

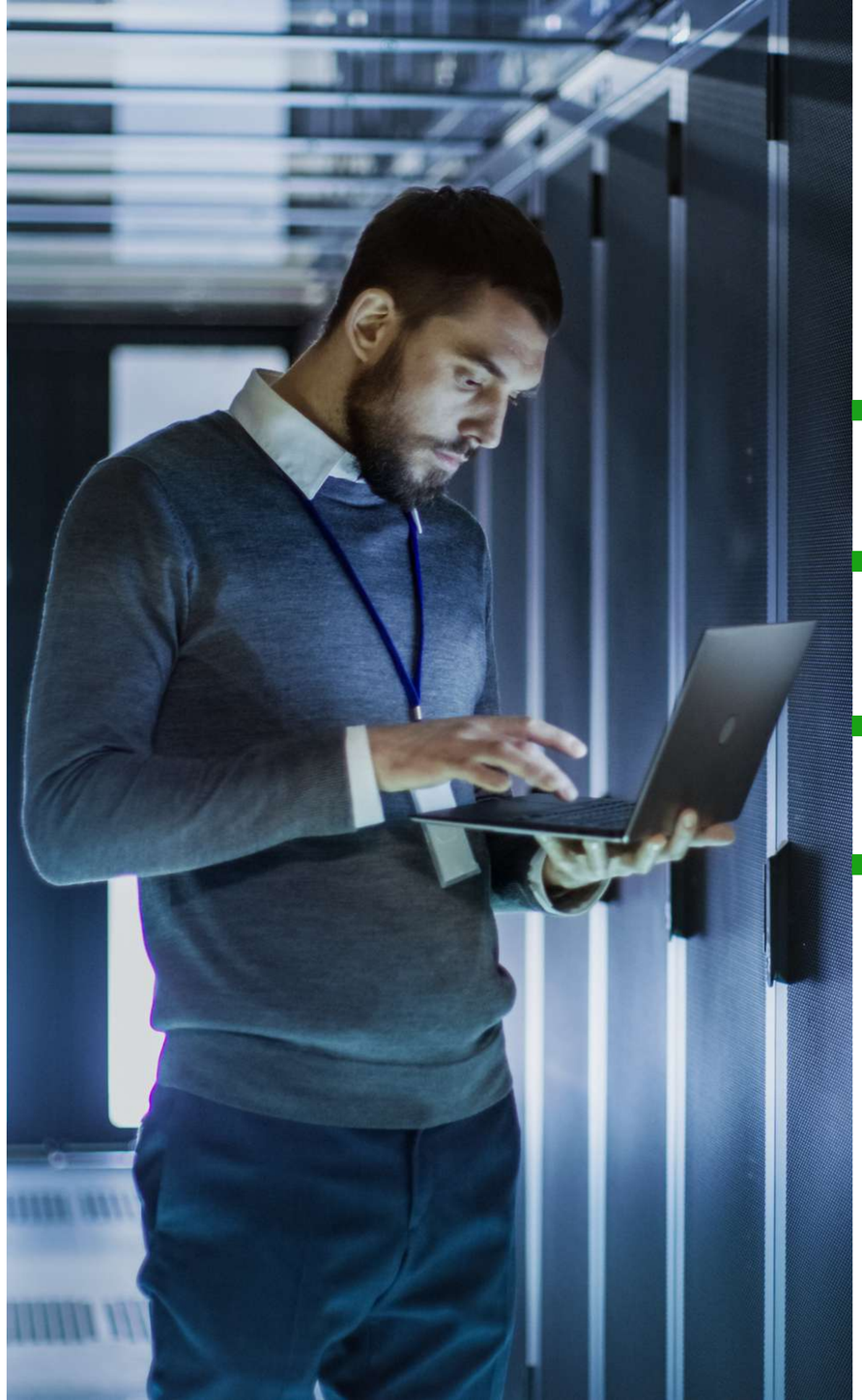
GRUPO IT-TALENT®

WHITE PAPER

Benchmark Profesionales TI Latam

2021 v1.0

ÍNDICE



GRUPO IT-TALENT

02 ÍNDICE
03 QUIÉNES SOMOS

REPORTE

05 INTRODUCCIÓN
06 CONTEXTO

ANÁLISIS & DATOS

09 PROFESIONALES TI LATAM

COMPARATIVA SALARIAL

14 METODOLOGÍA
17 DATA & ANALYTICS
18 MANAGEMENT
19 OPINIÓN: EQUIPOS REMOTOS
21 PRODUCTOS & PROYECTOS DIGITALES
22 DESARROLLO
23 OPINIÓN: TALENTO TI
24 CIBESEGURIDAD
25 ECOMMERCE Y MARKETING DIGITAL
26 INFRAESTRUCTURA
25 OPINIÓN: CONTEXTO DEL RETAIL EN MÉXICO Y LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
26 ERP

MERCADO & TENDENCIAS

30 INVERSIONES IA
31 INVERSIONES SEGURIDAD TI
32 OPINIÓN: TALENTO DIVERSO
33 EL MERCADO
34 DESARROLLO PROFESIONAL
35 PROFESIONALES TI
36 INGLÉS

CONCLUSIONES

39 CONCLUSIONES

IT-TALENT

41 IT-TALENT RESEARCH
42 CERTIFICACIONES
43 FILOSOFÍA

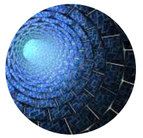
¿QUIENES SOMOS?



Grupo IT-TALENT es una compañía multinacional líder en la búsqueda de talentos TI, abarcando toda la vertical de profesionales.

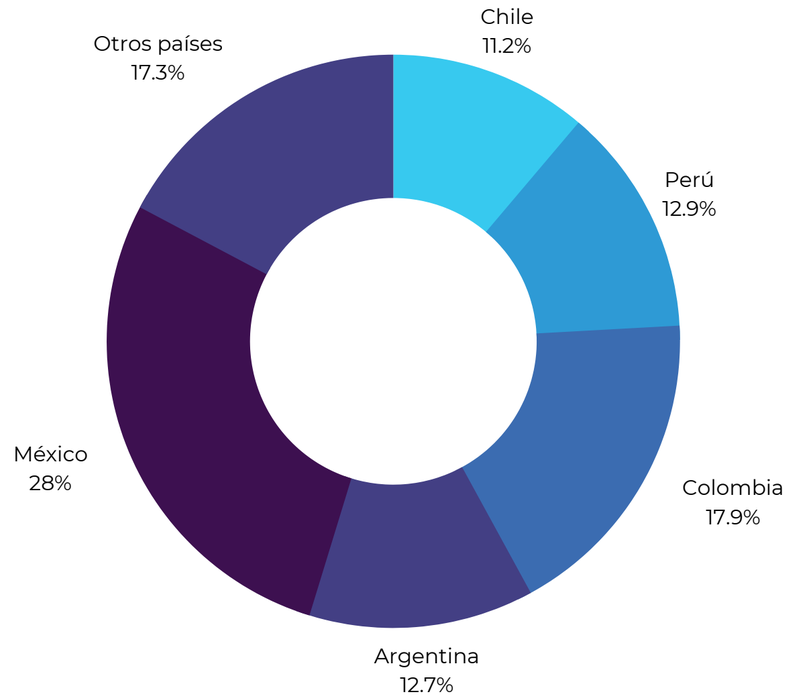


Contamos con una base de datos con más de 1.000.000 de profesionales TI* en Latinoamérica, segmentados y rankeados en más de 80 tecnologías y conocimientos.



Actualmente tenemos presencia en **Argentina, Chile, Colombia, México y Perú,** con búsqueda en toda LATAM, Estados Unidos y España. Desde 2020 contamos con area especializada en Estudios e Investigación: **IT-TALENT RESEARCH**

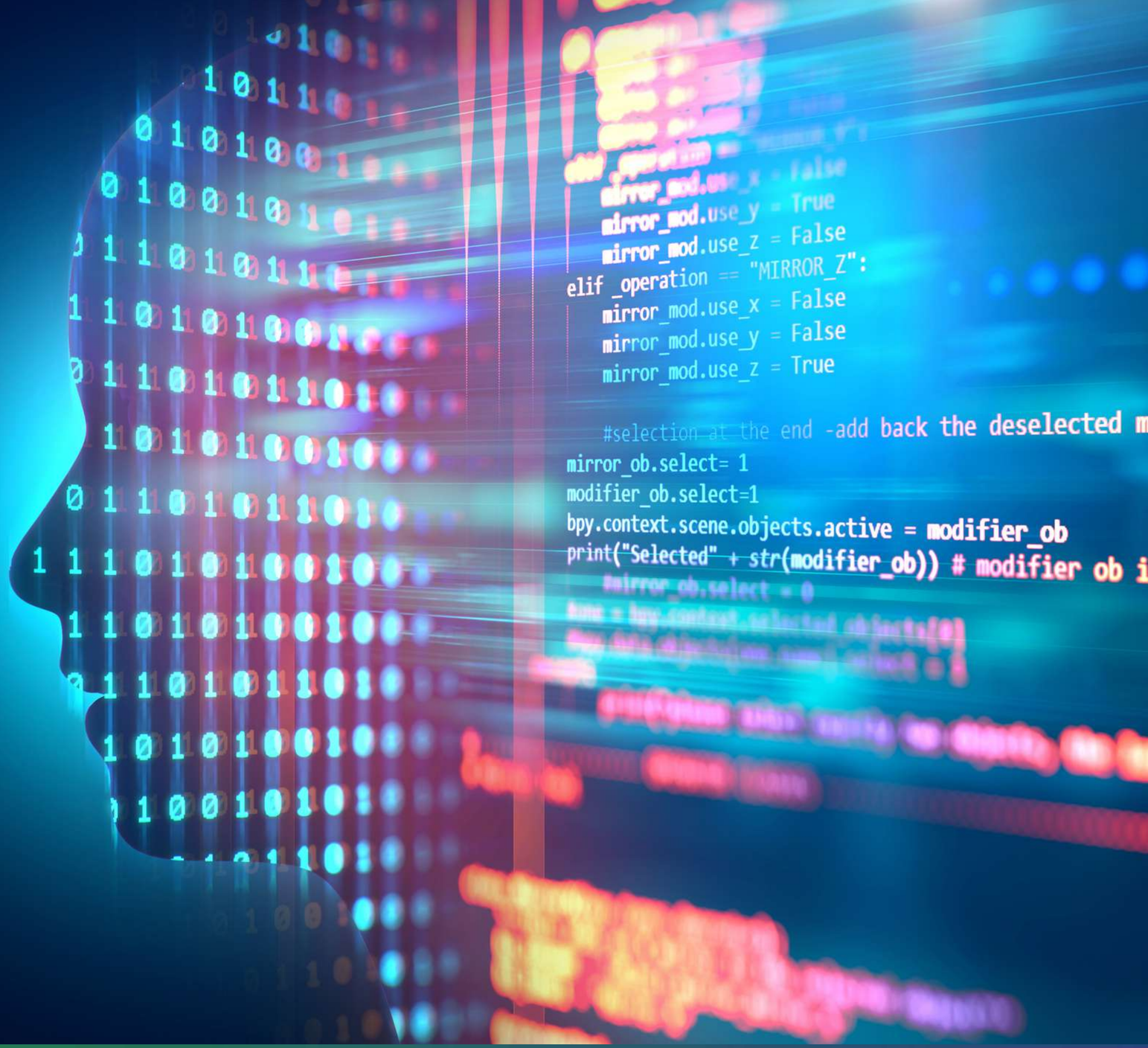
CONTAMOS CON UNA AMPLIA BASE DE PROFESIONALES TI*



*Base de datos con más de 800.000 de profesionales TI en Latam segmentados y rankeados en + 80 tecnologías y conocimientos para evaluar. + 10 evaluaciones psicométricas. 5 países con presencia y otros con proceso de expansión

GRUPO IT-TALENT®

REPORTE



INTRODUCCIÓN

Una de las lecciones más importantes que nos ha dejado los casi 2 años de pandemia es que trabajar desde casa es posible, en especial cuando hablamos de tecnologías de la información. No importa si nuestra casa está a un par de estaciones de **tren subterráneo** o al otro lado del planeta, incluso ni siquiera importa la diferencia horaria: Si el trabajo es técnicamente realizable de forma remota, no hay impedimento para que no se haga así. Ni siquiera fronteras.

Esto supone ahora un nuevo desafío ya que los profesionales TI no compiten solo con sus compañeros de generación o autodidactas que encontraron su pasión en el mundo tecnológico. Ahora la competencia salió de las fronteras y las empresas buscan profesionales que dominen los conocimientos por sobre su ubicación geográfica.

Asimismo, y pese a que este reporte presenta las cifras de sueldos y sus diferencias entre cada país que se considera, hay que tener en cuenta que la correcta comparación no depende ya solo de los salarios, sino que incluye también las diferentes especializaciones y habilidades que tienen que ver los diferentes puestos de trabajo TI.

Tomando en cuenta estos antecedentes, desde Grupo IT-Talent presentamos este documento, con el fin de analizar los sueldos de profesionales TI equivalentes a nivel de LATAM, junto con variantes de posicionamiento financiero, de habilidades, así como tendencias y realidades de la industria. Queremos aportar a la visión general del mercado con diferentes perspectivas sobre los cambios y el mercado laboral.



Marco Muñoz
CEO IT-TALENT

CONTEXTO

Como un vendaval que nadie esperaba, la pandemia de COVID-19 nos sacudió hasta los cimientos. Puso el mundo al revés y aunque los más optimistas ya hablan de un mundo post coronavirus, nadie puede aún decir que se ha recuperado por completo.

En este contexto, y al contrario de lo que sucedió en la mayoría de los sectores económicos, el mercado de las tecnologías de la información (TIC) se erigió como un faro en medio de la oscuridad. La alta demanda de los profesionales creció aún más, debido a la necesidad de las organizaciones de contar con departamentos TI robustos, capaces de responder a los desafíos del teletrabajo y la digitalización de sus sistemas.

El año 2020 se perdieron en Chile, según información entregada por el Gobierno, alrededor de 2 millones de empleos, cifras que proporcionalmente se repiten en otros países de América Latina.

Los profesionales de TI siguen siendo altamente demandados. La diferencia es que hoy esto ya no se circunscribe a cada país, sino que es una necesidad que ha roto las fronteras en el mundo, igual que la pandemia.

Cifras del Gobierno, mediante la DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) señalan que en Colombia el desempleo llega a 15%, mientras que en el sector TI no supera el 3%. Además, según datos de IT-Talent, los salarios han experimentado un alza importante: uno de cada 3 profesionales del área gana hoy un 20 por ciento más que antes de la pandemia.



En México, 72% considera el salario como el principal motivador para cambiar de trabajo.

DATA: IT-Talent Research

CONTEXTO

A nivel mundial, áreas que hasta el momento eran consideradas medianamente relevantes, como seguridad informática o Big Data, hoy son vistas como fundamentales.

La aparición del teletrabajo hizo aparecer la versión contraria del BYOD (Bring Your Own Device): En lugar de que los empleados lleven sus equipos personales a las empresas, ahora los ocupan en el hogar, con todos los requerimientos de seguridad que ello conlleva.

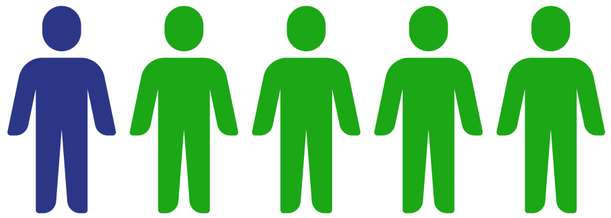
Por otro lado, el manejo de la información en forma eficiente, se ha hecho cada vez más un pilar dentro de las empresas. En este sentido, el Big Data experimentó una explosión debido a su aplicación para rastrear datos y convertirlos en pronóstico y/o conclusiones.

Esto ha generado una mayor demanda de profesionales TI especializados en esta área y, una vez más, dicha necesidad no ha sido satisfecha.

De acuerdo con estimaciones de IDC, entre 2020 y 2024 se necesitará sumar a 10.5 millones de profesionales del área de TI en todo el mundo.

En este sentido, no ha sido solo la pandemia sino el apogeo de desarrollo tecnológico que ha venido consolidándose en los últimos años, el factor principal de esta escasez de profesionales.

Por ello, se estima que durante el año 2022 los salarios del área TIC deberían al menos mantenerse y crecer en algunas áreas. Todo lo contrario con lo que sucede con el resto de los sectores laborales. En este sentido, existe una guerra de talentos, donde el sueldo va, de menor a mayor tendientes a nuevas tecnologías.



1 DE CADA 5 PROFESIONALES TI

en Chile hoy gana un 20% más que a inicios de la pandemia

DATA: IT-Talent Research

ANALISIS Y DATOS



GRUPO IT-TALENT®

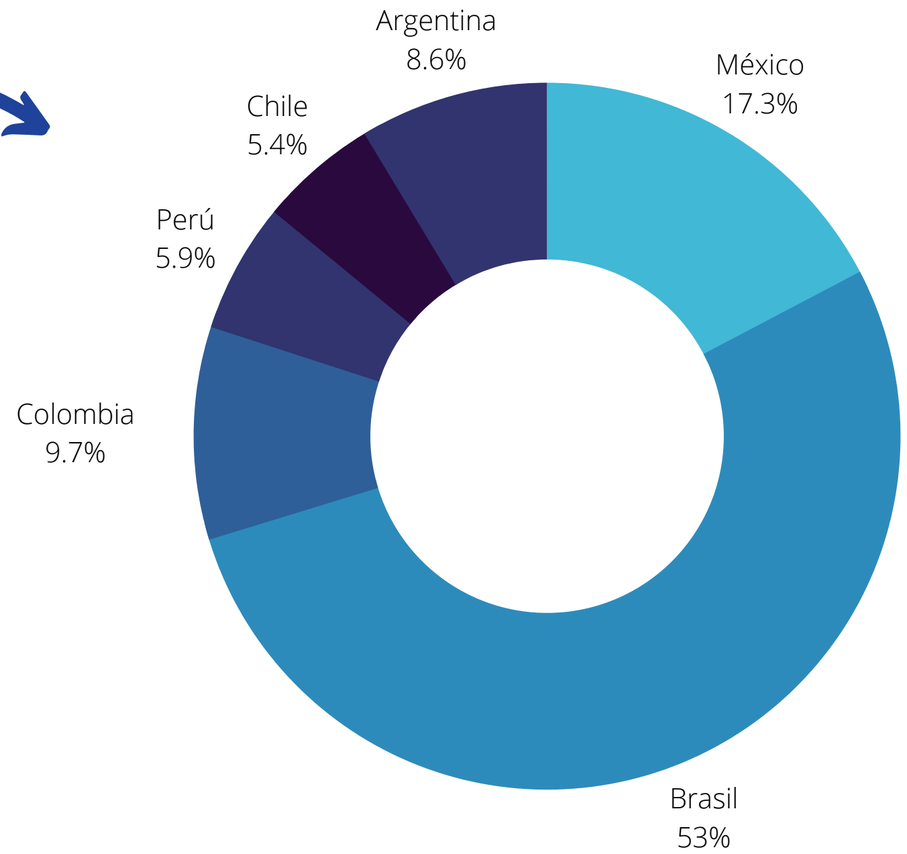
PROFESIONALES
LATAM - PAÍSES

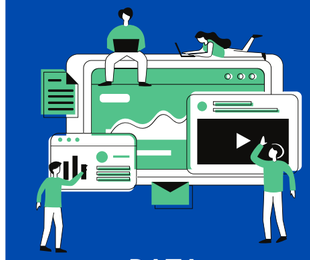
92.5 millones

de usuarios registrados tiene LinkedIN* con ubicación en México, Argentina, Perú, Colombia, Chile y Brasil

*Todo tipo de profesionales

Distribución de usuarios de LinkedIN en mercados seleccionados





DATA:
Country Insights
LinkedIN

3,14%

indican, en promedio, pertenecer al sector de las tecnologías de la información, TI.

PROFESIONALES TI
LATAM - CIUDADES



Ciudad de México

Entre sus ciudades más importantes, DF y Monterrey, posee un mercado de 199.000 talentos TI.

Sao Paulo

Solo Sao Paulo tiene un mercado de 201.000 personas ligadas al sector TI.

Bogotá

Con un impresionante crecimiento de 174% en 5 años, Bogotá, con más de 88.000 talentos TI, se está transformando en un atractivo polo tecnológico en LATAM.

Buenos Aires

La capital argentina, en los últimos 5 años, ha tenido un aumento de personas desarrollándose en el sector TI de un 20%, llegando a 86.722.

Santiago de Chile

La capital del país más pequeño del listado aumentó su mercado en un 13%, y alcanzó un poco más de 112.000 profesionales TI.



DATA:
Reporte CBRE 2021

PROFESIONALES TI
LATAM - BOOTCAMPS



Colombia
Laboratoria
4Geeks

Perú
Desafío Latam
Laboratoria
Forge
Coding Dojo

Chile
Laboratoria
4Geeks
Forge
Desafío Latam
Coding Dojo
Talento Digital

México
Laboratoria
4Geeks
Forge

Argentina
Desafío Latam
Forge
4Geeks

El mercado de los bootcamps ha crecido ampliamente en los últimos años. La región no es una excepción y hoy los países de Latinoamérica tienen más de 15 alternativas locales y otras que a distancia y sin barrera idiomática se presentan como nuevos abanicos de opciones.

Nota: Lista de Bootcam corresponde a instituciones con las que IT-Talent ha trabajado y/o colaborado en los ultimos años.

PROFESIONALES TI
RANKING

Adopción tecnológica

PAISES	RANKING GLOBAL	GRUPO DE PUNTUACIÓN	POSICIÓN I + D	POSICIÓN FINANZAS	POSICIÓN HABILIDADES	POSICIÓN INDUSTRIA
BRASIL	41	MEDIO ALTO	17	60	53	42
CHILE	49	MEDIO ALTO	45	20	45	109
MÉXICO	57	MEDIO ALTO	29	96	83	33
ARGENTINA	65	MEDIO ALTO	51	138	38	87
COLOMBIA	78	MEDIO ALTO	53	77	79	99
PERÚ	89	MEDIO BAJO	70	83	72	134

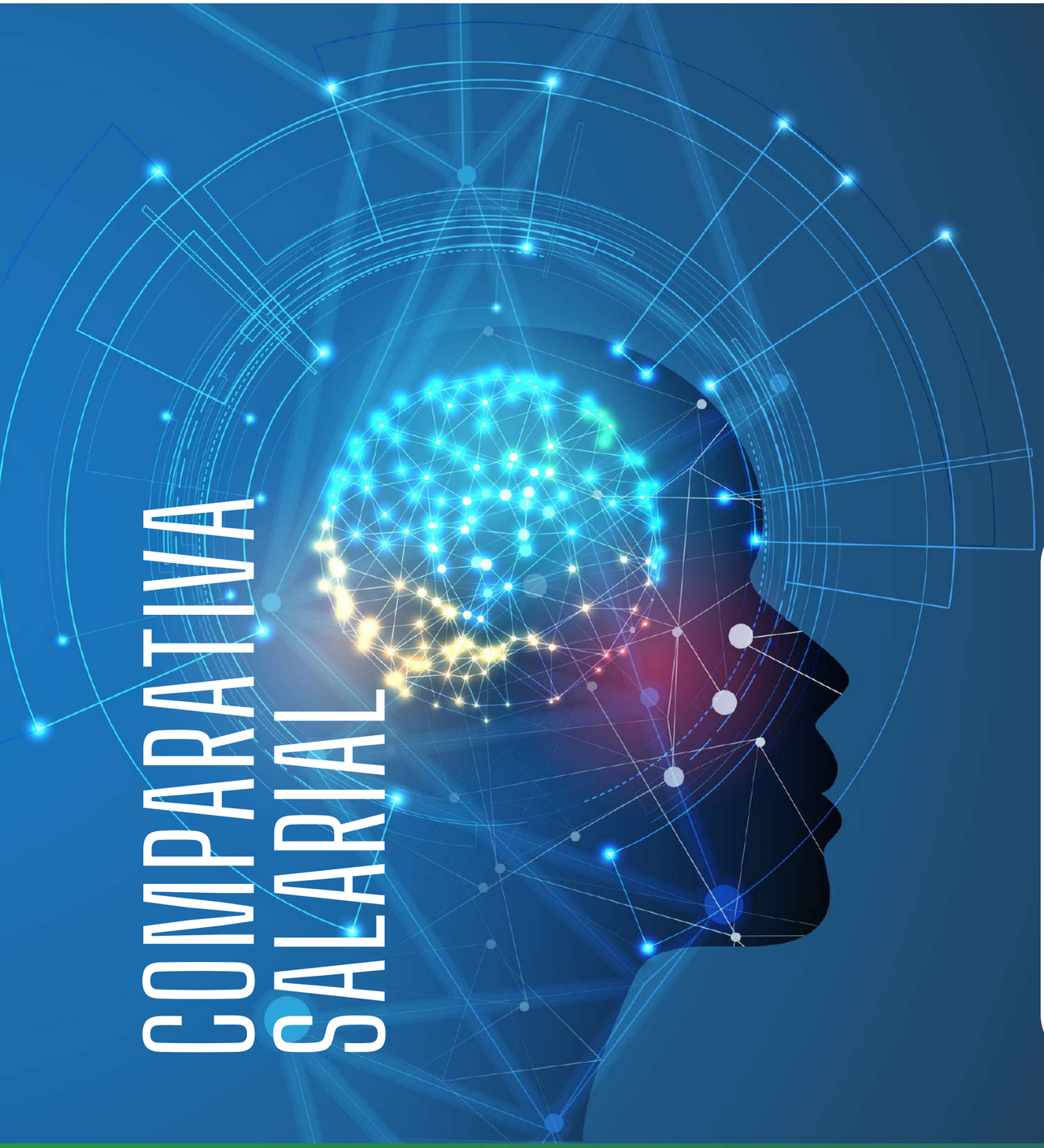
Fuente: Reporte UNACTADA "**TECHNOLOGY AND INNOVATION REPORT 2021**: Catching technological waves Innovation with equity"

Ranking Programadores

27	Chile
33	México
37	Brasil
38	Argentina
45	Colombia

El sitio HackerRank realizó hace 2 años un análisis de los datos de sus más de 1,5 millones de miembros. Con esta data pudo elaborar un ranking con los mejores programadores en ciertas competencias como algoritmos, estructuras de datos, inteligencia artificial y seguridad.
Hay que tener en cuenta que las cifras no se refieren a puntuación sino a lugar en el ranking. Por ello, el país mejor rankeado de la Región, en cuanto a programadores, es Chile.

COMPARATIVA SALARIAL



GRUPO IT-TALENT®

A continuación se presentan los datos correspondientes a diferentes profesionales TI. Cabe destacar que el estudio considera entre 6 y 14 cargos por categoría, de los cuales se han elegido cuatro en forma aleatoria para presentar en este reporte.

Las cifras muestran la mediana de los salarios.

Todos los montos están en dólares al tipo de cambio al 15 de octubre 2021. No se incluyen bonos ni gratificaciones.

Considera valores después de cualquier descuento legal o y/o impuestos.

METODOLOGÍA

OBJETIVO Y CIFRAS

El presente informe tiene como objetivo entregar una radiografía a la situación laboral de los profesionales que se desempeñan en áreas TI en algunos países de Latinoamérica, particularmente enfocado a los salarios y tendencias laborales asociadas.

Es el resultado del levantamiento de datos realizado por el equipo de **IT-Talent Research**, área especializada en estudios de **GRUPO IT-TALENT.** El estudio se realizó en base a más de 5.800 postulantes con información provista voluntariamente en nuestros procesos de reclutamiento, selección y Headhunting.

Cifras de Rentas

Las rentas expuestas en este informe son líquidas, tras aplicar todo tipo de impuestos y descuentos legales. Se encuentran expresadas en dólares al día 15 de octubre de 2021 y no incluyen bonos ni gratificaciones adicionales.

Del total de observaciones en la data, se presenta la mediana para cada cargo y país. Esta representa el valor que acumula a un 50% de los encuestados. Se ha elegido para ser reportada por sobre otras medidas de tendencia central ya que en datos de salario suelen representar fehacientemente a la mayoría de los encuestados. Esto porque las distribuciones de salarios tienden a ser sesgadas hacia la derecha, lo que limita el uso de promedios.

METODOLOGÍA

DISEÑO MUESTRAL

Universo de desarrollo: Latinoamérica, con foco en Chile, Argentina, Perú, Colombia y México.

Participantes: Residentes de LATAM.

Perfil de los encuestados: Profesionales de Tecnologías de la Información (TI).

Muestra: Por conveniencia, basada en las redes y la base de datos que cuenta IT-Talent, donde cada candidato puede entregar su información profesional -estudios, renta, años de experiencia, entre otras- de forma voluntaria, segmentada por área profesional, país, rango etario y salarial.
Se consideraron +5.800 profesionales, postulantes y personas ligadas al área Informática.

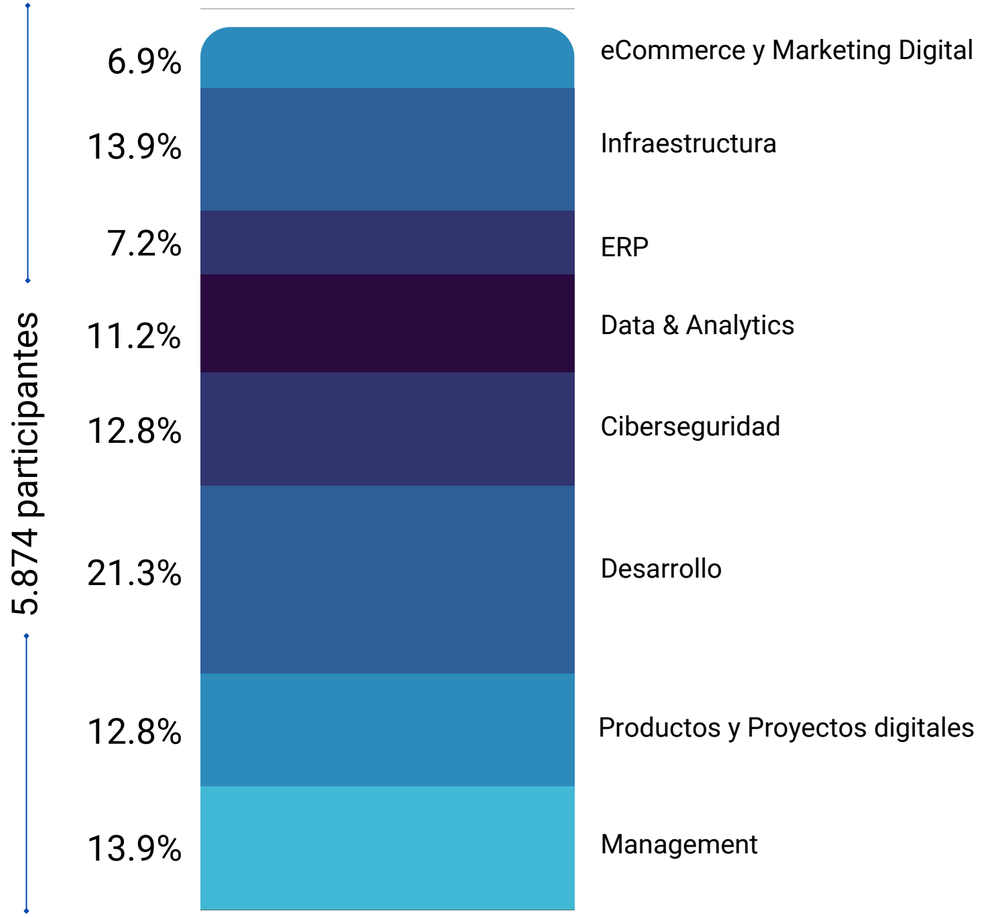
Herramienta de recolección de la muestra: Procesos de selección a diferentes candidatos de IT-Talent Headhunter Senior TI, entre 15 de agosto y el 25 de septiembre de 2021, apoyados por la plataforma ATS de IT-Talent.

Error muestral: Este documento, con una muestra de +5.800 y un intervalo de confianza del 95%, tiene un margen de error del 1,29%

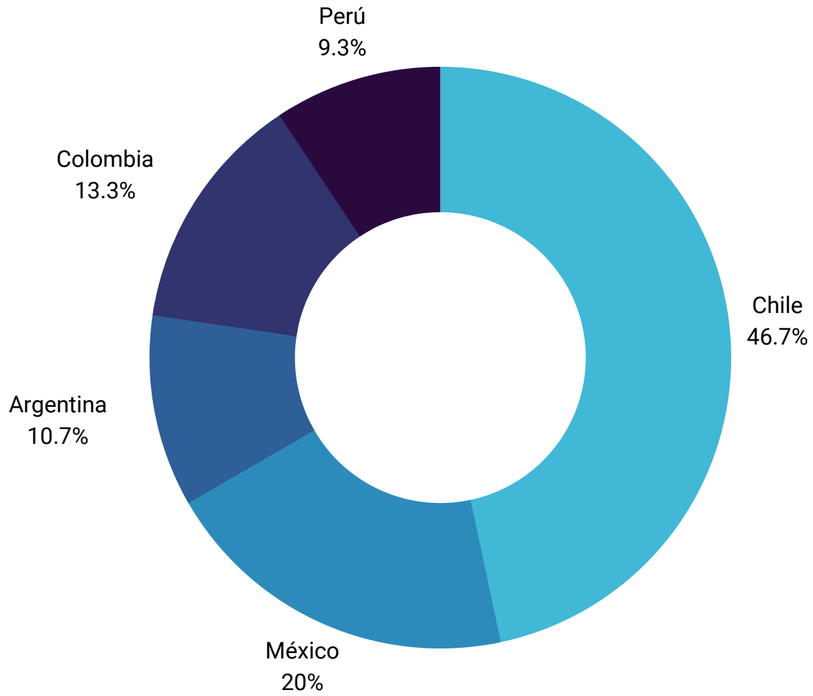
METODOLOGÍA

MARCO MUESTRAL

Área de trabajo actual de los encuestados



País de residencia de los encuestados



DATA & ANALYTICS

La primera área de este estudio corresponde a **Data & Analytics** y en ella llama la atención que Perú y Chile tienen salarios similares (más adelante encontraremos que entre ambos países las diferencia son mínimas). Luego viene México, con cifras un poco más bajas. **Donde los sueldos son menores en esta área es en Colombia**.

	SALARIOS DESPUÉS DE IMPUESTOS EN USD, 2021 (MEDIANA)				
	CHILE	ARGENTINA	MÉXICO	COLOMBIA	PERÚ
DBA	$2.420	$1.310	$2.870	$1.870	$2.355
INGENIERO DE DATOS	$2.180	$1.710	$1.980	$1.680	$2.075
DATA SCIENTIST	$3.150	$2.620	$2.210	$1.560	$3.100
MANAGER BI	$3.870	$2.920	$3.060	$1.560	$3.850

FUENTE: DATOS RECOLECTADOS POR IT-TALENT

Nota: Todos los montos están en dólares corrientes, tipo de cambio al 15 de octubre 2021.

En el área de **Management,** los salarios de los profesionales están más equilibrados: **Si bien Chile es el país con las cifras más altas, Perú se mantiene casi a la par y Argentina presenta una importante alza en el cargo de CIO y CTO**. La balanza entre México y Colombia presenta diferencia en los cargos destacados.

MANAGEMENT

	SALARIOS DESPUÉS DE IMPUESTOS EN USD, 2021 (MEDIANA)				
	CHILE	ARGENTINA	MÉXICO	COLOMBIA	PERÚ
CTO	$4.840	$5.040	$5.360	$3.590	$4.850
HEAD OF INFRAESTRUCTURE	$3.750	$2.830	$3.460	$3.890	$3.630
CIO	$6.420	$7.060	$6.240	$5.150	$6.300
IT MANAGER	$4.840	$3.530	$3.510	$3.360	$4.360

FUENTE: DATOS RECOLECTADOS POR IT-TALENT

Nota: Todos los montos están en dólares corrientes, tipo de cambio al 15 de octubre 2021.

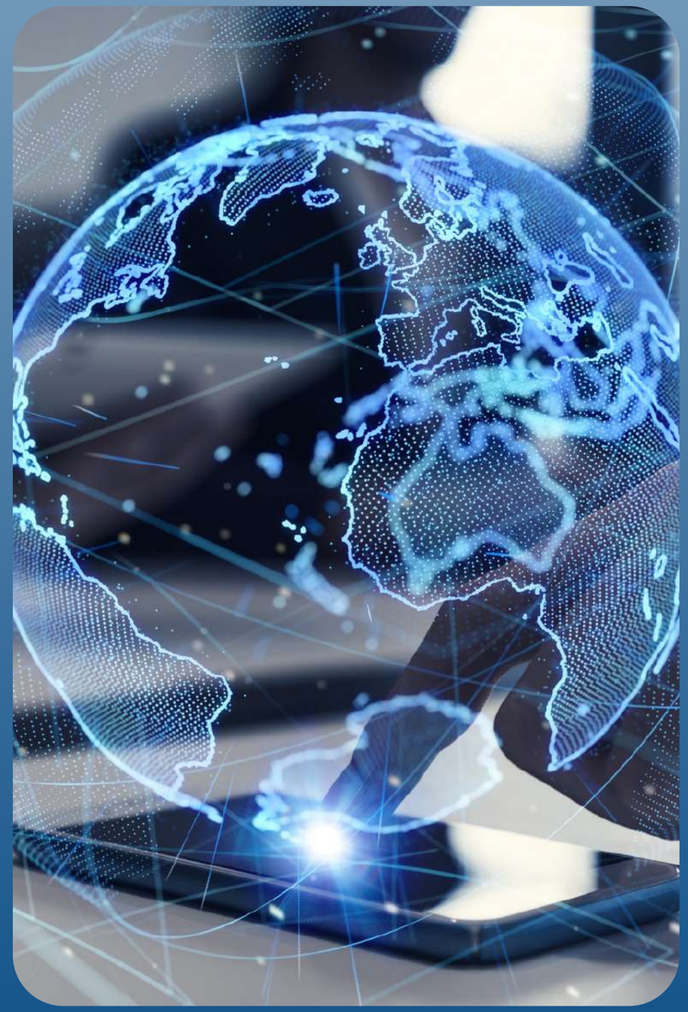
EQUIPOS REMOTOS

La crisis sanitaria que ha estado viviendo el mundo durante estos casi dos años, nos ha traído aprendizajes muy relevantes para la actividad laboral y las empresas. El hecho de poder vivir en un lugar diferente de donde se encuentra tu oficina, o trabajar 100% remoto, era algo impensado. Hoy, es una realidad.

Recuerdo mis primeros días en una empresa de esas de 3 letras donde junto con tu computador, te entregaban una vpn y un llavero chistoso que daba códigos dinámicos cada 2 minutos, para poder conectarte desde cualquier lugar “como si estuvieras en la oficina”.

Efectivamente, me daba acceso a todos los sistemas internos de la compañía y eso fue hace más de 10 años atrás. **Actualmente, todas las empresas han tenido que hacer lo mismo y saber adaptarse como una respuesta a las restricciones de la pandemia**. Pero sin tener esos años de madurez respecto a temas como la administración de equipos de trabajo remotos, la seguridad de los dispositivos móviles, sus sistemas y redes, que son de vital importancia para la ciberseguridad.

Hoy en día esta condición se instauró para quedarse y ya no es exclusiva de quienes trabajamos en TI. **Las empresas han tenido que entender la importancia de avanzar y modernizar la forma en la que se trabaja para todas las áreas de una compañía**, entendiendo y analizando sus virtudes y dificultades.



EQUIPOS REMOTOS

Creo que estamos en medio de una gran revolución, que ya venía gestándose en algunas empresas grandes con equipos completamente sincronizados en la India o en China, sorteando las barreras del idioma y la zona horaria.

Ahora con todo esto, esa realidad se ve mucho más cercana, viendo que en Latinoamérica podemos contar con talento fuera de nuestro país, en nuestro mismo idioma y el desafío precisamente se vuelve cómo aprender a atraer talento, trabajar efectivamente y mantener equipos remotos de alto desempeño.

Todos estos avances han hecho que hoy los profesionales que buscan empleo prioricen los beneficios asociados a la empresa además del factor salario. E**stos aspectos se han transformado en relevantes al momento de elegir dónde trabajar**, en el que el concepto de trabajo remoto se volvió un "must" y no solo un beneficio como muchas empresas lo planteaban antes de la pandemia.

Sin embargo, creo que los profesionales que aspiran a ser parte de este mundo global, deben tener en cuenta aristas de vital importancia para este nuevo sistema de trabajo como es la comunicación, la visibilidad, la interacción entre colaboradores de la misma empresa, crear o armar un espacio de trabajo confortable dentro de su hogar; y además, entender que el "Tele Trabajo" no significa sacrificar calidad de vida y no tener límites de horarios, entre otras cosas.

Para nosotros en Edenred, ha sido un desafío poder transformar este proceso de trabajo remoto a todas las áreas de la compañía. Y es por esta razón que **creo que las organizaciones que quieren aprovechar esta oportunidad y sacarle todo potencial, deben revisar sus procesos, seguridad y beneficios,** para asegurar que la atracción de talento no solo la vean de forma local, sino que global y fuera de sus límites naturales.



Gabriel González
IT Chief Operating Officer en Edenred

PRODUCTOS & PROYECTOS DIGITALES

En el área de **Productos & Proyectos Digitales** es Colombia quien presentan un porcentaje mucho más equilibrado de diferencia de sueldos: esta bordea el -22% para los cuatro puestos que destacamos en esta sección, incluyendo el de Jefe de Proyecto, donde Argentina presenta una gran diferencia (-40.55%).

	SALARIOS DESPUÉS DE IMPUESTOS EN USD, 2021 (MEDIANA)				
	CHILE	ARGENTINA	MÉXICO	COLOMBIA	PERÚ
PMO	$2.660	$2.010	$3.490	$2.050	$2.670
GERENTE PROYECTOS	$3.390	$2.550	$2.680	$2.610	$4.600
JEFE DE PROYECTO	$2.540	$1.510	$2.340	$1.960	$2.650
SCRUM MASTER	$2.420	$1.820	$1.900	$1.870	$2.320

FUENTE: DATOS RECOLECTADOS POR IT-TALENT

r*Nota: Todos los montos están en dólares, tipo de cambio al 15 de octubre 2021.

A continuación vemos el área de **Desarrollo** donde llama la atención como **el cargo de Full Stack es en el cual se generan las mayores diferencias de salarios:** El país donde se asemeja más el monto es México (-3.5%, mientras que en Perú (país cuya mediana de sueldos está casi a la par de Chile), se da una de las mayores diferencias: -22.20%

DESARROLLO

	SALARIOS DESPUÉS DE IMPUESTOS EN USD, 2021 (MEDIANA)				
	CHILE	ARGENTINA	MÉXICO	COLOMBIA	PERÚ
FULL STACK	$2.180	$2.010	$2.260	$1.690	$1.700
DESARROLLADOR MOBILE	$3.030	$2.280	$2.760	$1.950	$2.810
INGENIERO DEVOPS	$3.130	$2.470	$2.750	$2.330	$2.910
LIDER TÉCNICO	$2.910	$2.520	$2.610	$2.240	$2.890

FUENTE: DATOS RECOLECTADOS POR IT-TALENT

Nota: Todos los montos están en dólares, tipo de cambio al 15 de octubre 2021.

TALENTO TI

La forma en que desarrollamos el trabajo cambió. No habrá un retorno a la normalidad, porque esa realidad ya no existe. Quienes trabajamos desde HR en tecnología, sabemos que esto generó un inmenso desafío respecto al mercado de talento TI.

Se validaron nuevos competidores, como las startups. Las dimensiones de la organización dejaron de ser una variable a favor hacia las grandes corporaciones. Mientras, las proyecciones de mercado laboral para profesionales TI eliminó temores a la hora de asumir nuevos retos laborales: **el desafío profesional cobró mayor importancia que la organización donde se realiza.**

Para los empleadores, sin importar su tamaño, el reto es ser ágiles y generar beneficios que mejoren el *employee experience*. Escuchar y saber qué es lo que valoran hoy, para reformular y ser atractivos, ya que no se puede seguir con los mismos beneficios de años atrás. Por ejemplo, **el trabajo de manera remota y asincrónica, que antes era un beneficio, hoy es un desde para los profesionales TI.**

Asimismo, traspasar fronteras para formar equipos de trabajo implica tener precaución en las comparaciones: los costos de vida de un país a otro son diferentes, por lo que los sueldos tienen un impacto distinto. Integrar personas de diferentes países, abre la oportunidad de potenciar a quienes son mas rentables en términos de costos para la empresa.

Quienes participamos del mercado de Gestión de Personas, estamos en crisis para cubrir posiciones y fidelizar a quienes ya están con nosotros en cargos TI que requieren ingenierías con certificaciones. Enhorabuena para todos quienes leen este informe y están en este mercado.

Finalmente, no olvidar la oportunidad de hablarle a niñas y niños, de lo atractivo que es pensar en formarse en tecnologías y las posibilidades futuras que tendrán. **Larga vida a TI.**



Claudia Gallegos
LATAM HR Business Partner
NEC LATAM

CIBERSEGURIDAD

En el área de **Ciberseguridad** es en el cargo de CISO donde se presentan las variaciones más significativas. En Argentina mantiene su variación con Chile, que acá es del -24% para todos los cargos, mientras que México presenta un -7.1%; Colombia un -10.83% y Perú un -3.36%.

	SALARIOS DESPUÉS DE IMPUESTOS EN USD, 2021 (MEDIANA)				
	CHILE	ARGENTINA	MÉXICO	COLOMBIA	PERÚ
ANALISTA SOC	$850	$640	$780	$650	$730
CISO	$3.510	$2.640	$3.250	$3.890	$3.390
AUDITOR TI	$2.540	$1.920	$2.100	$1.960	$2.430
ETHICAL HACKER	$2.420	$1.820	$2.110	$1.870	$2.380

FUENTE: DATOS RECOLECTADOS POR IT-TALENT

Nota: Todos los montos están en dólares, tipo de cambio al 15 de octubre 2021.

ECOMMERCE Y MARKETING DIGITAL

En el área de **eCommmerce y Marketing Digital** se equiparán los salarios de Perú con los de Chile. Aún así se dan dos fenómenos que llaman la atención: en el cargo de Gerente eCommerce la diferencia baja a solo -2.75%, mientras que en Especialista SEO en Perú el monto se agranda, alzándose al -6.81%

	SALARIOS DESPUÉS DE IMPUESTOS EN USD, 2021 (MEDIANA)				
	CHILE	ARGENTINA	MÉXICO	COLOMBIA	PERÚ
COMMUNITY MANAGER	$970	$640	$840	$750	$870
GERENTE ECOMMERCE	$3.630	$2.640	$2.870	$2.800	$3.530
JEFE MARKETING DIGITAL	$2.910	$1.920	$2.290	$2.240	$2.780
ESPECILISTA SEO	$1.820	$1.820	$1.410	$1.400	$1.700

FUENTE: DATOS RECOLECTADOS POR IT-TALENT

Nota: Todos los montos están en dólares, tipo de cambio al 15 de octubre 2021.

INFRAESTRUCTURA

En el área de **Infraestructura,** nuevamente, hay dos fenómenos que llaman la atención: en el cargo de Arquitecto de Redes Argentina muestra la mayor diferencia, con -39%. Por otro lado, si bien las cifras de Perú son similares a las de Chile, en cuanto a Jefe de Infraestructura de Redes y Arquitecto de Redes los sueldos son prácticamente iguales.

	SALARIOS DESPUÉS DE IMPUESTOS EN USD, 2021 (MEDIANA)				
	CHILE	ARGENTINA	MÉXICO	COLOMBIA	PERÚ
JEFE DE INFRAESTRUCTURA	$2.420	$1.820	$1.900	$1.870	$2.400
SOPORTE TÉCNICO	$850	$610	$780	$650	$730
INGENIERO DE REDES	$1.820	$1.360	$1.610	$1.400	$1.450
ARQUITECTO DE REDES	$2.180	$1.310	$1.920	$2.330	$2.190

FUENTE: DATOS RECOLECTADOS POR IT-TALENT

Nota: Todos los montos están en dólares, tipo de cambio al 15 de octubre 2021.

CONTEXTO DEL RETAIL EN MÉXICO Y LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La llegada de la pandemia de COVID-19 prácticamente forzó al sector retail a aprender a nadar en aguas frías y sin entrenamiento previo. **La necesidad de generar canales digitales de venta se presentó como una obligación para mantenerse en el mercado y cubrir las demanda de nuestros clientes.** Tuvimos la necesidad de crear equipos de reacción en la construcción de nuevas plataformas en e-commerce, sin descuidar nuestros procesos tradicionales.

Integrar el talento y canales certificados con fuerte conocimiento en esta materia fue un reto importante. Las integraciones entre las aplicaciones base y las nuevas tecnologías e infraestructura requeridas fue un motivo de aprendizaje permanente. **Al día de hoy, el nombre del juego es consolidarse en los canales digitales y mantener el valor de los puntos de venta físicos.**

La demanda de profesionales con experiencia en tecnologías relacionadas en e-commerce y, en general, en los nuevos conceptos de transformación digital será muy alta y esto obliga a las organizaciones a realizar una planeación y retención de su talento.

Juan Ángel Montalvo
CIO en Farmacias del Ahorro

En el área de **ERP** llama la atención que Colombia es el país donde las diferencias se sueldo no bajan del -10%, incluso en un cargo como consultor FICO este llega un -35% versus los sueldos de un profesional en Chile y a un -33% a uno en Argentina.

ERP

	SALARIOS DESPUÉS DE IMPUESTOS EN USD, 2021 (MEDIANA)				
	CHILE	ARGENTINA	MÉXICO	COLOMBIA	PERÚ
PROJECT MANAGER SAP	$3.630	$2.740	$2.880	$2.810	$3.600
CONSULTOR SAP MM	$2.540	$1.910	$2.200	$2.080	$2.420
CONSULTOR BASIS	$2.420	$1.820	$2.210	$2.110	$2.440
CONSULTOR FICO	$3.150	$2.370	$2.830	$2.040	$3.080

FUENTE: DATOS RECOLECTADOS POR IT-TALENT

Nota: Todos los montos están en dólares, tipo de cambio al 15 de octubre 2021.

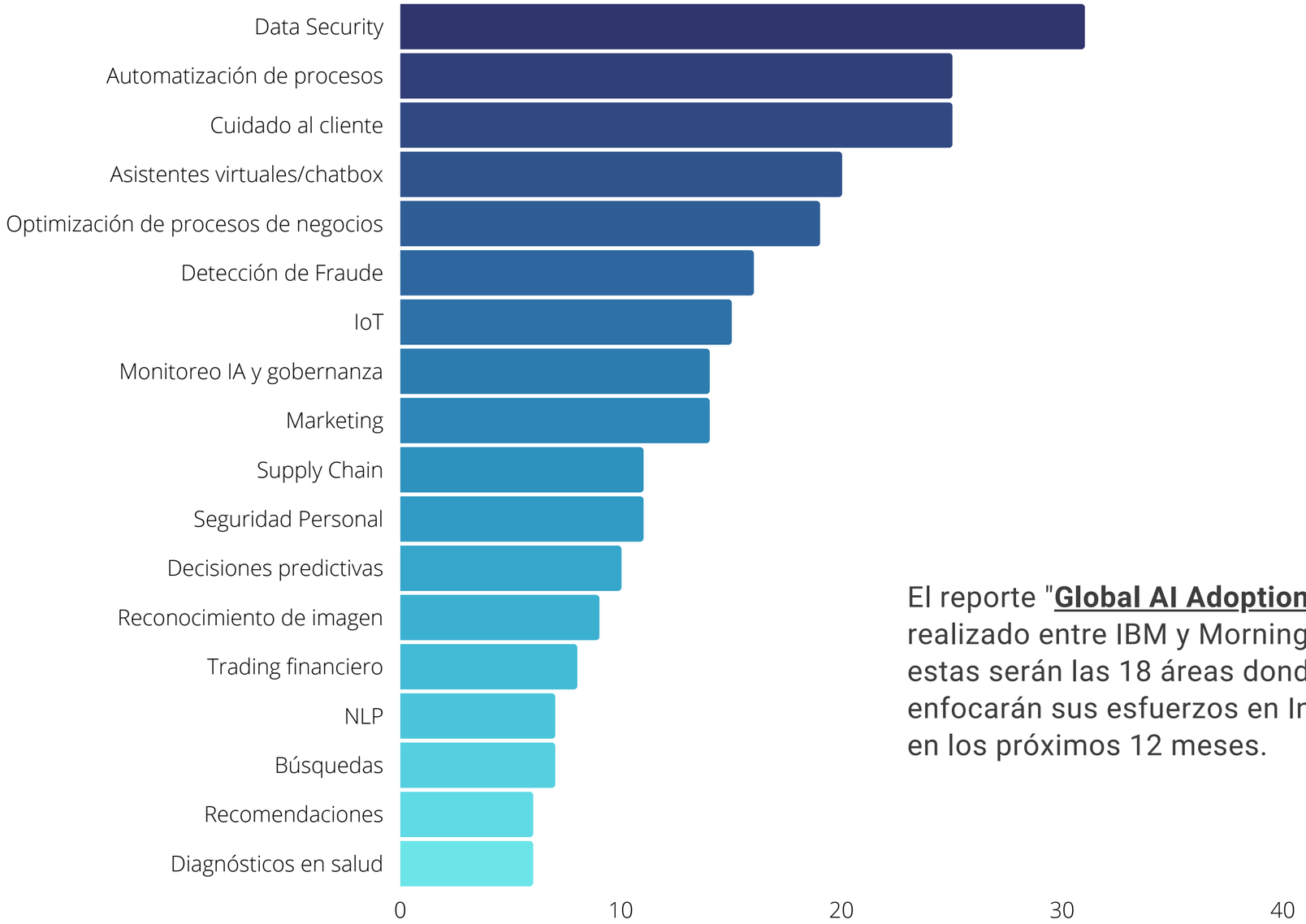
MERCADO & TENDENCIAS



Las tendencias que acá se presentan buscan ilustrar un camino que se ve, a simple vista, desafiante y sumamente interesante para prácticamente todos los sectores industriales y empresariales. La demanda por más y mejores profesionales hace que las opciones de candidatos sean cada vez más atractivas, mientras que los esfuerzos de las empresas por robustecer sus procesos e innovaciones requieren planificaciones y presupuestos que nunca antes se habían visto.

GRUPO IT-TALENT®

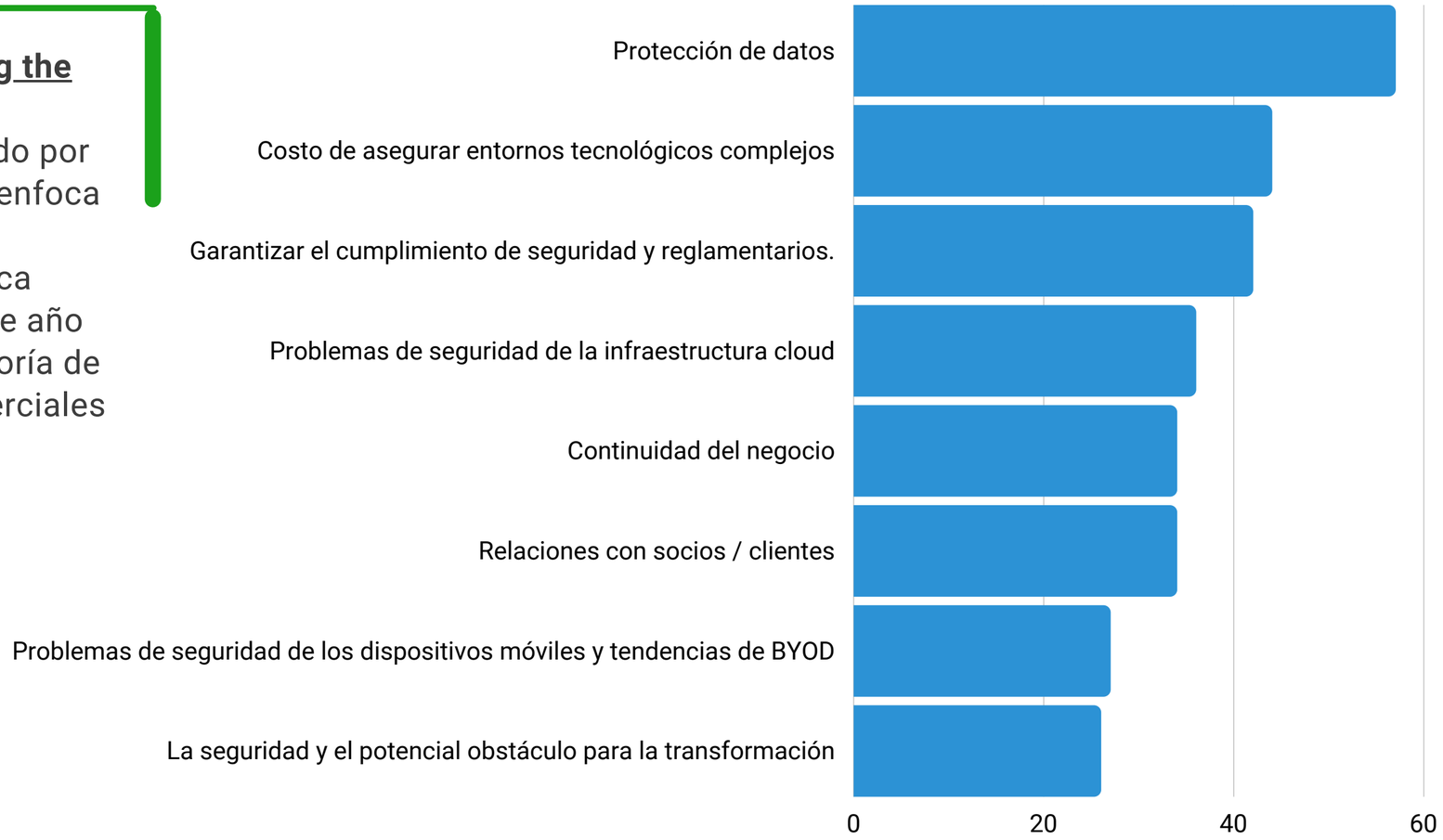
INVERSIONES IA



El reporte "**Global AI Adoption Index 2021**" realizado entre IBM y Morning Consult, indica que estas serán las 18 áreas donde las compañías enfocarán sus esfuerzos en Inteligencia Artificial en los próximos 12 meses.

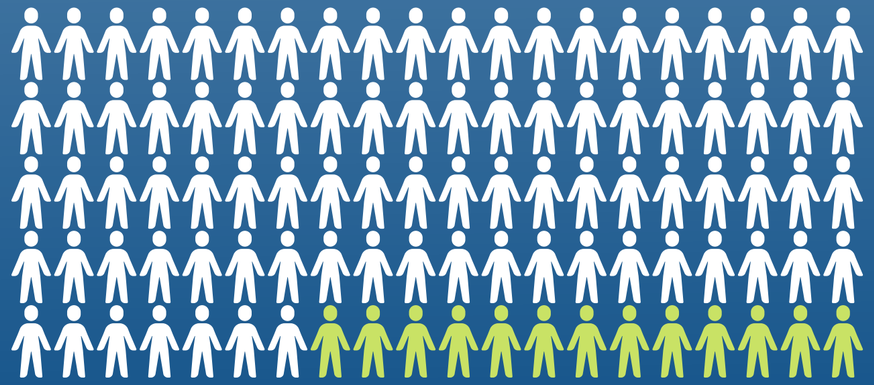
INVERSIONES SEGURIDAD TI

El reporte "**Managing the trend of growing IT complexity**", realizado por Kaspersky y que se enfoca en la economía de Seguridad informática 2021, indica que este año estos fueron la mayoría de los problemas comerciales relacionados con la seguridad de TI



TALENTO DIVERSO

Laboratoria ve un desequilibrio social que provoca la exclusión de las mujeres de la economía digital. **En América Latina, menos del 20% de las vacantes tecnológicas están ocupadas por mujeres, lo que hace que el sector sea poco diverso**. Laboratoria nace con la misión de transformar la vida de miles de mujeres latinoamericanas y crear una economía digital más diversa, inclusiva y competitiva, que abra oportunidades para que cada mujer pueda desarrollar su potencial y convertirse en futuras líderes del sector TI.



En Laboratoria hemos formado a más de 2 mil mujeres, logrando que alrededor del 83% de ellas estén en trabajos de TI en Latinoamérica y más allá. **Las empresas son hoy más conscientes que nunca de la importancia del talento diverso en sus equipos.** En el sector de la tecnología, esta diversidad es fundamental para garantizar que los productos que diseñamos y construimos se hagan desde la perspectiva de hombres y mujeres y, por lo tanto, puedan responder mejor a las necesidades de la sociedad en su conjunto.

11.7% son mujeres de quienes trabajan en Ciberseguridad mujeres, mientras que un 87.5% son hombres.

Fuente: Estudio Ciberseguridad IT-Talent

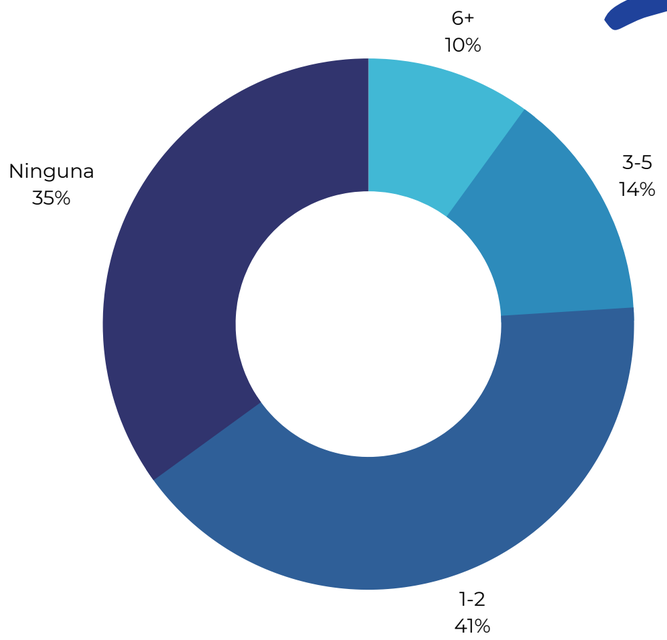


Lucile Baratier
Partnerships Director de Laboratoria

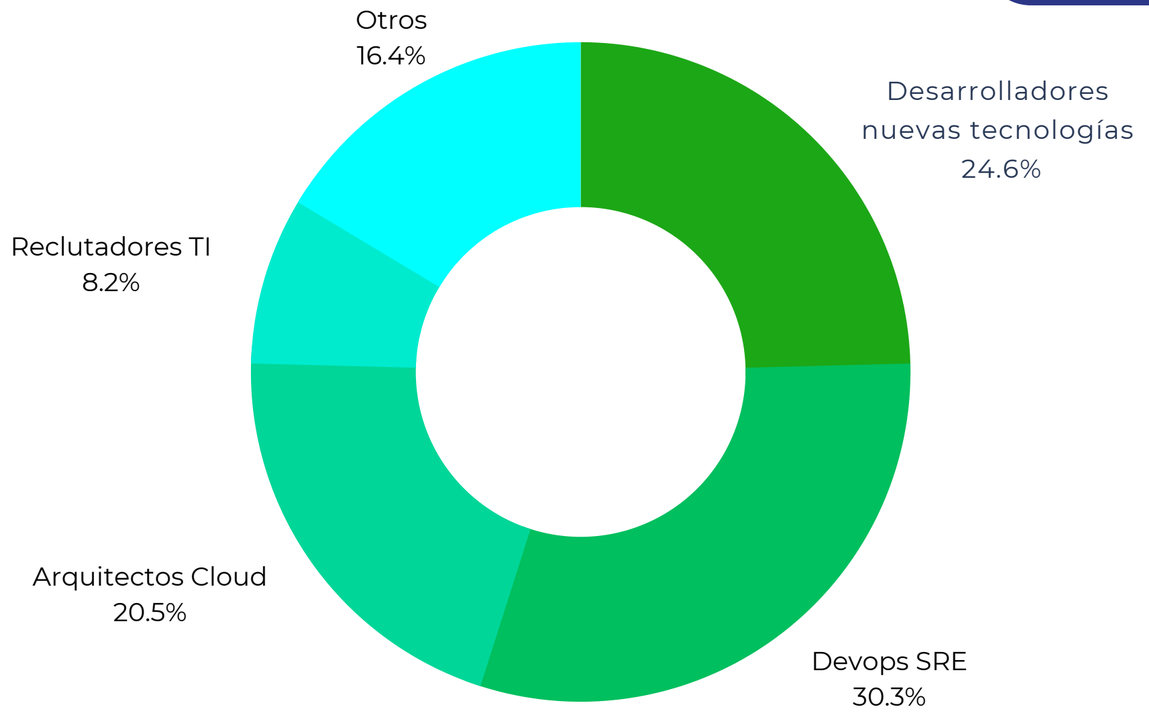
EL MERCADO HOY

OFERTAS - PROFESIONALES TI LATAM

¿Cuántas ofertas laborales han recibido los profesionales TI en los últimos 30 días



Cargos y áreas que más ofertas han recibido

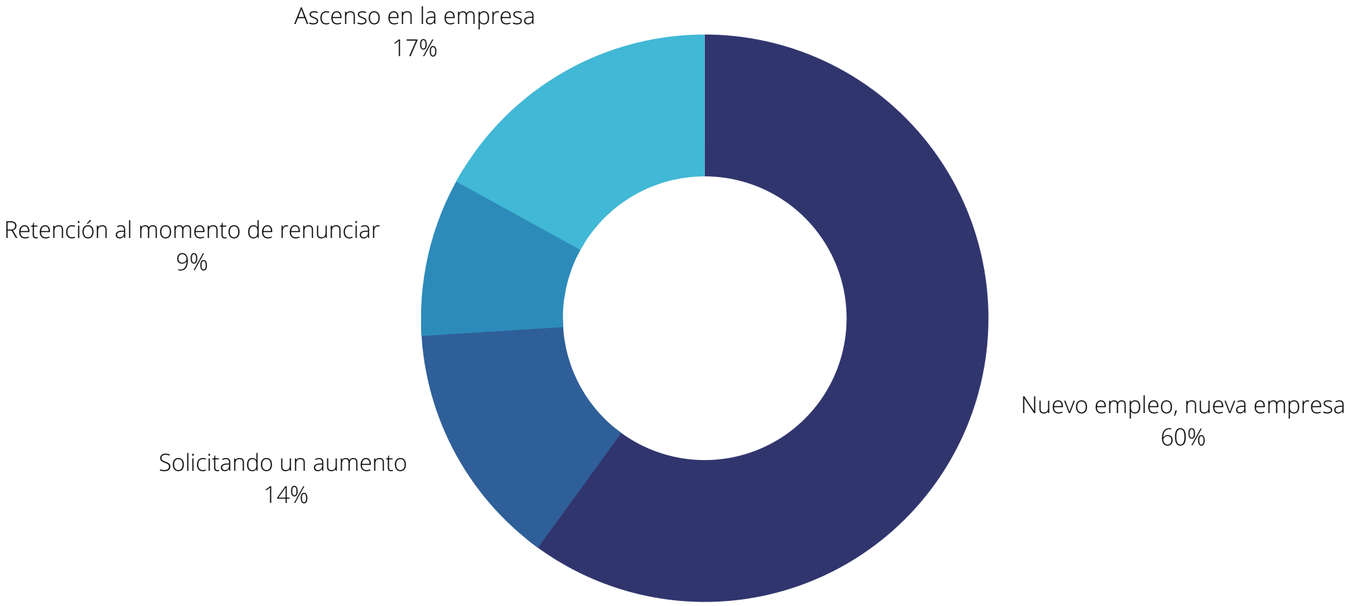


DATA:
IT-Talent Research

EL MERCADO HOY

DESARROLLO - PROFESIONALES TI LATAM

¿Cómo conseguiste tu último aumento de sueldo?



¿Sientes que se ha perdido el desarrollo de carrera?



DATA:
IT-Talent Research

EL MERCADO HOY

PROFESIONALES TI LATAM

44 %

de los profesionales TI no están dispuestos a trabajar 100% presencial.

75 %

de los profesionales TI se encuentra trabajando de forma remota.

36 %

de los profesionales TI hoy tienen mejores sueldos que a comienzos del 2020.



DATA:
IT-Talent Research

EL MERCADO HOY

INGLÉS – PROFESIONALES TI LATAM

Le preguntamos a los profesionales TI de LATAM cuál estudio era más valioso para su desarrollo profesional:

60%

INGLÉS AVANZADO

26%

CERTIFICACIÓN ESPECIALIZADA

9%

MBA / MÁSTER

5%

DIPLOMADO ESPECIALIZADO

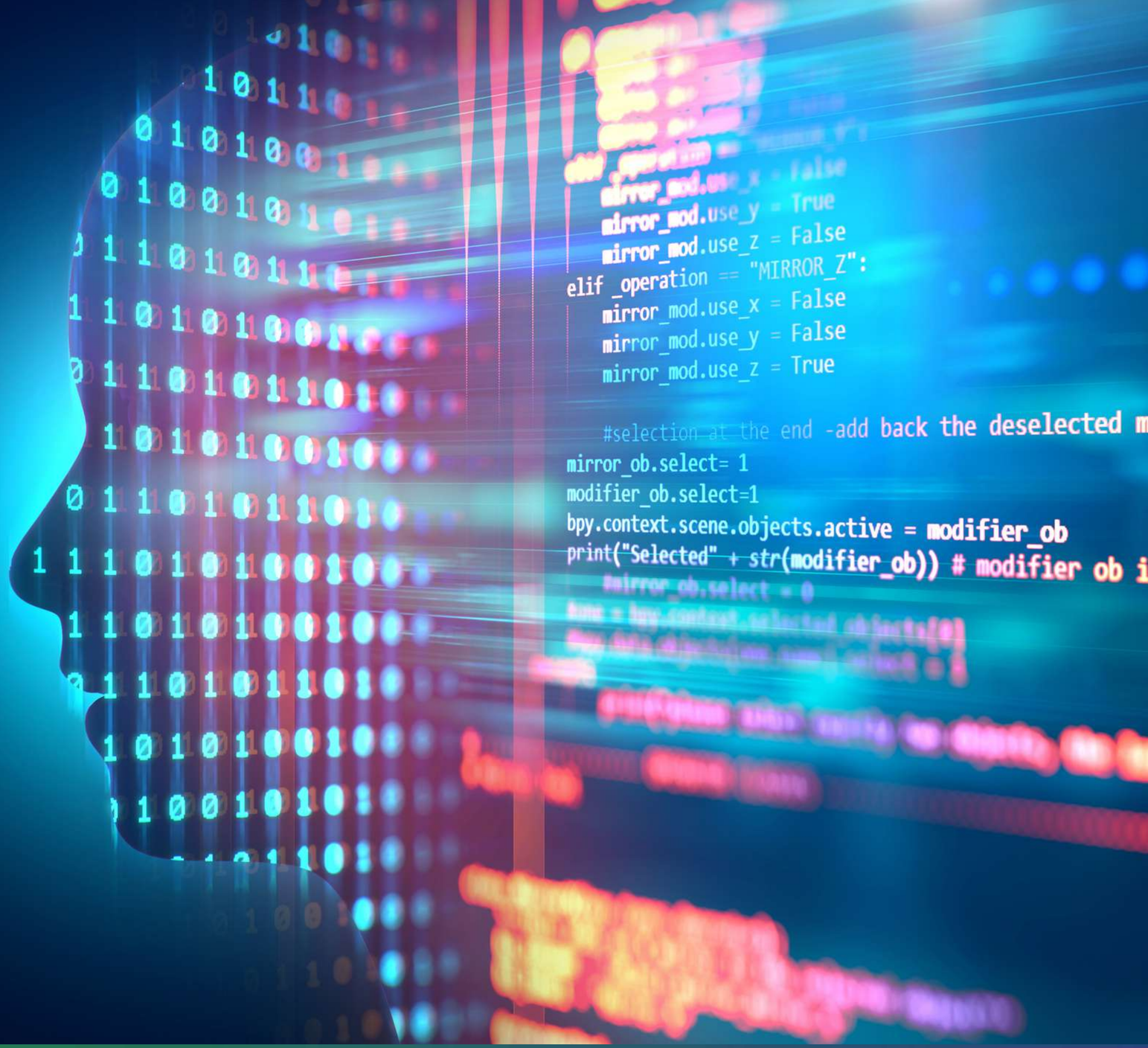
DATA:
IT-Talent Research

30%

Los profesionales con un alto nivel de inglés tienen, en promedio, un 30% de mejor remuneraciones.

GRUPO IT-TALENT®

CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

De acuerdo a los datos que podemos ver en la encuesta efectivamente ciertos profesionales cobran menos, en el contexto del mercado a nivel internacional. **El país que hasta el momento es el más caro en promedio es Chile**, pero todo depende del tipo de cargos que se están buscando

Respecto a las nuevas tecnologías, Chile destaca por ser el segundo país de mayor adopción de ellas en Sudamérica, tras Brasil (*). Por ello, es posible encontrar profesionales más actualizados en este tipo de temáticas, en comparación a lo que sucede con los otros países de la Región, incluidos en este estudio.

Por otro lado la capacitación de cada una de estas especialidades normalmente se da por estudios posteriores que realizan los mismos profesionales. **En esa área hoy en día están avanzando muchos los bootcamps**, y la educación continua como cursos y diplomados especializados, los cuales generan una gran cantidad de profesionales de las distintas áreas al mercado que no sólo hoy sino que en el corto y mediano plazo ofrecerán mucho capital humano que permitirá desarrollar las nuevas iniciativas de transformación digital.

Cabe recordar que tal cómo se señaló en el principio del reporte, los diferentes cargos que requieren profesionales ya no solo consideran el salario como un elemento decidor, sino las competencias y habilidades de cada persona, para el cargo que postula.

Por último, cabe destacar que otra barrera que se ha roto es la contratación de profesionales a nivel internacional. Actualmente existen sistemas como Deel, el cual permite hacer una contratación a nivel internacional cumpliendo las normativas legales-, sin necesidad de tener iniciación de actividades en cada uno de los países.

De esta forma se flexibiliza la contratación de personal desde cualquier país hacia cualquier país. Es así como cada una de las empresas podrá ver qué es lo que conviene en sus distintas áreas.

CONCLUSIONES

Lo anterior permite a las organizaciones basar sus elecciones de personal pensando en menores costos y las tecnologías que poseen, además de las áreas que necesitan potenciar.

Es así como, pese a que se visualizan las las diferencias entre los distintos países, **hoy en día tanto las barreras de profesionales como las de contratación y de zona geográfica, ya no son un límite para el mercado.**

El concepto de "un mundo interconectado", que se usa desde hace años, se convierte en una realidad. Hoy más que nunca la posibilidad de contar con los profesionales más idóneos para cada cargo es una realidad.



(*) Fuente: Reporte de Tecnología e Investigación 2021, preparado por la UNCTAD.

GRUPO
IT-TALENT®

IT-TALENT
SOBRE NOSOTROS



IT-TALENT RESEARCH

IT-Talent Research es el área de estudios e investigación del Grupo IT-TALENT, cuya misión es brindar una mejor comprensión del mercado asociado a las tecnologías de información.

Es una invitación para el diseño de transformaciones culturales, planes de formación y decisiones en torno al estilo de vida en el mundo de hoy.

Es un compromiso a darle propósito de vida a la incorporación de talento digital para el desarrollo global.



Profesionales Ciberseguridad



Desarrolladores TI en Chile



Profesionales TI



El Mercado TI en México



Mercado TI en Colombia

Siempre queremos ser los mejores, sobre todo a la hora de entender a nuestros clientes según sus **necesidades técnicas**.

Cómo parte de nuestro compromiso de calidad, cada integrante de nuestra compañía, donde encontramos Agile Coach, CISO, Scrum Master y otros profesionales, cuenta con distintas certificaciones y validaciones en diferentes áreas TI, con **más de 60 distinciones** como ciberseguridad, desarrollo, management entre otros.

Es por esto que en IT-Talent somos **Informáticos buscando informáticos**.

NOSOTROS
CERTICICACIONES CONSTANTES



entre otras...

FILOSOFÍA


IT TALENT
HEADHUNTER SENIOR TI
EXPERTOS
Asignamos tu requerimiento a la célula de trabajo indicada, con un experto en le nicho
INVESTIGACIÓN
Nuestra área research nos brinda información con respecto al movimiento TI a nivel LATAM
RECONOCIMIENTO
90% de las empresas vuelven a contratarnos
CULTURA
Entendemos tu requerimiento a nivel negocio, técnico y Fit Cultural

PARTICIPA CON NOSOTROS

En IT-Talent Research nos encanta poder entregar contenido material de apoyo que contribuyan a las diferencias área y a las tomas de decisiones.

SÚMATE

¿Sigamos conversando? Sé parte de nuestra comunidad y entérate de nuestras ofertas laborales, estudios y charlas:

SOMOS REFERENCIA EN TECNOLOGÍA Y NEGOCIOS





GRUPO IT-TALENT®











WHITE PAPER
BENCHMARK PROFESIONALES TI LATAM

Diseñado por: Mojito Marketing

Marco Muñoz, CEO IT-Talent
Ana Guajardo, Marketing Specialist
Paulina Bustos, Sales Manager LATAM
Erika Ramírez, Country Manager Colombia
Alberto Guereca Country Manager México
José María López: Country Manager Argentina
Edición Periodística: Angelica Guzmán

© 2020 - 2021 IT-Talent Headhunter Senior TI - Copyright

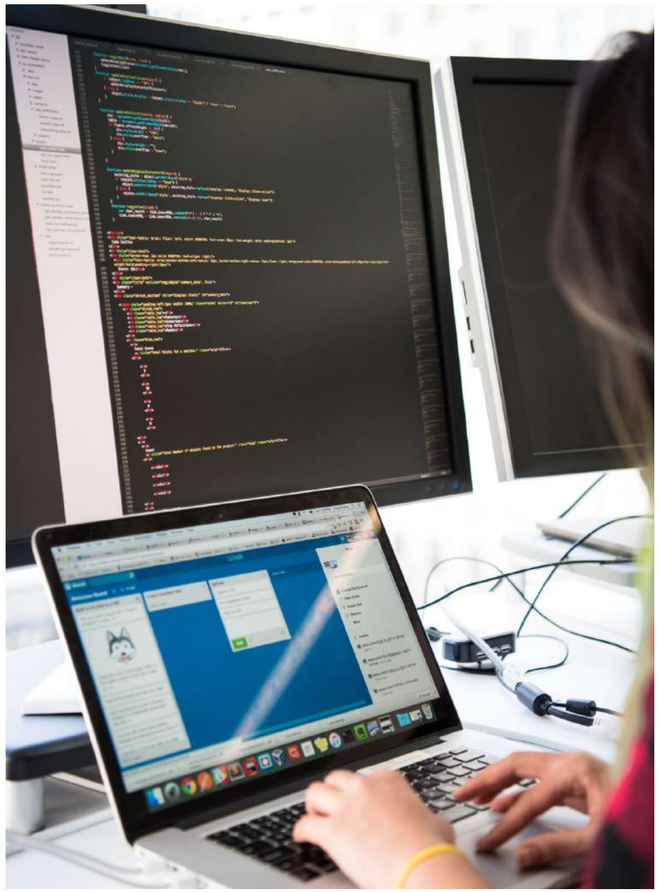
Todos los derechos de esta publicación están reservados y no puede ser reproducida o transmitida, total ni parcialmente, de ninguna forma ni por ningún medio, electrónico o mecánico sin previa autorización de los autores. Cualquier uso no autorizado, compartido, reproducción o distribución quedan expresamente prohibidos.

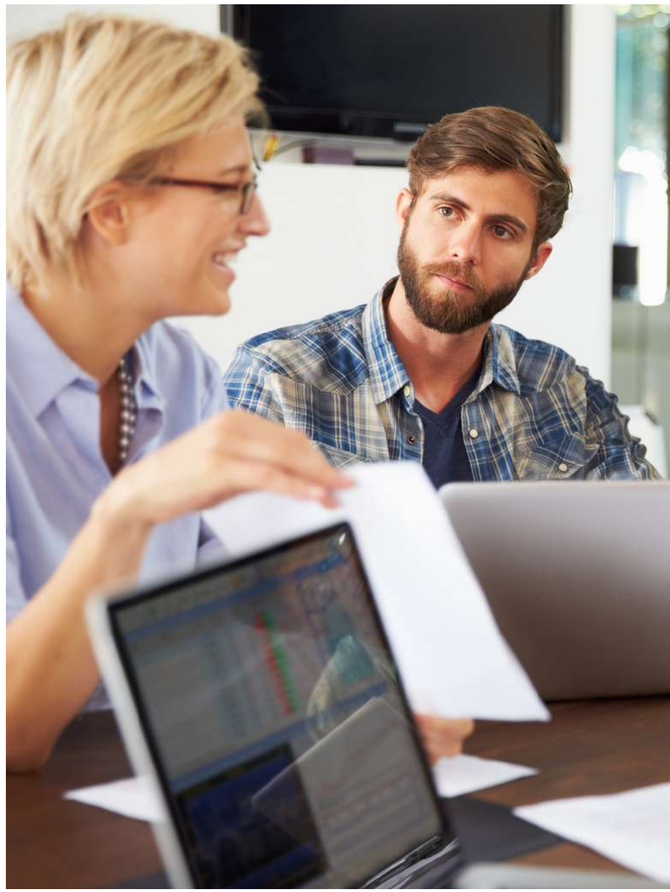
Este informe NO INCLUYE ningún derecho de reventa.

Aviso Legal

Si bien se ha intentado verificar la información proporcionada en esta publicación, ni el autor ni la casa editorial asumen responsabilidad alguna por los errores, omisiones o información contradictoria que pudiese contener el documento.

El presente documento no debe interpretarse como un asesoramiento legal, ni de inversión o contabilidad.





MOJITO DIGITAL

GRUPO IT-TALENT®

GRUPO
IT-TALENT®

