

ACTUALIDAD [**TENDENCIAS**]

Los desafíos para cubrir vacantes TI en Chile

ESCASEZ DE TALENTO, NUEVAS EXIGENCIAS PARA SUMARSE A UNA EMPRESA Y EL ROL CLAVE QUE TIENEN LAS HABILIDADES BLANDAS SON ALGUNAS DE LAS TRABAS QUE EXISTEN PARA LLENAR LOS PUESTOS TI QUE EXISTEN EN LAS ORGANIZACIONES.

CAROLINA MIRANDA C.

Según el estudio Talento TI Competitividad STEM en América Latina, realizado en 2022 por Technology by PageGroup de Michael Page, en Chile cerca de un tercio de las vacantes en el sector Tecnologías de la Información permanecen sin cubrir debido a la falta de profesionales capacitados.

Nada hace pensar que, al menos en el corto plazo, esta realidad vaya a cambiar. De hecho, la última Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup revela que, para el cuarto trimestre de 2024, el sector TI es el que tiene mayores expectativas de contratación de talentos, con un 38% de las menciones.

Y si bien los conocimientos técnicos y específicos son cruciales, Andrea Beytia, manager IT & Digital de LHH Recruitment Solutions Chile, afirma que las habilidades blandas son altamente valoradas, pues se busca que los profesionales puedan comunicarse eficazmente, trabajar en equipo y adaptar sus conocimientos al negocio.

Entre las habilidades más valoradas en el sector TI, Andrea Beytia menciona la capacidad de explicar conceptos técnicos a audiencias no especializadas, el conocimiento de metodologías ágiles como Scrum y Kanban, y la disposición para el aprendizaje continuo, en un entorno donde las certificaciones (como AWS, Azure, o ITIL) son claves para mantenerse competitivos. Estas competencias, combinadas con una gestión efectiva del tiempo,



Acceder a tecnologías de vanguardia es uno de los requisitos fundamentales para aceptar una oferta laboral.

el pensamiento crítico y la resolución de problemas, forman el perfil integral que se demanda en los profesionales de TI.

DIFICULTADES

A la falta de talento especializado en materias de las TI para llenar las vacantes existentes se suma, comenta la ejecutiva de LHH Recruitment Solutions Chile, “el do-

CÓMO PREPARARSE

Al postular a una posición TI, ya sea en una empresa nacional o en el exterior, Andrea Beytia, manager IT & Digital de LHH Recruitment Solutions Chile, aconseja armar un currículum atractivo, que destaque un buen resumen ejecutivo, habilidades técnicas, experiencias relevantes y logro cuantificables; ir preparado para ser entrevistado por distintas personas; informarse sobre la empresa y el cargo y tener un buen perfil de LinkedIn actualizado y detallado con foto corporativa.

minio y manejo de inglés. En la actualidad, solo el 2% de la población chilena habla inglés fluido, lo cual nos obliga a repensar cómo actualizar una competencia laboral tan importante y fundamental,

tanto desde el sector educativo, empresarial y público”.

Otro aspecto en el cual se debe trabajar es la evidente desigualdad de géneros que existe en este sector. De hecho, se estima que las muje-

res ocupan entre 20 y 30% de la fuerza laboral en áreas tecnológicas.

A ello se suma que hay una alta rotación de profesionales TI, dado que existe una alta demanda nacional e internacional y escasez de talento, por lo que no es extraño que los profesionales reciban ofertas con mejores salarios y beneficios.

LO QUE ELLOS PIDEN

Conscientes de lo ventajosa de su posición, las exigencias de los especialistas tecnológicos para aceptar o rechazar una oferta laboral han ido cambiando.

“Hoy son diversos los beneficios que estos perfiles requieren para trabajar en una compañía o institución. Algunos de ellos son, por ejemplo, que la organización disponga de las últimas herramientas tecnológicas, que se pueda trabajar remotamente o en modo híbrido y el hecho de poder desarrollarse profesionalmente, entre otros”, comenta Benjamín Toselli, presidente ejecutivo de IT Hunter International, empresa líder en la búsqueda y selección de talentos TI.

Una de las principales exigencias, señala Benjamín Toselli, es contar con lo último en tecnología e innovación. “Una organización que invierta en herramientas y soluciones TI es un polo de atracción para estos talentos y un gran estímulo para trabajar en ella”, señala Benjamín Toselli.

En línea con ello, los perfiles TI esperan de sus organizaciones apoyo al desarrollo

profesional; es decir, una compañía que constantemente capacite a sus colaboradores para que desarrollen nuevas destrezas, adquieran nuevos conocimientos y logren certificaciones.

Los especialistas coinciden en que los profesionales TI también buscan salarios atractivos, a los que se sumen bonos, premios por desempeño y cumplimiento de metas.

La flexibilidad laboral es otro punto crucial para los perfiles TI, quienes optan por trabajos remotos o híbridos, con horarios diferidos, lo que contribuye también a su bienestar, pues permite compatibilizar de mejor manera los tiempos destinados al trabajo como a la vida personal.

Otro aspecto que puede inclinar la balanza es que la empresa se preocupe por la salud física y mental de sus trabajadores. Es por ello que aquellas compañías que incentiven el equilibrio entre la vida laboral y personal son muy atractivas para este tipo de profesionales.

La cultura de la inclusión y diversidad también debe estar presente, pues en general los perfiles TI suelen formar parte de la Generación Z, que valoran la diversidad en una organización, la igualdad de oportunidades y la inclusión.

“Lo que más motiva a los profesionales TI (junto con el factor ingresos) es el proyecto donde trabajarán, es decir, que tengan un desafío que trascienda no solo lo técnico, sino que también influya en los resultados de la empresa y sea un aporte a la comunidad”, destaca el ejecutivo de IT Hunter International.