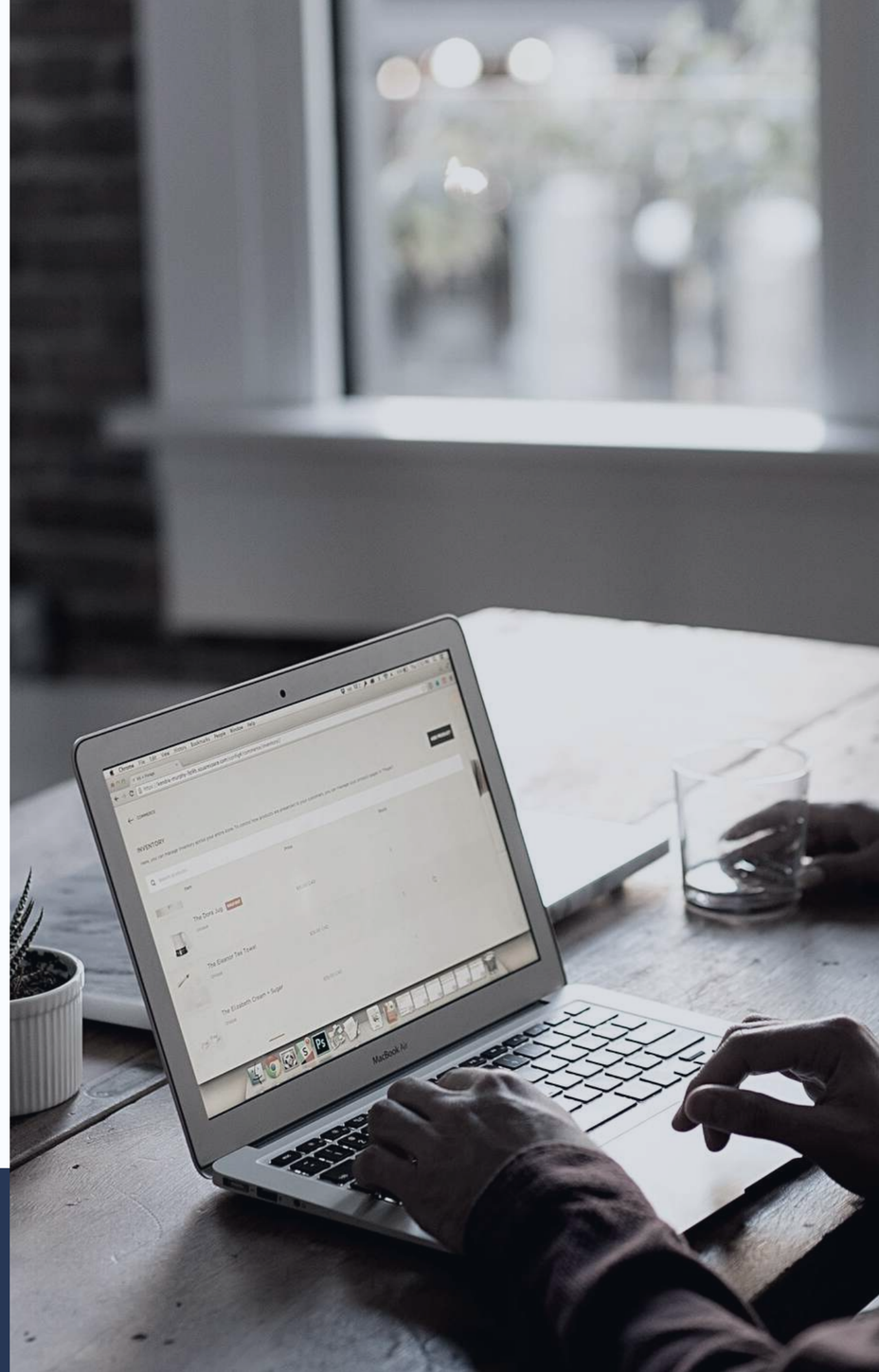
IT-TALENT
HEADHUNTER SENIOR TI

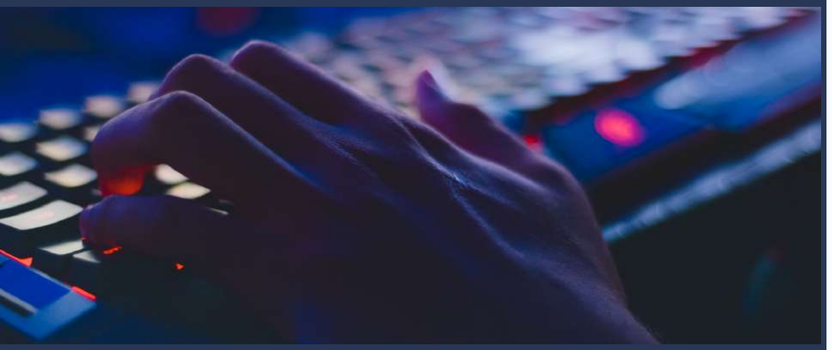
ESTUDIO MERCADO

PROFESIONALES TI CHILE 2021



www.it-talenthh.com

ÍNDICE





02 Índice

03 Introducción

05 Quienes Somos

06 Metodología

Contexto

08 Demografía

09 Opinión: Derribando brechas

10 Industria

11 Áreas de trabajo

12 Educación e idioma

13 Opinión: El perfil del mañana, hoy

14 Empleabilidad

16 Movilidad laboral

17 Beneficios

Rentas

19 Managment

21 Opinión: Fidelizar el equipo

22 Ciberseguridad

25 Opinión: Retención y Seguridad

26 Data & Analytics

28 Desarrollo

31 Opinión: Modernización Notarial

33 Infraestructura

35 Opinión: Estudios y Certificaciones

36 SAP ERP

Consejos para Candidatos

39 ¿Cómo pedir un aumento de renta?

41 IT-TALENT GROUP

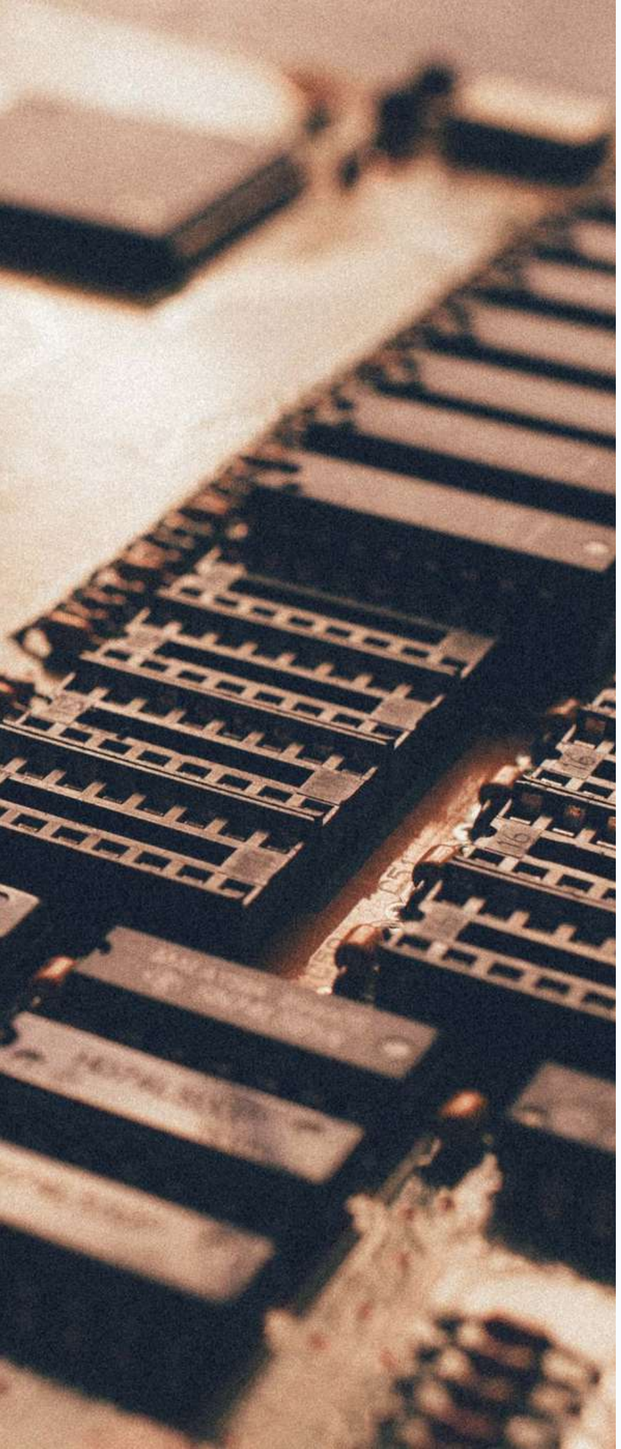


INTRODUCCIÓN

Sin duda el año que recién pasó, con la pandemia mundial que nos está afectando hasta el día de hoy, determinó muchos cambios en todas las empresas, positivos y negativos. Pero si analizamos más en profundidad el mercado de profesionales TI, sin duda este ha sido uno de los que generó un crecimiento positivo. De los datos que maneja la división encargada de los estudios de mercados de nuestra compañía, IT-Talent Research, el 61% de los profesionales TI consideran que el 2020 fue positivo para sus carreras, mientras que sólo un 16% cree que fue negativo.

En general el mercado TI se ha visto en la obligación de ser fundamental, no solo para innovar, sino que para responder a tiempo a las necesidades de la empresa y de la gente, a tal punto que hoy la tasa de cesantía es cercana al 3% en la industria. Esto ha hecho que distintas especialidades, principalmente en el área de desarrollo, tengan una gran cantidad de ofertas de trabajo, sobre todo dirigidas a profesionales que quieran asumir proyectos con tecnologías nuevas.

Junto con esta demanda hoy se sumó la variable del teletrabajo, y hoy más del 70% de los profesionales TI están desde sus casas mientras que sólo un 8% tiene que ir de forma presencial al trabajo. Esta nueva forma de trabajar pondrá interesantes desafíos a las áreas de reclutamiento, quienes deberán incluir este beneficio como permanente, para hacer las ofertas atractivas o no podrán obtener los profesionales que buscan.



En nuestro país tenemos ya a varios de los principales datacenter desarrollándose. La notaría digital que, si bien técnicamente no tiene problemas, requiere – mucha - voluntad política para lograr ser implementada y con esto modernizar una arista que parece no darse cuenta de que tuvimos ya un cambio de siglo y de milenio. Por otra parte, están los servicios de las empresas, los cuales deben ser más atractivos para los clientes, en especial las mejoras que se tienen que implementar en los ecommerce, en todas sus líneas.

Esto va a seguir. No va a parar por falta de profesionales y las empresas deben comenzar a darle una oportunidad mayor a los bootcamp, de lo contrario los costos, por tratar de subirse tarde a las nuevas tecnológicas, se incrementarán, lo cual también pasará si las empresas no logran retener a sus talentos. El crecimiento en esta industria seguirá por un buen tiempo más.

Esperamos que este estudio el cual realizamos con más de 3.100 profesionales TI en Chile, pueda servir de guía tanto a las empresas en sus paneles, como a los profesionales que puedan tener una visión real de lo que existe en el mercado.



MARCO MUÑOZ

CEO IT-TALENT

QUIENES SOMOS

Somos una compañía multinacional líder en la búsqueda de talentos en el ámbito de las tecnologías de la información, abarcando toda la vertical desde soporte técnico hasta CEO de empresas tecnológicas y CIO.

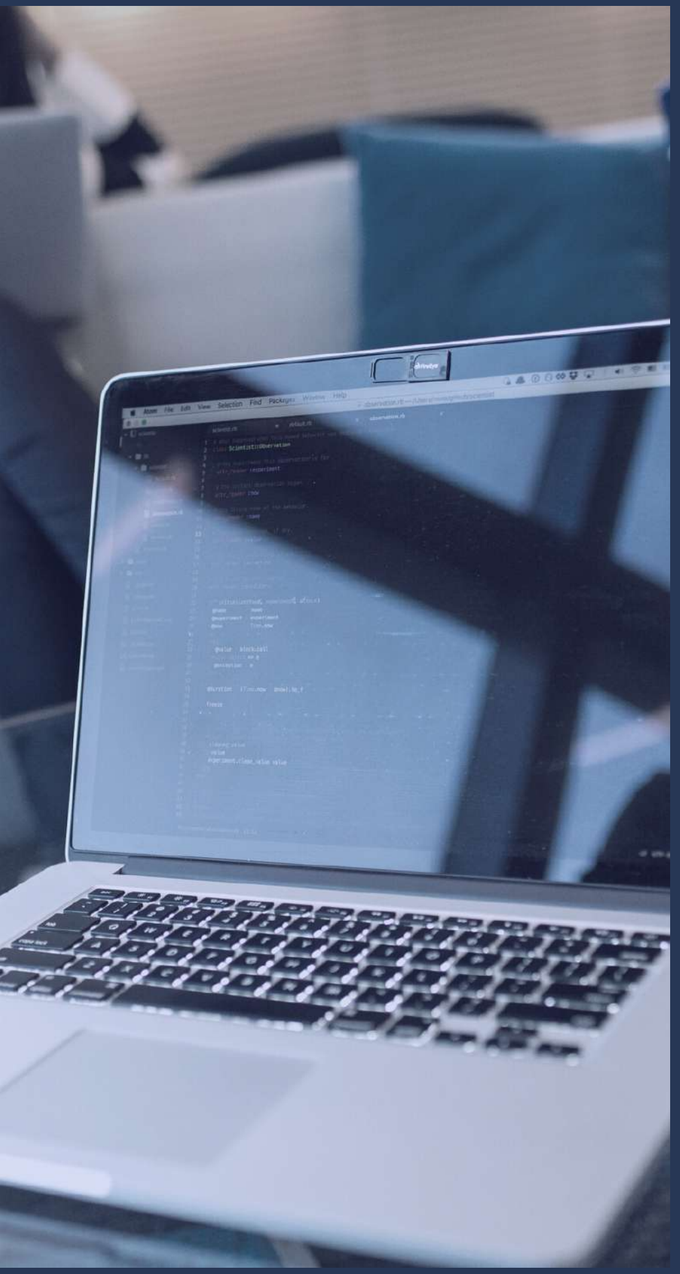
Contamos con una base de datos con más de 1.000.000.- de profesionales ti en Latinoamérica, segmentados y rankeados en más de 80 tecnologías y conocimientos.

IT-Talent ha desarrollado una propuesta de valor única a nivel internacional donde la tecnología y la automatización ha transformado en proceso de selección, entregando, tanto al candidato como a la empresa, un match único.

Actualmente tenemos presencia en 5 países de la región: Argentina, Chile, Colombia, México y Perú.

IT-TALENT
HEADHUNTER SENIOR TI





METODOLOGÍA

El presente estudio es el resultado del levantamiento de información realizado por el equipo de **IT-Talent Research** área especializada de **IT-TALENT GROUP** especializada en investigacion y estudios asociados al mercado latinoamericado del mercado de as Tecnología de Informacion, con data analizada y capturada durante los últimos seis meses de 2020, en base a diferentes procesos de selección guiados por la empresa, junto con el desarrollo de diferentes encuestas en un universo de más de 3.100 desarrolladores, profesionales ligados a las tecnologías de la información en Chile e input obtenido de las principales empresas que trabajan con este tipo de profesional en el país.

Universo de desarrollo: Chile
Participantes: Chilenos y migrantes
Perfil de los encuestados: Profesionales de Tecnologias de la Información
Muestra: por conveniencia basada en las redes que cuenta IT-Talent, con link de acceso público y compartible, contestada por +3.100 profesionales, postulantes y personas ligadas a la informática.
Herramienta de recolección de la muestra: Candidatos evaluados por IT-Talent Headhunter Senior TI entre 01 de junio de 2020 y 31 de Diciembre de 2020, apoyado por plataformas digitales.

Estos resultados son generalizables a profesionales TI.

Las rentas expuestas en este informe son líquidas y no incluyen bonos.

IT-TALENT RESEARCH

CONTEXTO

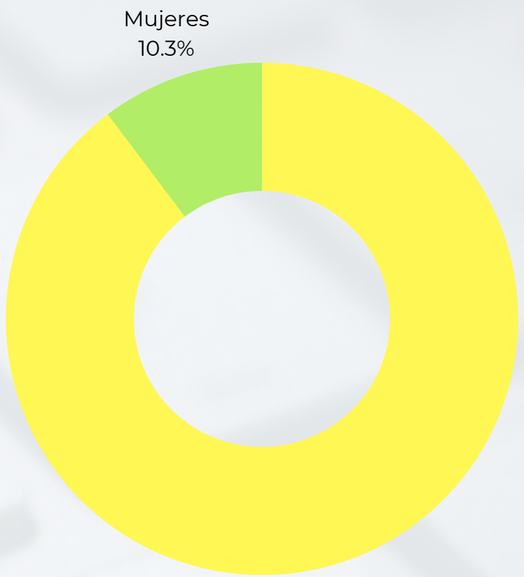
DEMOGRAFÍA

La edad de los encuestados estuvo dominada por el grupo de entre 31 y 40 años, con el 47.1%, para luego seguir quienes tienen entre 41 y 50 años. Los mayores de 50 años fueron el 7.3% de la muestra, mientras que entre 21 y 30 años alcanzaron el 17.8%.

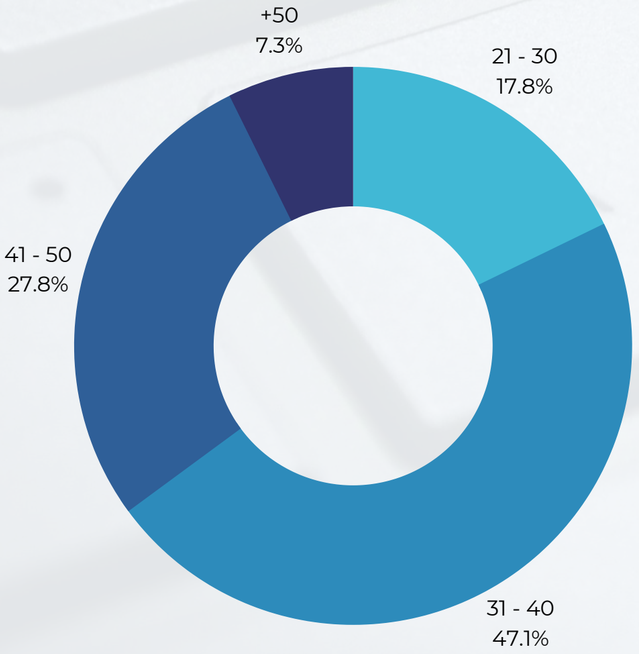
Sobre los años de experiencia, el 32,6% cuenta con más de 10 años. En la otra esquina, el 4.1% cuenta con menos de 1 año de experiencia.

Sobre género, no es de sorprender que las mujeres alcancen poco más del 10%, con un total de 10.3%, de hecho

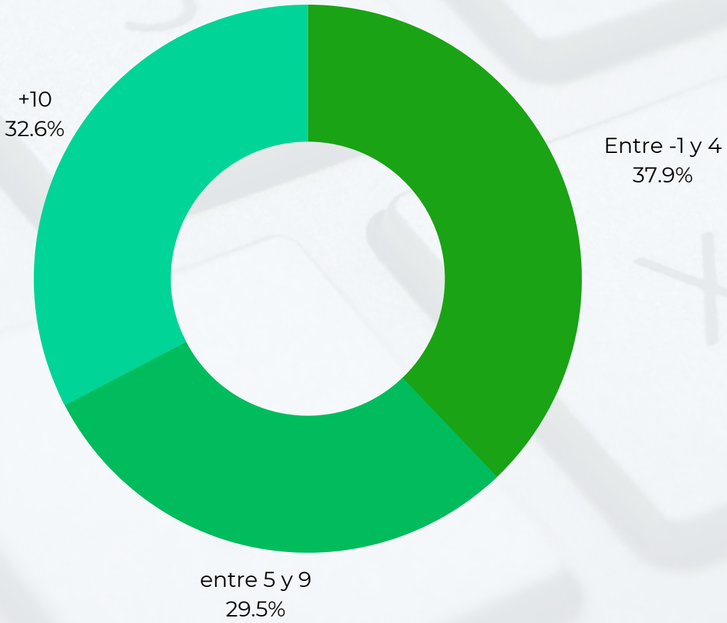
GÉNERO



RANGO ETARIO



AÑOS DE EXPERIENCIA





DERRIBANDO BRECHAS

Un dato relevante a considerar es que solo tenemos un 10% aproximado de mujeres en TI, y la matricula en Chile de mujeres para carreras universitarias en TI está de mismo orden y años anteriores, no superando los 2 dígitos.

Con esta brecha lograr equidad de género en áreas de TI se logra un desafío sumamente complejo en empresas que buscan este equilibrio, a menos en esta área de la empresa. Y desafortunadamente tendremos que esperar un par de décadas para alcanzar cifras que puedan “emparejar la cancha”.

Las únicas instituciones no universitarias que están generando más mujeres IT son los bootcamp, a los cuales empresas que buscan esta equidad deberían darle una oportunidad mayor en sus ingresos de profesionales.

"No olvidar que el 50% de quienes consumen productos digitales son mujeres, así que incluirlas en las creación de los mismos es también una cuestión de sobrevivencia empresarial"

TANIA SUTIN
GERENTE DE CAPITAL HUMANO - KODEA DIRECTORA ADJUNTA - TALENTO DIGITAL PARA CHILE



MARCO MUÑOZ

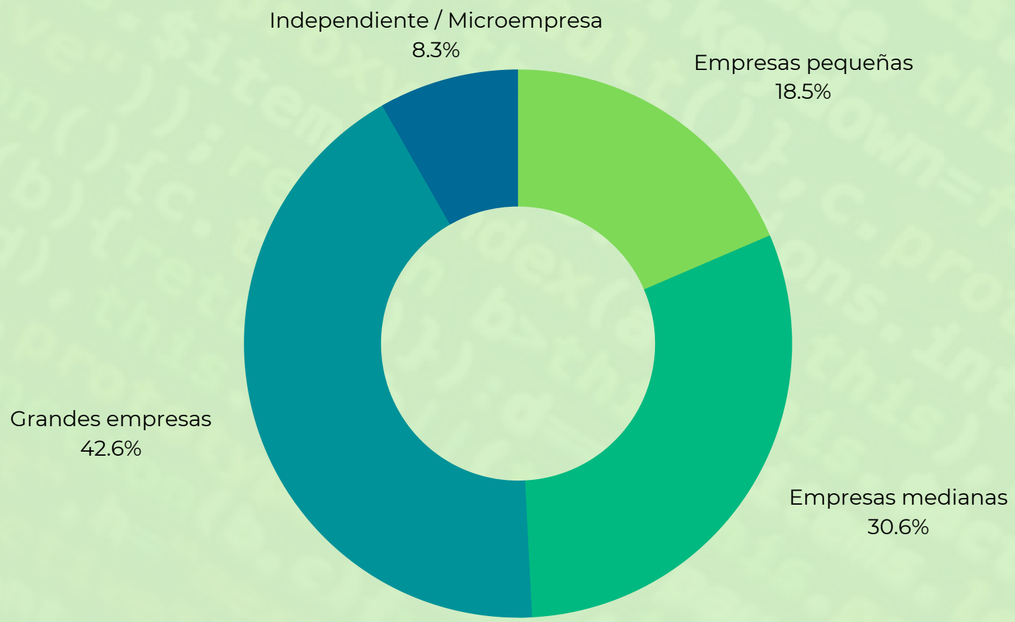
CEO IT-TALENT

INDUSTRIA

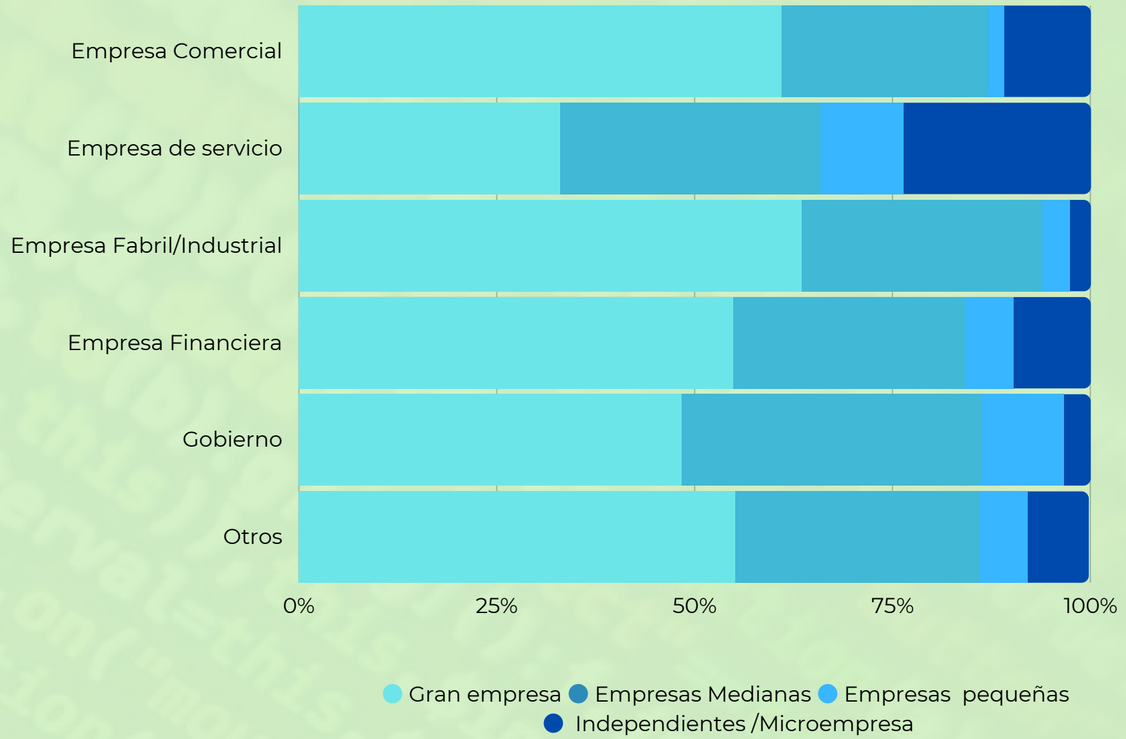
Durante los últimos meses del 2020 más de 3.200 profesionales, tanto chilenos como extranjeros, han respondido nuestro llamado a ser parte de este estudio, entregando una fotografía de la situación actual laboral.

Más de 40% de quienes respondieron pertenecen a la Gran Empresa, la cual está compuesta en su mayoría por empresas del rubro fabril o industrial. La mediana empresa por su parte entrega un 31.4%, mientras que las empresas pequeñas se alzan por sobre el 17%. Los independientes o empresas micro, alcanzan el 8.1% del total de encuestados.

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE EMPRESA

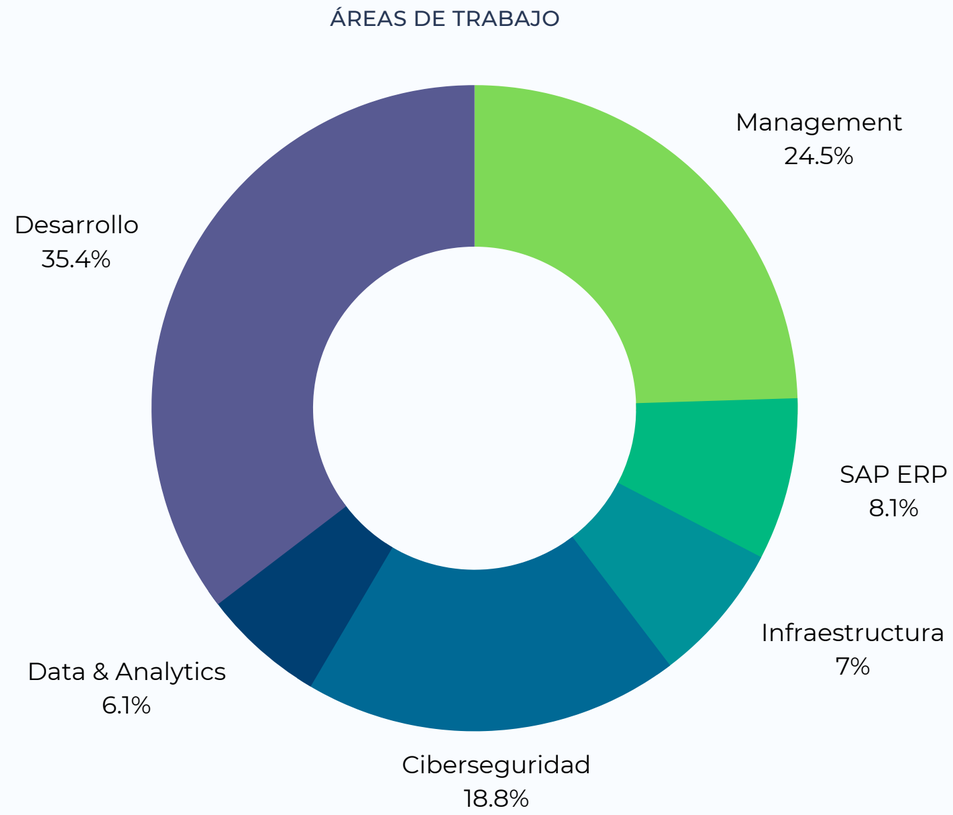


DISTRIBUCIÓN SEGÚN INDUSTRIA Y TAMAÑO DE EMPRESA



ÁREAS DE TRABAJO

Para diferenciar este reporte de nuestros estudios anteriores, hemos optado por segmentar los tipos de profesionales TI que hay hoy en las compañías. Para eso hemos estructurado el informe en 6 grandes áreas: SAP ERP, Managment, Ciberseguridad, Desarrollo, Infraestructura y Data & Analytics.







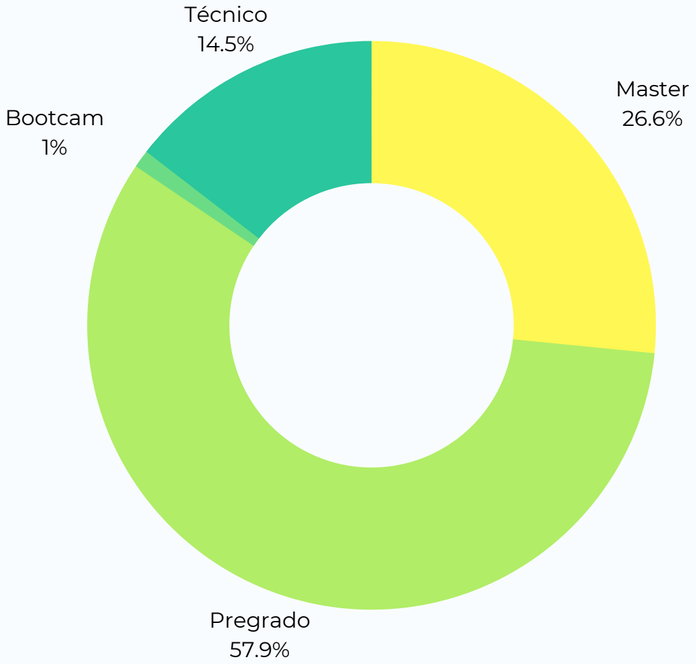


EDUCACIÓN E IDIOMA

Más del 50% de los encuestado – un 57,9% - posee algún pregrado, mientras que el 26.6% posee algún Master.

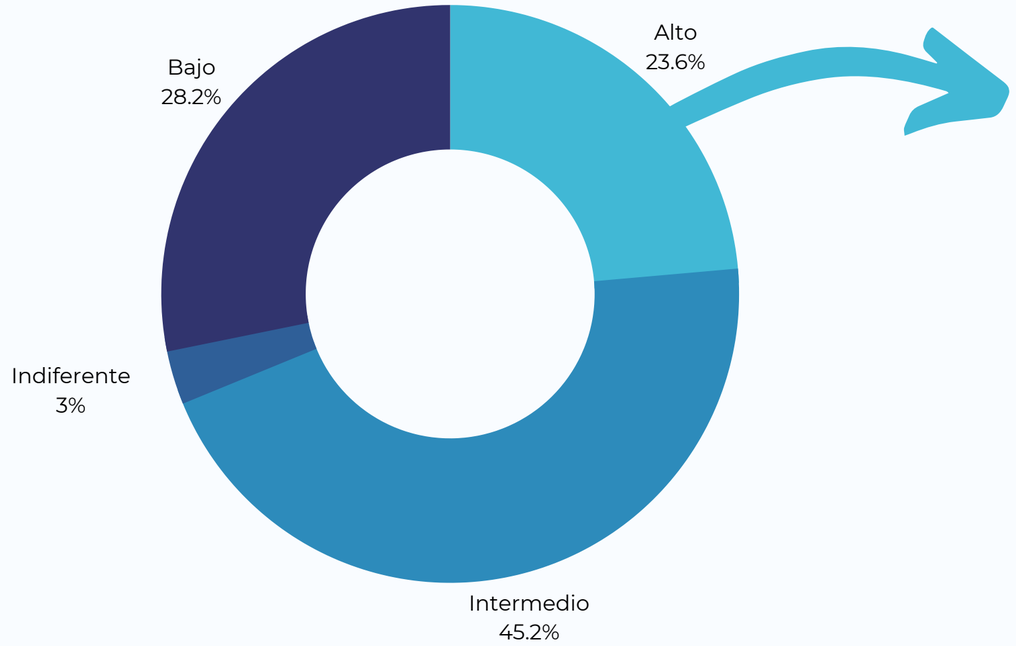
Un número interesante y que no deja de llamar la atención es el de los Bootcamp. Si bien, solo representa un 1% era una modalidad que años atrás ni siquiera alcanzaba para aparecer en la data general. Sin duda este número seguirá creciendo año a año.
Los técnicos siguen también presentes, llegando al 14.5%.

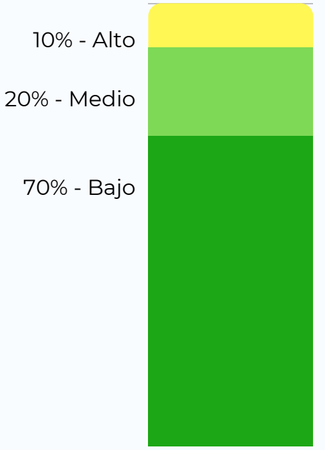
NIVEL EDUCACIONAL



Un tema no menor, en especial a la hora de definir la renta es el idioma. Si bien en Chile la mayoría de nuestros candidatos, un 45.2%, considera que tiene un nivel de inglés intermedio, un 23,6% indica que tiene un nivel de inglés Alto. Esta cifra dista mucho de las evaluaciones que realizamos ya que, de todos los que indican este nivel, solo un 10% cuenta con este nivel, mientras que el 70% fue evaluado con un nivel de inglés bajo y solo un 20% intermedio, dando un 2% real.

NIVEL DE INGLES SEGÚN CANDIDATOS





NIVEL DE INGLES SEGÚN EVALUADORES

EL PERFIL DEL MAÑANA, HOY

Mientras muchos trabajadores en medio de la pandemia veían con incertidumbre el futuro de sus empleos, los del mundo TI se mantenían estables y creciendo, tal como nos muestra este estudio. Lo mismo respecto de las rentas. Mientras muchas empresas tuvieron que recurrir a reducciones de salario o acogerse a la suspensión de los contratos de sus trabajadores, los sueldos en el área TI crecen año a año, generando incluso una competencia entre empresas por los mismos talentos.

Definitivamente las empresas necesitan adaptarse al nuevo contexto de aceleración digital y para eso requieren TALENTO. Un talento dotado no sólo de las habilidades técnicas necesarias, sino también de habilidades como colaboración, pensamiento crítico y sistémico, creatividad, agilidad de aprendizaje, entre varias otras que son la denominadas “habilidades del siglo XXI”. El problema es que estos talentos están siendo mucho más escasos que lo que las empresas quisieran y por eso han surgido nuevas formas de entrenar talento digital de manera mucho más ágil: a través de la metodología de bootcamp, que permite capacitar un perfil entry level en periodos de 5 a 6 meses. De hecho, un 1% de los encuestados de este estudio declara haberse formado a través de esta modalidad, y aunque es un porcentaje bajo, por primera vez aparece en la medición.

Es necesario entonces, que las organizaciones se abran a contratar a egresados de este tipo de programas y generen mecanismos pars incluir talento digital no tradicional que pueda terminar de entrenarse en el puesto de trabajo. **Desde Kodea estamos impulsando iniciativas como Talento Digital para Chile, iniciativa público privada ejecutada en conjunto con Fundación Chile, junto con otros programas que permiten entrenar y reconvertir personas en los perfiles digitales que se están demandando en este nuevo contexto,** apoyando por un lado a más personas a empoderarse a través de la tecnología, y por otro, permitiendo que las empresas vayan preparando e incorporando los talentos que requieren para atravesar con éxito la travesía de su transformación a ser digital.

La gran deuda pendiente sigue siendo la incorporación de la mujer al mundo TI, que al menos se muestra en torno al 10%, un poco más alto que el 5-6% que han señalado estudios anteriores. Para ello nos falta camino que recorrer aún: derribar muchos mitos y sesgos, cambiar la manera en que enseñamos tecnología a nivel escolar, entre muchos otros. No olvidar que el 50% de quienes consumen productos digitales son mujeres, así que incluirlas en las creación de los mismos es también una cuestión de sobrevivencia empresarial.



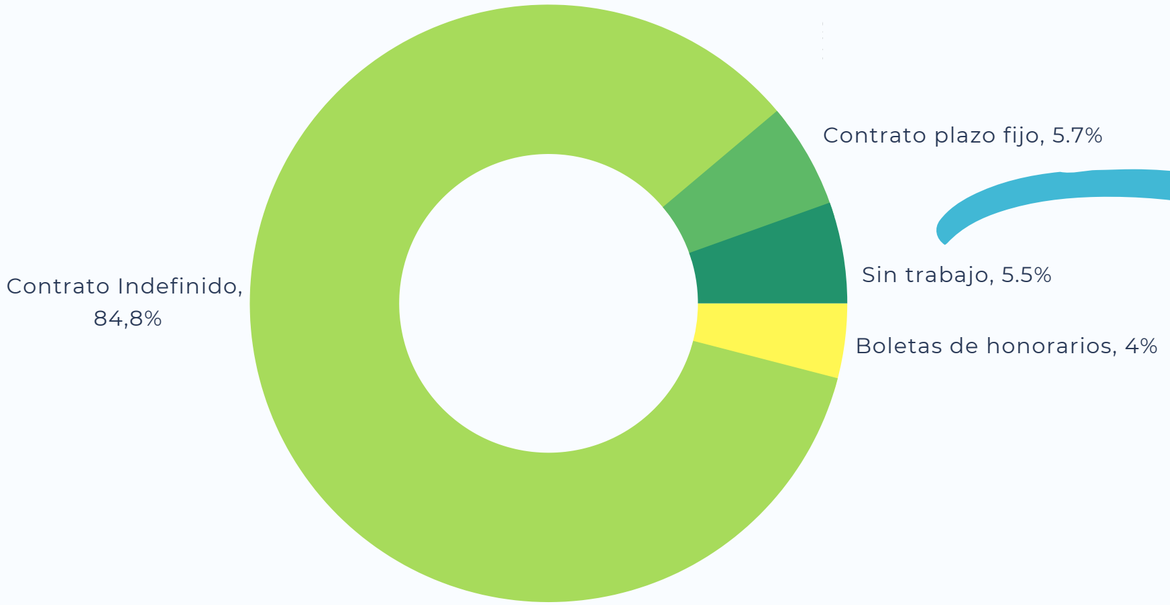
TANIA SUTIN

GERENTE DE CAPITAL HUMANO, KODEA
DIRECTORA ADJUNTA, TALENTO DIGITAL PARA CHILE

EMPLEABILIDAD

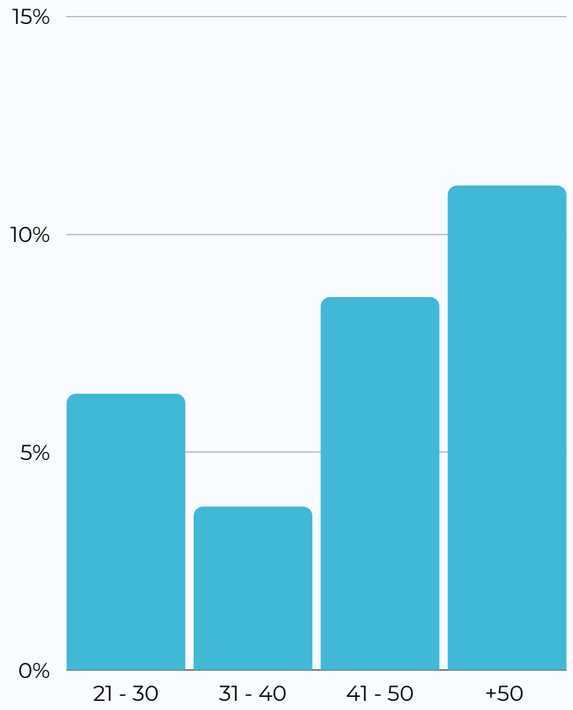
Un 5.7% de los encuestados se encuentra bajo la modalidad de contrato a plazo fijo. Un 5.5% se encuentra actualmente sin trabajo (pero solo un 3,2% por más de 3 meses) y un 3.9% se encuentra bajo el formato de boletas de honorarios.

PORCENTAJE DE SITUACIÓN LABORAL DE PROFESIONALES TI



Si bien el mundo TI tiene una cesantía muy baja con respecto a otras industrias, a la hora de profundizar en la data y observamos ciertos aumentos en determinados grupos etareos.

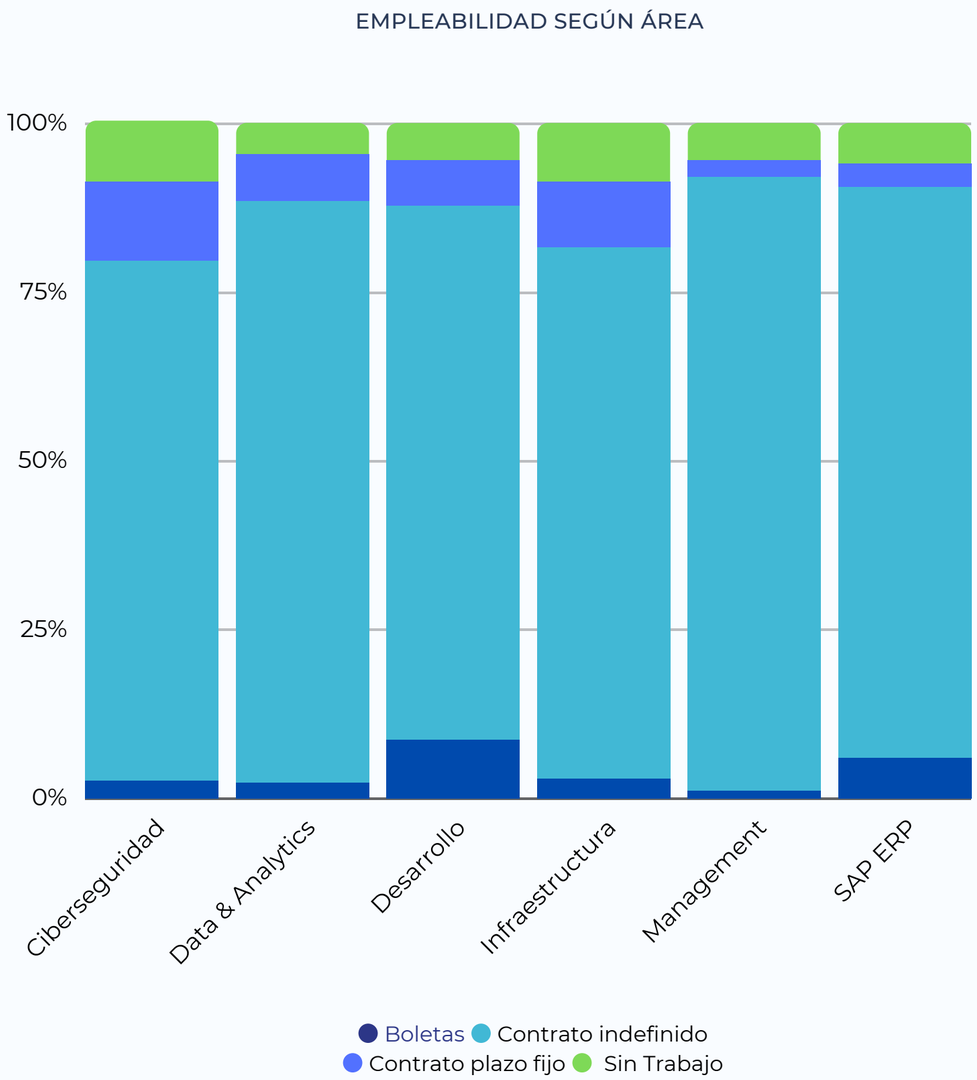
PORCENTAJE DE CESANTES TI SEGÚN RANGO DE EDAD



EMPLEABILIDAD

A la hora de hacer doble click en las áreas de trabajo de la informática, podemos observar que en el mundo del desarrollo hay una pequeña alza – 8,71% -en quienes hacen trabajos por boleta, mientras que en la ciberseguridad hay un alza – 11.70% - a la hora de contratar profesionales por plazo fijo.

Por otro lado, en Infraestructura es donde hay un mayor número – 9.06% - de profesionales sin trabajo. De todas maneras y de forma transversal, la gran mayoría de los profesionales – 93.60% - se encuentra con algún tipo de vinculo laboral.

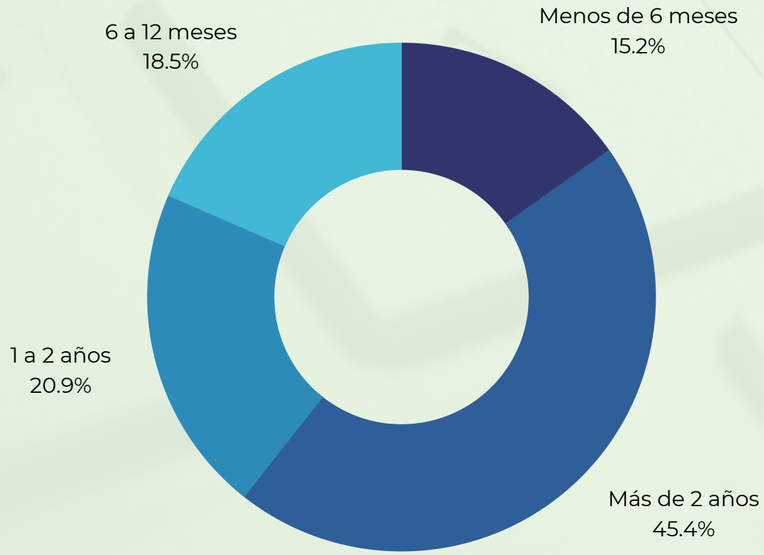


MOVILIDAD LABORAL

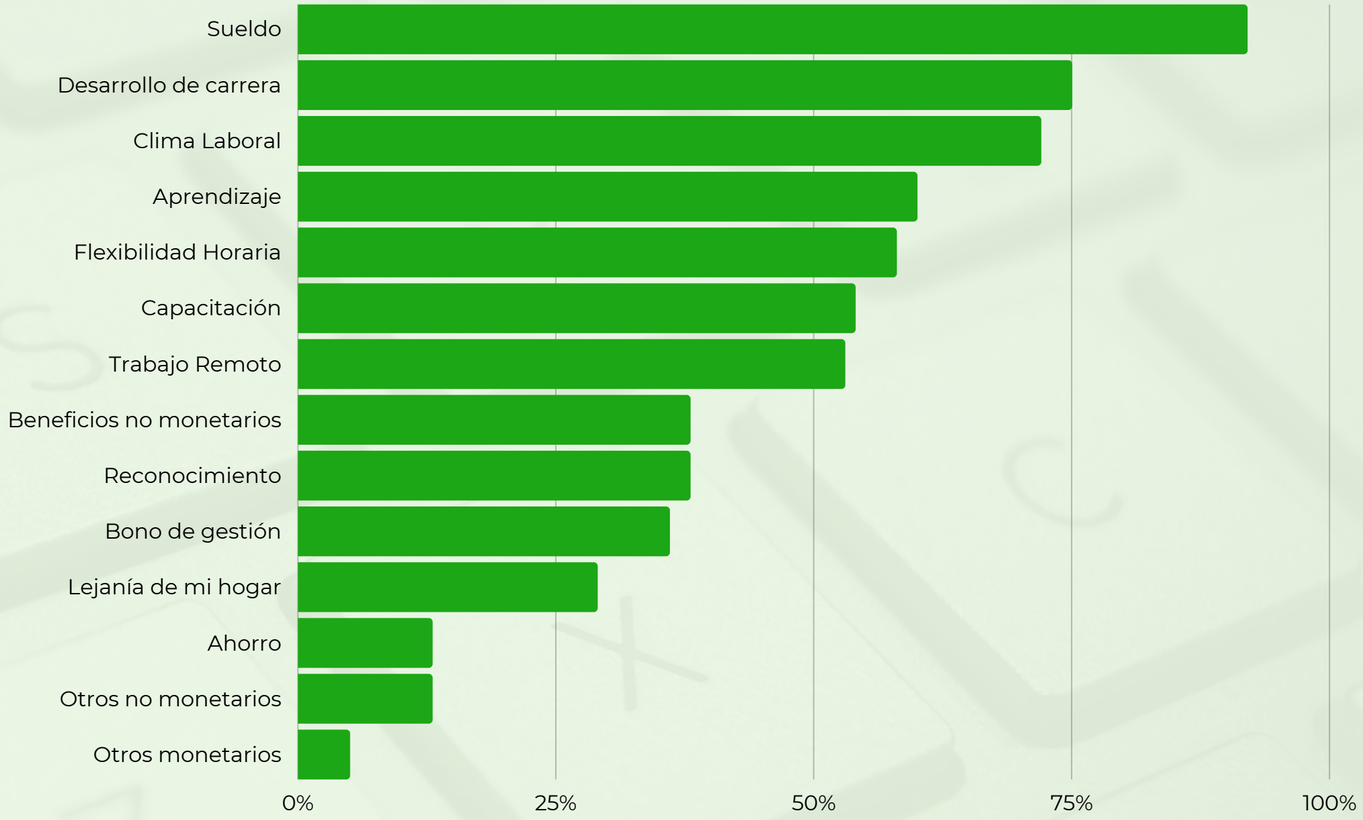
El mercado TI prácticamente no ha sufrido bajas en la necesidad de profesionales debido a la Covid 19, pero no por eso el mercado no se ha movido. El 45.4% de los encuestados señala llevar más de 2 años en su empresa, mientras que 20.9% lleva entre 1 y 2 años, el 18.5% entre 6 y 12 meses y el 15.2% menos de 6 meses.

Para saber qué factores son considerados por los profesionales, a la hora de cambiarse de trabajo, preguntamos, y la siguiente tabla resume sus preferencias:

TIEMPO EN LA COMPAÑIA ACTUAL



FACTORES CONSIDERADOS A LA HORA DE CAMBIAR DE TRABAJO



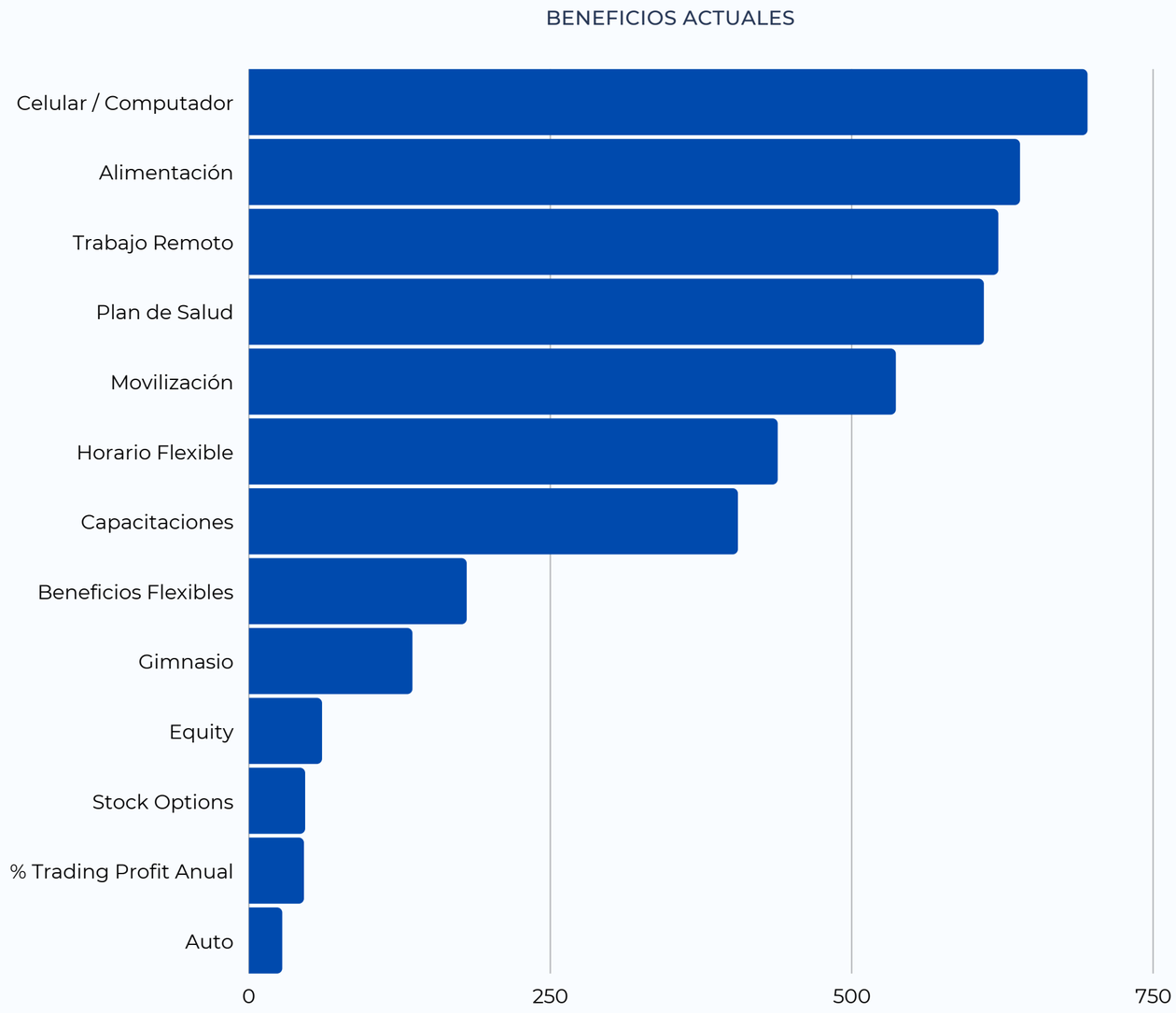
BENEFICIOS

Mientras el sueldo es un factor importante para cambiarse al consultar cuales son los beneficios que tienen en su trabajo, la verdad es que existe una diferencia entre lo que buscan estos profesionales, con lo que ofrecen las empresas, que puede ser uno de los factores por los cuales han producido importantes rotaciones de personal en toda a industria.

Hay empresas, de diferentes tamaños, que han entendido esto y otras, con la irrupción sin mucha resistencia del teletrabajo, vieron una oportunidad para fidelizar.

Uno de los beneficios que más se repitió entre nuestros entrevistados fue el de la entrega de dispositivos móviles – celular – así como equipos para trabajar – notebooks o pc- los que hoy son parte del mobiliario del hogar.

Por otra parte, el trabajo remoto se situó como el top 3 de beneficios, mientras que el auto en la ultima alternativa.

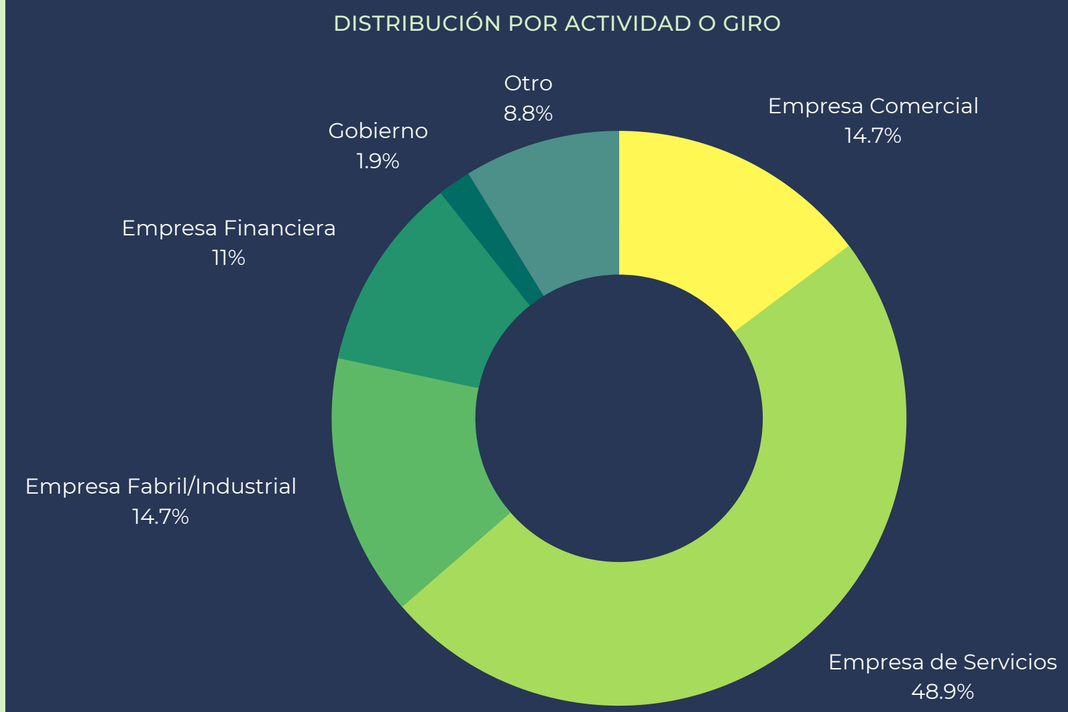


IT-TALENT
RESEARCH

RENTAS

MANAGMENT

En el área de Managment en TI, el 48.9% de quienes respondieron la encuesta pertenecen a empresas prestadoras de servicios, mientras que un 14,7% pertenece a empresas de corte fabril o industrial.



RENTAS

CARGOS	MUESTRA*	PERCENTIL 20	MEDIANA	PERCENTIL 80
CIO	94	2.800.000	5.300.000	16.000.000
CTO	55	2.450.000	4.000.000	9.000.000
GERENTE TI	185	1.500.000	4.000.000	8.900.000
HEAD OF INFRAESTRUCTURE	13	2.000.000	3.100.000	5.800.000
JEFE DE INFORMÁTICA	129	1.100.000	2.100.000	3.800.000
SUBGERENTE TI	114	1.800.000	3.500.000	6.000.000

*Rentas Líquidas, mensuales sin bonos

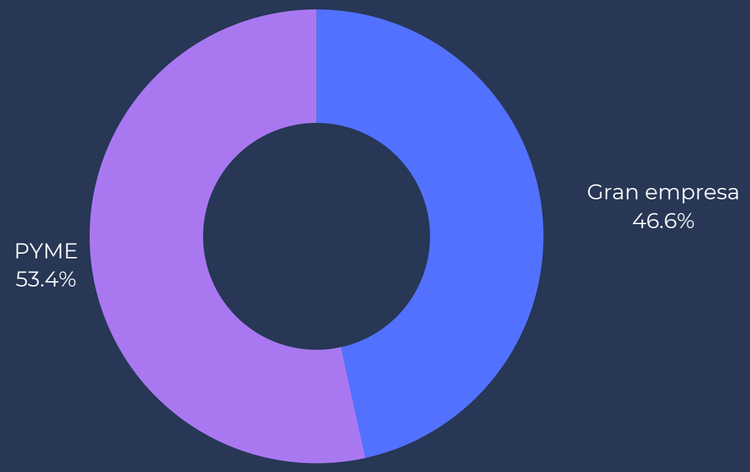
MANAGMENT

BONOS EN CANTIDAD DE RENTAS BRUTAS

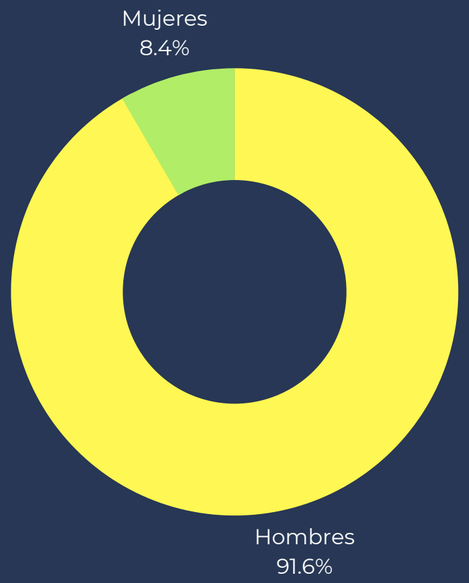
Los profesionales manifiestan que si llegan al 100% de sus metas, deberían obtener el siguiente bono asociado a rentas brutas:

	0	1	2	3 O MÁS
GRAN EMPRESA MANAGEMENT	29.93%	24.49%	19.05%	26.53%
PYMIPE MANAGEMENT	33.71%	32%	18.86%	15.43%

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE EMPRESA



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO





FIDELIZAR EL EQUIPO

En un escenario de pandemia, donde el uso de la tecnología y digitalización ha acelerado de manera exponencial el ritmo de trabajo, las empresas han debido cambiar sus métodos de trabajo para adaptarse a la nueva realidad.

Sin duda, mantener colaboradores satisfechos desde la distancia no es tarea fácil, pero tampoco imposible. **Hoy en día es foco prioritario es fidelizar y mantener la productividad del personal,** siendo foco principal, la gestión de clima organizacional, gestión de talentos y la permanente comunicación transversal, acciones que están ligadas estrechamente a la productividad y los beneficios financiero que obtiene una empresa.

En este sentido, desde Adexus hemos visto como en tiempos de pandemia, logramos generar mayor compromiso y fidelización hacia la marca, generando importantes ahorros en tiempos y costos de reubicación, instalaciones y fuga de conocimiento-experiencia. ¿Cómo? Todo esto gracias a que **ampliamos nuestra 'parrilla de beneficios'** orientados a la gestión comunicacional, manejo Covid, Teletrabajo y salario emocional, elementos claves que favorecen a nuestros personal, sus familias y accionistas.

Asimismo, hoy en día, las organizaciones deben migrar a gestionar beneficios relacionados con el tiempo: flexibilidad horaria, teletrabajo, días adicionales de vacaciones, espacios de sociabilización, instancias con comunidades y voluntariados, y de esta manera mantener el equilibrio tan necesario en cualquier negocio.



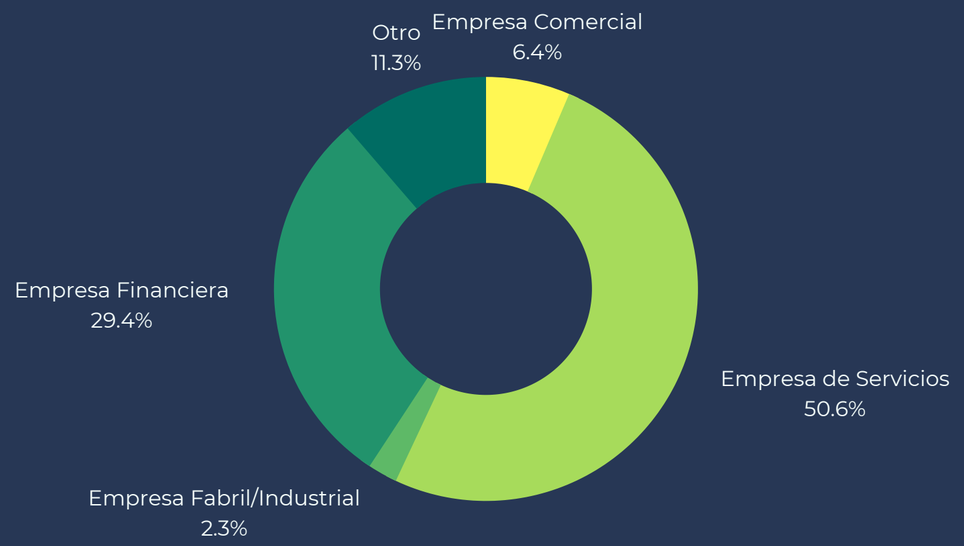
NICOLÁS COMPTE

GERENTE DE PERSONAS DE ADEXUS.

CIBERSEGURIDAD

En el caso de la ciberseguridad, muchas empresas tuvieron que cambiar todos sus paradigmas y permitir que los usuarios puedan acceder desde sus casas a información que puede ser sensible. Antes las empresas se preocupaban de la seguridad perimetral, ahora tienen que ver puntos de acceso, conexiones seguras, etc.

DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD O GIRO



RENTAS*

CARGOS	MUESTRA	PERCENTIL 20	MEDIANA	PERCENTIL 80
AD. PLAT. SEGURIDAD	28	700.000	2.000.000	2.500.000
ANALISTA CIBERSEGURIDAD	39	700.000	1.400.000	2.680.000
ANALISTA NOC	60	600.000	750.000	1.200.000
ANALISTA SOC	29	500.000	850.000	1.600.000
ARQUITECTO EN CIBERSEGURIDAD	22	1.800.000	2.300.000	4.500.000
AUDITOR TI	23	700.000	2.100.000	3.500.000

*Rentas Líquidas, mensuales sin bonos

RENTAS*

CARGOS	MUESTRA	PERCENTIL 20	MEDIANA	PERCENTIL 80
OFICIAL RIESGO TECNOLÓGICO	15	1.800.000	2.500.000	4.500.000
OFICIAL DE SEGURIDAD - CISO	69	1.800.000	2.900.000	8.000.000
PENTESTER	21	1.000.000	2.000.000	2.900.000
GERENTE DE CIBERSEGURIDAD	20	2.400.000	3.700.000	7.000.000
SUBGERENTE DE CIBERSEGURIDAD	30	2.500.000	3.000.000	4.500.000
JEFE DE PROYECTOS CIBERSEGURIDAD	34	1.100.000	2.500.000	5.000.000
ETHICAL HACKERS	31	1.100.000	1.950.000	3.000.000
JEFE DE CIBERSEGURIDAD	25	1.100.000	2.500.000	3.000.000

*Rentas Líquidas, mensuales sin bonos







IT-TALENT RESEARCH

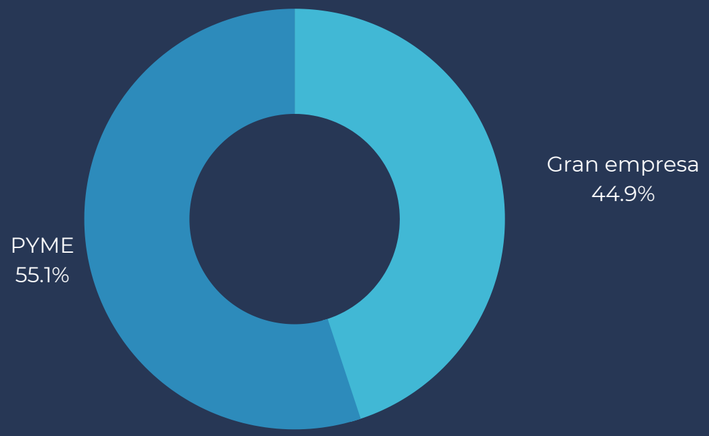
CIBERSEGURIDAD

BONOS EN CANTIDAD DE RENTAS BRUTAS

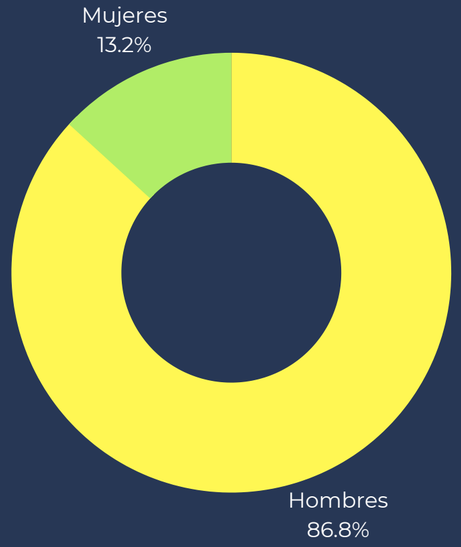
El área de ciberseguridad también incorpora bonos según las metas a cumplir. A continuación, un resumen de los bonos, en rentas brutas, que pueden recibir estos profesionales:

	0	1	2	3 O MÁS
GRAN EMPRESA CIBERSEGURIDAD	45.38%	42.86%	9.24%	2.52%
PYMIPE CIBERSEGURIDAD	56.16%	43.84%	-	-

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE EMPRESA



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO





RETENCIÓN Y SEGURIDAD

Uno de los principales desafíos que vivimos hoy, como compañías, donde la Ciberseguridad es parte de nuestro diario que hacer y core del negocio, es mantener, evolucionar y retener a los profesionales de Ciberseguridad.

Estos desafíos se profundizan en estos días donde la escasez de este tipo de profesionales es alto, lo que ha provocado de forma simultánea que los sueldos hayan aumentado significativamente y hoy se encuentran por sobre la media de otros profesionales del área de tecnología.

Una estrategia que como compañía nos ha dado resultado es poder fomentar la incorporación de talento vía programas de Trainee, donde profesionales de excelencia salidos recientemente de la universidad y con interés en seguridad, se les contrata y prepara para ser parte de nuestro equipo.

Hoy la competencia por la poca disponibilidad de profesionales de calidad, también nos hace ser muy creativos en la retención y motivación dentro de nuestra corporación, donde la oferta de entrenamiento permanente y crecimiento profesional son los beneficios que más nos ha dado resultado en esta área.



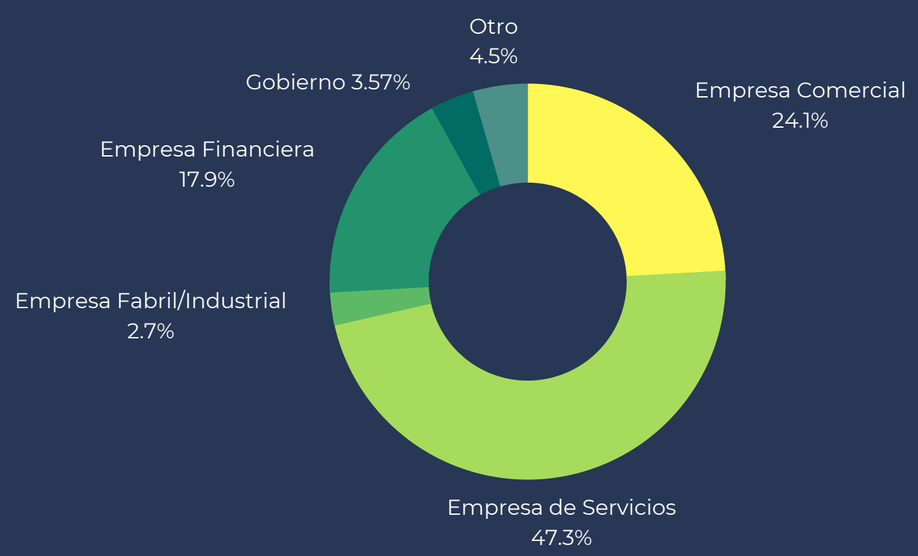
CRISTIAN GUERRA BAHAMONDES

GERENTE DE TECNOLOGÍA Y SEGURIDAD INFORMÁTICA
BANCO BCI

DATA & ANALYTICS

En el área de Data y Analytics ha crecido a pasos firmes en los últimos años y hoy se perfila con una área clave en las empresas de servicios, las que llegan, en nuestra encuesta, a un 47.32% de los entrevistados de este segmento.

DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD O GIRO



RENTAS

CARGOS	MUESTRA*	PERCENTIL 20	MEDIANA	PERCENTIL 80
ANALISTA DE DATOS	57	900.000	1.500.000	2.500.000
ARQUITECTO DE DATOS	12	850.000	2.100.000	2.900.000
CONSULTOR BI	21	900.000	1.775.000	3.400.000
DATA SCIENTIST	79	1.000.000	2.600.000	3.300.000
GERENTE ANALITICA DIGITAL	23	1.400.000	3.300.000	4.300.000
GERENTE BI	126	1.200.000	3.200.000	5.000.000

*Rentas Líquidas, mensuales sin bonos

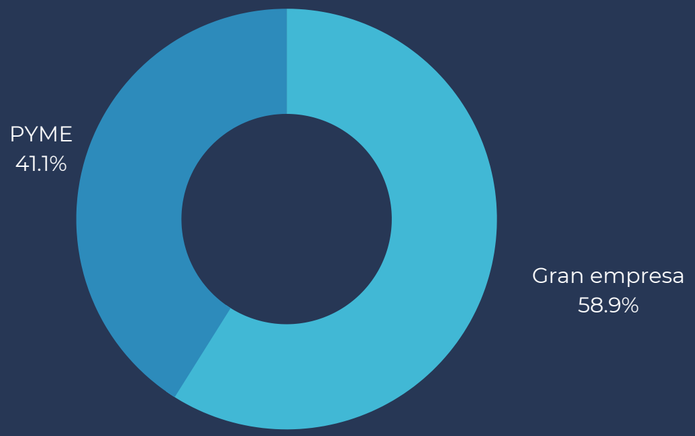
DATA & ANALYTICS

BONOS EN CANTIDAD DE RENTAS BRUTAS

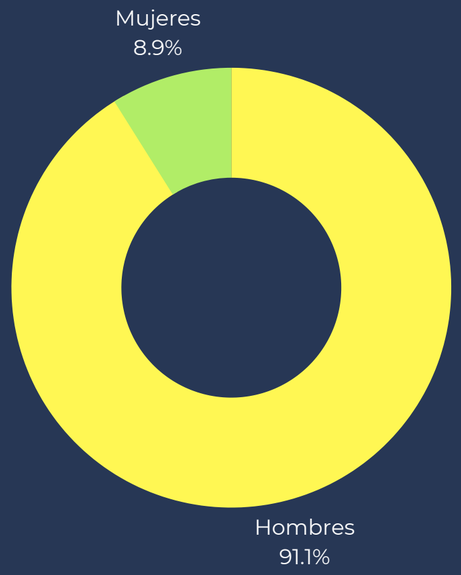
La mayoría de los profesionales que se desempeñan en esta vertical no cuentan con bonos por metas y los que si, se encuentran, en su grueso, en 1 renta bruta.

	0	1	2	3 O MÁS
GRAN EMPRESA DATA & ANALYT.	51.52%	28.79%	19.70%	-
PYMIPE DATA & ANALYTICS	65.22%	32.61%	2.17%	-

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE EMPRESA



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

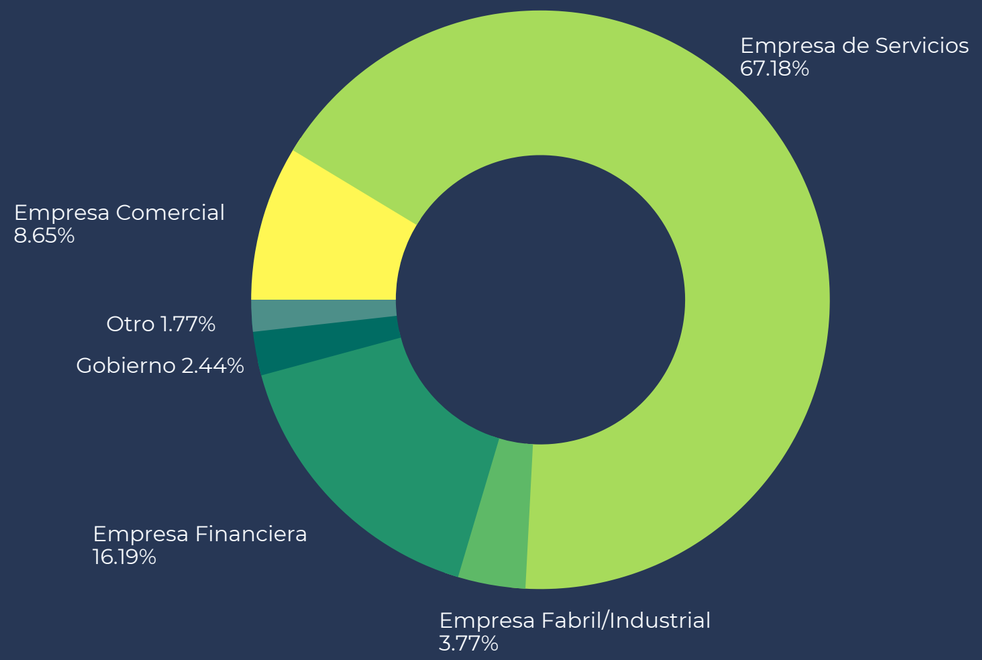


IT-TALENT RESEARCH

DESARROLLO

El mundo del desarrollo es tan amplio como los proyectos que realizan y esto no solo se refleja en las rentas, ademas cada uno de estos cargos varian en rentas segun las tecnologias y cantidad de estas que ocupan cada uno de los proyectos y mas aun proyectos nuevos, donde los profesionales estan obteniendo rentas muy por sobre la mediana del mercado.

DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD O GIRO



*Rentas Líquidas, mensuales sin bonos

RENTAS

CARGOS

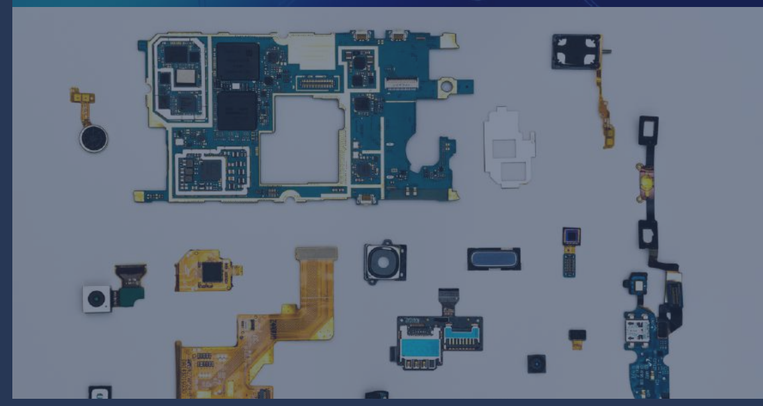
	MUESTRA*	PERCENTIL 20	MEDIANA	PERCENTIL 80
AGILE COACH	13	1.400.000	3.000.000	4.500.000
ARQUITECTO DE SOFTWARE	51	1.020.000	2.500.000	3.500.000
ARQUITECTO EMPRESARIAL	72	1.650.000	2.550.000	3.300.000
CONSULTOR DEVOPS	113	1.200.000	2.400.000	4.000.000
CONSULTOR QA	31	700.000	1.400.000	2.500.000
CONSULTOR RPA	48	900.000	1.900.000	3.000.000
SCRUM MASTER	114	1.800.000	2.000.000	2.900.000
DESARROLLAOR FULLSTACK	226	500.000	1.800.000	3.500.000

RENTAS*

CARGOS	MUESTRA	PERCENTIL 20	MEDIANA	PERCENTIL 80
DESARROLLADOR BACK END	99	600.000	1.600.000	3.200.000
DESARROLLADOR FRONT END	50	500.000	1.500.000	2.400.000
DESARROLLADOR MOBILE	24	1.000.000	2.500.000	3.500.000
DESARROLLADOR UX/UI	27	900.000	1.500.000	3.200.000
GERENTE DE DESARROLLO	26	1.000.000	3.300.000	6.800.000
GERENTE DE PROYECTOS	55	1.500.000	2.750.000	6.000.000
LÍDER TÉCNICO	130	800.000	2.400.000	4.000.000
PRODUCT OWNER	17	1.700.000	2.800.000	3.300.000
JEFE DE PROYECTOS	116	900.000	2.100.000	3.500.000







*Rentas Líquidas, mensuales sin bonos

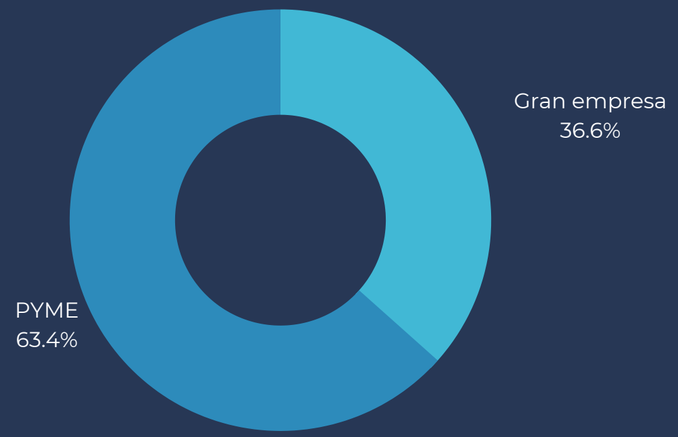
DESARROLLO

BONOS EN CANTIDAD DE RENTAS BRUTAS

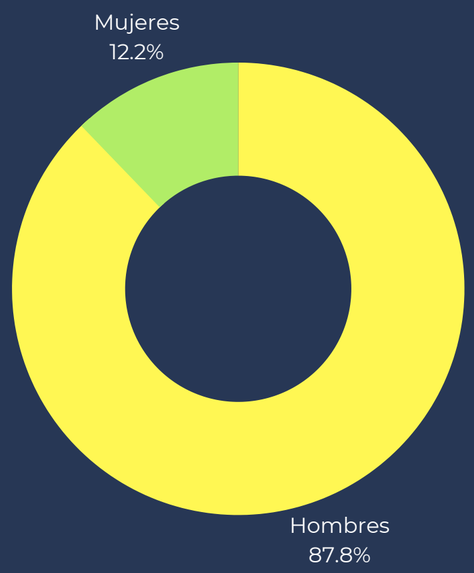
Con respecto a los bonos el escenario no es muy distinto y, entre un 55% y un 63% de empresas, grandes y pymipe respectivamente, no entregan incentivos economicos adicionales.

	0	1	2	3 O MÁS
GRAN EMPRESA DESARROLLO	55.76%	29.70%	13.94%	0.61%
PYMIPE DESARROLLO	63.99%	32.17%	3.85%	-

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE EMPRESA



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO







MODERNIZACIÓN NOTARIAL

PARA UN ESTADO DIGITAL

Si el COVID-19 nos ha dejado una enseñanza, es la necesidad de avanzar en materia de transformación digital. Un camino de modernización que se estaba recorriendo sin prisa en el país, se vio acelerado por la nueva realidad a la que nos ha enfrentado la pandemia, en donde las medidas de distanciamiento y las cuarentenas impiden el desarrollo “normal” de cientos de procesos y trámites.

Esta es una realidad que deja fuera, por ejemplo, al sistema notarial del país, un sector que ha quedado totalmente rezagado en materia de digitalización, provocando la pérdida de tiempo y dinero en filas que pueden ser absolutamente evitables, especialmente en situaciones como la actual. Creemos, como parte de un grupo de emprendedores y como ciudadanos, que se deben visibilizar los problemas que genera la falta de actualización digital de las notarías y también la falta de disponibilidad de información del negocio, una ausencia total de transparencia.

Es necesario que los parlamentarios aceleren la publicación de la Ley de modernización de notarios y registros que fue presentada por el Presidente. Sería apropiado que los notarios se anticipen al proyecto de ley y puedan sumar tecnologías que, por ejemplo, hagan posible tener certificados digitales. Además, sería relevante que los parlamentarios den celeridad a la iniciativa de ley sobre firma electrónica avanzada, entre otras muchas herramientas que están disponibles.

Esta es una industria atrasada en materia de digitalización, ya que, por ejemplo, de acuerdo a datos de la División de Gobierno Digital, durante los primeros nueve meses de este 2020, los chilenos realizaron más de 261 millones de trámites, de los cuales el 85,9% se hicieron de forma digital

Por otro lado, uno de los elementos esenciales para lograr esta modernización es la educación de los ciudadanos, la que debe estimular la competencia y mejorar el servicio y los precios. En este sentido, estamos trabajando en un proyecto web colaborativo y sin fines de lucro, que pretende generar un sistema para recoger información sobre los precios de las más de 300 notarías que hay en el país y poder contar con un análisis comparado y detallado de los distintos trámites.

Sin embargo, sólo educando a la ciudadanía no se soluciona este problema. Este es un tema país, que se debe levantar en la sociedad, con el objetivo de que los notarios se sumen a la transformación digital, utilizando las herramientas disponibles, las que se pueden aplicar en el contexto de la legislación vigente.

Por todas estas razones y otras muchas más, debemos visibilizar el problema y educar a la ciudadanía. Es hora de que todas las instituciones se sumen a la modernización para generar mejoras en nuestros sistemas y en la calidad de vida de las personas, esta es una tarea que está en nuestras manos. Un mejor Estado digital para Chile es algo imperativo en esta cuarta revolución industrial y las notarías no pueden quedar atrás.

G100
#NadaNosDetiene

ENRIQUE VARAS &
EDUARDO GRANDON

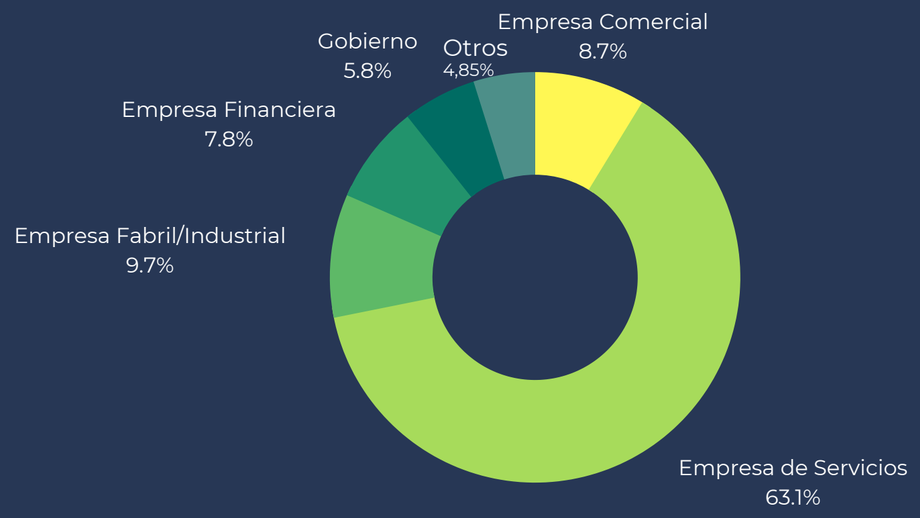
INTEGRANTES DEL G100



INFRAESTRUCTURA

El mundo de la infraestructura tecnológica nos presenta diversos tipos de cargos, que van desde el Soporte Técnico, hasta los Jefes del área.

DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD O GIRO



RENTAS

CARGOS

	MUESTRA*	PERCENTIL 20	MEDIANA	PERCENTIL 80
ADMINISTRADOR DE SISTEMA	79	800.000	1.500.000	3.100.000
ARQUITECTO DE REDES	22	500.000	1.350.000	3.000.000
JEFE DE INFRAESTRUCTURA	42	850.000	2.000.000	4.200.000
SOPORTE TÉCNICO	56	500.000	720.500	1.400.000

*Rentas Líquidas, mensuales sin bonos

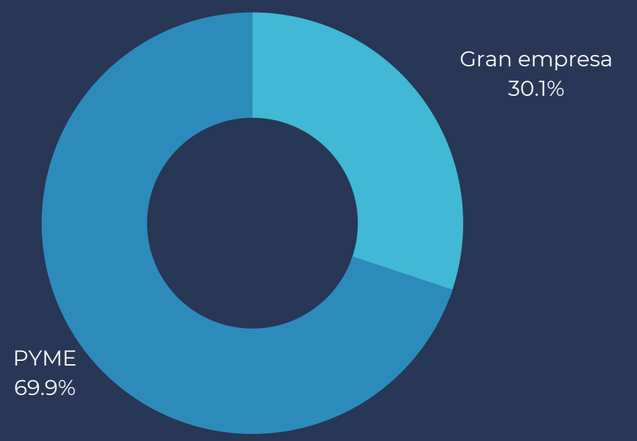
INFRAESTRUCTURA

BONOS EN CANTIDAD DE RENTAS BRUTAS

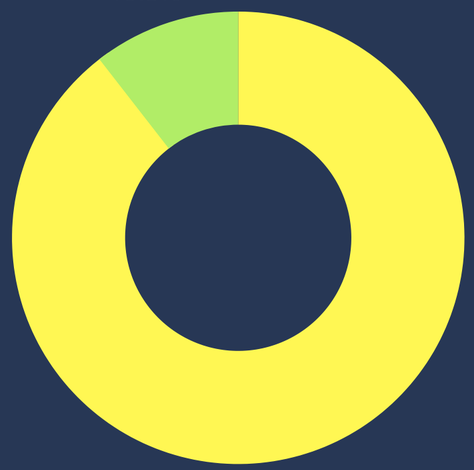
En esta área la mayoría de los empleados si recibe bonos por cumplimiento de metas.

	0	1	2	3 O MÁS
GRAN EMPRESA INFRA	38.71%	38.71%	22.58%	-
PYMIPE INFRA	41.67%	52.78%	5.56%	-

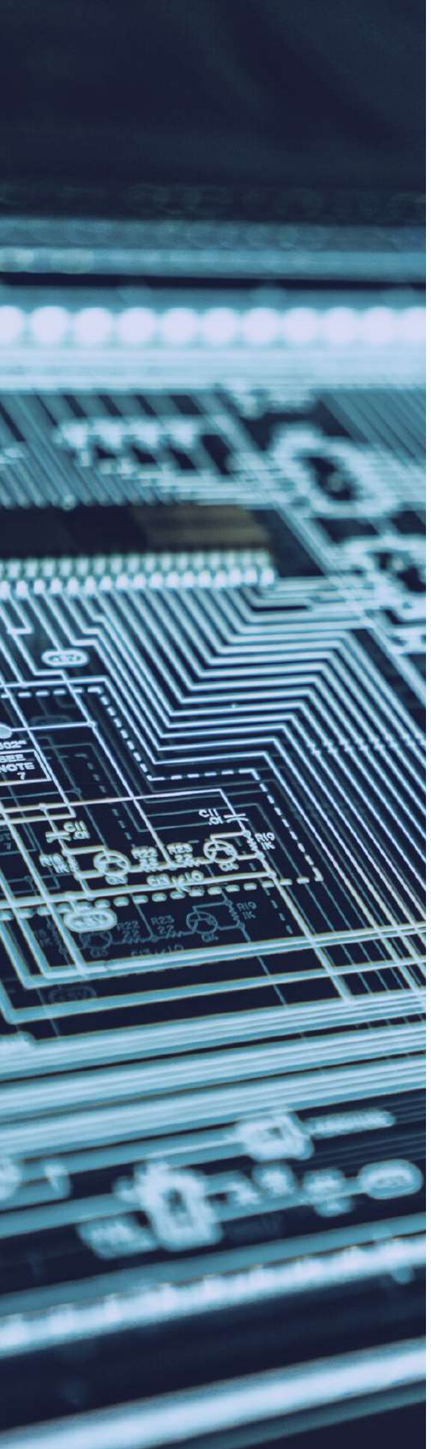
DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE EMPRESA



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO







ESTUDIOS Y CERTIFICACIONES

No es una novedad ni menos sorpresa que hoy en día el rubro de la ciberseguridad este altamente demandado, ¿Cuál será el real motivo? Debido a la pandemia Covid-19 La transformación digital a obligado a todas las empresas y organizaciones a realizar cambios de forma obligada y apresurada, en donde claramente se ha descuidado la ciberseguridad en desmedro de la continuidad y disponibilidad en torno a lo tecnológico.

Ahora en la habitualidad de convivir con una pandemia, teletrabajo y transformación digital ha hecho a los equipos de Ciberseguridad a dejar de pensar en un perímetro controlado por tecnología on-premise para proteger la información si no a implementar todo de medio de controles de ciberseguridad fuera de nuestras instalaciones.

En consecuencia, ha generado en Chile muchas oportunidades para profesionales del rubro de Seguridad de la Información y Ciberseguridad, pero hay suficiente profesional preparado para todos estos nuevos desafíos, la respuesta es no del todo, si bien existe un avance en el nivel de Instituciones de educación superior que han apostado por abrir carreras de especialistas como la ingeniería en Ciberseguridad, las certificaciones de ciberseguridad entre gratis y pagadas aumentan el nivel de conocimiento entre los candidatos, pero se da una particularidad muchos de los que postulan a los cargos son los mismos.

Se debe considerar que la gran demanda de esta carrera a generado el entusiasmo por estudiar y aprender, pero la experiencia o el nivel de especialización es muy importante, no por mucho tener certificaciones ni carreras asociadas será el mejor candidato, se debe tener un cierto de grado de experiencia en el ámbito, ya que no pasaran de lo teórico solamente.

El gran desafío que se nos viene es que todos los que decidan estudiar Seguridad de la información y ciberseguridad deben estudiar y especializarse en una de las variadas alternativas que nos entrega este campo laboral y así ganar la experiencia que las distintas empresas y organizaciones necesitan.

Bienvenidos todos los nuevos exponentes del futuro de la Ciberseguridad en Chile, es una carrera muy desafiante e interesante la cual no se arrepentirán.



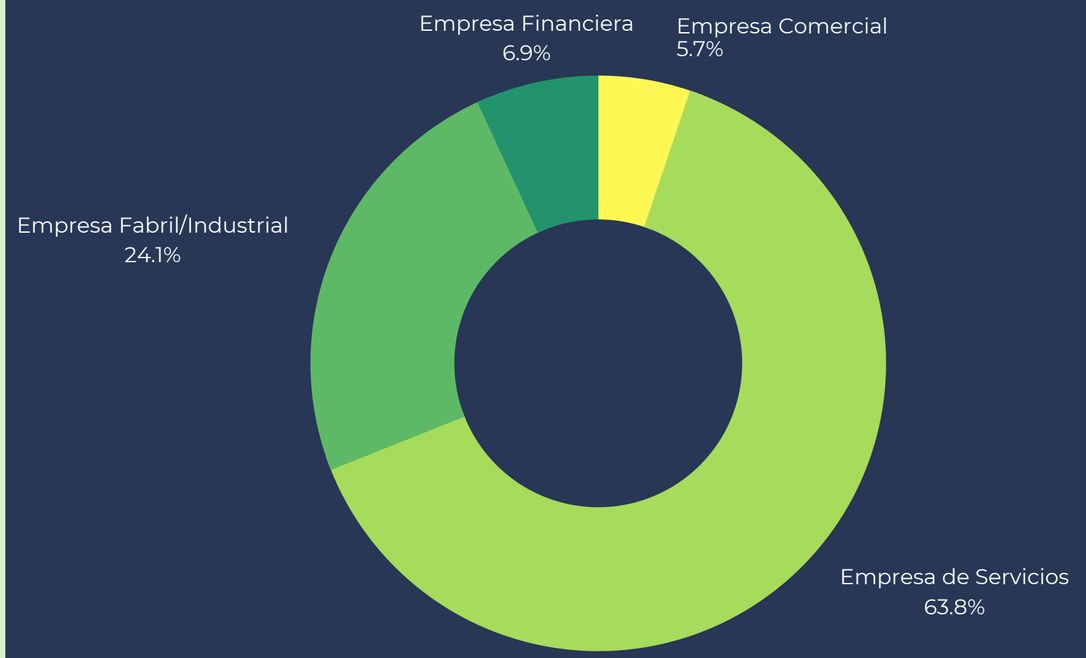
JULIO BRIONES

CISO-CYBERSECURITY
INTERVIAL CHILE

SAP ERP

SAP es un mundo propio dentro del ya complejo universo TI. Cada empresa tiene un requerimiento diferente y las certificaciones ayudan a que estas se decidan por uno u otro candidato.

DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD O GIRO



RENTAS

CARGOS	MUESTRA*	PERCENTIL 20	MEDIANA	PERCENTIL 80
CONSULTOR ABAP	46	1.400.000	2.000.000	3.200.000
CONSULTOR FICO	41	2.000.000	2.600.000	3.000.000
CONSULTOR MM	19	1.000.000	2.100.000	2.500.000
CONSULTOR SAP OTRO	53	1.000.000	1.500.000	2.800.000
CONSULTOR SAP SOPORTE	22	1.000.000	1.200.000	1.700.000
CONSULTOR SD	10	1.900.000	2.800.000	2.800.000
GERENTE PROYECTO SAP	39	1.800.000	2.500.000	6.000.000

*Rentas Líquidas, mensuales sin bonos

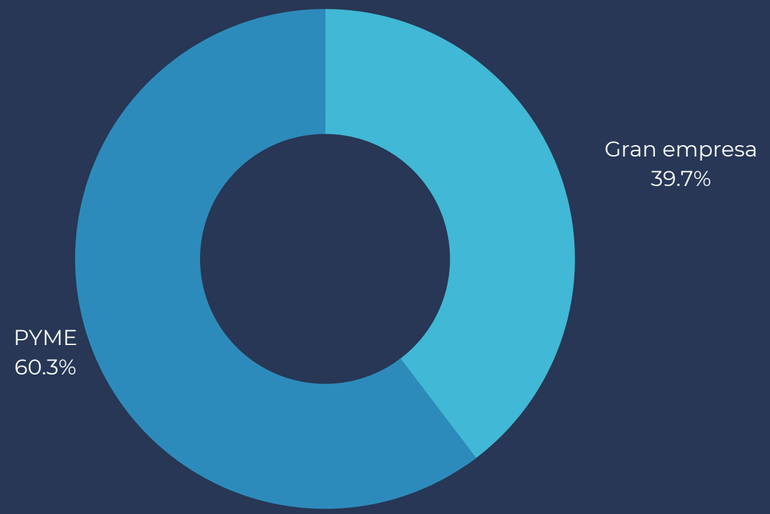
SAP ERP

BONOS EN CANTIDAD DE RENTAS BRUTAS

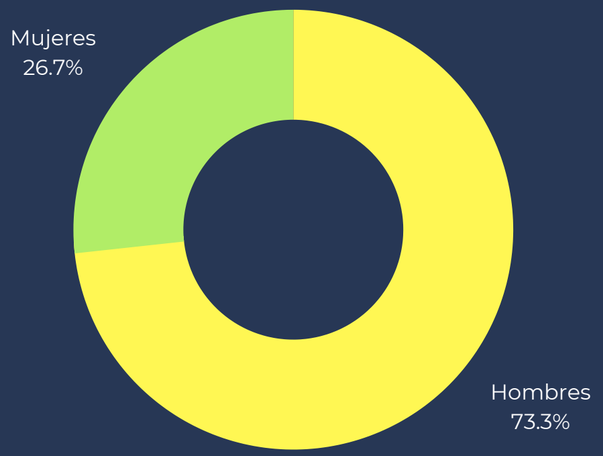
Podemos observar que los bonos están presente tanto en las grandes empresas como en las medianas y pequeñas, las que según resultados pueden entregar hasta 2 rentas brutas como beneficio económico.

	0	1	2	3 O MÁS
GRAN EMPRESA SAP ERP	45.38%	26.09%	30.43%	-
PYMIPE SAP ERP	58.57%	32.86%	8.57%	-

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE EMPRESA



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



IT-TALENT RESEARCH

IT-TALENT
RESEARCH

CONSEJOS PARA CANDIDATOS

¿CÓMO PEDIR UN AUMENTO DE RENTA?

SOLICITAR UNA REUNIÓN OFICIAL

Es importante formalizar la petición, así se entiende que es una propuesta seria.

INDICAR LOS PUNTOS POSITIVOS DE LA EMPRESA:

Es importante hacerles entender que “tienes la camiseta puesta”, que has generado sentido de pertenencia con la institución.

ARGUMENTAR CON DATOS CONCRETOS:

Ir preparado con estos datos, también, te ayudará a tener una actitud segura. Expone, rápidamente, que deseas un aumento de sueldo y explica sin pausas las razones, esto es para evitar que te argumenten antes de expresar tus motivaciones. Los argumentos deben ser fáctico en relación a tu valor en la empresa, por ejemplo; indicar los casos de éxitos, asumir funciones adicionales, mayores responsabilidades laborales, etc. También, prepara respuestas a las posibles preguntas o cuestionamientos de la jefatura. Y, sobre todo, recuerda investigar la renta de mercado.



¿CÓMO PEDIR UN AUMENTO DE RENTA?







IT-TALENT
RESEARCH

SÉ ESPECIFICO

Al solicitar el aumento del sueldo, pídalo a nivel de porcentaje, por ej. Un aumento del 5%. Recuerda argumentar con temas laborales y no personales.

AGUARDA

Luego de defender el aumento con los argumentos mencionados, guardar silencio, no presiones.

NO DESCALIFIQUES

Recuerda no amenazar, planifica siempre la defensa en positivo. Tampoco se debe comparar con otros compañeros, no hables del desempeño de los demás, solo del tuyo.



CAROLINA FELIÚ
PSICOLOGA LABORAL
IT-TALENT

IT-TALENT GROUP



IT-TALENT HEADHUNTER SENIOR TI

IT-TALENT RESEARCH

IT-TALENT STACK

IT-TALENT LABS

INFORMÁTICOS BUSCANDO INFORMÁTICOS

WWW.IT-TALENTHH.COM





¿POR QUÉ IT TALENT?

En IT-TALENT, sabemos que nuestro rol al suministrar recursos tecnológicos es muy importante, somos conscientes que ayudamos para que las empresas tengan mejores resultados a partir de sus inversiones y queremos que el desarrollo no sea un tema de preocupación, dándoles siempre el mejor respaldo en sus planes de transformación digital





INFORMÁTICOS BUSCANDO INFORMÁTICOS
WWW.IT-TALENTHH.COM

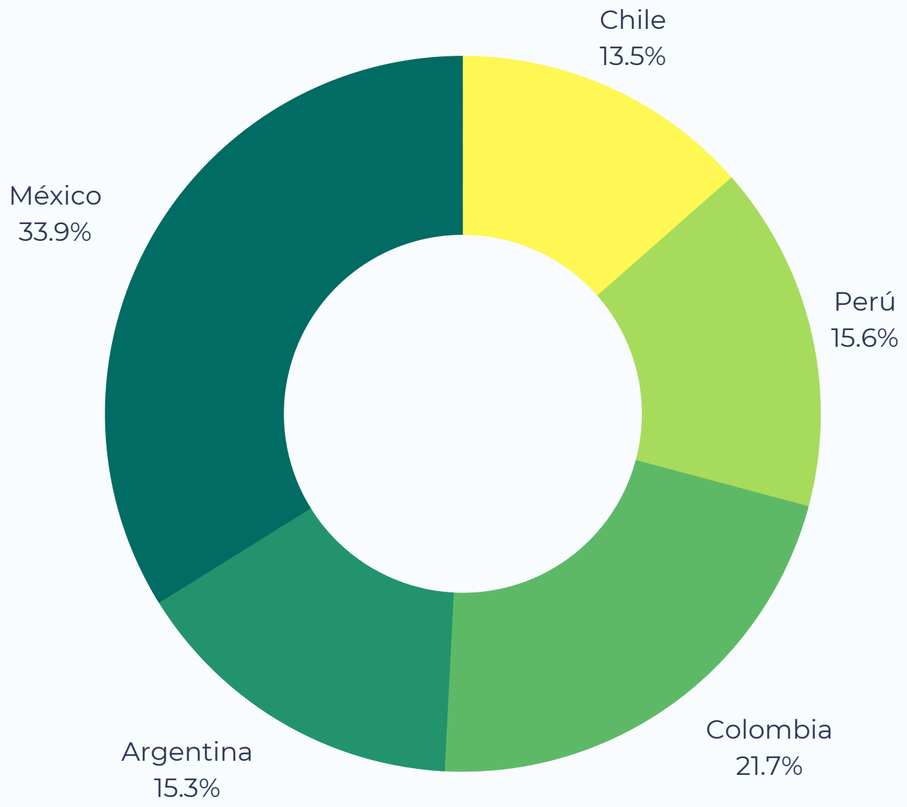
COTIZA CON NOSOTROS

EVALUAMOS TÉCNICAMENTE SUS CONOCIMIENTOS

CONTAMOS CON UNA AMPLIA BASE DE DATOS DE PROFESIONALES TI.

Con nuestros expertos y nuestro sistema IT-Talent Stack, podemos validar técnicamente el nivel de conocimientos en más de 80 tecnologias como Java, Phyton, WebLogic, PMP, Docker, AWS, Power BI, Sap ABAP, SQL, RPA, Devops ...entre otros, minimizando el riesgo en sus contrataciones.

Base de datos con más de 1.000.000.- de profesionales TI en Latam segmentados y rankeados por tecnologías
+ 80 tecnologías y conocimientos para evaluar
+ 10 evaluaciones psicométricas.
5 países con presencia y otros con proceso de expansión



NUESTROS ESTUDIOS ANTERIORES





SOMOS REFERENCIA EN TECNOLOGÍA Y NEGOCIOS

PARTICIPAMOS EN CHARLAS Y EVENTOS DE DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍA Y RECURSOS HUMANOS













INFORME RENTAS 2020

Diseñado por: IT-Talent Headhunter Senior TI - Mojito Marketing

Marco Muñoz, CEO IT-Talent
Ana Guajardo, Marketing Specialist
Paulina Bustos, Commercial Manager

Con el apoyo de:
KODEA
G100

© 2020 - 2021 IT-Talent Headhunter Senior TI

Copyright

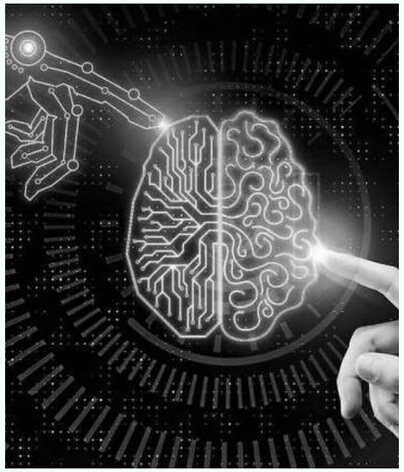
Todos los derechos de esta publicación están reservados y no puede ser reproducida o transmitida, total ni parcialmente, de ninguna forma ni por ningún medio, electrónico o mecánico sin previa autorización de los autores. Cualquier uso no autorizado, compartido, reproducción o distribución quedan expresamente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









IT-TALENT GROUP

