el corto plazo”**

→(Viene de página 34)

miso y la productividad de sus equipos distribuidos”, destaca la ejecutiva. Dado que el sector TI es altamente competitivo y dinámico, las empresas, además, han tenido que adaptarse, usando metodologías de head hunting, reclutamiento basado en datos y atracción de talento a través de experiencias personalizadas, explica Atalia Castro. Asimismo, los profesionales TI valoran el aprendizaje continuo y la posibilidad de crecimiento, lo que impulsa a las empresas a ofrecer programas de capacitación, certificaciones y planes de carrera bien definidos.

**Actualización permanente**

Ante la acelerada transformación digital, las empresas han priorizado la capacitación continua a través de programas de upskilling y reskilling. Así lo explica Franco Toselli, quien señala que “también se realizan alianzas con instituciones educativas y se está promoviendo una cultura de aprendizaje ágil para que los colaboradores se mantengan actualizados ante la rápida evolución TI”.

Asimismo, la profesional de Experis destaca que se han adoptado plataformas de aprendizaje en línea, certificaciones especializadas y bootcamps para mejorar las competencias de los empleados. “El uso de Inteligencia Artificial, para evaluar brechas de habilidades y personalizar planes de formación también ha ganado relevancia”, añade.

Es clave que los profesionales TI se mantengan actualizados en áreas como IA, ciberseguridad, cloud y automatización. Por ello, explica la ejecutiva de Ranstad, muchas empresas han intensificado sus esfuerzos en formación, combinando capacitaciones internas con certificaciones especializadas y acceso a plataformas de aprendizaje en línea. Por otro lado, la adopción de IA también

ha impulsado la demanda de habilidades híbridas, combinando conocimientos técnicos con habilidades de negocio y gestión de datos. Esto ha llevado a que las empresas incentiven el desarrollo de las soft skills mencionadas.

A través del upskilling o reskilling, además se genera un círculo virtuoso, explica Caio Arnaes: “Los profesionales adquieren nuevos conocimientos y pueden escalar posiciones o asumir nuevos retos, en áreas que podían parecer lejanas, pero para las cuales se revelan nuevos talentos”. Y las empresas ganan al no perder talentos que ya comparten su misión, valores y cultura y fortalecen su marca al hacerse conocida su política, atrayendo a nuevos talentos que desean sumarse a su equipo.

El sector TI ha logrado avances importantes en diversidad e inclusión, reconociendo que equipos diversos impulsan la innovación. A pesar de estos avances, la brecha de género persiste, con menos del 30% de mujeres en la fuerza laboral tecnológica y disparidades salariales del 20%. Con este fin, las empresas están promoviendo políticas inclusivas y colaborando con organizaciones para fomentar la participación de mujeres y otros grupos subrepresentados en las STEM. Iniciativas como becas para mujeres en TI, programas para personas con discapacidad y espacios seguros para empleados LGBTQ+ están en marcha. Asimismo, algunas empresas están implementando estrategias como mentorías y contratación basada en habilidades para reducir la brecha.

En cuanto a los perfiles que marcarán tendencia en la demanda a futuro, “la ciberseguridad y gestión de datos serán las áreas con mayor demanda en el corto plazo, a medida que las empresas refuerzan su seguridad digital y optimizan el

uso de sus datos para la toma de decisiones”, enfatiza el ejecutivo de IT Hunters. En este sentido, entre los cargos en auge y que seguirán al alza, a juicio de Atalia Castro, figuran los desarrolladores, especialmente aquellos con experiencia en DevOps, que permitan optimizar los procesos de desarrollo y despliegue de software, garantizando más eficiencia y escalabilidad; en análisis de datos e IA, científicos de datos, ingenieros de datos y expertos en ML, claves para transformar grandes volúmenes de información en decisiones estratégicas; y en ciberseguridad se generará una mayor demanda de especialistas en seguridad informática, analistas de riesgos y ethical hackers. A medida que crecen las amenazas digitales, las organizaciones buscarán reforzar sus estrategias de protección y cumplimiento normativo. “Otro perfil en ascenso es el de Site Reliability Engineer (SRE), que combina desarrollo de software y administración de sistemas para mejorar la confiabilidad y el rendimiento de las plataformas tecnológicas. Esta tendencia responde a la necesidad de garantizar entornos tecnológicos más estables y eficientes, especialmente en empresas que operan con infraestructuras cloud”, explica. El talento TI seguirá expandiéndose. “Sin embargo, no servirá cualquier profesional, ya que no basta con que sepa de su área técnica específica, debe complementar con certificaciones y actualizaciones para estar al tanto de lo último en conocimiento. La clave radica también en tener las habilidades blandas para desenvolverse en equipos multidisciplinarios, ser capaces de comunicarse con claridad para comprender las necesidades de otras áreas de la empresa y ofrecer las soluciones requeridas”, finaliza el profesional de Robert Half. Y es que, en un mundo digitalizado y competitivo, las empresas buscan talento con un equilibrio entre habilidades técnicas y estratégicas. En este sentido, la actualización constante y la capacidad de adaptación marcarán la diferencia en la empleabilidad del futuro. **G**