GRUPO IT-TALENT®

Reporte

Mercado de profesionales TI

Segundo semestre 2022

www.it-talenthh.com

ÍNDICE

03 **INTRODUCCIÓN**

04 **EL FACTOR STARTUPS**

Radiografía sectorial
El factor startups
Los unicornios de mayor valor en el mundo
Aumento de inversión de startups de Latinoamérica
09 Algunos principales unicornios en Latinoamérica

11 **PROFESIONALES TI EN LATINOAMÉRICA**

Mercado laboral
Entonces ¿Qué hacemos?
El mercado hoy: Profesionales TI en Latinoamérica
Y ¿Qué hacemos con la falta de talento?
Escala de beneficios 2022
17 Los trabajos emergentes más importantes según LinkedIn

18 **CONCLUSIÓN**

INTRODUCCIÓN

La pandemia marcó un antes y un después en el mundo, algo que se ha venido repitiendo incesantemente, y que sin duda se seguirá haciendo por bastante tiempo más. La economía en general fue remecida en cuanto a sus procesos de producción y formas de trabajo. Los incipientes procesos de digitalización de muchas empresas se aceleraron, y la ya creciente falta de profesionales TI se disparó.

Sin embargo, ese no es el único fenómeno que ha reconfigurado el mercado laboral. La irrupción de las startups y su demanda por talento especializado, ha incrementado tanto la demanda como los salarios ofrecidos. Los profesionales TI han comenzado a abandonar las grandes empresas para migrar a otras, de menor tamaño pero con mejores ofertas.

Salarios más altos y condiciones laborales atractivas son los dos principales enganches que hacen a un trabajador especializado en TI cambiar hoy de trabajo. El mercado laboral está acelerado, y las grandes organizaciones se ven enfrentadas hoy a un desafío no menor: retener su talento o salir a buscar nuevo, pero tan especializado como el que están perdiendo, para no detener sus procesos de digitalización.



El factor startups

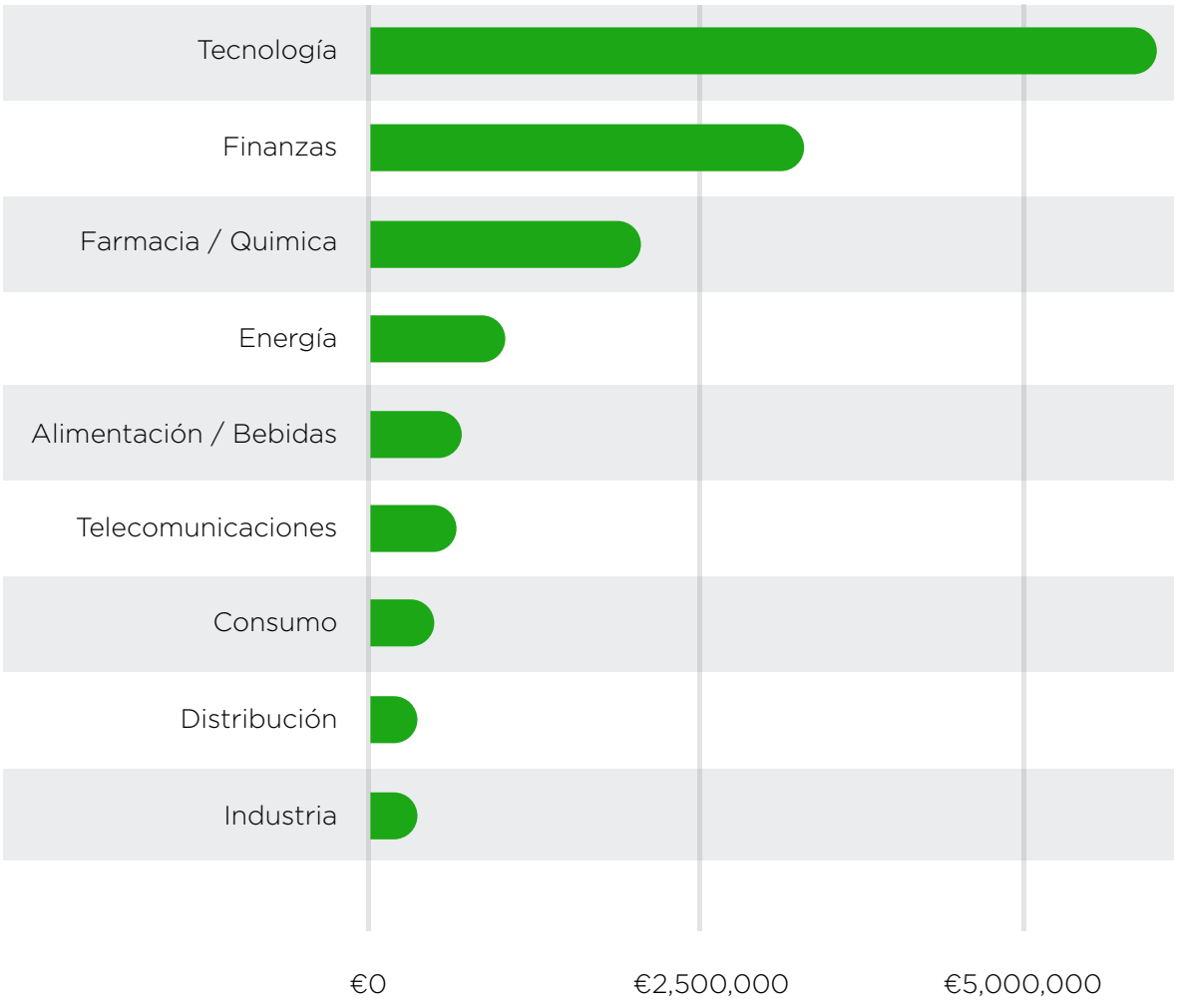


La escasez de los profesionales TI en el mercado es un tema del que se ha hablado mucho durante el último tiempo. Un mundo que avanza cada vez más rápido en su digitalización -fenómeno que se aceleró gracias a la pandemia- involucra una mayor demanda de personal calificado dado la alta capitalización que están teniendo las empresas de este sector a nivel mundial, para que se apoye los procesos no sólo ya en empresas dedicadas a la tecnología o cercanas a este sector, sino en todo el amplio rango de la industria. Sin importar su tamaño, la tecnología hoy es una herramienta que ayuda a las organizaciones a ser más eficientes y rentables.

RADIOGRAFÍA SECTORIAL

Capitalización global y representación de cada sector en el ránking de 100 empresas.

Fuente: Bloomberg y elaboración propia



En América Latina este problema ha ido llegando de a poco. Al déficit de talento TI que se espera se incrementa durante este 2022, datos de Gartner señalan que sólo el 29% de los profesionales del área tiene la intención de permanecer en su puesto de trabajo.

Mientras el constante proceso de digitalización aumentó la demanda por DevOps SRE, desarrolladores de nuevas tecnologías, arquitectos Cloud y reclutadores TI, entre otros (datos reportados en el estudio de IT-TALENT Benchmark Profesionales TI Latam 2021), se está mirando Latinoamérica como un solo mercado. Por un lado las organizaciones a nivel global, deben generar nuevos incentivos para retener la fuga de talento hacia el extranjero, pero además pueden de forma inversa salir a buscar profesionales a otros países.

Sin embargo, nada de esto se hubiera acelerado a la velocidad que vemos hoy sin la aceleración que han experimentado las startups. Actualmente, el sector tecnológico acapara casi el 40% de la capitalización de la industria, seguido por el sector finanzas. Cabe destacar esto último, pues en esa área hay muchas empresas con base tecnológica.

EL FACTOR STARTUPS

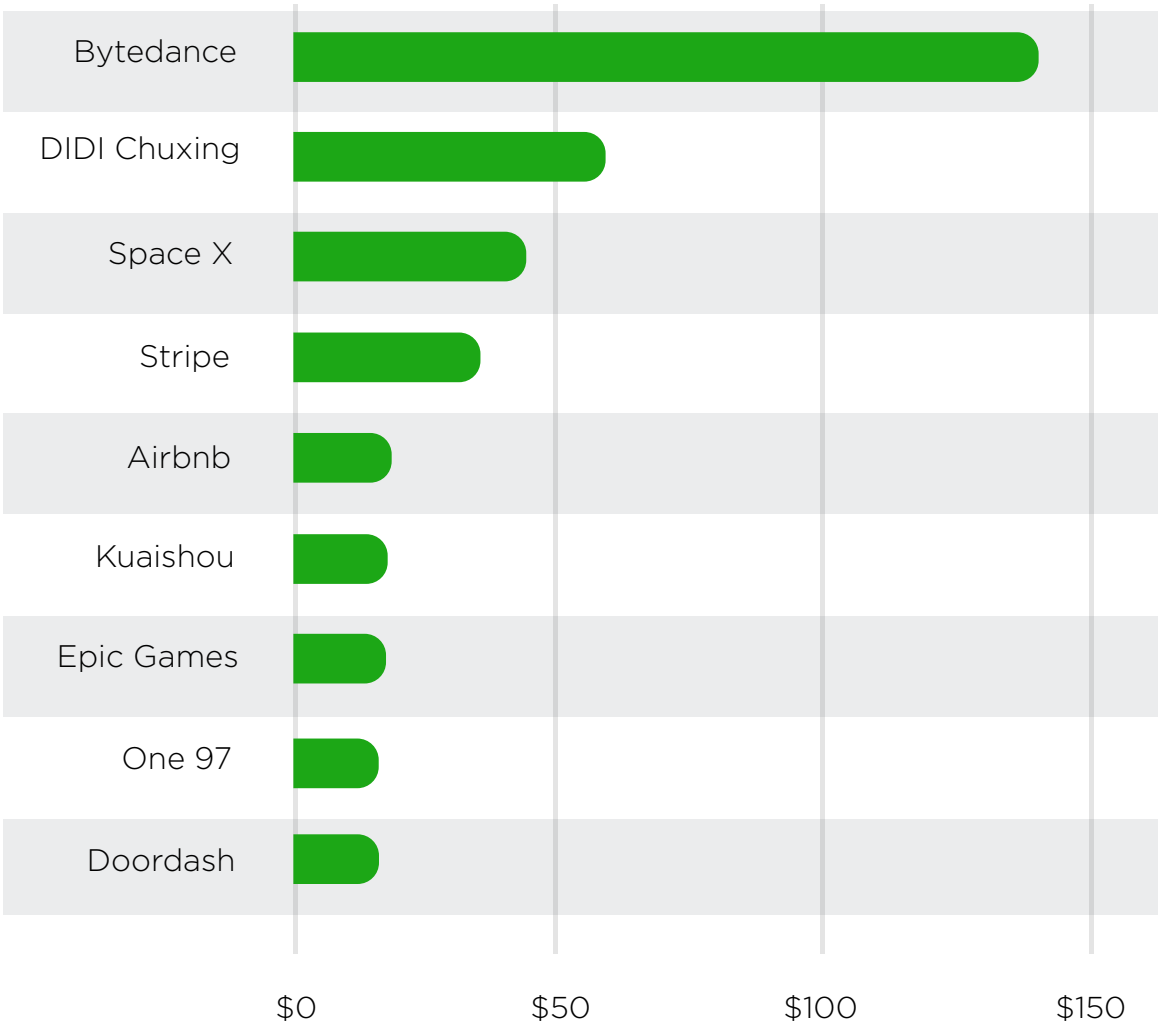
No hay que equivocarse. Quienes más se ven afectados por la movilidad del mercado laboral son las empresas más grandes y tradicionales. El talento TI deja atrás sus puestos de trabajo para atreverse en ambientes más dinámicos, donde puedan seguir desarrollando su carrera, aprendiendo y, por supuesto, accedan a salarios iguales o mayores que los que tenían en su anterior trabajo.

En ese sentido, son las startups los grandes competidores, a la hora de reclutar profesionales TI. La inyección de capitales que han experimentado, han hecho que el talento TI no sólo esté cada vez más codiciado sino que aspire a mayores salarios. Es sólo cosa de revisar las cifras: los unicornios más valorados a nivel mundial corresponden a diferentes sectores de la industria pero con una base tecnológica importante.



LOS UNICORNIOS DE MAYOR VALOR EN EL MUNDO.

- Compañías unicornios con mayor valor de mercado a nivel mundial.

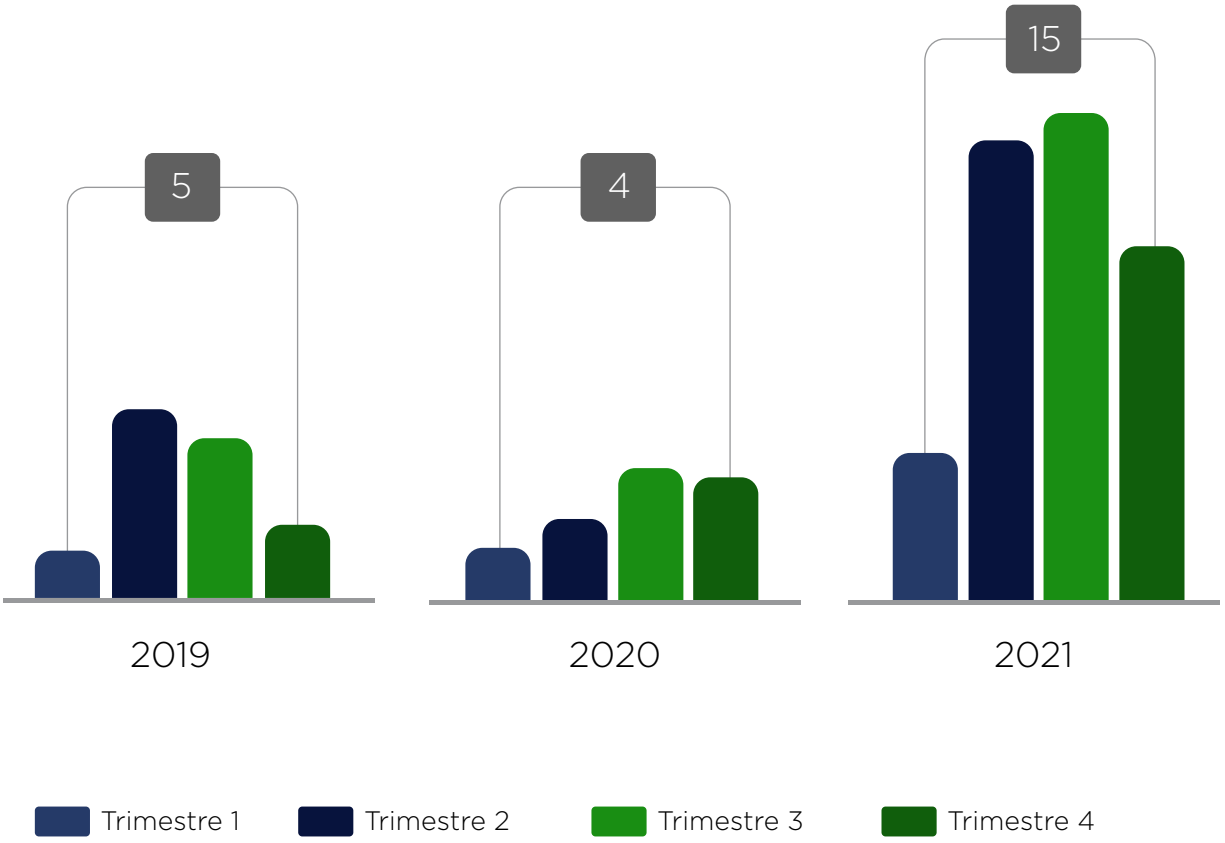


Cifras en miles de millones de dólares. Fuente, Mercado20

STARTUPS EN LATINOAMÉRICA

El 2021 fue histórico para el ecosistema de emprendimiento en América Latina. Según un reporte de CBInsights, la Región recibió durante el año pasado $14.800 millones de dólares, lo que se tradujo en un incremento del 174% respecto de igual período del 2020. En total se cerraron 660 tratos, 121 más que el año anterior.

AUMENTO DE INVERSIÓN EN STARTUPS DE LATINOAMÉRICA



Fuente: LAVCA - Enero 2022

Esta inyección de fondos se traduce en mayores recursos para dedicarlo al sector TI, pensando en que este tipo de área dentro de las empresas son clave para su desarrollo. Además de convertirse en lugares altamente atractivos para el talento del área: salarios competitivos, la oportunidad de integrar un proyecto desde sus primeros pasos, y otros beneficios adicionales que forman parte de la "cultura entrepreneur", y que se traduce en un mayor tiempo de calidad para sus empleados.

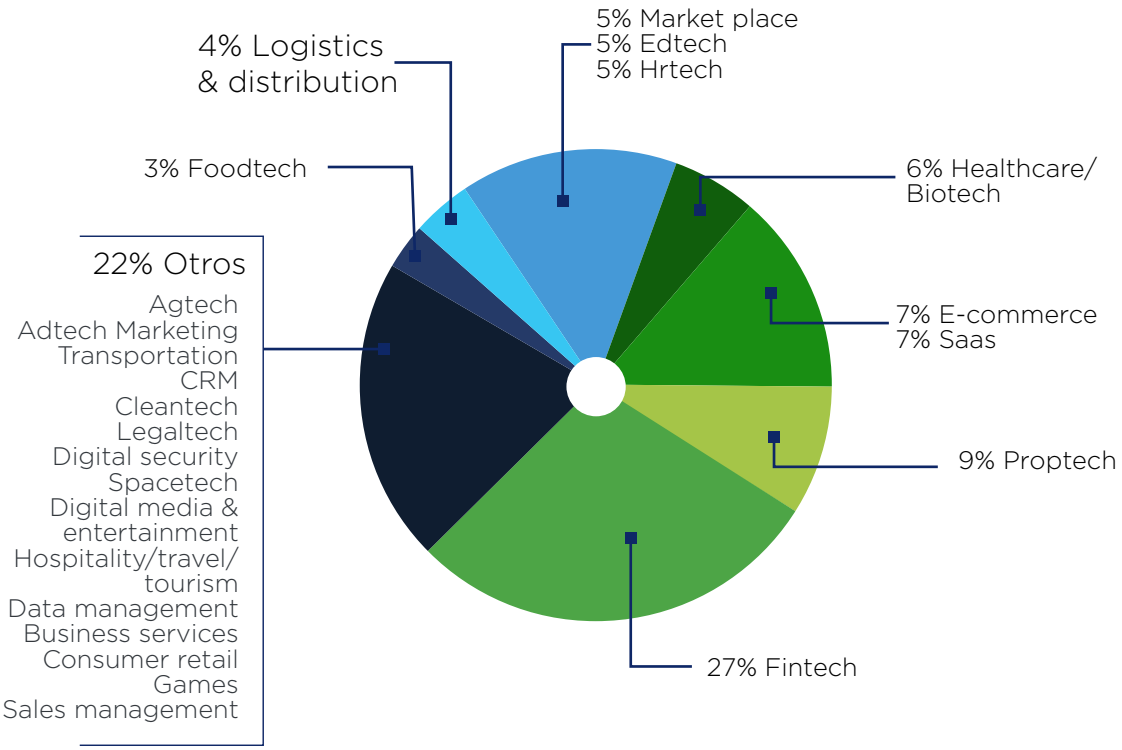
A esto se suma otro fenómeno: la categoría unicornio ya no es la última a la hora de identificar a las startups que logran una mayor inyección de capitales. El concepto soonicorn se ha introducido en el lenguaje especializado para categorizar aquellos emprendimientos que siguen avanzado en su valorización. El mercado latinoamericano no está lejos de ese fenómeno.

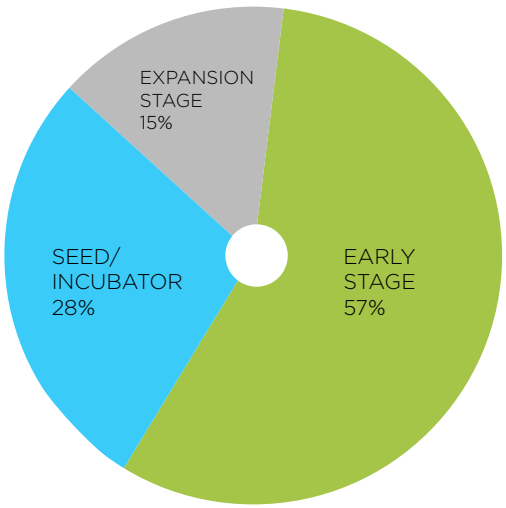


ALGUNOS PRINCIPALES UNICORNIOS EN LATINOAMÉRICA

Por último, en Latinoamérica los territorios más propicios para este tipo de emprendimientos son México, Brasil y Colombia. Actualmente, en la Región existen 42, los que se reparten entre los seis principales mercados: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú. Si bien el mayor porcentaje de ellos pertenece a Fintech, le siguen varios otros sectores que son similares y que suman entre todos un número muy cercano al que representa el sector financiero.

Se trata todos estos de startups que usan la tecnología como herramienta fundamental para entregar una propuesta innovadora. Es así como tenemos a las Protech, el comercio electrónico y SAAS (Software as a Services).





Profesionales TI en Latinoamérica



MERCADO LABORAL

El último reporte del Banco Interamericano de Desarrollo, LAC 2025, señala que, para el 2025, las empresas ligadas a la tecnología emplearán a más de 1.2 millones de personas y generarán ventas por más de 18.500 millones de dólares en América Latina. En Chile el panorama es similar, aunque, según la ACTI el déficit en Chile es de un 25% de profesionales, unos 5.000 al año.

Sin embargo, nos hemos podido dar cuenta en IT Talent, que ambas cifras están bastante alejadas de la realidad actual quedándose muy cortas en sus cifras, considerando dadas las inversiones actuales 250.000 vacantes a nivel de Latam y 30.000 en Chile respectivamente. y en cuanto a porcentaje es similar al del resto de la Región. Asimismo, el área de investigación del head hunter afirma que basándose en el dinero que manejan hoy las startups, son capaces de ofrecer sueldos mensuales cercanos a los USD 4.800 dólares (USD 57.600 anual). Estas cifras les permiten hoy en día conseguir profesionales senior lo cual enriquece su negocio y permite su expansión, al mismo tiempo que va en desmedro de las compañías más tradicionales que son las que pierden este talento, pues no son capaces de equiparar los salarios. Y cabe señalar que los distintos Centros de formación técnica, bootcamps y universidades no están generando profesionales a esta misma velocidad.

ENTONCES, ¿QUÉ HACER?

La retención del talento TI se ha convertido en uno de los grandes dolores de cabeza para los CIOs de las empresas. La fuga de talento provoca un daño al negocio de las organizaciones que en algunos casos puede ser bastante grave y llevarlas casi a su desaparición, ante la imposibilidad de contar con las herramientas para digitalizar sus procesos y responder de manera óptima a las demandas de la industria, considerando que otras empresas de naturaleza digital están entrando en sus mismos segmentos con productos y servicios más innovadores.

El primer factor clave para la retención del talento TI es el salario. Sin embargo, pese a que las empresas tienden a subir remuneraciones para contraofertar a la competencia y evitar la fuga de sus profesionales, llegan a un punto que esto no se puede hacer, debido principalmente por las bandas salariales que tienen implementadas muchas empresas principalmente las grandes, que no se ajustan a la realidad de este segmento de la empresa, donde profesionales de corte técnico a veces ganan más que un gerente tradicional. Sobre todo cuando las ofertas de la competencia suben hasta un 20% e incluso 30%, traspasando las cifras que se marginan en el negocio.

Por otro lado, los mismos profesionales han señalado que si bien el sueldo sigue siendo la primera causa para cambiar de trabajo, de a poco van surgiendo otras

otras preferencias. Hoy se percibe y valora una sensación de libertad. Trabajo remoto y vacaciones ilimitadas son algunas de las ofertas en ese sentido que están abundando y estudios recientes realizados, los consideran las variables más relevantes a considerar después del sueldo.

EL MERCADO HOY:
PROFESIONALES TI LATAM

DATA: IT-TALENT RESEARCH

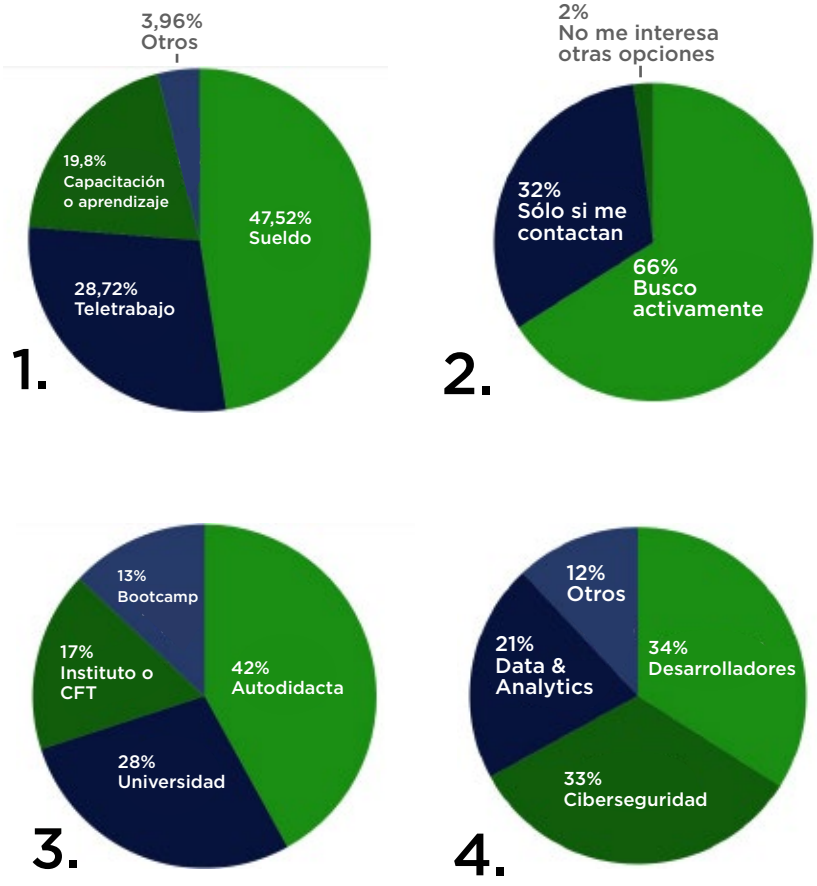
1. Interés al evaluar una nueva oferta laboral.
2. Opción sobre nuevas oportunidades laborales.
3. Dónde adquirieron los conocimientos en programación o desarrollo de SW.
4. Área en empresas dónde son más difíciles de encontrar.

70%

Se siente más productivo trabajando desde casa.

71,9%

Le interesa tratabajar en forma remota.



Asimismo, el talento TI demanda hoy que su trabajo sea valorado al interior de las organizaciones, además de ser parte de proyectos desafiantes. En ese punto, se aconseja a las empresas ofrecer un desarrollo profesional constante, que entregue la posibilidad de hacerse con una trayectoria, y que permita la participación en proyectos atractivos y en el desarrollo de nuevos productos y/o servicios.

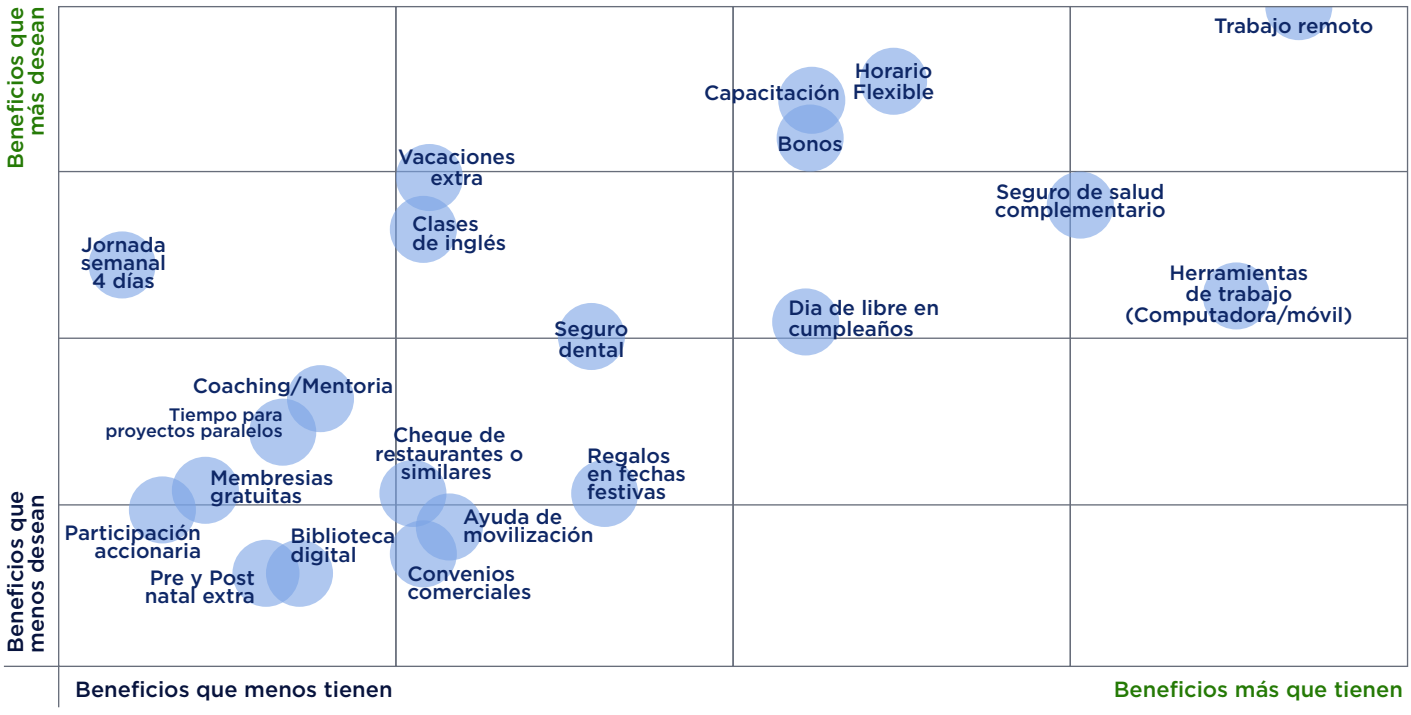
Por último, y no menor, está el cambio en las habilidades blandas de los CIOs. Las empresas que han sido exitosas en su retención de talento TI han introducido algunas características al interior de sus equipos de trabajo. Lo que destaca es la capacidad de abrirse a escuchar las opiniones de todos, liderar reuniones donde se avance hacia un objetivo común y donde todos puedan participar sin miedo a la crítica o a la jerarquía de roles.

Y ¿QUÉ HACEMOS CON LA FALTA DE TALENTO?

Si bien la fuga de profesionales de TI puede de alguna forma resolverse con los cambios al interior de las organizaciones, existe un tema fundamental a superar en la industria. La falta de talento sigue siendo la gran piedra de tope no solo para las empresas del rubro sino para todas en general. No contar con este tipo de trabajadores especializados ya está frenando el proceso de digitalización de muchas organizaciones, y sólo se espera que este problema se agudice tanto en el corto como en el mediano plazo.

Esta carencia es cada vez más evidente en la Región. Sin ir más lejos, el informe LAC2025 América Latina y el Caribe del BID, señala que para 2025 Buenos Aires, Montevideo, San José, Ciudad de México, Guadalajara, Bogotá, Campinas, Sao Paulo, Córdoba y Santiago serán polos importantes de desarrollo de software y tecnologías de la información, lo que ofrecerá empleos a más de 1.2 millones de personas en América Latina. Una cifra generosa, pues implica no sólo un campo seguro para los profesionales especializados en el área sino que ofrece una oportunidad para quienes están desempleados.

Escala de beneficios



Fuente: elaboración propia, encuestas IT-Talent Research segundo semestre 2022.

Sin embargo, hay un obstáculo no menor a superar: la formación. Hasta hace unos años la única forma de especializarse en TI era seguir una carrera universitaria relacionada, lo cual es lento en cuanto a formación (un profesional egresa recién después de cuatro años de estudio), y queda corto en número. Asimismo, los planes de estudio no están tan actualizados como se requiere y los cambios en la malla curricular son lentos y, al ritmo actual, no es de extrañar que lleguen un poco tarde a la exigencia del mercado.

Es aquí donde el rol fundamental en educación recae en los bootcamps, los que permiten formar más y mejores profesionales en corto plazo (3 a 6 meses), y en una modalidad que se basa más en lo práctico que en lo teórico. De esta forma, quienes egresan de ellos tienen puestos laborales asegurados, principalmente porque responden a una necesidad específica.

Cifras de Linkedin señalan que siete de los 10 trabajos más demandados en el mundo este 2022 son el área TI, siendo las vacantes más buscadas las de ingeniero de aplicaciones, infraestructura, machine learning, site specialist, experto en ciberseguridad y arquitecto de seguridad en la nube.

Todas estas especializaciones están en los bootcamps que operan en la región. 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 últimos años.

El mercado de los bootcamps ha crecido ampliamente en los último 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.

Sin embargo, la oferta de bootcamps no se queda en esta lista y es que existen empresas ya formadas y startups que invierten parte de su capital en el desarrollo de sus propios bootcamps. Ese es el caso de Cargamos, plataforma mexicana de logística de última milla, que lanzó su plataforma Cargamos Educa, cuyo objetivo es capacitar a jóvenes y adultos en el desarrollo de aplicaciones y soluciones digitales.

Asimismo, existen asociaciones gremiales y de ciertos sectores que buscan potenciar con alianzas la formación digital en su industria. En Chile, sin ir más lejos, la Cámara de Comercio de Santiago (CCS) firmó un acuerdo con Le Wagon, el bootcamp de origen francés con presencia en más de 45 países alrededor el mundo, para acompañar a los socios en su proceso de digitalización.

Esto implica capacitar a sus colaboradores con habilidades digitales en los programas cortos de "Re-skilling" así como en los bootcamps intensivos de programación. Las principales especializaciones que se ofrecen están en las áreas de growth-hackers, emprendimiento digital, data scientist, gerencias de producto, diseño, entre otros.
De esta forma, los bootcamps son la alternativa más potente hoy en día para generar talento TI. Su oferta no sólo implica proveer a la industria con los profesionales que se necesitan sino que, además, permite acortar las cifras de desempleo al capacitar a personas desempleadas en nuevas habilidades que cuentan con puestos seguros de trabajo.

Asimismo, permite responder a otros problemas de la industria, como lo es la brecha de participación en la industria entre hombre y mujeres. Laboratoria, por ejemplo, tiene su enfoque en capacitar mujeres, y de esta forma permitir a más profesionales acceder a empleos en esta área donde la presencia femenina es aún muy baja. Las alumnas aprenden desarrollo web, con conocimientos en JavaScript, HTML y CSS, además de nociones teóricas sobre GitHub y diseño UX, todas tecnologías que están siendo altamente demandadas hoy en día.

LOS TRABAJOS EMERGENTES MÁS IMPORTANTES SEGÚN LinkedIn

- Artificial Intelligence Specialist.
- Robotics Engineer.
- Data Scientist.
- Full Stack Engineer.
- Site Reliability Engineer.
- Data Engineer.
- Back End Developer.
- Cyberseguridad Specialist.
- JavaScript Developer.
- Cloud Engineer.

Business LinkedIn - Emerging jobs Report U.S.

Es así como los bootcamps, con un enfoque de enseñanza basado en módulos ligados directamente a lo que se estudia, y una modalidad más práctica que teórica, permite contar con talento TI especializado a corto plazo. Eso sí, es necesario no mal entender esta alternativa: no se trata de generar mano de obra especializadas en forma masiva. Todo lo contrario. Si bien se trata de aprendizajes que toman solo unos pocos meses están basados en lo que el mercado está demandando. La conexión de lo que se enseña con lo que se está demandando es directa, generando no solo un tipo de talento sino una variedad, que pueda ocupar diferentes puestos de trabajo dentro de la industria TI.

Por último, cabe destacar también el rol de la educación continua a través de cursos y diplomados especializados, generalmente dictados por Universidades. Ellos 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.

Ahora las empresas deben empezar a ingresar en mayor cantidad profesionales más Junior para poder desarrollar el talento que necesitan ya que tal como dice un bootcamp “sin Junior no hay Senior”. Pero hemos visto que muchas solo buscan un profesional que cumpla todas sus expectativas, pero no tienen los presupuestos para poder obtenerlos y tendrán que desarrollar internamente las brechas en sus equipos.

Conclusión



Si bien la escasez de profesionales TI es el gran problema hoy, pausando y dificultando los procesos de digitalización en muchas áreas de la industria, no es el único fenómeno que se observa hoy. La llamada “gran fuga” del talento informático desde las organizaciones provoca no solo una inestabilidad al interior de las mismas, sino que frena el desarrollo de muchas.

¿Cómo combatir las diferencias salariales, cuando muchas veces son insalvables? Como se analizó existen otros factores que los profesionales están considerando a la hora de optar por un puesto laboral hoy que no sólo tiene que ver con el sueldo: las mejores condiciones laborales, sobre todo la opción de trabajar remoto; y el crecimiento profesional, están dentro de las claves que hace a un trabajador optar por una oferta laboral antes que otra.

Esto requiere un cambio importante al interior de las grandes organizaciones. El CIO juega acá un rol fundamental: su forma de liderar y manejar equipos debe transformarse para responder a lo que demandan los profesionales hoy. Más participación de los profesionales en la generación de soluciones digitales tanto para clientes internos como externos; así como la generación de un ambiente laboral similar al de las start-ups, donde se vea el diseño y desarrollo de herramientas como emprendimientos propios, son dos transformaciones claves que esta gerencia debe realizar.

Asimismo, hay que tener en cuenta que la retención del talento TI es imposible cuando la competencia de salarios es insalvable (y reconsiderar desde la estrategia de la compañía la escala de salarios para este sector). Por tanto, hay que enfocarse en salir a buscar nuevo talento y, en ello, la mejor opción son los bootcamps. No sólo como una instancia que ofrece profesionales recién capacitados sino como socios estratégicos para generar instancias de aprendizaje propias que respondan a necesidades específicas de la empresa.

Si bien es un fenómeno que está pegando duro, sobre todo a las grandes empresas, las soluciones están a la mano. Acá la palabra clave es la transformación. De mentalidad y cultura empresarial, así como en formas de contratación y búsqueda de nuevos profesionales.

Diseñado por: IT-Talent Headhunter Senior TI - Mojito Marketing
Marco Muñoz, CEO IT-Talent
Ana Guajardo, Chief Marketing Officer
Paulina Bustos, Commercial Manager
Angélica Guzmán, Editora
Stephanie Rodrigues, Multimedia Designer

© 2022 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. 2022

GRUPO IT-TALENT®

IT-TALENT Research:
Mercado de profesionales TI

www.it-talenthh.com