

TEXT CLASS REVIEW

TEMAS A TRATAR EN LA CUE:

- Características del mercado laboral TI
- El plan de búsqueda laboral
- El perfil profesional

El mercado TI es un área que no deja de crecer, la necesidad de digitalización, el almacenamiento de la información en la nube, el *business intelligence*, el análisis de datos, desarrollo de software o aplicaciones y la ciberseguridad impulsan la necesidad de contrataciones. Existe un cambio innegable hacia la tecnología, una tecnología que está permitiendo optimizar el trabajo y solucionar puntos débiles. ¡La famosa Transformación Digital!

La transformación digital que hemos estado viviendo en los últimos años ha convertido a los profesionales TI en las estrellas del mercado laboral. Estos perfiles no solo son los más buscados hoy en día, sino que sus sueldos se incrementan año tras año, convirtiéndose en profesionales altamente cotizados.

En 2021 el mercado de TI en Latinoamérica tuvo, un crecimiento del 8.5% de acuerdo con datos de *International Data Corporation* (IDC). De hecho, la recuperación del sector va en aumento. Actualmente hay 26.9 millones de desarrolladores a nivel global, de acuerdo a datos de *Evans Data Corporation* (EDC), de los cuales se estiman que irán aumentando alrededor de 1 millón cada año, siendo Latinoamérica la segunda región con mayor crecimiento de desarrolladores a nivel global.

LA BÚSQUEDA DE PERFILES TI

Actualmente los profesionales TI son cotizados por organizaciones de casi todos los rubros, sin embargo, podemos identificar algunas empresas que tienden más a la contratación de este tipo de perfil:

- Empresas desarrolladoras de Software
- Empresas de tecnología
- Transnacionales
- Bancos, seguros y retail
- Empresas pequeñas, medianas y grandes que buscan digitalizar e impulsar su negocio a través de la tecnología

- Startups

Es un hecho que en la actualidad las ofertas de trabajo TI sobrepasan la cantidad de profesionales para cubrir la demanda, por lo que atraer el talento TI se ha vuelto una tarea bastante difícil. Es una realidad: las empresas de tecnología enfrentan la escasez de talento requerido. Debido a esto, las empresas compiten fuertemente en salarios y prestaciones o beneficios.

Uno de los puntos más difícil de la búsqueda de perfiles TI, es cubrir las vacantes con candidatos que se adapten a la cultura organizacional y que cumplan con los requisitos técnicos, lo que representa un reto aún mayor al momento de equilibrar tanto las habilidades *hard* como *soft*. Así también, otra dificultad que se ha tenido en la búsqueda de perfiles TI, es el nivel de inglés, ya que a menudo los entrevistados presentan un buen nivel técnico, pero carecen de las habilidades conversacionales, por ejemplo, para ser parte de un equipo multidisciplinario o para liderar un proyecto.

Con todo este contexto, las organizaciones se esfuerzan por incorporar buenos talentos a sus equipos de trabajo, personas que aporten y potencien el cumplimiento de los objetivos planificados. Por lo tanto, cada organización define cuales serán los medios que ocupará para atraer a aquellos talentos, estos pueden ser:

- Reclutamiento interno (Los procesos de reclutamiento y selección lo llevará la organización internamente)
- Reclutamiento externo (La organización contratará personal externo, ya sea una consultora de selección TI, reclutadores TI, Headhunter y/o psicólogos freelance que se ocupen de sus procesos de reclutamiento y selección)

Hoy en día es cada vez es más común que las empresas interesadas en perfiles TI externalicen sus procesos de reclutamiento y selección. Aquí las consultoras de TI son las que lideran este mercado.

¿QUÉ ES UNA CONSULTORA TI?

Son especialistas en la búsqueda y contratación de perfiles técnicos, seleccionados a medida para la vacante requerida.

Uno de los motivos de la externalización de los procesos de reclutamiento y selección es debido a la forma de trabajo que esta liderando hoy en día, el trabajo basado en proyectos. Las empresas tecnológicas tienden a trabajar por proyectos, estableciendo métodos de desarrollo basadas en iteraciones y un calendario de trabajo con fecha de finalización.

MODALIDADES DE EMPLEO EN LA INDUSTRIA TI

Hoy en día existe una variedad importante de modalidades de trabajo para los perfiles TI:

- 1) Puedes trabajar para una empresa con contrato fijo y/o indefinido por X horas semanales.
- 2) Puedes trabajar de forma freelance, es decir, sin relación de dependencia laboral, con uno o varios clientes. Generalmente son trabajos por proyectos específicos. Cada vez más empresas se inclinan por la tendencia de contratar un *freelancer* para realizar su trabajo.
- 3) Puedes trabajar en plataformas colaborativas de programadores.
- 4) Puedes emprender en el rubro TI, es decir, puedes formar tu propia empresa, siendo dueño y administrador de la misma.

Otros aspectos llamativos del mercado TI, es que es el rubro en donde más contratos indefinidos se firman y en donde se ofrecen condiciones laborales bastante llamativas; por ejemplo:

- Elección de la forma de trabajo (presencial, remota o híbrida)
- Mayor cantidad de días de vacaciones, superando ampliamente los 15 días que se establecen por ley (en Chile).
- Primer viernes de cada mes libre.
- Acceso a cursos de idiomas y capacitación.
- Entre otros.

A diferencia de otros rubros, en el mercado laboral TI se ha generado un cambio en las reglas de oferta y demanda, hoy son los candidatos quienes ofrecen su talento y las empresas son quienes se esfuerzan en entregar una propuesta de valor que se conecte con las necesidades y expectativa de los candidatos.

ETAPAS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE CANDIDATOS

En general la búsqueda de empleo como la conocimos hasta antes de la pandemia ha cambiado definitivamente, los procesos de selección engorrosos y presenciales han sido sustituidos por procedimientos, casi en su totalidad virtuales, con la incorporación de plataformas de selección y reclutamiento digital.

A pesar de la incorporación de nuevas tecnologías, en la práctica los procesos de reclutamiento y selección siguen teniendo el mismo objetivo, es decir, realizar *match* con algún candidato que se ajuste de la mejor forma a los requisitos, condiciones, cultura y expectativas de la empresa.

Al momento de referirnos a un proceso de reclutamiento y selección podemos encontrar tantas opciones como empresas hay en la industria, teniendo estas la libertad de seleccionar y aplicar las

etapas y filtros que les parezcan más adecuados para contratar al talento que buscan. Por lo anterior, es que vamos a mostrar un modelo estándar con las etapas y filtros más comunes.

Etapas más comunes del proceso de reclutamiento y selección:

- 1) **Descripción del puesto de trabajo:** En esta se definen las tareas que se van a desarrollar y competencias que se van a requerir en el puesto de trabajo, para su posterior búsqueda de candidatos. Del mismo modo, se definirán las condiciones laborales, beneficios, renta, y detalles de la oferta a publicar.
- 2) **Publicación de la oferta laboral:** Se pueden publicar en web de empresas, portales de empleo, redes sociales, u otros medios. Importante mencionar, que un buen porcentaje de las vacantes laborales no serán publicadas abiertamente, ya que algunas empresas utilizan sus propias fuentes de reclutamiento, como programas internos de desarrollo o referidos.
- 3) **Preselección:** Se realiza una preselección rápida de los currículums, permitiendo así reducir el número de CV recibidos. En este primer filtro se descartan los/as candidatos/as que no cuentan con los requisitos básicos para el puesto de trabajo.
- 4) **Aplicación de Pruebas y Validación de Referencias:** A los/as candidatos/as que han superado el filtro anterior, se les invita a realizar diferentes pruebas, como test psicolaborales con los que se pueden determinar aptitudes y personalidad del candidato, pruebas técnicas en relación con el puesto de trabajo, pruebas de conocimientos, etc. También se pueden solicitar referencias laborales para verificar el desempeño laboral en trabajos anteriores.
- 5) **Entrevistas:** A los candidatos/as que superaron las fases anteriores se les solicitará asistir a una entrevista, ya sea presencial u online para conocerlos personalmente, con el objetivo de corroborar que la información que se ha obtenido de ellos/as en las pruebas anteriores es correcta. Se pueden realizar diferentes tipos de entrevistas de trabajo: individuales, grupales, con varios/as entrevistadores/as, etc.
- 6) **Selección o fase final:** Se llega al momento crucial de elegir el/la candidato/a que se incorporará a la empresa, para lo cual se tiene en cuenta toda la información recogida en las fases anteriores.

PERFILES MÁS SOLICITADOS POR LA INDUSTRIA TI

Existe una fuerte relación entre los perfiles de TI y los desafíos de la industria, por lo que es sumamente relevante conocer y comprender los nuevos roles que se han tomado el mercado laboral.

DESARROLLADORES

- **Desarrollador Front End:** Profesionales que desarrollan la cara visible de plataformas y aplicativos webs, es decir, la interfaz con la que un usuario o cliente interactúa directamente. Estos por definición requieren manejar al menos: HTML, CSS y JavaScript.
- **Desarrollador Back End:** Profesionales que desarrollan la capa trasera de plataformas y aplicativos webs, velando por el desarrollo de sus funcionalidades y manejando su interacción con bases de datos, servidores web y otros servicios. De esta manera, se encargan de las capas más profundas del proyecto.
- **Desarrollador Full Stack:** Los desarrolladores Full Stack son lo más cercano a un profesional multifuncional, teniendo la capacidad para desenvolverse tanto en el ámbito visual de un proyecto de desarrollo, como de todo el ejercicio trasero. Es decir, pueden cumplir tanto con el perfil de un desarrollador Back End como de un desarrollador Front End, por lo que son también más difíciles de conseguir.
- **Desarrollador Mobile:** Estos profesionales se encargan del diseño, construcción y pruebas de aplicaciones para dispositivos móviles (celulares, tablets y similares). Por lo general, deben estar familiarizados con lenguajes de programación como Swift, Kotlin, Java y Objective-C (Java y Kotlin son indispensables para desarrollo en dispositivos Android, mientras que Swift lo es para iOS).

GESTIÓN Y OPERACIONES TI

- **Ingeniero Devops:** Profesionales que se encargan de incorporar procesos, herramientas y metodologías que agrupan el desarrollo de software y las operaciones TI, buscando asegurar así la óptima operación durante el ciclo de vida del proyecto, abarcando desde la programación hasta la implementación y actualizaciones.
- **Scrum Master:** Profesionales que entrenan equipos Scrum, encargándose del apoyo a estos en la implementación y correcta ejecución del marco de trabajo SCRUM durante el ciclo de vida del proyecto. Es decir, se encargan de apoyar a los integrantes del equipo en la consecución del objetivo del proyecto, y en general, ayudarlos a eliminar cualquier impedimento que atente contra este objetivo. Para ser Scrum Master se suelen requerir exclusivamente la respectiva certificación, emitida por distintas organizaciones certificadoras.
- **Product Owner:** Otro rol de SCRUM es el de los Product Owners o Dueños de Producto, quienes son los encargados de velar por los intereses del negocio y enfocar la visión del producto dentro de un proyecto. Por lo mismo, estos suelen encargarse de priorizar qué se construirá,

qué no, y con qué prioridad, con el fin de maximizar el retorno de la inversión por parte de la empresa.

SEGURIDAD Y DATOS

- **Especialista en Ciberseguridad:** Profesionales que se encargan de la privacidad y protección de datos de las organizaciones para hacer frente a los ciberataques. Lidian con la protección de la información en redes informáticas, servidores en línea o cloud servers, software de pago, dispositivos móviles, etc.
- **Especialista en Big Data:** Profesionales que se encargan de manipular grandes cantidades de datos con el fin de generar insights, estos son utilizados por el negocio para la toma de decisiones y el desarrollo de nuevas iniciativas.

ARQUITECTURA

- **Arquitecto Cloud:** Profesionales que se encargan de administrar y coordinar la estructura Cloud Computing de la organización, lo que se conoce también como Arquitectura en la Nube. Un ejemplo de Cloud Computing son todos los servicios que utilizamos tradicionalmente para compartir y almacenar archivos online, como Dropbox y Google Drive, los cuales nos permiten acceder a nuestros archivos desde cualquier parte del mundo y en cualquier dispositivo.

TESTING

- **Automatizador de Pruebas de Software:** Profesionales que se encargan de realizar pruebas automatizadas que permiten detectar fallas en el software. Al realizar esta automatización, la prueba puede ejecutarse automáticamente sin depender de una persona dedicada exclusivamente a esta función, lo que se traduce en mayores niveles de eficiencia y calidad, a la vez que se incurre en menores costos operativos.

DISEÑO

- **Diseñador UX/UI:** Estos/as profesionales se encargan de entender cuales son las necesidades de los/as usuarios/as, para así diseñar softwares y plataformas que las satisfagan. Para ello, realizan investigaciones y estudios que les permitan llegar a ideas y conceptos de diseño, los que posteriormente serán implementados por el equipo de desarrollo.

Todos estos roles son solo algunos de los más populares en la industria TI actualmente, pero en la práctica hay muchísimos más. Podemos encontrarnos con tantos profesionales distintos, como lenguajes de programación y tecnologías existen en el mercado, lo que abre un espectro gigantesco de posibilidades.

¿CÓMO ENTRAR Y TRIUNFAR EN EL RUBRO TI?

Un estudio realizado por Grupo IT-Talent señala que los desafíos del teletrabajo causados por la pandemia impulsaron una demanda nunca antes vista por profesionales TI, quienes hoy tienen la oportunidad de trabajar de manera remota para todo tipo de organizaciones ubicadas en cualquier lugar del mundo. Por otra parte, en el Reporte del Mercado Laboral de TI 2022 de Hireline, los datos señalan la relevancia de las oportunidades que hay para los profesionales *tech*, así como la escasez de talento para aprovecharlas.

Importante mencionar que, de cierta forma, el déficit de talento *tech* ha sensibilizado a las organizaciones frente a perfiles que no necesariamente cuentan con un título universitario, pero sí con los conocimientos y destrezas claves para integrarse al demandante mercado TI. Existen cargos que son más accesible para este tipo de profesionales como, por ejemplo; Front End developer, Back End developes, User experience Design, analista de datos, entre otros.

La industria TI es una industria altamente cambiante y con constantes desafíos, lo que impulsa la necesidad de incorporación de candidatos con perfiles TI interesados en el negocio, que puedan entender las necesidades y los cambios de la organización, motivados por el aprendizaje y capaces de trabajar en espacios colaborativos. Así mismo, al ser una industria que ha crecido a nivel mundial, existe la posibilidad de trabajar para empresas de todo el mundo, por ejemplo, las trasnacionales cada vez más están contratando talento fuera de sus fronteras y de manera directa, por lo tanto, el no manejar el idioma inglés se torna una limitante para postular a este tipo de empresas.

En este escenario, es fundamental que los profesionales TI dominen aspectos como el desarrollo de la marca personal, la gestión de una buena red de contactos, el uso de las redes sociales, la formación continua y el desarrollo de Soft Skills. Las empresas de hoy buscan profesionales con ganas de involucrarse en la dinámica organizacional y que tenga una visión sobre la manera de trabajar en conjunto con las distintas líneas de negocio.

En el mundo de hoy todo está relacionado con tecnología. Si quieres desarrollarte en este rubro, no importa si eres psicólogo, vendedor o diseñador, desarrollar tus habilidades o especializarte en herramientas relacionadas con TI es la clave para lograrlo.

A continuación, te mencionamos algunos tips para insertarte de forma más rápida en el mercado TI:

- Elige una especialización como desarrollador.
- Obtén una certificación.
- Desarrolla habilidades técnicas.
- Practica tus habilidades de codificación: Se aprende haciendo. Configura una cuenta de GitHub y pon tu código.
- Ofrece tus habilidades de programación: realiza pasantías, trabajos gratis, etc. Practica.

- Trabaja como FreeLancer.
- Participa en una Hackaton.
- Asiste a encuentros de tecnología.
- Únete a comunidades de tecnología.
- Aprende habilidades nuevas y relevantes para la industria
- Prepara y actualiza tu portafolio

PLAN DE BÚSQUEDA LABORAL

Al momento de tomar la decisión de buscar trabajo se debe planificar la forma en que se va a llevar a cabo, es decir, paso por paso. Se deben definir objetivos claros y elaborar un plan de acción que permita obtener los resultados esperados. De lo contrario cualquier esfuerzo que se realice por encontrar trabajo puede resultar innecesario, cansador y/o estresante.

Cuando hablamos de plan de búsqueda laboral nos referimos a las iniciativas que se desarrollan con el fin de identificar un perfil laboral, es decir, el cargo al cual te interese postular, y prospectar las oportunidades de empresas que busquen ese cargo.

ETAPAS DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA BÚSQUEDA LABORAL

A continuación, detallaremos el paso a paso de un plan de acción de búsqueda de trabajo:

- 1) Identifica los puestos de trabajo que puedes o quieres desempeñar:** Para esto, puedes hacer una lista de tus anteriores trabajos y de las habilidades que hayas adquirido. Identifica los trabajos que concuerdan con tu formación y tu talento. Por ejemplo: un egresado de bootcamp puede prospectar cargos ligados a su experiencia laboral previa, como también a cargos ligados a su nueva formación.
- 2) Identifica posibles empresas donde puedas desempeñar ese puesto de trabajo:** A partir de la identificación del puesto de trabajo que quieres desempeñar, utiliza plataformas o fuentes para obtener información sobre empresas y trabajos que se ajusten a lo que buscas (portales de empleo online, página web de empresas, anuncios, etc.)
- 3) Prepara el material necesario para la postulación:** La gran mayoría de las empresas solicitan Curriculum Vitae, Carta de Presentación, Portafolio u otros documentos, para participar de sus postulaciones. La recomendación es preparar y adecuar cada uno al cargo y área que se postula; mientras mayor calce haya con lo solicitado, más probable es que la empresa te considere. Prepara cualquier otra documentación que pueda ser necesaria: títulos, cartas de recomendación, certificados, etc. Recuerda que en el ámbito TI, tener tu portafolio actualizado

es clave, es ahí donde debes mostrar los trabajos que has desarrollado. Trata de seleccionar lo mejor de lo mejor; tu portafolio es también tu carta de presentación.

- 4) **Planifica tu tiempo:** Planifica un horario diario. Decide cuánto tiempo invertirás al día a buscar y postular a oferta laborales, realizar networking, etc. Planifica tu día como si estuvieras trabajando regularmente. Trabaja intensamente, varias horas al día. Buscar trabajo requiere dedicación y esfuerzo.
- 5) **Busca puestos vacantes de forma activa:** Ponte en contacto directamente con las empresas que te interesan, aunque no hayan anunciado ningún puesto vacante. Recuerda que hay un porcentaje importante de vacantes laborales que no son publicadas abiertamente.
- 6) **Lleva el registro de las postulaciones realizadas:** Cuando se busca trabajo, por lo general se realizan una gran cantidad de postulaciones a distintas empresas o cargos, lo que puede llevar a perder el registro y así la información de cada uno de los procesos. Para que no ocurra esto, puedes hacer una lista de las empresas y personas con las que te has contactado, incluyendo los detalles de contacto y el puesto. Importante también anotar las fechas de envío de solicitudes, cuándo y cómo se recibe respuesta, cuándo se planificó la entrevista, el nombre de la persona que invitó, etc.
- 7) **Prepárate para una entrevista de trabajo:** Siempre debemos llegar preparados a una entrevista laboral. Recopila toda la información que sea posible acerca de la empresa que te ha concedido una entrevista de trabajo y sobre el cargo al que postulas, para así destacar los conocimientos y habilidades que mejor se adapten al puesto que estás postulando. Por otro lado, es importante poder practicar todas las posibles preguntas y repasar los aspectos que la empresa solicitará, como contarles sobre la experiencia laboral previa, cuál es la motivación por el cargo, cuáles son las principales fortalezas y debilidades, etc.
- 8) **Acude a la entrevista de trabajo:** Algunos tips para dejar una buena impresión:
 - Viste de forma adecuada para el puesto. Por ejemplo, para un puesto de diseñador en una agencia creativa es probable que deje buena impresión una camisa con diseños modernos, por el contrario, para el área corporativa de un banco es probable que prefieran un traje formal tradicional.
 - Sé amable, positivo y con buenos ánimos.
 - Da las gracias a la persona responsable del departamento de RRHH por concederte su tiempo.
- 9) **Evalúa tu desempeño en la entrevista:** Reflexiona acerca de tu desempeño en la entrevista, ya que esto te dará un insumo para mejorar en las próximas entrevistas laborales.
- 10) **Acepta la oferta de trabajo:** Si recibes una oferta de trabajo, considera detenidamente todas las circunstancias, las funciones que desempeñarás, las obligaciones y las competencias requeridas para el puesto, el horario laboral, la renta, etc. Si tienes dudas, solicita un poco de tiempo para pensarlo o directamente pregunta sobre aquellos aspectos de los que deseas

obtener más información. Si decides aceptar la oferta, lee detenidamente el contrato de trabajo y sus condiciones.

No se debe olvidar que en la búsqueda de trabajo un factor clave es la iniciativa, es decir, tener predisposición a actuar, a realizar más allá de lo requerido, a crear nuevas oportunidades. Por lo tanto, no solo se debe enviar los antecedentes a las ofertas laborales publicadas en las distintas plataformas, RRSS, etc., si no que también se deben enviar a aquellas empresas que llaman tu atención y que tienen relación con tu área laboral; envíales un mensaje presentándote, señalando tu interés en trabajar con ellos y tu motivación por desarrollarte profesionalmente.

Otra forma de movilizar tu CV es hacer una lista de personas (amigos, familiares, ex-jefes, ex compañeros de trabajo, etc.) a las que puedes enviar una copia de tu currículum vitae. Por lo general, contactar individualmente a personas es la forma más rápida de encontrar vacantes laborales y tener la posibilidad de agendar una entrevista laboral.

EL PERFIL PROFESIONAL

¿Qué es el perfil profesional? es el conjunto de capacidades, habilidades y competencias que un profesional ha desarrollado a lo largo de su experiencia profesional. Tenerlo bien definido, permite ser el candidato idóneo para puestos de trabajo que estén alineados con tus capacidades, habilidades, competencias y expectativas.

¿Por qué es importante definir el perfil profesional? porque ayuda a identificar cuales son tus capacidades, habilidades, competencias, lo que quieres aprender y lo que quieres lograr. Por lo que te dará un camino claro de cuales son aquellas vacantes laborales que calzan con tu perfil. Por otro lado, tener bien definido el perfil laboral te ayudará a presentarte de mejor forma en una entrevista laboral.

¿Cómo definir el perfil laboral? Te recomendamos empezar por responder las siguientes preguntas:

- ¿Qué habilidades te han ayudado a tener éxito en el trabajo?
- ¿Qué factores de tu personalidad te han permitido realizar las cosas de buena forma?
- ¿Qué características personales destacan los otros de ti?
- ¿Cuáles son tus metas profesionales a corto, mediano y largo plazo?
- ¿Cómo te ves de aquí a 3-5 años?
- ¿Cómo ha sido tu desarrollo profesional?
- ¿Qué tipo de trabajo quieres tener?

Una vez que ya tengas definido tu perfil profesional, es importante empezar a incluirlo en tu CV, en tu LinkedIn, en tu carta de presentación, etc. Debes incluirlo como un breve resumen de tus habilidades, puntos fuertes, capacidades, competencias, fortalezas y experiencias claves. Entre sus características se encuentran:

- a) **Brevedad:** Se recomienda incluir solo información relevante y que no supere los 500 caracteres.
- b) **Enfoque en la audiencia:** Es importante que pienses en las personas que les llegará tu Cv. ¿Qué habilidades esperan de ti? ¿Qué términos técnicos podrían sugerir que dominaras tu área?
- c) **Uso de ejemplos:** En lugar de solo mencionar capacidades repetitivas que otros profesionales del área podrían incluir, ¿qué tal si además cuentas alguna experiencia concreta o ejemplo que marque la diferencia?
- d) **Frases llamativas:** Otra manera de diferenciarte de los demás profesionales es transmitiendo creatividad y entusiasmo en tu resumen.

ASPECTOS CLAVES PARA LA CONFECCIÓN DE UN PERFIL PROFESIONAL

Al momento de construir tu perfil profesional, es importante incluir los siguientes puntos:

- Las experiencias más relevantes de tu carrera que se relacionan con tus actuales objetivos profesionales.
- Años de experiencia, siempre y cuando busques continuar tu trayectoria y no cambiarla.
- Formación profesional vinculada con tus actuales objetivos o puesto al que aspiras.
- Sectores donde hayas destacado, si es que se alinean con los sectores donde ahora buscas impactar.
- Especializaciones que sumen valor a tu perfil.
- Funciones realizadas, contando en líneas generales qué has hecho y qué puedes aportar.
- Principales competencias laborales y personales que correspondan con tus metas profesionales.
- Principales empresas donde hayas trabajado, si suman a tu perfil por su reputación o experiencias que te hayan brindado.
- Elementos diferenciadores como idiomas, cursos de extensión, metodologías, voluntariados, etc.

Cuando se define claramente el perfil profesional, se hace mucho más fácil poder trabajar en la marca personal, que tiene relación con la forma en que se va a mostrar y comunicar el perfil profesional. Esto de la marca personal lo veremos más adelante.

COMPETENCIAS TÉCNICAS MÁS VALORADAS POR LA INDUSTRIA TI

Las competencias técnicas, también llamadas competencias específicas o hard skills, son aquellas que se asocian a determinados puestos de trabajo y son esenciales para poder desarrollar una actividad laboral concreta con éxito. Estas competencias son diferentes en cada profesión y normalmente se adquieren realizando una formación específica. Así pues, se trata del dominio de conocimientos técnicos necesarios para el correcto desempeño de las funciones.

Por lo tanto, *¿Cuáles son las competencias técnicas más valoradas en rubro TI?*, de acuerdo con el informe de tendencias en aprendizaje en el entorno laboral en 2022, realizado por la empresa Udem Business las competencias más demandadas serán:

- a) **Computación en la nube:** también conocida como informática en la nube, engloba un conjunto de prestaciones de servicios informáticos, como bases de datos, servidores y software, a través de Internet. Ya se trate de especialistas en ciberseguridad o científicos de datos, los conocimientos sobre computación en la nube aumentan la eficiencia con la que trabajan los equipos técnicos multidisciplinarios en un entorno ágil.
- b) **Ciberseguridad:** La ciberdelincuencia es cada vez más sofisticada y generalizada. Esto hace que las empresas no puedan permitirse ignorar la seguridad de sus redes de Tecnología de la Información (TI). Además, en tiempos de teletrabajo, es necesario poner especial atención a las barreras de seguridad que los empleados puedan tener establecidas en sus propios hogares.
- c) **Ciencia de datos:** es una disciplina que se encarga de analizar grandes volúmenes de información de datos, con la ayuda de la inteligencia artificial (IA), con el objetivo de mejorar el manejo de la información, extraer significado y conocimiento de los datos.
- d) **Operaciones de TI:** Los profesionales de desarrollo de software son los responsables de desarrollar la columna vertebral del sistema operativo y probar el código de nuevos programas para asegurar su eficiencia. La experiencia en codificación se está convirtiendo en una habilidad requerida en todos los cargos técnicos, independientemente de la descripción del puesto

COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS VALORADAS POR LA INDUSTRIA TI

Cuando hablamos de competencias transversales o Soft Skills, hablamos de la capacidad que tiene una persona para poder desarrollar algo, más allá de los conocimientos técnicos. Por lo tanto, las Soft Skills están relacionadas directamente con la capacidad que tiene un profesional para poner en práctica sus conocimientos de forma correcta y en sintonía con lo solicitado. Y tal como con los cambios tecnológicos, un nuevo tipo de funciones y proyectos, requieren un nuevo set de

competencias que permitan realizarlas. Estas competencias te diferencian de los demás y te hacen más aptos para ciertos tipos de trabajo.

Veamos a continuación alguna de las principales Soft Skills más valoradas en la industria TI:

- **Conocimiento del Negocio:** Comprender los procesos y particularidades propias de cada negocio. Por ejemplo: es sumamente importante para trabajar en el sector de Seguros que sus profesionales tengan al menos un entendimiento básico sobre cómo estos productos funcionan y cómo suplen la necesidad de sus clientes.
- **Gestión del Cambio:** Capacidad para facilitar y conseguir la implementación exitosa de procesos de transformación dentro de la organización, lo que implica trabajar en conjunto con sus profesionales para la aceptación y asimilación de los cambios y la reducción de su resistencia a estos.
- **Pensamiento Crítico:** Capacidad de analizar y evaluar información referente a un tema, intentando esclarecer la veracidad y objetividad de esta. Esto con el fin de desarrollar una propia idea bien fundamentada y libre de sesgos externos.
- **Orientación al Cliente:** Actitud constante e interés por detectar y satisfacer las necesidades del cliente, tanto internos como externos. Para ello, es sumamente importante que los/as profesionales de cara al cliente desarrollen la empatía y sensibilidad necesarias para dar solución a sus requerimientos.
- **Comunicación:** Capacidad de compartir ideas y conocimientos de manera clara y precisa, trabajar de manera fluida con distintas personas y equipos de trabajo, y entiendan las necesidades de la sociedad. Según expertos, esta es una de las competencias laborales más demandadas actualmente por las empresas, y la base desde la que se persigue articular equipos de trabajo colaborativos.
- **Trabajo en Equipo:** Cooperar para el logro de un objetivo común. Esta capacidad cobra suma relevancia en entornos de trabajo como el TI, donde la tónica de trabajo se articula en torno a equipos de proyecto, donde distintos tipos de profesionales con miradas distintas tienen que cooperar por un mismo propósito. Inclusive, esto cobra aún más relevancia en entornos de trabajo SCRUM, donde los equipos de trabajo son multifuncionales y auto-organizados.
- **Liderazgo:** Capacidad que tiene un/a profesional de influir, motivar y organizar a personas y grupos para la consecución de un objetivo y/o meta, bajo un marco de valores. Esta es una capacidad sumamente importante y valorada por las empresas, quienes buscan continuamente dentro de sus profesionales a los próximos líderes que llevarán el cambio organizacional y liderazgo de proyectos.

- Autogestión: Capacidad de organización personal, con el fin de conseguir el cumplimiento de metas y objetivos. En este contexto, se enfoca más a la capacidad que tiene un/a profesional para abordar y dar cumplimiento a sus tareas de manera autónoma, por ejemplo, entregas parciales de un proyecto. Esto toma aún más sentido en un contexto actual, donde el trabajo remoto y el trabajo por objetivos han llevado a que la estructura de trabajo sea cada vez más autónoma y, por consiguiente, autogestionada.

NIVELES DE EXPERIENCIA Y SEÑORITY DEL PERFIL

Get on Board, plataforma de empleos dedicada exclusivamente al área TI, señala que, en el ámbito de la tecnología, el nivel de experiencia está más definido por competencias o habilidades que una persona va adquiriendo a medida que progresa. La capacidad de autoaprendizaje, la disciplina y el entorno de trabajo influyen directamente en la velocidad en la que una persona alcanzará altos niveles de señority.

Los niveles de experiencia y señority del perfil laboral, se dividen en:

- Sin experiencia
- Junior
- Semi – senior
- Senior
- Expert

A continuación, detallaremos las habilidades para cada nivel de experiencia:

NIVEL DE EXPERIENCIA LABORAL	CANTIDAD DE AÑOS DE EXPERIENCIA	RASGOS GENERALES DEL NIVEL
Sin experiencia	0 años de experiencia laboral en el cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Todo su trabajo necesita ser supervisado • Necesita guía para aprender • Comprende conceptos básicos • No puede liderar equipos ni ser la única persona de su cargo en el equipo
Junior	Experiencia laboral menor a 2 años.	



		<ul style="list-style-type: none"> • Debe trabajar dentro de un equipo, acompañado de otras personas de mayor seniority en su misma disciplina • Puede trabajar con supervisión media; su trabajo debe ser revisado con frecuencia • Puede aprender por su propia cuenta; sabe dónde encontrar recursos para mejorar o corregir errores • Puede explicar/justificar su trabajo a otros • Puede realizar análisis sencillos • No puede liderar equipos ni ser la única persona de su cargo en el equipo
Semi senior	Experiencia laboral a partir de los 2 años.	<ul style="list-style-type: none"> • Construye funcionalidades o ejecuta proyectos junto a un equipo, implementando especificaciones de otros • Puede trabajar con mínima supervisión en equipos multidisciplinarios • Su trabajo requiere la revisión periódica de personas con mayor experiencia • Puede tomar decisiones sobre su propio trabajo • Puede diagnosticar problemas y proponer (no decidir) soluciones • Puede participar de interacciones con stakeholders externos (clientes,



		partners) en compañía de una persona Senior <ul style="list-style-type: none"> No puede liderar equipos
Senior	Experiencia laboral de mínimo 6 años.	<ul style="list-style-type: none"> Puede trabajar por su propia cuenta, sin supervisión de pares Puede revisar el trabajo de otros Puede guiar, mentorear y enseñar a otros Puede liderar un equipo pequeño y tomar decisiones sobre el trabajo de otros miembros Puede elaborar estrategias o arquitecturas para solucionar problemas complejos Puede mejorar procesos, diseñar soluciones y experimentos Puede tratar con stakeholders externos de mediano nivel (clientes, partners)
Expert	Experiencia laboral desde los 8 años.	<ul style="list-style-type: none"> Puede liderar un equipo grande y de varios niveles de jerarquía Puede elaborar estrategias a nivel de toda la organización, planes complejos y de largo plazo, y definir políticas Puede encargarse de problemas de la más alta complejidad Puede asesorar a los principales tomadores de decisión

		<ul style="list-style-type: none"> Puede tratar con stakeholders de primer nivel (altos funcionarios, miembros de directorio, líderes de empresas clientes o partners, etc).
--	--	---

PLAN DE CARRERA PROFESIONAL

El plan de carrera profesional es una proyección profesional y personal estructurada con el paso a paso para lograr ese objetivo, objetivo que responde a la pregunta: ¿Cómo te ves en 5 años más?

Caminar sin rumbo en el ámbito profesional, no es un gran error. Sucede mucho que los profesionales empiezan a trabajar en empresas y se dejan llevar por el día a día, alejándose de sus metas laborales.

Saber hacia dónde te diriges te permite tomar decisiones adecuadas, ¿Cómo saberlo? Puedes empezar por responder las siguientes preguntas:

- ¿Qué quiero lograr?
- ¿Es aquí donde quiero estar o es un escalón para alcanzar objetivos superiores?
- ¿Realmente es este el camino que me llevará a cumplir mis metas?

Es fundamental, darse el tiempo para desarrollar una estrategia que nos dirija, nos motive y nos mantenga al tanto de nuestra situación profesional presente. Saber dónde estamos para determinar hacia dónde tenemos que movernos.

¿CÓMO HACER UN PLAN DE CARRERA?

- Fija objetivos a cortos, mediano y largo plazo, en tiempos determinados.
- Análisis FODA: evaluación personal del ámbito interno: fortalezas, debilidades y del ámbito externo: oportunidades y amenazas.
- Detección de necesidades: con base en al análisis FODA, debemos determinar las competencias necesarias, formación complementaria, experiencia y habilidades, que tenemos y las que tenemos que alcanzar para conseguir nuestros objetivos. Un recurso útil para esto es buscar profesionales en LinkedIn que se encuentran desempeñando funciones a las que te interesan a ti. Puedes analizar que pasos han seguido, que formación y habilidades tienen, para que empresas han trabajado.